

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞小字第4號

原告 劉育璋

被告 辰鎧國際餐飲顧問有限公司

法定代理人 沈宗賢

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年2月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣72,747元，及自民國113年12月27日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、被告應提撥11,568元至勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用新臺幣1,000元由被告負擔。並加計自本判決確定翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 五、本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣72,747元、新臺幣11,568元為原告預供擔保，各得免為假執行。

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者，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款定有明文，依同法第436條之23準用同法第436條第2項，於小額訴訟程序亦有適用。本件原告起訴請求被告給付新臺幣（下同）87,895元，及自民國113年11月30日起至清償日止，按年息5%計算之利息，嗣變更聲明請求被告給付76,347元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；另請求被告提撥勞工退休金（下稱勞退金）11,568元至其設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退

專戶)，核其所為訴之變更，與原訴係基於同一勞動契約關係之基礎事實，且係減縮應受判決事項之聲明，就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有一體性，得於同一訴訟程序中予以利用，避免重複審理，統一解決紛爭，合於前揭規定，應予准許。

二、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，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分

一、原告主張：原告自111年4月6日起受僱於被告，被告原應於113年12月10日發放上個月即同年11月份工資20,000元，迄未給付，原告自得依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款終止兩造間勞動契約關係，被告除仍應依勞基法第22條第2項前段給付積欠之工資外，並應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項，給付資遣費49,747元。另被告因未準時發放113年7月至9月薪資，應給付補償津貼合計6,000元，且迄未依原告之申請給付聚餐補助款600元，合計應給付金額76,347元。又被告自113年6月起未提撥勞退金，合計短少提繳11,568元，應依勞退條例第31條第1項規定，補提繳至原告之勞退專戶。為此，爰依上開規定及兩造之約定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告76,347元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)如主文所示。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、本院得心證之理由：

(一)按當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認；當事人對於他造主張之事實，已於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執者，準用第1項之規定，民事訴訟法第280條第1項前段、第3項本文定有明文。而民事訴訟如係由原告主張權利者，應先

01 由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之
02 事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉
03 證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。又當事人主張之事
04 實，或為根本不可能、或與事實不符而於法院已顯著或為其
05 職務上所已知者，縱經他造自認，亦不生自認之效力。本件
06 被告雖於言詞辯論期日未到場，亦未提出書狀爭執，依前開
07 說明，被告所為至多僅係「擬制自認」原告主張之事實，是
08 本院仍應審究原告主張之訴訟標的法律關係是否符合法律規
09 定、其主張在實體法上有無理由，且若原告主張之事實與事
10 實不符而此於法院已顯著或為職務上所已知者，縱經被告自
11 認，亦不生自認之效力。

12 (二)原告請求被告給付積欠之113年11月工資2萬元，為有理由：
13 按工資係勞工因工作而獲得之報酬，應由勞雇雙方議定之，
14 且不得低於基本工資，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定
15 外，工資應全額直接給付勞工，勞基法第2條第3款、第21條
16 第1項、第22條第2項定有明文。而勞動契約係約定勞雇關係
17 之契約，其本質在於雇主負有提供工作予勞工並給付工資之
18 義務，而有享受勞工工作成果之權利；勞工則負有提供職業
19 上之勞動力，為雇主服勞務之義務，並享有得向雇主請求給
20 付工資之權利。查兩造間有勞動契約關係，業據原告提出11
21 3年6月至11月員工薪資表、勞工退休金個人專戶明細資料、
22 離職證明書、原告薪轉帳戶網路銀行交易明細截圖等件為證
23 （本院卷第59至69、73、79、111頁），依其113年11月薪資
24 單記載「應發金額：20,000元」，惟其薪轉帳戶並無該筆款
25 項存入紀錄，其主張被告尚積欠其2萬元工資，應認有據。

26 (三)原告請求被告給付資遣費49,747元，為有理由：

27 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
28 不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約；工資應全
29 額直接給付勞工，勞基法第14條第1項第5款、第22條第2項
30 前段分別定有明文。次按勞工適用本條例之退休金制度者，
31 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；平均工資係指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。勞退條例第12條第1項、勞基法第2條第4款分別定有明文。

2.原告主張被告不依勞動契約給付工作報酬，業經本院認定如前，且經被告開立離職事由為勞基法第14條第1項第5款及第6款之離職證明書（本院卷第111頁），原告主張其依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止兩造間勞動契約，自屬有據，被告即應依勞退條例第12條第1項規定給付資遣費。查原告自113年11月30日計算事由發生日起算（該日不計入），往前回溯6個月，其當月、前第1、2、3、4、5、6月份之工資，分別為20,000、43,501、43,121、42,368、40,000、39,000元（本院卷第59至63頁），工資總額為227,990元，除以6即為原告之月平均工資。據此計算，原告之月平均工資應為37,998元【計算式： $(20000+43501+43121+42368+40000+39000)\div 6=37998$ ，元以下四捨五入】，其自111年4月6日開始任職於被告至事由發生日即113年11月30日止，資遣年資為2年7個月又25天，新制資遣基數為 $1+235/720$ （新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div 30)\div 12]\div 2)$ ），原告得請求被告給付之資遣費為50,400元（計算式：月平均工資 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入），原告僅請求49,747元，自屬有據，應予准許。

(四)原告請求被告補提繳勞退金11,568元至其勞退專戶，為有理由：

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3

01 1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
02 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
03 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
04 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
05 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
06 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
07 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
08 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
09 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高
10 法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

11 2.查兩造間勞動契約已於113年11月30日終止，惟被告自113年
12 6月起即未為原告提撥勞退金，致原告受有損害之事實，有
13 勞工退休金個人專戶明細資料為證（本院卷第35至36頁），
14 觀諸被告自113年2月至同年5月均依投保薪資級距38,200元
15 按月為原告提撥6%勞退金2,292元，另依原告之勞保被保險
16 人投保資料表顯示原告雖於113年10月7日退保，然旋於同年
17 月11日以部分工時加保，投保薪資為20,008元，每小時工資
18 額由原166.67元增加為250元，「應發項目」欄亦已無「正
19 職底薪」一項，有其員工薪資表在卷可證（本院卷第65、67
20 頁），原告主張其於113年10月7日退保後仍受僱於被告公
21 司，僅變更為部分工時員工以協助被告處理後續交接事宜等
22 語（本院卷第106至107頁），應堪採信。從而，原告請求依
23 其113年6月至11月員工薪資表「公司勞退提撥」欄所示之金
24 額為其提撥合計11,568元（計算式：2292元×4月+1200元×2
25 月=11568元）之勞退金，核屬有據，應予准許。

26 (五)原告請求被告給付遲發工資補償津貼3,000元，為有理由，
27 逾此範圍難認有據：

28 原告主張被告原應於次月10日發放上月份之工資，惟其113
29 年7月至9月份之薪資均未按時發放，依被告發布之公告，應
30 補償合計6,000元之津貼，固提出黑浮國際餐飲集團發文日
31 期113年8月16日、發文字號RG0000000號公告（下稱系爭公

告為證（本院卷第75至77頁）。又被告113年7月至9月份薪資各於113年8月28日、同年9月24日及同年10月22日發放，亦有原告薪轉帳戶網路銀行交易明細查詢截圖為憑（本院卷第79頁）。系爭公告第2條固明揭「營運同仁補償津貼發放：為了表達公司對大家的理解與關懷，特別補償津貼將於9月16日發放。具體補償方式如下：●8月13日至8月19日間發放薪資的夥伴，將額外獲得補貼1,500元。●8月20日至8月26日間發放薪資的夥伴，將額外獲得補貼3,000元。」。而原告係於113年8月28日始收到被告發放之113年7月份工資，依系爭公告意旨，應補貼最高額3,000元。原告雖主張113年8、9月份遲付之薪資亦應依系爭公告予以補償，惟此部分未見該公告有比照辦理等相類文字，原告亦未提出被告另就113年8月份以後遲付薪資有何補償辦法之公告，其請求被告給付逾3,000元之遲付工資津貼，難認有據。

(六)原告請求被告給付福委會聚餐補助600元，為無理由：

原告主張其於113年6月至9月、同年9月至12月各聚餐一次，並已檢附聚餐合照、收據等相關文件，向被告之福利委員會（下稱福委會）申請兩次聚餐補助各300元，合計600元，惟迄未獲被告給付等情，固提出「福委會申請事宜」為證（本院卷第81至83頁）。惟該申請事宜係福委會用以說明各補助項目、申請資格、給付標準及應備文件等相關事宜，無從以之佐證原告確已檢附應備文件提出餐費補助申請且經審核後已符合受補助之標準，其請求被告給付聚餐補助600元，尚乏依據。

(七)從而，原告請求被告給付積欠之113年11月份工資2萬元、資遣費49,747元、遲付113年7月份工資補償津貼3,000元，合計72,747元；另請求被告補提撥勞退金11,568元，為有理由，應予准許，逾此金額即非正當。

四、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項前段、勞退條例第12條第1項及兩造間之約定，請求被告給付72,747元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達之翌日即113年12月27日（參本院

卷第47頁送達證書)起至清償日止，按年息5%計算之利息；另依勞退條例第31條第1項規定，請求被告補提繳勞退金11,568元至其勞退專戶，為有理由，應予准許；逾上開範圍之請求，則無理由，應予駁回。

五、本判決第1、2項係法院就勞工之給付請求為雇主即被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

六、按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第79條定有明文。查本件原告之請求一部有理由、一部無理由，本院審酌原告之請求與其經駁回部分之比例，認訴訟費用以由被告全部負擔為適當，依勞動事件法第15條適用民事訴訟法第436條之19第1項、第79條、第91條第3項規定，確定訴訟費用額為1,000元並諭知如主文第4項所示。

七、據上論結，本件原告之訴一部為有理由，一部為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 3 月 25 日
勞 動 法 庭 法 官 楊 捷 羽

以上正本係照原本作成。

民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法令為理由，不得為之。

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，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由（均須按他造當事人之人數附繕本）。

中 華 民 國 114 年 3 月 25 日
書 記 官 許 雅 如