臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第195號

原　　告　蔡玉華
訴訟代理人　李淑寶法扶律師
被　　告　新環工程顧問股份有限公司
法定代理人　龔明生

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國108年10月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣柒拾參萬捌仟肆佰貳拾伍元，其中新臺幣壹拾萬柒仟零伍拾捌元部分，自民國一百零八年七月二十六日起至清償日止；其中新臺幣陸拾參萬壹仟參佰陸拾柒元部分，自民國一百零八年七月三十一日起至清償日止，均按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣伍萬肆仟柒佰捌拾元至原告設立於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告應開立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。

本判決第一項於原告以新臺幣貳拾肆萬陸仟壹佰肆拾貳元為被告預供擔保後，得為假執行，但被告如以新臺幣柒拾參萬捌仟肆佰貳拾伍元為原告供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告自民國86年7月7日起任職於被告公司，擔任主任，約定每月薪資新臺幣(下同)37,600元。詎被告自102年11月起屢以請款不順為由陸續積欠原告薪資，直至108年3月31日止欠薪高達160餘萬元，經原告持確定之支付命令為執行名義，向法院聲請強制執行被告財產，仍有74萬餘元未獲清償。原告嗣於108年5月31日提出勞資爭議調解申請，被告於同年6月12日調解會議中，固就原告到職日、擔任職務、薪資結構

、工作地點及斯時仍在職中等事項均未爭執，然主張由原告就被告積欠108年4月至6月薪資計107,058元部分自行向法院聲請強制執行，並認原告請求給付資遣費暨發給非自願離職證明書係未符合勞動基準法(下稱勞基法)，故仍拒絕給付。職此，原告以被告違反勞基法第14條第1項第5款規定，於108年6月30日終止兩造間勞動契約，原告自得向被告請求如下給付：

1.被告尚未給付108年4月至6月薪資，則原告得請求被告給付自108年4月1日至同年6月30日止之薪資合計107,058元（已扣除勞健保費用）。

2.原告係以勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，自得依勞基法第14條第4項準用第17條規定，請求被告給付資遣費。從而，原告自86年7月7日起至99年5月31日止適用舊制(即勞基法第17條)、自99年6月1日起至108年6月30日止適用新制(即勞工退休金條例第12條第1項、第2項)，各得請求給付資遣費460,600元、170,767元，合計631,367元(計算式:460 ,600＋170,767)。

3.被告於106年6月前每月為原告提繳勞工退休金2,178元，又原告自106年9月1日起至108年6月30日止，每月薪資37,600元，投保級距為38,200元，每月應提繳6%金額即為2,292元，然被告自106年7月起至108年6月30日止合計24個月未為原告提繳勞工退休金，被告自應補提短少54,780元至原告勞工退休金個人專戶（計算式：｛2,178× 2｝＋｛2,292× 22｝＝54,780）。

4.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，自得依法請求被告發給非自願離職書。

㈡爰依兩造勞動契約、勞基法第17條、第19條、第22條第2項前段、勞工退休金條例第12條第1項等規定，提起本件訴訟，並聲明:1.被告應給付原告738,425元(即108年4月至6月薪資107,058元＋資遣費631,367元)，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告應提繳

54,780元至原告勞工退休金個人專戶。3.被告應發給非自願離職證明書予原告。4.第1項聲明，願供擔保請准予宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告受委託技術服務屢向政府機關請款並不順利，且向銀行暨民間借貸亦有困難，是自102年底至104年10月止積欠原告薪資合計433,437元。準此，員工（含原告）因被告積欠薪資長達12個月，為保障其債權及因應其他債權人扣押被告可具領之服務費等情，方自104年11月25日起以支付命令為執行名義聲請強制執行參與分配。嗣員工（含原告）亦請求被告於欠薪達6個月時即開立積欠薪資證明以供渠等聲請核發支付命令，直至108年3月止被告已開立6張積欠薪資憑證，參以被證3所示法院已分配金額自明。又被告斯時體察員工相挺因而承諾優先將委外服務費收入發放予員工，並於105年1月8日、同年2月3日發放約6個月薪資予員工。綜上，足認被告給付員工薪資之方式，係經原告同意以聲請強制執行為之並已執行近4年。從而，原告逕請求被告以現金給付積欠108年4月至6月薪資107,058元，實有違誠實信用原則。

㈡原告既同意經由強制執行被告財產之方式為給付薪資，且亦執行多年，業如前述，則原告不得依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約。又原告既無從依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，當無適用勞基法第14條第4項（應修正為第14條末段但書）準用第17條規定，則原告亦不得請求被告給付資遣費631,367元。再者，被告既未違反勞基法第14條第1項第5款規定，自亦不符合就業保險法第11條第3項所稱非自願離職。另勞基法第19條所指者係雇主發給服務證明書，而非指非自願離職證明，兩者內涵全然不同；就業保險法第25條第3項係在說明被保險人（即原告）離職退保後2年內應檢附離職證明文件等以申請失業給付，該離職證明文件亦非指非自願離職證明，兩者意義亦不相同。況且，倘經員工請求，依一般公司作業程序當於員工在職期間發給

服務證明書及離職後發給離職證明文件。是原告請求發給非自願離職證明書與所援引法規亦有未合。職此，被告係依原告同意之方式為給付薪資並執行近4年，則原告逕依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，並依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項等規定請求發給非自願離職證明書，當無所憑。

㈢又被告固自106年7月起未為原告提繳勞工退休金，然勞工保險局於每次強制執行後所得分配金額均按比例撥入各勞工退休金個人專戶，並未損及原告應有權益。況且，依勞工保險局通知每月應繳納勞工退休金總金額，尚無法分賬並優先指定提繳至該勞工退休金個人專戶，則被告無法單獨為原告提繳勞工退休金54,780元。

㈣爰聲明:1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項及本件爭點（院卷第133至134頁）：

㈠不爭執事項：

1.原告自86年7月7日受僱被告，工作至108年6月14日，於6月17日寄發(原證4)存證信函於被告，主張依勞基法第14條第1項第5款規定，終止勞動契約。原告每月薪資37,600元。

2.被告尚未給付原告108年4至6月薪資共計107,058元（已扣除勞健保費用）。

3.原告以原證2支付命令為執行名義，強制執行被告財產，以取償102年間至108年3月間積欠薪資，惟仍有741,452元未獲清償。

4.被告應依原告薪資之投保級距38,200元，按月為原告提繳2,292元（106年7月、8月則各為2,178元）至勞退個人專戶，惟被告均未提繳，被告應提繳金額為54,780元。

㈡爭點：

1.原告依勞基法第22條第2項規定，訴請被告給付原告108年4至6月薪資共計107,058元，有無理由？（被告抗辯兩造另有支付薪資方式，有無理由？）

2.原告依勞基法第14條第1項第5款規定，終止勞動契約，有無理由。

3.原告依勞基法第17條、退工退休金條例第12條第1、2項規定，請求資遣費共631,367元，有無理由？

4.原告依勞基法第19條，請求被告交付非自願離職證明書，有無理由？

5.原告依勞工退休金條例第6條第1項、第31條第1項規定，請求被告提繳54,780元至勞退個人專戶，有無理由。

四、經查：

㈠原告以被告積欠108年4月至6月薪資，依勞基法第14條第1項第5款規定，終止勞動契約，為有理由：

1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、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，勞基法第14條第1項第5款定有明文。又按工資應全額直接給付勞工；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，勞基法第22條第2項前段、第23條第1項分別定有明文。此開規定為勞動條件最低標準，而國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準，據勞基法第1條第1項前段、第2項開宗明義揭櫫此旨。準此，兩造間所締立勞動契約內容合法與否，端視其內容是否低於勞基法所保障勞工最低勞動條件之標準而定。勞工最低法定保障權利應不能拋棄之，亦不能由勞資合意予以變更。

2.查，原告主張自86年7月7日起受僱於被告，然被告自102年11月起即未按月給付薪資，分別於102年11月至104年10月、105年4月至同年9月、106年1月至同年6月、106年7月至107年2月、107年3月至同年9月、107年10月至108年3月，各積欠原告薪資433,437元、215,544元、215,075元、286,403元、250,120元、214,230元，合計1,614,809元，原告嗣工作至108年6月14日，並於同年6月17日寄發存證信函予被告，

主張依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，被告於同月18日收受送達。又原告另以支付命令為執行名義，強制執行被告財產，依序於105年9月21日、106年5月21日、106年11月3日、107年9月13日、108年5月6日、108年7月11日經執行法院分配執行款各58,017元、45,800元、43,346元、500,118元、77,885元、48,445元，合計共773,611元（含執行費），且被告亦給付252,675元，惟原告仍尚有741,452元未獲清償；另被告亦尚未給付108年4月至6月薪資計107,058元予原告等節，為兩造所不爭執，並有上開存證信函（本院卷第45至49頁）、本院104年度司促字第21757號、105年度司促字第16645號、106年度司促字第5923號、107年度司促字第674號、107年度司促字13751號、108年度司促字第3529號支付命令（本院卷第21至41頁）在卷可稽，均堪認信實。

3.被告固抗辯係經原告同意以支付命令為執行名義，強制執行被告財產，以取償積欠薪資云云，惟以支付命令為執行名義強制執行債務人財產以滿足債權人債權，係法律賦予債權人實現債權之手段，與雇主於勞工每月提供勞務履行完畢後主動發給薪資，自不能比擬等視，給付工資立法意旨既在保障勞工之生活，自不能由勞資合意取消，甚或要求勞方於勞務履行完畢，尚須課以聲請強制執行義務，始享領工資之權利。再者，衡諸常情，亦無員工同意以此迂迴不便又拖延時間的方式獲取薪資所得，則被告自不能以原告聲請以支付命令為執行名義，強制執行被告財產，取償積欠薪資，逕認原告亦同意由被告以此方式支付薪資，則被告上開抗辯自屬無據，不足採信。是以，原告於108年6月17日以存證信函送達被告，表示被告所為違反勞基法等法令規定，依上開勞基法第14條第1項第5款之規定終止勞動契約，自屬於法有據。

㈡原告終止兩造間之勞動契約，係屬合法，原告得請求被告給付之項目：

1.被告應給付原告108年4月至6月薪資107,058元：

按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有

明文。查，兩造間勞動契約約定原告之每月薪資37,600元，被告自有依約全額給付之義務，原告得請求被告給付108年4月至6月薪資即為108,669元（計算式：｛37,600× 3｝－｛勞健保費用：840＋537× 3｝＝108,669），原告僅請求107,058元，應予准許。

2.被告應給付原告資遣費631,367元：

按勞基法第17條規定，雇主依前條終止勞動契約者，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。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。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。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，勞工退休金條例第12條第1項、第2項亦有明文。查，原告自86年7月7日至108年6月30日止受僱於被告之任職期間，其中86年7月7日至99年5月31日適用勞退舊制，另99年6月1日起至108年6月30日止適用勞退新制，及其平均工資為37,600元，為兩造所不爭執，故原告請求資遣費631,367元（計算式：37,600元x (12+1/4基數)+37,600元x [(8+13/12)× 1/2基數]＝460,600元＋170,767元），此有勞動部資遣費試算表參照（院卷第53頁），應予准許。

3.被告應為原告提繳不足額之勞工退休金54,780元至其勞工退休金專戶：

⑴按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。本條例之適用對象為適用勞基法之本國籍勞工。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百分之六。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。雇主未依本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，勞工退休金條例第6條第1項、第7條第1項第1款、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。是雇主未依規定為勞工提繳退休金至該個人退休金專戶，而造成勞工個人退休金專戶內之本金及累積收益短少，致使勞工受有損害，勞工自可請求雇主將應提繳而未提繳金額提繳至其勞工退休金專戶以填補其損害。

⑵查，原告自106年9月1日起至108年6月30日止每月薪資37,600元，則被告應按月依勞工退休金條例第14條第1項、第4項及勞工退休金月提繳工資分級表規定，月投保薪資應為38,200元，應以該薪資6%即2,292元為原告提繳勞工退休金(另106年7月、8月則各為2,178元)。然被告自106年7月起至108年6月30日止，計有24個月均未提繳，有已繳納勞工個人專戶明細資料（院卷第55頁）為憑，亦為兩造所不爭執，是原告因此所受損害，合計54,780元（計算式：2,178× 2＋2,292 × 22＝54,780），故原告依勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求被告如數提繳至原告勞退金專戶，應予准許。

4.被告應開立非自願離職證明書予原告：

按就業保險法第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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；另勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，僱主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條亦定有明文。經查，本件原告既係依勞基法第14條第1項第5款終止兩造勞動契約而離職，自符合就業保險法第11條第3項規定所稱之「非自願離職」，故原告依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項等規定，請求被告發給非自願離職之證明，應予准許。

5.末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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；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%，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又工資之給付，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，為勞基法第23條第1項前段有所明定。本件原告起訴請求被告給付108年4月至6月薪資，被告迄未給付，而本件起訴狀繕本係於108年7月25日合法送達予被告，則原告請求被告自翌日（108年7月26日）起至清償日止，按年息5%加計之法定遲延利息，應予准許。且本件原告得請求被告給付之資遣費，依勞基法第17條第2項、勞工退休金條例第12條第2項之規定，被告應於終止勞動契約後30日內發給，即被告應自108年7月31日起始負擔資遣費之給付遲延責任，則本件原告請求被告同自起訴狀繕本合法送達予被告翌日（即108年7月26日）起負擔資遣費之給付遲延責任，尚有未合，應自於108年7月31日前之利息請求，不應准許。。

五、綜上所述，原告依兩造勞動契約、勞基法第17條、第22條第2項、勞工退休金條例第6條第1項、第12條第1項、第2項、第31條第1項、勞基法第19條規定，請求被告給付738,4 25元(計算式:107,058＋631,367)，其中108年4月至6月薪資107,058元部分，自起訴狀繕本送達翌日即108年7月26日起至清償日止、其中資遣費631,367元部分，自108年7月31日起至清償日止，均按週年利率5%計算之利息；被告應為原告提繳不足額之勞工退休金54,780元至其勞工退休金專戶；及請求被告開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

六、兩造均陳明願供擔保，分別聲請宣告假執行及免為假執行，經核原告請求金錢給付勝訴部分，合於法律規定，爰各酌定相當之擔保金額宣告之；至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，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所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

據上論結，原告之訴一部有理由、一部無理由（利息部分），依民事訴訟法第79條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　18　　日

勞工法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　108　　年　　11　　月　　18　　日

書記官　江慧君