

臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞訴字第54號

原告 廖筆聰  
訴訟代理人 王澄雅律師（法扶律師）  
被告 福詮實業股份有限公司

法定代理人 陳建安

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年7月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒拾柒萬貳仟參佰零捌元，其中新臺幣柒拾壹萬柒仟肆佰零捌元自民國一百一十三年三月三十一日起，其中新臺幣伍萬肆仟玖佰元自民國一百一十三年五月二十九日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣肆拾萬貳仟玖佰伍拾柒元至原告於勞工保險局勞退金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十八，其餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行，但被告如以新臺幣柒拾柒萬貳仟參佰零捌元、新臺幣肆拾萬貳仟玖佰伍拾柒元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事 實 及 理 由

一、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，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告起訴主張：

原告自民國88年9月8日任職於被告公司擔任環保大貨車司機，月薪為新臺幣（下同）5萬元。原告先前工作地點為被告之基隆分公司，嗣被告欲將原告調動至臺北市士林區工作，因原告住所地為基隆，被告以提供原告工作車輛通勤往返臺北、基隆兩地為條件，原告始同意調動至被告公司之士林發車廠工作，詎訴外人即被告董事、被告法定代理人甲○

01 ○之父陳生福（下逕稱其姓名）與原告於112年9月12日因出  
02 勤問題發生爭執，以鋁管毆擊原告，嗣陳生福又於113年2月  
03 22日發布公告表示由其接任甲○○成為被告公司董事長，並  
04 禁止原告駕駛被告公司車輛上、下班（下稱系爭公告）。被  
05 告提供原告通勤車輛為兩造合意之勞動條件，陳生福發布系  
06 爭公告違反兩造間之勞動契約，且被告尚有高薪低報之違反  
07 勞動法令情事，原告遂於113年2月29日以傳真通知被告公  
08 司、通訊軟體LINE通知甲○○，終止兩造間之勞動契約，被  
09 告公司迄今尚積欠原告113年2月之工資9,000元、資遣費73  
10 萬3,347元、未休特別休假工資4萬5,900元，並應補提繳被  
11 告短繳、未繳之退休金40萬2,957元至原告勞工退休金專  
12 戶。為此，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法（下簡稱勞基  
13 法）第14條第3項、第17條、第38條第4項、勞動基準法施行  
14 細則（下簡稱勞基法施行細則）第24條之1、勞工退休金條  
15 例（下簡稱勞退條例）第6條、第12條第1項、第14條第1  
16 項、第31條第1項之規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)被告  
17 應給付原告78萬8,247元，及其中73萬3,347元自113年3月31  
18 日起、其中5萬4,900元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償  
19 日止，按週年利率百分之五計算之利息。(二)被告應提繳40萬  
20 2,957元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專  
21 戶。

22 三、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀作何聲明或  
23 陳述。

24 四、本院得心證之理由：

25 (一)、積欠工資：

26 按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，  
27 勞基法第22條第2項前段及民法第486條前段，分別定有明  
28 文。原告主張兩造間約定每月工資為5萬元，另有大夜班加  
29 給、加班費等，每月實際工資多為6萬元以上，然原告113年  
30 2月之工資加上勞健保自付額，僅有5萬1,000元，較過往每  
31 月實際工資短少9,000元等情，有原告提出與被告公司會計L

01 INE對話紀錄截圖、薪轉帳戶存摺內頁（本院卷第52頁至第6  
02 4頁）可參，且被告經合法通知後，於言詞辯論期日未到場  
03 亦未提出書狀爭執，依民事訴訟法第280條第3項規定視同自  
04 認。查原告終止兩造間勞動契約前6個月即112年9月至113年  
05 2月，每月實際工資分別為6萬7,124元、6萬5,803元、6萬5,  
06 970元、6萬970元、6萬970元、5萬1,000元，除113年2月  
07 外，每月實際工資均為6萬元以上，是原告得依前揭規定及  
08 兩造間勞動契約，請求被告給付尚積欠之113年2月工資9,00  
09 0元，為有理由，應予准許。

10 (二)、資遣費：

- 11 1. 按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重  
12 大侮辱之行為者、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害  
13 勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第17條  
14 規定於本條終止契約準用之。勞基法第14條第1項第2款、第  
15 6款、第4項分別定有明文。次按雇主依勞基法第11條或第13  
16 條但書規定終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣  
17 費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相  
18 當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月  
19 數，或工作未滿1年者，以比例計給之，勞基法第17條第1項  
20 定有明文。復按本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於  
21 本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之  
22 退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前  
23 項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第  
24 十三條但書、第十四條、第二十條、第五十三條、第五十四  
25 條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止  
26 時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該  
27 保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內  
28 發給；勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工  
29 作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條  
30 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止  
31 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

01 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均  
02 工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞退條例第11條第  
03 1項、第2項、第12條第1項亦有明定。

04 2. 原告主張其自88年9月8日受僱於被告公司，原告於113年2月  
05 29日晚間以勞基法第14條第1項第2款、第6款為由，終止兩  
06 造間勞動契約，原告最後工作日為113年2月29日，而被告曾  
07 將原告之勞保分別投保於被告家族企業其他公司名下，並以  
08 被告公司、被告基隆分公司、訴外人福來達實業有限公司、  
09 訴外人宥鴻環保有限公司為投保單位，雖曾有中斷投保之情  
10 事，惟原告受僱於被告公司之工作內容未變更，提供勞務之  
11 地點均為被告公司之場所，且均由被告公司將每月工資匯入  
12 原告帳戶，原告年資應連續計算等情，有原告之勞工保險被  
13 保險人投保資料表、臺北市政府勞動局勞資爭議調解申請  
14 書、原告以書面終止契約之傳真紀錄、LINE對話紀錄截圖  
15 （本院卷第24頁、第30頁至第38頁）在卷可證，且被告經合  
16 法通知後，於言詞辯論期日未到場亦未提出書狀爭執，依民  
17 事訴訟法第280條第3項規定視同自認。原告依前揭規定請求  
18 被告給付資遣費，即屬有據。

19 3. 依勞基法第2條第4款「平均工資：指計算事由發生之當日前  
20 6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工  
21 作未滿6個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之  
22 總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，  
23 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  
24 實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。」  
25 另依勞基法施行細則第2條第1款規定，發生計算事由當日之  
26 工資及日數，均不列入計算平均工資，參照內政部74年4月2  
27 6日（74）台內勞字第306914號函釋意旨，勞基法第2條第4  
28 款平均工資定義所稱「6個月」，係指依日曆計算之6個月總  
29 日數。原告自113年2月29日計算，往前回溯6個月止，其離  
30 職當月、前第1、2、3、4、5月份之薪資，分別為6萬7,124  
31 元、6萬5,803元、6萬5,970元、6萬970元、6萬970元、5萬

01 1,000元，據此計算，原告之月平均薪資應為6萬626元。其  
02 自88年9月8日開始任職於被告公司至113年2月29日止，於94  
03 年7月1日勞工退休金條例實施前之舊制資遣年資為5年10個  
04 月（未滿1個月者以1個月計），舊制資遣基數為 $5+5/6$ （舊  
05 制資遣基數計算公式：年+月 $\div$ 12）。自94年7月1日勞退新制  
06 施行日起之資遣年資為18年8個月，新制資遣基數為6（新制  
07 資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div 30)]\div 12)\div 2$ ）。新舊制資  
08 遣基數合計為 $11+5/6$ ，原告得請求被告公司給付之資遣費為  
09 71萬7,408元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五  
10 入），逾此範圍請求，即屬無據，應予駁回。

### 11 (三)、特休未休之工資：

12 按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，  
13 應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，  
14 三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年  
15 未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。  
16 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，  
17 每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，  
18 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  
19 個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所  
20 定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休  
21 假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日  
22 數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方  
23 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  
24 未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假  
25 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  
26 所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞  
27 工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應  
28 負舉證責任」，勞基法第38條定有明文。次按，勞基法第38  
29 條第4項所定雇主應發給工資之基準，按勞工未休畢之特別  
30 休假日數，乘以其一日工資計發。前目所定一日工資，為勞  
31 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

01 所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一  
02 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  
03 施行細則第24之1條第2項定有明文。原告主張其離職前特別  
04 休假未休尚有27日，被告未能證明原告有休假，是原告請求  
05 被告給付4萬5,900元（計算式：原告終止契約前最近一個月  
06 工資51,000 $\div$ 30 $\times$ 27=45,900），即屬有據。

07 (四)、未提繳勞工退休金部分：

08 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  
09 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  
10 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠  
11 償，勞退條例第14條第1項、第31條第1項各有明文。又勞退  
12 專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞退條例  
13 第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主  
14 未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將  
15 減損勞退專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自  
16 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  
17 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  
18 金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度  
19 台上字第1602號判決意旨參照）。

20 2. 原告每月工資為5萬元，應依級距5萬600元提撥6%即3,036  
21 元，被告公司於其請求之94年7月至113年2月，共224個月，  
22 但原告僅請求212個月，亦無不可。查被告提撥累計24萬675  
23 元，有原告勞工退休金個人專戶明細資料為證（本院卷第68  
24 頁），且被告對原告主張之事實，經合法通知後，於言詞辯  
25 論期日未到場亦未提出書狀爭執，依民事訴訟法第280條第3  
26 項規定視同自認。是原告依前揭規定向被告請求提撥自94年  
27 7月至113年2月其中212個月，共40萬2,957元（計算式：3,0  
28 36 $\times$ 212-240,675=402,957），至其勞工退休金個人專戶，為  
29 有理由，應予准許。

30 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
31 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法

01 定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利  
02 率。民法第229條第1項、第233條第1項分別定有明文。又應  
03 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利  
04 率為百分之五，亦為同法第203條所明定。工資應按時給  
05 付；資遣費應於終止勞動契約後30日內發給；終止勞動契約  
06 時，雇主應即結清特休未休工資給付勞工，勞基法第22條、  
07 民法第486條、勞退條例第12條第2項、勞基法施行細則第24  
08 之1條第2項第2款第2目、第9條分別有明文規定，均核屬有  
09 確定期限之給付，被告於本案起訴前均已陷於遲延；是就本  
10 件資遣費部分，原告請求自113年3月31日起至清償日止；積  
11 欠之工資及特休未休工資部分，均自起訴狀繕本送達翌日即  
12 113年5月29日（本院卷第80頁）起至清償日止，按週年利率  
13 百分之五計算之遲延利息，核屬有據。

14 六、是原告請求被告給付資遣費71萬7,408元，自113年3月31日  
15 起；以及積欠之113年2月薪資9,000元、特休未休工資4萬5,  
16 900元，自113年5月29日起，均至清償日止，按週年利率百  
17 分之五計算之遲延利息，及應補提撥勞退金40萬2,957元至  
18 原告個人勞退金專戶內，均為有理由，應予准許。逾此範圍  
19 請求，即屬無據，應予駁回。

20 七、本件事證已臻明確，兩造之其餘主張、陳述或提出之證據，  
21 經核與判決之結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

22 八、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件  
23 法第44條第1項規定，主文第一項、第二項應依職權宣告假  
24 執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得  
25 免為假執行。

26 九、依民事訴訟法第79條，判決如主文。

27 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日  
28 勞 動 法 庭 法 官 絲 鈺 雲

29 以上正本係照原本作成。

30 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若  
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不

01 命補正逕行駁回上訴。

02 中 華 民 國 113 年 8 月 9 日

03 書記官 邱勃英

04 附表一：原告終止契約前6個月工資  
05

編號	工資年月	匯入原告 帳戶之金 額（新臺 幣元）	當月實際工 資	計算依據
1	112年9月	6萬5,314 元	6萬7,124元	匯入金額+已扣 勞健保1,810元
2	112年10 月	6萬3,993 元	6萬5,803元	匯入金額+已扣 勞健保1,810元
3	112年11 月	6萬4,160 元	6萬5,970元	匯入金額+已扣 勞健保1,810元
4	112年12 月	5萬9,160 元	6萬970元	匯入金額+已扣 勞健保1,810元
5	113年1月	3萬9,160 元	6萬970元	現金2萬元+匯 入金額+已扣勞 健保1,810元
6	113年2月	4萬9,190 元	5萬1,000元	無摺存款匯入 金額+已扣勞健 保1,810元

06 附表二：原告請求項目與本院認定  
07

編號	項目	原告請求（新臺 幣元）	本院認定（新臺 幣元）
1	113年2月積欠 之工資	9,000元	9,000元

(續上頁)

01

2	資遣費	73萬3,347元	71萬7,408元
3	特休未休工資	4萬5,900元	4萬5,900元
4	合計	78萬8,247元	77萬2,308元
5	勞工退休金	40萬2,957元	40萬2,957元