

臺灣苗栗地方法院民事判決

113年度勞訴字第19號

原告 彭啓閔  
訴訟代理人 何志揚律師  
被告 元平精密工業股份有限公司

法定代理人 謝榮華

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年8月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍拾貳萬貳仟元，及自民國一一三年七月二十日起至清償日止，按週利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣陸萬零捌佰肆拾元至原告在勞動部勞工保險局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。

本判決第一、二項得假執行。但被告如就本判決第一、二項各以新臺幣伍拾貳萬貳仟元、新臺幣陸萬零捌佰肆拾元為原告預供擔保後，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

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條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分

一、原告主張：

(一)、原告自民國97年4月1日起受僱於被告公司擔任經理職務，每月薪資新臺幣（下同）70,000元，兩造間成立勞動契約關係。詎料，被告竟於113年4月23日清晨突然於公司大門口通知停工，致原告無法進入上班，嗣並經苗栗縣政府認定被告

01 公司業於113年5月28日歇業。然被告除未依法給付113年3、  
02 4月份薪資予原告外，復片面宣布停工歇業而未依法給付資  
03 遣費，原告嗣後更發現被告低報原告薪資以投保勞工保險，  
04 且未依原告實際薪資提繳足額勞工退休金(下稱勞退金)。故  
05 被告顯有未依勞動契約給付工作報酬，且違反勞動契約或勞  
06 工法令，而有損害原告勞工權益，原告自得依據勞動基準法  
07 (下稱勞基法)第14條第1項第5、6款等規定，終止兩造間之  
08 勞動契約，並以本件起訴狀繕本送達被告作為終止勞動契約  
09 之通知。

10 (二)、原告於被告公司歇業前6個月之平均工資為61,330元，依此  
11 核算後，被告公司應依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12  
12 條規定給付資遣費共計367,980元、依勞基法第23條第1項規  
13 定給付113年3、4月份薪資共計122,660元；又於本件勞動契  
14 約終止前，原告未休之特別休假尚有21日，被告自應依勞基  
15 法第38條規定給付特別休假工資42,931元；此外，被告公司  
16 於108年7月1日至113年6月30日之期間內，均係以勞退金月  
17 提繳分級表所示薪資級距43,900元為原告提繳勞退金，而非  
18 依原告每月實際工資70,000元，故原告自得依勞退條例第31  
19 條第1項規定，請求被告補提上開期間未足額提繳之勞退金  
20 差額共計104,040元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞退  
21 金個人專戶。

22 (三)、並聲明：

23 1.被告應給付原告533,571元，及自起訴狀繕本送達翌日起至  
24 清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

25 2.被告應提繳104,040元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞  
26 退金個人專戶。

27 3.願供擔保請准宣告假執行。

28 二、被告均未於言詞辯論期日到場，亦均未提出準備書狀做任何  
29 聲明或陳述。

30 三、得心證之理由：

31 (一)、關於兩造間勞動契約是否經合法終止部分：

01 原告主張自97年4月1日起受僱於被告公司擔任經理職務，嗣  
02 被告公司於113年4月23日停工，並經苗栗縣政府認定於113  
03 年5月28日歇業，且未依法給付113年3、4月份薪資、資遣費  
04 及低報原告薪資以投保勞工保險、未按月提繳足額勞退金，  
05 而有未依勞動契約給付工作報酬，違反勞動契約或勞工法  
06 令，致有損害原告權益等情，業據提出勞工保險被保險人投  
07 保資料表、勞工退休金提繳異動明細表、薪資帳戶存摺封面  
08 暨內頁及苗栗縣政府113年6月6日函文等件為憑(見院卷第27  
09 至39、45至49頁)，且未據被告到場或提出書狀為爭執，是  
10 此部分事實，自堪認定。基此，被告前述行為既已構成勞基  
11 法第14條第1項第5、6款終止勞動契約事由，則原告依上開  
12 規定終止兩造間之勞動契約，並於本件起訴狀內為終止勞動  
13 契約之意思表示，則於該起訴狀繕本送達被告即113年7月19  
14 日時(見院卷第65頁送達證書)，自生合法終止勞動契約之效  
15 力。

16 (二)、關於資遣費部分：

17 按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作  
18 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14  
19 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  
20 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  
21 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月  
22 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定」、「本條  
23 例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資  
24 之定義，依勞動基準法第2條規定」，勞退條例第12條第1  
25 項、第3條定有明文。查，原告固主張其每月薪資數額為70,  
26 000元云云，然未提出薪資表、勞動契約等相關證據為憑，  
27 況觀諸原告所提上開薪資帳戶明細，其於112年9月至113年2  
28 月份之各月份實際入帳薪資數額依序各為68,084元、67,584  
29 元、67,584元、55,134元、55,509元、54,084元，經核算後  
30 之各月份工資平均數額僅為61,330元【計算式： $(68,084元+6$   
31  $7,584元+67,584元+55,134元+55,509元+54,084元)÷6=61,3$

01 30元，元以下四捨五入】，亦與原告所述每月薪資70,000元  
02 一節，相去甚遠；而參諸原告起訴狀所附經原告署名確認之  
03 明細表內列載113年3至4月份積欠工資總額為120,000元、月  
04 平均工資數額為60,000元(見院卷第44頁)，則與前揭核算後  
05 平均薪資數額，大致相符。職是，原告既未能證明其於本件  
06 契約終止前6個月內之平均薪資數額高於60,000元之事實，  
07 則本院參酌上開各情後，認其平均工資應以60,000元計算。  
08 基此，原告任職被告公司期間自97年4月1日起至勞動契約終  
09 止日即113年7月19日為止，共計15年又109日，其實際工作  
10 年資已逾勞退條例第12條第1項所規範每滿1年發給2分之1個  
11 月之平均工資、資遣費最高以發給6個月平均工資之數額限  
12 制，故逕以6個月平均工資核算後，原告所得請求之資遣費  
13 數額應為360,000元【計算式：平均工資60,000元×6個月＝36  
14 0,000元】，至逾此範圍之請求，則屬無據。

15 (三)、關於給付工資部分：

16 按「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每  
17 月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；  
18 按件計酬者亦同。」，勞基法第23條第1項定有明文。查，  
19 原告主張被告未給付113年3、4月份薪資一節，未據被告到  
20 場或提出書狀為爭執，固可認定。惟原告主張113年3、4月  
21 份積欠之薪資數額總計122,660元，則與前述經原告署名確  
22 認之明細表內列載113年3、4月份積欠薪資總額為120,000  
23 元，顯有齟齬。而原告既未能舉證證明上開期間積欠之薪資  
24 數額高於120,000元之事實，則原告請求被告應給付積欠薪  
25 資120,000元，雖屬有據，然逾此範圍部分，洵非可採。

26 (四)、關於特休未休折算工資部分：

27 按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，  
28 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3  
29 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿  
30 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以  
31 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1

01 日，加至30日為止」、「勞工之特別休假，因年度終結或契  
02 約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之  
03 日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度  
04 終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資」，勞基法  
05 第38條第1項、第4項定有明文。查，原告於本件勞動契約終  
06 止前，尚有特別休假21日尚未休畢一節，有卷附被告公司11  
07 3年度請假卡可參(見院卷第51頁)，則以前述每月工資60,00  
08 0元核算後，其得請求特別休假未休折算工資數額應為42,00  
09 0元【計算式： $60,000\text{元} \div 30\text{日} \times 21\text{日} = 42,000\text{元}$ 】，至超逾此  
10 數額部分之請求，當非可採。

11 (五)、關於提繳勞工退休金部分：

12 按「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不  
13 得低於勞工每月工資6%」、「勞工之工資如在當年2月至7  
14 月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工  
15 資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2  
16 月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生  
17 效。」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工  
18 退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠  
19 償」，勞退條例第14條第1項、第15條第2項、第31條第1項  
20 亦有明定。又「勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工  
21 資之平均為準」，勞退條例施行細則第15條第2項亦有明  
22 定。查，原告任職期間之每月平均薪資約為60,000元一節，  
23 業據本院認定如前，故被告本應依勞退金月提繳分級表所示  
24 按薪資數額第8組級距60,800元之6%，按月為原告提繳勞退  
25 金。然被告於108年7月1日至113年6月30日之期間內，均係  
26 以勞退金月提繳分級表薪資數額43,900元為原告提繳勞退  
27 金，而未足額提繳一節，有前開卷附勞退金提繳異動明細表  
28 可參。基此，原告請求被告應補提上開期間內之勞退金差額  
29 共計60,840元【計算式： $(60,800\text{元} - 43,900\text{元}) \times 6\% \times 12\text{月} \times 5 =$   
30  $60,840\text{元}$ 】至其個人勞退金專戶，自屬可採，逾此範圍部  
31 分，則非有據。

01 四、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項、勞基法第22條第2  
02 項、第38條第4項等規定，請求被告應給付522,000元【計算  
03 式：資遣費360,000元+113年3、4月份積欠薪資總額120,000  
04 元+特別休假未休折算工資42,000元=522,000元】，及自起  
05 訴狀繕本送達被告翌日即113年7月20日起至清償日止，按週  
06 年利率百分之五計算之利息，暨依勞退條例第31條第1項規  
07 定，請求被告應提繳勞退金60,840元至原告於勞動部勞工保  
08 險局設立之勞退金個人專戶，均為有理由，應予准許，至逾  
09 此範圍之其餘請求，則為無理由，應予駁回。

10 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，  
11 於判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

12 六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，  
13 就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依  
14 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告  
15 之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依  
16 同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執  
17 行，並酌定相當之金額。

18 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

19 中 華 民 國 113 年 8 月 30 日  
20 勞 動 法 庭 法 官 鄭子文

21 以上正本係照原本作成。

22 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  
23 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  
24 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

25 中 華 民 國 113 年 8 月 30 日  
26 書 記 官 周煒婷