

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第378號

原告 李琴英  
訴訟代理人 王淑琍律師（法扶律師）  
被告 大鵬華城管理委員會

法定代理人 官朝永  
訴訟代理人 何威儀律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國114年4月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣17萬8715元，及自民國113年10月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣1萬7122元至原告勞動部勞工退休金專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用（除撤回部分外）由被告負擔40%，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣17萬8715元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣1萬7122元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 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、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2款、第3款均定有明文。本件原告起訴時聲明第一項為請求被告給付原告新臺幣（下同）26萬3621元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定利息，請求提繳9萬7512元至原告勞工退休金專戶，嗣擴

01 張聲明第一項之金額為請求被告給付36萬0290元及上開法定  
02 利息，聲明第二項擴張請求被告提繳9萬7584元，並撤回訴  
03 之聲明第三項有關非自願離職證明書部分，核與前開規定相  
04 符，應予准許。

05 二、被告法定代理人原為甲○○，嗣於本件訴訟繫屬後變更為乙  
06 ○○，並經其承受訴訟（見本院卷第251頁），核與民事訴  
07 訟法第170條、第175條、第176條規定相符，應予准許。

08 貳、實體部分：

09 一、原告主張：

10 （一）原告自民國97年5月10日起受雇於被告擔任會計人員，每  
11 月薪資2萬9000元，1年13個月薪資，多年來工作勤勉，不  
12 敢稍有懈怠。詎料113年4月15日被告以鵬管函字第131050  
13 號表示因區分所有權人會議決議，將會計人員外包由物業  
14 管理公司聘用為由，通知原告於113年6月11日起停止聘用  
15 原告（下稱系爭終止函）。原告於113年5月8日聲請新北  
16 市政府勞資爭議調解，雖經新北市政府定113年5月15日行  
17 調解程序，但屆期被告請假未出席，嗣後被告為解免其應  
18 給付原告資遣費之義務，又於113年5月24日假藉不實事  
19 由，以原告工作有重大違失，違反勞動契約第13條服務與  
20 紀律，撤銷系爭終止函，另依勞動基準法第12條規定不經  
21 預告於113年5月31日終止勞動契約。原告於113年5月28日  
22 以新店水尾郵局000082號存證信函通知被告，主張被告於  
23 113年5月24日不經預告終止勞動契約之函文所述均非事  
24 實，另聲明系爭終止函亦係被告片面主張，不生終止勞動  
25 契約效力，原告另以被告違反勞動規則及勞動契約等事  
26 由，援依勞動基準法第14條規定，預告於113年6月11日終  
27 止勞動契約。

28 （二）原告工作至113年6月10日，兩造約定原告每月薪資2萬  
29 9000元，每年13個月薪資，平均每月薪資應為3萬1417（2  
30 萬9000x13÷12=3萬1417），原告自113年1至5月每月均僅  
31 受領2萬9000元，每月差額2417元（3萬1417-2萬

01 9000=2417) ，5個月差額應為1萬2085 (2417x5=1萬  
02 2085) ；另原告自113年6月1日至同年6月10日之薪資未經  
03 給付，被告應給付1萬0472 元 (3萬1417/30x10=1萬  
04 0472) ，合計被告依勞動契約應給付原告自113年1月1日  
05 至同年6月10日積欠薪資計2萬2557元 (1萬2085+1萬  
06 0472=2萬2557) 。

07 (三) 原告自97年5月10日起至113年6月10日止受雇於被告，且  
08 全部工作年資均為被告所承認，均有勞基法之適用，且被  
09 告自101年9月開始為原告投保勞保並提撥勞退金，則應認  
10 兩造合意於97年5月10日至101年8月31日前，共4年3月又  
11 22天，依勞基法第17條規定計算，應計給相當於4又4/12  
12 個月平均工資，自101年9月1日起113年6月10日止，計11  
13 年11月，適用勞工退休金條例第12條計算，應給付相當於  
14 (11+11/12) x0.5個月的平均工資，原告每月平均工資  
15 為3萬1417元，被告應給付33萬7733元

16 (四) 再兩造自97年間即已適用勞基法，被告應按勞工退休金條  
17 例規定按月提繳退休金，然被告並未提繳或足額提繳。於  
18 97年5月10日至101年8月30日，共計52個月，原告月薪為2  
19 萬5000元，月提繳工資級距為2萬5200元，被告應提撥計  
20 1512元，然並未提撥，共應提撥7萬8624元 (1512x52月=7  
21 萬8624) 。101年9月起至106年8月止，共60個月：被告應  
22 提撥1512元，每月僅提撥1440元，不足72元，須補提撥  
23 4320元 (72x60=4320元) 。106年9月至109年12月止，每  
24 月薪資2萬7400元，月提繳工資級距2萬7600元，應提撥  
25 1656元。而上開期間，被告於106年11月僅提繳158元，不  
26 足1498元，107年1月只提撥1056元，不足600元，其餘月  
27 份僅提撥1584元，不足72元，共計38個月為2736元  
28 (72x38) 。故應再提撥4834元  
29 (1498+600+2736=4834) 。110年1月至111年1月止共計13  
30 個月，每月薪資為2萬9000元，提繳工資級距為3萬0300  
31 元，被告應提撥1818元。然被告僅1584元，不足234元，

01 故應再補提撥3042元（234x13=3042），111年2月1日起至  
 02 113年3月31日止26個月，原告應提繳1818元，被告只提撥  
 03 1728元，不足90元，應再補提2340元。（90x26=2340），  
 04 113年4月起至113年6月13日止，應提1818元，被告並未提  
 05 撥，應再提撥2個月又13日計4424元，以上共計9萬7584元  
 06 （7萬8624元+4320+4834+3042+2340+4424）

07 （單位：新臺幣，元）

08

期間	薪資	提繳級距	應提繳金額	實際提繳金額	每月差額	小計
97/5/10至 101/8/30	2萬5000	2萬5200	1512	0	1512	7萬8624
101/9至106/8	2萬5000	2萬5200	1512	1440	72	4320
106/9至109/12	2萬7400	2萬7600	1656	1584，106 年11月 158、107年 1月1056	72 106年11月 1498元，107 年1月600	4834
110/1至111/1	2萬9000	3萬0300	1818	1584	234	3042
111/2至113/3	2萬9000	3萬0300	1818	1728	90	2340
113/4至 113/6/13	2萬9000	3萬0300	1818	0	1818	4424
總額						9萬7584

09 （五）爰依兩造間勞動契約、勞動契約第6條約定、勞基法第17  
 10 條、勞工退休金條例第12條、第14條、第31條提起本件訴  
 11 訟等語。並聲明：被告應給付原告36萬0290元，及自起訴  
 12 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利  
 13 息。被告應提繳9萬7584元至原告勞動部勞工退休金專  
 14 戶。願供擔保請准宣告假執行。

15 二、被告則以：

16 （一）被告係新北市○○區○○路0○○0號20棟建物，共1280戶  
 17 （下稱系爭社區）之管理委員會，原告係被告依照大鵬華  
 18 城工作人員任免暨管理辦法規定於97年5月10日起僱用之  
 19 會計，嗣因被告之受僱人依法於103年7月起納入勞基法，  
 20 因不受物管公司派駐社區總幹事之督考，與幹事、行政助  
 21 理兼出納、各行其事，影響被告會務運作，系爭社區之區

01 分所有權人會議通過將會計納入物管公司聘用。

02 (二) 兩造並非依照勞基法第11條規定終止，而係依照勞基法第  
03 12條第1項第4款違反勞動契約或工作規則情節重大而終  
04 止。因原告編制預算表均未按系爭社區規約編制，嚴重影  
05 響系爭社區財務數據真實性及被告運作，任職期間負責停  
06 車位月租出租管理作業，且需就欠繳部分催告給付，然原  
07 告未催繳停車位月租長達73月，未依照請款程序逕自支付  
08 廠商費用、註銷承租人積欠管理費用未再公告、轉借請款  
09 單資料供他人使用，違反紀律，督請改善仍未果，遂先於  
10 區分所有權人會議中決議終止至113年6月11日聘用關係，  
11 嗣再撤銷前開終止聘任書函，於113年5月24日以原告違反  
12 勞動契約第13條之服務與紀律，不經預告，終止勞動契  
13 約，是終止日為113年5月31日，依照勞動契約第8條規  
14 定，不發資遣費，原告請求資遣費並無理由。

15 (三) 就原告主張之113年6月1日至10日積欠工資，被告已於113  
16 年5月31日終止勞動契約，自無給付薪資義務，且原告雖  
17 有進辦公室，然僅坐在座位等待下班，並未提供勞務，自  
18 無給付薪資義務。

19 (四) 兩造勞動契約係因原告違反工作規則情節重大終止，自無  
20 給付資遣費義務，且原告自103年7月1日起始適用勞基  
21 法，此前之年資不得請求資遣費，亦無提繳勞工退休金之  
22 義務，自103年7月1日後之提繳差額，係因原告申報之薪  
23 資核定提繳金額，與勞保局之權限有關，被告亦無補提繳  
24 之義務。

25 (五) 就原告領取之額外1個月薪水，均以年終獎金方式入帳，  
26 實為被告恩惠性給予，況被告之區分所有權人，於105年  
27 決議將社區規約第16條規定，有關會計每年以13月支付薪  
28 資等條文刪除，原告每年僅能領取12月薪資，其仍請求薪  
29 資差額，並無依據。再原告利用擔任會計職務之便，溢領  
30 8年之年終獎金，共計21萬8000元，應依照民法第179條規  
31 定返還之，被告並就此主張抵銷原告之請求。

01 (六) 並聲明：原告及假執行之聲請均駁回。如受不利判決，願  
02 供擔保請准宣告免為假執行。

03 三、不爭執事項（見本院卷第200頁、第351頁）：

04 (一) 原告自97年5月10日起任職被告，擔任會計，自111年起月  
05 薪為2萬9000元。

06 (二) 被告於113年4月15日以鵬管函字第131050號函通知自113  
07 年6月11日終止聘用原告。

08 (三) 被告於113年5月24日以鵬管函字第103066號函通知依照勞  
09 動契約第13條、第8條2款規定，終止勞動契約，並撤銷  
10 113年4月15日以鵬管函字第131050號函。

11 (四) 原告於113年5月28日通知依勞動基準法第14條規定，於  
12 113年6月11日終止兩造勞動契約。

13 四、本院之判斷：

14 (一) 兩造間僱傭關係，經被告於113年4月15日表示勞動基準法  
15 通知，於113年6月11日時終止。

16 1. 按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，  
17 為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇  
18 主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基  
19 於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符  
20 「解僱最後手段性原則」（最高法院101年度台上字第366  
21 號判決意旨參照）。

22 2. 經查，被告前於113年4月15日以系爭終止函表示因其區分  
23 所有權人會議通過將被告會計人員納由物業管理公司聘  
24 用，於113年6月11日停止聘用原告（見本院卷第27頁）。  
25 其上雖未明列係依照勞動基準法何條款規定終止勞動契  
26 約，然被告前直接聘用原告會計人員，因區分所有權人會  
27 議通過會計事務均轉由物業管理公司聘用，可認該部分屬  
28 於被告因業務性質變更，且無其他適當職務可供安置原  
29 告，而終止勞動契約甚明，則兩造之勞動契約於113年6月  
30 11日已合法終止，核先敘明。

31 3. 被告固以其意思表示錯誤為由，撤銷系爭終止函之意思表

01 示云云。惟按民法第88條第1項規定，意思表示之內容有  
02 錯誤，或表意人若知其事情即不為意思表示者，表意人得  
03 將其意思表示撤銷之。所稱表意人若知其事情即不為意思  
04 表示，係指表意人對其「表示行為」欠缺認識，即表意人  
05 在客觀上雖曾為表示行為，使一般人得依其行為了解為某  
06 種意思，但表意人主觀上並無該效果意思，且不知其所為  
07 行為，已構成某種意思表示之「表示行為」錯誤而言。再  
08 按民法第88條第1項所定「表意人若知其情事，即不為意  
09 思表示」，係指表意人雖知表示行為之客觀意義，但於行  
10 為時，誤用其表示方法之謂。亦即表示方法有所錯誤，以  
11 致與其內心之效果意思不一致，民法第88條之規定，係指  
12 意思表示之內容或表示行為有錯誤者而言，與為意思表示  
13 之動機有錯誤之情形有別（最高法院111年度台上字第  
14 1407號判決、109年度台上字第286號判決意旨參照）。查  
15 被告發送系爭終止函予原告，顯然為終止系爭勞動契約之  
16 意思表示，與其表示於外之行為，並不存在任何錯誤或齟  
17 齬之情，自不構成意思表示內容錯誤可言，則被告抗辯依  
18 民法第88條規定，撤銷以系爭終止函終止兩造勞動契約之  
19 意思表示，自屬無據。

20 4. 兩造之勞動契約經被告於113年4月15日表示依照勞動基準  
21 法第11條第4款規定終止，已如前述，被告前開意思表示  
22 未經合法撤銷，即改列終止事由為原告違反工作規則情節  
23 重大，依據前開說明，已不符解雇最後手段性原則，難認  
24 適法。

25 (二) 就原告主張金額分述如下：

26 1. 兩造間薪資約定為每年給付13月薪，且自103年7月起適用  
27 勞基法。

28 經查，兩造曾於110年12月30日簽署大鵬華城管理委員會  
29 勞動契約書，第一條約定：被告自97年5月10日起僱用原  
30 告為會計，嗣被告自103年7月1日起適用勞動基準法。第  
31 六條約定：工資採按月計酬，被告每月給付原告工資2萬

01 9000元，每年支付13個月薪資（見本院卷第23至24頁）。  
02 可認，兩造約定薪資固定13個月且自103年7月起適用勞動  
03 基準法規定。被告雖抗辯原告薪資其中1個月屬於年終獎  
04 金而非薪資，不應計入平均薪資云云，並提出原告製作之  
05 傳票為佐，然兩造既已約定每年月薪13個月，則不論原告  
06 表現如何，被告均就原告提供之勞務給付13個月薪，不論  
07 該給付名義上是否為「年終獎金」，仍為經常性之給與、  
08 且具勞務對價性，而屬工資之一部，應計入未付工資、資  
09 遣費之平均工資計算，被告抗辯並無足採。又原告雖主張  
10 兩造曾約定自任職之始即適用勞基法，退步言之，被告自  
11 101年起即為原告提繳勞工退休金，兩造有約定適用勞基  
12 法，然就此未提出任何證據以佐，更與前述契約明文約定  
13 內容相左，難謂可採。

## 14 2. 薪資欠款：

15 原告主張兩造約定每年給付13月薪，平均為3萬1417元，  
16 然被告除未給付113年6月1日至10日薪資，113年起亦存有  
17 每月平均薪資差額。經查，前述13月薪，係於翌年1月左  
18 右，連同12月薪資給付，以年終獎金名義發放一節，有被  
19 告支出傳票在卷可佐（見本院卷第373至379頁）。則原告  
20 係按月領取薪資，並於任職滿1年後，於翌年1月給付1個  
21 月薪資，可堪認定。再13月薪既為原告固定薪資，則原告  
22 陳述該金額係按該年度在職期間比例計給，應屬可採。是  
23 原告主張之113年6月1日至10日未付薪資及13月薪薪資差  
24 額，應計算為2萬2503元（ $2萬9000元 \times 10/30日 + 2萬$   
25  $9000 \times 162/366日$ ），其逾此部分之金額，為無理由，應予  
26 駁回。被告雖抗辯原告於上開期間僅坐在座位上而未提供  
27 勞務，不應給付薪資云云。然兩造勞動契約，至113年6月  
28 11日始終止，已如前述，被告仍應給付前述薪資。其抗辯  
29 並無足採。

## 30 3. 資遣費

31 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作

01 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條  
02 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止  
03 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1  
04 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6  
05 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退  
06 休金條例第12條第1項定有明文。原告自103年7月1日起適  
07 用勞基法，已如前述，兩造間勞動契約因被告以勞基法第  
08 11條第1項第4款規定終止，依上揭規定即應給付資遣費。  
09 原告雖主張應適用勞基法第17條、第84條之2規定計給自  
10 97年5月10日起年資之舊制、新制資遣費云云。惟適用勞  
11 動基準法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依  
12 其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，  
13 依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之，為  
14 勞動基準法第84條之2所明定，原告既未能證明當時得資  
15 適用之法令、自訂規定或兩造之協商計算，難認其主張可  
16 採。是計算原告之資遣費年資，應自103年7月1日起計  
17 算。再兩造均同意資遣費平均工資如以13月薪計算為3萬  
18 1417元（見本院卷第385頁），是以原告之月平均工資為3  
19 萬1417元，其自103年7月1日起至113年6月10日止資遣年  
20 資為9年11個月又10天，新制資遣基數為 $4+700/720$ （新制  
21 資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div 30)\div 12]\div 2)$ ），原告得  
22 請求被告給付之資遣費為15萬6212元（計算式：月平均工  
23 資 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入），原告逾此部分之請  
24 求，為無理由，應予駁回。

#### 25 4. 退休金

26 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存  
27 於勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專  
28 戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每  
29 月工資6%；本條例之適用對象為適用勞動基準法之本國  
30 籍勞工，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第7條第1  
31 項第1款分別明定。另依同條例第31條第1項規定，雇主未

01 依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工  
 02 受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本  
 03 金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1  
 04 項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條  
 05 例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞  
 06 工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，  
 07 自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚  
 08 不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額  
 09 提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院  
 10 101年度台上字第1602號判決意旨參照）。經查，原告自  
 11 103年7月1日起適用勞基法，已如前述，則被告應自該時  
 12 起依法提繳勞工退休金至原告專戶，則原告主張存有以下  
 13 所示差額，原告請求被告再提繳差額1萬7122元。為有理  
 14 由，應予准許，逾此範圍之請求則為無理由，應予駁回

15 （單位：新臺幣，元）

16

期間	薪資	提繳級距	應提繳金額	實際提繳金額	每月差額	小計
103/7至106/8	2萬5000	2萬5200	1512	1440	72	2664（37個月）
106/9至109/12	2萬7400	2萬7600	1656	1584，106年11月 158、107年1月1056	72 106年11月 1498元，107年1月600	4834
110/1至111/1	2萬9000	3萬0300	1818	1584	234	3042
111/2至113/3	2萬9000	3萬0300	1818	1728	90	2340
113/4至 113/6/10	2萬9000	3萬0300	1818	0	1818	4242
總額						1萬7122

17 （三）被告另抗辯原告受領薪水依照105年之區分所有權人會  
 18 議，已刪除每年13月薪部分，原告不得再領取年終獎金，  
 19 其溢領之8年年終獎金為21萬8000元，請求抵銷云云。惟  
 20 薪資條件本依照兩造約定為之，前述規約變更並非等同兩  
 21 造約定內容。被告就此未提出兩造於規約修正後，合意變

01 更薪資給付條件，被告更於前述規約修正後，仍與原告簽  
02 訂勞動契約書，約定每年13月薪，其抗辯原告存有溢領薪  
03 資而得抵銷云云，並無可採。

04 (四) 遲延利息：

05 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
06 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依  
07 法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經  
08 約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第  
09 1項、第233條第1項前段、第203條定有明文。按依本法終  
10 止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；依前項規  
11 定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞動  
12 基準法施行細則第9條及勞工退休金條例第12條第2項分  
13 別定有明文。就前開准許之積欠工資2萬2503元、資遣費  
14 15萬6212元共17萬8715元（計算式15萬6212+2萬2503=  
15 17萬8715），原告請求被告應自起訴狀送達翌日即113年  
16 10月9日（見本院卷第49頁）起至清償日止，計付法定遲  
17 延利息，亦屬有據。

18 五、原告依兩造間勞動契約、勞動契約第6條約定、勞基法第17  
19 條、勞工退休金條例第12條、第14條、第31條規定請求被告  
20 給付17萬8715元及自113年10月9日起至清償日止，按週年利  
21 率5%計算之利息，並提繳1萬7122元至勞工退休金專戶，為  
22 有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，不應准許。本件  
23 係勞工之給付請求訴訟，並經本院就本判決主文第一、二項  
24 為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之  
25 規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假  
26 執行，並酌定相當之擔保金額，至原告敗訴部分，其假執行  
27 之聲請亦無依據，應予駁回。

28 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

29 中 華 民 國 114 年 5 月 16 日

30 勞動法庭 法官 曾育祺

31 以上正本係照原本作成。

01 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  
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 114 年 5 月 16 日

04 書記官 林祐均