臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第106號

原　　告　劉郁儀
訴訟代理人　賀華谷律師
被　　告　紘煒科技股份有限公司
法定代理人　彭鳳琴

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國109年9月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新台幣壹佰零柒萬陸仟玖佰柒拾參元及自民國一〇九年六月三十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提撥新台幣壹拾叁萬零陸拾壹元至原告之勞工退休金專戶。

被告應開立記載勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣壹佰零柒萬陸仟玖佰柒拾參元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新台幣壹拾叁萬零陸拾壹元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）99年6月21日起受雇於被告，擔任會計人員，約定月薪為新台幣（下同）3萬1000元。惟被告自103年8月起至109年4月間積欠原告薪資如原證3所示，原告於109年5月8日寄發存證信函，請求被告給付積欠薪資、資遣費及非自願離職證明書，並同時為終止勞動契約之意思表示，詎被告於109年5月11日收受該存證信函，竟仍於109年5月13日無理由開除原告。惟因被告積欠工資，違反勞動法令在先，原告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定得不經預告終止勞動契約，是兩造間勞動契約已於109年5月11日被告收受存證信函時終止，被

告自應給付原告資遣費15萬3708元及非自願離職證明書。又被告自103年8月起至109年4月期間，時常僅給付部份薪資，至原告終止勞動契約日止，共積欠原告薪資85萬8370元，且被告自104年1月起至109年4月期間，每月自原告薪水扣除應自行負擔之勞健保費用共6萬6568元，惟被告均未將該勞健保費及雇主應負擔之部分繳交給勞保局，故被告應給付原告積欠薪資85萬8370元及預扣勞健保費6萬6568元。另原告每月薪資為3萬1000元，投保級距應為3萬1800元，被告每月應提繳1908元至原告勞工退休金個人專戶，然被告自103年4月起即未替原告提繳，故被告尚應提繳13萬61元至原告之勞工退休金個人專戶。爰依兩造間勞動契約、勞基法第19條、民法第179條、勞工退休金條例第12條、第31條之規定，提起本訴，並聲明：(一)被告應給付原告85萬8370元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(二)被告應給付原告6萬6568元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(三)被告應給付原告15萬3708元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(四)被告應提繳13萬61元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息至原告勞工退休金之個人帳戶。

二、被告則以：被告僅積欠工資69萬543元，且原告為自請離職，不得請求資遣費，亦不同意開立非自願離職證明書，至於積欠勞健保費及提繳勞工退休金，為被告與勞工保險局及健保局之關係，原告亦不得請求等語，並聲明:駁回原告之訴。

三、得心證之理由：

原告主張被告積欠工資，並依據勞基法第14條第1項第5、6款之規定終止勞動契約，請求被告給付積欠工資、資遣費、返還勞健保費、提繳勞工退休金，如訴之聲明，被告則以前詞置辯，經查：

(一)積欠薪資及返還扣繳勞健保費部分：

1.原告主張其自99年6月21日起受雇於被告，約定月薪3萬1000元，惟因被告自103年8月起至109年5月期間積欠原告薪資，且自原告薪資中扣除勞健保費用，惟均未將該勞健保費用繳交給勞健保局，原告乃依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定向被告終止勞動契約，該終止勞動契約之意思表示於109年5月11日到達被告，是兩造間勞動契約已於109年5月11日終止等情，業據原告提出郵局存證信函及送達回執、新北市政府勞資爭議調解紀錄、歷年薪資明細表、勞工退休金個人專戶明細資料等件為證據（見本院卷第19至35頁），堪信為真。

2.被告雖以其僅積欠69萬543元云云，然查，被告抗辯109年8月薪資已給付9639元，只需給付1萬9279元，104年7月應給付2萬9515元、104年8月應給付2萬9445元。107年11月應給付2萬9371元、107年12月應給付2萬9259元，108年6月已付1萬2000元，109年1月、2月各已支付1萬元云云。然查，被告抗辯已支付工資部分，為原告所否認，被告均未舉證以實其說，自難採信。另104年7、8月、107年11月、12月其差距為勞健保費之差額，被告均扣繳606元、446元（104年7、8月）、637元、426元（107年11、12月），然被告自103年5月間起均未為原告繳納勞健保費自負額，有本院依職權調閱之查詢資料、勞工保險局109年8月26日保費欠字第10960214330號函可按（見本院卷第141~145頁）。被告扣繳上開勞健保費自負額，並無理由。況原告主張被告應被告扣繳應返還原告之上開4個月之勞健保金額，各為504元、371元（104年7、8月）、606、446元（107年11月、12月）（見本院卷第33頁），顯與被告抗辯扣繳之金額不同，因此，被告前開抗辯委無可採。

3.被告抗辯勞健保費已分期繳納，且為被告與勞工保險局、健保署之關係，與原告無關云云，然查，被告於薪資預扣勞健保費自負額，有原告提出且為被告所不爭之薪資單可按，從而，原告請求被告應返還預扣之勞健保費，自屬有據。

4.原告請求被告給付自103年8月起至109年5月期間積欠薪資85萬8370元及預扣之勞健保費用自負額6萬6568元，為有理由，應予准許。

(二)資遣費部分：

1.勞工依勞基法第14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，為勞動基準法第14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 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）。準此，雇主有積欠工資之事由，勞工得依據勞基法第14條第1項第5款之規定，終止勞動契約者，自得請求被告給付資遣費，被告抗辯原告為自願離職，拒絕給付資遣費云云，於法無據。

2.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）。

3.查原告自109年5月11日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5、6月份之薪資，經扣除勞動基準法施行細則第10條各款所規定之各項給付後，分別為1萬95元、2萬271元、3萬356元、2萬9273元、2萬9334元、2萬8914元、2萬637元，加計6個月之勞健保費6558元(1093X6=6558)，將前第6個月份之薪資按屆滿6個月之日起算至該月末日止所占該月份之比例計算後，加總除以6，即為原告之月平均薪資3萬740元，有原告薪資明細表附卷可參（見本院卷第32頁）。【計算式：（20637＋28914＋29334＋29273＋30356＋29271＋10095)+6558÷ 6=30740，元以下四捨五入】。

4.原告之平均工資為3萬740元，其自99年6月21日開始任職於被告至109年5月11日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行

日起之資遣年資為9年10個月又20天，新制資遣基數為4+17/18【新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數)÷12)÷ 2】，故原告得請求被告給付之資遣費為15萬2035元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入），逾此部分，應予駁回。

(三)提繳勞工退休金部分：

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103年4月起未替其提撥勞工退休金，有原告已繳納勞工個人專戶明細資料附卷可參（見本院卷第89至97頁）。原告主張應提繳工資如起訴狀之原證6所示，為被告所不爭，原告請求被告應提繳13萬61元至原告勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。被告抗辯勞工退休金提繳至勞工保險局，與原告無關云云，自有誤會。

(四)非自願離職證明書部分：

按勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法第11條第3項規定：「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。」經查，本件原告係依據勞基法第14條第1項第5款、第6款為由終止勞動契約，屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非自願離職證明書一節，應堪認為合於法律規定，應予准許。

(五)按給付無確定期限者，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，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，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，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。被告於109年6月29日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見本院卷第55頁)，因此，原告請求被告應自109年6月30日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

四、綜上所述，原告依據兩造間勞動契約、勞基法第19條、民法第179條、勞工退休金條例第12條、第31條之規定，請求被告應給付原告107萬6973元（含積欠薪資85萬8370元+預扣勞健保費用6萬6568元+資遣費15萬2035元）及自起訴狀繕本送達翌日即109年6月30日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並提撥勞工退休金13萬61元至原告勞工退休金個人專戶，並開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許，逾此部分，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有理由、一部無理由，爰依民事訴訟法第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　　9　　月　　29　　日

勞動法庭

法　官　徐玉玲

以上正本係照原本作成

如對本判決上訴，須於判決送達後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　　109　　年　　9　　月　　29　　日

書記官　李隆文