

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

113年度南勞小字第14號

原告 王儒忠  
被告 蒲霖食品開發有限公司

法定代理人 朱學禮

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院臺南簡易庭於民國114年1月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣43,066元，及自民國113年8月28日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應提撥新臺幣10,238元至原告之勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶。

訴訟費用新臺幣1,000元由被告負擔；並自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息。

本判決第1、2項得假執行。但被告如分別以新臺幣43,066元、10,238元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國111年9月1日起受僱於被告擔任烘焙師傅，雙方約定周休2日，原告工資固定為每月新臺幣（下同）37,500元，正常工時為下午1時起至10時止（下午5時至6時用餐休息1小時，即每日8小時），每月工資應於次月15日發給，且被告有為原告投保勞工保險，投保薪資為38,200元。詎被告自113年1月份起，每月均遲延給付工資，需原告一再催告始分別以給付部分現金或匯款方式給足之情（時序詳如下列(二)所載）。原告因被告遲付薪資，故而於113年5月底在LINE通話時向被告表明只做到113年5月底而欲終止勞動契約，豈料，原告113年6月3日未出勤（113年6月1、2日適逢休假日）時，被告又致電詢問原告為何未上班，並要求原告需提

01 前10日提出離職等，原告遂於113年6月4日繼續正常出勤，  
02 並於113年6月14日提出離職書向被告不經預告終止勞動契  
03 約。嗣兩造於113年7月3日在臺南市政府勞工局（下稱勞工  
04 局）進行勞資爭議調解，惟調解不成立。其後，被告於113  
05 年7月14日匯款18,229元予原告，該金額理應包括原告於113  
06 年6月之工資及被告於前開勞資爭議調解會議表示願給付之  
07 特休未休工資10,000元，惟經核算仍有不足，且被告就勞工  
08 退休金僅提撥至113年1月，之後均未再提撥。爰依法提起本  
09 件訴訟請求被告給付工資差額、資遣費，並請求被告將勞工  
10 退休金差額提繳至原告勞退專戶。

11 (二)茲就原證4LINE對話紀錄所示被告遲延給付工資之時序整理  
12 如下：

- 13 1.113年1月份工資，原應於113年2月15日給付，惟原告於2  
14 月29日、3月7日分別以LINE訊息詢問，被告始於113年3月  
15 7日給付完成。
- 16 2.113年2月份工資，原應於113年3月15日給付，惟當日並未  
17 給付；經原告於同日以LINE訊息促請被告以轉帳方式給  
18 付，被告則先於113年3月16日傳存摺截圖表示已匯款2萬  
19 元)，於其後數日始再以現金給付15,662元完成。
- 20 3.113年3月份工資，原應於113年4月15日給付，惟被告當日  
21 僅給付部分現金，其後於113年4月21日始由被告以LINE訊  
22 息告知已匯款補足餘款。
- 23 4.113年4月份工資，原應於113年5月15日給付，惟被告當日  
24 僅給付部分現金，原告於同年5月24日、5月26日、5月31  
25 日、6月1日一再催討，被告始於其後給付完成。
- 26 5.原告於113年6月14日終止勞動契約。就113年5月份工資，  
27 原應於113年6月15日給付，惟被告當日並未為給付。原告  
28 於6月17日以LINE催討要求被告於18日全額匯款，被告於1  
29 13年6月18日先匯款2萬元，並表示「其他要下個禮拜才有  
30 啊」等語。經原告於113年6月20日向勞工局申請勞資爭議  
31 調解請求資遣費、特休未休工資、給付工資差額等，被告

01 始於113年7月2日（即調解會議前1日）另匯入14,162元，  
02 惟就113年5月份工資仍有差額1,500元未給付。

03 (三)原告得依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項本文規定  
04 請求被告給付工資差額9,521元：

05 1.原告受僱於被告，每月工資均固定為37,500元，業如原證  
06 2所示（獎金1,000元、伙食津貼500元自112年6月起即已  
07 固定給付，而屬經常性給予，為工資之一部），又此由被  
08 告為原告投保勞保時，係以37,500元投保第9級即月投保  
09 薪資38,200元之級距，亦足證明其情。被告就113年5、6  
10 月份工資迄今仍有未足額給付之情，原告依勞基法第22條  
11 第2項本文規定請求被告給付差額，自屬適法有據。

12 2.爰分別計算差額如下：

13 (1)就113年5月份工資部分，原告工資總額為37,500元，扣  
14 除被告應代為繳納之勞、健保費後，被告應給付金額為  
15 35,662元（此觀諸原證2薪資袋下方實支額處上下分別  
16 記載「00000 0000（合計35,662）」及「15662 備註20  
17 000（合計35,662）」等足以佐證）。惟被告就該月工  
18 資僅分別於113年6月28日匯款2萬元、113年7月2日匯入  
19 14,162元即合計給付34,162元，尚有差額1,500元未給  
20 付（計算式： $35,662-34,162=1,500$ ）。

21 (2)就113年6月份工資部分，原告於113年6月14日終止契  
22 約，扣除6月3日未出勤部分，被告原應給付13日工資即1  
23 6,250元（計算式： $37,500 \times 13 / 30 = 16,250$ ）。惟被告就  
24 此節僅於113年7月14日匯款18,229元（其中包含其於調  
25 解會議承諾給付之特休未休工資10,000元），亦即尚有  
26 8,021元差額未給付【計算式： $16,250 - (18,229 - 10,000) = 8,021$ 】。

27 (3)合計被告積欠原告工資差額為9,521元（計算式： $1,500 +$   
28  $8,021 = 9,521$ 元），原告自得依勞基法第22條第2項 本  
29 文規定請求被告給付。  
30

31 (四)原告依勞工退休金條例第12條第1項規定請求被告給付資遣

01 費33,545元，於法有據：

02 1.被告就113年1月份至6月份之工資均未能於約定給付之日  
03 即次月15日前全額直接給付予原告，甚而迄今仍有若干工  
04 資差額未給付，業如前述，原告遂於113年6月14日依勞基  
05 法第14條第1項第5款不經預告終止勞動契約在案，是依勞  
06 工退休金條例第12條第1項規定，原告自得請求被告給付  
07 資遣費。至原告於離職書固曾記載「個人因素」離職，惟  
08 其真意係指「因被告未依約給付工資使個人無法承受」，  
09 且勞工終止事由並不受該等記載拘束。

10 2.爰分別說明並計算如下：原告自111年9月1日起至113年6  
11 月14日止受僱於被告，期間共1年288日。又原告受雇期  
12 間，每月固定工資為37,500元，則其離職前6個月期間之  
13 平均工資應亦為37,500元。是被告應給付之資遣費為33,5  
14 45元（計算式： $37,500 \times (1 + 288/365) \times 1/2 \div 33,545$ ）。

15 (五)被告應提撥10,238元至原告勞退專戶：被告就原告之勞工退  
16 休金，僅提撥至113年1月，就113年2月至同年6月14日期間  
17 之勞工退休金，均未依勞工退休金條例第6條以下規定提撥  
18 至原告勞退專戶，業如原證6所示，是原告自得請求被告將  
19 未提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。又依勞工  
20 退休金月提撥工資分級表所示，原告每月工資37,500元應按  
21 該分級表第31級以38,200元為月提繳工資，則其每月應提撥  
22 之金額為2,292元（計算式： $38,200 \times 6\% = 2,292$ ），就上開113  
23 年2月至13年6月14日期間應提撥之總金額為10,238元（計算  
24 式： $2,292 \times (4 + 14/30) \div 10,238$ ），原告依勞工退休金條  
25 例第31條第1項規定請求被告將該等金額提繳至勞工退休金  
26 專戶，即屬有據。

27 (六)並聲明：

28 1.被告應給付原告43,066元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至  
29 清償之日止，按週年利率百分之5計算之利息。

30 2.被告應提繳10,238元至原告之勞工退休金專戶。

31 3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

01 二、被告辯稱：

02 (一)針對原告之請求項目暨金額，茲答辯如下：

03 1.工資差額9,521元部分：

04 (1)113年5月份工資差額1,500元部分，其中1,000元是獎  
05 金，於整月份產品無問題、按時上下班才會發放，另50  
06 0元則是伙食津貼，補貼原告每日吃飯的錢，而被告一  
07 開始並未每月給付獎金與伙食津貼，係因原告表現不  
08 錯，被告才發給獎金與伙食津貼，惟原告於113年5月份  
09 產品出問題，故被告未給付獎金1,000元及伙食津貼500  
10 元。

11 (2)113年6月份工資差額8,021元：被告已給付原告113年6  
12 月4、5、6、7、11、12、13、14日工資（原告僅工作8  
13 日），至例假日、休假日、113年6月3日被告均未上  
14 班，因此未給付薪資，是被告並無短付薪資之情。

15 2.遣費33,545元部分：

16 (1)被告係自行填寫離職單離職，並非被告主動要求原告離  
17 職，且原告未將產品做好，並丟棄至垃圾桶，被告本可  
18 扣原告之薪資，原告係因被告扣其薪資，認被告找其麻  
19 煩而離職，實與被告遲發薪資無關。

20 ②若本院認定被告應給付資遣費予原告，則被告對於原告  
21 計算請求資遣費數額為33,545元，亦有意見，被告認原  
22 告之薪資不得計入獎金1,000元及伙食津貼500元，故原  
23 告每月固定經常性薪資為36,000元。

24 3.提撥10,238元至原告勞退專戶部分，無意見。

25 (二)並聲明：

26 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

27 2.如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

28 三、本院之判斷：

29 (一)原告主張：其自111年9月1日起受僱於被告擔任烘焙師傅，  
30 被告並為原告投保勞工保險，提繳金額為每月2,292元，然  
31 被告自113年1月份起，每月均有遲延給付工資且未提撥勞工

01 退休金之情，原告乃於113年6月14日以「個人因素」向被告  
02 終止系爭勞動契約，是被告應提撥10,238元至原告勞退專戶  
03 等情，業據原告提出勞保被保險人投保資料表、兩造LINE對  
04 話、勞工退休金個人專戶明細資料等為證，復為被告所不爭  
05 執，堪認為真實。

06 (二)本件原告請求被告給付工資差額9,521元、資遣費33,545元  
07 及提撥10,238元至原告勞退專戶，被告對於應撥提撥10,238  
08 元至原告勞退專戶乙節雖不爭執（本院卷第112頁），然以  
09 前開情詞置辯，是本件兩造之爭點為：1.被告於113年5、6  
10 月是否有工資未給付？2.原告可否請求資遣費？若可，得請  
11 求之金額為何？

12 (三)被告就113年5、6月之薪資尚有9,521元未給付：

13 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  
14 係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報  
15 酬。勞動事件法第37條定有明文，而觀諸其立法理由為：

16 【勞動基準法第3條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲  
17 得之報酬，需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之  
18 要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用  
19 名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於  
20 受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領  
21 時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部  
22 分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於  
23 給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞動  
24 基準法第23條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工  
25 資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保  
26 存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實  
27 質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞  
28 工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰  
29 明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於  
30 勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付  
31 為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸

01 再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之  
02 證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給  
03 付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所  
04 負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。】

05 2.觀諸原告之薪資袋（本院卷第31、115頁）所示，被告應  
06 給付原告之金額為37,500元，依前開說明，原告已證明其  
07 因工作而獲得之報酬為37,500元，而該薪資袋雖亦記載該  
08 應給付之金額係包括「伙食津貼500元」，惟被告並未提  
09 出證據證明該項給付非勞務之對價，另被告就1,000元部  
10 分亦未舉證證明係屬恩惠性之獎金，是被告此部分所辯，  
11 尚難憑採。

12 3.被告既未舉證證明原告所領取之37,500元，其中1,500元  
13 部分非屬工資，自應推定37,500元均為勞工因工作而獲得  
14 之報酬，是以，原告請求被告給付113年5月、6月份尚未  
15 給付之薪資1,500元、8,021元【計算式：37,500×13/30=1  
16 6,250。16,250-18,229-10,000）=8,021】，為有理由。

17 (四)原告得請求資遣費33,545元：

18 1.原告係依勞基法第14條第1項第5款之規定終止系爭勞動契  
19 約：按勞基法第14條第1項第5款規定雇主不依勞動契約給  
20 付工作報酬，勞工得不經預告終止兩造之勞動契約。又勞  
21 基法第14條第1項並未規定勞工終止勞動契約時，應明確  
22 說明其終止勞動契約之法律上依據，亦未要求勞工必須說  
23 明其事實上之依據，雇主具備勞基法第14條第1項各款事  
24 由之一，勞工即可以之為由不經預告終止勞動契約，故勞  
25 工主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終止契約時所  
26 述之法律及事實理由為限，僅需勞工於終止勞動契約當時  
27 已經發生之事實即可。勞工如認為雇主未依勞動契約給付  
28 工作報酬時，自得僅表明終止契約之意，縱其未於終止契  
29 約時表明其具體理由，非謂此等理由不能作為審究勞工終  
30 止契約是否合法之依據。本件原告於終止兩造間勞動契約  
31 時，雖未指明是依勞動基準法第14條何款主張及具體理

01 由，然其於113年6月14日終止勞動契約時，被告未依勞動  
02 契約給付報酬之情事既屬存在，則原告主張依勞動基準法  
03 第14條第1項第5款規定，不經預告終止兩造間之勞動契  
04 約，應屬合法。

05 2.再按第17條規定於本條（即第14條）終止契約準用之。雇  
06 主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣  
07 費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給  
08 相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘  
09 月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以  
10 1個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日  
11 內發給。勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後  
12 之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、  
13 第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規  
14 定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2  
15 分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以  
16 發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。  
17 依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發  
18 給。勞基法第14條第4項、第17條、勞工退休金條例第12  
19 條第1項、第2項分別定有明文。本件原告既係依勞基法第  
20 14條第1項第5款規定終止勞動契約，依前開規定，自得請  
21 求被告給付資遣費。

22 3.系爭獎金、伙食津貼係屬工資，已如前述，自應列入平均  
23 工資計算，而兩造間之勞動契約既經原告於113年6月14日  
24 終止，且被告未給付原告資遣費，則原告主張依上開規定  
25 請求被告給付資遣費，應屬有據。又原告自111年9月1日  
26 起至113年6月14日止受僱於被告，期間共1年288日；原告  
27 離職前6個月期間之平均工資應為37,500元，是被告應給  
28 付之資遣費為33,545元（計算式： $37,500 \times (1 + 288/365) \times$   
29  $1/2 \div 33,545$ ）。

30 (五)被告應提撥10,238元至原告勞退專戶：被告就原告之勞工退  
31 休金，僅提撥至113年1月，就113年2月起至同年6月14日期

01 間之勞工退休金，均未依勞工退休金條例規定提撥至原告勞  
02 退專戶，此為被告所不爭執，而被告每月應提撥之金額為2,  
03 292元（計算式： $38,200 \times 6\% = 2,292$ ），是被告應提撥之總金  
04 額為10,238元（計算式： $2,292 \times (4 + 14/30) \div 30 = 10,238$ ），  
05 原告主張依勞工退休金條例第31條第1項規定請求被告將該  
06 等金額提繳至勞工退休金專戶，亦屬有據。

07 四、綜上所述，原告既已舉證證明被告積欠薪資，且迄今尚未給  
08 付資遣費，亦未依規定提撥勞工退休金，從而，原告主張被  
09 告應給付43,066元（工資差額9,521元、遣費33,545元）及  
10 自起訴狀繕本送達被告翌日即113年8月28日起至清償日止，  
11 按年息百分之5計算之法定遲延利息，並應提繳10,238元至  
12 原告之勞工退休金專戶，均為有理由，應予准許。

13 五、按小額訴訟，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額；  
14 訴訟費用，由敗訴之當事人負擔，民事訴訟法第436條之19  
15 第1項、第78條分別定有明文。查本件訴訟費用即第一審裁  
16 判費經核為1,000元，爰依職權確定上開訴訟費用由敗訴之  
17 被告負擔，並依民事訴訟法第91條第3項之規定，諭知應於  
18 裁判確定之翌日起，加給按法定利率計算之利息。

19 六、又按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職  
20 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或  
21 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  
22 項定有明文。而本件既為被告即雇主敗訴之判決，爰依前開  
23 規定，判決如主文第3項所示。

24 七、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第436條  
25 第2項、第78條、第91條第3項、第436條之19第1項及勞動事  
26 件法第44條第1、2項，判決如主文。

27 中 華 民 國 114 年 1 月 24 日  
28 臺灣臺南地方法院臺南簡易庭勞動法庭  
29 法 官 洪碧雀

30 以上正本證明與原本無異。

31 如不服本判決，應於送達後廿日內，向本院提出上訴狀並表明上

01 訴理由（須附繕本）。

02 對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令之理由，不  
03 得為之。且上訴狀內應記載表明原判決所違背之法令及其具體  
04 內容。依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。

05 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 114 年 1 月 24 日

07 書記官 林政良