

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第232號

原告 卓淑菁

程雅慧

許立德

呂佳恩

邱毓棠

上五人共同

訴訟代理人 謝孟馨律師

被告 譽涵國際精品有限公司

法定代理人 林欣霈

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年8月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告如附表「被告應給付及供擔保金額」欄所示之金額，及分別自如附表「利息起算日」起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應為原告提繳如附表「提繳勞工退休金」欄所示之金額至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以附表「被告應給付及供擔保金額」欄所示之金額供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告如以附表「提繳勞工退休金」欄所示之金額供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

01 壹、程序方面：

02 按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部；訴狀送達
03 後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求之基礎事實同
04 一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事
05 訴訟法第262條第1項、第255條第1項第2、3款定有明文。經
06 查，本件原告起訴時訴之聲明為：「一、被告應給付原告乙
07 ○○新台幣（下同）116,066元，及自起訴狀繕本送達被告
08 之翌日起，按年息百分之五計算之利息。二、被告應給付原
09 告己○○133,409元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起，
10 按年息百分之五計算之利息。三、被告應給付原告戊○○9
11 1,754元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起，按年息百分
12 之五計算之利息。四、被告應給付原告甲○○52,620元，及
13 自起訴狀繕本送達被告之翌日起，按年息百分之五計算之利
14 息。五、被告應給付原告丁○○41,063元及非自願離職證
15 明，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起，按年息百分之五計
16 算之利息。」等語（見本院卷一第13、15頁），嗣原告丁○
17 ○於民國（下同）112年11月7日撤回對非自願離職證明之聲
18 明（見本院卷一第269頁）；原告乙○○、己○○、戊○○
19 於112年12月18日減縮、追加及變更聲明為：「一、被告應
20 給付原告乙○○101,990元，暨自112年7月11日起至清償日
21 止，按年息百分之5計算之利息。二、被告應提繳13,332元
22 至勞工保險局設立之原告乙○○勞工退休金個人專戶。三、
23 被告應給付原告己○○130,456元，暨自112年7月2日起至清
24 償日止，按年息百分之5計算之利息。四、被告應給付原告
25 戊○○78,803元，暨自112年7月10日起至清償日止，按年息
26 百分之5計算之利息。五、被告應提繳13,271元至勞工保險
27 局設立之原告戊○○勞工退休金個人專戶。」等語（見本院
28 卷一第327至328頁）；原告丁○○於113年1月3日追加及變
29 更聲明為：「被告應給付原告丁○○41,974元，暨自112年7
30 月10日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。二、被
31 告應提繳12,614元至勞工保險局設立之原告丁○○勞工退休

01 金個人專戶。」等語（見本院卷一第387頁）；原告甲○○
02 於113年2月6日追加及變更聲明為：「被告應給付原告甲○
03 ○46,038元，暨自112年7月9日起至清償日止，按年息百分
04 之5計算之利息。二、被告應提繳15,827元至勞工保險局設
05 立之原告甲○○勞工退休金個人專戶。」等語（見本院卷二
06 第141頁），原告等人上開所為，符合上開規定，自應准
07 許。

08 貳、實體方面：

09 一、原告主張：

10 (一)原告乙○○、己○○、戊○○、丁○○、甲○○等5人均受
11 僱於被告，擔任被告於各百貨公司設立之眼鏡專櫃門市銷售
12 人員或店長等職位。惟被告因財務狀況不佳，於112年3月21
13 日與訴外人豐裕投資顧問股份有限公司（下稱豐裕公司）約
14 定，將被告全部之百貨櫃位裝潢、設施及營運權利轉讓予豐
15 裕公司。

16 (二)被告公司負責人丙○○於112年5月間告知原告乙○○、甲○
17 ○即將撤櫃，故依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款
18 規定分別依序於112年6月10日、6月8日終止勞動契約，並於
19 112年5月15日、5月31日開立非自願離職證明書予原告乙○
20 ○、甲○○；另告知原告己○○、戊○○、丁○○，將帶員
21 工一起到豐裕公司工作，原告等人之特休假及其他福利不變
22 云云。惟之後丙○○並未至豐裕公司工作，且被告於112年6
23 月間已無營業事實，並經新北市政府認定自112年6月30日歇
24 業，再經豐裕公司並告知「僅受讓被告之百貨櫃位裝潢、設
25 施及營運權利，但並未同意留用被告員工，被告積欠原告等
26 人之工資、資遣費及未提繳之勞工退休金等，應由原告向被告
27 請求」等情。而原告己○○於被告天母SOGO百貨公司專櫃
28 工作至112年6月1日止，原告戊○○於被告微風廣場專櫃工
29 作至112年6月9日止，之後則由豐裕公司重新聘僱並計算年
30 資。另豐裕公司於112年6月9日始與原告丁○○討論重新聘
31 僱之事，年資重新計算，工作地點不變。被告公司自112年6

01 月起實際上既已歇業、轉讓所營事業，而無再與原告等勞工
02 繼續原勞動契約、支付工資以使原告等勞工繼續為其服勞務
03 之意，應認被告公司已依勞基法第11條第1款規定默示終止
04 與原告戊○○、丁○○、己○○間之勞動契約。

05 (三)因被告公司未給付積欠工資、資遣費、特別休假未休工資、
06 預告工資及補提繳勞工退休金予原告乙○○等5人，為此依
07 勞動契約、勞工退休金條例第6條第1項、第12條第1項、勞
08 基法第16條、第38條等規定，請求被告給付①原告乙○○資
09 遣費86,990元、特別休假未休工資15,000元、提繳勞工退休
10 金13,332元，②原告己○○資遣費98,389元、特別休假未休
11 工資32,067元，③原告戊○○資遣費35,998元、特別休假未
12 休工資10,000元、提繳勞工退休金13,271元、111年12月份
13 工資32,805元④原告丁○○資遣費18,461元、預告工資20日
14 23,513元、提繳勞工退休金12,614元⑤原告甲○○資遣費2
15 9,071元、特別休假未休工資8,167元、提繳勞工退休金15,8
16 27元、112年6月份工資8,800元。

17 (四)併聲明：如程序方面變更後之聲明。

18 二、被告抗辯：

19 (一)被告雖與豐裕公司協議由豐裕公司接手部分分店，但告知員
20 工可選擇留任原公司，或自願轉職至豐裕公司，被告從未請
21 原告等人離職，更無遣散之意，豐裕公司亦無不接手員工情
22 形。而原告等人於112年5月份皆與豐裕公司面談後，因豐裕
23 公司提供加薪等更好福利，及其上櫃公司未來更好發展而自
24 願轉職至豐裕公司任職，故原告等人才會填寫員工資料表及
25 勞健保加保申請書，並自願提供身分證等員工資料交與豐裕
26 公司主管，並加保勞健保至豐裕公司（其中原告己○○因父
27 親債務長期工作無法加保，乙○○因欲領取失業給付金而未
28 加保），當時也有其他員工選擇留任被告公司（留任員工者
29 如侯怡伶、陳宥瑄、黃浩軍、許紘暉、粘晴瑀等），故原告
30 等人應為合意終止勞動契約，被告自不需給付資遣費及預告
31 工資。

01 (二)原告乙○○於112年4月19日即與被告公司合意終止勞動契
02 約，條件是能協助申請失業補助，並且被告公司不需給與乙
03 ○○資遣費，而其特休之前早已使用，加上112年5月24日至
04 112年5月31日所任職的內湖禮客店店休8天，因此特休早已
05 使用完畢。原告己○○與戊○○特休也已休假完畢，並且戊
06 ○○到職日為110年5月4日，實際離職日為112年5月1日，故
07 皆無未休特休假與特休工資需給付。其他原告也無特休未休
08 之情形，自不需要給付特休未休工資。至於勞工退休金部
09 分，被告確實沒有提繳，但有向勞保局聲請分期緩繳，已經
10 繳了好幾期。另外，被告不可能積欠原告戊○○111年12月
11 的薪水，如有積欠應該馬上就會反應。而原告甲○○只有上
12 到112年5月28日，所以6月1日到6月8日薪水不用給付。

13 (三)併聲明：駁回原告之訴。

14 三、兩造不爭執之事實：

15 (一)原告乙○○、己○○、戊○○、丁○○、甲○○等5 人原均
16 受僱於被告公司，擔任被告於各百貨公司設立之眼鏡專櫃門
17 市銷售人員或店長等職位。

18 (二)被告公司因財務狀況不佳，於112年3月21日與訴外人豐裕公
19 司簽約，將被告位於百貨公司之櫃位裝潢、設施及營運權利
20 轉讓予豐裕公司（原告主張轉讓全部櫃位，被告抗辯僅部分
21 櫃位轉讓）。

22 (三)原告等人任職期間，被告均未為其提繳勞工退休金。

23 (四)乙○○自107年1月24日起受僱於被告，約定工資為底薪25,0
24 00元、假日全勤津貼2,000元及業績抽成（以該月業績之百
25 分2.5計算）；自111年7月起調整為底薪28,000元、假日全
26 勤津貼2,000元及業績抽成。

27 (五)原告己○○自107年12月8日起受僱於被告，約定工資為底薪
28 31,000元、假日全勤津貼2,000元及業績抽成（以業績之百
29 分2.5計算）；自111年1月起調整為底薪31,000元、假日全
30 勤津貼2,000元、管理津貼4000元及業績抽成。

31 (六)原告戊○○自110年5月1日起受僱於被告，約定工資金額為

01 底薪28,000元、假日全勤津貼2,000元及業績抽成（以業績
02 之百分2.5計算）。

03 (七)原告丁○○自111年5月18日起受僱於被告公司，約定工資為
04 底薪26,400元、假日全勤津貼2,000元及業績抽成。

05 (八)原告甲○○自110年12月1日起受僱於被告公司，約定工資為
06 底薪新台幣（下同）33,000元、假日全勤津貼2,000元及業
07 績抽成，另發給7,000元之租屋補貼。

08 四、本件爭執點及本院判斷如下：

09 (一)就兩造間勞動契約終止之情形而言

10 1. 查被告公司確因財務狀況不佳，於112年3月21日與訴外人豐
11 裕公司簽約，將被告位於百貨公司之櫃位裝潢、設施及營運
12 權利轉讓予豐裕公司，有經公證之買賣契約書可稽（見本院
13 卷一第23頁）。之後被告亦經新北市政府認定自112年6月30
14 日歇業屬實，有新北市政府函文可稽（見本院卷一第365
15 頁）。惟據原告具狀陳稱被告出售資產予豐裕公司後，竟利
16 用其負責人丙○○母親名義繼續在原新竹地區亟光眼鏡門市
17 營業處所經營城市光廊眼鏡有限公司，仍有資力（見本院卷
18 一第271頁），而被告抗辯雖將百貨公司櫃位等權利轉讓豐
19 裕公司，但仍留用部分員工如陳宥瑄、黃浩軍、許紘暉、粘
20 晴瑀等一節（見本院卷一第413頁），亦為原告所不否認，
21 且依原告所提出的轉讓協議書所載，被告位於淡水美麗新廣
22 場之櫃位也未換約轉讓予豐裕公司（見本院卷二第271
23 頁），仍由被告所經營。

24 2. 原告戊○○、丁○○部分，經本院函查結果，豐裕公司回函
25 稱「敝司與前譽涵的員工接觸，並跟有意願到敝司任職的前
26 譽涵員工進行面試，洽談工作內容、勞動條件，雙方確認後
27 由敝司重新聘僱員工，年資全部重新計算」、「戊○○跟丁
28 ○○於2023/5/1（即112年5月1日）重新聘僱」、「敝司於2
29 023/8/30於台中廣三sogo百貨設櫃，與甲○○面試後於202
30 3/8/30我司重新聘僱」、「乙○○與己○○因其個人因素，
31 我司並無重新聘僱，但本公司有人力缺口時會接洽他們，作

01 為不定期的日結臨時工」等情（見本院卷一第325頁），而
02 依原告所提出的轉讓協議書所載，原告戊○○跟丁○○所任
03 職的櫃位暉順購物中心、微風本館亦均從112年5月1日起換
04 約由豐裕公司經營（見本院卷二第271頁）。由此可知，原
05 告戊○○、丁○○既於112年5月1日即受豐裕公司重新聘
06 僱，自無其所稱「被告公司自112年6月起已依勞基法第11條
07 第1款規定默示終止勞動契約」之事由存在。

- 08 3. 原告己○○部分，依被告所提出的LINE對話紀錄所載，豐裕
09 公司副總高宏成向被告公司負責人丙○○表示「早日你這邊
10 趕緊跟員工發佈我們會逐一找他們洽談」、「微風（百貨）
11 兩個點（櫃位）是切從5/1改由豐裕運營，但員工卻還不能
12 轉到豐裕，這樣不是很奇怪嗎？」（見本院卷一第17頁），
13 而原告己○○早在112年4月底就與豐裕公司人員洽談勞動條
14 件（見本院卷二第29至59頁），甚至在112年5月18日即向豐
15 裕公司副總高宏成表示：「我的好像沒有管理津貼」一語，
16 而高宏成也回覆「你四月的薪水基本薪資是35,000跟假日津
17 貼2,000就這兩項，並沒有管理津貼」（見本院卷二第53
18 頁），原告己○○續於112年6月6日向高宏成請示業務相關
19 事項（見本院卷二第57頁），另於112年5月31日向另名員工
20 表示：「經理（豐裕公司經理kenny）請你把班表給我」、
21 「再麻煩5月業績、總業績、個人業績、上班天數、代班業
22 績都要給我」（見本院卷二第161至163頁），且原告己○○
23 持續至112年10月19日為止，都在群組上以豐裕公司主管地
24 位指揮監督相關業務（見本院卷二第165至185頁），再對照
25 豐裕公司計算手稿中記載原告己○○112年5月份共計上班23
26 天，並於5月份薪資結算表中逐一系列原告己○○（擔任銷
27 售主任）各項薪資（包括管理津貼15,000元及業績獎金）
28 （見本院卷二第103至107頁），足認原告己○○已自112年5
29 月起即受豐裕公司重新聘僱，自無其所稱「被告公司自112
30 年6月起已依勞基法第11條第1款規定默示終止勞動契約」之
31 事由存在。

01 4. 原告乙○○部分，依原告所提出的轉讓協議書所載，原告乙
02 ○○所任職的櫃位（內湖禮客）從112年5月23日撤櫃（見本
03 院卷二第271頁），而豐裕公司計算手稿中也記載原告乙○
04 ○112年5月份「24-31特休8天不營業」，而豐裕公司5月份
05 薪資結算表中雖有列計原告己○○、戊○○、丁○○三人各
06 項薪資，卻未列計原告乙○○薪資（見本院卷二第103、107
07 頁），足認原告乙○○情形與原告己○○等人不同，並無法
08 認定已自112年5月起即受豐裕公司重新聘僱。再者，原告乙
09 ○○雖然112年6月份排「宏匯16天、信義1天的班」（見本
10 院卷二第61頁），但對照前述原告所提出的轉讓協議書所
11 載，宏匯（新莊宏匯廣場）櫃位是從112年6月16日才換約由
12 豐裕公司經營，在此之前仍屬被告所經營，故原告乙○○雖
13 曾表示「kenny昨天（112年6月2日）來，說最近先站信義，
14 如果華泰設好精品櫃，再調我去」一語（見本院卷二第63
15 頁）」，應認定原告乙○○至112年6月15日為止，仍屬任職
16 於被告公司，之後才改任職於豐裕公司擔任不定期的日結臨
17 時工，此從原告乙○○於112年6月27日仍向丙○○以LINE表
18 示「所以現在也還沒有要加保去豐裕哦，就如之前說的在觀
19 望..，昨天我有問絃瑋如果是歐文（即被告）要留他，他選
20 擇加保在你那邊的話，也尊重他的決定」亦可佐證（見本院
21 卷二第187頁）。再查，原告乙○○主張自111年年初接手被
22 告公司之帳務工作，被告公司負責人丙○○於111年3月交付
23 一組被告公司之大小章予乙○○，用來辦理員工勞健保加退
24 保作業等事項，嗣原告乙○○依丙○○指示，使用該被告公
25 司大小章於員工離職證明書、資遣通報名冊、與百貨公司之
26 協議書及函文等情，此有原告乙○○與丙○○之LINE訊息紀
27 錄及離職證明書、資遣通報名冊、與百貨公司之協議書及函
28 文可稽（見本院卷二第323至357頁）。而原告乙○○已於11
29 2年5月30日經丙○○同意開立非自願離職證明書予原告甲○
30 ○及張蕊童，並同時向丙○○表示「因豐裕公司不續計年
31 資，要辦理退保，先跟勞工局通報，才可以領失業給付」，

01 丙○○也無任何異議（見本院卷二第359至362頁），故原告
02 乙○○所提出之非自願離職證明書（見本院卷一第363
03 頁），其上所蓋用之被告公司大小章既為真正，縱使離職日
04 期記載為「6月10日」有誤（正確應記載為6月15日），仍非
05 被告所稱之自行偽造非自願離職證明書之情事，應認定是經
06 丙○○同意後所開立。因此，原告乙○○主張被告係依勞基
07 法第11條第4款規定（百貨撤櫃）而終止勞動契約一節，應
08 屬可採。

- 09 5. 原告甲○○部分，其原任職的被告台中廣三sogo櫃位於112
10 年5月28日撤櫃（見本院卷二第271頁），故向被告請求給付
11 資遣費及開立非自願離職證明書，經原告乙○○與丙○○討
12 論後，丙○○同意以特別休假抵完後記載離職日期為112年6
13 月8日發給離職證明，如此才符合10日前向勞工局通報之規
14 定，此有該二人LINE對話紀錄可稽（見本院卷二第359至363
15 頁），並有非自願離職證明書可資佐證（見本院卷一第213
16 頁）。因此，原告甲○○主張被告係依勞基法第11條第4款
17 規定（百貨撤櫃）而於112年6月8日終止勞動契約一節，應
18 屬可採。

19 (二)就請求資遣費部分

- 20 1. 查「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
21 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
22 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
23 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
24 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
25 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退
26 休金條例第12條第1項定有明文。由此規定可知，勞工請求
27 雇主給付資遣費，必須符合上述法定事由。
- 28 2. 原告己○○、戊○○、丁○○三人既經本院認定係於112年5
29 月1日起受豐裕公司重新聘僱而自被告離職，並無其所稱被
30 告自112年6月起依勞基法第11條第1款規定默示終止勞動契
31 約之事由存在，自不得請求被告給付資遣費。

01 3. 原告乙○○係遭被告依勞基法第11條第4款規定終止勞動契
02 約，依法得請求被告給付資遣費。又其離職前6個月即111年
03 12月至112年5月之工資分別為30,670元、32,835元、30,833
04 元、32,814元、35,556元、31,300元，此有中國信託銀行存
05 款交易明細、薪資明細可稽（見本院卷一第29至33、49
06 頁），故平均工資為32,335元【計算式： $(30,670 + 32,835$
07 $+ 30,833 + 32,814 + 35,556 + 31,300) \div 6 = 32,335$ ，元以下
08 四捨五入，下同】。又原告乙○○僅主張自107年1月24日起
09 至112年6月10日止之任職期間計算資遣費，該期間共計5年4
10 月又17日，依勞工退休金條例第12條第1項規定，每滿1年發
11 給2分之1個月平均工資之資遣費，未滿一年者，以比例計
12 給，故被告應發給資遣費86,990元【計算式： $(5 + (4 + 17/$
13 $30) \div 12) \times 0.5 \times 32335 = 86990$ （見本院卷一第347頁）。

14 4. 原告甲○○係遭被告依勞基法第11條第4款規定終止勞動契
15 約，依法得請求被告給付資遣費。又其離職前6個月即111年
16 12月至112年5月之工資分別為39,024元、40,395元、38,396
17 元、38,440元、35,614元、37,720元，此有中國信託銀行存
18 款交易明細可稽（見本院卷一第217至221頁，被告各月份之
19 匯款金額，除112年5月份租屋補貼係另外匯款7,000元外，
20 其餘月份匯款金額包含租屋補貼7,000元，於此均已扣除租
21 屋補貼之金額。又各月匯款金額應加計已扣除之勞健保部分
22 負擔之金額始為應領工資之金額，其中111年12月勞保部分
23 負擔581元、健保部分負擔392元；112年1月起勞保部分負擔
24 634元，健保部分負擔409元）。依此，原告甲○○之平均工
25 資為38,265元【計算式： $(39,024 + 40,395 + 38,396 + 38,4$
26 $40 + 35,614 + 37,720) \div 6 = 38,265$ 】。又原告自110年12月1
27 日起至112年6月8日任職於被告，期間共計1年6月又7日。依
28 前述勞工退休金條例第12條第1項規定，被告應發給資遣費2
29 9,071元【計算式： $(1 + (6 + 7/30) \div 12) \times 0.5 \times 38265 \text{元} =$
30 29071元 】（見本院卷二第151-2頁）。

31 (三)就原告丁○○請求預告期間工資20日23513元部分

- 01 1. 查雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，
02 雇主應給予預告期間，雇主如未依規定期間預告而終止契約
03 者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1、3項訂有明
04 文。故勞工依據勞基法第16條規定請求預告期間工資，係以
05 雇主終止契約為前提，如由勞工終止契約或合意終止契約
06 者，即不符規定。
- 07 2. 原告丁○○是屬於主動離職情形，並非雇主即被告公司依勞
08 基法第11條或第13條但書規定終止契約，已如前述，不符合
09 請求給付預告期間工資的規定，故其自不得請求被告給付預
10 告期間費用。

11 (四)就請求特休未休工資部分

- 12 1. 按勞基法第38條第2、3、5、6項分別規定：「前項之特別休
13 假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求
14 或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」、「雇主應於勞
15 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
16 定排定特別休假。」、「雇主應將勞工每年特別休假之期日
17 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
18 勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。」、「
19 「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負
20 舉證責任。」。因此，被告如抗辯原告並無特休未休工資請
21 求權存在，依法應負舉證責任，才能免責。
- 22 2. 原告乙○○主張自107年1月24日起受僱於被告，依勞基法第
23 38條第1項、勞基法施行細則第24條規定，自112年1月24日
24 起被告應給予15日特別休假，於112年6月間勞動契約終止時
25 均尚未休假，自得請求被告給付應休未休特別休假之工資。
26 而原告乙○○勞動契約終止前最近一個月即112年5月正常工
27 作時間所得之工資為30,000元（底薪28,000元加假日全勤津
28 貼2,000元），除以三十所得之金額為1,000元（計算式：3
29 0,000÷30=1000），故發給工資之基準為每日1,000元。從
30 而，乙○○得請求應休未休特別休假之工資計15,000元（計
31 算式：1000×15=15,000）。被告雖辯稱原告乙○○所提出

01 的記事本有關特休部分資料均屬偽造（見本院卷一第67、69
02 頁最右邊下方），實際上並無剩餘特休未休天數，有被告提
03 出之原始資料可證（見本院卷二第311、313頁）。然查雙方
04 所提出的記事本列印資料，均無法驗證是否屬實，而依照前
05 述勞基法第38條第5項規定，被告應提出勞工工資清冊加以
06 證明，或另提出原告乙○○出勤紀錄予以說明，但被告均無
07 法提出，依照前述說明，被告既無法舉證證明，依法即應給
08 付此部分應休未休特別休假天數之工資。

- 09 3. 原告己○○主張自107年12月28日起受僱於被告，依法自110
10 年12月28日起至111年12月27日，應有14日特別休假，僅休
11 假1日，尚有13日未休假；另自111年12月28日起至112年12
12 月27日，應有14日特別休假，僅休假1日，尚有13日未休
13 假，此有被告公司Line群組記事本記載內容可稽（見本院卷
14 一第69頁）。故己○○於112年5月間勞動契約終止時尚有特
15 別休假26日未休假，自得請求被告給付應休未休之工資。而
16 己○○勞動契約終止前最近一個月即112年4月正常工作時間
17 所得之工資為37,000元（含底薪31,000元、假日全勤津貼2,
18 000元、管理津貼4000元），除以三十所得之金額為1233元
19 （計算式： $37,000 \div 30 = 1233$ ），故發給工資之基準為每日1
20 233元。從而，己○○得請求應休未休特別休假之工資計32,
21 058元（計算式： $1233 \times 26 = 32,058$ ）。被告雖辯稱原告己○
22 ○所提出的記事本有關特休部分資料均屬偽造（見本院卷一
23 第63、65頁右邊下方），實際上並無剩餘特休未休天數，有
24 被告提出之原始資料可證（見本院卷二第307、309頁）。但
25 如前所述，雙方所提出的記事本列印資料，均無法驗證是否
26 屬實，而依照前述勞基法第38條第5項規定，被告應提出勞
27 工工資清冊加以證明，或另提出原告乙○○出勤紀錄予以說
28 明，但被告均無法提出，依照前述說明，被告既無法舉證證
29 明，依法即應給付此部分應休未休特別休假天數之工資。

- 30 4. 原告戊○○雖主張自110年5月1日起受僱於被告，依法自112
31 年5月1日起至113年4月30日，被告應給予10日特別休假，而

於112年6月9日勞動契約終止時均未休假，自得請求被告給付10日應休未休工資10,000元云云。惟查，原告戊○○自112年5月1日起即轉任職於豐裕公司，已如前述，故原告戊○○因任職未滿2年，即尚不能取得此10日特別休假，其此部分請求，自無法准許。

5. 原告甲○○主張自110年12月1日起受僱於被告，依法自111年12月1日至112年11月30日止被告應給予甲○○7日特別休假，於112年6月8日勞動契約終止時均尚未休假，自得請求被告給付應休未休特別休假之工資8,167元。惟原告乙○○早在112年5月29日向丙○○告知原告甲○○要求開立非自願離職證明書及給付資遣費，經原告乙○○與勞工局人員詢問後，建議以原告甲○○特別休假抵完後記載離職日期為112年6月8日，經丙○○同意後開立非自願離職證明書予原告甲○○，如此才符合10日前向勞工局通報之規定，此有該二人LINE對話紀錄可稽（見本院卷二第359至363頁），且原告甲○○對其自112年5月28日撤櫃以後未再提供勞務一事並不爭執，因此，原告甲○○之特別休假既然已經全部抵完，自無從再請求被告給付該7日特休未休之特別休假工資。

(五)就請求積欠工資部分

1. 原告戊○○主張其111年12月之工資金額經主管人員即原告己○○計算為32,805元，此有被告公司Line群組記事本記載內容可稽（見本院卷一第71頁），但被告迄未給付等情。被告則抗辯原告戊○○111年12月均未出勤，故無須給付云云。惟查，依原告戊○○郵局薪資轉帳帳戶資料所載，被告先後於111年12月15日匯入當年11月份薪資獎金30,620元、於112年2月15日匯入當年1月份薪資獎金33,935元，查無被告匯入111年12月份薪資獎金資料（見本院卷一第197至199頁）。又依勞基法第30條第5項、第6項及勞動事件法第35條規定，被告尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，且雇主就依法令應備置之文書，有提出之義務，故被告應負舉證責任。惟被告未能提出原告戊○○111年12月份出勤紀錄，即

無法證明其當月份並未出勤，依法即仍應給付此部分工資。

2. 原告甲○○主張被告未事先通知，即提前於112年5月28日撤櫃，亦未安排至他處工作，足徵被告有為拒絕受領勞務之意思，即應負受領遲延之責，並應給付工資，故依民法第487條前段規定，請求被告給付112年6月1日至112年6月8日勞動契約終止時止之工資，金額共計8,800元（ $33000 \times 8 / 30 = 8800$ ）。被告雖抗辯原告甲○○只有上到112年5月28日，所以6月1日到6月8日薪水不用給付云云，惟查兩造間勞動契約至112年6月8日才終止，已如前述，縱使於該8日期間經以原告甲○○特別休假方式抵扣而未提供勞務，但被告不得扣減薪資，仍有依勞動契約給付約定工資的義務，故被告此部分抗辯，顯不足採信。

(六)就請求提繳勞工退休金部分

1. 「按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」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償」，勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項定有明文。
2. 原告乙○○僅主張被告自111年11月起至112年6月10日止，均未按勞工退休金月提繳工資分級表中之應提繳金額，提繳勞工退休金至勞工保險局設立之個人專戶，此有其勞工退休金個人專戶明細資料可稽（見本院卷一第45至47頁）。則依勞退條例第31條第1項規定，原告乙○○請求被告提繳111年11月至112年6月10日之退休金金額，均以每月固定得領取之工資30,000元（含底薪28,000元、假日全勤津貼2,000元），對照勞工退休金月提繳工資分級表之級距30,300元之6%，即每月1,818元計算，故原告乙○○得請求被告提繳13,332元至勞工保險局設立之乙○○勞工退休金個人專戶【計算式： $1818 \times (7 + 10 / 30) = 13332$ 】。
3. 原告戊○○主張被告自111年11月起至勞動契約終止時止，均未按月為其提繳勞工退休金，此有其勞工退休金個人專戶

明細資料可稽（見本院卷一第189至191頁）。依前述勞退條例第31條第1項規定，原告戊○○自得請求被告提繳111年11月至112年4月30日任職期間之退休金金額，依其主張以每月固定得領取之工資30,000元（含底薪28,000元、假日全勤津貼2,000元），適用級距為30,300元，每月提繳金額為1,818元計算，共得請求被告提繳10,908元至其勞工退休金個人專戶【計算式： $1818 \times 6 = 10908$ 】。

4. 原告丁○○主張被告自111年11月起至勞動契約終止時止，均未按月為其提繳勞工退休金，此有其勞工退休金個人專戶明細資料可稽（見本院卷一第231頁）。依前述勞工退休金條例第31條第1項規定，原告丁○○自得請求被告提繳111年11月至112年4月30日任職期間之退休金金額，依其主張以每月固定得領取之工資28,400元（含底薪26,400元、假日全勤津貼2,000元），適用級距為28,800元，每月提繳金額為1,728元計算，共得請求被告提繳10,368元至其勞工退休金個人專戶【計算式： $1728 \times 6 = 10368$ 】。

5. 原告甲○○主張被告自111年11月起至112年6月8日勞動契約終止時止，均未按月為其提繳勞工退休金，此有其勞工退休金個人專戶明細資料可稽（見本院卷一第211頁）。依前述勞工退休金條例第31條第1項規定，原告甲○○自得請求被告提繳任職期間之退休金金額，依其主張以每月固定得領取之工資35,000元（含底薪33,000元、假日全勤津貼2,000元），適用級距為36,300元，每月提繳金額為2,178元計算，共得請求被告提繳15,827元至其勞工退休金個人專戶【計算式： $2178 \times (7 + 8/30) = 15827$ 】。

6. 被告雖抗辯原告等人按月所得領取之假日全勤津貼2,000元須全部假日均出勤才能領取，不得予以併計工資云云，惟此項津貼屬原告等人提供勞務之對價，且在制度上具有經常性給付之特性，自屬工資性質無疑，依法應予併計入原告等人當月工資後計算應提繳之勞工退休金金額，故被告此部分抗辯，顯不可採。另外，被告雖抗辯有向勞保局聲請分期緩

繳，已經繳了好幾期云云，未能提出相關證明，自無從為其有利之認定。

(七)就利息起算日部分

1. 原告乙○○之勞動契約應係於112年6月15日終止，故被告應於112年7月15日前給付資遣費。另依勞基法施行細則第24條之1第2項規定，應休未休特別休假之工資應於勞動契約終止時給付，故被告應於112年6月15日給付應休未休特別休假之工資。原告乙○○就上開請求金額之法定遲延利息主張均以資遣費應給付之翌日為起算日，自符合規定，故其得請求金額之利息起算日即為112年7月16日。
2. 原告己○○之勞動契約係於112年4月30日終止，依前述說明，被告應於契約終止日給付應休未休特別休假之工資，故原告己○○就上開請求金額之法定遲延利息主張以112年7月2日為起算日，應予准許。
3. 原告戊○○之勞動契約係於112年4月30日終止，依勞基法施行細則第24條之1第2項及第9條規定，應休未休特別休假之工資及積欠之工資均應於勞動契約終止時給付，故被告應於契約終止日給付應休未休特別休假之工資及111年12月之工資，故原告戊○○就上開請求金額之法定遲延利息主張均以112年7月10日為起算日，應予准許。
4. 原告甲○○之勞動契約係於112年6月8日終止，故被告應於112年7月8日前給付資遣費。另依前述說明，被告應於契約終止日給付112年6月1日至112年6月8日工資，故原告甲○○就上開請求金額之法定遲延利息均以112年7月9日為起算日，應予准許。

五、綜上所述，本件原告等人依兩造間勞動契約、勞基法第38條、勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項等規定，分別請求被告給付(一)原告乙○○101,990元（資遣費86,990元+特別休假未休工資15,000元）、原告己○○特別休假未休工資32,058元、原告戊○○111年12月份工資32,805元、原告甲○○37,871元（資遣費29,071元+112年6月份工資8,800

元），及分別自112年7月16日（原告乙○○）、7月2日（原告己○○）、7月10日（原告戊○○）、7月9日（原告甲○○）起至清償日止按年息5%計算之利息，暨(二)分別為原告乙○○提繳勞工退休金13,332元、為原告戊○○提繳勞工退休金10,908元、為原告丁○○提繳勞工退休金10,368元、為原告甲○○提繳勞工退休金15,827元部分至其於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶部分為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。又就被告即雇主敗訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，且依同條第2項宣告被告得供擔保免為假執行。

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 113 年 9 月 11 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

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 113 年 9 月 11 日
書 記 官 許 慧 禎

附表（單位：新台幣元）

	資遣費	特休未休工資	積欠工資	提繳勞工退休金	利息起算日	被告應給付及供擔保金額
乙○○	86,990	15,000	-	13,332	112/7/16	101,990
己○○	0	32,058	-	-	112/7/2	32,058
戊○○	0	0	32,80	10,908	112/7/	32,805

(續上頁)

01

			5		10	
甲○○	29,071	0	8,800	15,827	112/7/ 9	37,871
丁○○	0	—	—	10,368	—	—