臺灣士林地方法院民事簡易判決

108年度湖勞簡字第10號

原　　告　郭佳霖
被　　告　金品軒鍊金廠股份有限公司
法定代理人　蘇珖量
訴訟代理人　李財智
　　洪文浚律師

上列當事人間給付資遣費等事件，經本院於民國108 年6 月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹拾萬陸仟柒佰玖拾伍元。

被告應提繳新臺幣叁萬陸仟陸佰玖拾柒元至原告之勞工保險局勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟伍佰伍拾元，由被告負擔十分之九即新臺幣壹仟叁佰玖拾伍元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣壹拾萬陸仟柒佰玖拾伍元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國106年7月6日起受僱於被告，雙方約定工資為新臺幣（下同）70,000元。惟因被告於伊在職期間為其投保勞工保險（下稱勞保）時，有投保薪資高薪低報，並致勞工退休金提繳不足等不法情事，伊於107年7月27日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止雙方勞動契約，被告應依法給付伊資遣費35,000元；另伊父親於保險期間死亡，因被告高薪低報，致伊申請勞保喪葬津貼時短少差額71,895元，被告亦應賠償。又，被告並應補行提繳36,697元至伊之勞工退休金個人專戶（下稱系爭專戶）。為此依勞動契約及勞動法令提起本訴等語。並聲明：㈠被告應給付原告106,895元；㈡被告應提撥36,697元至系爭專戶。

二、被告則抗辯：本件原告係受「金品軒國際貴金屬有限公司」任用，否認原告與伊間有僱傭關係存在。且原告嗣後自請離

職，而非伊依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，故依同法第17條之規定，伊並無給付資遣費之義務。至勞保投保之薪資級距原告自到職後應已知悉，而迄未表示意見，顯見原告亦同意伊以該薪資級距為其投保，如今復請求伊應補足差額，實有違反誠信原則等語。並聲請：原告之訴駁回。

三、法院之判斷：

㈠按，勞動基準法上規定之勞工係指受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞動基準法第2 條第1 款定有明文。經查，原告主張其自106 年7 月6 日起，至107 年7 月27日止任職於被告公司，每月約定薪資為70,000元乙情，業據被告提出新北市政府勞工局調解紀錄、已繳納勞工個人專戶明細資料、勞工保險被保險人投保資料表（明細）、勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表、到職程序單、人事資料表、薪轉帳戶存摺內頁影本為證（見本院卷第12至15頁、第41至56頁），且經本院職權調取原告之勞保局被保險人投保資料查詢結果（見本院卷第27至28頁），被告公司於106 年7 月間即為原告投保勞工保險，迄至107 年7 月27日方辦理退保作業，原告此部分主張，足堪認定。被告既未能舉證證明上述僱傭關係確不存在，其辯稱原告非其員工云云，即非可採。

㈡資遣費35,000元部分

1.按，雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，又第17條規定於本條終止契約準用之，勞基法第14條第1項第6款、第4項定有明文。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17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。

2.依上開說明，雇主於勞工依勞基法第14條終止契約時，仍應準用同法第17條之規定，發給勞工資遣費，故被告抗辯本件原告自請離職，而非伊依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，故依同法第17條之規定，伊並無給付資遣費之義務，自不足採。查，本件原告係於106年7月6日到職，任職至107年7月27日止，是以，被告依法應給付原告資遣費之金額，依前揭勞工退休金條例之規定，應適用該條例之退休金制度，即每滿1年發給二分之一個月平均工資，未滿1年者，以比例計給之，又依勞委會83年4月9日台(83)勞動2字第25564號函釋，「一個月平均工資」以勞工退休或資遣前6個月工資總額直接除以6計算。復查，原告於107年7月27日前之6個月（即107年1月至107年6月）薪資總額為394,671元（即66,670+69,228+66,895+69,228+53,422+69,228=394,671），除以6之平均工資約為65,779元，故被告依法應給付被告之資遣費為34,809元【計算式：65,779X（191/360)≒34,900】，原告於此金額範圍之請求，核屬有據，逾此範圍，則無理由。

㈡喪葬津貼短少71,895元部分：

1.按以現金發給之保險給付，其金額按被保險人平均月投保薪資及給付標準計算。前項平均月投保薪資之計算方式如下：其他現金給付之平均月投保薪資：按被保險人發生保險事故之當月起前6個月之實際月投保薪資平均計算。又被保險人之父母、配偶死亡時，按其平均月投保薪資，發給3個月之喪葬津貼，勞工保險條例第19條、第62條分別定有明文。

2.查，原告父親於107年5月間死亡，而原告於發生保險事故當月起前6個月（106年12月至107年5月）之薪資分別為64,247元、66,670元、69,228元、66,895元、69,228元、53,422元。則依106年1月1日、107年1月1日施行之勞工保險投保薪資分級表，被告實際應分別為原告投保第18級（106年度之分級）即月投保薪資45,800元、第17級（107年度之分級）即月投保薪資45,800元。是以，原告月投保薪資平均即為45,

800元，再按其平均月投保薪資發給3個月之喪葬津貼為137,400元（即45,800x3＝137,400），扣除原告已領取之65,505元（見本院卷第16頁），共計短少71,895元。原告此部分請求，洵屬有據，應予准予。

㈣關於原告主張被告應提撥36,697元至系爭專戶部分：

1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；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，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又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年度臺上字第1602號判決意旨參照）。

2.查，原告主張被告尚應提撥不足之36,697元退休金至系爭專戶等語。而依106年1月1日、000年0月0日生效之勞工退休金月提繳工資分級表內容，以原告每月薪資為70,000元對照，均屬第44級、月提繳工資以72,800元計算，被告每月為原告提繳之退休金應為4,368元（計算式：72,800×6%＝4,368），據此核算被告於原告在職之1年期間，至少應為原告提繳共計52,416元（即4,368×12＝52,416），扣除被告實際已為原告提繳之金額13,703元（見本院卷第42頁），尚有不足38,713元。本件原告僅請求被告提繳36,697元至其勞工退休金個人專戶，就此部分之金額，應予准許。

四、從而，原告依兩造間勞動契約、勞動基準法、勞工退休金條例及勞工保險條例規定之法律關係，請求被告給付106,795

元（資遣費34,900元+喪葬津貼71,895元=106,795元），並提繳36,697元至系爭專戶，為有理由，應予准許；其逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

五、本件係適用簡易訴訟程序，所為被告敗訴判決部分，應依職權宣告假執行；另衡情酌定相當擔保金額，為被告得免執行之宣告。並確定訴訟費用額為1,550 元，由被告負擔9/10即1,395元，餘由原告負擔。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不再一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　5　　日

內湖簡易庭法　官　施月燿

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（須依對造人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　5　　日

書記官　王玉雙