

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第109號

原告 謝偉民
被告 阿華農產有限公司

法定代理人 呂承憲

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年10月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣167,427元，及自民國113年10月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣96,529元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔百分之47，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一、二項得為假執行。但被告如分別以新臺幣167,427元（第一項）、新臺幣96,529元（第二項）為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

- 一、被告於民國113年8月5日經全體股東同意解散，並選任訴外人即被告公司負責人甲○○為清算人，且由桃園市政府以113年8月7日府經商行字第11391000610號函准予解散登記，有股東同意書、有限公司變更登記表、桃園市政府前揭函文在卷可稽（本院卷17、19、21-22、147-148頁），依上開說明，被告之法定代理人仍為甲○○，合先敘明。
- 二、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。查，本件原告起訴時之聲明原請求：（一）被告應給付原告新臺幣（下同）563,470元。（二）願供擔保，請准宣告假執行（本

院卷9頁)。嗣於本院言詞辯論中將請求被告提繳6%新制勞工退休金(下稱勞退金)部分更正聲明為:被告應提繳250,260元至原告設於勞動部勞工保險局(下稱勞保局)之勞工退休金個人專戶(下稱勞退專戶,本院卷151頁)。上開變更係更正法律上之陳述,非屬訴之變更或追加,無庸經被告之同意,應予准許,合先敘明。

三、被告經合法通知,無正當理由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,爰依原告之聲請,由其一造辯論而為判決。

貳、實體事項:

一、原告起訴主張:原告自105年6月2日起受僱於被告,擔任送貨司機,每月底薪為43,000元,詎被告無預警倒閉,嗣原告向桃園市政府申請勞資爭議調解,因兩造未能達成共識以致調解不成立,是被告應給付原告資遣費及預告期間工資。另被告尚未給付原告特休未休折算工資,亦未為原告提繳6%新制勞退金,且應返還自原告第一次受領薪資所扣之押金10,000元。爰依勞動契約、勞動基準法(下稱勞基法)、勞工退休金條例(下稱勞退條例)及民法不當得利等法律關係,提起訴訟。並聲明:如上開變更後之聲明所示。

二、被告未於言詞辯論期日到場,亦未提出書狀作任何聲明或陳述。

三、得心證之理由:

(一)原告主張之前揭事實,業據提出與其所述相符之勞資爭議調解紀錄、離職證明書、桃園市政府113年8月30日府勞資字第1130243479號函、薪資明細、通訊軟體LINE對話紀錄(本院卷13-14、73、95-97、109-129頁),並經本院依職權調閱被告之有限公司設立登記表、勞保、就保、職保被保險人投保資料,另有桃園市政府勞動局113年9月30日桃勞資字第1130057731號函暨檢附勞資爭議調解資料全卷、勞保局113年10月4日保退二字第11313291090號函暨檢附勞退金(勞退新制)提繳異動明細表、勞退專戶明細資料在卷為憑(本院卷

21-23、45-64、67-71頁），本院綜合上開各項事證，互核相符，堪信原告之主張為真實。

(二)資遣費部分：

- 1.按在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，剩餘月數或工作未滿1年，以比例計算之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第17條第1項定有明文。次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條之規定終止時，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項復定有明文。查，被告業經桃園市政府於113年8月7日登記解散，足見被告已無再受領原告勞務之意，應認被告已依勞基法第11條第1款之規定，對原告為終止勞動契約之意思表示，則原告依前揭規定，請求被告給付資遣費，自屬有據。
- 2.原告雖主張係自105年6月2日起受僱於被告，惟被告係於110年6月29日始設立登記（本院卷17頁），而被告不可能於設立前，即與原告成立僱傭契約，則原告之任職期間，應以該被告設立登記之起日為準，較為可採。又迄至被告於113年7月18日終止兩造間勞動契約止，原告之工作年資為3年又20天，準此，原告依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣基數為 $1 + 380/720$ 【按新制資遣基數計算公式：〔年＋（月＋日÷當月份天數）÷12〕÷2，即〔3＋（20/30）÷12〕÷2＝1＋380/720】。
- 3.按勞基法第23條規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年」；次按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；文書之持有人無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真

實，勞動事件法第35條、第36條第5項規定甚明。是雇主於訴訟上受請求提出上開文書時，自有提出義務，無正當理由未提出者，法院得依自由心證認勞工關於該文書性質、內容及其成立之主張或依文書應證之事實為真實，對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效（最高法院111年度台上字第2070號民事判決）。查，經本院命被告提出原告請求期間或離職前6個月相關之工資清冊、薪資單（含工作項目、各項金額、計算方式、給付證明）等（本院卷38頁），惟被告無正當理由且未遵期提出，則被告既迄未提出相關薪資清冊等證據供本院審酌，參以原告主張每月工資為43,000元，而依其提出之113年2月至7月薪資明細（本院卷109-123頁），每月實領金額確有達43,000元以上，則原告主張以43,000元為勞動契約終止時之平均工資，應屬可採。

4.從而，原告之1個月平均工資為43,000元，其得請求之平均工資之資遣基數為 $1+380/720$ ，是依此計算，原告得請求之資遣費為65,694元〔計算式： $43,000 \times (1+380/720) \div 65,694$ ，小數點以下四捨五入，下同〕，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

(三)預告工資部分：

按歇業或轉讓時，雇主得預告勞工終止勞動契約；雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，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，勞基法第11條第1項、第16條第1項第3款及第3項分別定有明文。查，原告任職於被告之工作年資為3年又20日，已如前述，被告係未經預告於113年7月18日終止兩造間勞動契約，而原告以43,000元為平均工資之基準，業經本院認定如前，則原告自得請求被告給付未經預告期間之30日工資43,000元（計算式： $43,000 \text{元} \div 30 \text{日} \times 30 \text{日} = 43,000 \text{元}$ ），應屬有理，逾此範圍之請求，則屬無據。

(四)特休未休折算工資部分：

01 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
02 依勞基法第38條第1項規定給予特別休假；勞工之特別休
03 假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工
04 資；雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給
05 之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定
06 期將其內容以書面通知勞工。勞工依同條主張權利時，雇主
07 如認為其權利不存在，應負舉證責任，105年12月21日修正
08 後勞基法第38條第1項、第4項、第5項、第6項、第39條後段
09 分別定有明文。所謂每年係指勞工每繼續工作滿一定期間
10 後，即應享有一定日數之特別休假，不因年度中終止勞動契
11 約而影響其權益。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工
12 資之基準，應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工
13 資計發。前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結
14 或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月
15 者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得
16 之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項
17 第1款第1目、第2目亦定有明文。

18 2.原告主張被告未給付其特休未休折算工資，經本院命被告提
19 出原告請求期間或離職前6個月之工資清冊、薪資單（明
20 細）、出勤打卡明細等（本院卷38頁），惟被告無正當理由
21 且未遵期提出，則被告既迄未提出相關出勤紀錄等證據證明
22 業已給付原告特休未休折算工資，及其正確實際應有之特休
23 未休天數，堪認原告主張被告未給付其在職期間之特休未休
24 折算工資等事實為真實。原告任職於被告之工作年資為3年
25 又20日，已如前述，雖其主張有108日之特別休假天數，惟
26 被告係於110年6月29日設立登記，並於該日與原告成立僱傭
27 契約，業如前述，故原告之特別休假天數應為34日，則依其
28 契約終止前最近1個月正常時間工資43,000元計算，其應得
29 請求被告給付特休未休折算工資48,733元（計算式：43,000
30 ÷30×34=48,733），為有理由，應予准許，逾此範圍之請
31 求，為無理由，應予駁回。

01 (五)原告請求被告提繳勞退金，有無理由？

02 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
03 勞保局設立之勞退專戶；雇主每月負擔之勞退金提繳率，不
04 得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1
05 項分別規定明確。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該
06 條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害
07 者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收
08 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
09 休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月
10 提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退金專戶之本金及累積
11 收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規
12 定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請
13 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，
14 以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨採
15 相同見解）。

16 2.查被告於原告自105年6月2日起至113年7月18日止之任職期
17 間，未依勞退條例之規定，各按原告每月實際領取之薪資為
18 原告提繳勞退金至其勞退專戶，有原告之勞退專戶明細資料
19 可佐（本院卷71頁），惟被告係110年6月29日設立登記（本
20 院卷17頁），且為原告陳稱：被告公司在110年成立，在之
21 前沒有公司行號，我只單純繳健保，沒有和被告公司約定勞
22 保怎麼算等語在卷（本院卷152頁），可見被告應自110年6
23 月29日設立起，始得以投保單位之資格為原告提繳勞退金。

24 3.查，原告每月工資為43,000元，已如前述，被告即應依110
25 年至113年度勞退金月提繳工資分級表規定之月提繳工資43,
26 900元（本院卷141-145頁），按月為原告提繳勞退金2,634
27 元，依前開規定及說明，原告請求被告自110年6月29日起，
28 如數提繳勞退金96,529元〔計算式：176元＋（2,634元×36
29 月）＋1,529元＝96,529元〕至其勞退專戶，為有理由，惟
30 逾上開範圍之請求，則屬無據，不應准許。

31 (六)有關押金10,000元部分：

01 按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利
02 益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第
03 179條亦有明定。查，兩造間之勞動契約既已終止，而原告
04 任職期間並無造成被告損害而需扣款情形，則被告公司已無
05 再保有該10,000元押金之法律上原因，並致原告受有損害，
06 原告依不當得利法律關係請求被告返還，即有理由。

07 四、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
08 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
09 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
10 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
11 相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付
12 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
13 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
14 利率為5%。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前
15 段、第203條分別定有明文。查，原告請求給付資遣費、預
16 告期間工資、特休未休折算工資及押金返還有理由者，均以
17 支付金錢為標的，其中特別休假工資及預告期間工資，分別
18 依勞基法施行細則第24條之1第2項第2款第2目、第9條規
19 定，應於終止勞動契約時結清；資遣費依勞退條例第12條第
20 2項規定應於終止勞動契約後30日內發給，均為定有期限之
21 債權，押金之不當得利則屬不確定期限之債權；兩造之勞動
22 契約於113年7月18日終止，特別休假工資及預告期間工資可
23 請求自同年月19日起、資遣費則可請求自同年8月19日起算
24 之法定遲延利息，原告就前揭給付均請求自民事起訴狀繕本
25 送達翌日即113年10月20日（本院卷41頁，該書狀於113年10
26 月9日寄存於被告住所地派出所，依民事訴訟法第138條第2
27 項規定，於同年月00日生送達效力）起加付5%法定遲延利
28 息，亦屬有據。

29 五、綜上所陳，原告基於勞動契約、勞基法、勞退條例及民法不
30 當得利等法律關係，請求被告給付如主文第1項所示之金額
31 及利息，並補提繳96,529元至原告設於勞保局之勞退專戶，

01 為有理由，應予准許。逾上開範圍之請求，為無理由，應予
02 駁回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗
03 訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告
04 假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告
05 被告預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執
06 行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促
07 請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁
08 判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依據，應併予
09 駁回，附此敘明。

10 六、本件事證已臻明確，原告其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
11 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

12 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
13 條。

14 中 華 民 國 113 年 11 月 20 日
15 勞動法庭 法 官 謝志偉

16 正本係照原本作成。

17 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
18 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
19 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
20 應一併繳納上訴審裁判費。

21 書記官 邱淑利
22 中 華 民 國 113 年 11 月 20 日