臺灣士林地方法院民事判決

110年度勞訴字第108號

原　　告　盧俊驛　000000000000000000

訴訟代理人

（法扶律師）蔡宗釗律師

被　　告　光比特有限公司000000000000000000

法定代理人

即清算人　　陳韋強　0000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年1月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣伍萬壹仟捌佰零捌元及自民國一百十一年一月六日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣壹萬肆仟零貳拾壹元至原告於勞工保險局勞退金個人專戶。

被告應給付原告非自願離職證明書。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行，但被告如以新臺幣伍萬壹仟捌佰零捌元、新臺幣壹萬肆仟零貳拾壹元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事　實　及　理　由

壹、程序方面

一、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。查原告起訴聲明第1項原請求被告給付原告新臺幣（下同）5萬1,888元及法定遲延利息及應補提撥1萬4,021元至勞工退休金專戶內，嗣於民國110年10月13日更正第一項聲明請求為如後所示（本院卷第26頁至第28頁）。核其僅為起訴狀內各項金額總和計算之更正，應予准許。

二、被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到庭，爰依

原告聲請，准予一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：伊於109年11月24日受僱於被告，擔任廚師工作，每月薪資為3萬7,000元，被告公司負責人於110年6月16日以簡訊通知依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第2款業務緊縮終止兩造間勞動契約，然被告公司仍積欠原告5月、6月薪資，尚未給付資遣費、預告期間工資，並未足額提撥勞退提撥金額及交付非自願離職證明書，是原告依勞動契約、勞基法第16條、第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、第31條、就業保險法11條、第25條，依法提起訴訟。聲明：㈠被告應給付5萬1,848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五計算之利息。㈡被告應提撥1萬4,021元至原告勞工退休金專戶內。㈢被告應開立非自願離職證明書。

二、被告未到庭辯論，亦未提出任何書狀陳述。

三、本院得心證之理由：

㈠、被告應給付積欠薪資3萬2,733元：

原告月薪為3萬7,000元，被告於110年6月16日以簡訊通知終止勞動契約，但同年5月薪資僅給付2萬4,000元、6月份薪資未給付，有原告提出之薪資轉帳明細可按（本院卷第84頁至第88頁）。被告應給付110年5月、6月薪資差額3萬2,733元（計算式：5月份差額37,000－24,000＝13,000，6月份差額37,000×16/30＝19,733，13,000＋19,733＝32,733）。

㈡、被告應給付預告期間工資8,631元：

1.勞基法第11條第2款規定有虧損或業務緊縮時，雇主得預告勞工終止勞動契約，再依同法第16條規定「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：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其

請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。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。」

2. 原告自109年11月24日任職，被告於110年6月16日以勞基法第11條第2款業務緊縮為由終止契約，有通訊軟體對話截圖可佐（本院卷第18頁），原告年資超過3個月，依法應給予10日之預告期間，但被告未預告而終止契約，應依前述規定給付預告期間工資，原告每日工資為1,233元（計算式：37,000÷30＝1,233，元以下四捨五入），僅請求7日工資8,631元（計算式：1,233×7＝8,631），自無不可。

㈢、被告應給付資遣費1萬444元：

1. 按勞工依勞基法第11條之規定終止勞動契約者，雇主應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，勞基法第17條第1項有明文規定。次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 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。

2. 查被告依勞基法第11條第2 款之規定終止兩造間勞動契約，則原告依勞基法第17條、勞退條例第12條請求被告給付資遣費，即屬有據。原告之月薪為3萬7,000元，其自109年11月24日開始任職於被告公司至110年6月16日離職日止，其年資為6個月又24天，新制資遣基數為（0+35/124）（新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數)÷12)÷2），原告得請求被告公司給付之資遣費為1萬444元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入，依司法院辦案小工具計算），原告逾此請求，即屬無據。

㈣、被告應補提撥勞退金1萬4,021元

1.按雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六；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，勞工退休金條例第14條第1 項、第31條第1 項各有明文。又勞退專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞工退休金條例第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，將減損勞退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號判決意旨參照）。

2.原告薪資為3萬7,000元，被告公司於其任職期間，應依級距3萬8,200元提撥6%即2,292元，但被告於該段期間僅提撥1,488元，有原告勞工退休金個人明細資料可參(本卷第22頁)，是被告應補提繳勞工退休金1萬4,098元（計算式：2,292×（6＋24/30）＝15,586，元以下四捨五入，15,586－1,488＝14,098），原告依勞退條例第31條第1 項規定，僅請求提撥1萬4,021元，當屬有據。

㈤、被告應交付原告非自願離職證明書：

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，勞基法第19條定有明文。又按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 項亦有明定。是被告既係依勞基法第11條第2 款規定終止勞動契約，自符合上開法條所稱「非自願離職」之定義。是原告請求被告開立載記該條款之非自願離職證明書予原告，自屬可採。

四、從而，原告請求被告給付積欠薪資3萬2,733元、預告期間工

資8,631元、資遣費1萬444元，合計5萬1,808元及自起訴狀繕本送達翌日(111年1月6日)起算至清償日止按週年利率百分之五計算之利息，及應補提撥勞退金1萬4,021元至個人勞退金專戶內、給付非自願離職明書，均為有理由，應予准許，逾此範圍請求，即屬無據，應予駁回。

五、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，主文第一項、第二項應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

六、依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　8　　日

勞動法庭　法　官　絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　16　　日

書記官　楊家玲