臺灣士林地方法院小額民事判決

108年度士勞小字第15號

原　　告　蘇明揚
被　　告　光華巴士股份有限公司
法定代理人　呂奇龍
訴訟代理人　李忠偉

上列當事人間請求提撥勞工退休金事件，於中華民國108 年9 月10日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由要領

一、原告起訴主張：原告前於民國97年3 月至103 年3 月止受僱於被告公司擔任營業用大客車駕駛，雙方約定每月月薪約為新臺幣（下同）55,000元至60,000元。嗣原告於自被告公司離職後始知，被告公司於其任職期間，竟未提撥足額退休金至其個人勞工退休金準備專戶內，屢經向被告請求應補提撥足額之退休金，均為被告所拒絕。經向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解後亦無結果。經原告計算後，被告應補足其任職期間97年3 月至103 年3 月之勞工退休金差額共70,000元。為此，爰依勞工退休金條例之規定提起本件訴訟等語；並聲明：被告應給付原告70,000元，及自支付命令繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。

二、被告則以：緣原告自89年8 月7 日任職於被告公司關係企業指南客運公司，後97年3 月1 日調職至被告公司，再於103 年3 月1 日自被告公司調職至指南客運公司任職，後再於103 年10月31日自指南客運公司辭職。一般提繳勞工退休金係以勞工每月工資為準，而本件原告請求補提撥之70 ,000 元金額，並未提出依據說明。依勞動基準法（下稱勞基法）第7 條、第23條規定，縱被告有保存勞工薪資明細之義務，其年限係自離職之日起5 年止，然原告於103 年3 月1 日自被告公司離職，自原告起訴之日即108 年6 月28日回溯5 年，

則被告自無再保存原告在職期間之薪資明細義務。至於原告主張其於97年3月1日至103年2月28日期間每月領有55,000元至60,000元之工資，應由原告負舉證責任。原告係擔任駕駛員工作，會因為里程載客及出勤的狀況，依照其績效來計算，原告之工資包括有底薪、行車安全獎金、例假津貼、逾時、安服獎金、運價專案補貼等項，其他特殊功績、單延津貼、節油津貼部分則不在提撥於勞工退休金之範圍。退萬步言，縱認被告公司有提撥勞工退休金不足之情形，其金額亦僅係15,450元，並非原告主張之70,000元。況勞工退休金提繳請求權法律規定僅有5年時效，本件原告係於108年4月8日申請勞資爭議調解，並於同年6月19日始聲請核發支付命令，故原告請求補提撥退休金，已逾5年時效規定，其請求於法無據等語，資為抗辯；並聲明求為判決駁回原告之訴：及如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由

（一）按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第126條、第144條第1項分別定有明文。又勞工因雇主未依勞工退休金條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致受有損害者，依同條例第31條第1項規定向雇主請求之損害賠償請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅，此觀勞工退休金條例第31條第2項規定即明。復按民法第一百二十六條所稱之「其他一年或不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內（最高法院97年度台上字第2178號裁判意旨參照）。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條定有明文。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能

舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917 號判例參照）。

（二）經查，本件原告請求被告給付97年3 月至103 年3 月間按每月工資6 ％計算之勞工退休金差額，係基於本件勞動契約所生按月定期給付之工資，其請求權自有民法第126 條之適用。本件原告雖主張被告應給付97年3 月至103 年3 月任職被告期間，按每月工資6 ％計算之勞工退休金之差額，共計70,000元。惟原告遲至108 年4 月8 日始申請勞資爭議申請調解，嗣於同年6 月19日始聲請核發支付命令請求被告為前開給付，有本院收狀章戳在卷可稽（見支付命令卷第4 頁），揆之上揭說明，原告之請求權顯已罹於5 年時效而消滅，被告以此為由抗辯得以拒絕給付，即屬有據。此外，本件原告對於被告提出之100 年7 月至103 年2 月原告薪資資料（見本院卷第25-29 頁）並無爭執（見本院卷第23頁），觀諸上開期間原告每月應發薪資大約介於40,000元至52,000元不等之金額，並非原告主張之55,000元至60,0 00 元。至原告於97年3 月至100 年6 月任職被告公司期間之每月工資部分，依勞基法第23條第2 項後段規定，被告公司僅負有保存員工薪資明細資料5 年之義務，是被告據此抗辯因被告公司於100 年7 月薪資系統更新，所以僅能提出100 年7 月後之原告薪資資料，無法提出原告於97年3 月至100 年6 月任職期間之薪資資料等語並非無據，應堪採信。此外，原告再未就本件兩造於其任職期間約定每月薪資為55,000元至60,000元之事實舉證以明，自難僅憑原告之片面指述遽認其主張被告公司短提撥勞工退休金至其個人勞工退休金專戶乙節為真實。

四、從而，原告依勞工退休金條例規定，請求被告應給付原告70,000元，及自支付命令繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經本院審酌後，認為均與判決結果無影響，爰不一一論述，附此

敘明。

六、本件係就民事訴訟法第436條之8第1項適用小額程序所為原告敗訴之判決，並依職權確定訴訟費用額為1,000元（第一審裁判費），應由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　20　　日

士林簡易庭法　官　張明儀

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　20　　日

書記官　陳仕偉