

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第226號

原告 邱永模

訴訟代理人 潘允祥律師(法扶律師)

被告 宏甫電機有限公司

法定代理人 趙振甫

上列當事人間請求給付工資等事件，於中華民國113年12月2日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參拾柒萬柒仟壹佰壹拾肆元，及其中貳拾柒萬玖仟玖參拾元自民國一一三年六月一日起、其中玖萬柒仟壹佰捌拾肆元自民國一一三年十月十二日起至清償日止，均按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹萬柒仟陸佰壹拾元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

被告應開立離職事由為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職服務證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣參拾柒萬柒仟壹佰壹拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告如以新臺幣壹萬柒仟陸佰壹拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告於民國（下同）96年10月起至113年4月30日止，受雇於被告公司擔任技術人員，每月工資約為新臺幣（下同）39,000元至65,000元不等。然被告於113年2月起開始積欠原告工資，且112年11月起就未提撥勞退金到原告的勞工退休金個

01 人專戶，同時也未給付原告112年及113年的特休未休的折算
02 工資。為此，原告於113年4月29日在桃園市政府勞資爭議調
03 解時，主張被告有上述違反勞動法規之處，除了請求被告應
04 給付工資差額、特休未休折算工資、提撥勞退外，也依勞動
05 基準法（下稱勞基法）第14條之規定，於113年5月1日終止
06 兩造勞動契約，並請求被告應給付資遣費及開立非自願離職
07 證明，然因雙方歧見過大無法達成共識，致調解不成立，故
08 提起本件訴訟。併聲明：1. 被告應給付原告392,654元，其
09 中279,930元自113年6月1日起，其中112,724元自本起訴狀
10 送達被告之翌日起，均自清償日止，按週年利率百分之五計
11 算之利息。2. 被告應提繳17,610元至勞工保險局設立之原告
12 勞工退休金個人專戶。3. 被告應開立事由為勞基法第14條第
13 1項第5款、第6款之非自願離職證明書予原告。

14 二、被告辯稱：

15 公司從今年二月起陸續沒有給付原告全部工資，雖有按月提
16 繳勞工退休金，但是目前有積欠；公司沒有阻止原告休特別
17 休假，原告也沒有表示要休假。有時候原告也會提早走，原
18 告通常上午八點上班，下午四點五十左右或四點半的時候會
19 提早走，公司都會互相；不同意開非自願離職證明書給原
20 告，原告是自願離職，且原告沒有辦理離職點交手續，公務
21 用手機沒有交還，工具箱也少了手動工牙器及螺絲刀；公司
22 沒有錢給付，要付多少錢，法院自己計算等語。

23 三、本院判斷如下：

24 (一)原告主張之上述事實，業據提出與其所述相符之勞工保險被
25 保險人投保資料表（明細）、郵局存簿封面暨內頁、勞工退
26 休金個人專戶明細資料、桃園市人力資源管理協會勞資爭議
27 調解記錄、112年10月至113年3月之薪資表、宏甫電機有限
28 公司請假單等影本為證（見本院卷第25至39頁），被告亦到
29 庭自認有積欠原告工資、勞工退休金，而對特休假部分，則
30 表示原告沒有表示要休假，原告平常有時會提早走，公司都
31 是互相的，以及原告是自願離職等語，自堪信原告上開主張

01 為真實。

02 (二)就積欠工資部分：

03 按勞基法第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞
04 工。」，原告主張被告積欠113年2月工資19,194元、3月20,
05 449元、4月工資因被告拒絕提出薪資表，故以原告112年10
06 月至113年3月之六個月工資總額計算平均工資46,655元為計
07 算一節，業經被告到庭自認（見本院卷第65至67頁），依照
08 上述法律規定，原告自得請求被告給付86,298元（計算式：
09 19,194+20,449+46,655=86,298）。

10 (三)就資遣費部分：

- 11 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
12 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
13 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
14 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
15 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
16 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退
17 休金條例第12條第1項定有明文。
- 18 2. 原告主張因為被告公司積欠薪資、特休未休工資及提繳勞工
19 退休金，其於113年4月29日向被告終止勞動契約一節，應認
20 原告以勞基法第14條第1項第5款（不給付工作報酬）、第6
21 款（違反勞動契約或法令）之規定終止勞動契約，自得請求
22 資遣費。查依原告勞保投保資料表記載，原告自96年10月31
23 日起任職，至113年4月29日勞資爭議調解時，原告於調解當
24 日請求資遣費及開立非自願離職證明書，認定有終止勞動契
25 約之意思表示，故原告任職至113年4月29日止，年資為16年
26 5月29日，平均工資為46,655元如前述。又依勞工退休金條
27 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
28 年資多於12年者，至多僅能以12年為計算資遣費基準。因
29 此，原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，得請求被告
30 給付6個月平均工資的資遣費共279,930元（計算式：46,655
31 x6=279,930），應予准許。

01 (四)就特休未休工資部分

02 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
03 依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三
04 日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未
05 滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、
06 五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一
07 年加給一日，加至三十日為止。勞工之特別休假，因年度終
08 結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。此於勞基法
09 第38條第1項及第4項前段定有明文。

10 2. 原告主張被告未給付112年、113的特休未休工資一節，並提
11 出被告公司請假單為證，被告雖辯稱原告未表示要休假、原
12 告會提早走、公司互相等語，然依上述規定，特別休假於年
13 度終結或契約終止而未休之日數，被告即應發給工資，故被
14 告抗辯自不可採。故原告自96年10月31日起任職至113年4月
15 29日止，其於111年10月31起至112年10月30止為任職滿第16
16 年，自112年10月31日起應有特別休假21日，依上述請假單
17 所載，原告已請休14日，剩7日未休，以契約終止前最近一
18 個月即113年4月工資即46,655元計算，被告應給付原告10,8
19 86元（計算式：46,655元÷30x7=10,886，元以下小數點以四
20 捨五入計）。

21 3. 至於原告主張113年度特休為22日，雖原告僅任職到113年4
22 月底，仍應依比例計算，原告得特休未休工資日數為7.33日
23 云云，惟如上述規定，特別休假須符合「繼續工作滿一定期
24 間」之要件，是原告應自112年10月31日起至113年10月30
25 止，任職滿第17年起即113年10月31日起，始有22日特休
26 假，則原告已於113年4月29日終止勞動契約，自不得請求此
27 部分特休未休工資。

28 (五)就提繳勞工退休金部分

29 1. 「按雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月
30 工資百分之六」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額
31 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（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項定有明文。次按，於同一雇主……，一年內調整勞工退休金之繳率以2次為限。調整時，雇主應於當月底前填具提繳率調表，通知勞保局，並自通知次月1日起生效。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主或所屬單位應於當年8月底前，將調整後之月提繳薪資通知勞保局；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，其調整均自通知次月1日生效，勞退條例第15條第1、2項分別定有明文。又提繳退休金之申報，則應依勞退條例施行細則第15條第1項、第2項、第3項行之，即雇主應依勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資不固定者，以最近3個月之平均工資為準。新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準申報。

2. 原告主張被告被告自112年11月起就未提繳勞工退休金，使原告受有17,610元之損害一節，查勞工退休金之提繳應以勞動部發布之勞工退休金月提繳分級表級距提繳，且按上述勞退條例第15條第1、2項及勞退條例施行細則第15條規定，雇主一年內調整勞工退休金提繳率以二次為限，並於當年8月底前、次年2月底前通知勞保局，並於次月一日起生效，是以，原告請求之112年11月至113年4月勞工退休金，因被告未提出原告薪資明細，故112年11月至113年2月之部分，以原告主張之每月薪資對照上述分級表級距提繳，惟113年3月、4月部分，仍應按上述規定，被告應於2月底前通知勞保局，並以最近3個月之平均工資為調整申報提繳，故原告得請求被告提繳17,653元如附表一所示，而原告只請求17,610元，自應全額准許。

(六)就非自願離職證明書部分：

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法

第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；勞基法第19條、就業保險法第11條第3項定有明文。查本件原告依勞基法第14條第1項第5款、6款規定終止勞動契約，已如前述，則原告依上開規定，請求被告發給非自願離職證明書，即屬有據，應予准許。

四、利息部分

按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。本件原告請求被告就資遣費部分，依勞基法第55條第3項規定，雇主應於終止勞動契約後30日內發給。查兩造間之勞動契約既已於113年4月29日終止，則被告應於終止日加計30日前給付資遣費，惟被告迄未給付，對原告應負遲延責任。準此，原告請求資遣費部分279,930元自113年6月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，自屬有據，應予准許。

五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、第38條第1項、第4項及勞工退休金條例第6條第1項、第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項及就業保險法第11條等規定，請求被告應給付原告377,114元（計算式：積欠工資86,298元＋資遣費279,930元＋特休未休工資10,886元），及其中279,930元自113年6月1日起、97,184元自起訴狀送達翌日即113年10月12日（見本院卷第52頁）起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；及被告應提撥17,610元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶；及被告應開立非自願離職證明書予原告部分，為有理由，應予准許。

六、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。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與判決之結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 12 月 23 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 12 月 25 日
書 記 官 董 怡 彤

附表一

勞退明細表				
日期	原告主張薪資	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
112年10月	39,624			
112年11月	43,064		43,900	2,634
112年12月	64,535		66,800	4,008
113年1月	43,064		43,900	2,634
113年2月	39,194	50,221	40,100	2,406
113年3月	50,449		50,600	3,036
113年4月	46,655			2,935
應提繳金額				3036÷30x29 17,653