臺灣士林地方法院民事判決

107年度勞訴字第88號

原　　告　趙凝
　　唐采縈
共　　同
訴訟代理人　許碧真律師（法扶律師）
被　　告　創世紀全球娛樂股份有限公司
法定代理人　鄭元泉
　　蔡桂珠

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於中華民國107年12月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告乙○新臺幣貳拾玖萬捌仟捌佰玖拾玖元及自民國一百零七年九月十九日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣陸萬陸仟肆佰肆拾壹元至原告乙○勞工退休金專戶。

被告應給付原告甲○○新臺幣叁拾玖萬肆仟陸佰柒拾陸元及自民國一百零七年九月十九日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣伍萬肆仟陸佰柒拾玖元至原告甲○○勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十五，其餘由原告甲○○負擔。

事　實　及　理　由

壹、程序方面：

一、本件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，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、按股份有限公司之董事長對內為股東會、董事會及常務董事會主席，對外代表公司。董事長請假或因故不能行使職權時，由副董事長代理之；無副董事長或副董事長亦請假或因故不能行使職權時，由董事長指定常務董事一人代理之；其未

設常務董事者，指定董事一人代理之；董事長未指定代理人者，由常務董事或董事互推一人代理之，公司法第208 條第3 項定有明文。如常務董事或董事未互推一人代理，則依同法第8 條第1 項規定意旨，應由全體常務董事或全體董事代表公司。被告公司之董事長何煥文於107 年5 月28日經本院以107 年度訴字第520 號判決認定與被告間董事關係不存在，業已判決確定，是由其他董事為公司代表人，雖丙○○否認其仍為董事，主張其業已辭職，惟目前由本院107 年度訴字第968 號確認董事委任關係不存在訴訟審理中，尚未判決確定，是被告之法定代理人為董事丙○○、丁○○，先予敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張並聲明：

被告於104 年11月16日僱用原告乙○擔任執行長助理，約定月薪新臺幣（下同）6 萬元，惟被告並未依原告乙○實際薪資提繳勞工退休金，且自105 年8 月即未提繳勞工退休金；被告於105 年4 月1 日僱用原告甲○○擔任演藝部經理，約定月薪3 萬5,000 元，105 年6 月起調薪為4 萬元，105 年10月起調薪為4 萬5,000 元，105 年11月起調薪為4 萬7,000 元，106 年5 月起調薪為5 萬5,000 元，惟被告均未依勞工保險投保薪資分級表之投保薪資等級為原告甲○○投保勞工保險，亦未依原告甲○○實際薪資提繳勞工退休金，且自105 年8 月起即未提繳原告甲○○之勞工退休金；被告自106 年9 月起開始積欠或短付原告之薪資，嗣107 年1 月22日被告以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1 款資遣原告，並開立非自願離職證明書予原告，但未給付積欠原告之薪資及資遣費，原告遂向中華民國勞資關係服務會申請勞資爭議調解，惟因被告未出席而調解不成立。故原告得依僱傭契約、民法第179 條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1 項、第31條、勞基法第16條、第38條、就業保險法第38條第3 項之規定，起訴請求被告給付積欠之薪資、代墊款、

資遣費、預告期間工資、加班應補休未補休工資、特休未休工資、失業給付差額損害賠償、勞工退休金提撥差額損失。聲明：㈠被告應給付原告乙○30萬566元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。並應提繳6萬6,527元至勞工保險局設立之原告乙○個人退休金帳戶。㈡被告應給付原告甲○○39萬9,379元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。並應提繳5萬4,758元至勞工保險局設立之原告甲○○個人退休金帳戶。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀作何聲明或陳述。

三、本院得心證之理由：

㈠積欠之薪資：

按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，勞基法第22條第2項前段及民法第486條前段分別定有明文，故原告自得請求被告給付積欠之工資，渠等請求數額及計算式如下所示：

1.原告乙○部分：

兩造約定原告乙○自105年5月起每月薪資6萬元，於次月5日核發，被告於106年10月、11月、12月、107年1月1日至22日分別積欠6萬元、1萬元、6萬元、4萬2,581元，被告又自106年11月之薪資部分預扣原告乙○之勞健保自付額878元、745元，卻迄未為原告乙○繳交而由原告乙○自行補繳。經查，被告於106年11月起即未給付原告乙○薪資，且原告乙○自行補繳勞健保自付額878元、745元之情，有原告乙○提出之員工雇傭契約、107年2月26日勞動部勞工保險局保普就字第10707104243 2號函、自繳切結書、勞動部勞工保險局保險費暨滯納金繳款單、薪資帳戶存摺明細（本院卷第13頁、40頁至42頁、132頁）可參，原告乙○請求被告給付106年10月至107年1月1日至22日積欠之薪資17萬4,204元應予准許。

2.原告甲○○部分：

兩造約定原告甲○○自106年5月起每月薪資5萬5,000元，被告於106年9月、10月、11月、12月、107年1月1日至22日分別積欠2,691元、5萬5,000元、1萬元、5萬5,000元、3萬9,032元，被告又自106年11月之薪資部分預扣原告甲○○之勞健保自付額595元、490元，卻迄未為原告甲○○繳交而由原告甲○○自行補繳。經查，被告於106年10月起即未給付原告甲○○薪資，且原告甲○○自行補繳勞健保自付額595元、490元之情，有原告甲○○提出之薪資帳戶存摺明細、107年2月26日勞動部勞工保險局保普就字第10707104243l號函、自繳切結書、勞動部勞工保險局保險費暨滯納金繳款單（本院卷第21頁、45頁至47頁、142頁至143頁）可參，原告甲○○請求被告給付106年9月至107年1月1日至22日積欠薪資16萬2,808元應予准許。

㈡代墊款：

1.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法第179條定有明文。

2.查原告甲○○主張被告應給付伊自106年8月30日起106年10月22日執行被告承攬之活動所代墊活動支出費用1萬1,991元，雖提出被告轉帳傳票、費用申請單、電子發票證明聯、計程車乘車證明（本院卷第48至53頁）等。其中轉帳傳票1,850元、250元、725元、4,780元、費用申請單額730元（本院卷第48頁），足認為被告公司支付之費用，合計8,335元，原告受有損害，被告受有利益，受有利益無法律上原因，是原告請求為有理由，應予准許。至於其他電子發票證明聯僅載明金額、品項及營業人及買受人；計程車乘車證明僅有車資之記載，無以判斷是否均與原告甲○○執行被告所承攬活動直接相關，是以原告甲○○單方提出之電子發票證明聯、計程車乘車證明，無法認定均係為被告代墊款項，原告唐采瑩該部分請求即屬無據。

㈢資遣費及預告工資：

1.按勞退條例第12條第1項規定：「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1/2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。」；勞基法施行細則第2條第1款規定：「依本法第二條第四款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：發生計算事由之當日。」；勞基法第16條第1項、第3項規定：「雇主依勞動基準法第11條或第13但書條規定終止勞動契約，且勞工繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之；1年以上3年未滿者，應於20日前預告之；繼續工作已3年以上者，應於30日前預告之，如未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間工資」。

2.查被告以歇業為由，依勞基法第11條第1款於107年1月22日通知原告終止勞動契約並開立非自願離職證明書予原告（本院卷第31、32頁），被告並經主管機關認定歇業日為106年12月28日（本院卷第35頁），原告自得依勞基法第17條、第16條規定請求資遣費及預告工資。渠等請求數額及計算式如下所示：

⑴原告乙○離職前之月薪為6萬元，其自104年11月16日開始任職於被告公司至107年1月22日離職日止，新制資遣基數為1+23/248（新制資遣基數計算公式：（（年+(月+日÷當月份天數）÷12）÷2），原告乙○得請求被告公司給付之資遣費為6萬5,565元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）。又原告乙○自其107年1月22日離職日起算入，往前回溯6個月之總日數為184日，核計其平均工資（日薪）為1,956.52元（計算式=月薪x 6÷ 6月總日數）。而原告於被告公司繼續工作一年以上三年未滿，被告公司應給付20日之預告工資，則原告乙○得請求被告公司給付

之預告工資為3 萬9,130 元（計算式：平均工資　日薪∨x預告日數，元以下四捨五入）。兩者合計，原告乙○得請求被告公司給付之資遣費與預告工資應為10萬4,695 元（上開算式係依據司法院辦案小工具）。

㈡原告甲○○之月薪為5 萬5,000 元，其自105 年4 月1 日開始任職於被告公司至107 年1 月22日離職日止，資遣年資為1 年9 個月又22天，新制資遣基數為0+673/744 （新制資遣基數計算公式：（（年+(月+ 日÷當月份天數）÷ 12) ÷ 2），原告得請求被告公司給付之資遣費為4 萬9,751 元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）。又原告甲○○自其107 年1 月22日離職日起算（該日不計入），往前回溯6 個月之總日數為184 日，核計其平均工資（日薪）為1,793.48元（計算式= 月薪x 6 ÷　6 月總日數）。而原告甲○○於被告公司繼續工作一年以上三年未滿，被告公司應給付20日之預告工資，則原告得請求被告公司給付之預告工資為3 萬5,870 元（計算式：平均工資　日薪∨x預告日數，元以下四捨五入）。兩者合計，原告甲○○得請求被告公司給付之資遣費與預告工資應為8 萬5,621 元。

㈣加班應補休未補休工資：

按勞基法第39條前段規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。」經查，原告甲○○主張任職期間尚有加班得補休381小時，依雇傭契約約定，請求給付加班應補休未補休工資云云，並提出106 年9 月薪資明細為證（本院卷第26頁），則原告甲○○自得請求被告給付加班應補休未補休工資8 萬7,312 元（計算式：55,000÷ 30÷ 8 × 381 ＝87,313，元以下四捨五入），原告甲○○僅請求8 萬7,312 元，自無不可。

㈤特休未休工資：

1.勞基法第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月

以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。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，記載於第二十三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。中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。」

2.經查，被告公司於106 年12月28日歇業（本院卷第35頁），嗣於107 年1 月22日以歇業為由，依勞基法第11條第1 款終止與原告之勞動契約，勞動契約終止應依上開規定給付特別休假工資，分述如下：

⑴原告乙○部分：

原告乙○於106 年11月16日已服務滿二年，其主張被告應給付10日特別休未休工資，而原告乙○月薪為6 萬元，依此計算10日特別休假應休未休工資為2 萬元（計算式：60,000×10/30 ＝20,000）。

⑵原告甲○○部分：

原告甲○○主張被告應給付6 日特休未休工資，而原告甲○○月薪為5 萬5,000 元，依此計算6 日特休未休工資為1 萬1,000 元（計算式：55,000× 6/30＝11,000），其並提出106 年9 月薪資明細為證（本院卷第26頁），故原告甲○○此部分請求即屬有據。

㈥失業給付差額損害賠償：

1.按失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內

，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。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；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月，就業保險法第11條第1項第1款、第3項、第16條第1項定有明文。次按投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，亦為就業保險法第38條第3項明定。

2.本件被告依勞基法第11條第1款終止勞動契約，是原告甲○○為法定非自願離職。原告甲○○在107年1月22日退保前三年內的勞工保險年資計滿1年以上，有勞工保險被保險人投保資料表在卷可佐（本院卷第27頁至28頁），依前揭規定，原告甲○○自得依就業保險法規定請領失業給付。又原告甲○○離職退保前6個月平均薪資為5萬5,000元，106年任職之部分依105年11月3日勞動部勞動保2字第10501406 19號令修正發布、106年1月1日施行之勞工保險投保薪資分級表應投保勞工保險第18級4萬5,800元，107年1月1日至22日任職之部分依106年11月8日勞動部勞動保2字第1060140514號令修正發布、107年1月1日施行之勞工保險投保薪資分級表應投保勞工保險第17級亦為4萬5,800元，然被告為原告甲○○辦理投保勞工保險之月投保薪資，於退保前6個月僅為3萬4,800元，顯不符合前揭分級表規定，被告明顯有將原告甲○○投保薪資金額以多報少之違規情事。原告甲○○已依規定向勞工保險局申請失業給付，並獲認

定符合請領條件，且已依投保薪資3萬4,800元的60%即2萬880元，先後核付6次，此有原告甲○○提出之勞工保險局函3件在卷可憑（本院卷第54頁至56頁）及本院依職權查詢之失業給付結果（本院卷第160頁至第161頁）。原告甲○○因被告將投保薪資以多報少，其中差額為3萬9,600元【計算式：（45,800－34,800）x 60%x 6 ＝39,600】。則原告甲○○請求被告賠償失業給付差額損失為3萬9,600元，應予准許，逾此部分之請求，則應予駁回。

㈦勞工退休金提撥差額損失：

1.按雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。前四項所定每月工資，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，勞工退休金條例第14條第1、5項定有明文。次按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。前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅，勞退條例第31條亦有明定。原告得否請求勞工退休金提撥差額損失，分述如下：

⑴原告乙○部分：

被告於原告乙○任職期間每月按原告乙○提繳工資6萬800元（原告乙○每月實際薪資為6萬元，按月提繳工資分級表月提繳工資為6萬800元）應提繳6%退休金3,648元。惟查，被告於105年5月至7月每月僅提繳3,036元；105年8月至107年1月22日均未提繳，此有原告乙○之已繳納勞工個人專戶明細資料可按（本院卷第139頁至第140頁），故被告105年5月至7月短少提繳1,836元（計算式：3,648－3,036＝612，612×3＝1,836），105年8月至107年1月22日應提繳6%勞工退休金計6萬4,605元（計算式：3,648×17＋3,648÷31×22＝64,605，小數點以下四捨五入）則未提繳，致原告乙○受有勞工退休金短少之損害，原告乙○依勞退條例第31條規定，請求被告提繳勞工退休金差額6萬6,441元（計算式：1,836＋64,605＝66,441）至原

告乙○個人專戶，為有理由，逾此部分則不應准許。

⑵原告甲○○部分：

被告於原告甲○○任職期間，105年4、5月每月按原告甲○○提繳工資3萬6,300元（原告甲○○每月實際薪資為3萬5,0 00元，按月提繳工資分級表月提繳工資為3萬6,300元）應提繳6%退休金2,178元；105年6月至9月按原告甲○○提繳工資4萬100元（原告甲○○每月實際薪資為4萬元，按月提繳工資分級表月提繳工資為4萬100元）應提繳6%退休金2,406元；105年10月按原告甲○○提繳工資4萬5,800元（原告甲○○每月實際薪資為4萬5,000元，按月提繳工資分級表月提繳工資為4萬5,800元）應提繳6%退休金2,748元；105年11月至106年4月按原告甲○○提繳工資4萬8,200元（原告甲○○每月實際薪資為4萬7,000元，按月提繳工資分級表月提繳工資為4萬8,200元）應提繳6%退休金2,892元；106年5月至107年1月22日按原告甲○○提繳工資5萬5,400元（原告甲○○每月實際薪資為5萬5,000元，按月提繳工資分級表月提繳工資為5萬5,400元）應提繳6%退休金3,324元。惟查，被告於105年4月至9月每月僅提繳2,088元；105年10月至107年1月22日皆未提繳，此有原告甲○○之已繳納勞工個人專戶明細資料可按（本院卷第30頁），故被告105年4、5月短少提繳180元（計算式：2,178－2,088＝90，90×2＝180）；105年6、7月短少提繳636元（計算式：2,406－2,088＝318，318×2＝636），105年8、9月應提繳4,812元（計算式：2,406×2＝4,812）而未提繳；105年10月應提繳2,748元並未提繳；105年11月至106年4月應提繳1萬7,352元（計算式：2,892×6＝17,352）並未提繳；106年5月至107年1月22日應提繳2萬8,951元（計算式：3,324×8＋3,324÷31×22＝28,951，小數點以下四捨五入）並未提繳，致原告甲○○受有勞工退休金短少之損害，原告甲○○依勞退條例第31條規定，請求被告提繳勞工退休金

差額5萬4,679元（計算式：180＋636＋4,812＋2,748＋17,352＋28,951＝54,679）至原告甲○○個人專戶，為有理由，逾此部分則不應准許。

四、綜上所述，原告乙○請求被告給付106年10月至107年1月22日積欠薪資17萬4,204元、資遣費及預告工資10萬4,695元、特別休假工資2萬元，合計29萬8,899元暨自起訴狀繕本送達翌日即107年9月19日（本院卷第93頁）起至清償日止按年息百分之5計算之利息，及提撥勞工退休金6萬6,441元至個人專戶；原告甲○○請求被告給付106年9月至107年1月22日積欠薪資16萬2,808元、代墊款8,335元、資遣費及預告工資8萬5,621元、加班應補休未補休工資8萬7,312元、特休未休工資1萬1,000元、失業給付差額損害3萬9,600元，合計39萬4,676元暨自起訴狀繕本送達翌日即107年9月19日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，及提撥勞工退休金5萬4,679元至個人專戶，均為有理由，應予准許。至於其餘請求，則無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造之其餘主張、陳述或提出之證據，經核與判決之結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

六、依民事訴訟法第389條第1項第5款宣告假執行者，其金額或價額之計算，以各個判決所命給付之金額或價額為準，以一訴主張數項標的與「共同訴訟」，其合併判決者，固應合併計算其金額或價額，以定其得否依職權宣告假執行，如係分別判決者，則應各依其判決所命給付之金額或價額，定其得否依職權宣告假執行（楊建華著民事訴訟法實務問題研究第303頁，76年2月版），是本件共同訴訟，因判決所命給付合併計算價額後已超過50萬元，無須依職權宣告假執行，併予敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　4　　日

民事勞工法庭法　官　絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　4　　日

書記官　郭如君