

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第300號

原告 林嘉巧

訴訟代理人 陳信憲律師（法扶律師）

被告 家裕環境清潔有限公司

法定代理人 邱國璋

訴訟代理人 楊敏玲律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年12月19日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣29萬9,955元，及自民國113年4月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣4萬3,080元至原告之勞工退休金專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔42%，餘由原告負擔。
- 五、本判決原告勝訴部分得假執行；但如被告以應給付之金額為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

- (一)伊自民國110年11月19日起受僱於被告，所應聘之職務為夜班清潔人員，每日工作時間4至5小時，每日薪資新臺幣（下同）750元至800元不等，被告於伊入職後向伊告知尚須配合被告其他工作地點之輪班，額外輪班薪資另計，故伊上班地點及時間即須依被告所排班表前往絕色影城、哈拉影城、基隆秀泰影城及欣欣秀泰影城完成清潔打掃工作。嗣伊於112年3月25日因臨時有事欲向被告請假，同時反應伊長期以來都沒有正常休假，被告諸多規定似有違反勞動基準法（下稱勞基法）之情事等，被告竟惱羞成怒威脅伊如要正常上班就

請伊離職，更於當日凌晨3、4點交付離職單予伊填寫，是日，伊迫於無奈放棄請假，然被告於6月發薪日時故意不發給伊5月份薪資，更於112年6月21日無預警地將伊6月21日以後之原訂班表全數取消，並將伊解僱。依被告112年5月及6月份之班表計算，伊5月、6月份未領薪資分別為5萬7,850元、3萬4,250元，伊自得依勞基法第22條第2項規定，請求被告給付上開未付工資；又依被告所交付110年12月至112年4月份之薪資單及112年5月、6月份之排班表所得每日工作時數明細表可知，伊自110年12月起至112年6月止，每月均會加班8至124.5小時不等，伊自得依勞基法第24條第1項第1款及第2款規定，請求被告給付延長工時工資29萬0,386元；又伊自110年11月15日起至112年6月21日止共計上班83週，依法被告應給予伊166天之例假及休假，且前開期間內之國定假日為22日，合計被告應給予伊之休假總天數為188日，而伊僅休25日，尚有163日國定假日或例假在上班，以伊每日平均工資1,500元計算，伊簡化計算而依勞基法第37條第1項、第39條第1項及第2項規定，得請求被告加倍發給工資24萬4,500元；另伊年資為1年7個月又6日，伊遭解僱前6個月之月平均工資為4萬7,158元，則依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項及勞基法第16條第1項第2款規定，被告應給付伊資遣費3萬7,792元及預告期間工資3萬1,440元；再者，被告從未給予伊特別休假（下稱特休），則依勞基法第38條第1項、第4項規定，伊得請求被告給付10日未休特休折算工資1萬5,720元，合計被告應給付伊71萬1,938元。另被告自伊受僱時起即未依法為伊提繳勞工退休金，爰依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告補提繳4萬3,080元（計算式：伊薪資總額718,000元×6%）。

(二)被告購買車牌號碼「000-0000」機車（下稱系爭機車）供伊代步，約定買賣價金每月由伊薪資中分期扣款，系爭機車之分期款至遲於111年11月已全數支付完畢，然被告拒將系爭機車過戶登記予伊，伊自得依民法第254條規定解除契約，

並依同法第259條第2款規定，請求被告返還業已受領之買賣價金5萬9,500元等語。

- (三)聲明：1.被告應給付原告71萬1,938元及自民事擴張聲明暨準備(三)狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；2.被告應給付原告5萬9,500元及自民事訴之變更暨準備(四)狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；3.被告應提繳4萬3,080元至原告之勞工退休金專戶；4.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

- (一)原告自110年（被告誤載為111年）11月19日開始輪班清潔人員之工作，初始係於基隆秀泰影城輪值大夜班，每日工作3小時（0時至3時），報酬為500元，同年12月1日調整為550元，同年1月14日調整為700元，因原告表示想增加收入，希望可以到其他地點支援，故於同年1月25日開始支援基隆秀泰影城中班（13時至21時），一日1,000元、內湖哈拉影城實習3日大夜班（0時至2時30分），一日550元，112年1月1日起開始支援哈拉影城中班（13時至21時），一日9小時1,000元，同年4月份起原告全力支援欣欣秀泰影城大夜班（3時至8時），每日750元，及早班（8時30分至15時30分），每日900元，如有餘力再輪值其他地點。原告所提排班表及line訊息與實際工作情形不符，且原告於各工作地點尚與他人輪值，於當日同一地點當無延長工時之必要，是原告縱有延遲報退情形，仍計至約定工作區間。

- (二)因原告時常有遲到、早退情形，並屢向伊預支，計至112年6月1日止，伊以負責人即訴外人邱國璋之國泰世華銀行帳戶、伊帳戶及財務人員帳戶（帳號均詳卷）匯入原告及其所定之訴外人林敬勳帳戶（帳號詳卷）之金額已高達140萬3,517元，扣除其應得之勞務報酬41萬0,840元（已扣除因原告遲到早退而應扣除之報酬14萬8,760元），並加計系爭機車之價款及代繳之罰款，原告尚欠伊106萬6,277元。因原告於112年6月間又想預支，伊無法同意其要求，原告乃自行離

01 職。因原告預支之金額已超過其應得之報酬，故不得請求伊
02 給付報酬，另原告係自行離職，自不得請求伊給付資遣費及
03 預告期間工資。又縱伊應給付原告款項，伊自得以原告尚欠
04 伊之借款106萬6,277元抵銷之。

05 (三)原告請求過戶之系爭機車，係以邱國璋名義於110年12月24
06 日購買借予原告代步，系爭機車非登記於伊名下，原告請求
07 之當事人不適格，況系爭機車買賣價金亦未攤還完畢等語置
08 辯。

09 (四)聲明：1.原告之訴駁回；2.若受不利判決，願供擔保請准宣
10 告免為假執行。

11 三、兩造均不爭執：

12 (一)原告自110年11月19日起任職於被告擔任清潔人員。

13 (二)原告之上班地點及時間須依被告所排班表前往絕色影城、哈
14 拉影城、基隆秀泰影城及欣欣秀泰影城完成清潔打掃之工
15 作。

16 (三)基隆秀泰影城（中班）上班時間為13：00至21：00（8小
17 時）、哈拉影城（中班）上班時間為13：00至22：00（9小
18 時）、欣欣秀泰影城（大夜班）上班時間為3：00至8：00
19 （5小時）、（早班）上班時間為8：30至15：30（7小
20 時）。

21 (四)被告曾以抵充系爭機車之買賣價金為由，自原告薪資內為扣
22 款，金額合計5萬9,500元。

23 四、本院之判斷：

24 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
25 民事訴訟法第277條本文定有明文。又民事訴訟如係由原告
26 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，
27 以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯之事實即令
28 不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求，
29 惟原告對於自己主張之事實已盡證明之責後，被告對其主
30 張，如抗辯其不實並提出反對之主張者，則被告對其反對之
31 主張，亦應負證明之責，此為舉證責任分擔之原則（最高法

01 院106年度台上字第2752號、97年度台上字第425號民事判決
02 意旨參照)。若上述應負舉證責任之一方先未能舉證證實自
03 己主張、抗辯事實為真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不
04 能舉證或所舉證據尚有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方
05 所言可採。次按，當事人主張之事實，經他造於準備書狀內
06 或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉
07 證；當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，
08 視同自認，民事訴訟法第279條第1項、第280條第1項亦有明
09 定。

10 (二)兩造不爭執兩造間為僱傭關係，原告主張被告應給付112年5
11 月、6月份未領薪資合計9萬2,100元、110年11月至112年6月
12 之延長工時工資29萬0,386元及國定假日或休、例假加工作
13 加倍發給工資24萬4,500元、未休特休折算工資1萬5,720
14 元，為被告所否認。經查：

15 1.按工資應全額直接給付勞工；雇主延長勞工工作時間者，其
16 延長工作時間之工資，依下列標準加給：□延長工作時間在
17 2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。□再
18 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
19 之2以上。□依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日
20 每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工
21 作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額
22 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
23 日每小時工資額另再加給1又3分之2以上；第36條所定之例
24 假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，
25 工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，
26 工資應加倍發給，勞基法第22條第2項本文、第24條、第39
27 條前段及中段分別定有明文。又依勞動部（改制前為行政院
28 勞工委員會）（87）台勞動二字第039675號函意旨，勞工假
29 日出勤工作於8小時內，應依勞基法第39條規定辦理；超過8
30 小時部分，應依同法第24條規定辦理。

31 2.原告主張其每月工作時數如附表1（見本院卷二第31-67頁）

01 所示，並主張其於絕色影城中班上班時數為8小時、哈拉影
02 城大夜班時數為4小時、中班時數為9小時、基隆秀泰影城中
03 班時數為8小時、大夜班時數為4小時、欣欣秀泰然影城早班
04 時數為7小時、大夜班時數為5小時；被告則提出原告之報
05 班、刷卡資料及出勤紀錄抗辯兩造約定哈拉影城大夜班上班
06 時間為0-2點半，時數為2.5小時、基隆秀泰影城大夜班上班
07 時間為0-3點，時數為3小時。查：

- 08 (1)原告就被告抗辯哈拉影城大夜班及基隆秀泰影城大夜班時數
09 分別為2.5小時、3小時部分，並未提出任何證據證明其主
10 張，而觀諸被告提出之報班紀錄所示，原告於110年11月間
11 至基隆秀泰影城上大夜班時，上班時間大致落於晚上11點48
12 分至57分間，下班時間大致落於凌晨3點至3點41分間（見本
13 院卷二第275、277頁），均未逾4小時，12月間上大夜班
14 時，上班時間大致落於晚上11點13分至1點52分間，下班時
15 間大致落於凌晨3點30分至8點30分間（見本院卷二第279、2
16 83、285頁），最長為12月17日之8小時17分、最短為12月4
17 日之3小時13分；原告於110年12月間至哈拉影城上大夜班
18 時，上班時間分別為晚上0點33分、0點、0點44分，下班時
19 間分別為上午7點24分、未報班、上午6點58分（見本院卷二
20 第287頁），111年1月上班時間則分別落於晚上0點5分至2點
21 57分間，下班時間則自凌晨3點44分至7點15分間（見本院卷
22 二第289、295、297頁），最長為1月23日之5個小時47分、
23 最短為1月30日之3小時1分，111年2月上班時間則分別落於
24 晚上11點24分至4點33分間，下班時間則自凌晨2點45分至6
25 點49分間（見本院卷二第299、305頁），最長為2月27日之6
26 小時24分、最短為2月19、20日之2小時7分，與原告所述4小
27 時不符。故原告就絕色影城中班、哈拉影城大夜班、中班、
28 基隆秀泰影城中班、大夜班、欣欣秀泰然影城早班、大夜班
29 之上班時數應分別以8小時、2.5小時、9小時、8小時、3小
30 時、7小時、5小時計算。至於薪資單上另記載洗地毯（例如
31 本院卷二第137頁）、或大夜班（全）或大夜班但薪資以1,0

50元（例如本院卷二第167頁）計算部分，因被告未提出任何證據證明兩造就該部分之工時約定為何，應認原告主張之工時為真正。

(2)被告固提出原告報班、刷卡紀錄及依前開資料所製作之出勤紀錄表抗辯原告提出之薪資資料不實，然被告不爭執原告提出之排班表及薪資單（即原證5，下稱系爭薪資單）為被告所委任之企業顧問團隊以line帳號「文盈」傳送予原告（見本院卷二第270頁、卷三第89頁），又依被告提出之報班、刷卡紀錄及其所製作之出勤紀錄表所載，被告亦不否認原告上班時常未報班或未刷卡，則被告提出之原告報班及刷卡資料雖與系爭薪資單所載日數不同，尚不能認系爭薪資單所載之原告薪資資料不實。而被告復未提出其他證據證明系爭薪資單所載內容與原告上班情形不符，則被告前開抗辯尚不足採。是原告之出勤及薪資狀況應以排班表、系爭薪資單所載出勤狀況，並參酌原告所提附表1每日工作時數明細表之記載為據，則原告之出勤時數即如附表A所示。

3.原告得請求112年5月、6月份未領薪資7萬2,350元（未含國定假日及休例假日出勤、延長工時工資）：

(1)原告雖提出112年5月、6月份排班表主張其於當月出勤日班狀況如附表1所示，並主張於112年5月5日基隆秀泰影城大夜班6小時、5月份於欣欣秀泰影城共出勤30日，其中有22日大夜班因欣欣秀泰影城大夜班人數減為2人，故每班上班時間增為7.5小時，每班薪資1,050元，6月份有2日之大夜班為7.5小時云云。然依原告提出之排班表所示，就欣欣秀泰影城大夜班於其他月份亦有僅有二人上班之狀況，但薪資並未有增加，且原告主張上班時間為7.5小時之日期，其班表上亦有排定三人上班之情形（例如5月5日、5月12日，見本院卷二第65、123頁），且依原告提出之Line對話紀錄顯示，原告要求欣欣大夜班增加費用時，被告表示須做7.5小時，然原告僅表示「無所謂，反正工作做完，等時間而已」、「承攬契約法條是責任制」等語，並未明確同意工作7.5小時，

再參諸被告提出之原告刷卡紀錄，原告主張其5月11、16、17日大夜班上班時數7.5小時，但被告提出之刷卡資料僅4小時餘（見本院卷二第469頁），故就欣欣秀泰影城大夜班部分尚難認原告有上班7.5小時之情形；另原告於112年5月5日並無基隆秀泰影城刷卡資料，而其於同年月6日、7日、29日之大夜班上班時間分別為0點2分至3點8分、0點1分至2點32分、0點39分至2點48分（見本院卷二第463頁），並無上班6小時之情形，則原告前開主張自無足採，仍應以兩造原約定之大夜班時數計算其出勤時數，故原告5、6月之出勤時數即如附表A所示。

(2)則原告得請求之5月份未加計延長工時、休息日及休假日加班費之薪資為4萬4,600元（計算式：哈拉影城大夜班550元×8+基隆秀泰影城中班1000元×3+基隆秀泰影城大夜班700元×3+欣欣秀泰影城早班900元×14+欣欣秀泰影城大夜班750元×30=44,600元），6月份未加計延長工時、休息日及休假日加班費之薪資為2萬7,750元（計算式：哈拉影城大夜班550元×1+基隆秀泰影城中班1000元×2+基隆秀泰影城大夜班700元×3+欣欣秀泰影城早班900元×9+欣欣秀泰影城大夜班750元×20=27,750元），合計為7萬2,350元。

4.原告得請求110年12月1日至112年6月21日之延長工時工資5萬4,672元：

原告主張被告應給付其延長工時工資29萬0,386元，為被告所否認，而承前所述，原告之出勤及薪資狀況應以排班表、系爭薪資單所載出勤狀況為據，而依系爭薪資單之記載，被告僅按約定工時、工資給付薪資，顯未就當日出勤超出8小時之工時部分，按勞基法第24條第1項第1款、第2款規定加給3分之1、3分之2之工資。又兩造就絕色影城中班、哈拉影城大夜班、中班、基隆秀泰影城中班、大夜班、欣欣秀泰然影城早班、大夜班之工資分別約定為1,000元、550元、1,000元、700元、900元、750元，依被告提出之出勤紀錄表記載，其上班時間分別為15時30分至23時30分、0點至2點30

01 分、13時至22時、13時至21時、0時至3時、8時30分至15時3
02 0分、5時至8時，則就每日工作超出正常工時部分之工資，
03 應按當日工作時間序，以超出8小時之該班之工資除以約定
04 工時，就超出8小時部分之工時，按延長工時2小時內加給3
05 分之1、超出2小時部分加給3分之2計算延長工時工資，故被
06 告就110年12月至112年6月應給付之延長工時工資如附表A應
07 加給之延長工時工資欄所示金額，合計為5萬4,672元（即如
08 附表B應加給之延長工時工資欄所示金額-167元）。

09 **5.原告得請求國定假日出勤工資2萬1,191元：**

10 原告自110年11月19日至112年6月21日間受僱於被告，期間1
11 11年之國定假日有1月1日、除夕至初三即1月31日至2月3
12 日、2月28日、4月4日及5日、5月1日、端午節即6月3日、中
13 秋節即9月10日、10月10日，共12日，而其中原告1月31日、
14 2月28日未工作；112年之國定假日有1月1日、除夕至初三即
15 1月21日至1月24日、2月28日、4月4日及5日、5月1日，共9
16 日，故被告就111年1月1日、2月1日至2月3日、4月4日及5
17 日、5月1日、6月3日、9月10日、10月10日，112年1月1日、
18 1月21日至1月24日、2月28日、4月4日及5日、5月1日部分應
19 加倍給付薪資，而原告前開日期之8小時內工資分別如附表A
20 國定假日出勤工資欄所示，合計為2萬1,191元。另就國定假
21 日超過8小時部分，因前已依勞基法第24條第1項第1款、第2
22 款加計工資，不再重覆計算。

23 **6.原告得請求休、例假日出勤加倍工資14萬1,312元：**

24 原告主張其應有休假及例假日合計166日，但其含國定假日
25 僅休25日，扣除國定假日外，尚有143天休假日及例假日未
26 休，應以每日1,500元計算休、例假工資云云。然查，原告
27 並未提出每日薪資為1,500元之依據，又兩造並未就休息日
28 及休假日如何計算為約定，則依前開規定，以連續7日應有1
29 日休息日、1日休假日計算，因原告係自週五受僱，故一週
30 如未有休息，則以次週星期三、四為休息日及例假日，如有
31 一週內休息超過2日，則向下依序扣超休日為休息日或休假

01 日。又原告就休息日及休假日之工資僅請求以一倍計算，其
02 中休息日部分低於勞基法第24條第1項第3款規定，爰以其請
03 求之計算方式計算其得請求之休息日及例假日加倍工資。原
04 告各月應休日期如附表A所示（如休例假日遇國定假日，依
05 紀念日及節日實施辦法第5條之1規定，以國定假日之前或後
06 一日計算），經扣抵已休日後，各月應得之休息日及例假日
07 工資分別如附表A休例假日工資欄所示，合計為14萬1,312
08 元。

09 7.原告得請求特休未休折算工資1萬430元：

10 (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
11 依下列規定給予特別休假：☐6個月以上1年未滿者，3日。

12 ☐1年以上2年未滿者，7日。勞工之特別休假，因年度終結
13 或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條
14 第1項第1、2款、第4項本文分別定有明文。又本法第38條第
15 4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：☐發給工資之
16 基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計
17 發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或
18 契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，
19 為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工
20 資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1
21 款第1目及第2目亦有明文。

22 (2)原告自110年11月19日受僱於被告起至勞動契約終止時即112
23 年6月21日止，共有10日之特休未休，依前開規定，最近1個
24 月正常應112年5月23日起至112年6月21日扣除每日延長工時
25 工資後之正常工作期間所得工資即3萬1,282元（計算式如附
26 表C）除以30日即每日1,043元計算前開特休未休之工資，故
27 原告得請求之特休未休折算工資為1萬430元。

28 8.綜上，原告得請求被告給付112年5月份工資4萬4,600元、6
29 月份工資2萬7,750元、延長工時工資5萬4,672元、國定假日
30 出勤工資2萬1,191元、休假及例假日工資14萬1,312元、特
31 休未休折算工資1萬430元，合計為29萬9,955元。

01 (三)原告不得請求資遣費及預告期間工資：

02 原告雖主張其係遭被告解僱，惟為被告所否認，並抗辯係原
03 告自請離職等語。查原告並未提出任何證據證明被告單方終
04 止兩造間之僱傭契約，再參以原告提出之離職申請書所載離
05 職原因為「其他」，說明欄記載「個人因素」（見本院卷二
06 第133頁），且觀諸原告提出與文盈之Line對話紀錄所示，
07 文盈表示原告跟兒子要上班時，原告稱「我希望以後只代基
08 隆」，文盈表示都排好班時，原告稱「欣欣我無法上 不是
09 不願意上班 是無法過去 我兒子明天要補課」，文盈詢問
10 為什麼欣欣沒辦法上時，原告稱「我身上沒錢 壓力太
11 大」，文盈表示「如果真的沒辦法上班，就離職單寫一下」
12 時，原告稱「這樣是今天開始不用上了嗎？離職單，寫很
13 快」、文盈希望原告按照班表不要有臨時狀況時，原告表示
14 「我並沒有不正常上班」、「別人都有臨時狀況我就不能
15 嗎」，文盈表示「現在我們就明講，妳要就好好上班，我們
16 就照原定班表下去走……」，原告回稱「離職單，我還是會
17 去寫」、「帳清完，我也不做了」等語（見本院卷一第57至
18 71頁），足認被告本無單方終止與原告之僱傭契約之意思。
19 原告既未證明係被告單方終止兩造間僱傭關係，則其請求被
20 告給付資遣費及預告期間工資，即屬無據。

21 (四)原告得請求被告提繳勞工退休金4萬3,080元：

22 1.按勞退條例第6條第1項規定：「雇主應為適用勞工退休金條
23 例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工
24 退休金個人專戶」、第14條第1項規定：「雇主應為第七條
25 第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工
26 資百分之六」、第15條規定：「於同一雇主或依第七條第二
27 項、前條第三項自願提繳者，一年內調整勞工退休金之提繳
28 率，以二次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提
29 繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月一日起生效；其提
30 繳率計算至百分率小數點第一位為限。勞工之工資如在當年
31 二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之

01 月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，
02 應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日
03 起生效。雇主為第七條第一項所定勞工申報月提繳工資不實
04 或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更
05 正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月一
06 日起生效」。同法施行細則第15條第2項、第3項並規定：
07 「勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為
08 準」、「新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫
09 以同一工作等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準申
10 報」。

11 2.經查，原告主張被告未依法為其提繳勞退金至勞退金專戶乙
12 節，被告並未爭執，而原告每月工資總額如附表A「工資總
13 額」欄所示，每月工資不固定，依前揭規定，應以最近3個
14 月工資之平均為準，並於每年2月底、8月底通知勞保局，於
15 通知次月生效，又原告任職之前3個月之投保薪資，因其未
16 提出同一工作等級勞工之工資為何，故以其第1個月所領得
17 薪資換算全月薪資後計算月提繳分級表之標準，並依附表B
18 所示之110年11月至112年6月之「工資總額」、「前三個月
19 平均工資」、「月提繳級距」欄，計算其應提繳金額如「應
20 提繳金額」欄所示，總計4萬3,247元。惟原告僅請求提繳4
21 萬3,080元，爰依原告請求之金額准許之。

22 (五)原告不得請求被告返還系爭機車買賣價金5萬9,500元：

- 23 1.按契約當事人之一方遲延給付者，他方當事人得定相當期限
24 催告其履行，如於期限內不履行時，得解除其契約；契約解
25 除時，當事人雙方回復原狀之義務，除法律另有規定或契
26 約另有訂定外，依左列之規定：□由他方所受領之給付物，
27 應返還之，民法第254條、第259條第1款分別定有明文。
- 28 2.原告主張兩造約定於原告付清被告就系爭機車之代墊價款
29 後，被告即應將系爭機車過戶予原告，因被告受原告請求給
30 付後仍拒絕辦理過戶，故其得解除兩造間契約，並請求被告
31 返還已受領之買賣價金，被告則抗辯其非系爭機車登記名義

01 人，原告前開請求之當事人不適格。按當事人互相表示意思
02 一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153
03 條第1項定有明文。依原告提出之系爭薪資單所示，被告業
04 於原告之薪資中按月扣除系爭機車價款（見本院卷二第135
05 至143頁），且被告亦不爭執已自原告薪資扣除系爭機車價
06 款5萬9,500元，是兩造就系爭機車之移轉登記契約（下稱系
07 爭契約）已成立。然原告雖於民事擴張聲明暨準備(三)狀中請
08 求被告將系爭機車過戶予原告（見本院卷二第207頁），惟
09 並未定相當期限催告其履行，至被告於訴訟中所為抗辯乃屬
10 合法訴訟權利之行使，尚難認屬斷然拒絕履行，則原告主張
11 解除系爭契約云云，與前開規定不符，難認有據。

12 (六)被告固提出原告之出勤紀錄主張原告有遲到早退之情形，而
13 應扣薪，然被告並未提出兩造就遲到、早退應如何扣薪之約
14 定，且原告提出之薪資單上亦無因遲到早退而應扣薪之記
15 載，故被告此部分之抗辯，並不足採。又被告雖提出邱國瑋
16 帳戶之匯款紀錄主張其給付予原告及其指定人林敬勳帳戶之
17 金額達140萬3,517元，扣除原告應得之勞務報酬41萬0,840
18 元，並加計系爭機車之價款及代繳之罰款，原告尚欠其106
19 萬6,277元，得主張抵銷云云。然查，邱國瑋匯款之原因眾
20 多，且林敬勳亦為被告之受僱人，並領有薪資（見本院卷二
21 第143、145、147、149、151、163、165、167頁），且依被
22 告提出之匯款紀錄，邱國瑋匯款時部分有記載原因為薪資、
23 部分未記載匯款原因，則邱國瑋匯入原告及林敬勳帳戶內之
24 金額難認全部為原告之薪資及借款，又依原告提出與文盈之
25 對話紀錄及薪資單所載，其固有向被告預支薪資之情形，然
26 原告亦有匯還款項予邱國瑋之情形，且薪資單上亦有記載預
27 支日期、金額、罰單金額、匯回款項，並記載當月尚欠金額
28 （見本院卷一第323至331頁、卷二第135至167頁），被告復
29 未提出其他證據證明原告對其尚欠款項之確切金額為何，則
30 被告抗辯得以原告對其之欠款抵銷前開應給付之款項，自不
31 足採。

01 五、綜上所述，原告請求被告給付原告29萬9,955元，及自民事
02 擴張聲明暨準備(三)狀繕本送達之翌日即113年4月19日起至清
03 償日止，按週年利率5%計算之利息（民法第203條、第229
04 條第2項、第233條第1項本文規定參照），暨請求被告提繳4
05 萬3,080元至原告之勞退金專戶，為有理由，應予准許；逾
06 此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

07 六、本件為勞動事件，就勞工即原告如主文第1項、第2項所示金
08 錢給付勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項之規
09 定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假
10 執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲
11 請則失所依據，應併予駁回。

12 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
13 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

14 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

15 中 華 民 國 114 年 2 月 13 日
16 勞動法庭 法 官 陳筠媛

17 以上正本係照原本作成。

18 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
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 114 年 2 月 13 日
21 書記官 王曉雁