臺灣新北地方法院小額民事判決

112年度勞小字第108號

原　　告　許洪福

被　　告　聯安保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李偉鳴

訴訟代理人　楊明德

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年3月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：緣原告於民國112年5月4日面試被告綜管課長之職務，每月薪資為新臺幣（下同）4萬元，嗣原告雖與被告簽訂新店江陵誠案場之薪資約定，然該文件僅為工作告知並非調動告知，且被告亦未曾口頭告知原告之職位調動為保全員，故原告應仍為綜管課長，復經被告以不配合排班為由而於112年7月5日非法資遣。又原告非屬勞動基準法（下稱勞基法）第84條之1規定之人員，故於板橋大禾日班學習工時11.5小時、夜班勤務工時12小時（無休息時間）及新店江陵誠日班工時11小時，均應依法給付加班費。是原告於112年5月5日至112年5月15日之薪資連同加班費為2萬元、於112年5月16日至112年5月31日之薪資連同加班費為2萬4,997元、112年6月份薪資連同加班費為4萬0,818元、於112年7月1日至112年7月4日薪資連同加班費為5,333元，金額共計9萬1,148元，扣除被告已給付之112年5月份薪資1萬4,969元、112年6月份薪資6,409元後，尚積欠原告6萬9,770元，以及被告應將上開金額之6%即4,186元提繳至原告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），另請求被告應給付自112年6月18日至112年7月4日之雇主應

負擔之勞保費1萬5,405元（即投保金額4萬0,014元乘以0.55，再乘以0.7）、健保費1,241元（即投保金額4萬0,014元乘以0.6，再乘以0.0517）。爰依相關勞動法令提起本件訴訟，併為聲明：1.被告應給付原告8萬6,416元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應提繳4,186元至原告於勞保局之勞退專戶。

二、被告則以：原告於112年5月5日至被告擔任課長職務，約定每月薪資4萬元，因上班時常常睡覺，遂在與其商定後於112年5月16日調任江陵誠社區擔任保全員，約定每月薪資3萬1,000元，惟原告於調任後，於執勤時因仍經常睡覺，遭業主拍攝後要求換員，經被告主管郭文吉於112年6月1日口頭告知調任機動保全員，薪資則依服務同意書第8條約定，依案場日薪計算，擔任機動保全員期間於捷和生活家社區、渡船頭停車場執勤，迄至112年6月17日因經常無法聯繫影響調度，被告遂依勞基法第12條第1項第6款規定予以解僱，並依原告填寫之應徵人員資料卡上所留地址於112年7月6日寄出獎懲令後，雖因招領逾期而退回，然依原告所簽訂之僱用契約書第3條第7項第4款約定，該獎懲令應已生送達之效力，兩造間之勞動契約業已於112年6月17日合法終止。又就原告之休息時間雖於原告親自簽署之服務同意書第9條已有相關約定，且被告亦於簽到表備註欄記載「保全員每日自行調配二個時段用餐、休息時間各1小時共2小時，惟用餐、休息時間不列計工作時間」等文字，顯見原告於江陵誠社區、捷和生活家社區每日工時為10小時，惟被告為避免爭議，被告就原告在職期間各任職案場約定薪資，仍依基本薪資及超過正常工時之時數計算加班費。準此，原告於112年5月5日至5月15日共上班11日，每日時數為8小時，薪資為1萬4,667元（計算式：40,000÷30×11＝14,667）；於112年5月16日至112年5月31日共上班11日，每日時數為10小時，薪資為16,533元（計算式：31,000÷30×16＝16,533）、加班費為3,789元（計算式：31,000÷30÷8＝129.17；129.17×2（4/3）×11＝

3,789）；於112年6月6日至112年6月8日、112年6月10日至112年6月11日共上班5日，每日時數為8小時，每小時以176元計算，薪資為7,040元（計算式：176×8×5＝7,040元）；於112年6月13日共上班1日，時數為10小時，薪資1,408元（計算式：176×8＝1,408）、加班費為470元（計算式：176×2（4/3）＝470），故薪資連同加班費共計為4萬3,907元，被告前已給付3萬8,030元，尚積欠5,877元，被告並已於112年8月29日匯入1萬2,757元至原告之薪資帳戶內。另提繳勞工退休金部分，被告自112年5月5日至112年6月17日均係以4萬0,100元之6%為提繳，故亦無短少提繳之問題。至原告請求被告給付雇主應負擔之勞健保費用部分，此部分係應給予政府，而非個人等語置辯。併為答辯聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

㈠按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約；雇主依前款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第1項第6款、第2項定有明文。復按，終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條之規定，應向他方當事人以意思表示為之。又對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1項前段亦分別定有明文。又表意人將其意思表示以書面郵寄掛號寄送至相對人之住所地，郵務機關因不獲會晤相對人，而製作招領通知單通知相對人領取者，除相對人能證明其客觀上有不能領取之正當事由外，應認相對人受招領通知時，表意人之意思表示已到達相對人而發生效力，不以相對人實際領取為必要（最高法院109年度台上大字第908號裁定參照）。

㈡被告抗辯兩造間之勞動契約因原告於112年6月14日至6月16日未到職，已於112年6月17日合法終止等語，業據被告提出出勤紀錄為證。原告則否認上情，主張其於112年6月13日晚班工作時間為下午7時至14日上午7時，於112年6月15日偕同

警方至公司索要工資，故14日、15日均有出勤等語。然查，原告於112年6月15日既僅係至被告公司請求給付工資，難認已為勞務之提供，且6月13日既係從事晚班工作，亦難據此認定6月14日即毋庸提供勞務。此外，原告並未舉證證明其就該3日已為請假或具有正當理由未到職，是被告於112年7月6日以上開事由寄出解雇原告之獎懲令予原告，據以終止兩造間勞動契約，自合於勞基法第12條第1項第6款規定，且並未逾30日之除斥期間，於法自屬有據。再查，上開獎懲令經送達至原告在應徵人員資料卡填寫之地址雖以招領逾期退回，然原告既已於112年7月10日受郵務機關招領之通知，揆諸前揭說明，堪認被告所為終止勞動契約之意思表示於112年7月10日到達原告，始發生效力，故應認兩造間勞動契約係於112年7月10日終止，被告逕自主張系爭勞動契約終止生效日為112年6月17日，委不足採。至原告雖主張兩造間勞動契約經被告以不配合排班為由而於112年7月5日非法資遣云云，惟此已為被告所否認，且原告既已稱係非法資遣，本不生合法終止之效力，是本院就此部分自毋庸再予審究，附此敘明。

㈡茲就原告請求之項目及數額有無理由，分述如下：

1.薪資及加班費部分：

原告主張其自112年5月5日至112年7月4日之薪資及加班費應為9萬1,148元，扣除被告已給付之112年5、6月份薪資2萬1,378元後，被告尚應給付原告6萬9,770元等語。被告則以前揭情詞置辯。經查：

⑴原告雖主張兩造約定每月薪資為4萬元等語。惟依原告於112年5月4日與被告簽訂之薪資約定書，固約定每月薪資為4萬元，然原告於112年5月15日復與被告簽訂另份薪資約定書，約定每月薪資為3萬1,000元，有上開薪資約定書在卷可稽。從而，堪認原告自112年5月5日起至5月15日止之每月薪資為4萬元，自112年5月16日起之每月薪資為3萬1,000元。又被告已支付原告之薪資，已據被告提出支票發放明細表、郵政

存簿儲金及匯款申請書等件為證，其總額經計算後為4萬6,652元（計算式：12,517元＋14,969元＋6,409元＋12,757元＝46,652元），原告雖主張僅支付112年5月份薪資1萬4,969元、6月份薪資6,409元，共計2萬1,378元，惟並未爭執被告所提前開書證之真正，復未提出其他證據舉證以實其說，堪認被告已給付原告之薪資總額確實為4萬6,652元。

⑵又原告主張其112年5月5日至5月15日薪資(含加班費)為2萬元，自112年5月16日至5月31日薪資(含加班費)為2萬4,997元等語。查原告自112年5月5日起至5月15日止之每月薪資為4萬元，已如前述，則依其工作日數比例計算，該段期間正常工時薪資應為1萬4,667元【計算式：40,000元x11/30＝14,667元，小數點以下四捨五入（下同)】，原告既未舉證證明該段期間應付薪資為2萬元(含加班費)，其前開主張，自不足採。另原告自112年5月16日至5月31日止之每月薪資為3萬1,000元，亦如前述，則依其工作日數比例計算，該段期間正常工時薪資應為1萬6,533元【計算式：31,000元x16/30＝16,533元】。又依被告所提出112年5月16日至5月31日止簽到表之記載，原告簽到時間為上午7時，簽退時間為下午7時，兩造不爭執此為江陵誠社區，而原告主張其該段期間每日工時為11小時，顯係主張僅應扣除1小時休息時間，然依簽到表之附記記載「保全員每日自行調配二個時段用餐、休息時間各一小時共2小時，惟用餐、休息時間不列計工作時間。」，且原告於112年5月4日簽立之服務同意書第9條亦約定：「本人了解上下班簽名均應準時，非經簽核同意不得擅自加班或於案場逗留，如因臨時加班須要，必須於加班後三日內補簽核。並同意於每日出勤時間中，自行調配二個時段為用餐、休息時間（包括購置餐食、用餐、如廁、吸菸等），其用餐、休息時間(共2小時)不列入每日上班工時（不計工資），如因故延誤，得自行於同一執勤時段擇時休息。如為複哨本人應與其他輪值人員輪替休息；如為單哨本人於執勤處立牌標示或請總幹事代理。」等內容，又

原告就其執勤期間僅有1小時之休息時間，並未提出任何證據舉證以實其說，是應認原告執勤工時為10小時，亦即每日延長工作時間應為2小時。復按勞基法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定，「並報請當地主管機關核備」之要件，應為民法第71條所稱之強制規定。兩造既對於原告不適用勞基法第84條之1之規定等情，並不爭執，則就逾法定正常工時之延長工作時間，被告自應依同法第24條規定計付工資。又依被告所提出之出勤表可知，原告出勤日期為112年5月16、17、18、20、21、22、25、27、28、29、30日共11日，故原告得請求此段期間延長工作時間2小時之工資共計3,789元【計算式：11日×31,000元÷30÷8×2×(1＋1/3）＝3,789元】。故堪認原告自112年5月16日至5月31日薪資(含加班費)為2萬0,322元。而原告既未舉證證明該段期間應付薪資為2萬4,997元，其此部分主張，亦不足採。此外，原告之112年5月份薪資尚應扣除代扣勞保費、健保費、團保、福利金共計3,419元，有原告之薪資單可按，原告對此亦未爭執。從而，扣除相關費用後，被告應給付原告之112年5月份薪資為3萬1,570元。

⑶另原告主張其112年6月份薪資（含加班費）為4萬0,818元，被告僅給付6,409元，尚應給付34,409元，且應給付112年7月1日至4日薪資（含加班費）5,333元等語。而被告固抗辯其部門主管郭文吉於112年6月1日口頭告知調為機動保全員，薪資則依服務同意書第8條約定依案場日薪計算等語，然並未提出任何證據舉證以實其說，參諸原告於112年5月16日經被告調動為江陵誠社區保全員時，既另行簽訂薪資約定書，則本次調動如復有薪資計算方式之變更，被告自應取得原告之同意另立薪資約定書，故被告此部分抗辯，委不足採，是縱使原告調為機動保全員，於112年6月份僅受指派工作6日，被告仍應依兩造原約定之月薪制計算原告之薪資。又按債權人對於已提出之給付拒絕受領或不能受領者，自提出時起負遲延責任；債務人非依債務本旨實行提出給付者，

不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出，為民法第234條、第235條所明定。次按勞基法第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬」，工資之取得，須以提供勞務為對價，若勞工無正當理由而未提供勞務，雇主自無給付工資之義務。查兩造間勞動契約固係於112年7月10日始生終止之效力，惟依被告所提出之出勤紀錄等資料，難認原告於112年6月14日上午7時以後，仍有為被告提供勞務之事實。原告固主張被告於112年6月17日以後仍有派任工作，其最後工作日為112年7月4日至正隆廣場工作，但因現場人員未告知要簽到簽退，故出勤表無原告之簽到簽退紀錄云云。然查，依原告提出之通訊軟體line對話紀錄可知，被告雖有於112年6月17日對原告派班，惟由被告主管郭文吉於當日傳訊息予原告稱：「派班給你上，怎麼不讀不回」「哈囉」「怎麼這樣」等語，足認原告並未依被告之指派提供勞務。另原告雖主張其有於112年7月4日至案場工作云云，然並未能說明其工作之起迄時間究竟為何，而依其所提出之通訊軟體line對話紀錄，於112年7月4日雖傳訊息稱：「部長，我洪福」「明天是？」「下班」「今11:00到，因公司6/30欠我2小時」等語，並傳送照片1幀，然上開訊息未見任何標註「已讀」字樣，難認被告確屬知悉原告所傳送之上開訊息，則其真實性已非無疑。再者，依原告於112年5月4日簽訂之服務同意書第9條已載明上下班應為簽名，且其在被告指派之相關案場工作已有數月，當知簽到、簽退應為簽名，則其既未在該案場出勤紀錄表上簽名，亦難認定其於112年7月4日確實為被告提供勞務之事實。此外，原告並未舉證證明被告自112年6月14日以後即拒絕受領原告提供勞務或有預示拒絕受領勞務之情事，或其已有以準備給付之事情，通知被告以代提出。從而，堪認原告受被告指派工作提供勞務僅至112年6月13日，其後即曠工未到。則依原告工作日數比例計算，堪認原告得請求之112年6月份正常工

時薪資為1萬3,433元【計算式：31,000元×13/30＝13,433元】，而112年7月份則無從請求被告給付薪資。又依原告於112年6月13日之簽到表可知，其工作時間為下午7時至翌日上午7時，扣除2小時休息時間，堪認其工時為10小時，自應據此計算延長工時工資，故原告得請求延長工作時間2小時之工資258元【計算式：31,000元÷30÷8×2×(1＋1/3）＝258元】。故堪認原告之112年6月份薪資(含加班費)為1萬3,691元。而原告既未舉證證明該段期間應付薪資為4萬0,818元，其前開主張，亦不足採。此外，原告之112年6月份薪資尚應扣除代扣勞保費、團保、福利金共計716元，有被告所提出原告之薪資單可按，原告對此亦未爭執。從而，扣除相關費用後，被告應給付原告之112年6月份薪資為1萬2,975元。

⑷綜上，被告就原告任職期間應給付原告之薪資總額共計4萬4,545元（計算式：31,570元＋12,975元＝44,545元），又被告已給付原告4萬6,652元，業如前述，自無薪資給付不足之情事。故原告請求被告應給付薪資(含加班費)差額6萬9,770元，洵屬無據，不應准許。

2.雇主應負擔之勞健保費用部分：

原告主張被告應給付自112年6月18日至112年7月4日雇主應負擔之勞保費1萬5,405元、健保費1,241元云云。然按投保單位應於保險對象合於投保條件之日起3日內，向保險人辦理投保；並於退保原因發生之日起3日內，向保險人辦理退保。投保單位未依第15條規定，為所屬被保險人或其眷屬辦理投保手續者，除追繳保險費外，並按應繳納之保險費，處以2倍至4倍之罰鍰。前項情形非可歸責於投保單位者，不適用之。投保單位未依規定負擔所屬被保險人及其眷屬之保險費，而由被保險人自行負擔者，投保單位除應退還該保險費予被保險人外，並按應負擔之保險費，處以2倍至4倍之罰鍰，健保法第15條第6項、第84條亦有明文。可知受僱勞工符合上揭法定資格，雇主即有為其投保全民健康保險之義務，倘雇主未依法為勞工辦理投保，固應賠償其受僱勞工因

此所受之損失，惟此應指「勞工因雇主未辦理投保，以致保險事故發生時，勞工未能請求之保險給付」，至雇主未依法辦理投保而未提繳之健保費，除勞工曾代雇主負擔而得請求返還者外，只能由主管機關依法追繳併課雇主罰鍰。況被告未為員工投保，僅係毋庸負擔應繳納之保險費，受有損害者為勞健保單位，遑論原告亦未提出證據證明已有代被告墊付之事實，自無請求被告將應繳納予勞健保單位之費用向其為給付。從而，原告請求被告應給付雇主應負擔之勞、健保費共計1萬6,646元，亦屬無據，不應准許。

3.提繳勞工退休金部分：

按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞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金提繳率，不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項定有明文。復按勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主或所屬單位應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效，勞退條例第15條第2項定有明文。又依本條例第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，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報；勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準，勞退條例施行細則第15條第1項、第2項亦分別定有明文。查本件原告固主張被告應將積欠工資之差額6萬9,770元之6%即4,186元提繳至其之勞退專戶云云，惟原告請求被告給付薪資(含加班費)差額6萬9,770元部分，並無理由，業如前述，是被告自亦無需據此差額補繳勞工退休金。況勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準，如在當年2月至7月調整時，雇主應於當年8月底前調整月提繳工資，則原告既係自112年5月5日起受僱於被告，即應依其任職時之薪資提繳勞工退休金，薪資縱有增減，亦僅得於當年8月底調整，而被告自112年5月5日至112年6月17日以月提繳

工資4萬0,100元為原告提繳勞工退休金，已為原告提繳勞工退休金3,448元（計算式：40,100元×6%×26/30＋40,100元×6%×17/30＝2,085元＋1,363元＝3,448元），是尚難認有提繳不足之情事。從而，原告請求被告應補提繳勞工退休金4,186元，亦屬無據，不應准許。

四、綜上所述，原告依據上開勞動法令，請求被告應給付原告8萬6,416元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；暨請求被告應提繳4,186元至原告於勞保局之勞退專戶，均為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，原告其餘主張、攻擊或防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條，並依同法第436條之19第1項規定，確定本件訴訟費用額為1,000元（即第一審裁判費），由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　王士珮

本件為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　李依芳