臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞小字第62號

原　　告　李依穎
訴訟代理人　沈明欣律師（法扶律師）
被　　告　世大交通有限公司
法定代理人　翁振益
訴訟代理人　翁振傑
　　陳寶猜

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，經本院於民國109年9月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新台幣（下同）參萬伍仟零捌拾捌元，及自民國（下同）109年8月8日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳玖佰柒拾玖元至原告勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新台幣壹仟元由原告負擔十分之一、被告負擔十分之九。

本判決第一項得假執行，但被告如以參萬伍仟零捌拾捌元為原告供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告如以玖佰柒拾玖元為原告供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

原告自108 年11月12日起至被告公司任職，擔任行政助理人員職務，雙方原約定每月薪資為26,000元，嗣被告於109 年5月1日起將原告之月薪調整為28,000元。被告於原告任職期間未依照原告於受雇期間實領薪資之級距向勞保局申報投保薪資，以多報少，且未依勞工退休金條例之規定，以原告實領薪資提撥足額之勞工退休金至原告設於勞工保險局之專戶，致勞工之權益嚴重受損。109年5月27日，原告寄發存證信

函依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止雙方勞動契約，並請求依法支付相關工資與資遣費。兩造於109年6月12日在新北市政府勞工局調解不成立，故原告提起訴訟，依勞基法第14條、第38條、勞基法施行細則第24條之1、勞工退休金條例第6條、第14條、第31條規定，請求被告給付資遣費7,168元、特休假未休假工資2,800元、積欠薪資24,387元、提撥勞工退休金2,316元至原告退休金專戶。併聲明：1.被告應給付原告34,355元，暨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。2.被告應提繳2,316元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。3.第一項聲明，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯稱：

原告自我意識過於強大，對同事都是用吼叫方式使他人心生畏懼，經常與同事起爭執，已到達無法跟同事相處的地步，又原告經常推卸責任及運用工作時間與司機閒聊，且原告工作態度不好，容易得罪客戶，確實有客戶因原告關係而不再繼續合作，導致客戶流失。

被告公司於109年5月28日收到原告存證信函，然原告在5月29日發訊息於被告公司人事職員，說明5月27日至5月29日三天請假，於6月1日想再回公司上班，惟原告事後又收回訊息。且原告於109年5月14日已有跟該人事職員詢問離職事項，於次日亦有交付原告離職申請單，惟原告並無填好繳回。被告公司並無主動資遣原告，原告於109年5月27日下午請病假，連續於同年5月28日、29日、6月1日沒有來上班。原告最後工作日應為109年6月1日，被告公司於當天晚上才退原告勞保。

被告公司沒有高薪低報，勞保投保級距也是按照原告平均薪資去投保，被告公司認知勞保是每六個月調整一次，就是每年2、8月調整，原告是108年11月到職，被告公司於109年4月有做申報，從5月開始調整，勞工退休金也是因此有短少396元的情形。原告薪資包含全勤獎金，但原告六個月中有

四個月請假或遲到沒有全勤獎金。另外，原告未先與公司溝通就向勞保局申訴致遭罰款2萬元，此部分損失應由原告負擔，故主張抵銷。

ŋ 特休未休工資同意給付，並以2,800元計算。

ē 併聲明：1.請求駁回原告之訴及其假執行聲請。2.如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執的事實：

原告自108 年11月12日起任職被告公司，擔任行政助理人員職務。

兩造約定薪資為26,000元（含2,000 元全勤獎金），於109 年5 月起調薪為28,000元（含2,000 元全勤獎金）。

原告於109 年5 月27日以存證信函依勞動基準法第14條終止勞動契約，被告於109 年5 月28日收到存證信函。

ŋ 兩造同意特休未休工資以2,800元計算。

四、兩造爭執點：

兩造間終止勞動契約的事由為何？

原告各項請求有無理由？金額為何？

被告主張抵銷是否成立？金額如何？

以下分別說明。

五、就兩造間終止勞動契約的事由而言：

按勞動基準法第14條第1 項第6 款規定，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。

原告主張自108 年11月12日起至109 年5 月27日止受僱於被告擔任行政助理人員職務，約定月薪為26,000元，109 年5 月起調薪為28,000元，惟被告勞保投保薪資以多報少，每月提繳勞工退休金也有不足，顯然已構成勞動基準法第14條第1項第6款規定事由，故以存證信函通知被告終止勞動契約等情，業據提出薪資表、勞工保險被保險人投保資料表暨明細、已繳納勞工個人專戶明細資料、存證信函等影本為證（見本院卷第15-25頁），自應認定屬實。原告既於109年5月27

日以存證信函向被告表示依上述規定終止勞動契約，並於翌日送達被告（見本院卷第42頁），此項意思表示即屬合法有效，故兩造間之勞動契約自109年5月28日起已經合法終止。被告雖辯稱沒有高薪低報，勞保投保級距是按照原告平均薪資去投保，原告薪資包含全勤獎金，但原告六個月中有四個月請假或遲到沒有全勤獎金云云，惟查：

1.按勞工保險之月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資，勞工保險條例第14條定有明文，所謂月薪資總額，以勞基法第2 條第3 款規定之工資為準。次按「工資乃勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第二條第三款前段定有明文。是工資乃係勞工之勞力所得，為其勞動之對價而給付之經常性給與，所謂經常性之給與，係指非勞基法施行細則第十條所列各款之情形，縱在時間上、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。故祇要給與屬工作上之報酬，有經常性者，即得列入工資。」（最高法院97年度台上字第1342號、102 年度台上字第371 號判決意旨參照）。又全勤獎金若係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，則屬工資範疇（行政院勞工委員會（87）台勞動二字第040204號函釋參酌）。

2.查原告每月薪資中有關全勤加發之2,000 元獎金，係以被告之員工當月份未請假或遲到者始發給等情，足見該全勤加發獎金是勞工即原告每月全勤提供勞務，被告對該勞務本身所給與之對價，而可認係工資，則被告自應依勞基法、勞工保險條例、勞退休金條例等規定，按月給付薪資、投保勞保並提撥勞工退休金，從而，被告此部分抗辯，於法無據，不足採信。

ŋ 原告既然已於109年5月27日寄發存證信函依勞基法第14條第1項第6款規定，合法終止兩造間勞動契約，被告也自陳於翌日收受無誤（見本院卷第42頁），則兩造間勞動契約關係於109年5月28日已經消滅。被告抗辯原告於109年5月28日、29

日、6月1日連續三日未到班，應係109年6月1日為最後工作日終止勞動契約云云，自不發生任何法律上效力。

六、就原告各項請求而言：

資遣費：

1.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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」，勞工退休金條例第12條第1 項定有明文。

2.查原告離職前之平均月薪25,418元、在職共計6個月19天、資遣費為7025元等情，有被告提出的計算表可稽，且為兩造所不爭執（本院卷第86、89頁），而原告依勞基法第14條規定，於109年5月28日合法終止勞動契約，已如前述，故原告依上述規定請求被告給付資遣費7025元，為有理由，應予准許，原告逾此金額所為的請求，無法准許。

特休假未休假工資

原告於任職被告滿半年後至終止勞動關係時，共有3 日之特別休假未休，又特休未休折算薪資以2,800 元計算為兩造所不爭執（本院卷第43頁），從而，原告依勞基法第38條1 、4項規定，請求被告給付特休未休之薪資2,800元，應予准許。

積欠薪資

按勞基法第22條第2 項規定：「工資應全額直接給付勞工。」，依被告提出的原告109年5月份薪資計算表，被告應給付原告工資25,263元，業經兩造不爭執（見本院卷第80、89頁），故原告請求被告公司給付上開薪資，為有理由，應予准許。

ŋ勞工退休金提繳差額

1.按勞工退休金條例第14條第1 項、第31條第1 項規定：「雇

主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。」、「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。」；次按勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：…三、工資：指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之經常性給與均屬之。」。

2.原告任職於被告公司，被告應依法足額投保勞工保險及為原告提繳勞工退休金，惟被告將原告薪資以多報少，致原告受有共計979元之損害，業經兩造不爭執（見本院卷第86、89頁），故原告依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告原鑫公司應提繳979元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，應予准許，原告逾此金額所為的請求，無法准許。

七、被告主張抵銷部分：

按「二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。」民法第334條第1項定有明文。

被告雖為抵銷抗辯，主張原告以勞退金提撥不足僅396元為由，向勞保局申訴勞動檢查，使被告遭勞保局裁罰20,000元，此部分應由原告負擔云云。惟查，依被告提出的新北市政府勞動基準法罰鍰裁處書所載，勞動檢查處是以被告未依法給付原告5月工資為由，認定被告已違反勞基法第22條第2項規定，而裁處罰鍰20,000元，與被告抗辯之勞退金提撥不足無關。此外，依照勞動基準法施行細則第9條規定，被告公司於原告勞動契約終止時即109年5月28日，就負有結清工資給付原告的義務。何況，勞保局之罰鍰屬行政罰法之行政裁罰，與本件雙方因勞基法所爭執之部分，二者性質並不相同，無法抵銷。從而，被告主張抵銷抗辯等語，並無可採。

八、綜上所述，原告依勞基法第14條、第38條、勞基法施行細則第24條之1 、勞工退休金條例第6 條、第14條、第31條規定，請求被告　應給付原告34,142元（含資遣費6,955元、特休假未休假工資2,800元、積欠薪資24,387元）暨自起訴狀繕本送達翌日即109年8月8日（見本院卷第37頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，及　應提撥979元至原告勞工退休金專戶部分，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

九、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，均應併予駁回。

十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，不再一一論述。

、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　14　　日

勞動法庭　　法　官　劉以全

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記載表明（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者。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　　109　　年　　10　　月　　14　　日

書記官　蔡忠衛