# 臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第11號

原　　告　林蕭錦珠

原　　告　詹偉新

前列二人共同

訴訟代理人　郭世昌律師

被　　告　鋐信金屬工業有限公司

法定代理人　沈淑貞

上列當事人間請求請求給付工資等事件，經本院於民國109年5月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告甲○○○新台幣貳拾壹萬肆仟捌佰陸拾貳元及自民國一百零九年一月三十一日起至清償日止,按年息百分之五計算利息。

被告應給付原告乙○○新台幣貳拾柒萬參仟參佰壹拾捌元及自民國一百零九年一月三十一日起至清償日止,按年息百分之五計算利息。

被告應提撥新台幣參萬參仟參佰貳拾陸元至原告乙○○之勞工退休金準備專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣貳拾壹萬肆仟捌佰陸拾貳元為原告甲○○○供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新台幣貳拾柒萬參仟參佰壹拾捌元為原告乙○○供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序上理由

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。原告於判決確定前

，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。訴之撤回應以書狀為之。但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之。以言詞所為訴之撤回，應記載於筆錄，如他造不在場，應將筆錄送達。訴之撤回，被告於期日到場，未為同意與否之表示者，自該期日起；其未於期日到場或係以書狀撤回者，自前項筆錄或撤回書狀送達之日起，十日內未提出異議者，視為同意撤回。民事訴訟法第262條定有明文。查原告起訴聲明為：(一)被告應給付原告甲○○○新台幣（下同）50萬6261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。(二)被告應給付原告乙○○31萬9413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。(三)被告應提撥3萬3326元至原告乙○○之勞工退休金準備專戶（見109年度勞專調字第2號卷第9頁）。嗣原告於民國（下同）109年3月3日言詞辯論期日撤回訴之聲明第三項關於被告應提撥3萬3326元至原告乙○○之勞工退休金準備專戶部分，經被告當庭表示同意（見本院卷第85頁），則原告撤回此部分請求，揆之前開規定，核無不合，應予准許。嗣原告復於109年3月27日以民事準備書狀變更訴之聲明第一項及第二項為：(一)被告應給付原告甲○○○24萬424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。(二)被告應給付原告乙○○30萬3366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（見本院卷第107頁），並追加訴之聲明第三項，請求被告應提撥3萬3326元至原告乙○○之勞工退休金準備專戶（見本院卷第107頁）。查原告所為訴之變更，核其請求之基礎事實同一，屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，亦不甚礙被告之防禦及訴訟程序之終結，與上開規定尚無不合，應予准許，合先敘明。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：原告甲○○○自93年9月20日起受雇於被告，擔任操作員，約定薪資係以日薪950元按日計酬，每月另

有津貼2000元、全勤3000元，國定假日出勤亦有薪資。原告乙○○自94年4月28日起受雇於被告，擔任剪床操作員，約定薪資係以日薪1250元按日計酬，每月另有津貼2000元、眷屬津貼2000元、職工津貼2000元、全勤3000元，國定假日出勤亦有薪資。兩造並約定原告每月薪資均於次月5日發放，惟被告分別於107年1月對原告乙○○、107年7月對原告甲○○○違法減薪，並自108年7月起未能按時給付薪資，更積欠原告2人108年8月、9月薪資，原告2人於108年10月14日以被告積欠薪資為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定，終止兩造間之勞動契約。則因原告2人均已選用新制退休金制度，以原告甲○○○、乙○○於離職前6個月之平均薪資分別為2萬2990元、2萬6947元，被告應分別給付原告甲○○○資遣費18萬3426元、乙○○19萬9279元。又被告分別積欠原告甲○○○、乙○○薪資4116元、原告乙○○1萬2721元，且被告尚應給付原告甲○○○短付津貼薪資4432元、原告乙○○短付津貼薪資3萬3866元。再者，原告2人自受僱於被告時起，被告每年僅給予原告2人7天之特別休假，則原告甲○○○、乙○○應尚有51天、46天之特別休假未休，被告應給付原告甲○○○4萬8450元、乙○○5萬7500元之特休未休工資。另被告自107年5月起即未按時提繳原告乙○○之勞工退休金，則自107年5月至108年10月14日止，被告尚應提繳3萬3326元至原告乙○○之勞工退休金準備專戶。爰依兩造間勞動契約、勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第38條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，提起本訴，並聲明：(一)被告應給付原告甲○○○24萬424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。(二)被告應給付原告乙○○30萬3366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。(三)被告應提撥3萬3326元至原告乙○○之勞工退休金準備專戶。(四)第一項及第二項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：兩造間係合意終止勞動契約，故不得請求資遣費、預告工資。縱認原告主張有理由，然津貼、補貼等，並非持續經常性給付，不屬於薪資部分，應予扣除，不能作為薪資計算，短付津貼部分不是被告扣的，交通津貼則係有來上班才有錢，職工津貼則是一台機台全權負責的人才有資格領取，若到別的地方支援就沒有資格領取。另被告並無積欠原告2人薪資，被告已於109年3月3日開庭時全部還清，被告沒錢可提繳勞工退休金，被告應繳之金額亦已協商分期還款等語置辯。並聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、原告起訴主張因被告積欠工資，故依勞基法第14條第1項第5款規定，終止兩造間之勞動契約，是被告應給付原告2人資遣費、積欠薪資、短付津貼、特休未休工資，且被告未替原告乙○○提撥勞工退休金，爰依據爰依兩造間勞動契約、勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第38條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：(一)原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，是否有理由？。(二)原告依兩造勞動契約、勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第38條，請求被告應給付原告甲○○○積欠薪資4116元、短付津貼薪資4432元、資遣費18萬3426元、特休假未休工資4萬8450元、原告乙○○積欠薪資1萬2721元、短付津貼薪資3萬3866元、資遣費19萬9279元、特休未休工資5萬7500元？(三)原告依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，請求被告提撥3萬3326元至原告乙○○之勞工退休金專戶，是否有理由？茲分述如下：

(一)本件終止勞動契約之法律上依據為何？

有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害

勞工權益之虞者。勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。勞基法第14條第1項第5、6款、第2項分別定有明文。原告主張被告於107年1月、7月起違法減薪，自108年7月起未按時給付薪資，已積欠108年8月、9月薪資，於108年10月14日以被告積欠薪資為由，依據勞基法第14條第1項第6款規定，終止本件勞動契約，並提出被告核發之非自願離職證明書為證，被告則以原告為自願離職云云置辯。然查，被告積欠原告薪資一節為被告所不否認，經查，原告提出原證3之甲○○○之離職證明書記載「薪資無法按時發放」，乙○○之離職證明書「8月9月份薪水沒發」等語（見本院卷第37、39頁）。足見，原告係以被告未給付薪資為由，依據勞基法第14條第1項第5款規定，終止本件勞動契約，應屬可信。

(二)原告之各項請求是否有理由？

1.短付津貼部分：

(1)按工資由勞雇雙方議定之，勞動基準法第21條第1項前段定有明文。如變更工資之給付，自應由雙方共同協商變更勞動條件，雖非以書面為要件，惟勞工保持沉默未即表示異議，亦難逕認默示同意；如生爭議，雇主應負舉證責任。被告抗辯自107年12月以前，不論原告二人出勤日數，均足額給付津貼2000元、眷屬津貼2000元、職工津貼2000元，107年12月以後，則依據原告出勤日數，按比例扣減等語，然原告否認同意被告變更按比例扣減津貼，自應由被告就其有利之事實負舉證責任，被告並未舉證原告已同意變更減少津貼之事實，自難以原告單純之沉默即推定原告已同意薪資計算之方式等事實。

(2)原告甲○○○主張其按日計酬每日950元，每月津貼2000元、全勤津貼3000元，有原告提出106年1月至12月薪資單可按(見調字卷第41~63頁)。被告於107年7月短付津貼133元、108年1月短付津貼533元、108年2月短付津貼1133元、108年

3月短付津貼733元、108年5月短付津貼600元、108年6月短付津貼733元、108年7月短付津貼567元，有原告提出之薪資單可按（見調字卷第65~77頁），原告甲○○○請求被告短付津貼4432元，應屬有據。

(3)原告乙○○主張其按日計酬每日1250元，每月津貼2000元、全勤津貼3000元、眷屬津貼2000元、職工津貼2000元，有原告提出106年1月至12月薪資單可按(見調字卷第41~63頁)。被告於108年1月短付津貼、眷屬津貼934元、108年2月短付津貼2266元、108年7月短付津貼2666元、另短付職工津貼2000元，為107年1月、2月、4月至12月，108年1月、2月、7月，共14個月為2萬8000元，有原告提出之薪資單為憑（見調字卷第109~119頁），原告乙○○請求被告短付津貼、眷屬津貼、職工津貼合計為3萬3866元（5866+28000=33866），應屬有據。

2.積欠薪資部分：

(1)原告甲○○○主張108年8月、9月、10月依序工作21日、14日、7日，依序應領薪資2萬6480元(950X21+津貼2000元+全勤3000元+勞退津貼1530元)，合計2萬6480元，9月應領薪資為1萬9830元(950X14+2000+3000+1530)、10月應領8297元(950X7+933+714)，合計5萬4607元，被告僅同意支付9月薪資1萬8763元、10月薪資5848元，有被告提出之薪資單可按（見本院卷第97、99頁），被告已支付2萬5880元、1萬元，於109年3月3日言詞辯論期日又支付1萬4611元（見本院卷第88頁），經原告受領，被告並未舉證原告已同意扣減津貼等事實，已如前述，準此，原告主張被告尚應給付差額4116元(00000-00000-00000-00000=4116)，應屬有據。

(2)原告乙○○主張108年8月、9月、10月依序工作16日、13日、6日，依序應領薪資2萬9000元(1250X16+津貼2000元+全勤3000元+眷屬津貼3000元+職工津貼2000元)，合計2萬9000元，9月應領薪資為2萬5250元(1250X13+津貼2000元+眷屬津貼2000元+職工津貼2000元+全勤津貼3000元)、10月應領

1萬000(0000X6+津貼933元{2000X14/30} +眷屬津貼933元+職工津貼933元）合計6萬4549元，被告僅支付2萬5781元、1萬元，被告僅同意支付9月薪資2萬515元、10月薪資5534元，有被告提出之薪資單可按（見本院卷第93、95頁），被告於109年3月3日言詞辯論期日又支付1萬6047元（見本院卷第88頁），為原告受領，被告並未舉證原告同意扣減津貼之理由，準此，原告主張被告尚應給付差額1萬2721元(000000-00000-00000-00000=12721)，應屬有據。

3.資遣費：

(1)勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左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，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞動基準法第11條、第17條所明定。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17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。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。如：勞工適用勞工退休金條例之工作年資為3 年6 個月15天，則資遣費基數為3*0.5+（（6+15/30）/12）*0.5＝1.77 個基數。（見行政院勞工委員會94年9月7日勞動4字第0940048956號函）。

(2)平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，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。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額

百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明文。又由於勞基法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無定義，該法第二條第四款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於七十四年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十所得之數額」。二惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不同，分別為一八一天至一八四天，而非一八〇天，平均每月之日數應為三〇．一七天至三〇．六七天而非三〇天，故一律以三〇天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直接除以六，較為簡易、準確及合理。三新修正之一個月平均工資計算標準自八十三年四月十一日起適用，原內政部七十四年十二月二十一日(74)台內勞字第三七一六七八號釋示，同時停止援用。凡八十三年四月十一日以後退休或資遣者，雇主應以新規定之月平均工資計算勞工之退休金或資遣費，惟在八十三年四月十日以前退休或資遣者，仍依內政部七十四年十二月二十一日台內勞字第三七一六七八號之函規定辦理（行政院勞工委員會83年4月9日（83）台勞動二字第25564號函釋）。依照勞基法第二條第四款規定計算平均工資時，如因普通傷病假或留職停薪致工資折半發給或不發給期間，應不列入計算平均工資，前經內政部74.11.21(74)台內勞字第三五七二二四號函釋在案；計算平均工資時，應將上開期間扣除，往前推計（行政院勞工委員會76年9月17日發文字號：（76）台勞動字第2255號函釋）。

(3)原告甲〇〇〇自108年10月14日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5、6月份之薪資，經扣除勞動基準法施行細則第10條各款所規定之各項給付後，分別為7,583、18,300、24,950、25,425、24,000、26,850、20,305元，將前第6個月份之薪資按屆滿6個月之

日起算至該月末日止所占該月份之比例計算後，加總除以6，即為原告之月平均薪資。據此計算，原告之月平均薪資應為【2萬3,102元（計算式：(7583+18300+24950+25425+24000+26850+(20305× 17÷ 30))÷ 6=23102，元以下四捨五入），原告甲○○○之平均工資2萬3102元，其自93年9月20日開始任職於被告公司至108年10月14日離職日止，於94年7月1日勞工退休金條例實施前之舊制資遣年資為10個月（未滿1個月者以1個月計），舊制資遣基數為0+5/6（舊制資遣基數計算公式：年+月÷ 12）。自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為14年3個月又13天，新制資遣基數為6（新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數 )÷ 12)÷ 2）。新舊制資遣基數合計為【6+5/6】，原告得請求被告公司給付之資遣費為15萬7,864元（計算式：月薪x資遣基數，元以下四捨五入），為有理由，逾此部分，應於駁回。

(4)原告乙○○自108年10月14日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5、6月份之薪資，經扣除勞動基準法施行細則第10條各款所規定之各項給付後，分別為10,299、25,250、29,000、33,875、27,400、23,384、23,384元，將前第6個月份之薪資按屆滿6個月之日起算至該月末日止所占該月份之比例計算後，加總除以6，即為原告之月平均薪資。據此計算，原告之月平均薪資應為2萬7,077元（計算式：(10299+25250+29000+33875+27400+23384+( 23384× 17÷ 30))÷ 6=27077，元以下四捨五入）。原告乙○○之平均工資為2萬7,077元，其自94年4月28日開始任職於被告公司至【108年10月14日離職日止，於94年7月1日勞工退休金條例實施前之舊制資遣年資為3個月（未滿1個月者以1個月計），舊制資遣基數為0+1/4（舊制資遣基數計算公式：年+月÷ 12）。自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為【14年3個月又13天】，新制資遣基數為6（新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數 )÷ 12)÷ 2）。新舊制資遣基數合計為【6+1/4】，原告得請求被告公司給付之

資遣費為16萬9,231元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入），為有理由，於此部分，應予駁回

4.特休未休工資部分：

(1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。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。中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）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。勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。

(2)原告甲○○○於93年9月20日到職，103年9月20日起至108年9月20日止，應有87日特別休假，原告5年內僅有35日特別休假，日薪為950元，原告僅請求51日特別休假補償工資4萬8450元(950X51=48450)，應屬有據。

(3)原告乙○○於94年4月28日到職，自103年4月28日起至108年4月28日只應有82日特別休假，原告5年內僅有35日特別休假，日薪為1250元，原告僅請求46日共5萬7500元之特別休假補償工資(1250X46=57500)，應屬有據。

5.提繳勞工退休金部分：

(1)按雇主應為適用本條例之勞工，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六，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。揆之前揭說明，被告應為原告提撥退休金為強制規定，未提撥至其勞工退休金準備專戶內者，原告自得依據前揭規定請求被告將其應提繳原告之勞工退休金金額，提撥至其退休金準備專戶。

(2)原告乙○○主張被告自107年5月至108年10月14日止，未為原告提繳勞工退休金云云，並提出原證9之已繳納勞工個人專戶明細資料表、本院依職權調閱之勞工退休金核發明細表可按（見調字卷第121-122頁、本院卷第27~34頁），原告於108年10月16日申請勞工退休金，勞工保險局於108年10月28日核發完畢，然查，被告自認自108年10月28日之後即未再原告提繳等情（見本院卷第161頁），準此，原告請求被告提繳勞工退休金3萬3326元(1908X17+1908X17/30=33326)，為有理由，應予准許。

(三)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。被告於109年1月30日收受起訴狀繕本有卷附之送達證書可按(見本院卷第25頁)，因此，原告請求被告應自109年1月31日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

四、綜上述，原告依據兩造間勞動契約、勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第38條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，請求被告各應給付如附表所示之金額及自起訴狀繕本送達翌日即109年1

月31日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，被告應提撥3萬3,326元至原告乙○○之勞工退休金準備專戶，為有理由，逾此部分，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、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

七、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　華　民　國　109　年　6　月　2　日

勞動法庭　法　官　徐玉玲

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　6　月　2　日

書記官　李隆文