臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞訴字第66號

原　　告　余思醇

被　　告　米迪兒國際有限公司

000000000000000000

法定代理人　吳漙瑄

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年4月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾伍萬伍仟柒佰零玖元，及自民國一百一十五年三月四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；並應提繳新臺幣貳萬捌仟玖佰玖拾捌元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾捌萬肆仟柒佰零柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

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者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。本件原告起訴時請求被告應給付其新臺幣（下同）54萬7726元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息（見本院卷第9頁）。嗣於民國115年4月8日言詞辯論期日時原告變更聲明如後述，經核係基於兩造間勞動契約關係所由生，屬請求之基礎事實同一、及減縮應受判決事項聲明

之情形，揆諸首開規定，自應准許。

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，依原告之聲請，由其一造辯論而為判決，先予敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自113年6月起任職於被告公司，約定月薪為3萬5000元，於114年起調薪為3萬7000元。然原告在職期間被告均未為其提撥6%勞工退休金，且於114年4月至6月，被告亦未給付工資，並於114年6月30日下班後停業，無任何事先通知，原告被迫非自願離職。經原告多次催討均未果，且被告法定代理人已失聯。爰依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項、第3項、第22條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條第1項規定，請求被告給付上開3個月之積欠工資、資遣費、預告工資及應補撥勞工退休金，並聲明：(一)被告應給付原告及提撥至原告勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）共19萬1553元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告經合法通知未於言詞辯論期日到場，亦未提出任何書狀作任何聲明或陳述。

三、本院得心證之理由：

(一)首查，原告主張之上開事實，業據提出薪資轉帳證明、存摺內頁明細、薪資單、打卡紀錄、勞工退休金提繳異動明細表、個人專戶明細資料、勞保災保被保險人投保資料表、撤櫃繳回備品明細表、臺北市政府114年10月9日府勞動字第1146033852號歇業認定函、臺北市政府勞動局114年10月13日北市勞就字第1146035489號非自願離職查證函、原告與被告法定代理人之LINE對話紀錄等件附卷可稽（見本院卷第13至105頁），而被告對於上開事實，已於相當時期受合法通知，未於言詞辯論期日到庭，亦未提出準備書狀為任何聲明或陳述，經本院核閱上開書證所載內容，與原告主張相符，

堪信原告前揭主張之事實為真正。按雇主因歇業而欲終止勞動契約時，固須為終止之意思表示，惟意思表示有明示及默示之分，前者係以言語文字或其他習用方法直接表示其意思，後者乃以其他方法間接的使人推知其意思（最高法院102年度台上字第682號判決意旨參照）；所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言（最高法院 29年渝上字第762號判決先例參照）。本院衡諸上開LINE對話紀錄已可見被告長期短付、積欠原告工資，被告法定代理人屢表示經營不善、財務困窘之情，再參諸原告於114年6月30日被通知辦理撤櫃，被告實際上即已歇業，足認被告顯無法繼續提供原告工作及薪酬，是縱主管機關係認定被告公司於114年9月5日始歇業而核給原告相關證明文件，然此前被告確於114年6月30日已實質上歇業，並以默示意思表示終止與原告間勞動契約之意。從而，原告主張兩造間契約自114年6月30日起已終止乙節為可採，本件自得認係經被告以勞基法第 11條第1款歇業事由規定終止契約，原告並得請求被告給付如後之項目金額。

(二)原告得請求給付項目及數額：

1.積欠工資部分：

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。查如前述被告並未給付原告於114年4月至6月之工資，核計尚應給付數額為11萬1000元（計算式：37,000×3=111,000）。

2.預告工資部分：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止與繼續工作3個月以上1年未滿、1年以上3年未滿、3年以上之勞工間勞動契約者，應分別於10日、20日、30日前預告之；雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，此為勞基法第16條第1項、第3項所明定。而計算預告期間之工資標準，如為計月者，應為勞動契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。查兩造間勞動契約既經被告

依勞基法第11條第1款歇業之事由為終止，原告最後工作日前卻未經被告預告，且原告繼續工作1年以上3年未滿，預告期間應為20日，則原告自得依前揭規定請求被告給付預告期間不足日數20日之預告工資。另原告於契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資為3萬7000元，則依此計算原告每日工資為1233.33元（計算式：37,000÷30≒1233.33元），是其得依勞基法第16條第1項、第3項規定請求被告給付20日預告工資之數額即為2萬4667元（計算式：1,233.33×20≒24,667）。

3.資遣費部分：

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，勞退條例第12條第1項定有明文。查兩造間勞動契約業依勞基法第11條第1款歇業事由合法終止乙節，業如前述，則揆諸前揭規定，原告之月平均工資為3萬7000元，其自113年6月1日開始任職於被告公司至事由發生日即114年6月30日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為1年1個月，新制資遣基數為13/24，原告得請求被告公司給付之資遣費為2萬0042元（計算式：37,000×13/24≒20,042）。

4.綜上，經本院加總後，被告應直接給付予原告之數額為15萬5709元（計算式：111,000+24,667+20,042=155,709），至逾此範圍之請求，則難憑採。

5.遲延利息部分：

按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%；又遲延之債務，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，民法第203條及第233條第1項各有明文。從而本件原告請求自起訴狀繕本送達

（於115年2月11日以國內公示送達公告於本院網站，應自同年3月3日發生送達之效力，見本院卷第121頁）翌日即115年3月4日起至清償日止，按法定利率即週年利率5%計算之遲延利息，應予准許。

6.勞工退休金提繳部分：

按雇主應為適用勞退條例之勞工，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6%；勞工年滿60歲，得依下列規定之方式請領退休金：一、工作年資滿15年以上者，選擇請領月退休金或1次退休金；二、工作年資未滿15年者，請領1次退休金，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第24條第1項分別明定。另依同條例第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。該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101年度台上字第1602號判決意旨參照）。經查，被告於原告在職期間均未依上揭規定為原告提繳任何勞工退休金乙情，有原告勞工退休金個人專戶明細資料在卷可考（見本院卷第19頁），自已致原告受有損害者。從而，依原告於113年間工資數額，應適用月提繳級距為3萬6300元（見000年0月0日生效之勞工退休金月提繳分級表），再依被告每月應負擔之勞退金提繳率6%計算後，原告得請求被告補提繳至其設於勞動部勞工保險局之勞退專戶數額為1萬5246元（計算式：〈36,300元×6%）×7個月=15,246元）；依原告於114年間工資數額，應適用月提繳級距為3萬8200元（見000年0月0日生效之勞工退

休金月提繳分級表），則被告未提繳原告之勞退金應為1萬3752元（計算式：〈38,200元×6%）×6個月=13,752元），故兩者合計2萬8998元之範圍內，應予允准。逾此請求，則應駁回。

四、綜上所述，本件原告依勞動契約關係、勞基法第22條第2項、第16條第1、3項、勞退條例第12條第1項、第31條第1項等規定，請求被告應給付原告15萬5709元，及自115年3月4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及被告應提繳2萬8998元至原告設於勞動部勞工保險局之勞退專戶，為有理由，應予准許；逾此範圍，則屬無據，應予駁回。

五、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1、2項之規定，應依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不予逐一審酌，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　　楊承翰

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　　115　　年　　4　　月　　29　　日

書記官　　馮姿蓉