

臺灣基隆地方法院基隆簡易庭小額民事判決

113年度基勞小字第10號

原告 陳聖哲

被告 史丹尼斯實業有限公司

法定代理人 劉錫穀

訴訟代理人 劉懿漢

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國113年7月10日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參佰參拾捌元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣參佰參拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告自民國112年12月5日起，受僱於被告擔任加油站之營業員，每小時薪資新臺幣（下同）176元；嗣被告於112年12月22日終止兩造間之勞動契約，卻未給付原告當月薪資4,435元【計算式：原告工時共28.75小時（含每日加班15分鐘；出勤日數如附表所示） $\times$ 176元－勞健保自付額625元】、當月病假（14日）之半薪9,856元【計算式：（176元 $\times$ 8小時） $\div$ 2 $\times$ 14日】，以上金額共14,291元。故原告乃本於兩造間之勞動契約，起訴請求被告給付14,291元。

二、被告答辯：

原告係自請離職，且其出勤日數悉如附表所示；因原告工作時數僅止28小時，復未依規提出證明文件補辦病假之請假手

續（亦即112年12月6日、8日迄19日、21日，原告均係以「曠職」論），故原告所得請領之工資，僅止其出勤服勞務28小時之對價4,303元【計算式：28小時×176元－勞健保自付額625元】；惟原告離職當時，被告之會計因病請假，原告復未依通知前往公司領取薪資，被告為免影響原告權益，遂於113年2月2日，向本院即原告住所地之管轄法院提存「原告應領工資4,303元」（下稱系爭提存物）。從而，原告主張被告欠薪云云俱非事實。基上，爰聲明：原告之訴駁回；如受不利之判決，願供擔保，請准宣告假執行。

三、本院判斷：

(一)原告於112年12月5日迄112年12月22日（共18日），受僱於被告擔任加油站之營業員，每小時薪資176元；因原告投保薪資（26,400元）之勞、健保自付額，係每月634元、409元，故依在職日數比例折算，原告之勞、健保自付額各為380元（634元×18日÷30日）、245元（409元×18日÷30日）。此首為兩造之所不爭，並有被告提出之人事資料表、離職申請書在卷可稽。其次，原告出勤實況悉如附表所示，亦有被告提出之攷勤表存卷為憑。

(二)按「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。」「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。」勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第26條定有明文。又所謂「預扣」，係指賠償事實尚未發生前，雇主不得扣留一定數額之工資，作為日後發生損害求償之保障；即於賠償事實發生後，於責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主逕自認定而扣留一定數額之工資，亦屬於上開預扣之行為（行政院勞工委員會89年7月28日（89）台勞動二字第0031343號函參照）。次按勞工正常工作時間，「每日不得超過8小時」，勞基法第30條第1項亦有明文，是採「時薪制」計發工資之勞工，若工作超過8小時即屬加班，且雇主給付勞工工資，應計算至分鐘為止，故勞工「工作未滿1小時之時間」，當然仍可換算為小

時後，再依勞基法第24條規定發給加班費（例如：加班20分鐘，換算為20/60小時計給加班費）。承前(一)所述，原告出勤實況悉如附表所示，故原告於112年12月5日、7日、20日、22日之出勤時數，依序應為8小時40分鐘、8小時19分鐘、8小時27分鐘、3小時56分鐘；故除「被告不爭執之出勤時數（8小時、8小時、8小時、4小時）」以外，原告尚於112年12月5日、7日、20日，各加班40分鐘、19分鐘、27分鐘，故原告除可按「8小時、8小時、8小時、4小時」之基本工時（共28小時），請求工資共4,928元【計算式：28小時×176元＝4,928元】，併可按每日「40分鐘、19分鐘、27分鐘」之延長工時，請求加班費共338元【計算式：176元×1.34倍×40/60＋176元×1.34倍×19/60＋176元×1.34倍×27/60＝338元，小數點以下四捨五入】。因原告之勞、健保自付額各為380元、245元（參看前揭(一)），是予加減結算以後，原告應可請求被告給付4,641元【計算式：4,928元＋338元－380元－245元＝4,641元】；惟被告已於113年2月2日，向本院即原告住所地之管轄法院提存「原告應領工資4,303元」（即系爭提存物），原告即受取權人亦已於113年2月23日向本院領取系爭提存物，此悉經本院職權調取113年度存字第28號、113年度取字第37號案卷審閱無訛，是予兩相扣抵之結果，原告祇能再請求被告給付338元。

(三)按「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件」。勞工請假規則第10條定有明文。是勞工因普通傷害、疾病或生理原因而須治療或休養者，雇主雖不得拒絕核給勞工普通傷病假，然「雇主要求勞工提出證明文件」，亦為勞工請假規則之所允。因原告主張其請病假14日（即附表所未列之112年12月6日、8日迄19日、21日），被告則以「原告未依規提出證明文件」予以否認（亦即112年12月6日、8日迄19日、21日，原告均係以「曠職」論），並提出有關「普

通傷病假『須繳付醫療證明』」之工作規則作為根據，原告復不能提出其請病假之依據（例如診斷證明書或門診就醫收據），是原告空言主張被告應依勞工請假規則第4條規定，給付「病假（14日）之半薪」云云，自係毫無道理而不可取。

四、從而，原告基於勞動契約之法律關係，請求被告給付338元，為有理由，應予准許；至逾此範圍之請求，則乏根據，為無理由，應予駁回。

五、訴訟費用由兩造按其勝敗比例負擔。

六、本判決第一項係適用小額訴訟程序所為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第436條之20之規定，應依職權宣告假執行，爰依職權宣告之，併酌情宣告被告預供相當之擔保金額後，得免為假執行。

中 華 民 國 113 年 7 月 10 日
勞 動 法 庭 法 官 王 慧 惠

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。

當事人之上訴，非以判決違背法令為理由不得為之，上訴狀應記載上訴理由，表明下列各款事項：

(一)原判決所違背之法令及其具體內容。

(二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

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 113 年 7 月 10 日
書 記 官 余 筑 祐

【附表】

編 號	日 期 (民國)	時 間
1	112年12月5日	7點20分至16點00分
2	112年12月7日	7點41分至16點00分

(續上頁)

01

3	112年12月20日	7點33分至16點00分
4	112年12月22日	8點04分至12點00分