臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞訴字第100號

原　　告　吳思涵

000000000000000000

被　　告　施化難陀有限公司

000000000000000000

法定代理人　羅明璋

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年6月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣陸萬伍仟柒佰伍拾壹元，及自民國一百一十五年五月二十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣陸萬伍仟柒佰伍拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告於民國114年7月11日起受僱於被告，擔任晚班櫃台人員，約定每月工資為新臺幣（下同）4萬元，並分別於次月5日、15日各給付工資2萬元。詎被告遲未發放114年12月剩餘工資，原告於115年1月間屢次催討無果，乃於115年1月27日以通訊軟體LINE（下稱LINE）傳送訊息通知被告，其依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第5、6款規定，終止兩造間之勞動契約，並於同年1月30日寄發存證信函催告被告給付114年12月、115年1月薪資、特別休假未休工

資、資遣費及開立非自願離職證明，惟被告均置若罔聞，嗣原告於115年2月2日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，亦因被告於同年3月4日未出席而調解不成立，是被告現仍積欠原告工資新臺幣（下同）53,002元、資遣費8,749元、特別休假未休工資4,000元及應提繳但未提繳之勞工退休金12,500元，爰依兩造間之勞動契約約定、勞基法第38條第4項、勞工退休金條例第12條第1項、第14條規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告7萬8,251元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、得心證之理由：

(一)原告主張之事實，業據其提出114年7月份至115年1月份薪資條、存證信函、LINE對話紀錄、勞保被保險人投保資料表、勞工退休金個人專戶明細表、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、114年7月至115年1月勞工退休金計算名冊－雇主提繳、原告存摺及明細資料、114年12月至115年1月份打卡紀錄等件為證（本院卷第17至63頁），而被告雖受合法通知，惟未於言詞辯論期日到場陳述，復未提出書狀答辯，綜合上開事證，堪信原告主張為真實。

(二)原告請求積欠工資部分：

按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，勞基法第22條第2項前段、民法第486條前段分別定有明文。查原告主張被告積欠114年12月份工資18,626元及115年1月份工資34,376元，共計5萬3,002元(計算式：18,626元+34,376元＝53,002元），業據其提出114年12月份、115年1月份薪資條、存摺明細為證（本院卷第19頁、第57頁），則依上揭規定，原告請求被告給付積欠工資5萬3,002元，自屬有據。

(三)原告請求特別休假未休工資部分：

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞基法第38條第1項、第4項前段、第6項分別定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明定。

2.經查，原告自114年7月11日起任職於被告，至原告於115年1月27日以勞基法第14條第1項第5、6款為由終止兩造間勞動契約止，其任職期間為6個月以上且未滿1年，則參之勞基法第38條第1項、同法施行細則第24條第2項第1規定，應認原告於115年1月11日應有3日之特別休假，又原告既均未申請特別休假，被告依法即應於年度終結或契約終止時發給工資，而原告於契約終止前最近1個月薪資即114年12月之正常工作時間所得工資為4萬1,333元，則其每日正常工作時間工資應為1,333元（計算式：41,333元÷30=1,378元，元以下四捨五入，以下均同），故原告得請求被告給付3日之特別休假未休工資為4,134元（計算式：1,378元x3日=4,134元），則原告請求被告給付特別休假未休工資4,000元，未逾上開金額，為有理由，應予准許。

(四)原告請求資遣費部分：

1.按依勞基法第17條規定，雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約，應發給勞工資遣費。查被告前依勞基法第11條第2款

規定終止兩造間之勞動契約，業經本院認定如前，則原告依上開規定請求被告給付資遣費，自屬有據。次按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用同條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。所謂「以比例計給」，於未滿1年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算，所得之基數以分數（分子／分母）表示，其公式為：新制資遣基數=[年+(月+日÷30)÷12]×1/2，此有行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）101年9月12日勞動4字第1010132304號令意旨可參。

2.經查，原告自114年7月11日至115年1月27日受僱於被告，資遣年資為6個月又17日，新制資遣基數為197/720（新制資遣基數計算公式：【[(6月＋17日÷30)÷12]÷2】）。

3.又按平均工資指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞動基準法第2條第4款定有明文，此實為日平均工資。而在計算資遣費、舊制退休金時，須以月份計算平均工資，此時1個月之平均工資（下稱月平均工資），應以勞工退休日前6個月所得工資總額除以該期間之總日數，再按每月以30日計算，有最高法院109年度台上字第2714號、110年度台上字第675號民事判決意旨可參。惟因留職停薪致無法獲領工資期間，因該段期間勞工業經雇主同意不需提供勞務，雇主依法亦得不給付工資，該段期間不屬工作期間，應不列入計算平均工資，此有內政部（74）台內勞字第357224號函意旨可參。再者，計算平均工資遇有「破月」情事，其破月期間之工資究應如何採計，應依勞資雙方約定方式辦理，勞工係屬按月計酬者，其工資究為多少，本應依約核計，有行政院勞工委員會台勞動2字第0960004833號書函意旨可參。經查，自115年1月27日事由發生日起算（該日不計入）往前回溯6個月，即114年7月27日

起至115年1月26日止，共計184日，而原告上開期間受領之工資分別為：①115年1月1日起至1月26日，當月應領取工資3萬3,548元（40,000元÷31×26＝33,548元）；②前第1月即114年12月1日起至12月31日，當月工資4萬1,333元；③前第2月即114年11月1日起至11月30日，當月工資4萬443元；④前第3月即114年10月1日起至10月31日，當月工資4萬4,067元；⑤前第4月即114年9月1日起至9月30日，當月工資2萬5,168元；⑥前第5月即114年8月1日起至8月31日，當月工資1萬3,300元；⑦前第6月即114年7月27日起至7月31日，當月領取工資1萬3,490元，原告於114年7月11日開始任職，則此部分之破月畸零日數工資為3,211元（計算式：13,490元÷21×5＝3,211元），是原告上開期間受領之工資合計20萬1,070元(計算式：33,548元＋41,333元＋40,443元＋44,067＋25,168元＋13,300元＋3,211元＝201,070元），除以上開期間之總日數184日，再按每月以30日計算之金額，據此計算，原告之月平均工資應為3萬2,783元（計算式：201,070元÷184×30＝32,783元）。從而，原告得請求被告給付之資遣費為8,970元（計算式：32,783元×【197/720】＝8,970元），則原告請求被告給付資遣費8,749元，未逾上開金額，為有理由，應予准許。

(五)原告請求被告給付未提繳勞工退休金部分：

1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得

依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。

2.原告主張其於14年7月11日起至115年1月27日止任職期間，被告均未提繳勞工退休金至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱原告勞退專戶），業據提出原告勞工退休金個人專戶明細表為證（本院卷第37-39頁），原告據此請求被告應給付勞工退休金1萬2,500元云云，惟原告為86年生（本院卷第35頁），是原告尚未屆退休年齡，無從請求被告依勞基法第55條規定給與退休金，即未符合勞退條例請求退休金之要件，僅得請求被告依法足額提繳至原告勞退專戶，則原告依勞退條例第14條規定，請求被告給付應提繳卻未提繳之勞工退休金差額1萬2,500元及按週年利率5%計算之遲延利息，即屬無據，不應准許。

(六)末按遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第233條第1項、第203條分別定有明文。又終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；核發特休未休工資之期限：㈠年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給。㈡契約終止：依第9條規定發給；又依勞退條例第12條第1項計算之資遣費，應於終止勞動契約30日內發給；勞基法施行細則第9條、第24條之1第2項第2款、勞退條例第12條第2項亦有明文。查被告應給付原告積欠工資53,002元、特別休假未休工資4,000元、資遣費8,749元，且兩造間之勞動契約，於115年1月27日因原告以勞基法第14條第1項第5、6款為由而終止，業經本院認定如前，則依前開規定，被告最遲於兩造勞動契約終止後30日即如數負遲延責任，原告既主張上開請求金額均自起訴狀繕本送達翌日起算利息，而該繕本係於115年5月12日寄存送達被告公司地址轄區之仁愛路派出所等情，有本院送達證

書在卷可參（本院卷第89頁），則原告請求被告給付積欠工資、特別休假未休工資、資遣費共6萬5,751元部分，自起訴狀繕本送達翌日即115年5月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，自屬有據。

四、綜上所述，原告依兩造勞動契約、勞基法第38條第4項、勞工退休金條例第12條第1項、第14條規定，請求被告應給付原告6萬5,751元(計算式：積欠工資53,002元＋特別休假未休工資4,000元＋資遣費8,749元＝65,751元)，及自115年5月23日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍，則無理由，應予駁回。

五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判決，爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　13　　日

勞動法庭　　法　官　孫浩偉

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　13　　日

書記官　蔡沄庭