

臺灣士林地方法院小額民事判決

110年度勞小字第38號

原告 林倩如

訴訟代理人 孫澄晴律師（法律扶助律師）

被告 永瑞隆國際有限公司 0000000000000000

法定代理人 彭夢宇 0000000000000000

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年3月14日言詞辯論終結，並判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣玖萬參仟陸佰肆拾元，及其中新臺幣壹萬零玖佰貳拾元自民國一百一十年四月二十日起，其餘新臺幣捌萬貳仟柒佰貳拾元自民國一百一十年十一月十七日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣伍仟貳佰貳拾玖元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決得假執行，如被告以新臺幣玖萬捌仟捌佰陸拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國109年8月1日至110年3月19日受僱於被告擔任行銷主管，工作內容為電商平台商品上下架、製作商品行銷計劃，上班時間為週一至週五上午9時至下午6時，約定薪資為每月新臺幣（下同）42,000元。詎被告於110年3月18日表示因業績下滑希望原告自請離職，遭原告拒絕，原告於110年3月19日出勤，經被告告知自110年3月20日起無須再來上班，惟被告並未給付資遣費、預告工資，並積欠110年3月薪資未給付，被告係依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款之規定資遣原告，依法應給付原告前述款項，又被告投保薪資不足原告實際受領，致提撥勞工退休金亦有不足，被告應予給付。

01 (二)原告離職前6個月平均薪資為42,000元，任職期間為7個月又
02 19天，新制資遣費基數為0.26【計算式： $(7+19\div30)\div12\times$
03 $0.5=0.26$ 】，則原告請求資遣費數額為10,920元（計算
04 式： $42,000\times0.26=10,920$ ），另按資遣費，應於終止勞動契
05 約後30日內發給，故原告另請求自勞動契約終止後30日內即
06 110年4月20日起按年息百分之5計算之利息。

07 (三)因原告年資為7月又19天，故被告應給付原告10日之預告工
08 資14,000元【計算式： $10\times(42,000\div30)=14,000$ 】。又被
09 告應給付積欠之110年3月薪資26,600元（計算式： $42,000\div3$
10 $0\times19=26,600$ ）。另原告薪資為42,000元，其月投保薪資本
11 應為42,000元，然因被告短報薪資，原告退保當月起前6個
12 月平均投保薪資僅有30,300元，故原告短少失業給付金額為
13 42,120元【計算式： $(42,000-30,300)\times60\%\times6=42,12$
14 0 】。

15 (四)被告未依法按月提撥足僱主負擔投保金額6%之勞工退休金，
16 依勞工退休金月提繳薪資分級表，每月應提繳6%即2,520元
17 （計算式： $42,000\times6\%=2,520$ ），原告年資為7月又19天，
18 即7.63個月，應提撥之勞工退休金應為19,228元，惟被告僅
19 提繳13,999元，故被告應補提繳勞退金差額為5,229元。

20 (五)為此，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法、勞工退休金條例
21 及就業保險法之法律關係起訴請求，並聲明：(一)被告應給付
22 原告93,640元（ $10,920+14,000+26,600+42,120=93,64$
23 0 ），及其中10,920元自110年4月20日起，其餘82,720元自
24 起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息百分之5計
25 算之利息。(二)被告應提繳5,229元至勞工保險局設立之原告
26 勞工退休金個人專戶。(三)並願供擔保請准宣告假執行。

27 (六)對被告抗辯之陳述：

28 (1)兩造於110年9月3日進行勞資爭議調解，被告對原告請求開
29 立非自願離職證明書之部分並無意見，且當場交付原告當時
30 委任之律師收執，確認兩造間之勞動契約於110年3月19日依
31 勞動基準法第11條第5款勞工對於所擔任之工作不能勝任而

01 終止，有被告親自到場調解及於調解紀錄之「對造人主張」
02 下方親自簽名，故兩造勞動契約終止原因業經確認，被告亦
03 依調解方案開立非自願離職證明書在案，被告嗣後辯稱兩造
04 勞動契約亦依勞動基準法第12條第4款終止，並非可採。

05 (2)被告匯款薪資係42,000元扣除原告之勞健保自負額後給付原
06 告，並非被告所辯之30,000元，再按勞動基準法第2條第3款
07 之規定，工資定義之重點應為「勞工因工作而獲得之報
08 酬」，而「包括」以下文字係列舉屬於工資之各項給與，包
09 括「工資、薪金」或「其他任何名義之經常性給與」均屬
10 之，故不論給付名義，只需為勞工給付勞務對價且經常性給
11 與均屬工資，被告抗辯僅底薪係為原告之工資，顯無可採。

12 二、被告則以：

13 (一)兩造所約定原告每月薪資應為30,000元，被告同意給付原告
14 110年3月份之薪資19,000元（計算式： $30,000 \div 30 \times 19 = 19,0$
15 00），原告工作內容兼有業務性質，並可依招攬業務狀況領
16 取業務獎金，然原告工作期間不願從事業務性質工作，只願
17 處理簡單文書及行政作業，經被告多次告知，原告仍不願改
18 善，有違反兩造勞動契約而情節重大之情形，被告無奈之下
19 依勞動基準法第12條第4款終止契約，故原告請求資遣費10,
20 920元及預告工資14,000元，並無理由。

21 (二)退步言之，倘原告係遭被告資遣，兩造所約定原告薪資並非
22 42,000元，而是每月底薪30,000元，再依原告之工作表現或
23 出席情況給予獎金，原告主張其每月薪資為42,000元，並非
24 事實。

25 (三)被告否認原告主張被告有短報薪資、原告未能足額領取失業
26 給付而受有損害之事實，原告應負舉證責任，此外，有無未
27 能足額領取失業給付之損失，需具備請領資格之當事人，向
28 勞工保險局申請給付時方能核算，倘當事人尚未具請領資
29 格、亦未申請給付，則無損失可言，亦非得逕以投保金額來
30 計算其所謂之損失，原告僅提出其自行計算之方式，並未舉
31 證證明受有何等之損失，是原告請求被告給付失業給付差額

01 42,120元，並無理由。

02 (四)原告每月薪資為30,000元，被告依法應為原告提撥勞工退休
03 金數額為13,734元，而被告已為原告提撥勞工退休金13,999
04 元，則原告請求被告提撥退休金差額5,229元，並無理由等
05 語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

06 三、得心證之理由：

07 (一)本件原告主張之其於109年8月1日起任職被告，嗣於110年3
08 月20日自被告處離職（下稱任職期間）。被告於原告任職期
09 間係以30,300元為原告投保勞工保險，嗣被告於110年3月19
10 日曾出具離職原因為勞基法第11條第5款之非自願離職證明
11 書予原告，但被告未給付原告預告期間工資及110年3月1日
12 至同年月19日工資（下稱110年3月份工資），另被告就原告
13 任職期間業已提繳勞工退休金13,999元至原告設於勞工保險
14 局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶等事實，為被告所
15 不爭執，並有原告所提出之非自願離職證明書、原告之勞工
16 退休金個人專戶資料及勞動部勞工保險局個人網路申報及查
17 詢作業網頁資料等影本為證（分見本院卷第20頁及第30至32
18 頁），此部分事實，堪認為真正。原告主張其任職期間每月
19 工資應為42,000元，且其係遭被告以勞基法第11條第5款事
20 由為資遣，被告應給付資遣費、預告期間工資、110年3月份
21 工資及因勞工保險高薪低保所致失業給付差額，以上合計9
22 3,640元予原告，並應補提繳勞工退休金5,229元至原告設於
23 勞保局之勞工退休金個人專戶各情，然此為被告所否認，並
24 以前詞抗辯。是本件所應審究者為：(1)被告是否以勞基法第
25 11條第5款事由資遣原告？(2)原告於任職期間每月工資為若
26 干？(3)被告應否給付資遣費，預告期間工資、110年3月份工
27 資、失業給付差額及提繳勞工退休金？若是，前述應給付或
28 應提繳之數額為何？茲分別論述如下：

29 (二)被告係以勞基法第11條第5款事由終止與原告間之勞動契
30 約：

31 (1)原告主張被告係以勞基法第11條第5款為資遣乙節，業已提

01 出由被告所出具之非自願離職證明書影本1紙為證（見本院
02 卷第20頁），被告並未爭執此非自願離職證明書之真正，可
03 認原告前開主張，並非無據。再依此非自願離職證明書，就
04 原告離職原因，被告已明確勾選係勞基法第11條第5款，並
05 蓋被告及負責人印章後交予原告收執，足以證明原告所主張
06 之被告係依勞基法第11條第5款事由終止兩造間勞動契約之
07 事實，堪予採信。

08 (2)至於被告以原告於任職期間因疑似虧空公款及竊取被告資料
09 等情形，而抗辯原告有勞基法第12條第1項第4款之違反勞動
10 契約或工作規則且情節重大，被告因而終止兩造間勞動契約
11 云云。然被告對此並未舉證以實其說，且被告於110年9月3
12 日臺北市政府勞動局勞資爭議調解時，亦主張原告是因業績
13 未達標準，被告才以不能勝任工作的事由資遣原告等語，此
14 有臺北市政府勞動局110年11月23日函文所檢附勞資爭議調
15 解紀錄影本1份在卷可查（見本院卷第49頁），此即與原告
16 前述主張相符，故被告抗辯其非因勞基法第11條第5款事由
17 資遣原告乙節，並非可信。

18 (三)原告於任職期間每月工資為42,000元：

19 (1)按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係
20 自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞
21 動事件法第37條定有明文。而勞工就其與雇主間關於工資之
22 爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之
23 事實及受領時所附文件如薪資單等關於與勞動關係之關連性
24 部分提出證明；而雇主係本於計算後給付勞工工資之主動地
25 位，對於給付勞工款項之內容、依據等當知悉甚詳，且依勞
26 基法第23條之規定，雇主本應置備工資清冊，將發放工資、
27 工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存5
28 年，足見雇主對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否
29 符合「勞務對價性」及「經常性之給與」，是否屬勞工因工
30 作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定於勞
31 動事件法第37條，勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已

證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推
定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281
條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反
對之證據，證明該項給付非勞務之對價或非經常性之給與而
不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇
主間訴訟上之實質平等。

(2)經查，原告主張其任職期間每月工資為42,000元，業已提出
其所申辦之國泰世華銀行帳戶存摺封面及內頁等影本為證
（見本院卷第22至26頁），且依前述勞資爭議調解紀錄，被
告於先前勞資爭議調解時，亦對於原告所主張之任職期間約
定月薪為42,000元乙節，並不爭執，足認原告主張其任職期
間每月工資為42,000元，當屬有據。

(3)雖被告以原告任職期間每月底薪為3萬元，其餘再依原告之
工作表現或出席情況給予獎金，而抗辯原告任職期間工資應
為3萬元云云，並提出原告109年12月薪資表影本1份為憑
（見本院卷第120頁）。然觀此薪資表所列工資明細，可知
原告每月所受領工資除底薪外，其餘如職務津貼、伙食津
貼、交通津貼及全勤獎金等項目，均屬原告因提供勞務或工
作而通常可獲得報酬之項目，均具有勞務對價性。再依原告
所提出前述存摺內頁影本，原告於離職前5個月經扣除本應
由原告自行負擔之如勞健保自負額及稅賦等負擔後，原告每
月受領款項約4萬元左右，亦可認原告通常均可領取職務津
貼、伙食津貼、交通津貼及全勤獎金等工資項目，始能扣除
前述負擔或自付額後所領款項仍有4萬元左右，可徵原告所
領取之職務津貼、伙食津貼、交通津貼及全勤獎金等項目，
均具有經常性給與之性質。況被告亦未能舉證證明前述職務
津貼、伙食津貼、交通津貼及全勤獎金等工資項目係被告對
原告所為之恩惠性給付或一次性給付，故被告此部分抗辯，
並非可採。

(四)因被告係以勞基法第11條第5款事由終止其與原告間之勞動
契約，且原告於任職期間每月工資為42,000元，故原告主張

01 被告應給付原告資遣費10,920元、預告期間工資14,000元、
02 110年3月份工資26,600元、失業給付差額42,120元（以上合
03 計93,640元），另被告應提繳勞工退休金5,229元至原告設
04 於勞保局之勞工退休金個人專戶，均屬有據：

05 (1)按雇主依勞動基準法第11條之規定終止勞動契約者，應依下
06 列規定發給勞工資遣費：在同一雇主之事業單位繼續工作，
07 每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。依前款計算之
08 剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者
09 以1個月計，前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日
10 內發給。勞基法第17條第1項、第2項分別定有明文。又按依
11 勞工退休金條例第12條第1項規定：勞工適用本條例之退休
12 金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基
13 準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工
14 保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工
15 作年資，每滿1年發給二分之一個月之平均工資，未滿1年
16 者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用
17 勞動基準法第17條之規定。經查，被告既係依勞基法第11條
18 第5款事由終止其與原告間之勞動契約，依照前述規定，原
19 告自得請求被告給付資遣費。另原告自109年8月1日起任職
20 被告，至110年3月19日止，其工作年資為7月又19日，另原
21 告任職期間每月工資為42,000元等事實，均如前述，依照上
22 述規定，原告所得請求之資遣費為13,359元（依勞動部資遣
23 費試算表計算），原告就其中10,920元為主張，即屬有據。
24 再者，被告並未依勞基法第17條第2項規定，於勞動契約終
25 止後30日內發給資遣費予原告，故原告主張被告應自勞動契
26 約終止後30日之翌日即110年4月20日起負給付遲延責任，亦
27 有所本。

28 (2)又按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預
29 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
30 者，於10日前預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止
31 契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項第1款

01 及第3項分別定有明文。本件被告係於110年3月19日以勞基
02 法第11條第5款事由終止兩造間勞動契約，原告係自109年8
03 月1日起任職至110年3月19日止，屬繼續工作3個月以上1年
04 未滿者，故被告應於10日前預告原告將終止勞動契約，然被
05 告未經前述預告期間即資遣被告，故原告得請求被告給付10
06 日預告期間工資14,000元（計算式為： $42,000/30 \times 10 = 14,0$
07 00）。

08 (3)另原告主張被告未給付110年3月份工資，業經被告自認無訛
09 （見本院卷第114頁），原告任職期間工資為42,000元，原
10 告自得請求被告給付110年3月份工資26,600元（計算式為：
11 $42,000/30 \times 19 = 26,600$ ）。

12 (4)再按本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：
13 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
14 計
15 滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服
16 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
17 就業或安排職業訓練；本法所稱非自願離職，指被保險人因
18 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
19 動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情
20 事之一離職；失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月
21 起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6
22 個月；又投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少
23 或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險
24 費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限
25 期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領
26 之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之；又
27 按本保險保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調
28 整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵
29 收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞
30 工保險條例及其相關規定辦理，就業保險法第11條第1項第1
31 款、第3項、第16條第1項前段、第38條第3項及第40條第1項

分別定有明文；又依勞工保險條例第14條第1項規定，月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資。

(5)經查，原告於110年3月19日自被告非自願離職後，曾分別於110年9月20日、110年10月21日、110年11月30日、110年12月30日及111年1月29日申請5個月失業給付，業經勞動部勞工保險局審核符合規定，而請領110年9月20日至111年1月29日間共5個月失業給付即按原告離職前6個月平均月投保薪資30,300元之百分之60即每月18,180元，合計共90,900元等事實，有原告所提出之勞動部勞工保險局函文附卷可憑（分見本院卷第126至133頁）。然原告離職前6個月平均投保薪資應為每月42,000元，依勞工保險投保薪資分級表規定，原告之月投保工資應為第14級42,000元，原告可領取之失業給付應為每月25,200元（ $42,000 \times 60\% = 25,200$ ），但因被告低報其投保工資為30,300元，致原告每月短少7,020元（ $25,200 - 18,180 = 7,020$ ），已短少領取及預計短少領取共計42,120元（ $7,020 \times 6 = 42,120$ ），故原告依前述規定請求被告賠償因低報投保工資所受短少失業給付損失42,120元，為有理由。

(6)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；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6；勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第16條分別定有明文。再按依勞工退休金條例第31條第1項規定，雇主未依本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。前開勞工退休金個人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

01 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
02 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
03 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高
04 法院101年度臺上字第1602號判決意旨參照）。

05 (7)經查，原告於任職期間，其中109年8月至110年2月每月工資
06 為42,000元，已如前述，依照勞工退休金月提繳分級表，原
07 告於此段任職期間每月提繳工資級距應為42,000元，被告於
08 此段期間應為原告提繳之勞工退休金合計應為17,640元（計
09 算式： $42,000 \times 6\% = 2,520$ ， $2,520 \times 7 = 17,640$ ）。另原告於1
10 10年3月工資為26,600元，依照勞工退休金月提繳分級表，
11 原告於此月份應提繳工資級距為27,600元，被告於此月份應
12 為原告提繳之勞工退休金應為1,656元（計算式為： $27,600 \times$
13 $6\% = 1,656$ ）。故被告就原告任職期間應為原告提繳之勞工
14 退休金合計應為19,296元（計算式為： $17,640 + 1,656 = 19,$
15 296 ），然依原告所提出之108年1月至110年4月之勞工個人
16 專戶明細資料（見本院卷第30頁），被告於前述期間僅提繳
17 13,999，短少提繳5,297元（計算式為： $19,296 - 13,999 = 5,$
18 297 ），原告主張被告應提繳5,229元至原告設於勞保局之勞
19 工退休金個人專戶，以回復原狀，於法即屬有據。

20 四、從而，原告依兩造間勞動契約、勞基法、勞工退休金條例及
21 就業保險法等規定，請求(一)被告應給付原告93,640元，及其
22 中10,920元（按即資遣費）自110年4月20日起，其餘82,720
23 元自起訴狀繕本送達翌日（即110年11月17日）起，均至清
24 償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)被告應提繳5,229元
25 至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，均為有理
26 由，應予准許。

27 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據資
28 料，核與本件判決得心證及結果均不生影響，毋庸逐一論
29 述，附此敘明。

30 六、本件係適用小額訴訟程序之勞動事件，且為被告即雇主敗訴
31 之判決，依民事訴訟法第436條之20及勞動事件法第44條第1

01 項、第2項等規定，依職權為假執行之宣告及諭知如被告以9
02 8,869元為原告預供擔保，得免為假執行。另依職權確定本
03 件訴訟費用額為1,000元（第一審裁判費）應由被告負擔。

04 中 華 民 國 111 年 3 月 28 日
05 勞動法庭法官 莊明達

06 上列正本係照原本作成。

07 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
08 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
09 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
10 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
11 繕本）。

12 中 華 民 國 111 年 3 月 28 日
13 書記官 王淳平