

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度雄勞小字第18號

原告 許秀儀

訴訟代理人 蔡尚宏法扶律師

被告 台灣詩比樂貿易有限公司

法定代理人 林聖棋

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國108年8月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹仟元，及自民國一百零八年五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。

被告應提繳新臺幣壹萬壹仟捌佰玖拾伍元至原告之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）新臺幣壹仟元由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

一、被告未於最後言詞辯論期日到場，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，又依同法第436條之23準用同法第436條第2項之規定，此於小額訴訟程序亦有適用。本件原告起訴時，原請求：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）42,858元，及自起訴狀繕本送達翌日即民國108年5月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳2,700元至原告之勞工退休金個人專戶。嗣於108年8月6日本院審理時，以言詞變更聲明為：(一)被告應給付原告7,058元，及自108年5月24日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳11,895元至原告之勞工退休金個人專

戶（見院卷第118頁）。查，原告所為聲明之變更，核屬擴張、減縮應受判決事項之聲明，與上開規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：伊自105年4月7日起受僱於被告，負責嬰幼兒用品販售、客戶服務之業務，於106年11月1日晉升南區業務經理，嗣於107年5月間預告申請離職，而於107年6月15日離職。詎被告於伊受僱期間，以伊遲交報告為由，違法就107年4月之業績獎金扣款1,000元；亦無給付自107年5月26日起至107年6月15日止（下稱系爭期間）業績獎金6,058元，依勞動基準法（下稱勞基法）第22條規定，被告應給付7,058元。再者，被告自105年4月7日起至107年6月15日止，未依法足額提繳之退休金差額共計11,895元，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，被告應再提繳11,895元至勞保局設立之伊個人勞工退休金帳戶，以賠償伊之損害。爰依勞基法第22條、勞退條例第31條第1項規定，提起本訴。並聲明：（一）被告應給付原告7,058元，及自108年5月24日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。（二）被告應提繳11,895元至原告之勞工退休金個人專戶。

二、被告未於最後言詞辯論期日到場，惟依其先前陳述略以：原告因遲交107年4月報表，依伊106年12月31日公告、000年0月0日生效之公司內部管理準則（下稱系爭準則）第1條規定，應扣業績獎金1,000元。其次，原告於系爭期間，除無業績貢獻外，依系爭準則第9條規定，伊不予發放業績獎金。此外，關於原告受僱期間之6%退休金，同意按勞動部勞工保險局（下稱勞保局）核算之數額補繳等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院得心證之理由：

（一）按工資指勞工因工作而獲得之報酬；工資應全額直接給付勞工；雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞基法

第2條第3款前段、第22條第2項前段、第26條分別定有明文。次按雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定之最低標準，勞基法第1條第2項亦有明文。而雇主與勞工所訂勞動條件，如優於勞基法所定之最低標準，固無不可。惟雇主就工作規則為不利勞工之變更時，除得勞工明示或默示同意外，須兼顧雇主經營事業之必要性及多樣勞動條件之整合而具合理性時，始得單方為變更。故雇主就工作規則為不利勞工之變更時，應由雇主舉證證明該變更之合理性（最高法院106年度台上字第1255號判決意旨參照）。

(二)原告主張因遲交報告，遭被告就107年4月之業績獎金違法扣款1,000元乙節，業提出被告群組之Line對話為證，被告不否認該扣款事由及數額，惟辯稱：係以系爭準則第1條規定為據云云。查，系爭準則第1條固約定：主管交辦文件資料或是任務，必須在指定時間完成，若是遲延一天，扣除當月業績獎金1,000元，此罰則採累積扣獎金，例如遲延2天扣2,000元，依此類推等語（見院卷第54頁）；又系爭準則公告日係106年12月31日，生效日為107年1月1日（見同上出處），可見系爭準則第1條規定，屬不利勞工之變更，依前揭說明，理應兼顧雇主經營事業之必要性及多樣勞動條件之整合而具合理性，然被告未曾舉證證明該變更之必要性或合理性，則本院尚難遽認系爭準則第1條規定得拘束兩造。而被告就107年4月業績獎金之扣款，既屬無據，則原告依勞基法第22條第2項前段規定，請求被告給付該1,000元扣款，於法有據。

(三)原告又主張系爭期間之業績獎金為6,058元，被告應依約給付云云，被告則執前詞置辯。查，原告於系爭期間，除107年5月26、27日、107年6月11、12日上班日未請假外，其餘上班日均呈病假或請假狀態乙節，有原告出勤紀錄可佐（見院卷第72頁正、反面、第83頁），顯見原告於系爭期間僅4日屬「可提供勞務」之情形。而原告雖以107年5月26日至107年6月20日被告之業績清單（下稱系爭清單），訴外

人「鄒○○」欄數額為其業績之證明；另參以被告於Line群組表示．．．鄒○○將於5/29（週二）到任．．．由秀儀（即原告）做工作交接等語（見院卷第18頁），足徵鄒○○自107年5月29日始著手處理被告之南區業務，於107年5月28日以前自無可能接觸被告之業務。惟稽之系爭清單（見院卷第17頁），於「鄒○○」欄雖自107年5月26日起出現業績紀錄，然縱認該欄所列紀錄可能非屬「鄒○○」之業績，惟此亦難推認該等數額即屬原告之業績，故本院尚難僅憑系爭清單遽為有利原告之認定。此外，原告就系爭期間，所屬業績數額之利己事實，並無提出其他具體事證以實其說，則其主張被告未給付系爭期間業績獎金6,058元云云，難認有據。

（四）按雇主未依本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，勞退條例第31條第1項定有明文。查，原告受僱被告期間，被告未依法足額提繳之退休金差額共計11,895元乙節，有勞保局108年7月18日函文及所附退休金差額明細表一份可稽（見院卷第111、112頁），則原告依上開規定，請求被告補繳11,895元至其勞工退休金個人專戶，於法有據。

四、綜上所述，原告依勞基法第22條、勞退條例第31條第1項規定，請求：（一）被告應給付原告1,000元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年5月24日（見院卷第35-2頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告應提繳11,895元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、本件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。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條，並依同法第436條之19、第87條第1項之規定，確定第一審訴訟費用額如主文第3項所示。

01 中 華 民 國 108 年 8 月 30 日
02 勞 工 法 庭 法 官 何 佩 陵

03 以上正本係照原本作成。

04 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
05 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
06 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
07 人數附繕本）。

08 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
09 令為理由，不得為之。

10 中 華 民 國 108 年 8 月 30 日
11 書 記 官 林 家 妮