臺灣新竹地方法院民事判決

114年度勞訴字第61號

原　　告　陳怡臻

被　　告　網聯通訊股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　林明幼

000000000000000000

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年10月16日辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）704,906元，及自民國114年9月16日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應為原告提繳24,276元至勞動部勞工保險局為原告設立之勞工退休金個人專戶。

三、訴訟費用由被告負擔88%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如於假執行程序實施前，以704,906元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、本判決第二項得假執行。但被告如於假執行程序實施前，以24,276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。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明及不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2款、第3款及第7款分別定有明文。經查，本件原告起訴時原聲明第一項請求：被告應給付原告811,474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（詳本院卷第12頁）。嗣因被告公司陸續給付款項，並經原告計算被告公司有短付薪資之情事，而據

原告於本院審理期間數次變更其請求被告給付之金額（詳本院卷第74頁、第93頁），最終聲明如主文第一項所示。核原告上開訴之變更追加，係擴張或縮減應受判決事項之聲明，且與原起訴之聲明均係本於兩造間同一勞動關係基礎事實衍生之爭執，堪認請求之基礎事實同一，並不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，與前開規定相符，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。

貳、實體方面：

一、原告主張：

原告自民國106年12月11日起受僱於被告公司擔任韌體工程師，每月薪資自113年7月起調整為148,000元。嗣被告公司於114年4月16日因經營不善，以電子郵件發布歇業通知，並於114年4月18日以勞動基準法（下稱：勞基法）第11條第2款事由發放非自願離職證明書予原告。而被告公司除於114年6月7日、114年6月26日、114年7月31日對原告為如附表編號5所示部分工資之給付外，迄今尚積欠原告如附表編號1至編號4所示之工資、資遣費、預告期間工資、特休未休工資，合計704,906元未為給付，亦未足額為原告提繳如附表編號6所示之勞工退休金；如附表編號7所示114年3月、4月之勞工退休金則未據被告公司提繳。為此提起本件訴訟，依兩造間勞動契約法律關係及勞工退休金條例（下稱：勞退條例）第12條、勞基法第16條第3項、第38條第4項、勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告公司如數給付前開工資、資遣費暨其遲延利息，並補提繳合計24,276元之勞工退休金至原告退休金個人專戶等語，並聲明：如主文第一項、第二項所示。

二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作任何聲明或陳述。

三、本院之判斷：

㈠、原告主張其自106年12月11日起受僱於被告公司，於114年4月16日經被告公司以勞基法第11條第2款事由終止兩造間勞動契約，離職時每月薪資148,000元，被告公司除已對原告為如附表編號5所示部分工資之給付外，尚積欠原告如附表編號1至編號4所示之工資、資遣費、預告期間工資、特休未休工資合計704,906元未為給付，及如附表編號6、編號7所示應提繳之勞工退休金合計24,276元未提繳至原告退休金個人專戶等情，業據提出離職證明書、歇業通知電子郵件、原告勞工保險投保明細、原告113年10月至114年3月之薪資單、薪資入帳明細、資遣費試算表、特別休假剩餘時數明細、存款交易明細、新竹縣政府勞資爭議調解紀錄、原告勞工退休金個人專戶明細資料等件為證（詳本院卷第17頁至第48頁、第75頁、第97頁），核與其主張情節相符。而被告經合法通知，迄未到庭陳述，亦未提出書狀作何有利於己之聲明或陳述以供本院審酌，是本院依調查證據之結果，堪認原告上開主張為真實。

㈡、按工資應全額直接給付勞工；依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法施行細則第9條定有明文。次按雇主對於繼續工作三年以上之勞工依勞基法第11條規定終止勞動契約，應於30日前預告之；雇主未依該規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；勞工適用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11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，為勞基法第16條第1項第3款、第2項、勞退條例第12條所明定。又按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資；因年度終結者，應於契約約定之工資

給付日發給或於年度終結後三十日內發給；因契約終止者，於終止勞動契約時發給，勞基法第38條第4項、勞基法施行細則第24條之1第2項第2款定有明文。經查，原告自106年12月11日起至114年4月16日止受僱於被告公司，為繼續工作3年以上之勞工，被告公司於114年4月16日以勞基法第11條第2款事由終止與原告間之勞動契約，並未按法定預告期間於終止日前30日為之，揆諸前開規定，即有給付原告預告工資、資遣費與結清積欠原告之工資及特休未休代金之義務，是原告主張被告公司應給付其如附表編號1至編號4所示數額之積欠工資、資遣費、預告期間工資、特休未休工資，於扣除如附表編號5所示已為給付工資數額後，應給付原告704,906（計算式：2,212+634,552+148,000+56,117-135,975=704,906），於法自屬有據。

㈢、再按雇主應為適用本條例之勞工，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；雇主未依本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，勞退條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項定有明文。而勞工退休金個人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104年度台上字第1031號判決意旨參照）。經查，原告自106年12月11日起至114年4月16日止受僱於被告公司，被告公司即有於上開期間按月為原告足額提繳勞工退休金至其個人專戶之義務，是原告就其如附表編號6、編號7所示被告公司未足額提繳或未按月提繳之勞工退休金數額，

請求被告公司補繳納合計24,276元（計算式：10,476+13,800=24,276）至其退休金個人專戶，於法亦屬有理。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約法律關係及勞退條例第12條、勞基法第16條第3項、第38條第4項、勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告給付原告704,906元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年9月16日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之法定遲延利息，並請求被告補提繳24,276元之勞工退休金至其個人專戶，均有理由，應予准許。

五、假執行之宣告：

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項、第2項定有明文。本判決主文第一項、第二項既屬就勞工之給付請求為雇主敗訴之判決，爰依上開規定依職權宣告假執行，使原告得於本事件判決確定前先為強制執行，以實現判決所載債權內容，保護勞工之利益，並同時宣告被告得預供擔保免為假執行，以平衡兼顧雇主之利益。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第83條第1項。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　王佳惠

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　　114　　年　　10　　月　　31　　日

書記官　黃伊婕

附表：

編號	項目	金額	備註（下述計算均四捨五入至元）
1	短付工資	2,212元	原告114年4月份應受領薪資為74,375元【計算式：114年4月1日至同月16日應受領薪資78,933元(148,000×16/30≒78,933）-代扣所得稅

			3,947元(78,933×0.05≒3,947）-勞保費用611元(1,145×16/30≒611）=74,375】，原告僅獲付72,163元，被告公司尚短付工資2,212元(74,375-72,163=2,212)
2	資遣費	634,552元	原告工作年資自106年12月11日起至114年4月16日止共7年又3.5個月，應獲付3.675個月平均工資。而原告平均月工資共172,667元（即以每年12個月份薪資加計端午與秋節各0.5月份獎金計算，計算式：148,000×14/12≒172,667），被告公司應給付634,552（計算式：172,667×3.675≒634,552）
3	預告期間工資	148,000元	預告期間30日工資即為原告月薪148,000元。
4	特休未休工資	56,117元	原告累計未休特休時數為91小時，換算天數為11.375日，應獲付56,117元（計算式：148,000/30×11.375≒56,117）
5	已為給付工資	135,975元	被告公司於114年6月7日給付27,195元、於114年6月26日給付54,390元、於114年7月31日給付54,390元，合計135,975元（計算式：27,195+54,390+54,390=135,975）
6	未足額提繳退休金	10,476元	原告自113年9月起至114年2月止期間每月薪資為148,000元，對照勞工退休金月提繳工資分級表，其月提繳工資應以150,000元計，故以百分之6計算被告公司應按月為原

			告提繳之退休金為9,000元（計算式：150,000×0.06=9,000）。被告公司於上開期間每月僅提繳7,254元，6個月未足額提繳數額為10,476元【計算式：(9,000-7,254)×6=10,476】
7	未按月提繳退休金	13,800元	被告公司未於114年3月、4月為原告提繳退休金，未提繳數額共13,800元【計算式：9,000+(9,000×16/30)=13,800】