

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞簡字第53號

原告 馬孝真
被告 沅采環保有限公司

法定代理人 朱時沅

訴訟代理人 劉程豐

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年8月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣14,043元，及自民國112年4月18日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣1,523元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔新臺幣1,000元，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣14,043元、1,523元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、按關於請求給付金錢或其他代替物或有價證券之訴訟，其標的金額或價額在新台幣十萬元以下者，適用本章所定之小額程序。法院認適用小額程序為不適當者，得依職權以裁定改用簡易程序，並由原法官繼續審理。又當事人為訴之變更、追加或提起反訴，除當事人合意繼續適用小額程序並經法院認為適當者外，僅得於第436條之8第1項之範圍內為之，民事訴訟法第436條之8第1項、第2項、第436條之15分別定有明文。次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意、請求之基礎事實同一者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第1、2款、第2項分別定有明文。本件原告起訴請求被告給付新臺幣（下同）80,5

50元及其利息（本院卷第9頁）；嗣於民國112年6月28日本
院審理時，原告變更聲明請求被告給付133,100元及其利
息，並追加請求被告應提繳1,523元至原告之勞工退休金個
人專戶（本院卷第123至125頁）。核原告所為之變更、追
加，均係本於兩造間之勞動契約關係有所請求，基礎事實同
一，且被告亦無異議而為本案之言詞辯論，視為同意原告變
更及追加，合於上開規定，應予准許。又原告為訴之變更、
追加後，標的金額已逾10萬元，經本院詢問當事人對適用程
序之意見，兩造均聲請改用簡易程序（本院卷第125頁），
本院亦認為適用小額程序不適當，爰依民事訴訟法第436條
之8第2項規定，依職權改用簡易程序。

二、原告主張：原告自109年7月20日起至同年8月22日受僱於被
告，在高雄市○○區○○○路00號8樓海底撈餐廳擔任洗碗
人員，每月工資38,000元（底薪37,000元、全勤獎金1,000
元），每日工時為20時至翌日5時，月休6天，然被告未給付
原告平日及休假日出勤加班費，並有短付工資、不當扣薪、
未給付全勤獎金及未足額提繳勞工退休金等情形，且原告於
109年8月22日上午工作時受傷，然被告竟於同日將原告之勞
工保險辦理退保，亦未給付原告職業災害補償，爰請求被告
提撥勞工退休金差額1523元，並給付下列款項：①原告於1
09年7月25日、30日、8月1日、8日、15日、16日、18日休假
日出勤，被告應給付原告休假日出勤工資8,869元（ $38,000 \div 30 = 1,267$ ， $1,267 \times 7 = 8,869$ 元，元以下均四捨五入）。②
加班40.5小時加班費3,259元。③8月份全勤獎金1,000元。
④停電應給付工資534元。⑤未遲到而誤扣183分鐘之薪資91
5元。⑥職業災害醫療費用5,188元。⑦職業災害工資補償5
日6,335元⑧因遭遇職業災害休息1個月又10天未工作之工資
5萬元。⑨資遣費57,000元。並聲明：（一）被告應給付原告1
33,100元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息
5%計算之利息。（2）被告應提撥1,523元至原告於勞保局之勞
工退休金個人專戶。

01 三、被告則以：被告同意給付加班40.5小時加班費3,259元、8月
02 份全勤獎金1,000元及停電短付工資534元。兩造約定每月排
03 休6天，非固定週休，原告7月份應休2天，已休1天，少算1
04 天加班工資；原告於8月22日在工作中受傷，然因原告提供
05 勞務之海底撈餐廳經理希望將原告調離案場，被告於高雄地
06 區並無其他案場，經徵詢原告有無意願前往台南、台中案
07 場，原告表示無意願，所以才請原告工作到8月22日，並非
08 因原告受傷才將原告解僱等語。並聲明：原告之訴駁回。

09 四、本院之判斷：

10 (一)原告主張其自109年7月20日起至同年8月22日受僱於被告，
11 在高雄市○○區○○○路00號8樓海底撈餐廳擔任洗碗人
12 員，每月工資38,000元（底薪37,000元、全勤獎金1,000
13 元），每日工時為20時至次日5時，月休6天；原告於109年8
14 月22日工作時受傷等情，為被告所不爭執（本院卷第81至84
15 頁），自堪信為真實。

16 (二)原告請求被告給付下列款項，有無理由：

17 (1)按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第
18 21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係
19 基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否
20 成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如
21 勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契
22 約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方
23 式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工
24 資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方
25 自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求延時工資
26 或例假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則
27 上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議
28 定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工
29 資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意
30 旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議
31 定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張

01 更高之勞動條件。依上述說明，勞工應獲得之薪資報酬，除
02 不得低於行政院核定之基本工資標準，及違反勞基法保障勞
03 工權益本旨外，原則上得由勞雇雙方就不同工作性質，另行
04 約定公平合理待遇結構之計算方式，勞雇雙方自應受勞動契
05 約之拘束。是兩造約定原告所領取之薪資總額倘不低於基本
06 工資及以基本工資為基準計算出之加班費總額，則該工資之
07 約定，自不違反勞基法之規定，雙方均應受其拘束。

08 (2)本件原告主張兩造約定月休6天，月薪38,000元，顯然此月
09 薪包含其餘例假或休息日出勤之工資，而每年應有104天例
10 假及休息日，原告月休6天換算年休為72天，每年短少32
11 天，平均每月短少2.66天，109年之基本工資為23,800元，
12 換算時薪為99元，如均以較有利於原告之休息日出勤加班費
13 計算，每月約為3,336元【 $(99 \times 4/3 \times 2 + 99 \times 5/3 \times 6) \times 2.66$
14 $= 3,336$ 】，加計23,800元後為27,136元，被告與原告約定
15 之月薪為38,000元，高於基本工資加計例假及休息日出勤工
16 資之總額，自不得再行請求被告給付超過6天之例假或休息
17 日出勤加班費。原告主張其於109年7月25日、30日、8月1
18 日、8日、15日、16日、18日休假日出勤，被告應給付例假
19 日出勤工資8,869元（ $1,267 \times 7 = 8,869$ ）。然查，原告於109
20 年7月20日起受僱於被告，其於該月份應休2天，原告僅休1
21 天（7月26日），此為兩造所不爭執（本院卷第126、142
22 頁），原告請求被告給付109年7月份例假日出勤1日之加班
23 費1,267元（ $38,000 \div 30 = 1,267$ ），即無不合。又原告工作
24 至8月22日，該月份依比例應休5日，然依原告出勤紀錄僅休
25 3日（8月2日、9日、11日；本院卷第51、53頁），被告應給
26 付2日之例假日出勤工資，然僅給付1日1,267元，有原告109
27 年8月份薪資明細表可按（本院卷第47頁），原告請求被告
28 給付短少一日之例假日出勤加班費1,267元，應有理由，其
29 餘則非有理。

30 (3)依被告109年8月份薪資明細表所載，被告以原告遲到183分
31 鐘為由扣薪915元（本院卷第47頁），然被告始終未提出原

告遲到之日期、時間及薪資計算明細供本院審酌，且被告亦已同意給付原告8月份全勤獎金1,000元，要難認原告有何遲到應扣薪之情。原告主張其未遲到而遭誤扣薪資915元，請求被告給付薪資915元，應屬有理。

(4)按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。」勞基法第59條第1、2款定有明文。原告請求被告給付職業災害醫療費5,188元、5日之工資補償6,335元及因遭遇職業災害休息1個月又10天未工作之工資5萬元。經查，原告於109年8月22日工作時受傷，經陳正喜婦產外科診所診斷為足及趾之表淺損傷，應休息治療3天，原告因就診支出掛號費100元等情，有陳正喜婦產外科診所診斷證明書及112年7月17日說明書可按（本院卷第43、135頁），原告依前開規定，請求被告給付醫療費用100元及在醫療中不能工作3日之工資補償3,801元（ $1,267 \times 3 = 3,801$ ），應屬有理，其餘則非法之所許。

(5)按勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。勞基法第13條前段定有明文。次按工資應全額直接給付勞工；有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工作報酬者，勞基法第22條第2項前段、第14條第1項第5款分別定有明文。次按勞工退休金條例第12條第1項規定，勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資

為限，不適用勞基法第17條之規定。被告辯稱因原告服務之海底撈餐廳經理希望將原告調離案場，被告於高雄地區並無其他案場，經徵詢原告亦無意願前往台南、台中案場，所以才請原告工作到8月22日，並非因原告工作受傷才將原告解僱等語。經查，原告於109年8月22日工作中受傷，應休息治療3天，被告於原告職業災害醫療期間，未說明係依勞基法何條規定，即於同日以前開事由終止勞動契約，自非適法，當不生合法終止兩造間勞動契約之效力。又被告未依勞動契約給付工資，經原告於109年12月23日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，請求被告給付工資及資遣費等，兩造於110年1月14日調解不成立，此有原告提出高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄為證（本院卷第19至20頁），而資遣費之給付係以兩造間僱傭關係終止為前提，足見原告已無與被告繼續僱傭關係之意，而被告確有短付薪資之情，足認原告係依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，原告依前開規定請求被告給付資遣費，自屬有理。查原告工作期間自109年7月20日起至同年8月25日（原告工作至8月22日，職業災害工資補償至同月25日），月平均工資為38,000元，依資遣費試算表（本院卷第137頁），被告應給付原告資遣費1,900元。

(6)原告請求被告給付加班40.5小時加班費3,259元、8月份全勤獎金1,000元及停電短付工資534元，被告同意給付，上開請求自屬有理。

(三)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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金

者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第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。查原告每月工資38,000元，月投保薪資級距為38,200元，應提撥之退休金為2,292元（ $38,200 \times 6\% = 2,292$ ），原告於109年7月工作12天，應提撥退休金917元（ $2,292 \times 12/30 = 917$ ），於109年8月工作25天，應提撥退休金1,910元（ $2,292 \times 25/30 = 1,910$ ），合計2,827元，被告實際提撥1,190元，此有其勞工退休金個人專戶明細資料在卷可按（本院卷第29頁），短少1,637元，原告請求被告補提繳勞退金1,523元，自無不許。

五、綜上所述，原告請求被告給付14,043元（ $3,259 + 1,000 + 534 + 1,267 + 1,267 + 915 + 100 + 3,801 + 1,900 = 14,043$ ），及自起訴狀繕本送達被告翌日即112年4月18日（本院卷第77頁）起至清償日止，按法定利率年息5%計算之遲延利息，暨提繳1,523元至原告於勞保局之勞退金專戶，為有理由，均應予准許，超過上開範圍之請求，即非有理，應予駁回。又本件係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，為雇主敗訴之判決，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，宣告被告得預供擔保免為假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 8 月 30 日
勞 動 法 庭 法 官 鍾 淑 慧

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。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 112 年 8 月 30 日
書 記 官 蔡 蓓 雅

