

原告 孫瑞祥

法定代理人 陳宥璇

訴訟代理人 曾雨婷

被告 吳開平即吃烤鴨店

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國111年12月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣41,079元，及自民國111年10月14日起，至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用新臺幣1,000元，由被告負擔新臺幣850元，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣41,079元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按小額訴訟之訴狀送達後，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436條之23、第436條第2項、第255條第1項但書第3款分別定有明文。經查，原告於起訴時原請求為：被告應給付原告新臺幣（下同）3,600元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息（本院卷3頁），嗣原告將訴之聲明變更並僅請求為：被告應給付原告48,700元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息（本院卷86、111頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面

01 一、原告起訴主張：原告自民國111年6月6日起至同年8月28日
02 止，受僱於被告，約定月薪40,000元，每日工作時間為上午
03 9時至晚間8時，中間並無休息時間，每月休假8日。被告於
04 原告任職期間，僅因原告曾各遲到5分鐘、15分鐘、30分鐘
05 共3次，被告竟對原告無故扣薪3,600元。另被告未依勞動基
06 準法（下稱勞基法）相關規定，發給平日及休息日延長工時
07 應加倍給付之工資，是被告應給付原告任職期間平日、休息
08 日加班費共計45,100元。原告向桃園市政府勞動局申請勞資
09 爭議調解，經桃園市人力資源管理協會於111年9月23日召開
10 調解會議，但調解不成立。爰依勞基法等規定提起訴訟。並
11 聲明：如上開變更後之聲明所示。

12 二、被告則以：被告僱請的員工太多，無法去記原告任職期間，
13 月薪係依國家標準26,000元計算，月休8天，若不休息1日以
14 1,800元計算，店裡員工有要求去外面加保者，被告則發予
15 6,000元。有關遲到扣薪，原告每天遲到，都沒有認真工
16 作，且係員工自行討論由遲到者自行請粗工來補勞務，3,60
17 0元是被告墊付應由原告請粗工的錢，且被告還倒貼。另被
18 告店內1天是工作8小時，表定上午9時上班，晚上8時下班，
19 自己找3個小時休息，中午原告還吃被告的膳食，原告根本
20 未加班何來之加班費等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

21 三、兩造不爭執事項（本院卷112頁）：

22 (一)原告曾受僱於被告擔任店員。

23 (二)被告登記扣繳單位名稱為「吃烤鴨店」，且係由被告獨資經
24 營。

25 (三)原告向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市人力
26 資源管理協會於111年9月23日召開調解會議，但調解不成
27 立。

28 四、法院得心證之理由：

29 原告主張被告無故扣薪、平日及休息日加班費未給付等事
30 實，為被告所否認，並以前詞置辯。則本件兩造爭執之點，
31 應在於：(一)原告請求被告給付無故扣薪3,600元，是否有

01 理？(二)原告請求被告給付平日及休息日加班費45,100元，是
02 否有據？茲分述如下：

03 (一)無故扣薪部分：

04 1.按勞基法第26條規定雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠
05 償，係僅針對尚未發生之勞工工資而言，若勞工工資已發生
06 而由雇主積欠，該勞工工資即成為既存之金錢債權，尚無勞
07 基法第26條規定之適用，首應說明。查，原告在職期間對被
08 告之薪資債權，係屬業已發生之債權，而有關被告扣除原告
09 薪資3,600元一節，業據原告提出記載「曠職×2 3600」之8
10 月份薪資袋影本（本院卷117頁），且為被告所不爭執（本
11 院卷113頁），堪信為真。

12 2.原告主張：遲到要請臨時工到店裡上班，那個費用要由原告
13 負擔等語（本院卷86頁），核與被告辯稱：員工討論後就說
14 誰遲到就由誰去請粗工來補等情節大致相符（本院卷112
15 頁），佐以原告提出兩造間通訊軟體LINE對話紀錄略以：
16 「（老闆阿平：）大家講好的，誰遲到就花錢請粗工。粗工
17 的錢是由店裡代墊的……」（本院卷75頁），而原告就此並
18 未有何否認回應，可見原告亦同意遲到者須負給付臨時工工
19 資義務，原告既不爭執其有遲到3次之事實，是以，被告係
20 因原告未按規定時間上班致另僱請臨時工所作之扣薪，並非
21 供作預扣違約金或損害賠償之用，應非屬預扣薪資，並無不
22 法，原告請求被告返還該部分工資3,600元，即非有據。

23 3.原告復主張：這3天臨時工都沒有來上班，臨時工來的日期
24 是其他天云云（本院卷86頁），未能提出其他證據以實其
25 說，此部分主張尚不足採。

26 4.綜前，原告此部分請求被告返還3,600元，要屬無據。

27 (二)延長工時工資部分：

28 1.按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息
29 日，勞基法第36條第1項定有明文。次按雇主延長勞工工作
30 時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長
31 工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以

上。二、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2/3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1/3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2/3以上。勞基法第24條第1項第1、2款、第2項分有明文。惟休息日第9小時之後，雇主則須按平日每小時工資額加給2又3分之2，其理由係於休息日中，月薪制中雇主本已有給付8小時之工資，現加班已超過8小時，已無原約定工資給付，雇主除原加班工資外，應再補給原勞動契約所約定之工資。另按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年；雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，勞基法第23條第2項、第30條第5項、第6項前段分別定有明文。所謂各項目計算方式明細，除勞雇雙方議定之工資總額外，尚包含平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額、休假、特別休假及其他假別之金額及其計算，及其他法律規定之項目（包含：勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金等）。又勞工請求之事件，雇主就其依法令應備之文書，有提出之義務；文書之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第35條、第36條第5項亦定有明文。是雇主於訴訟上受請求提出上開文書時，自有提出義務，無正當理由未提出者，法院得依自由心證認勞工關於該文書性質、內容及其成立之主張或依文書應證之事實為真實，對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效。

2. 查被告為原告之雇主，依勞基法第23條第2項、第30條第5項規定，本即負有保管原告薪資明細之義務，及應置備原告出勤紀錄，並保存5年，此為雇主法定應備文件。惟審酌原告尚能提出111年6、8月份薪資袋（本院卷93、117頁），此為被告所不爭執（本院卷113頁），而被告僅辯稱：我們出勤

紀錄是一張卡片，有遲到才會寫，原告卡片早就丟掉了，原告7月份則沒有留等語（本院卷113頁），顯無正當理由迄未提出原告任職期間之工資清冊及出勤紀錄，審酌111年6月份薪資袋「月薪」欄記載「4萬÷30×24」等字樣（本院卷93頁），並綜合兩造之陳述，應認原告主張月薪40,000元、任職期間僅休10天、每日延長工時2小時之事實為真。則：

(1) 休息日加班費部分：

①按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，勞基法第36條第1項亦有明定，惟勞基法並未明定應以何日為休息日、何日為例假日，原告主張：排休我都固定休禮拜一，每個月休4天等語（本院卷113頁），可見兩造雖未約定月休8日之性質，惟依前開規定，應認屬4日例假、4日休息日，而原告所休者核屬例假日之性質。

②原告主張其任職期間與被告約定月休8天等情（本院卷86頁），此為被告所不爭執（本院卷112頁），再原告主張111年6月份僅休同年月13、20、27日；同年7月僅休同年月4、11、18、25日；同年8月份僅休同年月1、11、15、26日（本院卷86頁），惟其同年6、8月份工作日未足月，則原告於同年6月之例假日及休息日約6天（25天÷7天≐3週）；同年7月之例假日及休息日為8天；同年8月之例假日及休息日為8天（28天÷7天=4週），則其任職期間之休息日出勤天數為3天（111年6月份：6天—已休3天）、4天（同年7月份，8天—已休4天）、4天（同年8月份，8天—已休4天），共計11天。而原告平日每小時工資以每月40,000元計算之，應為167元（40,000元÷30日÷8小時），兩造不爭執被告上下班時間為上午9時至晚間8時（本院卷86、113頁），共計11小時，則原告得請求休息日加班費共計38,044元〔計算式：（167×1.34×2+167×1.67×6+167×2.67×3）×11天≐38,044元，元以下四捨五入，下同〕，原告僅請求13,330元，自屬有理。

(2) 平日加班費部分：

扣除原告主張之休息日、例假日外，其任職期間（111年6月

01 6日至同年8月28日)之正常工作日數為62天(工作總日數84
02 天—6天—8天—8天=62天),依原告主張每日延長工時為2
03 小時(本院卷86頁),則原告可主張平日延長工時工資為2
04 7,749元〔計算式:(167×1.34×2)×62÷27,749元〕,是原
05 告請求被告給付平日加班費27,749元,應屬可採,逾此範圍
06 之請求,則屬無據。

07 五、未按給付有確定期限者,債務人自期限屆滿時起,負遲延責
08 任。遲延之債務,以支付金錢為標的者,債權人得請求依法
09 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務,其利率未經約
10 定,亦無法律可據者,週年利率為5%。民法第229條第1
11 項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查原告請
12 求被告給付加班費,係以支付金錢為標的,依本法終止勞動
13 契約時,雇主應即結清工資給付勞工。勞基法施行細則第9
14 條定有明文。原告主張兩造於111年8月28日終止勞動契約,
15 可請求自111年8月29日起算之法定遲延利息,為定有期限之
16 債權,原告僅請求自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日即111
17 年10月14日(本院卷35頁)起算法定遲延利息,亦屬有理。

18 六、本判決第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判
19 決,依勞動事件法第44條第1項規定,應依職權宣告假執
20 行,並依同條第2項規定,酌定相當擔保金額同時宣告被告
21 預供擔保後,得免為假執行。

22 七、本件事證已臻明確,被告欲聲請傳喚證人即所屬會計(本院
23 卷114頁),待證事實無非係原告欠錢未還、偷竊店內財物
24 及員工可自選空班等,惟原告與被告間是否有借貸或有偷竊
25 情事,核與本件被告有無依法給付加班費無涉;至於原告是
26 否有選擇空班,被告自承已無相關紀錄留存(本院卷114
27 頁),是認均無調查必要。至兩造其餘之攻擊或防禦方法及
28 所用之證據,經本院斟酌後,認為均不足以影響本判決之結
29 果,爰不逐一論列,附此敘明。

30 八、訴訟費用負擔之依據:勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
31 條。並依民事訴訟法第436條之19規定,確定訴訟費用額為

1,000元（即原告繳納之第一審裁判費用333元，及依勞動事件法第12條第1項規定暫免徵收，惟剩餘667元仍應列入訴訟費用）。另本院就本件訴訟既為兩造互有勝敗之判決，依原告勝訴比例約為百分之85，故命被告負擔訴訟費用額為850元，餘由原告負擔。

中華民國 111 年 12 月 30 日
勞動法庭 法官 謝志偉

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，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）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中華民國 111 年 12 月 30 日
附錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

（一）原判決所違背之法令及其具體內容。

（二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

三、民事訴訟法第471條第1項（依同法第436條之32第2項規定於小額事件之上訴程序準用之）：上訴狀內未表明上訴理由者，上訴人應於提起上訴後20日內，提出理由書於原第二審法院；未提出者，毋庸命其補正，由原第二審法院以裁定駁回之。