臺灣澎湖地方法院民事簡易判決

114年度馬勞簡字第1號

原　　告　陳均鎮

000000000000000000

000000000000000000

被　　告　世大開發股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　謝世媚

訴訟代理人　李佶明

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於中華民國115年10月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣20,401元，及自民國114年5月14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。

訴訟費用由被告負擔7%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣20,401元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

一、依勞動事件法第6條第1項規定，勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄。本件原告受僱於被告，負責交通部民用航空局○○航空站（下稱○○機場）水電維護保養等情，為兩造所不爭，則原告向其勞務提供地之管轄法院即本院提起訴訟，自屬合法。被告辯稱本件應由臺灣桃園地方法院管轄等語，顯非可採。

二、依民事訴訟法第262條第1項規定，原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。本件原告起訴時將被告分公司即世大開發股份有限公司澎湖分公司列為被告，嗣原告於民國115年10月22日本院

言詞辯論期日撤回對該分公司之訴，因該分公司未曾到庭參與言詞辯論，毋庸得其同意，原告撤回此部分起訴，應屬合法。

三、依民事訴訟法第255條第1項第3款規定，訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但減縮應受判決事項之聲明者。不在此限。本件原告起訴時原請求被告給付新臺幣（下同）294,313元，嗣原告於本院115年10月22日言詞辯論期日，當庭減縮其聲明為246,049元（見本院卷二第253至254頁），合於前開規定，自屬合法。

貳、實體部分

一、原告主張略以：原告自113年2月1日起至同年10月31日止受僱於被告，負責○○機場水電維護保養，工作時間採輪班制，早班時間為每日6時30分至14時30分，晚班時間為每日14時30分至22時30分，由第三人陳○○排定每月班表（下稱系爭勞動契約）；依被告與○○機場間之勞務採購契約，原告每月工資至少應有30,000元，參以被告使原告簽署之113年2月薪資已領簽證明記載金額「30,***元」，原告每月工資應為30,999元，詎被告未全額給付原告工資，原告各月實領工資金額如附表一「實領金額」欄所示；又原告在職期間有於附表二所示時間加班，於如附表三所示國定假日出勤，於如附表四所示各連續7日期間，各僅有1日未出勤，且從未請特別休假，然被告從未給付原告加班費、國定假日出勤加給、特別休假未休工資，迄今仍積欠原告工資25,242元、加班費17,708元、特別休假未休工資3,099元。另原告於113年7月25日澎湖縣颱風假期間依被告指示出勤，下班返家途中因風雨過大摔車受傷，被告應給付原告慰撫金200,000元。爰依系爭勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第24條、第38條第4項、第39條、第59條等規定，提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告246,049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。

二、被告則以：兩造約定之工資為27,500元，另視當月狀況加給

福利金、津貼，原告各月工資如附表一「原告工資」欄所示，被告依法代扣勞健保1,085元後已全額給付。又原告在職期間未曾申請加班，並無加班之事實，且原告為輪班制，係以排班、排休方式安排工作日與休假日（含特休），週六、週日及國定假日均得為工作日，本件原告在職期間週六、週日及國定假日日數共有89日，加計3日特休後，原告依法得休假日數應為92日，而原告在職期間排休日數共有98日，是原告已無未休之特休，被告並無積欠原告任何工資或加班費。另原告通勤途中意外摔車受傷，非屬職業災害，亦非職業災害補償之範圍，被告自毋庸負責等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、不爭執事項：

原告主張其自113年2月1日起至同年10月31日止，受僱於被告，負責○○機場水電維護保養，工作時間採輪班制，早班時間為每日6時30分至14時30分，晚班時間為每日14時30分至22時30分，各月實領工資如附表一「實領工資」欄所示；原告有於如附表三所示日期出勤，於如附表四所示各連續7日期間，各僅有1日未出勤；被告從未給付原告加班費、國定假日出勤加給或特別休假未休工資；原告於113年7月25日颱風假期間出勤，並於下班返家途中摔車受傷等情，未據被告爭執，且有原告勞保災保被保險人投保資料表、勞工退休金個人專戶明細資料、原告工作證、考勤表等件存卷為證（見本院卷一第21至23、149、325至341頁），堪可認定。

四、本院之判斷：

本件爭點應為：㈠原告每月工資為何？㈡原告請求加班費有無理由？金額若干？㈢原告請求特休未休工資有無理由？㈣原告請求慰撫金有無理由？茲分述如下：

㈠原告每月工資：

1.依勞基法第21條第1項本文規定，工資由勞雇雙方議定之。所謂議定，即由勞雇雙方商約協議定之，必雙方互相表示意思一致，其合意始告達成（最高法院101年度台上字第228號

判決意旨參照）。再所謂工資，係指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經常性給與均屬之。依勞基法第22條第2項規定，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。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。此為民事訴訟法第277條所明定。本件原告主張其每月工資為30,999元，被告未全額給付工資，為被告所否認，並以前詞置辯，因兩造爭點在於原告是否有未受領之約定工資，本件尚無勞動事件法第37條之適用，依民事訴訟法第277條規定，應由原告就其前開主張負舉證之責。

2.經查，原告於本院自陳：我之前就在機場工作，從113年2月1日開始，因被告標得機場標案，雇主換成被告，當初換雇主的時候，被告請我們填個資，沒有具體談工作條件，就是延續之前的工作條件，一樣做機場水電維護工作，前一個得標廠商每個月給我27,000元…第一次領到薪水後，有跟公司開會問他們薪水是多少，公司沒有正面回答，說會計給多少就是多少等語（見本院卷一第258頁、卷二第160頁），足徵系爭勞動契約成立時，兩造並未就每月工資30,999元達成意思表示之合致，亦見被告未曾同意原告每月工資至少應有30,000元之事實。又原告所提2月薪資已領簽證明固記載「金額 30,***」等語，原告所提113年3月至5月薪資單、被告法定代理人謝世媚於113年6月至10月間提供予證人即原告主管陳○○之薪資資料，固均有原告「本薪 30,000」、「薪資 30,000」等語之記載（見本院卷一第25至31頁、本院卷二第170-1至170-31頁），然被告始終否認前開資料內容之實質真實性，辯稱：這是我們內部成本，我們內部作業有疏失等語（見本院卷二第160頁），本院審酌前開資料記載與原告前開所述締約經過情節不符，且與被告114年2月17日提供予勞動部勞工保險局之原告薪資明細所載「本薪 27,500元」亦不相同，原告復未能具體主張並證明兩造係於何時、如何

達成每月工資30,999元或至少30,000元之合意，認前開資料尚不足證明兩造有達成每月工資30,999元或至少30,000元之合意，亦不足證明原告有短領工資之事實。此外，原告復未能提出其他具體事證，可證明其約定工資高於被告所稱之工資，依前開舉證責任分配之說明，應認原告各月工資即如附表一「原告工資」欄所示。

3.又原告在職期間各月實領工資雖低於其各月工資，然查，其各月薪資差額均為1,085元，未逾原告薪資級距應負擔之勞健保自負額，原告復未主張或舉證被告有何違法代扣勞健保之情事，尚難認被告有何短付工資之情形。從而，原告請求被告給付短付工資差額，並無理由。至被告與○○機場勞務採購契約如何約定，被告有無違反與○○機場之約定，當屬被告與○○機場間之法律關係，原告尚不得憑此為主張，附此敘明。

㈡加班費部分：

1.依勞基法第24條第1項第1、2款、第2項、第36條第1項、第37條第1項、第39條等規定：雇主延長勞工工作時間者，延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給4/3以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給5/3以上。勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。又依勞動事件法第38條規定，出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。

2.經查：

⑴由原告出勤紀錄記載（見本院卷一第325至341頁），可知原告於如附表二編號1至7所示日期均輪值晚班，而原告各日下班時間依序為22時53分、23時6分、23時9分、22時52分、23時23分、22時57分、22時52分，依勞動事件法第38條規定，應推定原告於前開時間係經被告同意執行職務。又被告雖辯稱原告未曾申請加班，沒有加班的事實等語。然有無申請加班與有無加班之事實，要屬二事，且由證人即原告主管陳○○本院具結證述：我跟原告是以前的同事，原告在職期間我都在職，我受僱於被告期間，有時候還是會需要加班，被告沒有要求我們加班要事前申請或事後陳報，也不用跟機場申請核准等語（見本院卷二第154、158頁），亦徵被告未曾要求勞工提出加班申請，自不得僅以原告未向被告申請加班，即認原告並無加班之事實。此外，被告復未能就原告並無於前開時間加班之事實乙節，提出任何具體事證以實其說，依上說明，自應認原告有於附表二所示延長工作時間繼續執行職務，依勞基法第24條規定，原告得請求被告給付延長工時工資605元（計算式見附表二）。至原告固主張其加班未滿1小時部分應以1小時為計，並按每小時183元之標準計算加班費，然其此部分主張，於法無據，難認可採。

⑵原告有於如附表三所示日期出勤乙節，業經認定如上，其中113年2月9日、10日、11日、12日、28日、5月1日、6月10日、9月17日，依序為農曆除夕、初一、初二、初三、和平紀念日、勞動節、端午節、中秋節，均屬勞基法第37條第1項所指之應休假日。又勞雇雙方雖得協商將國定假日與一般工作日對調，使原國定假日性質改變為一般工作日，惟雇主應得勞工個人同意，且應明確調移內容，並不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法。勞動部104年12月11日勞動條3字第1040132623號、104年4月23日勞動條1字第1040130697號函釋，亦同此意旨。準此，原告工作時間雖採輪班制，被告仍應證明其已徵得原告個人同意，並與原告明確約定各該國定假日所調移之休假日期，始得主張國定假日調移之效

果。惟遍觀卷內事證，被告既未提出足以證明其曾與原告協商並取得原告同意調移國定假日之具體事證，亦未提出各該國定假日之調移明細，難認前開國定假日已合法調移，被告辯稱前開期日之性質為一般工作日，自非可採。從而，原告依勞動基準法第39條規定，請求被告給付國定假日出勤工資7,598元，核屬有據（計算式詳附表三）。至原告固主張其於113年2月8日、13日出勤，被告亦應依勞基法第39條加倍給付工資，惟依114年6月6日廢止前之紀念日及節日實施辦法第4條規定，農曆除夕及春節應放假之日數合計為4日，原告既已就113年2月9日至12日，即農曆除夕、初一、初二、初三共4日請求國定假日出勤工資，自不得再依前開規定請求被告加倍給付113年2月8日、13日之出勤工資。又原告就113年6月10日之出勤，係就法定正常工作時間部分，依勞動基準法第39條請求加給1日工資970元；另就超出正常工作時間之39分鐘，依同法第24條第1項第1款請求延長工時工資105元。二者所對應之工時區段及法律依據均不相同，並無重複計算，併予敘明。

⑶原告於附表四所示各連續7日期間，各僅有1日未出勤乙節，業經認定如上。而依勞基法第36條規定，雇主除有該條第2項各款或第4項所定情形外，均應受該條第1項之限制，使勞工每7日中有1日例假、1日休息日，採輪班制之勞工，並非當然不適用該條第1項規定。本件原告工作時間雖採輪班制，然被告既未抗辯並舉證其有勞基法第36條第2項各款或第4項之情形，依上說明，自不得辯稱原告不適用勞基法第36條第1項之規定。又被告雖未提出足以辨識附表四各該期間工作日、例假、休息日具體排定情形之班表或其他資料，然依原告出勤紀錄可知，原告於如附表四所示各連續7日期間均僅有1日未出勤，其餘6日均有出勤，顯已違反勞基法第36條第1項所定每7日應有1日例假、1日休息日之最低休息標準。衡以例假原則上不得使勞工出勤，被告復未提出其他排班資料以為反證，則原告主張其於附表四各該期間各有1日

休息日出勤，即堪信為真實。依勞基法第24條第2項規定，原告應得請求休息日出勤工資9,289元（計算式見附表四）。

3.基上所述，原告請求被告給付加班費17,492元【計算式：605+7,598+9,289=17,492】，為有理由，逾此部分，則屬無據。

㈢特休未休工資部分：

1.依勞基法第38條第1項第1款、第2項、第4項規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作6個月以上1年未滿者，雇主應給予勞工3日特別休假。前項之特別休假期日，由勞工排定之。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。又依勞動基準法施行細則第24條之1第2項規定，前開發給工資之基準係按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。工資為計月者，係以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所得之金額為準。

2.本件原告在職期間為113年2月1日至同年10月31日，在職期間為6月以上，未滿1年，依前開說明，其當有3日特別休假。被告雖執前詞辯稱原告並無未休之特別休假，然查，證人陳○○於本院具結證述：我跟原告以前都受僱於被告，我是原告的主管，我要指揮監督原告，原告班表是我負責排的，原告請假要跟我說，原告沒有請過假等語（見本院卷二第154至156頁），足見原告未曾排定特別休假之事實。又勞基法係為保護勞工權益而就勞動條件設立最低標準，勞雇雙方本得約定優於勞基法之休假條件，故原告實際排休日數縱多於勞基法所定最低應休日數，亦無從據此反推超出法定最低日數之排休日即係原告行使之特別休假。被告徒以原告在職期間排休日數超過原告該期間依勞基法所定得休假日數，辯稱原告已無未休之特別休假，顯非可採。依上所述，以系爭勞動契約終止前原告最近1個月即113年10月正常工作時間應得工資29,085元為計，原告當得請求被告給付3日特休未

休工資2,909元【計算式：29,085÷30x3=2,909，小數點以下四捨五入】。

㈣慰撫金部分：

依勞基法第59條規定，勞工因遭遇職業災害而致傷害或疾病時，雇主應依補償勞工必需之醫療費用。勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。本件原告固主張其於113年7月25日颱風假期間出勤，並於通勤徒中摔車受傷，依勞基法第59條請求被告給付慰撫金，惟該條所定職業災害補償，係就醫療費用、醫療期間不能工作之工資、失能及死亡所為補償，並無慰撫金之給付項目，原告此部分請求，顯屬無據。至前開事故是否構成職業災害，因於原告此部分請求有無理由之判斷已無影響，爰不贅述，併此敘明。

五、綜上所述，原告依系爭勞動契約、勞基法第24條、第38條第4項、第39條等規定請求被告給付20,401元【計算式：17,492+2,909=20,401】，及自勞動調解聲請狀繕本送達被告翌日即114年5月14日起（見本院卷一第73頁）至清償日止，按年息5%計算之法定利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本判決為被告即雇主部分敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應就原告即勞工勝訴部分請求，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，認與判決結果無影響，爰不一一論述；又本院就原告於本院言詞辯論終結後所提書狀，依法毋庸審酌，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　30　　日

臺灣澎湖地方法院馬公簡易庭

法　官　費品璇

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決應於收受判決後20日內向本院提出上訴書狀，並應敘述具體理由；其未敘述上訴理由者，應於上訴期間屆滿後20日內向本院補提理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）「切勿逕送上級法院」。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　30　　日

書記官　許致愷

附表一（日期：民國；金額：新臺幣）

編號	年月份	實領工資	原告工資
1	113年2月	27,000元	28,085元
2	113年3月	29,415元	30,500元
3	113年4月	28,000元	29,085元
4	113年5月	28,267元	29,352元
5	113年6月	28,000元	29,085元
6	113年7月	29,000元	30,085元
7	113年8月	28,067元	29,152元
8	113年9月	28,000元	29,085元
9	113年10月	28,000元	29,085元

附表二（日期：民國；金額：新臺幣）

編號	日期	延長工作時間	加班費
1	113年2月7日	22時30分至22時53分	60元
2	113年4月7日	22時30分至23時6分	97元
3	113年6月10日	22時30分至23時9分	105元
4	113年6月28日	22時30分至22時52分	59元

5	113年7月9日	22時30分至23時23分	148元
6	113年7月25日	22時30分至22時57分	75元
7	113年7月26日	22時30分至22時52分	61元
		合計	605元
加班費計算式：當月工資÷30÷8×4/3×延長工作時間（小數點以下四捨五入）			

附表三（日期：民國；金額：新臺幣）

編號	出勤日期	國定假日加班費
1	113年2月8日	非國定假日
2	113年2月9日	936元
3	113年2月10日	936元
4	113年2月11日	936元
5	113年2月12日	936元
6	113年2月13日	非國定假日
7	113年2月28日	936元
8	113年5月1日	978元
9	113年6月10日	970元
10	113年9月17日	970元
	合計	7,598元
加班費計算式：當月工資÷30（小數點以下四捨五入）		

附表四（日期：民國；金額：新臺幣）

編號	期間	未出勤日	加班費
1	113年3月14日至3月20日	113年3月18日	1,610元
2	113年4月11日至4月17日	113年4月15日	1,535元
3	113年4月25日至5月1日	113年4月28日	1,535元
4	113年6月13日至6月19日	113年6月17日	1,535元

（續上頁）

5	113年6月20日至6月26日	113年6月20日	1,535元
6	113年8月1日至8月7日	113年8月4日	1,539元
		合計	9,289元
加班費計算式：當月工資÷30÷8×4/3×2+當月工資÷30÷8×5/3×6（小數點以下四捨五入）			