

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第61號

原告 彭淑嬌

張育綺

被告 新庚人力資源管理顧問有限公司

法定代理人 徐裕民即清算人

被告 新庚診所即金露華

訴訟代理人 詹雅葳

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國113年11月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告新庚人力資源管理顧問有限公司應給付原告張育綺新台幣貳萬肆仟陸佰零柒元及自民國一百一十三年五月三十日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告新庚人力資源管理顧問有限公司負擔百分之三十六，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告新庚人力資源管理顧問有限公司以新台幣貳萬肆仟陸佰零柒元為原告張育綺供擔保後得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

一、本件被告新庚人力資源管理顧問有限公司(以下簡稱新庚公司)未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決

01 二、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有請求之  
02 基礎事實同一者。擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在  
03 此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。原  
04 告彭淑嬌原起訴請求被告新庚公司應給付原告新台幣(下同)  
05 1萬5627元及其法定遲延利息、原告張育綺原起訴請求被告  
06 新庚公司應給付1萬5627元及其法定遲延利息，嗣於民國  
07 (下同)113年5月29日具狀追加被告新庚診所，並擴張聲明  
08 為被告二人應給付原告彭淑嬌1萬5905元及其法定遲延利  
09 息，被告二人應給付原告張育綺5萬2639元及其法定遲延利  
10 息，二人負不真正連帶債務(見本院卷第191-223頁)，核  
11 無不合，應予准許。

## 12 貳、實體上理由

### 13 一、原告起訴主張：

14 (一)原告彭淑嬌自112年5月1日起受雇於被告，原談定為會計人  
15 員，月薪為31,000元，最後工作日為112年6月4日。原告彭  
16 淑嬌於112年5月1日至3日因支援行政助理而協助洗腎室換床  
17 單、發耗材、送病歷等工作，因身體不堪負荷每日走上約萬  
18 步之腳程，以致於在112年5月3日下班時跌倒，左腳踝、左  
19 膝蓋、左手掌皆有紅腫及擦傷，由於是下班途中受傷，應屬  
20 職業災害，然被告僅有給予彭淑嬌病假之認定，並未給予彭  
21 淑嬌原領工資補償、彭淑嬌任職期間被告並未給予國定假日  
22 出勤之加倍工資及休息日工資，被告應給付如附表1所示之  
23 金額。

24 (二)原告張育綺自112年5月1日起受雇於被告，擔任總務，月薪  
25 為3萬1000元。然公司於112年6月起無故短少給付，112年11  
26 月起無故將投保薪資調降，且依院長指示出公差外出代辦事  
27 項之油資、停車費及112年8月份替診所維修招牌之費用，皆  
28 為原告張育綺代為墊付，原告自得主張被告如附表2所示之  
29 金額。

30 (三)綜上，爰依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，提起本  
31 訴，並聲明：被告二人應給付原告彭淑嬌1萬5905元，及自

01 民事準備狀(補正)送達翌日起至清償日止，按年息百分之五  
02 計算之利息。如被告其中一人已為給付，則另一被告就其給  
03 付數額範圍內免為給付義務。被告二人應給付原告張育綺5  
04 萬2639元，及自民事準備狀(補正)送達翌日起至清償日止，  
05 按年息百分之五計算之利息。如被告其中一人已為給付，則  
06 另一被告就其給付數額範圍內免為給付義務。

07 二、被告則以：

08 (一)就原告彭淑嬌部分，其主張下班跌倒云云，查，其並非於工  
09 作場所跌倒，故難認定係職業災害，又跌倒日為112年5月3  
10 日其拖延至5日才就診，已與經驗法則不符，遑論其為跌倒  
11 為何造成如燙傷般之傷口？尤有甚者，其112年5月15日回來  
12 工作卻隻字未提跌倒一事，迄至112年6月3日離職時亦未提  
13 及，故顯有隱情。又兩造約定之薪資為27,400元(本薪20,00  
14 0元、職務1,100元、伙食津貼1,800元、交通津貼1,500元、  
15 全勤獎金1,000元及績效獎金2,000元)，縱其主張5月1日之  
16 加班費，因該日工時僅7小時，故其僅得主張800元( $27400/2$   
17  $40*7=800$ )，且被告係因健康因素主動離職，故請求資遣費  
18 實無理由，其餘請求之請求權基礎及原因事實皆不明確，被  
19 告無從答辯。

20 (二)原告張育綺部分，其月薪應為28,000元(本薪20,000元、職  
21 務700元、簽約金2,000元、伙食津貼1,800元、交通津貼1,5  
22 00元、全勤獎金1,000元及績效獎金2,000元)，惟其每月都  
23 有請假，故全勤獎金部分自然不能領取，其主張短少支付薪  
24 資21,000元云云，係因其積欠債務遭法院命令被告扣押薪資  
25 所致，扣押金額分別為10月8,800元、11月6,610元、12月5,  
26 786元，合計21,196元。又其主張車資部分，因沒有主管核  
27 准且外出目的紊亂權責不明，且停車費之主張並無檢附相關  
28 證明文件，故被告無從答辯。另就其主張其他代墊費用云  
29 云，並非薪資爭議且被告並未要求墊付款項，倘若有其事可  
30 逕向要派公司請求，被告對此部分亦無義務故無從答辯，被  
31 告共給付油資共2萬5771元，原告應提出單據舉證之。

01 (三)聲明：原告之訴駁回。

02 三、被告追加被告新庚診所即金露華則以：原告並未與被告簽訂  
03 勞動契約，原告彭淑嬌、原告張育綺分別與被告新庚公司簽  
04 訂勞動契約，約定薪資為新台幣（下同）2萬7400元、2萬80  
05 00元。被告無庸給付薪資，另被告張育綺擔任總務，約定每  
06 月定額補貼3300元，毋庸單據報銷，多不退，少不補，並已  
07 領取2萬5771元，其請求外出車資及停車費自無理由等語置  
08 辯，並聲明：原告之訴駁回。

09 四、兩造不爭執之事項（見113年7月30日筆錄，本院卷第249至2  
10 51頁）：

11 (一)原告彭淑嬌於112年5月1日起至112年6月3日止受雇於被告，  
12 派遣至新北市新莊區新庚診所擔任行政助理。

13 (二)原告張育綺於112年5月1日起至113年1月5日止受雇於被告，  
14 派遣至新北市新莊區新庚診所擔任總務。

15 (三)原告二人聲請勞資爭議調解，將調解不成立，有原告提出之  
16 新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第27頁）。

17 (四)原告二人提出之之薪資單為真正（見本院卷第15、20-1、20  
18 -3、23、24-2、24-4、24-5頁）

19 五、本件爭點應為：(一)原告二人與何人簽訂勞動契約?(二)原  
20 告二人約定薪資為何?(三)原告彭淑嬌、張育綺依據勞動法  
21 令，請求如附表1、2所示，是否有理由?茲分述如下：

22 (一)原告二人與何人簽訂勞動契約?

23 1. 勞動派遣指派遣公司與要派公司締結契約，由派遣公司供應  
24 要派單位所需人力以提供勞務。派遣公司與派遣勞工具有勞  
25 雇關係，必須負起勞動基準法上的雇主責任。要派公司對於  
26 派遣勞工，僅在勞務提供的內容上有指揮監督權，兩者間不  
27 具有勞動契約關係。

28 2. 原告受被告新庚公司派遣至被告新庚診所，自與新庚公司成  
29 立雇傭契約，至為明確。□

30 (二)原告二人約定薪資為何?

31 1. 工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報

01 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或  
02 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  
03 均屬之。又依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2條第3  
04 款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競  
05 賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃  
06 料物料獎金及其他非經常性獎金。故而工資應係勞工之勞力  
07 所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞  
08 工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給付具有  
09 勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與  
10 勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇。

11 (最高法院99年度勞上字第3號判決意旨參照)。準此，如  
12 非經常性給付，須視公司營運狀況，由雇主任意性及恩惠性  
13 給付，自不具有工資之性質。

14 2. 依據原告彭淑嬌提出薪資單所示(見本院卷第15頁)，兩造約  
15 定之薪資為27,400元(包含本薪20,000元、職務1,100元、伙  
16 食津貼1,800元、交通津貼1,500元、全勤獎金1,000元及績  
17 效獎金2,000元)。

18 3. 依據原告張育綺提出薪資單所示(見本院卷第20-3、24-1、2  
19 4-2、24-4、133-135頁)，其月薪應為28,000元(包含本薪2  
20 0,000元、職務700元、簽約金2,000元、伙食津貼1,800元、  
21 交通津貼1,500元、全勤獎金1,000元及績效獎金2,000元)。

22 4. 原告2人主張薪資為3萬1000元，並不可採。

23 (三)原告彭淑嬌、張育綺依據勞動法令，請求如附表1、2所示，  
24 是否有理由？

25 1. 原告彭淑嬌部分：

26 (1)附表1編號1：

27 ①按所謂「職業災害」，勞基法本身並未有定義性之規定，惟參  
28 酌職業安全衛生法(下稱職安法)第2條第5款對於職業災害之  
29 定義規定為：「指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、  
30 材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上  
31 原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」之條文意旨，

01 應認是否屬於職業災害之認定標準，須具備下列二要件：(1)

02 「職務遂行性」：即災害是在勞工執行職務的過程中所發生的  
03 狀態，係基於勞動契約在事業主指揮監督之下之情形。此大約  
04 可歸納為下列3種情況：在雇主支配管理下從事工作；在雇主  
05 支配管理下但未從事工作；雖在雇主支配下，但未在雇主管理  
06 （現實監督）下從事工作。(2)「職務起因性」，即「職務」和  
07 「災害」之間有因果關係存在，此種因果關係可分為責任成立  
08 及責任範圍因果關係，均應依相當因果關係認定之。此係指伴  
09 隨著勞工提供勞務時所可能發生之危險已經現實化（即已經實  
10 現、形成），且該危險之現實化為經驗法則一般通念上可認定  
11 者。亦即必須在勞工所擔任之「職務」與「災害」之間有密接  
12 關係存在，所謂密接關係指「災害」必須係被認定為職務內在  
13 或通常伴隨的潛在危險的現實化，所謂勞工擔任之「職務」，  
14 其範圍較通常意義之業務為寬，除職務本身之外，職務上附隨  
15 的必要、合理的行為亦包含在內，惟若危險發生與勞工擔任之  
16 職務無關，亦與職務上附隨之必要、合理行為無涉，且危險發  
17 生之原因非雇主可控制之因素所致，即難認屬勞基法第59條所  
18 稱之職業災害。雇主所負之責任，之所以需如此限制，係因勞  
19 工生活上所面臨之危險，包括一般社會生活上之危險及因從事  
20 勞務所面臨之危險，原則應僅有後者方應歸屬於雇主負擔，此  
21 係因勞工所從事之活動與職務、直接或間接有利於雇主，而雇  
22 主亦或多或少對此利益、風險可加以掌控、防免損害之發生，  
23 或藉由保險、產品之賣價適當地予以分散或轉嫁危險。因此，  
24 職業災害應與勞工所從事之職務有相當因果關係，即造成職業  
25 災害之原因須雇主可得控制之危害始有適用，若危險發生之原  
26 因非雇主可控制之因素所致，則不宜過度擴張職業災害之認定  
27 範圍，否則無異加重雇主之責任，而減少企業之競爭力，同時  
28 亦有礙社會之經濟發展。

29 ②被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返勞動  
30 場所，或因從事二份以上工作而往返於勞動場所間之應經途中  
31 發生事故而致之傷害，視為職業傷害。勞工職業災害保險職業

01 傷病審查準則（下稱傷病審查準則）第4條第1項固定有明文。  
02 而傷病審查準則雖將通勤災害納入勞工職災保險給付事由，惟  
03 通勤災害是否即應視為勞基法上之職業災害，素有爭議。即：

04 (1)實務多數見解採取肯定說，其理由約略為以下數點：勞基法所  
05 定之職業災害與勞保條例具有相同之法理與類似性質且關係密  
06 切、基於保護勞工之立場為寬鬆之解釋、職業災害不以執行職  
07 務時所生災害為限，準備提出勞務時所受災害亦應屬之，以及  
08 職業災害補償係對受到「與工作有關傷害」之勞工，提供及時  
09 有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使勞工  
10 及其家屬免於陷入貧困，進而造成社會問題，其目的並非對違  
11 反義務或具有故意過失之雇主課以責任，亦即勞基法之職業災  
12 害補償制度採無過失責任主義而不問主觀上有無故意過失。

13 (2)否定說之實務見解，則適用修正前勞工安全衛生法第2條第4項  
14 （相當於現行職安法第2條第5款）之規定去認定是否為勞基法  
15 上之職業災害，由於通勤途中之危險非雇主可得控制之因素，  
16 亦即通勤災害並非起因於雇主所提供之就業場所之安全與衛生  
17 設備之災害，自不屬於勞基法第59條之職業災害。

18 (3)學說對於是否應將通勤災害視為勞基法上的職業災害，其立論  
19 依據雖不盡相同，然多認為強制雇主就通勤災害負補償責任，  
20 並非十分妥適（參見徐婉寧，職災補償與損害賠償—以台日職  
21 業災害之雇主責任為中心，中原財經法學第34期，第184-185  
22 頁；徐婉寧，精神疾病與雇主之職業災害補償及民事賠償責任  
23 —兼評臺灣板橋地方法院100年度勞訴字第1號判決，政大法學  
24 評論第134期，第126-128頁）。

25 (4)本院認為傷病審查準則原係勞工保險中央主管機關行政院勞工  
26 委員會（現改制為勞動部）所頒布，嗣勞動部於111年3月9日  
27 以勞動保3字第1110150120號令修正發布名稱及全文25條，並  
28 自同年5月1日施行（同時將原名稱：「勞工保險被保險人因執  
29 行職務而致傷病審查準則」，更改為新名稱：「勞工職業災害  
30 保險職業傷病審查準則」），此目的係供勞保局審核勞工是否  
31 得請領職業災害給付之審查準則，其屬一般行政命令，固得作

01 為法院判斷事件之參考，惟非屬法律，就職業災害認定之見  
02 解，對法院認定勞工所受災害是否屬職業災害，本無拘束力。  
03 況勞基法第59條乃規範職業災害發生時雇主對勞工之補償責  
04 任，而勞保條例則係規定保險人即勞保局對被保險之勞工有關  
05 保險事故發生及勞保給付之範圍，兩者之立法目的、給付主體  
06 本不相同，若危險發生之原因非雇主可控制之因素所致，實不  
07 宜過分擴張職業災害認定之範圍，否則無異加重雇主之責任，  
08 而減少企業之競爭力，同時亦有礙社會之經濟發展。倘勞工往  
09 返於勞動場所間之應經路途，無論距離長短，如發生車禍事故  
10 將可能認定為職業災害，形同勞工居住地點選擇自由決定雇主  
11 應承擔職業災害之風險範圍，亦即勞工居住地點距勞動場所越  
12 遠，其上下班路途所遇風險可能性將相形增加，亦隨之擴張雇  
13 主承擔職業災害風險之範圍，對雇主擔負職業災害補償責任亦  
14 屬過苛，勢必使雇主考量是否提供勞工搭乘交通車，或限定勞  
15 工居住區域、其使用之交通工具等，以利某程度控制災害風  
16 險。再者，倘認通勤災害屬雇主應負補償責任之職業災害，則  
17 該災害如係遭第三人不法行為所致，亦滋生雇主補償責任與第  
18 三人賠償責任是否及如何抵充之複雜性。復參以勞工因通勤災  
19 害所受損失，依110年4月30日公布之職業災害保險及保護法  
20 （110年5月1日施行）規定擴大納保範圍，並提供投保薪資上  
21 限以及給付額，可望對此爭議能適度解決（參見鄭津津，通勤  
22 災害是否屬勞動基準法之職業災害—評桃園地方法院110年度  
23 勞訴字第50號民事判決，裁判時報第119期，111年5月，第51-  
24 52頁），亦即應將通勤災害完全由勞工保險制度處理，而不再  
25 使雇主負擔勞基法第59條之職業災害補償責任（參見楊通軒，  
26 論職業災害中之通勤災害—最高法院92年度台上字第1960號民  
27 事判決評釋，臺灣勞動法學會學報，第4期，95年3月，第26  
28 3、268頁），較能使遭遇職業災害之勞工受到實質有效之保  
29 障，因此在認定是否構成職業災害，本院認仍應依前述職務遂  
30 行性及職務起因性之判斷標準為之。

31 ③經查，原告彭淑嬌主張其於112年5月6日下班途中前往就醫時

01 發生系爭事故，然為被告所否認，原告已未就其有利於己之事  
02 實舉證以實其說，況原告因系爭事故所受之系爭傷害，非因被  
03 告等就業場所之設備、或作業活動及職業上原因引起之傷害，  
04 而係於原告業務執行結束後，因前往就醫途中之交通事故所導  
05 致，該交通事故之發生已脫離雇主即被告有關勞務實施之危險  
06 控制範圍，自不符前述「職務遂行性」之要件，且原告所受之  
07 傷害結果與其擔任社區物業管理維護業務總幹事職務之間，亦  
08 不具有相當因果關係存在，亦不符前述之「職務起因性」內  
09 涵，是系爭事故非屬勞基法第59條之職業災害。原告此部分請  
10 求並無理由，應予駁回。

11 (2)附表1編號2:

12 原告主張勞動節上班應給付1日工資1000元，然為被告所否  
13 認，並以前詞置辯，經查:原告薪資為2萬7400元，1日之加班  
14 費913元( $27400/30=913$ )，為有理由，逾此部分，應予駁回。

15 (3)附表1編號3:

16 原告主張休息日上班應給付加班費1636元，然為被告所否  
17 認，並以前詞置辯，經查:原告彭淑嬌薪資為2萬7400元，1日  
18 之休息日加班費1446元( $(27400/240)/4/3 \times 2 + (27400/240) \times 5/3$   
19  $\times 6=1446$ )，為有理由，逾此部分，應予駁回

20 (4)附表1編號4:

21 原告主張112年6月1日起至同月4日工資共4736元，然為被告  
22 所否認，並以原告於113年6月3日離職云云，經查，依據原  
23 告提出之排班表及line對話紀錄顯示(見本院卷第211、215  
24 頁)，原告當月排班至112年6月3日，同年6月4日並未排班，  
25 故原告最後上班日為112年6月3日，而112年6月3日休息日工  
26 資為1446元，加計112年6月1、2日平日工資1827元( $27400/3$   
27  $0 \times 2=1827$ )，合計3273元( $1446+1827=3273$ )。

28 (5)附表1編號5:兩造約定工資為2萬7400元，原告請求工資差  
29 額，並無理由，應予駁回。

30 (6)綜上，原告彭淑嬌可請求5632元( $913+1446+3273=5632$ )，然  
31 被告已給付2萬1242元及1225元，原告之請求，並無理由，應

01 予駁回。

02 2. 原告張育綺部分：

03 (1)附表2編號1：

04 原告主張休息日上班2.5小時應給付加班費452元，然為被告所  
05 否認，並以前詞置辯，經查：原告薪資為2萬8000元，2.5小時  
06 之休息日加班費408元 $(28000/240)/4/3 \times 2 + (28000/240) \times 5/3 \times$   
07  $0.5 = 408$ )，為有理由，逾此部分，應予駁回

08 (2)附表2編號2：

09 原告主張休息日上班共32小時應給付加班費6932元，然為被  
10 告所否認，並以前詞置辯，經查：原告薪資為2萬8000元，2小  
11 時以內及2小時以上之休息日加班費5911元 $(28000/240)/4/3 \times$   
12  $8 + (28000/240) \times 5/3 \times 24 = 408$ )，為有理由，逾此部分，應予駁  
13 回。

14 (3)附表2編號3：

15 原告主張平日上班2.5小時應給付加班費431元，然為被告所  
16 否認，並以前詞置辯，經查：原告薪資為2萬8000元，2小時以  
17 內之平日加班費389元 $(28000/240)/4/3 \times 2.5 = 389$ )，為有理  
18 由，逾此部分，應予駁回。

19 (4)附表2編號4：

20 原告主張平日上班1小時應給付加班費172元，然為被告所否  
21 認，並以前詞置辯，經查：原告薪資為2萬8000元，1小時以內  
22 之平日加班費156元 $(28000/240)/4/3 \times 1 = 156$ )，為有理由，逾  
23 此部分，應予駁回。

24 (5)附表2編號5：

25 原告主張事假溢扣425元，然為被告所否認，並以前詞置辯，  
26 經查：原告薪資為2萬8000元，原告請12.5小時事假工資1458  
27 元 $(28000/240 \times 12.5) = 1458$ )，並無溢扣，原告之請求，應予  
28 駁回。

29 (6)附表2編號6：

30 兩造約定工資為2萬8000元，原告請求工資差額，並無理由，

01 應予駁回。

02 (7)附表2編號7:

03 原告主張外出車資3064元，並提出甲證8為證(見本院卷第137  
04 -139頁)。然為被告所否認，並以被告按月給付原告定額車資  
05 共2萬5771元等語置辯，提出如本院卷第229-233頁之現金支  
06 出傳票為證，原告否認該傳票之真正，被告復未舉證以實其  
07 說，從而，原告請求被告給付3064元，應屬有據。

08 (8)附表2編號8:

09 原告主張外出車資1萬8225元，並提出甲證9為證(見本院卷  
10 第143頁)，然為被告所否認，並以被告按月給付原告定額車  
11 資共2萬5771元等語置辯，提出如本院卷第229-233頁之現金  
12 支出傳票為證，原告否認該傳票之真正，被告復未舉證以實  
13 其說，從而，原告請求被告給付1萬8225元，應屬有據。

14 (9)附表2編號9:

15 原告主張修招牌5000元，並提出如本院卷第25頁之照片及lin  
16 e貼圖為證，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查:原告僅  
17 提出修繕之照片，並未提出代墊費用之相關單據，自難為有  
18 利於原告之認定。

19 (10)綜上述，原告張育綺得請求被告新庚公司給付2萬8153元(4  
20 08+5911+389+156+3064+18225=2萬8153元)，扣除被告已給  
21 付加班費3546元如甲證6(本院卷第133頁)，原告張育綺請  
22 求2萬4607元，為有理由，逾此部分，應予駁回。

23 (四)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其  
24 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人  
25 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相  
26 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金  
27 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民  
28 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付  
29 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率  
30 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於113年5月29日收受  
31 民事準備補正狀繕本，有卷附之送達證書可按(見本院卷第2

01 55頁)，因此，原告請求被告應自113年5月30日起至清償日  
02 止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

03 五、綜上述，原告張育綺，依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規  
04 定，請求被告應給付原告張育綺2萬4607元及自民事準備狀  
05 (補正)繕本送達翌日即113年5月30日起至清償日止，按年息  
06 百分之五計算之利息，為有理由，逾此部分，應予駁回。

07 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告  
08 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求  
09 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2  
10 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規  
11 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

12 七、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

13 中 華 民 國 113 年 12 月 3 日

14 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

15 以上正本係照原本作成。

16 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如  
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 113 年 12 月 3 日

19 書 記 官 王 思 穎

20 附表1:(原告彭淑嬌:1萬5905元)

21

編號	請求項目	原告彭淑嬌主張
1	112年5月3日因職災原領工資補償	1萬1000元
2	勞動節加班費	1000元
3	112年5月27日休息日加班費	1636元
4	112年6月1日起至4日工資 (含112年6月3日休息日加班費)	4736元(3100+1636=4736)
5	約定工資差額	3萬1000元
		以上2、3、4、5項合計3萬8372元扣除被告已給付2萬142

(續上頁)

01

		元及1225元，尚應給付1萬5905元。
--	--	----------------------

02

附表2:(原告張育綺:5萬2639元)

03

編號	請求項目	原告主張	原告提出證物
1	112年5月休息日出勤2.5小時 加班費	452元	
2	休息日加班費 (1)112年7月6日休息日出勤8 小時、 (2)112年7月13日休息日出勤 8小時、 (3)112年7月16日出勤11小時 (4)112年7月21日休息日出勤 5小時	6932元	
3	平日加班費 (1)112年7月11日1.5小時 (2)112年7月17日加班1小時	431元	
4	112年12月12日平日加班1小 時	172元	1至4項合計扣 除被告已給付 加班費3062後 為4925元
5	112年11月事假溢扣薪資	425元	應扣薪1033 元，被告扣薪 1458元
6	112年6月至12月溢扣薪資	2萬1000元	約定薪資3萬1 000元，每月 短少3000元
7	外出車資	3064元	甲證8、9
8	停車費	18225元	甲證9

(續上頁)

01

9	代墊維修招牌費用	5000元	甲證10
		以上4至9項合計5萬2639元。	