臺灣宜蘭地方法院民事小額判決

111年度勞小字第3號

原　　告　陳佳雯
訴訟代理人　陳明倉
被　　告　湘珺國際人力仲介有限公司
000000000000000000
法定代理人　彭心梅
訴訟代理人　黃致遠

上列當事人間因請求加班費等事件，本院於民國111年6月7日詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣14,000元。
二、原告其餘之訴駁回。
三、訴訟費用由被告負擔百分之30，原告負擔百分之70。
四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣14,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、兩造聲明及陳述要旨

一、原告主張：原告於民國（下同）108年5月2日起至110年4月30日任職被告公司，原領基本工資新臺幣（下同）23,100元，而勞動部已於109年1月1日起，調整基本工資為23,800元，被告公司仍未做調整，每月差額700元，12個月共計8,400元，又被告公司於原告任職期間未給予特休，且原告加班亦未給付延長工時加班費，108年5月至12月間無打卡紀錄無法計算，以被告公司提供打卡紀錄，計算109年、110年加班時數合計83.5小時（計算式如本案卷第208頁所列算式），至於原告請假，被告公司均有扣薪，被告公司再主張以原告請假抵銷加班費，並無理由，請求短少付薪、14日特休未休工資、加班費（見本案卷第208頁）。並聲明：被告應給付原告46,000元（見本案卷第65頁）。

二、被告方面：

（一）薪資部分：原告薪資含基本薪資、交通津貼500元及午餐津貼，並無短少薪資。

（二）特休部分：被告公司同意給付14日特休未休薪資，以時薪100元計算，應給付11,200元（見本案卷第154、213頁）。

（三）加班費部分：主張以原告請假部分抵銷加班費（見本案卷第203頁），109年及110年統合計算，原告加班跟請假是負數，負19小時，應再倒扣1,835元（見本案卷第213、214頁）。

（四）聲明：原告之訴駁回。

貳、得心證之理由

一、原告請求短少付薪部分：

（一）按「勞基法第2條第3款規定：『工資，謂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』。該所謂『因工作而獲得之報酬』者，係指符合『勞務對價性』而言，所謂『經常性之給與』者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，與固定性給予尚有差異。判斷某項給付是否具『勞務對價性』及『給與經常性』，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質。查上訴人所主張之系爭獎金，既係上訴人因工作而獲得者，且在一般情形下經常可以領得之給付，屬經常性之給與，自係屬其依兩造勞動契約得取得之工資，原審謂系爭獎金非工資，於法固有未合」（最高法院111年度臺上字第4號民事判決意旨參照）。

（二）依被告提出、原告不爭執為真正之原告「員工薪資明細

表」（見本案卷第69頁），原告每月所得報酬，除「基本薪資」外，於108年12月後，每月尚固定受領「交通津貼」500元，故該「交通津貼」，係屬原告在一般情形下經常可以領得之勞務對價，依上述說明，具工資性質，從而被告主張：其每月還有給付500元交通津貼等語（見本案卷第172頁），亦即主張此部分亦為工資，為有理由。

（三）依前述「員工薪資明細表」（見本案卷第69頁），原告108年基本薪資均為每月23,100元，109年全年至110年1月，雖基本薪資仍為每月23,100元，而110年2至5月，雖基本薪資仍為每月25,000元，但原告自108年12月至110年5月，每月固定受領之500元「交通津貼」，依前述說明，亦屬工資之一部。

（四）以原告之前述工資，對照勞動部發布之基本工資：108年為23,100元，109年為23,800元，110年為24,000元，則被告短少給付之工資，應為2,800元（109年1月至109年12月，每月短少200元，110年1月則短少400元），從而，原告請求短少付薪部分，於2,800元範圍內為有理由，應予准許，逾此範圍則無理由，應予駁回。

二、原告請求特別休假未休之工資部分：

（一）原告主張應休而未休之特別休假14日（見本案卷第208頁），為被告所是認（見本案卷第156、213頁），故被告應給付原告此部分工資。

（二）按「勞基法第38條第4項規定雇主應發給特休未休工資，以勞工未休畢之日數，乘以其1日工資計發。所稱1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，此觀勞基法施行細則第24條之1第2項規定甚明」（最高法院110年度臺上字第675號民事判決意旨參照），故原告主張應以1日工資之1.33倍計算云云（見本案卷第208頁），並無理由。

（三）原告主張應以底薪計算此部分每小時工資（見本案卷第208頁），被告則以每小時100元計算（見本案卷第156、214頁），因被告自承之計算方式較高，故應以被告之計算方式為準，從而，此部分原告得請求之數額為11,200元。

三、原告請求加班費部分：

（一）本院以111年3月24日函文，命原告應於文到10日內提出所主張加班費之年月日及起訖時分（見本案卷第27、28頁），該項函文已於111年3月25日送達原告（見本案卷第55頁送達證書），復於111年5月17日言詞辯論期日加以闡明並請原告具體指明（見本案卷第170頁），然訖至本件111年6月7日最後言詞辯論終結，原告仍僅泛稱：其加班83.5小時未領加班費等語（見本案卷第208頁），並未具體指明所主張加班費之年月日及起訖時分，使被告無從對此進行充分之攻擊防禦，本院因此亦無從審核原告是否確有何加班時數、該時數是否經被告主張之請假時數扣抵完畢等事項。

（二）況且，被告陳稱：打卡鐘沒有限制打卡時間等語（見本案卷第171頁），而原告亦自承：「因為公司負責人跟訴代經常不在公司，鑰匙交給原告說出門要把門鎖好」等語（見本案卷第206頁），互核相符，足證原告得自行決定何時打卡，其自得返家或前往他處後，再返回被告公司打卡，被告公司人員並未監管原告打卡，自難以打卡紀錄證明原告之真正加班時間。從而，原告主張依被告所提打卡紀錄（見本案卷第81至111頁）證明其前述加班時數等語（被告未提出打卡紀錄之108年部分，原告則未計算或主張加班費，見本案卷第170、208頁），並無理由。

（三）又被告主張：原告109年1月20至22日請假24小時，3月12日下午請假4小時，5月11日下午請假4小時，109年9月9日下午請假4小時，10月16日請假4小時，11月18日早上請假4小時，12月11日早上請假4小時、110年1月11日請假1.5小時、3月1日下午請假4小時、3 月22日下午請假4小時、

3月29日請假4小時、4月9日下午請假4小時，3月6日、9日各請假一天，3月13日請假一天等語（見本案卷第205頁），除其中110年3月13日係週六外，其餘經核對前述打卡紀錄，顯示原告均無打卡，故均確屬原告之請假時間，被告主張此部分扣抵時數已達81.5小時，原告亦未證明此部分請假已經被告所提「員工薪資明細表」之「請假」部分（見本案卷第69頁）所扣抵。

（四）綜上所述，原告請求加班費部分，並無理由。

參、結論：原告本件請求被告給付，在14,000元範圍內為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

肆、本件係勞動事件，就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行；另依同法第44條第2項規定，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

伍、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核均對判決結果不生影響，爰不另逐一論述，併此敘明。

陸、訴訟費用之負擔：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　21　　日

勞動法庭　法　官　伍偉華

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十日之不變期間內，向本院提出上訴狀（應附繕本）。

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　　111　　年　　6　　月　　21　　日

書記官　邱信璋