

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞小字第7號

原告 王振融
被告 百州機電有限公司

法定代理人 張麗華

訴訟代理人 黃達鎰

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年6月29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）15,396元，及自民國112年3月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應提繳50,159元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。
- 三、訴訟費用1,000元由被告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告如以15,396元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、本判決第二項得假執行；但被告如以50,159元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)伊自民國104年12月1日起至111年11月11日為止（下稱A期間）受僱於被告擔任天車維修人員（下稱系爭契約）。兩造約定原告月薪如下，104年12月起為33,000元，105年12月起為34,000元，106年1月起為36,000元，107年3月起為37,300元，108年4月起為38,300元，111年6月為40,800元、111年7月起為41,300元。

(二)被告於111年11月無故以事假名義扣薪2,667元，故依系爭契約請求之。又伊於附表一所示107年12月1日起至111年11月11日為止（下稱B期間），尚有不足之特休未休工資12,729

元未為領取，依勞動基準法（下稱勞基法）第38條第4項請求被告給付。而被告於A期間未依勞工退休金（下稱勞退金）月提繳工資分級表，提繳足額勞退金至伊勞工退休金專戶（下稱勞退專戶），伊得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項請求其補足差額50,159元共至勞退專戶等語。並聲明：1.被告應給付原告15,396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。2.被告應提繳50,159元至勞退專戶。

二、被告則以：兩造曾締結系爭契約，然原告月薪於107年3月起為37,000元，108年4月起為38,000元，111年6月起為40,000元。伊同意給付原告111年11月之工資2,627元、B期間之特休未休工資差額11,639元，並提撥45,539元至系爭專戶等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第116頁至第118頁）：

(一)原告於A期間受僱於被告擔任天車維修人員。

(二)兩造約定原告月薪，104年12月起為33,000元，105年12月起為34,000元，106年1月起至107年2月止為36,000元。

(三)被告於111年11月曾以事假名義就原告當月份應受領之工資扣薪2,667元，被告同意給付該事假2,667元扣薪予原告。

(四)原告於A期間均未休過特休假。

(五)原告於B期間，可休之特休日數及被告已給付之特休未休工資如附表一所示。

(六)被告歷年替原告提撥之勞退金如本院卷第20頁至第24頁所示。

(七)如認定原告主張之工資數額計算可採，原告得請求B期間之特休未休工資為12,729元。

(八)如認定被告主張之工資數額計算可採，原告得請求B期間之特休未休工資為11,639元。

(九)如認定原告主張之工資數額計算為可採，被告應替原告補提撥50,159元至勞退專戶。

(十)如認定被告主張之工資數額計算為可採，被告應替原告補提

01 撥45,539元至勞退專戶。

02 □被告每半月發薪予原告，因此薪水會於當月20日及下月5日
03 發薪。

04 四、得心證之理由：

05 (一)原告於107年3月至111年11月之工資數額，以原告之主張為
06 有理由。

07 1.按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月
08 至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按
09 件計酬者亦同。雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工
10 資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應
11 保存5年。為勞基法第23條所明定。

12 2.又按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提
13 出之義務；文書之持有人無正當理由不從法院之命提出者，
14 法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第35條、
15 第36條第5項規定甚明。是雇主於訴訟上受請求提出上開文
16 書時，自有提出義務，無正當理由未提出者，法院得依自由
17 心證認勞工關於該文書性質、內容及其成立之主張或依文書
18 應證之事實為真實，對違反提出命令之當事人發揮制裁之實
19 效（最高法院111年度台上字第2070號判決意旨參照）。

20 3.原告主張：伊於107年3月起月薪為37,300元，108年4月起為
21 38,300元，111年6月為40,800元、111年7月起至111年11月
22 11日為止為41,300元等語。為被告所否認，另辯稱：原告月
23 薪於107年3月起為37,000元，108年4月起為38,000元，111
24 年6月起至111年11月11日為止為40,000元云云。經查，被告
25 係於當月20日及次月5日發放原告工資，又原告所提之薪資
26 明細表、中華郵政股份有限公司客戶歷史交易清單具形式真
27 正性等節（下稱系爭資料，見本院卷第73頁至第93頁），為
28 兩造所不爭執（見本院卷第117頁至第118頁）。又原告依系
29 爭資料，詳列其計算依據，主張其自被告受領之107年3月、
30 4月工資總額為37,300元，108年4月、5月工資總額為38,300
31 元，111年6月工資總額為40,800元、111年7月工資總額為

41,300元等節，被告就上開期間之工資數額及計算依據，均不爭執（見本院卷第119頁），堪認原告於107年3月、108年4月、111年6月、111年7月等調薪起始月份，確實曾自被告受領與其主張數額相同之工資。再依原告之財產所得歸戶資料，就107年3月至111年11月各期間，計算出原告之平均每月受領工資，亦已逾原告主張各該時期之工資數額（計算式詳見附表二），則原告主張之調薪情事，尚非無憑。

4.而被告自104年12月1日起僱用原告，本負有保存原告工資清冊5年之義務，依勞動事件法第35條，另負有於本件訴訟受請求時之提出義務。本院已於112年5月11日諭知被告應於112年5月25日前提出原告107年3月以後之工資清冊（下稱系爭清冊資料，見本院卷第45頁），被告逾期仍未提出，復於本院審理時稱：系爭清冊資料因電腦中毒過，無法提出等語（見本院卷第117頁），難謂有正當理由。被告無正當理由迄今未提出系爭清冊資料，本院綜合上開情事，認定原告主張其受僱被告期間，自107年3月起後之月薪為37,300元，108年4月起月薪為38,300元，111年6月月薪為40,800元、111年7月起至111年11月11日為止之月薪為41,300元等節，當為真實。

(二)原告得依系爭契約請求被告給付111年11月事假扣薪2,667元。

按工資由勞雇雙方議定之；工資應全額直接給付勞工，勞基法第21條第1項前段、第22條第2項前段定有明文。原告主張其於111年11月尚有2,667元工資尚未受領，被告亦同意給付，則原告依系爭契約請求被告給付2,667元，當屬有據。

(三)原告得依第38條第4項請求B期間之特休未休工資12,729元。

1.再按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第4項有所規範。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1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1個月
正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細
則第24之1條第2項第1款亦有明定。

2.原告於B期間之特休假，尚有附表一所示之應休未休日數，
被告縱已給付如附表一所示之特休未休工資，仍有不足，且
如原告主張之工資數額為可採，被告尚應補給付原告特休未
休工資12,729元，為兩造所不爭執（見本院卷第116頁至第
117頁）。本院業已認定原告主張之工資數額為可採，則原
告依勞基法第38條第4項請求被告給付特休未休工資12,729
元，自屬有據。

(四)原告得依勞退條例第31條第1項請求被告提撥50,159元至勞
退專戶。

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%，勞工
退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例
第31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：於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將
未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原
狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判意旨參照）。被
告未足額為原告提繳勞退金，而如原告主張之工資數額為可
採，被告應替原告補提撥50,159元至勞退專戶，為兩造所不
爭執（見本院卷第117頁），是原告依勞退條例第31條第1項
請求被告提撥50,159元至勞退專戶，亦有理由。

五、綜上所述，原告依系爭契約、勞基法第38條第4項，請求被
告給付原告15,396元（附表三「本院判准金額欄」總合）及
自起訴狀繕本送達翌日即112年3月18日（見本院卷第37頁）
起至清償日止，按週年利率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50,159元至勞退專戶，
為有理由，應予准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

七、再按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文，故依前開規定，本院應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保後免為假執行。

八、本件係依民事訴訟法第436條之8第1項適用小額訴訟程序所為被告敗訴之判決，依據同法第436條之20規定，應就被告敗訴部分，依職權宣告假執行；並依同法第436條之19第1項規定，確定訴訟費用額為1,000元（即第一審裁判費），由被告負擔。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 7 月 21 日

勞動法庭 法 官 葉晨暘

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，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 112 年 7 月 21 日

書記官 吳良美

【附表一】

	年度		應休未休特 休日數	被告已給付特休未 休工資（新臺幣）
編號	年度	迄日		
1	107年12月1日	108年11月30日	14	15,400元
2	108年12月1日	109年11月30日	14	16,500元
3	109年12月1日	110年11月30日	15	16,500元
4	110年12月1日	111年11月11日	15	14,437元

【附表二】

編號	年度	原告自被告受領工	平均每月受領工資	相關卷證
----	----	----------	----------	------

(續上頁)

		資總額 (新臺幣/元)	數額 (新臺幣/元)	(本院卷)
1	107	501,123	41,760	第59頁
2	108	485,907	40,492	第61頁
3	109	501,609	41,801	第63頁
4	110	520,597	43,383	第65頁
5	111	458,950	41,723	第67頁
備註	編號1至4,「平均每月受領工資數額欄」為「原告自被告受領工資總額欄」 $\div 12$ 再經四捨五入之計算結果,又編號5則為「平均每月受領工資數額」為「原告自被告受領工資總額欄」 $\div 11$ 再經四捨五入之計算結果。			

【附表三】

編號	原告請求項目	原告請求金額 (新臺幣/元)	本院判准金額 (新臺幣/元)
1	事假扣薪	2,667	2,667
2	特休未休工資	12,729	12,729
合計		15,396	15,396

附記：

一、民事訴訟法第436 條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

(一)原判決所違背之法令及其具體內容。

(二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

三、民事訴訟法第471 條第1 項：（依同法第436 條之32第2 項規定於小額事件之上訴程序準用之）

上訴狀內未表明上訴理由者，上訴人應於提起上訴後二十日內，提出理由書於原第二審法院；未提出者，毋庸命其補正，由原第二審法院以裁定駁回之。