

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞小字第129號

原告 陳冠汝

被告 日東烘培事業有限公司

法定代理人 鄭素娥

列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國114年2月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳萬伍仟柒佰肆拾伍元。

被告應提繳勞工退休金新臺幣伍仟貳佰零捌元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

訴訟費用新台幣壹仟元由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣貳萬伍仟柒佰肆拾伍元為原告供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新臺幣伍仟貳佰零捌元為原告供擔保後，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)112年7月7日受雇於被告，擔任門市員，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。被告尚積欠原告113年1月及2月薪資共1萬7760元，原告自得請求資遣費7985元，另被告並未依法提繳勞工退休金，原告亦得請求被告補提繳勞工退休金5208元，爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告2萬5745

01 元。被告應提繳勞工退休金5208元至原告於勞動部勞工保險
02 局設立之勞工退休金專戶。

03 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
04 作何聲明或陳述。

05 三、得心證之理由

06 (一)原告主張上開等情，業據其提出薪資單、薪資計算表、中華
07 民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄可按(見本院卷第13~
08 39頁)。是原告主張被告應給付積欠薪資1萬7760元($12580+5$
09 $180=17760$)，洵屬有據，應予准許。

10 (二)請求資遣費部分：

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

23 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
24 除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工
25 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
26 資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平
27 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
28 百分之六十者，以百分之六十計。

29 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
30 之規定而終止，原告自得請求被告給付資遣費。又原告自11
31 2年7月7日起受雇於被告，最後工作日為113年2月8日，原告

得請求之資遣費為7985元計算式如本院卷第15至19頁所示，
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. 原告請求自112年7月起至113年2月11日止共應提繳5208元如本院卷第27頁之計算式，應屬有據，應予准許。

四、綜上所述，原告依據勞動法令，請求被告給付如主文所示，為有理由，應予准許。

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，原告之訴為有理由，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 3 月 4 日
勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明

上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容
。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如
於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提
上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理
由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中 華 民 國 114 年 3 月 4 日
書記官 林昱嘉