# 臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第77號

原　　告　魏惠珍

000000000000000000

訴訟代理人　林世煌

被　　告　河邊股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　張素鑾

送達址：高雄市前金區市○○路000號0樓之0

上列當事人間給付工資等事件，本院民國（下同）113年7月3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）55萬3,695元。

二、被告應提繳10萬4,544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1萬1,296元由被告負擔，並應於裁判確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息。

五、本判決第1、2項所命給付所命給付得假執行，但被告如分別以55萬3,695元、10萬4,544元預供擔保，得免假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自91年11月18日起受僱於被告公司，兩造間勞動契約關係於113年4月10日終止（勞保退保日期），被告公司業已發給非自願離職證明書，請求被告公司給付積欠之3個月工資10萬3,824元（【36,000－1,392《勞健保費》】×3＝103,824）、資遣費68萬4,000元（36,000×19【13《舊制年資91年12月5日至98年6月2日》】＋【6｛新制年資98年6月3日至113年4月10日《誤繕為113年2月29日》｝】＝684,000）、補提繳66個月未提繳之勞工退休金10萬4,544元（1,584×6%×66＝104,544）。並聲明：㈠被告應給付原告78萬7,

824；㈡被告應提繳10萬4,544元至原告之勞工退休金個人專戶。

二、被告抗辯：公司已破產沒錢，且勞保局說公司欠勞退基金，已經有行政裁罰，如果還要補提繳，是否罰我們繳2次錢。並聲明：原告之訴駁回。

三、原告就其主張之事實，已提出勞資爭議調解紀錄、勞保【職保】被保險人投保資料表（含明細）、勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表、勞工退休金個人專戶明細資料各1份為證（見本院卷第11至12頁、第47至61頁），經核大致相符，且為被告所不爭執，堪信為真實。

四、就原告請求有無理由及被告應給付金額分項說明如下：

㈠積欠工資：

1.工資為勞工為雇主服勞力可得之對價，依勞動契約之約定，勞工當得請求雇主給付工資。且依勞動基準法第22條第2項前段規定，工資應全額直接給付勞工。則雇主如積欠勞工工資，勞工當得依勞動契約及勞動基準法第22條第2項規定，請求雇主給付積欠之工資。本件被告既不否認其為原告之雇主，且積欠3個月工資，則原告得請求被告給付積欠之3個月工資，甚為明確。

2.原告主張其工資為每月3萬6,000元，核與依原告之勞保【職保】被保險人投保資料表（明細）記載，其111年4月1日起之勞保投保薪資為3萬6,300元相符（合於勞工退休金提繳分級表之規定之月提繳工資數額），且為被告所不爭執，堪信為真實，則原告之3個月工資為10萬8,000元，但扣除勞本、健保之個人自負金額合計4,305元（【872＋563】×3＝4,305），故原告可請求被告給付之積欠3個月工資為10萬3,695元。

㈡資遣費：

1.本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留；前項保留之工作年

資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金；上開情形其適用本條例後之工作年資，資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限；雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：①在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，②依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1個月計，勞工退休金條例第11條第1、2項、第12條第1項、勞動基準法第17條第1項分別定有明文。則勞工適用勞工退休金條例前之適用勞動基準法工作年資，其資遣費之計算，原則上以每滿1年發給相當於1個月平均工資為基準，適用勞工退休金條例之工作年資，原則上以每滿1年發給1/2個月之平均工資（最高6個月平均工資）為基準。

2.原告主張其舊制年資（適用勞動基準法之工作年資）91年12月5日至98年6月2日，新制年資（適用勞工退休金條例之工作年資）98年6月3日至113年2月29日，大致合於勞保【職保】被保險人投保資料表（明細）」、勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表之記載（見本院卷第48至51頁【98年6月3日至103年1月1日期間雖係以另1家餐飲公司為投保單位投保，但既為被告所不爭執，且核2家公司間亦有可能具實體同一性，而需對原告負雇主之不真正連帶責任，併予敘明】），堪信為真實。則以平均工資3萬6,000元計算，原告得請求被告給付之資遣費為45萬元（36,000×《6.5【舊制部分】＋6【新制部分】》＝450,000）。

㈢補提繳勞工退休金：

1.雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之

勞工（原告屬第1款之本國籍勞工）負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；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6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又有上開勞動基準法第31條第1項所規定之情形，而勞工尚不得請領退休金時，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，此有最高法院101年度台上字第1602號民事裁判要旨可資參照。

2.原告主張被告有66個月未幫其提繳勞工退休金，以其主張勞動契約終止日為113年4月10日計算，當係請求107年10月11日起至113年4月10日期間之勞工退休金補提繳。而依原告之勞保【職保】被保險人投保資料表（明細）之記載，107年10月11日起之勞保投保薪資為2萬6,400元，110年1月1日起調整為3萬1,800元，110年12月1日起調整為3萬3,300元，111年4月1日起始調為3萬6,300元（見本院卷第48頁），則依上開規定，被告於107年10月11日起至113年4月10日期間，應為原告提繳之勞工退休金應為12萬4,218元（26,400×0.06×【2/3＋26】＋31,800×0.06×11＋33,300×0.06×4＋36,300×0.06×【24＋1/3】＝124,218）。而依原告之勞工退休金個人專戶明細資料所記載，107年10月11日起至113年4月10日期間，被告共為原告提繳勞工退休金7,963元（1,584×5＋43＝7,963，見本院卷第60至61頁）。則原告於107年10月11日起至113年4月10日期間，得請求被告補提繳之勞工退休金為11萬6,255元（124,218－7,963＝116,255），從而原告請求被告補提繳勞工退休金10萬4,544元，當屬於法有據。至被告所辯已經有行政裁罰云云，無論是否屬實，均與其應需為原告補提繳勞工退休金無關，所辯並無可採。

五、綜上所述，原告所訴於給付55萬3,695元（103,695【積欠3個月工資】＋450,000【資遣費】＝553,695），及補提繳勞工退休金10萬4,544元之範圍，於法有據，應予准許。超過

上開範圍之所訴，於法無據，不應准許。又本件原告勝訴部分，屬法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

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（訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第91條第3項）。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　7　　月　　29　　日

勞動法庭　法　官　鄭峻明

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　　7　　月　　30　　日

書記官　洪光耀