

臺灣桃園地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第16號

原告 黃聰明

訴訟代理人 周嘉鈴律師（法扶律師）

被告 柏昇科技股份有限公司

法定代理人 張君源

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年4月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣拾肆萬伍仟壹佰捌拾柒元，及自民國一一〇年二月五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應給付原告新臺幣壹萬伍仟肆佰參拾元，及自民國一一〇年二月五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告應提繳新臺幣壹萬參仟柒佰柒拾貳元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由原告負擔百分之一，餘由被告負擔。

六、本判決第一、二、三項所命給付部分，得假執行；但被告如分別以新臺幣拾肆萬伍仟壹佰捌拾柒元、壹萬伍仟肆佰參拾元、壹萬參仟柒佰柒拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。經查，原告於起訴時原聲明請求為：(一)被告應給付原告預告工資新臺幣（下同）13,333元、資遣費15,452元、積欠工資132,000元及出差代墊費35,153元，及分別自民國109年7月10日、同年8月10日、同年7月10日與起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週

01 年利率5%計算之利息。(二)被告應向原告設於勞動部勞工保險
02 局(下稱勞保局)之勞退金個人專戶(下稱勞退專戶)提撥
03 15,557元。(三)前2項聲明,請依職權宣告假執行【見本院11
04 0年度勞簡專調字第8號卷(下稱勞簡專調卷)第3、11頁
05 】【。嗣原告於110年3月15日勞動調解程序期日,撤回出差
06 代墊費35,153元之請求(見勞簡專調卷第181頁),經核原
07 告所為訴之變更,係屬減縮應受判決事項之聲明,揆諸前揭
08 規定,並無不合,應予准許。

09 二、被告經合法通知,未於言詞辯論期日到場,經核無民事訴訟
10 法第386條各款所列情形,爰依原告聲請,准由其一造辯論
11 而為判決。

12 貳、實體方面：

13 一、原告主張：原告自108年10月2日起至被告公司任職並擔任
14 財務部協理,約定每月薪資為40,000元。詎被告因經營不善
15 ,開始積欠工資未付,嗣原告於109年7月9日向桃園市人
16 力資源管理協會申請勞資爭議調解,惟經兩造於同年8月17
17 日在前開管理協會調解室進行調解之結果,因被告未出席而
18 調解不成立,原告復於同年9月17日向桃園市政府申請被告
19 歇業事實認定,亦經桃園市政府認定被告於109年7月10日
20 為歇業基準日,應認被告於歇業基準日有以勞動基準法(下
21 稱勞基法)第11條第1款規定終止兩造間勞動契約之意,爰
22 依勞動契約、勞基法、勞工退休金條例(下稱勞退條例)之
23 法律關係提起本件訴訟,請求被告應給付原告預告工資、資
24 遣費、積欠工資等款項;又被告本應按原告實領工資數額提
25 繳勞工退休金(下稱勞退金),惟被告僅提繳4個月勞退金
26 後,自109年2月起至同年6月止即未足額按月為原告提繳
27 勞退金,故應將短少金額補提繳至原告設於勞保局之勞退專
28 戶等語。並聲明：(一)被告應給付原告預告工資13,333元、資
29 遣費15,452元、積欠工資132,000元,及分別自109年7月
30 10日、同年8月10日、同年7月10日起,均至清償日止,按
31 週年利率5%計算之利息。(二)被告應向原告設於勞保局之勞退

01 專戶提撥15,557元。

02 二、被告雖未到庭，但據其於110年2月17日提出之民事答辯狀
03 略以：原告在職期間並未協助被告向銀行調度資金，反係以
04 支票借款調度高利息之民間資金供被告周轉使用，導致被告
05 於109年5月底起開始周轉不靈，後被告與銀行團協商，亦
06 因原告到場追討債務，致被告後續無法正常營運，被告遂安
07 排公司所有員工於109年6月30日轉職。且被告已於109年
08 5月與原告口頭協商，分別於同年5月13日及同年5月27日匯
09 款306,000元及130,000元予原告，故被告對原告已無積欠
10 任何債務等語置辯。並聲明：

11 (一)原告之訴駁回。

12 (二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

13 三、得心證之理由：

14 (一)就原告主張之前揭事實，業據其提出與其所述相符之經濟部
15 商工登記公示資料查詢服務表、桃園市人力資源管理協會10
16 9年8月17日勞資爭議調解紀錄、桃園市政府109年10月30
17 日府勞資字第1090271998號函、桃園市政府就業服務處109
18 年12月16日桃就給字第1090045705號函暨離職證明書、勞退
19 金個人專戶資料等件影本為憑（見勞簡專調卷第13-20、23
20 頁），本院綜合上開各項事證，互核相符，堪信原告之主張
21 為真實。另原告主張每月薪資為40,000元等情（見勞簡專調
22 卷第179頁），業據其提出臺灣中小企業銀行錦和分行之薪
23 轉帳戶存摺明細影本在卷可稽（見勞簡專調卷第21-22頁）
24 ，觀諸卷附上開薪轉帳戶存摺明細之記載，108年11月15日
25 薪資登載為4萬元，其餘各月則為38,791元、38,623元，被
26 告身為雇主，其並未提出薪資帳冊反駁原告之主張，且依吾
27 人一般社會經驗，薪資大多會有扣除稅金、保險費等項目，
28 導致原告實得之薪資並非整數，是以原告主張每月薪資為4
29 萬元，應堪採信。

30 (二)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
31 民事訴訟法第277條前段定有明文。本件原告主張被告未給

01 付積欠工資、預告工資、資遣費及未提繳足額勞退金，被告
02 抗辯其已匯款付清，然此為原告所否認，依舉證責任分配原
03 則，被告自應就其已匯款付清之事實負舉證之責。

04 (三)本件被告答辯稱分別已於109年5月13日及同年月27日匯款
05 306,000元及130,000元予原告云云，固據其提出臺灣企銀
06 臺幣活期性存款明細影本為證（見勞簡專調卷第147、151
07 頁），然細繹該明細之上開2筆金額之「異動日」及「摘要
08 」欄位，僅分別記載「2020/05/13」、「跨行轉」及「2020
09 /05/27」、「自行轉」，並無從證明該2筆款項係被告匯款
10 所積欠工資、預告工資、資遣費及未提繳足額勞退金予原告
11 。觀諸原告提出原告與被告間之LINE通話軟體對話紀錄記載
12 「2020年5月13日三」、「明天一早…小翁的錢你可能要先
13 匯給我或我老婆！再來轉給他…」、「好」、「中午之前
14 ，一定處理完成」、「如果你要匯了…先告知我，我先往銀
15 行去Standby」、「要匯30.6萬34*9」、「…原本我以為
16 你13萬是要部份還我幫你墊江先生6萬利息錢」、「那…先
17 領13?」、「等一下錢來了給你」、「我沒那麼多欸」、「先
18 幫一下佳芙」、「我先領14」、「那我那14萬?」、「我轉
19 6萬給你先救佳芙」、「我轉過去給中泰」等語，相互核對
20 ，並參照本院依職權調取原告之臺灣中小企業銀行錦和分行
21 之活期存款交易明細（見勞簡專調卷第124、163、165、
22 166頁）觀之，由上開對話紀錄及交易明細可看出306,000
23 元及130,000元等2筆款項，均於被告匯款予原告之109年
24 5月13日當日及同年月28日，即由原告匯款予訴外人翁姓友
25 人及中泰當舖（見勞簡專調卷第180頁），堪認被告所匯上
26 開款項並非用於清償被告積欠原告之工資、預告工資、資遣
27 費及未提繳足額勞退金。此外，被告並未具體舉證證明已將
28 積欠工資、預告工資、資遣費及未提繳足額勞退金給付原告
29 ，自難為有利於被告之認定。

30 (四)就原告主張積欠工資132,000元部分：

31 按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月

至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第23條第1項、勞基法施行細則第9條分別定有明文。本件原告主張被告未支付109年2、5、6月及7月1日至7月9日之工資，且經桃園市政府認定被告公司於109年7月10日為歇業基準日，業經認定於前，是原告請求被告給付積欠工資132,000元（計算式：40,000元×3個月+40,000元×9/30=132,000元），為有理由，應予准許。

(五)就原告主張資遣費15,452元部分：

按在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，剩餘月數或工作未滿1年，以比例計算之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第17條第1項定有明文。次按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條之規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分之一個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項復定有明文。查被告業經桃園市政府認定於109年7月10日為歇業基準日，足見被告已無再受領原告勞務之意，應認被告已依勞基法第11條第1款之規定，對原告為終止勞動契約之意思表示，則原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費，自屬有據。原告之月薪為【40,000】元，其自【108年10月2日】開始任職於被告公司至【109年7月10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個月又8天】，新制資遣基數為【0+287/744】（新制資遣基數計算公式：（（年+（月+日÷當月份天數）÷12）÷2），原告得請求被告給付之資遣費為【15,430】元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入，下同），為有理由，應予准許；逾此範圍之請

01 求，為無理由，應予駁回。

02 (六)就原告主張預告工資13,333元部分：

03 按歇業或轉讓時，雇主得預告勞工終止勞動契約；雇主依第
04 11條或第13條但書規定終止勞動契約者，繼續工作三個月以
05 上一年未滿者，於十日前預告之，繼續工作一年以上三年未
06 滿者，於二十日前預告之，繼續工作三年以上者，於三十日
07 前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應
08 給付預告期間之工資，勞基法第11條第1項、第16條第1項
09 及第3項分別定有明文。而原告任職於被告公司之工作年資
10 為9個月又8天，被告係未經預告於109年7月10日歇業而
11 終止兩造間勞動契約，業如前述，是依前揭規定，原告自得
12 請求被告給付未經預告期間工資。原告自其【109年7月10
13 日】離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月之總日數
14 為【182】日，核計其平均工資（日薪）為【1,318.68】元
15 （計算式＝月薪×6÷6月總日數）。而原告於被告公
16 司繼續工作【三個月以上一年未滿】，被告應給付【10】日
17 之預告工資，則原告得請求被告給付之預告工資為【13,187
18 】元（計算式：平均工資日薪√×預告日數），為有理由
19 ，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

20 (七)就原告主張勞退金15,557元部分：

21 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
22 勞保局設立之勞退專戶。雇主應為勞工負擔提繳之退休金，
23 不得低於勞工每月工資百分之6。勞退條例第6條第1項、
24 第14條第1項分別定有明文。依同條例第31條第1項規定，
25 雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工
26 受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。上開勞退專戶內
27 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
28 1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條
29 例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶
30 之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依勞退條例
31 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，得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其勞退專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2. 依上開規定及說明，被告應按照原告之月薪資總額為原告投保並提繳6%之勞退金，而原告108年10月至109年7月每月應領之薪資為40,000元，依勞退金月提繳分級表為第31及32級、月提繳工資金額均為40,100元，則被告每月應為原告提繳之6%勞退金金額為2,406元。是原告在被告公司108年11月至109年6月之任職期間，被告應為原告提繳之6%勞退金總額為19,248元（計算式：2,406元×8個月=19,248元）；108年10月份及109年7月份分別依比例計算則為2,328元及699元（計算式分別為：2,406元×30/31=2,328元；2,406元×9/31=699元）。是原告在被告公司任職期間，被告應為原告提繳之6%勞退金總額為22,275元（計算式：19,248元+2,328元+699元=22,275元）。而被告為原告提繳之金額共8,503元（見勞簡專調卷第6、23頁），差額為13,772元（計算式：22,275元－8,503元=13,772元），是原告請求被告應提繳13,772元至其在勞保局之勞退專戶，為有理由，逾此範圍之請求，即屬無據。

- 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。又遲延之債務，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。再按依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第2項定有明定。意即

01 依法雇主應於勞動契約終止後30日內給付勞工資遣費。經查
02 本件被告無預警歇業，業據桃園市政府認定其歇業基準日
03 為109年7月10日，可認已有默示終止兩造間勞動契約之意
04 思。被告應於上述終止勞動契約時發給積欠工資、預告工資
05 ；應於上述終止勞動契約後30日內發給資遣費。惟被告迄未
06 給付，對原告應負遲延責任。是原告就積欠工資132,000元
07 及預告工資13,187元部分，請求自109年7月10日起算之法
08 定遲延利息；就資遣費15,430元部分，請求109年8月10日
09 起算之遲延利息，均屬有據，應予准許。

10 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法及勞退條例之規
11 定，請求被告給付145,187元（即積欠工資132,000元＋預
12 告工資13,187元＝145,187元），及自109年7月10日起至清
13 償日止，按週年利率5%計算之利息；請求被告給付資遣費15
14 ,430元，及自109年8月10日起至清償日止，按週年利率5%
15 計算之利息；請求被告提撥13,772元至原告設於勞保局之勞
16 退專戶，均有理由，應予准許。

17 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法
18 第44條第1項、第2項規定，應依職權為假執行宣告，同時
19 宣告雇主得供擔保免為假執行，爰分別宣告如主文第六項所
20 示。

21 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
22 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
23 逐一論列，附此敘明。

24 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

25 中 華 民 國 110 年 4 月 30 日
26 勞 動 法 庭 法 官 徐 培 元

27 正本係照原本作成。

28 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。

29 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 110 年 4 月 30 日
31 書 記 官 康 馨 予

