

臺灣嘉義地方法院民事判決

113年度勞簡字第13號

原告 朱香成
訴訟代理人 張麗雪律師(法扶律師)
被告 美固達企業有限公司

法定代理人 陳淑娥

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國113年9月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新台幣（下同）306,691元，及自民國113年8月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、被告應補提繳54,695元至原告之勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用4,080元，其中3,968元由被告負擔，餘由原告負擔。
- 五、本判決第1項得假執行。但被告如以306,691元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、本判決第2項得假執行。但被告如以54,695元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、本件被告經合法通知，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、原告起訴主張：原告自109年9月9日起受僱被告擔任百貨零售人員派駐嘉義市耐斯百貨公司櫃位，約定月薪18,000元、全勤1,000元，嗣被告於113年4月30日撤櫃，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條規定資遣原告，然原告任職期間，被告未給休假，亦未依法按月提撥勞工退休金，資遣原告亦未依法給付預告工資、資遣費、特休未休薪資，且疫情期間積欠原告薪資1萬元至離職前未付清，被告給付之工資亦低於

01 基本工資，爰依離職前6個月之基本工資計算平均工資為27,
02 113元【(26,400×2個月+27,470×4個月)÷180日×30日】及
03 原告年資3年7個月21日，任職期間依法享有特休43日，依勞
04 基法第22條第2項請求被告給付積欠之薪資1萬元、依勞基法
05 第21條第1項請求工資差額191,525元、依勞工退休金條例
06 (下稱勞退條例)第12條第1項請求被告給付資遣費48,578
07 元(27,113÷2×3+27,113÷2÷12×7)、依勞基法第16條請求
08 預告工資27,113元、依勞基法第38條第4項請求特休未休薪
09 資39,388元(以勞動契約終止前一日正常工作時間所得工資
10 27,470÷30×43日計算)，並依勞退條例第31條規定請求勞退
11 提繳差額55,001元。並聲明：被告應給付原告316,604元及
12 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利
13 息；被告應存入勞動部勞工保險局原告退休金專戶55,001
14 元。

15 三、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何陳述或說
16 明。

17 四、法院之判斷：

18 (一)、原告主張其自109年9月9日起受僱被告約定月薪18,000元、
19 全勤1,000元，被告於113年4月30日資遣原告。被告尚積欠
20 原告薪資1萬元。原告自113年4月30日離職日起算往前回溯6
21 個月之平均薪資為27,113元。原告任職期間之特別休假均未
22 休等情，被告已於相當時期受合法通知，無正當理由未到
23 場，亦未提出任何書狀作何聲明及陳述，依民事訴訟法第28
24 0條第3項前段準用同條第1項前段之規定，視同自認，堪信
25 原告之主張為真實。

26 (二)、茲就原告各項請求分述如下：

27 1、積欠薪資1萬元部分：

28 按勞基法第22條第2項規定：工資應全額直接給付勞工。本
29 件被告尚積欠原告1萬元薪資，業如前述，原告依勞基法第2
30 2條第2項規定，請求被告給付1萬元，自有理由。

31 2、與基本工資差額191,525元部分：

01 按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；工資應全
02 額直接給付勞工，為勞基法第21條第1項、第22條第2項所明
03 定。本件原告主張受僱於被告，其109年9月至113年4月之薪
04 資如附表1「當年薪資」欄所載，有109至112年度綜合所得
05 稅各類所得資料清單及113年1月、2月薪資單可參（本院卷
06 第17至23、25頁），堪信屬實，被告亦未證明已給付如附表
07 1「當年差額」欄所示之工資合計193,717元，原告自得請求
08 被告給付該等積欠之工資。原告僅請求被告給付191,525元
09 之工資差額，應屬有據。

10 3、資遣費48,578元部分：

11 按雇主依勞基法第11條規定終止契約者，應依下列規定發給
12 勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一
13 年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之
14 剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月
15 者以一個月計，勞基法第17條、第16條定有明文。再勞工適
16 用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞
17 動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工
18 作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年
19 者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用
20 勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明定。本
21 件被告係因撤櫃而解僱原告，足徵被告係依勞基法第11條第
22 1款規定，終止與原告間之勞動契約，原告即得依上開規
23 定，向被告請求資遣費。而原告自113年4月30日離職日起算
24 往前回溯6個月之平均薪資為27,113元，業如前述。原告自1
25 09年9月9日開始任職於被告，至113年4月30日離職日止，任
26 職期間為3年7月又21日，勞退新制基數為【1+591/720】

27 （新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div當月份天數)]\div 12)\div$
28 $2)$ ，原告得請求被告之資遣費為49,368元（計算式：月薪 \times
29 資遣費基數），原告僅請求被告給付48,578元之資遣費，應
30 屬有據。

31 4、特休假未休工資39,388元部分：

01 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
02 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
03 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
04 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
05 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
06 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終
07 止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項、
08 第4項本文定有明文。又按本法第38條第4項所定雇主應發給
09 工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未
10 休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日
11 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
12 常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終
13 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
14 額，亦為勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2
15 目所明定。原告任職於被告之年資為3年7月又21日已如前
16 述，其應有特別休假如附表2「可休日數」欄所示，總計34
17 日，原告主張特別休假日數為43日，自無從採。另原告年度
18 終結及契約終止前最近1個月正常工作時間所得工資均為基
19 本工資，其特別休假未休工資合計29,918元（詳如附表2所
20 示），即為原告得請求之金額。逾此範圍之金額，則不應准
21 許。

22 5、預告期間工資27,113元部分：

23 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
24 期間依左列各款之規定：…三、繼續工作三年以上者，於三
25 十日前預告之。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約
26 者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條第1項第3款、第
27 3項定有明文。本件被告既係依勞基法第11條第1款規定終止
28 勞動契約，自應依上開規定先為預告，被告未先為預告，自
29 應給付上開預告期間工資。而原告自113年4月30日遭終止勞
30 動契約之日起算，往前回溯6個月之總日數為183日，核計其
31 平均工資（日薪）為889元【計算式：（26,400元×2+27,470

01 元 $\times 4$) $\div 183=889$ 元】，被告應給付30日預告期間工資應為2
02 6,670元（計算式： $889 \times 30=26,670$ 元），即為原告得請求之
03 金額。逾此範圍之金額，則不應准許。

04 6、未提繳勞工退休金55,001元部分：

05 (1)、按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
06 勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規
07 定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
08 6；雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
09 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退
10 條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別規定明
11 確。是雇主未依勞退條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工
12 退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工
13 之財產受有損害，自得依勞退條例第31條第1項規定請求損
14 害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將
15 未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原
16 狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判意旨參照）。

17 (2)、查被告僅於110年6月、7月、10月、12月、111年1月、4月、
18 9月為原告提繳勞工退休金，有原告勞工退休金個人專戶明
19 細資料可參（本院卷第28至29頁），則原告依勞退條例第31
20 條規定，請求被告補提繳給付如附表3所示之勞工退休金54,
21 695元即為原告得請求之金額。逾此範圍之金額，則不應准
22 許。

23 五、綜上所述，原告依勞基法第21條第1項、第22條第2項、勞退
24 條例第12條第1項、勞基法第38條第1項、第4項、第16條第1
25 項第3款、第3項、勞退條例第31條第1項等規定，請求被告
26 給付積欠薪資1萬元、與基本工資差額191,525元、資遣費4
27 8,578元、特別休假未休工資29,918元、預告期間工資26,67
28 0元，合計306,691元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年8月
29 9日（本院卷第43頁）起至清償日止，按年息5%計算之利
30 息，暨補提繳54,695元至原告勞工退休金專戶，為有理由，
31 應予准許，逾此範圍所為之請求，則屬無據，不應准許。

01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之主張、陳述及所提證據暨攻
02 擊防禦方法，經本院審酌後，認與本件判決結果無影響，爰
03 不一一贅述，附此敘明。

04 七、本判決原告勝訴部分，係屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴
05 之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權
06 宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為
07 假執行。

08 八、本件訴訟費用確定為第一審裁判費4,080元，依民事訴訟法
09 第79條規定，其中3,968元由被告負擔，餘由原告負擔。

10 中 華 民 國 113 年 9 月 19 日
11 勞 動 法 庭 法 官 陳 美 利

12 以上正本係照原本作成。

13 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（應
14 附繕本）。

15 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 113 年 9 月 19 日
17 書 記 官 黃 亭 嘉

18 附表1：
19

工作年度	當年薪資 (A)	基本工資	應領薪資 (B)	當年差額 (B) - (A)
109.9.9至109. 12.31	74,550	23,800	23,800元 $\times 3 + (23,800 \div 30 \times 23 \text{日}) = 89,647$	15,097
110.1至110.12	227,653	24,000	288,000	60,347
111.1至111.12	276,452	25,250	303,000	26,548
112.1至112.12	247,331	26,400	316,800	69,469
113.1至113.4	87,624 (以1、2	27,470	109,880	22,256

(續上頁)

01

	月薪資單 計算)			
合計				193,717 (原告僅請 求191,525)

02

附表2：

03

休 假 期 間	年度起 算日期	年度終止 日期	可休 日數	工作期間	1日工資	特休未休 工資
1	110年3 月9日	110年9月 8日	3	6個月以 上1年未 滿	$24,000 \div 30$ 日=800	2,400
2	110年9 月9日	111年9月 8日	7	1年以上2 年未滿	$25,250 \div 30$ 日=842	5,894
3	111年9 月9日	112年9月 8日	10	2年以上3 年未滿	$26,400 \div 30$ 日=880	8,800
4	112年9 月9日	113年9月 8日	14	3年以上5 年未滿	$27,470 \div 30$ 日=916	12,824
總 計			34			29,918

04

附表3：

05

工作年度	基本工資	應提繳金額
109.9.9至109. 12.31	23,800	$23,800 \times 0.06 \times (3 + 23/30) = 5,379$
110.1 至 110.5 共5個月	24,000	$24,000 \times 0.06 \times 5 = 7,200$
110.8 至 110.9 共2個月	24,000	$24,000 \times 0.06 \times 2 = 2,880$

(續上頁)

01

111.2、3、5、 6、7、8、10-1 2月共9個月	25,250	$25,250 \times 0.06 \times 9 = 13,635$
112.1至112.12 共12個月	26,400	$26,400 \times 0.06 \times 12 = 19,008$
113.1至113.4 共4個月	27,470	$27,470 \times 0.06 \times 4 = 6,593$
合計		54,695