

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞小字第142號

原告 傅銓萱

訴訟代理人 林明輝律師

被告 尚威精品股份有限公司

法定代理人 謝月子

訴訟代理人 林文德

上列當事人間請求提繳退休金差額等事件，經本院於民國110年1月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣肆萬參仟參佰玖拾玖元，及自民國一一〇年十月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣參仟玖佰玖拾柒元至勞動部勞工保險局原告之勞工退休金個人專戶。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決得假執行；但被告如以新臺幣肆萬柒仟參佰玖拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。經查，原告主張其提供勞務履行地為新北市新莊區，是本院就本件自有管轄權。

二、本件被告經合法通知，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、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）緣原告於民國109年12月10日受僱於被告公司擔任其專櫃櫃員乙職，月薪新臺幣(下同)31,274元〔計算式(25,561+

27,946+39,273+30,328+24,920)÷142x30=31,274)]，其
後被告資遣原告，原告於110年4月30日離職，詎離職後原告申請勞工退休金提繳專戶明細表，竟發現被告未依原告薪資提繳退休金，且因其低報原告之薪資而致原告於失業給付之申請上受有損害，而資遣費發給亦有短少，原告乃申請勞資調解，惟調解未成立，原告只得提起本件訴訟以資救濟。

(二) 茲就原告請求項目及金額如下：

1. 應補提繳退休金：

查依原告之勞工退休金個人專戶明細資料可知，被告僅為原告提繳5,034元，然被告自109年12月10日任職起至110年4月30日離職止，共計4月22日，依原告平均月薪31,274元，理應每月依31,800元之月投保薪資原告提繳退休金，則被告本應提繳9,031元($31,800 \times 6\% \times 4 = 9,031$)至原告勞工退休金專戶，從而被告少提繳3,997元($9,031 - 5,034 = 3,997$)。

2. 資遣費：

原告自109年12月10日起至110年4月30日止年資為142日，離職前之平均工資為月薪31,274元，則資遣費應為6,168元($31,274 \times 142 / 360 \times 1/2 = 6,168$)，原告僅給付5,069元(見110年4月薪資表)，從而原告尚應給付1,099元($6,168 - 5,069 = 1,099$)。

3. 失業給付損失：

查原告已依法向公立就業服務機構辦理求職登記，而原告離職退保前平均工資為31,274元，依勞工保險投保薪資分級表月投保薪資為31,800元，是如被告倘以原告實際薪資級距為原告投保，原告每月得請領之失業給付應為19,080元($31,800 \times 60 / 100 = 19,080$)，因被告以較低之投保薪資為原告投保，致原告每月可得請領之失業給付為14,380元，且因原告已年滿45歲，可得請領9月之失業給付，則原告因被告短少投保薪資所受之失業給付之損失為42,300元〔(1

01 9,080-14,380)x9]=42,300。

02 4. 合計金額為43,399元。

03 (三) 併聲明：

04 1. 被告應給付原告43,399元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
05 清償日止，按年息百分之5計算之利息。

06 2. 被告應提繳3,997元至勞動部勞工保險局原告之勞工退休
07 金個人專戶。

08 3. 訴訟費用由被告負擔。

09 4. 聲明第一項，原告願供擔保，請准宣告假執行。

10 二、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，據其前提出
11 書狀聲明及陳述略以：因原告為新進人員不知其表現，故以
12 基本薪資為投保薪資，且依法每年6月始需調整投保薪資，
13 原告任職期間尚未至調整期，因為原告每個月業績逐月下
14 滑，且只待了4個月，所以未到檢討就離職；又額外代班
15 費、支援代班費及加班費、年終獎金均非屬經常性薪資，投
16 保薪資應將非經常性薪資扣除等語置辯，併答辯聲明：原告
17 之訴及假執行之聲請均駁回；訴訟費用由原告負擔；如受不
18 利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

19 三、本院得心證之理由：

20 (一) 按勞基法第2條第4款規定略以：「平均工資：指計算事由
21 發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數
22 所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總
23 額除以工作期間之總日數所得之金額」。所稱「工資總
24 額」，係指事由發生當日前6個月內所取得工資請求權之
25 工資總額。又工資係指勞工因工作而獲得之報酬；包括工
26 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方
27 式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬
28 之，勞基法第2條第3款亦定有明文。第按加班費乃雇主延
29 長工作時而給付勞工之對價，屬勞工因工作獲得之報酬，
30 並具經常性給與，性質為勞基法第2條第3款所稱工資，法
31 律未明訂不得計入退休時計算之平均工資(最高法院93年

度台上字第913號判決要旨可資參照)。是被告抗辯原告不應將額外加班費列入平均工資計算云云，揆之前開說明，於法無據，不足憑採。另支援代班費及代班費亦係勞工幫忙代班工作時雇主給付勞工之對價，亦屬勞工因工作獲得之對價，且依原告所提出109年12月至4月計5個月之薪資表，其中2月、3月、4月均有代班費，亦具經常性給與，是應列入平均工資之計算，被告抗辯代班費應予扣除云云，亦乏所據，不應採信。至110年2月份薪資表中400元之代支費用，核與勞務對價不符，則不應列入平均工資之計算；另原告所提110年1月份薪資表中2000元之年終獎金，因非屬經常性之給與，亦不應列入平均工資之計算。

(二) 茲就原告所請求之項目及數額有無理由，分述如下：

1. 資遣費部分

按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或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。勞動基準法第14條第1項第5款、第6款定有明文。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。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。選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給。勞退條例第12條亦有明文。又所稱「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。原告主張被告以勞基法第11條第5款終止兩造間勞動契約，而依原告所提非自願離職證明書內容所載，原告最後工作日及離職日期為110年5月1日，是兩造間勞動契約已於110年5月1日起終止乙節，堪以認定，原告依前開

規定請求被告給付其資遣費，自屬有據。查原告任職期間自109年12月10日起至110年5月1日止，年資為4月又22日，又依原告所提109年12月至4月之薪資表所載（見本院卷第15至23頁），其平均工資為31,274元【計算式： $(25,561 + 27,946 + 39,273 + 30,328 + 24,920) \div 142 \times 30 = 31,274$ 元】，則原告得請求之資遣費為3,919元【計算式： $31,274 \times 1/2 \times (4/12 + 22/30 \times 1/12) = 6,168$ ，小數點以下無條件進位】，另4月份被告已經給付原告資遣費5,069元，是原告請求被告給付資遣費1,099元（計算式： $6,168 - 5,069 = 1,099$ 元），自屬有理，應予准許。□

2. 補提勞退休金部分

①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）。

②查依原告之勞工退休金個人專戶明細資料（見本院卷第28頁），被告僅為原告提繳5,034元，然被告自109年12月10日任職起至110年5月1日離職止，共計4月22日，依原告平均月薪31,274元，依勞工保險投保薪資分級表理應每月依31,800元之月投保薪資為原告提繳退休金，被告本應提繳

9,031元(計算式： $31,800 \times 6\% \times 4 = 9,031$)至原告勞工退休金專戶，而被告僅提繳5,034元，是原告請求被告尚應提繳3,997元(計算式： $9,031 - 5,034 = 3,997$)至原告勞工退休金專戶，為有理由，自應准許。

③而依勞工退休金條例施行細則第15條第3項之規定，針對新進勞工其薪資未定者，應以同工作等級勞工之工資為其投保標準，而本件被告既未提出109年12月間與原告同一工作等級勞工之工資證明，則被告抗辯以基本薪資為原告投保，核與上開規定有違，自乏所據。又依勞工保險條例第14條第2項及勞工退休金條例施行細則第15條第2項之規定，投保薪資之調整，應於每年二月底及八月底前為之。是被告抗辯公司係每半年檢討一次投保薪資，而原告只待4個月尚未檢討即離職云云，亦於法未合，不足採信。另依勞工保險條例第14條第1項、勞工退休金條例施行細則第15條第1項之規定可知，不管是勞工保險之投保薪資或勞工退休金提繳之月薪，均指勞工每月工資總額，是勞工提供勞務所獲得之對價均應計入工資總額，被告抗辯代班費、支援代班費，顯均係原告依被告之指示而提供勞務之對價，自應計入工資總額，而屬月投保薪資，是被告上開抗辯實無足憑採。

3. 失業給付損失部分

①按「本保險各種保險給付之請領條件如下：失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練」、「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」、「失業給付按申請人離職辦理本保險退休之當月起前6個月平均月投保薪資60%發給，最長發給6個月。但申請人離職辦理本保險退保時已滿45

01 歲或領有行政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給
02 9個月」、「投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦
03 理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或
04 勞工離職日止應負擔之保險費金額，處十倍罰鍰。勞工因
05 此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠
06 償之。」就業保險法第11條第1項第1款、第3項、第16條
07 第1項，第38條第1項分別定有明文。查被告依勞基法第11
08 條第5款之規定終止勞動契約，業如前述，原告係屬非自
09 願離職，而因被告違法低報原告勞工保險投保薪資，致原
10 告於請領失業給付時，有所損失，原告自得依就業保險法
11 第38條第1項規定，請求被告賠償失業給付之損失。

12 ②查原告離職退保前平均工資為31,274元，業如前述，而依
13 勞工保險投保薪資分級表月投保薪資為31,800元，被告倘
14 以原告實際薪資級距為原告投保，原告每月得請領之失業
15 給付應為19,080(計算式： $31,800 \times 60 / 100 = 19,080$)，因被
16 告以較低之投保薪資23,967為原告投保，致原告每月可得
17 請領之失業給付為14,380元，此有勞動部勞工保險110年5
18 月27日保普核字第110071159247號函乙份附卷可參（見本
19 院卷第335頁），且因原告已年滿45歲，可得請領9月之
20 失業給付，則原告因被告短少投保薪資所受之失業給付之
21 損失為42,300元【計算式： $(19,080 - 14,380) \times 9 = 42,300$ 】。
22 故原告請求被告賠償失業給付損失42,300元，為有
23 理由，應予准許。

24 (三) 綜上，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法相關規定請求
25 被告給付43,399元【計算式：資遣費1,099元＋失業給付
26 損失42,300元＝43,399元】，及被告應提繳3,997元至勞
27 動部勞工保險局原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，
28 應予准許。

29 (四) 末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，
30 經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經
31 債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或

為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，亦為同法第203條所明定。查本件起訴狀繕本係於110年10月13日送達被告（見本院卷第53頁），是原告併請求自起訴狀繕本送達翌日即110年10月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，即屬有據。

四、從而，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法規定，請求被告給付原告43,399元，及自110年10月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，及被告應提繳3,997元至勞動部勞工保險局原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 12 月 28 日
勞動法庭 法 官 吳幸娥

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 110 年 12 月 28 日
書記官 周子鈺