臺灣宜蘭地方法院小額民事判決

114年度勞小字第4號

原　　告　林侯冠廷

訴訟代理人　侯明裕

被　　告　星呈餐飲有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳星劭

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年8月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）2萬6,000元，及自114年4月13日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應提繳5,454元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、訴訟費用1,000元由被告負擔。

四、本判決第1項得假執行。但被告如以2萬6,000元為原告預供擔保後，得免為假執行。

五、本判決第2項得假執行。但被告如以5,454元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、程序部分

㈠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條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

㈡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款有明文規定。查原告起訴本請求被告給付原告2萬6,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。被告應提撥9,272元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息至原告

勞工退休金個人專戶等情，嗣後於本院審理時變更請求為㈠被告應給付原告2萬6,000元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。㈡被告應提撥5,454元至原告勞工退休金個人專戶等情，經查上開聲明之變更，僅屬減縮應受判決事項之聲明，依前述說明，於法無不合。

二、原告主張：原告自113年4月27日起受僱被告擔任工讀生，並於同年7月1日轉成正職為吧檯調酒師，雙方約定每月薪資3萬元，然113年8月份（下稱8月份）薪資無端遭被告扣薪3,000元，原告因此於同年9月8日向被告預告將於同年月30日離職，然被告卻藉口113年9月份薪資（下稱9月份）不夠賠付提前離職賠償金，而拒絕給付9月份薪資2萬3,000元。且被告於原告任職期間亦未依法提繳5,454元至原告勞工退休金專戶。為此，爰依兩造勞動契約關係、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，提起本件訴訟，並聲明如前述。

三、被告未於言詞辯論期日到場陳述，但依之前所提出之書狀則辯稱：原告受僱時已與被告約妥需服務滿1年始正式聘任，如提前離職亦不得在合約期限內在宜蘭地區同業就職，更必須依照不足月數以每月3,000元補償訓練與技術投資之損失。原告於受僱當時表示願意服務至114年11月底，但卻於9月15日通知即將離職，導致被告人力調度困難，而且原告離職後，隨即於同年10月9日入職鄰近同業，可見原告於在職期間有利用公司資源進行新職籌備，況且原告受僱當時亦隱瞞需定期至花蓮進行毒品尿檢之事實，或於在職期間公開談論吸毒經驗、躲避檢測之方式、甚至鼓吹他人轉職等，原告所為實屬違反誠信與專業倫理，而損害被告權益。再者，被告否認有無故扣薪，實際上係雙方事前約定如在職期間有工作疏失，造成損害時，會自獎金3,000元內抵扣，且原告亦有多次請假由其他員工代班情形，故被告扣薪完全合理。更何況，8月份現金短少一事，也係經包含經營者承擔多數損失後，才由其餘員工共同分攤，此經與原告合意，原告當時

亦未異議，現在卻以此興訟，係屬惡意行為等語為辯，並聲明請求駁回原告全部之請求。

四、原告前述主張自113年4月27日起受僱被告擔任工讀生，並於同年7月1日轉成正職為吧檯調酒師，雙方約定每月薪資3萬元，原告嗣於9月間口頭向被告預告離職，而於9月30日自請離職等情，業據被告所不爭執，堪信屬實。原告進而主張，被告8月份薪資不當扣款3,000元，且不當拒付9月份薪資，又其任職期間被告亦未提繳勞工退休金至勞工退休金專戶等情，被告否認之。經查：

五、按工資應全額直接給付勞工；工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次；報酬應依約定之期限給付之，勞基法第22條第2項前段、第23條第1項前段，民法第486條前段各有明文。經查，原告主張8月份薪資遭被告短發3,000元、9月份薪資被告全未給付等情，被告並未否認，但以前詞為辯。

㈠查被告雖提出上述扣款依據即Line公司對話群組「8月份不見的錢共33000，6個人都有碰到錢，33000/6每人8月薪水-3000」、「9月薪水-2500…」等情（見本院卷第83頁），然原告否認有同意上述扣款，且上述Line對話中，原告亦未有任何同意之表示，被告亦未舉證證明上述扣款內容與金額有經兩造合意，顯見被告係以有金錢短少一事，片面主張自8月份薪水逕行扣抵3,000元，已違反上述勞基法第22條第2項之規定。是原告請求被告給付8月份短付之薪資3,000元，係屬有理。

㈡再者，被告雖辯稱原告提前離職應賠償2萬4,000元、上述金錢短少一事9月份應扣薪2,000元、他人代班扣款6,850元，故9月份薪資應扣款3萬2,850元云云。然查，原告否認兩造間有提前離職者應給付賠償金之約定，且兩造間之勞資合約亦無提前離職賠償金之明文，此有勞資合約在卷可參（見本院卷第107頁至第111頁），且被告自承原告有於113年9月15日通知即將離職，是至原告113年9月30日離職時，亦逾10日

以上，符合勞動基準法第16條第1項之規定，是被告辯稱因原告提前離職而應賠償2萬4,000元並無理由。故如前所述，原告片面逕自以原告9月份薪資抵扣2萬4,000元及上述金錢短少一事而9月份扣薪2,000元部分，亦與勞基法第22條第2項之規定有違。至於，被告尚辯稱原告受僱時或離職後有諸多違反誠信或專業倫理之情事云云，此部分縱屬實，亦僅是被告得否就所受損害另行求償之問題而已，亦無從作為拒付薪資之依據，是被告此部分所辯，無法對其為有利之認定，故被告所辯皆非可採。故以兩造間勞資合約所載原告每月工資3萬元計算（不計獎金3000元），扣除原告自承9月份請假未出勤部分，以被告上述所辯6,850元計算，至少被告尚應給付原告9月份薪資2萬3,150元，是原告請求被告給付9月份薪資2萬3,000元，亦屬有據。

㈢又按，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6% ，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第2項規定參照。又雇主未依本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。前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅，勞退條例第31條亦定有明文。原告自113年7月1日至同年9月30日期間受僱於被告並適用勞退新制，揆之前揭規定，被告當應為原告按月提繳勞工退休金至其勞退金專戶。經查，原告每月工資為3萬元，此為兩造所不爭，被告自應依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，及勞工退休金勞退金至原告之勞退專戶，故原告自113年7月起至113年9月即應補提繳5,454元（投保級距30300元x6%x3=5454）至原告勞退金專戶，則原告請求被告補提繳5,454元至其設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，亦應予准許。

六、綜上所述，原告依勞動契約關係，請求被告給付2萬6,000

元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日即114年4月13日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，以及依勞退條例第31條規定，請求被告應補提繳5,454元至原告勞工退休金個人專戶等情，為有理由，應予准許。又按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判決，爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行。

七、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436 條之19第1項規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為1,000元（即原告繳納之第一審裁判費用333 元，及依勞動事件法第12條第1項規定暫免徵收，惟仍應列入訴訟費用之667元），應由敗訴之被告負擔。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　8　　月　　20　　日

勞動法庭　法　官　蔡仁昭

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　　114　　年　　8　　月　　20　　日

書記官　高雪琴