

臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞簡字第15號

原告 孫義勝

訴訟代理人 陳學驊律師(法扶律師)

被告 易佳電子商務有限公司

法定代理人 陳志誠

訴訟代理人 張立宏

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年6月14日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣313,479元，及自民國111年4月17日
起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣17,946元至原告設於勞動部勞工保險局之
勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之86，餘由原告負擔。

五、本判決第一、二項得為假執行。但被告如各以新臺幣313,47
9元、新臺幣17,946元為原告預供擔保後，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國109年10月1日起受僱於被告，擔
任業務工程人員職務，雙方約定每月工資為新臺幣（下同）
40,000元，薪資及車資補貼不定期以轉帳或現金方式給付。
110年8月間，被告詢問原告可否移轉勞保投保單位，原告同
意後，竟於同年11月底收受全民健康保險及國民年金保險繳
費單，原告始知悉遭被告於同年9月30日退保，且未將原告
移轉投保單位。另於同年12月間，被告依勞動基準法（下稱
勞基法）第11條第4款終止兩造間勞動契約，並提供非自願

離職證明書予原告；又因原告任職期間，被告陸續積欠原告薪資及代墊款項，另於同年12月13日，由被告公司業務經理張立宏代表與原告簽署薪資還款契約書（下稱系爭還款契約），約定被告應返還原告任職期間所積欠之薪資及代墊款項共計313,479元。惟被告簽署系爭還款契約後，並未依約給付相關費用，原告遂向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市人力資源管理協會於111年2月16日召開調解會議，但被告未出席而調解不成立，爰依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項前段、第23條第1項、民法第179條規定，請求被告給付積欠工資及代墊款共計313,479元。又原告經被告於110年12月31日依勞基法第11條第4款解僱，解僱前6個月之平均工資為40,000元，則原告得向被告請求資遣費24,946元及20日之預告工資26,230元。再被告自110年9月30日起，即未為原告提繳同年10月至12月共3個月計7,380元之勞工退休金（下稱勞退金），且退保前被告未為原告提繳足額勞退金，共計短少11,376元，併依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條規定，請求被告如數提繳至原告設於勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。並聲明：(一)被告應給付原告364,655元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳18,756元至原告之勞退專戶。(三)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告公司採責任制，公司打卡部分為原告負責。被告於110年12月13日接獲原告以通訊軟體LINE通知做到月底，且未對工作職責進行交接，另於同年月中旬向被告表示欲申請失業補助，要求被告開立非自願離職證明書，被告要求原告到律師處簽署競業禁止及保密條款，但原告拒簽，後來卻以詐欺所得之非自願離職證明書申請給付，且持未完成之系爭還款契約來進行調解。當初約定30,000元薪資含勞健保及勞退，且有3個月試用期，試用期薪水為25,000元，過試用期後為40,000元薪資，但後來2個月，因原告覬覦女色

洩漏公司機密，致被告損失100萬餘元，且被告合作夥伴亦無法繼續經營。被告表示無法再聘請原告，原告表示願為公司損失提出補償，請求被告再給予機會，兩造遂約定原告薪資自110年1月起，僅得盡量給到30,000元，如被告有賺錢再調回40,000元，再原告提出之積欠薪資及代墊款資料並非實在，例如110年10月29日有交付現金10,000元予原告，但原告並未登記上去；110年3月的20,000餘元也是有爭執。況系爭還款契約亦無被告公司大小章，係張立宏願意以私人名義將款項補足。再當初有與原告協商自110年10月起，將其勞健保轉到訴外人盛群媒體股份有限公司（下稱盛群公司），經原告同意後，但「盛群媒體」負責人一直沒有處理此事等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回；(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見本院勞簡卷第45頁）：

(一)原告自109年10月1日起受僱被告公司擔任業務工程人員，每月薪資由被告於每月5日或24日匯款至原告薪領帳戶或支付現金。

(二)被告自109年10月8日起，以月投保薪資25,200元為原告投保勞健保，自110年9月30日起，即將原告退出勞保，並停繳勞退金，自同年10月1日起，將原告健保自被告公司轉出。

(三)原告與被告所屬業務經理張立宏曾簽立系爭還款契約。

(四)原告曾於110年12月13日以通訊軟體LINE傳送「2. 薪資還款契約書與附件一，如果沒有問題，還請用印一式兩份，請這兩天提供給我，感謝」、「3. 麻煩幫我開立『非自願離職證明』，讓我可以申請失職補助，謝謝」、「5. 小弟我就做到這個月底，謝謝大家」等語至被告公司LINE群組。

(五)原告曾於110年12月15日以通訊軟體LINE傳送「請問一下，薪資還款契約書、非自願離職證明，今天明天可以提供給我嗎？印出來，我過去拿也沒關係的，我要去申請補助」等語至被告公司LINE群組。

(六)原告於111年1月27日申請勞資爭議調解，同年2月16日因被

01 告未出席而調解不成立，原告於調解期日請求被告給付資遣
02 費、工資、提繳勞退金及幫公司支付費用等。

03 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

04 (一)兩造約定每月工資為何？

05 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證責任，民
06 事訴訟法第277條前段定有明文。被告抗辯兩造自110年1月
07 起有減少薪資或報酬之合意，惟為原告否認，則依前揭說
08 明，被告自應就其與原告有合意達成減少薪資或報酬之事實
09 負舉證責任。

10 2.查，被告自陳：當初與原告約定月薪為40,000元，前3個月
11 試用期月薪為25,000元等語（見本院專調卷第344頁），可
12 見兩造確實曾約定原告之月薪為40,000元。另查，依原告提
13 出110年12月10日與被告所屬業務經理張立宏之錄音譯文內
14 容略以：「（張立宏：）你現在薪水是用多少去算？」、
15 「（原告：）四萬阿，因為第一次去年的10月你說用兩萬五
16 阿，然後隔月再換成四萬。」、「（張立宏：）嗯。」（見
17 本院勞簡卷第21頁），此亦為被告所不爭執（見本院勞簡卷
18 第42頁），堪認兩造就109年10月之薪資合意以25,000元計
19 算，自109年11月起之薪資則以40,000元計算。

20 3.被告固辯稱：因原告違反被告公司事項導致公司合約無法進
21 行，故被告向原告表示從110年1月開始，每月只能給付薪資
22 30,000元云云（見本院專調卷第344頁），惟至原告有無違
23 反被告公司何種事項，因而導致被告何種損失，兩造是否合
24 意月薪減為每月30,000元，未見被告舉證以實其說，難認可
25 採。

26 4.況被告復自陳：後來被告與原告議定，薪水盡量給到30,000
27 元，如果公司賺錢再幫他調回40,000元，另非自願離職證明
28 書是被告公司人事劉瑞琪蓋的，因原告於110年12月間說要
29 去申請失業補助，因為他說我們薪水沒有給齊，也不知道之
30 後能否繼續在我們這邊上班，請我們蓋非自願離職證明給他
31 等語（見本院專調卷第325、345頁），益證兩造約定工資為

01 每月40,000元。

02 5.綜上，被告片面減少薪資或報酬時，因被告承諾將來會補足
03 之情形下，原告繼續提供勞務，亦與常情相符，暨被告並未
04 舉證證明兩造自110年1月起有減少薪資或報酬之合意，則兩
05 造約定之薪資每月為40,000元，堪可認定。

06 (二)兩造終止勞動契約時間、原因為何？

07 按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
08 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法雖無明文禁止
09 勞雇雙方以合意資遣方式終止勞動契約，然仍應勞雇雙方就
10 該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，始得謂已合意
11 終止勞動契約。查：

12 1.依被告所提出，原告曾於110年12月13日在通訊軟體LINE被
13 告公司群組傳送訊息，內容略以：「小弟我就做到這個月
14 底，謝謝大家」（見本院專調卷第333頁），且為兩造所不
15 爭執〔見兩造不爭執事項(四)〕，可見當時原告主動提出離職
16 一事。

17 2.原告固主張被告係以勞基法第11條第4款有關被告業務性質
18 變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置而終止兩
19 造間勞動契約云云（見本院專調卷第346頁），然查，原告
20 未就被告有此情形舉證以實其說。另被告固曾於原告離職
21 時，開立非自願離職證明書予原告，有原告所提出之該證明
22 書1份在卷可查（見本院專調卷第49頁），惟此證明書開立
23 經過，原告陳稱：當初我請被告開非自願離職證明書給我，
24 因為我在開這張證明書之前，我就有跟被告說我要離職，因
25 為被告沒有給我足夠的薪水，也沒有投保勞健保，我在群組
26 上說我做到12月底，請被告開立非自願離職證明書等語（見
27 本院專調卷第345頁），並有兩造不爭執之110年12月13、15
28 日通訊軟體LINE對話紀錄附卷可證〔見本院專調卷第333、3
29 35頁、兩造不爭執事項(四)、(五)〕，未見原告主張被告有何業
30 務性質變更而有減少勞工必要之情，且係原告主動要求被告
31 開立非自願離職證明書，已難認被告對於兩造以資遣方式終

01 止勞動契約之表示有何同意而承諾。

02 3.參以非自願離職證明書上之離職原因固勾選勞基法第11條第
03 4款（見本院專調卷第49頁），然開立日期、離職日期均載
04 為「110年9月30日」，顯與原告離職日期有所落差，佐以非
05 自願離職證明書之開立過程，被告辯稱：該非自願離職證明
06 書是原告拿來叫我們人事蓋章，離職日期也是原告要求的，
07 因為原告說他要去申請失業補助等語（見本院專調卷第345
08 頁），則開立非自願離職證明書之緣由兩造各執一詞，益證
09 兩造就合意以資遣終止勞動契約之必要之點，顯未意思表示
10 合致，難謂兩造已合意以資遣方式終止勞動契約。

11 4.綜上，原告主張兩造以資遣方式終止兩造間勞動契約，為無
12 可採。

13 (三)原告請求被告給付積欠工資及代墊款共計313,479元，是否
14 有理？

15 1.按工資應全額直接給付勞工；又工資之給付，除當事人有特
16 別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供
17 工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。依本法終止勞
18 動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2
19 項前段、第23條第1項、勞基法施行細則第9條分別定有明
20 文。

21 2.查，兩造約定原告每月薪資為40,000元，已如前述。另兩造
22 約定由原告代墊被告相關款項後，再由原告事後向被告請款
23 等情，為兩造所不爭執（見本院勞簡卷第23、42頁），而依
24 原告提出之明細及系爭還款契約中（見本院專調卷第23、53
25 頁；勞簡卷第35頁），原告已支付公司費用198,098元、任
26 職期間實收薪資402,503元、被告須支付原告任職期間之薪
27 資共585,000元，合計被告積欠原告380,595元（ $585,000 - 402,503 + 198,098 = 380,595$ ），惟被告對原告提出之金額不
28 爭執（見本院勞簡卷第43頁），則原告僅請求313,479元，
29 應屬有理。
30

31 3.被告雖辯稱：110年10、11月最後一次有交付原告10,000元

費用，原告卻未記載，另外薪資部分，我們不認定是40,000元云云（見本院勞簡卷第43頁），有關被告所辯薪資部分，本院已認定如前，另被告對於業已清償10,000元之費用部分，迄未舉證證明，亦難據為有利於被告之認定。

4.綜此，原告請求被告給付積欠工資及代墊款共計313,479元，為有理由。

(四)原告請求被告給付資遣費、預告工資，是否有理？

按雇主應發給勞工資遣費者，以雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，或雇主有勞基法第14條第1項所列各款情形之一，經勞工不經預告終止契約者等為限，為勞退條例第12條所明定。而雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，且未依勞基法第16條第1項各款所定期間預告終止者，勞工始得請求發給預告期間工資，觀諸勞基法第16條規定內容亦明。查，原告請求被告給付資遣費、預告工資係以兩造以資遣方式終止勞動契約為前提，惟兩造就以資遣方式終止勞動契約並未意思表示合致，原告亦未舉證被告有何以資遣方式主動終止兩造間勞動契約，兩造間勞動契約係於110年12月31日經原告為離職之意思表示而終止，均詳前述，足見兩造間勞動契約非由被告依勞基法第11條或第13條但書規定終止，亦非由原告依勞基法第14條規定終止，依上開說明，原告自不得請求給付資遣費、預告工資，其依勞退條例第12條、勞基法第16條規定，請求被告給付資遣費24,946元、預告工資26,230元，均核非正當。

(五)原告請求被告補提繳勞退金18,756元，是否有理？

1.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退專戶；雇主每月負擔之勞退金提繳率，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項分別規定明確。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該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

01 休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月
02 提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收
03 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定
04 請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求
05 雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以
06 回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨採相
07 同見解）。

08 2.查被告自109年10月8日起至110年9月30日止，僅按月提繳工
09 資25,200元為原告提繳勞退金，有原告勞退金（勞退新制）
10 提繳異動明細表在卷可按（見本院專調卷第44頁），此亦為
11 兩造所不爭執〔見兩造不爭執事項(二)〕，而可見被告未依勞
12 退條例之規定，各按原告每月實際領取之薪資為原告提繳退
13 休金至其個人退休金專戶。

14 3.原告每月薪資為40,000元，已如前述，則其每月月提繳工資
15 應為40,100元，被告為原告提繳勞退金每月應為2,406元（4
16 0,100×6%），惟被告自109年10月至110年9月共12個月僅按
17 月為原告提繳1,512元（25,200×6%），是此部分尚有差額1
18 0,728元（2,406－1,512＝894，894×12＝10,728）。另110
19 年10月至同年12月共3個月，被告未按原告每月實領薪資依
20 勞退金月提繳分級表為原告提繳勞退金，則被告尚應補提繳
21 此部分勞退金7,218元（2,406×3）。

22 4.被告固辯稱：當時有與原告合意自110年10月起將原告勞健
23 保轉到盛群公司，但盛群公司沒有處理此事等語（見本院專
24 調卷第344-345頁），並提出兩造通訊軟體LINE對話紀錄為
25 證（見本院專調卷第329頁），亦經本院當庭勘驗被告與盛
26 群公司「盛群/黃...Gina」間之110年8月27日通訊軟體LINE
27 對話紀錄內容略以：「（「盛群/黃...Gina」：）傳送檔名
28 『易佳投保名單.xlsx』，瑞琪～午安～再麻煩協助填寫名
29 單喔～感謝」、「（被告：）好」；同年月30日通訊軟體LI
30 NE對話紀錄內容略以：「（「盛群/黃...Gina」：）瑞琪午
31 安～～我這邊等待通知再和你討論勞健保部分～～謝謝」、

「（被告：）好的」；同年月31日通訊軟體LINE對話紀錄內容略以：「（被告：）『傳送原告基本資料』」、「（「盛群／黃...Gina」：）目前我這邊和靜雯討論下喔～～謝謝」、「（被告：）好」在卷（見本院勞簡卷第41頁），而原告亦陳稱：確實有此事，但我不知道有被退保，被告說會幫我轉到盛群公司，後來並沒有加保到盛群公司，當時沒有提到勞退金等語（見本院專調卷第345頁；勞簡卷第40頁），核與被告陳稱：勞退部分我們沒有提到等語（見本院勞簡卷第40頁），可知兩造間確實有約定將原告之勞健保資料轉出至盛群公司，惟未見兩造就勞退金之提繳有何約定，復觀諸被告亦陳稱：這部分是我們的疏失，我們願意就此部分被處罰，我們將原告加保到盛群公司後，仍然給付薪水給原告，一直到原告離職等語（見本院勞簡卷第41頁），益證被告於110年9月30日停繳原告勞退金後，仍持續給付原告薪資，自應依前揭規定為原告提繳此部分勞退金。

5.綜此，原告請求被告補提繳勞退金共計17,946元，為有理由，惟逾上開範圍之請求，則屬無據，不應准許。

五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別有定明文。本件原告請求被告給付欠薪及代墊費用部分，均以支付金錢為標的，其中各月薪資應於次月5日或24日給付〔見兩造不爭執事項（一）〕，為定有期限之債權，原告就二者（共313,479元）均僅請求自起訴狀繕本送達翌日即111年4月17日（於111年4月6日寄存送達，經10日即111年4月16日生效，見本院專調卷第285頁）起算法定遲延利息，亦屬有理。

六、綜上所陳，原告基於勞動契約、勞基法、勞退條例等法律關係，請求被告公司給付如主文第1項所示之金額及利息，及如主文第2項所示之金額，為有理由，應予准許。逾此範圍

之主張，洵屬無據，應予駁回。又本判決第1、2項係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告公司預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回，附此敘明。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 6 月 30 日
勞動法庭 法 官 謝志偉

正本係照原本作成。

兩造如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀；若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

書記官 邱淑利

中 華 民 國 111 年 7 月 1 日