# 臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞小字第90號

原　　告　胡雅雯
訴訟代理人　詹傑翔律師
被　　告　蔬果大王有限公司
兼　　上
法定代理人　陳俊利

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國109年11月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告蔬果大王有限公司應給付原告新臺幣壹萬零肆佰柒拾玖元及自民國一〇九年十月十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告蔬果大王有限公司應提撥新臺幣貳仟肆佰捌拾元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告蔬果大王有限公司負擔百分之二十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告蔬果大王有限公司以新臺幣壹萬零肆佰柒拾玖元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告蔬果大王有限公司以新臺幣貳仟肆佰捌拾元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序上理由

被告經合法通知未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）108年8月21日受雇於被告蔬果大王有限公司（下稱被告蔬果公司），擔任時薪制兼職人員，主要工作內容為輸入客戶所訂購之蔬果訂單，約定工

作時間為每週星期二、四、六之晚間8時至隔日凌晨1時，約定薪資於108年8月至11月間為時薪新臺幣（下同）150元，於108年12月份起調整時薪為180元。被告甲○○為被告蔬果公司之法定代理人，於108年11月至12月間不斷要求追加面試未提及之其他工作，並頻繁於非上班時間交辦事務或討論工作，致原告時時處於精神緊繃，無法正常休息而罹患精神疾病。嗣原告因被告未按時給付薪資及未依約定工時計算工資，故於108年12月12日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第5款、第6款之規定終止兩造間之勞動契約，且於終止勞動契約後發現被告未曾替原告投保勞工保險及未依法提撥退休金至原告退休金專戶。本件原告單日約定工時為5小時，被告甲○○常以業務量少為由臨時要求原告提早下班，形同預示不受領勞務給付，原告本無義務再就已經免除之部分補服勞務，被告仍需給付已經排定的正常薪資，惟被告仍以實際工時計算薪資，且未替原告投保勞保，每月仍以原告勞保自付額名義短付薪資，故被告於108年8月至12月期間共短少給付原告8,920元工資。又原告係依勞基法第14條第5款、第6款為由終止勞動契約，則以原告自108年8月21日起任職工作至108年12月13日，年資為113日，日平均工資為476元，月平均工資為1萬4566元，被告應給付原告資遣費2,286元。且原告任職期間應領工資為3萬8115元，依法被告本應提繳2,480元至勞工保險局設立之原告個人勞工退休金專戶，惟被告從未提繳之，故被告應補提繳2,480元至原告勞工退休金專戶。再者，被告甲○○不停於非上班時間以Line通訊軟體交辦原告工作，致原告壓力過大因此至專門精神科診所就診，經醫師診斷罹患輕鬱症，且原告壓力並未因離職而減緩，仍需持續就診、服用抗憂鬱症等藥物，共支出醫療費9,040元。又原告人格權因被告不斷傳送工作訊息而造成嚴重傷害，依法得向被告請求3萬元之精神慰撫金。爰依民法第487條、勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項、民法侵權行為之規定，提起本訴，並聲明：被告應連帶給付原告

5萬247元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳2,480元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。原告並願提供擔保請准宣告假執行。

二、被告方面：未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀作何聲明或陳述。

三、本院得心證之理由：

(一)當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認。但因他項陳述可認為爭執者，不在此限。當事人對於他造主張之事實，已於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執者，準用第1項之規定。民事訴訟法第280條第1項、第3項定有明文。原告主張其自108年8月21日起受雇於被告蔬果公司，約定薪資於108年8月至11月為時薪150元，於108年12月為時薪180元，因被告蔬果公司積欠原告薪資8,920元，故原告於108年12月12日依勞基法第14條第5款、第6款規定終止兩造間勞動契約等情，業據提出新北市政府勞資爭議調解紀錄、原告薪資單、存摺封面暨內頁為證據（見本院卷第27頁、第35至39頁），且被告經合法通知未於言詞辯論期日到場，亦未提出任何書狀爭執，揆之前開規定，堪信原告之主張為真實，故原告請求被告蔬果公司給付積欠薪資8,920元，為有理由，應予准許。

(二)請求資遣費部分：

1.平均工資係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，謂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。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明文。又由於勞基法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無定義，該法第2條第4款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日

平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於74年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十所得之數額」。二惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不同，分別為181天至184天，而非180天，平均每月之日數應為30.17天至30.67天而非30天，故一律以30天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直接除以六，較為簡易、準確及合理。三新修正之一個月平均工資計算標準自83年4月11日起適用，原內政部74年12月21日(74)台內勞字第371678號釋示，同時停止援用。凡83年4月11日以後退休或資遣者，雇主應以新規定之月平均工資計算勞工之退休金或資遣費，惟在83年4月10日以前退休或資遣者，仍依內政部74年12月21日台內勞字第371678號之函規定辦理（行政院勞工委員會83年4月9日（83）台勞動二字第25564號函釋）。另勞動基準法施行細則第2條規定「依本法第二條第四款計算平均工資時，左列各款期間之工資日數均不列入計算。一、發生計算事由之當日。二、因職業災害尚在醫療中者。三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。」，又按內政部74年11月21日（74）台內勞字第357224號函釋要旨「工資折半發給或不發給期間不應列入平均工資計算」，其理由為「一、勞工請假規則第四條規定，勞工普通傷病假全年未超過三十日部分，工資折半發給。上開工資折半發給期間應不列入計算平均工資。各事業單位應於勞動契約、團體協約或工作規則中明訂。二、勞工因普通傷病假超過三十日或因留職停薪致無法獲領工資期間，因該段期間勞工業經雇主同意不需提供勞務，雇主依法亦得不給付工資，該段期間不屬工作期間，應不列入計算平均工資。」依照勞基法第2條第4款規定計算平均工資時，如因普通傷病假或留職停薪致

工資折半發給或不發給期間，應不列入計算平均工資，前經內政部74.11.21(74)台內勞字第357224號函釋在案；計算平均工資時，應將上開期間扣除，往前推計（行政院勞工委員會76年9月17日發文字號：（76）台勞動字第2255號函釋）。

2.原告自108年8月21日起受雇於被告至108年12月12日，工作期間為114日，原告主張其於上開期間所應領之薪資為3萬8115元，有原告提出附表可按（見本院卷第18頁），是原告日平均工資應為334元（計算式：38,115元÷ 114日＝334元，元以下四捨五入），月平均工資即為1萬110元（計算式：334元x 30日＝10020元）。

3.又雇主應自勞工退休金條例公布後至施行前一日之期間內，就該條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費依勞基法第17條規定發給。勞工退休金條例第9條第1項、第12條第3項分別載有明文，自94年7月1日以後之年資，另適用勞工退休金條例後之工作年資，應依據勞工退休金條例第12條第1項計算。勞工依勞基法第12條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第17條所明定。又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，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。所稱「以比例計給」於未滿一

年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。如：勞工適用勞工退休金條例之工作年資為3年6個月15天，則資遣費基數為3× 0.5+[（6+15/30）÷ 12]× 0.5＝1.77個基數。（見行政院勞工委員會94年9月7日勞動4字第0940048956號函）。

4.原告主張被告未給付工資為由，依據勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定終止勞動契約，被告經合法通知並未到庭爭執，堪信為真實。原告之平均工資為1萬20元，其自108年8月21日開始任職於被告至108年12月12日終止勞動契約日止，原告得請求之資遣費為1559元，有卷附之勞動部資遣費試算表可按，故原告請求被告蔬果公司給付資遣費1559元，為有理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。

5.原告主張被告甲○○為被告蔬果公司之董事長，依據民法第28條、公司法第23條第2項應負連帶賠償責任云云，然查；被上訴人蔡焜山為被上訴人台灣夾板公司之負責人，該公司於七十三年十二月二十七日、七十四年一月二十二日將僱用之工人即上訴人資遣，雖違反勞動基準法第十七條規定，未發給勞工資遣費，蔡焜山因而受勞動基準法(第七十八條)罰金之處罰，但蔡焜山無民法第二十八條規定之連帶賠償責任。蓋民法第二十八條係規定法人因其董事執行職務，所加害於他人之損害，法人與行為人負連帶賠償責任。本件上訴人對台灣夾板公司資遣費之請求，竟要求董事共負賠償責任，適屬相反，與該條規定不合（最高法院77年度台上字第1044號民事裁判意旨參照）。參以民法第28條規定「法人對於其董事或其他有代表權之人因執行職務所加於他人之損害，與該行為人連帶負賠償之責任。」公司法第23條第2項規定「公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責。被告蔬果公司積欠工資、資遣費，為原告與被告蔬果公司間之雇傭契約，被告甲○○為被告蔬果公司之法人，並無因執行職務加損害於他人之事實，原告依據前開規定，請求被告甲○○與被告蔬

果公司負連帶給付之責，顯無理由，應予駁回。

(三)提繳勞工退休金部分：

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6%，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，最高法院101年度台上字第1602號著有裁判可資參照。原告主張被告蔬果公司未曾替其提撥勞工退休金，業據提出原告勞工退休金個人專戶明細資料附卷可參（見本院卷第31至34頁），是原告請求被告蔬果公司提撥108年8月至12月之勞工退休金退休金專戶，應屬有據。又原告每月薪資依勞工退休金月提繳工資分級表計算，每月提繳工資級距及每月應提繳工資均如附表所示，故原告請求被告蔬果公司應提撥2,480元至其勞工退休金準備專戶，為有理由，應予准許。

(四)醫藥費、精神慰撫金部分：

1.因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。民法第184條定有明文。

2.原告主張其受雇期間，因被告於上班時間追加工作，以監視器緊迫盯人，以電話或通訊軟體催促效率，於非上班時間交付工作，討論工作，甚至以言語騷擾，辱罵原告，致原告精

神壓力過大，需罹患憂鬱症，請求被告給付因心理諮商而支出醫藥費9040元，及精神慰撫金3萬元云云。然查：

1.按侵權行為之債，固以有侵權之行為及損害之發生，並二者間有相當因果關係為其成立要件（即「責任成立之相當因果關係」）。惟相當因果關係乃由「條件關係」及「相當性」所構成，必先肯定「條件關係」後，再判斷該條件之「相當性」，始得謂有相當因果關係，該「相當性」之審認，必以行為人之行為所造成之客觀存在事實，為觀察之基礎，並就此客觀存在事實，依吾人智識經驗判斷，通常均有發生同樣損害結果之可能者，始足稱之；若侵權之行為與損害之發生間，僅止於「條件關係」或「事實上因果關係」，而不具「相當性」者，仍難謂該行為有「責任成立之相當因果關係」，或為被害人所生損害之共同原因（最高法院101年度台上字第443號民事裁判意旨參照）。

2.原告主張前開事實，提出診斷證明書、網路新聞為證，然查，依據原告提出診斷證明書雖記載原告罹患輕鬱症病症，就診5次等情，但原告並未舉證前開病症，與其工作具有因果關係，揆之前開說明，原告依據侵權行為之規定，請求被告給付醫藥費、精神慰撫金，並無理由，應予駁回。

四、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。送達不能依前二條規定為之者，得將文書寄存送達地之自治或警察機關，並作送達通知書兩份，一份黏貼於應受送達人住居所、事務所、營業所或其就業處所門首，另一份置於該送達處所信箱或其他適當位置，以為送達。寄存送達，自寄存之日起，經十日發生效

力。民事訴訟法第138條第1項、第2項定有明文。被告於109年10月7日因寄存送達收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書、本院公務電話紀錄可按（見本院卷第81頁、第93至95頁），因此，原告請求被告自109年10月18日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

五、綜上所述，原告請求被告蔬果公司應給付1萬479元（積欠薪資8920元+資遣費1559元）及自起訴狀繕本送達翌日即109年10月18日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，及被告蔬果公司應提撥2,480元至原告勞工退休金個人專戶，洵屬正當，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

六、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，前項請求，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。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，爰依民事訴訟法第385條第1項前段、第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　24　　日

勞動法庭　法　官　徐玉玲

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　　109　　年　　11　　月　　24　　日

書記官　李隆文

附表：

| 年月份 | 月薪 | 月提繳工資級距 | 每月提撥退休金 |
| --- | --- | --- | --- |
| 108年8月 | 3,000元 | 3,000元 | 180元 |
| 108年9月 | 8,250元 | 8,700元 | 522元 |
| 108年10月 | 11,550元 | 12,540元 | 752元 |
| 108年11月 | 10,725元 | 11,100元 | 666元 |
| 108年12月 | 4,590元 | 6,000元 | 360元 |
| | | | 2,480元 |