臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞小字第34號

原　　告　王詮仁
被　　告　悅盛保全股份有限公司
法定代理人　張庭禎
訴訟代理人　馮玄杰
　　李英正

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國110 年9 月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣叁仟伍佰壹拾叁元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用壹仟元由被告負擔新臺幣叁佰元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣叁仟伍佰壹拾叁元為原告預供擔保，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。但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，此參諸民事訴訟法第255 條第1 項第2 、第3 款之規定自明。查，本件原告起訴時，訴之聲明原為：被告應給付本人民國109 年11月份工資及勞退6 %共計：新臺幣（下同）13,320元（見本院卷第11頁）。嗣於本院110 年4 月29日言詞辯論期日，變更訴之聲明為：「一、被告應給付原告11,100元。二、被告應提繳2,220 元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。」等語（見本院卷第77頁）。經核原告所為訴之變更與前揭法條規定並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自109 年11月1 日起任職於被告擔任保全，雙方約定每月薪資新臺幣（下同）37,000元。嗣原告於109年11月8 日接獲被告之勤務主任告知，京美社區的班不用去了，目前僅只剩下國美社區每個月有7 天班，惟原告表示不

同意，詎被告竟於109 年11月9 日終止雙方間之勞動契約，原告乃於109 年11月16日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，雙方於109 年11月26日調解不成立。爰依兩造間之勞動契約法律關係及相關勞動法規，提起本件訴訟，請求被告給付：㈠109 年11月工資11,100元；㈡補提繳6 %勞工退休金2,220 元等語，並聲明，如前開程序事項中變更後之聲明。

二、被告則以：

㈠原告於109 年11月1 日起任職被告公司，雙方並約定「試用期間：自109 年11月1 日至110 年1 月29日止。試用期間內經考核不合格者，即終止勞動契約並依勞基法規定辦理，薪資發放至終止勞動契約日止。」、「工作滿276 工時，薪資35,125元」，此有雙方所立聘僱合約書影本可稽。

㈡原告於109 年11月8 日因拒絕處理京美社區案場業務，經被告109 年11月8 日口頭通知於109 年11月9 日終止僱傭契約（勞動契約）暨於109 年11月10日以（109 ）悅盛（發）字第1091110002號函，通知原告「其於109 年11月1 日到職，因違反聘僱合約書第3 點第5 款及第6 款規定，於試用期間內經考核不合格，依聘僱合約書第2 點規定，自109 年11月9 日終止本公司與台端間試用勞動契約。」。

㈢被告於109 年11月10日，以掛號郵寄（109 ）悅盛（發）字第1091110002號函，函知原告「其於109 年11月1 日到職，因違反聘僱合約書第3 點第5 款及第6 款規定，於試用期間內經考核不合格，依聘僱合約書第2 點規定，自109 年11月9 日終止本公司與台端間試用勞動契約。」惟原告拒收（招領逾期）該掛號信函，此有該掛號郵件退回資料影本可稽。是以，系爭終止試用勞動契約掛號信函，已達到原告之支配範圍內，原告處於隨時可以了解其內容之狀態，應認為已達到而發生效力。退而言之，被告已依原告於聘僱合約書所提供之聯絡地址掛號郵寄系爭終止試用勞動契約函，該函件因招領逾期為由退回，依民法第220 條第1 項規定，系爭終止

試用勞動契約函掛號郵件招領逾期無人收件之不利情形，應由原告負責。

㈣由上述說明可知，系爭試用勞動契約於109 年11月9 日合法終止，被告係依約行使權利，非屬侵權行為。準此，原告請求被告給付精神損失12,333元，為無理由，原告亦不得請求被告開立非自願離職證明。

㈤被告業於109 年12月10日給付予原告109 年11月份薪資6,395 元，此有薪資轉帳收據影本可稽，原告請求被告給付109 年11月份上班工資11,100元，為無理由。

㈥原告於109 年11月1 日起任職被告公司，被告即於該日為其投保勞保23,800薪資等級，惟勞保局以原告已勞保退休請領勞保退休金，乃轉作投保職災，此有原告之勞保職災被保險人投保資料明細影本可稽，故原告請求被告補提撥6 %勞退金2,220 元，為無理由。

㈦綜上所述，原告之主張顯無理由等語資為抗辯。答辯聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利益之判決，願供擔保免為假執行（見本院卷第53頁）。

三、不爭執事實：（見本院卷第116 至117 頁）

㈠原告自109 年11月1 日起任職於被告擔任保全，雙方約定每月工作滿276 小時，月薪35,125元，原告為機動人員，如排班滿三個案場，每月另有2,000 元之油錢補助，終止勞動契約的日期為109 年11月9 日。

㈡被告之勤務主任於109 年11月8 日口頭告知原告因試用期不合格而於109 年11月9 日終止兩造的勞動契約。

㈢被告已經給付原告109 年11月1 日至同年月9 日之薪資6,395 元（扣除原告應負擔之勞保費用314 元、識別證、吸鐵胸章、領帶三樣服裝押金650 元、誠實險保險費150 元，但原告已於110 年9 月30日言詞辯論期日當庭交還被告其之識別證、吸鐵胸章、領帶三樣），並已提撥857 元勞退金至原告勞退金專戶。

四、法院之判斷：

至原告主張被告應給付其109 年11月工資11,100元，並補提繳2,220 元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶等語，則為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

（一）工資部分：

1.按工資應全額直接給付勞工；勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日；第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給，勞動基準法第22條第2項、第36條第1 項、第39條前段定有明文。是勞雇雙方如約定薪資為月薪制，則每月所計發薪資即包含例假及休息日之工資。

2.經查，兩造約定之月薪為35,125元，被告之勤務主任於109 年11月8 日口頭告知原告因試用期不合格而於109 年11月9 日終止兩造的勞動契約等節，為兩造所不爭執，已如前述，而兩造勞動契約之終止日為最後工作日之翌日，故終止日應不計入，因此，被告自應計付原告109 年11月1日至同年月8 日之薪資。而被告僅給付原告109 年11月1、3 至6 日出勤日之薪資，就原告按現場值勤總表排定之國定假日補休、例假及休息日並未計發薪資，有原告現場值勤總表、109 年11月份薪資明細表、被告陳報之原告薪資計算式附卷可參（見本院卷第65頁、第119 頁），原告對被告所計發之109 年11月1 、3 至6 日之薪資部分亦不爭執（見本院卷第116 頁），故原告尚得請求被告給付所餘3 日（即109 年11月2 日、同年月7 日、同年月8 日）之工資共3,512 元（計算式：月薪35,125元÷ 30日x 3 日＝3,513 元，元以下四捨五入），為有理由，逾此範圍之請求，則無所據。

3.原告雖主張其每月薪資應加計2,000 元之油錢補助云云，然查，兩造約定如排班滿三個案場，每月才另有2,000 元之油錢補助等情，為兩造所不爭執。而原告所排定之案場為晶美大廳睄、國美之星A 館、晶美巡邏哨，有原告現場

執勤總表附卷可參（見本院卷第63頁），且晶美大廳睄、晶美巡邏哨為同一案場，故原告所排定之案場僅有2 處，其主張每月薪資應包含2,000 元之油錢補助云云，自不可採。

4.原告另主張被告尚應返還其識別證、吸鐵胸章、領帶三樣服裝押金650 元云云。惟查，原告於110 年9 月30日言詞辯論終結時方返還被告識別證、吸鐵胸章、領帶等情，有本院該日言詞辯論筆錄、收據附卷可考（見本院卷第115至117 頁、第121 頁）。又按，清償期，除法律另有規定或契約另有訂定，或得依債之性質或其他情形決定者外，債權人得隨時請求清償，債務人亦得隨時為清償，民法第315 條規定甚明。原告於上開言詞辯論期日返還被告識別證、吸鐵胸章、領帶，並交由被告訴訟代理人當庭攜回後，被告尚需進行會計、出納程序，方得返還押金費用予原告，且參照兩造簽訂之聘僱合約書第5 條明定：「公司按月給付之薪資，使用國泰世華銀行帳戶之員工，於次月10日發給薪資，如為例假日或其他國定假日，順延發放。終止勞動契約時之薪資給付比照前段規定辦理…。」等語（本院卷第57頁），是依押金費用之性質、一般公司行號發放員工薪資、各項費用之習慣、兩造上開聘僱合約之約定等情，自應認原告之返還押金費用請求權於被告次月發薪日方屆清償期。則原告主張被告應返還押金費用650 元，迄本件言詞辯論終結期日尚未屆清償期，自無理由。

（二）提繳退休金部分：

按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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 ，勞退條例第6 條第1 項、第14條第1 項定有明文。依同條例第31條第1 項規定，雇主未依該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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，

僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。經查，被告除已給付原告之薪資6,395元外，尚應給付3,513元之薪資，已如前述，是原告109年11月1至8日之薪資應為11,022元（計算式：7,509元＋3,513元＝11,022元），依勞工退休金月提繳工資分級表所訂級距為11,100元，被告應於受僱期間為原告提繳勞工退休金每月為666元，而被告已經提繳857元至原告勞工退休金專戶乙節，則為兩造所不爭執，故原告請求被告再提繳2,220元至原告勞工退休金專戶云云，並無理由。

五、從而，原告依兩造間之勞動契約及相關勞動法規，請求被告給付3,513元，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分，係勞工之給付請求訴訟，並經本院為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條，並依同法第436條之19第1項規定，以附表之訴訟費用明細確定本件訴訟費用額如主文所示金額。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　28　　日

勞動法庭　　法　官　許珮育

以上正本係照原本作成。

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）。對於小額程序之第一審判

決之上訴，非以其違背法令之理由，不得為之。且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。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　28　　日

書記官　陳又甄

附表：訴訟費用明細

項　　目	金　　額（新臺幣）	備註
第一審裁判費	1,000 元	
合　　計	1,000 元	