臺灣臺北地方法院小額民事判決

112年度勞小字第41號

原　　告
即反訴被告　黃清俊
000000000000000000
被　　告
即反訴原告　尊佑天甫股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　何明洲

上列當事人間請求給付工資事件，經臺灣新北地方法院移送前來（112 年度勞小字第32號），本院於民國112 年9 月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣貳仟柒佰壹拾貳元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元，其中新臺幣參佰貳拾元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣貳仟柒佰壹拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

反訴原告之訴及假執行之聲請均駁回。

反訴訴訟費用新臺幣壹仟元由反訴原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告提起反訴；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，僅得於請求給付金錢或其他代替物或有價證券之訴訟，其標的金額或價額在新臺幣（下同）10萬元以下範圍內為之，此觀民事訴訟法第259 條、第436 條之15自明。所謂反訴之標的與本訴之標的及其防禦方法有牽連關係者，乃指反訴標的之法律關係與本訴標的之法律關係兩者之間，或反訴標的之法律關係與

本訴被告作為防禦方法所主張之法律關係兩者之間，有牽連關係而言；即舉凡本訴標的之法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與反訴標的之法律關係同一，或當事人雙方所主張之權利，由同一法律關係發生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與反訴標的之法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認兩者間有牽連關係（最高法院95年度台上字第1558號判決要旨參照）。查原告即反訴被告（下稱原告）主張被告即反訴原告（下稱被告）未如數給付民國111 年9 月工作薪資而請求薪資差額給付，被告則於112 年7 月25日提起反訴，主張實係自111 年4 月起即原告任職期間錯誤給付薪資金額，計算扣除後反係原告溢領而為不當得利，故除於本訴為抵銷抗辯外，餘額另以反訴請求（見本院卷第87頁至第92頁），經核與其等前揭本訴主張之攻擊防禦方法間具共通性及牽連性，尚不致延滯訴訟終結，又非專屬他法院管轄，並得行同種訴訟程序，揆諸首開規定，應予准許。

貳、實體方面

甲、本訴部分

一、原告主張：其自111 年4 月7 日起受僱於被告擔任工程技術人員，約定月薪3 萬8,000 元且於次月10日發薪（下稱系爭契約）。嗣其因個人生涯規劃於同年9 月14日通知被告將工作至同年月27日後即終止系爭契約，並於同年月30日辦理交接完畢，被告卻遲至同年10月20日方給付2 萬2,350 元，但其111 年9 月工作25日（即扣除2 日事假）共3 萬1,667 元，並扣除勞保費892 元、被告已給付之上述金額後，尚有8,425 元未予給付，經原告聲請勞資爭議調解，被告竟稱係會計錯誤計算薪資不願給付差額，但被告僅有2 名員工，會計董麗敏更係被告法定代理人前妻，也曾口頭告知調薪2,000元，臨訟方稱多給薪資，實與常情不符。爰依勞動基準法第22條第2 項，系爭契約之法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告8,425 元。

二、被告則以：兩造雖成立系爭契約，然就薪資結構係約定本薪

與津貼共3 萬1,600 元、獎金與額外津貼共6,600 元，合計最高可領月薪3 萬8,200 元，未曾調薪，僅因前3 個月平均月薪逾3 萬8,000 元而調整投保級距爾。原告雖曾於111 年9 月14日告知將於同年月27日工作後終止系爭契約，然被告並未同意更要求應全數交接方可離職，再被告會計於111 年10月5 日方察覺薪資誤植，經核算後，雖於111 年9 月尚有6,660 元未給付（因以月薪3 萬8,200 元計算，有5 日未提供勞務僅有3 萬3,570 元，扣除勞保費自負額878 元、全勤獎金2,000 元、伙食津貼共5 日545 元、職務加給共5 日637 元、不請假獎金共5 日500 元後僅須給付2 萬9,010 元），惟原告於111 年4 月至同年8 月共溢領1 萬2,995 元，應屬無法律上原因受有利益而得依民法第179 條規定請求返還，伊以此為抵銷抗辯全數抵銷後，原告請求自屬無由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

乙、反訴部分

一、被告主張：依前開所述，原告於111 年4 月至同年9 月共領取20萬9,526 元，但被告於同年10月5 日方發現薪資計算有誤，實僅可領取總薪資共20萬3,191 元，於111 年4 月至同年8 月共溢領1 萬2,995 元，經被告催告返還未果，則於抵銷應給付予原告之111 年9 月薪資差額後，原告尚有6,335 元溢領工資之不當得利，被告自得請求返還之。爰依民法第179 條規定，提起本件反訴等語。並聲明：㈠原告應給付被告6,335 元，及自反訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、原告則以：被告未說明何有計算錯誤且111 年9 月非以4 萬100 元金額為計算之原因，又原告早已預告終止，要無不妥之處，被告所提薪資明細表不僅將諸多項目刪減，若以電腦計算更得輕易修改，自不可採等語，資為抗辯。並聲明：㈠被告反訴聲明及伊假執行之聲請均駁回；㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

丙、首查，原告自111 年4 月7 日起與被告成立系爭契約，於同

年9 月14日對被告法定代理人預告於同年月27日工作結束後自請離職，且業自被告處領得薪資111 年4 月3 萬1,101 元、同年5 月3 萬8,836 元、同年6 月4 萬1,531 元、同年7 月3 萬6,552 元、同年8 月3 萬9,156 元、同年9 月2 萬2,350 元，又原告曾於111 年9 月12日、19日請事假，且其111 年9 月勞保自負額892 元，嗣兩造經新北市政府勞資爭議調解不成立等事實，為兩造所不爭，且有勞資爭議調解紀錄、打卡紀錄表、離職證明書、公司基本資料查詢結果、勞保與就保歷來投保資料、給付明細、健保投保明細資料、薪資條、員工工作契約書、錄音譯文，打卡紀錄表等附卷可稽（見臺灣新北地方法院112 年度勞小字第32號卷，下稱新北卷，第17頁至第21頁、第25頁至第26頁；本院卷第9 頁至第33頁、第51頁、第59頁至第61頁、第137 頁至第139 頁、第149 頁至第165 頁、第171 頁至第173 頁），是此部分事實，首堪認定。另兩造主張月薪總額有別，但參員工工作契約書，及原告簽署確認之111 年4 月、5 月薪資明細表（見本院卷第60頁、第161 頁至第163 頁），確載最初月薪總額為3 萬8,200 元，則系爭契約成立時確係約定月薪總額3 萬8,200 元，應可採認。

丁、得心證之理由（含本訴及反訴）

一、本件原告於111 年9 月本尚向被告請求6,646 元：

㈠按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。又當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證，自認之撤銷，除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為

之；當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認，同觀民事訴訟法第279 條第1 項與第3 項、第280 條第1 項自悉。復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；當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同，勞動基準法第22條第2 項、第23條第1 項定有明文。

㈡觀諸兩造於111 年4 月7 日簽署之員工工作契約書（見本院卷第59頁至第61頁），於第10條詳細敘明薪資結構，亦即每月可領薪資共3 萬8,200 元，即有基本薪資與職務津貼共3 萬1,600 元（均以日計算），全勤獎金2,000 元（每半月1,000 元，若請假即扣除）、伙食津貼2,400 元與不請假獎金2,200 元（均以每月22日即相當扣除每月8 日例假日、休息日後之實際工作日後，每日各109 元、100 元計算），另有「激勵職員努力工作完成使命，屬不定期給予之額外補助金」之額外激勵獎金名目，包含部門專案（完成）鼓勵獎金、研發部門激勵獎金、年終個人績效獎金、營業額績效獎金、不請假獎金、交通及其他補助金、個人年資獎金、旅遊補助金及佳節獎金等名目，合先敘明。

㈢又依處分權主義，本院所得審酌者僅以原告請求範圍、計算式為限，而原告係請求111 年9 月1 日至同年月27日薪資，當毋庸論究111 年9 月應以調薪與否為計算，僅以3 萬8,200 元為基礎認定有無理由即為已足。經查：

1.兩造均不爭執系爭契約係於111 年9 月27日工作結束後方予終止，且原告於同年月12日、19日各請事假1 日等節（見本院卷第114 頁至第115 頁），同有原告111 年9 月打卡紀錄表在卷可證（見新北卷第19頁；本院卷第159 頁）。

2.另因被告付款項目、計算方式十分詳實，更係先以原定月薪3 萬8,200 元加計其餘額外獎金後，再以未到班日期扣除各獎金等事實，有原告簽署之111 年4 月至同年6 月薪資明細表存卷足考（見本院卷第161 頁至第162 頁），則依上揭員

工工作契約書第10條約定，認定如下：

①扣除5 日基本薪俸、職務津貼：因系爭契約111 年9 月存續期間共27日，原告又有2 日事假，故實際上須扣除5 日共5,267 元（計算式：【27,780＋3,820 】÷ 30× 5 ≒5,267 ，元以下均四捨五入）。

②扣除全勤獎金：2,000 元，因依前開約定，被告係以每半月計算全勤獎金，原告各於111 年9 月12日、同年19日申請事假，上下半月全有請假之情事，無從給付。

③扣除伙食津貼、不請假獎金5 日：因原告111 年9 月共5 日未提供勞務，誠如上述，是應扣除1,045 元（計算式：【109 ＋100 】× 5 ≒1,045 ）

④基上，以3 萬8,200 元扣除前述項目金額、兩造不爭執之勞保自負額892 元及被告已給付之2 萬2,350 元後，原告仍得向被告請求111 年9 月薪資差額6,646 元（計算式：38,200 －5,267 －2,000 －1,000 －000 －00,350＝6,646 ），應可認定。

二、原告無法律上原因受有3,934 元之利益，被告僅得以此為抵銷抗辯之意思表示，扣除後被告仍負有給付2,712 元予原告之義務，反訴則無理由：

㈠按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法第179 條定有明文。又二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第334 條第1 項前段亦有明文。惟民事訴訟法第400 條第2 項對經裁判之抵銷數額，復明定有既判力，則主張抵銷之當事人就其主張抵銷之債權及數額確實存在之事實自負有舉證責任（最高法院88年度台上字第3398號判決要旨參照）。

㈡被告雖抗辯原告共溢領111 年4 月至同年8 月薪資1 萬2,995 元，原告111 年4 月至同年9 月應領薪資實各為2 萬9,167 元、3 萬6,836 元、3 萬8,905 元、3 萬1,943 元、3 萬

7,330 元與2 萬9,010 元，並提出薪資明細表與溢領薪資明細為佐以為抵銷抗辯及餘款反訴之請求（見本院卷第71頁至第83頁），惟乃原告所否認，揆之上揭規定及要旨，當由被告就此負舉證責任：

1.111 年4 月確溢領1,934 元：比對原告簽收與被告另製作之薪資明細表（見本院卷第161 頁、第75頁），可見薪資結構、勞健保減項與非工資欄位所載數額均同，然將增減項扣除後應為2 萬9,167 元（計算式：38,200－9,033 ＝29,167），原告所簽舊薪資明細表卻載為3 萬1,101 元，乃明顯計算式錯誤，是其確溢領1,934 元（計算式：31,101－29,167＝1,934 ）。

2.111 年5 月實溢領2,000 元：互核原告簽收與被告再製作之薪資明細表（見本院卷第163 頁、第77頁），可見薪資結構、勞健保減項與非工資欄位所載數額均同，然將增減項扣除後應為3 萬6,836 元（計算式：38,200－1,470 ＝36,836），原告所簽舊薪資明細表卻載為3 萬8,836 元，乃明顯計算式錯誤，是其確溢領2,000 元（計算式：38,836－36,836＝2,000 ）。

3.111 年6 月要無溢領金額：就原告簽收與被告另製作之薪資明細表相較（見本院卷第51頁、第79頁），明確記載加班費2,801 元、激勵獎金2,000 元等金額，增減項計算後確為4 萬1,531 元，可認原告此月領取該等金額，尚屬有理。反之，紬繹被告嗣製作之薪資明細表、打卡紀錄表（見本院卷第79頁、第153 頁），可見加班日期各為平日、休息日與例假日，被告嗣提出之加班費計算式猶與勞動基準法規定有所歧異，再雇主基於慰勞員工加班，以優於法律規定給付加班費之情形比比皆是，故認舊薪資明細表上所載加班費金額較屬可取；至刪除激勵獎金一節，被告固抗辯乃誤植，不啻與上揭員工工作契約書所載「不定期給予額外補助金」定義相違，蓋如為額外補助，於製作薪資明細表當下自已確認核給對象、金額，遑論被告同不否認111 年間規模僅員工共3 名正

職，另有非常態性之顧問等情（見本院卷第178 頁至第179 頁），孰難想像有何特意疏忽、增添加給項目之情事，是被告辯稱實應發給3 萬8,905 元云云，委無足採。

4.111 年7 月無任何溢領金額：觀諸原告簽收與被告嗣製作之薪資明細表（見本院卷第51頁、第81頁），可見原告所持薪資明細表上之基本薪俸、職務補貼共計3 萬3,500 元即調薪，尚有7 月份額外特別補貼金2,000 元，亦有3 日未上班之扣減金額（但載為無薪假），增減項計算後確為3 萬6,552 元無誤；稽之被告嗣製作之薪資明細表（見本院卷第75頁至第83頁），原告於111 年4 月乃三等10級，於同年7 月改為四等1 級，衡諸常情，若調升職等者，薪資多會隨之調整，是原告所稱口頭調薪一事要非子虛，原告此月領取3 萬6,552 元，實屬有據。被告雖抗辯實應給付3 萬1,943 元云云，然就特別補貼金之解釋礙難採信，業經本院說明如上，且參原告職等於同年9 月復降級成三等10級、薪資結構欄更有「降3.10級」之字眼，僱傭期間之基本薪俸卻始終為2 萬7,780 元等事實，與前開常情實屬不合；比對打卡紀錄表（如見新北卷第19頁；本院卷第155 頁），更知所謂「事假1 日」之記載均係被告事後填寫，此既為原告所否認，被告空稱為誤植、重新計算所得，卻全未舉證以實其說，自難採認。

5.111 年8 月無任何溢領金額：比對原告簽收與被告嗣製作之薪資明細表（見本院卷第51頁、第83頁），原告職等仍為四等1 級，則基本薪俸、職務補貼當與111 年7 月相同。再就其勞健保減項所載扣除金額，衡之原告勞保與就保投保資料所示（見本院卷第19頁至第20頁），其於111 年4 月7 日經被告以月投保薪資3 萬8,200 元投保勞保後，復於同年9 月1 日調整月投保薪資為4 萬100 元，於同年月29日方退保等節，與上述扣除金額相仿，益徵確有調薪之事實，被告抗辯投保級距係因3 個月平均月薪逾3 萬8,200 元而調整云云（見本院卷第113頁、第129頁），自無足取。

6.基上，於核算後原告僅無法律上原因受有3,934 元之利益（

計算式：1,934 ＋2,000 ＝3,934 ），負有不當得利之返還責任，洵堪認定。則於被告以民事答辯狀行使抵銷權後（見本院卷第57頁），原告對被告之3,934 元債權即告消滅，僅得對被告請求2,712 元之薪資債權（計算式：6,646 －3,934 ＝2,712 ），堪以認定。被告既先為抵銷抗辯，再為反訴請求，則因不當得利債權業已全數抵銷，伊反訴部分，自屬無由。

㈢被告固提出111 年9 月29日新店五峰存證號碼108 號郵局存證信函與收件回執（見本院卷第63頁至第64頁、第147 頁），一度以原告未將工作事務交接完畢即無故曠職、被告並未同意終止為辯（見本院卷第55頁至第56頁），然系爭契約既屬不定期契約，原告本得依勞動基準法第15條第2 項準用第16條第1 項規定預告終止系爭契約，其於111 年9 月14日預告於同年月27日終止乙節，要無不當，此同經被告於本院中自承：系爭契約係在111 年9 月27日終止在卷（見本院卷第114 頁），且無論系爭契約終止與否，揆之上開規定，亦不免除被告所負給付工資之義務，自不待言。被告所為抗辯至多僅係日後是否有損害賠償疑義，礙與本件爭議無涉，是伊所辯，要不足取。

戊、綜上所述，被告確有6,646 元111 年9 月薪資差額未予給付，但因111 年4 月、5 月有溢付工資之情形而得為抵銷，然無餘額得於反訴請求。從而，原告本訴依勞動基準法第22條第2 項，系爭契約之法律關係，請求：被告應給付原告2,712 元，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。被告反訴依民法第179 條規定，請求：原告應給付被告6,335 元，及自反訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

己、本訴部分，本件為勞動事件，就勞工即本件原告之給付請求為勝訴部分，依勞動事件法第44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額；被告反訴部分既經駁回，伊假執行

之聲請即失所依據，爰併駁回之。

庚、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

辛、本件本訴、反訴訴訟費用各計1,000 元（即第一審裁判費），本訴部分應由被告負擔32% ，餘由原告負擔；反訴部分則全應由被告負擔，爰依民事訴訟法第79條、第78條，確定如主文第3 項、第6 項所示。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　3　　日

勞動法庭　法　官　黃鈺純

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記載表明原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。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　　112　　年　　10　　月　　4　　日

書記官　李心怡