

臺灣臺北地方法院小額民事判決

112年度勞小字第36號

原告 謝承璋
被告 桃園航勤股份有限公司

法定代理人 王正明

訴訟代理人 吳宗穎

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國112年8月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按當事人為訴之變更、追加或提起反訴，除當事人合意繼續適用小額程序並經法院認為適當者外，僅得於第436條之8第1項之範圍內為之，民事訴訟法第436條之15定有明文。查原告民國112年4月17日起訴時原請求被告補償工資差額即新臺幣（下同）9,569元，嗣於112年6月6日以言詞請求被告給付14,627元，112年8月17日以言詞再請求加計法定利息，均核屬訴之追加，又其追加後仍為請求給付金錢且標的金額為100,000元以下之訴訟，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：原告自111年11月2日起至112年1月19日止受僱於被告，在臺北車站機捷A1站工作，被告於104徵才網站所載月薪是28,000元至32,000元，兩造約定月薪則為30,345元，投保薪資為31,800元，但被告於桃園航勤股份有限公司約聘人員勞動契約（下稱系爭契約）卻片面用24,640元計算月薪，不符合網站刊載內容，亦未達基本工資要求，此等薪資基礎錯誤，導致原告之薪水、加班費、年終獎金均有短少，並影響國假工資，而原告甫至被告公司報到簽立系爭契約

時，曾詢問為何月薪僅有24,640元，被告公司主管僅口頭說明還有其他津貼跟加給，未給予足夠審閱時間下倉促要求原告簽名交件，是上開月薪24,640元乃被告片面決定，且請假扣薪的方式也不合理，爰請求被告給付依投保薪資即月薪31,800元計算之薪資、加班費與年終獎金差額共14,627元等語。並聲明：1.被告應給付原告14,627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、被告則以：原告自111年11月1日起擔任被告公司機捷服務組佐理員，於A1臺北車站辦理預辦登機行李服務，視需要機動支援A3新北產業園區站、A13機場第二航廈站，約定每月薪資30,335元（包含基本薪金24,640元、伙食費2,375元、國定假日工資1,120元、全勤獎金2,200元），惟因其111年11月至112年1月間每月均有請病假，而未領得全勤獎金，是其平日前2小時加班費應為157元〔計算式：（基本薪金24,640元+伙食費2,375元+國定假日工資1,120元+全勤獎金0元）÷30天÷8小時×1.34=157元〕。112年3月3日經主管機關勞動檢查，被告原以每小時137元計算原告之加班費，計算基礎有誤，又原告111年11月、12月加班時數共計17.5小時，致有每小時短給20元情事，共計短發350元（計算式：17.5小時×20元=350元），該等差額被告業於112年8月3日給付，是被告應無工資未給付原告，原告主張並無理由等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

原告主張被告短付工資、加班費、年終獎金等語，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

(一)薪資差額部分：

1.查兩造於111年11月1日簽訂系爭契約（本院卷第95至101頁），應認其內容即為兩造就勞動契約之合意。系爭契約第5條工資、津貼及獎金第1項約定：「(一)乙方（即原告）工資

01 經議定按月計酬，甲方（即被告）給付月薪24,640元、伙食
02 費2,375元、國假工資、全勤獎金。」（見本院卷第95
03 頁），其中國假工資每月為1,120元，被告稱此係將國定假
04 日即休假日調移至每月後再折算工資發給（見本院卷第53
05 頁），不論原告國定假日有無上班均會給付（見本院卷第14
06 5頁），而原告確於任職期間均領得該筆工資，有薪資單為
07 據（見本院卷第125至131頁）；至於全勤獎金為2,200元，
08 被告主張勞工當月未請假始發給，雖未於契約中約定，惟與
09 一般勞資關係中全勤獎金發放方式亦屬相符，而被告自承原
10 告每月應領薪資為30,335元（見本院卷第89頁），是兩造約
11 定每月全勤之工資係30,335元，首堪認定。

12 2.又系爭契約第7條約定：「乙方（即原告）之請假依勞動基
13 準法、性別平等工作法、勞工請假規則及桃勤公司職工休請
14 假規定辦理。」（本院卷第97至99頁），原告自111年11月1
15 日起至112年1月19日止，各月均有請假之紀錄，有請假單為
16 據（見本院卷第117至123頁），而被告就病假及事假之扣薪
17 方式乃以基本薪金與伙食費加總後之工資除以當月日數後折
18 半或全額計算，與勞工請假規則第4條第3項病假工資折半發
19 給、同規則第7條後段事假期間不給工資等規定並無不合。
20 又原告既有請病假、事假，自不得請領各該月份之全勤獎
21 金。從而，原告111年11、12月份之應領工資（未扣勞健保、
22 福利金）均為27,685元〔計算式：（月薪24,640元＋伙食
23 費2,375元＋國假工資1,120元）－病假各1日450元＝27,685
24 元〕；112年1月工資則為14,521元〔計算式：（月薪24,640
25 元＋伙食費2,375元＋國假工資1,120元）÷31日×（19－3日
26 [病假2日折半發給、事假2日不給]）＝14,521元，元以下捨
27 去〕，與被告核發之當月薪資相符（見本院卷第125、127、
28 131頁電子薪資單、薪資計算維護表），並無遭短發工資之
29 情事。

30 3.原告雖主張兩造約定薪資為30,345元、投保薪資為31,800
31 元，而系爭契約約定薪資僅24,640元，係依被告片面指示簽

立，亦與被告於104徵才網站刊載月薪28,000元至32,000元（見本院卷第149至151頁）不同，兩造間約定「月薪」應該用投保薪資31,800元來計算云云；惟查系爭契約為原告所親簽，且原告亦未舉證證明與被告間有優於系爭契約之約定；況依原告所提供被告於104網站徵才廣告係記載「工作待遇28,000~32,000元（固定或變動薪資因個人資歷或績效而異）」（見本院卷第149頁），並未就工作待遇是否包含固定薪資或機動調整之津貼、獎金、加給等內容予以詳載，難認該等「工作待遇」已屬兩造合意之「月薪」內容，而排除系爭契約中其餘經常性或非經常性給與項目，是原告此等主張並非可採。

(二)加班費短少部分：

- 1.按勞動基準法（下稱勞基法）所定延長工時之工資，依同法第24條規定係以「平日每小時工資額」為計算基礎，而平日工資，依同法第2條第3款規定：「工資，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之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院111年度台上字第971號民事判決參照）。
- 2.查系爭契約第5條工資、津貼及獎金第2項約定：「(二)加班費：依勞基法規定辦理」（見本院卷第97頁），又雇主延長勞工工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上，勞基法第24條第1項第1款定有明文，是系爭契約之延長工時工資，亦係以平日每小時工資額，即每月之經常性給與之總數除以該月正常工時總和，為其計算基礎，而依系爭契約第5條工資、津貼及獎金第1項約定：「(一)乙方（即原告）工資經議定按月計酬，甲方（即被告）給付月薪24,640

元、伙食費2,375元、國假工資、全勤獎金。」（見本院卷第95頁），可知兩造所約定每月必然發放之經常性給與乃包含月薪24,640元、伙食費2,375元，至於國假工資經被告自陳應屬經常性給與（見本院卷第91頁），是原告每月可領取之經常性給與乃為28,135元（計算式：月薪24,640元+伙食費2,375元+國假工資1,120元=28,135元）。又兩造就原告任職期間延長工時2小時以內之加班時數共計為17.5小時均不爭執（見本院卷第91、171頁），且有打卡紀錄為據（見本院卷第55至58頁），則原告於任職期間之延長工時工資應為2,747元（計算式：28,315元÷30日÷8時×4/3=157元，元以下捨去；157元×17.5時=2,747元，元以下捨去），而被告於111年11月及12月核發原告薪資時，已分別給付加班費1027元、1370元，另112年8月3日匯款350元，共計2,747元，有薪資單、匯款紀錄可證（見本院卷第125、127、167頁），是被告應無短少原告加班費之情事，原告此部分請求，即無依據。

(三)年終獎金差額部分：

- 1.按勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年台上字第801號判決參照）。
- 2.查系爭契約第5條工資、津貼及獎金，其第5項約定：「(五)甲方（即被告）於營業年度終了結算，如有盈餘，對於全年工作並無過失之乙方（即原告）給予（最高一個月）獎金。年度內若有獎懲，經功過相抵後，依公司規定比例增減發給。」（見本院卷第97頁），由此規定可知，被告於營業年度終了結算後所發給原告之獎金，其條件乃被告有盈餘，且給付上限為最高一個月，並非原告基於付出勞務所必然可獲

01 取之對價，亦無具體確定之發放數額或標準，而為具有恩
02 惠、勉勵性之給與，且遍觀系爭契約內亦無該等獎金必採固
03 定計算方式之約定，是原告主張年終獎金應以每月工資31,8
04 00元為基礎計算等語，亦乏依據。被告依其內部營運狀況，
05 以1個月基本薪24,640元加計10,000元，即34,640元為基
06 礎，按原告111年度在職期間比例為2/12計算111年度年終獎
07 金，而核發5,774元（計算式：34,640×2/12÷5,773.33），
08 較原告主張以31,800元為計算基礎更優厚，亦與系爭契約之
09 約定無違，原告主張尚有短少差額，然並未舉證證明，難謂
10 有據。

11 四、綜上所述，原告依勞動契約關係，請求被告給付薪資、加班
12 費與年終獎金差額14,627元，為無理由，應予駁回。原告之
13 訴既經駁回，其假執行之聲請失所依據，不予准許。

14 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，及未予援用之
15 證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無
16 逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

17 六、末按適用小額訴訟程序之事件，法院為訴訟費用之裁判時，
18 應確定其費用額，民事訴訟法第436條之19定有明文，爰確
19 定本件訴訟費用額如主文第2項所示。

20 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
21 條。

22 中 華 民 國 112 年 8 月 31 日
23 勞動法庭 法 官 薛嘉珩

24 以上正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 112 年 8 月 31 日
28 書記官 王文心