

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

112年度勞簡字第30號

原告 梁任翔

訴訟代理人 許惠菁律師（法扶律師）

被告 鐳鑫資訊有限公司

法定代理人 鄭明彥

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年11月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣13萬4,453元，及其中新臺幣9萬7,681元自民國111年9月26日起，其中新臺幣1萬5,000元自民國112年7月25日起，其餘新臺幣2萬1,772元自民國112年10月29日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、被告應為原告提繳新臺幣3,333元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣13萬7,786元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、被告未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款之情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。
- 二、原告主張：伊自民國111年7月15日起受僱於被告，擔任外勤資訊工程師，依被告指示至客戶端負責機台系統維護、無線網路查修及弱電相關設備維修，約定工作時間為周一至周五，每日早上9點至晚上6點，工資為7月份以月薪新臺幣（下同）3萬元計算、自8月份起月薪為4萬元（下稱系爭勞動契約），因連續高密度超時工作，致伊身體不堪負荷，乃於111年9月25日向被告請辭，終止系爭勞動契約。惟被告尚

01 積欠伊111年8月份及9月份薪資7萬3,333元、平日延長工時
02 工資3萬2,037元、休息日出勤工資1萬5,297元及代墊費用1
03 萬5,000元，另被告未依法為伊提繳勞工退休金，是被告應
04 為伊補提繳111年8月及9月之勞工退休金4,812元至伊勞退專
05 戶，爰依系爭勞動契約、民法第486條、第179條、勞動基準
06 法（下簡稱勞基法）第22條第2項、第24條第1項及第2項、
07 勞工退休金條例（下簡稱勞退條例）第6條第1項、第14條第
08 1項、第31條第1項之規定，提起本件訴訟等語，聲明：(一)被
09 告應給付原告13萬5,667元，及其中9萬8,895元自111年9月2
10 6日起至清償日止，其中1萬5,000元自起訴狀繕本送達被告
11 之翌日起至清償日止，其餘2萬1,772元自更正狀繕本送達被
12 告之翌日起至清償日止，均按年息5%計算之利息。(二)被告
13 應為原告提繳4,812元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工
14 退休金個人專戶。(三)願供擔保請准宣告假執行。

15 三、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳
16 述。

17 四、得心證之理由：

18 (一)原告主張之上開事實，業據其提出統一發票及收據、兩造間
19 於111年7月14日、同年8月25日、同年9月25日Line對話截
20 圖、111年7月薪轉帳戶存摺內頁、勞保/職保被保險人投保
21 資料表、勞工退休金個人專戶明細資料為證（見本院卷第25
22 至49、85至94、135至138頁）。又被告經合法通知，未於言
23 詞辯論期日到庭，亦未就原告之上揭主張提出書狀予以爭
24 執，依民事訴訟法第280條第3項、第1項規定，視同自認，
25 堪認原告主張之事實為真。

26 (二)就原告請求之各項金額分述如下：

27 1.111年8月份及9月份工資、平日延長工時工資、休息日出勤
28 工資部分：

29 (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
30 有約定者，不在此限；雇主延長勞工工作時間者，其延長工
31 作時間之工資，依下列標準加給：□延長工作時間在2小時

以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。□再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上；勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第22條第2項、第24條第1項第1、2款、第2項、第36條第1項、第39條前、中段分別定有明文。又勞基法第39條所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發一日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿8小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第32條延長每日工時應依第24條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。至於勞工應否延長工時或於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜，尚難謂有不合理之處。故勞工假日出勤工作於8小時內，應依前開規定辦理；超過8小時部分，應依同法第24條規定辦理（行政院勞工委員會87年9月14日（87）台勞動二字第039675號函釋參照）。另於例假日，除有勞基法第40條第1項之情形，原則上不得令勞工出勤加班工作。但雇主於不具前條所定情形，仍指示勞工出勤加班工作時，法既無明文應如何計算加班費，但究其本質亦屬例假日出勤加班工作，應得類推適用該條規定，請求加倍發給工資。再按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年；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第1項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞基法第30條第5項、勞動事件法第35條、第36條第5項亦有明文。

(2)原告主張自111年8月份起，其每月薪資為4萬元，被告積欠

其111年8月份及9月份（工作至25日）之薪資，堪信為真，業如前述，是原告請求被告給付111年8月份薪資4萬元及9月份薪資3萬3,333元（計算式： $40,000 \div 30 \times 25 = 33,333.3$ 元，小數點以下四捨五入，下均同），合計7萬3,333元，自屬有據。

(3)原告主張其於111年8月、9月之平日延長工時如更正狀所附之附表3所示，雖未提出出勤紀錄為證，然前開出勤紀錄經本院命被告於相當期間內提出，被告無正當理由逾期迄未提出，依上開說明，堪信原告之主張為真實。從而，原告得請求被告給付之平日延長工時工資為3萬2,040元（計算式詳如附表所示），而原告僅請求3萬2,037元，自無不可。

(4)原告主張其於111年8月20、27日、同年9月17、18日之休息日、例假日工作，工時如起訴狀所附之附表2所示，被告應給付休息日出勤工資1萬5,297元。原告於上開休息日、例假日工作，依規定得請求被告給付之休息日出勤及延長工時工資、例假日出勤工資分別為1萬2,346元、1,737元（計算式詳如附表所示），合計為1萬4,083元，逾此範圍之請求，尚屬無據。

2.代墊費用部分：

按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法第179條定有明文。原告主張其為被告代墊油耗雜支等費用合計1萬5,000元，堪信為真，前已敘明，則此部分請求，核屬有據。

3.提繳勞工退休金部分：

(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休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；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6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。又前開勞工退休金個人

專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；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號判決參照）。再按勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效；勞工退休金繳款單採按月開單，每月以30日計算，勞退條例第15條第2項、勞退條例施行細則第22條第1項亦分別定有明文。

(2)原告主張其於111年7月份之薪資為3萬元，同年8月份起則調整為4萬元，而依前開規定，因其於8月份調整工資，被告應於次年2月底前通知勞保局，則於次年2月底前仍應以原工資3萬元計算提繳工資。依勞工退休金月提繳分級表之標準申報，原告之月提繳工資為3萬0,300元，被告應為原告提繳之勞工退休金為1,818元，是原告得請求被告提繳之勞工退休金，8月份為1,818元，9月份為1,515元（計算式：1,818÷30×25=1,515元），則原告請求被告提繳3,333元至其勞工退休金個人專戶，為有理由，逾此範圍，則不予准許。

(三)按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%；給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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203條、第229條第1至2項、第233條第1

項本文分有明定。再按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第23條第1項前段、勞基法施行細則第9條亦有明文。查被告應給付原告之工資部分，依前開規定，均屬有確定期限之給付，應自系爭勞動契約終止時起負遲延責任；而就原告於112年10月12日擴張請求之平日延長工時工資部分，原告請求自更正狀繕本送達被告之翌日（即112年10月29日，見本院卷第141頁）起算利息，自無不可；另代墊費用部分則屬給付無確定期限之情形，原告請求自起訴狀繕本送達被告之翌日（即112年7月25日，見本院卷第79頁）起算利息，亦屬有據。

五、綜上所述，原告依系爭勞動契約、民法第486條、第179條、勞基法第22條第2項、第24條第1項及第2項、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，請求被告給付13萬4,453元（含111年8、9月份工資7萬3,333元、平日延長工時工資3萬2,037元、休息日及例假日出勤工資1萬4,083元、代墊費用1萬5,000元），及其中9萬7,681元自111年9月26日起，其中1萬5,000元自112年7月25日起，其餘2萬1,772元自112年10月29日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息，暨提繳勞退金3,333元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，屬無理由，應予駁回。

六、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1、2項之規定，應依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 11 月 16 日

勞動法庭 法 官 陳筠譚

以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 112 年 11 月 16 日

04 書記官 王曉雁