

# 臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞簡字第17號

原告 張大維  
訴訟代理人 辜嘉琪  
被告 安登科技股份有限公司  
法定代理人 林錦榮

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國110年4月29日言詞辯論終結，判決如下：

## 主 文

被告應給付原告新臺幣肆拾萬肆仟零肆拾肆元及自民國一一〇年四月三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣貳萬貳仟捌佰肆拾玖元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行。但被告如以新臺幣肆拾貳萬陸仟捌佰玖拾叁元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

## 事實及理由

### 壹、程序事項：

本件被告經合法通知未於最後言詞辯論期日到場，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、實體事項：

一、原告主張：原告自民國108年4月15日起受僱於元榮光電股份有限公司（後改名為安登科技股份有限公司），擔任協理工作，約定月薪為10萬元，嗣因被告自109年8月1日起無故未給付薪資予原告，原告乃於109年10月15日向新北市政府申請勞資調解，因被告公司未出席而調解不成立，原告並於109年10月23日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定，終止兩造間之勞動契約。又被告經新北市政府發函認定自109年10月23日歇業屬實。爰依兩造間之勞動

01 契約及相關勞動法規定，請求被告給付：(一)109年8月1日  
02 至109年10月23日之薪資27萬6,667元；(二)預告工資6萬6,  
03 667元；(三)109年7、8月份代墊款1萬8,569元；(四)資遣  
04 費7萬6,250元；(五)補提繳勞工退休金3萬330元；(六)109  
05 年度未休特休假薪資2萬6,667元等語，並聲明：(一)被告應  
06 給付原告464,820元及自訴狀繕本送達之翌日起至清償日止  
07 按年息5%計算之法定遲延利息。(二)被告應提繳30,330元至  
08 原告勞工退休金個人專戶。(三)願供擔保，請准宣告假執行。

09 二、被告未於辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

10 三、本院之判斷：

11 (一)原告主張之前揭事實，業據其提出與所述情節相符之勞工退  
12 休金個人專戶資料、新北市政府開會通知單、新北市政府勞  
13 資爭議調解紀錄、新北市政府109年12月31日新北府勞資字  
14 第1092267905號函、元榮光電股份有限公司報到通知電子郵件、  
15 安登科技股份有限公司109年1月至7月員工薪資明細  
16 、存證信函暨回執、109年7月、8月份代墊款審核通過電  
17 子郵件、經濟部商業司商工登記公示資料查詢服務、原告勞  
18 工保險異動查詢等件影本為證（見本院卷第13至69頁、第83  
19 至87頁），並有本院依職權調取之被告公司變更登記表在卷  
20 可稽。而被告經合法通知，除未於言詞辯論期日到場，亦未  
21 提出任何書狀爭執或否認原告之主張，是原告前揭主張之事  
22 實，堪信為真。

23 (二)茲就原告所請求之項目及數額有無理由，分述如下：

24 1.積欠薪資：

25 按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主  
26 應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法  
27 施行細則第9條分別定有明文。經查，本件原告主張其薪資  
28 為10萬元，而被告積欠其自109年8月1日起至109年10月  
29 23日止之薪資27萬6,667元（計算式：100,000元+100,00  
30 0元+76,667元=276,667元，元以下四捨五入），另被告  
31 自原告109年7月份之薪資中代扣6,066元勞工退休金，惟

01 未實際將上開款項提繳至原告於勞動部勞工保險局之勞工退  
02 休金帳戶，業據其提出勞工退休金個人專戶資料、新北市政  
03 府109年12月31日新北府勞資字第1092267905號函、安登科  
04 技股份有限公司109年1月至7月員工薪資明細、存證信函  
05 等影本在卷為證（見本院卷第13至17頁、第23至24頁、第29  
06 至47頁），堪認被告確實未給付原告前開期間之工資且未為  
07 原告提繳109年7月份之勞工退休金自負額，是原告主張被  
08 告應給付原告積欠薪資27萬6,667元及代扣勞工退休金6,06  
09 6元，為有理由，應予准許。

## 10 2.預告工資：

11 按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預  
12 告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未  
13 滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者  
14 ，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預  
15 告之。」、「雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，  
16 應給付預告期間之工資。」，勞基法第16條第1項、第3項  
17 定有明文。是須雇主依同法第11條、第13條但書所規定之事  
18 由終止勞動契約，且未依同法第16條第1項各款所定期間預  
19 告終止者，勞工始得向雇主請求發給預告期間工資。又若勞  
20 工主動對雇主表示終止契約者，則其如何另謀他職及其另謀  
21 他職所需之時日，應早有預估，法律既無亦應給予預告期間  
22 之規定，自無許其比照第16條第3項規定主張權利之餘地。  
23 是以，本件原告既係以勞基法第14條第1項第5款規定終止  
24 勞動契約，依上開說明，即不得請求預告工資。故原告請求  
25 被告給付預告期間工資6萬6,667元，洵屬無據。

## 26 3.代墊款：

27 按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利  
28 益，民法第179條前段定有明文。查原告主張於任職期間，  
29 因其為協理，出差時常需先代墊交際餐費、油資及停車費，  
30 並於109年7、8月份已陸續代墊1萬8,569元等情，據其  
31 提出存證信函、109年7月、8月份代墊款審核通過電子郵

件等件附卷可佐（見本院卷第43頁至第63頁），堪認原告確係為被告代墊上開款項，則原告無法律上原因給付上開款項，使被告受有利益，而被告迄今仍未返還，自應負不當得利之返還責任。是原告依民法第179條規定，請求被告返還1萬8,569元（計算式：6,514元+12,055元=18,569元），為有理由，應予准許。

#### 4. 資遣費：

- (1) 按勞工退休金條例第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」。而所謂平均工資，係謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞動基準法第2條第4款亦有明定。
- (2) 次按雇主有歇業或轉讓者，得預告勞工終止勞工契約，此為勞基法第11條第1款所明定。經查，被告於109年10月23日歇業乙節，有新北市政府109年12月31日新北府勞資字第1092267905號函在卷可稽（見本院卷第23至24頁），則原告主張兩造間勞動契約業於109年10月23日終止等情，自堪信為真。
- (3) 經查，原告之月薪為100,000元，其自108年4月15日開始任職於被告公司至109年10月23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1年6個月又8天，新制資遣基數為283/372（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7萬6,075元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入）。逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

#### 5. 補提繳勞工退休金：

按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百分之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。原告每月薪資依勞工退休金月提繳工資分級表所訂級距為101,100元，被告應於受僱期間為原告提繳勞工退休金每月為6,066元，然被告未為原告提繳109年7月至10月份之勞工退休金，原告自得請求被告提繳2萬2,849元【計算式：6,066元×(3+23/30)=22,849元，元以下四捨五入】至其勞工退休金專戶，為有理由，逾此部分之請求，為無理由。

#### 6. 未休特別休假工資：

- (1) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。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。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，勞基法第38條第1項第1至4款、第4項前段、第6項分別定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工

資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文規定。

- (2) 原告自108年4月15日受僱於被告，迄離職日109年10月23日，共有10日特別休假日，原告已休假2日，尚餘應休未休之特別休假日8日，而原告之月平均工資為100,000元，故原告請求被告給付26,667元未休特別休假工資（計算式： $100000 \div 30 \times 8 = 26667$ ，元以下四捨五入），為有理由，應予准許。

四、未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，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。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，為民法第229條所明文。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。但約定利息較高者，仍從其約定利率；而應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。本件原告請求被告給付積欠薪資部分，依勞基法施行細則第9條規定，於依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；原告請求被告給付資遣費部分，依勞工退休金條例第12條第2項，雇主應於勞動契約終止30日內發給，而兩造間之勞動契約係於109年10月23日終止，則被告應於該期日結清積欠工資，及於終止日加計30日前給付資遣費，被告迄未給付，對原告應負遲延責任。又原告請求被告給付代墊款部分，係屬無確定期限之給付，既經原告起訴而送達訴狀，被告迄未給付，當應負遲延責任。而本件起訴狀繕本係於110年3月23日寄存送達予被告，經10日即110年4月2日發生送達之效力，有本院送達證書在卷可按（見本院卷75頁）。則原告請求被告自起訴狀繕本送達之翌日即110年4月3日起算之法定遲延利息，核屬有據。

五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約及相關勞動法規，請求被告給付40萬4,044元（計算式：積欠薪資27萬6,667元＋代扣勞工退休金6,066元＋代墊款1萬8,569元＋資遣費7萬6,075元＋未休特別休假工資2萬6,667元＝40萬4,044元），及自110年4月3日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，以及依勞退條例第31條第1項規定，提繳2萬2,849元至原告於勞保局之勞退專戶，均有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；同時宣告雇主即被告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。又原告敗訴部分，其假執行之聲請因訴之駁回而失所依附，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，不再一一論述。

八、據上論結，本件原告之訴一部有理由，一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1、2項，民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 5 月 27 日  
勞 動 法 庭 法 官 許 珮 育

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 110 年 5 月 27 日  
書 記 官 陳 又 甄