臺灣彰化地方法院民事判決

108年度勞訴字第6號

原　　告　李睿庠
訴訟代理人　翁瑋律師（法扶律師）
被　　告　奈菲兒生醫股份有限公司
法定代理人　施丁欽

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108年5月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣1,903,826元，及自民國108年3月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新台幣23,142元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項於原告以新台幣634,609元為被告預供擔保後，得假執行；但被告如以新台幣1,903,826元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告如以新台幣23,142元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告聲明求為判決被告應給付原告新台幣（下同）1,903,826元及自起訴狀繕本送達翌日起迄清償日止，按年息百分之五計算之利息；及應提繳23,142元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶；併願供擔保請准宣告假執行。主張略以：原告自民國107年4月13日起，受僱於被告擔任專案經理一職，約定月薪為5萬元，兩造均須依照簽訂之協議書內容達成僱傭契約協定，且被告提供原告3年之工作保障。嗣被告因經營不善，積欠107年9、10月之薪資，經原告多次催告，被告仍置之不理，甚至於107年10月31日口頭上終止兩造勞

動契約，只有給非自願離職證明書，並記載是依勞動基準法第11條第2款，卻未依法給付資遣費、預告工資，亦未依協議書約定支付剩餘年限之薪資予原告。原告於107年11月8日向彰化縣政府申請勞資爭議調解，惟被告並未出席，致該次調解不成立。原告起訴請求被告給付：

⑴107年9月、10月之薪資總計98,360元：被告僅交付107年9月之薪資單予原告，並未將該月工資48,360元（扣除勞、健保）轉入原告帳戶，且原告迄今亦未收到107年10月之薪資50,000元。被告上開之行為顯已違反勞動基準法第22條第2項之規定，原告請求被告給付107年9月及10月之工資總計98,360元，應屬有據。

⑵資遣費16,022元：原告自107年4月13日起受僱於被告，卻於107年10月31日無預警遭被告以勞動基準法第11條第2款規定為由解僱，故原告得依據勞工退休金條例第12條規定請求被告給付資遣費。原告工作年資共計6個月又18日，終止契約前6個月（107年5月至107年10月）工資合計為350,000元（除每月5萬元薪資外，被告應發給25,000元端午獎金及25,000元中秋獎金，詳見附表1)，平均工資為58,333元（350,000元÷ 6 = 58,333.33元，四捨五入至整位數），被告應給付原告之資遣費為16,022元【58,333×（6/12＋18/365）÷ 2＝16,022元】。

⑶預告工資19,444元：原告工作年資為6個月又18日，依勞動基準法第16條第1項之規定預告期間為10日，惟被告卻未依法提前告知原告，故被告應給付原告預告期間工資為19,444元（平均工資58,333元x 10/30 = 19,444元）。

⑷107年6月之端午獎金及107年9月之中秋獎金共計50,000元：依協議書第3條約定，被告除給付月薪50,000元之外，尚須於端午節及中秋節給付原告各半個月薪資之獎金。惟被告於107年6月及107年9月之薪資單均未記載端午及中秋各半個月薪資之獎金，亦未如實給付款項予原告，原告自得依協議書第3條約定，請求被告給付107年6月之端午獎

金及107年9月之中秋獎金共計50,000元。

⑸剩餘年限之工資1,720,000元：依據協議書第1條、第3條約定，被告須保障原告3年之工作以及年薪14個月，若提早終止兩造勞動契約，即須一次性給付剩餘年限之工資予原告。然被告卻違反上開約定，於107年10月31日解僱原告，致使原告喪失協議書所保障之工作期間及薪資，故被告應給付原告剩餘年限之工資1,720,000元（詳附表一）。

⑹被告應提撥勞工退休金差額23,142元至原告勞工退休金專戶：原告自107年4月13日起即受僱於被告，被告依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項等規定，自該日起每月即負有提撥不低於原告每月工資6%之金額至原告勞工退休金專戶之義務。被告雖於薪資單上列出勞工退休金提繳金額，實際上卻從未提撥勞工退休金至原告個人退休金專戶，原告自得依法請求被告提撥勞工退休金差額23,142元。原告依各月薪資自行核對勞工退休金每月應提撥之級距，並計算得出被告每月提繳至原告個人退休金專戶之金額為23,142元（詳見附表二）等語。

三、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

四、得心證之理由：

㈠原告之主張，已據原告提出經濟部商工登記公示資料查詢服務公司基本資料、協議書、彰化縣政府勞資爭議調解紀錄、員工薪資條、已繳納勞工個人專戶明細資料等影本為證，被告經合法通知未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何爭執，依民事訴訟法第280條第3項準用第1項規定，視同自認。故原告之主張，堪信為真實。

㈡被告既然已依勞動基準法第11條第2款以虧損或業務緊縮為由，於107年10月31日終止兩造之勞動契約，則原告得請求被告給付之項目，分述如下：

⑴原告請求107年9、10月份薪資部分：勞動基準法第22條第

2項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限」。被告積欠原告107年9月份薪資48,360元（扣除勞健保費用後）以及10月份薪資5萬元，合計薪資98,360元，則原告依據上開規定請求被告給付薪資98,360元，於法有據，應予准許。

⑵原告請求資遣費部分：按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，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。又勞動基準法第2條第4款規定：「平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計」。查：原告自107年4月13日起受雇於被告，且被告依勞動基準法第11條第2款事由終止勞動契約，因此依上開規定，原告請求資遣費應依勞工退休金條例第12條之規定計算。又查：原告於107年5月至107年10月之薪資，除每月5萬薪資外，尚有被告應發給之25,000元端午獎金及25,000元中秋獎金，此為兩造勞動契約所保障原告之年薪（協議書第3條約定，保障原告年薪14個月，包括端午及中秋各半個月，春節1個月），所以計算終止事由發生之當日前六個月平均薪資為58,333元（350,000÷ 6＝58,333）。原告工作期間自4月13日至10月31日，共6月又18日，原告得請求之資遣費應為16,022元（58,333×(6/12+18/365）÷ 2＝16,022）。因此，原告請求被告給付資遣費16,022元，為有理由，應

予准許。

⑶原告請求預告期間工資部分：按勞動基準法第16條第1項第1款規定「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、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之」，同條第3項又規定：「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」。經查，被告於107年10月31日終止兩造之勞動契約，並未依上開規定期間先為預告，自應給付原告預告期間之工資。而原告之平均工資為58,333元，工作期間為6月又18日，均已如前述，則原告得請求之預告期間工資應為19,444元（58,333× 10/30＝19,444）。因此，原告請求被告給付預告期間工資19,444元，為有理由，應予准許。

⑷原告請求屬於保障薪資之獎金部分：依兩造之協議書第3條約定，被告需保障原告年薪14個月，包括端午及中秋各半個月，則原告請求被告應發給107年之25,000元端午獎金及25,000元中秋獎金，合計5萬元，核屬有據，應予准許。

⑸原告請求剩餘期間工資：依協議書第1條約定，被告提供原告3年合約，被告提前結束僱傭關係時，需一次性支付剩餘年限之薪資。則原告請求107年11月1日起至110年4月12日，共計172萬元之薪資（計算式如附表一），為有理由，應予准許。

⑹原告請求提撥勞退差額部分：按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度。又按雇主應為第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百分之六。勞工退休金條例第6條、第14條第1項分別定有明文。本件原告工作期間，被告均未按上開規定為原告提繳每月工資百分之六至勞工退

休金個人專戶，則原告請求4月13日至10月31日之工作期間，被告應提繳23,142元（計算式如附表二）至原告勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。

㈢綜上所述，原告請求被告給付1,903,826元（計算式：98,360+16,022+19,444+50,000+1,720,000＝1,903,826），及自起訴狀繕本送達之翌日即108年3月23日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；並請求被告應提繳23,142元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，爰分別判決如主文第一、二項所示。

㈣原告陳明願供擔保聲請宣告假執行，判決主文第一項部分，爰酌定相當之擔保金額准許之；判決主文第二項部分，所命給付之金額未逾50萬元，爰依職權宣告假執行。本院併依職權宣告被告如預供相當之擔保金額後得免為假執行。

㈤訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　15　　日

民事第二庭　　法　　官　　陳弘仁

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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　　5　　月　　15　　日

書記官　　王惠嬌

附表一

月份	應領工資	附　　註	
107.11	50,000元		
107.12	50,000元		
108.1	50,000元		
108.2	100,000元	含50,000元春節獎金	

（續上頁）

108.3	50,000元		
108.4	50,000元		
108.5	50,000元		
108.6	75,000元	含25,000元端午獎金	
108.7	50,000元		
108.8	50,000元		
108.9	75,000元	含25,000元中秋獎金	
108.10	50,000元		
108.11	50,000元		
108.12	50,000元		
109.1	50,000元		
109.2	100,000元	含50,000元春節獎金	1,720,000元
109.3	50,000元		
109.4	50,000元		
109.5	50,000元		
109.6	75,000元	含25,000元端午獎金	
109.7	50,000元		

（續上頁）

109.8	50,000元		
109.9	75,000元	含25,000元中秋獎金	
109.10	50,000元		
109.11	50,000元		
109.12	50,000元		
110.1	50,000元		
110.2	100,000元	含50,000元春節獎金	
110.3	50,000元		
110.4	20,000元	5萬元÷ 30× 12＝2萬元	

附表二

月份	應領工資	勞退級距		勞退提撥應對應級距	勞退應提撥6%
107.4	30,000元	第5組25級	28,801元至30,300元	30,300元	1,818 元
107.5	50,000元	第7組36級	48,201元至50,600元	50,600元	3,036元
107.6	75,000元	第9組45級	72,801元至76,500元	76,500元	4,590元
107.7	50,000元	第7組36級	48,201元至50,602元	50,600元	3,036元

（續上頁）

107.8	50,000元	第7組36級	48,201元至50,603元	50,600元	3,036元
107.9	75,000元	第9組45級	72,801元至76,500元	76,500元	4,590元
107.10	50,000元	第7組36級	48,201元至50,605元	50,600元	3,036元
	380,000元				23,142元