臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞訴字第23號

原　　告　陳明宗
訴訟代理人　何曜男律師
　　徐鼎盛律師
　　何翊萍律師
被　　告　恆怡能源科技股份有限公司
法定代理人　姚正信
訴訟代理人　洪紬心

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國（下同）109年6月24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）55萬223元及自109年3月6日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。

被告應提繳6萬8,136元至原告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。

本判決第1、2項得假執行；但被告如分別以55萬223元、6萬8,136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

一、原告主張：伊於103年3月3日起受僱於被告公司（及其前身），被告積欠108年3至6月工資20萬5,208元、106及107年之年終獎金13萬元、107年端午及中秋獎金6,000元、106年1至6月調薪差額4萬3,200元，且自107年2月起，未幫伊提繳勞工退休金，提繳差額為6萬8,136元，伊於108年6月28日，依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間勞動契約關係，請求給付資遣費17萬3,483元。並聲明：1.原告應給付被告55萬7,891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6萬8,136元至原告之勞工退休金專戶；3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：遲發工資金額為19萬2,208元（3,052＋6萬3,052×3＝20萬5,208），且伊公司因營運困難，無盈餘，無法額外發給員工獎金，亦無法給付薪資差額，另原告係以找到新工作為由，申請自願離職，不得請求資遣費。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造之不爭執事項：

1.原告於103年3月3日以中德工程股份有限公司為投保單位投保勞工保險，自103年4月21日起，改以宜諾工程股份有限公司為投保單位投保勞工保險，自107年9月4日起，再改以被告公司為投保單位投保勞工保險。

2.中德工程股份有限公司、宜諾工程股份有限公司、被告公司之董事長、董事、監察人均為相同4人。

3.原告106年1至6月之工資為5萬7,800元，自106年7月起之工資為每月6萬5,000元。

4.被告公司總經理甲○○於106年5月24日公告，修訂獎金發放與調整辦法，全體員工106年度端午、中秋年節獎金每節發放3,000元，106年1月31日前（含）到職員工以106年1月5日薪資全薪為調薪基準（不含車輛津貼），每月薪資自106年1月1日起，調整為「106年5月1日薪資全薪＋【每月薪資x 14個月－端午3,000元－中秋3,000元】÷13」，106年1月至6月之調薪差額，於107年1月5日補發。

5.被告公司自107年2月起，未幫原告提繳勞工退休金。

6.原告於108年6月28日自被告公司離職。

四、就兩造爭執事項之判斷：

1.關於被告是否積欠原告工資（含特別休假應休未休工資）及其金額：

兩造不爭執原告自106年7月起之工資為每月65,000元，原告於108年6月28日自被告公司離職（見兩造不爭執事項2.、6.）。而被告不否認積欠原告108年3月工資3,052元，且同年4至6月工資均未發給，而原告主張同年4至5月實

際可得工資為6 萬3,052 元之事實，為被告所不爭執，堪信為真實。另原告主張同年6 月可得工資5 萬8,719 元、同年6 月28日離職時，尚有8 天特別休假應休未休，可領取應休未休工資1 萬7,333 元（【6 萬5,000 －2,400 《伙食津貼》】÷ 30× 28＋【2,400 《伙食津貼》÷ 30× 28】－940 《健保費》－1,008 《勞保費》＝5 萬8,719 ，6 萬5,000 ÷ 30× 8 ＝1 萬7,333 ，小數點以下四捨五入【原告之主張見本院卷第95頁薪資單，被告雖否認該薪資單之形式真正，但不論其是否真正，應可窺見原告之主張】），經核大致均相符，且被告未就特別休假應休未休之情予以否認，亦未提出相關文件加以證實，則原告依勞動契約、勞動基準法第38條第4 項規定，可請求被告給付之108 年3 至6 月工資，及勞動契約終止時特別休假應休未休工資，合計20萬5,208 元（3,052 ＋6 萬3,052 × 2 ＋5 萬8,719 ＋1 萬7,333 ＝20萬5,208 ），被告辯稱僅可請求19萬2,208 元，尚無理由。

2.關於被告是否積欠原告獎金、調薪差額及其等之金額：

兩造不爭執被告公司總經理甲○○於106 年5 月24日公告，修訂獎金發放與調整辦法，全體員工106 年度端午、中秋年節獎金每節發放3,000 元，106 年1 月31日前（含）到職員工以106 年1 月5 日薪資全薪為調薪基準（不含車輛津貼），每月薪資自106 年1 月1 日起，調整為「106 年5 月1 日薪資全薪＋【每月薪資x 14個月－端午3,000 元－中秋3,000 元】÷ 13」，106 年1 月至6 月之調薪差額，於107 年1 月5 日補發（見兩造不爭執事項4.），則被告自應依上開公告之勞動條件予以執行。原告主張被告未發給106 及107 年之年終獎金13萬元（6 萬5,000 × 2 ＝13萬）、107 年端午及中秋獎金6,000 元（3,000 × 2 ＝6,000 ）、106 年1 至6 月調薪差額補償4 萬3,200 元（【6 萬5,000 －5 萬7,800 】x 6 ＝4 萬3,200 ）之事實，為被告所不爭執，且核計算亦無不合，被告僅以公司營運困難，無盈餘，無法額外發給員工獎金，亦無法給付薪資差額置辯，所辯自無可採。故

原告當可請求被告給付106及107年之年終獎金13萬元、107年端午及中秋獎金6,000元、106年1至6月調薪差額4萬3,200元。

3.關於原告請求補提繳勞工退休金6萬8,136元有無理由：

原告就其主張自107年2月起，被告未幫其提繳勞工退休金之事實，已提出勞工退休金個人專戶資料為證（見本院卷第141頁），經核相符，原告主張應補提繳6萬8,136元（4,008×17＝6萬8,136），大致亦相符，且為被告所不爭執（見本院卷第201頁答辯狀），則原告主張得依勞工退休金條例第31條規定，請求被告補提繳勞工退休金6萬8,136元，應認於法有據。

4.關於原告得否請求被告給付資遣費及其金額：

原告主張其得依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間勞動契約關係，請求給付資遣費17萬3,483元，經核以被告積欠薪資情形，並無不合，但原告就平均工資之計算，加計特別休假應休未休工資，尚有不符，其平均工資應為6萬2,330元（【6萬3,052×5＋5萬8,719元】÷6＝6萬2,330，小數點以下四捨五入），依勞工退休條例第12條第1項規定，每年1/2基數，未滿1年者以比例計給，而原告工作期間自103年3月3日至108年6月28日，則可得之資遣費為16萬5,815元（6萬2,330×0.5×5＋117/365】＝16萬5,815，小數點以下四捨五入）。至被告辯稱原告係找到新工作後，申請自願離職等語，其中找到新工作後再離職部分，合於常情，但自願離職部分，與本件兩造離職後之勞資爭議情形（見本院卷第147頁高雄市政府勞工局勞資爭議調解申請書）不符，尚無可採，並予敘明。

五、綜上所述，原告可請求被告給付積欠工資及特別休假應休未休工資20萬5,208元、106及107年之年終獎金13萬元、107年端午及中秋獎金6,000元、106年1至6月調薪差額4萬3,200元、資遣費16萬5,815元，合計55萬223元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年3月6日起至清償日止，按週

年利率5％計算之法定遲延利息，並可請求被告補提繳6萬8,136元勞工退休金，其所訴於上開範圍於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，應予駁回。又原告陳明願供擔保聲請宣告假執行，因原告勝訴之本判決第1、2項，係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，至於原告敗訴部分，假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

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，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　8　　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　　7　　月　　8　　日

書記官　王居玲