臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第438號

原　　告　呂明哲

訴訟代理人　周嘉鈴律師

被　　告　展雲事業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　鍾克信

000000000000000000

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22日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣82萬2,972元，及自民國111年11月8日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣2萬9,394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。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣82萬2,972元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣2萬9,394元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

本件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條各款所列情形，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：

㈠原告於民國105年1月18日起受僱於被告，擔任營業處副總，

每月月薪新臺幣（下同）8萬8,000元，另加計業績獎金，因被告積欠薪資未給付，於110年9月30日經原告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定終止勞動契約，被告除應給付110年6至9月份薪資47萬6,184元外，亦應給付資遣費36萬4,183元。再被告未提繳110年6至9月份勞工退休金2萬9,394元，亦應如數提繳。爰依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項提起本件訴訟等語。

㈡並聲明：

1.被告應給付原告84萬0,367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。

2.被告應提繳2萬9,394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。

二、被告辯以：

㈠原告所提證據均為影本，故被告爭執形式上真正，在原告提出原本前，否認影本有形式上證據力，則原告未盡舉證責任，本件即應駁回原告請求。又獎金非原告擔任管理職而取得之勞務對價，非屬工資，不得列入平均工資計算等語。

㈡並聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠原告主張上開事實，業據提出勞工保險異動查詢表、薪資帳戶明細、離職證明書、薪資給付明細表、勞工退休金個人專戶明細資料等件為證（見本院卷第19至32頁），堪信為真實。被告固以原告未提出原本而爭執該等文書形式上真正，惟原告業於112年2月22日言詞辯論程序提出上開文書原本，並經本院勘驗確認與卷內影本相符（見本院卷第157頁），應認上開文書為真正，被告對於原告所提上開證據資料內容，並未爭執，僅空言否認原告之主張，不足以妨礙原告之請求。

㈡按「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬」，勞動事件法第37條定有明文。被告不爭執曾發給原告業績行政獎金、家族墓座獎金等情，依前開規定即應推定為勞工因工作而獲得之報酬；至被告固抗辯發給原告之獎金非屬工資，亦不應計入平均工資計算云云，惟該節已為原告所否認，而未據被告提出其他反證證明之，無從推翻前開推定，是被告此部分抗辯，尚無可採。

㈢又按「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年」、「文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處3萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分」、「當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實」，勞基法第23條第2項、勞動事件法第36條第1項、第4項亦有明定。原告主張其110年4至9月薪資各為14萬3,920元、12萬3,940元、12萬2,600元、13萬2,284元、11萬7,640元、10萬3,660元（見本院卷第73頁），並經本院命被告提出原告在職期間之工資清冊等資料（見本院卷第131頁），被告僅空言資料另案遭檢調調閱（見本院卷第135頁），而未提出其他事證以為釋明，逕逾期未依命令提出文書，則係無正當理由不從前開命令，應認原告主張之前開事實為真。

㈣關於原告得請求之項目及金額：

1.110年6至9月份薪資47萬6,184元：

按「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」，勞基法第22條第2項定有明文。被告尚餘110年6至9月份薪資共47萬6,184元未給付（計算式：12萬2,600＋13萬2,284＋11萬7,640＋10萬3,660＝47萬6,184元），則原告依兩造間勞動契約及前開規定請求被告如數給付，核屬有據。

2.主張資遣費36萬4,183元，得請求34萬6,788元：

⑴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11條、第13條但書、第14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」、「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2條規定」，勞工退休金條例第12條第1項、第3條定有明文。又「四、平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。…」、「依本法第2條第4款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：一、發生計算事由之當日」，勞基法第2條第4款、勞基法施行細則第2條第1款亦有明定。再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號判決意旨參照）。

⑵原告於110年9月30日依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，被告依上揭規定即應給付資遣費。原告於契約終止前6個月（即110年3月30日至110年9月29日）之日平均工資為4,056元（除前開認定各月份金額外，110年3月薪資以原告月薪8萬8,000元計算，該期間總薪資為74萬6,266元，日平均工資＝74萬6,266元÷184日＝4,056元，元以下四捨五入，下均同），月平均工資為12萬1,680元（計算式：4,056×30日）。又其自105年1月18日起至110年9月30日止之年資為5年8個月又12天，資遣基數為2＋17／20（新制資遣基數計算公式：〔年＋（月＋日÷當月份天數）÷12〕÷2），原告得請求被告給付之資遣費為34萬6,788元（計算式：月薪×資遣費基數），原告請求逾此範圍，為有理由，逾此範圍，則無理由。

3.提繳勞工退休金2萬9,394元：

按「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。」，勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項定有明文。被告未提繳110年6至9月份勞工退休金2萬9,394元（計算式：〔12萬6,300＋13萬7,100＋12萬0,900＋10萬5,600〕級距×6%＝2萬9,394元），則原告依前開規定請求被告如數提繳，核屬有據。

4.遲延利息：

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，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力」、「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」、「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5%」，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條定有明文。又「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」，勞工退休金條例第12條第2項亦有明定。則就前開提繳勞工退休金以外經認有理由之金額82萬2,972元部分（計算式：47萬6,184元＋34萬6,788＝82萬2,972元），原告請求被告應自起訴狀繕本送達翌日即111年11月8日（見本院卷第65頁）起至清償日止，計付法定遲延利息，亦屬有據。

四、結論：

㈠原告依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項，請求被告給付82萬2,972元本息，及提繳2萬9,394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，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。

㈡本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院就本判決主文第一項、第二項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1

項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　2　　日

勞動法庭　　法　官　　梁夢迪

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　　112　　年　　3　　月　　2　　日

書記官　　程省翰