臺灣高雄地方法院民事判決

107年度雄勞簡字第134號

原　　告　賴建誠

被　　告　台灣欣恆美股份有限公司

法定代理人　謝正杰（原名：謝正傑）

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國108 年3 月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬捌仟柒佰貳拾陸元，及自民國一〇八年一月三十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣玖仟陸佰伍拾柒元至原告之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟肆佰肆拾元由被告負擔。

本判決第一、二項得假執行，但被告如以新臺幣壹拾參萬捌仟參佰捌拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按因契約涉訟者，如經當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄，民事訴訟法第12條定有明文，該條所謂「當事人定有債務履行地」，其約定方式不限於書面或明示，言詞或默示亦可。查原告工作地點為被告公司之高雄營業所即高雄市○鎮區○○○路○○○ 號，業據原告陳明在卷（見本院卷第22頁），核與原告離職時所取得之人員資遣通知單，抬頭記載「被告公司高雄營業所人員資遣通知單」相符（見本院卷第4 頁），而勞工之勞務提供地，即勞動契約之債務履行地，故本院自有管轄權。

二、按簡易訴訟之訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，或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436 條第2 項準用第255 條第1 項但書第2 款、第3 款規定甚明。本件原告起訴時，

原請求被告給付新臺幣（下同）135,880 元，及自民國107年11月25日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，嗣於起訴狀送達被告後，變更請求被告給付129,989 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，暨被告應提撥9,657 元至原告之勞工退休金個人專戶，審酌變更前、後在訴訟上主張之基礎事實同一，部分請求金額之變更屬減縮應受判決事項之聲明，於法尚無不合，應予准許。

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

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自102 年6 月2 日起受僱於被告，詎被告於107 年10月16日以歇業為由，依勞動基準法第11條第1 款規定，預告於107 年10月25日終止與原告之勞動契約。原告離職前6 個月之平均工資為28,788元（含底薪及業績獎金），被告應給付原告資遣費77,728元、預告工資20,152元、107年10月短付之工資18,000元、107 年8 至10月份按業績金額1％計算之業績獎金7,392 元，又原告於勞動契約終止時，年資為5 年4 月24日，依勞動基準法第38條第1 項規定，應有特別休假15日，原告尚有7 日特別休假未休，被告應發給這7 日之工資6,717 元，合計被告應給付原告129,989 元，其中資遣費、預告工資金額均經被告公司計算後，載明於人員資遣通知單通知原告。另被告自107 年6 月起未按月提繳原告之勞工退休金，以每月提繳1,998 元計算，自107 年6 月1 日至離職日即10月25日止，短少提繳9,657 元，原告自得依勞工退休金條例第31條之規定，請求被告補提繳9,657 元之勞工退休金至原告之個人專戶，為此依兩造間勞動契約、勞動基準法第38條第1 項、第20條、第16條、勞工退休金條例第12條、第31條，提起本訴等情，並聲明：㈠被告應給付原告129,989 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。㈡被告應提撥9,657元至原告之勞工退休金個人專戶。

二、被告經合法通知，無正當由不到庭，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、得心證之理由：

㈠原告主張之事實，業據其提出被告公司出具之人員資遣通知單、勞資爭議調解紀錄、原告之薪資轉帳帳戶內頁明細、被告公司在LINE群組公布107年10月份薪資僅先支付10%之訊息、107年8至10月之業績報表、原告之已繳納勞工個人專戶明細資料、勞工保險被保險人投保資料表、離職證明書、全民健康保險第一、二、三類保險對象退保申報表等件為證（見本院卷第4、6-7、23-30、32-37頁），經本院核對無訛。雖原告之勞工保險被保險人投保資料表顯示，其於102年6月2日至104年10月5日之投保單位並非被告，而是訴外人文森保羅股份有限公司高雄分公司、亞太股份有限公司、文森保羅股份有限公司高雄營業所（見本院卷35頁），然原告主張上述公司均與被告公司具有實體同一性，年資應合併計算一情，已提出上述公司與被告公司之負責人同一之公司登記資料為證（見本院卷第61-62頁），本院審酌被告公司出具之人員資遣通知單，亦記載原告之到職日為102年6月2日、至107年10月25日止年資5年4月24日（見本院卷第4頁），核與原告主張一致，因認原告主張上述公司與被告公司有實體同一性，應屬真實，參酌最高法院100年度台上字第1016號判決意旨「為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得類推適用勞動基準法第20條規定，將其受僱於現雇主法人之期間，及其受僱於與現雇主法人有『實體同一性』之原雇主法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則」，原告主張其受僱年資應合併計算，確屬有據。再被告經合法通知未到庭爭執，亦未提出書狀作有利於己之聲明或陳述，

依民事訴訟法第280 條第3 項準用第1 項規定，視同對原告主張之前述事實為自認，本院依上開調查證據之結果，認原告之主張堪信為真。

㈡原告請求被告給付積欠之薪資、業績獎金、資遣費、預告工資、特別休假未休工資、未提撥之勞工退休金至個人專戶，為有理由：

1.資遣費：

⑴按歇業或轉讓時，得預告勞工終止勞動契約，勞動基準法第11條第1 款定有明文。雇主依勞動基準法第11條規定終止勞動契約者，應依同法第17條規定給付資遣費，同法第16條及第17條亦有明文。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，於勞動契約依勞動基準法第11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；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，為勞工退休金條例第12條所明揭。再所謂「比例計給」，於未滿1 年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算，所得之基數以分數（分子/ 分母）表示，例如：勞工適用勞工退休金條例之工作年資為3 年6 個月15天，則資遣費基數為1/2 ×{ 3+ （6+15/30 ）÷ 12∨ } ＝1 又37/48 ；另「一個月平均工資」等於勞工退休或資遣前6 個月工資總額直接除以6 ，業經行政院勞工委員會分別以101 年9 月12日勞動4 字第1010132304號、83年4 月9 日（83）台勞動二字第25564 號函釋在案。

⑵被告既以歇業為由終止兩造間勞動契約，則原告主張被告係依勞動基準法第11條第1 款終止勞動契約，並請求被告給付資遣費，即屬有據。原告之工作年資應自102 年6 月2 日起算至107 年10月25日，為5 年4 月又24日，故其資遣費之基數為1/2 ×< 5+（4 月+24/30日）÷ 12個月〉＝27/10 。又原告之月平均工資為28,788元，將原告之資遣費基數27/10

乘上月平均工資28,788元，其所得請求被告給付之資遣費應為77,728元（計算式：28,788元x 27/10 ＝77,728元，元以下四捨五入），被告並應於勞動契約終止後30日內，即於107 年11月24日前給付。

2.預告工資：

⑴按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3 個月以上1 年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1 年以上3 年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3 年以上者，於30日前預告之；雇主未依第1 項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第16條第1 、3 項分別定有明文。又雇主如已依法預告，即無再發預告工資問題，但雇主之預告期間如未足法定之日數，仍應發給該不足日數之預告工資，業經行政院勞工委員會以88年7 月23日（88）台勞資二字第0032329 號函釋明確。

⑵原告主張被告於107 年10月16日預告依勞動基準法第11條規定，於107 年10月25日終止兩造間勞動契約乙情，業經本院認定屬實，以原告之年資5 年4 月又24日，被告應於30日前預告終止契約，然被告僅予原告9 日預告期間，尚不足21日，揆諸前揭說明，被告自應就此預告期間不足之21日，給付預告期間工資20,152元（計算式：日平均工資即28,788元/30 日x 21日＝20,152元，元以下四捨五入），乃屬正當，應予准許。

3.積欠之薪資、業績獎金：

按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞動基準法第2 條第3 款、第22條第3 項前段，勞動基準法施行細則第9 條分別定有明文。原告主張兩造間勞動契約已於107 年10月25日終止，但被告仍積欠其107 年10月

份短付之工資18,000元、107 年8 至10月之業績獎金7,392元等情，業經本院認定為真，則原告依兩造間勞動契約，請求被告如數給付，即屬有據。

4.特別休假未休工資：

⑴按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6 個月以上1 年未滿者，3日。二、1 年以上2 年未滿者，7 日。三、2 年以上3 年未滿者，10日。四、3 年以上5 年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每一年加給1 日，加至30日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，107 年1 月31日修正、107 年3 月1 日起施行之勞動基準法第38條第1 項、第4 項前段分別定有明文。又勞動基準法第38條第4 項所定雇主應發給工資，發給工資之基準，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1 日工資計發，該1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額；若因契約終止而發給特別休假未休之工資，於雇主終止勞動契約時，應即結清給付勞工，亦為勞動基準法施行細則第24條之1 第2 項第1 款、第2 款第2 目、第9 條所明揭。

⑵查原告自102 年6 月2 日起至107 年10月25日任職被告公司期間，因無證據證明兩造間有特別約定，自應依曆年制計算。原告於107 年1 月1 日時，年資為3 年以上5 年未滿，故107 年度應有14日特別休假，又原告主張其僅休假8 日一節，未經被告到庭或以書狀爭執，依民事訴訟法第280 條第3項準用第1 項規定，視同對原告之主張自認，本院因認原告之主張為真，則原告至勞動契約終止時，尚有6 日特別休假未休（14日-8日＝6 日），應得請求被告於勞動契約終止時，給付6 日之工資，原告主張其未休之特別休假日數為7 日，並非正確。又原告之薪資係以月計，其1 日工資，揆諸前

引規定，應以勞動契約終止前1個月即107年9月正常工作時間所得之工資除以30日計算，原告主張依其平均工資28,788元除以30計算，於法不合。而依原告提出之薪資轉帳帳戶內頁明細，其107年9月份獲取之薪資為23,507元（見本院卷第29頁），而其107年9月份之銷售業績為375,160元，有其提出之該月份業績報表在卷可徵（見本院卷第23頁），應計業績獎金3,752元（銷售業績375,160元x 1%＝3,752元，元以下四捨五入），二者合計其107年9月份工資應為27,259元，除以30日所得之909元（27,259元÷30日＝909元，元以下四捨五入），始為其1日工資，則原告得請求之特別休假未休工資，應為5,454元（909元x 6日＝5,454元）。

5.提撥勞工退休金：

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，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該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。該專戶內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1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第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，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號判決意旨參照）。

⑵原告主張被告自107年1月1日起，以33,000元為原告之月投保薪資，依000年0月0日生效之每月薪資及勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為33,300元，每月應提撥至原告個人退休金專戶之退休金為1,998元（月提繳工資33,3

00元x 6 % ＝1,998 元）而逐月提撥，但被告自107 年6 月1 日起至原告離職之日止均未提撥等情，核與原告提出之被保險人投保資料表（明細）、已繳納勞工個人專戶明細資料所載相符（見本院卷第35頁、第34頁反面），堪認屬實。被告既未依法提繳原告自107 年6 月1 日至10月25日之勞工退休金，原告主張自107 年6 月1 日起至10月25日止，被告應提撥但未提撥之勞工退休金為9,657 元 依行政院勞工保險局網站問答集網頁所載，退休金從勞工到職之日起提繳至離職當日止，不分大小月份，每月均以30日計算，若未全月在職，非全月提繳的退休金以月提繳工資÷ 30× × 繳率計算，元以下四捨五入。107 年6 至9 月被告應提繳之退休金為1,998 元x 4 月＝7,992 元，加計10月1 日至25日應提撥但未提撥之勞工退休金1,665 元（1,998 元x 25 /30＝1,665 元），合計9,657 元∨，而請求被告補提撥9, 657 元至原告之勞工退休金個人專戶，以填補原告之損害，為有理由。

四、綜上所述，從而原告依兩造間勞動契約、勞動基準法第38條第1 項、第20條、第16條、勞工退休金條例第12條、第31條，請求被告給付128,726 元（資遣費77,728元+ 預告工資20,152元+ 107 年10月短付薪資18,000元+107年8 至10月業績獎金7,392 元+ 特別休假未休工資5,454 元＝128,726 元），及自起訴狀繕本送達翌日即108 年1 月30日起（送達證書見本院卷第54-55 頁）至清償日止，按週年利率5 % 計算之利息；另請求被告提撥9,657 元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

五、本件原告勝訴部分，係就民事訴訟法第427 條第1 項訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，爰依同法第389 條第1 項第3 款規定，依職權宣告假執行，並據同法第392 條第2 項規定，依職權宣告如被告以138,383 元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　3　　日

勞工法庭　法　　官　陳筱雯

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　　108　　年　　4　　月　　8　　日

書　記　官　陳威志