

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞簡字第128號

原告 鐘仁傑
訴訟代理人 黃柏嘉律師
被告 菜熊蔬食股份有限公司

法定代理人 游璨熊

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國114年12月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆萬貳仟參佰參拾伍元，及自民國一百一十四年十月三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣貳萬零參佰伍拾貳元至原告之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之四十，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣肆萬貳仟參佰參拾伍元，為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣貳萬零參佰伍拾貳元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

本件被告經合法通知，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，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自民國113年5月17日起至114年2月15日止，受雇於被告，擔任物流司機，約定每月薪資為新臺幣（下同）38,000元。原告受雇期間，原告先後於113年8月向被告

01 借款3,000元、9月向被告借款20,000元、10月向被告借款1
02 5,000元、11月向被告借款5,000元、12月向被告借款10,000
03 元、114年1月向被告借款25,000元，總計借款78,000元，原
04 告於借款之初即與被告約定按月自薪資中清償3,000元至5,0
05 00元，詎料被告竟未經原告同意，自行於借款次月自原告薪
06 資中扣除前月借款之全數金額，顯然違反勞動基準法第22條
07 第2項之給付全額工資之原則；另原告於受雇期間，每月僅
08 固定週一休息，週四則每月不定期休息1至2次，相當於每月
09 均有2日休息日未休，且國定假日亦均未休息，期間之加班
10 費工資共38,653元，被告均未給付，且原告自113年5月17日
11 就職，於113年11月17日任職6個月以上，依法應有特別休假
12 3日，然原告於任職期間均未曾休假，原告自得向被告請求
13 特別休假未休之工資共3,801元，總計被告應給付原告之休
14 息日及國定假日加班費、特別休假未休之工資為42,454元；
15 另被告於原告任職期間並未為原告提繳勞工退休金，按原告
16 每月工資38,000元，被告應提繳之工資級距為38,200元，相
17 當於每月應為原告提繳2,292元，原告自得依勞工退休金條
18 例請求被告依法提撥勞工退休金共20,552元。爰依勞動基準
19 法第22條第2項、第24條第1項、第2項、第30條第1項、第38
20 條、第39條前段及勞工退休金條例第31條等規定提起本件訴
21 訟，並聲明：(一)被告應給付原告120,454元及自起訴狀繕本
22 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被
23 告應提撥20,552元至原告之勞工退休金專戶。

24 二、被告經合法通知未於言詞辯論期日到場，亦未提出任何書狀
25 作任何聲明或陳述。

26 三、得心證之理由

27 (一)、經查，原告自113年5月17日起至114年2月15日止，受雇於被
28 告，擔任物流司機，約定每月薪資為新臺幣（下同）38,000
29 元等情，有原告提出之113年5月至114年2月之薪資明細表及
30 本院依職權調取之原告勞保投保資料等件在卷可稽（見本院
31 卷第29頁至第41頁；限閱卷第3頁至第5頁），而被告已於相

01 當時期受合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出任何
02 書狀爭執，是此部分事實，首堪認定。

03 (二)、原告請求扣除之工資78,000元部分

- 04 1. 按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另
05 有約定者，不在此限，勞動基準法第22條第2項定有明文。
06 目的係為避免工資被任意扣減、扣押或不直接發給勞工，規
07 定工資應全額直接給付，惟如法令另有規定或勞資雙方自行
08 商定者，可從其規定，此觀其立法理由甚明。
- 09 2. 次按民事訴訟法第280條第3項固規定當事人對於他造主張之
10 事實，已於相當時期受合法通知，而於言詞辯論期日不到
11 場，亦未提出準備書狀爭執者，準用第1項之規定。惟同條
12 第1項規定，係指當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論
13 時，消極的不表示意見，法律上擬制其為自認而言，於辯論
14 主義所行之範圍內有拘束法院之效力，法院自可毋庸別予調
15 查證據，以之為裁判之基礎，惟法院斟酌調查證據之結果及
16 全辯論意旨，該當事人非必受敗訴之判決。再者，民事訴訟
17 法上所謂之證據共通原則，係指當事人聲明之證據，依其提
18 出之證據資料，得據以為有利於他造或共同訴訟人事實之認
19 定，該證據於兩造間或共同訴訟人間，法院均得共同採酌，
20 作為判決資料之基礎（最高法院112年度台上字第1646號判
21 決意旨參照）。
- 22 3. 查，原告自陳其於113年8月向被告借款3,000元、9月向被告
23 借款20,000元、10月向被告借款15,000元、11月向被告借款
24 5,000元、12月向被告借款10,000元、114年1月向被告借款2
25 5,000元，並約定自薪資中按月清償，是被告自每月給付原
26 告之薪資38,000元中，本於兩造間之消費借貸關係，作為原
27 告清償之款項，乃本於兩造間就消費借貸清償方式之約定，
28 實與勞務契約無涉，亦難僅因被告同為雇主及債權人之身
29 份，故於給付薪資，同時依債權人身份向受雇人即債務人之
30 原告收取清償款項，遽謂被告未全額給付薪資。況參以前揭
31 說明可知，工資之給付，自得依勞資雙方自行商定而為不同

01 給付方式，當無從僅憑原告未直接取得足額之38,000元之現
02 金，即謂被告有違反勞動基準法第22條第2項之情形。

03 4. 至原告固主張，其於借款之初，即與被告約定每月清償3,00
04 0元至5,000元，被告自不得逕自扣除逾此上限之金額，並提
05 出對話記錄為憑（見本院卷第43頁至第57頁）。然細察對話
06 記錄中，均只見原告單方表示「小熊你承諾我借支我可每個
07 月攤還3-5000你都可以接受，這次領薪水我借支的部分先攤
08 還5000，謝謝」、「2月4日你自己講我如果借支可以每月攤
09 還你可以接受答應的，你明知我2月要裝支架，請問公司扣
10 到剩不到1萬，要裝什麼支架，裝吸管差不多！還有副總說
11 她對借支這不（按：應為「部」）分沒有決定權，老闆娘叫
12 我問副總可不可以每月攤還，請問叫我問一個沒有權責決定
13 的副總，是怎麼回事情？在玩我嗎？...在你跟我說這方式
14 之前我借之公司預扣我從沒講過什麼！...」，未見被告有
15 何回應或應允之答覆，甚而被告更表示「借支是當事人來
16 借，簽名，打個電話來就要借還是找其他人來拿，這正常
17 嗎？借支攤還誰都可以，我們也都能接受，重點你有來講有
18 來申請嗎？不是群組說一句，公司就要照做...」，有前開
19 對話紀錄可證。此外，原告亦未提出任何事證資料，足認所
20 述與實情相符，揆諸前開說明，自非因被告未於審判期日到
21 場，即得就卷內事證置若罔聞，而為被告不利之認定。

22 5. 是以，原告確有向被告借支款項，被告於次月自原告薪資
23 中，本於債權人之角色而予以扣除清償，難認於法有違，原
24 告此部分主張，顯無理由。

25 (三)、原告請求休息日及國定假日加班費38,653元部分

26 1. 按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年；前項出勤紀錄，
27 應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出
28 勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕，勞動基準法第30條第
29 5項、第6項定有明文。又按勞工請求之事件，雇主就其依法
30 令應備置之文書，有提出之義務。勞動事件法第35條亦有明
31 文。參酌勞動事件法第35條之立法說明謂：於勞工請求之事

01 件，可資判斷兩造爭執事實之文書，若係依相關法令為雇主
02 所應備置者（如勞基法第23條之工資清冊），應屬民事訴訟
03 法第344條第1項第5款之文書，故明定雇主有提出該文書之
04 義務。

- 05 2. 查本件原告月薪為38,000元，業據認定如前，又原告主張其
06 每月均有至少2日之休息日加班，且於受雇期間共經歷113年
07 9月17日中秋節及同年10月10日國慶日，共2國定假日，亦均
08 未休息，而請求被告給付期間加班工資，此部分被告經合法
09 傳喚未到庭，且未提出原告之出勤記錄，參以前揭說明，核
10 已悖於前開工資清冊提出義務，即應認原告上開所陳為實。
- 11 3. 又原告月薪為38,000元，每小時時薪為158元【計算式：38,
12 000元÷30日÷8小時=158.3元，小數點以下四捨五入（下
13 同）】，於休息日出勤前2小時，薪資約為211元【計算式：
14 158×4/3=210.6元】；休息日出勤第3-8小時，薪資約為263
15 元【計算式：158×5/3=263.3元】，則原告休息日之加班費
16 為每日2,000元【計算式：211×2+263×6=2,000元】，又原
17 告主張休息日加班日數共18日，總計加班費為36,000元【計
18 算式：2,000元×18=36,000元】。
- 19 4. 另國定假日部分，原告月薪38,000元，相當於日薪為1,267
20 元【計算式：38,000元÷30=1,266.6元，小數點以下四捨五
21 入】，而原告主張期間共有2國定假日未休息，則總計國定
22 假日加班費為2,534元【計算式：1,267元×2=2,534元】。
- 23 5. 據此，原告受雇於被告期間之休息日及國定假日加班費共3
24 8,534元【計算式：36,000元+2,534元=38,534元】，原告
25 請求38,534元自屬有理，逾此部分請求，則無理由，應予駁
26 回。

27 (四)、原告請求特別休假未休之工資3,801元部分

- 28 1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
29 依下列規定給予特別休假：(1)6個月以上1年未滿者，3日。
30 (2)1年以上2年未滿者，7日。(3)2年以上3年未滿者，10日。
31 (4)3年以上5年未滿者，每年14日。(5)5年以上10年未滿者，

01 每年15日。(6)10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。
02 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
03 主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞
04 延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之
05 日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認
06 為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4
07 項、第6項分別定有明文。又特別休假未休工資之發給，應
08 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發，勞基
09 法施行細則第24條之1第2項第1款第1目亦有明定。而勞基法
10 乃勞動條件之最低標準，上開關於勞工特休之規定，自屬法
11 律之強制規定，雇主給予特休之方式不得低於上開規定；且
12 自106年1月1日起，關於勞工特休未休之工資，已改採權利
13 推定之方式，於年度終結或契約終止時，如雇主未能舉證證
14 明勞工此部分權利為不存在（例如勞工已休完特休，或勞工
15 未休特休係不可歸責於雇主），勞工即得依勞基法第38條第
16 4項規定，請求雇主發給特休未休日數之工資。

17 2. 查原告任職期間為113年5月17日至114年2月15日止，依勞基
18 法第38條第1項規定，原告自113年11月17日起應有3日特
19 休，是原告請求3日未休假之特別休假工資即3,801元【計算
20 式：1,267元×3=3,801元】，應屬有理。

21 (五)、原告請求被告提繳勞工退休金20,552元部分

22 1. 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
23 勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退
24 休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金
25 條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又，依同條例第3
26 1條第1項規定，雇主未依該條例規定按月提繳或足額提繳勞
27 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
28 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
29 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
30 雇主未依該條例規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，
31 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

01 損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞
02 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
03 額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院
04 101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

05 2. 查，原告主張被告於原告任職期間均未為其提繳勞工退休
06 金，固未提出事證為憑，然被告既經合法傳喚未到庭，自應
07 認原告所述為實。經核，原告自113年5月17日起受雇於被告
08 至114年2月15日，被告依法應為原告提繳每月6%之勞工退
09 休金至原告之勞工退休金專戶，輔以原告之薪資為38,000
10 元，依113年及114年之勞工退休金月提繳分級表，應提繳之
11 級距為38,200元。又被告自113年6月至114年1月每月應為原
12 告提繳2,292元【計算式：38,200元 \times 0.06=2,292元】，另
13 13年5月及114年2月則分別應為原告提繳14日及15日，故按
14 比例計算為1,070元【計算式：38,200元 \times 0.06 \times 14 \div 30=1,06
15 9.6元】、1,146元【計算式：38,200元 \times 0.06 \times 15 \div 30=1,146
16 元】，總計為20,552元【計算式：2,292元 \times 8+1,070元+1,
17 146元=20,552元】，是原告請求被告應補提繳20,552元至
18 其勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。

19 (六)、綜上所述，原告依勞動基準法第24條第1項、第2項、第38
20 條、第39條前段等規定，請求被告給付42,335元之休息日、
21 國定假日加班費及特別休假未休之工資補償，及自民事起訴
22 狀繕本送達之翌日即114年10月3日（參本院卷第69頁）起至
23 清償日止，按年息5%計算之利息；另依勞工退休金條例第31
24 條第1項規定，請求被告補提繳20,552元勞工退休金至原告
25 之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請
26 求，為無理由，應予駁回。

27 四、本件為勞動事件，且就勞工之給付請求為雇主即被告部分敗
28 訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告
29 假執行，另依同條第2項規定，應依職權同時宣告被告預供
30 擔保後得免為假執行，爰諭知如主文第5項、第6項所示。至
31 原告就敗訴部分所為假執行聲請，因訴之駁回而失所依據，

01 不予准許。

02 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，
03 經本院斟酌後，認均與判決結果不生影響，爰不逐一論列，
04 併此敘明。

05 六、據上論結，本件原告之訴一部為有理由，一部為無理由，判
06 決如主文。

07 中 華 民 國 115 年 1 月 22 日
08 勞動法庭 法官 吳逸儒

09 以上正本係照原本作成

10 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。如
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 115 年 1 月 22 日
13 書記官 王顥儒