臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞小字第30號

原　　告　林曉婠

被　　告　浩亞企業股份有限公司

法定代理人　張雪芬

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國110年12月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣伍萬伍仟肆佰零玖元，及自民國一一〇年十月二十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣貳仟捌佰捌拾元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣伍萬伍仟肆佰零玖元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣貳仟捌佰捌拾元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、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。

二、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。本件原告起訴原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）53,677元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（本院卷第11頁）。嗣原告於本院審理中變更請求金額為58,289元（本院卷第33、45頁），經核屬擴張應受判決事項之聲明，與上述規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自民國110 年6月1日起受僱於被告，擔任專

櫃人員，110年6、7月被告僅給付原告薪資8,718元、10,873元，同年8月則未給付薪資，原告乃於同年8月中旬以被告積欠薪資為由向被告表示於同年8 月31日終止兩造間僱傭關係，被告並開立離職證明書予原告。惟原告基本月薪25,000元（因無佐證資料，同意以被告為原告投保勞保之月投保薪資24,000元為計算基準），110年6至8月尚短付原告薪資52,409元；亦未給付原告資遣費3,000元及110 年7至8月以勞保投保薪資24,000元計算之6%勞退金2,880元，合計58,289 元。因此，依法提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告58,289元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、本院之判斷：

按當事人主張之事實，經他造於言詞辯論時自認者，無庸舉證；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。但不到場之當事人係依公示送達通知者，不在此限，民事訴訟法第279條第1項、第280條第1、3 項分別定有明文。本件原告主張之上開事實，業據提出與其所述相符之勞保投保資料、離職證明書、原告薪資轉存存摺節本及原告勞退金個人專戶明細資料為證（本院卷第37至43、47、57至58頁），而被告已於相當時期受合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀爭執，依民事訴訟法第280條第1、3 項之規定，視同自認原告主張之事實。又僱主應備置勞工工資清冊；勞工請求之事件，僱主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；當事人無正當理由不從法院提出文書之命令，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動基準法（下稱勞基法）第23條第2項、勞動事件法第35條、第36條第1、5 項

亦有明文。本院於審理中曾函請被告於110 年11月2日庭前1週提出原告受領薪資明細、出勤紀錄資料（本院卷第19頁），經合法送達後（本院卷第27、29頁），被告亦未遵期提出，則本院依上開規定，亦得認原告主張之被告積欠薪資、資遣費及短撥勞退金等事實為真。是本院綜合上開事證，堪認原告主張之上開事實為真。

次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，為勞動基準法（下稱勞基法）第21條第1項、第22條第2項所明定。本件原告受僱於被告，於110年6至7月被告僅實付原告薪資各8,718元、10,873元，同年8 月則未給付薪資，有如前述，則原告請求以被告為原告投保勞保之月投保薪資24,000元為準計算之短付工資52,409元（計算式：24,000元x 3月－8,718元－10,873元＝52,409元），應屬有據。

再按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止勞動契約；雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：[在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。) 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計，為勞基法第14條第1項第5款、第17條第1項所分別明定。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，於勞動契約依勞基法第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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6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（下稱勞退條例）第12條第1 項亦有明定。如前所述，原告自110年6月1日起受僱於被告，110 年8月31日原告以被告積欠薪資為由終止與被告之僱傭關係，依前揭規定，原告自得請求被告給付資遣費，則以原告年資3 月，並以原告同意之被告為原告投保勞保之月投保薪資24,000元為平均薪

資計，原告請求被告給付資遣費3,000元（計算式：24,00 0元x 3/12月x 1/2＝3,000元），核屬有據。

㈡又按勞退條例之適用對象為適用勞基法之本國籍勞工。雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。前4 項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之，勞退條例第6條第1項、第7條第1項第1 款、第14條第1項、第5項亦有明文。而勞退條例制訂目的，係為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，雇主如未依勞退條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，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號判決要旨參照）。本件被告並未為原告提撥110 年7至8月以勞保投保薪資24,000元計算之6%勞退金2,880元（計算式：24,000元x 6%× 2月＝2,880 元），有如前述，惟原告尚未達可請領退休金之條件，僅能請求回復原狀。故依前揭規定及說明，原告請求被告補提撥110年7至8月以勞保投保薪資24,000元計算之勞退金2,880元至其勞退金專戶，亦屬有據。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約關係及前揭勞基法及勞退條例規定，請求被告應給付原告55,409元（計算式：短付工資52,409元＋資遣費3,000元＝55,409 元），及自起訴狀繕本送達翌日即110 年10月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨請求被告應提撥2,880 元至原告於勞保局設立之勞退金專戶，均為有理由，應予准許。而原告勝訴部分，係適用小額訴訟程序所為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第436 條之20之規定，應依職權宣告假執行；並基於衡平，依職權酌定相當之擔保金額，准許被告預供擔保後，得免為假執行。

五、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、

第436條之19第1項、第436條之23、第436條第2項、第385條第1項前段、第436條之20、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　17　　日

勞動法庭　法　官　陳景裕

以上正本係照原本作成。

民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法令為理由，不得為之。

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，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　17　　日

書記官　黃國忠