臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞訴字第24號

原　　告　朱寧曛

000000000000000000

被　　告　萬國人力資源有限公司

000000000000000000

法定代理人　張蘭芬

000000000000000000

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年4月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣89,326元，及自民國112年3月23日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣29,148元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、被告應開立非自願離職證明書及服務證明書予原告。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔百分之72，餘由原告負擔。

六、本判決第一、二項得為假執行。但被告如各以新臺幣89,326元、新臺幣29,148元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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項但書第3款定有明文。查，原告於提出勞動調解聲請書狀時原聲明請求第1項為：被告應給付原告新臺幣（下同）164,143元及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息，嗣將前開聲明第1項之金額減縮為94,643元（本院卷86頁）。經核原告所為訴之變更，係屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許

二、被告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，因此依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自民國110年3月17日起受僱於被告，並派遣至訴外人鴻佰科技股份有限公司擔任作業員，約定夜班時薪為240元，並約定次月10日給薪。嗣於111年5月20日，被告告知原告是否有意願轉為正式員工，經原告表示無意願，後於同年月31日復來電告知原告考核未通過而終止勞動契約，則被告應給付原告資遣費37,043元及預告工資38,400元。另被告尚有無故扣原告請生理病假之薪資19,200元。又被告未按薪資提撥足額勞工退休金（下稱勞退金），共計短少提繳勞退金29,148元。再被告既資遣原告，應依法開立非自願離職證明書及服務證明書予原告。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）規定及兩造間勞動契約，提起本件訴訟。並聲明：㈠被告應給付原告94,643元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應提繳29,148元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）。㈢被告應開立非自願離職證明書及服務證明書予原告。

二、被告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原告主張之前揭事實，業據提出與其所述相符之桃園市勞資爭議調解處理協會勞資爭議調解紀錄、兩造間勞動契約、勞保職保被保險人投保資料表及明細、勞退專戶明細資料、兩造間通訊軟體LINE對話紀錄、中國信託銀行存款交易明細等件為憑（本院卷9-12、15-22、59-73、79頁），本院綜合上開各項事證，互核相符，堪信原告之主張為真實。

㈡原告請求被告給付資遣費部分：

1.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，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。再者，「所稱『以比例計給』，於未滿1年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算。所得之基數以分數（分子／分母）表示」（改制前行政院勞工委員會101年9月12日勞動4字第1010132304號函示參照）。

2.查兩造間勞動契約經被告認原告考核未通過而告知原告無須出勤，經核被告應係依勞基法第11條第5款規定合法終止，則原告依勞退條例第12條第1項、第2項規定請求被告發給按其年資及平均工資計算之資遣費，洵屬有據。

3.又原告自被告受領之給付，業據原告提出中國信託銀行存款交易明細在卷可參（本院卷63-71頁），依勞動事件法第37條規定，推定為勞工因工作而獲得之報酬。再原告於111年5月31日終止勞動契約前6個月之平均工資，應自勞動契約終止日前1日即111年5月30日往前推算6個月之期間計算平均工資，亦即應以110年12月31日至111年5月30日之總工資除以6個月之總日數所得之金額，則原告前6個月工資分別為56,001元、46,061元、43,498元、68,073元、48,685元、70,605元，再110年12月31日至111年5月30日之總日數共計181日（計算式：31＋31＋28＋31＋30＋30＝181）。依此計算，被告終止勞動契約前6個月之原告月平均工資為55,181元【計算式：（56,001元＋46,061元＋43,498元＋68,073元＋48,685元＋70,605元）÷181×30≒55,181，小數點以下四捨五入，下同】。

4.原告自110年3月17日開始任職於被告至111年5月31日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為1年2個月又15天，新制資遣基數為【0＋29/48】（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33,339元（計算式：平均工資5

5,181元×資遣費基數29/48≒33,339元），逾此範圍之請求，則屬無據。

㈢原告請求被告給付預告工資部分：

1.按雇主依第11條或第13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3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1、3項定有明文。

2.查原告適用勞基法之工作年資為1年2個月又15天，月平均薪資為55,181元，被告於111年5月31日依勞基法第11條第5款規定通知於當日終止勞動契約，已如前述，依上開規定，應於20日前預告為之，惟被告僅於當日告知，原告依上開規定，請求被告給付預告工資36,787元（55,181元÷30×20），為有理由，逾此部分之請求，為無理由。

㈣原告請求被告給付生理病假扣薪部分：

1.按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之，勞基法第43條定有明文。而依勞工請假規則第4條規定：「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。…普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。」是勞工依上開規定請普通傷病假，而普通傷病假在1年內合併未逾30日部分，應折半發給工資。次按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕；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5年；雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於

第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第30條第5項、第6項、第23條第2項、第38條第5項、第6項分別定有明文。是就勞工出勤紀錄及特別休假使用紀錄，為雇主依法應備置之文件。次按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；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30,000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1項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第35條第1項、第36條第1項、第5項分別定有明文。就前開雇主應備置文件，如經法院命提出而未提出者，得認該證物應證事實為真實。就原告主張之生理病假日數及有無扣薪，本院於112年3月15日函命被告提出工資清冊、出勤打卡明細，然迄於言詞辯論終結前，被告均未提出相關出勤紀錄，則應認原告主張之事實為真，核先敘明。

2.原告業已主張其生理假及病假合計20日（本院卷87頁），則被告應給付其半薪19,200元〔（240元／時x8小時x20日）÷2〕，是原告此部分之主張，應認有據。

㈤原告請求被告補提繳勞退金部分：

1.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退專戶；雇主每月負擔之勞退金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別規定明確。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退金，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退金者，將減損勞退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號判決意旨採相同見解）。次按依勞退條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準，勞退條例施行細則第15條第1、2項亦著有規定。

2.查被告於原告任職期間，僅依月提繳工資11,100元為原告提繳勞退金666元（本院卷21、22、51、53-54頁），而依原告提出之薪資匯款紀錄可知，原告每月工資不固定，以最近3個月平均工資即48,520元計算〔（56,001元＋46,061元＋43,498元）÷3〕，被告應依月提繳工資50,600元之6%即3,036元為原告提繳勞退金至其勞退專戶，是除110年3月任職未足月而應提繳1,469元（3,036元x15/31）外，其餘應由被告按月提繳3,036元至原告勞退專戶，合計應為43,973元，惟被告於原告任職期間僅提繳共計9,591元（本院卷21、22頁），是扣除被告已提撥之金額後，被告提撥短少數額合計34,382元（43,973－9,591），確有提繳不足之情形，依前開規定及說明，原告僅請求被告提繳29,148元至其勞退專戶，自屬有理。

㈥原告請求被告開立非自願離職證明書及服務證明書部分：

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。又本法所稱非自願離職，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（下稱就保法）第11條第3項著有規定。查，兩造間系爭勞動契約經被告依勞基法第11條第5款規定合法終止，業如前述，核屬就保法第11條第3項所稱之非自願離職，則原告依上開規定請求被告開立非自願離職證明書及服務證明書，為有理由，應予准許。

四、末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條分別定有明文。查原告請求被告給付資遣費及扣薪部分，均以支付金錢為標的，其中資遣費依勞基法第17條第2項、勞退條例第12條第2項規定應於終止勞動契約後30日內發給，遭扣薪部分則依勞基法施行細則第9條規定，於勞動契約終止時結清，分別為定有期限之債權，原告就二者均僅請求自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日即112年3月23日（本院卷45頁）起算法定遲延利息，亦屬有理。

五、綜上所陳，原告基於勞動契約、勞基法、勞退條例及就保法等法律關係，請求被告給付如主文第1項所示之金額及利息，並補提繳29,148元至原告設於勞保局之勞退專戶，暨開立非自願離職證明書及服務證明書予原告，均有理由，應予准許。逾此範圍之主張，洵屬無據，應予駁回。又本判決第1、2項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，原告其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

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　　112　　年　　4　　月　　25　　日

勞動法庭　　法　官　　謝志偉

正本係照原本作成。

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）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官　邱淑利

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　25　　日