

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞小字第20號

原告 陳瑞文

被告 五加國際有限公司

法定代理人 黃騰進

訴訟代理人 孟昭安律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國113年3月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳萬貳仟伍佰玖拾壹元，及自民國一一二年七月十一日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告百分之七十一，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣貳萬貳仟伍佰玖拾壹元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，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255條第1項第3款定有明文。本件原告原起訴請求被告給付新臺幣（下同）27,030元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，嗣於本院民國113年1月3日言詞辯論時，當庭擴張聲明為請求被告給付31,807元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，應屬合法，自應准許，合先敘明。

貳、實體事項：

一、原告主張：

原告自111年3月29日起受僱於被告，擔任中藥用品耗材之零

售工作，每月底薪為基本工資，即111年為25,250元，112年為26,400元。另原告開車之里數每公里由被告補助4元油資津貼，如有業績者，再加付業績獎金，薪資於翌月10日扣除勞保、健保費後匯入原告帳戶。兩造間之僱傭關係已於112年4月18日終止，惟被告尚積欠原告112年4月1日至17日之工資14,960元，及4月份油資補貼2,036元，原告應得依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項前段請求被告給付。另原告於112年2月27日至28日、112年3月18日至19日、112年3月25日至26日之例假日及休息日各加班8小時，應得請求被告給付休息日加班費2,794元及例假日加班費7,040元，爰依勞基法第24條第2項、第39條前段請求被告給付。另得請求被告給付特休假未休工資3日2,640元，加計業績獎金540元及保健品獎金371元，並扣除健保費409元及勞保費1,214元後，被告尚應給付31,807元等語，並聲明：被告應給付原告31,807元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

原告自112年4月14日請病假3日，同月17日則請事假1日，惟均未提出相關證明，請假均不合法，被告自僅應給付112年4月1日至13日間之薪資11,440元。另原告登記之里程僅為489公里，里程補助僅為1,956元。至原告主張例假日及休息日加班部分，112年3月25日本為清明連假之補班日，並非原告所稱之休息日，其餘原告主張之休息日及例假日，並非被告要求原告加班，而係由被告出資鼓勵原告參加之假日學習活動，縱不參加，亦不會扣薪，自無庸給付加班費。且原告得請求之金額尚應扣除112年3月健保費409元、112年3、4月勞保費1,214元及忠武堂保健品第二次攤還費4,125元等語資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

(一)原告主張自111年3月29日起受僱於被告，擔任中藥用品耗材之零售工作，每月底薪為基本工資，即111年為25,250元，1

12年為26,400元。另原告開車之里數每公里由被告補助4元油資津貼，如有業績者，再加付業績獎金，薪資於翌月10日扣除勞保、健保費後匯入原告帳戶，為被告所不爭執，堪信屬實。

(二)底薪部分：

原告主張得請求112年4月1日至13日間之工資11,440元部分，為被告所不爭執（見本院卷第112至113頁），堪以認定。至原告請求4月14日至17日間之工資部分，原告自承4月14日部分請病假，17日部分則請事假（見本院卷第141頁），堪認該2日原告並未實際出勤，其中14日部分未據原告提出得請病假之事證，復未經被告准予請假，自難認已合法請假，而事假部分依勞工請假規則第7條規定，被告本得不給工資，故該2日部分原告均不得請求被告給付工資。而就15日及16日部分，該2日本屬週末之休息日及例假日，且原告為月薪制之人員，依勞基法第39條規定，工資應由雇主照給，原告自得請求該2日之薪資共1,760元（計算式：26,400/30×2=1,760），合計得請求之底薪應為13,200元。

(三)油資補貼部分：

原告主張其4月間里程應為509公里（見本院卷第141頁），雖為被告所否認，辯稱原告4月份里程僅為489公里，並提出原告登記里程表為證（見本院卷第127頁），然依原告提出之每日工作日報表記載（見本院卷第167至175頁），4月10日之里程數應為137公里，4月11日則為51公里，其餘部分則與上開登記里程表相同，合計即為509公里，而被告提出之里程登記表應係由工作日報表轉載而來，如有不符，仍應以原告工作日報表為準，被告復未提出任何其他事證證明原告之里程僅有489公里，尚難為有利被告之認定，原告應得請求509公里之油資補貼共2,036元（計算式：509×4=2,036）。

(四)休息日及例假日加班費部分：

1.原告主張有於112年2月27日至28日、112年3月18日至19日、

112年3月25日至26日之例假日及休息日各加班8小時部分，其中3月25日為清明連假之補班日，原告復自承3月25日確實應該出勤等語（見本院卷第158頁），足認兩造間應已合意將該日與連假之調整放假日對調，故3月25日應為普通上班日，原告請求被告另行給付休息日之加班費，並無理由。至原告主張其餘日期均有出勤部分，則為被告所不爭執（見本院卷第158頁），被告雖辯稱係由被告出資鼓勵員工參加之學習課程云云，然並未提出任何事證以實其說，且依原告提出之內部群組通訊軟體對話記錄、工作日報表、擺攤照片（見本院卷第179至181頁、第185至187頁、193至197頁），均堪認原告均該等日期均有實際從事工作之情事，又無證據證明並未強制原告參加，仍應認原告於該等日期出勤均為工作時間，而應得請求加班費。

2.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。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3分之1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3分之2以上。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第36條第1項、第24條第2項、第39條分別規定甚明。原告共於2個休息日（2月27日為與2月18日對調之休息日，另1日為3月18日）、2個例假日（3月19日及3月26日）及1個國定假日（2月28日），故原告得請求之休息日加班費應為2,787元〔計算式： $(26,400/30/8 \times 4/3 \times 2 + 26,400/30/8 \times 5/3 \times 6) \times 2 = 2,787$ ，小數點以下四捨五入〕，例假日及國定假日加班費則為2,640元（計算式： $26,400/30/8 \times 8 \times 3 = 2,640$ ），合計為5,427元。

(五)特休假未休工資部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應

01 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
02 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
03 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
04 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
05 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終
06 止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項、
07 第4項本文定有明文。又按本法第38條第4項所定雇主應發給
08 工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工
09 未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。（二）前目所
10 定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日
11 之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契
12 約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之
13 金額，亦為勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第
14 2目所明定。原告主張尚有特休假3日未休畢部分，為被告所
15 不爭執（見本院卷第158頁），原告應得請求之特休假未休
16 工資即為2,640元（計算式 $26,400/30 \times 3 = 2,640$ ）。

17 (六)綜上，原告得請求之金額應為23,303元（計算式： $13,200 +$
18 $2,036 + 5,427 + 2,640 = 23,303$ ），加計兩造均不爭執之業
19 績獎金540元及保健品獎金371元，扣除兩造亦不爭執之勞保
20 費1,214元及健保費409元後應為22,591元（計算式： $23,303$
21 $+ 540 + 371 - 1,214 - 409 = 22,591$ ）。至被告雖辯稱尚應扣
22 除忠武堂保健品第二次攤還費4,125元云云，惟並未提出任
23 何證據證明兩造間就該部分為如何之約定，自難認屬得扣除
24 之款項，被告該部分辯解，應不足採。

25 四、綜上所述，原告依兩造間僱傭契約及勞基法第22條第2項前
26 段、第24條第2項、第39條前段及第38條第4項規定請求被告
27 給付，於請求給付22,591元及自起訴狀繕本送達翌日即112
28 年7月11日起至清償日止按週年利率5%計算利息之範圍內，
29 為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則無理由，應予駁
30 回。又本件原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗
31 訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，就原告勝訴

01 部分依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，依職權宣告
02 被告供擔保後，得免為假執行。

03 參、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

04 中 華 民 國 113 年 3 月 20 日
05 勞動法庭 法 官 蕭承信

06 以上正本係照原本作成。

07 對於本判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之。

08 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，並
09 須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原
10 判決有違背法令之具體事實之上訴理由（均須按他造當事人之人
11 數附繕本）。

12 中 華 民 國 113 年 3 月 20 日
13 書記官 林慧雯