臺灣臺北地方法院小額民事判決

115年度勞小字第12號

原　　告　張智斌

被　　告　鴻宏國際股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃嘉宏

000000000000000000

上列當事人間給付退休金事件，本院於民國115年9月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣14元。

被告應提繳新臺幣27元至原告設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。

訴訟費用新臺幣1,500元，其中新臺幣675元由被告負擔，並應加給自本判決確定之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，餘新臺幣825元由原告負擔。

本判決第1項、第2項得為假執行；但被告分別以新臺幣14元、新臺幣27元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加為他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查，原告起訴聲明為：被告應提繳新臺幣（下同）46元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，有民事起訴狀可按（見本院卷第11頁）。嗣原告聲明迭經追加變更，後經確定聲明為：㈠被告應給付原告14元。㈡被告應提繳79元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，亦有民事陳報狀、民國115年8月7日言詞辯論筆錄等在卷可憑（見本院卷第149-150、159-160頁），核其所為，係基於後述兩造間勞動契約爭議之同一基礎事實所為之變更，依上開規定，應予准許。又被告經合法通知，

未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決，合先敘明。

二、原告主張略以：原告自113年5月9日起任職於被告公司擔任兼職人員，約定時薪為190元，嗣因被告積欠部分工資，原告乃依勞動基準法第14條第1項第5款規定自113年6月13日起終止兩造間勞動關係。惟被告應給付原告之資遣費424元並未依法於離職滿30日內給付，係遲至114年3月4日始為給付，爰請求被告給付自113年7月14日起至114年3月4日止，按週年利率百分之5計算之法定遲延利息14元。又被告僅有幫原告提繳113年5月13日至113年6月12日之勞工退休金，而未提繳113年5月9日至113年5月12日期間之勞工退休金，爰請求被告應補提繳79元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。為此，依勞工退休金條例第12條第1項請求被告給付資遣費之遲延利息14元，另依勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1項等請求被告補行提繳勞工退休金差額79元等語。並聲明：㈠被告應給付原告14元。㈡被告應提繳79元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、被告則以：

㈠被告該給的都給了，被告是依照原告的打卡紀錄發薪資，113年5月9日上面根本沒有原告的打卡紀錄，原告之任職期間是從113年5月13日至113年6月13日，被告已有給付原告上開任職期間之資遣費，也有幫原告提繳該期間之勞工退休金666元。被告公司之財務人員是基於相信員工才發給薪資，但不代表被告有證據原告113年5月9日有來上班。

㈡原告係113年5月16日開始任職於被告公司，原告係自113年6月13日後即無故曠職而不再到職，期間從未向被告公司主張依勞動基準法第14條第1項之規定終止勞動契約，直至114年2月5日被告公司收受原告另案請求給付資遣費之起訴狀，方知悉原告有依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款主張終

止勞動契約之意思表示，被告因原告請求給付之資遣費甚微，不願為此浪費訴訟資源，乃於114年3月4日直接依其請求金額匯款，並依原告要求交付勾選前述法條之非自願離職證明書，此屬訴訟上之和解退讓，並非被告公司已認諾原告之主張。退步言之，自原告終止勞動契約之意思表示於114年2月5日送達被告公司，迄被告公司於114年3月4日匯款，尚未超過勞工退休金條例第12條第2項之30日期間，原告主張遲延利息並無理由。另外，原告既無從證明其113年5月9日確已到職，自難謂已盡舉證責任，被告依據打卡紀錄認定被告係113年5月16日到職並無違誤，自無給付勞工退休金差額之必要。

㈢原告於鈞院113年度勞訴字第442號給付資遣費事件等本於善意逕為給付424元後，原告竟於訴訟終結後另向臺北市政府勞動局檢舉被告遲延給付資遣費，足見原告訴訟之主要目的係使被告另遭裁罰，此次又以更低之金額逕向鈞院起訴，核屬民法第148條權利之行使以損害他人為主要目的之情形。

㈣綜上各情，資為答辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、得心證理由：

㈠關於原告請求被告給付資遣費之遲延利息部分：

1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第5款有明文。勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，其適用該條例後之工作年資，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條等規定終止時，資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分之一個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第1項、第2項分別定有明文。又「平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資

總額除以工作期間之總日數所得之金額」、「依本法第2條第4款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：一、發生計算事由之當日。」，勞基法第2條第4款及勞動基準法施行細則第2條第1款，亦有明文。

2.經查，原告係於113年5月9日到職上班之事實，有被告公司接受臺北市政府勞動局勞動檢查時提供之出勤紀錄即員工打卡報表（統計表）在卷可按（見本院卷第135-137頁），該出勤紀錄即員工打卡報表（統計表）係以手寫方式清楚註明：「5/9應出勤時間10：00~14：00，勞工未打卡，以10：00~14：00支付薪資，及作為工作時間」等文字，並加蓋被告負責人黃嘉宏之印章。且當原告透過通訊軟體向被告公司人員表示「時數是不是有少算到9號的」，被告公司人員亦答覆：「再補給你」、「明天公司會統一匯款」等語明確，亦有通訊軟體對話紀錄在卷可考（見本院卷第13頁），本院審酌上開事證，堪認原告確實係自113年5月9日開始到職上班無訛；至被告事後空言否認，並未舉證以實其說，且與上開事證相悖，自無從採認。

3.又原告主張自113年5月9日到職迄至113年6月13日依勞動基準法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動關係而離職，共計工作55小時，按每小時時薪190元計算，上開期間之薪資應為10,450元（計算式：55×190=10450）等事實，亦有非自願離職證明書、出勤紀錄即員工打卡報表（統計表）等在卷可稽（見本院卷第47、135-137頁），依上開出勤紀錄即員工打卡報表（統計表）記載，打卡紀錄之總當班時間為51小時6分鐘，另有未打卡之113年5月9日出勤時間4小時，是以，原告主張其工作55小時，上開55小時期間之薪資應為10,450元，核非無據。而被告有積欠原告113年5月9日工資之事實，有原告透過通訊軟體向被告公司人員催討薪資之前揭通訊軟體對話紀錄在卷可考（見本院卷第13頁），是原告依勞動基準法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，並依勞工退休金條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費，洵屬有

據。準此，原告計算平均工資之期間應自113年5月9日計至113年6月12日共35日，此期間之薪資為10,450元，月平均工資為8,957元（計算式：10450÷35日×30日=8957，小數點以下四捨五入）。又查，原告資遣年資為1個月又5天，新制資遣基數為35/720（新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷30)÷12]÷2），原告得請求被告公司給付之資遣費為435元（計算式：月平均工資×資遣費基數，元以下四捨五入）。因資遣費依勞工退休金條例第12條第2項應自113年6月13日終止勞動契約30日內發給，被告卻遲至114年3月4日始給付，是原告自得請求計至清償日前1日即114年3月3日之法定遲延利息，是原告請求給付按424元自113年7月14日起至114年3月3日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息14元（計算式：450×(233/365)×5%=14，小數點以下四捨五入）部分，核屬有據。

4.至被告固辯稱：原告係自113年6月13日後即無故曠職而不再到職，期間從未向被告公司主張依勞動基準法第14條第1項之規定終止勞動契約，直至114年2月5日被告公司收受原告另案請求給付資遣費之起訴狀，方知悉原告有依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款主張終止勞動契約之意思表示云云。惟查，原告於113年6月9日即已透過通訊軟體向被告公司人員催討薪資，另於113年6月12日詢問健保尚未加保事宜，有前揭通訊軟體對話紀錄在卷可考（見本院卷第13頁），嗣原告於113年6月13日離職翌日，即因此向臺北市政府勞動局陳情，被告並為此向勞動部勞工保險局進行說明等節，亦有勞動部勞工保險局113年7月9日保納行一自第00000000000號函可稽（見本院113年度勞訴字第442號卷第13頁），應認原告係因被告欠薪而以離職之實際行為終止兩造間勞動契約，況被告事後出具之非自願離職證明書亦載明離職原因為勞動基準法第14條第1項第5款（見本院卷第47頁），應認上開證明書所載之內容屬被告所認可之事實，至於被告出具非自願離職證明書之內心動機為何，則非所問。

合依前述，被告此部分所辯尚非可採。從而，被告遲至114年3月4日始給付資遣費，原告請求遲延利息，自無不合，附予敘明。

㈡關於提繳勞工退休金部分：

1.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。

2.經查，原告在職期間之月平均工資為8,957元，依據勞工退休金月提繳分級表，提繳級距為9,900元，被告於113年5月應提繳455元（計算式：9,900元×6%÷30×23天=455元，元以下四捨五入），於113年6月應提繳238元（計算式：9,900元×6%÷30×12天=238元，元以下四捨五入），共計693元，而被告主張已為原告提繳666元乙節，為原告所不爭執（見本院卷第94、197頁），是被告應補提繳勞工退休金差額應為27元（計算式：693-666=27），故原告請求被告提繳27元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，核屬有據；逾此範圍，則屬無據。

㈢又被告雖主張原告向本院起訴請求金額甚低，原告訴訟之主要目的係使被告另遭臺北市政府勞動局裁罰，核屬民法第148條權利之行使以損害他人為主要目的之情形等語。惟原告縱有向臺北市政府勞動局檢舉之行為，然裁罰之行使與否係由主管機關本於職權依法認定，苟原告所為檢舉有其所本，即難認原告促請主管機關依法行使職權屬損害他人為主要目的之行為，併予敘明。

五、綜上所述，原告據以提起本訴，請求被告應給付原告14元，及提繳27元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶為有理由，應予准許；逾此範圍，則無理由，不應准

許。

六、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假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本判決主文第1項、第2項為被告即雇主敗訴之判決，爰依據前開規定，依職權為假執行及免為假執行之宣告，並酌定相當之金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。按適用小額訴訟程序事件法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，民事訴訟法第436條之19定有明文，爰確定本件訴訟費用額如主文第4項所示。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　22　　日

勞動法庭　　法　官　陳仁傑

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　　115　　年　　9　　月　　22　　日

書記官　吳珊華