臺灣新北地方法院三重簡易庭小額民事判決

108年度重勞小字第46號

原　　告　梁育愷
訴訟代理人　蕭守厚律師
被　　告　聖保羅林口有限公司
法定代理人　蔡金峯
訴訟代理人　邱明志

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國109年2月26日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣叁萬貳仟陸佰貳拾壹元，及自民國一百零八年十二月二十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣伍仟壹佰零貳元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔新臺幣玖佰伍拾陸元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如分別以新臺幣叁萬貳仟陸佰貳拾壹元、伍仟壹佰零貳元為原告供擔保或將請求標的物提存，依序就本判決第一、二項得免為假執行。

理由要領

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或縮減應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時原聲明請求：「（一）被告應給付原告新臺幣（下同）32,605元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息。（二）被告應提繳16,560元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱原告退休金專戶）。」嗣原告於民國109年2月26日當庭將上開（二）之聲明變更為請求：「被告應提繳6,830元至原告退休金專戶。」（一）之聲明則維持不變。此核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，

應予准許。

二、原告起訴主張：

（一）原告自107年10月1日起受僱於被告，擔任主廚職務，工作地點在新北市林口區，約定每月工資55,000元（包含本薪獎金、其他經常性津貼等），被告依法應替原告投保勞、健保及按月提繳每月工資6%之退休金至原告退休金專戶。而被告公司營業項目為牛排及鐵板燒，其中牛排部分，原先由原告及另一名同事共同負責，但該同事於108年9月份離職，牛排部分全由原告1人獨自負責，嗣因被告人手不足，於108年9月間，負責煮湯品之員工因湯品內容不實，被告明知非原告所為，卻將責任推給原告，進而記原告一大過並扣工資2,500元；此時，原告亦發現被告替原告投保勞保及提繳退休金時，將投保薪資金額以多報少，僅以34,800元申報，違反相關勞工法令，致損害原告之權益，原告遂在排定之例休日即108年10月15日當天，寄發存證信函通知被告，主張被告有將投保薪資金額以多報少及預扣工資等情形，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定，終止雙方間之勞動契約。之後，原告並向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，分別請求被告給付108年9月份被扣工資2,500元、10月份工資、提繳不足工資6%之退休金、資遣費、特別休假7日未休之工資及開立非自願離職證明書等，但未獲被告同意，以致調解不成立。此時，被告明知原告已寄發存證信函終止勞動契約，卻仍於同年10月23日，以原告曠職多日為由開除原告。因被告拒絕原告之請求，原告自得依勞基法第22條第2項、第26條、第38條第1項、第4項、勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項等規定及勞動契約之約定，請求被告公司給付下列之項目及金額：

1資遣費28,273元：按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業

災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。」勞工退休金條例第12條第1項定有明文。本件原告任職被告期間之工作年資為1年又15日（自107年10月1日起至108年10月15日止），資遣費計算之基數為25/24（計算式：1/2×（1＋1/12×15/30)＝25/24）；而原告終止契約前6個月即108年4至9月之工資總額339,270元（計算式：55,545元＋56,757元＋56,425元＋56,500元＋56,725元＋56,500元=339,270元，惟4月份之工資實際為56,757元，非56,545元，總額為339,664元，應予補充），換算成月平均工資為56,545元（計算式：339,270元÷ 6=56,545元；實際為56,611元）。準此，原告請求被告給付之資遣費為28,273元（計算式：55,545元× 25/24× 1/2＝28,273元，實際為29,485元）。

2.特別休假未休工資12,833元：按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：....。二、一年以上二年未滿者，七日。」「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」勞基法第38條第1項第2款、第4項前段定有明文。本件原告任職被告期間滿1年以上未滿2年，應有7日之特別休假，因原告終止勞動契約而未休，依原告每月工資55,000元核算，被告應給付原告12,833元（計算式：55,000元÷ 30× 7＝12,833元）。

3.短少之工資30,000元：按「工資應全額直接給付勞工。」「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。」勞基法第22條第2項前段、第26條分別定有明文。被告確實於108年9月間預扣原告工資2,500元，且原告於108年10月15日終止勞動契約時，被告尚未給付10月份工資27,500元，合計被告應給付原告短少之工資共30,000元

（計算式：2,500元＋27,500元=30,000元）。

4以上合計，原告得請求被告給付之金額共71,106元（計算式：28,273元＋12,833元＋30,000元＝71,106），扣除被告於勞資爭議調解不成立之後給付原告之10月份工資、特別休假未休工資共38,501元，被告尚應給付原告32,605元（計算式：71,106元－38,501元=32,605元）。

5提繳不足之退休金6,830元：按「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百分之六，勞工退休金條例第六條第一項、第十四條第一項定有明文。依同條例第三十一條第一項規定，雇主未依該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。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二十四條第一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，勞工之財產受有損害，自得依該條例第三十一條第一項規定請求損害賠償；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未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。」（最高法院101年度台上字第1602號判決要旨參照）原告任職被告公司期間，被告雖有按月提繳退休金至原告退休金專戶，但係以34,800元級距計算退休金，每月僅提繳2,088元，非以原告實際投保薪資級距57,800元計算並提繳退休金，致有不足，被告於勞資爭議調解不成立之後雖補提繳部分退休金，惟於107年10月份至108年9月間，被告所提繳之退休金仍不足6,830元，被告應再補足之。

（二）為此，爰提起本件訴訟，並聲明請求：「（一）被告應給付原告32,605元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，

按年息5%計算之法定遲延利息。（二）被告應提繳6,830元至原告退休金專戶。」

三、被告則求為判決駁回原告之訴，並辯稱：原告是在108年10月15日自己提出離職，當天早上11時原告向被告之副店長說，自己只做到今天，副店長說可否今日就寫正式的離職單，原告說下午就會知道，被告則是以原告曠職3天以上為由，在108年10月23日開除原告；另被告於108年9月扣原告薪資2,500元，原因是原告擔任主廚，餐飲不符合公司標準，依員工規章記大過1支並扣薪；又被告已於108年12月31日補提撥10,350元退休金至原告退休金專戶等情。

四、原告主張其自107年10月1日起受僱於被告，擔任主廚職務，工作地點在新北市林口區，約定每月工資55,000元（包含本薪獎金、其他經常性津貼等），被告依法應替原告投保勞、健保及按月提繳每月工資6%之退休金至原告退休金專戶等事實，業據其提出勞工保險被保險人投保資料表（載明被告自107年10月1日起僱用原告）為證，並為被告所不爭執，堪信為真實。

五、原告另主張被告公司營業項目為牛排及鐵板燒，其中牛排部分，原先由原告及另一名同事共同負責，但該同事於108年9月份離職，牛排部分全由原告1人獨自負責，嗣因被告人手不足，於108年9月間，負責煮湯品之員工因湯品內容不實，被告明知非原告所為，卻將責任推給原告，進而記原告一大過並扣工資2,500元；此時，原告亦發現被告替原告投保勞保及提繳退休金時，將投保薪資金額以多報少，僅以34,800元申報，違反相關勞工法令，致損害原告之權益，其遂在排定之例休日即108年10月15日當天，寄發存證信函通知被告，主張被告有將投保薪資金額以多報少及預扣工資等情形，終止雙方間之勞動契約等事實，亦據其提出被告出具之108年9月16日公告（下稱系爭公告，內容載記原告一大過，扣當月薪資2,500元）、勞工保險被保險人投保資料表（載明投保薪資34,800元）、已繳納勞工個人專戶明細資料、原告

於108年10月15日所寄發之蘆竹光明郵局存證號碼000276號存證信函等為證，被告雖否認之，並以前揭情詞置辯。經查：按「工資應全額直接給付勞工。」又「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：....。五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」勞基法第22條第2項前段、勞基法第14條1項第5款、第6款分別定有明文。本件被告不爭執原告受僱時之月薪為55,000元，則依勞工退休金條例第14條第1項規定：「雇主應為第七條第一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六。」及中央主管機關即勞動部依同條第4項規定：「第一項至第三項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之。」所發布自000年0月0日生效之「勞工退休金月提繳分級表」，被告即應依該分級表第7組第38級所定之月提繳工資55,400元，每月為原告提繳6%退休金3,324元（計算式：55,400元x 6%＝3,324元），然依告所提出之已繳納勞工個人專戶明細資料，可知被告於107年10月至108年9月間，每月只依月提繳工資34,800元為原告提繳退休金2,088元，容有不足，已違反勞工退休金條例前開規定，並損害原告之權益；另依原告提出之系爭公告，被告確實於108年9月間，以原告製作湯品內容不實為由懲戒原告，記一大過並扣當月份工資2,500元，此為被告所不爭執，然原告否認有製作湯品內容不實之行為，被告對此事實僅以系爭公告加以處罰，容有不足，於本院審理中復未舉證明原告確實有上開足以受懲戒之具體事實，則其扣薪處置，並非適當有據，已構成不依勞動契約給付原告工作報酬之情形，亦違反勞基法第22條項前段規定，損害原告之權益，則原告於108年10月15日當天，寄發存證信函通知被告，主張被告有將投保薪資金額以多報少及預扣工資等情形，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止雙方間之勞動契約，洵屬有據

，而被告係於同日收受，此有原告提出之回執為證，顯見兩造間之勞動契約業經原告於108年10月15日合法終止。雖被告辯稱原告是在108年10月15日自己提出離職，並以原告曠職3天以上為由，在108年10月23日開除原告（即終止勞動契約），但並未舉證證明原告自行申請離職之事實，且原告既已合法於108年10月15日終止契約在先，被告自不得再行於之後終止契約，其終止契約之行為，不生效力，併此敘明。

六、原告終止契約後，得請求被告給付於其任職期間之項目及金額，分別說明如下：

（一）資遣費部分：按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。」勞工退休金條例第12條第1項定有明文。另此所謂之平均工資，依勞基法第2條第4款規定，係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期，間之總日數所得之金額（即日平均工資），乘以30日即為月平均工資。本件原告既已依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間之勞動契約，則原告依前開規定請求被告給付資遣費，洵屬有據。另原告係自107年10月1日起受僱於被告，迄108年10月15日終止契約時止，原告之工作年資為1年又15日；至於原告終止勞動契約前6個月（即108年10月15日回溯至108年4月16日，共183日）之平均工資多少？按工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與，勞基法第2條第3款定有明文。又依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競賽獎金、

研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。故而工資應係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇，至屬灼然（最高法院79年度台上字第242號判決意旨參照）。查本院依兩造提出之原告薪資單，審酌原告於上開期間所領之工資中，扣除部分非經常性給與（如全勤獎金、考核加給、伙食津貼....等）後，原告每月所得經常性給與之工資不足兩造所約定之55,000元（原告主張月平均工資達56,545元，容非有據），然兩造既約定原告每月之工資為55,000元，即應以此數額計算原告得請求被告給付之資遣費。而本件原告係自107年10月1日起受僱於被告，迄至108年1月15日契約終止之日止，工作年資共1年15日，依前開規定計算，原告得請求被告給付之資遣費為28,646元（計算式：55,000元x（ 1＋15/30/12）x 1/2＝28,646元，元以下四捨五入，下同，原告誤算為28,273元）。

（二）特別休假未休工資部分：按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。....。」「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」勞基法第38條第1項第2款、第4項前段定有明文。再按「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。」勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目另定有明文。本件原告主張其於終止契約後有7天特別休假未休，得請求被告給付未休工資乙節，為被告所不爭執，核屬有據。據此核算，原告得請求被告給付之特別休假未休工資為12,833元（計算式：55,000元x 7/

30＝12,833元）。

（三）短少之工資部分：本件被告扣原告108年9月份工資2,500元，非適當有據，已如前述，自應返還原告此遭扣之工資；另原告於108年10月15日終止勞動契約時，被告尚未給付10月份中15天之工資27,500元　計算式：55,000元x 15/30（依民法第123條第2項規定之「每月為30日」及勞動部從民國57年「基本工資每月600元，每日20元」至86年「每月15,840元，每日528元，每小時66元」歷年發布之基本工資計算方式定之）＝27,500元ㄨ，亦為被告所不爭執，合計原告得請求被告給付短少之工資共30,000元（計算式：2,500元＋27,500元＝30,000元）。

（四）以上合計，被告應給付原告之資遣費、特別休假未休工資及短少工資共71,479元（計算式：28,646元＋12,833元＋30,000＝71,479元）。扣除被告於勞資爭議調解不成立之後給付原告之108年10月份工資、特別休假未休工資共38,858元（原告誤算為38,501元，因原告應自行負擔之勞保費357元，亦屬被告已給付之工資），此有原告出之該月份薪資單在卷可徵，被告尚應給付原告32,621元（計算式：71,479—38,858=32,621元，原告誤算為32,605元）。

七、再按「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百分之六，勞工退休金條例第六條第一項、第十四條第一項定有明文。依同條例第三十一條第一項規定，雇主未依該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。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二十四條第一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，勞工之財產受有損害，自得依該條例第三十一條第一項規定請求損害賠償；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未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。」（最高法院101年度台上字第1602號判決要旨參照）本件兩造約定原告每月之工資為55,000元，於勞動契約成立時，被告即應按此工資數額為原告提撥退休金，依勞動部發布自000年0月0日生效之「勞工退休金月提繳分級表」，被告即應依該分級表第7組第38級所定之月提繳工資55,400元，每月為原告提繳6%退休金3,324元（計算式：55,400元x 6%＝3,324元），已如前述，原告雖主張其月工提繳工資為57,800元，然其係以事後浮動之每月薪資計算月提繳工資，容有未洽。而被告於107年10月至108年9月間，每月只依月提繳工資34,800元為原告提繳退休金2,088元，容有不足，已如前述，則原告請求被負損害賠償責任，將未足額提繳之退休金繳納至其退休金專戶，核屬有據。經核算，於107年10月至108年9月間，被告共應為原告提繳12個之退休金39,888元（計算式：3,324元x 12＝39,888元），惟依原告所提被告於勞資爭議調解不成立之後補提繳部分退休金之最新已提繳勞工個人專戶明細資料，可知被告於107年10月至108年9月間，為原告所提繳之退休金共34,786元（計算式：2,088元＋70元＋2,088元＋2,088元＋2,088元＋2,088元＋3,468元＋3,468元＋3,468元＋3,468元＋3,468元＋3,468元＋3,468元＝34,786元），則被告未足額提繳之退休金為5,102元（計算式：39,888元－34,786元＝5,102元）。

八、綜上所述，原告依勞動契約、勞基法、勞工退休金條例等相關規定，提起本件訴訟，並聲明請求：如主文第1、2項所示（第1項之108年12月26日為起訴狀繕本送達翌日），為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

九、末按本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2項規定；又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。前項情形，法院應同時宣告雇主得供

擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第51條第2項前段、第44條第1項、第2項分別定有明文。本件係於勞動事件法於109年1月1日施行前已繫屬之勞動事件，自應適用前開規定，故本判決原告勝訴部分，爰依職權宣告執行，並同時宣告被告得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行如主文第5項所示。

十、本件訴訟費用為1,000元，併依職權確定由被告負擔956元，餘由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　16　　日

法　官　趙義德

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。二、依訴訟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（須附繕本），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上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　16　　日

書記官　張裕昌