

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞簡字第54號

原告 陳麗鈴

被告 河邊股份有限公司

法定代理人 張素鑾

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年8月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣409,990元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣409,990元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告起訴時原請求被告給付新臺幣（下同）214,534元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，訴狀送達後增加請求金額為411,060元並捨棄法定遲延利息之請求，而變更聲明如下述（本院卷第57頁），合於前揭規定，應予准許。

二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

三、原告主張：原告自民國109年10月1日起受僱於被告，在河邊香蕉碼頭訂席中心擔任訂席人員，原告薪資被告係以現金支付，被告積欠薪資已久，雖承諾每週清償欠薪至少10,000元，然實際上係以每週營業額分配清償數額，原告112年5至11月之月薪為28,000元，112年12月至113年3月之月薪為30,

000元。被告於113年3月11日經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）公告歇業，原告於113年3月20日向高雄市政府勞工局（下稱勞工局）申請調解，經歷3次調解，因被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，調解時兩造合意113年4月10日終止勞動契約，被告已開立非自願離職證明書予原告，惟被告尚欠112年5月至113年3月共計10個月薪資288,000元【計算式： $(28,000 \times 6) + (30,000 \times 4) = 288,000$ 】未給付，另原告尚得請求被告給付資遣費52,500元【計算式：109年10月1日至113年4月10日共3年6個月，1.75個月 $\times 30,000 = 52,500$ 】，且被告自109年10月至113年3月共42個月，未依法按新制為原告提繳6%勞工退休金，原告得請求被告給付70,560元【計算式： $(28,000 \times 6\%) \times 42 = 70,560$ 】，以上共計411,060元未給付，因被告於調解時僅願給付工資，調解不成立，爰依兩造勞動契約之法律關係、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條規定提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告411,060元。

四、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

五、得心證之理由：

(一)按工資應全額直接給付勞工；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之；勞基法第14條之規定終止勞動契約時，雇主應發給勞工資遣費，勞基法第22條第2項前段、第14條第1項第6款、第2項、第4項、第17條分別定有明文。又勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，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，不適用勞基法第17條之規定；依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第1項、第2項亦定有明文。次按雇主應為適用本條例之勞工，

01 按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專
02 戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月
03 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
04 文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按
05 月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得
06 向雇主請求損害賠償。查勞工退休金專戶內之本金及累積收
07 益屬勞工所有，僅於符合同條例第24條第1項所定請領退休
08 金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提
09 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
10 及累積收益，勞工之權益受有損害，得依勞退條例第31條第
11 1項規定請求損害賠償。

12 (二)經查，原告主張除請求被告給付應提繳之勞工退休金為70,5
13 60元、資遣費為52,500元部分外之事實，業據其提出勞工局
14 勞資爭議調解紀錄、勞保被保險人投保資料表、勞工退休金
15 個人專戶明細資料、被告出具之非自願離職證明書為證（本
16 院卷第11至12、45至49頁）。被告已於相當時期受合法之通
17 知，而未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀為任何爭
18 執，依民事訴訟法第436條第2項、第280條第3項準用同條第
19 1項規定，視同自認，堪認為真實。原告請求被告給付112年
20 5月至113年3月共計10個月薪資288,000元，自屬有據，應予
21 准許。又原告任職期間自109年10月1日至113年4月10日，其
22 資遣年資應為3年6月又9日，原告主張其年資為3年6月，應
23 屬計算錯誤，則原告新制資遣基數為 $1 + 61/80$ 【新制資遣基
24 數計算公式： $([年 + (月 + 日 \div 30) \div 12] \div 2)$ ，即 $[1 + (1 + 13 \div 30) \div$
25 $12] \div 2$ 】，而原告之平均工資，依勞基法第2條第4款之規
26 定，係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以
27 該期間之總日數所得之金額，即原告自113年4月10日離職日
28 起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前
29 第1、2、3、4、5月份之薪資，經扣除勞基法施行細則第10
30 條各款所規定之各項給付後，分別為30,000、30,000、30,0
31 00、30,000、30,000、28,000元，加總除以日數再乘以30

01 後，即為原告之月平均薪資，據此計算，原告之月平均薪資
02 應為29,180元（計算式： $(30,000+30,000+30,000+30,000+30,000+28,000) \div 183 \text{日} \times 30 = 29,180$ ，元以下四捨五入，下
03 同），原告得請求被告給付之資遣費為51,430元【計算式：
04 $29,180 \times \text{資遣費基數} 1 \text{又} 61/80 = 51,430$ 】，原告請求被告給
05 付52,500元，於51,430元之範圍，應予准許，逾此範圍部
06 分，應予駁回。至被告自109年10月至113年3月共42個月，
07 未依法按新制為原告提繳6%勞工退休金部分，112年12月至1
08 13年3月之月薪為30,000元，109年10月至112年11月之月薪
09 為28,000元，則被告應提繳6%勞工退休金之金額應為71,040
10 元【計算式： $(28,000 \times 38 \text{個月} \times 6\%) + (30,000 \times 4 \text{個月} \times 6\%) = 63,840 + 7,200 = 71,040$ 】，原告僅請求被告賠償給
11 付70,560元，應予准許。
12

13
14 (三)準此，原告依兩造勞動契約之法律關係、勞退條例第31條規
15 定，請求被告給付409,990元【計算式： $288,000 + 51,430 + 71,040 = 409,990$ 】，為有理由，應予准許，逾此範圍部
16 分，為無理由，應予駁回。
17

18 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
19 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
20 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
21 第2項定有明文，故依前開規定，本院就原告勝訴部分應依
22 職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保後免
23 為假執行。

24 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

25 中 華 民 國 113 年 8 月 16 日

26 勞動法庭 法 官 楊觀華

27 以上正本係照原本作成。

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 113 年 8 月 16 日

31 書記官 鍾淑美