臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞小字第27號

原　　告　陳重安
被　　告　光全貿易有限公司
法定代理人　吳宮安

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年11月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣捌仟貳佰零壹元，及自民國一一〇年十月十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣玖仟貳佰壹拾陸元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣捌仟貳佰零壹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。但被告如以新臺幣玖仟貳佰壹拾陸元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國110 年1月1日起受僱於被告公司，約定每月薪資新臺幣（下同）24,000元（獎金另計）。嗣因被告積欠原告110年6月及7月份薪資，原告遂於110 年7月12日寄發存證信函向被告表示終止兩造間勞動契約，請求被告給付積欠工資、特休假未休折算工資、資遣費及補提撥勞工退休金（下稱勞退金）。其中請求給付積欠工資及特休假未休折算工資部分，兩造於110年7月27日在高雄市政府勞工局（下稱勞工局）達成調解協議；請求給付資遣費8,201元 及補提撥勞退金9,216 元部分則未能成立調解。因此，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、第14條第1項、第31條第1項規定提起本件訴訟等語，並聲明：㈠被告應給付原告8,201 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈡被告應補提撥9,216 元至原告於勞工保險局（下稱勞保

局）設立之勞退金專戶。

二、被告則以：原告是7 月11日自己離職，不是被告公司資遣原告，雖然依法應給付原告的薪資沒有給付，原告可以終止僱傭契約，但因疫情關係，實在是迫不得已，且原告平均工資應以24,000元為準。又被告公司於原告任職期間確實未曾為原告提撥勞退金，會跟勞保局協商分期給付等語，作為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事實：(本院卷第70頁)

㈠原告於110 年1月1日起任職於被告，約定每月薪資24,000元。

㈡被告確有積欠原告110 年6月、7月工資及特休假未休折算工資，並於110年7月27日就此部分在勞工局達成調解。

㈢原告於110年7月12日以被告積欠工資違反勞動契約為由，寄發存證信函向被告表示終止兩造間勞動契約關係，並於同日送達於被告。

㈣原告任職年資為193 日（即110.1.1~110.7.12），任職期間受領或應領工資及獎金為(1月28362元）、(2月45632元)、(3月33241元)、(4月36150元)、(5月28952元)、(6 月24,491元)、(7月9399元)。

㈤被告於原告任職期間未曾為原告提繳勞退金。

四、本件之爭點：(本院卷第70頁)

㈠原告請求被告給付資遣費8,201元，有無理由？

㈡原告請求被告補提繳勞退金9,216 元至原告勞退金專戶，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠上開兩造不爭執事實，有原告勞保投保資料、原告終止契約存證信函、收件回執、勞工局調解紀錄、原告薪轉帳戶交易明細資料、原告勞退金個人專戶明細資料及被告公司提出之原告任職期間應付薪資明細表等件附卷可稽（本院卷第15至37、73至75頁），應堪信為真實。

㈡原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約，

是否合法？

1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止兩造之勞動契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。

2.本件被告並不爭執確有積欠原告110 年6、7月薪資及特休假未休折算工資情事，並於勞工局調解時，就積欠薪資及特休假未休折算工資部分成立調解，顯見，被告確有不依勞動契約給付工作報酬情事，原告自得依勞基法第14條第1項第5款規定不經預告終止勞動契約。而原告業於110年7月12日以被告積欠薪資為由，寄發存證信函向被告表示依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約，並於同日送達被告，為兩造所不爭執，有如前述，則兩造間勞動契約應已於 110年7月12日經原告依勞基法第14條第1項第5 款規定合法終止，堪以認定。

㈢原告請求被告公司給付資遣費8,201元，是否有理由？

1.按平均工資謂計算事由發生之當日前6 個月所得工資總額除以該期間之總日數所得金額。工作未滿6 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；雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依下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1 年發給相當於1 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1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1 個月計，為勞基法第2條第4款、第17條第1 項所分別明定。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，勞退條例第12條第1項亦有明文。

2.本件原告主張依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，於

法有據，業如前述，則依前揭規定，自得請求被告給付資遣費。又原告於110年1月1日到職，同年7月12日離職，年資193天，離職前6個月自110年1月13日至同年7月12日，共181天，扣除首日（勞基法施行細則第2條），計180天，受領薪資總額為195,248元【計算式：(1月28362元÷ 31天x 19天）＋(2月45632元)＋(3月33241元)＋(4月36150元)＋(5 月28952元)＋(6月24,491元)＋(7月9399元)＝195,248元】，核計日平均工資為1,085元（計算式：195,248元÷ 180日＝1,085元，元以下四捨五入），月平均工資為32,550元（計算式：1,085元x 30日＝32,550 元），依此計算，原告得請求之資遣費應為8,606元（計算式：32,550元x 193/355年x 1/2＝8,606元），原告僅請求被告給付資遣費8,201元，自屬有據。

㈣原告請求被告補提繳9,216 元勞退金至原告勞退金專戶，有無理由？

1.按勞工退休金條例之適用對象為適用勞基法之本國籍勞工。雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退金個人專戶。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6%。前4 項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之，勞退條例第6條第1項、第7條第1項第1 款、第14條第1項、第5項亦有明定。而勞退條例制訂目的，係為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，雇主如未依勞退條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，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號判決要旨參照）。

2.查被告於原告任職期間未曾為原告提繳勞退金，為兩造所不爭執，並有原告提出之原告勞退金個人專戶明細資料可佐（本院卷第35至37頁），則原告請求被告公司補提撥依其勞保投保級距24,000 元核計之勞退金9,216元（計算式：24,000元x 6%x 6月＋24,000元x 6%÷ 30日x 12日＝9,216元）至其

勞退金專戶，亦屬有據。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約關係及前揭勞基法及勞退條例規定，請求被告公司應給付原告8,201 元，及自起訴狀繕本送達翌日即110 年10月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨請求被告應提撥9,216 元至原告於勞保局設立之勞退金專戶，均為有理由，應予准許。本件主文第 1、2 項原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，應依職權宣告假執行，併依同條第2 項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為有理由。依民事訴訟法第78條，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　12　　日

勞動法庭　法官　陳景裕

以上正本係照原本作成。

民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法令為理由，不得為之。

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，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　12　　日

書記官　黃國忠