

臺灣新北地方法院三重簡易庭小額民事判決

108年度重勞小字第34號

原告 王惠華
訴訟代理人 董子祺律師
陳柏瑋律師（已解除委任）

被告 湘鐸企業股份有限公司

法定代理人 洪進富
訴訟代理人 陳昱龍律師
喬政翔律師

複代理人 林易徵律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國109年2月17日言詞
辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣叁萬玖仟叁佰陸拾肆元，及自民國一百零
八年九月十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹萬伍仟壹佰零貳元至原告於勞工保險局設立
之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣伍萬肆仟肆佰陸拾陸元為原
告預供擔保後，得免為假執行。

事 實 及 理 由

一、原告起訴主張：原告自民國97年3月10日起至108年6月30日
止期間任職於被告，擔任工程部副課長一職，嗣被告於108
年6月28日資遣原告。查原告於離職前六個月即108年1月至6
月之每月薪資，除「薪資總額」34,400元外，亦包含依勞工
出勤狀況而發給之「全勤獎金」3,000元，及「車資&伙食」
等項，均具有因工作而獲得報酬之工資性質；另查，薪資單
上之「扣日薪」乙項，係被告公司因應營業額不理想所採取
之「無薪休假」措施，亦有被告公司管理處寄發之電子郵寄
可稽，依臺灣高等法院103年度勞上易字第18號民事判決見
解，如有無薪假及未達基本工資之工作日數不應計入6個月
期間，應往前推計。又無薪休假既非可歸責於勞工，於計算

01 平均工資時，該無薪休假日數自應予以扣除，往前推計，始
02 符合勞基法關於平均工資計算規定之意旨，亦經勞動部闡釋
03 公告在案。查原告於108年1月至6月間，無薪休假共計6日，
04 依前開勞動部及臺灣高等法院實務見解，向前推計6個工作
05 日後，工作薪資應加計該6個工作日之本薪6,882元，復以每
06 日100元各加計其「全勤獎金」及「車資&伙食」二項目之費
07 用後，共計為8,082元（計算式：6,882+600+600）。故本
08 件原告離職前六個月（108年1月至6月）所得之工資總額，
09 自應加計各月之「薪資總額」、「全勤獎金」、「車資&伙
10 食」及前開6個工作日之工作薪資，及被告於108年2月8日國
11 定假日未給予原告之加班費即該日加倍薪資1,147元後，合
12 計為229,942元，平均工資即為38,324元。又原告之工作年
13 資自97年3月10日起至108年6月30日止，計11年又112日，是
14 被告自應給付原告：資遣費216,662元【計算式：38,324元
15 × (11+112/365) × (1/2)】及30日之預告工資即39,324元
16 ，惟被告僅給付資遣費208,148元、預告工資36,768元，尚
17 短少資遣費8,514元、預告期間工資1,556元。又原告平均工
18 資為每月38,324元，依勞工保險投保薪資分級表，月投保薪
19 資應為40,100元，惟被告於原告在職期間僅以34,800元為原
20 告投保，致原告得請領之失業給付每月短少4,240元（計算
21 式：(40,100-34,800) × 80%），9個月共計短少38,160元
22 。另就提撥退休金部分，被告僅以每月34,800元計算為原告
23 提撥退休金，惟原告之每月工資應包含全勤獎金等情，故原
24 告自103年8月起，退休金提撥金額即應以加計全勤獎金後之
25 每月薪資計算，被告未加計全勤獎金，致原告每月均受有提
26 撥金額不足318元之損害，以59個月計算，計受有18,762元
27 損害，扣除被告於105年3月至108年6月間，陸續補提撥之
28 3,660元金額後，被告尚餘15,102元未為提撥。故原告因被
29 告短少給付資遣費、預告工資即高薪低報勞保，共計受有差
30 額48,230元（計算式：8,514+1,556+38,160）及提撥退休
31 金不足15,102元等損害，扣除被告嗣後匯入之8,866元後，

01 被告應再給付原告39,364元，並提撥不足之15,102元至原告
02 專屬之退休金帳戶。為此，依兩造間勞動契約、勞動基準法
03 （下稱勞基法）、勞工退休金條例等規定，請求被告給付
04 39,364元（起訴時原請求56,434元，於108年10月29日減縮
05 為40,364元，再於109年2月13日更正），及提撥15,102元（
06 起訴時原請求12,036元，於108年10月30日擴張為18,762元
07 ，再於108年11月15日減縮）至原告退休金專戶一節，業據
08 提出新北市政府社會處勞資爭議調解紀錄、勞工委員會87台
09 勞動二字第040204號函及76台勞動二字第3932號函及87年9
10 月14日台87勞動二字第039675號函釋、原告103年10月、104
11 年4月、105年10月及108年1月至6月份薪資收據、兩造電子
12 郵件4封、平均工資計算表及兩造主張對照表、勞工保險投
13 保薪資分級表、勞工退休金月提繳工資分級表、108年8月2
14 日勞工保險局函、原告勞工退休金個人專戶資料、新北市勞
15 工局108年9月19日函、被告公司107年10月30日公告等件為
16 證，被告到庭固不爭執認資遣原告及給付原告資遣費
17 208,148元、預告工資36,768元，暨以月薪34,800元為原告
18 投保勞工保險及提繳退休金等事實，惟就原告給付之請求，
19 另以：108年2月23日為與108年1月19日均為無薪休假，原告
20 所稱之108年2月8日為與同年1月19日對調之彈性放假，並非
21 國定假日，且依當日出勤打卡紀錄，原告僅出勤三小時，故
22 該日給付之金額並非工資而係獎金，故計算原告之平均工資
23 應扣除上開金額，且被告之伙食津貼係依實際出勤日做發放
24 ，每日定額100元，依無薪假之回推，因107年12月29日到31
25 日原告未上班，故被告僅發放三日伙食津貼即300元，而非
26 原告所主張之600元，是原告之平均工資為38,009元，而非
27 其所稱之38,324元（但如加計108年2月8日之金額為薪資，
28 則不爭執原告之平均薪資為38,324元），被告復已於108年9
29 月26日，以平均工資38,009元計算後補給付資遣費7,535元
30 及預告工資1,331元，並願以平均工資38,009元為基準，依
31 投保級數第11級即38,200元，計算原告每月短少請領之失業

01 給付2,720元，並給付原告短少之失業給付共計24,280元。
02 至於提撥退休金部分，因被告已於原告離職後隔月即以平均
03 工資為38,009元為計算基準，陸續補提繳漏未提繳之退休金
04 3,660元至原告之勞工退休金專戶，故除再給付原告24,280
05 元外，被告已對原告無任何給付義務等情詞置辯。是本件應
06 審酌者厥為：原告離職前6個月之平均薪資若干？被告短付
07 及應提繳之款項若干？

08 二、按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主
09 管機關指定應放假日，均應休假。第三十六條所定之例假、
10 休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休
11 假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作
12 者，工資應加倍發給。勞基法第37條第1項及第39條分別定
13 有明文。查被告雖稱108年2月8日係彈性放假，非國定假日
14 ，並出具新北市政府勞工局108年12月3日函文為證，惟據上
15 開函文所載：「本局所屬勞動檢查處…發現該公司確有使王
16 員於2月8日出勤的情形，該公司表示2月23日【原和平紀念
17 日連假】（2月28日至3月3日，3月1日彈性放假）之補行上
18 班日】出勤義務，業已調移至2月8日履行，因此王員於該日
19 （已調移正常工作日）出勤，並無加倍發給工資的問題；…
20 …」等語可知，108年2月8日為同年2月23日補行上班日之調
21 移，故仍具出勤義務，而108年2月23日經兩造協議約定為無
22 薪假日，被告亦已扣除當日薪資等情，亦為被告所自承（參
23 見109年1月7日言詞辯論筆錄），顯見被告因原告於108年2
24 月8日出勤所給付之1,147元即具有平日薪資之性質，是被告
25 所辯：因108年2月8日為過年假期，所給付之1,147元係開工
26 紅包即獎金云云，要無足取。

27 三、次按無薪休假既非可歸責於勞工，於計算平均工資時，該無
28 薪休假日數自應予以扣除，往前推計，始符合勞基法關於平
29 均工資計算規定之意旨，此經勞動部闡釋公告在案。又計算
30 平均工資之6個月期間，如有非因勞工之事由未能工作獲得
31 報酬之日數，依勞動部103年12月4日勞動條2字第000000000

0號函：『…三復查事業單位為因應景氣蕭條或業務緊縮，經與勞工協商縮短工作日數，且縮短之工作日數為不支薪休假（即坊間慣稱之無薪休假），其如無涉及勞動契約之變更，且非屬常態之工作情形，則上開期間於計算平均工資時，應予扣除；扣除之日數，應另向前推計。』意旨，應另向前推計符合衡平原則。是於計算平均工資時，如有無薪假之日數不應計入6個月期間，應往前推計。經查：原告於離職前6個月有6日之無薪假，於計算平均工資時應向前推6日，即將107年12月26日起至31日止之6日期間計入，且該6日若不放無薪假，原告應可領得該6日之薪資及伙食津貼一節，此為被告所不否認，則被告所辯：伙食津貼係依照實際出勤日發放，每日定額100元，因107年12月29日至31日原告未上班，故僅應發放3日伙食津貼即300元云云，亦無足取。

四、第按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：…五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。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，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。勞基法第11條第5款及勞工退休金條例第12條第1項分別定有明文。又雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條第1項第3款及同條第3項分別定有明文。經查：原告之平均工資應加計108年2月8日之薪資1,147元，且無薪休假6日之伙食及交通津貼應以600元計算等情，已如前述，被告復不爭執依此計算結果，原告之平均工資為38,324元，則原告依38,324元之平均工資計算結果，資遣費應為216,662元【計算式：

01 38,324元× (11+112/ 365)× (1/2)，元以下四捨五入】，30
02 日之預告期間工資為39,324元，惟被告僅給付資遣費
03 208,148元、預告工資36,768元一節，亦為被告所不否認，
04 則計算結果，被告尚短付資遣費8,514元及預告期間工資
05 1,556元，則原告請求被告給付上開短少部分，即屬有據。

06 五、再按「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六
07 個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月
08 。」、「被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職
09 業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請
10 人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百
11 分之十加給給付或津貼，最多計至百分之二十。前項所稱受
12 扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之配偶、未成年
13 子女或身心障礙子女。」、「投保單位違反本法規定，將投
14 保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按
15 其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，其溢領之給付金
16 額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制
17 執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由
18 投保單位賠償之。」，就業保險法第16條第1項、第19-1條
19 第1項、及第38條第3項分別定有明文。經查：原告於離職前
20 六個月之平均工資為38,324元等情，已如前述，其月投保薪
21 資依勞工保險投保薪資分級表所示，應為40,100元；又原告
22 為民國61年次，已年滿45歲，且有受其扶養之眷屬即未成年
23 子女2人，此經原告陳述在卷，並有勞動部勞工保險局108年
24 8月2日保普核字第108071220378號函在卷可稽，依前開就業
25 保險法相關規定，請領失業給付之平均月投保薪資得以80%
26 計九個月。被告於原告在職期間僅以34,800元為原告投保，
27 致原告得請領之失業給付每月短少4,240元（計算式：（
28 40,100－34,800）× 80%），9個月共計短少38,160元，揆諸
29 前開規定，被告亦應負賠償責任，是原告此部分請求，亦屬
30 有據。

31 六、再按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%，勞工退休金條例第14條第1項定有明文。而依勞工退休金條例第14條第1項及第3項規定提繳之退休金，由雇主按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞工保險局申報。適用本條例之勞工同時為勞工保險或全民健康保險之被保險人者，除每月工資總額低於勞工保險投保薪資分級表下限者外，其月提繳工資金額不得低於勞工保險投保薪資或全民健康保險投保金額，此於同條例施行細則第15條定有明文可資遵循。查：本件兩造勞動契約存續期間即自97年3月10日起至108年6月30日止，被告自有依據原告每月實際薪資，按勞工退休金月提繳工資分級表規定為原告提繳該退休金之義務，而依原告任職期間之薪資、依勞工退休金月提繳工資分級表所示，原告之月投保薪資應為40,100元，業經本院認定如上，惟被告於原告在職期間僅以34,800元為原告投保及提繳，致自103年8月起每月應提繳之工資級距、每月應提繳之數額均不足318元，59個月計18,762元，被告僅補繳3,660元，此為被告所不否認，原告請求被告提繳15,102元至原告設於勞工保險局之個人退休金帳戶，自屬有據。

七、綜上所述，本件兩造間之勞動契約已因被告於108年6月28日資遣原告而終止在案，因被告短付資遣費8,514元、預告期間工資1,556元，即有給付及賠償原告少領失業給付38,160元之損害，扣除被告已給付之8,866元後，被告即應給付合計39,364元，並提繳15,102元至原告設於勞工保險局之個人退休金帳戶。從而，本件原告依系爭勞動契約及勞基法等之法律關係，請求被告給付如主文第一、二項所示，為有理由，應予准許。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法與判決之結果不生影響，爰不一一贅論，併此敘明。

九、本件係就民事訴訟法第427條第1項至第4項訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，爰依職權宣告假執行及被告得供相當擔保金額而免為假執行。

中華民國 109 年 2 月 27 日
臺灣新北地方法院三重簡易庭
法官 李昭融

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內以違背法令為理由向本庭
（新北市○○區○○路0段000號）提出上訴狀並表明上訴理由
（應表明一、原判決違背法令及其具體內容；二、依訴訟資料可
認為原判決有違背法令之具體事實），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
），未依上揭期間補提合法上訴理由者，法院得逕以裁定駁回上
訴。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 109 年 2 月 27 日
書記官 王品媛