

臺灣臺北地方法院小額民事判決

109年度勞小字第20號

原告 蔡佳臻

訴訟代理人 法扶律師張孝詳

被告 和諧國際物業管理顧問有限公司

法定代理人 沈國玠

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109年3月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣14,722元，及自民國109年3月13日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元，由被告負擔新臺幣516元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣14,722元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

本件被告受合法通知，無正當理由，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告自民國108年5月31日起任職於被告，並受被告派遣擔任大千豪景社區總幹事一職，兩造原約定月薪為新臺幣（下同）36,000元，自108年7月1日起調整為38,000元，並於每月10日左右給付。同年10月間被告公司片面通知要求原告填寫離職單，惟並未通知原告何時離職，嗣通知原告於11月4日進行工作交接，並做到11月4日當天為止，而於11月5日起

片面終止兩造間之勞動契約，自應依法給付原告資遣費及預告期間工資。又因原告積欠卡債之故而與被告協商不用投保勞健保，惟被告於同年6月4日誤將原告以其關係企業「家城公寓大廈管理維護有限公司」之名義投保勞健保，惟於同年6月30日將原告退保，惟被告並未將退保事由告知原告，並誣稱每月仍從應給付原告之薪資內扣除勞健保費用，惟未曾提供薪資單明細，於同年10月15日復向原告騙稱為辦理退保事宜，要求原告於離職單上簽名，是被告於108年6至10月連續違法扣發原告薪資而未依勞動契約全額給付，已違反勞動契約及勞動基準法第22條規定，原告應得依同法第14條第1項第5款規定終止與被告間之勞動契約，並以起訴狀繕本之送達為終止勞動契約之意思表示，原告請求明細金額如下：

1. 原告108年6月份薪資為36,000元，被告只電匯原告34,862元，短付原告1,138元。
2. 原告7月份到10月份薪資各38,000元，被告電匯7月份35,809元，8月份37,541元，9月份現金給付37,500元，10月份電匯34,411元，共計短少工資6,739元。
3. 資遣費7,983元：原告於108年5月31日起任職至同年11月4日止，共計任職158日，平均工資為36,885元（計算式： $\{1,200\text{元} + 36,000\text{元} \times 1\text{月} + 38,000\text{元} \times [4\text{月} + 4\text{日}/30]\} \div 158\text{日} \times 30\text{日}$ ），資遣費計7,983元（計算式： $36,885\text{元} \times 158 / 365\text{日} \times 0.5$ ）。
4. 預告期間工資為12,667元：原告繼續工作三個月以上一年未滿者，應有10日預告期間，預告期間工資計12,667元（計算式： $38,000\text{元} \div 30\text{日} \times 10\text{日}$ ）。

(二)依雙方間之勞動契約以及勞動基準法第22條第1、2項規定、勞動基準法第17條、第16條第3項規定以及勞工退休金條例第12條第1、2項規定，提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告28,527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。

二、被告未於辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

01 三、法院之判斷：

02 (一)原告主張其108年5月31日起任職於被告，並受被告派遣擔任
03 大千豪景社區總幹事一職，原月薪36,000元，自108年7月1
04 日起調整為38,000元，最後工作日為108年11月4日，被告於
05 11月5日起片面終止兩造間之勞動契約，期間按月分別支付
06 34,862元、35,809元、37,541元、37,500元、34,411元工資
07 等情，業據原告提出新北市政府勞資爭議調解紀錄、原告薪
08 資帳戶存摺、兩造通訊紀錄等為證，而被告經合法通知，未
09 於言詞辯論期日到場，亦未提出任何書狀爭執或否認原告之
10 主張，依民事訴訟法第280條第3項前段準用同條第1項前段
11 之規定，即應視同自認原告之主張，是原告前揭主張之事
12 實，堪信為真。

13 (二)按雇主不依勞動契約給付工作報酬、雇主違反勞動契約或勞
14 工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契
15 約，勞動基準法第14條第1項第5、6款定有明文。本件被告
16 未依勞動契約按時給付工作報酬，已如前述，顯損害原告之
17 權益，依上開規定，原告自得不經預告終止兩造間之勞動契
18 約，是原告以起訴狀繕本送達被告作為終止兩造勞動契約之
19 意思表示，自生終止契約之效力。又勞工適用本條例之退休
20 金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基
21 準法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每
22 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
23 給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第
24 17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。又原
25 告在被告任職工作共158天(108年5月31日至同年11月4日)，
26 揆諸上開說明，原告請求被告給付資遣費7,983元，洵屬有
27 據，應予准許。

28 (三)再按雇主依勞動基準法第11條、第13條但書終止勞動契約
29 者，應給付預告工資，然預告工資之給付，於勞工依勞重基
30 準法第14條不經預告終止契約時並不適用，此由勞動基準法
31 第14條第4項明示僅準用同法第17條，而未準用第16條關於

預告工資之規定，即可推知「明示其一，排除其它」之立法意旨，是勞工不經預告終止勞動契約，自無權再請求雇主給付預告工資之理。查原告既依勞動基準法第14條第1項第5款規定，以起訴狀繕本送達為終止勞動契約之意思表示，揆諸上開說明，原告即無預告期間之工資可得請求，是原告請求被告給付10日預告期間工資12,667元，為無理由。

(四)末按勞動基準法第22條第2項固規定：工資應全額直接給付給勞工。惟查，被告於108年6月4日以其關係企業「家城公寓大廈管理維護有限公司」名義為原告投保勞健保，於同年6月30日將原告退保，被告於108年6月份1,138元扣款即係支付勞健保費用等節，業經原告自陳在卷，並提出勞工保險被保險人投保資料為證，此既係雇主與勞工應按比例負擔勞工之勞、健保費，且上開規定係以保護勞工之健康、生計與安定生活為目的，而強制課予投保單位與雇主義務，本質上具有社會性與強制性，自不容許私人間透過契約加以變更，此部分金額既係被告履行法定投保義務，始自原告薪資中扣款，並非不法扣薪，即不得請求被告返還。至於原告108年7月份到10月份薪資均為38,000元，惟被告僅分別支付35,809元、37,541元、37,500元、34,411元，分別少付2,191元、459元、500元、3,589元，共計短付工資6,739元，則原告請求被告支付工資6,739元，即有理由，應予准許。

四、綜上所述，原告依兩造勞動契約、勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求被告應給付原告14,722元（資遣費7,983元、短付工資6,739元），及自起訴狀繕本送達翌日（即109年3月13日，院卷第55頁送達證書參照）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾越此部分則為無理由，無法准許。又因法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行，勞動事件法第44條定有明文，故法院依法應職權為假執行及免為假執行之宣告，如主文所示。五、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 109 年 4 月 14 日

02 勞動法庭 法 官 林瑋桓

03 以上正本係照原本作成。

04 對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴
05 書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。當
06 事人之上訴，非以判決違背法令為理由不得為之，上訴狀應記載
07 上訴理由，表明下列各款事項：

08 （一）原判決所違背之法令及其具體內容。

09 （二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

10 如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回
11 上訴。

12 中 華 民 國 109 年 4 月 14 日

13 書記官 江慧君