臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡字第92號

原　　告　江柏舟
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資遣費等事件，經本院於民國109 年9 月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣捌萬捌仟捌佰元，及自民國一〇九年七月四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣參萬玖仟零肆拾元至原告之勞動部勞工保險局勞工退休金提繳專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之八，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行；但被告就上開第一項、第二項分別以新臺幣捌萬捌仟捌佰元、參萬玖仟零肆拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按訴狀繕本送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1項第2 款定有明文。本件原告原起訴請求：「㈠被告應給付原告新臺幣（下同）156,300 元及自起訴狀繕本送達翌日起算至清償日止，按年利率百分之5 計付之利息。㈡願供擔保，請准宣告假執行。」等語，嗣變更聲明為：「㈠被告應給付原告888,000 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。㈡被告應提繳67,500元至原告勞工保險局勞工退休金提繳專戶。㈢願供擔保，請准宣告假執行。」等語，核其變更之請求，與原請求之基礎事實同一，與前開規定相符，應予准許。

二、本件被告受合法通知，無正當理由，未於言詞辯論期日到場

，核無民事訴訟法第386 條所列各情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自民國106 年1 月26日起至109 年4 月2 日止，任職於被告公司擔任保全，雙方約定每月薪資37,000元。詎被告竟於109 年4 月2 日以資金缺口太大倒閉為由，未經預告終止契約，並於109 年5 月7 日歇業，嗣經原告向勞保局查詢，始知被告自107 年11月起即未再依法為原告提繳勞工退休金等語。爰依兩造間之勞動契約法律關係，請求被告給付：㈠資遣費55,500元；㈡27日應休而未休之特別休假工資33,300元；㈢補提繳勞工退休金67,500元，合計156,300 元。並聲明：㈠被告應給付原告新臺幣888,000 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。㈡被告應提繳67,500元至原告勞工保險局勞工退休金提繳專戶。㈢願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告未於辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、本院之判斷：

（一）原告主張之前揭事實，業據其提出業據其提出與所述情節相符之中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄、勞保局投保資料、勞工退休金個人專戶明細資料、薪資轉帳存摺等件影本為證（見本院卷第15至45頁），且經本院調取被告公司之經濟部商工登記公示資料等件為憑（見本院卷第49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）原告請求被告給付資遣費、特休未休工資、補提繳勞工退休金等是否有理由，分述如下：

1.資遣費55,500元部分：

按雇主依勞基法第16條規定終止勞動契約者，應依下列規

定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1 年發給相當於1 個月平均工資之資遣費，二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1 年者，以比例計給之，未滿1 個月者以1 個月計，勞基法第17條第1 項定有明文。上開規定，於依勞基法第14條終止契約時準用之，同法第14條第4 項亦有明定。另勞工適用勞工退休金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14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，勞工退休金條例第12條第1 項定有明文。本件原告既已依勞基法第14條第1 項第6 款規定，合法終止兩造間之勞動契約，則原告自得依前開規定請求被告給付資遣費。經查，原告之月薪為37,000元，其自106 年1 月26日開始任職於被告公司至109 年4 月2 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3 年2 個月又7 天，新制資遣基數為1+147/248 （新制資遣基數計算公式：（（年+(月+ 日÷當月份天數 ）÷ 12）÷ 2），原告得請求被告公司給付之資遣費為58,931元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）。，然原告僅請求被告給付資遣費55,500元，應屬有據。

2.特休未休工資33,300元部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作3 年以上5 年未滿者，每年給予14日特別休假；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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1 項第4 款、第4 項分別定有明文。經查，原告自106 年1 月26日受僱於被告，迄離職日109 年4 月2 日，共有34日特別休假日，原告已休假0 日，尚餘應休未休之特別休假日34日，而原告之月平均工資為

37,000元，故被告本應給付23,780元未休特別休假工資（計算式：37,000÷ 30× 34＝41,933，元以下四捨五入）。然原告僅請求被告給付特休未休工資為33,300元，為有理由，應予准許。

3.補提繳勞工退休金67,500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6，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為37,000元，依勞工退休金分級表係屬第30級月提繳工資為38,200元，每月應提繳之金額為2,292元（計算式：38,200元x 6％＝2,292元），本件原告主張被告自107年11月起即未再依法為原告提繳勞工退休金，則自107年11月1日起至109年4月2日止，原告上開期間之工作年資共17個月又1日，本應提繳之總額為39,040元（計算式：2,292元x 17月＋2,292元x 1/30＝39,040元，元以下四捨五入），被告均未提繳，故原告請求被告提繳39,040元至其在勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

（四）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，與催告有同一之效力；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5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。再按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，勞動基準法第38條所定雇主應發給特別休假工資，於契約終止時應結

清給付勞工，勞工退休金條例第12條第2項、勞動基準法施行細則第24之1條第2項第2款、第9條亦分別有明定。本件原告請求被告給付資遣費部分，依勞工退休金條例第12條第2項，雇主應於勞動契約終止30日內發給，而兩造間之勞動契約係於109年4月2日終止，則被告應於終止日加計30日前給付資遣費；原告請求被告給付特別休假工資部分，則應於契約終止時即109年4月2日結清給付勞工，惟被告迄未給付，對原告應負遲延責任。而本件起訴狀繕本係於109年6月23日寄存送達予被告，經10日即109年7月3日發生送達之效力，有本院送達證書1份在卷可按（見本院卷61頁）。則原告請求被告自起訴狀繕本送達之翌日即109年7月4日起算之法定遲延利息，核屬有據。

四、綜上所述，原告請求被告給付資遣費55,500元、特休未休工資33,300元，共計88,800元，及自109年7月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，及請求被告補提繳39,040元至其在勞工保險局之勞工退休金個人專戶，均有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、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。本件判決主文第1、2項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。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　許珮育

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　　10　　月　　6　　日

書記官　陳冠云