

正 本

## 民事準備狀（一）

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桃園機場第二航廈派駐辦公室（本案發生地點）

送達處所：桃園市大園區航站南路 9 之 1 號地下 2 層

為請求被告給付原告即勞工權益損害費用準備如下：

### 一、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：

1、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。

2、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（如附件A）。

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。

（如附件A、B）。

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. 勞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』莫明扣款（如附件 A）。

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。

被告違反條例規定，原告依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，提列損失加總一併求償。

- 一、原告黃招斌於民國 105 年 9 月 16 日到職受雇，至今仍在職，原告黃招斌另有簽屬一份紙本制式的勞動契約一份，由相對人雇主公司保存，原告黃招斌沒有繕本留存。勞動契約其他細節是原告黃招斌與相對人雇主公司主管許朝翔協理應徵時面洽議定勞資權利義務模式，依當時雙方主雇需求，口頭約定每日工作 12H，做二天休二天輪班制，薪資依每月出勤天數，時薪計算（依政府依法頒布的時薪計算薪資），另外有出勤全勤加計核發給原告黃招斌全勤獎金\$1000 元。詳見（如證 1）第 1 頁起…即明如上成立勞資契約符合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定義模式。

另自 106 年 5 當月起；聲請人黃招斌即勞工持有乙級室內配線工技術員證照者，相對人每月加計核發聲請人黃招斌證照津貼\$500 元，詳見（【如證 2】第 2 頁起…）即明如上成立勞資之契約，符合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定義符合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定義模式。

延續新標案維護自 107 年 1 月起，相對人即主動調整證照津貼為\$1000 元，並增加核發工作獎金\$2000 元，詳見（【如證 2】第 5 頁起…即明如上成立勞資契約即符合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定義符合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定義模式。）

二、依據勞工退休金條例第 36 條規定，自 108 年 9 月起相對人即雇主逕行將全公司勞工之工作獎金拆分次入帳，企圖規避降低原告黃招斌等勞工之薪資總額，期能減少依法提撥 6%的費用，實已變相違法將原告黃招斌等薪資高薪低報的不法之事實，因此；依據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定義模式，一併請求相對人應給付原告黃招斌的損害賠償之金額。

三、原告黃招斌受雇於相對人全聯工程第一標得桃園機場消防設備維護工作擔任技術員，派駐桃園市大園區桃園機場一期航廈之機場消防設備維護工作。相對人維護機場工作一標是 3 年屆滿重新招標，相對人延續第二標續得標維護機場業務，因此相對人所屬勞工全部照舊延續維護消防工作。原告黃招斌延續第二標相對人派駐場所持續工作，職務改派為領班職務，薪資結構照舊計算薪資。由於公司薪資結構讓人不滿，不滿者勞工紛紛求去，衍生一期夜班原編制 3 人一組擔任機場維護工作，自 110 年起即由聲請人黃招斌 1 人擔任原 3 人維護工作，薪資未增加，反遭相對人藉詞違法扣取工作獎金在案，本案一併請求還回相對人違法之扣款\$3257 元。

四、第3標是自110年1月起，相對人的核薪方式，也稍有依照勞基法第24條計算核薪。

105年到109年被告的計算員工時薪是1H~12H都是同一時薪價格，未依據勞基法第24條之規定核發工資。

五、為請求被告給付原告之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、被告未依勞動契約初始按月給付全勤獎金，被告未依勞動契約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」計有短付\$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之金額**）。
- 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之金額**）。
- 4、被告未依勞動基準法第24條規定計算原告出勤薪資，造成原告之薪資之損害，依法請求賠償計\$372,679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」成立職工福委會在案，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，依法原告權利應受「職工福利金條例」保障，**等夜班員工無法同等享有依法應有之權利，被告逕行剝奪原告之福利，原告請求調查全聯職工福利委員會的會議紀錄，109年11月21日（六）員工花蓮一日遊，公司籌辦花蓮一日遊的會議紀錄內容。請命被告依法公布全聯福委會之收支帳目，以昭公信，杜絕黑箱作業之不法行徑損及職工福委會全體會員知的權益。調查被告職工福委會之會議紀錄確認被告損害原告之權益，依法並依照日班當日出勤人員給與加倍薪資，請求被告應賠償等值之同額之金額，即日薪\$2268元x2=\$4,536元。**
- 6、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發原告。查被告之國定假日與頒布勞動基準法第37條規定不同，被告自設有全聯版的國定假日核薪版本。

六、緣原告於民國110年9月15日寄發雙掛號【如證一】致被告於民國110年9月16日下午14:48收受在案【如證二】，次二日後（即民國110年9月18日夜間20:15）指派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，仍等不到公平正義，基於法令規定期限內；不得已依法提出損害賠償案，**原告訴求「依法求償被告短少支付原告應得之報酬」，不容違法調解短少應得之薪資酬勞之精神下為之，確保勞工應享有之權益先與敘明。**

以上各項請求損害賠償之金額，矣被告核發「勞工出勤紀錄」後，再一一校對

確認損害金額，或是更正有誤的計算金額經確認後，被告核發給予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 三 月 三 日

附件 1：侵權損失統計彙整表（如證 A：損失統計表。）

附件 2：原告薪資明細彙整表（如證 B：原告薪資明細。）



具狀人 黃招斌

（簽名蓋章）

紅框 QR=民事起訴狀

黑框 QR=侵權損失統計預估彙整表



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