臺灣士林地方法院民事簡易判決

108年度湖勞簡字第13號

原　　告　吳芳瑜
被　　告　喬信公寓大廈管理維護有限公司
法定代理人　蘇雅頌
訴訟代理人　梁惠娟
　　柯佳吟

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國109年1月8日言詞辯論終結，判決如下：

主文

被告應給付原告陸萬陸仟捌佰貳拾叁元，及自民國一零八年一月二十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣貳萬捌仟伍佰陸拾玖元至原告之勞工保險局勞工退休準備金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之七，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

理由要領：

一、本判決依民事訴訟法第434條第1項規定，合併記載事實及理由要領。

二、原告主張：原告自民國104年8月10日起，受僱於被告公司擔任專員，雙方約定每月薪資為新臺幣（下同）3萬5,000元，自107年7月1日起調整為3萬6,500元。惟因被告於原告在職期間有勞工退休金提繳不足之不法情事，原告於107年11月5日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止雙方勞動契約（下稱系爭契約），被告應給付原告資遣費5萬8,340元、預告工資3萬6,000元、2日特休未休工資2,400元及107年11月1日至5日之工資6,083元，爰依法提起本訴，並聲明：（一）被告應給付原告10萬2,823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；（二）被告應提撥2萬8,569元至原告勞工退休金專戶。

三、被告則以：因原告同時擔任訴外人輝煌生活事業有限公司（

下稱輝煌公司）負責人，被告遂於107年10月31日要求原告不得再擔任輝煌公司負責人，原告翌日即未再至被告公司任職，是被告於107年11月15日以原告無故連續曠職6日，予以解職處分。再者，原告於107年11月6日請求勞資爭議調解時，表示其於107年6月間即已知悉被告有漏未提撥勞工退休金之情事，是原告終止勞動契約業已逾除斥期間30日，自不合法，原告亦不得請求被告給付上開資遣費、預告工資、特休未休工資，被告僅同意給付5日特休6,083元及補提撥漏之勞工退休金2萬8,569元部分等語。並聲明：原告之訴駁回。

四、經查，原告自104年8月10日起在被告處任職，約定每月薪資為3萬5,000元，自107年7月1日起調整為3萬6,500元，嗣原告於107年11月5日寄發存證信函予被告表示終止系爭契約，並於同日送達被告；另被告自104年8月起至107年11月止有漏未為原告提撥勞工退休金共2萬8,569元等情，為兩造所不爭執，並有勞工個人專戶明細資料、勞工退休金月提繳工資分級表、存證信函暨回執在卷可稽（本院卷第14至20、22、98至100頁），先堪認定。

五、次查，原告於107年11月時之薪資為3萬6,500元，依據上開退休金提繳工資分級表，被告即應為原告提撥2,292元，然被告僅提撥1,584元，有上開勞工個人專戶明細資料可證，顯見被告於107年10月、11月提撥時，並未依照勞工退休金條例而足額提撥，侵害原告勞工權益之情況甚明，則原告於107年11月5日寄發存證信函終止契約，自未逾勞基法第14條第2項所示之30日除斥期間，是以，原告以被告公司違反勞工法令致損害勞工權益，依同條第1項第6款規定於107年11月5日終止系爭契約，自屬有據。至被告辯稱：原告已逾知悉時起算30日之除斥期間云云，然被告就原告何時知悉並未舉證以實其說，且被告於原告依法終止勞動契約前，其申報提繳之勞工退休金仍有短少，可徵被告違反勞工法令使原告受有損害之情事並未間斷，原告終止勞動契約之權利，尚不斷發生中，故原告終止勞動契約未逾30日之除斥期間（最高

法院92年度台上字第1779號判決意旨參照）。又原告既已合法終止系爭契約，被告自無從再以原告曠職為由，將原告解職並終止系爭契約，是被告另辯稱：系爭契約係由被告終止云云，顯屬無由。

六、就原告所主張資遣費、預告工資、2 日未休特休假工資、尚未給付之107 年11月1 日至5 日之工資及提撥至原告勞工退休金專戶之請求是否合法，茲分述如下：

（一）資遣費：

本件原告自104年8月10日起至107年11月5日間在被告處任職，故其年資為3年88日；又於107年5月至6月間，薪資為3萬5,000元，於同年7月至10月間，薪資為3萬6,500元，故原告於離職前6個月之平均工資為36,000元，為兩造所不爭執，是原告請求上開工作年資計算之資遣費5萬8,340元（計算式：36,000× 1/2×(3+ 88/365）＝58,340元），為有理由，應予准許。

（二）2 日特休未休工資之工資：

原告主張其有2日特休假未休，而於終止勞動契約前6個月之平均薪資為3萬6,000元，平均日薪為1,200元，故2日特別休假未休工資合計為2,400元，原告是項主張，應屬有據。

（三）107年11月1日至5日之工資、漏未提撥勞工退休金：

原告於107年11月1、2、5日有向部門主管即訴外人林信謙請特休假，有line對話紀錄在卷可稽（見本院卷第120頁），且原告係於107年11月5日終止系爭契約，是原告請求被告給付107年11月1日至5日之工資共6,083元，應屬有據。又被告同意補提撥勞工退休金2萬8,569元至原告之勞工退休金專戶（本院卷第106、241頁），是原告就此部分之請求，為有理由。至被告辯稱：原告請假未經被告許可，且未依被告請假辦法辦理云云，惟查，被告就其請假辦法為何並未敘明，亦未提出相關資料佐證，而依被告所提107年請假卡所載（見本院卷第234頁），部門主管得核准

之請假為5日，且林信謙為原告之部門主管，是原告就其請特休假3日向林信謙報備，又依上開對話紀錄，未見林信謙明示否准原告請假之意，基於特休為勞工之權利，應認已完備被告請假程序，被告所辯，自不足採。

（四）就預告工資部分：

本件原告雖主張其依勞基法第14條第1 項第6 款終止系爭契約後，應得類推適用勞基法第16條規定請求預告工資云云，惟按雇主依勞基法第11條、第13條但書終止勞動契約者，應給付預告工資，然預告工資之給付，於勞工依勞基法第14條不經預告終止契約時並不適用，此由勞基法第14條第4 項明示僅準用同法第17條，而未準用第16條關於預告工資之規定，即可推知「明示其一，排除其它」之立法意旨，是勞工既不經預告終止勞動契約，自無權再請求雇主給付預告工資之理（臺灣高等法院107 年勞上字第93號判決意旨參照）。是原告既依勞基法第14條規定終止系爭契約，揆以前揭說明，自不得請求被告給付預告工資。

七、從而，原告請求：（一）被告應給付原告6萬6,823元（計算式：58,340＋2,400＋6,083＝66,823），及自起訴狀繕本送達被告翌日即108年1月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（二）被告應提撥2萬8,569元至原告勞工退休金專戶，均有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　20　　日

內湖簡易庭法　官　鄭欣怡

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，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)。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　20　　日

書記官　王盈淳