

原告 潘潔茹
被告 日東烘培事業有限公司

兼
法定代理人 鄭素娥

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國113年8月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌萬肆仟零伍拾元，及自民國一百一十三年六月十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳勞工退休金新臺幣玖仟參佰零參元至原告於勞動部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百分之八十三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣捌萬肆仟零伍拾元為原告供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新臺幣玖仟參佰零參元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

本件被告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，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國(下同)111年3月21日受雇於被告，擔任西點人員，約定薪資新臺幣(下同)3萬2000元。被告於113年2月11日無預警休業，是被告係依據勞動基準法(下稱勞基法)第11條第1款之事由終止勞動契約。原告最後工

01 作日為113年2月11日，被告尚積欠原告113年1月及2月薪
02 資，原告自得請求資遣費3萬312元、積欠薪資4萬4138元、
03 特別休假未休工資9,600元，另被告並未依法提繳勞工退休
04 金，原告亦得請求被告補提繳勞工退休金2萬7819元。爰依
05 勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告8萬4
06 050元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百
07 分之五計算之利息。被告應補提繳勞工退休金2萬7819元至
08 原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

09 二、被告方面：被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀
10 作何聲明或陳述。

11 三、得心證之理由

12 (一)原告主張上開等情，業據其提出薪資單、LINE對話紀錄、台
13 北市政府勞資爭議調解紀錄可按(見本院卷第13~22頁)。是
14 原告主張被告應給付積欠薪資4萬4138元，洵屬有據，應予
15 准許。

16 (二)請求資遣費部分：

17 1. 雇主依勞基法第11條第1項之規定，終止勞動契約者，應依
18 左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續
19 工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、
20 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給
21 之。未滿一個月者以一個月計。為勞基法第11條、第17條所
22 明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之
23 工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、
24 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
25 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分
26 之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發
27 給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。
28 勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。

29 2. 平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額
30 除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工
31 作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工

資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。勞基法第2條第4款載有明文。

3. 本件被告公司無預警休業，被告係依據勞基法第11條第1款之規定而終止，有原告提出之非自願離職證明書為證，原告自得請求被告給付資遣費。又原告自111年3月21日起受雇於被告，最後工作日為113年2月11日，兩造約定薪資為3萬2000元，有原告之薪資單可參(見本院卷第13~15頁)，則原告自111年3月21日開始任職，最後工作日為113年2月11日，原告得請求之資遣費為3萬312元，有卷附之勞動部資遣費試算表可按，故原告請求資遣費3萬312元，為有理由，應予准許。

(三)提繳勞工退休金部分：

1. 又雇主應為適用勞退條例之勞工，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6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，最高法院101年度台上字第1602號著有裁判可資參照。
2. 原告主張被告自112年5月起至113年2月11日未為原告提繳勞工退休金，並請求被告應提繳2萬7819元云云。然查，兩造約定薪資為3萬2000元，其提繳級距應以3萬3300元計算，每月應提繳1998元，原告請求自112年5月起至113年2月11日止

共1萬8740元【計算式： $33,300\text{元} \times 0.06 \times 9 + 33,300\text{元} \times 0.06 \times 1/29 = 18,740\text{元}$ ，元以下四捨五入】，扣除被告已為原告提繳之勞工退休金元9437元（如附表所示），有本院依職權調閱之原告勞工退休金提繳資料可按（見本院卷第72-73頁），原告請求被告提繳9303元至原告之勞工退休金專戶（0000-0000=9303），應屬有據，應予准許，逾此部分，應予駁回。

（四）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，每年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞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定排定特別休假。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。雇主應將勞工每年特別休假之期日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勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。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。中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一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一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。原告尚有特別休假9日，為被告所不爭，據此計算，以113年1月薪資3萬2000元計算（見本院卷第13頁薪資單），原告得請求特別休假工資9,600元（ $32000\text{元} \div 30 \times 9 = 9600\text{元}$ ，元以下四捨五入），原告請求特別休假未休工資9,600元，為有理

由，應予准許。

四、綜上所述，原告依據勞動法令，請求被告給付8萬4050元(含薪資4萬4138元、資遣費3萬312元、特別休假未休工資9,600元)，及被告應補提繳勞工退休金9303元至原告之勞工退休金專戶，為有理由，逾此部分，應予駁回。

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、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 8 月 20 日
勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

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 8 月 20 日
書 記 官 王 思 穎

附表：(被告自112年5月起至113年2月11日之提繳金額)

月份	提繳級距	被告已提繳金額
11205	11100	666
11206	11100	666
11207	11100	666
11208	11100	666
11209	11100	666
11210	11100	666

(續上頁)

01

11211	26400	1584
11212	26400	1584
11301	27470	1648
11302	27470	625
		9437