

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞小字第104號

原告 蔡宜樺

被告 東慧國際諮詢顧問股份有限公司

法定代理人 黃茂雄

訴訟代理人 林庭宇律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年3月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

理 由

一、原告主張：

(一)原告於民國110年7月7日受僱被告，經派駐玉晶光電股份有限公司（下稱玉晶光電）擔任作業員，約定工資每月新臺幣（下同）36,000元，每月10日給薪，負責機台操作、瑕疵品檢查、雷雕編號等工作，採做二休二制，工時為每日上午8時至下午5時，中間休息1小時，每日加班4小時。然被告於原告任職後，竟僅以每月工資23,800元給薪，且於110年8月29日無由解僱原告，並於同年9月9日將原告退保，因此尚有工資25,620元、加班費55,000元、資遣費3,150元等差額未給付原告

(二)兩造前經勞資爭議調解未成立，為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第24條第1項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求被告給付前開款項，並聲明：被告應給付原告83,770元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告則以：

01 (一)被告並無違法終止兩造勞動契約，且原告請求之相關費用均
02 經被告給付完畢

03 1.原告於110年7月7日起受僱被告，經派駐玉晶光電，任職期
04 間時有遲到情形，於110年8月底經玉晶光電依照GSEO中科廠
05 入廠須知（下稱系爭入廠須知）第13條規定考核結果，並未
06 通過考核，顯然不具備工作所需技能，兩造遂於110年8月30
07 日合意於110年9月9日終止兩造勞動契約，是原告主張被告
08 違法終止兩造勞動契約並非事實。

09 2.此外，兩造簽立勞工派遣工作契約書（下稱系爭契約），約
10 定原告月工資含本薪23,800元、全勤獎金1,200元、績效獎
11 金2,000元（依工作績效發給），另被告給付之輪班津貼亦
12 屬原告勞務之對價，是被告給付之工資業已逾勞基法之規
13 定，並無違法；此外，原告於110年8月28日後並未再提供勞
14 務，而被告則已給付原告工資至110年9月9日，並依照系爭
15 入廠須知第14條、勞基法第16條之規定給付原告預告期間工
16 資；再者，被告於原告起訴前之112年7月10日及同年月28日
17 另已匯款補發本薪、加班費、輪班津貼、績效獎金、暨因前
18 開科目變動所生之工資差額予原告，是原告再請求被告給付
19 工資、加班費及資遣費差額，並非有理等語。

20 (二)並聲明：原告之訴駁回。

21 三、本院得心證之理由

22 (一)原告主張110年7月7日至同年9月9日受僱被告擔任作業員，
23 兩造約定採做二休二制，工時為每日上午8時至下午5時，中
24 間休息1小時，每日延長工時4小時，另被告給付之工資項目
25 中，本薪、免稅伙食費、全勤獎金、輪班津貼、工作津貼
26 （即績效獎金），均為勞務之對價且為經常性之給予，計入
27 工資，計算加班費時亦列入平日每小時工資為計算，被告並
28 已給付原告資遣費3,668元之事實，有工資單、轉帳明細附
29 卷可參（本院卷第72、73、112、109頁），並為兩造所不爭
30 執，應堪認為真實。然原告主張：每月工資為36,000元之
31 情，則為被告所否認，抗辯：依據系爭契約，原告每月工資

01 為本薪23,800元、全勤獎金1,200元、績效獎金2,000元（依
02 工作績效發給）等語。是本件爭點厥為：原告每月工資為
03 何？被告應給付原告之工資、加班費、資遣費是否有短少？

04 (二)原告每月工資為何？

05 1. 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。
06 民事訴訟法第277條前段定有明文。原告主張：面試時被告
07 口頭承諾夜班每月工資為每月36,000元，當時現場有位蕭小
08 姐為證，並聲請向玉晶光電調閱原告與玉晶光電簽立之契約
09 為證等語。被告則抗辯：依照兩造簽立之系爭契約，兩造約
10 定原告每月工資包含：本薪23,800元（含底薪21,400元、免
11 稅伙食費2,400元，共計23,800元）、全勤獎金1,200元、績
12 效獎金2,000元，另輪班津貼亦為勞務之對價經計入工資，
13 則被告每月給付原告之工資總額均高於基本工資規定，並無
14 不法等語。

15 2. 經查：

16 (1)原告固主張兩造約定每月工資36,000元等語，然原告就此未
17 能提出相關事證以為其佐（本院卷第141頁），本院即無從
18 認定原告主張為真實。此外，原告於110年7月7日與被告簽
19 立系爭契約，並約定每月工資包含：本薪23,800元、全勤獎
20 金1,200元、績效獎金2,000元，績效獎金則視每月工作績效
21 發給等情，有系爭契約在卷可參（本院卷第79頁），則被告
22 抗辯：原告之工資應依據系爭契約約定計之，要屬有據。

23 (2)經查，依據系爭契約，原告工資包含底薪21,400元、免稅伙
24 食費2,400元、全勤獎金1,200元、績效獎金2,000元，其中
25 績效獎金則視每月工作績效發給，業如前述（本院卷第79
26 頁），而原告就被告所列工資計算式並不爭執（本院卷第17
27 2頁），依此：①原告於110年7月上班日數為當月7日至31日
28 共25日，另全勤獎金部分經扣除事假2.5小時計300元後為70
29 0元，則被告應給付原告如附表所示之工資及科目（不含加
30 班費），共計20,733元。②原告於110年8月應取得之全勤獎
31 金部分，扣除事件1.5小時計300元後為900元，另績效獎金

01 依據被告計算結果為483元（本院卷第121至124、172頁），
02 從而，被告依照系爭契約應給付原告之科目及金額（不含加
03 班費）各如附表所示，總計為25,193元；此外，原告當月輪
04 班津貼為9,950元（計算式： $9350+600=9950$ ），有工資
05 單、匯款單、被告答辯狀附卷可參（本院卷第84、101、107
06 頁），被告亦不爭執輪班津貼應計入原告工資，準此，原告
07 應取得之110年8月份工資（不含加班費）為35,143元（計算
08 式： $25193+9950=35143$ ）。③被告依據系爭契約應給付原
09 告之科目及工資（不含加班費）各如附表所示，總計為8,10
10 0元，加計輪班津貼2,200元，則原告應取得之9月工資（不
11 含加班費）即為10,300元（計算式： $8100+2200=10300$ ）。
12 0）。

13 (3)原告固主張：我是8月份有跟玉晶光電簽約，沒有跟被告簽
14 約，系爭契約為被告所偽造，我不記得有契約內容等語。然
15 按民事訴訟法第358條第1項規定：私文書經本人或其代理人
16 簽名、蓋章或按指印或有法院或公證人之認證者，推定為真
17 正。查原告於本院審理時已自陳：系爭契約上字跡是我的等
18 語（本院卷第62頁），依據前開規定，系爭契約既經原告本
19 人簽名，即應推定為真正。次按，當事人就其本人之簽名、
20 蓋章或按指印為不知或不記憶之陳述者，應否推定為真正，
21 由法院審酌情形斷定之，民事訴訟法第358條第2項亦有明
22 文。原告固另主張：就系爭契約內容已不復記憶等語。然經
23 本院依原告聲請向玉晶光電函調原告與該公司簽署文件結
24 果，原告乃於110年7月7日與玉晶光電簽立「誠信、廉潔承
25 諾函」、「資訊安全及個人電腦軟體使用切結書」、「玉晶
26 光電勞工安全衛生須知」，「玉晶光電員工行為準則」等文
27 件，有玉晶光電114年2月4日玉字第11402001號函及檢附之
28 前開文件在卷可考（本院卷第151至165頁），則原告主張：
29 113年8月方與玉晶光電簽約之事實，即有不實。此外，對照
30 系爭契約與前開文件簽名欄結果，原告之簽署時間均為110
31 年7月7日，且原告簽名之字型、勾勒、筆順、字體結構、連

筆及運筆等特徵均核屬相符，堪認均為原告所親簽，從而，原告主張不記得有系爭契約內容並否認簽立系爭契約等語，即難認可採。

(三)被告給付之工資、加班費、資遣費是否有短少？

1. 關於工資差額部分

經查，(1)110年每月基本工資為24,000元，有勞動部公告附卷可參，此外，原告110年7月工資應為20,733元，業如前述，另被告已給付原告20,865元，有工資單、匯款單在卷可查（本院卷第83、99、105頁），並無低於以基本工資比例計算所得（計算式： $24000 \div 30 \times 25 = 20000$ ）。(2)原告110年8月工資為35,143元業如前述，此外，被告已給付原告36,420元，有工資單、匯款單附卷可參（本院卷第84、101、107頁），亦未低於基本工資所得，(3)原告於110年9月工資為10,300元，核與被告給付工資相符，有工資單、匯款單附卷可參（本院卷第85、103、107頁），亦無低於以基本工資比例計算所得（計算式： $24000 \div 30 \times 9 = 7200$ ）；準此，被告給付原告正常工薪並無短少，從而，原告請求正常工薪差額，即非有據。

2. 關於加班費差額部分

查原告每月工資經認定如前，110年7月平日每小時工資為105元（ $\langle \text{本薪} 21,400 \text{元} + \text{伙食費} 2,400 \text{元} + \text{全勤獎金} 1,200 \text{元} \rangle \div 30 \div 8 + \text{工作津貼} 167 \div 30 \div 8$ ，小數點以下四捨五入），110年8月平日每小時工資為146元（ $\langle \text{本薪} 21,400 \text{元} + \text{伙食費} 2,400 \text{元} + \text{全勤獎金} 1,200 \text{元} + \text{工作津貼} 493 \text{元} + \text{輪班津貼} 9,950 \text{元} \rangle \div 30 \div 8$ ，小數點以下四捨五入），另原告就被告所列計算式（含加班時數）並不爭執（本院卷第121至124頁、172頁），又依據被告所列計算方式即：前加班前2小時以時薪 $4/3$ 計算、加班後3至8小時以時薪 $5/3$ 計算、加班8小時以上以時薪 $8/3$ 計算，並乘以被告抗辯如附表所示加班時數計算結果，被告應給付原告110年7月份加班費為9,187元、110年8月應給付原告加班費為16,302元，然被告已給付9,004元、16,819元，

有工資單、匯款單在卷可參（本院卷第83、84頁），合計已逾前開應給付金額，則原告主張被告尚有加班費差額未給付原告，即非有可取。

3. 關於資遣費差額部分

(1)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞退條例第12條第1項定有明文。查被告願給付原告資遣費，為被告所不爭執（本院卷第124頁），另原告任職期間為110年7月7日至9月7日共64日，平均工資為42,891元（計算式 $<20733+35143+10300+16302+9187>\div 64\text{日}\times 30=42968$ ，小數點以下四捨五入），則被告應給付原告之資遣費為3,760元（計算式： $42967\times 7/80=3753$ ）；次查，原告就被告已給付資遣費3,688元，並不爭執，另被告前於112年7月28日補匯5000元予原告，其中含資遣費差額237元，有匯款單、被告答辯狀附卷可查（本院卷第107、124至125頁），準此被告已給付原告之資遣費為3,905元（本院卷第107、109頁），則原告主張被告給付之資遣費尚有差額，亦非有據。

(2)至兩造固爭執被告是否合法終止系爭契約乙節，然被告就給付原告資遣費並不爭執，有被告答辯狀、匯款單、工資單在卷可參（本院卷第107、109、124頁），則系爭契約是否合法終止，即不妨原告向被告請求給付資遣費，附此敘明。

四、綜上，原告依據勞基法第22條第2項、第24條第1項、勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付工資、加班費、資遣費差額及利息，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 114 年 4 月 11 日
02 勞動法庭 法 官 陳航代
03 正本係照原本作成。
04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
06 中 華 民 國 114 年 4 月 11 日
07 書記官 江沛涵