臺灣南投地方法院小額民事判決

108年度埔勞小字第2號

原　　告　簡典鋒
被　　告　歐莉葉荷城堡有限公司
法定代理人　廖政賜

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108 年8 月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣參萬貳仟壹佰壹拾壹元，及其中新臺幣捌仟肆佰伍拾柒元自民國一百零八年四月十八日起、其中新臺幣貳萬參仟陸佰伍拾肆元自民國一百零八年三月十九日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹萬貳仟貳佰柒拾貳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元，由被告負擔新臺幣捌佰壹拾陸元，餘由原告負擔。

本判決第一、二項均得假執行。但被告如以新臺幣肆萬肆仟參佰捌拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）原告於民國107 年6 月14日起受僱於被告，擔任夜間櫃台人員一職，約定上班時間係下午5 時至次日上午8 時（需隨時待命），每月薪資為新臺幣（下同）26,000元，且被告錄用原告當時，即要求原告簽立放棄投保勞、健保書面，而被告當時員工至少有11名，依法須強制投保，惟原告為獲取工作，只有配合辦理；又被告指定薪轉帳戶為合作金庫銀行，因原告有積欠合作金庫銀行債務，無法於該行開戶，是經被告同意後，以原告女兒即訴外人簡佳圓於合作金庫銀行大發分行帳號0000000000000 號帳戶為薪轉帳戶；原告任職期間，均兢兢業業恪守崗位，未有懈怠之處，詎原告108 年2 月8 日下午4 時50分許依例前往上班，

被告卻以原告不配合公司業務需求，當場要求原告立刻離職，薪資給到當日，惟至薪水發放日即同年2月15日，原告卻未收到薪資，遂向南投縣政府申請勞資爭議調解，並經南投縣政府召開調解會議，惟被告竟否認兩造間存有僱傭關係，致調解不成立。

（二）原告於離職前6個月平均薪資每月為26,000元，故原告得請求之資遣費為8,884元【26,000×41/120＝8,884】，及請求被告尚未給付之108年1月14日至同年2月8日止薪資24,600元；又被告終止勞動契約依法應於10日前通知原告，則原告得請求預告期間工資8,666元【26,000÷30×10＝8,666元】；復原告每月薪資為26,000元，依勞工退休金提繳工資分級表，月提繳工資為26,400元，以提撥率最低6%計算，被告每月至少應提繳1,560元（26,000×6%＝1,560），惟被告竟違法從未替原告提繳退休金，而原告任職期間共計7個月又26天，是被告依法應提繳之退休金為12,272元【1,560×（7＋26/30）＝12,272】，爰提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應給付原告42,150元，及自108年2月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；2.如主文第2項所示。

二、被告抗辯略以：被告並未聘用原告，原告到職及離職均無書面資料，且薪轉一定要轉入員工個人帳戶，事實上被告聘用的是簡佳圓；又簡佳圓與原告為父女，有串供之可能，簡佳圓說的不是實話等語資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、法院之判斷：

（一）按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、第14條第1項第6款、第2項本文分別定有明文。經

查：

1.本件原告主張兩造間存在僱傭關係，然為被告所否認，並抗辯證人簡佳圓始為其公司之員工，且聲請傳喚證人簡佳圓到庭作證，而證人簡佳圓於本院審理時證稱：其未曾在被告處任職，原告則有，工作是管家，詳細內容其不清楚，原告只有大概向其口述，其之合作金庫銀行帳戶曾提供與原告使用，因原告不方便開戶，故其提供上開帳戶與原告作為薪轉帳戶，其不認識被告之法定代理人等語（見本院卷第68頁至第69頁），本院審酌證人簡佳圓與原告固為父女關係，惟證人簡佳圓如為被告之員工，被告僅需聲請傳喚公司員工到庭作證或提出公司內部之人事資料即可輕易證明，惟被告於訴訟期間並未提出任何資料，本院並依被告之聲請傳喚證人簡佳圓到庭，而證人簡佳圓並已證述原告始為被告之員工，是應以原告所主張僱傭關係係存在於兩造間較為可信。

2.而被告於108 年2 月8 日以原告不配合公司業務為由要求原告離職，並未提出證據，是難認原告有何違反勞動契約或工作規則之情事，則被告於該日終止兩造間之勞動契約自非合法，且應有損害勞工之權益，原告自得以被告有勞基法第14條第1 項第6 款之情事，於知悉後之30日內，不經預告終止勞動契約，而原告於108 年3 月20日勞資調解會議時之請求，均係以終止勞動契約為前提，此有南投縣政府勞資爭議調解紀錄1 份在卷可憑（見本院卷第19頁至第20頁），則解釋原告於108 年2 月18日申請勞資爭議調解時之真意，應係依勞基法第14條第1 項第6 款規定，向被告為終止兩造間勞動契約之意思表示，而依上開調解紀錄，被告未於調解時到場，惟於108 年3 月18日曾以公文回覆南投縣政府原告並非被告之員工等語，是應認原告終止勞動契約之意思表示最遲於108 年3 月18日亦已到達被告，勞動契約即於該時因而終止。

（二）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。勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1 項定有明文。經查，兩造間之勞動契約係經原告依勞基法第14條第1 項第6 款規定而終止，依上開說明，原告自得請求被告給付資遣費，惟原告自108 年2 月8 日起既未提供勞務給付，自無將該日至實際勞動契約終止日之期間計入資遣費年資之必要，而原告主張勞動契約終止前6 個月其平均工資為26,000元，被告亦未爭執，則原告自107 年6 月14日至108 年2 月7 日止，資遣年資為7 月又25日，新制資遣基數為【0+121/372 】，故原告得請求被告給付之資遣費即為8,457 元【計算式：26,000元x（ 0+121/372 ）＝8,457 ，元以下四捨五入】，逾此範圍之請求，則屬無據。

（三）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；雇主未依前揭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 項、第3 項固分別定有明文。惟勞工依勞基法第14條第1 項第6 款規定不經預告終止勞動契約時，並無準用同法第16條第3 項規定得請求預告期間工資之明文，且勞基法第16條第3 項之規範目的乃在於雇主若未依同法第11條規定預告勞工，使勞工對於雇主之解雇有所準備，勞工亦不致因突然失業而頓失經濟來源，故於第16條第3 項規定雇主應給付預告期間工資，即以金錢補償來達到同法第11條保障勞工權益之目的，至勞工依同法第14條第1 項各款規定終止勞動契約時，因本得自行決定於何時終止合約，即無所謂預告期間

之問題。經查，本件原告既依勞基法第14條第1 項第6 款規定終止兩造間之勞動契約，參照前開說明，原告請求被告給付預告期間工資8,666 元，即屬無據。

（四）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。雇主應為第7 條第1 項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之；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。勞退條例第6 條第1 項、第14條第1 項、第5 項、第31條第1 項分別定有明文。經查，原告自108 年2 月8 日後即未在被告處上班，已如上述，則被告提繳勞工退休金之時間，亦應自原告107 年6 月14日到職至108 年2 月7 日止。而依勞工退休金月提繳工資分級表，原告之每月工資為26,000元，屬第22級，故被告按月提繳工資應以26,400元計算，則原告所得請求被告提繳之退休金金額即為12,408元【計算式：26,400× 6 % ×(7 ＋25/30 ）＝12,408元】，惟原告僅請求12,272元，亦屬有據。

（五）又原告請求108 年1 月14日至同年2 月8 日之薪資24,600元，惟原告於起訴狀自承其於108 年2 月8 日至被告處準備上班時，即被告知毋庸再至被告處上班，足見原告僅工作至108 年2 月7 日，是僅得請求108 年1 月14日至同年2 月7 日之薪資23,654元（計算式：24,600÷ 26× 25＝23,654，元以下四捨五入），逾此範圍之請求，則屬無據。從而，原告請求被告給付資遣費、薪資共32,111元（計算式：8,457 元＋23,654元＝32,111元），及請求被告提繳12,272元至原告於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，即屬有據。

（六）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，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，但約定利率較高者，仍從其約定利率。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、第203 條分別定有明文。次按資遣費應於終止勞動契約後30日內發給。勞退條例第12條第2 項定有明文；又依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞基法施行細則第9 條亦有明文。經查，原告起訴請求被告給付資遣費部分，依上開規定，被告應於108 年4 月17日前發給，另其餘工資部分，則應於108 年3 月18日結清，而被告經原告提起本訴後，迄未給付，自應負遲延責任，則原告請求資遣費部分，自108 年4 月18日起、工資部分，自108 年3 月19日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，應屬有據，然逾此範圍之請求，則屬無據。

四、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付32,111元，及其中8,457 元自108 年4 月18日起、其中23,654元自108 年3 月19日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨請求被告提繳12,272元至原告於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，然逾此數額之請求，則無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

六、本件原告勝訴部分係就民事訴訟法第436 條之8 適用小額訴訟程序所為被告敗訴之判決，依同法第436 條之20規定，應依職權宣告假執行。並依同法第392 條第2 項規定，依職權宣告被告於預供擔保後，得免為假執行。

七、本件訴訟費用額確定為1,000 元（即裁判費1,000 元），依民事訴訟法第79條，由被告負擔816 元，餘由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　17　　日

臺灣南投地方法院埔里簡易庭

法　官　丁婉容

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後二十日內，向本院提出上訴狀，並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後二十日內補提上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後二十日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴；並向本院繳足上訴裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　19　　日

書記官　黃惠雯