

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞小字第66號

原告 吳宇呈
法定代理人 吳俊旻
被告 林鈺翔(即少年董平價鐵板燒)

上列當事人間請求給付工資等事件，於中華民國113年9月23日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸萬玖仟零柒拾伍元，及自民國113年8月6日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳陸仟伍佰伍拾玖元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣陸萬玖仟零柒拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新臺幣陸仟伍佰伍拾玖元供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

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。查原告原起訴聲明為：「一、被告應給付原告新臺幣（下同）70,849元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」等語（見本院卷第11頁），嗣於民國（下同）113年9月23日變更聲明為：「一、被告應給付原告69,075元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。二、被告應提繳6,559元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。」等語（見本院卷第72頁），核原告上開所為，符合法律規定，自應准許。

01 貳、實體方面

02 一、原告主張：原告自112年12月10日起至113年3月22日日止任
03 職被告，擔任服務生，月薪為40,000元。被告113年2月薪資
04 僅給付原告10,716元，積欠原告29,284元未給，原告遂法定
05 代理人遂於113年3月22日依勞動基準法（下稱勞基法）第14
06 條第1項第5款規定，終止兩造間之勞動契約，至今被告尚欠
07 原告113年2月份短付薪資29,284元及同年3月份22天薪資29,
08 326元。經原告向新北市政府勞工局提起勞資爭議調解，被
09 告於113年4月22日調解期日未出席，致調解不成立，然被告
10 嗣於同日通知原告碰面並給付原告1,000元，其餘並未清
11 償。故原告起訴並請求被告給付短付薪資58,610元、113年1
12 月14日代班費1,800元、國定假日出勤加班費部分4,665元、
13 資遣費5,000元、提繳6,559元至原告勞工退休金（下稱勞退
14 金）個人專戶。並聲明：如主文所示。

15 二、被告抗辯：被告已於113年4月10日給付原告全部薪資，該給
16 的薪資都給付完畢，給付薪資都會請員工在打卡單上簽收，
17 只要確認沒問題後，就會把打卡單紀錄銷毀，不知道要保存
18 打卡單，只有保存同年4月10日之書面而已，該書面原告有
19 簽收承認被告已在4月10日付清原告薪水。並聲明：原告之
20 訴駁回。

21 三、本院判斷如下：

22 原告主張其於112年12月10日起至113年3月22日日止任職被
23 告，月薪40,000元，並有前述薪資款項未受清償，業據提出
24 與其所述相符之LINE追討薪資及終止勞動契約之對話紀錄、
25 112年12月、113年2月及3月之考勤卡等影本為證（見本院卷
26 第37至48頁），被告除不否認原告任職開始期間及月薪40,0
27 00元外，其餘均辯稱已全數給付原告等語。則本件爭點為(一)
28 原告得向被告請求之項目及數額為何？(二)被告是否已全數清
29 償？

30 (一)積欠工資部分

31 按勞基法第22條第2項前段、第23條第2項分別規定：「工資

01 應全額直接給付勞工。」、「雇主應置備勞工工資清冊，將
02 發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記
03 入。工資清冊應保存五年。」，原告主張被告尚積欠113年2
04 月份短付薪資29,284元及同年3月份22天薪資29,326元，合
05 計58,610元一節，而被告不否認原告月薪為40,000元，則被
06 告抗辯已全數清償薪資，自應就此部份盡舉證責任。被告雖
07 提出原告簽名承認被告在113年4月10日已付清原告薪水之書
08 面為證，惟按限制行為能力人為意思表示及受意思表示，應
09 得法定代理人之允許，民法第77條定有明文，查原告為00年
10 0月0日出生，簽立上開書面時為限制行為人，所為意思表示
11 未經法定代理人之允許或承認，均屬無效，被告自不得以此
12 書面證明已給付原告全額薪資、加班費及代班費。且原告於
13 本院113年9月2日言詞辯論期中表示，僅於113年4月22日
14 收到被告交付之1,000元，被告說薪水以後再給等語，嗣經
15 本院於同日詢問被告於上開書面所載日期（113年4月10日）
16 究交付多少金錢給原告？被告卻稱：「我忘記了」等語（見
17 本院卷第64頁）。本院認上開113年4月10日書面並未記載付
18 清薪資之總額多少，且被告對於不到半年前所支付原告之金
19 錢，竟全然無悉，堪認被告所辯，實無可採。何況，依前述
20 勞基法第23條第2項規定，被告應保管工資清冊5年，於訴訟
21 中並有提出之義務（勞動事件法第35條參照），而被告自陳
22 已將資料撕毀致無法提出（見本院卷第71頁），依法應認定
23 原告所主張之事實為真實（勞動事件法第36條第5項參
24 照），因此，被告既然未盡舉證之責，依照上述法律規定，
25 原告自得請求被告給付此部分工資。

26 (二)113年1月14日代班費部分

27 原告主張113年1月14日替公司幹部即訴外人江蓁代班費1,80
28 0元，業據原告提出LINE追討代班費之對話紀錄（見本院卷
29 第40至41頁、第48頁），足見原告確有代班之事實，且代班
30 費為每小時180元，參酌原告前開出勤卡紀錄工時，每日為1
31 0小時，代班費用應為1,800元（計算式180元×10小時），且

01 截至113年3月22日止，被告並未付清代班費用等情，被告亦
02 無提出給付證明，實未盡舉證之責，依照前述說明，原告自
03 得請求被告給付此部分代班工資。

04 (三)國定假日出勤加班費部分

05 1.按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主
06 管機關指定應放假日，均應休假，勞基法第37條第1項定有
07 明文。又第37條所定之休假，工資應由雇主照給。雇主經徵
08 得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，同法第39條
09 亦有明文。

10 2.查原告主張其於113年春節期間（113年2月8日至113年2月14
11 日），加班3.5天，業據其提出113年2月考勤卡為憑（見本
12 院卷第43頁），堪認原告確有於春節期間至被告處上班，依
13 原告薪資狀況，每日薪資1,333元（計算式40,000元/30日，
14 小數點以下4捨5入），從而，原告上開國定假日工作之加倍
15 薪資為4,665元（計算式1,333元×3.5天），原告自得依勞基
16 法第37條、第39條規定，請求被告給付4,665元，原告此部
17 分請求，為有理由，自應予准許。至被告抗辯已清償完畢，
18 然同前所述，被告並未舉證證明，所辯自無可採。

19 (三)資遣費部分

20 1.按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
21 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
22 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
23 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
24 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
25 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退
26 休金條例第12條第1項定有明文。

27 2.原告主張被告積欠薪資，原告遂終止與被告間之勞動契約等
28 情，此從原告法定代理人與少年董老闆娘（即被告太太江
29 蓁）103年3月22日LINE之對話內容（見本院卷第46頁）：
30 「原告法定代理人稱：……，但因為薪水20號沒發又2點半
31 才回來，所以我當下就要他離職，……。」等語，應認原告

01 是以勞基法第14條第1項第5款（雇主不依勞動契約給付工作
02 報酬）之規定終止勞動契約，被告自應發給原告資遣費。經
03 查，原告之月薪為40,000元，其自112年12月10日開始任職
04 於被告至事由發生日即113年3月22日止，自94年7月1日勞退
05 新制施行日起之資遣年資為3個月又13天，新制資遣基數為
06 【103/720】（新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div 30)]\div 1$
07 $2)\div 2$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為5,722元（計
08 算式：月平均工資40,000元 \times 資遣費基數103/720，元以下4
09 捨5入），而原告依照前述勞工退休金條例第12條第1項前段
10 規定，僅請求被告給付資遣費5,000元，仍在上述範圍內，
11 自應予全額准許。至被告抗辯已清償完畢，然同前所述，被
12 告並未舉證證明，所辯自無可採。

13 (四)原告請求提撥勞退金部分

- 14 1.按勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定：「雇主
15 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
16 工每月工資百分之6。」、「雇主未依本條例之規定按月提
17 繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇
18 主請求損害賠償。」；次按勞基法第2條第3款規定：「本法
19 用詞，定義如下：……三、工資：指勞工因工作而獲得之報
20 酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
21 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與
22 均屬之。」。
- 23 2.查原告任職於被告，被告應依法足額投保勞工保險及為原告
24 提繳6%勞退金，惟被告並未替原告提撥6%勞退金，此有原告
25 提出的勞動部勞工保險局113年6月14日保納新字第11360143
26 751號函可稽（見本院卷第59頁），並經兩造所不爭執（見
27 本院卷第71頁），則依原告所主張者，被告應提繳113年1至
28 3月任職期間之勞退金6,560元【計算式： $(40,000元+40,00$
29 $0元+29,326)\times 0.06=6,559.56元$ ，元以下4捨5入】，故原
30 告請求被告應提繳6,559元勞退金元至原告之勞退金專戶，
31 應予准許。

01 四、綜上所述，原告依兩造勞動契約、勞基法第22條第2項前
02 段、勞工退休金條例第12條、第14條第1項、第31條第1項等
03 規定，請求被告應給付原告69,075元（給付短付薪資58,610
04 元+113年1月14日代班費1,800元+國定假日出勤加班費部分
05 4,665元+資遣費5,000元-已受領之1,000元）及自起訴狀繕
06 本送達翌日即113年8月6日（見本院卷第55頁）起至清償日
07 止，按年息5%計算之利息，暨提繳6,559元至原告勞退金個
08 人專戶部分為有理由，應予准許。

09 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
10 假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
11 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項
12 定有明文。本件判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依
13 據前開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保
14 金額准被告供擔保後免為假執行。

15 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
16 與判決結果無涉，爰不一一論述。

17 七、本件係小額訴訟事件，應依民事訴訟法第436條之19第1項、
18 第78條規定，確定本件訴訟費用為1,000元，由被告負擔。

19 中 華 民 國 113 年 10 月 14 日
20 勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

21 以上正本係照原本作成

22 如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本
23 院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記
24 載表明（一）原判決所違背之法令及其具體內容。（二）依訴訟
25 資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上
26 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 113 年 10 月 15 日
28 書 記 官 許 慧 禎