臺灣高雄地方法院民事判決

107年度鳳勞簡字第8號

原　　告　黃噎輝

被　　告　勝威保全股份有限公司

法定代理人　林鈺臻

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國108 年2 月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣肆萬玖仟柒佰貳拾柒元。

被告應提繳勞工退休金新臺幣壹萬陸仟貳佰零壹元至原告之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之二，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

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，但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255 條第1 項第2 、3 款、第2 項分別定有明文。本件原告起訴時係請求被告應給付新臺幣（下同）17萬2435元，後原告旋具狀變更為被告應給付原告16萬2250元（見本院卷第26頁），嗣於起訴狀繕本送達被告後，又具狀變更為被告應給付原告16萬4191元（見本院卷第37頁），再於本院言詞辯論時變更聲明為：（一）被告應給付原告14萬7991元。（二）被告應提撥勞工退休金1 萬6200元至原告勞工退休金專戶。核與前揭規定相符，且被告無異議而為本案言詞辯論，揆諸上開規定，並無不合，應予准許。

二、原告主張：原告於民國106 年5 月20日起至107 年6 月15日止受僱於被告勝威保全公司，月薪2 萬7000元及組長加給1000元，經派至彩虹城堡大樓擔任管理員組長，原告受僱於被告期間之工資，被告未依規定計算支付，差額共計9 萬2537

元，又107 年6 月份共計15日之薪資1 萬6973元（計算式：3 萬3946元÷ 2 ＝1 萬6973元）亦積欠未付，原告因被告於107 年5 月突然改變排班還有薪水，故認為被告片面更改勞工條件，因此依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第5 、6 款規定向被告終止勞動契約，故被告應給付原告資遣費共1 萬6973元（原告依任職106 年5 月20日至107 年6 月15日，年資1 年又27日，得請求0.5 個月資遣費，故計算式為3 萬3946元÷ 2 ＝1 萬6973元）。另原告有國定假日12天及特休7 天共計19日未休假，則被告應給付原告未休假工資共計2 萬1508元（計算式：1132元*19 天＝2 萬1508元）。再原告任職期間，被告亦未依勞工保險退休條例提撥百分之六勞工退休金共計1 萬6200元至原告勞工退休金專戶等語。爰依兩造勞動契約、勞基法第21、24、37、38、39條及勞工保險退休條例等規定，提起本件訴訟。並聲明：（一）被告應給付原告14萬7991元。（二）被告應提撥勞工退休金1 萬6200元至原告勞工退休金專戶。

三、被告則以：原告到被告公司應徵時，因每個案場服務費不同，被告公司詳細告知該案場薪資及福利，並獲原告同意，被告公司告知原告月薪為2 萬7000元加職務加給1000元，月薪共2 萬8000元，又因原告告知被告其因有軍保且年金改革之樓地板要求，而主動要求等伊處理完再加保（簽有不加保同意書），被告公司才會自106 年10月開始提撥。再被告公司並未解僱原告，原告於申請喪假期間主動寄發存證信函告知離職，如此何來資遣費。若前述案場及薪水，原告不同意，於應徵當下即可拒絕，為何等到快一年後才告知薪水無法接受，且原告於任職後期違反工作紀律，被告亦失去此案場即彩虹城堡大樓等語。末以被告公司於原告應徵時即告知離職需填寫離職書及繳回裝備，但原告皆未完成，故107 年6 月1 日至15日薪資合計1 萬1610元還保留在公司等語為辯。並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執之事實：（見本院卷第51頁反面）

㈠原告自106年5月20日起至107年6月15日止受僱於被告，工作時間為上午7時至晚上7時共12小時，作四休一，服勞務地點為彩虹城堡大樓，月薪為2萬8000元（含組長加給1000元）。

㈡兩造之勞動契約已於107年6月15日終止。

五、本院之判斷：

原告主張被告給付原告積欠工資9萬2537元、及107年6月份15日工資1萬6973元，及未休假19日之工資2萬1508元，並應給付原告資遣費1萬6973元，暨應提撥勞退金1萬6200元至原告勞退專戶等情，均經被告否認，並以前詞置辯，故原告請求被告給付積欠工資、未休假工資、資遣費及提撥勞工退休金有無理由？茲分述如下：

㈠原告請求被告給付工資差額共9萬2537元、及107年6月份15日積欠工資1萬6973元部分，有無理由？

1.查原告自106年5月20日起至107年6月15日止受僱於被告，工作時間為上午7時至晚上7時共12小時，作四休一，服勞務地點為彩虹城堡大樓，月薪為28,000元（含組長加給1,000元）之事實，為兩造所不爭執，則依兩造勞動契約所約定之作四休一、工作時間為上午7點至晚上7點之約定計算原告每月工作時數應為288小時（計算式：作四休一，以每月30日計算應為作24天休6天，一天12小時，工時共計288小時），此核與原告起訴狀手寫表格所列之106年6、8、9、11月及107年4月之工作時數均為288小時相符（見本院卷第8頁），而被告均已給付原告上開各月份工資2萬7000元（含組長加給1000元則為2萬8000元），此為原告所不爭執（見本院卷第8、51頁反面），則可見106年6、8、9、11月及107年4月之薪資並無短付之情；又查，原告雖於106年7、10、12月及107年1、3月之工作時數為300小時，然上開月份之日曆天為31日並非30日，此參諸原告於107年2月份之工作時數僅有264小時，被告亦發給原告兩造約定之月薪2萬8000元可知，故上開日曆天為31日之月

份的工作時數超過288 小時，應為以作四休一排班所致，並無延長工時之情，故尚非適用勞基法第24條規定之情形，依此可知，兩造已合意約定以作四休一、給付月薪則為以該排班方式之工作時數為含組長加給1000元為2 萬8000元。至於原告援引勞基法第21條第1 項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」，並據此主張被告違反勞基法云云，然原告亦於本院審理時自承其薪資為月薪制，月薪為2 萬7000元，伊待兩個月後，升組長加1000元，所以月薪2 萬8000元等語（見本院卷第47頁反面），則原告之月薪並未低於基本工資2 萬2000元，參以原告亦對兩造勞動契約為作四休一不爭執，則原告主張每月正常工時應為240 小時，並據此以小時計算其月薪（除107 年2 月、5 月份外）至少為3 萬3946元云云，難以採計有據。

2.另查，107 年5 月份因被告調整排班方式為作四休二，則原告該月份工作時數隨排班方式降為252 小時，自屬當然，然被告給付原告薪資僅有2 萬4000元，不足兩造所約定之上述金額即2 萬8000元，則被告自應補足此部分之給付，故被告尚應給付原告107 年5 月份工資4000元（計算式：2 萬8000元-2萬4000元＝4000元）。又關於107 年6 月份未給付工資部分，固經被告坦認其未給付原告於107 年6 月份之工資，然原告主張被告應給付原告107 年6 月份共計15日之薪資為1 萬6973元，係以月薪3 萬3946元計算半個月之金額，但兩造就月薪係約定含組長加給1000元為2 萬8000元，並非3 萬3946元，已如前述，則被告應給付原告107 年6 月份之工資應為1 萬4000元（計算式：2 萬8000元÷ 2 ＝1 萬4000元）。至於被告僅計算107 年6 月份之工資為1 萬1610元，並提出107 年6 月份薪資明細表（見本院卷第58頁）為據，惟被告於本院審理時自承其於107 年5 月份已給付予原告之月薪為2 萬4000元（見本院卷第8 、51頁反面），則翌月即107 年6 月份，原告既然任職至6 月15日止，何以被告僅需給付原告1 萬1610元？又被告於訟爭期間所提薪資明細表僅有10

7年6月份，並無其他各月份之薪資明細表供佐證其扣款事項之真實性，故被告主張其於107年6月份僅需給付原告1萬1610元云云，亦不足為採。

3.綜上，原告請求被告給付積欠工資僅於4000元部分有理由，原告請求被告給付107年6月份15日工資僅於1萬4000元部分有理由，而應予准許；其餘原告主張積欠工資之金額則無依據，應予駁回。

㈡原告請求被告給付未休假19日之工資共2萬1508元，有無理由？

按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。又勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一年以上二年未滿者，應給予特別休假七日。又勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞動基準法第37條第1項、第38條第1項第2款、同條第4項各定有明文。另勞動基準法施行細則第24條之1規定：「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、發給工作之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。㈡前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一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一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。」，查本件原告任職期間已滿1年，依照上開勞動基準法規定，每年應給予特別休假7日，又原告主張其有國定假日12天及特休7天未休假之事實，經其提出任職期間在彩虹城堡大樓之差勤紀錄表、值班表等件（見本院卷第17至25頁）為證，而被告就原告所提出之任職期間各月份之工作時數亦不爭執（見本院卷第8、51頁反面），則堪認原告確實有其主張之未休假之事實，故原告主張被告應給付原告共計19日之未休假工資，應屬有據，然原告未休假，被告應發給原告未休假工資為兩造合意約定之月薪2萬7000元暨組長加給1000元合計2萬8000元，除以30日之數額即933元（2萬

8000元÷30＝933元〈元以下四捨五入〉）為計算依據，原告逕以日薪為1132元為計算方式，無可憑採，則應認本件被告應給付原告未休假工資為1萬7727元（計算式：933元*19天＝1萬7727元），故原告請求被告給付未休假工資1萬7727元部分，為有依據，至原告其餘請求之金額，則無依據。

㈢原告主張被告應給付原告資遣費共1萬6973元，有無理由？

1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5、6款定有明文。次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，於勞動契約依勞動基準法第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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。次按工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之。平均工資：謂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，亦分別為勞基法第2條第3款、第4款前段所明定。

2.查本件原告主張被告於107年5月突然改變排班還有薪水，故伊認為被告片面更改勞工條件，而依勞基法第14條第5、6款向被告終止勞動契約等語，此經被告辯稱原告係自行離職云云，然查，107年5月份排班方式變更為作四休二，且107年5月份月薪僅發給原告2萬4000元一節，為被告所自承在卷（見本院卷第52頁），又被告依勞工退休金條例第14條第1項規定應負擔提撥原告之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六，但被告卻遲自106年10月起方有提撥退休金

至原告勞退專戶、且提撥之金額有所不足，此有原告提出之已繳納勞工個人專戶明細資料1紙（見本院卷第15頁）可證至被告雖辯稱其係因原告主動要求方如此辦理云云，然此提撥義務乃強制規定，並非兩造可合意之事項，故被告所辯並無理由，則被告所為已違反勞基法第14條第1項第5、6款規定。是以原告依勞基法第14條第1項第5、6款事由而終止兩造勞動契約前6個月之平均工資為2萬8000元，且原告任職期間係自106年5月20日起至107年6月15日止，工作年資為1年27日等情，業據本院認定如前，則被告應發給原告資遣費為1萬4000元（計算式：2萬8000元*0.5＝1萬4000元），故原告主張被告應給付資遣費1萬4000元部分，應屬有據，應予准許，至原告其餘請求之資遣費，則屬無據，應予駁回。

㈣關於原告主張被告應提撥勞工退休金1萬6200元部分：

1.按雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。勞工退休金條例第14條第1項定有明文。次按工資，依勞動基準法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以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性給與均屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院104年度台上字第728號判決意旨參照）。

2.查原告自106年8月後所受領工資，包含組長加給1000元之事實，為被告所不爭執（見本院卷第8、51頁反面），而「

薪資」之名目雖有組長加給之項目，但該名目亦屬原告所得受領之經常性給付應列入工資之一部，而應計入勞工退休金每月申報提繳之實際工資，是原告每月實際工資如附表實際工資欄位所示，復稽之勞工退休金月提繳工資分級表，並以百分之六提繳基準為計，算得被告應提繳之勞退金金額詳如附表百分之6 應提繳之數額所示。又被告實際已提繳之金額，亦有原告提出之已繳納勞工個人專戶明細資料1 紙（見本院卷第15頁）可證，被告對此亦不爭執，亦詳如附表被告已提繳數額所示。則二者相減之各月差額，即詳如附表差額欄所示，總計為1 萬6201元，依上開規定，被告應提繳1 萬6201元至原告之勞工退休金專戶。基此，原告於此範圍內之請求為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據。

六、綜上，被告應給付原告工資差額、積欠工資、未休假工資、資遣費、合計4 萬9727元（4000元＋1 萬4000元＋1 萬7727元＋1 萬4000元＝4 萬9727元），並提繳未足額勞工退休金共計1 萬6201 元至原告之勞工退休金專戶。

七、綜上所述，原告依兩造勞動契約、勞基法第37、38條、勞退條例第12條第1 項、第14條第1 項第5 、6 款、第31條第1 項等規定，聲明請求被告給付原告4 萬9727元，暨提撥1 萬16201 元至原告之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許；其餘請求，則無理由，應予駁回。

八、本件原告勝訴部分係適用簡易訴訟程序所為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第389 條第1 項第3 款規定應依職權宣告假執行。

九、本件為判決基礎之法律關係已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法核與判決結果不生影響，毋庸一一論列，併此敘明。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　25　　日

鳳山簡易庭　法　　官　黃顗雯

附表：（單位：新臺幣「元」，且元以下四捨五入）

編號	日期	實際工資	月提繳工資	百分之6 應提繳之數額	被告已提繳數額	差額
1	106 年5 月20日至31日	27,000（應計月薪）	27,600	662 (計算式：1,656 ÷ 30 *12 ＝662)	無	662
2	106 年6月	27,000	27,600	1,656	無	1,656
3	106 年7月	27,000	27,600	1,656	無	1,656
4	106 年8月	28,000	28,800	1,728	無	1,728
5	106年9月	28,000	28,800	1,728	無	1,728
6	106年10月	28,000	28,800	1,728	1,219	509
7	106 年11月	28,000	28,800	1,728	1,261	467
8	106年12月	28,000	28,800	1,728	1,261	467
9	107 年1月	28,000	28,800	1,728	484	1244
10	107 年2月	28,000	28,800	1,728	無	1,728
11	107 年3月	28,000	28,800	1,728	無	1,728
12	107 年4月	28,000	28,800	1,728	828	900
13	107 年5月	28,000	28,800	1,728	無	1,728

（續上頁）

合計						16,201

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　　108　　年　　2　　月　　25　　日

書　記　官　江俐陵