臺灣新竹地方法院民事判決

112年度勞訴字第9號

原　　告　陳美鈴

訴訟代理人　黃麟淵律師（法扶律師）

被　　告　欣俊實業有限公司

000000000000000000

法定代理人　彭楚皓

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年2月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣貳拾陸萬零陸佰肆拾元，及自民國一百一十二年三月二十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應開立非自願離職證明書予原告。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳拾陸萬零陸佰肆拾元為原告供擔保後，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

被告告經合法通知，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。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告於民國98年7月1日起受雇於被告公司，擔任會計，自110年2月起每月薪資新臺幣（下同）36,000元。被告公司負責人於111年8月底通知原告公司將於同年9月30日歇業，原告

於同年9月29日請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，詎料被告負責人當日以通訊軟體通知原告以勞動基準法第12條第1項第4款解僱，卻未說明具體事由，其解僱並不合法，不生終止勞動契約之效力。而原告勞工退休金帳戶於98年7月1日起至103年8月31日期間所提撥之退休金合計為77,364元（計算式：1,206元x41個月+1,314元x15個月+1,368x6個月=77,364），依法應由雇主即被告所負擔，卻逕自從原告每月應領薪資扣除，再繳納至勞工退休金專戶，被告有不依勞動契約給付工作報酬之情，被告上開不當剋扣原告工資、非法解僱原告之行為，已構成勞動基準法第14條第1項第5、6款終止事由，原告於111年10月6日向新竹縣政府勞工局申請調解，訴求資遣費、開立非自願離職證明書，應以此為終止勞動契約之表示，然雙方調解不成立，爰再以起訴狀繕本之送達對被告為終止勞動契約之意思表示。

(二)原告已依勞基法第14條第1項規定終止兩造勞動契約，以111年3月30日至111年9月29日之正常工作薪資計算其離職前六個月之平均工資，原告各月工資均為36,000元，合計總額為216,000元，以該段期間總日數為184日、每月平均日數30.67日計算，日平均工資為1,174元（計算式：216,000/184日=1,174元），月平均工資為36,007元（計算式：1,174x30.67=36,007），而原告之工作年資為13年2月29日、資遣費基數為6.62（計算式：13x0.5[(2+29/30)/12]x0.5=6.62），惟法定最高基數為6，是原告得請求之資遣費為216,042元（計算式：36,007x6=216,042），及得請求被告發給非自願離職證明書。又被告不當剋扣原告上開98年7月1日起至103年8月31日期間之薪資合計77,364元，用以提繳本應由被告負擔之勞工退休金，受有免提撥之不當得利，原告亦得依不當得利之法律關係請求被告返還上開金額。是原告除得請求被告開立非自願離職證明書外，尚得請求被告給付資遣費216,402元及返還不當得利77,364元，合計得請求之金額為293,766元。

(三)並聲明：被告應原告29萬3,766元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；被告應發給原告非自願離職證明書；願供擔保，請准為假執行宣告。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、得心證之理由：

(一)按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項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工退休金條例第6條、第14條第1項分別定有明文，是雇主按月為勞工提撥至少每月工資百分之6之退休金至勞工退休金個人專戶，此為法條規定強制雇主履行之提撥義務，尚不得從勞工應領之工資內予以扣除後繳納。原告主張其自98年7月1日起受雇於被告公司擔任會計，原告於98年7月1日至103年8月31日期間之每月應領薪資，均有遭被告違法扣除應由雇主提撥之退休金等情。經查：

１、原告提出由98年7月至101年10月由公司前任會計手寫之薪資計算表所載，包含原告在內之被告公司員工於該段期間每月實領薪資，均為應領薪資扣除「健（即健保費）」、「勞（即勞保費）」、「眷（眷屬健保費）」、「提（雇主應提撥之勞保退休金）」後之數額，其中原告之薪資紀錄，於98年7月至100年10月期間、101年1月、101年3至10月期間，均有明確記載已扣除之勞保退休金提撥數額為1,206元，100年11、12月記載之「扣勞2015」，與前月記載之「扣勞261元、健137元、眷411元、提1206元」之加總數額相同，101年2月記載之「扣勞健1878」，亦與前月記載之「扣勞261元、健137元、眷274元、提1206元」數額相同（見本院卷第203至244頁），堪認原告於該段期間之每月應領薪資均遭扣除1,206元，而該段期間原告勞保退休金專戶每月提撥之金額亦為1,206元，有其勞保退休金個人專戶明細資料可參

（見本院卷第41至61頁），則原告主張上開前任會計手寫薪資計算表所載，其每月薪資遭扣除之1,206元，即為本應由雇主依法提撥之勞保退休金一情，應非無稽。

2、又曾與原告同時在被告公司任職之證人乙○○，於113年2月27日本院言詞辯論期日到庭證稱：我101年3月至102年10月在欣俊實業上班過，擔任駕駛司機，月薪3萬出頭，我任職期間公司有司機3個，還有其他員工，總共6人，甲○○是我們的業務兼任會計，我離職時她也還在裡面上班，還有一位比甲○○資深的黃小姐也是做會計，據說我離職之後黃小姐往生了，我薪水就跟黃小姐或甲○○領，薪資是領現金，會給我薪資袋，幾乎都是黃小姐給我薪資袋，我實領的薪水，會扣除健保、勞保費用，還有扣6%的勞退金，薪資袋上面會打列出來，每個月的薪資和獎金、扣除額都看得出來，會計手寫的101年3月至10月薪資資料，上面的「小楊」是司機，「黃」就是黃小姐，「田」我不知道，「李」就是我乙○○，「余」我不是很清楚等語；且原告所提上開由公司前任會計手寫之薪資計算表所載，李博城101年5月至101年10月之薪資紀錄，均有記載薪資扣除「提1656元」（見本院卷第239至244頁），而證人乙○○提出之勞保投保明細所載，其任職被告公司期間之投保薪資為27,600元，按6%計算需提撥勞退金即為1,656元（計算式：27,600x6%=1,656），與原告所提上開薪資計算表所載薪資遭扣除提撥勞退金之數額相符，堪認上開薪資計算表所載包含原告在內之被告公司員工每月薪資，於98年7月至101年10月均有遭扣除6%之勞退金。

3、承上所述，依原告提出上開98年7月至101年10月薪資表所載，包含原告在內之被告公司員工每月薪資均遭扣除本應由雇主提撥之6%勞退金，原告於該段期間每月遭扣除之款項均為1,206元，則原告主張其於98年7月至101年10月之40個月期間，每月均遭雇主違法剋扣薪資1,206元，用以提繳本應由雇主負擔之勞工退休金，該段期間總計短付薪資48,240元（計算式：1,206x40=48,240），被告因此受有免提撥勞退

金之不當得利，則原告依不當得利之法律關係請求被告返還上開金額，應屬有據。至原告另主張其於101年11月至103年8月31日期間亦有短付薪資部分，並無其他證據為其佐證，原告復於113年2月27日本院言詞辯論期日自陳：其後係因有新進員工發現薪水遭扣除應由雇主提撥之6%勞退金，向雇主反應，反應後薪水就沒有繼續遭扣除，不記得是從103年4月或103年9月開始薪水沒有再繼續扣6%勞退金等語，足見原告亦無法確認短付薪資之確切期間為何，原告既無法舉證證明101年11月至103年8月31日期間有薪資短付之情，則其該部分之主張，難認可採。

(二)按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。又按勞工依勞資爭議處理法請求主管機關調解因勞動契約終止衍生之權利事項爭議，該舉動已足使雇主推知或可得而知其行使勞動契約終止權之意思，應可視為勞工於申請調解時，已向雇主主張依勞基法第14條行使契約終止權。經查，原告主張被告公司負責人於111年8月底向其表示公司將於111年9月底結束營業，因原告提出需要資遣費及非自願離職證明書，被告公司負責人即於111年9月29日傳送line訊息予原告，表示依勞基法第12條第4款解僱原告等情，業據提出line對話紀錄為證（見本院卷第33頁），惟被告並未說明解僱之具體事由，難認已生合法解僱之效力。原告復於111年10月6日向新竹縣政府勞工局申請勞資爭議調解，主張被告應給付薪資、資遣費及開立非自願離職證明書，業據提出新竹縣政府勞資爭議調解紀錄為憑（見本院卷第35至36頁），而資遣費之給付既以勞動契約終止為前提，足認原告已表達無欲與被告繼續僱傭關係之意思，且有意以被告未按約給付工作報酬為由，依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，而被告確有短付原告98年7月至101年10月期間之薪資共48,240元，業如上述，則原告111年10月6日依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，於法有

據。

(三)原告請求資遣費部分：

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個月平均工資爲限，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，勞工退休金退條例第12條第1項、第2項分別定有明文。查兩造間之勞動契約已由原告依勞基法第14條第1項第5款之事由合法終止，已如前述，依前揭規定，原告自得請求被告給付資遣費。

2、次按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除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明文。又1個月平均工資，應為事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院110年度台上字第675號判決、109年度台上字第2714號判決意旨參照）。經查，原告於109年10月至111年8月之月薪均為36,000元，業據提出薪資袋為證（見本院卷第147至155頁），核與原告主張其離職前六個月之月薪均為36,000元相符，堪信屬實，則原告於事由發生之當日前6個月之薪資總額為216,000元（計算式：36,000x6=216,000），除以該段期間即111年4月6日至111年10月5日之總日數183日，日平均工資為1,180元（計算式：216,000元÷183日≒1,180元，元以下四捨五入，下均同），月平均工資則為35,400元（計算式：1,180元x30日=35,400元）；而原告之工作年資為98年7月1日起算至111年10月6日止，共計13年3月6日，勞退新制資遣費基數為6.63【新制資遣基數計算公

式：〈13年+(3個月+6日/30日)÷12〉÷2=6.63】，惟法定最高基數為6，是原告得請求之資遣費應為費為212,400元（計算式：35,400x6=212,400）。

(四)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，勞動基準法第19條定有明文。而就業保險法所稱非自願離職，係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，就業保險法第11條第3項定有明文。查本件係由原告依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間之勞動契約，自符合上開法條所稱「非自願離職」之定義，勞工得於離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非自願離職之服務證明書一節，合於法律規定，應予准許。

四、綜上所述，被告111年9月29日違法解雇原告，不生終止勞動契約之效力，而被告短付原告98年7月至101年10月期間之薪資共48,240元，原告已於111年10月6日依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，被告應給付資遣費212,400元及開立非自願離職證明書予原告，即原告得請求被告給付短付之薪資及資遣費共計260,640元。從而，原告請求被告給付260,640元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年3月22日止至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，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為假執行，勞動事件法第44條第1、2項定有明文。本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴即主文第一項部分，應依上開之規定依職權宣告假執行，並依同條第2項之規定，同時宣告被告預供擔保後得免為假執行如主文第五項所示。至就原告其餘假執行聲請，因該部分訴之駁回而

失所附麗，應併予駁回。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　29　　日

勞動法庭　法　官　林宗穎

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　　4　　月　　1　　日

書記官　白瑋伶