臺灣士林地方法院民事簡易判決

107年度湖勞簡字第65號

原　　告　邱澤洋

被　　告　日笠科技股份有限公司

法定代理人　蘇清華

上列當事人間給付薪資等事件，經本院於民國108年7月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣貳拾肆萬元，及自民國一0七年三月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟柒佰陸拾元由被告負擔百分之九十六即新臺幣貳仟陸佰伍拾元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣貳拾肆萬元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、本件原告起訴時，被告法定代理人原為蘇睿麒，嗣訴訟程序進行中，於民國108年4月19日變更登記為甲○○，有被告公司變更登記表影本存卷可稽。原告於108年5月27日具狀聲明由上述新任法定代理人承受訴訟，自屬合法，合先敘明。

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條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

三、原告主張：伊自民國101年3月1日起受僱於被告（原由訴外人日晶科技股份有限公司成立勞動契約，嗣由被告與日晶公司、原告三方合意，自103年9月1日轉任被告，被告承接原有年資及一切權利義務），106年5月調薪為新臺幣（下同）41,500元。經伊於107年1月間查詢資料，發現被告於106年9月起，代扣勞健保費用但未繳納，且為其投保勞工保險（下稱勞保）時，有投保薪資高薪低報，及未如期提繳6%勞工退休金等情，經向被告反應，仍未處理。伊已於107年1月29日寄發存證信函，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項

第5款、第6款規定，於同年2月1日終止雙方勞動契約。依勞動契約及勞動法令，被告應給付或賠償伊下列款項：①積欠107年1月之薪資41,500元，②資遣費12,771元，③休假未休薪資51,789元（37日4時），④未提繳之勞工退休金11,724元，⑤高薪低報致失業給付差額23,940元，共計251,724元。為此依勞動契約及勞動法令提起本訴等語。並聲明：被告應給付原告251,724元，及自支付命令送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

四、法院之判斷：

㈠查，原告於101年3月1日與訴外人日晶公司成立勞動契約，嗣103年8月15日原告與被告、日晶公司三方合意，原告轉任至被告公司，由被告公司承接原告在日晶公司之年資及一切權利義務；又，原告自106年5月起約定工資調整為41,500元，而被告實際為原告投保之勞保薪資低於應投保薪資金額，且自106年9月起未提撥勞工退休金至原告專戶，亦尚未給付107年1月份之工資，原告業已發函通知被告自107年2月1日起終止勞動契約等各節，業據原告提出員工基本資料表、106年12月26日至107年1月25日出勤記錄之月報表、薪資清單、106年7月至12月薪資清單、薪資帳戶存摺明細、107年1月被告公司員工出勤統計表（關於事病特休假等天數統計）、勞工退休金個人專戶資料、低報試算表、存證信函等為證；被告經合法通知未到場，除前曾未附理由就本件支付命令聲明異議外，並未提出其他書狀附具理由答辯，以供本院審酌，原告上述主張，自堪信為真正。

㈡按，雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第6款定有明文。被告有上述違反勞工契約或勞動法令，致損害原告權益之情事，原告據以通知被告自107年2月1日起終止勞動契約，自屬有據。茲就原告請求各項給付，論述如下：

1.薪資41,500元：

原告主張被告公司發薪日為每月10日，被告尚積欠107年1月

份之薪資41,500元乙節，被告並無爭執，原告此部分請求，自應准許。

2.資遣費122,771元：

按，雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：①在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。②依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。勞基法第17條第1項定有明文。勞工依勞基法第14條終止勞動契約者，準用同法第17條規定，勞基法第14條第4項亦有明文。另按，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項規定明。準此，原告據以請求被告依法給付資遣費，即屬有據。查，本件原告係101年3月1日到職，終止日107年1月31日止，以終止前6個月平均工資41,500元，按上述規定計算，被告依法應給付之資遣費計122,771元　計算式：41,500× 1/2×(5+11/12)≒122,771∨，原告此部分請求，亦應准許。

3.休假未休工資51,789元：

另按，勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第4項定有明文。原告主張其休假未休日數累計37日4時，折算薪資51,789元，業據提出蓋有被告公司戳章之員工出勤累計表及臺北市政府勞動局戳章之被告公司資遣費計算表影本可參，被告亦無爭執，原告此部分請求亦屬有據，應予准許。

4.失業給付短少23,940元：

復按，失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月。

被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每1人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之10加給給付或津貼，最多計至百分之20。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女，就業保險法第16條、第19條之1分別定有明文。原告扶養親屬人數1人，有上述員工出勤累計表可佐，依前揭規定，其得請領失業給付應為月投保薪資70%。而兩造勞動契約終止前6個月，原告勞保實際投保薪資為36,300元，應投保薪資為42,000元，依上述規定，其失業給付短少差額計23,940元（每月得領失業給付29,400元，扣除實際給付25,410元，差額3,990元，6個月計23,940元），原告請求被告賠償此部分差額之損害，亦應准許。

5.未提繳之勞工退休金11,724元：

⑴按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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」（最高法院101年台上字第1602號判決意旨參照）。

⑵查，本件原告主張因被告高薪低報，致其勞工退休金提繳金額短少乙節，縱認屬實，依上開規定及說明，原告僅得請求將未提繳之金額提撥至其退休金專戶，其逕行請求被告直接給付，無從准許之。

6.綜上，原告得請求被告給付之金額共計應為240,000元（薪資41,500元+資遣費122,771元+假休未休工資51,789元+失業

給付差額23,940元=240,000元）。

五、從而，原告依兩造間勞動契約及勞動法令之法律關係，請求被告給付240,000元，及自支付命令送達被告翌日、即107年3月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；其逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、本件係適用簡易訴訟程序，所為被告敗訴判決部分，應依職權宣告假執行；另衡情酌定相當擔保金額，為被告得免執行之宣告。並確定訴訟費用額為2,760元，由被告負擔96/100即2,650元，餘由原告負擔。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　25　　日

內湖簡易庭法　官　施月燿

以上為正本係照原本作成。

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（須依對造人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　25　　日

書記官　王玉雙