臺灣屏東地方法院民事判決

107年度勞訴字第31號

原　　告　陳培倫
訴訟代理人　徐欣愉律師
被　　告　振高科技有限公司
法定代理人　李奇聰
訴訟代理人　洪秀擐律師
　　陳冠年律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年8月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣伍萬參仟貳佰伍拾捌元，及自民國一〇八年二月二十一日起至清償之日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣伍仟壹佰肆拾捌元至原告勞工退休準備金專戶。

被告應開立載明原告為非自願離職之服務證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決於原告第一、二項得假執行；被告如以新臺幣伍萬參仟貳佰伍拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告原起訴聲明第一項請求金額為：被告應給付原告新臺幣（下同）4萬1,924元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。第二項為：被告應提撥5,712元至原告勞工退休準備金專戶（見本院卷第23頁）。嗣於民國108年2月18日具狀分別變更聲明為：被告應給付原告5萬9,750元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5

計算之利息。被告應提撥5,148 元至原告勞工退休準備金專戶（見本院卷第135 頁）。復於108 年3 月19日審理中變更聲明第一項為：被告應給付原告5 萬9,750 元，及自108 年2 月21日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息（見本院卷第196 頁、370 頁）。原告所為上開訴之變更，屬擴張、減縮應受判決事項之聲明，核與前開規定相符，應予准許。

貳、實體事項

一、原告起訴主張：

、原告自106 年7 月6 日起受僱於被告，每月底薪2 萬8,000元，且自107 年1 月至5 月之實領月薪分別為4 萬7,683 元、3 萬3,350 元、4 萬3,000 元、4 萬1,270 元及3 萬0,217 元，惟被告僅以月投保薪資2 萬2,000 元為伊投保第一級薪資，伊於107 年6 月15日始查知悉上情，故於107 年6 月27日以存證信函，以被告有投保薪資高薪低報之違法情事，有勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1 項第6 款雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者之事由，於107 年7 月1 日終止兩造間勞動契約。

、兩造間勞動契約既經終止，被告應給付伊下列款項：

資遣費1 萬7,843元。

伊自107 年7 月1 日離職日起算，往前回溯6 個月之平均薪資為3 萬6,087 元【計算式：（4 萬7,683 元＋3 萬3,350 元＋4 萬3,000 元＋4 萬1,270 元＋3 萬0,217 元＋2 萬1,000 元）÷ 6 月＝3 萬6,087 元，元以下四捨五入】。又伊工作年資為11個月又26天，於新制之資遣費基數為89/180【計算式：1/2 ×（ 11＋26/30 ）÷ 12〕＝89/180】，故被告應給付伊資遣費1 萬7,843 元。

失業給付損害2 萬0,020元。

伊於離職前6 個月平均薪資為3 萬6,087 元，投保薪資應為第12級即3 萬6,300 元，然因被告僅以2 萬2,000 元為伊投保，致伊因而少領之失業給付共計2 萬0,020 元【計算式：

（3萬6,300元－2萬2,000元）x 70%x 2個月＝2萬0,020元】。

提早就業獎助津貼損失2萬0,020元。

伊請領2個月之失業給付後，即已受僱工作，且至今已滿3個月，符合就業保險法第18條之規定，可請領提早就業獎助津貼。若依投保薪資第12級即3萬6,300元計算，伊本可請領5萬0,820元（計算式：3萬6,300元x 70%x 4個月x 50%＝5萬0,820元），然因被告僅以2萬2,000元為伊投保，致伊因而少領之提早就業獎助津貼為2萬0,020元【計算式：（3萬6,300元－2萬2,000元）x 70%x 4個月x 50%＝2萬0,020元）。

短給付薪資1,867元。

伊於107年5月21日至5月25日共請假5天，其中3天為特別休假，2天為事假，然被告卻認定伊請事假4天，特別休假3天，致短少給付107年5月之薪資，計1,867元（計算式：2萬8,000元÷ 30日x 2日＝1,867元，元以下四捨五入）。

勞工退休準備金5,148元。

被告向勞工保險局提繳勞工退休準備金不足之金額共5,148元【計算式：（3萬6,300元－2萬2,000元）x 0.06× 6個月＝5,148】。

、綜上，因被告上開違法事由，致伊受有損失。且本件係因被告違反勞基法，侵害伊權利而終止僱傭關係，伊乃非自願離職，被告應發給非自願離職證明書。為此，爰依勞基法及勞工退休金條例（下稱勞退條例）之規定，請求被告應給付如附表所示之資遣費、薪資、勞工退休金、失業給付損失，及應開立載明為非自願離職之服務證明書等語。並聲明：－被告應給付原告5萬9,750元，及自108年2月21日起至清償之日止，按週年利率百分之5計算之利息。—被告應提撥5,712元至原告勞工退休準備金專戶。．被告應開立載明原告為非自願離職之服務證明書原告。j 原告願供擔保，請准宣告假執

行。

二、被告則以：

、原告係經他人介紹，自106年7月5日起受僱於伊，擔任塗裝人員一職，兩造以口頭約定基本薪資為2萬2,000元，伊亦依此金額投保，並無高薪低報之不法情事。關於原告提出薪資袋（下稱系爭薪資袋）及薪資帳戶轉帳金額記載，係原告在外積欠債務，為方便向銀行申請貸款，原告請求公司配合提高薪資記錄，並將領取薪資之方式由現金領取，改為匯款方式，原告允諾會返還溢領之薪資，是系爭薪資袋及薪資帳戶轉帳所載金額，自非原告實領金額。又原告到職後，上班日期不正常，106 年7 至9 月之工作天數分別為7 天、15天、16天，且於工作期間，有私務繁多、浮濫加班、不實打卡等情事，經伊將原告調至早班工作，原告遂於107 年6 月28日向伊提出辭職，是原告於107 年7 月1 日係自願離職，竟請求失業給付損失及提早就業獎助津貼差額，另原告就其有提出提早就業獎助津貼之申請乙節並未舉證。再者，縱有提出申請，是否通過主管機關審核，尚不可知，即原告之就業獎助津貼請求權是否確定發生尚未可知，原告以將來不確定是否發生之債權請求伊公司賠償差額，於法無據。

、基上，原告依勞基法第14條第1 項第6 款終止兩造勞動契約並不合法，故原告提起本訴，請求上開金額，顯無理由。退步言，若原告之訴有理由，則原告之107 年1 月至6 月之勞健保費用及原告之女之健保費，因伊不諳勞工法令，未由原告薪資中扣減而由伊代為繳納，繳納金額共計6,492元【計算式：（772元x 6個月）＋（310元x 6個月）＝6,492元），應抵銷之等語置辯。並聲明：－原告之訴及假執行之聲請均駁回。－如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第352頁、371頁）

、原告於107 年6 月27日以內埔郵局第126 號存證信函通知被告有將其投保薪資高薪低報，並告知被告其將依勞基法第14

條第1項第6款之規定，於107年7月1日終止兩造間勞動契約，被告已於107年6月28日收受前揭存證信函。

、被告於107年7月12日在高雄市政府勞工局調解會議中，給付原告107年6月薪資2萬1,000元。

、原告自106年7月6日起受僱被告至107年7月1日，年資共11個月又26日。

ŋ、勞保局於107年8月6日通知原告其申請之失業給付，已核付1萬5,400元；107年9月5日通知原告已核付第2個月之失業給付1萬5,400元。

ē、原告育有1名子女。

、原告107年5月請假5天，即5月21日至同月25日，其中3天為特別休假，其餘2天為事假。

ě、若原告之訴有理由，被告代墊原告女兒之健保費用6,492元，同意抵銷。

四、得心證之理由

原告主張被告將其薪資高薪低報，致其權利受有損害，而有違反勞基法之規定，然為被告所否認，並以前揭情詞置辯，是本件兩造爭點厥為： 被告應否給付原告資遣費？若為肯定，金額為若干？及被告應否開立載明原告為非自願離職之服務證明書予原告？ 被告是否應賠償原告少領之失業給付，及少領之提早就業獎助津貼？若為肯定，則金額為若干？ 被告是否補提繳不足額之勞工退休金至原告勞退專戶？金額為若干？ŋ被告是否應補足原告107年5月薪資？若為肯定？金額為若干？茲分敘如下：

、被告將原告勞保投保薪資以多報少，原告已於107年7月1日合法終止兩造間勞動契約，被告應給付原告資遣費1萬7,843元，並應開立非自願離職證明書予原告。

按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之；平均工資，謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日

數所得之金額，勞基法第2條第3款、第4款定有明文。而所謂經常性給與，係指在一般情形下經常可以領得之給付，舉凡某種給付屬於工作上之報酬，在制度上有對價關係及經常性而非因單方目的具有恩惠或勉勵性質之給與者，均得列入平均工資計算。即便並非勞基法施行細則第10條所列各款之情形，縱使在給付時間上、金額上非固定，祇要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之（最高法院87年度台上字第2754號判決旨參照）。

原告主張其107年1月至6月薪資分別為：4萬7,683元、3萬3,350元、4萬3,000元、4萬1,270元、3萬0,217元及2萬1,000元，而被告僅以2萬2,000元為其投保一節，業據其提出被告發給之系爭薪資袋、薪資轉帳帳戶匯款資料及勞工保險被保險人投保資料表為證（見本院卷第41至43頁、第47頁），且系爭薪資袋、匯款明細資料乃按月製作，具有經常性、規律性之紀錄，且為被告製作，應無造假之嫌，而得採信為真，另若被告所辯係為原告提高信用以利貸款之情為真，則被告匯款之金額、與系爭薪資袋所載薪資應不相符，始為合理，然此上開金額每月相符，是由此足認原告所述被告將其薪資高薪低報之情事應屬非虛。

被告雖辯稱：其係因原告告知其涉犯重利罪，原告要求為協助提高原告增加信用以利向銀行辦理貸款，清償對外債務，才將系爭薪資袋所載金額填高，並提高匯款金額，故原告每月可領得之固定薪資為2萬7,500元，計算其離職前6個月平均薪資應以其陳報勞動部勞工保險局（下稱勞保局）107年1月至6月薪資表（下稱系爭薪資表）為計算，其平均薪資為3萬2,745元【計算式：（4萬1,600元＋3萬0,050元＋3萬7,803元＋3萬6,433元＋2萬9,586元＋2萬1,000元＝3萬2,745元，小數點以下四捨五入】。並提出被告陳報勞動部勞工保險局107年1月至6月之系爭薪資表、原告與被告法定代理人之母許秀鳳LINE對話紀錄、證人即前受僱被告員工陳昭君（下稱陳昭君）為證。然查：

－被告抗辯兩造約定之固定薪資為2萬7,500元（即基本底薪2萬2,000元＋交通費3,000元＋全程生產獎金2,500＝2萬7500元）一節，顯與其按月發給原告系爭薪資袋上記載每月薪資2萬8,000元、尚記載有給付全程生產獎金2,800元、夜班津貼3,900至2,250元、無給付交通費等情不符。又被告提出其陳報勞保局之系爭薪資表其上固有如被告所述之記載金額，然未有原告簽名確認（亦無高子銘之簽名，即同與原告提出勞資爭議調解之被告員工），甚且系爭薪資表係因原告提出勞資爭議調解，主張被告有高薪低報之違法行為後，被告始行製作供勞保局調查用，顯係臨訟製作，其真實性更屬有疑。且陳昭君於本院更證述：系爭薪資表是我簽的，不知道為何要簽這張，是許秀鳳拿來給我簽的，我看其他人簽就跟著簽了，上面寫的金額不能確定是我領到的金額，因為107年2月系爭薪資表記載我領的是2萬5,000元，我的簿子是記載2萬6,705元等語甚詳（見本院卷第335至336頁）。是自難認被告事後自行製作系爭薪資表上填之金額即為兩造約定之薪資。

—再者，陳昭君於本院審理時固證述：一開始用現金、中間變匯款，是因為我要辦理貸款所以後來才去向許秀鳳說要改成匯款方式領取等語（見本院卷第334頁）。至多僅可證明被告抗辯會因員工貸款需求而配合其以匯款方式給付薪資之情為真，然尚無從證明原告曾提出此項要求，然陳昭君更證述：我不會因為辦貸款要求被告將薪水提高匯入戶頭，所以匯入我戶頭的薪資，就是實際的薪資，及我的底薪為2萬5,000元，其他加一加薪資為2萬8,000元，原告工作內容與其差不多，只是前端和後端的差別等語（見本院卷第336至340頁）。惟員工薪資高低，乃員工與雇主間各別協議，且與員工資歷、學歷、能力、工作嫻熟度、工作危險性、困難度等等息息相關，實無從一概而論，自無因其中員工1人領得之薪資金額，即逕認全部員工應領取相同之數額，是被告辯稱為配合原告辦理貸款，提高匯款金額，及原告提出系爭薪資

袋所載金額過高云云，即非可取。

．至於被告提出原告與被告法定代理人之母許秀鳳LINE對話紀錄，其上有「原告：阿姨，明天我會把剩下的一次拿給妳！」之內容，且否認兩造間有借貸關係，並陳稱此乃原告返還每月多匯款用以墊高信用之款項。然許秀鳳為被告公司之會計，負責給付薪水予員工，則原告主張此乃107 年6 月7 日其與透過許秀鳳向被告借款現金2 萬元，因已返還6,000 元，故約定107 年6 月8 日返還剩餘之1 萬4,000 元，尚合情理。倘被告辯稱係原告為返還每月溢領之薪水一情為真，則為何二人對話僅有107 年6 月7 日此次談及返還欠款，而非每月提及？況且許秀鳳見上開對話後，不但未有任何表示，反而於107 年6 月8 日仍將原告應領之107 年5 月薪水匯入原告帳戶，竟未討論如何將6 月之溢領薪資返還事宜？故被告以上開對話辯稱每月調高薪資匯入原告帳戶，仍非可採。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，勞基法第14條第1 項第6 款定有明文。本件被告自承僅為原告投保2 萬2,000 之薪資，而被告有高薪低報之事實，業經認定如上，故原告主張被告有勞動基準法第14條第1 項第6 款情事，並以存證信函於107 年7 月1 日合法終止兩造間勞動契約，核屬有據。至於被告雖抗辯，勞基法第14條第1 項第6 條應以「雇主具重大事由違反動契約或勞工法令」方能適用，並提出臺灣高等法院台中分院105 年度勞上字第31號民事判決、臺灣高等法院96年度勞上字第15號民事判決、臺灣高等法院高雄分院102 年度勞上字第3 號民事判決云云。然查，上開判決非法律規定亦非最高法院確定之判例，本無拘束本院之效力，且被告所述顯已前揭法條規範不符，又被告所提兩件實務判決，其事實案例分別為「雇主不當懲戒」及「雇主未設置托兒設施」，與本件「雇主高薪低報完全不同」，自無作相同解釋之理。

被告應發給原告非自願離職證明書部分：

－按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠

、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，就業保險法第11條第3項及勞動基準法第19條分別定有明文。

一經查，本件原告依據勞動基準法第14條第1項第6款終止兩造間之勞動契約，核與上開條文所定非自願離職之要件相符，是其據此請求被告開立非自願離職之服務證明書，核屬有據，應予准許

被告應資遣費部分：

－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，於勞動契約依勞基法第14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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1 項定有明文。

一本件兩造間之勞動契約已由原告依勞基法第14條第1項第6款規定為合法終止，業經認定如上，則原告請求被告給付資遣費，應屬有理。又本件原告自107年7月1日離職日起算，其離職6 個月前薪資分別為4 萬7,683 元、3 萬3,350 元、4 萬3,0 00元4 萬1,270 元、3 萬0,217 元及2 萬1,000 元，故其離職前6 個月平均薪資為3 萬6,087 元。【計算式：4 萬7,683 元＋3 萬3,350 元＋4 萬3,000 元＋4 萬1,270 元＋3 萬0,217 元＋2 萬1,00 0元＝3 萬6,087 ，元以下四捨五入】。而原告自106 年7 月6 日開始任職於被告公司至107 年7 月1 日離職之日止，資遣年資為11個月又26天，是原告請求被告給付之資遣費1 萬7,843 元【計算式：3 萬6,087 × 89/180＝1 萬7,843 ，元以下四捨五入】，亦屬有據。

、被告是否應賠償原告少領之失業給付2萬0,020元，及少領之提早就業獎助津貼2萬0,020元。

按本保險各種保險給付之請領條件如下：失業給付，被保險

人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。失業給付之發放，應每月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60%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，每一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10%加給給付或津貼，最多計至20%，投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第11條第1項第1款、第3項、第16條第1項、第19條之1第1項、第38條、第3項分別定有明文。

次符合失業給付請領條件，於失業給付請領期限屆滿前受僱工作，並依規定參加本保險為被保險人滿3個月以上者，得向保險人申請，按其尚未請領之失業給付金額之百分之五十，一次發給提早就業獎助津貼。就業保險法第18條亦有明文。

原告離職前6個月平均薪資3萬6,087元，業認定如上，則原告之投保薪資應為第12級即3萬6,300元，且原告育有1名子女，復為被告所不爭執。然因被告請求被僅以2萬2,000元為原告投保，故勞保局僅以2萬2,000元核付2個月之失業給付，致原告因而少領之失業給付共計2萬0,020元【計算式：（3萬6,300－2萬2,000）x 70%x 2＝2萬0,020】，是原告請求被告賠償其少領失業給付2萬0,020元

，洵屬有據。又原告原可請領6 個月之失業給付，然原告僅請領2 個月後即已受僱工作，且至今已滿3 個月，復為被告所不爭執，故依前揭規定，原告已符合請領提早就業獎助津貼之資格。惟原告之投保薪資應為3 萬6,300 元，如前所述，然被告僅以2 萬2,000 元為原告投保，致告因而少領之提早就業獎助津貼共計2 萬0,020 元【計算式：（3 萬6,300 －2 萬2,000 ）x 70%x 4 × 50%＝2 萬0,020 】。故原告請求被告賠償此部分亦屬有理

、被告應補提繳不足額之勞工退休金5,148 元至原告勞退專戶。

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 ；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，勞退條例第6 條、第14條第1 項、第31條第1 項定有明文。

經查，原告自107 年1 月至6 月之平均薪資為3 萬6,087 元，原告之投保薪資應為第12級即3 萬6,300 元，然被告僅以2 萬2,000 元為其投保，已如上述，則被告為原告提撥之勞工退休金確有短少，是原請求被告提繳不足之金額共5,148 元【計算式（3 萬6,300 －2 萬2,000)× 0.06× 6 ＝5,148 】至其勞退專戶，亦應許可。

ŋ、被告應補足原告107 年5 月薪資1,867元。

原告於107 年5 月21至5 月25曰共請假5 天，其中3 天為特別休假，2 天為事假一節，為被告所不爭執。然原告收到之薪資單中，被告卻認定原告請事假4 天，特別休假3 天，此有原告提出之系爭薪資袋附足參（見本院卷第43頁），是原告主張其5 月之薪水遭被告多扣除兩天之薪資，故被告自應返還原告2 天之工資共1 ，867 元【計算式：107 年5 月之薪資2 萬8,000 ÷ 30× 2=1, 867，元以下四捨五入】，仍屬有理。

ē、基上，被告應給付原告5萬9,750元，而原告不爭執被告有為其女代墊健保費，是扣除被告為原告之女代墊之健保費用6,492元，被告應給付原告5萬3,258元。

五、綜上所述，原告以被告有高薪低報致其權益受有損害，而於107年7月1日依勞基法第14條第1項第6款雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞為由合法終止兩造間之勞動契約，並依勞退條例第12條、勞基法第19條等規定請求被告給付5萬3,258元，自108年2月21日起（利息起算日為兩造不爭執）至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，及被告應各提撥5,148元至原告勞工退休個人專戶，暨開立非自願離職證明書，均為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。另按所命給付之金額或價額未逾50萬元之判決，法院應依職權宣告假執行，民事訴訟法第389條第1項第5款定有明文。本判決所命被告給付金額未逾50萬元，依前揭規定，本院自應依職權宣告假執行，無待於原告之聲請，是原告聲請供擔保為假執行之宣告，無非促使法院職權之發動而已，本院無須就其聲請為准駁之裁判，至原告敗訴部分，其訴既經駁回，其假執行聲請並失所依附，應併予駁回之。並依同法第392條第2項之規定，宣告被告預供擔保，得免為假執行。

六、兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理言，依民事訴訟法第78條、第389條第1項第5款，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　30　　日

民事勞工法庭　法　官　陳怡先

正本係照原本作成。

如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

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　　9　　月　　2　　日

書記官　張孝妃