

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第38號

原告 張朝明
訴訟代理人 王志雄律師（法扶律師）

被告 吉英企業有限公司
法定代理人 林永亮

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109年2月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參拾玖萬柒仟陸佰伍拾壹元，及自民國一百零八年一月九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹拾壹萬伍仟零參拾伍元至原告之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十七，餘由原告負擔。

本判決第一、二項於原告以新臺幣壹拾柒萬壹仟元供擔保後，得假執行。但被告以新臺幣伍拾壹萬貳仟陸佰捌拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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。查本件原告起訴時原訴之聲明第1、2項為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）415,523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128,265元至原告之勞工退休金個人專戶。嗣於民國108年12月9日言詞辯論時變更訴之聲明第2項為：被告應提繳115,035元至原告之勞工退休金個人專戶（見本院勞訴卷第201頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

二、原告主張：

(一)原告自88年5月14日起受僱於被告公司並擔任外務送貨員，每月薪資包含底薪23,500元與其他獎金、津貼及加班費，而被告發給之職務津貼、工作獎金、伙食津貼均為經常性、固定性發給，應屬薪資之一部分；詎原告於107年9月18日向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）申請調閱勞工保險被保險人投保資料表時，發現被告未按原告實際薪資金額投保勞保，長期低報原告之投保薪資，構成勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定情事，原告遂於同年9月19日不經預告，向被告為終止兩造間勞動契約之意思表示，復於同年9月20日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，嗣於同年10月11日調解期日表明被告有高薪低報之情形，亦有表明以勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約之意思表示，而兩造於107年10月22日調解不成立。

(二)又兩造間之勞動契約既因原告以被告違反勞基法第14條第1項第6款規定終止，則原告自得請求被告給付下列項目與金額：

1. 107年8月份短少薪資6,738元：被告未經原告同意，逕以「工作效率不佳」為由，擅自於原告107年8月之每日薪資中扣除1小時薪資，合計扣款2,938元；又原告於107年8月之實際上班日數為20日，工作獎金按當月實際上班日數，以每日280元計算，則107年8月原告應得工作獎金為5,600元，被告卻無理由將工作獎金減半發放，僅發給2,800元，尚短少2,800元；另被告未依原告107年8月份實際上班日數給付每日按50元計算之伙食津貼計1,000元，是被告尚欠原告107年8月之薪資合計6,738元（計算式：2,938元 + 2,800元 + 1,000元 = 6,738元）。

2. 107年9月薪資16,167元：被告尚未發給原告107年9月薪資，以原告當月實際上班日19日計算，其金額合計16,167元【計算式：〈（底薪23,500元 + 職務津貼1,000元）× 19/30〉 + （伙食津貼50元 × 13） = 16,167元，小數點以下四捨五入】。

01 3.兩造間勞動契約既經原告依法終止，原告自得請求被告給付
02 資遣費，而原告之平均工資為32,270元【計算式：（原告10
03 7年2月至同年7月薪資：31,498元+34,158元+30,938元
04 +33,168元+33,168元+30,688元）÷6=32,270元】，原
05 告自88年5月14日起至94年6月30日止之工作年資為6年又
06 2個月，則被告應給付之舊制資遣費計為198,998元【計算
07 式：32,270×（6+2/12）月=198,998元】；另原告自94年
08 7月1日起至107年9月19日止之工作年資超過13年又2個
09 月，則被告應給付原告之新制資遣費計為193,620元（計算
10 式：32,270元×6月=193,620元），合計得請求被告給付
11 資遣費合計392,618元（計算式：198,998元+193,620元
12 =392,618元）。

13 4.被告因低報原告薪資投保，故自95年10月起至107年8月止
14 ，僅為原告提繳勞工新制退休金175,539元，惟按原告每月
15 實際工資，被告依法須提繳之勞工退休金合計290,574元，
16 致原告受有損害，原告自得請求被告提撥差額115,035元至
17 原告之勞工退休金個人專戶。

18 (三)為此，爰依兩造間之勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退
19 條例）第6條第1項、第7條第1項第1款、第11條第1項
20 、第2項、第12條第1項、第2項、第14條第1項及勞基法
21 第17條等規定提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應給付原
22 告415,523元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
23 年息5%計算之利息；2.被告應提繳115,035元至原告之勞
24 工退休金個人專戶；3.願供擔保，請准宣告假執行。

25 三、被告則以：

26 (一)原告於88年5月20日起任職於被告公司，擔任外務送貨工作
27 ，被告公司有規定外務人員於上班時間不可回家，詎被告於
28 107年8月16日偶然發現原告未經被告指派，竟擅自至東港
29 泰富輪船、東港華僑市場收取販賣機內款項且隱匿未報，涉
30 及偷竊、侵占公款、背信、偽造文書等罪嫌，另經追查發現
31 原告於每日上午10時許至下午3時許期間，均擅離職守約4

01 小時，返回其配偶經營之蛋餅店，對被告欺瞞其工作行程，
02 顯然長期反勞動契約或工作規則，情節重大，構成勞基法第
03 12條第4項規定事由。又被告於107年8月22日向原告質問
04 上情，原告坦承並懇求原諒，被告念及多年情誼，予以記2
05 大過，惟原告始終避而不願出具悔過書。後經被告連日檢查
06 原告所負責管理之販賣機，發現許多販賣機有金錢短少情形
07 ，復於107年9月18日質問原告，並於原告自願下至警局提
08 告，惟原告於警局時卻拒絕簽立切結書，且逕自前往勞工局
09 ，並於當日中午12時30分許返回公司向被告表示欲請假，因
10 原告尚有年假可休，被告遂予准許；翌日（19日）原告至被
11 告公司打卡上班，隨後又劃掉並表示要見被告公司負責人林
12 永亮，是日9時34分許林永亮於公司內會晤原告，原告向林
13 永亮表明要索取自願離職證明書，林永亮應允之，未料數日
14 後被告備妥自願離職證明書表格，通知原告前來領取時，原
15 告卻表示其已於107年9月20日至勞工局申請勞資爭議調解
16 。嗣兩造107年10月11日第一次勞資爭議調解時，原告表示
17 欲索取107年9月薪資，被告遂於107年10月22日第二次勞
18 資爭議調解時，給付原告107年9月薪資加撫卹金共計24,4
19 67元【計算式：薪資及津貼共27,000元－（9月勞保費462
20 元＋9月健保費620元）－（計至10月22日之勞保費513元
21 ＋10月健保費938元）＝24,467元】，經原告於勞工局人員
22 見證下收訖，然原告配偶旋即推翻前揭調解請求，將上開9
23 月份薪資退還予被告於調解現場之人員，改主張被告高薪低
24 報，原告終止契約並請求給付資遣費等情，被告僅得將該等
25 薪資帶回保存，等候原告前來領取，然原告所稱其於107年
26 9月19日始發現低報投保薪資云云，屬欺瞞法院之語，實則
27 被告公司會計前於105年2月核算薪資時，因不察健保費率
28 有所調整，致按往常健保費率於原告薪資中扣減健保費885
29 元，當時原告即糾正會計應扣金額為846元、多扣39元，會
30 計應允於翌月補還，並於105年3月發薪時補給原告105年
31 1、2月多扣之健保費各39元，足見原告始終明白其其投保

薪資金額，亦深諳費率計算及扣除比例。又原告自107年9月18日向被告請假，繼而提起勞資爭議調解，歷經兩次調解完畢後，原告均未到職，而其特休假已於107年10月12日用畢，被告遂於同年10月31日將其勞、健保退出。

(二)又被告承諾必定給付之薪資為底薪（基本薪），至於為顧及勞方家庭生計之撫卹金，諸如年終獎金、過年給予勞工家屬之紅包、彩金、平日之津貼等，皆為嘉惠員工所立名目，工作獎金係基於體恤員工辛苦，屬給加餐費之意，按天數計算，每人標準不同，以原告為例，一天為280元；職務津貼1,000元亦非所有員工皆可領取，亦無標準，以原告為例，係因原告工作較熟練才加給職務津貼；伙食津貼為當日工作滿6小時即會給付，一日為50元，故工作獎金、職務津貼、伙食津貼均不應列入平均薪資計算。而被告因發現原告在工作時間，每日擅離工作崗位數小時，為顧及情誼，故於107年8月薪資中每日僅扣減其1小時基本薪，合計僅扣薪2,938元，並未扣足其怠忽職守之時數，另工作獎金亦減半發給2,800元，且因勞工每日工作需達6小時方給予伙食補助，原告每日約擅離職守4小時，因此未予發給午餐費。此外，被告並無資遣原告，原告主張資遣費392,618元有爭執，94年7月至107年8月應提繳之退休金差額115,035元亦有爭執，經勞保局試算結果，於44,169元範圍內不爭執等語置辯。

答辯聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

(一)原告自88年5月14日起受僱於被告並擔任外務送貨員。

(二)原告於107年9月20日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，兩造分別於同年10月11日及22日進行調解，然調解不成立。

(三)原告尚未自被告處領取107年9月份薪資。

(四)被告就原告107年8月份之每日薪資中扣除1小時薪資，並調減原告之工作獎金，且未發給伙食津貼。

(五)被告於原告在職期間為原告投保勞保時之投保薪資如附表一

01 所示。

02 五、本件經與兩造協議簡化爭點為：(一)兩造間勞動契約由原告或
03 被告以何事由於何時終止？(二)原告得否請求被告給付107年
04 8、9月薪資？金額若干？(三)原告得否請求被告給付資遣費
05 ？金額若干？(四)原告得否請求被告補提撥勞工退休金？金額
06 若干？茲將本院得心證之理由析述下：

07 (一)兩造間勞動契約由原告或被告以何事由於何時終止？

08 1.按依勞基法第11至18條規定，勞動契約合法終止及關於雇主
09 給付資遣費之情形，可分為：A、單方片面終止：又可區分
10 為由雇主一方終止契約及由勞工終止契約之情形：a、由雇
11 主終止契約之情形：依勞基法第11條之規定須經預告，且依
12 同法第17條規定須發給資遣費；依同法第12條之規定，不須
13 預告且不須發給資遣費；依同法第13條但書、第16、17條規
14 定，須經預告且須發給資遣費。b、由勞工終止契約之情形
15 ：依同法第14條規定，勞工不須經預告，但可請求資遣費；
16 依同法第15條規定，勞工須經預告，且依同法第18條第1款
17 規定，不得請求資遣費。B、合意終止：可分為勞工自請辭
18 職經雇主同意，或勞工同意雇主所提出終止勞動契約之要求
19 ，而在合意終止之情形，除雙方協議給付資遣費外，否則勞
20 工並無資遣費之請求權。

21 2.次按勞工依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約時，因
22 勞工相較於雇主而言，通常係較為弱勢且法律認知上較為不
23 足者，是應寬認勞工無須表明其係依上開法律規定終止，亦
24 無庸將其據以終止之具體事由詳細告知雇主（如雇主有何違
25 反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞），且不以
26 書面為之為必要，如依勞工向雇主終止時雙方溝通之客觀情
27 狀，得認勞工係以雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞
28 工權益之虞之理由終止勞動契約即可；然若依終止時之客觀
29 情狀無從認定勞工終止之理由，自不能逕為認定，勞工嗣後
30 再行主張符合上開規定之事由者，亦僅得由主張時點加以審
31 認終止勞動契約是否有據，否則勞基法第14條第2項所規定

終止權之除斥期間即無意義。

3. 經查，原告主張其於107年9月19日即以被告有勞基法第14條第1項第6款規定情事，不經預告，向被告為終止兩造間勞動契約之意思表示云云。而觀之原告於107年12月13日寄予被告之存證信函內容（見本院勞訴卷第27至35頁），原告陳稱其於同年9月19日係要求被告給予資遣費及非自願離職書，被告亦稱原告於該日至公司向被告法定代理人表明欲索取自願離職證明書（見本院審勞訴卷第33至34頁，本院勞訴卷第149頁），足見原告確有於107年9月19日向被告表明終止兩造間勞動契約之意，惟依兩造所述當日經過，原告僅係向被告索取離職證明書而已，或另有請求被告給付資遣費，但由上開客觀情狀並無從認定原告有欲以被告違反勞動契約或勞工法令致有損害其權益之虞為由終止勞動契約，此由原告於勞資爭議調解時仍主張「公司以勞方侵占公款為由於107年9月19日終止勞動契約」等語亦可佐證原告於當日並未有以勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約之意，因此就原告當日所為舉措，至多僅能認定原告有向被告表示終止勞動契約之意思表示，且經被告法定代理人受領，如被告亦為同意，即應視為兩造有合意終止勞動契約之情；又被告雖稱其法定代理人於107年9月19日原告請求離職證明書時有應允原告，惟由被告陳稱：勞工於勞資爭議調解期間可請假不給薪，原告自107年9月18日向其請假，繼而至勞工局提告，經兩次調解完畢後，原告仍為到職，而原告之特休假已於107年10月12日休畢，被告乃於同年月31日將原告退出勞、健保等語（見本院審勞訴卷第34頁）可知，對於被告而言，原告自107年9月19日至同年10月12日止均係休假狀態，並非業已離職，足徵被告並未同意原告於107年9月19日所提終止勞動契約之意思表示，自難認兩造間之勞動契約於該日業經終止。
4. 惟觀之兩造間之勞資爭議調解紀錄（見本院勞訴卷第55至68頁之高雄市政府勞工局108年7月24日高市勞關字第108362

15500 號函暨其附件)，原告於107年10月11日調解時，在被告亦在場之情況下，即已表明被告於投保勞保及提繳勞工退休金時有高薪低報之情，致提繳之勞工退休金有短差，且其亦請求被告給付資遣費等語；復依勞退條例第6條第1項、第14條第1項及勞工保險條例第6條第1項、第13條第1項、第14條第1項前段等規定，被告本有義務依原告每月薪資數額為原告投保勞保並提繳勞工退休金，如有未依薪資數額者，即屬違反勞工法令並損害原告之權益，則由此客觀情狀應可認原告於107年10月11日時有以勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約之意。又原告每月薪資如附表二「薪資」欄所示，業據原告提出薪資單為憑（見本院審勞訴卷第16至17、43至65頁），而被告為原告投保勞保之投保薪資則如附表一所示，比對後可顯見被告確有未足額投保並提繳勞工退休金而違反勞工法令之情事，此亦經被告自承在卷（見本院勞訴卷第41頁），是原告以勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，洵屬有據，則兩造間之勞動契約應於107年10月11日終止。

5.另按勞工依勞基法第14條第1項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，勞基法第14條第2項定有明文。查被告雖抗辯其公司會計前於105年2月核算薪資時，因不察健保費率有所調整，致按往常健保費率於原告薪資中扣減健保費885元，當時原告即糾正會計應扣金額為846元、多扣39元，足見原告始終明白其投保薪資金額云云。惟被告抗辯僅係針對健保費部分，但就被告每月所應提繳之勞工退休金，如未調閱相關投保及提繳資料，實難認勞工得以知悉；再者，上開規定關於契約終止之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之性質，換言之，若雇主持續有違反勞工法令或勞動契約，致有損害勞工權益之虞時，勞工前揭終止契約權仍會繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工

均有依法終止勞動契約之形成權，而諸如提繳勞工退休金係按月為之，是被告未依原告每月薪資數額足額提繳勞工退休金而違反勞工法令即有持續性，揆諸上開說明，當然無從以原告於105年知悉即認其行使契約終止權已逾除斥期間；另原告主張其係於107年9月18日調閱勞工保險被保險人投保資料表時發現被告未按其實際薪資金額投保勞保，業據原告提出該投保資料表為佐（見本院審勞訴卷第13頁），被告復未能再行提出其他證據以實其抗辯內容，則原告於同年10月11日終止勞動契約即難認已逾勞基法第14條第2項規定之除斥期間。

(二)原告得否請求被告給付107年8、9月薪資？金額若干？

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，民事訴訟法第277條前段定有明文。次按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段亦規定甚明。

2.針對原告請求107年8月份短少薪資6,738元部分：

(1)查原告主張被告未經其同意，逕以「工作效率不佳」為由，擅自於原告107年8月之每日薪資中扣除1小時薪資，合計扣款2,938元，且無理由將該月工作獎金減半發放而短少2,800元，亦未依其實際上班日數給付伙食津貼計1,000元等語，有原告提出之107年8月薪資單為據（見本院審勞訴卷第17頁），被告則稱：因發現原告在工作時間，每日擅離工作崗位數小時，為顧及情誼，於107年8月薪資中每日扣減其1小時基本薪，合計扣薪2,938元，工作獎金亦因此減半發給2,800元，且因勞工每日工作需達6小時方給予伙食補助，原告每日約擅離職守4小時，因此未予發給伙食津貼等語。然而，觀之被告於108年11月4日所提出之書狀暨監視器影像與報表等資料（見本院勞訴卷第147至187頁），以107年8月16日為例，至多僅能認定原告於當日9時許出現在東港華僑市場等地，於當日下午2時許有至草衙吉英公司倉庫，惟在此上午9時許至下午2時許期間，原告是否確如被告所述擅自返回其配偶開設之蛋餅店，仍屬不明，尤其監

視器所拍攝者僅係單一畫面，未出現在該監視器畫面中是否即能謂原告於該期間確實未執行公司交代之事務而擅離職守，實有疑義，在被告未能提出原告各日應進行之工作行程與內容之情形下，難以逕為認定；況且，被告逕以107年8月16、17、20日之情形即主張原告於8月間均有擅離工作崗位情事，亦有速斷之嫌，難以採認。

(2)從而，被告所抗辯之扣減薪資理由既難以認為真實，揆諸前引規定，身為雇主之被告即仍有依勞動契約給付薪資之義務，原告依此請求被告給付107年8月份短少薪資6,738元，洵屬有據。

3.針對原告請求107年9月薪資16,167元部分：被告自承尚未原告107年9月份薪資共24,467元（見本院勞訴卷第79頁），雖兩造所主張之薪資數額不同，然被告所自承之金額較原告主張數額高，自亦僅能於原告請求範圍內准許，是原告依兩造間之勞動契約請求被告給付上開薪資，為有理由。

(三)原告得否請求被告給付資遣費？金額若干？

查本件兩造間之勞動契約係原告於107年10月11日以勞基法第14條第1項第6款終止，業如前認定，則揆諸上開五、(一)、1.所述，原告自得請求資遣費。至於金額若干詳敘如後：

1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。次按勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留；前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以

01 契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金
02 ，並於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第11條第1、
03 2項亦有規定。另按「雇主依前條終止勞動契約者，應依下
04 列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工
05 作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依
06 前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。
07 未滿一個月者以一個月計。」、勞基法第17條規定於勞工依
08 勞基法第14條規定終止契約準用之，勞基法第17條、第14條
09 第4項亦有明文。

10 2. 又按工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲
11 得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
12 現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常
13 性給與均屬之。依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2
14 條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎
15 金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、
16 節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。故而工資應係勞工
17 之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與，倘雇主為
18 改善勞工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給
19 付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非勞工工作給付之對價，
20 與勞動契約上之經常性給與有別，不得列入工資之範疇。另
21 按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係
22 自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞
23 動事件法第37條定有明文。

24 3. 此外，勞基法施行細則第2條第1款規定，發生計算事由當
25 日之工資及日數，均不列入計算平均工資，參照內政部74年
26 4月26日（74）台內勞字第306914號函及74年12月21日（74
27 ）台內勞字第371678號函所載，勞基法第2條第4款平均工
28 資定義所稱「六個月」，係指依日曆計算之6個月總日數（
29 參見台灣高等法院（81）廳民一字第16977號函釋）。另民
30 法第123條之立法理由已明定，以月或年定期間者，為交易
31 上便利，應依曆計算；月或年非連續計算者，既非連續，即

無從依曆計算，故應就其日數以1月為30日；而勞基法第2條第4款規定「平均工資」，係計算「事由發生之當日」前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，即「事由發生當日不算入」，自當日前一日依曆往前推算6個月之期間，該期間並不屬於非連續計算之情形，自應依民法第123條第1項規定依曆計算，而不宜解為算足30日（行政院勞工委員會86年12月9日（86）台勞動二字第052675號函釋意旨參照）。是以，本件應自勞動契約終止日前1日即107年10月10日往前推算6個月之期間計算平均工資，亦即應以107年4月11日至107年10月10日之總工資除以該期間之總日數所得之金額為平均工資。

4. 經查，原告提出之107年4月至8月之薪資單中，除本薪外，尚有職務津貼、工作獎金、全勤獎金、伙食津貼及加班費等，被告則稱工作獎金係基於體恤員工辛苦，屬給加餐費之意，按天數計算，每人標準不同，以原告為例，一天為280元；職務津貼1,000元係因原告工作較熟練才加給職務津貼，伙食津貼為當日工作滿6小時即會給付一日為50元等語，由此可知，上開津貼、獎金及加班費均與原告工作有關而為工作之對價，且依原告提出其歷年之薪資單資料，亦可見原告如有工作即可得津貼、獎金之給付，在制度上自可認已形成經常性給與，況依前引勞動事件法第37條規定，上開津貼與獎金等既為原告本於勞動關係自雇主所受領之給付，亦推定為其因工作而獲得之報酬，被告復未能就此舉證非屬薪資，揆諸上開說明，薪資單上所列津貼、獎金及加班費等應均屬勞基法所稱之工資無疑，自應計入平均工資計算。此外，因工作而獲得之報酬皆屬工資，故在計算上即應以應領薪資為基準，而非扣除勞工勞健保自付額後之實領薪資為計算。因此，原告於107年4月11日至30日之薪資應為21,347元（計算式：薪資單上載應領薪資32,020元 $\div$ 30 $\times$ 20=21,347元，元以下四捨五入，下同）；107年5月薪資為34,250元；107年6月薪資為34,250元；107年7月薪資為31,770元；

107 年 8 月薪資為 31,100 元（計算式：薪資單上載應領薪資 27,300 元，加計原告遭扣減之工作獎金 2,800 元、伙食津貼 1,000 元，此部分詳上述）；107 年 9 月薪資 27,000 元（此部分參被告於 108 年 1 月 21 日書狀表示：107 年 9 月薪資及津貼為 27,000 元，在扣除 9 月勞保費 462 元、9 月健保費 620 元、計至 10 月 22 日之勞保費 513 元、10 月健保費 938 元後，其主張 107 年 9 月應給付原告之金額為 24,467 元等語，見本院審勞訴卷第 34 頁；爰以此 27,000 元認定 107 年 9 月薪資）；107 年 10 月 1 日至 10 日薪資 8,167 元（計算式：以本薪 23,500 元加計每月固定之職務津貼 1,000 後，除以 30 再乘以 10 日）。上開金額總計為 187,884 元，而 107 年 4 月 11 日至 107 年 10 月 10 日總日數為 183 日，故平均月工資即應為 30,801 元（計算式：187,884 元 ÷ 183 日 × 30 日 = 30,801 元）。

5. 查原告係自 88 年 5 月 14 日開始任職至 107 年 10 月 11 日止，且觀之勞工保險被保險人投保資料表可知，原告於 94 年 7 月 1 日起適用勞退新制，而依勞基法第 17 條、第 14 條第 4 項規定，原告適用舊制之基數應為 6 又 6 分之 1，依勞退條例第 12 條第 1 項規定，原告適用新制之基數應為 6，故舊制資遣費應為 189,940 元（計算式：30,801 元 × 6 又 1/6 = 189,940 元）；新制資遣費應為 184,806 元（計算式：30,801 元 × 6 = 184,806 元），合計 374,746 元，是原告請求資遣費於 374,746 元範圍內應予准許，逾此範圍為無理由。

(四) 原告得否請求被告補提撥勞工退休金？金額若干？

1. 按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（最高法院101年度台上字第1602號判決要旨參照）。

2. 經查，原告主張被告低報薪資投保，且自95年10月起至107年8月止，僅提繳勞工新制退休金175,539元，惟按其每月實際工資，被告依法須提繳之勞工退休金合計290,574元，故請求被告提繳差額115,035元至原告之勞工退休金個人專戶等語。而依原告提出之95年10月至107年8月之薪資單資料，本院認應列入薪資之數額如附表二「薪資」欄所示（應以應領薪資為基準，而非扣除勞工勞健保自付額後之實領薪資為據；又關於獎金、津貼應否列入工資，已如前述，故均將之列入薪資範圍；另97年3月因無薪資單在卷，故無從認定被告有無短繳【見本院審勞訴卷第46頁】；此外，96年1月出差費，因係很明確地列明至東港出差之費用，且在其他月份亦無見之，難以認定具經常性給與之特徵，故不列入薪資範圍），並據此計算應提繳之級距與金額如「應提繳之勞退金」欄所示；又依勞工保險被保險人投保資料表可知悉被告於上開期間所提繳之退休金數額，此如附表二「被告提繳之勞退金」欄所示；兩者差額計算如附表二「差額」欄所示，總計為126,614元，原告請求在被告應在115,035元範圍內提繳，自有理由。

3. 至被告雖提出勞保局試算結果並稱短繳數額應為44,169元云云（見本院勞訴卷第139頁表格），惟觀之上開表格，核算時並未將津貼、獎金等列入，與前揭本院認定不同，自不可採，併予敘明。

六、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約、勞退條例第6條第1項、第11條第1項、第2項、第12條第1項、第14條第1項及勞基法第17條等規定，請求被告給付原告397,651元（計

算式：6,738 元 + 16,167 元 + 374,746 元 = 397,651 元），及自起訴狀繕本送達翌日即 108 年 1 月 9 日（見本院審勞訴卷第 31 頁）起至清償日止，按週年利率 5 % 計算之利息，及被告應提繳 115,035 元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求為無理由，應予駁回。又原告陳明願供擔保，聲請宣告假執行，就原告勝訴部分，經核無不合，爰酌定相當擔保金額宣告之，另依職權宣告被告預供擔保後得免為假執行；至原告敗訴部分，假執行之聲請因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經本院審酌後認均不足以影響判決之結果，爰不另贅論，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第 79 條、第 390 條第 2 項、第 392 條第 2 項，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 3 月 31 日
勞工法庭 法官 王宗羿

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 109 年 4 月 1 日
書記官 劉容辰

附表一（時間均指民國，金額均指新臺幣）：

編號	原告勞保投保期間	投保薪資
1	88 年 5 月至 94 年 6 月	16,500 元
2	94 年 7 月至 94 年 12 月	16,500 元
3	95 年 1 月至 96 年 6 月	16,500 元

(續 上 頁)

4	96年 7 月 至 99年 12月	17,280元
5	100年 1 月 至 100年 12月	17,880元
6	101年 1 月 至 102年 3 月	18,780元
7	102年 4 月 至 103年 6 月	19,200元
8	103年 7 月 至 104年 6 月	19,273元
9	104年 7 月 至 104年 12月	20,008元
10	105年 1 月 至 105年 12月	20,008元
11	106年 1 月 至 106年 12月	21,009元
12	107年 1 月 至 107年 8 月	22,000元

附表二（時間均指民國，金額均指新臺幣）：

編號	期間	薪資	應提繳之勞退金	被告提繳之勞退金	差額
1	95年10月	31,640元	1,908元 (31800 元級距)	990 元 (16,500元級距)	918 元
2	95年11月	33,000元	1,998元 (33,300元級距)	990 元 (16,500元級距)	1,008 元
3	95年12月	32,320元	1,998元 (33,300元級距)	990 元 (16,500元級距)	1,008 元
4	96年1 月	33,000元 (扣除出差費)	1,998元 (33,300元級距)	990 元 (16,500元級距)	1,008 元

(續上頁)

5	96年2 月	29,780元	1,818元 (30,300元級距)	990 元 (16,500元級距)	828 元
6	96年3 月	33,569元	2,088元 (34,800元級距)	990 元 (16,500元級距)	1,098 元
7	96年4 月	31,430元	1,908元 (31,800元級距)	990 元 (16,500元級距)	918 元
8	96年5 月	32,420 元	1,998元 (33,300元級距)	990 元 (16,500元級距)	1,008 元
9	96年6 月	31,760 元	1,908元 (31,800元級距)	990 元 (16,500元級距)	918 元
10	96年7 月	32,420 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
11	96年8 月	32,750 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
12	96年9 月	31,760 元	1,908元 (31,800元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	871 元
13	96年10月	32,090 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
14	96年11月	32,090 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
15	96年12月	32,091 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
16	97年1 月	31,400 元	1,908元 (31,800元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	871 元
17	97年2 月	30,110 元	1,818元 (30,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	781 元
18	97年3 月	無薪資單可為認定		1,037 元 (17,280元級距)	
19	97年4 月	31,430 元	1,908元 (31,800元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	871 元
20	97年5 月	32,090 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
21	97年6 月	31,760 元	1,908元 (31,800元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	871 元

(續上頁)

22	97年7 月	32,090 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
23	97年8 月	31,760 元	1,908元 (31,800元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	871 元
24	97年9 月	31,430 元	1,908元 (31,800元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	871 元
25	97年10月	32,420 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
26	97年11月	32,420 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
27	97年12月	32,750 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
28	98年1 月	30,770 元	1,908元 (31,800元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	871 元
29	98年2 月	31,760 元	1,908元 (31,800元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	871 元
30	98年3 月	32,420 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
31	98年4 月	32,420 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
32	98年5 月	31,430 元	1,908元 (31,800元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	871 元
33	98年6 月	32,420 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
34	98年7 月	33,680 元	2,088元 (34,800元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	1,051 元
35	98年8 月	31,430 元	1,908元 (31,800元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	871 元
36	98年9 月	32,750 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
37	98年10月	32,090 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
38	98年11月	32,090 元	1,908元	1,037 元	961 元

(續上頁)

			(33,300元級距)	(17,280元級距)	
39	98年12月	32,750 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
40	99年1 月	31,760 元	1,908元 (31,800元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	871 元
41	99年2 月	30,110 元	1,818元 (30,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	781 元
42	99年3 月	32,750 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
43	99年4 月	31,760 元	1,908元 (31,800元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	871 元
44	99年5 月	32,090 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
45	99年6 月	32,090 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
46	99年7 月	32,750 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
47	99年8 月	32,750 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
48	99年9 月	32,590 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
49	99年10月	33,250 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
50	99年11月	32,920 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
51	99年12月	33,250 元	1,998元 (33,300元級距)	1,037 元 (17,280元級距)	961 元
52	100 年1 月	32,920 元	1,998元 (33,300元級距)	1,073 元 (17,880元級距)	925 元
53	100 年2 月	30,610 元	1,908元 (31,800元級距)	1,073 元 (17,880元級距)	835 元
54	100 年3 月	33,250 元	1,998元 (33,300元級距)	1,073 元 (17,880元級距)	925 元

(續上頁)

55	100 年4 月	32,590 元	1,998元 (33,300元級距)	1,073 元 (17,880元級距)	925 元
56	100 年5 月	32,590 元	1,998元 (33,300元級距)	1,073 元 (17,880元級距)	925 元
57	100 年6 月	32,590 元	1,998元 (33,300元級距)	1,073 元 (17,880元級距)	925 元
58	100 年7 月	32,590 元	1,998元 (33,300元級距)	1,073 元 (17,880元級距)	925 元
59	100 年8 月	32,920 元	1,998元 (33,300元級距)	1,073 元 (17,880元級距)	925 元
60	100 年9 月	32,590 元	1,998元 (33,300元級距)	1,073 元 (17,880元級距)	925 元
61	100 年10月	32,590 元	1,998元 (33,300元級距)	1,073 元 (17,880元級距)	925 元
62	100 年11月	32,590 元	1,998元 (33,300元級距)	1,073 元 (17,880元級距)	925 元
63	100 年12月	33,580 元	2,088元 (34,800元級距)	1,073 元 (17,880元級距)	1,015元
64	101 年1 月	31,440 元	1,908元 (31,800元級距)	1,127 元 (18,780元級距)	781 元
65	101 年2 月	32,760 元	1,998元 (33,300元級距)	1,127 元 (18,780元級距)	871 元
66	101 年3 月	33,750 元	2,088元 (34,800元級距)	1,127 元 (18,780元級距)	961 元
67	101 年4 月	32,100 元	1,998元 (33,300元級距)	1,127 元 (18,780元級距)	871 元
68	101 年5 月	33,750 元	2,088元 (34,800元級距)	1,127 元 (18,780元級距)	961 元
69	101 年6 月	32,760 元	1,998元 (33,300元級距)	1,127 元 (18,780元級距)	871 元
70	101 年7 月	33,420 元	2,088元 (34,800元級距)	1,127 元 (18,780元級距)	961 元
71	101 年8 月	32,430 元	1,998元 (33,300元級距)	1,127 元 (18,780元級距)	871 元

(續上頁)

72	101 年9 月	33,420 元	2,088元 (34,800元級距)	1,127 元 (18,780元級距)	961 元
73	101 年10月	33,420 元	2,088元 (34,800元級距)	1,127 元 (18,780元級距)	961 元
74	101 年11月	33,420 元	2,088元 (34,800元級距)	1,127 元 (18,780元級距)	961 元
75	101 年12月	32,760 元	1,998元 (33,300元級距)	1,127 元 (18,780元級距)	871 元
76	102 年1 月	33,750 元	2,088元 (34,800元級距)	1,127 元 (18,780元級距)	961 元
77	102 年2 月	30,450 元	1,908元 (31,800元級距)	1,127 元 (18,780元級距)	781 元
78	102 年3 月	32,760 元	1,998元 (33,300元級距)	1,127 元 (18,780元級距)	871 元
79	102 年4 月	32,430 元	1,998元 (33,300元級距)	1,152 元 (19,200元級距)	846 元
80	102 年5 月	33,420 元	2,088元 (34,800元級距)	1,152 元 (19,200元級距)	936 元
81	102 年6 月	32,760 元	1,998元 (33,300元級距)	1,152 元 (19,200元級距)	846 元
82	102 年7 月	33,090 元	1,998元 (33,300元級距)	1,152 元 (19,200元級距)	846 元
83	102 年8 月	33,090 元	1,998元 (33,300元級距)	1,152 元 (19,200元級距)	846 元
84	102 年9 月	32,100 元	1,998元 (33,300元級距)	1,152 元 (19,200元級距)	846 元
85	102 年10月	33,420 元	2,088元 (34,800元級距)	1,152 元 (19,200元級距)	936 元
86	102 年11月	33,090 元	1,998元 (33,300元級距)	1,152 元 (19,200元級距)	846 元
87	102 年12月	33,420 元	2,088元 (34,800元級距)	1,152 元 (19,200元級距)	936 元
88	103 年1 月	33,090 元	1,998元	1,152 元	846 元

(續上頁)

			(33,300元級距)	(19,200元級距)	
89	103 年2 月	31,440 元	1,908元 (31,800元級距)	1,152 元 (19,200元級距)	756 元
90	103 年3 月	32,760 元	1,998元 (33,300元級距)	1,152 元 (19,200元級距)	846 元
91	103 年4 月	33,090 元	1,998元 (33,300元級距)	1,152 元 (19,200元級距)	846 元
92	103 年5 月	33,090 元	1,998元 (33,300元級距)	1,152 元 (19,200元級距)	846 元
93	103 年6 月	32,430 元	1,998元 (33,300元級距)	1,152 元 (19,200元級距)	846 元
94	103 年7 月	33,420 元	2,088元 (34,800元級距)	1,156 元 (19,273元級距)	932 元
95	103 年8 月	32,430 元	1,998元 (33,300元級距)	1,156 元 (19,273元級距)	842 元
96	103 年9 月	33,090 元	1,998元 (33,300元級距)	1,156 元 (19,273元級距)	842 元
97	103 年10月	33,090 元	1,998元 (33,300元級距)	1,156 元 (19,273元級距)	842 元
98	103 年11月	32,430 元	1,998元 (33,300元級距)	1,156 元 (19,273元級距)	842 元
99	103 年12月	34,080 元	2,088元 (34,800元級距)	1,156 元 (19,273元級距)	932 元
100	104 年1 月	33,290 元	1,998元 (33,300元級距)	1,156 元 (19,273元級距)	842 元
101	104 年2 月	30,780 元	1,908元 (31,800元級距)	1,156 元 (19,273元級距)	752 元
102	104 年3 月	33,420 元	2,088元 (34,800元級距)	1,156 元 (19,273元級距)	932 元
103	104 年4 月	32,430 元	1,998元 (33,300元級距)	1,156 元 (19,273元級距)	842 元
104	104 年5 月	32,760 元	1,998元 (33,300元級距)	1,156 元 (19,273元級距)	842 元

(續上頁)

105	104 年6 月	33,090 元	1,998元 (33,300元級距)	1,156 元 (19,273元級距)	842 元
106	104 年7 月	33,750 元	2,088元 (34,800元級距)	1,200 元 (20,008元級距)	888 元
107	104 年8 月	32,430 元	1,998元 (33,300元級距)	1,200 元 (20,008元級距)	798 元
108	104 年9 月	33,090 元	1,998元 (33,300元級距)	1,200 元 (20,008元級距)	798 元
109	104 年10月	33,420 元	2,088元 (34,800元級距)	1,200 元 (20,008元級距)	888 元
110	104 年11月	32,430 元	1,998元 (33,300元級距)	1,200 元 (20,008元級距)	798 元
111	104 年12月	33,750 元	2,088元 (34,800元級距)	1,200 元 (20,008元級距)	888 元
112	105 年1 月	32,430 元	1,998元 (33,300元級距)	1,200 元 (20,008元級距)	798 元
113	105 年2 月	30,780 元	1,908元 (31,800元級距)	1,200 元 (20,008元級距)	708 元
114	105 年3 月	34,987 元	2,178元 (36,300元級距)	1,200 元 (20,008元級距)	978 元
115	105 年4 月	33,997 元	2,088元 (34,800元級距)	1,200 元 (20,008元級距)	888 元
116	105 年5 月	34,657 元	2,088元 (34,800元級距)	1,200 元 (20,008元級距)	888 元
117	105 年6 月	33,997 元	2,088元 (34,800元級距)	1,200 元 (20,008元級距)	888 元
118	105 年7 月	35,440 元	2,178元 (36,300元級距)	1,200 元 (20,008元級距)	978 元
119	105 年8 月	34,987 元	2,178元 (36,300元級距)	1,200 元 (20,008元級距)	978 元
120	105 年9 月	32,553 元	1,998元 (33,300元級距)	1,200 元 (20,008元級距)	798 元
121	105 年10月	33,790 元	2,088元 (34,800元級距)	1,200 元 (20,008元級距)	888 元

(續上頁)

122	105 年11月	34,987 元	2,178元 (36,300元級距)	1,200 元 (20,008元級距)	978 元
123	105 年12月	35,770 元	2,178元 (36,300元級距)	1,200 元 (20,008元級距)	978 元
124	106 年1 月	32,680 元	1,998元 (33,300元級距)	1,261 元 (21,009元級距)	737 元
125	106 年2 月	32,680 元	1,998元 (33,300元級距)	1,261 元 (21,009元級距)	737 元
126	106 年3 月	35,570 元	2,178元 (36,300元級距)	1,261 元 (21,009元級距)	917 元
127	106 年4 月	33,092 元	2,088元 (34,800元級距)	1,261 元 (21,009元級距)	827 元
128	106 年5 月	32,270 元	1,998元 (33,300元級距)	1,261 元 (21,009元級距)	737 元
129	106 年6 月	34,580 元	2,088元 (34,800元級距)	1,261 元 (21,009元級距)	827 元
130	106 年7 月	35,490 元	2,178元 (36,300元級距)	1,261 元 (21,009元級距)	917 元
131	106 年8 月	34,910 元	2,178元 (36,300元級距)	1,261 元 (21,009元級距)	917 元
132	106 年9 月	35,240 元	2,178元 (36,300元級距)	1,261 元 (21,009元級距)	917 元
133	106 年10月	35,250 元	2,178元 (36,300元級距)	1,261 元 (21,009元級距)	917 元
134	106 年11月	35,240 元	2,178元 (36,300元級距)	1,261 元 (21,009元級距)	917 元
135	106 年12月	35,490 元	2,178元 (36,300元級距)	1,261 元 (21,009元級距)	917 元
136	107 年1 月	34,580 元	2,088元 (34,800元級距)	1,320 元 (22,000元級距)	768 元
137	107 年2 月	32,270 元	1,998元 (33,300元級距)	1,320 元 (22,000元級距)	678 元
138	107 年3 月	35,240 元	2,178元	1,320 元	858 元

(續上頁)

			(36,300元級距)	(22,000元級距)	
139	107 年4 月	32,020 元	1,998元 (33,300元級距)	1,320 元 (22,000元級距)	678 元
140	107 年5 月	34,250 元	2,088元 (34,800元級距)	1,320 元 (22,000元級距)	768 元
141	107 年6 月	34,250 元	2,088元 (34,800元級距)	1,320 元 (22,000元級距)	768 元
142	107 年7 月	31,770 元	1,908元 (31,800元級距)	1,320 元 (22,000元級距)	588 元
143	107 年8 月	31,100 元	1,908元 (31,800元級距)	1,320 元 (22,000元級距)	588 元
總計：126,614 元					