

臺灣桃園地方法院小額民事判決

107年度桃勞小字第33號

原告 陳文忠
被告 環喬企業有限公司
法定代理人 王志明

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年7月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新臺幣壹萬伍仟柒佰玖拾柒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元，由被告負擔新臺幣貳佰元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國104年7月1日起受僱於被告，約定每月薪資新臺幣（下同）31,000元（下稱系爭勞動契約）。因107年農曆過年前，被告並未發放年終獎金予原告，原告乃依勞動基準法第16條規定，於107年3月8日向被告提出離職申請，並定於同年4月1日離職。被告竟於同年3月9日即片面終止勞動契約，並於同年3月13日將原告之勞工保險辦理退保，依勞動基準法第16條第3項、第17條規定，被告應給付原告資遣費41,701元及預告期間之工資20,667元。

(二)又經原告調取勞工退休金提繳資料及勞健保投保資料，發現被告未核實提繳勞工退休金至原告個人專戶，於105年1月至107年2月間，共計短少15,797元。故依勞工退休金條例之規定，請求被告補提繳至原告之勞工退休金專戶，為此提起本件訴訟等語。

(三)聲明：

1.被告應給付原告62,368元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

01 2.被告應提繳15,797元至原告之勞工保險局勞工退休準備金專
02 戶。

03 二、被告答辯：原告於107年3月以換工作為由提出離職申請，
04 因為原告之工作內容並不困難，並不需要花時間交接，被告
05 即詢問原告是否要將離職生效日提前，惟原告聽聞後轉頭離
06 去，隔日起就未來上班；其並無解僱原告之意，只是要與原
07 告商量離職生效日。另原告受僱期間之薪資應該只有29,000
08 元左右等語。並聲明：原告之訴駁回。

09 三、兩造不爭執事項：

10 原告主張自104年7月1日起受僱於被告，並於107年3月
11 8日向被告提出離職申請，定於107年4月1日離職，惟被
12 告於107年3月13日即將原告之勞保退保等情，業據其提出
13 勞工保險被保險人投保資料表、桃園市人力資源管理協會勞
14 資爭議調解紀錄影本為證，且為被告所不爭執，自堪信為真
15 實。

16 四、本件之爭點：

17 原告主張其每月薪資為31,000元，於107年3月9日遭被告
18 資遣，且被告於受僱期間並未依原告之實際薪資提繳勞工退
19 休金，故被告應給付原告預告工資、資遣費，並應為原告補
20 提繳105年1月至107年2月間之勞工退休金至原告之勞工
21 保險局勞工退休金專戶等情，則為被告所否認，被告並提出
22 前開答辯內容。故本件之爭點為：(一)原告請求被告給付預告
23 工資、資遣費是否有理由？(二)原告請求被告提繳105年1月
24 至107年2月間勞工退休金至原告之勞工保險局勞工退休金
25 專戶，是否有理由？分述如下：

26 (一)原告請求被告給付預告工資、資遣費是否有理由？若有，則
27 金額各為若干？

28 1.依勞動基準法第16條第1項、第3項及勞工退休金條例第12
29 條第1項規定，雇主終止勞動契約，原則應於一定期間前預
30 告勞工，並按工作年資發給資遣費，若未經預告而終止，仍
31 應給付預告期間之工資。另依勞動基準法第18條第1項規定

01 ，勞工依第12條或第15條規定終止勞動契約者，不得向雇主
02 請求加發預告期間工資及資遣費。另按當事人主張有利於己
03 之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前
04 段定有明文。本件原告主張其於107年3月9日遭被告非法
05 解僱等語，為被告所否認，原告對此有利事項即應負舉證責
06 任。

07 2.經查，原告於107年3月8日依勞動基準法第15條準用同法
08 第16條向原告提出離職申請，離職原因為換工作，離職生效
09 日定於同年4月1日，並經被告於同年3月9日表示同意，
10 此有被告提出之員工離職申請書為證（見本院卷第46頁）。
11 原告雖主張被告於同年3月9日違法解僱原告，惟未能提出
12 證據證明。且依被告前開答辯內容，其係認為原告已無意繼
13 續受僱，並認原告之工作內容單純而無需進行交接，故於當
14 日詢問原告是否將離職生效日提前，並無解僱之意。原告既
15 未提出遭被告解僱之證據，難認已盡舉證之責任，自無從採
16 為有利於原告之認定。

17 3.從而，應認系爭勞動契約於107年4月1日因原告自願離職
18 而合法終止。依前開法律規定，原告請求被告應給付預告期
19 間工資及資遣費等主張，於法無據，應予駁回。

20 (二)原告請求被告提繳105年1月至107年2月間勞工退休金至
21 原告之勞工保險局勞工退休金專戶，有無理由？

22 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，
23 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
24 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
25 資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退
26 休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞
27 退條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項分別定
28 有明文。又依勞動基準法第2條第3款規定，工資，係指勞
29 工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、
30 計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任
31 何名義之經常性給與均屬之。所謂「因工作而獲得之報酬」

，係指符合勞務對價性；而所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。

2. 依原告提出之薪資條及存摺影本，被告每月匯入原告薪資帳戶之金額大多在3萬餘元左右，每月金額並非固定；其薪資結構包含本薪20,000元、獎金9,000元及全勤獎金2,000元，另扣除勞保、健保負擔費用（見本院卷第65-69頁）。又依原告所述，其每月薪資中，本薪20,000元及獎金9,000元為固定發給；全勤獎金則係於原告每月全勤工作提供勞務而發給，雖兼具有鼓勵員工作用，其性質上仍屬原告每月全勤提供勞務而獲取之對價，自應列入工資。是應認原告所受經常性給與之勞動報酬，每月為31,000元。依勞工退休金月提繳工資分級表，原告應依工資31,800元之提繳級距每月提繳1,908元。惟依卷附勞工個人專戶明細資料，被告自105年1月起至105年12月止，每月為原告提繳1,200元；自106年1月起至106年7月止，每月為原告提繳1,261元；另於106年8月至107年2月期間，每月為原告提繳1,512元（見本院卷第28-29頁），共計短少15,797元（詳附表），原告自得依前開法律規定，請求被告提繳不足額部分。

五、綜上所述，原告依勞工退休金條例之相關規定，請求被告提繳15,797元至原告之勞工保險局勞工退休金專戶，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則為無理由，應予駁回。

六、本件係依民事訴訟法第436條之8第1項適用小額訴訟程序所為之判決，依同法第436條之20之規定，法院為被告敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 108 年 8 月 2 日
勞工法庭 法官 涂偉俊

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 8 月 2 日
書記官 洪惠娟

附錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

(一)原判決所違背之法令及其具體內容。

(二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

三、民事訴訟法第471條第1項：（依同法第436條之32第2項規定於小額事件之上訴程序準用之）

上訴狀內未表明上訴理由者，上訴人應於提起上訴後20日內，提出理由書於原第二審法院；未提出者，毋庸命其補正，由原第二審法院以裁定駁回之。

附表

期間	月數	每月應繳繳金額 (新臺幣)	每月實際提繳金額 (新臺幣)	差額 (新臺幣)	總計短少金額 (新臺幣)
105 年1 月至 105 年12月	12	1,908元	1,200元	708元	8,496 元 (708 元× 12)
106 年1 月至 106 年7 月	7	1,908元	1,261元	647元	4,529 元 (647 元× 7)
106 年8 月至 107 年2 月	7	1,908元	1,512元	396元	2,772 元 (396 元× 7)
合計					15,797元