臺灣臺北地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第41號

原　　告　方世榮　　住臺北市文山區木柵路0段000巷0弄00樓

000000000000000000

被　　告　普詮電子股份有限公司

設新北市○○區○○路0段000○0號00樓

法定代理人　林煜喆

訴訟代理人　林忠儀律師

上列當事人間損害賠償等事件，本院於民國109年6月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應提繳新臺幣玖萬伍仟參佰貳拾肆元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行；惟如被告以新臺幣玖萬伍仟參佰貳拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

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。但有下列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一者。民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。本件原告原起訴聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）102,110元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第11頁）；嗣於民國109年4月14日提出民事準備狀變更其聲明為：被告應提撥102,110元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶，見本院卷第99頁）；復於109年5月13日本院言詞辯論時更正其聲明為：一、被告應提繳102,110元至原告之勞退專戶；二、願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第163頁）；又於109年6月2

4日本院言詞辯論時當庭減縮訴之聲明第1項之金額為95,324元（見本院卷第231頁）。核原告所為訴之聲明之變更，合於前開規定，應予准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：伊前任職於被告公司，因被告公司於伊任職期間內有以低薪提繳伊之勞工退休金（下稱勞退金）之情形，致伊自100年3月起至108年1月間之勞退金有提繳不足之情形，金額合計95,324元，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定提起本訴，請求被告公司將前揭不足提繳之金額，提繳至伊之勞退專戶等語，並聲明：（一）被告應提繳95,324元至原告之勞退專戶；（二）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

（一）原告自任職伊公司起，即知悉其工資明細表內之給付項目，除底薪外，其餘各項金額不固定，兩造乃約定逕以底薪為勞工保險費扣繳及勞退金提繳之標準，原告對於其工資、勞退金、勞工保險等各項制度及投保方式全盤瞭解，伊公司每月給付工資時，均交付原告薪資明細以供核對，原告任職伊公司期間未曾異議。詎原告惡意跳槽至與伊公司經營相同電子產業之訴外人仲駿股份有限公司後，竟誣指伊公司故意提繳不足勞退金云云，顯無足採。

（二）兩造已合意由伊公司以底薪為原告提繳勞退金，縱因而造成差額，此差額亦屬原告捨棄之權利，並非損害，原告不得依勞退條例第31條規定向伊公司請求。縱認伊公司不得以此為由免除提繳義務，然原告對此情形明知且同意，對損害之發生與擴大與有過失，伊公司自得主張民法第217條過失相抵，請求減輕或免除賠償金額。

（三）依勞退條例第31條第2項規定，勞工請求雇主賠償短少提繳新制勞退金之損害賠償請求權，其消滅時效為5年，則縱伊公司有短少提繳勞退金之情事，自原告於108年2月自請離職往前回溯5年，原告於100年3月至103年12月25日間

之損害賠償請求權，已罹於5年消滅時效。

（四）聲明：

1、原告之訴駁回；

2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷第165頁、第231至232頁）：

（一）原告於108年2月14日自請離職。

（二）原告任職被告公司期間，被告公司係以原告之底薪為勞退金提繳之依據。

四、本件爭點（見本院卷第232頁）：

（一）原告依勞退條例第31條第1項規定請求被告公司補提繳勞退金是否有理由？金額若干？被告公司為時效抗辯，是否有理由？

（二）原告就被告公司短少提繳勞退金是否與有過失？如有，過失比例為何？

五、得心證之理由：

（一）原告請求被告公司補提繳勞退金是否有理由？金額若干？被告公司為時效抗辯，是否有理由？

1、按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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% ，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第2項規定參照。又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。前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅，勞退條例第31條亦定有明文。次按，勞退條例第15條第2項規定：「勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年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。」；勞退條例施行細則第15條第2項則規定：「勞工

每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。」

2、經查：

（1）原告自100年3月起至108年1月間之每月工資詳如附表「工資總額」欄乙節，有原告提出之薪資明細表影本1份在卷（見本院卷第103至149頁），觀諸原告任職被告公司期間之每月工資不固定，依勞退條例第15條第2項及勞退條例施行細則第15條第2項規定，應以最近3個月工資之平均為準，於當年3月、9月調整，故本院依前揭規定計算原告前3個月平均工資，比對勞工退休金提繳工資分級表得出月提繳工資，再以雇主每月應負擔之提繳率6%計算應提繳金額各詳如附表「月提繳工資」、「應提繳」欄所示，而被告公司已提繳之勞退金詳如附表「實際提繳」欄所示，亦有原告之已繳納勞工個人專戶明細資料可憑（見本院卷第205至227頁），故原告自100年3月起至108年1月各月遭短少提繳之勞退金差額即如附表「差額」欄所示，總計為96,692元，原告請求95,324元，亦無不可。

（2）被告公司雖抗辯：兩造已合意由伊公司以底薪為原告提繳勞退金，縱因而產生差額，此差額亦屬原告捨棄之權利，原告不得依勞退條例第31條規定向伊公司請求云云，惟勞退條例之立法目的既係為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展而設，故有關退休金之提繳、勞工退休年金保險等規定，均為最低之勞工退休生活條件之保障，又雇主與勞工於協商地位上本不平等，如事前協議預為低於勞退條例第14條第1項勞退金提繳比例之變更，抑或變更提繳之方式，無疑使勞退條例形同虛設，故勞退條例之規定，應屬強制規定，縱雇主與勞工間曾事前約定以底薪提繳勞退金，亦應認此約定違反勞退條例之強制規定而屬無效，是被告公司此部分抗辯尚乏依據。

（3）被告公司固抗辯：縱伊公司有短少提繳勞退金之情事，

自原告於108年2月自請離職往前回溯5年，原告於100年3月至103年12月25日間之損害賠償請求權，已罹於5年消滅時效云云，然勞退條例第31條第2項係規定：同條第1項之請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅，足見勞退金損害賠償請求權，應自「勞工離職」時起算，因5年間不行使而消滅，而非指勞工僅得請求起訴回溯前5年之損害賠償。本件原告於108年2月14日自請離職（見前述不爭執事項（一）），迄原告於108年12月25日提起本件訴訟，尚未屆滿5年，被告公司為時效抗辯，顯屬無據。

（二）原告就被告公司短少提繳勞退金是否與有過失？如有，過失比例為何？

1、按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額，或免除之。重大之損害原因，為債務人所不及知，而被害人不預促其注意或怠於避免或減少損害者，為與有過失，民法第217條第1、2項定有明文。再按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明文。

2、經查：

被告公司雖抗辯：原告明知並同意伊公司以底薪為原告提繳勞退金，原告對之發生與有過失云云，惟原告否認其有與被告公司為上述約定，被告公司就前揭抗辯始終未舉證證明之，難認原告就被告公司以底薪為原告提繳勞退金乙節有何過失，是被告公司前揭辯解，實乏依據。

六、綜上所述，原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告公司提繳95,324元至其勞退專戶，為有理由，應予准許。

七、兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行或免為假執行，惟本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

八、據上論結，原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、勞

動事件法第15條、第44條第1項、第2項之規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　15　日

勞動法庭　法　官　方祥鴻

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日之不變期間內，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　　109　　年　　7　　月　　15　　日

書記官　鍾尚勳