臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡字第88號

原　　告　陳冠宇
被　　告　威翔保全股份有限公司
法定代理人　陳淑珠

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國109 年7 月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬捌仟貳佰肆拾貳元，及自民國一百零九年六月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾貳萬捌仟貳佰肆拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

本件被告威翔保全股份有限公司（下稱威翔公司）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，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國105 年6 月1 日起受僱於被告擔任保全人員，約定薪資為每月新臺幣（下同）33,000元，惟被告威翔公司於109 年4 月間無預警歇業，嗣經原告函詢，新北市政府以109 年5 月7 日作為被告歇業基準日，且被告自107 年12月起即未提繳勞退6%至原告勞退專戶，亦未曾給予勞工特休假或特休未休工資，原告不得已始提起本訴。

（二）原告請求被告公司給付項目及金額如下：

1.資遣費63,250元

根據勞動部網頁計算方式，工作年資105 年6 月1 日至109 年3 月31日止，平均薪資所得33,000元下去換算資遣費金額為63,250元。

2.特休未休工資40,800元

原告特休工資每小時114 元，保全工作都是以一日12小時計算，故一日薪資為1,368 元，惟原告僅請求申請調解時之金額1,200 元，工作年資105 年6 月1 日至109 年3 月31日止，根據勞工局法定特休應給予之天數為34天，34天應休未休特休假工資換算薪資補償額40,800元（34天x 1,200 元＝40,800元）。

3.勞工退休金24,192元

107 年12月至109 年3 月勞工退休金共16個月，依據公司之前每月提繳金額1,512 元，總計應給付原告24,192元（1,512 × 16個月＝24,192元）。

（三）併聲明：求為判決被告應給付原告128,242 元，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀作何聲明或陳述。

三、本院得心證之理由：

（一）原告主張之前揭事實，業據其提出與所述情節相符之臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、勞保局投保資料、勞工退休金個人專戶明細資料、打卡紀錄、薪資單、薪資轉帳存摺及現場人員排班表等為證（見本院卷第13、14頁、第49、50頁、第57至79頁、第87至183 頁），且經本院調取被告公司之經濟部商工登記資料查詢等件為憑（見本院卷第31至34頁）。而被告經合法通知，除未於言詞辯論期日到場，亦未提出任何書狀爭執或否認原告之主張，依民事訴訟法第280 條第3 項前段準用同條第1 項前段之規定，即應視同自認原告之主張，是原告前揭主張之事實，堪信為真。

（二）茲就原告所請求之項目及數額有無理由，分述如下：

1.資遣費63,250元部分

按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或雇主違反勞動契約

或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞動基準法第14條第1項第5款、第6款定有明文。又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、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24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。選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給。勞退條例第12條亦有明文。又所稱「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。經查原告提出之打卡紀錄及薪資轉帳存摺明細，原告最後工作日為109年4月30日，惟被告僅給付原告薪資至3月份止，自109年4月份起之薪資即未再給付原告，則原告以109年3月31日為兩造間勞動契約終止日，並依前開規定請求被告給付其資遣費，基於處分權主義，法院不得就訴訟標的外之事項為審判，原告請求自屬有據。再查，原告之工作年資自105年6月1日至109年3月31日止，年資共計3年10月，而原告於終止勞動契約前6個月之平均工資均為33,040元（詳如附表所示），有原告之薪資條及薪資轉帳存摺內頁明細等為證（見本院卷第67至79頁），則其依勞退新制施行日（94年7月1日）起之資遣年資為3年10月，新制資遣基數為（3+10/12）x 1/2 ＝1又11/12，故原告得請求之資遣費為63,327元（計算式：33,040× 1又11/12 ＝63,327，元以下四捨五入），原告僅請求63,250元，未逾上開金額，自屬有理，應予准許。

2.特休未休工資40,800元部分

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：①6 個月以上1 年未滿者，3 日。②1 年以上2 年未滿者，7 日。③2 年以上3 年未滿者，10日。④3 年以上5 年未滿者，每年14日。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1 至4 款、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 款亦有明文規定。本件原告自105 年6 月1 日起至109 年3 月31日止受僱於被告，詳如前述，合計年資共3 年10月，原告請求被告給付34日（計算式：106 年度3 日＋107 年度7 日＋108 年度10日＋109 年度14日）特休未休工資，於法有據。再依其日薪1,368 元核算（原告約定月薪33,000元，工時288 小時，故每小時114 元，保全工作以一日12小時計算，故一日薪資為1,368 元），原告得向被告請求之特休未休工資為46,512元（計算式：1,368 × 34＝46,512），原告僅請求40,800元既未逾上開數額，亦應准許。

3.勞工退休金24,192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，儲存於勞工保險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六，勞退條例第6 條第1 項、第14條第1 項定有明文。本件原告主張其任職期間之每月薪資，依勞工退休金分級表係屬月提繳工資為33,300元，每月應提繳之金額為1,998 元（計算式：33,300× 6%＝1,998 ），被告自107 年12月至109 年3 月共16個月均未提繳，是應提繳之總額為31

,968元（計算式：1,998 元x 16月＝31,968元），原告請求被告給付24,192元之勞退金差額，未逾上開金額，自屬有理，應予准許。

（三）基此，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法相關規定，請求被告給付原告共計128,242 元（計算式：63,250＋40,800＋24,192＝128,242 ），為有理由，應予准許。

（四）末按給付無確定期限者，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，民法第229 條第2 項、第233 條第1 項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203 條所明定。查本件起訴狀繕本係於109 年6 月13月送達被告（見本院卷第27頁，109 年6 月3 日寄存送達），是原告併請求自起訴狀繕本送達翌日即109 年6 月14日起至清償日止，按年息5%計算之利息，即屬有據。

四、從而，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法規定，請求被告給付原告128,242 元，及自109 年6 月14日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息，為有理由，應予准許。

五、假執行之宣告：

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。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　19　　日

勞動法庭　法　官　吳幸娥

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　　109　　年　　8　　月　　19　　日

書記官　周子鈺