

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度鳳勞簡字第7號

原告 趙建程

訴訟代理人 陳忠勝律師

被告 德全通運股份有限公司

法定代理人 曾昭源

上列當事人間給付薪資等事件，本院民國108年8月9日辯論終結判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬柒仟柒佰零捌元及自民國一〇八年五月二十四日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。被告應提繳新臺幣柒萬捌仟壹佰貳拾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百分之九十七，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。

事實及理由

一、本件被告未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依到場原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：原告自民國105年8月1日起受僱被告擔任聯結車司機，以趟次計薪，被告未為原告投保勞健保，僅補貼每月新臺幣（下同）3,000元，且亦未提撥百分之6勞工退休金，也未給付假日加班費，原告遂在108年2月12日通知被告只做到該月底。又在同年2月25日申請調解，以上開事由終止勞動契約，是兩造間勞動契約在108年2月28日已終止。爾後被告未給付原告2月薪資，原告復在108年4月18日以上開事由及未給付薪資為由重申終止契約之意旨。故被告應給付原告積欠之108年2月薪資新臺幣（下同）36,000元，及資遣費54,348元、特別休假28,060元。並應提撥勞工退休金81,654元至專戶。爰依兩造間勞動契約、勞動基準法及勞工退休金條例提起本件訴訟。並聲明：（一）被告應給付原告

118,409 元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息；(二)被告應提繳81,654元進入原告之勞工退休金專戶內。

三、被告未於言詞辯論期日到庭，先前亦未為任何陳述或答辯。

四、得心證之理由

原告主張前開事實，業據其提出工作趟次及薪資統計表、勞保投保明細、通訊軟體對話記錄、高雄市政府勞工局勞資爭議調解書、存證信函可考，被告經通知未到庭亦未為爭執，堪信原告上開主張之事實為真實，得採為判決基礎事實。茲就原告各項請求於法是否有據，分述如下：

(一)108年2月薪資：按報酬分期計算者，應於每期屆滿時給付之，民法第486條第1款定有明文。兩造暨約定次月給付前月報酬，則108年2月報酬應於同年3月給付，被告迄未給付，原告請求給付36,000元，為有理由。

(二)資遣費：

1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之；勞工依勞基法第14條之規定終止勞動契約時，雇主應發給勞工資遣費，勞動基準法第14條第1項第6款、第2項前段、第4項及同法第17條分別定有明文。再按勞基法第14條第2項固規定勞工依前項第6款規定終止勞動契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利。換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或違反勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權（最高法院92年度台上字第1779號判決意旨參照）

。本件原告雖自陳被告一直沒有投保勞健保等語（見本院卷第81頁反面），是自原告105年8月1日任職以來，早已知悉被告有違反法令未投保勞健保及提撥百分之6勞工退休金之情事，而在108年2月25日勞資爭議調解時依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，雖自初始知悉時起算已逾30日。然被告未投保勞健保及提撥百分之6勞工退休金之情事持續發生，依上引意旨，原告終止權繼續發生，故原告在上開期日依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，應屬有據。

2. 又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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦定有明文。本件原告受僱期間年資共計為2年7月，依原告所提之薪資單計算之平均薪資為42,076元計算，原告得請求被告給付之資遣費為54,348元。

(三) 特休工資：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：6個月以上1年未滿者，3日。1年以上2年未滿者，7日。2年以上3年未滿者，10日。；特別休假期日，由勞工排定之，但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整；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，勞動基準法第38條定有明文。原告主張從未休過特別休假之事實堪予認定，業如前述。依原告在職期間，其主張共有20日特別休假，尚可採認。原告雖主張以終止勞動契約前6個月計算特別休假日薪，惟特別休假應係以該年度薪資計算，非限於終止勞動契約前6個月。然原告僅能提出107年7月起至108年2月之薪資，故以上開期間平均月薪資

41,041元計算，每日薪資應為1,368元，則原告請求特別休假薪資27,360元，逾此範圍無理由。

(四) 勞工退休金：

另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百分之6。勞退條例第6條第1項、第14條第1項著有明文。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。本件原告雖主張終止勞動契約前6個月平均薪資42,076元，故依級距表提繳薪資應為43,900元。然此非限於終止勞動契約前6個月計算，應以實際工資為憑。惟原告僅能提出107年7月起至108年2月之薪資，上開期間平均月薪資為41,041元，月提繳工資應以42,000元計算，有勞工退休金月提繳工資分級表可考（見本院卷第53至57頁），百分之6為每月2,520元，在職期間共27月總計78,120元，逾此範圍無理由。

四、從而，原告依兩造間勞動契約、勞動基準法及勞工退休金條例請求被告應給付原告108年2月薪資36,000元、資遣費54,348元、特別休假薪資27,360元，共117,708元及自起訴狀繕本送達之翌日即108年5月24日起至清償日止按年息百分之5計算之利息；暨請求被告提繳78,120元至原告之勞工退休金專戶內，為有理由應予准許。逾此範圍之請求無理由，應予駁回。

01 五、本件係就民事訴訟法第427條訴訟適用簡易程序所為被告敗
02 訴之判決，爰依同法第389條第1項第3款之規定，就原告
03 勝訴部分職權宣告假執行。

04 六、據上論結，原告之訴一部有理由一部無理由，依民事訴訟法
05 第436條第2項、第385條第1項前段、第79條、第389條
06 第1項第3款規定，判決如主文。

07 中 華 民 國 108 年 8 月 30 日
08 鳳山簡易庭法 官 楊詠惠

09 以上正本係照原本作成。

10 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
11 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
12 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

13 中 華 民 國 108 年 8 月 30 日
14 書 記 官 蔡佩珊