



回 執

## 民事起訴狀

案號：111 年度勞簡專調字第 3 號

股別： 倫 股

訴訟標的金額：新台幣叁拾肆萬貳仟柒佰伍拾柒元整

原 告 黃招斌 身分證字號：J120529658 男

送達處所：324-99 桃園市龜山區民生北路一段 40-1 號

電話：0936-038000

被 告 全聯工程科技股份有限公司 營利事業統一編號：16000189

公司登記地址：臺北市信義區基隆路 1 段 135 之 2 號 2 樓

電話：02-27482225

法定代理人 黃文德 男 負責人

送達處所：臺北市信義區基隆路 1 段 135 之 2 號 2 樓

全聯工程科技股份有限公司 送達處所：桃園市大園區航站南路 9 之 1 號地下 2 層

「派駐桃園機場第二航廈辦公室（係本案發生地點）」

為請求被告給付原告即勞工權益損害費用：(各項明細如下)

- 1、被告將原告之勞保投保薪資以高薪低報，衍生原告 6%提撥之損失\$16,915 元。
- 2、被告未依勞動契約按月給付原告薪資的一部分>全勤獎金，被告未依勞動契約之約定給付原告薪資或是獎金，應給予前勞資約定之「全勤獎金」計有\$48,000 元，請參酌併入勞工損失計算表欄位內(如證 B：原告之侵權損失彙整明細表)。
- 3、被告巧立名目逕行扣取原告之工作獎金\$3,257 元。(如證 B：原告之侵權損失彙整明細表)。被告違法預扣原告薪資，依法請求返還。
- 4、被告未依勞動基準法第 24 條規定計算原告出勤薪資，造成原告之薪資的損害，依法請求賠償計\$270,049 元等費用。(如證 B：原告之侵權損失彙整明細表)。
- 5、被告依「職工福利金條例」成立職工福委會，依第二條第 3 款每月於每個職員工薪津內各扣百分之〇·五。被告按月自員工薪資收取原告等薪資內扣取福利金，依法原告暨所有員工即屬福委會之會員，會員權利=義務應依法受到「職工福利金條例」的保障無疑。原告等夜班員工無法同等享有應有的福利之權利，被告逕行剝奪原告之福利，原告請求 鈞庭調查「全聯職工福利委員會」的會議紀錄，與 109 年 11 月 21 日(六)員工花蓮一日遊，公司籌辦花蓮一日遊的議題之會議紀錄詳細之內容。

並請命被告應依「職工福利金條例」第六條之規定，應於每年年終分別造具職工福利金收支表冊公告之，並呈報主管官署備查，必要時主管官署得查核其賬簿。依法公布全聯福委會之收支帳目，以昭公信，依「職工福利金條例」第 12

條違反第六條之規定，處負責人以五百元以下罰鍰，依法有規定。

矣**調閱**被告職工福委會之會議紀錄，確認被告損害原告之權益，原告依法請求損害賠償等值之同額之金額。被告應給付原告該日之**日薪\$2268元 X2=\$4536元**。

7、**勞動基準法第37條**規定，國定假日出勤工資依法應補給工資矣被告提示原告之出勤紀錄後，比對原告實際國定假日出勤之加班費請求被告依法核付原告。

### 訴之聲明

- 一、被告應給付原告**新台幣參拾肆萬貳仟柒佰伍拾柒元整**及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、訴訟費用由被告負擔。
- 三、願供擔保，請准宣告假執行。

### 事實及理由

緣原告於民國110年9月15日寄發雙掛號【**如證A**】

<http://www.tynews.com.tw/data/attachment/news/att/2021/12/29/20211229031359553.pdf> 致被

告，被告於民國110年9月16日下午14:48收受在案【**如證A**】，隔二日（即民國110年9月18日夜間20:15）指派桃園機場第二期航廈領班陳宥豪到原告工作場所（即桃園機場第一航廈全聯工程值班室）轉達稱：「主管協理目前休假返回南部，矣收假後，該支付的會支付給原告…云云」，至今石沉大海毫無訊息。原告久候至今已逾105天，基於法令規定期限內；法顧與法扶和市府勞工局等呼籲原告盡速提出處理，免受逾期不執行而滅失之窘境，不得已依法提出本件損害賠償案，原告之訴求「依法請求被告給付短少支付原告應得之報酬」，不得違法調減短少原告應得之薪資酬勞之精神下為之，以確保勞工應享有之權益先與敘明，被告並願負擔本案應繳之裁判費用，否則謝絕調撤，並請盡速依法進入程序審理，依據事實迅速裁定為禱！

依勞動事件法第6條第一項

勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；…現在或最後之勞務提供地法院管轄。

原告**黃招斌**依法請求損害賠償的各項依據敘明如下：

- 一、依據**民法126條規定**請求，**工資**、利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。
- 二、依據**勞動基準法第30條**第六款，請鈞院命被告依法提供原告之在職期間出勤紀錄，俾供原告申請損害賠償的依據與比對確認損害賠償之金額為何！

依據如下：

**勞動基準法第30條**

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。**勞工得向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。**

雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。

第一項至第三項及第勞動基準法第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。

勞動基準法第三十條第5項規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。」同法勞動基準法施行細則第21條規定：「雇主依勞動基準法第三十條第5項規定記載勞工出勤情形之時間，記至分鐘為止。」嗣後修正為勞動基準法第三十條第5項、6項：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，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勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」修正理由載明：「(一)為配合民法中「不及一年之定期給付債權」之請求權時效為五年，爰修正原條文第五項，明定勞工出勤紀錄須保存五年，以保障勞工權益。**(二)新增第六項，勞工應有權利向雇主申請出勤資料，以備不時之需。**」

又就出勤紀錄方式，勞動基準法施行細則第21條規定：「勞動基準法第三十條第5項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。」修正理由載明，如下：

- 1、雇主應記載勞工出勤情形至分鐘為止之規定已提升至本法第三十條第六項規範。另因應實務上如何記載出勤紀錄始符合法規，勞資雙方仍有疑義，為求明確，爰為本條之修正。另所稱生物特徵辨識系統，指以人獨有的生物特徵為根據所開發的系統，例如指紋機、指型機、掌紋機等。
- 2、修正條文第一項所例示可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄，或非以書面方式為之。惟為使行政機關於實施勞動檢查或調查時能即時釐清事實真相，並確保檢查實效，及保障勞工依本法第三十條第六項後段要求出勤紀錄副本或影本之權益，爰規定該等出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需或勞工向其申請時，應以書面方式提出。」

前揭法令均係強制課予雇主應遵循之作為義務，舉凡適用勞動基準法之行業或工作者，其所屬雇主均負有遵守之義務，並非勞資雙方協商後可免除，就此項義務，勞動部 106 年 3 月 10 日勞動條 3 字第 1060049806 號書函略以：「五、未查勞動基準法第三十條第 5 項及第 6 項有關雇主應置備勞工出勤紀錄之規定，係課雇主保存勞工出勤紀錄之義務，並應覈實記載至分鐘為止，俾明確勞資權益；至其記載之載具及形式為何，可由勞資雙方自行約定，非以打卡為限。

又前開出勤紀錄為工資、工時查核以及職業災害認定之重要依據，為明確雙方權益，雇主仍應置備所有人員之出勤紀錄為宜。」另，臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 178 號判決明確指出：「按依勞動基準法第三十條第 5 項規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存 1 年。」次按依勞動基準法施行細則 第 21 條規定：「雇主依勞動基準法第 30 條第五項規定記載勞工出勤情形之時間，記至分鐘為止。」前揭規定乃鑑於工作時間為勞動條件之重要因素之一，而勞雇雙方對於工時、工資、休息及休假等問題，於認定上時有爭議，並經常損及勞雇關係和諧，為使勞工之正常工作時間及延長工作時間記錄明確化，乃以法律強制課予雇主應詳細記錄勞工出勤情形，並將此紀錄保存一定期間之作為義務，俾勞資雙方日後如對勞工實際工作時間發生爭執時，得作為解決勞資爭議之佐證與依據。

又該條項規定所稱「置備」，係指使該等簽到簿或出勤卡處於得隨時供檢視及利用之狀態；且依上引勞動基準法施行細則 第 21 條之規定，雇主依上述規定記載勞工出勤情形之時間，應記至分鐘為止，以求較精確之工時數據，此亦符合勞動基準法第三十條第 5 項規定之意旨，並未增加法律所無規定之義務及限制。」

從前述說明可知，雇主應置備勞工出勤紀錄，且該出勤紀錄應足日記載勞工出勤情形時間即包括上班時間及下班時間，且應計至分鐘為止；如該出勤紀錄僅記載勞工上班時間，無下班時間，或僅記載下班時間，無上班時間，均與法不符，雇主應令勞工確實補正其實際出退勤時間，始符合勞動基準法第 30 條所謂置備勞工出勤紀錄及覈實記載之立法目的。先與敘明。

三、勞動基準法第 24 條規定時薪工資應補給。說明如下：

1、勞動基準法第二條三項，工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

被告違反本條例規定，原告依條例規定請求被告給付原告『全勤獎金』每月\$1000元，被告未依勞動契約之約定給付原告薪資或是獎金，應給予前勞資約定之「全勤獎金」，請參酌併入勞工損失計算表欄位內（如證 B：原告之侵權損失彙整明細表）。

2、依勞動基準法第 24 條規定：雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工

資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依勞動基準法第 32 條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

(如證 B：原告之侵權損失彙整明細表)。

- 3、勞工薪資依據勞動基準法第 22 條與勞動基準法第 26 條規定。說明如下：  
員工違規扣款依據?罰鍰收入獲益資金去向為何?相關規定法令如下：

勞動基準法第 22 條

1. 工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。
2. 工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。

勞動基準法第 26 條

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

- 3、動基準法施行細則第七條規定，全勤獎金與工作獎金應例行發給，不得隨意違反發放的規定，查勞工未違反公司頒布工作獎金發放辦法第 28 條之規定，雇主應按時發放，不得藉故延宕發放如上款項。

被告違反條例規定，原告依條例規定請求被告退還原告『工作獎金』不明之扣款(如證 B：原告之侵權損失彙整明細表)。

- 4、勞動基準法第 37 條規定，國定假日出勤工資依法應補給工資，請公司確認與認同，每年國定休假日期如下：元旦、農曆除夕、農曆初一、農曆初二、農曆初三、二二八和平紀念日、婦幼節、清明節、勞動節、端午節、中秋節、國慶日。

被告違反本條例之規定，原告依本條例規定請求被告給付原告『國定假日出勤工資』矣被告提供原告之出勤表比對後，提列損失於(如證 B：原告之侵權損失彙整明細表)。類計加總後一併請求被告給付。

- 5、被告於 109 年 11 月 21 日(六)舉辦旅遊員工花蓮一日遊，日班出勤有補給雙倍薪資，夜班出勤分文未給為何?公司這種日、夜班不平等福利待遇，讓夜班勞工難以接受與認同。

請被告提示職工福利委員會之會議紀錄，供確認後認定損失一併求償(如證 B：原告之侵權損失彙整明細表)。如係全聯職工福利委員會之會議紀錄違反公平原則，原告再另案向台北市管轄全聯職工福利委員會部門提案調查。

以上各項請求損害賠償之金額，矣被告核發原告「勞工出勤紀錄」後，再逐一校對出勤日期確認損害金額，或是更正有誤的計算金額經確認後，被告應發給予原告勞工依法應得之酬勞為禱！

為此；狀 呈鈞院，狀請判決如訴之聲明，以維權益。

綜上所陳，原告依法應得權益提出求償，懇請 貴院盡速依法依據事實裁定為

禱！  
此致

臺灣桃園地方法院勞動法庭 公鑒

中 華 民 國 一 一 一 年 一 月 十 一 日

附件 1：原告於民國 110 年 9 月 15 日寄發被告雙掛號函送達回執【如證 A】。  
附件 2：侵權損失統計彙整表（如證 B：原告之侵權損失彙整明細表）。



具狀人 黃招斌

（簽名蓋章）



紅框 QR=民事起訴狀

黑框 QR=（如證 B：原告之侵權損失彙整明細表）。



黃招斌公路監理交通代書事務所

<全國第一家> 設立登記 配編統一編號：09644257