臺灣臺中地方法院民事小額判決

111年度勞小字第22號

原　　告　陳冠儒

被　　告　新向營造股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　賴澄明

訴訟代理人　周信旗

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國111年5月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣10,725元及自民國111年1月8日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

二、訴訟費用新臺幣1,000元由被告負擔。

三、本判決得假執行。但被告如以新臺幣10,725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：

㈠原告自民國109年5月21日起受僱於被告，擔任鋼構焊接工人，並派至富錦明珠建案之工地工作，雙方約定每日工作8小時，日薪為新臺幣(下同)1,800元。嗣訴外人即被告法定代理人賴澄明之子賴建名於110年3月15日，代理被告與原告協議，希望合意改變薪資，若原告當週上班未滿6日，日薪降為每日1,200元；當週上滿6日，日薪降為1,500元，原告拒不同意。詎料，兩造未達成協議降薪，被告即逕將原告110年3、4月之薪資如上所述條件調降，顯已違反兩造間之勞動契約。原告於110年3月出勤183小時，工資應為41,175元；110年4月出勤32小時，工資應為7,200元，惟被告於110年4月10日僅給付原告31,650元、110年5月13日再給付原告6,000元，合計少發之薪資為10,725元。爰依兩造之勞動契約，請求被告給付薪資差額10,725元。

㈡聲明：

1.被告應給付原告10,725元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯：

㈠被告於110年2月間陸續接獲臺中地院110年度司民執字第12164號執行命令就原告薪資為扣押、移轉，嗣原告於110年2月26日向被告提出離職請求，並於110年3月2日辦妥離職手續，自無對被告有110年3、4月之薪資請求權得據以主張。

㈡原告於110年2月27日之後之工作係與賴建名個人之約定，薪資差額應是向賴建名請求。

㈢聲明：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠原告自109年5月21日起，擔任被告鋼構焊接工人，約定每日工作8小時，日薪1,800元，嗣原告於110年2月26日填具富錦建設集團人員離職申請書(下稱系爭離職申請書)，此有原告之薪資單（本院卷第17頁、83至101頁）、臺灣土地銀行大里分行戶名陳冠儒、帳號000000000000號之帳戶存摺明細(本院卷第19至21頁）、系爭離職申請書影本一份(本院卷第57頁)為證，並兩造所不爭執，應認為真正。

㈡原告主張：自110年3月起，未同意變更勞動條件，被告逕將原告之日薪調降，違反兩造間勞動契約等語。被告辯稱：原告已於110年2月26日提出離職申請，並於同年3月2日辦妥離職手續，兩造間已無僱傭關係等語。是本件爭點厥為：原告是否確於110年2月26日離職?若否，於110年3月15日是否有同意被告提出調降日薪之要約?經查：

1.按表意人無欲為其意思表示所拘束之意，而為意思表示者，其意思表示，不因之無效。但其情形為相對人所明知者，不在此限。民法第86條定有明文。查原告雖於110年2月26日填具系爭離職申請書，然透過原告與被告公司行政人員家臻11

0年3月2日、同年月12日之往來訊息可知，原告係因被告分別於110年2月4日及同年月23日接獲本院110年度司民執字第12164號對原告之扣押薪資命令、移轉薪資命令後，被動與被告配合填寫系爭離職單，且一併退出勞工保險以規避本院每月之薪資扣押及移轉命令效力，但原告實無離職之真意，另被告雖將原告勞保退出，但亦無因此終止兩造僱傭關係之意，且均為彼此所明知，則依上開規定，無論係原告簽署系爭離職申請書，或被告將原告勞保退出，均乏合意終止兩造間僱傭關係之真意，自均不生效力，兩造間之僱傭關係當仍繼續存在。且原告在與家臻於110年3月12日、13日、16日之LINE對話紀錄有互相確認隔日、下月份是否上班、提及假單填寫事宜、及被告打卡機無反應等情，佐以被告仍分別於110年4月10日、同年5月13日匯款31,650元、6,000元予原告等情（本院卷第19至21頁），足認被告辯稱兩造間之僱傭關係已經合意終止等語，尚不可信。

2.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第 1項定有明文。次按工資之議定、調整、計算及給付之日期與方法，應於勞動契約約定之，勞基法施行細則第7條第3款定有明文，即工資之調整須由勞雇雙方互為合意調整，始為合法，而工資為勞工及其家屬維持生活之重要資源，故工資之變動，應先徵得勞方之同意，始符法意。經查原告於109年5月21日起即以日薪1,800元按月領取薪資，此由兩造分別提出之薪資單可證(見本院卷第17頁、第83至101頁)，原告雖曾於110年2月26日提出系爭離職申請書及退出勞工保險，惟仍繼續任職於被告業如上述，被告既無其他證據足認原告曾與賴建名達成調整薪資之合意，自應依勞動契約之約定給付薪資，併予敘明。

3.又按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，勞動事件法第38條定有明文。次按103年1月15日修訂之勞工退休金條例第21條第2項規定，雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤

工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。勞工保險條例第10條第3項、第4項亦規定，保險人為查核投保單位勞工人數、工作情況及薪資，必要時，得查對其員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊。前項規定之表冊，投保單位應自被保險人離職、退會或結（退）訓之日起保存五年。再按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實。勞動事件法第35條、第36條第4項亦有明文。是被告就其依法令應備置之文書，有提出之義務。本件被告辯稱：原告於110年2月26日已自行離職，故未能提出原告110年3、4月份之出勤紀錄，惟原告於110年3、4月仍於被告處任職等情業如前述，而被告無正當理由拒絕提出原告110年3、4月之出勤紀錄，本院得認原告主張其於110年3月出勤183小時、110年4月出勤32小時之事實為真。則原告110年3月應領之薪資應為工資應為41,175元【計算式：183小時x(1,800元÷8小時)＝41,175元】；110年4月之工資應為7,200元【計算式：32小時x(1,800元÷8小時)＝7,200元】，惟被告於110年4月10日僅給付原告31,650元、110年5月13日僅給付6,000元，合計少發之薪資為10,725元【計算式：(41,175元-31,650元)+(7,200元-6,000元)＝10,725元】。是原告就此主張被告應再給付10,725元，為有理由。

㈢按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第233條第1

項、第203條亦有明文。原告請求被告給付工資，屬給付有確定期限之債權，被告依法應於各月份發放工資時發給，且經原告提起本件民事訴訟，起訴狀繕本已於111年1月7日送達被告，此有送達證書（本院卷第41頁）為憑，被告迄未給付，自應負遲延責任。因此，原告請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即111年1月8日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，自屬有據。

四、綜上所述，原告依勞動契約請求被告給付原告10,725元，及自111年1月8日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。原告雖陳明願供擔保，請求准予宣告假執行，被告亦陳明願供擔保，請准宣告免為假執行，然本判決既屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依照前揭規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項規定，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額。原告提起本件訴訟，既經本院准許，爰確定本件第一審訴訟費用額為1,000元，並依民事訴訟法第78條規定，由敗訴之被告負擔。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　莊毓宸

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　　111　　年　　6　　月　　30　　日

書記官　劉欣怡