臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞小字第114號

原　　告　陳惠元

被　　告　高基工程股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　王芸榛

訴訟代理人　鐘英峰

　　黃奕儒

上列當事人間給付工資事件，本院於民國112年2月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣伍仟零伍拾捌元，及自民國一一一年九月十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元，由被告負擔二分之一，其餘由原告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣伍仟零伍拾捌元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國111年8月1日任職被告公司，約定月薪新臺幣（下同）40,000元，然被告錄取通知卻記載「敘薪標準試用期35,000、正式任用40,000」，原告遂於8月24日向主管反應，被告至8月26日仍依然固我，原告遂告知主管預為8月31日申請離職終止勞雇契約，主管卻強制要求原告於當日離職，另原告加班時數如附表二加班時數欄所示，被告應給付原告26日薪資34,658元、加班費2,391元，被告已給付30,352元，差額6,697元，另被告尚積欠資遣費3,333元，爰依兩造契約及勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項、第14條第4項規定提起本訴等語。並聲明：㈠被告應給付原告10,030元，其中6,679元自申請高雄市政府勞工局調解日起至清償日止、3,333元自本件訴之追加聲明狀送達之

翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（本院卷第51頁正反面）。

二、被告則以：㈠原告試用期薪資35,000元為雙方所合意，且合法。㈡原告111年8月10日、15日、16日之行為為自願或順道性質，並非被告要求，不應計為加班費。㈢原告為自請離職，非遭被告資遣，被告無給付資遣費之義務等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

㈠被告每月薪資含全勤獎金1,000元應係40,000元：

1.按雇主為經營事業所需而制定之工作規則，除該工作規則內容違反法令之強制或禁止規定或團體協商之勞動條件外（勞基法第71條參照），仍可視為勞動契約內容之一部分，而有拘束勞工與雇主雙方之效力。另工作規則並非以其名稱為認定依據，舉凡規範勞動條件之管理措施，不論其名稱為何，其性質均可視為工作規則。可見兩造所約定勞動條件之內容，應受被告制定之工作規則、員工守則之規範，甚為明確。又勞基法係規定勞動條件最低標準，勞資雙方經濟強弱懸殊，兩者地位本不相當，為保障勞工權益，於勞動契約解釋有疑義時，基於保護弱勢原則，自應作有利勞工之解釋為原則。

2.原告主張每月薪資應係40,000元等語，並以被告法務專員招募揭示及員工守則第3條第2點規定為憑，被告否認，並辯稱錄取通知記載「敘薪標準試用期35,000、正式任用40,000」，故雙方合意試用期35,000元等語，經查：

①被告於本院112年2月16日稱：111年7月28日上午10時面試時有給原告看員工守則，員工守則都放在檔案櫃中讓員工自行拿取，原告原本使用的電腦裡也有原告服務期間自行下載的員工守則文件檔等語（本院卷第221頁背面、第223頁），依被告所陳，員工守則可視為工作規則，故兩造所約定勞動條件之內容，應受被告制定之員工守則所規範。

②被告錄取通知雖記載「敘薪標準試用期35,000、正式任用4

0,000」，然法務專員招募揭示工作待遇40,000元至50,000元，且員工守則第3條第2款規定：「試用及訓練期間，薪資、福利與管理制度等均比照正式職員工。」（本院卷第25頁背面），故依員工守則上開規定，試用期薪資比照正式職員，兩造所約定勞動條件之內容，應受員工守則規範，已如前述，兩造間勞動契約有關薪資約定解釋既有疑義，自應作有利勞工之解釋為原則，即以正式任用職員40,000元（已含全勤獎勵金1,000元，詳下述）為每月薪資。另員工守則第6條規定薪資總額已含全勤獎勵金1,000元至3,000元等語（本院卷第217頁背面），故被告辯稱原告薪資總額已含全勤獎勵金1,000元等語應為可採，兩造間契約於111年8月26日終止，有員工離職申請書附卷可稽（本院卷第119頁），則原告薪資如附表一所示。

㈡原告可請求加班費如附表二所示：

原告主張如附表二所示加班時數，並提出LINE對話訊息為憑，被告辯稱已給付8小時加班費，111年8月10日、15日、16日（下稱系爭加班）原告非加班云云，經查，原告所提LINE對話內容，原告於下班後完成工作內容回報後，主管皆回覆ok，有LINE訊息附卷可稽（本院卷第35頁），原告主張附表二所示加班時數應為可採，則原告可請求加班費如附表二所示。

㈢綜上，原告工作薪資33,800元、加班費2,334元，扣除被告已給付30,352元及代繳勞保724元（本院卷第121頁），被告應給付原告5,058元（計算式：33,800元＋2,334元－30,352元－724元＝5,058元）。

㈣原告請求資遣費3,333元無理由：

又約定試用期間之目的，既在於試驗、審查勞工是否具備勝任工作之能力，故在試用期間屆滿後是否正式僱用，即應視試驗、審查之結果而定，且在試用期間因仍屬於締結正式勞動契約之前階（試驗、審查）階段，是雙方當事人原則上均應得隨時終止契約，並無須具備勞基法所規定之法定終止事

由，亦無資遣費相關規定之適用。是本件兩造既有試用期間1個月之約定，且員工守則第3條第3點規定「凡不適應公司文化或訓練狀況不理想等因素，同意於接獲『訓練結束通知』當日即應辦妥離職手續」，本件契約於111年8月26日終止，亦有員工離職申請書附卷可稽（本院卷第119頁），原告請求給付資遣費3,333元，實屬無據，應予駁回。

四、綜上所述，原告請求被告給付5,058元，及自高雄市政府勞工局調解申請狀繕本送達翌日即111年9月17日起（本院卷第221頁背面）至清償日止，按年息5%計算之利息，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，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，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一詳予論駁。

六、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、第436之19條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　24　　日

勞動法庭　　法　官　吳芝瑛

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，以判決違背法令為理由，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及其具體內容；二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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　　112　　年　　2　　月　　24　　日

書記官　劉玟君

附表一

8/1-8/26工資	33800	計算式：（39000÷30

（續上頁）

		×26＝33800）

附表二

月薪	時薪	備註
39000（扣全勤獎金）	163	計算式：（39000÷30÷8＝163，元以下四捨五入）
時間	加班時數	加班費（元）
8月2日	3	706
8月5日	1	217
8月10日	1	217
8月12日	1	217
8月15日	1	217
8月16日	0.5	109
8月19日	1	217
8月24日	1	217
8月25日	1	217
總計	10.5	2334