

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞小字第37號

原告 喬依婷
被告 嘉賀保全股份有限公司

法定代理人 李大明

訴訟代理人 陳彥盛

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年9月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣（下同）46,325元，及自民國114年4月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用1,412元由被告負擔，並應加給自本判決確定之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告如以46,325元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

- 一、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。
- 二、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項但書第3款定有明文。原告起訴聲明原為：「被告應給付原告66,088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。」（專調卷第7頁），嗣變更請求為：「被告應給付原告49,198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。」（本

01 院卷第88至91頁)。原告所為訴之變更，核係減縮應受判決
02 事項之聲明，合於規定，應予准許。

03 貳、實體事項：

04 一、原告主張：

05 (一)伊於民國113年8月20日至高雄市政府勞工局訓練就業中心三
06 民就業服務站(下稱三民就服站)，依「婦女再就業計畫」
07 辦理求職登記，並由就業服務人員(下稱就服員)推介至被
08 告。被告於113年8月27日回覆錄取，並表示願自113年9月2
09 日起以月薪29,000元僱用伊。惟被告未依推介卡所載之雇主
10 名義辦理，而逕以與其具有實質同一性之訴外人一級棒國際
11 物業管理有限公司(下稱一級棒公司)作為伊勞工保險(下
12 稱勞保)及就業保險(下稱就保)投保單位。此舉顯違反就
13 業保險法(下稱就保法)第1條、第5條、勞工保險條例(下
14 稱勞保條例)第6條等保護勞工之規定，致伊雖連續受僱於
15 同一雇主達90日，仍未能領取婦女再就業獎勵金30,000元，
16 依民法第184條第2項請求被告賠償30,000元。

17 (二)伊嗣自113年9月2日起受僱於被告擔任財務助理，雙方約定
18 月薪29,000元(下稱系爭契約)，於114年2月14日自請離
19 職。惟被告於113年9月2日至114年2月14日期間(下稱系爭
20 期間)，以附表編號1至14等不明事由、制服配備、誠實
21 險、團體險等名義，苛扣伊工資共6,931元，依系爭契約請
22 求被告給付不當扣減之工資。

23 (三)又兩造約定之上班時間為平日9點至12點、13點40分至18
24 點，然伊於系爭期間有如附件一所示延後下班之情形，依勞
25 動基準法(下稱勞基法)第24條，請求被告給付平日延長工
26 時工資8,132元。

27 (四)伊於114年1月24日及114年2月8日，依被告指示出差，支出
28 附表編號16至19所示之高鐵及客運交通費各1,875元及2,260
29 元，依民法第179條請求被告返還。伊合計請求被告給付49,
30 198元。並聲明：如變更後之聲明。

31 二、被告未於最後言詞辯論期日到場，據其提出之書狀及之前言

01 詞辯論所為之聲明及陳述如下：

- 02 (一)原告於締約時即明知其勞保、就保投保單位為一級棒公司，
03 仍未拒絕簽署勞動契約，亦未要求變更投保單位為伊，且未
04 自行了解獎勵金領取要件。原告未能領取婦女再就業獎勵
05 金，應可歸責於原告自身，難認得請求伊賠償。
- 06 (二)請假單既載明請事假應扣全勤1,000元，原告於114年1月6日
07 9點至12點及1月20日13點40分至18點確有請事假，故扣除全
08 勤獎金1,000元，尚難認有不當。
- 09 (三)伊於原告領取制服時即告知，如未滿一年資離職須依年資比
10 例返還制服費用，制服費自得扣除。又原告已簽立誠實保險
11 投保同意書，伊依約自工資中扣除保險費，自非不當扣款。
- 12 (四)原告114年2月之平日每小時工資為121元【 $29,000 \div 30 \div 8 = 121$ ，
13 元以下四捨五入】。除附件二編號9、29、33、35、47、
14 60、70、71、74、77、78、79、80、82、83、84、85、86、
15 87、88、89、90、91、92、93、94、95、96、97、98、99、
16 100外，其餘原告於18點後延遲簽退，係因整理個人物品所
17 致，難認有加班情事等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

18 三、得心證之理由：

19 (一)被告與一級棒公司具實質同一性；被告於系爭期間為原告
20 之雇主。

21 1.按勞基法第2條規定：「雇主，指僱用勞工之事業主或事業
22 經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。」惟我
23 國工商事業以中小企業為主，無論為公司或獨資、合夥之商
24 號，實務上常見事業主基於分擔經營風險、減輕稅賦或其他
25 考量，同時或先後設立多個性質相同或相關之公司或商號，
26 實際仍由同一事業主統一控制經營，並共用員工從事同一業
27 務。於此情形，縱形式上為數個登記不同之企業，然其實質
28 經營主體相同且工作場所多數重疊，自員工之立場觀之，難
29 以認其受僱於不同之雇主；自社會整體觀之，亦不宜容許事
30 業主藉由設立不同名義之法律主體，切割其對同一勞動契約
31 所應負之義務。

01 2.判斷多個名義企業間是否屬實質同一之「同一雇主」，不應
02 拘泥於形式上法人格是否相同，應綜合各企業之經營目的、
03 人事管理與薪資給付、營業場所、經理人員與其他從業員
04 工、軟硬體設備及業務執行等因素，並納入勞工之實際工作
05 地點、薪資約定、工作型態等勞動條件予以實質判斷，以保
06 障勞工基本勞動權，並防止雇主藉由法人之法律型態規避勞
07 動法規而遂行不法目的。

08 3.經查，原告主張一級棒公司與被告具實質同一性。被告陳
09 稱：一級棒公司、被告公司及訴外人嘉賀公寓大廈管理維護
10 有限公司均屬嘉賀集團；因應業主就物業管理、保全、公寓
11 大廈管理等三項證照之要求，遂分設三家公司。集團設總公
12 司內勤，統籌三家公司之行政與財務作業；原告任職財務會
13 計，隸屬前述內勤，負責審核嘉賀集團人員薪資。就原告主
14 張被告與一級棒公司屬具實質同一性之同一雇主部分，被告
15 表示無意見（本院卷第77至79頁）。

16 4.原告之薪資明細雖載案場名稱為「一級棒公司」（專調卷第
17 91至95頁），其誠實保險投保同意書暨員工保證書亦載「一
18 級棒公司」名義（專調卷第109至113頁），勞保及就保之投
19 保單位亦為一級棒公司（專調卷第41頁）。惟查：

20 (1)、原告曾簽立「嘉賀集團全省內勤上班時間」之規範（專調
21 卷第133頁），並於113年10月15日至114年1月15日期間收
22 受數筆以「嘉賀保全」名義轉入之薪資，薪轉帳戶內頁在
23 卷可稽（專調卷第85頁）。

24 (2)、復查婦女再就業查核紀錄表，被告之受僱人黃百齡向三民
25 就服站業務輔導員表示：「被告與一級棒公司屬同一集團
26 企業，長期將聘用之保全人員加保於被告公司名下，而公
27 司內部人員則加保於一級棒公司名下」（專調卷第53
28 頁）。又查，被告自陳三家公司實際均屬嘉賀集團，且原
29 告實際負責發放三家公司之薪資。

30 (3)、綜上，雖被告與一級棒公司於登記形式上為不同法人，然
31 實質上均由嘉賀集團同一管理階層操控經營，且有共用員

01 工從事同一業務之情形，足認「被告」與「一級棒公司」
02 屬具有實質同一性之事業；原告主張其曾與被告締結系爭
03 契約，被告於系爭期間為原告之雇主等情，殆無疑義。

04 (二)原告依民法第184條第2項，請求被告賠償附表編號20之3
05 0,000元，得以准許。

- 06 1. 依就保法第5條第1項第1款規定，屬中華民國國籍、年滿15
07 歲以上、65歲以下之受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投
08 保單位，參加就保為被保險人。又勞保條例第6條第1項第2
09 款規定，受僱於僱用5人以上公司、行號之員工，應由其雇
10 主作為投保單位參加勞保，成為被保險人。
- 11 2. 次按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責
12 任；但能證明其行為無過失者，不在此限，民法第184條第2
13 項定有明文。是以，雇主若未依前開強制規定為受僱勞工投
14 保就保、勞保，即屬違反保護他人之法律；如因此導致勞工
15 未能獲得依通常情形可得預期之利益，雇主即應依民法第
16 184條第2項負損害賠償責任。
- 17 3. 又勞動部為促進婦女再就業，於112年10月6日訂定婦女再就
18 業獎勵實施要點（下稱系爭要點，內容見本院卷第103至108
19 頁）。依系爭要點第15點規定，婦女領有推介卡者，經雇主
20 僱用為按月計酬之全時勞工，受僱期間連續滿90日，且工資
21 不低於勞動部公告之每月基本工資者，得依第17點及第20點
22 規定，申請每次30,000元之再就業獎勵。又依第19點規定，
23 前述勞工之受僱期間，係自勞工到職並投保就保之生效日起
24 算（前開規範內容見本院卷第105至106頁）。
- 25 4. 經查，原告於113年8月20日至三民就服站依「婦女再就業計
26 畫」辦理求職登記，經就服員認定符合前揭計畫之申請資
27 格，並協助推介至被告。被告於113年8月27日回覆錄取，並
28 自113年9月2日開始僱用原告等情，有高雄市政府勞工局訓
29 練就業中心函文在卷可稽（專調卷第43至45頁）。
- 30 5. 另查，被告回覆之推介卡，三民就服站已明載：「2. 本推介
31 職缺屬勞雇雙方約定按月計酬全時工作僱用者」及「4. 婦女

01 連續受僱滿90日之次日起90日內，得依婦女再就業獎勵實施
02 要點規定申請再就業獎勵」等語。被告於「廠商名稱」欄填
03 載「嘉賀保全股份有限公司」，並蓋有公司大小章，於113
04 年8月27日回覆表示，願自同年9月2日起以月薪29,000元僱
05 用原告。此有婦女再就業獎勵及雇主工時調整獎勵推介卡在
06 卷可稽（專調卷第49頁），足認被告於收受前開推介卡時，
07 已明確知悉原告係參與婦女再就業計畫受推介，且係以被告
08 之名義回覆三民就服站，同意錄取原告。

09 6.惟查，原告於113年9月2日加保就保及勞保之單位為一級棒
10 公司，而非被告。據原告勞保、就保及職保查詢結果在卷可
11 稽（專調卷第41頁），可認被告並未以「嘉賀保全股份有限
12 公司」名義為原告辦理就保、投保。

13 7.嗣後，勞動部勞動力發展署及其高屏澎東分署均函覆說明，
14 系爭要點所稱「同一雇主」之認定，係以開卡時推介並媒合
15 成功之廠商為標準。如勞工經A公司錄用後卻加保於B公司，
16 而兩公司依經濟部商工登記公示資料，分屬各自依法設立之
17 法人，即不符合該要點所稱「受僱於同一雇主」之要件等
18 節，有相關函文在卷可稽（專調卷第55至58頁）。

19 8.被告與一級棒公司固屬具實質同一性之事業，惟被告於開立
20 職缺之際，原可預見依該職缺性質，集團未來將以何公司名
21 義為勞工加保勞保及就保，並應以正確公司名稱開立職缺，
22 以利就服單位及勞工對未來投保名義之雇主有所預期。

23 9.然被告先以自身名義通知三民就服站有職缺，且依其回覆之
24 推介卡內容，被告已明確知悉原告參與婦女再就業計畫，並
25 知悉如原告連續受僱滿90日，即可取得申請再就業獎勵之資
26 格。是以，無論被告過往針對嘉賀集團內不同職務屬性人員
27 之就保、勞保加保原則為何，均不影響被告依法負有以其向
28 三民就服站開立職缺之公司名義，為原告辦理就保及勞保之
29 義務，以確保原告申請獎助措施之權益。

30 10.惟被告竟逕以具實質同一性之一級棒公司為原告辦理投保，
31 致原告因行政機關認定不符合系爭要點申請資格，縱受僱於

01 被告期間逾90日，仍未能依系爭要點領取再就業獎勵30,000
02 元，此顯屬被告違反保護他人之法律，致原告未能獲得可預
03 期之利益，則原告依民法第184條第2項請求被告賠償30,000
04 元，洵屬有據。

05 11.至勞工經就服單位推介至特定公司後，本可合理預期其未來
06 之勞保及就保投保單位，應為受媒合成功之公司。且原告之
07 工作內容並非人資職務，亦無從知悉雇主實際係以何單位名
08 義為其辦理就保及勞保。況依現行法令規範，難認勞工尚負
09 有監督雇主據實投保之義務。是以，被告抗辯原告因自身疏
10 忽致未能領取婦女再就業獎勵金，洵難採信。

11 (三)原告依系爭契約請求被告給付附表編號1工資2,768元（涉
12 及事假扣薪部分），得以准許。

13 1.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
14 有約定者，不在此限，勞基法第22條定有明文。又當事人主
15 張有利於己之事實者，就其事實負舉證責任，民事訴訟法第
16 277條本文定有明文。是以，雇主如主張勞雇雙方已有約
17 定，於特定條件下毋須直接給付工資全額予勞工，應就該利
18 己事實負舉證責任。

19 2.又勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不
20 得超過14日，事假期間不給工資，勞工請假規則第7條亦有
21 明文。是以，勞工於請事假期間，本不得請領工資；惟如雇
22 主就勞工請事假另為扣薪，仍應就雙方契約內容、相關書面
23 資料及薪資結構綜合判斷，雙方間是否已成立准許扣薪之合
24 意，而為認定。

25 3.原告每月本薪為29,000元，原告於114年1月6日9點至12點及
26 1月20日13點40分至18點請事假，為兩造所不爭執（本院卷
27 第62、80頁）。惟兩造就扣薪數額主張互異，分述如下：

28 (1)、原告主張：

29 ①其請事假時間合計達1日，故未能領取之薪資應為967元

30 【計算式：29,000÷30=967，元以下四捨五入】。惟被告

31 僅核發28,065元，可認原告於該月份發薪時已被扣除935

01 元【計算式：29,000－28,065＝935】，是其就事假至多
02 僅能再扣除32元【計算式：967－935＝32】。然被告竟逾
03 32元，再行扣除2,768元，難認合理。

04 ②況被告並未約定其薪資結構內包含全勤獎金，故不得於原
05 告未全勤時，即以「全勤獎金」名義扣除其原可領取之本
06 薪（本院卷第81、62頁）。

07 (2)被告抗辯：

08 原告所簽請假單已記載「請事假者，該日時不予給薪，且應
09 扣除全勤1,000元」等內容，可認雙方已有事假得扣除1,000
10 元之約定（本院卷第80、153頁），並提出請假單及員工休
11 假明細表為證（本院卷第157至160頁）。

12 4.經查，「全勤獎金」一般係以勞工出勤狀況為發給標準，屬
13 因工作而取得之報酬。然觀被告所提原告薪資類別表，其於
14 113年9月至114年2月間，公司支給原告之「本薪」及「核定
15 薪資」欄均為29,000，「全勤獎金」欄則為0（專調卷第91
16 至95頁），可認兩造約定之29,000元均屬本薪，並不包含全
17 勤獎金。難認兩造於締約議定薪資結構時，已合意將部分工
18 資定為視出勤狀況而發給之「全勤獎金」。

19 5.縱被告於原告填載114年1月6日及1月16日之請假單上載有
20 「請事假者，該日時不予給薪，且應扣除全勤1,000元」等
21 內容（本院卷第157、159頁），然此屬被告於請假程序中，
22 片面設定之扣薪說明，難以僅因勞工填載請假單，即認勞工
23 已同意事假可扣除本薪1,000元。是以，被告逕以請假單主
24 張雙方已有事假得扣薪1,000元之約定，難認有據。

25 6.原告114年1月之本薪為29,000元，惟因請事假合計時數達1
26 日，就請事假時間雇主不給工資。是依114年1月總日數為31
27 日，被告應僅得扣除935元【計算式：29,000÷31＝935】。
28 原告核定薪資為29,000元，被告於114年1月僅核發28,065
29 元，有員工薪資明細表可資認定（專調卷第93頁），可認被
30 告已因原告請事假而扣除935元未予發放【計算式：29,000
31 ー28,065＝935】。

01 7.至被告於其他款項扣薪項目中再行扣除2,768元，既未能證
02 明有合法扣除之事由或約定，則原告依系爭契約，就其114
03 年1月薪資請求被告給付2,768元，當屬有據。

04 (四)原告依系爭契約請求被告給付附表編號2工資1,743元（涉
05 及以制服配備名義扣薪部分），不應准許。

06 1.按當事人互相表示意思一致者，無論為明示或默示，契約即
07 為成立，民法第153條第1項定有明文，契約當事人即應受其
08 拘束。被告抗辯：伊已於原告領取制服時告知，如勞工任職
09 未滿一年，將依其在公司之年資除以12個月之比例扣除制服
10 費用（本院卷第153頁）。原告則稱：伊於受教育訓練時確
11 曾被告知，如未滿一年離職，應依年資比例返還制服費用，
12 惟未告知制服金額，且其當時並未為特別意見表示（本院卷
13 第172頁）。

14 2.是依原告所述，縱被告未明示制服費用金額，然被告已向原
15 告表示，如任職未滿一年，需依實際任職時間給付制服費
16 用，原告未立即表示反對，應認其已默示同意此等扣除約
17 定。原告受僱之系爭期間未滿一年，被告於其離職之114年2
18 月，自得依約因曾核發制服而扣除制服配備費用1,743元
19 （薪資明細見專調卷第95頁；裝備、設備簽收單見本院卷第
20 163頁）。原告依系爭契約請求被告返還前開扣除之工資，
21 難認有據。

22 (五)原告依系爭契約請求被告給付附表編號3至8工資1,000元
23 （涉及以誠實保險名義扣除之費用），不應准許。

24 1.被告抗辯，原告於受僱之初即已同意投保誠實保險，並提出
25 誠實保險投保同意書為證（專調卷第109頁）。原告固不否
26 認該同意書係其所簽署，惟稱：經查詢網路資料，誠實險係
27 勞工在未能提出保證人且需擔任保全人員時方須加保，伊已
28 提出保證人，自毋須投保誠實險等語（本院卷第63頁）。然
29 關於「未能提出保證人時才需投保誠實險」部分，原告亦稱
30 此僅屬網路資料，未曾與被告討論（本院卷第63頁）。

31 2.綜觀原告之學經歷，其為二技畢業，生於72年11月（專調卷

01 第113頁)，於113年8月23日簽署前述同意書時已滿40歲。
02 原告於受僱被告前，曾擔任會計、保母及廚師助理等職（本
03 院卷第63頁），具相當工作經驗。被告提出之誠實保險投保
04 同意書文字並非艱澀難懂（專調卷第109頁），即使無法律
05 專業背景者，亦可理解簽署該同意書即表示同意投保誠實
06 險。原告既於立書人欄位自行簽名，無論其職稱為何，均可
07 認其已明確同意投保誠實險。

08 3.是以，被告因原告投保誠實險，於113年9月至114年2月扣除
09 誠實險保費共1,000元（細目詳附表編號3至8；薪資明細見
10 專調卷第91至95頁），屬依雙方約定所為。原告依系爭契約
11 請求被告返還前開扣除之工資，難認有據。

12 (六)原告依系爭契約請求被告給付附表編號9至14工資1,420元
13 （涉及以團體保險名義扣除之費用），得以准許。

14 依被告所提出之原告薪資明細，固可認被告於113年9月至11
15 4年2月間發薪時，以「團體險」名義扣除共1,420元薪資未
16 予發放（細目詳附表編號9至14；專調卷第91至95頁）。惟
17 被告已坦認原告並未簽署團體意外險投保同意書（本院卷第
18 143頁），亦未舉證兩造間曾有得就此部分扣薪之約定，是
19 被告逕行扣除此部分工資，顯非合理。原告依系爭契約請求
20 被告給付前開1,420元，當屬有據。

21 (七)原告得依勞基法第24條請求被告給付平日延長工時工資8,
22 002元，逾此範圍，則屬無據。

23 1.按勞工正常工作時間每日不得超過8小時；雇主延長勞工工
24 作時間者，其延長部分在2小時以內，應按平日每小時工資
25 額加給3分之1以上，給付延長工作時間之工資；再延長工作
26 時間在2小時以內者，應按平日每小時工資額加給3分之2以
27 上，勞基法第30條第1項、第24條第1項第1款、第2款分別定
28 有明文。

29 2.次按出勤紀錄所載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
30 雇主同意而執行職務，為勞動事件法第38條所定。依勞動事
31 件審理細則第62條，雇主如欲否認前開推定，應提出反對證

01 據加以證明。是以，就出勤紀錄所載之勞工出勤時間，雇主
02 如於訴訟中主張其中包括休息時間，或勞工係未經雇主同意
03 而自行於該期間內執行職務等，不應列入工作時間計算之情
04 形，應由雇主提出反對證據以推翻該推定。

05 3.經查，被告提出原告於系爭期間之簽到單（專調卷第97至10
06 5頁），依勞基法施行細則第21條第1項規定，應屬出勤紀
07 錄。兩造就附件一原6欄及附件二被6欄之時間記載，經比對
08 均屬一致，可認兩造並不爭執原告於各該日之簽到單所載下
09 班時間，即如前開欄位所示。

10 4.惟被告否認原告有加班情形，並抗辯原告於部分日期18時後
11 係自行整理物品而延遲離開，業經原告否認（本院卷第172
12 頁）。然被告未能提出足以推翻勞動事件法第38條推定之反
13 證。依現有證據資料及舉證法則，應認原告確有如附件一所
14 示之延長工作時間情形。

15 5.又平日每小時工資額，應以約定月薪除以當月日曆天數，再
16 除以約定之每日工作時數計算。是以，本院認定原告就系爭
17 期間之平日延長工時工資額，如附件三法12欄所示。原告依
18 勞基法第24條請求系爭期間平日延長工時工資8,002元（計
19 算詳附件三），於法有據；逾此部分，則屬無據。

20 (八)原告依民法第179條請求被告給付附表編號16至19共4,135
21 元，得以准許。

22 1.按無法律上原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利
23 益；雖原有法律上原因，而其後已不存在者，亦同，民法第
24 179條定有明文。是以，若勞工於出差時先行墊付交通費，
25 雇主因此免支前開費用而受利益，且無受此利益之法律上原
26 因，致勞工受有損害，自屬不當得利。

27 2.經查，原告就已支出附表編號16至19之費用共計4,135元，
28 提出臺灣高鐵單程票及客運購票紀錄為證（專調卷第83
29 頁）。被告亦稱，一般公務出差所生交通費由公司負擔，並
30 同意就該等費用負給付義務（本院卷第88、144頁）。是
31 以，原告依民法第179條請求被告給付4,135元，自屬有據。

01 四、綜上所述，原告依民法第184條第2項、系爭契約、勞基法第
02 24條及民法第179條，請求被告給付46,325元（細目如附表
03 本院判准金額欄），及自起訴狀繕本送達翌日即114年4月25
04 日（專調卷第61頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之
05 利息，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，則屬無據，
06 應予駁回。

07 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
08 核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

09 六、再按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
10 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
11 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1
12 項、第2項定有明文，故依前開規定，本院就原告勝訴部分
13 應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保
14 後免為假執行。

15 七、另依民事訴訟法第436條之19第1項及第91條第3項規定，確
16 定訴訟費用額為1,500元（即第一審裁判費），其中1,412元
17 由被告負擔，並應加給及自本判決確定翌日起至清償日止，
18 按週年利率5%計算之利息，餘由原告負擔。

19 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

20 中 華 民 國 114 年 10 月 17 日
21 勞 動 法 庭 法 官 葉 晨 暘

22 以上正本係照原本作成。

23 民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法
24 令為理由，不得為之。如對本判決上訴，須於判決送達後20日內
25 向本院提出上訴狀，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容
26 與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由。
27 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

28 中 華 民 國 114 年 10 月 17 日
29 書 記 官 許 雅 惠

30 【附表】

31 【本附表之貨幣單位均為新臺幣/元，時間均為民國】

編號	類別	請求項目	原告請求金額	本院判准金額
----	----	------	--------	--------

(續上頁)

01

1	扣工資	114年1月扣薪	2,768	2,768
2	扣工資(制服)	114年2月扣薪(制服配備)	1,743	0
3	扣工資(誠實險)	113年9月扣薪(誠實險)	150	0
4	扣工資(誠實險)	113年10月扣薪(誠實險)	150	0
5	扣工資(誠實險)	113年11月扣薪(誠實險)	150	0
6	扣工資(誠實險)	113年12月扣薪(誠實險)	150	0
7	扣工資(誠實險)	114年1月扣薪(誠實險)	200	0
8	扣工資(誠實險)	114年2月扣薪(誠實險)	200	0
9	扣工資(團體險)	113年9月扣薪(團體險)	250	250
10	扣工資(團體險)	113年10月扣薪(團體險)	250	250
11	扣工資(團體險)	113年11月扣薪(團體險)	250	250
12	扣工資(團體險)	113年12月扣薪(團體險)	250	250
13	扣工資(團體險)	114年1月扣薪(團體險)	280	280
14	扣工資(團體險)	114年2月扣薪(團體險)	140	140
15	加班費	平日延長工時工資	8,132	8,002
16	代墊費(高鐵)	114年1月24日出差費(高鐵)	1,490	1,490
17	代墊費(客運)	114年1月24日出差費(客運)	385	385
18	代墊費(高鐵)	114年2月8日出差費(高鐵)	1,490	1,490
19	代墊費(客運)	114年2月8日出差費(客運)	770	770
20	損害賠償	未核實投保所致原告未能領取婦女再就業獎勵之損害	30,000	30,000
合計			49,198	46,325