

臺灣桃園地方法院民事小額判決

113年度勞小字第39號

原告 黎美絨

訴訟代理人 李怡卿律師（法扶律師）

被告 宇登時尚科技有限公司

法定代理人 鄧守敦

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年9月23日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣73,431元，及自民國113年8月29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505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、訴訟費用新臺幣1,000元由被告負擔。
- 五、本判決第一、二項得為假執行。但被告如分別以新臺幣73,431元（第一項）、新臺幣505元（第二項）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。

理由要領

- 一、按小額訴訟之訴狀送達後，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條之23、第436條第2項、第255條第1項但書第3款分別定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。經查，原告於起訴時原聲明請求為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）73,520元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之按週年利率5%計算之遲延利息。(二)被告應提撥1,515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）。(三)第1項部分原告願供擔保，請准宣告假執行（本院

卷7頁)。嗣於民國113年9月23日言詞辯論期日將第2項聲明減縮為：被告應提繳505元至原告之勞退專戶(本院卷85-86頁)。核屬減縮應受判決事項之聲明，與前揭規定相符，應予准許。

二、被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，本院衡酌原告上開就訴之聲明第2項所為之減縮，對被告程序防禦權並無不利，且實未增加被告之義務，另亦核無民事訴訟法第386條各款所列情形，因此依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

三、原告主張：原告自110年5月3日起任職被告處，擔任行政人員，約定月薪25,000元，嗣於111年1月隨基本工資調漲為25,500元。惟原告在職期間，被告積欠原告111年5、6月份薪資合計50,216元、特休未休折算工資8,500元未給付，又被被告於同年6月30日以勞動基準法(下稱勞基法)第11條第2款虧損為由終止勞動契約，原告於同年7月28日收受被告開立之非自願離職證明書，則原告尚得請求資遣費14,804元。又被被告未替原告提繳111年6月份之勞退金505元至原告勞退專戶。爰依兩造間勞動契約、民法第482條、第487條、勞基法第22條第2項、第38條第1、4項、勞退金條例(下稱勞退條例)第6條、第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，提起訴訟。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

四、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。

五、原告主張之上開事實，業據提出與所述相符之勞保(職保、就保)異動查詢、渣打國際商業銀行(下稱渣打銀行)存摺封面、活期性存款歷史明細查詢、勞保局112年1月5日保普就字第11110235030號函、全民健康保險111年8月中斷投保保險費計算表、非自願離職證明書、考勤卡式報表、勞退專戶明細資料、桃園市政府勞資爭議調解紀錄、經濟部商工登記公示資料查詢服務網頁列印資料等為證(本院卷15-44頁)，並有本院依職權調閱之有限公司變更登記表、勞退金

（勞退新制）提繳異動明細表、勞退專戶明細資料（本院卷49-52、77-82頁），且被告經合法通知，均未於言詞辯論期日到庭爭執，亦未提出任何書狀答辯以供本院斟酌，本院依調查證據之結果及斟酌全辯論意旨，認原告之主張均為真實。

六、有關原告各項請求部分：

（一）就原告主張積欠工資部分：

1.按工資應全額直接給付勞工；又工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、第23條第1項、勞基法施行細則第9條分別定有明文。

2.經查，原告主張被告積欠其111年5、6月薪資，業據其提出渣打銀行存摺封面、活期性存款歷史明細查詢、6月份考勤卡式報表在卷可佐（本院卷17-20、29頁），是原告得請求被告給付其111年5月至6月薪資合計51,000元（計算式：25,500元×2），惟其僅請求50,216元，自屬有據。

（二）就原告主張資遣費部分：

1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11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2分之1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，不適用勞基法第17條之規定；依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。勞退條例第12條第1項、第2項分別定有明文。另按虧損或業務緊縮時，雇主得預告勞工終止勞動契約。勞基法第11條第2款亦有明文。查，原告主張被告於000年0月間以公司虧損為由，向原告表示於同年月30日終止勞動契約等情，有非自願離職證明書在卷可查（非自願離職證明書之離職欄日期誤載為「110年06月30日」，本院卷27頁），足見原告此部分主張，堪可憑採。綜前，兩造

間勞動契約業經被告依勞基法第11條第2款規定終止，則原告請求被告給付資遣費，洵屬有據。

2.按平均工資係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。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款定有明文。又依勞基法施行細則第2條第1款規定，發生計算事由當日之工資及日數，均不列入計算平均工資。經查，原告於勞動契約終止前6個月之平均工資，應自勞動契約終止日前1日即111年6月29日往前推算6個月之期間計算平均工資，亦即應以110年12月30日至111年6月29日之總工資除以6個月之總日數所得之金額，故依原告所述：110年12月份之薪資應為1,613元（計算式： $25,000\text{元} \times 2 \div 31 = 1,613\text{元}$ ，小數點以下四捨五入，下同）；111年1至5月份之薪資各為25,500元；111年6月份之薪資則為24,650元（計算式： $25,500\text{元} \times 29 \div 30 = 24,650\text{元}$ ），又110年12月30日至111年6月29日之總日數共計182日（計算式： $2 + 31 + 28 + 31 + 30 + 31 + 29 = 182\text{日}$ ）。依此計算，原告終止勞動契約前6個月之月平均工資為25,346元〔計算式： $[1,613\text{元} + (25,500\text{元} \times 5) + 24,650\text{元}] \div 182\text{日} \times 30 = 25,346\text{元}$ 〕。是原告之月平均工資為25,346元，其自110年5月3日任職於被告公司至111年6月30日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為1年1個月又28天，新制資遣基數為【418/720】〔新制資遣基數計算公式： $[年 + (月 + 日 \div 30) \div 12] \div 2$ 〕，原告得請求被告公司給付之資遣費為14,715元（計算式：月平均工資 $\times$ 資遣費基數），逾此範圍之請求，則屬無據。

(三)就原告主張特休未休折算工資部分：

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，

01 每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。
02 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
03 主應發給工資。勞基法第38條第1項、第4項定有明文。次按
04 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
05 雇雙方協商之以勞工受僱當日起算，每1週年之期間內，行
06 使特別休假權利；本法第38條第4項所定年度終結，為前條
07 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
08 資，依下列規定辦理：(1)發給工資之基準：①按勞工未休
09 畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。②前目所定1日工
10 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
11 工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止
12 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。
13 勞基法施行細則第24條第2項第1款、第24條之1第1項、第2
14 項亦分別定有明文。又事業單位如為配合出勤管理，依勞基
15 法施行細則第24條第2項規定與勞工協商約定依曆年制、會
16 計年度分段給假，尚無不可，惟於檢視是否符合法令時，
17 「各時點」雇主給予之特別休假日數，仍不得低於以「到職
18 日起算」依法所應給予之日數（勞動部108年6月21日勞動條
19 2字第0000000000號函參照），亦即無論勞雇雙方所約定特
20 別休假之方式係週年制、歷年制抑或會計年度，若勞工於約
21 定給假年度中終止契約，均應改以「到職日起算」依法所應
22 給予之日數，以確保特別休假日數不低於勞基法所定之基
23 準。

- 24 2.查原告未舉證兩造間約定特休給假方式係週年制或曆年制，
25 惟兩造間勞動契約期間係110年5月3日起至111年6月30日
26 止，則依週年制計算原告至110年11月2日已繼續工作6月以
27 上1年未滿，至111年6月30日已繼續工作1年以上2年未滿，
28 依勞基法第38條第1項第1、2款規定，原告依序有3日、7日
29 共計10日之特別休假，是原告請求被告給付特休未休折算工
30 資為8,500元（計算式：850元×10日＝8,500元），自屬有
31 據。

01 (四)就原告主張補提繳111年6月份勞退金部分：

02 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
03 勞保局設立之勞退專戶。雇主應為勞工負擔提繳之退休金，
04 不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6條第1項、第14條
05 第1項分別定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依
06 該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害
07 者，勞工得向雇主請求損害賠償。上開勞退專戶內之本金及
08 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
09 請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規
10 定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金
11 及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依勞退條例第31條
12 第1項規定請求損害賠償。於勞工尚不得請領退休金之情
13 形，得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其勞退
14 專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決
15 意旨參照）。

16 2.按第1項至第3項所定每月工資及前項所定每月執行業務所
17 得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定
18 之，勞退條例第14條第5項定有明文。依前揭規定及說明，
19 被告應按照原告之111年6月份月薪資總額即25,500元為原告
20 投保並提繳6%之勞退金，再依勞動部於111年1月1日公布生
21 效之勞退金月提繳分級表為第22級、月提繳工資金額為26,4
22 00元（本院卷47頁），則被告每月應為原告提繳之6%勞退
23 金金額為1,584元（計算式：26,400元×6%），是原告在被
24 告公司111年6月之任職期間，被告應為其提繳之6%勞退金
25 為1,584元，扣除被告已為其提繳之勞退金1,010元（本院卷
26 79頁），是原告所得請求補提繳勞退金之差額為574元（計
27 算式：1,584元－1,010元＝574元），而原告僅請求被告應
28 補提繳111年6月份勞退金505元至其勞退專戶，自屬有據。

29 (五)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
30 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
31 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約

01 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1
02 項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又資遣費
03 應於終止勞動契約後30日內發給；終止勞動契約時，雇主應
04 即結清特休未休工資、工資給付勞工，勞退條例第12條第2
05 項、勞基法施行細則第24條之1第2項第2款第2目、第9條亦
06 分別有明文規定，均核屬有確定期限之給付。查，原告請求
07 被告給付積欠工資、資遣費、特休未休折算工資，均以支付
08 金錢為標的，而兩造勞動契約經被告於111年6月30日終止，
09 被告應於契約終止時即該日結清給付特休未休折算工資、積
10 欠工資，及於契約終止後30日內即至遲於同年7月30日給付
11 資遣費，逾期應負遲延責任，被告於本案起訴前均已陷於遲
12 延，故原告就上開經准許之資遣費、積欠工資、特休未休折
13 算工資，併請求自起訴狀繕本送達之翌日即113年8月29日
14 （起訴狀繕本於同年月28日送達被告，本院卷71頁）起算之
15 法定遲延利息，亦屬有據。

16 七、綜上所陳，原告依兩造間勞動契約、民法第482條、第487
17 條、勞基法第22條第2項、第38條第1、4項、勞退條例第6
18 條、第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請
19 求被告給付如主文欄第1項所示之金額，及自113年8月29日
20 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並補提繳如主
21 文欄第2項所示之金額至原告之勞退專戶，為有理由，應予
22 准許。逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本判決
23 主文第1、2項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判
24 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
25 行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告
26 預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部
27 分，原告雖陳明就本判決主文第1項願供擔保後聲請宣告假
28 執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請
29 而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所
30 附麗，應併予駁回，附此敘明。

31 八、另按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院

酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第79條定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。審酌原告雖一部無理由，然其敗訴部分之金額及所占應負擔訴訟費用之比例甚微，故本院依民事訴訟法第436條之19第1項規定，確定訴訟費用額為1,000元（即原告繳納之第一審裁判費用333元，及依勞動事件法第12條第1項規定暫免徵收，惟剩餘667元仍應列入訴訟費用），並認訴訟費用仍以命被告一造負擔為適當，併此敘明。

中 華 民 國 113 年 9 月 30 日
勞動法庭 法 官 謝志偉

正本係照原本作成。

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20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中 華 民 國 113 年 9 月 30 日
附錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

（一）原判決所違背之法令及其具體內容。

（二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

三、民事訴訟法第471條第1項（依同法第436條之32第2項規定於小額事件之上訴程序準用之）：上訴狀內未表明上訴理由者，上訴人應於提起上訴後20日內，提出理由書於原第二審法院；未提出者，毋庸命其補正，由原第二審法院以裁定駁回之。