# 臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞訴字第138號

原　　告　陳柏宏
被　　告　河邊股份有限公司
法定代理人　張素鑾
訴訟代理人　楊亭寬律師

上列當事人間給付退休金等事件，本院於民國（下同）109 年11月4 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣（下同）87萬元及自109 年8 月11日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

被告應提繳8 萬2,400 元至原告之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用1 萬5,356 元，由被告負擔1 萬0,688 元，餘由原告負擔。

本判決第1 、2 項所命給付得假執行，但被告如分別以87萬元、8 萬2,400 元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊受僱於被告，被告積欠伊工資，依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定，終止兩造間勞動契約關係，訴請被告給付積欠工資、退休金或資遣費、預告期間工資、特別休假應休未休工資，另請求補提繳勞工退休金（原請求加班費部分，業已撤回，見本院卷第50頁言詞辯論筆錄）。並聲明：1.被告應給付原告136 萬3,146 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8 萬2,400 元至其勞工退休金專戶。

二、被告抗辯：原告係自行離職，所訴無理由。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造之不爭執事項：

1.原告自90年8 月8 日起任職於被告。

2.兩造勞動契約終止前，原告之平均工資為每月5 萬元。

3.原告自97年5 月21日起適用勞工退休金條例規定之勞退新制

。

4.被告最遲自109 年起，有積欠員工工資之情形。

5.被告積欠原告109 年5 月至同年7 月14日之工資7 萬3,333 元。

四、就兩造爭執事項之判斷：

1.關於原告得否請求被告給付退休金、資遣費、預告期間工資及其金額：

A.被告雖辯稱原告係於109 年7 月14日，向主管表示不願繼續任職，願自願離職，然兩造不爭執原告自90年8 月8 日起任職於被告，被告最遲自109 年起，有積欠員工工資之情形（見兩造不爭執事項1.、4.），兩造亦不爭執其等間之勞動契約關係於109 年7 月14日業已終止，且被告迄今仍積欠原告109 年5 月至同年7 月14日之工資7 萬3,333 元（見本院卷第49頁言詞辯論筆錄、兩造不爭執事項5.），另原告與其他勞工，於兩造勞動契約終止前之109 年6 月9 日，早已申請勞資爭議調解，且調解不成立（見109 年度勞專調字第64號卷【下稱調解卷】第15至18頁），則原告主張係因被告積欠工資，違反勞動契約約定，有損其勞工權益，因而依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定，終止兩造間勞動契約關係，合於常情，堪認與事實相符，被告上開所辯顯與事實不符，原告主張之上開事實應可認定（被告聲請調查原告主管，辯稱可證明原告係自願離職，但所辯顯與事實不符，本院認並無調查必要，併予敘明）。

B.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1 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1 年者，以比例計給之，未滿1 個月者以1 個月計，勞動基準法第17條定有明文，又勞工依勞動基準法第14條第1 項各款規定終止勞動契約關係時，亦有前條規定之準用，同法第14條第4 項亦有明訂，如上所述，原告係依同法第14條第1 項第6 款規定，終止兩造間勞動契約關係，當可

向被告請求發給資遣費，但兩造不爭執原告自97年5 月21日起適用勞工退休金條例規定之勞退新制（見兩造不爭執事項3.），則97年5 月21日後之資遣費，應適用勞工退休金之規定計算（依勞工退休金條例第11條第2 項規定，在依勞動基準法第14條等規定終止勞動契約時，舊制年資係依勞工當時是合於可請領退休金或資遣費之情形，照勞動基準法規定計算舊制年資應得之退休金或資遣費金額，並不是舊制部分就一定可請領退休金，而原告不爭執其尚未達可請領退休金之年齡，則本件原告無論適用勞動基準法或勞工退休金之年資，均僅可請求被告發給資遣費，合予敘明）。而原告適用勞動基準法之年資為6 年9 個月又13天（90年8 月8 日起至97年5 月20日），依上開勞動基準法之規定，原告可請求發給6 又5/6 個月平均工資之資遣費。又原告適用勞工退休金之年資為12年1 個月又24日（97年5 月21日至109 年7 月14日），依勞工退休金條例第12條規定，原告可請求發給6 個月平均工資之資遣費。而兩造不爭執原告之平均工資為每月5 萬元（見兩造不爭執事項2.），則原告可請求被告發給之資遣費為64萬1,667 元（50,000×　6 又5/6 ＋6 】＝641,667 ，小數點以下四捨五入）。

C.依勞動基準法第16條第1 項、第3 項、第17條規定，需雇主依同法第11條、第13條但書所規定之事由終止勞動契約，且未依勞動基準法第16條第1 項各款所定期間預告終止者，勞工始得向雇主請求發給資遣費、預告期間工資，且同法並無勞工依第14條第1 項各款規定終止勞動契約關係時，可準用雇主應給付預告期間工資之規定（同法第14條第4 項有準用同法第17條得請求發給資遣費之規定），故原告自不得請求被告給付預告期間工資。

2.關於原告得請求之範圍：

A.給付金錢部分：

兩造不爭執被告積欠原告109 年5 月至同年7 月14日之工資7 萬3,333 元（見兩造不爭執事項5.），且如上所述，原告

可請求被告給付資遣費64萬1,667 元，但不得請求給付預告期間工資，另兩造亦不爭執原告得請求之特別休假應休未休天數為93天（見本院卷第49頁言詞辯論筆錄），則得請求之金額為15萬5,000 元（50,000÷ 30× 93＝155,000 ），故原告得請求被告給付工資、資遣費、特別休假應休未休工資，合計87萬元（73,333＋641,667 ＋155,000 ＝870,000 ）。

B.兩造不爭執原告得請求被告補提繳勞工退休金8 萬2,400 元（見本院卷第49頁言詞辯論筆錄）。

五、綜上所述，原告得訴請被告給付87萬元及自起訴狀繕本送達翌日（即109 年8 月11日，見調解卷第39頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5 %計算之法定遲延利息，亦得訴請被告補提繳8 萬2,400 元至其勞工退休金專戶，原告所訴於上開範圍，於法有據，應予准許，超過上開範圍，於法無據，應予駁回。又本件原告勝訴部分，均屬法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

六、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，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　25　　日

勞動法庭　法　官　鄭峻明

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　　11　　月　　25　　日

書記官　王居玲