

臺灣臺北地方法院小額民事判決

109年度勞小字第69號

原告 李宇軒 住新北市○○區○○路○段000巷0號0樓

被告 睿軒忠孝股份有限公司
設臺北市○○區○○○路0段000號0樓之0

法定代理人 陳姿卉

訴訟代理人 黃培安

上列當事人間給付工資事件，本院於民國109年8月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣13,800元。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用新臺幣1,000元，由被告負擔60%，原告負擔40%。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣13,800元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：其自民國107年7月1日起受僱於被告，擔任副主廚，約定每月基本薪資新臺幣(下同) 32,000元、職務津貼4,000元、住宿津貼5,000元、全勤獎金2,000元；嗣於108年3月31日遭被告依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款規定解僱。但被告無故短付原告109年3月份薪資9,600元及職務津貼4,000元、住宿津貼5,000元、全勤獎金2,000元。又，原告每月薪資43,000元，但被告僅以34,800元薪資級距提繳勞工退休金，計自108年12月起至109年3月止期間共短提繳勞工退休金2,000元，致原告受有損害。爰依勞動契約法律關係及勞工退休金條例(下稱勞退條例)第31條第1項規定請求被告給付之。並聲明：被告應給付原告22,600元。
- 二、被告則以：原告於109年3月8日憂鬱症發作，當天即早退請假，因其不適合上班，乃與原告磋商是否請病假，經原告同

01 意後，即未予排班，直至3月31日止。被告先前已請原告開
02 立醫生證明請病假，以領取半薪，惟至3月26日止原告均未
03 提供證明，遲至3月31日始提出醫生證明，被告僅能認定原
04 告請事假，不能給薪，亦不能領取全勤獎金；況，縱原告係
05 依病假請假，亦不能領取全勤獎金。另職務津貼4,000元屬
06 主管津貼，原告因憂鬱症緣故，表現不適任，因而遭取消；
07 住宿津貼5,000元，則因原告未提出證明，而未支付，若原
08 告可提出證明，被告可以給付；至於勞工退休金，被告是依
09 本薪加全勤獎金提繳，並無不足。並聲明：原告之訴駁回。

10 三、本院判斷：

11 原告主張其自107年7月1日起任職於被告，擔任副主廚，約
12 定月薪32,000元、職務津貼4,000元、住宿津貼5,000元、全
13 勤獎金2,000元；嗣於108年3月31日遭被告依勞基法第11條
14 第5款規定解僱等情，被告均無爭執，堪信為實。惟原告主
15 張被告短付其109年3月份薪資9,600元、職務津貼4,000元、
16 住宿津貼5,000元、全勤獎金2,000元，及短提繳勞工退休金
17 2,000元等語，則為被告否認，並以前情置辯，茲依原告之
18 各項請求，分論如下：

19 (一)3月份工資部分：

- 20 1.按「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由
21 及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手
22 續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文
23 件。」、「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休
24 養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，
25 1年內合計不得超過30日。」、「普通傷病假1年內未超過30
26 日部分，工資折半發給。」，勞工請假規則第10條、第4條
27 第1項第1款、第3項定有明文。
- 28 2.原告於109年3月8日因憂鬱症發作，而提早下班休息，之後
29 即在家靜養，直至同年月31日止；扣除原告之前所累積的休
30 假、例假後，109年3月尚有9天必須上班，但被告並未為原
31 告排班，原告亦未到班等情，為兩造所不爭執（見本院卷第

60、74-75頁），固無疑義。惟被告抗辯因原告當時不適合到班工作，擔心他突然發生狀況，就沒排班，跟原告討論要不要請病假，原告有同意；之後班表也有先給原告看過，原告沒有提出任何意見等語，原告亦不爭執此情（見本院卷第75頁），足認被告未將原告排入班表，以及原告未到班，係因原告憂鬱症發作，暫不適合工作，經雙方協商後，已合意以請病假之方式處理，則原告之未到班工作，符合事前提出病假申請，並經雇主同意之條件，揆諸前揭規定，被告自應發給半薪。依此計算，原告得請求被告發給該9日之病假半薪工資4,800元（32,000元÷30×9÷2，元以下四捨五入）。

3.被告雖另抗辯：因原告未於2月26日前交付醫生證明，迨於3月31日始行交付，已有未及，故只能請事假，不能請病假云云。然原告既係因憂鬱症發作，身心狀況不佳，而向被告請病假，並經被告准許，復已於109年3月31日補提相關證明文件，且補提之時間仍在兩造預定終止日前，被告自不得事後單方、片面更改原告之假別為事假，被告亦不得執此情由，免除其給付病假半薪之法律義務。

(二)職務津貼部分：

兩造不爭執原告任職期間係擔任副主廚職務，每個月得領取職務津貼4,000元等情，是職務津貼為被告每月應給付原告的報酬之一。又，兩造間之契約係於109年3月31日終止一節，業如前述，則原告主張被告應給付其109年3月份之職務津貼4,000元，自屬有據。至於被告雖抗辯因原告罹憂鬱症，表現不適任，而遭取消等語，然被告並未提出任何證據證明該公司於此前已經通知原告撤銷或取消原告之副主廚職務，或與原告合意取消該項津貼，被告自不能單方片面取消或減少其報酬。是被告前揭所辯，並無可採。

(三)住宿津貼部分：

被告不爭執兩造間已約定每月發給原告住宿津貼5,000元之情，惟以原告未提出證明，而未支付，若原告可提出證明，被告可以支付等語置辯，茲原告已當庭交付租賃契約書影本

予被告收執（見本院卷第81頁），補足被告要求之證明文件，則原告請求被告給付上述津貼，應予准許。

(四)全勤獎金部分：

按全勤獎金係以勞工每天按規定時間上班為條件，雇主始應發給之獎金；又按雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金，勞工請假規則第9條定有明文。職是，若勞工有請普通傷病假或事假，而未每天按規定時間上班時，雇主即無給付全勤獎金之義務。查，原告於109年3月份有請病假9天等情，業經審認如前，其既有請普通傷病假，而未每天按規定時間上班，自不符合領取全勤獎金之條件，則原告請求給付全勤獎金2,000元，自屬無據。

(五)勞工退休金部分：

按雇主應為適用勞退條例之勞工，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6；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勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項固定有明文。惟上開規定，係就該條例施行後，勞工日後退休時，依該條例第23條規定領取及計算退休金之權益予以保障。而前開應提繳金額，僅係存於勞工個人之退休金專戶，作為勞工退休基金，勞工須合於得請領退休金之要件，始得依該條例請領退休金。是雇主如未依勞工退休金條例之規定足額提繳勞工退休金，於勞工得依法請領退休金時，其個人退休金專戶本金有短少時，始得謂受有損害。如勞工尚未符合依勞工退休金條例規定得請求退休金之條件，就其勞工個人退休金專戶內之款項，原不得有任何主張，其損害尚未發生，無從直接請求雇主向勞工給付提繳金額之差額，僅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。是縱被告確有原告所指自108年12月至109年3月止，未依規定按其工資比例足額提撥退休金至其個人專戶，而受有2,000元差額之損

01 害，原告亦無從據上開規定，請求被告直接將該差額給付原
02 告。從而，原告請求被告給付2,000元退休金差額，為無理
03 由。

04 四、綜合上述，本件原告依據勞動契約法律關係請求被告給付10
05 9年3月份工資4,800元、職務津貼4,000元、住宿津貼5,000
06 元，合計13,800元部分，為有理由，應予准許。逾上開範圍
07 之請求，及原告另依勞退條例第31條第1項規定請求被告給
08 付2,000元部分，為無理由，應予駁回。

09 五、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為勝訴判決，爰依勞動
10 事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；並依同條第2項規
11 定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假
12 執行。

13 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉
14 證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論
15 述。

16 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條，並依同法第436
17 條之19第1項規定，以附表之訴訟費用計算書確定本件訴訟
18 費用額如主文所示金額。

19 中 華 民 國 109 年 8 月 31 日
20 勞動法庭 法 官 李桂英

21 以上正本係照原本作成。

22 如對本判決上訴，須於判決送達後20日之不變期間內，向本院
23 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
24 費。

25 中 華 民 國 109 年 8 月 31 日
26 書記官 郭書好

27 附表：訴訟費用計算書

28 項 目	金 額（新臺幣）	備註
29 第一審裁判費	1,000 元	
30 合 計	1,000 元	