

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞簡字第89號

原告 吳承鴻

訴訟代理人 彭成翔律師

被告 宗典通信有限公司

法定代理人 涂聰尉

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國111年4月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣捌萬陸仟柒佰參拾元，及自民國一百一十年八月二十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新台幣貳仟零捌拾壹元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔三分之一，被告負擔三分之二。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣捌萬陸仟柒佰參拾元供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新台幣貳仟零捌拾壹元供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴聲明第1項原為：「被告應給付原告新臺幣（下同）126,788元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」，之後減縮為：「被告應給付原告99,578元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之五計算之利息。」

（見本院卷第131頁），符合法律規定，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告自民國（下同）110年3月22日起任職於被告，擔任銷售人員，每月底薪新臺幣（下同）35,000元。原告於110年5月16日確診新冠肺炎，於同年5月26日出院，並經醫院要求自主健康管理到同年6月6日，但被告卻片面要求原告於110年6月份留職停薪，縱經原告提供臺北市立聯合醫院病人出院計畫單證明自主健康管理只到6月6日，被告仍要求原告留職停薪1個月。之後竟又於110年7月8日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款不能勝任工作為由資遣原告終止勞動契約。原告之後發現被告高薪低報，僅以24,000元為原告投保勞保，影響原告請領失業給付、喪葬津貼及退休金計算基礎甚鉅。為此，依勞基法第22條第2項、民法第486條、勞工保險條例第62條第1款、第72條第1、3項、就業保險法第16條、勞工退休金條例第31條第1項等規定，請求被告給付任職期間工資差額36,848元、喪葬給付差額36,900元、失業給付差額25,830元、及應補提繳退休金差額2,952元。併聲明：(一)被告應給付原告99,578元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳2,952元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶。(三)原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告辯稱：

(一)短發工資部分

兩造所約定之薪資35,000元，係包含底薪24,000元、全勤獎金2,000元及加班費9,000元，原告既自承其於110年5月16日起至同年6月6日止因確診新冠肺炎接受隔離治療及自主健康管理而未上班，自然無從依約請求被告給付當月全勤獎金及該段期間之加班費。又雙方就留職停薪一個月之意思表示合致，被告因此方為原告辦理一個月的留職停薪，故原告請求給付6月之薪資，並無理由。退步言之，縱認兩造並未達成留職停薪一個月之意思表示合致（假設語），原告既於110

01 年6月7日起至同年6月30日止未上班，自然無從依約請求被
02 告給付當月全勤獎金及該段期間之加班費用，被告依約亦僅
03 應給付原告6月份之底薪24,000元。

04 (二)喪葬給付差額損害及補提繳勞退金額部分

05 原告3月份實領工資9,773元，尚不足兩造約定之底薪，因此
06 被告係以底薪24,000元為原告投保勞保，而原告4月實領工
07 資40,124元，5月實領工資33,152元，6月份留職停薪，於公
08 司任職期間平均實領薪資為31,400元，因投保薪資級距係以
09 員工最近三個月之月平均薪資申報調整，因此被告本應於11
10 0年7月申報調整原告之投保薪資為31,800元（即30,301元
11 至31,800元之級距），但因尚未申報調整原告就遭資遣，故
12 被告願意以31,800元的薪資級距計算給付原告勞保喪葬給付
13 差額損害23,400元（計算式：31,800元 $\times$ 3=95,400元-72,00
14 0=23,400元），及補提繳勞退金額1,404元【計算式：1,908
15 元（31,800 $\times$ 6%）-1,440元（24,000 $\times$ 6%）=468元 $\times$ 3個
16 月=1,404元】（原告110年3月實領工資9,773元，被告以2
17 4,000元 $\times$ 6%提繳1,440元並未短繳，僅短繳4~6月共3個
18 月）。

19 (三)失業給付差額損害部分

20 如前所述，原告於公司任職期間平均實領薪資應為31,400
21 元，被告願意以31,800元的薪資級距計算給付原告失業給付
22 差額4,680元（計算式：31,800元 $\times$ 60%-14,400=4,680元）
23 及提早就業獎助金津貼差額11,700元（計算式：31,800元 $\times$
24 60% $\times$ 5 $\div$ 2-36,000=11,700元），兩者共計16,380元。

25 (四)併聲明：1. 原告請求給付逾39,780元本息及提繳勞退金額逾
26 新台幣1,404元部分均駁回。2. 如受不利判決，願供擔保請
27 准宣告免為假執行。

28 三、雙方不爭執的事實：（見本院卷第26、27頁）

29 (一)原告自110年3月22日起至110年7月8日止，任職於被告擔任
30 銷售人員。

31 (二)原告與被告於110年3月28日簽訂勞動契約，其中第2條約定

原告每月底薪24000元、全勤獎金2000元、再加上9000元加班費，多退少補（包含每月固定22小時加班、國定假日/休息日加班費及延後下班之加班費）。

(三)原告於110年5月16日確診新冠肺炎，於同年5月26日出院，並經醫院要求自主健康管理到同年6月6日。

(四)被告於110年7月20日另給付原告13,376元。

四、本件爭執點及本院判斷如下：

(一)請求工資差額部分

1. 按勞工如經認定係職業上原因致感染武漢肺炎（即新型冠狀肺炎），雇主應給予公傷病假，並給付相當於原領工資之工資補償。勞工如非因職業上原因感染武漢肺炎，隔離治療期間得請普通傷病假（一年30日內半薪，超過者無薪）、特別休假（全薪）或事假（無薪）療養。雇主認為勞工已收到自主管理通知書，對其出勤有所疑慮，要求勞工不要出勤，因屬雇主受領勞務遲延，仍應照給工資。有原告提出之勞動部「因應武漢肺炎防疫措施，有關勞工請假及工資給付規定之說明」新聞稿可資參照（見本院卷第49頁）

2. 依雙方所簽訂的勞動契約所載，原告每月工資為底薪24,000元、全勤獎金2,000元、再加上9,000元加班費，多退少補，其在職期間應領薪資計算如下：

(1)原告3月份工資9,773元，4月份工資34,076元加計獎金6,048元，共40,124元，此為雙方所不爭執（見本院卷第32、85-86頁）

(2)5月份工資部分

原告於110年5月16日確診新冠肺炎，於同年5月26日出院，並經醫院要求自主健康管理到同年6月6日，此為雙方所不爭執之事實。原告雖主張被告公司位於西園醫療社團法人西園醫院（地址：臺北市○○區○○路○段000號）旁，顧客人潮眾多，且為110年4至5月爆發之萬華茶藝館嚴重特殊傳染性肺炎群聚衍生感染事件之熱區，可見原告係因職業上原因致感染武漢肺炎，被告自應給付5月份原

01 領工資35,000元等情。惟查，①原告本身就居住在萬華地
02 區（地址：住台北市○○區○○街0段00巷0號4樓），距
03 離萬華龍山寺僅800公尺，步行僅10分鐘，屬高風險地
04 區，有Google地圖可稽（見本院卷第161頁）。②原告家
05 人中除原告確診外，其父親也確診、妹妹未經快篩但有嗅
06 覺異常（比較沒嗅覺）、妹妹男友全家確診情形，有原告
07 不爭執之Line對話紀錄可稽（見本院卷第91-93頁）。③
08 原告對被告抗辯「公司其他人當時都有去做檢查，只有原
09 告一個人染疫，公司也都有做好防護措施」一節，也坦承
10 「公司確實只有我一人確診沒有錯」（見本院卷第80
11 頁），則原告是否確實因職業上原因而確診新冠肺炎，或
12 自己因日常生活之活動而確診新冠肺炎，仍有疑問。因
13 此，原告既無法經認定確實是「職業上原因」致感染新冠
14 肺炎，則其請求被告於5月份仍應給付原領工資35,000
15 元，即無理由。惟被告曾先後於6/10、7/20各匯款19,776
16 元、13,376元共計33,152元予原告，有原告薪轉帳戶明細
17 可稽（見本院卷第53頁），並陳稱原告「5月份實領工資
18 為33,152元」一語（見本院卷第87頁），故原告5月份工
19 資應認定為33,152元

20 (3)6月份工資部分

21 原告主張其經醫院要求自主健康管理僅到同年6月6日，惟
22 被告片面要求原告6月份留職停薪，屬雇主受領勞務遲
23 延，自仍應照給6月份工資35,000元等情。惟查，

24 ①依勞動部109年2月10日勞動條3字第1090044699號函略
25 以：「『嚴重特殊傳染性肺炎』疫情急速升溫，各產業
26 如因『嚴重特殊傳染性肺炎』疫情影響致業務緊縮營運
27 困難，事業單位得循『因應景氣影響勞雇雙方協商減少
28 工時應行注意事項』規定，經勞雇雙方協商同意，暫時
29 縮減工作時間，惟對於按月計酬之全時勞工，其每月工
30 資仍不得低於法定基本工資。」

31 ②依兩造間完整之Line對話記錄內容（見本院卷第91-104

頁），可知原告於110年5月31日向被告表示「我6號（即6月6日）之後可以上班」、「但是可能會不定期要請假處理家裡的事情（即同住之父親同樣確診新冠肺炎住院插管治療中，且其同住妹妹亦出現感染新冠肺炎之症狀），被告隨即表示「你一定要等你家都確定沒問題了，才能來上班，我們畢竟是服務業，會接觸客人，我們不能成為防疫破口」，原告回覆「好」，被告再表示「你暫時先休息，等爸爸狀況比較好，還有妹妹的狀況都OK了，你再上班」，原告回覆「嗯」，被告再表示「我先幫你申請一個月的留職停薪，等你家裡的狀況比較穩定OK了，你再跟我說，我再幫你申請回來」，原告則回覆「下個月開始嗎」，被告表示「對」，由此過程可知，原告向被告表示6月6日可以回復上班後，被告單方面因考量疫情及原告家庭因素，而主動要求原告停止上班1個月（縮減工時），原告也予以同意，依照上述勞動部命令，被告至少仍應給付原告基本工資（即24,000元）。被告雖抗辯原告同意「留職停薪」云云，但未能提出原告申請書或書面契約為證，且被告此舉明顯違反上述勞動部命令，更藉此方式規避應給付基本工資的義務，也免除依法向當地勞工局通報的責任，自不足採信。

(4)從而，依照原告主張的計算方式，原告於被告公司任職期間，被告應給付原告之工資共計107,049元（計算式：3月份9,773元+ 4月份40,124元+ 5月份33,152元+ 6月份24,000元=107,049元），被告僅給付3至5月份工資，自應再給付原告6月份工資24,000元。

(二)請求喪葬給付差額部分

1. 按雇主依勞保條例第6條第1項、第10條第1項、第13條第1項規定，應以其為投保單位，為其所屬勞工辦理投保手續及其他有關保險事務，其保險費依被保險人當月投保薪資及保險費率計算；上述月投保薪資，依同條例第14條第1項前段規

01 定，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資
02 分級表之規定，向保險人申報之薪資。且勞保條例第14條第
03 1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資
04 為準，此觀勞保條例施行細則第27條第1項前段規定即明。

05 2. 又被保險人之父母死亡時，按其平均月投保薪資，發給3個
06 月喪葬津貼；以現金發給之保險給付，其金額按被保險人平
07 均月投保薪資及給付標準計算；前項平均月投保薪資之計算
08 方式如下：其他現金給付之平均月投保薪資，按被保險人發
09 生保險事故之當月起前6個月之實際月投保薪資平均計算，
10 勞保條例第62條第1款、第19條第2項、第3項第2款亦各有明
11 定。

12 3. 本件中，原告與被告於110年3月28日簽訂勞動契約，擔任門
13 市銷售人員，並約定原告每月底薪24,000元、全勤獎金2,00
14 0元、再加上9,000元加班費，多退少補（包含每月固定22小
15 時加班、國定假日/休息日加班費及延後下班之加班費），
16 顯然原告每月工資應為35,000元，按勞工保險薪資分級表，
17 月投保薪資對照為36,300元（見本院卷第55頁）。而原告本
18 得領取喪葬給付為108,900元（計算式： $36,300 \times 3 = 108,900$
19 元），惟被告僅以24,000元為投保薪資，原告僅取得72,000
20 元（計算式： $24,000 \times 3 = 72,000$ 元）之喪葬給付（見本院卷
21 第123頁），故被告應依上述規定賠償差額36,900元。

22 (三)請求失業給付差額部分

23 1. 按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月前六個月平
24 均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月；符合
25 失業給付請領條件，於失業給付請領期限屆滿前受雇工作，
26 並依規定參加本保險為被保險人滿三個月以上者，得向保險
27 人申請，按其尚未請領之失業給付金額之百分之五十，一次
28 請領提早就業獎助津貼，就業保險法第16條第1項、第18條
29 定有明文。

30 2. 查原告本得領取失業給付21,780元（計算式： $36,300 \times 60\% =$
31 21,780元）及提早就業獎助津貼54,450元（計算式： $36,300$

01 $\times 60\% \times 5 \div 2 = 54,450$ 元），然被告將原告投保薪資低報，僅以
02 第一級月投保薪資24,000元投保，導致原告只能領取失業給
03 付14,400元（計算式： $24,000 \times 60\% = 14,400$ 元）及提早就業
04 獎助津貼36,000元（計算式： $24,000 \times 60\% \times 5 \div 2 = 36,000$ 元）
05 （原證11），故被告應依上揭規定賠償其差額共計25,830元
06 （計算式： $(21,780 - 14,400) + (54,450 - 36,000) = 25,830$
07 元）。

08 (四)請求應補提繳退休金差額部分

09 1. 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
10 保局設立之勞工退休金個人專戶，雇主每月負擔之勞工退休
11 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規
12 定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞
13 工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6條第1項、第
14 14條第1項、第31條第1項分別定有明文。另外，勞動部於
15 「勞雇雙方協商減少工時協議書」範例中，也明訂勞退新制
16 的提繳仍需按照實施前原有薪資提繳，換言之，雇主因應景
17 氣影響而與勞工協商同意減少工後，每月為勞工應提繳的勞
18 工退休金金額應不變。

19 2. 原告每月薪資如前所述為35,000元，則按勞工退休金月提繳
20 工資分級表原告之月提繳工資應為36,300元（見本院卷第57
21 頁），被告應按月提繳勞工退休金2,178元（計算式：月提
22 繳工資 $36300 \times 6\%$ ），故3月份應提繳726元（ $2178 \times 10/30$ ），
23 4至6月份均應提繳2178元，7月份應提繳581元（ $2178 \times 8/30$ ），
24 4個月共計7,841元。原告自陳「被告卻僅以每月提繳
25 工資24,000元提繳勞工退休金1,440元，4個月共計5,760
26 元」（見本院卷第35頁），故被告應依上述規定賠償其差額
27 2,081元（ $0000 - 0000 = 2081$ ）。

28 五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、民法第486條、勞工
29 保險條例第62條第1款、第72條第1、3項、就業保險法第16
30 條、勞工退休金條例第31條第1項等規定，請求(一)被告應給
31 付86,730元（任職期間工資差額24,000元+喪葬給付差額36,

900元+失業給付差額25,830元），及自起訴狀繕本送達翌日即110年8月28日（見本院卷第19頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及(二)被告應提繳2,081元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶部分，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

六、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，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，均應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，不再一一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 4 月 27 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

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 111 年 4 月 27 日
書 記 官 許 慧 禎