臺灣士林地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第50號

原　　告　曾紫媛
訴訟代理人　蔡淑美律師（法扶律師）
被　　告　拾穗豐收股份有限公司
法定代理人　張家毓

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110 年9 月3 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣133,992 元，及其中新臺幣55,668元自民國110 年3 月12日起；另其中新臺幣78,324元自民國110 年5 月1 日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

被告應提繳新臺幣18,862元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

訴訟費用新臺幣1,660元由被告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但如被告以新臺幣152,854 元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、被告經合法通知未於言詞辯論期日到庭，核無民事訴訟法第386 條規定各款情形，爰依原告之聲請，准由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：原告自民國109 年2 月3 日起受僱於被告，擔任博物館品牌商品事業部經理，兩造約定薪資為每月新臺幣（下同）55,000元，嗣被告於110 年2 月9 日依勞動基準法第11條第4 款終止與原告之勞動契約，然卻未依法給付預告工資及資遣費等，分述如下：

（一）資遣費55,802元：本件勞動契約終止前6 個月原告之平均薪資為109,211 元（日薪3,561 元），依原告年資373 日計算，被告應給付原告資遣費55,802元。又依勞工退休金條例第12條第2 項規定，資遣費應於終止勞動契約後30日內發給（即110 年3 月11日），則被告亦應給付自110 年

3月12日起至清償日止之法定遲延利息。

（二）預告期間工資71,220元：依勞動基準法第16條第1項第2款、第3項規定，被告未於20日前預告而終止勞動契約，自應給付原告20日之預告期間工資。

（三）特別休假折算工資7,104元：原告離職時尚有應休未休之3日7小時特別休假，被告自應折算工資給付原告7,104元。

（四）提繳18,862元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶（下稱系爭專戶）：被告未依兩造約定薪資55,000元，每月足額（即按55,400級距6%計算）提繳勞工退休金3,324元至系爭專戶，更甚者自109年10月起即未提繳分文。經扣除被告已提繳之金額，合計共短少18,862元。

（五）爰依兩造間勞動契約、勞動基準法第16條第1項、第3項、第38條第1項、第4項、勞工退休金條例第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應給付原告134,126元，及其中55,802元自110年3月12日起；另其中78,324元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告應提繳18,862元至系爭專戶。

三、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

四、本院之判斷：

（一）原告主張其自109年2月3日起在被告處任職，雙方約定薪資為55,000元，嗣110年2月9日經被告以勞動基準法第11條第4款為由資遣等情，有非自願離職證明書、勞資爭議調解紀錄、被告會計人員所計算之平均薪資、日薪、資遣費、預告工資及未休假時數、原告與被告會計人員Line對話紀錄等件可資參佐（見本院卷第19至28頁），堪認為真實。

（二）茲就原告各項請求是否有理由，分別論述如下：

1.資遣費55,802元部分：按勞工適用勞工退休金條例之退休

金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條規定終止時，其資遣費由僱主按其工作年資，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，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。經查，原告於勞動契約終止前6個月之平均薪資為109,211元，又任職被告工作年資為1年7日，得請求之資遣費為55,668元（計算式：109,211×1/2×1＋109,211×1/2×1/12×7/30=55,668，小數點以下四捨五入，下同）。是原告主張被告應給付資遣費於上開範圍內，應予准許，逾此範圍，則無理由。

2.預告工資71,220元部分：按雇主因業務性資變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，得預告勞工終止勞動契約。另勞工繼續工作1年以上3年未滿者，雇主應於20日前預告之。而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。勞動基準法第11條第4款、第16條第1項第2款、第3項定有明文。經查，原告任職期間為自109年2月3日起至110年2月9日止，為繼續工作1年以上3年未滿之勞工，平均日薪為3,561元均如上述，而被告未依上開規定於20日前預告終止勞動契約，則原告請求被告發給20日預告工資71,220元，為有理由。

3.特別休假折算工資7,104元部分：按勞動基準法第38條第1項勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，僱主應發給工資。勞動基準法第38條第4項本文定有明文。另勞動基準法施行細則第24條之1第2項規定本法第38條第4項所定僱主應發給工資，依下列規定辦理：發給工資之基準：按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一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一個月正常工作

時間所得之工資除以三十所得之金額。查，原告於勞動契約終止前尚有3 日7 小時特休假未休乙情，有前揭被告會計人員所提供之明細可參（見本院卷第25頁），而原告於契約終止前最近一個月正常工作時間之工資為55,000元，是原告主張應折算發給工資7,104 元（55,000÷ 30÷ 8 X 31=7,104），亦有理由。

4.補提繳退休金18,862元部分：按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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百分之6 ，勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1 項定有明文。依同條例第31條第1 項規定，雇主未依該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。惟因該專戶內之本金及累積收益受同條例第24條第1 項規定限制，在得請領退休金之前，不得領取。是於勞工尚不得請領退休金者，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。查，被告自原告到職日起均未依法為原告足額提繳退休金，有原告勞工退休金個人專戶明細資料在卷可參（見本院卷第30頁），而以原告每月薪資55 ,000 元，對照勞工退休金月提繳分級表，被告公司每月至少應為原告提繳退休金金額為3,324 元（55,400× 6%=3,324），是原告請求被告補提繳在職期間依法共應提繳40,663元，與被告實際僅提繳21,801元之差額18,862元（提繳不足金額：109 年2 月537 元、109 年3 至9 月4,032 元、109 年10月至110 年1 月13,296元、110 年2 月997 元），即有理由，應予准許。

（三）綜上，被告應給付原告資遣費、預告期間工資、特別休假折算工資，合計133,992 元（計算式：55,668＋71,220＋7,104 ＝133,992 ），並補提繳退休金計18,862元至系爭專戶。

（四）末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延

責任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，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，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦有明文。再按依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第9條定有明文。另依勞工退休金條例第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，此觀之同條例第12條第2項自明。查兩造勞動契約係於110年2月9日終止，被告就上開應給付予原告之工資即應於上開日期結算並給付予原告；至資遣費部分則應於110年3月11日前發給。是以本件原告請求經准許部分，併請求資遣費55,668元自110年3月12日起，預告期間工資、特別休假折算工資共78,324元自起訴狀繕本送達翌日即110年5月1日（見本院卷第37頁）起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，未逾上開範圍，為有理由，應予准許。

五、從而，原告兩造間勞動契約、勞動基準法第16條第1項、第3項、第38條第1項、第4項、勞工退休金條例第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告給付133,992元，及其中55,668元自110年3月12日起；另其中78,324元自110年5月1日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，另請被告提繳18,862元至系爭專戶部分，為有理由，應予准許，逾此範圍，則無理由，應予駁回。又本件係就勞工之給付請求，為被告敗訴之部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並確定訴訟費用額為1,660元（即第一審裁判費），應由被告負擔。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　17　　日

勞動法庭　法　官　林銘宏

本件為正本係照原本作成。

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）。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　17　　日

書記官　許秋莉