臺灣桃園地方法院民事簡易判決

107年度壢勞簡字第31號

原　　告　劉丞翔
訴訟代理人　陳明政律師
被　　告　腓利門股份有限公司
法定代理人　陳建米
訴訟代理人　陳益盛

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108 年5 月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）182,815 元，及自民國107 年7 月25日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告應提繳35,724元勞工退休金至原告勞工退休金專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用2,430 元，其中2,337 元由被告負擔，餘由原告負擔。

五、本判決第1 、2 項得假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

本件原告起訴時原聲明：被告應給付原告183,750 元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息；嗣於民國108 年1 月30日具狀變更聲明為：㈠被告應給付原告191,541 元，及其中183,750 元部分自支付命令繕本送達翌日起，暨其中7,791 元部分自民事補充理由暨訴之追加狀送達翌日起，均至清償日止，按年息5 %計算之利息。㈡被告應提撥35,724元至原告之勞工退休金專戶；㈢願供擔保請准宣告假執行（見本院卷第169 頁）。經核原告上開訴之聲明之變更及追加，均係本於兩造間勞動契約之同一事實，與原請求基礎之訴訟資料、證據資料均得相互援用，堪認屬請求之基礎事實同一，與民事訴訟法第255 條第1 項但書第2 款之規定相符合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告於104年8月15日起任職於被告公司，每月薪資為45,000元。被告公司於107年5月31日因故歇業，斯時尚積欠原告107年4月及5月工資共計90,000元。又原告任職被告公司年資達2年10月，是被告應於20日前預告終止勞動契約，然被告於107年5月31日始因歇業為由通知原告終止兩造間勞動契約，是被告公司應給付原告20日之預告工資30,000元（計算式：45,000/30x 20=30,000），並依法給付資遣費63,750元（計算式：45,000x〈1+5/12〉=63,750，元以下四捨五入）。再被告自105年8月起即未依法為原告繳納健保費，詎被告竟仍持續自原告薪資中扣繳健保費每月371元，是被告自105年9月至107年5月31日止受有扣款原告每月健保費總計7,791元之利益（計算式：371x21=7,791）。又被告自106年4月起亦未為原告提撥勞工退休金，依勞工退休金月提繳工資分級表，被告應按月為原告提撥2,748元（45,800x6%=2,748），是自106年5月至107年5月31日被告共計應提撥35,724元（計算式：2,748x13=35,724）。為此，爰依勞動契約、勞動基準法及不當得利之法律關係提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付原告191,541元，及其中183,750元部分自支付命令繕本送達翌日起，暨其中7,791元部分自補充理由書狀送達翌日起，均至清償日止，按年息5％計算之利息。㈡被告應提撥35,724元至原告之勞工退休金專戶；㈢願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告並未提出其請求金額之法律依據及具體計算式；又被告並無永久停業之意，係因107年5月底被告營業址附近進行拓寬工程，嚴重影響被告之營運，在與訴外人即被告公司址出租人陳宏濡協議後約定被告公司在陳宏濡回租期間，部分員工須轉讓由其僱用，詎原告竟執此為由分別於107年6月10日、同年7月10日偷竊被告經營之店內物品並變賣，致被告公司無法繼續營業；再且該犯罪所得致被告與其擔任負責人之訴外人樂山茶業股份有限公司合計受有3,800,000元之損害，原告亦似有獲取上開犯罪所得，故被告以

此主張抵銷等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、原告主張其於104年8月15日起即任職於被告公司，其自107年6月1日起未再至被告公司任職，被告公司未給付原告107年4、5月薪資；原告於107年6月4日申請勞資爭議調解，被告公司未出席而致調解不成立等情，業據其提出與所述相符之打卡資料、原告所有兆豐國際商業銀行存摺封面暨交易明細、桃園市政府勞動局107年6月20日桃勞資字第1070052248號函附桃園市政府勞資爭議調解紀錄、原告勞工保險被保險人投保資料表（明細）暨投保資料表、原告全民健康保險保險費繳納證明暨保險對象加保記錄明細表、衛生福利部中央健康保險署108年5月9日健保桃字第1083053141號函暨所檢附原告104年至107年之保險費繳納證明等件為證（見本院107年度司促字第12376號卷，下稱支付命令卷，第11頁至第16頁、本院卷第10頁至第12頁、第14頁至第15頁、第41頁至第44頁、第181頁至第182頁、第260頁至第261頁、第262頁至第266頁），且為被告所不爭執，應堪信為真實。

四、原告復主張被告於107年5月31日因故歇業，尚積欠107年4月及5月工資90,000元。並依法應給付原告資遣費63,750元、預告工資30,000元而未給付；被告自105年8月起即未依法為原告繳納健保費，被告竟仍持續自原告薪資中扣繳健保費每月371元，是被告自105年9月至107年5月31日止受有扣款原告每月健保費總計7,791元之利益；再被告亦自106年4月起未為原告提撥勞工退休金35,724元等情，為被告所否認，並以前開情詞置辯。是本件爭點厥為：㈠原告請求被告給付積欠工資90,000元，有無理由？㈡原告請求被告給付資遣費63,750元及預告工資30,000元，有無理由？㈢原告請求被告給付未繳納健保費7,791元之利益，有無理由？㈣原告請求被告提繳勞工退休金35,724元，有無理由？㈤被告所為抵銷有無理由？若有，原告得請求之金額經抵銷後若干？

㈠原告請求被告給付積欠工資90,000元，有無理由？

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；報酬應依約定之期限給付之；工資應全額直接給付勞工，民法第482 條、第486 條前段、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2 項前段分別定有明文。又僱傭契約非要式契約，無論有無定期，皆無用書面訂立之必要（司法院21年院字第792 號解釋意旨參照）。是僱傭契約及勞動契約，均以當事人之一方提供勞務，而由他方就該勞務之給與給付報酬為其成立要件，且不以雙方訂立書面契約為要。本件原告主張其任職被告公司至107 年5月31日，然被告公司尚未給付同年4 、5 月份之薪資乙情，業如前所述，是原告請求被告公司給付積欠之107 年4 、5月份之薪資，自屬有據。再原告主張其每月薪資為45,000元等語，雖為被告所否認，然按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277 條定有明文。是雇主依勞動基準法之規定，本有保存工資清冊之義務，當有提出勞工工資清冊之可能性。故本院依兩造舉證之可能性及難易程度、與證據之距離、暨考量公平原則，倘雇主對於勞工主張之薪資有爭執，依民事訴訟法第277 條但書之規定，雇主對勞工約定薪資之內容之事實，自負有舉證責任。本件被告所提欲用以證明原告薪資之薪資表、薪資單等資料，迄至最後言詞辯論期日均未提出，被告顯然未能就其所謂原告薪資盡其舉證責任，自應將本件不能特定原告每月實際薪資之不利益歸於被告。且據證人即被告公司環中店店長周世國到庭證稱：其為被告公司環中店之店長，負責整家店營運管理，原告係負責該店中班之負責店長，其則為原告之主管，原告每月薪資含中班津貼為45,000元等語（見本院卷第67頁反面至第68頁），與原告所提107 年4 、5 月份月打卡資料所載「中班」班別，暨原告所有兆豐國際商業銀行存摺封面暨交易明細所載由被告公司匯入之薪資數額大致相符（見支付

命令卷第10頁至第12頁、本院卷第14頁至第15頁），是本院審酌證人上開關於原告工作班表及薪資給付數額均與原告所陳大致相同，且其證言亦為被告所不爭執，堪認原告主張其每月薪資為45,000元，應屬可採。故，原告請求被告給付107年4、5月份工資共計90,000元（計算式：45,000元x2=90,000元），應予准許。

㈡原告請求被告給付資遣費63,750元及預告工資30,000元，有無理由？

1.按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，勞基法第11條定有明文。

2.經查，被告公司於107年5月31日以結束營業為由解僱原告，業據證人即被告公司採購顏三鋐到庭證稱：其係在被告公司擔任採購，負責與廠商聯繫購置蔬果，其因被告公司倒閉而僅任職至107年5月31日，當時係由被告公司負責人以公務機傳送LINE訊息，向其表示公司僅營運到5月31日等語（見本院卷第32頁至第33頁）；證人周世國到庭證稱：其於107年5月中向被告公司負責人即在場訴訟代理人表示員工已有2個月未拿到薪資，被告訴訟代理人表示資金快到位而再撐一下，其認為已經無法再撐下去故而向被告表示需於107年5月31日結束營業，被告復表示同意；其復而向原告表示營運到5月31日等語（見本院卷第67頁至第68頁）在案，並參以兩造不爭執之LINE對話紀錄所示：「不明：環中店營運至今日5月31日止」、「被告訴訟代理人：對，東西全部出清」等情（見本院卷第46頁），並稽之桃園市政府107年8月10日府勞資字第1070196603號函所載：主旨：被告公司，業經本府認定以107年6月4日為歇業基準日；說明：二、案依勞工顏三鋐等11人主張旨揭公司事實上確已歇業及積欠勞工工資及資遣費，經本府勞動局會同勞工代表及相關單位

至旨揭公司所在地進行實地查察，該公司所在地大門深鎖且無人應答；另查該公司勞保通訊地址，經函請臺北市勞動檢查處於107年7月30日前往實地檢查，無事業單位招牌且大門深鎖。綜上所述，查無該公司營運事實，爰及107年6月4日勞工集體申請勞資爭議調解日作為歇業基準日等語（見本院卷第36頁），顯見被告公司確實自107年5月31日起已無營業之事實，而符合勞基法第11條第1款所指歇業情形。被告又已對原告為終止勞動契約之意思表示，從而，堪認兩造間勞動契約業經被告於107年5月31日依勞基法第11條第1款規定而終止。

3.被告固辯稱伊僅係先停業辦理改組，停業期間先讓員工休假，再由新任雇主陳宏濡承接，並無歇業終止勞動契約等語，雖據其提出協議書為證（見本院卷第63頁），然上開協議書並無被告公司及陳宏濡之署名，是否屬實，已非無疑。且陳宏濡到庭證稱：其出租房屋予被告，租賃期間自103年1月21日至114年1月20日，被告是租賃房屋為販售水果之用，其於107年6月至上開租賃房屋，被告請其繼續聘用被告公司員工，原告即為其中之一，但因該等員工未領到薪資而無意願，故合作事宜並無下文，故也無簽立協議書等語（見本院卷第76頁至第77頁）；證人周世國證稱：107年5月底結束後，房東即陳宏濡於6月中有向其詢問繼續經營之意願，而不通過被告公司，但其無法接受房東條件而未談成，房東尚有與原告、顏三鋐談論此事等語（見本院卷第68頁）；證人顏三鋐證稱：陳宏濡有提出要繼續僱用其等人，但因薪資談不攏而作罷等語（見本院卷第33頁反面），互核渠等陳述俱屬相符，可知被告公司係於107年5月31日結束營業後始與陳宏濡商議員工僱用乙事，然因薪資未達合致而未有達成協議，此外，被告復未提出其他證據以實其說，是被告所辯已難信為真實。且按勞基法第20條前段規定：事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約。而勞動基準法第20條規定之「

其餘勞工」，指除「新舊雇主商定留用並經勞工同意留用者」外之其餘勞工而言，並應涵攝「未經新舊雇主商定留用」及「新舊雇主商定留用而不同意留用」之勞工在內，始不失其立法之本旨（最高法院93年度台上字第331 號判決意旨參照）。縱認被告所述其與新任雇主商議繼續聘用原告乙情為真，然本件原告自始未同意由陳宏濡留用，揆諸上開規範意旨，被告公司仍應依法預告終止勞動契約，而被告公司已向原告為終止勞動契約之意思，是兩造間勞動契約已終止，被告再執此辯稱系爭勞動契約仍存續，自無足採。

4.按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3 個月以上1 年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1 年以上3 年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3 年以上者，於30日前預告之。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1 項、第3 項分別定有明文。次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11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給2 分之1 個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1 項定有明文。是依勞基法第11條屬於雇主本身有經濟能力減少、業務緊縮或調整等情形，均為不能歸責於勞工之事由，為保障勞工權益，雇主本於該條各款事由終止勞動契約時，應依同法第16條、第17條規定，給付勞工預告期間之工資及資遣費。查，被告公司未經預告即於107 年5 月31日歇業，並終止與原告間勞動契約，已前所述，揆諸上開規定，被告應依法應給付原告預告期間之工資，而原告自104 年8 月15日起任職於被告公司，迄至107 年5 月31日結束營業止，工作年資為2 年9 月又16日，又原告每月薪資為45,000元，亦如前述，是原告請求20日預告工資

30,000元（計算式：45,000元Ｘ20/30 ＝30,000元），為有理由，應予准許。另原告係適用勞動退休金條例之勞工，則依上開說明，原告依法得請求之資遣費應為62,815元【計算式：45,000元x 1/2 ×(2+289/365 ）＝62,815元，元以下四捨五入】，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

㈢原告請求被告給付未繳納健保費7,791 元之利益，有無理由？

1.按勞工保險保險費依左列規定，按月繳納：一、第6 條第1 項第1 款至第6 款及第8 條第1 項第1 款至第3 款規定之被保險人，其應自行負擔之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位負擔部分，一併向保險人繳納，勞工保險條例第16條第1 項第1 款定有明文。次按被保險人區分為下列六類：一、第一類：（二）公、民營事業、機構之受僱者。第18條及第23條規定之保險費，依下列規定，按月繳納：一、第一類被保險人應自付之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位應負擔部分，一併向保險人繳納。全民健康保險法第10條第1 項第2 款、第30條第1 項第1 款亦定有明文。次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 條前項有所明文。又按主張不當得利請求權存在之當事人，對於不當得利請求權之成立要件應負舉證責任，即應證明他方係無法律上之原因而受利益，致其受有損害。如受利益人係因其給付而得利時，所謂無法律上之原因，即指其給付欠缺給付之目的，故主張該項不當得利請求權存在之當事人，自應舉證證明其欠缺給付之目的，始符舉證責任分配之原則（最高法院99年度台上字第2019號、99年度台上字第1009號等判決意旨參照）。

2.原告主張被告自105 年9 月起未依法為原告繳納健保費，然被告仍持續自原告每月薪資中扣除勞工應負擔款項371 元，合計7,791 元等語，固據其提出全民健康保險保險費繳納證明為證（見本院卷第181 頁），然經本院向衛生福利部中央

健康保險署函詢原告自104 年至107 年間之保險費繳納狀況及納證明，依該署回函可知，原告任職被告公司期間之其個人應負擔之健保費俱已繳納，有該署108 年5 月9 日健保桃字第1083053141號函在卷可參（見本院卷第262 頁至第266 頁），此亦為原告所不爭執，是被告於105 年8 月自原告薪資預扣之健保費，均已繳納予保險人，此外，原告復未提出其他舉證證明被告受領上開款項有何欠缺給付目的之情，猶執前詞請求被告返還上開受償之利益，於法實有未合，即難准許。

㈣原告請求被告提繳勞工退休金35,724元，有無理由？

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，勞退條例第6 條第1 項、第14條第1 項定有明文。次依勞退條例第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24條第1 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31條第1 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號判決參照）。

2.經查，原告每月薪資為45,000元，業如前所述，又依勞動部勞工保險局公布之104 年至107 年施行之勞工退休金月提繳工資分級表所示，原告之薪資均為「43,901元至45,800元」之級距，每月應提繳工資以45,800元計之，每月應提繳金額為2,748 元。然被告自106 年4 月起未為原告提撥勞工退休金，有已繳納勞工個人專戶明細資料在卷可參（見本院卷第260 頁至第261 頁），是原告請求被告提撥自106 年4 月至

107 年5 月計13個月之退休金35,724元（計算式：2,748 元X13=35,724元），自屬有據，應予准許。

㈤被告所為抵銷有無理由？若有，原告得請求之金額經抵銷後若干？

按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法第334條第1 項定有明文。次按雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞基法第26條亦有明文。依勞基法第26條雖僅規定雇主就勞工工資不得「預扣」，以作為違約金或賠償費用，而未明定雇主得否於勞工發生違約或應賠償之事實後，以對於勞工之損害賠償債權事後主張抵銷。惟雇主雖初無抵銷之舉但對於應給付之工資，屆期不付，而於勞工向雇主請求補發或經主管機關命令限期給付工資後再行主張抵銷者，其與預扣工資作為賠償費用，實無所異（最高行政法院86年度判字第1412號判決參照）。又勞基法第26條所稱「預扣勞工工資」，係指違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用之意，即認雇主不得於勞工違約或賠償責任未確定前即拒發工資（行政院勞工委員會㈱台勞動二字第0031343 號函釋參照）。再按勞工之工資，係支持其日常生活所必要之主要財源，使勞工得以確實受領工資，以免生活陷於不安，於勞動政策上至關重要，而勞基法第22條第2 項規定除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者外，工資應全額直接給付予勞工，即本此旨。則雇主就應給付之工資屆期不發給，而事後向勞工主張抵銷，非僅實質上與勞基法第26條所禁止之預扣工資行為並無不同，亦違反勞基法第22條第2 項所定對於工資應全額給付之基本原則。是本件被告對於原告所負給付工資債務，應認係屬民法第334條第1 項所定「依債之性質不能抵銷」之債務，則被告以其對原告有損害賠償請求權為由，主張與其積欠原告之工資互

為抵銷，於法尚有未合。

㈥綜上，原告請求被告給付積欠工資90,000元、預告工資30,000元，及資遣費62,815元，總計182,815 元（計算式：90,000+30,000+62,815=182,815），及提撥退休金35,724元至原告勞工退休金專戶，均為有理由，應予准許。

五、末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。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、民法第203 條分別定有明文。原告請求被告給付工資、資遣費、預告工資部分，被告迄未能給付，自應付遲延責任。是原告請求被告就上開金額，應給付自支付命令狀送達翌日即107 年7 月25日（見支付命令卷第29頁）起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，併應准許。

六、綜上所述，原告依據勞動契約及勞基法第16條、勞工退休金條例第12條請求被告給付182,815 元，及自107 年7 月25日起至清償日止，按年息5%計算之利息；暨被告應提繳35,724元勞工退休金至原告勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、本件原告勝訴部分係就民事訴訟法第427 條第1 項適用簡易訴訟程序所為被告敗訴之判決，依同法第389 條第1 項第3 款之規定，應依職權宣告假執行。原告雖陳明願供擔保請求准為假執行之宣告，應僅有促請法院注意之性質，無庸另為准駁。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並依職權確定訴

訟費用額如主文第4項所示。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　19　　日

中壢簡易庭　　法　官　陳幽蘭

以上為正本係照原本作成。

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，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）。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　20　　日

書記官　龍明珠