

臺灣基隆地方法院基隆簡易庭民事判決

111年度基勞簡字第3號

原告 林昭君

趙欣儀

池琇瑜

上三人共同

訴訟代理人 陳學驊律師

被告 咏序食品股份有限公司

兼 上一人

法定代理人 胡岑誌（原名胡惟甯）

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年6月22日辯論終結，判決如下：

主 文

被告咏序食品股份有限公司應給付原告乙○○、丁○○、甲○○各新臺幣伍萬貳仟捌佰捌拾伍元、捌萬伍仟參佰柒拾伍元、參萬貳仟伍佰壹拾伍元，及均自民國一百一十一年六月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告咏序食品股份有限公司應分別提撥新臺幣壹萬零參佰玖拾貳元、壹萬伍仟柒佰參拾貳元、陸仟陸佰柒拾貳元至勞動部勞工保險局原告乙○○、丁○○、甲○○之個人退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告咏序食品股份有限公司負擔。

本判決第一項、第二項得假執行，但被告咏序食品股份有限公司

01 如各以新臺幣陸萬參仟貳佰柒拾柒元、壹拾萬壹仟壹佰零柒元、
02 參萬玖仟壹佰捌拾柒元為原告乙○○、丁○○、甲○○預供擔
03 保，得免為假執行。

04 原告其餘假執行之聲請駁回。

05 事實及理由

06 壹、程序方面

07 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
08 基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在
09 此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查
10 原告本係聲明請求：(一)被告咏序食品股份有限公司（下稱咏
11 序公司）、丙○○應連帶給付原告乙○○新臺幣（下同）5
12 3,867元、原告丁○○85,921元、原告甲○○33,263元，及
13 均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
14 之利息。(二)被告咏序食品股份有限公司應分別提撥12,096
15 元、16,560元、6,672元至原告乙○○、丁○○、甲○○之
16 勞動部勞工保險局勞工退休金專戶。(三)願供擔保，請求准予
17 宣告假執行。（參見本院卷第11頁）嗣則於民國111年6月10
18 日，提出民事變更訴之聲明暨準備理由狀，援其先前主張之
19 相同事實，更正其應受判決事項之聲明，求為判命：(一)被告
20 咏序公司、丙○○應連帶給付原告乙○○53,536元、原告丁
21 ○○○85,375元、原告甲○○32,515元，及均自起訴狀繕本送
22 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告咏
23 序公司應分別提撥12,096元、16,560元、6,672元至原告乙
24 ○○○、丁○○、甲○○之勞動部勞工保險局勞工退休金專
25 戶。(三)願供擔保，請求准予宣告假執行。（參見本院卷第15
26 7頁、第179頁）核其所為更異，尚屬應受判決事項聲明之減
27 縮，且其請求之基礎事實同一，合於上開規定，應予准許。

28 二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法
29 第386條各款所列情形，爰依民事訴訟法第436條第2項、第3
30 85條第1項前段之規定，准原告之聲請，由其一造辯論而為
31 判決。

01 貳、實體方面

02 一、原告主張：

03 原告乙○○、丁○○、甲○○各於110年3月15日、109年11
04 月6日、110年4月12日，受僱於被告咏序公司擔任產品包裝
05 作業員乙職；原告乙○○、甲○○每月薪資係24,000元，並
06 自110年7月起，調整為每月26,000元；而原告丁○○每月薪
07 資則為27,000元。後被告咏序公司雖因COVID-19疫情導致業
08 務緊縮，於110年10月16日、110年11月16日、110年8月31
09 日，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定，分別
10 與原告乙○○、丁○○、甲○○終止勞動契約，然被告咏序
11 公司迄仍積欠原告乙○○、丁○○、甲○○工資各21,806
12 元、42,309元、15,976元、資遣費各7,374元、13,875元、
13 4,405元、預告工資各8,252元、17,609元、7,514元、特休
14 工資各2,475元、5,283元、0元、勞健保費各13,629元、5,5
15 44元、4,620元未償，復未依法提繳勞工退休金（下稱勞退
16 金）各12,096元、16,560元、6,672元，至乙○○、丁○
17 ○、甲○○於勞保局之勞工退休金專戶，兼之丁○○為請領
18 失業給付，曾代被告咏序公司完納勞保費暨滯納金合計755
19 元，是原告自得本於勞基法、勞動契約以及不當得利之法律
20 關係請求被告咏序公司給付乙○○、丁○○、甲○○各53,5
21 36元、85,375元、32,515元，暨分別提撥12,096元、16,560
22 元、6,672元，至乙○○、丁○○、甲○○於勞動部勞工保
23 險局之勞工退休金專戶。又被告丙○○乃被告咏序公司之負
24 責人，卻容任被告咏序公司違反法令導致被告咏序公司迄尚
25 積欠乙○○、丁○○、甲○○各53,536元、85,375元、32,5
26 15元，故原告亦得依民法第184條第2項前段、公司法第23條
27 第2項規定，請求被告丙○○就「除提撥勞退金以外」之上
28 開金額，就原告連帶負損害賠償之責。基上，爰聲明：
29 (一)被告咏序公司、丙○○應連帶給付原告乙○○53,536元、原
30 告丁○○85,375元、原告甲○○32,515元，及均自起訴狀繕
31 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

01 (二)被告咏序公司應分別提撥12,096元、16,560元、6,672元至
02 原告乙○○、丁○○、甲○○之勞動部勞工保險局勞工退休
03 金專戶。

04 (三)願供擔保，請求准予宣告假執行。

05 二、被告答辯：

06 被告經本院合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書
07 狀為任何聲明或陳述。

08 三、本院判斷：

09 (一)原告主張乙○○、丁○○、甲○○各於110年3月15日、109
10 年11月6日、110年4月12日，受僱於被告咏序公司擔任產品
11 包裝作業員乙職；乙○○、甲○○每月薪資係24,000元，並
12 自110年7月起，調整為每月26,000元，而丁○○每月薪資則
13 為27,000元；又被告咏序公司雖因COVID-19疫情導致業務緊
14 縮，於110年10月16日、110年11月16日、110年8月31日，依
15 勞基法第11條第2款規定，分別與原告乙○○、丁○○、甲
16 ○○終止勞動契約，然被告咏序公司目前尚欠原告工資、資
17 遣費、預告工資、特休工資、勞健保費以及原告代墊之勞保
18 費與滯納金未償，復未依法提繳勞退金至原告等人設於勞保
19 局之勞工退休金專戶等情，業據原告提出與其主張相符之薪
20 資單、非自願離職證明書、勞工保險被保險人投保資料表、
21 勞動部勞工保險局110年12月29日保普核字第110071409065
22 號函、勞動部勞工保險局保險費暨滯納金繳款單、勞工退休
23 金個人專戶明細資料、基隆市政府勞資爭議調解記錄、薪轉
24 帳戶交易明細表、被告咏序公司於勞動部勞工保險局應繳保
25 費查詢明細列印紙本等件為證，並經本院職權向基隆市政府
26 函調原告等人與被告咏序公司間勞資爭議調解資料查核無
27 訛，有基隆市政府111年1月17日基府社關參字第1110002957
28 號函、111年1月3日基府社關參字第1100083472號函暨勞資
29 爭議調解申請書、勞資爭議調解記錄等書面資料存卷為憑，
30 兼之被告既未出席勞資爭議調解，亦未到庭爭執或提出書狀
31 表明證據或有利於己之答辯，本院綜合上開證據調查結果，

01 自堪認原告之上開主張為真實。

02 (二)茲就雇主即被告咏序公司所應給付之工資、資遣費、預告工
03 資、特休工資、勞健保費、勞保費暨滯納金，以及所應提繳
04 之勞退金數額，逐項審酌如下：

05 1.工資部分：

06 (1)按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主
07 應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法
08 施行細則第9條分別定有明文。是依前開規定，雇主合法終
09 止勞動契約時，勞工自得請求結清全額工資。

10 (2)原告乙○○主張被告咏序公司尚欠「110年8月工資13,553
11 元、9月工資8,253元」，業據提出薪資單、薪轉帳戶交易明
12 細表為證。本院審核原告乙○○薪轉帳戶於110年6月23日、
13 7月23日、8月25日，各有當月薪資單之所示數額匯入，而可
14 合理推認「被告咏序公司係於原告乙○○提出勞務給付之次
15 月下旬給付工資」；因上開薪轉帳戶於110年8月26日以後，
16 即未見有何「相同或近似於乙○○之薪資數額」匯入，故原
17 告主張被告咏序公司尚欠乙○○工資21,806元（110年8月工
18 資13,553元、9月工資8,253元），自有所本而堪採信。

19 (3)原告丁○○主張被告咏序公司尚欠「110年9月工資9,209
20 元、10月工資29,500元、11月工資3,600元」，亦據提出薪
21 資單、薪轉帳戶交易明細表為證。本院審核原告丁○○之薪
22 轉帳戶，截至110年9月28日為止，各有當月薪資單之所示數
23 額匯入，然而110年10月薪資單所示19,209元，於薪轉帳戶
24 祇見10,000元匯款，此後同樣未見有何「相同或近似於丁○
25 ○之薪資數額」匯入，故應認被告咏序公司尚欠丁○○110
26 年9月工資餘款及「至丁○○離職為止（即110年11月16
27 日）」之工資未償。因110年10月薪資單顯示丁○○工資數
28 額為19,209元，是於扣除業已匯入帳戶之10,000元以後，被
29 告咏序公司尚應給付丁○○9,209元【計算式19,209元－10,
30 000元＝9,209元】；又依薪資單所載推敲丁○○之薪資結
31 構，可知丁○○每月基本工資雖係27,000元，然被告咏序公

01 司尚固定於每月提供全勤獎金1,500元與伙食津貼1,000元，
02 關此經常性給與之津貼，依勞基法第2條第3款規定，亦為丁
03 ○○工資之一部，故110年10月計至110年11月16日為止，被
04 告咏序公司尚應給付丁○○33,100元（計算式：**①**10月工
05 資：27,000元+1,500元+1,000元=29,500元；**②**11月工
06 資：27,000元÷30日×4日=3,600元；**③**29,500元+3,600元
07 =33,100元）。從而，原告主張被告咏序公司尚欠丁○○工
08 資42,309元（110年9月尚欠9,209元，110年10月至110年11
09 月16日應付33,100元），亦有根據而堪採信。

10 (4)原告甲○○主張其工資係以現金方式領取，倘經受領無訛，
11 即由其於「薪資單之簽收欄處」簽名確認，而被告咏序公司
12 尚欠110年8月工資15,976元未付，亦據提出薪資單為證。本
13 院審核原告甲○○所提出之全部薪資單，僅止110年8月未經
14 甲○○簽名確認，並參酌該薪資單所載薪資結構，原告甲○
15 ○110年8月工資應為15,976元【計算式：基本工資22,533元
16 +全勤獎金1,300元+伙食津貼867元—勞保費552元—健保
17 費372元—排休（72HR）7,800元=15,976元】；基此，原告
18 主張被告咏序公司尚欠甲○○工資15,976元（110年8月工
19 資），亦屬合理可信。

20 2.資遣費部分：

21 (1)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
22 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
23 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
24 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平
25 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
26 資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞工退休金條例（下
27 稱勞退條例）第12條第1項定有明文。且參酌行政院勞工委
28 員會（現已改制為勞動部）83年4月9日台(83)勞動2字第25564
29 號函釋意旨，勞基法第2條第4款規定所稱之平均工資，固係
30 指「日平均薪資」，惟考量「計算事由發生之當日前6個月
31 之總日數」，視其大月、小月而為181天至184天不等（並非

均係固定180天），倘若一律以每月30天計之，將使勞工應得之資遣費數額減少；若以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數作為計算標準（即以「勞工退休前6個月工資總額直接除以6」），應較為簡易、準確及合理。承此說明，雇主依勞基法第11條終止勞動契約時，應先計算勞工之平均工資，再據其工作年資，按比例發給資遣費；而平均工資則以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為準（即以勞工退休前6個月工資總額直接除以6計之）。

(2)原告乙○○於110年3月15日迄同年10月16日，受僱於被告咏序公司，工作年資為7個月又1天，因勞基法施行細則第2條第1款規定，計算平均工資時，發生計算事由之當日不計入，兼參酌行政院勞工委員會83年4月9日台(83)勞動2字第25564號函釋意旨，原告乙○○於資遣（110年10月16日）前6個月即110年4月16至10月15日之平均工資，應為25,167元【計算式： $(24,000\text{元} \div 30 \times 15 + 24,000\text{元} + 24,000\text{元} + 26,000\text{元} + 26,000\text{元} + 26,000\text{元} + 26,000\text{元} \div 30 \times 15) \div 6\text{個月} = 25,167\text{元}$ ，元以下四捨五入，下同】（註：原告乙○○7月工資調整為26,000元）。又原告乙○○工作年資為7個月又1天，新制基數即為109/372【新制資遣基數計算公式： $[\text{年} + (\text{月} + \text{日} \div \text{當月份天數}) \div 12] \div 2$ 】，故原告乙○○請求被告咏序公司給付資遣費7,374元【計算式： $25,167\text{元} \times 109/372 = 7,374\text{元}$ 】，為有理由。

(3)原告丁○○於109年11月6日迄110年11月16日，受僱於被告咏序公司，工作年資為1年又10天，因勞基法施行細則第2條第1款規定，計算平均工資時，發生計算事由之當日不計入，兼參酌行政院勞工委員會83年4月9日台(83)勞動2字第25564號函釋意旨，原告丁○○於資遣（110年11月16日）前6個月即110年5月16至11月15日之平均工資，應為27,000元【計算式： $(27,000\text{元} \div 30 \times 15 + 27,000\text{元} + 27,000\text{元} + 27,000\text{元} + 27,000\text{元} + 27,000\text{元} + 27,000\text{元} \div 30 \times 15) \div 6\text{個月} = 27,000\text{元}$ 】。又原告丁○○工作年資為1年又10天，新制基數即為3

7/72【新制資遣基數計算公式： $[\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div\text{當月份天數})\div12]\div2$ 】，故原告丁○○請求被告咏序公司給付資遣費13,875元【計算式： $27,000\text{元}\times37/72=13,875\text{元}$ 】，為有理由。

(4)原告甲○○於110年4月12日迄110年8月31日，受僱於被告咏序公司，工作年資為4個月又19天；因原告甲○○工作未滿6個月，依勞基法第2條第4款規定，平均工資為工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額；又原告甲○○於110年4月12日迄110年8月31日之工作總日數，為141日，110年4月迄7月工資，依序為21,600元、24,000元、24,000元、26,000元，再加計8月工資22,533元，原告甲○○「日平均工資」應為838元【計算式： $(21,600\text{元}+24,000\text{元}+24,000\text{元}+26,000\text{元}+22,533\text{元})\div141=838\text{元}$ 】，「月平均工資」應為25,643元【以83年4月9日台(83)勞動2字第25564號函之標準計算，即日平均工資乘以計算期間每月平均日數（先計算4月至8月每月平均日數日再乘以日平均工資）；計算式：① $(30+31+30+31+31)\div5=30.6$ ；② $30.6\times838=25,643\text{元}$ 】，又原告甲○○工作年資為4個月又19天，新制基數即為143/744【新制資遣基數計算公式： $[\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div\text{當月份天數})\div12]\div2$ 】，故原告甲○○得請求被告咏序公司給付之資遣費為4,929元（計算式： $25,643\text{元}\times143/744=4,929\text{元}$ ）。從而，原告甲○○於4,929元之範圍內，請求被告咏序公司給付資遣費4,405元，為有理由，應予准許。

3.預告工資部分：

(1)按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三繼續工作3年以上者，於30日前預告之；雇主未依第1項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3項定有明文。且參酌勞動部109年10月29日勞動關2字第1090128292A號令，勞基法第16條第1項及第3項規定，關於預告期間計算及預告期間工資之給

付標準，為「雇主應預告期間之日數乘以勞工一日工資」；該一日工資，為勞工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。但該金額低於平均工資者，以平均工資計給。因原告主張被告咏序公司未予預告旋即終止勞動契約，故原告自得依前開規定，請求被告咏序公司給付預告期間工資。

(2)承前 2.(2)所述，原告乙○○工作年資為7個月又1天，依勞基法第16條第1項規定，預告期間為10日；參酌勞動部109年10月29日勞動關2字第1090128292A號令，以「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」計算一日工資，原告乙○○所得請求之預告期間工資，應係8,667元【計算式：契約終止前最近1個月即9月基本工資26,000元 $\div 30 \times 10 = 8,667$ 元】。從而，原告乙○○於8,667元之範圍內，請求被告咏序公司給付預告工資8,252元，為有理由。

(3)承前 2.(3)所述，原告丁○○工作年資為1年又10天，依勞基法第16條第1項規定，預告期間為20日；參酌勞動部109年10月29日勞動關2字第1090128292A號令，以「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」計算一日工資，原告丁○○所得請求之預告期間工資，應係18,000元【計算式：契約終止前最近1個月即10月基本工資27,000元 $\div 30 \times 20 = 18,000$ 元】。從而，原告乙○○於18,000元之範圍內，請求被告咏序公司給付預告工資17,609元，為有理由。

(4)承前 2.(4)所述，原告甲○○工作年資為4個月又19天，依勞基法第16條第1項規定，預告期間為10日；參酌勞動部109年10月29日勞動關2字第1090128292A號令，以「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」計算一日工資，原告甲○○所得請求之預告期間工資，應係8,667元【計算式：契約終止前最近1個月即7月基本工資26,000元 $\div 30 \times 10 = 8,667$ 元】。從而，原告甲○○於8,667元之範

圍內，請求被告咏序公司給付預告工資7,514元，為有理由。

4.特休未休工資部分：

(1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：(一)6個月以上1年未滿者，3日。(二)1年以上2年未滿者，7日。(三)2年以上3年未滿者，10日。(四)3年以上5年未滿者，每年14日。(五)5年以上10年未滿者，每年15日。(六)10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；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。勞基法第38條第1項、第4項前段定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，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1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文。

(2)承前 2.(2)所述，原告乙○○於110年3月15日迄同年10月16日，受僱於被告咏序公司（6個月以上1年未滿），依勞基法第38條第1項第1款規定，原告乙○○理應享有3日特別休假，故其特休未休工資應為2,600元【計算式：契約終止前最近1個月即9月基本工資26,000元 $\div$ 30 $\times$ 3＝2,600元】。從而，原告乙○○於2,600元之範圍內，請求被告咏序公司給付特休未休工資2,475元，為有理由。

(3)承前 2.(3)所述，原告丁○○於109年11月6日迄110年11月16日，受僱於被告咏序公司（1年以上2年未滿），依勞基法第38條第1項第2款規定，原告丁○○理應享有7日特別休假，因原告丁○○自承其已休1日，故其特休未休工資應為5,400元【計算式：契約終止前最近1個月即10月基本工資27,000 $\div$ 30 $\times$ （7-1）＝5,400元】。從而，原告丁○○於5,400元之範圍內，請求被告咏序公司給付特休未休工資5,283元，為有理由。

01 5.預扣勞健保費部分：

02 (1)按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利
03 益，民法第179條前段定有明文。查被告咏序公司自原告薪
04 資扣取勞、健保費，卻未代繳予主管機關，是自客觀以言，
05 被告咏序公司顯係無法律上之原因而受利益，並致原告受有
06 損害，從而，原告自得本於不當得利之法律關係，請求被告
07 咏序公司返還關此不法利得。

08 (2)原告乙○○主張被告咏序公司自其薪資扣取勞、健保費，每
09 月合計1,947元（健保費1,395元、勞保費552元），因被告
10 咏序公司扣款後未予代繳，乃本不當得利之法律關係，請求
11 告咏序公司返還「110年4月迄同年10月扣取金額總計13,629
12 元（1,947元×7個月）」。惟細繹乙○○110年4月迄同年10
13 月薪資單所示，被告咏序公司以「勞、健保費」之名目，自
14 乙○○薪資所扣取之金額，依序為924元（健保費372元、勞
15 保費552元）、2,319元（健保費1395元、勞保費552元、健
16 保補扣372元）、1,947元（健保費1,395元、勞保費552
17 元）、1,947元（同前）、1,947元（同前）、1,947元（同
18 前）、1,947元（同前），以上金額總計12,978元【計算
19 式：924元+2,319元+1,947元+1,947元+1,947元+1,947
20 元+1,947元=12,978元】，故被告咏序公司僅於12,978元
21 之範圍以內受有利益，並致乙○○受有損害；從而，原告本
22 於不當得利之法律關係，請求被告咏序公司給付乙○○12,9
23 78元，為有理由，應予准許，至原告逾此範圍之請求，則乏
24 根據，為無理由，應予駁回。

25 (3)原告丁○○主張被告咏序公司自其薪資扣取勞、健保費，每
26 月合計924元（健保費372元、勞保費552元），因被告咏序
27 公司扣款後未予代繳，乃本不當得利之法律關係，請求告咏
28 序公司返還「110年5月迄同年10月扣取金額總計5,544元（9
29 24元×6個月）」。經核原告所陳扣款情節，尚與丁○○110
30 年5月迄同年10月之薪資單所載相符，而可認被告咏序公司
31 係於5,544元之範圍以內受有利益，並致丁○○受有損害；

從而，原告本於不當得利之法律關係，請求被告咏序公司給付丁○○5,544元，為有理由，應予准許。

(4)原告甲○○主張被告咏序公司自其薪資扣取勞、健保費，每月合計924元（健保費372元、勞保費552元），因被告咏序公司扣款後未予代繳，乃本不當得利之法律關係，請求被告咏序公司返還「110年4月迄同年8月扣取金額總計4,620元（924元x5個月）」。經核原告所陳扣款情節，亦與甲○○之薪資單所載相符，而可認被告咏序公司係於4,620元之範圍以內受有利益，並致甲○○受有損害；從而，原告本於不當得利之法律關係，請求被告咏序公司給付甲○○4,620元，亦有理由，應予准許。

6.代墊勞保費暨滯納金部分：

承前(一)所述，被告咏序公司因COVID-19疫情導致業務緊縮，於110年11月16日，依勞基法第11條第2款規定，與原告丁○○終止勞動契約；故原告丁○○乃「非自願離職」，並得依就業保險法第11條規定，向主管機關申領失業給付。惟原告丁○○申請失業給付之時，獲悉「被告咏序公司並未依法繳納勞保費」，致其請領要件有所欠缺，經原告丁○○代雇主即咏序公司墊付勞保費暨滯納金合計755元，主管機關方始受理其失業給付之申請，業經提出勞動部勞工保險局保險費暨滯納金繳款單及勞保費繳納轉帳交易明細（本院卷第79頁、第95頁）為證。因丁○○代雇主咏序公司繳納755元，形同免除咏序公司於此範圍之繳款義務，而可認被告咏序公司於755元之範圍以內受有利益，並致丁○○受有損害；從而，原告本於不當得利之法律關係，請求被告咏序公司給付丁○○755元，同有理由，應予准許。

7.補提繳勞工退休金部分：

(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百分之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勞退專戶，以回復原狀。

(2)被告咏序公司於乙○○之任職期間（110年3月15日至同年10月16日），未依法就乙○○提繳勞工退休金乙情，有乙○○之勞工退休金個人專戶明細資料可參。因乙○○於110年3月15日迄同年3月31日之工資為17,600元，參照109年11月5日勞動部勞動福3字第1090136036B號令修正發布並自110年1月1日生效之勞工退休金月提繳分級表（下稱110年勞工退休金月提繳分級表），其勞保級距為17,880元；又乙○○於110年4月迄同年6月之工資為24,000元，參照110年勞工退休金月提繳分級表，其勞保級距為24,000元；而乙○○於110年7月迄同年9月之工資為26,000元，參照110年勞工退休金月提繳分級表，其勞保級距為26,400元。是依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定核算，被告咏序公司應為乙○○提繳10,392元【計算式：17,880元 $\times$ 16/31 $\times$ 6%+24,000元 $\times$ 3 $\times$ 6%+26,400元 $\times$ （3+15/31） $\times$ 6%=10,392元】；從而，原告請求被告咏序公司提繳10,392元至乙○○於勞保局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，至原告逾此範圍之請求，則乏根據，為無理由，應予駁回。

(3)被告咏序公司於丁○○任職期間之110年2月迄110年11月16日，未依法就丁○○提繳勞工退休金乙情，有丁○○之勞工退休金個人專戶明細資料可參。因丁○○於此期間，每月工資為27,000元，參照110年勞工退休金月提繳分級表，其勞保級距為27,600元，是依勞退條例第6條第1項、第14條第1

項規定核算，被告咏序公司應為丁○○提繳15,732元【計算式： $27,600 \text{元} \times (9 + 15/30) \times 6\% = 15,732 \text{元}$ 】；從而，原告請求被告咏序公司提繳15,732元至丁○○於勞保局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，至原告逾此範圍之請求，則乏根據，為無理由，應予駁回。

(4)被告咏序公司於甲○○之任職期間（110年4月12日至同年8月31日），未依法就甲○○提繳勞工退休金乙情，有甲○○之勞工退休金個人專戶明細資料可參。因甲○○於110年4月12日迄同年4月30日之工資為21,600元，參照110年勞工退休金月提繳分級表，其勞保級距為22,000元；又甲○○於110年5、6月之工資為24,000元，參照110年勞工退休金月提繳分級表，其勞保級距為24,000元；而甲○○於110年7、8月之工資為26,000元，參照110年勞工退休金月提繳分級表，其勞保級距為26,400元。是依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定核算，被告咏序公司應為甲○○提繳6,840元【計算式： $22,000 \text{元} \times 18/30 \times 6\% + 24,000 \text{元} \times 2 \times 6\% + 26,400 \text{元} \times 2 \times 6\% = 6,840 \text{元}$ 】；從而，原告於上開範圍以內，請求被告咏序公司提繳6,672元至甲○○於勞保局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。

8.綜上所述，原告乙○○請求被告咏序公司給付52,885元（計算式：工資21,806元＋資遣費7,374元＋預告工資8,252元＋特休工資2,475元＋勞健保費12,978元＝52,885元），暨提撥勞退金10,392元；原告丁○○請求被告咏序公司給付85,375元（計算式：工資42,309元＋資遣費13,875元＋預告工資17,609元＋特休工資5,283元＋勞健保費5,544元＋代墊勞保費及滯納金755元＝85,375元），暨提撥勞退金15,732元；原告甲○○請求被告咏序公司給付32,515元（計算式：工資15,976元＋資遣費4,405元＋預告工資7,514元＋勞健保費4,620元＝32,515元），暨提撥勞退金6,672元，均屬適法有據，為有理由，應予准許。惟原告逾上開範圍之主張，則欠根據，為無理由，不能准許。

01 (三)原告雖另主張被告丙○○乃被告咏序公司之負責人，卻容任
02 被告咏序公司違反法令導致被告咏序公司迄尚積欠工資、資
03 遣費、預告工資、特休工資、勞健保費、勞保費暨滯納金，
04 是其自得依民法第184條第2項前段、公司法第23條第2項規
05 定，請求被告丙○○就「除提撥勞退金以外」之其他金額，
06 就原告連帶負損害賠償之責云云。然原告雇主乃被告咏序公
07 司，而「非」法定代理人丙○○，是以本件違反勞基法或勞
08 退條例之行為人，原僅止被告咏序公司，而「非」其法定代
09 理人丙○○，此觀勞基法所設行政處罰（勞基法第75條規定
10 以下參看），均係針對「雇主（咏序公司）」而非其法定代
11 理人（丙○○），即足析其梗概；又侵權行為（不法侵害他
12 人權利之行為），固係違法行為之一種，債務不履行為債務
13 人侵害債權之行為，性質上雖亦屬於侵權行為，但法律另有
14 關於債務不履行之規定，故關於侵權行為之規定，於債務不
15 履行不適用之（最高法院43年台上字第752號判例意旨、95
16 年度台上字第2674號判決意旨參照），從而原告縱因咏序公
17 司（雇主）違反法令規定而有損害（即咏序公司未依兩造間
18 之勞動契約以及法令規範提出給付），其情亦屬雇主所為給
19 付之內容與債之本旨不合，而應負債務不履行責任（契約責
20 任）之另事，應循債務不履行之契約法則處理，而與侵權行
21 為之賠償責任迥不相牟。更何況，被告丙○○雖係咏序公司
22 之法定代理人，對外代表公司並綜理公司之一切事務，然
23 「公司法第23條第2項公司負責人之侵權行為責任」，與
24 「被告咏序公司債務不履行所生之契約責任」，兩者本質完
25 全不同，因債務人未依債之本旨提出給付（債務不履行），
26 在一般社會經驗上可能之原因甚多，是此一「單純債務不履
27 行」之客觀事態，原即無從直接據為「其公司負責人（法定
28 代理人）侵權行為」之推認，遑論原告既可本於勞動契約以
29 及相關法令，請求債務人即被告咏序公司提出給付，則被告
30 咏序公司一時未為給付之現狀，尤難直接等同於「原告在法
31 律上已受有如何之權利侵害」！因原告經本院闡明，仍不能

說明、舉證「丙○○究竟有何因故意或過失執行公司業務所為之行為，違反法令而具備侵權行為之要件（致生何種損害）」，是原告主張被告丙○○應依民法第184條第2項前段、公司法第23條第2項規定，對原告連帶負損害賠償之責云云，自係一無根據而非可取。

(四)結論：原告請求被告咏序公司各給付乙○○、丁○○、甲○○52,885元、85,375元、32,515元，及均自起訴狀繕本送達翌日即111年6月8日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨分別提撥10,392元、15,732元、6,672元至乙○○、丁○○、甲○○於勞動部勞工保險局勞工退休金專戶部分，為有理由，應予准許；至原告逾此範圍之請求，則欠根據，為無理由，應予駁回。

四、本件事證已臻明確，原告其餘所提證據，經審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

五、訴訟費用由敗訴責任較大之被告咏序公司負擔。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件為勞工請求雇主給付之事件，本院就原告勝訴部分，應依上開規定，依職權宣告假執行，並同時酌定相當之擔保金額，宣告被告咏序公司得供擔保或於提存後，免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

中 華 民 國 111 年 6 月 29 日
勞工法庭法 官 王慧惠

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。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 111 年 6 月 29 日
書記官 姚安儒