臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞小字第32號

原　　告　蘇柏銓

000000000000000000

被　　告　三商美邦人壽保險股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　翁肇喜

訴訟代理人　葛璇臻律師

　　高佩辰律師

複代理人　　鄒孟珊

上列當事人間請求給付基本工資差額事件，本院於民國112年12月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣伍萬零玖佰柒拾玖元，及自民國一一二年九月二十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。

訴訟費用由原告負擔百分之四十八，餘由被告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣伍萬零玖佰柒拾玖元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告於民國自96年12月起任職於被告公司擔任業務主管，至109年10月終止僱傭關係。兩造約明原告週一至週五每工作日50分鐘計，採簽到方式，應依規定時間準時出席並參加早會及相關之業務活動，工作時間適用勞動基準法（下稱勞基法）關於部分工時及工資之規定，原告均依約履行，被告公司自應給付原告部分工時工資。惟於107年1月至000年00月間，被告並未給付部分工時之最低基本工資，縱使給付亦於翌月以調整方式逕自扣除，原告應得依勞基法第22條第2項規定，請求被告給付部分工時工資新臺幣（下同）97,010元等語，並聲明：被告應給付原告97,010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：

依兩造間聘僱契約約定，已就原告薪資約定為每月津貼、每月業績獎金、每月單位輔導獎金等三項，倘該月三項津貼不足最低時薪標準時，則按月給予原告2,684元（107年）、2,876元（108年）及3,029元（109年）之最低收入保障，而被告實際給付原告之薪資，明顯高於原告主張之金額3倍之多，足徵被告公司並無未依約給付薪資之情事。又縱認原告之請求有理由，惟原告係於112年8月起訴，107年8月前之薪資應已罹於請求權時效而不得請求等語資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠按為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限，勞基法第1條、第21條第1項、第71條，民法第71條等規定分別定有明文。因此工資不得低於基本工資乃勞基法明令禁止，屬強制規定，縱使雇主以工作規則或契約另與勞工之約定，亦應為無效。經查，本件原告主張雙方間為部分僱傭關係部分承攬關係之雙契約制部分，為被告所不爭執（見本院卷第144頁），因此就雙方所不爭執之僱傭契約關係之部分，即應依照勞基法之規定，就雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定之最低標準，應可確定。

㈡經查，原告提出之僱傭薪資表（見本院卷第27頁），被告並不爭執其形式上真正（見本院卷第144頁），而依該僱傭薪資表之記載，原告僅於每月領取之每月津貼、業績獎金、單

位輔導獎金為0時，被告始會發放最低薪資，且於其後之月份，領取之前開津貼及獎金如有超過最低薪資時，即會於就超過部分將先前已發放之最低薪資扣回，如有不足，即於下次津貼與獎金超過最低薪資時，再就超過部分扣回，依上開操作之結果，實際上無異被告先前領取之最低薪資，均係由其後所獲取高於最低薪資之津貼與獎金中支應，而該等津貼與獎金，被告亦自承係以原告旗下團隊業績計算，足徵該部分僅與承攬之績效有關，而與原告從事之勞務無關，實質上變成原告以自己賺得之承攬酬勞，作為部份工時工資之給付，亦即由原告自己支付給自己工資，更造成雖然原告已經依照僱傭契約出席，但是未必能取得該部分相對應之薪資，如此，顯然與勞基法之規定相互違背。況且，最低薪資標準之規定，乃在於保障僱傭薪資之最低限度，且不得以任何方式或約定而免除最低薪資之支付義務，則如果允許資方得以因勞方已經獲得其他契約報酬等等原因，因而做成免除資方給付勞方薪資之義務，顯然係以此方式規避工資不得低於基本工資之規定，進而達成免除資方支付薪資之效果，應可確定。是被告部份工時最低基本工資給付不足額，違反勞基法禁止規定，應屬無效，被告抗辯屬公司治理及契約自由之範疇，尚屬無據。

㈢從而，依前開僱傭薪資表記載，被告就原告107年1月至000年00月間之最低薪資，或因津貼與獎金超過最低薪資而未給付（如107年1月、4月、5月、6月），或雖有給付但於其後已全額由津貼及獎金中扣回（如107年2月、3月給付之最低薪資於107年4月全額扣回），但其中109年3月至8月間給付之最低薪資15,145元（計算式：3,029×5＝15,145），其後僅於109年9月扣回7,575元，實際上原告仍獲得剩餘之7,570元（計算式：15,145－7,575＝7,570），於計算上自應予以扣除，另109年10月則於發給後亦未扣回，應不得另行請求，其餘月份則因未發給或扣回，實際上等同未曾給付，故原告應得就其餘月份請求被告發給。

㈣惟按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅。消滅時效，自請求權可行使時起算。消滅時效，因左列事由而中斷：一、請求。…三、起訴。時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第126條、第128條前段、第129條、第144條第1項分別定有明文。而原告係向被告請求給付每月基本工資，而原告自承依兩造間約定每月薪資應係於翌月10日或12日發給，是請求權時效應自翌月之10日或12日起算，時效均為5年，5年間不行使即消滅，而本件原告係於112年8月16日起訴，至其起訴時107年7月前之工資請求權應均已罹於5年之請求權時效，復經被告為時效抗辯，原告應僅得自107年8月後之工資。其中107年間每月應得請求2,684元，108年間每月應得請求2,876元，109年間每月應得請求3,029元，為兩造所不爭執，合計為67,623元（計算式：2,684×5＋2,876×12＋3,029×9－7570＝67,623）。

㈤又被告抗辯原告有部分日期未實際出勤，並提出缺席天數統計表為證（見本院卷第171至205頁），原告就此確有158日未出席亦無意見，該等日期原告既未實際出勤，被告亦無給付薪資之義務，則該等日數之工資應依每月出勤日數23日之比例予以扣除，其中107年8月後部分合計為17日，應扣除1,984元（計算式：2,684÷23×17＝1,984，小數點以下四捨五入，下同），108年合計為53日，應扣除6,627元（計算式：2,876÷23×53＝6,627），109年合計為61日，應扣除8,033元（計算式：3,029÷23×61＝8,033），經全部扣除後為50,979元（計算式：67,623－1,984－6,627－8,033＝50,979）。

㈥末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條、第233條第1項分別定有明文。查本件起訴狀

繕本係於112年9月19日送達被告（見本院卷第55頁），斯時應已發生請求之效力，是原告所請求自起訴狀繕本送達翌日即112年9月20日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，應有理由。

四、綜上所述，依兩造間約定之最低薪資給付及扣回方式，實質上即等同以原告因承攬部分所得領取津貼及獎金支付，無異規避勞基法最低工資之規定，應認原告除被告已支付未扣回部分及已時效消滅部分外，仍得請求被告給付最低薪資。從而，原告依勞基法第22條第2項規定請求被告給付工資，於請求被告給付50,979元，及自112年9月20日起至清償日止按週年利率5%計算利息之範圍內，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

五、本件為勞動事件，且原告勝訴部分係就勞工之給付請求為雇主部分敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，另依同條第2項規定，應依職權同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，經審酌後於本件判決結果無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　15　　日

勞動法庭　　法　官　蕭承信

以上正本係照原本作成。

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數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　15　　日

書記官　林慧雯