

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞簡字第79號

原告 陳嘉鈴

訴訟代理人 徐維良律師（法扶律師）

被告 天從國際人力資源有限公司

法定代理人 詹豐安

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國110年11月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾壹萬零玖佰玖拾肆元，及自民國一一〇年八月二十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣貳仟陸佰玖拾玖元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

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。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣貳拾壹萬叁仟陸佰玖拾叁元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，此參諸民事訴訟法第255條第1項第2、第3款之規定自明。查，本件原告起訴時，訴之聲明原為：「一、被告應給付原告新臺幣（下同）267,702元，並自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。二、被告應向原告之勞工保險局退休金專戶提撥3,388元。」等語（見本院卷第11頁）。嗣於本院民國110年10月7日言詞辯論期日，變更訴之聲明為：「一、被告應給付原告254,561元，並自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。二、被告應向原告之勞工保險局退休金專戶提撥3,388元。」等語（見本院卷第127頁）。經核原告所為訴之變更，揆

之前開規定，核無不合，應予准許。

二、本件被告經合法通知未於最後言詞辯論期日到場，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、原告主張：

(一)原告自107年3月12日起受僱於被告，並經指派至要派公司（佳琦科技有限公司）擔任工廠作業員，約定工資採時薪制，金額為基本薪資，107年度為時薪140元，108年度為時薪150元，109年度為時薪158元，一週上班5日，週休2日，原告以每月上班22日平日工作日估算月薪。嗣因原告腰受傷無法上班，要派公司要求原告自107年6月15日起停止至要派公司上班，迄107年10月28日派遣公司通知再回要派公司上班。

(二)原告於107年10月29日回要派公司上班，迄109年9月21日要派公司要求原告停止上班，原告自109年9月22日即回歸被告公司，被告公司表示會再安排適當派遣工作，詎原告於109年11月20日收到被告交付之非自願離職證明書，離職日記載為109年11月29日，離職原因為勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款之資遣。

(三)原告於109年11月30日向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）申請失業給付，勞保局回函表示，被告公司於109年9月21日即將原告申報退保，因此109年11月29日離職時已非就業保險之被保險人，不符失業給付請領之規定，不予給予失業給付。

(四)爰依兩造間之勞動契約及勞基法第16條第1項第2款、第22條第2項、第24條第2項、第38條第1項、第4項、第39條、第40條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條第1項、就業保險法第38條第3項、失業被保險人及其眷屬全民健康保險保險費補助辦法第2條第1項、第2項、第3條第1項、第2項、民法第486條規定，請求被告

給付：1.積欠工資58,144元；2.資遣費29,494元；3.預告期間工資13,904元；4.特休未休工資16,758元；5.休息日及例假日加班薪資33,733元；6.失業補助賠償99,960元；7.全民健保費補償2,568元；8.補提繳勞工退休金3,388元等語，並聲明，如前開程序事項中變更後之聲明。

二、被告未於辯論期日到場，亦未於言詞辯論期日終結前提出書狀作何聲明或陳述。

三、法院之判斷：

(一)原告等人主張之前揭事實，業據提出與所述情節相符之加班費統計表、被告公司之經濟部商工登記公示資料、原告107年至109年於要派公司之出勤紀錄及薪資、非自願離職證明書、109年12月18日勞動部勞工保險局函文、新北市政府勞資爭議調解紀錄、資遣費試算表、勞工保險被保險人投保資料表、健保局通知、原告配偶之薪資明細、勞工退休金個人專戶明細資料、被告公司之有限公司變更登記表、被告法定代理人之戶籍謄本、特休工作時數統計表、107至109年政府行政機關辦公日曆表等件影本為證（見本院卷第23至77頁、第109至112頁、第133至141頁），是原告前揭主張之事實，堪予認定。

(二)茲就原告等人請求之項目及數額有無理由，分述如下：

1.積欠薪資：

按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法施行細則第9條分別定有明文。復按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」、「債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。」、「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。」民法第487條前段、第235條、第234條分別定有明文。經查原告於109年9月22日至109年11月29日

表明願繼續提供勞務，被告亦開立任職期間為107年10月29日至109年11月29日之離職證明書，足徵原告主觀上並無任意去職之意，客觀上亦可繼續提供勞務，被告遲未安排新工作，亦有預示拒絕受領原告勞務之表示，則被告公司拒絕受領後，應負受領遲延之責，原告無須催告被告公司受領勞務，而被告公司於受領遲延後，並未對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依民法第487條前段、第235條、第234條之規定、及前揭說明，被告即應負受領勞務遲延之責任，原告亦無補服勞務之義務，並得請求被告給付報酬。則兩造約定109年度為時薪158元，參酌109年1至8月之每月出勤日數分別為13日、18日、23日、12日、18日、16日、16日、21日，業據其提出原告107年至109年於要派公司之出勤紀錄及薪資為證（見本院卷第37至51頁），109年每月平均出勤日數為17日（計算式：【13日+18日+23日+12日+18日+16日+16日+21日】÷8月=17日，小數點以下四捨五入），每月正常上班時間之薪資應為21,488元（計算式：158元×8時×17日=21,488元），則原告請求被告給付其109年9月22日至109年11月29日之薪資共47,990元（21,488元×【2+7/30】=47,990元，元以下四捨五入），為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無所據。

2. 資遣費：

- (1) 按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」、「雇主依前條終止勞動契約者，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。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給。」，勞基法第11條及第17條定

有明文。次按「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，於勞動契約依勞動基準法第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，不適用勞動基準法第17條之規定。」，勞退條例第12條第1項定有明文。

(2) 經查，原告主張其於109年11月29日遭被告資遣乙節，業據其提出非自願離職證明書影本在卷為證（見本院卷第53頁），自堪信為真。則兩造間勞動契約既於109年11月29日已合法終止，原告依前開規定請求被告給付其資遣費，自屬有據。

(3) 原告自109年11月30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47,990、9,875、27,604、19,203、20,886、25,977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21,206元（計算式： $0 + 47,990 + 9,875 + 27,604 + 19,203 + 20,886 + (25,977 \times 2 \div 31) \div 6 = 1,206$ ，元以下四捨五入）。

(4) 原告之月薪為21,206元，其自107年3月12日開始任職於被告公司至109年11月30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2年8個月又18天，新制資遣基數為 $1 + 43/120$ {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28,805元（計算式：月薪 × 資遣費基數，元以下四捨五入）。逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

3. 預告期間工資：

(1) 按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預

告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。」、「雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」，勞基法第16條第1項、第3項定有明文。

- (2) 經查，原告係自107年10月29日起至109年11月29日止，任職於被告公司，繼續工作1年以上3年未滿，被告應於20日前預告終止勞動契約，惟被告於109年11月20日依據勞基法第11條第4款規定終止勞動契約，僅於9日前預告，被告公司應給付11日之預告工資，則原告得請求被告公司給付之預告工資為13,904元（計算式： $1,264 \times 11 = 13,904$ ，元以下四捨五入）。

4. 特休未休工資：

- (1) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，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。

- (2) 又依僱用部分時間工作勞工應行注意事項：三、例假、休息日、休假、請假等相關權益，特別休假依勞動基準法第38條規定辦理。其休假期日由勞工排定之，如於年度終結或契約

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。年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：部分工時勞工工作年資滿6個月以上未滿1年者，自受僱當日起算，6個月正常工作時間占全時勞工6個月正常工作時間之比例；部分工時勞工工作年資滿1年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第38條所定特別休假日數計給。不足1日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第38條規定給予休假日數。

(3) 107年9月12日至108年3月11日：原告於107年3月12日至107年9月11日為部分工時員工，共工作476小時，全時勞工工時為1024小時，以107年度時薪140元，按比例計算後，原告特別休假未休工資為1,562元（計算式： $476 \text{ 小時} \div 1024 \text{ 小時} \times 3 \text{ 日} \times 8 \text{ 小時} \times 140 \text{ 元} = 1,562 \text{ 元}$ ，元以下四捨五入）。

(4) 108年3月12日至109年3月11日：原告於107年9月12日至108年3月11日為部分工時員工，共工作1,089小時，全時勞工工時為1,984小時，以108年度時薪150元，按比例計算後，原告特別休假未休工資為4,611元（計算式： $1,089 \text{ 小時} \div 1,984 \text{ 小時} \times 7 \text{ 日} \times 8 \text{ 小時} \times 150 \text{ 元} = 4,611 \text{ 元}$ ，元以下四捨五入）。

(5) 109年3月12日至109年11月29日：原告於108年3月12日至109年3月11日為部分工時員工，共工作1,638小時，全時勞工工時為1,992小時，以109年度時薪158元，按比例計算後，原告特別休假未休工資為10,394元（計算式： $1,638 \text{ 小時} \div 1,992 \text{ 小時} \times 10 \text{ 日} \times 8 \text{ 小時} \times 158 \text{ 元} = 10,394 \text{ 元}$ ，元以下四捨五入）。

(6) 原告得向被告請求特別休假未休工資為16,567元，逾此範圍

，為無理由，應予以駁回。

5. 休息日及例假日、國定假日加班薪資：

(1) 按「按時計酬者，勞雇雙方議定以不低於基本工資每小時工資額，除另有約定外，得不另行加給例假日及休息日照給之工資」，僱用部分工時勞工應行注意事項第6條第3項第1款亦有明文，是原告既為按時計酬之部分工時勞工，自不得另行請求給付例假日及休息日之加班費，原告主張其得請求休息日及例假日之薪資，自屬無據。

(2) 按紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，修正前勞動基準法第37條、第39條定有明文。又按，以時薪制計付勞務報酬之勞工，關於例假日工資（即勞基法第36條「勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。」）已折入約定報酬；關於國定假日（即勞基法第37條及施行細則第23條）則未折入約定報酬。經查，原告如起訴狀附表一所載之出勤日僅有108年6月7日為國定假日，被告未給予加倍薪資，扣除原已給付之薪資後，被告尚應給付國定假日之加班費1,200元（計算式詳如附表一），原告此部分之請求，自有理由，逾此範圍外之請求，則無所據。

6. 失業補助賠償：

(1) 按年滿15歲以上，65歲以下具有中國民國國籍之受僱勞工，應以其雇主或其所屬機構為投保單位，參加就業保險，投保單位不依本法之規定辦理加保手續者，勞工因此所受之損失，應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之，另按本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或

01 安排職業訓練；失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當
02 月起前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發
03 給六個月，就業保險法第5條、第38條、第11條第1項第1
04 款、第16條定有明文。

- 05 (2) 本件原告為年滿15歲以上，65歲以下之受僱勞工，自應參加
06 就業保險，且原告自107年3月12日起受僱於被告時，確實
07 投保於被告公司，然被告卻於109年9月21日時將原告退保
08 ，致原告於失業時無法請領失業補助，此有原告勞工保險被
09 保險人投保資料表可參（見本院卷第61頁），應可認定為真
10 實。又原告於非自願離職前3年，勞工投保年資已達1年以
11 上，依法已屬可得請求失業給付，但被告既未合法替原告投
12 保就業保險，原告自無從向行政院勞工委員會職業訓練局登
13 記就業，致原告未能依前開規定請領失業給付，受有損害，
14 原告自得依據前揭規定請求被告賠償。從而，本件原告離職
15 前投保薪資為23,800元，得請求失業給付為99,960元（計算
16 式：23,800元×70%×6月=99,960元），故原告請求被告
17 賠償失業給付損失99,960元，為有理由，應予准許。

18 7. 全民健保費補償：

- 19 (1) 依本法第10條第1項第5款規定補助全民健康保險保險費之
20 對象如下：失業之被保險人。隨同被保險人辦理加保之眷屬
21 。前項第1款規定之被保險人，指依本法領取失業給付或職
22 業訓練生活津貼者。」、「符合前條規定之補助對象者，保
23 險人應按月補助其參加全民健康保險自付部分之保險費。前
24 項保險費之補助，以領取失業給付或職業訓練生活津貼者，
25 每次領取給付末日之當月份應自付之保險費部分，補助之，
26 失業被保險人及其眷屬全民健康保險保險費補助辦法第2條
27 第1項與第2項及第3條第1項與第2項亦有明文。

- 28 (2) 經查，被告於109年9月21日即將原告申報退保，但109年
29 11月29日方終止勞動契約，致原告無法請領6個月失業給付
30 期間之全民健康保險保險費補助計2,568元，原告此部分之
31 請求，自有理由。

01 8.補提繳勞工退休金：

02 (1)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
03 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
04 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，
05 勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。

06 (2)查原告受雇被告期間，被告應依原告每月薪資，按勞工退休
07 金月提繳分級表，每月各為原告提撥退休金，然被告分別短
08 提撥勞工退休金如附表二所示之金額，有上述勞工退休金個
09 人專戶明細資料附卷可查，故原告請求被告分別提繳如附表
10 二勞工退休金提撥差額之勞退金，自屬有據，應予准許。

11 (四)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
12 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
13 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
14 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，
15 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
16 利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債
17 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之
18 5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第20
19 3條分別定有明文。本件原告請求被告給付積欠工資部分，
20 依勞基法施行細則第9條規定，於依勞基法終止勞動契約時
21 ，雇主應即結清工資給付勞工；原告請求被告給付資遣費部
22 分，依勞基法第55條第3項規定，雇主應於終止勞動契約後
23 30日內發給，而兩造間之勞動契約既於109年11月29日合法
24 終止，則被告應於該期日結清積欠工資，及於終止日加計30
25 日前給付資遣費，被告迄未給付，對原告應負遲延責任。而
26 本件起訴狀繕本係於110年8月19日送達被告，有本院送達
27 證書1份在卷可憑（見本院卷第99頁），則原告請求自起訴
28 狀繕本送達被告翌日起即110年8月20日起至清償日止，按
29 週年利率百分之5計算之法定遲延利息，核無不合。

30 四、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約及勞基法第16條第1項
31 第2款、第22條第2項、第24條第2項、第38條第1項、第

4 項、第 39 條、第 40 條、勞退條例第 12 條第 1 項、第 31 條第 1 項、就業保險法第 38 條第 3 項、失業被保險人及其眷屬全民健康保險保險費補助辦法第 2 條第 1 項、第 2 項、第 3 條第 1 項、第 2 項、民法第 486 條規定，請求被告給付 210,994 元，及自 110 年 8 月 20 日起至清償日止，按週年利率百分之 5 計算之利息，以及依勞退條例第 31 條第 1 項規定，提繳 2,699 元至原告於勞保局之勞退專戶，均有理由，應予准許。

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，前項情形，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，勞動事件法第 44 條第 1 項、第 2 項定有明文。本件判決原告勝訴部分，為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行。

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，不再一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第 79 條。

中 華 民 國 110 年 12 月 9 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 110 年 12 月 9 日
書 記 官 陳 又 甄