臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞小字第84號

原　　告　李淑芳
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工資等事件，本院於民國110年11月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣伍萬參仟捌佰貳拾壹元。

被告應提繳新臺幣伍仟柒佰陸拾元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如各以新臺幣伍萬參仟捌佰貳拾壹元、新臺幣伍仟柒佰陸拾元為原告預供擔保，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他訴，但請求基礎事實同一者、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2、3款分別定有明文。本件原告起訴請求被告給付積欠薪資及資遣費共計新臺幣（下同）5萬907元及其利息，嗣起訴狀繕本送達後，原告於本院審理時縮減積欠薪資金額為3萬1754元，並追加請求被告應給付原告特休未休補償工資5600元、提繳勞工退休金5760元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金專戶，而變更聲明如主文第一、二項所示，核與首揭規定相符，應予准許。

二、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 條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

三、原告主張：原告自民國109年3月18日起受僱於被告，在被告設於高雄市○○○路○○○號B1專櫃擔任銷售人員，每月薪資2萬4000元，被告積欠原告110年6月、7月薪資共計3萬1754元未全額給付，且原告任職期間從未休特休假，被告亦應給付

原告特休補償工資5600元未付，又被告與百貨合約到期，兩造勞動契約因而終止，被告應給付原告資遣費1萬6467元，故被告應給付原告共計5萬3821元。末被告於原告任職期間即110年4至7月未提繳勞工退休金至原告在勞工保險局設立之勞工退休金專戶，則被告尚應補提繳6%勞工退休金共計5760元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金專戶等語。爰起訴求為判令：(一)被告應給付原告5萬3821元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應提繳5760元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

四、被告未於言詞辯論期日到場爭執，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

五、本院之判斷：

本件原告主張之事實，業據原告提出高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄、身份證影本、資遣費試算表、薪轉帳戶封面及內頁明細、勞保投保資料表、勞工退休金個人專戶資料等件（見本院卷第15至16頁、第47至66頁）為證，且本件被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場爭執，亦未提出任何書狀供本院斟酌，經本院調查前揭證據之結果，認原告上開主張，堪認屬實。故原告自得請求被告給付積欠薪資、特休未休補償工資、資遣費並補提繳勞工退休金。茲分述如下：

(一)按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」、「報酬應依約定之期限給付之」，民法第482條、第486條分別定有明文。又按勞基法第21條第1項規定：「工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資。」，則原告請求被告給付原告積欠薪資共計3萬1754元【（110年6月應領薪資24000元－被告7/9匯入8106元＝15894元）+（110年7月應領薪資24000元－被告8/12存入現金8140元＝15860元）＝3萬1754】，為有依據。

(二)次按，勞動基準法（下稱勞基法）第38條第1項第2款規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應

依下列規定給予特別休假：…二、1年以上2年未滿者，7日。」，又同法第38條第4、6項分別規定：勞工之特休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，則於前揭勞基法106年1月1日施行後，如勞工於年度終結或契約終止時，有特休假未休完之日數，即得請求雇主發給特休假未休日數之工資，倘雇主認其權利不存在，即應由雇主負舉證責任。查原告依上開規定計算其特休假日數確為7日，且原告月薪24000元計算日薪為800元，而被告未舉證證明原告請求前述期間特別休假未休工資之權利不存在，故原告主張於兩造勞動契約終止時，被告未給付其特休假補償工資5600元，為有依據，應予准許。

(三)再按，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（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。本件係因專櫃合約到期而有勞基法第11條第2款終止勞動契約之情形，則被告應依上開規定發給原告資遣費。查原告任職期間自109年3月18日起至110年7月31日止，於終止勞動契約前之平均薪資為2萬4000元，則被告應給付原告資遣費1萬6467元【24000×　　（　247/360）＝16467】，為有依據，應予允准。

(四)末按，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百分之六，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號裁判要旨參照）。本件原告主張被告於110年4月至7月未按月為原告提繳6%勞工退休金1440元，業據原告提出勞工退休金個人專戶明細資料（本院卷第65至66頁）為證，是原告請求被告應提繳5760元至其於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，亦有理由，應予准許。

六、綜上，原告依兩造僱傭契約、勞基法第21條第1項、第38條第4項、勞退條例第6條第1項、第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被告給付原告5萬3821元（計算式：3萬1754元+1萬6467元+5600元＝5萬3821元），暨提繳5760元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金專戶，均有理由，應予准許。

七、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，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為假執行，勞動事件法第44條第1、2項定有明文，故依前開規定，本院應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保後免為假執行。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　8　　日

勞動法庭法　官　　黃顗雯

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，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）。

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。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　8　　日

書記官　　江俐陵