

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞簡字第51號

原告 張淳璇

訴訟代理人 陳忠勝律師(法扶律師)

被告 九三電器有限公司

法定代理人 蘇泳瑄

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年11月27日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣323,950元，及自民國114年10月10日起至
清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣163,098元至原告於勞工保險局之勞工退休金
專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣323,950元為原告預
供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

本件被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴
訟法第386條各款所列情形，爰依原告聲請，由其一造辯論
而為判決。

貳、實體部分

一、原告主張：被告法定代理人蘇泳瑄於民國92年獨資成立九三
商行、於98年2月12日獨資成立南霸天電器有限公司（下稱
南霸天公司），嗣於103年成立被告公司。原告自102年3月2
0日起任職於南霸天公司，嗣因南霸天公司遭查稅，蘇泳瑄
欲聲請停業，乃於113年2月15日將原告之勞保改投保於被告
公司，故原告於被告公司任職年資為102年3月20日至114年3
月31日。原告於任職期間擔任行政人員，後擔任會計兼倉管
之工作，之後改為業務，月薪則以基本工資起薪，另有業務

津貼、責任津貼、業績抽成。依兩造議定之業績獎金給付標準，每月業績達新臺幣（下同）12至16萬元抽成8%、業績20萬元以上抽成20%，原告於114年1月業績為133,115元，被告公司應給付8%業績獎金10,649元而未給付。原告於任職期間，被告公司均未給原告特別休假，109年至113年間共有76日特別休假未休，僅以月薪30,000元計算，被告公司應給付特休假未休工資76,000元；109年至113年間共有23日國定假日出勤，被告公司應給付國定假日加班費23,000元；109年至113年期間共有167日休息日出勤，被告公司應給付休息日加班費167,000元。又原告曾於109年3月間出售27,800元冷氣予客戶，因客戶嗣後並未付款而變成呆帳，被告公司竟要求原告賠償，並違法扣薪，被告公司應返還不當扣薪27,800元。再者，被告公司自原告102年3月20日任職起即未為原告投保勞保，嗣自103年10月2日始將原告投保於南霸天公司，但遲至105年7月21日始為原告提繳勞工退休金，且未按實際薪資提繳勞工退休金，致原告受有損害，而被告係承受南霸天公司關於原告之年資，被告自應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條之規定，提繳163,098元至原告之勞工退休金專戶。又原告自102年3月20日起任職，但因被告遲至103年10月2日始為原告投保勞保，致期間無勞保而須投保國民年金而造成原告須繳納國民年金19,501元之損害。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第36條、第37條、第38條、第39條，民法第179條、第184條、第227條、第486條，勞退條例第14條、第31條等規定，提起本訴，並聲明：（一）被告應給付原告323,950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163,098元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。

二、被告公司未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、按工資應全額直接給付勞工；雇主不得預扣勞工工資作為違

01 約金或賠償費用；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止
02 而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，
03 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
04 契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資；第36條所定之例
05 假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，
06 工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，
07 工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會
08 同意照常工作者，亦同，勞基法第22條第2項前段、第26
09 條、第38條第4項、第39條分別定有明文。又無法律上之原
10 因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上
11 之原因，而其後已不存在者，亦同；因故意或過失，不法侵
12 害他人之權利者，負損害賠償責任；因可歸責於債務人之事
13 由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不
14 能之規定行使其權利，民法第179條、第184條第1項前段、
15 第227條第1項亦有明文。次按雇主未依本條例之規定按月提
16 繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇
17 主請求損害賠償，勞退條例第31條第1項亦有明定。又專戶
18 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
19 第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該
20 條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞
21 工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自
22 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
23 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
24 金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度
25 台上字第1602號判決意旨參照）。

26 四、原告主張前揭事實，業據其提出經濟部商工登記公示資料查
27 詢、衛生福利部中央健康保險署個人投退保資料、勞動部勞
28 工保險局勞保異動查詢、終止契約交接檢核表、合作金庫帳
29 戶交易明細、薪資表及114年1月業績表、辦公日曆表、不當
30 扣薪資料、勞工退休金個人專戶明細資料、應提繳勞工退休
31 金統計表、國民年金未繳保費資料查詢表為證（見本院卷第

31至65、71至92頁），而被告公司經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀爭執，是應認原告之主張可資採信。而兩造既有約定業績達12萬至16萬抽成8%，被告公司自應給付10,649元業績獎金（計算式： $133115 \times 8\% = 10649$ ）。又參以原告提出合作金庫帳戶交易明細，可知原告每月薪資至少3萬餘元，則原告僅主張以日薪1,000元計算，未逾勞基法關於平日每小時工資額、一日工資之基準，自屬可採，故原告請求特休假未休工資76,000元、國定假日加班費23,000元、休息日加班費167,000元，即屬有據，應予准許。又被告公司將客戶未付款27,800元之金額，轉而向原告扣薪，亦屬違法扣薪及不當得利，自應返還予原告。另被告公司遲至105年7月21日始提繳勞工退休金，且未足額提繳，則原告請求被告公司應提繳163,098元，即屬有據，及被告公司未即時投保勞保導致原告因而須繳納國民年金，致原告受有19,501元損害，被告公司應負侵權行為及不完全給付之責，是原告請求被告公司賠償19,501元損害，亦應准許。

五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、第38條、第39條，民法第179條、第184條、第227條、第486條，勞退條例第14條、第31條等規定，請求被告公司應給付原告323,950元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年10月10日起至清償日止（見本院卷第117頁），按週年利率5%計算之利息；被告公司應提繳163,098元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。本件訴訟費用，依民事訴訟法第78條規定，由敗訴之被告公司負擔。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，就主文第1項部分，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。

六、據上論結，原告之訴為有理由，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 12 月 22 日

勞動法庭 法 官 王碩禧

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 12 月 22 日
04 書記官 郭力瑜