

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

112年度勞簡字第163號

原告 鄧惠文

訴訟代理人 楊智全律師（法扶律師）

被告 林佳琪即忠悅髮藝店

上列當事人間給付資工資等事件，本院於民國113年1月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾貳萬壹仟柒佰貳拾玖元，及自民國一百一十三年一月九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣陸萬肆仟捌佰捌拾肆元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行；惟如被告以新臺幣貳拾貳萬壹仟柒佰貳拾玖元為原告供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行；惟如被告以新臺幣陸萬肆仟捌佰捌拾肆元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：☐擴張或減縮應受判決事項之聲明者。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查：本件原告提起本件訴訟，原聲明為：（一）被告應給付原告新臺幣（下同）222,571元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按按週年利率5% 計算之利息；（二）被告應提繳63,909元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱勞退金專戶）；（三）第一項聲明部分，請准宣告得為假執行（見本院卷第9頁），嗣於民國113年1月18日具狀擴張聲明

01 第2項之金額為64,884元（見本院卷第137頁），又於同年1
02 月31日當庭減縮訴之聲明第1項之金額為221,729元，並撤回
03 訴之聲明第3項（見本院卷第143至144頁）。核原告所為聲
04 明之變更合於前開規定，應予准許。

05 二、本件被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴
06 訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯
07 論而為判決。

08 貳、實體方面：

09 一、原告起訴主張：

10 （一）伊自106年6月16日起任職被告擔任髮型設計師，每月約定
11 工資為底薪加上獎金，然因每日工時長達10至12小時以
12 上，且未依法給予休假及提繳勞工退休金（下稱勞退
13 金），伊不堪負荷而於112年6月30日離職，希冀向被告請
14 求給付加班費等權益，詎被告知悉後立即將商號辦理歇業
15 並將所有出勤紀錄隱藏，聲稱所有資料已銷毀，伊只好重
16 新檢視過往薪資資料，赫然發現以往工資遭被告以「借
17 支」、「遲到」、「請假」等各種名目濫扣薪資，伊遂申
18 請勞資爭議調解，因被告未出席致調解不成立。

19 （二）伊請求之項目如下：

20 1、依勞動基準法（下稱勞基法）第21條第1項、第22條第2
21 項規定請求被告給付未達基本工資及苛扣之工資差額159,
22 605元：依留存薪資單可知，被告每月給付工資於109年9
23 月、110年9至10月、111年2月、112年2月未達最低基本工
24 資，共計47,355元；另有巧立名目、恣意扣款等方式短付
25 工資112,250元，總計159,605元。

26 2、依勞基法第38條第4項之規定請求被告給付特別休假未休
27 折算工資（下稱特休工資）62,124元：伊自106年6月16日
28 起與被告成立勞動契約，至112年6月30日止，年資合計6
29 年又14日，伊應有63日之特別休假（下稱特休），然被告
30 從未給予伊特休，故伊得請求特休工資62,124元。

31 3、依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條

第1項之規定請求被告提繳勞退金64,884元：被告自伊受僱起從未替伊提繳勞退金，被告應補提繳109年9月至112年2月之勞退金（因伊僅能找到109年7月起之薪資單，故自109年7月起算）64,884元至伊之勞退金專戶。

（三）聲明：

1、被告應給付原告221,729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64,884元至原告之勞退金專戶。

二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場爭執，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、得心證之理由：

（一）原告主張之上述事實，業據其提出通訊軟體LINE群組訊息紀錄、名片照片、業績表、薪資單、經濟部商工登記公示資料查詢服務、新北市政府勞資爭議調解紀錄、勞工退休金個人專戶明細資料、勞保（職保、就保）異動查詢等資料為證（見本院卷第25至31頁、第37至73頁、第101頁），核屬相符，被告復經合法通知，未於言詞辯論到場爭執，亦未提出任何書狀供本院參酌，堪認原告之主張為真實。

（二）茲就原告得請求之金額分述如下：

1、未達基本工資及苛扣之工資差額部分：

（1）按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。勞基法第21條第1項、第22條第2項定有明文。

（2）經查：原告主張109年9月、110年9至10月、111年2月、112年2月被告給付之當月工資未達基本工資，共計47,355元；另有巧立名目、恣意扣款等方式短付工資共計112,250元，總計159,605元，業據其提出薪資單影本為證（見本院卷第39至70頁），核屬相符，原告此部分之主張即屬有據。

01 2、特休工資：

02 (1) 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
03 任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此
04 限。民事訴訟法第277條定有明文。次按，雇主應置備
05 勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明
06 細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年；雇主
07 應置備勞工出勤紀錄，並保存五年；勞工之特別休假，
08 因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工
09 資。勞基法第23條第2項、第30條第5項、第38條第4項
10 前段分別定有明文。而勞工請求之事件，雇主就其依法
11 令應備置之文書，有提出之義務，勞動事件法第35條亦
12 有明文。

13 (2) 經查：原告主張其於勞動契約終止時，年資為6年又14
14 日，依勞基法第38條第4項之規定共有63日之特休，而
15 其均未休，應認原告以各年度最低基本工資計算特休工
16 資之主張為真實，是原告請求被告給付特休工資62,124
17 元，即屬有據。

18 3、提繳勞退金；

19 (1) 按勞退條例第6條第1項規定：「雇主應為適用勞工退休
20 金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設
21 立之勞工退休金個人專戶」、第14條第1項規定：「雇
22 主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不
23 得低於勞工每月工資百分之六」、第15條規定：「於同
24 一雇主或依第七條第二項、前條第三項自願提繳者，一
25 年內調整勞工退休金之提繳率，以二次為限。調整時，
26 雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保
27 局，並自通知之次月一日起生效；其提繳率計算至百分
28 率小數點第一位為限。勞工之工資如在當年二月至七月
29 調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳
30 工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應
31 於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一

01 日起生效。雇主為第七條第一項所定勞工申報月提繳工
02 資不實或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證
03 後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或
04 應調整之次月一日起生效」。同法施行細則第15條則規
05 定：「勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之
06 平均為準」。

07 (2) 經查：原告主張被告於109年7月至112年2月未依法為其
08 提繳勞退金至勞退金專戶乙節，業據其提出勞工退休金
09 個人專戶明細資料為證（見本院卷第73頁），原告每月
10 工資總額如附表「工資總額」欄所示（未達基本工資之
11 月份則以基本工資為當月工資總額），而原告每月工資
12 不固定，依前揭規定，應以最近3個月工資之平均為
13 準，並於每年2月底、8月底通知勞保局，於通知次月生
14 效，以前述原則，依附表所示之109年7月至112年2月之
15 「工資總額」、「前三個月平均工資」、「月提繳級
16 距」、「應提繳」欄，計算其應補提繳金額如附表「差
17 額」欄所示，總計64,884元（計算詳如附表所示），即
18 屬有據。

19 四、綜上所述，原告依勞基法第21條第1項、第22條第2項規定請
20 求被告給付未達基本工資及苛扣工資差額159,605元，依勞
21 基法第38條第1、4項規定請求被告給付特休工資62,124元，
22 合計221,729元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年1月9日
23 （本院於112年12月19日為公示送達，依民事訴法第152條之
24 規定，經20日發生效力）起至清償日止，按週年利率5% 計
25 算之利息；暨依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定請
26 求被告提繳勞退金64,884元至原告之勞退金專戶，均為有理
27 由，應予准許。

28 五、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
29 44條第1、2項之規定，應依職權宣告假執行；同時宣告被告
30 得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

31 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第436條第2項。

01 中 華 民 國 113 年 2 月 6 日

02 勞動法庭法 官 方祥鴻

03 以上正本係照原本作成。

04 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

05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 113 年 2 月 6 日

07 書記官 黃文誼