臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞小字第67號

原　　告　秦美香

被　　告　傑明皇家公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人　張寶亮

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國110 年7 月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣參萬陸仟玖佰柒拾玖元，及提繳勞工退休金新臺幣肆仟玖佰玖拾捌元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣肆萬壹仟玖佰柒拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

本件被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條各款所列情形，爰依原告之聲請，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107 年12月1 日起受僱於被告公司，於樹林區遠雄京都社區擔任清潔人員一職，約定薪資新臺幣（下同）25,000元。緣被告公司於110 年3 月15日無預警歇業，並於同日發放非自願離職證明書，故兩造勞動契約於110 年3 月15日終止。惟被告仍未給付特休未休工資、資遣費，並漏未提繳109 年12月1 日至110 年3 月15日之6%勞退金。原告雖有向新北市政府勞工局聲請勞資爭議調解，惟被告並未出席，致調解不成立，原告不得已始提起本訴。

（二）原告請求被告給付項目及金額如下：

1.資遣費28,646元

依勞動部資遣費計算公式，請求資遣費28,646元。

2.特休未休工資8,334元

特休假10天未休，故請求8,334 元（計算式：25,000元x 10/30 ）。

3.提繳勞工退休金4,998元

被告並漏未提繳109 年12月1 日至110 年3 月15日之6%勞退金4,998 元（計算式：1,428 元x 3.5 月＝4,998 元）。

（三）併聲明：

1.被告應給付原告36,980元及提繳4,998 元。

2.訴訟費用由被告負擔。

二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、本院得心證之理由：

（一）按當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認；當事人對於他造主張之事實，已於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執者，準用第1 項之規定，民事訴訟法第280 條第1 項、第3 項分別定有明文。經查，原告主張之前揭事實，業據其提出與所述情節相符之非自願離職證明書、新北市政府勞資爭議調解紀錄、薪資單、勞工退休金個人專戶明細資料、勞工退休金提繳異動明細表、薪轉帳戶明細等影本為證（見本院卷第15至25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.資遣費部分

雇主依勞動基準法（下稱勞基法）第11條規定終止勞動契約者，應發給勞工資遣費，其計算方式為在同一雇主之事

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；其剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之；未滿1 個月者以1 個月計，此固為勞基法第17條所明定。惟按，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，不適用勞基法第17條之規定。此勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1 項定有明文。經查，原告自107 年12月1 日起受僱於被告，迄被告公司於110 年3 月15日無預警歇業止，工作年資2 年3 個月又15天，又其平均薪資25,000元，業據其提出非自願離職證明書、新北市政府勞資爭議調解紀錄、薪資單等影本為證（見本院卷第15至19頁），依勞工退休金條例第12條第1 項規定，原告得請求之資遣費為28,646元（計算式：25,000元x《 2 ＋3/12＋15/30 × 1/12》x 1/2 ＝28,646元，元以下四捨五入，下同），故原告請求被告給付28,646元之資遣費，自屬有理，應予准許。

2.特休未休工資部分

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：一、6 個月以上1 年未滿者，3 日。二、1 年以上2 年未滿者，7 日。三、2 年以上3 年未滿者，10日。四、3 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。本件原告主張其任職期間自107 年12月1 日起至110 年3 月15日止，工作年資合計為2 年3 個月又15天，依法享有特休假，又依上開規定，契約終止而未休之特別休假，雇主應發給工資，而原告主張被告尚積欠10日特休未休工資，此部分為被告所不爭執，是原告得請求之特休未休工資為8,333 元（計算式：25,000元x 10/30 ＝8,333 元），逾此部分之請求為無理由，不應准許。

3.提繳勞工退休金部分

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，被告應按月提繳勞退金1,428 元，惟被告自109 年12月1 日起至離職日止，合計3.5 個月均未提繳，此有勞工個人專戶明細資料在卷可證（見本院第21頁），則被告應提繳之總額為4,998 元（計算式：1,428 元x 3.5 月＝4,998 元），故原告請求被告提繳4,998 元之勞退金，自屬有據，應予准許。

（三）綜上，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞退條例相關規定請求被告給付36,979元及提繳勞工退休金4,998 元，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據，不應准許。

四、從而，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞退條例相關規定請求被告給付36,979元，及提繳勞工退休金4,998 元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據，不應准許。

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、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　18　　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　　110　　年　　8　　月　　18　　日

書記官　周子鈺