

臺灣桃園地方法院民事小額判決

111年度勞小字第30號

原告 陳彥旭
被告 嘉盈光電科技有限公司

法定代理人 鄭明德

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國111年7月22日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用新臺幣1,000元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255 條第1 項第3款定有明文。本件原告起訴時聲明：(一)被告應給付新台幣（下同）47,110元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償之日止，按年息5%計算之利息。嗣於民國111年6月21日訊問期日變更聲明為：被告應給付48,300元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償之日止，按年息5%計算之利息。查原告上開變更，核屬擴張應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告前於民國108年5月2日至111年5月3日受僱於被告，工資係以時薪乘以每日工時7小時計算，兩造並未簽訂書面契約，應徵時已約定出勤日為週一至週五，原告非排班制員工。原告任職期間雖未於國定假日出勤，然被告仍應依部分時間工作勞工應行注意事項第3條第2項規定，給付原告如附表所示之國定假日工資共48,300元（下稱系爭工資），兩造雖前於桃園市勞資爭議調解委員會進行調，然就此部分並未達成和解，故原告仍得向被告請求給付等語。為

01 此，爰依法提起本件訴訟，並聲明：如變更後之聲明所示。

02 二、被告則以：兩造確實未就系爭工資部分達成和解，然原告係
03 時薪制人員，原告從未在國定假日排班出勤，是依勞動部對
04 於時薪制勞工之解釋，被告亦無需再給付系爭工資予原告等
05 語置辯，並聲明：請求駁回原告之訴。

06 三、兩造對於原告於108年5月2日至111年5月3日間任職於被告公
07 司，每週週一至週五均需出勤，出勤日每日工時僅7小時，
08 並以時薪制計算工資，且原告於上開任職期間均未曾於國定
09 假日出勤等情，均不爭執，應堪信為真實。惟本件原告主張
10 其出勤時間固定，非屬排班人員，故被告應給付系爭工資予
11 原告云云，被告則以前揭情詞置辯，是本件應審究者為原告
12 雖係以時薪計算工資，雖每週均係固定時間出勤，得否再請
13 求被告給付國定假日之工資？

14 (一)、經查，原告每日工時僅7小時，顯低於月薪制勞工每日最低
15 之工時，且兩造間業已約明係以時薪計算工資，是縱原告出
16 勤日固定為每週一至週五，原告仍僅屬部分工時之時薪制勞
17 工無訛。

18 (二)、按時計酬者，勞資雙方以不低於每小時基本工資之數額約定
19 其工資額，除另有約定外，允認已給付勞動基準法第39條所
20 定例假照給之工資，毋須再行加給，行政院勞工委員會（下
21 稱勞委會）101年11月6日勞動2字第1010132874號函釋說明
22 在案。堪認按時計酬或按日計酬之部分工時勞工，每小時工
23 資已包含例休假及休息日之照給工資，是實務上於訂定基本
24 工資時薪時，已將例假照給工資折入而訂定基本工資時薪，
25 當可認勞雇雙方已將例假工資折入約定時薪內。又本件原告
26 主張被告未依原告之時薪給付如附表所示國定假日之工資，
27 被告尚積欠系爭工資云云。然原告任職期間確實從未於國定
28 假日出勤，揆諸上開說明，原告自不得請求被告給付國定假
29 日工資。

30 (三)、從而，原告應為部分工時時薪制員工，且原告並未於國定假
31 日出勤，是原告請求被告給付系爭工資為無理由，應予駁

回。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提證據，經審酌與本院前揭判斷不生影響，毋庸再予審酌，併此敘明。

五、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。並依同法第436條之19規定，確定訴訟費用為1,000元由原告負擔。

中 華 民 國 111 年 8 月 26 日
勞動法庭 法官 游璧庄

正本係照原本作成。

中 華 民 國 111 年 8 月 29 日
書記官 張琬青

附表

年度	日數	日期
108	4日	6月7日、9月13日、10月10日、10月11日
109	15日	1月1日、1月23日、1月24日、1月27日、1月28日、1月29日、2月28日、4月2日、4月3日、5月1日、6月25日、6月26日、10月1日、10月2日、10月9日
110	15日	1月1日、2月10日、2月11日、2月12日、2月15日、2月16日、3月1日、3月2日、4月2日、4月5日、4月30日、6月14日、9月20日、9月21日、10月11日、12月31日
110	9日	1月31日、2月1日、2月2日、2月3日、2月4日、2月28日、4月4日、4月5日、5月2日