

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第112號

原告 林佳興

訴訟代理人 楊智全律師

被告 志宏空調工程有限公司

法定代理人 林金瑞

訴訟代理人 李維維

上列當事人間請求請給付工資等事件，經本院於民國110年9月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣肆拾伍萬零貳佰陸拾陸元及自民國一百一十年九月二十三日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

被告應提繳新台幣貳拾玖萬伍仟陸佰柒拾肆元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣肆拾伍萬零貳佰陸拾陸元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新台幣貳拾玖萬伍仟陸佰柒拾肆元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有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。原告原起訴請求被告應給付原告新台幣（下同）24萬9073元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳29萬8788元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。嗣於110年9月8日具狀擴張聲明請求被告應給付原告45萬266元及自本訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳29萬5674元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（見本院卷第389頁），揆之前開規定，核屬擴張應受判決事項之聲明，核無不合，應予准許。

01 貳、實體上理由

02 一、原告起訴主張：其自民國（下同）95年10月18日起受雇於被
03 告，擔任空調技師，約定工資按日計算，每日新臺幣（下同
04 ）2,500元。嗣被告於110年2月8日以原告不適任為由終止勞
05 動契約。惟被告自99年至107年間，被告將其應由雇主負擔
06 之6%之勞工退休金，自原告之工資扣除，合計16萬1172元，
07 被告將每月應扣繳之勞健保費與被告為原告投保之級距不合
08 ，合計溢扣27萬9474元，原告任職被告期間，自行繳納員工
09 團體保險保險費，因執行職務受有職業傷害，包括腰痛及背
10 痛等傷害，雇主即被告應給付職災補償，團體保險公司並於
11 110年1月給付職業災害保險理賠金9,620元，被告卻原告次
12 月即110年2月發放之工資扣除9,620元，自應返還於原告。
13 另被告於原告任職期間，並未依據原告每月工資依法提繳勞
14 工退休金，故被告應將短少提繳金額共29萬5674元提繳至原
15 告於勞工保險局之專戶。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第
16 22條、第179條、勞工退休金條例第14條之規定，提起本訴
17 ，並聲明：被告應給付原告45萬266元及自本訴狀繕本送達
18 翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提
19 繳29萬5674元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專
20 戶。原告願供擔保請准宣告假執行。

21 二、被告則以：

22 (一)原告僅是被告公司之一般人員，薪資並非約定每日2,500元
23 。原告於107年之前，並非被告公司之正式員工，乃是按日
24 計酬之臨時人員，有需要工人時才會請原告來工作，直至
25 107年始，原告才正式加入被告公司，成為固定員工，而
26 當時剛新進之臨時人員，按日計酬之薪資至多一日1,300元
27 ，而後依能力及經驗才會慢慢調整，絕非原告所稱每日2,
28 500元。被告每月所匯款給原告之薪資均是與薪資單符合，
29 被告每月均全額發給工資，並無任何短少之情，原告所述均
30 不實在。

31 (二)原告自107年正式為被告公司員工後，其每月所領薪資均有

01 達5、6萬元之多，除底薪外尚有加班津貼、外勤危險津貼、
02 交通津貼、伙食費、依距離補助之差旅費等。退萬步言，倘
03 如原告所言係按每日2,500元計酬，則1個月工作22天，原告
04 1個月薪資至多僅為5萬5000元，然依薪資單及匯款單所示，
05 被告平均每個月均匯款超過6萬元之薪資給原告，每月依加
06 給不同而有浮動此亦為業界常態，被告甚至亦有於107年3月
07 發給原告薪資高達6萬8412元，如此顯示被告所發給原告之
08 工資並無短少，甚至比原告所主張之按日2,500元計酬更多
09 ，亦可見原告所述並不實在。至於原告所稱被告苛扣團保理
10 賠金9,620元部份，亦非事實，蓋被告當月給付之薪資均如
11 往常計算，並無任何苛扣情事。保險金乃保險公司直接撥付
12 保險金至原告帳戶，當與被告無涉。

13 (三)又關於原告稱被告並未依據每月工資為其提繳勞工退休金部
14 分，亦不實在。緣當時被告乃是據原告之要求，原告稱其欲
15 聲請中低收入補助，故要求被告將其薪資投保最低投保金額
16 ，故而勞退提撥亦是據此最低投保薪資之比例做提撥，此情
17 原告自始至終均知悉，被告亦是受原告之要求，方為替其依
18 此數額投保、提撥勞退，嗣後被告也因此行為於法不合而遭
19 勞動不勞工保險局裁處，故被告係依原告之要求予以提撥，
20 原告自始至終均清楚知悉，之於原告而言，被告並無短少提
21 繳勞退之情。

22 (四)聲明：原告之訴駁回。

23 三、兩造不爭執之事項（見110年8月3日筆錄，本院卷第363頁
24 ）：

25 (一)原告擔任被告之空調技師，最後工作日為110年2月8日。

26 (二)被告以依據被告附件1薪資單之實發金額給付原告，詳如附
27 件1、2所示，與原告提出107年1月起至107年9月之薪資袋之
28 金額相符（見本院卷第203~250頁、第113~119頁）。

29 (三)原告提出原證13之存款存摺為真正，與被告提出薪資單金額
30 相符（見本院卷第163~165頁）。

31 (四)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出之新北

01 市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第165~166頁）。
02 (五)原告提出之原證12之勞工退休金個人專戶資料表為真正，與
03 本院調閱之勞工退休金個人專戶明細資料相符（見本院卷
04 第153~161頁、第297至315頁）。

05 四、原告起訴主張被告苛扣原告薪資如前所述，致有短少給付原
06 告薪資之情事，亦未依據原告每月工資依法提繳勞工退休金
07 ，爰依據勞基法第22條、第179條、勞工退休金條例第14條
08 之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件
09 爭點應為：(一)原告依據勞基法第22條、民法第179條之規
10 定，請求被告給付剋扣工資45萬266元，是否有理由？(二)
11 原告依據勞工退休金條例第14條之規定，請求被告給付提繳
12 勞工退休金差額29萬5674元，是否有理由？茲分述如下：

13 (一)原告依據勞基法第22條、民法第179條之規定，請求被告給
14 付剋扣工資45萬266元，是否有理由？

15 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
16 民事訴訟法第277條前段有明文規定。次按民事訴訟如係由
17 被上訴人主張權利者，應先由被上訴人負舉證之責，若被上
18 訴人先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則上訴人
19 就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應
20 駁回被上訴人之請求（最高法院17年上字第917號判例可資
21 參照）。按聲明書證，係使用他造所執之文書者，應聲請法
22 院命他造提出。前項聲請，應表明下列各款事項：一、應命
23 其提出之文書。二、依該文書應證之事實。三、文書之內容
24 。四、文書為他造所執之事由。五、他造有提出文書義務之
25 原因；法院認應證之事實重要，且舉證人之聲請正當者，應
26 以裁定命他造提出文書；下列各款文書，當事人有提出之義
27 務：一、該當事人於訴訟程序中曾經引用者。二、他造依法
28 律規定，得請求交付或閱覽者。三、為他造之利益而作者。
29 四、商業帳簿。五、就與本件訴訟有關之事項所作者；當事
30 人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造
31 關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實。前項情形

，於裁判前應令當事人有辯論之機會，民事訴訟法第342條第1項、第2項、第343條、第344條第1項及第345條分別定有明文。

2.勞基法第7條規定「雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。」，又勞基法第23條規定「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；按件計酬者亦同。雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。」，從而，被告應保存原告之工資清冊，應可認定。被告於本院審理時提出之薪資單如附件1（本院卷第203~240頁），為原告否認其真正，並經證人郭晏堂證述：從未見過薪資單，僅拿到薪資袋等語（見本院卷第365頁）。準此，被告提出之薪資單，為原告否認其真正，被告復未就其真正舉證以實其說，難為有利於被告之認定，本院自應以原告提出之薪資袋作為本件薪資之依據，先為敘明。

3.再者，就被告提出107年1月薪資單為例（見本院卷第203頁），薪資單上記載薪資2萬2000元、加班津貼1165元、外勤津貼1萬3704元、交通津貼2300元、伙食費2300元，依距離補助之差旅費16580元，以上合計為5萬8049元，加計1320元之勞退金，以上金額合計為5萬9369元，其上卻記載薪資含退休金5萬9986元，已有錯誤。如以薪資5萬9639元計算，扣除勞健保費462元、155元，應為5萬8752元，薪資單卻記載5萬8666元，亦屬錯誤。107年2月亦有計算金額之錯誤，況被告抗辯原告係以按日計酬之員工，然依據薪資單卻為底薪計算，而107年1月至110年1月之薪資單顯示，加班津貼、交通津貼、伙食費、依距離補助之差旅費之金額各月均不相同，亦有違常情，足見，被告提出之薪資單應屬臨訟製作，自難

01 以作為本件訴訟認定之依據。

02 4.又以原告提出107年1月薪資袋為例，以每日工資2500元計算
03 當月工作23日，合計薪資為5萬7500元，加計職務津貼
04 2000元、伙食津貼2300元、材料1114元，合計6萬2914元，
05 扣除扣項部分為1652元（勞保費）、1320元（提繳勞退金
06 ）、1276元（健保費），實支額為5萬8666元，與被告實際
07 支付原告當月薪資相符，其他各月份之薪資袋，均以按日計
08 酬方式計算薪資，核與被告抗辯為按日計酬等情相符，自應
09 以原告提出之薪資袋為真正，與事實相符，應屬真正。

10 5.原告主張被告自原告工資扣除被告應提繳之勞工退休金部分
11 ：

12 (1)雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
13 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
14 退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條
15 第1項、第14條第1項定有明文。準此，雇主應為勞工按月提
16 繳勞工退休金，不得擅自其工資扣除至明。原告主張被告自
17 其工資，按月扣除被告應提繳之勞工退休金共16萬1172元如
18 本院卷第393~397頁，並有原告提出之薪資袋可按（見本院
19 卷第41~121頁），且經證人郭晏堂於本院審理時證述：薪資
20 有扣除勞健保費跟6%等語（見本院卷第365頁、110年8月3日
21 筆錄），足見，被告確實自原告薪資按月扣除應由被告提繳
22 之勞工退休金，原告請求被告應返還工資16萬1172元，自屬
23 有據。

24 6.原告主張被告自原告工資扣繳勞健保投保級距，與被告實際
25 投保級距之差額部分：

26 原告主張被告自其工資，按月扣除被告應負擔之勞健保自負
27 額，以較低之薪資投保勞健保，已溢扣勞健保自負額共27萬
28 9474元，如本院卷第393~397頁，並有原告提出之薪資袋可
29 按（見本院卷第41~121頁），且經證人郭晏堂於本院審理時
30 證述：薪資有扣除勞健保費跟6%等語（見本院卷第365頁、
31 110年8月3日筆錄），足見，被告溢扣原告之勞健保費自負

01 額，原告請求被告應返還溢扣工資27萬9474元，自屬有據。
02 7.原告主張被告於109年2月自原告工資扣除職業傷害之補償
03 9620元部分：

04 原告主張其自行繳納之員工團體保險費，其受有職業傷害，
05 自應取得保險給付9620元，被告卻自其工資剋扣9620元等語
06 ，並提出原證15之錄音譯文為證，被告則以保險公司以直接
07 給付原告，並提出附件3之美商安達產物保險公司之保險給
08 付通知書可按（見本院卷第251頁），經查，原證15之錄音
09 譯文中，被告法定代理人之妻子於錄音中陳述「9600元的部
10 分，我會扣掉，因為錢已經先轉到你們那裡了，不是轉到志
11 宏的，我不是扣他的薪水，我是把理賠金的部分拿回來」等
12 語（見本院卷第325頁），況被告並未否認上開錄音譯為之
13 真正（見本院卷第401頁、110年9月22日筆錄），則原告應
14 取得職業傷害保險給付9620元，被告自原告薪資扣除之，原
15 告請求被告返還工資9620元，應屬有據。

16 (二)原告依據勞工退休金條例第14條之規定，請求被告給付提繳
17 勞工退休金差額29萬5674元，是否有理由？

18 1.雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
19 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
20 退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條
21 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
22 ，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，
23 致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內
24 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
25 1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條
26 例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工
27 退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得
28 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
29 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
30 額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，最高法院101年度台
31 上字第1602號著有裁判可資參照。雇主提繳之金額，應每月

01 以書面通知勞工。雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞
02 工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關
03 資料，並保存至勞工離職之日起五年止。勞工依本條例規定
04 選擇適用退休金制度相關文件之保存期限，依前項規定辦理
05 。勞工退休金條例第21條定有明文。

06 2.被告並不爭執原告每月領取之實際薪資金額，則原告主張依
07 據其每月薪資計算應提繳勞工退休金之級距，被告短少提繳
08 勞工退休金如本院卷第393頁至398頁部分，合計金額為29萬
09 5674元，自屬有據，應予准許。

10 3.被告抗辯原告為低收入戶，要求被告以最低薪資投保，且早
11 已知悉被告以最低薪資提繳勞工退休金云云。然為原告所否
12 認，被告就其有利於己之事實，並未舉證以實其說，自難採
13 信。況被告本有如實提繳勞工退休金之義務，果被告係依據
14 較低薪資提繳勞工退休金，應有補足差額之義務，從而，被
15 告前開抗辯，亦非可取。

16 (三)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
17 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
18 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
19 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
20 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
21 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
22 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
23 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於110年9月22日言詞
24 辯論期日當庭收受民事變更追加(二)狀繕本，有卷附之該
25 次筆錄、被告當庭簽收書狀紀錄可按(見本院卷第389頁、
26 401頁)，因此，原告請求被告應自110年9月23日起至清償日
27 止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

28 五、綜上述，原告依據勞基法第22條、第179條、勞工退休金條
29 例第14條之規定，請求被告應給付原告45萬266元(剋扣工
30 資170792元+溢扣勞健保費279474元)及自民事變更追加(二)
31)狀繕本送達翌日即110年9月23日起至清償日止，按年息

百分之五計算之利息。被告應提繳29萬5674元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。

六、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，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

七、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，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 10 月 12 日
勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

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 110 年 10 月 12 日
書 記 官 黃 奎 彰