臺灣士林地方法院民事判決

111年度勞簡字第10號

原　　告　陳依廷

訴訟代理人　彭珮瑄律師

被　　告　智慧天下股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　張智人

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年6月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣106,297元，及自民國111年5月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣23,264元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

訴訟費用新臺幣1,330元由被告負擔。

本判決得假執行，但如被告以新臺幣129,561元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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者者，不在此限。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255條第1項第2款、第256條分別有明文。原告起訴原聲明：（一）被告應給付原告新臺幣（下同）106,297元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）願供擔保請准宣告假執行。嗣於審理中變更為：（一）被告應給付原告106,297元，及自111年4月21日變更追加狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告應提繳23,264元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。（三）願供擔保請准宣告假執行（見本院卷第63頁）。核其所為訴之變更，就提繳退休金

部分，其請求之基礎事實同一，符合前開規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自民國110年1月18日起受僱於被告，擔任行政人員，兩造約定工資為每月38,000元。然被告於原告任職之初，先以被告擔任實際負責人之訴外人蛙蛙文創有限公司（下稱蛙蛙文創公司）名義為原告投保勞、健保，工作內容實際上仍受被告法定代理人甲○○指揮監督，迄至110年8月11日始由被告以自身名義為原告投保。嗣被告自110年9月起即未發給工資，復於同年11月30日以勞動基準法第11條第4款為由資遣原告。迄今尚積欠：

（一）工資78,777元：即110年9月份工資11,080元、同年10月之工資34,524元及同年11月之工資33,173元，共計78,777元。

（二）資遣費15,972元：原告年資自110年1月18日起算至同年11月30日止，為10月又14日。而勞動契約終止前6個月原告之平均工資為36,622元（110年6月至11月之逐月工資分別為37,533元、37,540元、37,129元、36,891元、35,994元、34,643元），依勞工退休金條例第12條第1項規定計算，被告應給付原告之資遣費為15,972元。

（三）預告期間工資11,548元：被告未依勞動基準法第16條第1項規定於10日前預告終止勞動契約，依同條第3項規定，自應給付原告10日之預告期間工資為11,548元。

（四）補提繳23,264元至原告之勞工退休金專戶（下稱系爭專戶）：被告於原告任職期間，均未依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項為原告提繳退休金。而依原告110年1至3月之投保薪資33,300元（按月應提繳1,998元）、同年4至11月之投保薪資38,200元（按月應提繳2,292元）計算，被告共計應為原告補提繳23,264元。

（五）爰依兩造間勞動契約、勞動基準法第16條第1項、第3項、勞工退休金條例第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應給付原告

106,297元，及自111年4月21日變更追加狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告應提繳23,264元至系爭專戶。3.願供擔保，請准宣告假執行。

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、本院之判斷：

（一）原告主張其自110年1月18日起受僱於被告，雙方約定工資為38,000元，110年11月30日經被告以勞動基準法第11條第4款為由資遣等情，有薪資明細、被告公司分機表、原告與被告公司會計即訴外人羅仕雯間之通訊軟體LINE對話紀錄、非自願離職證明書、勞資爭議調解紀錄、臺北市政府勞動局回復信件等件可資參佐（見本院卷第25頁至第39頁），堪認為真實。至依卷附上開薪資明細所載，形式上原告雖係先後支領蛙蛙文創公司及被告給付之工資。惟依勞動基準法第57條計算勞工之工作年資時，對「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷（最高法院107年度台上字第1057號判決意旨參照）。是以，本件原告任職被告公司期間，勞動條件均未改變，工資發放方式亦無二致（見本院卷第25頁至第30頁各月薪資單所載），不能僅因被告為求節稅或降低營業成本考量，而以不同公司名義為原告投保勞健保及發放工資等行政上權宜措施，反而對原告任職年資為不利之認定。故本件原告任職年資即應自110年1月18日起算，此再參照被告會計人員所提供之原告資遣費計算表益徵明確（見本院卷第32頁），併此敘明。

（二）茲就原告各項請求是否有理由，分別論述如下：

1.積欠工資78,777元部分：查，原告110年9至11月各月薪資分別為35,421元（扣除已於110年11月30日匯款之24,341元後，尚欠11,080元）、34,524元、33173元（見本院卷

第28頁至第30頁），是以原告請求被告給付上開積欠工資共78,777元（即11,080＋34,524＋33,173＝78,777），即有理由，應予准許。

2. 資遣費15,972元部分：按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條規定終止時，其資遣費由僱主按其工作年資，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，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。承前所述，原告任職被告工作年資為10月又14日，資遣前6個月平均工資為36,622元，得請求之資遣費為15,972元（36,622×1/2×1/12×10＋36,622×1/2×1/12×14/30=15,972），是原告此部分請求，應予准許。

3. 預告工資11,548元部分：按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，得預告勞工終止勞動契約。又勞工繼續工作3個月以上1年未滿者，雇主應於10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。勞動基準法第11條第4款、第16條第1項第1款、第3項規定甚明。查，原告任職期間為自110年1月18日起至同年11月30日止，為繼續工作3個月以上1年未滿之勞工，又契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資為38,000元。被告未依上開規定於10日前預告終止勞動契約，應發給10日預告工資為12,667元（即38,000÷30×10＝12,667元），本件原告僅請求其中11,548元，自屬有理。

4. 提繳退休金23,264元部分：按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該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。惟因該專戶內之本金及累積收益受同條例第24條第1項規定限制，在得請領退休金之前，不得領取。是於勞工尚不得請領退休金者，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。查，被告自原告到職時起即未依法為其提繳退休金，有原告勞工退休金個人專戶資料查詢結果在卷可佐（見本院卷第67頁），而以原告每月薪資38,000元，依勞工退休金月提繳分級表，被告公司每月至少應為原告提繳退休金金額為2,292元（38,200×6%=2,292），原告自110年1月18日起至同年11月30日止任職期間共計23,955元（計算式：2,292×10＋2,292÷31×14＝23,955）。是本件原告僅請求被告補提繳退休金23,264元，未逾上開範圍，應予准許。

（三）綜上，被告應給付原告積欠工資、資遣費及預告期間工資，合計106,297元（即78,777＋15,972＋11,548＝106,297），並補提繳退休金共23,264元至系爭專戶。

四、從而，原告依勞動基準法第16條第1項、第3項、勞工退休金條例第12條第1項、第14條第1項、第31條規定請求被告給付106,297元，及自111年4月21日變更追加狀繕本送達翌日即111年5月5日（見本院卷第60-1頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並應提繳23,264元至系爭專戶，為有理由，應予准許。又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，依職權宣告假執行，原告之聲明僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁諭知，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。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。並確定被告應負擔之訴訟費用額為1,330元（即第一審裁判費）。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　8　　日

勞動法庭　法　官　林銘宏

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上

訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　8　　日

書記官　許秋莉