

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞小字第150號

原告 韓子榆

鄭立偉

被告 虹宴餐飲股份有限公司

法定代理人 黃冠

訴訟代理人 吳姿瑩

李承穎

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國111年3月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告鄭立偉新台幣貳萬零壹佰肆拾肆元及自民國一百一十年十月三十日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

被告應給付原告韓子榆新台幣伍仟玖佰玖拾元及自民國一百一十年十月三十日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

原告鄭立偉其餘之訴駁回

訴訟費用由被告負擔百分之七十六，餘由原告鄭立偉負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣貳萬零壹佰肆拾肆元為原告鄭立偉供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新台幣伍仟玖佰玖拾元為原告韓子榆供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告鄭立偉於民國（下同）109年10月1日受雇於被告，擔任高級指導員，約定薪資新台幣（下同）3萬6500元，最後工作日為110年7月31日，原告韓子榆於109年9月1日起受雇於被告，擔任二級技職員，約定薪資3萬1000元，最後工作日為110年5月31日，被告因疫情影減班、減少工時，均未事先告知原告或簽署同意書，原告鄭立偉遭扣薪2萬144元、並短少提撥勞工退休金8480元，原告韓子榆遭扣

01 薪2990元，並依據勞基法第14條第1項第6款之規定，終止勞
02 動契約，並請求被告給付3日特休未休工資3000元，為此，
03 依據勞動法令，請求被告應給付韓子瑜5990元、鄭立偉2萬8
04 264元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分
05 之五計算之利息。

06 二、被告則以：

07 (一)原告韓子瑜於109年9月23日係以部分工時身分任職予被告，
08 約定時薪160元，於109年12月1日轉任技職員二級，約定工
09 資3萬1000元，於109年5月31日自請離職。原告鄭立偉於109
10 年10月1日以部分工時任職於被告，約定時薪200元，於109
11 年12月1日轉任高級技職指導員，約定工資3萬6500元，於11
12 0年7月31日離職。

13 (二)被告於109年12月22日之勞資會議公告，第8案加班欠時補休
14 規定，於110年1月起，每月工時不足與加班補休可互抵，至
15 同年12月底或員工離職時結算，並由各店主管宣導，經原告
16 二人同意，並於110年1月至6月於被告提供之員工當月工作
17 時數累積、增減狀況表單簽名承認，非如原告所述純為疫
18 情因素減班，原告任職期間即使工時未滿整月應給付之勞
19 務，被告仍每月給付原告足數工資，該差額工資應屬預發工
20 資，被告於原告離職時，依約結算工資，原告被扣工資為被
21 告索回溢發工資。

22 (三)原告韓子瑜之3日特休未休工資，被告以原告欠時之工資抵
23 銷完畢。

24 (四)因疫情影響營運困難，被告已依法申請請緩繳提繳勞工退休
25 金，並經核准，並非短少提繳。

26 三、兩造不爭執事項：(110年11月30日筆錄，本院卷第137頁)

27 (一)原告鄭立偉自109年10月1日起受雇於被告，擔任高級指導
28 員，約定月薪新台幣(下同)3萬6500元，最後工作日為於1
29 10年7月31日。

30 (二)原告韓子瑜於109年9月1日起受雇於被告，擔任二級技職
31 員，約定月薪為3萬1000元，最後工作日為110年5月31日。

01 (三)被告扣原告鄭立偉之工資2萬144元，扣原告韓子瑜工資2990
02 元。

03 (四)原告聲請勞資爭議調解，調解不成立，有原告提出之新北市
04 政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第13頁）。

05 四、得心證之理由

06 原告主張被告溢扣工資，未給付特休工資及短少提繳勞工退
07 休金，依據雇傭契約及勞動法令，請求給付如訴之聲明，被
08 告則以前詞置辯，經查：

09 (一)被告是否得以原告積欠工時剋扣工資？

10 1. 勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：三、工資之議
11 定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。勞動基準法施
12 行細則第7條第3款定有明文。準此，有工作內容、時間、薪
13 酬…等等，皆屬於重要勞動條件，而屬於勞動契約必要約定
14 之點，屬於勞資雙方所合意約定之契約內容，因此被告不得
15 逕自自行變更勞動條件。況兩造約定為月薪制，被告有為原
16 告排班達每月應上班標準時數之義務，被告未盡此義務，
17 亦不得據此扣薪。

18 2. 被告抗辯原告已同意每月工時不足與加班補休互抵等情，並
19 提出被證3之109年度第3次勞資會議記錄為憑（見本院卷第1
20 27頁，以下簡稱被證3之會議紀錄），然查，依據被證3之會
21 議紀錄，並未提及原告工時不足，得以抵扣薪資。另被證3
22 會議紀錄之勞方代表，並無原告二人，被告於本院審理時自
23 認公司有告知各店長，排班要跟員工講好，不要發生問題，
24 從110年1月至事發為止，並無任何店長表示有員工表達拒絕
25 的情形等語，核與原告主張被證3之會議紀錄沒有經過每位
26 勞工同意，而是由公司跟小主管自行開會決議等情相符（見
27 本院卷第140頁、110年11月30日筆錄），足見，兩造就扣
28 薪、欠時部分，並未達成合意，被告自不得任意剋扣原告工
29 資。被告抗辯原告排班時間不足每月應上班之法定時數而扣
30 薪云云，並未舉證業經原告同意，自不得據此扣薪。原告鄭
31 立偉、韓子瑜請求被告給付扣薪各2萬144元、2990元，應屬

有據。

(二)原告韓子瑜請求被告給付3日特休未休工資部分:被告抗辯並未給付3日特休未休工資，係以原告欠時抵銷而未實際給付云云，然查，原告得請求3日特休未休工資3100元（ $31000/30 \times 3 = 3100$ ），原告韓子瑜僅請求3000元，為有理由，應予准許。

(三)原告鄭立偉請求勞工退休金差額部分:原告鄭立偉每月薪資為3萬6500元，依據勞工退休金月提繳分級表，每月應依據3萬8200元之級距，按月提繳2292元，被告於110年4月9日停繳，有被告提出之勞工退休金計算名冊可按（見本院卷第155、161頁），然被告於110年6月9日聲請緩繳勞工退休金，並有被告提出之疫情緩繳作業系統可按（見本院卷第159頁），被告已自109年4月9日至110年8月28日止，依據3萬8200元之級距，為原告按月提繳2292元，有本院依職權查核司法院暨所屬機關勞保局電子閘門網路資料表可按（見本院卷第212頁），則原告鄭立偉此部分請求，並無理由，應予駁回。

(四)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。被告於110年10月29日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按（見本院卷第47頁），因此，原告請求被告應自110年10月30日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

五、綜上述，原告依據依據僱傭契約請求被告應給付鄭立偉2萬144元、韓子瑜5990元，均自起訴狀繕本送達翌日即110年10月30日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有

據，逾此部分，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動，事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

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

八、結論：原告之訴為有理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 4 月 12 日

勞動法庭 法 官 徐玉玲

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中 華 民 國 111 年 4 月 12 日

書記官 黃奎彰