

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞小字第56號

原告 羅士鳴
被告 華誼置業不動產經紀有限公司

法定代理人 鍾達煜

訴訟代理人 蘇語晨

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國109年12月16日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣57,399元，及自民國109年5月27日起至
清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣13,500元至原告於勞工保險局設立之勞工退休
金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元由被告負擔新臺幣800元，餘由原告負
擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣57,399元為原告預供
擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告如以新臺幣13,500元為原告預供
擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清算；
解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散，公司法第24條
、第25條分別定有明文。是以公司解散後，應進行清算程序
，於清算完結前，其法人格於清算範圍內仍然存續，必待清
算完結後，公司之人格始歸於消滅。又依公司法第26條之1
之規定，上開規定於公司經中央主管機關撤銷或廢止登記者
，亦有準用之。再按有限公司之清算，以全體股東為清算人
，但公司法或章程另有規定或經股東決議，另選清算人者，
不在此限；公司之清算人，在執行職務範圍內，為公司負責
人，公司法第113條準用第79條、第8條第2項亦分別定有

01 明文。查被告公司於民國109年5月18日經新北市政府以新
02 北府經司字第1098033908號函解散登記，有華誼置業不動產
03 經紀有限公司變更登記表在卷可稽（見本院卷第45至48頁）
04 ，且經被告公司董事鍾達煜向本院聲報就任清算人准予備查
05 在案（見本院卷第55頁），是依上開說明，被告公司迄今猶
06 未完結清算程序，則其法人格尚未消滅，自有當事人能力，
07 且應以清算人鍾達煜為被告公司之法定代理人，合先敘明。

08 二、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者
09 ，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。查
10 ，本件原告起訴時，訴之聲明原為：「一、被告應給付原告
11 新臺幣（下同）96,660元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
12 日止，按年利率百分之5計算之利息。二、訴訟費用由被告
13 負擔。」等語（見本院卷第11頁）。嗣於本院109年9月2
14 日言詞辯論程序中將訴之聲明變更為：「一、被告應給付原
15 告76,092元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
16 利率百分之5計算之利息。二、被告應提繳13,500元至原告
17 勞保局退休金專戶。三、訴訟費用由被告負擔。」等語（見
18 本院卷第60頁）。核原告所為上開聲明之變更，係屬不變更
19 訴訟標的而補充或更正法律上之陳述，非屬訴之變更或追加
20 ，合先敘明。

21 貳、實體事項：

22 一、原告主張：原告於108年6月3日任職於被告公司擔任業務
23 員，約定月薪25,000元，嗣原告於109年2月28日自請離職
24 ，然被告於原告上開工作期間，均未給予原告週休二日，亦
25 未替原告提繳勞工退休準備金。詎被告公司竟要求原告需付
26 未做滿聘僱合約期間1年之違約金10萬元，並扣發原告於10
27 9年1月、2月之薪資以扣抵前開違約金，故被告公司迄今
28 尚未給付原告109年1月工資3,500元、2月工資25,000元
29 、休息日之加班費47,592元，並應補提繳13,500元至原告勞
30 工局退休金個人專戶。嗣經原告向新北市政府勞工局申請調
31 解，因被告公司不同意調解方案而調解不成立等語。為此，

爰依兩造間之勞動契約法律關係及相關勞動法規定，提起本件訴訟，並聲明，如前開程序事項中變更後之聲明。

二、被告則以：原告僅上下班打卡，但並未實質上班，所以不用給付原告加班費和工資，也不用付原告2月工資，而被告開發業績未達標準所以109年1月份工資才被扣3,500元，被告否認積欠原告薪資、遭扣工資、勞工退休金、加班費等語資為抗辯。答辯聲明：(一)原告之訴駁回。(二)被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項：（見本院卷第201頁）

(一)原告於108年6月3日任職於被告公司擔任業務員，約定月薪25,000元，嗣原告於109年2月28日為自請離職，兩造間為僱傭法律關係。

(二)被告以原告開發未達標準7件為由，未給付原告109年1月工資3,500元。

(三)被告未給付原告109年2月工資25,000元。

四、本院之判斷：

至原告主張被告應給付其109年1月工資3,500元、2月工資25,000元、休息日之加班費47,592元，並應補提繳13,500元至原告勞工局退休金個人專戶等語，則為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

(一)關於給付109年1月遭扣工資3,500元部分：

1.按勞動基準法第21條第1項前段規定：「工資由勞雇雙方議定之。」而工作場所及應從事之工作有關事項，工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項，應於勞動契約內訂定之，此亦為勞動基準法施行細則第7條第1款及第3款所明定。是工資之議定，及勞工應從事之工作有關事項，均係屬勞資雙方間磋商勞動契約之重要內容，於勞動契約成立後，資方如因業務需要而變動工資、勞方之工作場所及工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之，否則，應得勞方之同意始得為之，不得由雇主片面未經勞工同意而為

變更（最高法院77年度台上字第1868號判決意旨參照）。又除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，雇主應不得扣發勞工之工資，苟雇主主張扣取勞工之工資有正當理由者，自應就此負舉證之責。

- 2.原告主張其因開發未達標準7件，遭被告扣減109年1月份底薪3,500元等語，並提出109年1月份之薪資明細單為證（見本院卷第73頁），且為被告所不爭執，堪屬信實。而被告抗辯其係因原告109年1月業績未達標準，故需扣減底薪3,500元云云，自應就其扣減原告薪資經兩造合意或有正當理由負舉證責任，並提出LINE工作群組對話紀錄為據（見本院卷第169至177頁），然觀諸上開LINE工作群組對話紀錄109年1月3日會議記錄內容所載：「一月總共要新增八件委託，一件專約可抵一般約兩件，少一件罰500元，追蹤線總共要15條……」等語（見本院卷第169頁），僅為被告單方面發布之業績標準及扣薪條件，該會議記錄內容並未經勞資雙方合意為勞動契約之一部分，被告亦未舉其他證據以資證明，足認兩造間並未約定若員工未達業績標準即可扣減薪資。但勞工本有忠誠履行勞務給付之義務，如勞工能力上未能完成，或怠於完成應擔任之工作，難謂非違反忠誠履行勞務給付之義務，況業務員之工作目標即為業績之達成，苟雇主以未達績效作為懲處依據，以利僱主對員工之管理及企業之經營，亦屬公司經營管理常見措施，倘客觀上並無任意刁難或強人所難之明顯不合理規定，自難認有何顯失公平之處，應屬企業管理經營之正當行為。查諸上開LINE工作群組對話紀錄所載109年1月3日會議記錄內容，原告所須完成之業績目標約為「八件一般委託」或「四件專任委託」，相較其他員工每月須完成四至六件之專任委託（參本院卷第169至177頁之LINE工作群組對話紀錄），相差無幾，客觀上並無不合情理之處，而業務員是否達成績效，攸關業務部門員工之管理及企業營運，被告就未達業績而訂定扣薪懲罰規

01 定，應屬正當理由。據此，原告主張被告應返還其109年
02 1月份扣減之工資3,500元云云，自屬無據。

03 (二) 關於109年2月份薪資部分：

04 1. 按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內
05 經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。且
06 該條立法理由亦載明：勞工應從事之工作、工作開始及終
07 止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準
08 法施行細則第七條第二款參照）。所稱工作時間，係指勞
09 工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，
10 提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主
11 支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能
12 依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主
13 依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準
14 法第三十條第五項及第六項規定，尚應置備勞工出勤紀錄
15 ，並保存五年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至
16 分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為
17 處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出
18 勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明
19 能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤
20 紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主
21 同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工
22 係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應
23 列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其
24 他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調
25 整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平
26 等。又按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之
27 責任，民事訴訟法第277條定有明文。又事實有常態與變
28 態之分，其主張常態事實者無庸負舉證責任，反之，主張
29 變態事實者，則須就其所主張之事實負舉證責任（最高法
30 院105年度台簡上字第16號民事裁判可資參照）。員工於
31 打卡紀錄所記載之工作時間執行職務，為常態事實，而員

01 工於打卡紀錄所記載之工作時間怠工而未服勤，為變態事
02 實，自應由雇主就員工於打卡紀錄所記載之工作時間未服
03 勞務乙節，負舉證責任。

04 2.原告主張被告未給付其109年2月份之薪資25,000元乙節
05 被告並未爭執，自屬信實，但被告抗辯原告僅打卡而未
06 實質服勞務，揆諸前揭說明，被告自應就原告打卡紀錄不
07 實乙節負舉證責任，而被告就其抗辯原告於109年2月1
08 日、同年月5日、同年月12日、同年月27日雖有上、下班
09 之打卡紀錄，然卻於他處遊玩等情，提出原告打卡紀錄、
10 原告於各處景點以臉書軟體打卡網頁列印資料、工作行程
11 考核表附卷可參（見本院卷第117至119頁、第131至13
12 7頁、第195頁），此部分之抗辯自屬可採，被告自得扣
13 除該4日之薪資。故原告得請求被告給付之109年2月份
14 薪資為20,455元【計算式：25,000元－（25,000元÷22日
15 ×4日）＝20,455元，元以下四捨五入】，未逾上開金額
16 自屬有理，應予准許。

17 3.又被告抗辯原告於109年2月28日及同年月29日曠職云云
18 然該二日本為國定假日及休息日，因此，被告此部分之
19 抗辯即不可採。另被告抗辯原告於109年2月27日參與公
20 司慶生活動不應給予薪資云云，惟按勞工係在雇主指揮命
21 令下提供勞務以獲得工資對價，工作薪資即應視為勞動契
22 約之重要要素，依據勞動法理，勞動契約內容要素之變更
23 除非勞資雙方事先於勞動契約中已有合意，應從其約定
24 外，否則該項契約內容要素之變更即應得雇主與勞工雙方
25 面之同意，始謂合法。雇主未經勞工同意，逕自排定所謂
26 「無薪休假」，自屬無效之變更，勞工縱未於所謂「無薪
27 休假」當日出勤，因係雇主逕自免除勞工出勤義務，勞工
28 無補服勞務之義務，雇主仍應依原約定給付報酬。是被告
29 因公司慶生活動而免除員工出勤義務後，並未證明是否有
30 經員工同意排定該日為無薪休假，自不得以該日進行公司
31 慶生活動而扣減員工薪資，被告此部分之抗辯，自屬無據

。至109年2月其餘打卡紀錄記載之出勤期間，原告之工作行程考核表上雖記載「無行程」、「當日打卡無效」（見本院卷第195頁），然被告並未舉證以實其說，且就原告108年6月至109年1月份之工作考核表內容亦多有「無行程」、「當日打卡無效」之記載，亦有工作行程考核表附卷可參（見本院卷第179至193頁），然被告竟如數給付原告108年6月至109年1月份薪資，而長達數月未有任何實質考核懲戒之處分，有原告薪資轉帳存摺影本附卷可參（見本院卷第71頁），可見工作行程考核表其上「無行程」、「當日打卡無效」之記載，僅為被告單方製作之空泛記載，除於原告任職期間毫無作用之外，亦得於臨訟時憑被告一己之意製作，苟無其他證據資料佐證，並不足以為對被告有利之證明，被告抗辯其完全不用給付原告109年2月之薪資，應非可採。

（三）關於加班費部分：

- 1.原告主張被告應給付其休息日，每日8小時之加班費總共47,592元等語，為被告所否認，並以前詞置辯，而原告於108年6月至109年2月份之工作考核表內容中「無行程」、「當日打卡無效」之記載，並不足以為被告有利之證明，且亦不得以假日進行公司活動為由，而扣減員工薪資費用，已如前述，被告抗辯其毋庸給付休息日之加班費云云，自屬無據。
- 2.再按勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日；雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上，勞動基準法第36條第1項及第24條第2項亦定有明文。由上可知，休息日加班，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額加給一又三分之一，第3小時至第8小時則按平日每小時工資額加給一又三分之二。經查，原告有於

01 如附表一所載之日期加班，有打卡紀錄附卷可參（見本院
02 卷第109至119頁），且原告僅請求休息日每日上班8小
03 時為計算之加班費（見本院卷第201頁），故原告得請求
04 任職期間之休息日，按每日8小時計算之加班費，總共為
05 36,944元（計算式詳附表一），未逾上開金額，自屬有理
06 ，應予准許。

07 （四）關於提繳勞工退休金部分：

08 按雇主未依勞工退休金條例之規定按月提繳或足額提繳勞
09 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
10 償，勞工退休金條例第31條第1項定有明文。經查，被告
11 未為原告提繳勞工退休金乙節，業據原告提出已繳納勞工
12 個人專戶明細資料為證（見本院卷第75頁），是原告自得
13 請求被告補提繳勞工退休金至其專戶內；而原告每月薪資
14 均為25,000元，依勞工退休金月提繳工資分級表所訂級距
15 ，被告應於受僱期間為原告提繳勞工退休金合計13,608元
16 （計算式詳附表二），然原告僅請求提繳13,500元，自應
17 准許。

18 （五）未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
19 責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時
20 ，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其
21 經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，
22 或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債
23 務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算
24 之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法
25 律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1、2項、
26 第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又終止勞
27 動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞動基準法施行
28 細則第9條亦分別有明文規定，核屬有確定期限之給付，
29 故原告就上開經准許之工資及加班費，併請求自起訴狀繕
30 本送達翌日即109年5月27日（見本院卷第23頁）起算之
31 法定遲延利息，洵屬有據。

五、綜上所述，原告本於兩造間之勞動契約及相關勞動法規，請求被告給付其57,399元（計算式：109年2月份薪資20,455元＋休息日加班費36,944元＝57,399元），及自109年5月27日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，以及提繳13,500元至原告於勞保局之勞退專戶，均有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、本件係小額程序之勞動事件，且為被告即雇主敗訴之判決，依民事訴訟法第436條之20及勞動事件法第44條第1項規定，應依職權為假執行之宣告。另依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告被告預供擔保後得免為假執行。

七、未按適用小額訴訟程序事件法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，民事訴訟法第436條之19定有明文，爰依民事訴訟法第78條之規定，以附表之訴訟費用明細確定本件訴訟費用額如主文第3項所示。

中 華 民 國 110 年 1 月 21 日
勞 動 法 庭 法 官 許 珮 育

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，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）。對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令之理由，不得為之。且上訴狀內應記載表明（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者。

中 華 民 國 110 年 1 月 21 日
書 記 官 陳 又 甄

附表：訴訟費用明細

項 目	金 額（新臺幣）	備 註
第一審裁判費	1,000 元	

01 (續上頁)

02

03

04

合	計	1,000 元	
---	---	---------	--