臺灣橋頭地方法院民事判決

109年度勞訴字第41號

原　　告　陳怡豪
訴訟代理人　劉思龍律師
　　張雨萱律師
被　　告　偉翔通運股份有限公司
法定代理人　王議賜
訴訟代理人　王志雄律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109 年12月31日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣玖拾柒萬玖仟陸佰肆拾壹元及自民國一0九年五月二十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣伍萬捌仟零貳拾陸元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之六十四，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行，但被告如分別以新臺幣玖拾柒萬玖仟陸佰肆拾壹元、新臺幣伍萬捌仟零貳拾陸元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國87年5 月26日起至108 年7 月25日受僱於被告，擔任司機一職，自94年7 月1 日轉為勞退新制，即原告舊制年資為7 年1 月5 天，基數7.167 ，新制年資為14年24日，基數為6 。原告原始薪資為新臺幣（下同）44,000元，未料被告未經原告同意，片面對原告違法減薪，於95年11月減薪3,000 元，月薪變為41,000元；於105 年6 月再減薪5,000 元，月薪變為36,000元。被告未依兩造勞動契約給付全薪，原告得向被告請求尚未罹於5 年請求權時效即104 年5 月至108 年7 月25日之薪資差額341,400 元（計算式：3,000 × 13＋8,000 × 37.8 =341400）。其次，因被告違

法減薪之行為，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定，因雇主不依勞動契約給付工作報酬，原告於108年7月25日向被告表示終止勞動契約，兩造勞動契約已合法終止，並得依同條第4項準用同法第17條規定，向被告請求資遣費579,348元【計算式：44000×（6＋7.167）=579348】。再者，原告於104年度有22天、105年度有23天、106年度有24天、107年度有25天、108年度有26天，共有120天特休假未休，被告依勞基法第38條第1項、第4項規定應給付原告特休假未休工資共176,000元（計算式：44000÷30×120=176000】。又被告自94年7月1日勞退新制實施開始，即應負擔雇主提繳勞工退休金責任，被告卻自原告每月薪水扣除其應負擔之部分退休金，被告應依不當得利規定返還原告自94年7月至108年7月違法溢扣之薪水共405,833元。此外，被告亦每月自原告工資違法溢扣被告應負擔之部分勞健保費，被告亦應返還自104年5月起至108年7月共57,475元之不當得利。復因原告月薪應為44,000元，每月應提繳退休金級距為45,800元，被告每月應為原告提繳2,748元，惟被告均未足額提繳（已提繳金額亦係從原告薪資扣除），故原告得請求被告補提繳差額共58,123元至原告勞工退休金專戶。綜上所述，原告爰依民法第179條前段、勞基法第17條第1項、第22條第2項前段、第23條第1項前段、第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第12條第1項提起本訴等語，並聲明：（一）被告應給付原告1,560,056元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。（二）被告應提繳58,123元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

二、被告則以：資遣費部分，實係原告為了照顧母親因而主動請辭，並填具離職申請書要求於108年7月20日離職（並非108年7月25日），且經被告同意，故原告主張其是依勞基法第14條第1項第5款得不經預告終止勞契約與請求資遣費並無理由。其次，95年11月減薪3,000元部分，實因當時公司

業務虧損以個別諮詢有無減薪後留任之意願，當時原告已接受自95年11月起減薪3,000元並留任。105年6月減薪5,000元部分，係因原告未善盡其職責，屢遭客戶客訴，公司遂於105年6月起解除其高雄站主任一職，並將職務津貼5,000元取消，並無所謂被告未經原告同意，片面違法減薪之情事，原告主張薪資差額與補提繳勞工退休金至原告之退金專戶並無理由。再者，特休假未休工資部分，被告從未過問高雄站員工如何排休，且因高雄站每日實際工作不長，故允許員工在實際工作時間以外之工作時間自行排休，且除喪假、事假事由外，無論以何種名義排休，被告均不因此不發予全勤獎金，原告實際休假期間已遠高於勞基法第38條規定之特別休假日，原告主張特休假未休工資亦無理由。此外，原告主張返還溢扣勞工退休金與勞保、健保部分，除了被告並無違法減薪與原告實際工資為並非44,000元之外，實係因原告於101年9月間主動請求被告提高其申報級距至43,900元，並表示願意自己負擔所增加之差額，被告遂同意原告之要求，嗣原告於105年6月起解除站長一職後，原告自應改為36,300元之級距申報，但原告仍請求繼續以43,900元之級距申報，並表示願意自己負擔所增加之差額，因此，原告主張溢扣退休金部分，其中22,382元屬於應原告要求而增加之提繳金額，就此部分原告主張無理由，而勞健保費部分，原告請求返還溢扣金額亦有所誤，應為60,375元等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事項如下：

（一）原告自87年5月26日起受僱於被告，擔任司機一職。原告自93年1月至95年10月之月薪為44,000元；自95年11月至105年5月之月薪為41,000元；105年6月至108年6月之月薪為36,000元。

（二）原告自105年6月後解除高雄站長職務，僅擔任司機。

（三）被告有自原告每月薪水中溢扣部分雇主應負擔之勞工退休

金、勞健保費，被告就溢扣勞工退休金383,451 元、勞健保費60,375 元不爭執。

四、本件爭點為：

（一）原告是否為自願離職？兩造間勞動契約係於何時終止？

（二）被告有無違法減薪？若有，原告得請求薪資差額為多少？

（三）原告請求資遣費、特休假未休之工資及補提繳勞退金，有無理由？

（四）被告應返還溢扣之勞工退休金、勞健保費為多少？

五、本院得心證之理由：

（一）原告是否為自願離職？兩造間勞動契約係於何時終止？

1.原告主張因被告未依勞動契約給付工作報酬，依勞基法第14條第1 項第5 款於108 年7 月25日終止兩造之勞動契約等語，被告則辯稱原告於108 年7 月1 日以家庭因素為由提出離職，經被告同意於108 年7 月20日離職，原告係自願離職等語。經查，依證人林奇映證述：我不知道原告何時離職，原告說要照顧母親所以離職等語（見本院卷二第15頁）；證人陳國兵證述：原告是7 月20日離職，跟公司說要帶我去熟悉客戶，原告帶我到7 月20日。原告108 年7 月20日以後沒有進去公司。原告因家庭因素離職，他說他媽媽中風等語（見本院卷二第23至25頁），參以原告之離職申請書記載：原告108 年7 月1 日申請離職，離職日為108 年7 月20日，交接人為陳國兵，離職原因為家庭因素等語，有離職申請書在卷可佐（見本院卷一第149 頁），足見上開證人所述應屬可信，且離職申請書在離職原因尚有「志趣不合、理念不合、公司資遣、其他因素」等項目可勾選，原告倘因不滿公司給薪問題而辭職離去，當可勾選其他離職原因而非勾選家庭因素，足認原告當時並非以被告未依勞動契約給付工作報酬為由，終止勞動契約，兩造係合意於108 年7 月20日終止勞動契約，被告辯稱原告係因家庭因素而於108 年7 月20日辭職，應屬可採。至於被告為原告辦理退保時間固為108 年7 月25日，惟依上

開證人陳國兵所述，原告於108 年7 月20日以後就未再進去公司，故退保時間係因行政作業程序而遲誤，尚難據此即認定此時點為勞動契約終止時點。而兩造之勞動契約既已因兩造合意終止，則原告事後再行主張依勞基法第14條第1 項第5 款終止勞動契約，即屬無據，尚非可採。

2.是以，原告係因家庭因素而申請離職，兩造之勞動契約於108 年7 月20日合意終止。原告主張係非自願離職，依勞基法第14條第1 項第5 款之規定，兩造之勞動契約於108 年7 月25日終止，自非可採。

（二）被告有無違法減薪？若有，原告得請求薪資差額為多少？

1.按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第22條第2 項定有明文。

2.原告主張原始薪資為44,000元，於95年11月遭被告片面減薪41,000元，嗣於105 年6 月再減薪為36,000元等語，被告則否認有違法減薪，並辯稱原告於94年7 月至101 年7 月間係擔任司機，月薪為36,000元，原告於101 年7 月17日起兼任高雄站主任，月薪調整為41,000元，105 年6 月起原告經被告公司解除高雄站主任乙職，月薪調整為36,000元云云。經查，依證人陳國兵證述係：我最早於96年2 月至被告任職運輸物流司機，被告有告知95年11月時公司有減薪等情（見本院卷二第21至25頁），另參照原告於93年1 月至108 年7 月薪資明細及薪資轉帳存摺交易明細（本院卷一第197 至551 頁），可知原告原領月薪為44,000元，於95年11月遭減薪3,000 元，自95年11月至105 年5 月月薪為41,000元，嗣於105 年6 月又遭減薪5,000 元，自105 年6 月至108 年6 月月薪為36,000元，而被告雖辯稱有經原告同意，惟並未舉證以實其說，且勞工為了生計遭雇主違法減薪仍隱忍而繼續提供勞務，亦屬常見，自不能僅以原告仍繼續任職即率爾認定原告已同意減薪，則原告主張95年11月遭被告違法減薪3,000 元，自應可信。被告就105 年6 月減薪部分固辯稱係因原告遭解除高雄站主

任職務云云，經查原告於101 年7 月17日起兼任高雄站主任，惟原告於兼任高雄站主任之前後，被告給付原告之月薪均為41,000元，並未因兼任高雄站主任而領職務津貼5,000 元，被告亦未舉證證明原告任台南站主任時是否即領取職務津貼，可見原告本未因兼任高雄站主任而多領取職務津貼，且參照原告於105年5月薪資單係列標準薪資25,000元、司機津貼14,000元，職務津貼0元，於105年6月薪資單係列標準薪資20,000元、司機津貼14,000元、職務津貼0元（見本院卷一第59頁），與接任之高雄站主任林奇映之薪資單上明確載有職務津貼5,000元（見本院卷一第133至147頁），兩者之薪資結構顯不相同，足見原告係於標準薪資項目遭減薪5,000元，而原告既未因兼任高雄站主任而多領取職務津貼，被告竟以原告解除高雄站主任為由而為減薪，自屬違法，故原告主張被告於105年6月遭違法減薪5,000元，亦屬可信。

3.原告月薪為44,000元，遭被告違法減薪，則原告請求自104 年5 月至105 年5 月期間，每月薪資差額3,000 元，共39,000元（計算式：3000× 13＝39000 ），及105 年6 月至108 年7 月20日，每月薪資差額8,000 元，共301,333元（計算式：8000× 37＋8000× 20/30 ＝301333，元以下四捨五入），總計340,333 元，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

（三）原告請求資遣費、特休假未休之工資及補提繳勞退金，有無理由？

1.原告主張被告違法減薪，已依勞基法第14條第1 項第5 款終止契約，故依勞基法第14條第4 項準用第17條之規定，請求被告給付資遣費579, 348元，惟兩造之勞動契約於108 年7 月20日合意終止，業如前述，故原告請求資遣費579,348元，即屬無據，應予駁回。

2.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6 個月以上1 年未滿者

，3 日。二、1 年以上2 年未滿者，7 日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3 年以上5 年未滿者，每年14日。五、5 年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1 年加給1 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，僱主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1 項、第4 項、第6 項定有明文。又按本法第38條第4 項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1 日工資計發。（二）前目所定1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1 日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，亦為勞基法施行細則第24條之1 第2 項第1 、2 款所明定。

3.原告主張於104 年度有22天、105 年度有23天、106 年度有24天、107 年度有25天、108 年度有26天，共120 天特休假未休，請求被告給付特休假未休工資176,000 元，被告則辯稱高雄站均由原告自行排休，原告實際休假期間已遠高於勞基法第38條規定之特別休假日云云。經查，依證人林奇映證述：被告公司人員週六做半天，平日做半天多，生意不好就早下班，台南站也撤站了，員工自己找時間休息，私下找代理人協調。原告沒有休特休假，但他要休息會跟公司請假，特休假他不會跟我請，他要休息會跟公司講。只有公司知道原告有無休特休假等語（見本院卷二第17頁）；證人陳國兵證述：被告公司人員自己排休，我們是責任制，自己排就好。國定假日我們就休假，平常我們自己會協商…排班表我們不會留存，每月過後就銷毀，除了事假、喪假要跟台北總公司報告。那時沒有什麼特休

假，我們對於勞基法不了解，我也沒特休假，我假很多，我不知道公司有給特休假，我們上班半天就可以下班了等語（見本院卷二第25頁），足見證人陳國兵自己都沒有放過特休假，員工是否有放特休假只有被告有紀錄，而被告並未舉證證明原告已修完特休假，徒以原告可自行排假，實際休假已超過法定日數等為由抗辯，自非可採。是以，原告主張被告應給付特休假未休工資176,000 元（計算式：44000 ÷ 30× 120 ＝176000），為有理由，應予准許。

4.次按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶；雇主應為本國籍勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6 %，勞退條例第6 條第1 項、第7 條第1 項第1 款、第14條第1 項亦分別定有明文。

5.原告主張月薪為44,000元，月提繳工資級距為45,800元，被告應按月提提繳2,748 元，被告均未足額提繳，原告得請求被告94年7 月至108 年7 月25日補提差額58,123元等語，經被告否認，並以前詞置辯。經查，原告月薪為44,000元，業如前述，依勞工退休金月提繳分級表之月提繳工資級距為45,800元，被告每月應提繳2,748 元，惟被告於94年7 月至101 年7 月均提繳2,178 元、101 年8 月提繳2,520 元、101 年9 月108 年6 月均提繳2,634 元，均未繳足，有原告之已繳納勞工個人專戶明細資料在卷可參（見本院卷一第73至85頁），故原告得請求之差額為58,026元（計算式：570 × 85＋228 ＋114 × 82＝58026 ）。至於原告主張108 年7 月差額97元，因兩造勞動契約終止日為108 年7 月20日，故原告當月薪資為29,333元，月提繳工資級距為30,300元，被告應提繳1,818 元，被告已提繳2,195 元，故並無原告主張未繳足之情事，原告此部分請求，即屬無據，應予駁回。

（四）被告應返還溢扣之勞工退休金、勞健保費為多少？

1.無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利

益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法第179 條定有明文。又勞工之勞工保險之普通事故保險費由被保險人負擔20%，投保單位負擔70%，其餘10%，由中央政府補助，全民健康保險之保險費負擔，被保險人及其眷屬自付30%，投保單位負擔60%，其餘10%，由中央政府補助，亦有勞工保險條例第15條第1 款、全民健康保險法第27條第1 款第2 目所明定。是雇主對勞工之勞健保費依法應負部分負擔之責，自不得由勞工之薪資扣除雇主負擔額費用。被告對於有自原告每月薪水中溢扣部分雇主應負擔之勞工退休金、勞健保費，並不爭執，則原告主張依不當得利請求被告返還溢扣之勞工退休金、勞健保費，即屬有據，應予准許。

2.原告主張被告溢扣勞工退休金405,833 元、勞健保費57,475元等語，被告則辯稱原告未擔任高雄站主任薪資調降後，要求被告改以投保級距43,900元，表示願意負擔增加之金額，故溢扣勞工退休金中22,382元係原告要求，不得主張不當得利，且溢扣勞健保費60,375元云云。經查，被告對於溢扣勞工退休金405,833 元之金額總數不爭執，僅爭執其中22,382元，而證人賴淑琤固證述：原告打電話跟我說勞健保費要提高，費用就是他會自己負責，多出來就是扣他的，我就說幫他問老闆，老闆後來說可以，我就幫他提高等語（見本院卷二第59頁），惟被告違法減薪，業經本院認定如前，則原告之薪資應為44,000元，被告本應依投保級距45,800元繳費，故被告辯稱係原告要求而提高投保級距云云，自非可採，而被告自94年7 月至101 年7 月已按月提繳2,178元、101 年8 月提繳2,520 元、101 年9 月至108 年6 月均按月提繳2,634 元、108 年7 月提繳2,195 元，有原告之已繳納勞工個人專戶明細資料在卷可參（見本院卷一第73至85頁），則原告請求被告返還溢扣勞工退休金405,833 元（計算式：2178× 85＋2520＋2634× 82＋2195＝405833），為有理由，應予准許。勞健保費部

分，兩造均不爭執於104 年5 月至108 年7 月期間被告已扣138,575 元（見本院卷一第43、197 、199 頁），惟被告所計算之溢扣金額係以原告月薪41,000元及36,000元計算，因被告違法減薪，被告之計算基準自為本院所不採，故原告請求被告返還溢扣勞健保費57,475元（計算式詳如附表），為有理由，應予准許。

3.從而，原告請求薪資差額340,333 元、特休假未休工資176,000 元，溢扣勞工退休金405,833 元、勞健保費57,475元，共979,641 元，及被告應提繳58,026元至原告之勞工退休金專戶，均為有理由。

六、綜上所述，原告依民法第179 條前段、勞基法第22條第2 項前段、第38條第4 項、勞退條例第6 條第1 項之規定，請求被告應給付979,641 元，及自起訴狀繕本送達翌日即109 年5 月27日起至清償日止（見本院卷一第97頁），按週年利率5 %計算之利息；被告應提繳58,026元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，就原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1 項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，職權宣告被告供擔保後，得免為假執行。本件訴訟費用，依民事訴訟法第79條，命兩造以比例負擔。

七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論述，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　18　　日

勞動法庭　法　官　王碩禧

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　　1　　月　　20　　日

書記官　陳韋伶

附表：溢扣勞健保費計算表（單位：新臺幣）

日期	被告已扣勞健保費	原告應負擔勞健保費	溢扣差額
104/5	2467元	1553元	914元
104/6	2467元	1553元	914元
104/7	2467元	1553元	914元
104/8	2467元	1553元	914元
104/9	2467元	1553元	914元
104/10	2467元	1553元	914元
104/11	2467元	1553元	914元
104/12	2467元	1553元	914元
105/1	2467元	1522元	945元
105/2	2403元	1522元	881元
105/3	2403元	1522元	881元
105/4	2403元	1522元	881元
105/5	2403元	1560元	843元

（續上頁）

105/6	2403元	1560元	843元
105/7	2403元	1560元	843元
105/8	2403元	1560元	843元
105/9	2403元	1560元	843元
105/10	2403元	1560元	843元
105/11	2403元	1560元	843元
105/12	2403元	1560元	843元
106/1	2403元	1606元	797元
106/2	2442元	1606元	836元
106/3	2618元	1606元	1012元
106/4	3580元	1606元	1974元
106/5	3580元	1606元	1974元
106/6	3236元	1606元	1630元
106/7	3236元	1606元	1630元
106/8	3236元	1606元	1630元
106/9	3236元	1606元	1630元

（續上頁）

106/10	3236元	1606元	1630元
106/11	3236元	1606元	1630元
106/12	3236元	1606元	1630元
107/1	3236元	1606元	1630元
107/2	3236元	1606元	1630元
107/3	3236元	1606元	1630元
107/4	3236元	1606元	1630元
107/5	2618元	1606元	1012元
107/6	2618元	1606元	1012元
107/7	2618元	1606元	1012元
107/8	2618元	1606元	1012元
107/9	-	1606元	-1606元
107/10	5236元	1606元	3630元
107/11	2618元	1606元	1012元
107/12	2618元	1606元	1012元

（續上頁）

108/1	2618元	1652元	966元
108/2	2693元	1652元	1041元
108/3	2693元	1652元	1041元
108/4	2693元	1652元	1041元
108/5	2693元	1652元	1041元
108/6	2693元	1652元	1041元
108/7	2693元	1652元	1041元
合計	138575元	81100元	57475元