臺灣桃園地方法院民事簡易判決

107年度壢勞簡字第42號

原　　告　顏秀娟
被　　告　腓利門股份有限公司
法定代理人　陳建米
訴訟代理人　陳益盛

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108 年1 月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣玖萬肆仟伍佰零玖元，及自民國一百零七年八月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣壹萬柒仟參佰柒拾貳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。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟參佰參拾元由被告負擔新臺幣壹仟貳佰參拾玖元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣玖萬肆仟伍佰零玖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，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項但書第2 款定有明文。經查，本件原告起訴時原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）120,077 元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；嗣於本院審理中變更聲明為：（一）被告應給付原告94,435元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（二）被告應提撥17,372元至原告之勞工退休金專戶（見本院卷第53頁反面），核原告所為請求之基礎事實同一，依上揭規定，應予准許。

二、被告經合法送達，無正當理由未於言詞辯論期日到場，經核無民事訴訟法第386 條各款所列情形，爰依原告聲請，由其

一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國106年3月6日起即任職於被告公司，約定每月薪資為29,000元，並自106年9月調薪為32,000元，然被告公司於107年5月31日因故歇業。被告歇業當時，尚積欠107年4月份薪資21,354元、同年5月份薪資32,000元，計為53,354元，復被告未依法給付資遣費19,741元、預告工資21,340元，亦未提撥勞工退休金6%即17,372元至原告之勞工退休金專戶，為此，爰依勞動契約之約定及勞動基準法之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：（一）被告應給付原告94,435元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（二）被告應提撥17,372元至原告之勞工退休金專戶。

二、被告未於言詞辯論期日到場，惟據其於書狀答辯略以：因訴外人即原告員工劉丞翔等人偷竊店內物品並變賣，致被告公司無法繼續營業，才會歇業，且該犯罪所得有無分配予原告，尚在查明中。另原告當初欲離職，被告公司乃請訴外人即人事何佳軒慰留，因原告堅持離職，被告乃同意原告所請，被告僅願意償還實際積欠之薪資等語，資以抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、原告主張其於106年3月6日起即任職於被告公司，被告公司於107年5月31日歇業；被告尚積欠原告部分薪資等情，有勞資爭議調解紀錄、出勤資料、勞工保險被保險人投保資料表（明細）、薪資明細各1份為證（見本院107年度司促字第13622號卷【下稱支付命令卷】第59頁、本院卷第46至49頁），經本院核閱無訛，且被告就積欠薪資部分並不爭執，另就未依法提撥勞工退休金之部分，已於相當時期受合法通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出任何書狀為爭執，依民事訴訟法第280條第3項前段準用同條第1項前段規定，視同自認，堪信原告主張之事實為真實。

四、本院之判斷：

（一）請求積欠107年4、5月份薪資計53,354元之部分：

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方支付報酬之契約；且勞動基準法所稱勞工，係指受雇主僱用從事工作獲致工資者，而雇主則係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人；又工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。民法第482條、勞動基準法第2條第1款、第2款及第21條皆定有明文。又僱傭契約非要式契約，無論有無定期，皆無用書面訂立之必要（司法院21年院字第792號解釋意旨參照）。是僱傭契約及勞動契約，均以當事人之一方提供勞務，而由他方就該勞務之給與給付報酬為其成立要件，且不以雙方訂立書面契約為要。經查，原告於106年3月6日起任職於被告公司，自106年3月6日起至106年8月間每月薪資29,000元、自106年9月起至107年5月31日間每月薪資為32,000元，且被告尚積欠107年4、5月份薪資計53,354元，為被告所不爭執，並提出書狀表示同意給付積欠之薪資等語（見本院卷第55頁反面），是本院審酌原告主張、原告所提之薪資明細，並綜觀卷內資料，認原告主張被告積欠107年4、5月份薪資計53,354元，尚可採信。則原告請求被告給付積欠薪資53,354元，洵屬有據，自應准許。

（二）請求資遣費19,741元、預告工資21,340元之部分：

1.按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、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。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時；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16條第1 項、第3 項分別定有明文。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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1 項定有明文。是依勞基法第11條關於非有該條所列各款之情事，雇主不得預告勞工終止勞動契約之規定，旨在保障勞工權益。如有具體情事合於上開勞基法之規定，雇主即應適用勞基法之規定終止勞動契約，並依相關規定給付勞工預告工資及資遣費。

2.本件被告固辯稱因原告堅持離職，被告乃同意原告所請，不得向其主張資遣費、預告工資等語，然經本院依職權調閱原告之勞保網路資料，可知原告自106 年3 月17日加保被告公司，並於107 年6 月6 日退保，有原告勞保網路資料1 份可參（見本院卷第25至42頁），可推認原告持續工作至至被告公司歇業即107 年5 月31日時仍有繼續工作之情形。則若被告辯稱原告堅持離職，並經被告同意等語為真，何以被告仍接受原告持續服勞務直至歇業？被告此部分所辯，核與客觀事證相佐，誠屬有疑；復參原告申請勞資爭議調解時之調解紀錄，原告曾主張請求被告開立非自願離職證明，有桃園市群眾服務協會勞資爭議調解紀錄1 份可佐（見支付命令卷第9 頁），亦與被告所辯原告乃自願離職等語不相符。況被告就其辯稱原告自願離職等情，並未提出任何證據或聲請傳喚證人供本院參酌，其此部分所辯，顯乏所據，無從憑採。是以，本件顯為被告公司於107 年5 月31日歇業不能繼續經營而終止兩造間勞動契約，則原告依勞動基準法第11條、第16條、勞工退休金條例

第12條之相關規定，請求被告給付資遣費及預告工資，即屬有據。

3.原告自106年3月6日開始任職於被告公司，至被告公司於107年5月31日歇業止，其工作年資共計為1年2個月26天，且原告於106年3月6日起至106年8月間每月薪資29,000元、自106年9月起至107年5月31日間每月薪資為32,000元，已如前述，則原告於離職前6個月之平均薪資應為32,000元。復原告係適用勞動退休金條例之勞工，則依上開說明，原告依法所得請求之資遣費應為19,822元（計算式：32,000元x 1/2 x 【1+86 /360 】＝19,822元，元以下四捨五入）；而原告於被告公司繼續工作1年以上3年未滿，被告公司應給付20日之預告工資，原告請求被告公司之20日預告工資應為21,333元（計算式：32,000元x 20/30 ＝21,333元），是原告請求被告給付資遣費19,822元、預告工資21,333元，為有理由，逾此範圍，則屬無據。

（三）從而，原告上開可請求被告給付之金額合計為94,509元（計算式：積欠薪資53,354元＋資遣費19,822元＋預告工資21,333元＝94,509元），逾此範圍之請求，則屬無據，礙難准許。

（四）原告請求被告提繳17,372元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶之部分：

1.按雇主應為適用本條例之勞工，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％；月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6條第1項、第14條第1項及第31條第1項分別定有明文。又勞工退休金個人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）。

2.經查，原告於106年3月6日起至106年8月間每月薪資29,000元、自106年9月起至107年5月31日間每月薪資為32,000元，均認定如前，而原告受僱於被告時，被告依法應提撥6％之勞退金至原告勞工退休金個人專戶，被告卻未依法提繳，此為被告所不爭執，則原告請求被告提撥原告之勞工退休金，自屬有據。又依勞動部勞工保險局公布之勞工退休金月提繳工資分級表得出，106年度薪資所得第25級「28,801元至30,300元」之月提繳工資以30,300元、107年度薪資所得第27級「31,801元至33,300元」之月提繳工資以33,300元為計算，有勞工退休金月提繳工資分級表1份附卷可參（見本院卷第56、57頁），是被告於106年3月6日起至106年8月止，應提撥金額為10,605元（計算式：30,300元x 6%×　5 ＋25 /30】＝10,605元）、106年9月起至107年5月止，應提撥金額為17,982元（計算式：33,300元x 6%× 9 ＝17,982元），合計為28,587元，而原告僅請求被告提撥17,372元至其勞工退休金專戶，自應准許。

（五）當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事訴訟法第277條定有明文。又因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任，民法第184條第1項定有明文。被告另辯稱劉承翔竊取公司物品，使其受有損害，而劉承翔是否有將變賣店內物品所得之價金分配原告一事，尚未明瞭，原告與劉承翔恐有共同侵權行為等語，惟被告未具體舉證原告有何侵權行為或被告受有損害之情事

，自無從為其有利之認定。且縱被告所辯為真，然被告身為雇主，本應依勞動基準法、勞工退休金條例等相關規定盡雇主之義務，並依法給付積欠薪資、資遣費及預告工資，尚不因此免除對原告之給付義務，亦無從主張抵銷之事由，故被告此部分所辯，洵無可採，附此敘明。

五、按給付定有期限者，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，或依督促程式送達支付命令，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，週年利率為百分之5，民法第229條、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。另終止勞動契約時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項定有明文；勞基法施行細則第9條亦有規定，依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。是工資、資遣費及預告工資均屬給付有確定期限之債務。本件原告請求被告給付薪資，屬給付定有期限者，然原告業已就上開薪資之利息起算日，改為自支付命令送達翌日起算，核屬原告處分權主義之行使，當無不合，亦應准許。查本件支付命令係於107年7月31日送達被告，有本院送達證書1份可佐（見支付命令卷第28頁），是本件被告應自107年8月1日起算遲延利息。

六、綜上所述，原告依勞動契約之約定及勞動基準法之規定，請求被告如主文第1項所示之金額、第2項提撥勞工退休金部分，均有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

七、本件係就民事訴訟法第427條訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行。並依同法第392條第2項規定，依職權宣告被告如預供擔保，得免為假執行。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並依職權確定訴訟費用額如主文第4 項所示之金額。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　31　　日

中壢簡易庭　　法　官　張得莉

以上正本係照原本做成。

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。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　31　　日

書記官　林宛瑩