

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡上字第23號

上訴人 恒模精密工業股份有限公司

法定代理人 范長錦

被上訴人 吳長倚

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國109年6月9日本院109年度勞簡字第31號第一審判決提起上訴，本院合議庭於民國110年1月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：被上訴人係自民國97年3月18日受僱於上訴人，並擔任組長之職務，約定每日工資為新臺幣（下同）1,500元，倘再加計全勤獎金及加班費，被上訴人每月工資最少應有6萬元。詎料，上訴人竟以年事已高、體力不支為由而逼迫被上訴人辭職，被上訴人僅得於108年10月29日自動離職，惟因上訴人於被上訴人任職期間每月均短發百分之3工資充作勞工退休金，金額共計約為20萬元，被上訴人自得依兩造間之勞動契約，請求上訴人給付被上訴人20萬元，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。

二、上訴人則以：上訴人因經營困難前於96年2月15日與全體員工開會，並經全體員工表決同意上訴人每月所應提繳百分之6之勞工退休金，其中百分之3由員工自行負擔等情，上訴人據此始於每月短發百分之3工資予被上訴人，上訴人已於被上訴人到職時告知，並經被上訴人同意。倘若被上訴人不同意上訴人此種作法，何以於被上訴人任職期間均未表示過任何異議，顯見被上訴人亦同意上訴人以此方式扣薪提繳，自不得再依兩造間之勞動契約向上訴人請求給付，以資抗辯。

三、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴判決，即命上訴人應給

01 付被上訴人122,766元本息，並駁回被上訴人其餘之訴。上
02 訴人就其敗訴部分提起上訴（被上訴人就其餘敗訴部分，未
03 據聲明不服而告確定，均不在本院審理範圍，不予贅述）。
04 並聲明：(一)原判決不利於上訴人之部分廢棄。(二)上開廢棄
05 部分，被上訴人於原審之訴駁回。被上訴人則為答辯聲明：
06 請求駁回上訴。

07 四、不爭執事實（見本院卷二第20頁）：

08 被上訴人自97年3月18日起至108年10月29日止係任職於上
09 訴人，並擔任組長之職務，而上訴人於被上訴人任職期間均
10 短發百分之3工資充作勞工退休金，短發工資之數額共計為
11 12萬2,766元。

12 五、至被上訴人主張上訴人應給付其於任職期間上訴人所短發之
13 工資，為上訴人所否認，並以前揭情詞置辯，經查：

14 (一)按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
15 勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工
16 退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，前開規
17 定工資月提繳分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院
18 核定，為勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項
19 及第14條第1項、第5項所明定。又雇主未依本條例之規
20 定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，
21 勞工得向雇主請求損害賠償。勞退條例第31條第1項亦有
22 明文。再勞退條例第6條立法理由乃以：「雇主應依規定
23 之提繳率，按月為勞工提繳個人退休金，專戶存儲。」等
24 語，再參見勞退條例第26條之立法理由亦陳明勞工退休金
25 具有強制儲蓄之性質等內容，同條例第23條第2項亦明定
26 提繳之勞工退休金運用收益，不得低於當地銀行2年定期
27 存款利率；如有不足由國庫補足之。且勞退條例之立法目
28 的既係為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社
29 會及經濟發展而設，故有關退休金之提繳、勞工退休年金
30 保險等規定，均為最低之勞工退休生活條件之保障，又雇
31 主與勞工於協商地位上本不平等，如事前協議預為低於勞

退條例第14條第1項、第36條第1項勞工退休金提繳比例之變更，抑或變更提繳之方式，無疑使勞退條例形同虛設，故勞退條例之規定，應屬強制規定，縱雇主與勞工間曾事前協議自勞工薪資中扣繳應由雇主提繳之勞工退休金或變更提繳之方式，亦應認此協議違反勞退條例之強制規定而屬無效，勞工自不受該無效之協議所拘束。

(二) 上訴人辯稱公司係經由被上訴人及全體員工同意，每月均短發百分之3工資充作勞工退休金云云，固據提出其與全體員工於96年2月15日所召開之會議紀錄影本1份為證（見原審卷第71頁），惟被上訴人於上開會議時尚未至上訴人任職，則其本無從於該會議中同意上訴人每月短發百分之3工資充作勞工退休金之情，且上訴人亦無說明及舉證關於被上訴人是否確已知悉前揭會議紀錄內容、以及是否同意上訴人得依該會議紀錄內容每月短發百分之3工資充作勞工退休金等事實，是其所辯內容，顯有疑義。另上訴人亦未能舉證被上訴人於就職時有同意上開會議內容，至難僅以上訴人空言所辯，而為對其有利之認定。

(三) 又依上開說明，勞退條例之規定係屬強制規定，縱兩造間確有前揭免除上訴人提繳部分勞工退休金之義務而為之特別約定，亦屬違反強制規定，依民法第71條規定，應屬無效。另雇主應負擔提繳之百分之6勞退金，係以保護勞工安定生活為目的，而強制課予雇主之義務，本質上具有社會性與強制性，自不容許私人間透過契約加以變更，更不容許雇主將其義務轉嫁予弱勢之勞工負擔，如雇主將其應負擔勞工退休提繳金轉嫁由勞工負擔，縱經勞工同意，亦違反勞動基準法第22條第2項「工資應全額直接給付勞工」之規定（臺灣高等法院105年度勞上字第112號判決意旨參照）。查被上訴人自97年3月18日起至108年10月29日止之任職期間，上訴人均係於每月短發百分之3工資充作勞工退休金等情，為上訴人所不爭執，而上訴人短發工資之依據既屬無效，已如前述，則依前揭說明，上訴人每

月所短發之百分之3工資，等同係將雇主之法定義務轉嫁與勞工負擔，與法不合，自應補給被上訴人工資差額，而上訴人前揭所為抗辯，並無可採。復依勞動部勞工保險局109年4月29日保退三字第10910076560號函檢送之「恒模精密工業股份有限公司補提繳吳長倚君勞工退休金明細表」所載（見原審卷第117頁至第121頁），上訴人自97年9月至106年8月所提繳之6%勞工退休金數額共計為24萬5,532元，其中半數係來自於被上訴人工資，則上訴人於此段期間所短發之工資數額共計為12萬2,766元（計算式：245,532元 $\times$ 1/2=122,766元），且為兩造所不爭執。基此，被上訴人依兩造間勞動契約，請求上訴人補發其短少薪資12萬2,766元，即屬有理；逾此範圍之請求，則屬無據。

（三）未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。本件被上訴人係請求上訴人補發工資，依勞基法施行細則第9條規定，於依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。查兩造間之勞動契約既已於108年10月29日終止，業如前述，則上訴人應於該日結清短發之工資，惟上訴人迄未給付，對被上訴人應負遲延責任，而本件起訴狀繕本係於109年2月25日送達與上訴人，有本院送達證書1份在卷可憑（見原審卷第65頁），是被上訴人請求上訴人給付自起訴狀繕本送達之翌日即109年2月26日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息，即屬有據，應予准

許。

七、綜上所述，被上訴人依兩造間之勞動契約，請求上訴人給付被上訴人12萬2,766元及自109年2月26日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。原審就上開應准許部分，命上訴人給付，並依職權為假執行之宣告，尚無不合。上訴意旨指摘該部分原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條、第85條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 2 月 5 日

勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 張 誌 洋

法 官 劉 以 全

法 官 許 珮 育

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 110 年 2 月 5 日

書 記 官 陳 又 甄