臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞小字第74號

原　　告　林萬財
訴訟代理人　胡志勇
被　　告　威翔保全股份有限公司
法定代理人　陳淑珠

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國109年11月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣伍萬陸仟柒佰玖拾參元。

被告應提撥新臺幣壹萬壹仟叁佰貳拾貳元至原告之勞工退休金專戶。

原告其餘請求駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八十九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣伍萬陸仟柒佰玖拾參元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新臺幣壹萬壹仟參佰貳拾貳元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

(一)按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。查原告原起訴聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）4萬4500元（見本院109年度勞小專調字第26號卷第9頁），嗣原告於民國（下同）109年10月6日言詞辯論期日變更訴之聲明為：被告應給付原告6萬5500元，並應提繳1萬1322元至原告之勞工退休金專戶（見本院卷第51至52頁）。查原告所為訴之變更，係基於同一雇傭契約，核其請求之基礎事實同一，屬擴張應受判決事項之聲明，亦不甚礙被告之防禦及訴訟程序之終結，與上開規定尚無不合，應予准許，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。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自105年3月1日起受雇於被告，擔任保全，約定月薪2萬3000元。嗣被告因公司財務狀況，而於109年4月17日無預警倒閉，被告因歇業而終止勞動契約，被告應給付資遣費4萬6000元，且被告尚積欠原告109年4月共13日之薪資1萬9500元。又被告自107年11月起至109年4月止，未替原告提撥6%勞工退休金，故被告應提繳1萬1322元至原告之勞工退休金專戶。爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告6萬5500元。被告應提繳1萬1322元至原告之勞工退休金專戶。

二、被告方面：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：

(一)原告主張其自105年3月1日起受雇於被告，因被告公司歇業，致原告最後工作日為109年4月17日，且被告尚積欠原告自109年4月共13日薪資1萬9500元未給付等情，業據提出109年4月份現場人員排班表、已繳納勞工個人專戶明細資料、自願職保被保險人投保資料表、被告公司通告、戶籍謄本、勞工退休金個人專戶明細資料、勞工退休金(勞退新制)提繳異動明細表、自願職保被保險人投保資料表、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、存摺封面暨內頁、新北市政府109年5月27日新北府勞資字第1090940539號函為證據（見本院109勞小專調字第26號卷第21至34頁、第93至130頁、第161至162頁，本院第33至47頁），並經本院函詢勞動部勞工保險局調取原告之勞工保險投保資料及已繳納勞工退休金個人專戶明細表，有勞工保險局109年7月9日保費資字第10960165390號函及所附原告勞保投保及勞退個人專戶相關資料在卷可按（見本院109勞小專調字第26號卷第133至151頁），核屬

相符，堪信為真，故原告請求被告給付其積欠其109年4月薪資1萬9500元，為有理由，應予准許。

(二)資遣費部分：

1.平均工資係指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，勞基法第2條第4款載有明文。又由於勞基法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無定義，該法第2條第4款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於74年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十所得之數額」。二惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不同，分別為181天至184天，而非180天，平均每月之日數應為30.17天至30.67天而非30天，故一律以30天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直接除以六，較為簡易、準確及合理。三新修正之一個月平均工資計算標準自83年4月11日起適用，原內政部74年12月21日(74)台內勞字第371678號釋示，同時停止援用。凡83年4月11日以後退休或資遣者，雇主應以新規定之月平均工資計算勞工之退休金或資遣費，惟在83年4月10日以前退休或資遣者，仍依內政部74年12月21日台內勞字第371678號之函規定辦理（行政院勞工委員會83年4月9日（83）台勞動二字第25564號函釋）。依照勞基法第二條第四款規定計算平均工資時，如因普通傷病假或留職停薪致工資折半發給或不發給期間，應不列入計算平均工資，前經內政部74.11.21(74)台內勞字第三五七二二四號函釋在案；計算平均工資時，應將上開期間扣除，往前推計（行政

院勞工委員會76年9月17日發文字號：（76）台勞動字第2255號函釋）。原告最後工作日為109年4月17日，回溯6個月之薪資為108年10月17日起至109年4月16日，依序為8320元、1萬7194元、1萬7194元、1萬7194元、1萬5761元、1萬5761元，1萬5761元、1萬8353元(19500÷ 17X16=18353)，合計為10萬8344元，平均工資為1萬8057元（000000÷ 6=18057，元以下四捨五入）。

2.又雇主應自勞工退休金條例公布後至施行前一日之期間內，就該條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費依勞基法第17條規定發給。勞工退休金條例第9條第1項、第12條第3項分別載有明文，自94年7月1日以後之年資，另適用勞工退休金條例後之工作年資，應依據勞工退休金條例第12條第1項計算。勞工依勞基法第12條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、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。二、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，為勞基法第11條、第17條所明定。又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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。所稱「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。如：勞工適用勞工退休金條例之工作年資為3年6個月15天，則資遣費基數為3× 0.5+[（6+15/30）÷ 12]× 0.5＝1.77個基數。（見行政院勞工委員會94年9月7日勞動4字第

0940048956號函）。

3.被告因歇業而終止勞動契約，被告依據勞基法第11條第1款之規定終止勞動契約，原告之月薪為1萬8057元，其自105年3月1日開始任職於被告至109年4月17日終止勞動契約日止，原告得請求之資遣費為3萬7293元，有卷附之勞動部資遣費試算表可按，故原告請求被告給付資遣費於3萬7293元，為有理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。

(三)雇主應為適用勞退條例之勞工，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6%，勞退條例第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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦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年度台上字第1602號著有裁判可資參照。原告主張被告自107年11月後未再替其提撥勞工退休金，有原告勞工退休金個人專戶明細資料可按（見本院109年度勞小專調字第26號卷第145至147頁），原告以薪資1萬1100元提繳，每月至少應提繳666元，被告自107年12月起至109年4月共17個月，共積欠1萬1322元云云(666X17=11322)，然查，原告於離職前6個月平均工資1萬6478元，依勞工退休金月提繳工資分級表，為第3組第12級，其月提繳工資為1萬6500元，每月提繳百分之6之退休金即990元（元以下四捨五入），則被告自107年12月起至109年3月止，應提繳15個月份即1萬4850元至原告勞工退休金專戶（計算式：999元x 15月＝14850），則原告僅請求

被告提繳1萬1322元至原告之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。

四、綜上，本件被告依據勞動法令，請求被告給付5萬6793元（薪資1萬9500元+資遣費3萬7293元），並提撥1萬1322元至其勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍，即屬無據，應予駁回。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

六、據上論結，本件原告之訴為一部無理由，一部有理由，爰依民事訴訟法第385條第1項前段、第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　1　　日

勞動法庭　法　官　徐玉玲

以上正本係照原本作成

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20日內補提上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　1　　日

書記官　李隆文