

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞簡字第56號

原告 姜德勤
訴訟代理人 李明益律師(法扶律師)
被告 元鴻發展股份有限公司

法定代理人 蕭許仙花
訴訟代理人 蕭夙妙
黃雅琳

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國115年1月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣744元，及自民國114年11月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣4,389元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔5%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣744元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

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。前揭規定依民事訴訟法第436條第2項規定，於簡易程序亦適用之。原告訴之聲明第1項原為：被告公司應給付原告新臺幣（下同）94,766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，嗣於本院審理時變更為：被告公司應給付原告88,499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（見本院卷第128頁），原告所為訴之變更，核屬減

01 縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

02 貳、實體部分

03 一、原告主張：原告於民國114年3月4日起至同年10月2日止受僱
04 於被告公司，擔任安全管理員，每月薪資為本薪新臺幣（下
05 同）38,000元及另外計算之津貼，平均工資為40,629元。被
06 告公司於114年10月2日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條
07 第5款終止兩造間勞動契約，並開立非自願離職證明書予原
08 告，惟被告公司短少給付114年3月至9月工資66,500元、預
09 告工資差額480元、特別休假未休工資差額264元、加班費差
10 額11,051元、國定假日工資差額4,624元，且每月勞工退休
11 金亦有高薪低報之未足額提繳情形，被告公司應提繳4,389
12 元勞工退休金。爰依勞基法第16條、第22條第2項、第24
13 條、第37條、第38條、第39條、勞工退休金條例（下稱勞退
14 條例）第12條、第31條第1項規定提起本訴等語，並聲明：

15 （一）被告公司應給付原告88,499元，及自起訴狀繕本送達
16 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被
17 告公司應提繳10,153元至原告在勞工保險局設立之勞工退休
18 金個人專戶。

19 二、被告則以：原告之薪資為本薪28,500元、加上依當月實際排
20 班天數計算之輪班津貼與加班費，上開薪資結構於114年2月
21 7日面談、同年3月4日報到訓練時均已清楚向原告說明。報
22 到通知電子郵件內雖有部分舊文字未刪除之情形，惟其中第
23 二點亦有載明「核定薪資：38,500元（內含休息日及延長工
24 時加班費用，及輪班津貼）」等訊息，且所附「報到通知
25 單」文件檔，內容亦提及薪資核定與報到時需要準備的文件
26 等訊息。若原告曾因電子郵件文字內容而有誤解本薪為38,0
27 00元，原告於第二個月即114年4月取得薪資單時即可知本薪
28 欄位為28,500元，當月排班產生之輪班津貼、加班費皆另行
29 列示，總薪資符合報到通知單所述，原告自114年3月至9月
30 期間從未對工資表示異議，顯示工資並無短發，原告早已理
31 解工資符合面談及報到通知單之約定。對於原告請求預告工

資差額480元、特休假未休工資差額264元，及提繳勞工退休金差額4,389元，則不爭執。原告之加班費係以本薪28,500元加當月輪班津貼後除以30除以8乘以加班時數乘以倍率計算，被告公司均已詳列於各月薪資單中，並無短付。又安全管理員因職務採調休制度，排班表記載原告已排定之調休日與出勤日，且原告皆有於排班表簽名確認，原告主張國定假日未休應係誤解等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事項如下：

（一）原告自114年3月4日起至114年10月2日止期間受僱於被告，擔任安全管理員。被告公司於114年10月2日以勞動基準法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約。

（二）被告公司於114年2月24日寄送予原告之報到通知電子郵件內容有記載「二、核定薪資：38,500元（內含休息日及延長工時加班費用，及輪班津貼）」、「1.薪資項目：本薪38,000元＋證照津貼0元＋技術津貼0元」。又上開電子郵件所附報到通知單PDF檔內容有記載「二、核定薪資及出勤簡述：1.薪資項目：月領薪資38,500元起（內含休息日及延長工時加班費用，及輪班津貼）。」。

（三）原告每月平均工資為40,629元。

（四）被告公司願給付預告工資差額480元、特休假未休工資差額264元，提繳勞工退休金差額4,389元。

（五）如以本薪28,500元加輪班津貼總數計算加班費，被告公司所給付之加班費並無短少。

四、本件爭點為：原告請求被告公司給付短少工資、加班費差額、國定假日（休假日）工資差額，有無理由？

五、本院得心證之理由：

（一）短少工資部分：

1.工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資；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，勞基法第21條第1項、第22條第2項分別定

有明文。勞雇雙方就工資之約定，如未低於基本工資，雇主自應依議定之工資數額全數給付勞工。

2. 原告主張每月薪資為38,500元（本薪38,000元加津貼），並提出報到通知電子郵件為證，惟被告公司否認，並以前詞置辯。經查，被告公司於114年2月24日寄送予原告之報到通知電子郵件內容有記載「二、核定薪資：38,500元（內含休息日及延長工時加班費用，及輪班津貼）」、「1. 薪資項目：本薪38,000元＋證照津貼0元＋技術津貼0元」。又上開電子郵件所附報到通知單PDF檔內容有記載「二、核定薪資及出勤簡述：1. 薪資項目：月領薪資38,500元起（內含休息日及延長工時加班費用，及輪班津貼）」，有報到通知電子郵件、報到通知單在卷可佐（見本院卷第19、65頁），亦為兩造所不爭執，足見原告主張之每月薪資38,500元數額，係已明確記載內含休息日及延長工時加班費用及輪班津貼，參以被告公司均有按月給付原告薪資單（見本院卷第67至73頁），雖電子郵件內有記載本薪38,000元等語，惟原告於每月收受薪資單時即可知悉薪資結構為本薪28,500元加輪班津貼及加班費，亦未見原告有何異議，且原告每月應領項目之總額均為38,500元以上，可見兩造係約定「月領薪資38,500元起（內含休息日及延長工時加班費用，及輪班津貼）」，是被告公司辯稱薪資結構已於面談、報到訓練時清楚說明，應屬可信，原告主張每月薪資為38,500元（本薪38,000元加津貼），自非可採。則原告主張被告公司短少給付114年3月至9月工資66,500元，即屬無據，應予駁回。

（二）加班費差額部分：

1. 按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、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日

01 每小時工資額加倍發給，勞基法第24條第1項定有明文。

02 2. 原告主張每月本薪為38,000元，被告公司短少給付加班費
03 11,051元，為被告公司否認，並以前詞置辯。經查，原告
04 之薪資為本薪28,500元加輪班津貼及加班費，業經本院認
05 定如前，則原告之平日每小時工資額應以本薪28,500元加
06 輪班津貼後除以240，原告主張之計算基礎係以本薪38,00
07 0元計算，自非可採。又如以本薪28,500元加輪班津貼總
08 數計算加班費，被告公司所給付之加班費並無短少乙節，
09 為兩造所不爭執，故被告公司並未短少給付加班費，原告
10 請求被告公司給付加班費差額11,051元，為無理由，應予
11 駁回。

12 (三) 國定假日（休假日）工資差額部分：

13 1. 按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央
14 主管機關指定應放假日，均應休假；第36條所定之例假、
15 休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工
16 資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，
17 工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工
18 會同意照常工作者，亦同，勞基法第37條第1項、第39條
19 分別定有明文。

20 2. 原告主張114年4月5日、5月1日、9月28日為國定假日，原
21 告均有上班，被告公司未給付加倍工資等語，為被告公司
22 否認，並以前詞置辯。經查，原告於114年4月5日、114年
23 9月28日並未上班，又114年5月間有勞動節及端午節兩個
24 國定假日，原告係於114年5月1日上班，並調整於5月29日
25 國定假日加班，5月31日休假，有114年4月、5月、9月班
26 表在卷可參（見本院卷第85至89頁），另被告公司亦有給
27 付5月份國定假日加班費8小時之加班費，有薪資單、加班
28 計算明細在卷可佐（見本院卷第69、97頁），原告對此亦
29 不爭執（見本院卷第139頁），足見原告於114年4月5日、
30 9月28日並未上班，114年5月1日上班之加班費被告公司亦
31 已依法給付，並未短少，故原告請求國定假日（休假日）

工資差額4,624元，即屬無據，應予駁回。

(四) 原告請求預告工資差額480元、特休假未休工資差額264元，共744元，及提繳勞工退休金差額4,389元部分，為被告公司所不爭執，且願意給付，則原告此部分請求，為有理由，應予准許。

六、綜上所述，原告依勞基法第16條、第38條、勞退條例第31條第1項規定，請求被告公司給付744元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年11月21日起至清償日止（見本院卷第49頁），按週年利率5%計算之利息，暨被告公司應提繳4,389元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，就主文第1項原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告供擔保後，得免為假執行。本件訴訟費用，依民事訴訟法第79條，命兩造以比例負擔。

七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論述，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 2 月 5 日

勞動法庭 法 官 王碩禧

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 2 月 5 日

書記官 郭力瑜