臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞簡字第4號

原　　告　柳淑貞

被　　告　東貝光電科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　吳慶輝

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年2月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹拾玖萬陸仟元。

被告應提繳新台幣壹萬伍仟捌佰肆拾元到原告之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹拾玖萬陸仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告如以新台幣壹萬伍仟捌佰肆拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

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。查原告起訴聲明為：「被告應給付原告資遣費新台幣（下同）199,800元，及未依法提繳勞工退休金17,982元，預告工資33,300元。以上請求金額共251,082元整。自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。」等語（見本院卷第11頁），嗣於民國（下同）113年2月26日變更及減縮聲明為「㈠被告應給付原告196,100元。㈡被告應提繳17,982元至原告於勞保局之勞工退休金專戶。」等語（見本院卷第45、46頁），核原告上開所為，符合法律規定，自應准許。

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條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：

原告於92年2月10日起任職被告公司，被告於112年2月10日依勞動基準法第11條第2款規定終止勞動契約，卻未給付資遣費、預告工資，且亦未依法提繳原告111年5月1日至112年2月10日之勞工退休金，故提起本件訴訟。併聲明：如程序事項欄所載變更後之聲明。

二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀為作任何聲明或陳述。

三、本院判斷如下：

㈠原告主張之上述事實，業據提出新北市政府勞資爭議調解紀錄、在職證明書、110年1月至112年2月之薪資明細表、載有勞動基準法第11條第2款之離職證明書等影本為證（見本院卷第13-17、21、23頁），而被告已於相當時期受合法之通知，於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執，依民事訴訟法第280條第1項、第3項之規定，視為自認。從而，原告前開主張堪信為真正。

㈡就資遣費部分

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資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、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，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

2.查原告於112年2月10日經被告公司以勞基法第11條第2款之規定予以資遣，自得請求資遣費、預告工資。則原告自92年2月10日起任職至112年2月10日與被告終止勞動關係時止，

新制部分自94年7月1日至108年9月17日止，年資為17年7個月又10天，而依原告薪資表所載（見本院卷第23頁），其平均工資為28,148元（計算式：168,886/6個月=28,148，元以下同採四捨五入）。又依前述勞工退休金條例第12條第1項規定，所發給之資遣費以6個月為上限，亦即年資多於12年者，至多僅能以12年為計算資遣費基準。因此，依勞工退休金條例第12條第1項規定，得請求被告給付6個月薪資的資遣費共168,888元（計算式：28,148x6=168,888），而原告只請求167,100元，自應全額准許。

㈢就預告工資部分：

依勞基法第16條第1項第3款及第3項規定：「雇主依第十一條或第十三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：…三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。」、「雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」。原告於被告公司自92年2月10日起任職至112年2月10日止，年資為三年以上，離職前月薪為29,000元，平均日薪為966.66元，雇主依勞基法第11條終止勞動契約者，應於30日前預告。惟被告公司於112年2月10日通知原告依勞基法第11條第1款終止僱傭關係，顯已違反前開規定，故原告依勞基法第16條第3項之規定，請求被告公司應給付原告預告工資29,000元（966.66元x30天），應予准許。

㈣就勞工退休金部分：

原告主張被告公司自111年5月1日至112年2月10日止，未為原告提繳退休金至其個人退休金專戶，使原告受有損害一節，依原告所提之薪資表計算（見本院卷第21頁），被告使原告受有15,840元之損害，詳如附表所示。故原告依據勞工退金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，得請求被告公司補提繳15,840元至原告退休金專戶，逾此範圍之請求，則屬無據，不應准許。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法第16條、勞工退

休金條例第12條、第31條等規定，請求被告應給付196,000元（計算式：資遣費167,100元＋預告工資29,000元＝196,000元）；被告應提撥15,840元至原告於勞工局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

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假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行。

六、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　11　　日

勞動法庭　　法　官　劉以全

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　　3　　月　　11　　日

書記官　許慧禎

附表：

01

勞退明細表				
日期	原告薪資	2月、8月通知勞保局最近三個月平均工資	依分級表月提繳工資	應提繳6%金額
110年11月	27,400			
110年12月	27,400			
111年1月	27,400			
111年2月	27,400	27,400		
111年3月	27,400			
111年4月	27,900			
111年5月	27,900		27,600	1,656
111年6月	28,150			1,656
111年7月	27,900			1,656
111年8月	27,850	27,983		1,656
111年9月	27,850			1,728
111年10月	27,850			1,728
111年11月	27,850			1,728
111年12月	27,970		28,800	1,728
112年1月	29,000			1,728
112年2月	12,029	28,273		576 (1728÷ 30 x10)
應提繳金額				15,840

說明： 本附表依下依規定製作

(一) 勞工退休金條例第14條第1項、第5項規定，雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六；第1項至第3項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之。

(二) 勞工退休金條例第15條第1項、第2項規定，於同一雇主者，一年內調整勞工退休金之提繳率，以二次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月1日起生效。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。

(三) 勞工退休金條例施行細則第15條第1項、第2項規定，依本條例第14條第1項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。