# 臺灣臺中地方法院小額民事判決

109年度勞小字第24號

原　　告　田季龍

被　　告　奧迪斯高級物業管理顧問有限公司

法定代理人　張哲維

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109年4月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣6,616元。

被告應提繳新臺幣8,000元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元，由被告負擔新臺幣507元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣14,616元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序方面：被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，依民事訴訟法第433條之3規定，本院依職權由原告一造辯論而為判決。

乙、實體方面：

一、原告主張：原告自民國108年5月7日起受僱被告，被告並指派原告至位於臺中市○○區○○路○段000號之市政愛敦閣社區擔任清潔人員職務，兩造並約定原告之每月薪資為新臺幣（下同）25,000元。原告嗣於108年10月17日提醒被告之法定代理人張哲維應為原告提繳6%之勞工退休金至原告之勞工退休金專戶，原告卻於同年月24日接獲社區主管以電話告知原告遭被告解僱。因此，被告就解僱原告部分，依法應給付原告10天預告工資8,334元、資遣費5,834元；另原告於108年10月份薪資為19,355元（計算式：25,000元÷ 31日x 24日＝19,355，元以下四捨五入），被告僅匯款12,739元，尚積欠原告6,616元。為此，原告依勞動基準法及勞工退休

金條例等規定，提起本件訴訟，請求被告給付原告預告工資8,334元、資遣費5,834元及108年10月份薪資差額6,616元，合計20,784元，及請求被告提繳原告之勞工退休金8,000元。並聲明：㈠被告應給付原告20,784元；㈡被告應提繳8,000元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

二、被告未於最後言詞辯論期日到場，其先前抗辯：原告於108年5月7日至被告任職擔任社區清潔人員時，表示其已退休不需加保，被告遂每月補貼原告勞退現金1,000元，並為原告購買民間意外保險及責任保險，預防職業災害發生。因原告工作期間之表現不如預期，經被告客戶不斷投訴，甚至要求更換清潔人員，原告因知悉可能遭更換，而於108年10月初以電話要求被告依法提繳，卻不願繳回每月自被告受領之補償1,000元（5個月，合計補償5,000元），被告遂自原來應給付原告108年10月份薪資17,739元中，扣除原告已受領之前開補償金5,000元，故被告應給付原告108年10月份之薪資為12,739元。又被告係請原告於108年10月24日休假一日，原告卻自行至社區要求填寫離職單，並帶走自身物品，故原告係自行離職，被告予以同意，兩造係合意終止勞動契約，並非被告片面解僱原告，原告自不得請求預告工資及資遣費，且原告受領被告給付之勞退補貼，自被告依法申請提繳後，即屬不當得利，被告自原告10月份薪資扣還，並未短少給付原告薪資，另因原告離職，被告於108年10月31日停止提繳原告之勞工退休金。綜上，原告對被告之本件請求，為無理由。並聲明：駁回原告之訴。

三、法院之判斷：

㈠觀諸卷附原告之108年10月25日員工離職申請單，載明原告係自願離職無誤，堪認兩造係合意終止兩造間之勞動契約。是原告以其遭被告解僱為由，據此請求被告給付原告預告工資8,334元及資遣費5,834元，為無理由，不應准許。

㈡勞動事件法施行（即109年1月1日）前已繫屬於法院之勞動事件尚未終結者，於勞動事件法施行後，按其進行程度，由

繫屬之法院依勞動事件法所定之程序終結之。又勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。為勞動事件法第51條第2項、第37條所明定。次按工資應全額直接給付勞工。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。勞動基準法第22條第2項前段、第23條第1項定有明文。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229條第1項亦有明文。經查，觀諸卷附原告之存摺交易明細表、被告提出之原告108年各月份薪資明細表，堪認原告受僱於被告期間，原告迄至108年9月份每月自被告處受領之給付為25,000元，依前開規定，應推定原告之工資為每月25,000元。且被告就其於108年10月份應原告之薪資中所扣除5,000元，被告復未提出確切之反證證明該5,000元並非原告之工資，自無從為有利被告之認定。基此，原告主張兩造約定被告應給付原告每月薪資為25,000元，堪予憑採。從而，原告主張被告應給付其108年10月份薪資為19,355元（計算式：25,000元÷ 31日x 24日＝19,355，元以下四捨五入），扣除被告已給付之12,739元，被告尚應給付原告6,616元（19,355－12,739＝6,616），為有理由，應予准許。

㈢雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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六，勞工退休金條例第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（參見最高法院101年度台上字第1602號民事裁判，亦同此旨）。經查，原告受僱被告期間之每月薪資為25,000元，有如前述，對照勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為25,200元，則原告受僱被告期間（即自108年5月7日起至108年10月24日止，共5月又17日），被告每月應提繳之原告勞工退休金為1,512元（25,200×6%＝1,512），合計應提繳8,417元【（1,512×5＝7,560）＋（1,512÷30×17＝857，元以下四捨五入）】。又被告迄未提繳前揭期間之原告勞工退休金乙節，有勞動部勞工保險局109年3月6日保退二字第00000000000號復本院函在卷可稽。則原告在前揭8,417元範圍內，請求被告提繳8,000元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，為屬有據，應予准許。

㈣綜上所述，原告依前揭各項法律關係，請求被告給付原告積欠之工資6,616元，及請求被告將8,000元提繳至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

四、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本判決係屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與判決之結果不生影響，自無庸逐一論述，併予敘明。

六、訴訟費用之負擔：依民事訴訟法第436條之19及第79條，確定本件訴訟費用額為1,000元（即原告所繳納之第一審裁判費1,000元），並由被告負擔507元。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　何世全

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，以判決違背法令為理由，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（上訴理由應表明一、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），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）。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　　4　　月　　30　　日

書記官　陳弘祥