臺灣高雄地方法院民事判決

107年度雄勞小字第102號

原　　告　付麗紅

被　　告　台灣欣恆美股份有限公司

法定代理人　謝正杰（原名謝正傑）

上列當事人間請求給付薪資等事件，經本院於民國108 年3 月5 日辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣肆萬壹仟肆佰參拾捌元，及自民國一〇七年十一月二十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應給付新臺幣陸仟陸佰元入原告設於勞工保險局之退休金專戶內。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決第一、二項得假執行。

事實及理由

一、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：原告自民國106 年11月1 日起受僱於被告，經被告指派在其設於高雄市○○○路○○○ 號之夢時代百貨公司1樓「文森保羅」專櫃，從事銷售工作，雙方約定被告應於每月5 日給付原告薪資及業績獎金，並應依法為原告提撥勞工退休金（下稱系爭勞動契約）。詎被告於107 年10月16日口頭告知即將歇業，嗣於107 年10月25日揭業，並於同日通知原告終止系爭勞動契約（該通知於107 年10月25日送達原告）。惟被告尚積欠原告107 年10月薪資新臺幣（下同）16,933元、107 年8 月至10月業績獎金8,307 元、107 年度特休假未休之工資2,772 元未付。又被告未依勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1 項規定期間預告而終止契約，應依同條第3 項規定給付預告期間工資924 元，並應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1 項規定給付資遣費25,406元

，依同條第2項規定，被告應於終止契約30日內發給前開款項，惟被告迄未給付，被告即應自107年11月25日起負遲延責任。再者，被告自107年6月起未依勞退條例第14條規定，按原告每月工資6%為原告負擔提繳之退休金，已侵害原告之財產權，經核被告尚應提撥勞退金6,600元入原告設於勞工保險局（下稱勞保局）之退休金專戶內，以回復原狀等語。並聲明：㈠被告應給付原告54,342元及自107年11月25日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡被告應給付6,600元入原告設於勞保局之退休金專戶內（見本院卷第133、134頁）。

三、被告未於言詞辯論期日到庭，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

四、按工資應全額直接給付勞工。工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。勞基法第22條第2項、第23條第1項定有明文。同法第38條第1項第1款、第4項復規定，勞工在同一雇主繼續工作滿6個月以上1年未滿者，雇主應給予特別休假3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（下稱特休未休工資）。經查：

㈠原告每月薪資為22,000元，業據原告陳明在卷（見本院卷第117頁），惟被告僅於107年11月6日給付原告薪資1,400元，有被告發送之LINE訊息、原告存摺交易明細為憑（見本院卷第7、6、99頁），是按原告於107年10月份實際工作日數為25日，按比例計算原告當月應領薪資為17,742元（即22,000× 25/31=17,741.9，元以下四捨五入，下同），經扣除被告已支付之薪資1,400元後，被告當應給付原告薪資16,342元。原告主張107年10月應領薪資為18,333元，核與前開事實不符，為不足採。是以原告請求被告再給付107年10月薪資16,933元，其中超逾16,342元部分為無理由，不得准許。

㈡其次，被告依系爭勞動契約約定，應給付原告業績獎金，而原告於受僱用期間係擔任第一線銷售人員，其業績獎金係按其當月銷售額之1%計算，業據原告陳明在卷（見本院卷第117頁），並有被告以LINE傳送原告之107年8、9、10月銷售金額明細表為憑（見本院卷第96至98頁），堪認原告可領取之107年8、9、10月業績獎金為8,307元（計算式：[294,880+488,380+47,400]× 0.01=8,306.6）。而被告於107年8、9、10月均僅給付原告薪資（其中107年10月僅支付部分薪資），迄未給付業績獎金分文，有原告存摺影本為憑（見本院卷第99頁），原告請求被告給付107年8至10月之業績獎金8,307元，為有理由。

㈢又原告受被告雇用之工作年資為11月又25日，有被告所製作且經原告承認為真正之人員資遣通知單為憑（下稱系爭通知單，見本院卷第93頁），是依勞基法第38條第1項第1款規定，被告應給予原告特別休假3日，而原告於被告終止系爭勞動契約以前，未休特別休假，依前引規定，被告應按原告未休日數（3日）發給工資，是依原告每月薪資22,000元折算1日薪資為733元（即22,000÷ 30=733.3），計算被告應發給原告特休未休之工資共2,199元（即733 × 3=2,199，按平均工資乃據以計算資遣費之基礎，不適於作為特休未休工資之計算基礎）。原告請求被告發給特休未休工資2,772元，其中逾2,199元部分為無理由，不得准許。

㈣再者，被告依系爭勞動契約負有於每月5日給付薪資、業績獎金予原告之義務，被告卻未遵期給付，其就107年8、9月應付業績獎金，自當月應付款日翌日（即每月6日）起，負遲延責任，而被告就107年10月份之薪資、業績獎金及當年度特休未休工資，則應於107年10月25日系爭勞動契約終止時負給付義務，卻未付款，即應自107年10月26日起負遲延責任。原告就前開薪資、業績獎金及特休未休工資，均請求被告自系爭勞動契約終止後滿30日之時起，亦即自107年11月25日起給付法定遲延利息，未超逾被告應負遲延責任範

圍，亦屬可採。

五、再依勞基法第11條第1 款規定，雇主非有歇業或轉讓時，不得預告勞工終止勞動契約。又雇主依第11條規定終止勞動契約者，對繼續工作3 個月以上1 年未滿之勞工，應於10日前預告之。雇主未依前開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1 款、第3 項亦有明定。而「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…規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給1/2 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。」勞退條例第12條第1 、2 項定有明文。經查：

㈠被告於107 年10月31日召開董事會，決議自107 年11月1 日起至108 年10月31日止，暫停營業1 年，並於107 年11月12日向主管機關即台北市政府申辦停業登記等情，經本院依職權向台北市政府調取公司登記案卷，核閱無訛（見外放公司登記卷第275、276頁），堪認被告確有歇業情事。

㈡其次，原告受僱於被告之年資為11月又25日，已如前述，而被告於107 年10月25日宣布歇業之同時通知原告終止系爭勞動契約等情，業經原告陳明在卷（見本院卷第117 頁），足見被告並未依勞基法第16條第1 項第1 款規定，於10日前預告之，依同條第3 項規定，被告即負有給付原告10日預告期間工資之義務。而原告每月應領薪資為22,000元，業據原告陳明在卷（見本院卷第117 頁），據此計算被告應給付原告10日預告期間工資為7,333 元（即22,000÷ 30× 10=7,333.3，見本院卷第93頁），原告僅請求被告給付預告期間工資924 元（見本院卷第92頁），未逾前開範圍，係屬可採。

㈢再按原告工作年資為11月又25日，以工作年資滿1 年發給平均工資1/2 個月為基礎，按原告工作年資比例計算資遣費基數為0.4507（1/2 × 329/365 ），而原告於系爭勞動契約終

止前6個月之平均工資為27,715元，業經系爭通知單記載明確，且為原告所不爭執（見本院卷第93、92頁），據此計算被告依法至少應給付原告資遣費12,491元（即27,715×0.4507=12,491.1）。而被告於107年10月25日終止系爭勞動契約時，業與原告結算資遣費數額，並同意給付原告資遣費13,666元，已優於法定數額，有系爭通知單為憑（見本院卷第93頁），被告即負有履行其承諾，依結算金額13,666元給付原告資遣費之義務。原告請求被告發給資遣費25,406元（見本院卷第92頁），其中逾13,666元部分為無理由，不得准許。

㈣此外，被告未遵守勞基法第16條第1項規定期間預告終止勞動契約，依同條第3項規定，即應於系爭勞動契約終止給付原告預告期間工資，被告卻未為之，其自終止翌日起（即自107年10月26日起）即應負給付遲延責任。勞退條例第12條第2項復規定，被告應於系爭勞動契約終止之日起30日內，亦即於107年11月25日以前給付資遣費，惟被告未遵期履行，原告請求被告自107年11月25日起負遲延責任，給付法定遲延利息，係屬有據。

六、次按雇主應為勞退條例第7條第1項規定之本國籍勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。勞退條例第14條第1項、第16條前段定有明文。而勞退條例第14條第1項所定每月工資，應由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之。同條第2項亦有明定。經查，被告自107年6月起至同年10月止（共5個月，首月計入），未依法為原告提撥退休金分文之事實，有卷附勞保局函覆已繳納勞工個人專戶明細資料可稽（見本院卷第128頁），依前開資料顯示，被告於前開期間應為原告按月提撥退休金1,320元（見本院卷第128頁），據此計算被告就前開期間應提撥之退休金應為6,600元（計算式：1,320×5=6,600）。原告請求被告給付6,600元入原告設於勞保局之退休金專戶內，於法並無不

合，應予准許。

七、綜上所述，被告於107 年10月25日終止系爭勞動契約時，尚應給付原告107 年度10月薪資16,342元、業績獎金8,307 元、特休未休工資2,199 元、預告工資924 元及資遣費13,666元，合計41,438元，並應補提撥退休金6,600 元入原告設於勞保局之退休金專戶內。從而，原告依系爭勞動契約及系爭通知單之法律關係，暨勞基法第11條、第16條，及勞退條例第12條、第16條等規定，請求被告給付原告41,438元及自107 年11月25日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並給付6,600 元入原告設於勞保局之退休金專戶內，均為有理由，應予准許；，原告請求逾此範圍者，為無理由，應予駁回。

八、本判決第1 、2 項係依小額程序為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第436 條之20規定，應依職權宣告假執行。

九、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，而本院核定本件應徵第一審裁判費為1,000 元（見本院卷第134 頁），並酌量本件訴訟乃肇因於被告未履行雇主法定義務等情形，命由被告負擔本件訴訟費用。爰依民事訴訟法第385 條第1 項、第79條前段、中段及第87條第1 項規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　2　　日

勞工法庭　法　官　賴文姍

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，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之人數附繕本）。

民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法令為理由，不得為之。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　2　　日

書記官　蔡妮君