臺灣嘉義地方法院民事判決

110年度勞小字第8號

原　　告　侯乙瑄

被　　告　大掌櫃企業有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　陳志豪

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國110年12月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣3,541元，及自民國110年11月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提撥新臺幣4,732元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,047元由被告負擔14%，餘由原告負擔。

本判決第1、2、4項得假執行，但被告如以新臺幣8,273元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、原告主張：

一、原告自民國109年11月6日起至110年7月12日止，受雇於被告擔任嘉義地區業務（原證2，LINE對話內容截圖節影本，本院卷第21至125頁），兩造約定薪資為每月新臺幣（下同）32,500元。

二、按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約。第17條規定於本條終止契約準用之，勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第4項分別定有明文。故被告應給付原告下列薪資、預告期間之工資：

（一）薪資13,000元：

1、換算原告每日薪資約1,083.33元，是被告迄未給付原告自

110年7月1日起至110年7月12日止之薪資計13,000元，爰依系爭勞動契約約定，請求被告給付前開薪資。

2、被告所抗辯系爭匯款38,625元係被告應給付而未給付之6月份薪資，後於7月9日匯至原告之帳戶，然並非7月份之原告薪資。前開38,625元減去原告6月份薪資29,585元之餘額，訴外人即被告所屬員工卓韋伶稱係被告給付原告之資遣費。

3、否認被告有口頭告知原告若業績未達成則底薪為24,000元等事實，對被告所提約僱合約書之製作名義人與內容真正不爭執。

（二）預告期間工資10,833元：

1、被告並未給付原告前開期間之工資，故原告自得依勞基法第14條規定不經預告終止與被告之勞動契約。

2、按非有虧損或業務緊縮之情事者，雇主不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，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。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2款、第16條第1項、第3項分別定有明文。查原告遭被告未經預告期間而以勞基法第11條第1項第2款規定資遣，是依上開說明，原告得向被告請求預告期間之工資。而原告於被告處任職尚未工作滿1年，每日薪資1,083.33元，故被告應依前開規定給付原告前開預告期間之工資計10,833元【計算式：1,083.33元×10日=10,833元】。

3、被告公司並無任何人催促原告回報業務。原告未當場面告主管稱不做了，幹嘛幫公司做退款的事等語。因業務主管卓韋伶對原告稱因被告覺得原告未將原本店家數維護好，導致大量退款，覺得原告不適任，意思為原告只做到當天；原告即問卓韋伶原告之薪水是否算到當天，卓韋伶回稱對，原告隨即回問是否以後就不用再做剩餘之工作，卓韋伶回稱對，若原告決定做到當天，接下來就由卓韋伶幫忙

原告完成後續業務，原告即表示同意，但原告當日仍有將當天應完成之事情做完始離職。

三、被告另給付原告勞、健保費用損害31,809元：

（一）按被保險人區分為下列6類：（三）前2目被保險人以外有一定雇主之受僱者，全民健康保險法第10條第1項第3款定有明文。復按第1類及第2類被保險人之投保金額，依下列各款定之：一、受僱者：以其薪資所得為投保金額，全民健康保險法第20條第1項第1款亦有明文。又按各投保單位應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，並備僱用員工或會員名冊，勞工保險條例第10條第1項著有規定。末按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益，民法第179條前段訂有明文。

（二）查原告於前開任職期間，被告應依前開規定負擔原告薪資之70%勞保費及60%健保費，然被告卻每月自原告薪資扣除上開雇主應負擔之勞、健保費共31,809元，自應依前開規定返還原告。分述如後：

1、109年12月份：被告於109年12月自原告薪資中扣除被告應負擔之勞保費2,597元、健保費1,481元合計4,078元（原證3，109、110年度勞工保險與全民健康保險保費負擔金額表，本院卷第127至130頁）。

2、110年1月份起至110年7月12日止：

（1）被告於110年1月份起至6月份每月自原告薪資中扣除被告應負擔之勞保費2,714元、健保費1,481元（見原證3）。即自110年1月份起至110年6月份止，被告應負擔金額共計25,170元《計算式：（勞保費2,714元x6個月）+（健保費1，481元x6個月）= 25,170元》。

（2）自110年7月1日起至110年7月12日止，被告應負擔金額計為2,561元《計算式：（勞保費每日90元x12日）+健保費1,481元 =2,561元》。

（3）是自110年1月份起至110年7月12日止，合計為27,731元。

3、故被告給付原告其應負擔之勞、健保費共31,809元（計算

式：4,078元+ 27,731元＝31,809元）。

（三）被告公司員工不止5人，員工有5人以上。被告公司員工有1位李先生管理財務方面，有1位董副總，有1位主管卓韋伶，另有1位業務NICK（中文應係姓林），尚有1位外送主管陳先生及原告，且另有其他員工，原告不記得其姓名。

（四）兩造並未約定原告底薪為24,000元，應係32,500元；否認被告公司有口頭告知原告業績未達成底薪為24,000元等事實。原告收到之第1筆薪資為32,500元，但自第2個月開始即變成29,585元，原告即以LINE向被告公司所屬人員董副總詢問，董副總回稱32,500元減去勞保費1,739元、健保費1,176元等於29,585元，此應不是原告之自負額。被告有代繳原告之勞健保費無誤，但兩造就勞健保費應負擔之額度就如前述。

四、被告應補提繳勞工退休金4,732元至原告之勞工退休金專戶：

（一）按雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準申報，勞工退休金條例施行細則第15條第1項至第3項分別定有明文。

（二）查兩造約定原告每月薪資為32,500元，則依前開規定應投保級距為33,300元，被告每月應提撥原告之月退休金為1,998元，然被告竟以24,000元為原告投保（原證4，勞工保險被保險人投保資料表、勞工退休金專戶明細資料，本院卷第131至135頁）。故被告原應按月提撥1,998元至原告之勞工退休金專戶，然其竟僅按月提撥1,440元，則被告自109年11月（誤載為12月）份起至110年7月份止，漏未提撥之勞工退休 金差額共4,732元。

五、爰依前開約定與規定，請求被告給付55,642元及其法定遲延利息；與請求被告提撥4,732元至原告之勞工退休金專戶。

六、對被告抗辯之陳述：

（一）對被告所提勞工退休金提繳異動明細表、保險對象加保紀錄明細表、勞工保險被保險人投保資料表等文書之製作名義人及內容之真正不爭執。對被告所提109年12月起至110年7月止之薪資明細，因原告從未自被告手中拿取前開109年12月起至110年7月止之薪資明細，其中109年12月起至110年6月止原告領取之薪資確為前開薪資明細記載之金額無誤，但扣繳之勞健保費過高，詳如前述；且110年7月原告應係上班12日，並非9日。

（二）原告並未對卓韋伶稱不做了，證人證稱被告公司之匯款全部為薪資並不實在。

七、並聲明：（一）被告應給付原告55,642元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年11月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告應提撥4,732元至原告之勞工退休金專戶。（三）訴訟費用由原告負擔。（四）請准供擔保宣告假執行。

貳、被告則以：

一、原告請求被告給付薪資13,000元部分：

（一）被告對員工之薪資結算日係每月月底，次月10日經永豐銀行轉帳薪資。因110年7月10日適逢星期六，被告於110年7月9日晚上經永豐銀行匯款38,625元至原告所設永豐銀行帳戶（被證2，薪資匯款往來明細，本院卷第163頁）。

（二）前開薪資匯款38,625元之明細如下（被證5，薪資明細，本院卷第167頁）：

1、原告6月份實領薪資為29,585元：6月份薪資24,000元（計算式：底薪1,000元x24工作天＝ 24,000元）、作業用品2,500元、三節獎金1,500元、年終獎金3,000元、投保薪資(24,000元)代繳代扣勞保費1,739元、投保薪資(24,000元)代繳代扣健保費1,176元，原告實領薪資為29,585元。

2、原告7月份（即7月1日至7月9日）實領薪資為9,040元：7月份薪資7,200元（計算式：24,000元×9日/30日＝7,200元）、作業用品440元、三節獎金600元、年終獎金800元、投保薪資(24,000元)代繳代扣勞保費1,739元（不扣薪）、投保薪資(24,000元)代繳代扣健保費1,176元（不扣薪)，原告實領薪資為9,040元。

3、原告隱瞞7月9日薪資帳多9,040元之事實，並以7月12日星期一收到薪資匯款日做為索求被告給付12天工資之依據。嗣改稱對原告係上班至110年7月12日之事實不爭執（見本院卷第196頁）。

（三）兩造雖約定原告之每月薪資為32,500元無誤，但須業績達成始有前開薪資，若業績未達成，被告公司有口頭告知原告則底薪為24,000元，有兩造所簽訂之約僱合約書可證明（被告6，約僱合約書，本院卷第177至180頁）。

二、系爭預告期間工資10,833元部分：原告所主張被告違反勞基法第11條第2款、第16條第1項、第3項規定，而請求被告給付預告期間工資，核與事實不符。

（一）原告係曠職並擅自離職，並未盡工作交接與事先預告即離職。

1、原告於110年6月18日業務回報合作商家解約退款事宜。經原告之主管口頭指導合作商家解約退款作業流程與執行時間。

2、原告於110年6月22日最後1次業務回報合作商家詢問上架問題。經原告主管口頭告知為遏止假訊息傳播，維護企業信譽，自110年7月1日起嘉義市合作店家採取全面性退款，有意願繼續合作商家待全面性退款後可重新簽約並給予更多優惠。原告自110年6月22日後再無業務回報，經業務主管催促業務回報，亦未得到回覆。

3、經主管親自至嘉義與原告面談了解情況，並要求完成合作商家退款工作。原告當場面告該主管稱：「我不做了，幹嘛幫公司做退款的事」。主管規勸其好聚好散，仍要處理

善後將合作商家之退款完成，然原告仍不理會即掉頭離開，後續退款業務則由業務主管卓小姐完成嘉義市所有合作商店退款業務。

（二）被告於原告離職前，經開會討論原告連續3日未將業務回報，等同曠職3日，被告曾要求卓韋伶告知原告，請原告自己考慮離職。

三、系爭勞、健保費用損害31,809元部分：原告前開主張與事實不符。

（一）依勞工保險條例第8條規定，公司有員工但在5人以下（即1至4人）可不成立勞保投保單位，負責人與員工各自到工會加保；負責人亦可在其他公司以勞工身分投保。至原告雖主張被告公司員工有5人以上，但實際投保僅3人，其餘均係股東。

（二）原告薪資結構為底薪24,000元，連同生活補助金、交通預支，共32,500元。其中交通預支需用發票沖銷。

（三）被告係由員工自行決定參加工會投保或由被告代扣代繳，並由員工自定投保薪資級別由被告代扣代繳。自109年11月份至110年5月間，原告每月自銀行帳面即清楚轉帳金額，如對薪資金額有異議，應於數月前就發現並提出請被告修正補發，足證原告清楚被告採用前開自行決定與代扣代繳方式。

（四）被告已幫原告與其它員工代繳勞健保費，並無未繳積欠之事（被證3，勞健保與勞退繳費證明，本院卷第164至166頁）。

四、系爭補提繳勞工退休金4,732元部分：除前開兩造所約定薪資數額有爭執外，別無其他補充。

五、有關出勤紀錄之說明：

（一）為提供事業單位就在外工作勞工之「工作時間」認定及「出勤紀錄」記載之參考，以保障其勞動權益。被告依勞動部104年5月6日勞動條三字000000000號函與勞動部106年11月30日勞動條三字0000000000號函，訂定與修正勞工

在事業場所外工作時間指導原則之辦法實行。在外工作勞工之工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔助電腦資訊、GPS、手機打卡、通訊軟體協助記載。

（二）兩造約聘期間雙方約定為責任制，以實際工作績效明確訂定工資給付標準，企業與外勤雙方秉持誠信原則，採用即時通訊LINE作為工作回報與出勤紀錄。並規定每月第1星期之星期五作為業務返回公司口頭彙報上月業務報告等語，資為抗辯。

六、並聲明：（一）原告之訴及假執行聲請均駁回。（二）訴訟費用由原告負擔。

參、得心證之理由

一、按勞工指受雇主僱用從事工作獲致工資者；工資，指勞工因工作而獲得之報酬。雇傭報酬應依約定之期限給付之；無約定者，依習慣；無約定亦無習慣者，依左列之規定：一、報酬分期計算者，應於每期屆滿時給付之。二、報酬非分期計算者，應於勞務完畢時給付之，勞基法第2條第2、3款與民法第486條分別著有規定。次按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第279條第1、2項規定之結果，當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證；當事人於自認有所附加或限制者，應否視有自認，由法院審酌情形斷定之。而當事人於自認有所限制或附加者，於一造承認他造所主張事實部分即兩造陳述一致之範圍內成立自認，未自認部分則另依舉證責任分配之原則處理。且依前開規定，當事人主張之事實經他造自認者，依法不負舉證責任；法院亦不得就他造自認之事實調查證據，另為與其自認事實相反之判斷，並應以其自認為認定事實及裁判之基礎（最高法院97年度台上字第2570號裁判要旨同此見解）。查：

（一）原告主張其自109年11月6日起至110年7月12日止，受雇於被告擔任嘉義地區業務，為被告所不爭，復有原告所提

LINE對話內容截圖節影本在卷可證（見本院卷第21至125頁），即原告於前開期間為受雇於被告之勞工，自堪信為真實。

（二）至原告雖主張其受雇於被告期間之每月薪資為32,500元，而自110年7月1日起至110年7月12日止之薪資計13,000元，被告迄未給付等語。然被告則抗辯兩造雖約定原告之每月薪資為32,500元，然若業績未達成，被告有口頭告知原告則底薪為24,000元；與原告7月份實既可領薪資為9,040元等語。是依前開說明，於被告承認他造即原告所主張事實部分即兩造陳述一致即原告每月薪資24,000元、原告7月份可領薪資9,040元之範圍內成立自認，未自認部分則另依舉證責任分配之原則處理。而依被告所提原告薪資單之記載，原告於109年12月、110年1月至6月之每月應發項目（包含獎金等）均為32,500元，110年7月（僅上班12日）應發項目（包含獎金等）則為9,040元，有被告所提原告之薪資表在卷可憑（見本院卷第205至208頁）。是原告之薪資為每月32,500元，應可認定；被告前開抗辯則不可採。

（三）從而，原告自110年7月1日起至110年7月12日止之薪資計為12,581元（計算式：32,500元÷31日×12日＝12,581元，元以下4捨5入）。然被告所抗辯代繳代扣勞保費1,739元健保費1,176元等，依110年7月應扣項目中並未記載確實已扣繳且記載原告實領薪資為9,040元（包含本薪7,200元、作業用品費440元、三節獎金600元、年終獎金800元，合計為9,040元），有前開薪資表在卷可憑。顯見被告抗辯該月份扣繳勞保費1,739元、健保費1,176元等均不可取。而被告所抗辯已匯款38,625元（包含6月份實領薪資29,585元、7月份實領薪資9,040元）至原告帳戶，亦有被告所提薪資匯款往來明細資料在卷可證（見本院卷第163頁），亦堪信為真實。則扣除被告已清償之前開7月份薪資9,040元後，被告尚應給付原告7月份薪資3,541元（計

算式：12,581元－9,040元＝3,541元）。從而，原告依系爭勞動契約約定，請求被告給付7月薪資3,541元，自屬有據；逾此部分之其餘薪資請求，則屬無據。

二、第按非有虧損或業務緊縮之情事者，雇主不得預告勞工終止勞動契約。雇主依第11條第2款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。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2款、第16條第1項、第3項固分別定有明文。然依前開規定之反面解釋可知，雇主設非依前開第11條第2款規定終止勞動契約者，應無前開給付預告期間工資之義務。查：

（一）自109年11月1日起至110年8月31日止在被告處擔任業務協理之證人卓韋伶於本院結證稱原告與其他同事均曾告訴伊原告不做了，即欲離職之意，印象中於110年5月間以口頭告知。在110年1月間就有原告未將客戶維護好致大量退款之事實，伊有先以口頭要求原告改善，後於110年4、5月間仍未改善，更有大量客戶退款之情形。伊當時也以主管身分告知原告請其改善，若無法改善請原告自己衡量。後來於110年6、7月間，原告仍發生同樣缺失，伊仍請原告改善，但並未提到請原告離職，不過原告當時自稱要離職，因當時原告連續3日未將業務回報給被告公司，等於曠職3日，伊即要求原告辦理交接即請其離職之意等語（見本院卷第185至186頁）。而證人既已自被告處離職，衡情當無甘冒偽證而受刑事處罰之風險，而為不實之陳述，故證人卓韋伶前開證詞，應屬可採。

（二）是不論兩造係合意終止系爭勞動契約，或原告遭被告以無正當理由連續曠工3日而終止系爭勞動契約，均無前開預告期間規定之適用，原告自更無前開預告期間工資之請求權。從而，原告依勞基法第11條第2款、第16條第1項、第3項等規定，請求被告給付預告期間工資10,833元，自屬無據。至原告得否依其他法律規定為系爭請求，因非原告

本件請求權之範圍，本院自無從審究。

三、另按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益；雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。然給付，因清償債務而為給付，於給付時明知無給付之義務者，不得請求返還，民法第179條、第180條第3款分別著有規定。又按民法第179條規定之不當得利，須當事人間財產損益變動，即一方所受財產上之利益，與他方財產上所生之損害，係由於無法律上之原因所致者，始能成立；倘受益人基於債權或物權或其他權源取得利益，即屬有法律上之原因受利益，自不成立不當得利。查：

（一）原告雖主張被告應依規定負擔原告薪資之70%勞保費及60%健保費，然被告卻每月自原告薪資扣除上開雇主應負擔之勞、健保費共31,809元，自應依不當得利規定返還云云。然為被告所否認。原告自應就前開不當得利成立之要件事實即有利於己之事實負舉證之責任。

（二）依被告所提前開原告之薪資表觀之，被告自109年12月起至110年6月止，均於每月原告之薪資中代扣繳原告之勞保費1,739元、健保費1,176元，有前開薪資表可憑。而兩造既約定原告每月薪資為32,500元，是於扣繳前開勞保費與健保費後，原告實際所領取薪資當不足前開32,500元，而原告於在職期間從未提出異議，顯見原告至少有默示同意原告前開代扣繳，應可認定。從而，兩造間既有前開代扣繳之約定，即屬有法律上原因，依前開說明，自不構成不當得利。況原告同意被告代扣繳前開勞、健保費，既係依兩造之約定（不論明示或默示），則原告同意被告扣繳即屬因清償債務（該扣繳約定之債務）而為給付，於給付時若明知無給付之義務者，依前開說明，亦不得請求返還。從而，原告依不當得利請求權，請求被告返還前開代扣繳之勞、健保費共31,809元，亦屬無據。

四、再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號判決要旨同此見解）。查：

（一）兩造間原存在系爭勞動契約，業如前述。原告主張其每月薪資32,500元，依規定應投保級距為33,300元，被告每月應提撥原告之月退休金為1,998元，然被告竟僅按月提撥1,440元，被告自109年11月份起至110年7月份止，漏未提撥之勞工退休金差額共4,732元等語；而被告則僅抗辯若業績未達成，原告底薪為24,000元云云。然兩造約定原告之每月薪資與應發薪資均係32,500元，業如前述。此外，原告所主張之前開事實，被告於言詞辯論時並未爭執而視同自認；況原告所主張之前開事實，亦據原告提出勞工保險被保險人投保資料表、勞工退休金專戶明細資料為證（見本院卷第131至135頁），自堪信為真實。

（二）從而，原告依勞工退休金條例第31條第1項等規定，請求被告應提撥4,732元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶，亦屬有據。

五、綜上所述，原告依系爭勞動契約請求被告給付薪資3,541元，與另依勞工退休金條例第31條第1項等規定，請求被告應提撥4,732元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶，均為有理由，應予准許；至原告之其餘請求，則為無理由，應予駁回。

六、復按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項著有規定。查本院就勞工即原告之前開給付請求，為雇主即被告敗訴判決部分，爰依前開說明依職權宣告假執行，並同時宣告被告得供相當之擔保金額而免為假執。

七、末按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第87條第1項、第79條規定之結果，法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用。另依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第436條之19第1項規定之結果，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額。查本院既為兩造前開一部敗訴、一部勝訴之終局判決，則依前開說明，本院因認本件訴訟費用確定為1,047元（計算式：714元＋333元＝1,047元）應命由被告負擔14%，餘由原告負擔。

八、本件事證已臻明確，兩造所為之其他主張，陳述並所提之證據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，不再一一論述，併予敘明。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　11　　日

勞動法庭法　官　陳卿和

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記載表明㈠原判決所違背之法令及其具體內容。㈡依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。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　　111　　年　　1　　月　　11　　日

書記官　柯凱騰