臺灣雲林地方法院小額民事判決

107年度六勞簡字第4號

原　　告　吳智勝
訴訟代理人　蔡其龍律師
　　（法扶律師）
被　　告　台灣星堡保全股份有限公司
法定代理人　呂清喜
訴訟代理人　呂維凱律師

上列當事人間給付工資等事件，於中華民國108 年6 月11日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣岜拾貳萬柒仟壹佰玖拾元，及自民國一0七年十二月十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之六十七，其餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告如為原告提供新台幣岜拾貳萬柒仟壹佰玖拾元為擔保，得免為假執行。

事　實　及　理　由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者。民事訴訟法第255 條第1 項第3 款定有明文。本件原告起訴請求之金額原為新台幣491,200 元，嗣於民國108 年5 月7 日具狀更正請求之金額為347,950 元，核屬聲明之減縮，依上開法條規定意旨，應予准許，先予敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

、勞工退休金條例第31條規定：「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。前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅。

、民法第482 條規定：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一

定或不定期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約」。

、被告應給付原告未加保之損失103,200元：

9、原告自98年7月1日起任職於被告嘉義分公司，擔任保全一職，至104年4月2日自被告公司離職，被告本應有依法令規定投保並提撥退休金之義務，然被告竟於99年12月31日將原告退保，直至102年4月22日始為原告重新加保，導致原告於退休時，其退休金之年資減少2年4月，因而致原告請領退休金時，其計算之基數減少而受有損害。

8、原告吳智勝（原名吳岳鵬）之投保薪資為21,500元，而因上述未依規定投保之緣故，依勞工保險局之函文所示，導致原告之年資僅2年4個月，一次請領之基數為31.66個月，而被告未投保之年資2年4月，其減少之基數為4.8個月，是以原告之損失為103,200元（計算式：21,500　4.8=103,200），依勞工退休金條例第31條規定，雇主即被告應負損害賠償責任。

ŋ、被告應給付原告福利金10,800元：

被告並未成立福利委員會，然竟於每月薪資中，扣除原告之薪300元，聲作為福委會之福利金使用。然經原知，被告業未成立福委會，其所扣除之福利金，自應返還原告，且被告就此部分，亦遭雲林縣政府裁處，並要求限期改善，被告共扣除原告300元之福利金長達3年，共計10,800元（計算式：300　12　3=108,00），自應將此部分返還予原告。

ē、被告應給付原告工資216,750元：

依證人之證述及其所提出之資料所示，被告每月苛扣原告薪資6,000元不等，合計216,750元。

、聲明：－被告應給付原告347,950元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；—訴訟費用由被告負擔。．願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯意旨：

、按民事訴訟法第277條規定：「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。」此為舉證責任分配原則。所謂「舉證責任」係指當事人有提出證據以證明其所主張之利已事實為真實之責任。民事訴訟，兩造求為利已之判決，各自主張之利已事實，如經他造爭執，所主張利已事實之有無，即有以證據證明之必要，法院即應依證據法分配舉證責任，判斷事實之真偽。是民事訴訟程序上，原告起訴主張權利及有利於已之事實，應先由原告負舉證責任，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。查原告主張其受有未加保之損失，原告應先就其受有損失負舉證責任，及系爭損失是否因被告行為所致。

、被告未苛扣原告工資。就苛扣工資部分，原告仍需負舉證責任證明其受有此部分之損失，其數額為何？被告是否有以福利金之名義而每月扣除原告薪資300 元，其數額為多少？亦應由原告舉證，至於原告以雲林縣政府裁處之函文與原告所主張之福利金無任何關聯，原告以此做為證據，顯有誤會。

、證人賴秋燕證稱：公司均有如實投保，沒有上班就沒有投保，也和勞保公文書記載相符，原告空言主張未投保，顯無理由。且證人張宏超也證述，所謂福利金均用於員工，是員工的福利，故退步言，縱有扣保福利金，也屬合理。

ŋ、聲明：原告之訴駁回；訴訟費用由原告負擔；如受不利之判決，願供擔保免為假執行。

三、得心證之理由：

、本件被告對於原告98年7 月1 日起任職於被告嘉義分公司，擔任業務員一職，於104 年4 月2 日離職，投保薪資為新台幣21,500元乙節不爭執。而綜合兩造之主張，本件之爭點在於－被告有無於98年9 月1 日將原告退保，至99年1 月1 日始再續保；又於99年12月31日將原告退保，直至102 年4 月22日始重新為原告加保，致原告退休年資減少2 年4 月之基數，受有未加保103,200 元之損害。—被告是否苛扣原告薪資216,750 元？· 被告是否違法在原告每月薪資中扣除300

元共10,800元之福利金？分述如下：

9、原告是否受有未加保103,200 元損害部分：

一、按勞工退休金條例第31條規定：「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。前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅。」；又勞工保險條例第59條規定第1 項規定：「依第58條第1 項第2 款請領老年一次金給付或同條第2 項規定一次請領老年給付者，其保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資發給一個月；其保險年資合計超過十五年者，超過部分，每滿一年發給二個月，最高以四十五個月為限。」

二、查原告自98年7 月1 日起任職於被告嘉義分公司至104 年4 月2 日離職，此為兩造所不爭執，參酌原告提出之勞工保險被保險人投保資料表（審理卷第7 頁），可知原告在被告公司任職期間，自99年4 月22日開始投保至100 年12月1 日退保，迨至102 年4 月22日又投保。關於原告投保之情形證人張宏超（曾擔任被告公司雲林區經理）證稱：「原告他是一直在職，他原本是98年7 月進來我們星堡太保分公司，後來轉到斗六來，之間沒有中斷，可是他所謂沒有加保情形，是因為他剛進來有積欠銀行的錢的問題，所以僅加保一個月後退保；後來因為公司守衛去檢舉，其實星堡很多都沒有加勞健保，但被檢舉後，才統一在90幾年底又加，因時間久，後來因檢舉後，在90幾年他又加入，可是在99年底這個事情過了他又全部退保，有很多員工又說公司不是說一定要加入，公會也被退掉，要去辦理喪葬補助時，又發現沒有勞保，所以前階段自己不加入是要求公司的自己爭取的，這個我知道，後來又加入又退保，是公司自行沒有知會退保，所以102 年這部分又發生事情，公司又再加入，大致流程是這樣。」等語。對照上開投保資料表，可知原告自98年7 月1 日任職時起至99年4 月21日止，以及100 年12月1 日退保日起至102 年4 月22日為止，是未投保之狀態。而證人張宏超證稱

原告自98年7月1日任職起，因卡債問題，要求被告公司不要為其加保，故至99年4月21日為止未加保，既是可歸責原告之事由，自不得請求賠償。然自100年12月1日退保日起至102年4月22日為止，共有1年5月之投保年資（未滿1月以1月計），未被計入計算之基數，是否可責於被告公司，如下當為敘明。

．、證人賴秋燕（被告公司會計）雖證稱：「依其認知，若員工退保就是沒有在公司工作，投保中斷因經理會回報他們（員工）已經離職，我們會辦退保。」等語，要與證人張宏超證述原告未中斷任職，只有調換工作地點之陳述歧異極大，本院認為證人張宏超已離職，而證人賴秋燕仍在職，其證詞不能完全排除有偏向於被告之可能。又參酌原告所招攬之保全服務契約、業績報表、薪資計算表（審理卷第82至96頁）等資料，顯示原告於101年間仍然在職，然而101年間原告並未加保，可見證人賴秋燕之證述尚非事實，證人張宏超之證述為可信。

j、經查，原告之老年一次給付年資為23年4月（見審理卷第5頁勞動部勞工保險局函），如前所述，其在被告公司任職期間未加保之投保年資為1年5月，依勞工保險條例第59條規定第1項後段：「其保險年資合計超過十五年者，超過部分，每滿一年發給二個月」之規定加以計算，共減少3個月基數，是以原告之損失為64,500元（計算試：21,500 3=64,500）。依據勞工退休金條例第31條規定，雇主即被告應負損害賠償責任。至於原告主張其任職期間未投保年資為2年4月云云，然原告於98年7月1日至99年4月22日止未投保期間，係可歸責原告自己之事由，自不得請求被告賠償。是原告此部分超過64,500元，為無理由，應予駁回。

8、被告是否違法苛扣原告薪資216,750元？

－、按「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。」勞動基準法第26條定有明文。

—、有關被告按月對未達績效之員工扣款等情，業據證人張宏超

證稱：「（原告工資發放狀況是否了解？）我是管理保全業務、還有駐衛警部分、吳先生是屬於業務人員，訂的底薪是2萬6，當初是公司怕他們有的績效做不好，所以訂有一個扣款金額，我們是有反應這是不能扣底薪的，可是嘉義管理處的陳經理要求我們要執行，如果不執行要更換主管，所以就配合，才扣款1千至8千左右，所以每個月扣款金額會不一樣，我們把扣款資料送給嘉義會計賴秋燕，他看完沒有問題，給陳經理批示後，就按照該批示發放薪資。」、「（是否了解原告每個月扣款多少？）大約扣款6千元跑不掉，扣款資料我都有送給嘉義的賴秋燕，有些部分我還有存檔，因到時有問題都有資料可以核對，因為我們送出去的、薪資轉帳都是可以核對的。」、「（剛才提到績效獎金，如果沒有做到績效扣款1千至8千，請問1千至8千是由何人決定，或是有計算標準，或是主管直接裁量？）扣款標準是以保全，業務是每個月所謂開通，上限客戶的服務費，服務費要要超過8千，不到8千是少多少扣多少，就這樣。」、「（招攬生意要超過8千？）對，超過8千就不扣。」、「（當主管有無告知業務有這個規定，要去積極爭取業務或公司偷扣款？）公司是有在開會跟主管講，可是就是不發公文，要主管口頭上來做，這個沒有也沒有業規。」、「（業務來就會告知要做到這個績效？）這個會告知上面有這個要求。」、「（業務應徵來會告知，希望至少一個月做到8千？）對，上面要求，但沒有業規裡面。」、「（也就是業務應徵時會要求至少每月要做8千，沒有做到8千會扣錢？）新進人員前三個月不扣，超過三個月後再扣。」、「（前三個月不扣，三個月達到績效8千元，有無告知新進人員？）有，進來我們都會講，可是星堡業務規章並沒有寫到，有業務說不然至少工作規範裡面都要寫，但是星堡不要留下證據，所以這部分沒有寫。」、「（原告績效記錄，證人有無帶來？）我資料有列印出來，好像有寄送給原告了，我有查到我有提供。」等語。

．、證人賴秋燕證稱：「（公司跟吳岳鵬有無績效獎金扣款的制度？）有。」、「（內容可否請說明？）我記得內容是保障前三個月，是領全薪，但金額忘了，第四個月恢復基本底薪，不足的會扣。」、「（所謂不足是？）因為他們做業務，就是要有業績，如果沒有業績會扣。」、「（沒有招攬到客戶就要扣錢？）對。」、「（扣錢標準是由誰決定？）由他們經理張宏超。」、「（標準、細節是否知悉？）不了解，因他們是外圍的人，都是他們經理送進來的資料，就照著經理陳報資料做薪資。」、「（公司應徵時或面試時，有無說明業務績效獎金的制度嗎？）這個應該要講，都有講。」等語。

j、由上兩位證人之證述，可知原告擔任被告公司之業務人員，其工作內容為業務之招攬，新任職的3個月內受底薪保障，第4個月起，業績若未達8千元，則會扣款，而其扣款標準係由區經理負責扣款，證人賴秋燕證稱扣款標準其不清楚，而證人張宏超證稱：業務規章並沒有寫到未達業績會扣款，僅於應徵時會口頭告知，可見關於未達業績會如何扣款，業務人員於應徵時並不完全知悉其扣款之標準，再者於兩造勞動契約又無相關扣款之明文規定可供依循，完全由區經理依公司下達之指示扣款，自不能認為勞資雙方，已就未達業績標準應如何扣款一事達合意，而參酌原告提出之被告公司薪資條（審理卷第8頁、9頁）確係有底薪之記載，故可認底薪才是本件勞僱雙方合意約定之薪資。再者，依勞動基準法第21條規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」若依證人張宏超之證述，最高扣款可達8千元，則依上開勞動部勞工保險局所記載原告退職當月起3年平均月投保薪資為2,150元，若每月扣款1千元，則實際領得之薪資恐未達最低基本工資，故任何月份因未達業績8千元標準所為之扣款，皆屬違法扣款，應予歸還。

LL、如同證人賴秋燕所述，原告之扣款標準，係由證人張宏超決定，而證人張宏超亦稱扣款資料其會送給嘉義會計賴秋燕，

他看完沒有問題，給陳經理批示後，就按照該批示發放薪資等語，可見證人張宏超對於原告每月扣款情形相當清楚。另證人張宏超復證稱扣款資料其有存檔，有提供給原告（即審理卷第59頁至61頁每月扣款金額），而對照101 年業績報表（審理卷第89-96 頁），例如原告在101 年1 月份之業績3,800 元，未達8 千元，應扣4,200 元（8,000-3,800 ）與每月扣款金額表所記載1 月份扣款金額4,200 元相符；另2 月份業績5,600 元，未達8 千元，應扣款2,400 元（8,000-5,600）；依次對照，每月扣款數目，亦屬相符，益證證人張宏超證述，應屬可信。被告雖否認每月扣款金額表之真正，惟民事訴訟第277 條規定：「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。」本件原告既已提出可信為真正，由證人張宏超製作之每月扣款金額表可供參酌，被告若否認其真正，然依勞動基準法第23條第2 項之規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。」，被告自應提出相關之工資清冊、工資各項目計算方式等文件，供本院對照比對，即可一目了然，但原告迄未提出，徒否認其真正，自非可採。而若依此情形，仍然要原告證明其真正，依其情形顯失公平，自應認原告提出每月扣款金額表為可信，得為本院認定被告每月扣款之金額。

ll、依上開每月扣款金額表之記載100 年至104 年之扣款金額共216,790 元（原告誤載為216,750 元），係違法扣款，應予返還原告。

7 、被告是否違法在原告每月薪資中扣除300 元共10,800元之福利金，應予返還？

證人張宏超證稱：「福利金是從頭每個月都扣款300 元，不是僅扣福利金，有人過世、結婚，反正不管認識、不認識均從薪資扣款，還有扣款300 福利金是來聚餐，後來幹部會議建議要成立福委會，但是老闆不願意，如果成立老闆也要撥

款，可是實際運作的林國城協理說要強制扣，而且還有發一個公文，但後來有停辦一年，但一年過後又繼續照扣款，且扣款的福利金，當時也累積100 多萬元也不見了，被會計挪用。」等語，可見被告公司尚未成立職工福利委員會，而被告亦未提出有成立職工福利委員會之相關資料，自不得因所扣之款項，實際亦運用於員工之福利，即可任意扣款，原告主張被告每月扣款300 元達3 年，而證人張宏超證述曾停扣1 年，則被告每月扣300 元之福利金應達2 年，其金額為7,200 元【300　24=7,200】亦屬違法，亦應返還原告。

、綜上所述，被告未將原告加保，使其受有103,200 元損害，以及違法扣減薪資216,790 元，違法扣款福利金7,200 元，均屬不法。從而，原告起訴請求被告賠償及返還違法扣款之金額共327,190 元，及自起訴狀繕本送達翌日起之法定遲延利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

、本件係適用簡易程序所為之判決，於原告勝訴部分，爰依職權宣告假執行，但被告如為原告提供327,190 元為擔保，得免為假執行。

四、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　27　　日

斗六簡易庭

法　官　陳定國

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院斗六簡易庭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（須按他造人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　28　　日

書記官　鄭國銘