臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第17號

原　　告　魏志鋒
訴訟代理人　蔡岳洲律師（法扶律師）
被　　告　麒贏科技有限公司
法定代理人　林維建

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國108年5月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣肆萬玖仟壹佰壹拾柒元，及自民國一百零七年十二月二十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣參萬零貳佰柒拾元至勞動部勞工保險局原告之勞工退休金個人帳戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十八，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

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，但請求之基礎事實同一者、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項但書第2、3款定有明文。查，原告起訴聲明請求：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）25萬5,425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。㈡被告應提繳3萬0,884元至勞動部勞工保險局原告之勞工退休金個人專戶。㈢被告應開立非自願離職證明書予原告（見本院調字卷第9頁）。嗣於本院審理期間，就聲明第一項金額變更為25萬1,642元（見本院卷第69頁）。原告上開訴之變更，其請求之基礎事實同一，且係減縮應受判決事項之聲明，核與上開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：伊自民國105年6月1日起任職於被告公司擔任工程師，約定每月工資為4萬元，並自106年1月起，每月工資調漲為4萬3千元。詎料，被告於106年9、10月、107年1月，僅分別給付工資3萬8千元、3萬4,200元、1萬5,763元，而短少給付工資合計4萬1,037元（即：4萬3千元x 3月－3萬8千元－3萬4,200元－1萬5,763元＝4萬1,037元）；其次，被告每月自其工資僅應扣除勞健保費用737元，惟被告於106年9至11月於應給付之工資扣除勞健保費用各3,825元、3,233元、3,233元，溢扣勞健保費用合計8,080元（即：3,825元＋3,233元＋3,233元－737元x 3月＝8,080元）；綜上，被告短少給付工資合計4萬9,117元（即：4萬1,037元＋8,080元＝4萬9,117元）。伊不知被告公司上開工資計算及勞健保扣除費用之計算方式，多次向被告公司質疑，均未獲回應，嗣伊於107年5月12日再度向被告法定代理人林維建詢問上開事宜，林維建並未回覆伊之質疑，更表示「你問題這麼多乾脆不要做」等語，伊因此依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款事由終止兩造勞動契約，被告即應給付資遣費4萬4,485元。又被告自伊任職起，本應按伊每月實際工資對應之月提繳工資即4萬0,100元（105年6至12月）、4萬3,900元（106年1月起）提繳勞工退休金各2,406元、2,634元，惟被告僅按月提繳勞工退休金1,200元（105年6至12月）、1,261元（106年1至12月）、1,320元（107年1至4月）、924元（107年5月），合計短繳3萬0,884元（計算式見本院調字卷第19頁），且因被告上開高薪低報之舉，且未依法交付非自願離職證明書，致伊受有失業給付差額損害15萬8,040元（即：4萬3,900元x 60%x 6月＝15萬8,040元）。為此，爰依民法第482條、第486條、勞基法第22條第2項、第23條第1項、第19條、第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第6條、第14條第1項、第31條第1項、就業保險法第38條第3項、第11條第3項規定，請求被告給付不足額工資、資遣費、失業給付差額損害合計25萬1,642元（即：4萬9,

117元＋4萬4,485元＋15萬8,040元＝25萬1,642元），並提繳短繳之勞工退休金差額3萬0,884元，及開立非自願離職證明書等語。並聲明：㈠被告應給付原告25萬1,642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。㈡被告應提繳3萬0,884元至勞動部勞工保險局原告之勞工退休金個人專戶。㈢被告應開立非自願離職證明書予原告。㈣願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：兩造原約定以月薪計算薪資，嗣於106年9至11月協議改以日薪制，即以每月實際工作日數計算薪資，再於同年12月改為月薪，因此伊並無短少給付工資情事。又原告係於107年5月12日自行離職，其請求資遣費等，為無理由等語，資為置辯。並答辯聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自105年6月1日起任職於被告公司擔任工程師，約定每月工資為4萬元，並自106年1月起，每月工資調整為4萬3千元；兩造在107年5月12日終止勞動契約（兩造就終止勞動契約之原因尚有爭執，詳如後述）。有原告在職證明書、薪資明細單、簽到表為證（見本院調字卷第41、43至85頁、本院卷第39、41頁）。

㈡被告於105年6至12月，按月為原告提繳勞工退休金各1,200元、106年1至12月按月為原告提繳勞工退休金各1,261元、107年1至4月按月為原告提繳勞工退休金各1,320元，107年5月為原告提繳勞工退休金924元。有勞動部勞工保險局108年5月6日保退五字第10810085760號函，及所附原告勞工個人專戶明細資料為證（見本院卷第51、62至63頁）。

㈢上開事實，為兩造不爭執，並有上開證據為證，是此部分事實堪以認定，合先敘明。

四、按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；報酬應依約定之期限給付之；工資應全額直接給付勞工；工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提

供工資各項目計算方式明細；民法第482條、第486條前段、勞基法第22條第2項前段、第23條第1項前段分別定有明文。查：

㈠原告主張：伊自106年1月起，每月薪資為4萬3千元，被告於106年9、10月、107年1月，僅分別給付工資3萬8千元、3萬4,200元、1萬5,763元乙節，有原告提出106年9、10月、107年1月薪資明細表為證（見本院調字卷第73、75、81頁）。被告不爭執其106年9、10月、107年1月，給付原告工資各3萬8千元、3萬4,200元、1萬5,763元，惟辯稱：兩造於於106年9至11月協議改以日薪制，即以每月實際工作日數計算薪資云云，並提出原告之履歷表為證（見本院卷第23頁）。查，原告否認兩造於106年9至11日協議改以日薪計算，則被告應就此部分有利於己之事實，負舉證責任。觀諸被告提出之履歷表，其上固載：「經協議於106.9.1以日薪計算」等語，惟該等記載未據原告簽名用印，且原告否認上開履歷表記載事項，自難僅憑上開記載，逕認兩造已協議改以日薪計算每月工資。被告復未再舉證兩造確已協議106年9至11日以日薪計算每月工資，則被告上開所辯，自不足取。又被告經本院行使闡明權後，迄未敘明及陳報107年1月給付原告工資1萬5,763元之依據（見本院卷第20頁），原告主張被告短少給付工資合計4萬1,037元（即：4萬3千元x 3月－3萬8千元－3萬4,200元－1萬5,763元＝4萬1,037元），即屬有據。

㈡原告主張：由被告106年12月薪資明細單可知，被告每月自工資僅應扣除勞健保費用各441元、296元，合計737元，惟被告於106年9至11月於應給付之工資扣除勞健保費用各3,825元、3,233元、3,233元，溢扣勞健保費用合計8,080元乙節，有原告提出106年9至12月薪資明細單為證（見本院卷第73至79頁）。觀諸卷附原告106年9月至107年3月薪資明細單（見本院調字卷第73至85頁），被告於106年5至7月、106年12月至107年3月，均係自原告工資扣除勞健保費用各441元、296元，合計737元，惟於106年9至11月自原告工資扣除勞

健保費用高達3,825元、3,233元、3,233元，顯與常情有違，被告復未舉證其106年9至11月自原告工資扣除高額勞健保費用之依據，則原告主張被告溢扣勞健保費用合計8,080元，亦為有理。

㈢綜上，原告主張被告短少給付工資及溢扣勞健保費用，並依前開規定請求被告給付工資合計4萬9,117元，為有理由，應予准許。

五、次按雇主有不依勞動契約給付工作報酬者、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5、6款定有明文。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段著有規定。勞工終止勞動契約原因多端，況勞工依勞基法第14條第1項所列各款規定終止勞動契約者，尚得依勞基法相關規定請求雇主給付資遣費、發給非自願離職證明書，此觀勞基法第14條第4項、第19條、就業保險法第11條第3項規定即明，徵諸上開規定及說明，自應由勞工舉證其已依勞基法第14條第1項所列各款規定終止勞動契約，其理自明。查，原告主張：因被告公司未給付足額工資，且有勞健保高薪低報等情事，依勞基法第14條第1項第5、6款規定，於107年5月12日終止兩造勞動契約云云（見本院調字卷第12頁、本院卷第68頁），被告否認原告於107年5月12日終止兩造勞動契約時，係以上開事由為其終止依據，揆諸前開說明，應由原告舉證其於107年5月12日依上開規定終止兩造勞動契約。次查，原告不爭執其於107年5月12日單方終止兩造勞動契約（見本院卷第71頁），惟原告單方終止勞動契約原因多樣，已如前述，尚無法據此逕認原告係依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造勞動契約，而原告迄未舉證其於107年5月12日係依上開規定終止兩造勞動契約，則原告主張其107年5月12日依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造勞動契約，自不足取。原告既未能舉證其於上開期日依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造勞動契約，

則原告據此請求被告給付資遣費、賠償失業給付差額，並請求被告開立非自願離職證明書，即屬無據，不應准許。

六、再按雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條例第14條第1項定有明文。查，原告105年6至12月之每月工資為4萬元，自106年1月起每月工資為4萬3千元，為兩造不爭執（見不爭執事項㈠），被告應依勞工退休金月提繳工資分級表所示之月提繳工資4萬0,100元、4萬3,900元（見本院調字卷第25、27至29頁），並依上開規定，於105年6至12月按月為原告提繳勞工退休金2,406元，並自106年1月起按月為原告提繳勞工退休金各2,634元（即：4萬0,100元x 6%＝2,406元；4萬3,900元x 6%＝2,634元）。惟被告於105年6至12月，按月為原告提繳勞工退休金各1,200元、106年1至12月按月為原告提繳勞工退休金各1,261元、107年1至4月按月為原告提繳勞工退休金各1,320元，107年5月為原告提繳勞工退休金924元（見不爭執事項㈡），則原告主張被告短繳並請求被告應提繳3萬0,270元（計算式如附表所示）至其勞工退休金專戶，為有理由，逾此範圍之請求，即屬無據，不應准許。

七、從而，原告依民法第482條、第486條前段、勞基法第22條第2項前段、第23條第1項前段、勞退條例第第6條、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告給付4萬9,117元，及自起訴狀繕本送達之翌日即107年12月28日（本件起訴狀繕本於107年12月27日送達於被告，有送達證書可稽，見本院調字卷第105頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並請求被告應提繳3萬0,270元至勞動部勞工保險局原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。末本件所命被告給付部分，未逾50萬元，爰依職權宣告假執行，至原告敗訴部分，其假執行之聲請，已失所附麗，應予駁回。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　14　　日

民事勞工法庭法　官　陳心婷

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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　　6　　月　　14　　日

書記官　黃炎煌

附表：

一、105年6至12月：

（2,406元－1,200元）x 7月＝8,442元。

二、106年1至12月：

（2,634元－1,261元）x 12月＝1萬6,476元。

三、107年1至4月：

（2,634元－1,320元）x 4月＝5,256元。

四、107年5月1至12日：

2,634元x 12/31－924元＝96元（元以下四捨五入）。

五、綜上，被告應補繳勞工退休金數額合計為3萬0,270元。

（即：8,442元＋1萬6,476元＋5,256元＋96元＝3萬0,270元）。