

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞小字第5號

原告 董恩滿

被告 辰鎧國際餐飲顧問有限公司

法定代理人 沈宗賢

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年2月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參萬捌仟柒佰陸拾貳元，及自民國一百一十四年二月四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣壹萬零參佰貳拾參元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣參萬捌仟柒佰陸拾貳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。但被告以新臺幣壹萬零參佰貳拾參元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、被告經合法通知，無正當理由未於最後言詞辯論期日到場，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。

二、原告主張：原告於民國113年6月26日至同年11月30日間受僱於被告，每月薪資及應提撥勞工退休金如附表所示，平均工資為新臺幣（下同）32,825元。詎被告突無資產可給付原告薪資，故被告應給付原告113年11月之薪資31,696元，以及資遣費7,067元，且被告未依法提撥如附表所示之勞工退休金，被告自應補提退休金共10,323元至原告勞工退休金個人專戶內。爰依勞動基準法（下稱勞基法）、勞工退休金條例

（下稱勞退條例）等規定提起本訴，並聲明：（一）被告應給付原告38,763元及自勞動調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息。（二）被告應提繳10,323元至原告之勞工退休金個人專戶。

三、被告未於言詞辯論期日到庭，亦未提出任何書狀作何聲明或陳述。

四、得心證之理由：

本件原告主張之事實，業據其提出員工薪資表為證（見本院卷第11至22頁），並經本院調閱勞保被保險人投保資料、勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶明細資料等（見本院卷第43至44頁、第63至64頁），核對無誤，而被告經合法通知，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3項準用第1項規定，應視同自認。又雇主應備置勞工工資清冊；雇主應置備勞工出勤紀錄；勞工請求之事件，雇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，勞基法第23條第2項、第30條第5項、勞動事件法第35條、第36條第1項、第5項亦分別定有明文。被告於本院審理中未提出原告任職期間薪資清冊，則本院依上開規定，得認原告主張之被告積欠薪資之事實為真正。是本院綜合上開事證，堪認原告主張之上開事實為真。茲就原告得向被告所為之請求分述如下：

（一）113年11月之工資部分：

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，為勞基法第21條第1項、第22條第2項所明定。本件原告主張受僱於被告，113年11月實領薪資為31,696元一節，有員工薪資表可證，而被告亦未爭執未給付原告113年11月份之工資，則原告請求被告給付113年11月份之工資31,696元，自屬有據。

（二）資遣費部分：

按雇主依勞基法第11條規定終止契約者，應依下列規定發給

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，勞基法第17條、第16條定有明文。再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，勞退條例第12條第1項亦有明定。本件原告主張其自113年6月26日開始任職於被告，至同年11月30日離職日止之平均薪資為32,825元部分，應視同自認，已如前述。則本件原告主張被告係依勞基法第11條第1款規定，終止與原告間之勞動契約，原告即得依上開規定，向被告請求資遣費。而原告自113年6月26日開始任職於被告，至同年11月30日離職日止，任職期間為5月又5日，勞退新制基數為【155/720】（新制資遣基數計算公式：（[年+（月+日÷當月份天數）÷12]÷2），故原告得請求被告給付之資遣費為7,066元（計算式：月薪×資遣費基數，小數點以下四捨五入），是原告請求被告給付資遣費7,066元，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據。

(三)被告應補提繳勞工退休金至原告勞工退休金專戶部分：

- 1.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，為勞退條例第6條第1項、第7條第1項第1款、第14條第1項、第5項所明定。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）。

2.原告主張自113年6月26日起至同年11月30日止，原告之薪資如附表應發工資欄所示，被告每月應為原告提繳勞工退休金如附表薪資單記載勞退提撥欄所示，共計10,323元，然被告全未為原告提繳，是被告應補提繳10,323元至原告勞工退休金專戶等語，查原告上開主張，業據原告提出薪資單為證，且被告全未為原告提繳勞工退休金一節，有勞動部勞工保險局114年3月3日函及檢附之勞工退休金個人專戶明細資料可參（見本院卷第61至64頁），是原告請求被告應提繳10,323元至原告勞工退休金專戶，自屬有據。

五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項前段、勞退條例第12條第1項、第31條第1項規定，請求被告給付積欠之薪資31,696元、資遣費7,066元，共計38,762元，及自調解程序筆錄繕本送達被告翌日即114年2月4日（見本院卷第51頁，因調解聲請書狀繕本遭退回而未合法送達，故以調解程序筆錄繕本送達被告翌日起算遲延利息）起至清償日止按週年利率5%計算之利息，及請求被告提繳10,323元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶內，均有理由，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，就主文第1、2項部分依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，依職權宣告被告供擔保後，得免為假執行。

六、原告就請求給付資遣費之主張，固經本院為部分敗訴之判決，惟此部分金額差異甚小，故本院認本件全部訴訟費用仍應由被告負擔。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 3 月 14 日

勞動法庭 法 官 吳保任

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 114 年 3 月 14 日
書記官 楊惟文

附表：

年	月	應發工資	薪資單記載勞 退提撥	被告實際 提撥金額	被告應提繳 勞工退休金
113	6	5166	333	0	333
	7	32536	1998	0	1998
	8	33369	1998	0	1998
	9	35117	1998	0	1998
	10	36073	1998	0	1998
	11	34878	1998	0	1998
				小計	10323