

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞簡字第35號

原告 李寶玉

訴訟代理人 張立宇律師

複代理人 王品舜律師

被告 川晟生物科技股份有限公司

法定代理人 張淑芬

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年7月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣115,293元，及自民國112年6月18日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣13,296元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第一、二項得為假執行。但被告如各以新臺幣115,293元、新臺幣13,296元為原告預供擔保後，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

按簡易訴訟之訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第436條第2項、第255條第1項但書第3款分別定有明文。查，原告於提出勞動調解聲請書狀時原聲明請求為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）115,853元及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息。(二)被告應提繳6,648元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金（下稱勞退金）個人專戶（下稱勞退專戶）（本院卷

7頁）。嗣將前開聲明第2項之金額擴張為13,296元（本院卷80、87、95頁）。經核原告所為訴之變更，係屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自民國108年8月5日起受僱於被告，並分派至訴外人臺灣金隆科技股份有限公司擔任客服人員職務，約定月薪27,100元。詎被告於112年5月1日晚間，通知原告等同仁基於安全考量，翌（2）日起無須再至公司上班而無預警暫停營業，被告除未予預告外，尚有112年4月份工資27,100元未給付予原告，且未給予原告資遣費，亦未依勞退金條例（下稱勞退條例）為原告提繳勞退金13,296元至原告設於勞保局之勞退專戶。另被告尚積欠原告特休未休折算工資10,840元。原告遂於112年5月19日在桃園市政府進行勞資爭議調解，惟因被告未到場而調解不成立。爰依勞動契約、民法第486條前段、勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1、3項、第38條第4項、勞退條例第12條第1項、第31條第1項等規定提起訴訟。請求被告給付積欠工資27,100元、預告工資27,100元、資遣費50,813元、特休未休折算工資10,840元，併依勞退條例第14條第1項、第31條等規定，請求被告補提繳13,296元至原告設於勞保局之勞退專戶。並聲明：如上開更正後之聲明所示。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作任何聲明或陳述。

三、本院之判斷：

（一）原告主張之前揭事實，業據提出與其所述相符之桃園市政府勞資爭議調解紀錄、通訊軟體LINE對話紀錄、非自願離職證明書、勞保職保被保險人投保資料表（明細）、勞退專戶明細資料、109年12月、112年1、3月薪資明細等在卷可考（本院卷9-10、53、59-67頁），並有桃園市政府112年6月20日府勞資字第1120164889號函在卷可查（本院卷45頁），復經本院依職權調取經濟部商工登記公示資料查詢服務網路列印

01 資料、原告之勞保與就保被保險人投保資料（本院卷11-14
02 頁）核閱無訛，且被告於相當期間內受合法之通知，未於言
03 詞辯論期日到場，亦未提出書狀加以爭執，依民事訴訟法第
04 280條第3項準用同條第1項規定，視同自認，堪信原告主張
05 之事實為真正。

06 (二)積欠工資部分：

07 按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月
08 至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按
09 件計酬者亦同。依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資
10 給付勞工，勞基法第23條第1項、勞基法施行細則第9條分別
11 定有明文。查，原告主張因被告於112年5月1日起無預警通
12 知原告不用到班，尚未支付其112年4月之薪資，業據原告提
13 出非自願離職證明書在卷可證（本院卷59頁），佐以被告經
14 桃園市政府認定自112年5月4日起歇業（本院卷45頁），堪
15 信原告之上開主張為真實。是原告請求被告應給付其112年4
16 月薪資27,100元，為有理由，應予准許。

17 (三)資遣費部分：

18 1.按在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個
19 月平均工資之資遣費，剩餘月數或工作未滿1年，以比例計
20 算之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第17條第1項定有明
21 文。第按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之
22 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14
23 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條之規定終
24 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1
25 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個
26 月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第
27 12條第1項復定有明文。另按平均工資係指計算事由發生之
28 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
29 額。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作
30 期間之總日數所得之金額。勞基法第2條第4款定有明文。

31 2.查，原告主張被告僅於112年5月1日通知翌（2）日起不用去

01 上班（本院卷9、80、88頁），而被告業經桃園市政府認定
02 自同年月4日歇業（本院卷45頁），足見被告已無再受領原
03 告勞務之意，而被告開立之非自願離職證明書所載原告離職
04 原因為勞基法第11條第1款（本院卷59頁），應認被告已依
05 勞基法第11條第1款之規定，對原告為終止勞動契約之意思
06 表示，則原告依前揭規定，請求被告公司給付資遣費，自屬
07 有據。

08 3.查，原告於112年5月1日終止勞動契約前6個月之平均工資，
09 應自勞動契約終止日前1日即112年4月30日往前推算6個月之
10 期間計算平均工資，亦即應以111年10月31日至112年4月30
11 日之總工資除以6個月之總日數所得之金額。而原告此期間
12 之各月薪資分別為874元（ $27,100 \div 31$ ）、27,100元、27,100
13 元、27,100元、27,100元、27,100元、27,100元，再111年1
14 0月31日至112年4月30日之總日數共計182日（計算式： $1+3$
15 $0+31+31+28+31+30=182$ ）。依此計算，被告終止勞動
16 契約前6個月之原告月平均工資為26,946元【計算式： $(874$
17 $\text{元}+27,100\text{元}+27,100\text{元}+27,100\text{元}+27,100\text{元}+27,100\text{元}$
18 $+27,100\text{元}) \div 182 \times 30 = 26,946$ ，小數點以下四捨五入，下
19 同】。

20 4.原告自108年8月5日開始任職於被告至112年5月1日離職日
21 止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為3年8個月
22 又27天，新制資遣基數為【 $1+209/240$ 】（新制資遣基數計
23 算公式： $\{ \text{年} + [(\text{月} + \text{日} \div \text{當月份天數}) \div 12] \} \div 2$ ），原
24 告得請求被告給付之資遣費為50,411元（計算式：平均工資
25 26,946元 $\times$ 資遣費基數 $1+209/240 = 50,411$ 元），逾此部分
26 之請求，即屬無據。

27 (四)預告工資部分：

28 按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，繼續工
29 作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之，繼續工作1年以
30 上3年未滿者，於20日前預告之，繼續工作3年以上者，於30
31 日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，

01 應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項及第3項分別定
02 有明文。經查，原告自108年8月5日至112年5月1日止之資遣
03 年資為3年8個月又27天，符合繼續工作3年以上，應於30日
04 前預告終止勞動契約，然被告於112年5月1日告知原告翌
05 (2)日起不必上班，依上開規定，應於30日前預告為之，
06 惟被告僅於當日告知，原告依上開規定，得請求被告給付預
07 告工資26,946元(26,946÷30×30)，為有理由，逾此部分之
08 請求，為無理由。

09 (五)特休未休折算工資部分：

- 10 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
11 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。
12 二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。
13 四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，
14 每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。
15 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
16 主應發給工資。勞基法第38條第1項、第4項定有明文。次按
17 依本法第38條第1項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞
18 雇雙方協商之以勞工受僱當日起算，每1週年之期間內，行
19 使特別休假權利；本法第38條第4項所定年度終結，為前條
20 第2項期間屆滿之日；本法第38條第4項所定雇主應發給工
21 資，依下列規定辦理：(1)發給工資之基準：①按勞工未休畢
22 之特別休假日數，乘以其1日工資計發。②前目所定1日工
23 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
24 工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止
25 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。
26 ……」勞基法施行細則第24條第2項第1款、第24條之1第1
27 項、第2項亦有明文。
- 28 2.原告任職於被告之年資為3年8月又27天已如前述，為3年以
29 上5年未滿，應有特別休假14日，依原告所提112年3月薪資
30 單下方註記原告業已請休2日，剩餘12日，堪認原告於契約
31 終止時尚餘特別休假12日未休畢，而原告契約終止前最近1

01 個月正常工作時間所得工資為27,100元（本院卷59頁），其
02 1日工資應為903元（計算式： $27,100 \div 30 = 903$ 元），則其特
03 別休假未休工資應為10,836元（計算式： $903 \times 12 = 10,836$ ）
04 ），即為原告得請求之金額，逾此範圍之請求，難認有
05 據。

06 (六)補提繳勞退金部分：

07 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
08 勞保局設立之勞退專戶；雇主應為勞工負擔提繳之退休金，
09 不得低於勞工每月工資6%；雇主未依上開規定按月提繳或
10 足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損
11 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
12 分別定有明文。又勞退專戶該專戶內之本金及累積收益屬勞
13 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
14 定之前，不得領取；是雇主未依該條例之規定，按月提繳或
15 足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞
16 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
17 害賠償，於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將
18 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
19 狀（最高法院101年度台上字第1602號判決要旨參照）。

20 2.經查，原告主張被告就其任職期間之112年2月至5月，未為
21 其按月提繳勞退金至其設於勞保局之勞退專戶（本院卷90
22 頁），有勞保職保被保險人投保資料表（明細）、勞退專戶
23 明細資料在卷可稽（本院卷61、63頁），依該等資料，被告
24 於111年9月1日起，為原告提繳之勞退金為3,324元，月提繳
25 工資為55,400元，則依勞動部於111年1月1日公布生效之勞
26 退金月提繳分級表（按112年之勞退金月提繳分級表尚未公
27 布，由於基本工資調整為26,400元後，金額會剛好符合該分
28 級表中的第22級，也就是26,400元的級距，即工資額落於2
29 5,251元至26,400元範圍者，因此112年之勞退金提繳分級表
30 應不至於有所變更），原告112年2月至5月之月提繳工資亦
31 應為55,400元，則計算被告應提繳之金額則分別為3,324元

(55,400×6%)，共計13,296元(3,324×4)，是原告請求被告依法應補提繳該筆金額至其設於勞保局之勞退專戶，自屬有據。

四、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。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。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229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。復按依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，為勞退條例第12條第2項所明定，又依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清給付工資及特別休假而未休假之工資予勞工，勞基法施行細則第9條及第24條之1第2項第2款分別定有明文。原告請求被告給付積欠工資、資遣費、特休未休折算工資，均以支付金錢為標的，其中資遣費依勞退條例第12條第1項規定應於終止勞動契約後30日內發給，薪資及特休未休折算工資應於勞動契約終止時結清，而原告就前開積欠工資、資遣費、特休未休折算工資等項目均請求自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日即112年6月18日（於112年6月17日送達被告法定代理人戶籍址，本院卷39頁）起算法定遲延利息，依上開規定，均屬有據。

五、綜上所陳，原告依勞動契約、民法第486條前段、勞基法第16條第1、3項、第38條第4項、勞退條例第12條第1項、第31條等規定，請求被告給付115,293元，及自112年6月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並補提繳13,296元至原告設於勞保局之勞退專戶，為有理由，應予准許。逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本判決第1、2項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件

01 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項
02 規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假
03 執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供
04 擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本
05 院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假
06 執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

07 六、本件事證已臻明確，原告其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
08 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

09 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
10 條。

11 中 華 民 國 112 年 7 月 31 日
12 勞動法庭 法 官 謝志偉

13 正本係照原本作成。

14 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
15 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
16 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
17 應一併繳納上訴審裁判費。

18 書記官 邱淑利

19 中 華 民 國 112 年 7 月 31 日