

臺灣士林地方法院民事簡易判決

108年度湖勞簡字第11號

原告 林美杏
被告 皓漢企業有限公司
法定代理人 葉耀文
訴訟代理人 蘇奕全律師
複代理人 江建憲

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國108年4月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍萬壹仟肆佰陸拾伍元，及自民國一百零七年十一月十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟參佰參拾元，由被告負擔二分之一即新臺幣陸佰陸拾伍元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣伍萬壹仟肆佰陸拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)伊自101年10月15日起受僱於被告公司，擔任秘書一職，於107年8月14日接獲被告公司管理部徐經理之人事命令，口頭告知「因公司搬遷，自107年8月14日起不再予續聘，並於今日完成辦理交接程序；因原告年資5年11個月，其預告期為一個月，將於同年9月14日正式離職，公司將依照勞動基準法之規定，辦理資遣」。因公司未主動提及特休未休完折算工資之問題，經伊嗣後詢問管理部徐經理，得知被告公司片面以預告工資抵扣未休完之特休。而伊決定申請勞資爭議調解，經向勞工保險局申請投保資料表及已繳納個人專戶明細資料，始發現被告公司竟將伊之勞保及勞工退休金高薪低報。經伊計算，被告尚應給付伊下列各項金額：1.被告短發工資14,800元、資遣費107,980元、預告工資36,500元，

扣除已給付154,559元，尚應給付4,721元（即148,000+107,980+36,500-154,559=4,721）；2.特休假折抵工資2,433元（即 $36500 \div 30 \times 2 = 2433$ ）；3.勞工退休金差額21,516元；4.勞工退休金雇提收益差額9,940元；5.生育給付短少15,800元；6.失業給付短少共37,920元；7.精神慰撫金及交通費用3萬元。以上共計122,330元（即 $4,721 + 2,433 + 21,516 + 9,940 + 15,800 + 37,920 + 30,000 = 122,330$ ）。

(二)並聲明：被告應給付原告122,330元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則抗辯：

(一)原告與被告已簽訂離職切結書，被告已給付工資與資遣費；又被告違反勞動法令部分，已經主管機關函令改善，惟原告主張之金額與項目有誤，與被告計算之金額不符：

- 1.工資與預告工資部分：依原告所提出之切結書（原證2）及對話紀錄（原證3）顯示，原告正式離職日係107年9月14日，被告已將同年8月及9月之薪資如期全部給付原告。是以，被告自接獲不續聘之通知至正式離職日確有1個月之預告期間，被告並未拖欠原告任何薪資。
- 2.特休假部分：被告應給付剩餘未休天數2.5天之工資即3,042元，被告已分別於107年9月28日、同年10月22日各給付2,917元、125元，補足3,042元之工資予原告，原告此部分不得再為請情。
- 3.勞退差額部分：被告於107年10月間收到勞動部勞工保險局函文，表示被告因106年9月起有薪資未如實申報之情形，應於107年9月勞工退休金內補足，被告已於同期補足金額，原告106年9月至107年9月期間，已無勞退之差額損失。
- 4.生育給付部分：依原告提出之函文所示，因被告當時為原告投保之級距係30,300元，故原告已領得生育補助60,600元。而原告係於100年0月生育，當時前6個月（104年8月至105年1月）薪資為36,300元，勞保級距為36,300元，而非原告所主張之38,200元，級距之差額應為6,000元。是以，原告主

張生育補助所短缺之差額，應為12,000元（即6,000×2=12,000）。

5.失業給付部分：失業補助金額之計算係依退保之當月起前6個月平均月投保薪資起算，原告請領之失業補助金額計算應從107年3月起至107年8月止，該期間被告已補足勞保金額，原告應向勞保局申請補發短少之金額，而非向被告請求賠償。

6.慰撫金部分：原告並無權利受被告不法侵害，原告請求非財產上損害賠償，應無理由。

(二)並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷

(一)有關原告主張給付短發工資、預告工資、資遣費差額項目，原告僅得請求短少之資遣費差額4,068元：

1.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1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第16條第1項、第3項定有明文。次按本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。但於離職後再受僱時，應適用本條例之退休金制度；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8條、12條第1項亦有明文。

2.查。本件原告係於101年10月15日到職，107年9月14日正式離職，為兩造所不爭執，參酌原告所提出雙方之對話紀錄（

原證3，見本院卷第16頁），被告已依上揭規定於1個月前即107年8月14日預告原告，將於107年9月14日終止勞動契約，故應無雇主未依規定期間預告而終止契約之情，自無應給付預告期間之工資之問題。又觀諸原告所提出切結書之內容（原證，見本院卷第15頁），被告確已給付原告107年8月份薪資33,835元及同年9月份薪資17,182元，而由原告受領無訛，當無原告所主張短發工資之情事。是原告上開2部分之請求，均非有據。至被告依法應給付原告資遣費之金額，因原告於101年10月15日始受僱於被告公司，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2分之1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。查，原告於107年9月14日離職前6個月（即107年3月至同年8月）薪資總額為218,250元（即36,500+36,500+36,500+36,500+36,500+35,750=218,250），除以6之平均工資為36,375元，故被告依法應給付被告之資遣費為107,610元【計算式：36,375×(2+23/24)÷107,610】，扣除被告已給付之103,542元，尚欠差額4,068元，原告此部分請求，核屬有具，逾此範圍，則無理由。

(二)原告得請求被告給付特休假折抵工資2,433元：

- 1.按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞動基準法第38條第4項定有明文。
- 2.有關被告應給付原告特休假未休天數部分，原告主張其107年度共有15日特別休假，除已實施之10.5日特別休假（見本院卷第53頁），尚有4.5天特別休假應折算工資，扣除被告已給付之2.5天工資3,042元（即107年9月28日、同年10月22日各給付2,917元、125元），尚應給付剩餘2天之折抵工資2,433元（即36500÷30×2=2,433）等語，被告則抗辯原告剩餘未休假天數為2.5天，業已給付云云。經核，原告主張其107年已休假天數為10.5日乙節，並提出被告人員製作蓋

有被告統一發票專用章之休假天數計算表為證，據此原告未休天數應為4.5天無訛。被告雖抗辯原告未休天數為2.5天云云，然其並未提出原告實際休假之假單或其他證據以證明原告離職前確已實施12.5日之特別休假，被告此部分抗辯自無從憑採。是則，依勞動基準法第38條第4項規定，原告請求剩餘未休2天之工資2,433元，當屬有據。

(三)原告不得請求被告給付勞工退休金差額21,516元及勞工退休金雇提收益差額9,940元：

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百分之6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。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工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。惟因該專戶內之「本金」及「累積收益」受同條例第24條第1項規定限制，在得請領退休金之前，不得領取。是於勞工尚不得請領退休金者，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年台上字第1602號判決意旨參照）。

2.查，本件原告主張因被告高薪低報，致其勞工退休金專戶之「本金」及「雇提收益」短少乙節，縱認屬實，依上開規定及說明，原告僅得請求將未提繳或未足額提繳之金額提撥至其退休金專戶，其逕行請求被告直接給付，無從准許之。

(四)原告得請求被告給付生育給付短少12,634元：

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。又生育給付標準，依下列各款辦理：被保險人分娩或早產者，除給與分娩費外，並按其平均月投保薪資一次給與生育補助費60日，勞工保險條例第19條、第32條分別定有明文。

2. 查，原告分娩當月（105年2月）起前6個月（104年9月至105年2月）之薪資分別為36,235元、36,300元、36,365元、36,300元、35,975元、35,000元，依104年4月24日勞動部勞動保2字第1040140205號令修正發布之勞工保險投保薪資分級表（自104年7月1日施行），被告實際應分別為原告投保第15級即月投保薪資36,300元、第16級即月投保薪資38,200元。依上開規定計算原告月投保薪資平均為36,617元（即 $36,300 \times 5 + 38,200 = 219,700$ ， $219,700 \div 6 \div 36616.7$ ，四捨五入為36,617），再按其平均月投保薪資一次給與生育給付60日，即為73,234元，扣除原告已領取之60,600元（見本院卷第118頁），計短少12,634元，原告此金額範圍之請求，為有理由，逾此範圍，即無理由。

(五)原告得請求被告給付失業給付短少36,398元：

1. 按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給6個月。被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每1人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之十加給給付或津貼，最多計至百分之二十。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女，就業保險法第16條、第19條之1分別定有明文。

2. 查，原告退保當月（107年9月）起前6個月之薪資分別為36,500元、36,500元、36,500元、36,500元、36,500元、35,750元，依106年11月8日勞動部勞動保2字第1060140514號令修正發布之勞工保險投保薪資分級表（107年1月1日施行），被告實際應分別為原告投保第13級即月投保薪資38,200元、第12級即月投保薪資36,300元。依上開規定計算，原告月投保薪資平均為36,617元（即 $38,200 \times 5 + 36,300 = 227,300$ ， $227,300 \div 6 \div 37883.3$ ，四捨五入為37,883），與被告實際為原告投保薪資30,300元，差額為7,583元，再依前述「平均月投保薪資百分之六十，加計百分之二十按月發給，最

長發給6個月」之規定計算短少金額為36,398元（即 $7,583 \times 80\% \times 6 = 36,398$ ），原告此金額範圍之請情，為有理由，逾此範圍，則無理由。

(六)原告不得請求被告賠償慰撫金及交通往來費用3萬元：

按人格權受損害者，以法律有特別規定者為限，始得請求損害賠償或慰撫金，此觀諸民法第18條第2項規定即明。本件原告主張被告應賠償其精神慰撫金及交通往來費用3萬元云云，惟原告並未主張並舉證被告有何不法侵害原告人格權之情事，原告自無請求被告賠償精神慰撫金之法律依據。至於交通往來費用，姑不論原告並未提出支出費用之證據為憑，已不足憑認為真，再者，縱有此等費用之支出，亦應屬原告為行使訴訟權或其他保障自身權益而須支出之費用，原告又未主張其有何請求被告給付之法律依據，其此部分請求，自難認有據。

四、從而，原告依兩造間勞動契約、勞動基準法及勞工退休金條例規定之法律關係，請求被告給付51,465元（即特休假折抵工資2,433元＋生育給付短少12,634元＋失業給付短少36,398元＝51,465元），及自起訴狀繕本送達達翌日即107年11月17日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；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1,330元，由被告負擔1/2即665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 4 月 19 日
內湖簡易庭法官 施月耀

以上為正本係照原本作成。

01 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
02 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
03 20日內補提上訴理由書（須依對造人數附繕本）。

04 中 華 民 國 108 年 4 月 19 日

05 書記官 王玉雙