

臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞簡字第50號

原告 袁敏華
被告 村民食堂餐飲事業股份有限公司
法定代理人 林協健
訴訟代理人 周峰祺
 虞采薇
 鄭雅芳

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國109年12月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新臺幣2,826元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔2%，餘由原告負擔。

本判決第一項所命給付得假執行。但被告如以新臺幣2,826元預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查，原告於提出勞動調解聲請書狀時原聲明請求為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）107,357元及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息；(二)被告應提繳2,520元至原告之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。又原告之聲明迭經變更，終則聲明為：(一)被告應給付原告127,395元（其中2,795元係自民國109年3月7日起至同年12月20日止，按週年利率5%比例計算之利息）。(二)被告應提繳2,826元至原告勞退專戶（見本院卷第207、208頁）。經核原告所為訴之變更，係屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自109年1月30日起受僱於被告公司，擔任廚房正職助手職務，雙方約定每月薪資為30,000元。原告於同年2月24日上午9時許，因端湯時不慎跌倒（下稱系爭事故），經送醫診斷受有外傷性頸椎脊髓損傷（下稱系爭傷害），係屬職業傷害，依醫囑休養1個月，詎原告於醫療期間，被告短付薪資合計124,600元，並109年3月7日至同年12月20日止之各期遲付薪資利息合計2,795元。又原告任職被告公司期間，被告違法將投保薪資金額以多報少，以致原告之勞工退休金（下稱勞退金）提繳等權益受有損害，自109年2月至同年10月短少提撥之勞退金為2,826元，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第59條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條規定，提起本件訴訟。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：原告任職被告公司之底薪為24,000元，如當月全勤並達營收目標，被告另發給全勤獎金1,000元、績效獎金1,852元，則原告每月不能工作損失應為26,852元。自109年2月至8月間，被告及勞動部勞工保險局（下稱勞保局）業已給付原告合計216,880元，是原告就此期間之不能工作損失已向勞保局請領職業傷病補償費，當不得重複向被告為重複請求。另被告已依法補提繳2,520元至原告勞退專戶，當無再另提繳其他勞退金至原告勞退專戶之理等語置辯。並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

(一)原告自109年1月30日起任職於被告公司。

(二)原告於109年2月24日執行職務中發生系爭事故，前往長庚醫院就診，經檢查後判斷受有系爭傷害，為職業傷害。

(三)原告因系爭傷害自109年2月27日起至109年11月9日無法工作。

(四)原告已向勞保局領取職業傷病事故給付，勞保局目前已核發

01 原告職業傷病給付110,880元。

02 (五)被告於系爭事故後，已給付原告147,852元。

03 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

04 (一)原告依勞基法第59條規定，請求被告給付124,600元及各月
05 薪資差額利息2,795元之短付薪資部分，有無理由？

06 1.按勞工因遭遇職業災害而致傷害或疾病，在醫療中不能工作
07 時，雇主應按其原領工資數額予以補償，勞基法第59條第2
08 款定有明文。查本件原告主張其受僱於被告公司期間之109
09 年2月24日，因執行職務中發生系爭事故，致受有系爭傷害
10 ，經勞保局審核後認定為職業災害及因系爭傷害自109年2
11 月27日起至109年11月9日共257日無法工作乙情，為兩造
12 所不爭執。見兩造不爭執事項(二)✓，且有長庚醫院診斷證明
13 書、出院病歷摘要、勞保局109年11月18日保退五字第1091
14 3216530號函在卷可考（見本院卷第7、81-104、139-141
15 頁），堪信原告於109年2月27日起至109年11月9日期間
16 因系爭傷害持續醫療治療中。是依前揭規定，原告得請求被
17 告公司按其原領工資數額，給予自109年2月27日起至109
18 年11月9日共257日在醫療期間無法工作之工資補償。

19 2.按「本法第59條第2款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業
20 災害前1日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇
21 職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得
22 之金額，為其1日之工資」，勞基法施行細則第31條定有明
23 文。且勞基法第59條第2款規定在行政院原草案，僅規定遭
24 遇職業災害之勞工，在有參加勞工保險之情形，除領取勞工
25 保險之補償費外，由雇主「按其平均月投保薪資加給30%，
26 逾1年未痊癒者，按平均月投保薪資加給50%，但以1年為
27 限」，俟經立法院院會討論後，始修改為如上規定，參酌其
28 修改之立法理由：「本條規定職業災害而受害之勞工，如僅
29 以勞保之些微給付，實不足以達到照顧之目的，而應由雇主
30 負起『完全』補償責任」，是立法目的在維持勞工於職災醫
31 療期間之正常生活，故雇主實有義務補足勞工發生職業災害

01 所未能取得之原領全部工資，則所稱原領工資應係指遭遇職
02 業災害前1日或最近1個月按勞基法第2條第3款規定之工
03 資，亦即係指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
04 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金
05 、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。又勞工因遭遇
06 職業災害而致疾病，如仍繼續工作，於相當時間後始就醫而
07 不能工作者，其原領工資，自應以其最後正常工作時間所得
08 之1日工資為準，非得以其遭遇職業災害前所得之工資為其
09 原領工資（最高法院87年度台上字第1629號裁判要旨參照）
10 。

11 3.據上所述，原告係於109年2月24日遭遇系爭事故致受有系
12 爭傷害之職業災害，而自109年2月27日起至109年11月9
13 日共257日在醫療期間不能工作，已如前述，又原告係按月
14 計薪，有原告所提之薪資明細在卷可憑（見本院卷第11、13
15 、153頁），則揆諸前揭最高法院判決意旨，原告之原領工
16 資，自應以其最近一個月正常工作時間所得即109年2月之
17 工資為準。

18 4.查原告每月薪資獎金項目包括底薪、績效獎金、全勤獎金，
19 有前述薪資明細可考，而原告主張每月薪資為30,000元，加
20 班費屬經常性給與，均應計入工資等語，被告固不爭執可將
21 全勤獎金、績效獎金計入工資，惟辯稱其每月固定給付原告
22 之工資為底薪24,000元、全勤獎金1,000元及績效獎金1,85
23 2元，共計26,852元等語（見本院卷第163頁），並舉兩造
24 間之勞動契約為證（見本院卷第169、171頁）。查勞基法
25 第59條第2款所稱「原領工資」指依勞基法第2條第3款規
26 定具「勞務對價性」及「給與經常性」而言，加班費既係按
27 時給付之工資，自屬經常性給與（78年2月25日司法院第十
28 四期司法業務研究會見解參照），準此，加班費亦應計入原
29 領工資範圍內。至被告辯稱下班時會因應當天客人狀況，原
30 告可提早8時或8時30分下班，假日時會調整上下班時間，
31 視狀況提早8時下班云云（見本院卷第209-210頁），惟被

告並未舉出相關事證以實其說，已難認可採，況依被告不爭執之徵才廣告內容所示，原告工作待遇已註明「月薪30,000～34,000元」（見本院卷第185頁），應認原告之原領工資應為30,000元。

5.從而，原告於109年2月之薪資獎金合計30,000元（見本院卷第153頁），則其遭遇職業災害前1日工資為1,000元（計算式： $30,000 \div 30 = 1,000$ ），是應認1,000元為其1日之工資。因此，257日之工資補償金額應為257,000元（ $1,000 \times 257 = 257,000$ ）。又原告已向勞保局領取職業傷病事故給付，勞保局已核發原告職業傷病給付合計110,880元，此為兩造所不爭執 見不爭執事項(四) v，依勞基法第59條本文規定，被告得予抵充應補償之工資，及兩造亦不爭執被告已另付原告147,852元一情，此亦為兩造所不爭執 見兩造不爭執事項(五) v，因此，抵充、扣除上開金額後，被告並無應給付之工資補償（ $257,000 - 110,880 - 147,852 = -1,732$ ），是原告依勞基法第59條第2款規定請求工資補償，難認有據。

(二)被告就原告於109年1月起任職期間之勞退金有無提撥不足之情事，原告請求提撥有無理由？

1.按「勞工遭遇職業災害，醫療中不能工作之期間，雇主應以勞動基準法第59條第2款規定之原領工資，依月提繳分級表按月為勞工提繳退休金」，勞退條例施行細則第10條定有明文。次按「於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳者，1年內調整勞工退休金之提繳率，以2次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月1日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第1位為限」、「勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效」，勞退條例第15條第1項、第2項定有明文。又「依本條例第14條

第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報」、「勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。」、「新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準申報」，勞退條例施行細則第15條第1項、第2項、第3項亦有明文。是新進勞工之工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資提繳勞退金，勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準，勞工之工資調整時，至遲應於當年8月底前或次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。

2.查原告於109年1月30日任職於被告公司，於同年2月24日即發生系爭事故，已如前述，而被告公司係以24,000元提繳原告勞退金1,440元（計算式： $24,000 \times 6\% = 1,440$ ），有原告勞退專戶明細資料、勞工提繳異動資料查詢在卷可稽（見本院卷第150、193頁），應可認定。又原告薪資包括延長工時每月固定為30,000元，依月提繳分級表（見本院卷第191頁）月提繳工資為30,300元，則被告自109年2月起按30,300元提繳6%，即1,818元（ $30,300 \times 6\% = 1,818$ ），然被告公司於109年2至10月僅為原告提撥勞退金各為1,248、1,440元（見本院卷第150頁），尚應補提3,594元（ $1,818 - 1,248$ ）+（ $1,818 - 1,440$ ） $\times 8 = 3,594$ ✓。原告僅請求2,826元，自屬有據，應予准許。

3.綜上，被告就原告於109年2月起及不能工作之任職、醫療期間之勞退金，有提撥不足之情事，而應再提撥共2,826元。

五、綜上所陳，原告依勞退條例第31條規定，請求被告應提繳2,826元至原告之勞退專戶部分，為有理由，應予准許，至原告依勞基法第59條規定，請求被告給付工資補償127,395元，為無理由，不應准許。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1

項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告公司預供擔保後得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 12 月 28 日
勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

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 109 年 12 月 29 日
書 記 官 蘇 玉 玫