

臺灣嘉義地方法院民事判決

112年度勞小字第9號

原告 王進杉
被告 鼎堅企業有限公司

法定代理人 侯奕昀

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年4月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣7,105元，及自民國112年3月2日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元（除減縮、撤回部分外）由被告負擔7%，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行，但被告如以新臺幣7,105元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、原告主張：

一、原告自民國111年11月16日起受僱於被告，擔任業務送貨工作，兩造約定原告每日薪資為新臺幣（下同）1,200元。

二、原告得請求被告給付工資差額與工資7,680元：

（一）自111年11月16日起至111年12月10日止之受僱期間共16日，被告雖已給付原告工資19,200元，然依法定基本工資每月21,504元計算，被告尚應給付原告工資差額2,304元。

（二）原告自111年12月11日起至111年12月19日止共工作4日，以前開基本工資計算應為5,376元。

（三）被告共積欠原告前開工資差額2,304元、工資5,376元，合計為7,680元，爰依系爭勞動契約約定，請求被告給付前開薪資。

（四）對被告所抗辯原告受僱於被告期間，每月僅周休2日及國定假日休假，其餘天數均需上班等事實不爭執。

01 三、原告得請求被告給付資遣費2,305元：

02 (一) 70元乘以33等於2,310元，但僅請求2,305元。時薪168元
03 乘以8小時再乘以22天（每月工作日數）等於29,568元。

04 (二) 被告不曾說過每星期一及五不得請假，且原告請求均係因
05 身體不舒服才請假。

06 四、原告得請求被告賠償90,000元：

07 (一) 因應徵時被告告知係讓原告當業務員，但實際工作卻係送
08 貨工作，原告因此而背痛受傷。原告本係應徵業務人員，
09 有通訊軟體對話內容截圖在卷可憑；而原告因送貨致受
10 傷，亦有健康存摺資料可證。前開損害賠償係因被告不法
11 侵害原告之身體健康權利而請求被告賠償，不依其他法律
12 關係為請求。

13 (二) 前開賠償金額中，包括後續醫療費用2萬元與精神賠償7萬
14 元。

15 五、並聲明：(一) 被告應給付原告99,985元，及自民事起訴狀
16 繕本送達翌日即112年3月2日起至清償日止按週年利率5%計
17 算之利息。(二) 訴訟費用由被告負擔。

18 貳、被告則以：

19 一、對原告所主張其受僱於被告擔任業務送貨工作之事實不爭
20 執，但業務亦須兼送貨工作，原告稱僅應徵業務工作並不實
21 在。

22 二、系爭工資差額與工資7,680元部分：

23 (一) 否認原告薪資係以日薪1,200元計算之事實，實際上兩造
24 係約定月薪為28,000元。

25 (二) 對原告所主張其自111年11月16日起至111年12月10日共工
26 作16日，與被告已給付原告19,200元之事實不爭執。

27 (三) 但原告所主張其自111年12月11日起至111年12月19日止工
28 作4日部分，應係12月11日至12月16日工作4日，故被告確
29 積欠原告前開4日之工資3,733元（計算式：28,000元除以
30 30乘以4）。

31 (四) 對原告所提薪水收據（本院卷一第11頁）之製作名義人及

01 內容真正不爭執。

02 三、系爭資遣費2,305元部分：

03 (一) 因被告曾請原告送貨至高雄楠梓或臺中大里，原告均係早
04 上9點半出門，卻於下午4點半始回公司，但依被告法定代
05 理人之經驗，大概只需3個半鐘頭至4個半鐘頭左右即可回
06 公司，且每星期一及五被告公司最忙，曾與原告溝通盡量
07 不要在每星期一及五請假，但原告卻均於每星期一及五請
08 假，工作態度不佳，故被告始要求原告離職。

09 (二) 原告於111年12月18日向被告請假，被告即請原告不用再
10 來，隔日原告就自己沒來上班。故被告認諾原告系爭資遣
11 費2,305元之請求，即同意給付系爭資遣費。

12 (三) 對原告所提通訊軟體對話內容截圖（本院卷一第13至17頁
13 ）之製作名義人及內容真正不爭執，且係被告法定代理人
14 與原告之對話無誤。

15 四、系爭損害賠償90,000元部分：原告本應負責業務及送貨工作
16 ，若有診斷證明書可證明原告確因送貨而受傷，被告亦同意
17 給付，否則拒絕賠償等語，資為抗辯。

18 五、並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）訴訟費用由原告負擔
19 。（三）如受不利之判決，請准供擔保免為假執行。

20 參、得心證之理由

21 一、按勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主，指僱用
22 勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞
23 工事務之人；勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契
24 約，勞動基準法（下稱勞基法）第2條第1、2、6款著有規定
25 。次按工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金
26 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
27 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。工資之給付
28 ，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給
29 2次，並應提供工資各項目計算方式明細，按件計酬者亦同
30 ；雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算
31 方式明細、工資總額等事項記入；工資清冊應保存5年。雇

僱報酬應依約定之期限給付之；無約定者，依習慣；無約定亦無習慣者，依左列之規定：一、報酬分期計算者，應於每期屆滿時給付之。二、報酬非分期計算者，應於勞務完畢時給付之，勞基法第2條第3款、第23條與民法第486條分別著有規定。勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有規定。第按依勞動事件法第15條之規定適用民事訴訟法第279條第1、2項規定之結果，當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證；當事人於自認有所附加或限制者，應否視為自認，由法院審酌情形斷定之。故當事人於自認有所附加或限制者，於一造承認他造所主張事實部分即兩造陳述一致之範圍內成立自認，未自認部分則另依舉證責任分配之原則處理。且依前開規定，當事人主張之事實經他造自認者，依法不負舉證責任；法院亦不得就他造自認之事實調查證據，另為與其自認事實相反之判斷，並應以其自認為認定事實及裁判之基礎（最高法院97年度台上字第2570號裁判要旨同此見解）。查：

（一）被告對原告所主張原告受僱於被告擔任業務送貨工作之事實不爭執，僅抗辯原告主張僅應徵業務工作並不實在；然不論原告應徵時兩造是否約定原告是否亦須兼送貨工作，原告於前開期間受僱於被告至少負責業務工作，原告並接受被告之指揮監督，原告於前開期間為受僱於雇主即被告之勞工，應可認定。

（二）被告雖否認原告薪資係以日薪1,200元計算之事實，並抗辯兩造約定月薪為28,000元云云。然原告所主張自111年11月16日起至111年12月10日止共工作16日，與前開期間被告已給付原告薪資19,200元等事實，被告並不爭執，復有原告所提薪水收據在卷可證（本院卷一第11頁）；另依前開勞動事件法第37條規定，勞工與雇主間即兩造間關於工資之爭執，經證明勞工即原告本於勞動關係自雇主即被

告所受領之前開期間給付，自可推定為勞工因工作而獲得之報酬。從而，被告於前開期間給付原告之薪資確以日薪1,200元計算，亦可認定。

(三) 原告主張自111年12月11日起至111年12月19日止工作4日，以前開基本工資計算，被告應給付原告5,376元云云；被告則抗辯原告應係自12月11日至12月16日工作4日，故被告確積欠原告前開4日之工資3,733元（計算式：28,000元除以30乘以4）。然：

- 1、原告對被告所抗辯原告受僱期間，每月僅周休2日及國定假日休假等事實不爭執，而111年12月17日、18日為星期六、日，則原告毋庸上班應可認定；且另參酌被告所抗辯原告於111年12月18日向被告請假，被告即請原告不用再來上班等事實，亦未見原告於言詞辯論時為爭執，依法應視同自認。是除前開111年11月16日起至111年12月10日止外，被告所抗辯原告另自111年12月11日起至12月16日止期間受僱於被告，應屬可採。
- 2、況不論係原告所主張自111年12月11日起至111年12月19日止或被告所抗辯自111年12月11日起至12月16日止之期間，原告為被告工作4日之事實，既為兩造所不爭，自堪信為真實。而前開期間之4日工資，亦應以原告前開所主張日薪1,200元計算，計為4,800元（計算式：1,200元×4日＝4,800元），洵堪認定，至兩造前開與本院認定不符部分之主張，則均不足採。
- 3、原告雖另主張自111年11月16日起至111年12月10日止之受僱期間共16日，被告雖已給付原告工資19,200元，然依法定基本工資每月21,504元計算，被告尚應給付原告工資差額2,304元云云。然除前開自111年11月16日起至111年12月10日止外，原告另自111年12月11日起至12月16日止受僱於被告，業如前述；則除被告已給付原告之前開19,200元外，加計本院前開所認定被告尚應另再給付原告4,800元合計為24,000元，已超過原告所主張之前開每月基本工

資21,504元，故原告請求被告另給付前開工資差額2,304元，自屬無據。

(四)是原告依勞動契約，請求被告給付前開自111年12月11日起至12月16日止之期間工作4日工資4,800元，自屬有據；至逾此部分之其餘工資請求，則屬無據。

二、另按雇主依第11條、第16條規定終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給，勞基法第16條、第17條著有規定。再按依勞動事件法第15條之規定適用民事訴訟法第384條規定之結果，當事人於言詞辯論時為訴訟標的之認諾者，應本於其認諾為該當事人敗訴之判決。查被告於112年3月21日本院行言詞辯論時，認諾原告系爭資遣費2,305元之請求（見本院卷一第32至33頁），則依前開說明，本院自應為被告敗訴之判決，亦即被告應給付原告系爭資遣費2,305元。

三、復按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任；但能證明其行為無過失者，不在此限，民法第184條著有明文。然被害人應就加害人因故意或過失不法侵害其權利、故意以背於善良風俗之方法加損害於被害人、違反保護被害人之法律，致生損害於被害人等侵權行為之要件事實，負舉證之責任。查被告否認原告所主張之前開侵權行為等事實，依前開說明，自應由原告就前開侵權行為等要件事實，負舉證之責任。然原告所提證據尚不足證明被告對原告有前開侵權行為之要件事實，則原告依侵權行為損害賠償請求權，請求被告賠償前開後續醫療費用2萬元與精神賠償7萬元合計9萬元，亦屬無據。

四、綜上所述，原告依勞動契約請求被告給付薪資4,800元、資

01 遣費2,305元合計7,105元，及自民事起訴狀繕本送達翌日即
02 112年3月2日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，為有
03 理由，應予准許；至原告之其餘請求，則均為無理由，應予
04 駁回。

05 五、又按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
06 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
07 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2
08 項著有規定。查本院就勞工即原告之前開給付請求，為雇主
09 即被告敗訴判決部分，爰依前開說明依職權宣告假執行，並
10 同時宣告被告得供相當之擔保金額而免為假執。

11 六、未按依勞動事件法第15條之規定適用民事訴訟法第87條第1
12 項、第79條、第436條之19第1項規定之結果，法院為終局判
13 決時，應依職權為訴訟費用之裁判。各當事人一部勝訴、一
14 部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分
15 擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用。法
16 院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額。查本院既為兩造
17 前開一部敗訴、一部勝訴之終局判決，則依前開說明，本院
18 因認本件訴訟費用（除減縮、撤回部分外）1,000元，應命
19 由被告負擔7%，餘由原告負擔。

20 七、本件事證已臻明確，兩造所為之其他主張，陳述並所提之證
21 據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，不再一一論述，併
22 予敘明。

23 中 華 民 國 112 年 5 月 4 日
24 勞動法庭法官 陳卿和

25 以上正本係照原本作成。

26 如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本
27 院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記
28 載表明(一)原判決所違背之法令及其具體內容。(二)依訴訟資料可認
29 為原判決有違背法令之具體事實者。

30 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 112 年 5 月 4 日

