臺灣桃園地方法院民事小額判決

115年度勞小字第13號

原　　告　林振賢

被　　告　彭成福即高昇行

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　彭道淵

000000000000000000

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國115年4月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣18,184元。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用新臺幣1,500元，由被告負擔新臺幣300元，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣18,184元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

一、按小額訴訟之訴狀送達後，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436條之23、第436條第2項、第255條第1項但書第3款分別定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。查，原告於提出勞動調解聲請書狀時原聲明請求第1項為：被告應給付原告新臺幣（下同）59,143元及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起加付5%法定遲延利息。嗣將前開聲明之金額擴張為90,255元，且未再主張5%法定遲延利息（本院卷104、111頁）。經核原告所為訴之變更、追加，係屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自民國114年8月4日起受僱於被告，擔任工程人員，約定日薪1,800元。詎被告實際僅給付日薪1,700元，原告向被告反應後卻遭置之不理，致原告自任職日起至同年10月份累計薪資差額共10,900元。又被告未給付原告114年9月份全勤獎金2,000元。再原告於114年8、9月份依被告要求上4種證照課程，利用休息日上課期間共15天，被告未給付休息日加班費42,618元。另原告考取證照後每月津貼1,000元，114年9月至115年4月共8個月，3張證照共計24,000元（3x1,000元x8個月）。另原告於114年9月23日休假時，至麥寮出差共14小時，被告應給予休息日加班費5,112元（時薪225元x1.34x2小時＋225元x1.67x12）。再被告未依規定實施約談及改善，於同年10月22日上午10時臨時資遣原告，應給予原告資遣費5,625元。爰依兩造間勞動契約及勞動法令等法律關係，提起訴訟等語。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：兩造締約之初已議定日薪1,700元，所謂日薪1,800元係包含加班津貼及獎金後，實際日薪範圍應落在1,800元至2,000元，且原告於勞動契約存續中未反應薪資短少之情。而後被告於114年10月8日發放前月薪資時，原告亦在薪資表上簽名同意，且未再對先前薪資再提任何異議。再被告承攬之工作，業主通常要求員工須具備丙種職業安全衛生業務主管、缺氧、粉塵、天車及堆高機等相關證照，因此被告為鼓勵員工考取相關證照，無償提供報名費、安排排休及補貼上課時間每日1,700元，而原告114年8月薪資表已載明其領取天車上課補貼3,825元，實際支付4,080元，且經原告簽名確認，並無異議。縱原告未考取證照，僅無法至危險場所出勤，並不因此而遭被告解僱，既該證照之考取非屬必要，不影響兩造僱傭關係，則訓練時間非屬工作時間之一部，至於原告是否利用自己時間參加考取證照所需之教育訓練，與被告無涉。再被告已於原告到職之初明確告知，若到職未滿

3個月即離職，須返還報名費及補助費用，而原告到職未滿3月即自行離職，應返還被告其曾領取之補助，合計23,080元，並據此以原告請求互為抵銷。又原告係因態度及情緒控管問題而自行離職，與被告無涉，原告拒絕改善態度，增加工安風險，已符合勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2、4款事由，被告自得依法終止勞動契約，原告不得向被告請求資遣費等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、原告主張自114年8月4日至同年10月22日間任職被告等情，業據其提出非自願離職申請書在卷為憑（本院卷112頁），並有本院依職權調取之原告被保險人投保資料附卷可考（本院卷13-14頁），另有被告所提出而原告不爭執之原告薪資表及出勤紀錄、小雞上工對話紀錄附卷為憑（本院卷45、47、49、53頁），是此部分事實，堪信屬實。

四、得心證之理由：

㈠114年8月至10月工資差額10,900元部分：

1.原告主張兩造約定日薪1,800元部分，依被告所提原告與被告之女對話紀錄內容略以：「（被告之女：）3.0000-0000怎麼算、日薪一天就是1800……」（本院卷71頁），可知被告業已向原告明確表示日薪為1,800元。被告固辯稱須配合加班換算下來才有1,800元云云（本院卷42頁），惟依前揭對話紀錄記載略以：「（被告之女：）日薪一天就是1800、有加班一個小時400、2000加班獎金、2000全勤獎金、1000證照獎金（共7張）每張1000、如果加班有配合基本換算下來一天差不多0000-0000」（本院卷71頁），可知被告係以1,800元為日薪後，加計加班費、獎金後始表示起算範圍為1,800至2,000元，且被告係表示「加班有配合」，則若原告不配合加班，衡情被告應向原告另表示不配合加班之日薪算法，惟被告卻未置一詞，益證兩造確以日薪1,800元為原告提供勞務之對價。又依被告所提原告薪資表薪資欄，被告係以日薪1,600元、加給100元，合計1,700元之結構給付原告工資，與兩造約定日薪1,800元確有差額，則原告此部分請

求，應屬有據。

2.原告主張實際在被告處工作天數為59天（本院卷113頁），並有薪資表在卷可按（本院卷45、47、49頁），則原告請求被告給付此部分差額5,900元（59天×100元），為有理由，逾此範圍之請求，則即屬無據。

㈡休息日加班費42,618元部分：

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條本文定有明文；又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判決先例意旨參照）。另依行政院勞工委員會（現改制為勞動部，下稱勞委會）80年6月8日（80）台勞動二字第14217號函示略以：事業單位於正常工作時間外辦理訓練或集會，如該訓練係屬勞工教育訓練，或該訓練、集會係屬自願性參加者，則該時段不屬工作時間；81年1月6日（81）台勞動二字第33866號函示略以：雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練時間應計入工作時間（本院卷131、133頁）。原告主張被告指派其於休息日參加證照課程，依前開2函示說明，原告自需先舉證證明其於休息日受訓係經被告所指派。查，原告陳稱：我沒有相關證據，因為我沒有把當時對話紀錄截圖起來等語（本院卷106頁），已無法證明確經被告指派於休息日參加證照課程。又依原告與被告之女之對話紀錄（本院卷71頁），僅提及證照獎金，並未提及須參與證照相關課程，是原告此部分請求，難認有理。

㈢114年9月全勤獎金部分：

原告於該月份有達全勤標準，被告尚未給付該獎金一情，為被告所自認（本院卷106頁），則原告請求被告給付全勤獎金2,000元，為有理由。

㈣114年9月23日麥寮之休息日加班費5,112元部分：

原告陳稱：當天我是去上3小時的課，跟證照無關，是上工安的課程，是台塑企業的要求等語（本院卷106頁），依勞委會前揭函文及舉證責任分擔原則，原告仍未舉證此為被告指派或強制其須參與之訓練課程，難認屬工作時間，原告此部分之主張，亦無可採。

㈤資遣費部分：

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（下稱勞基法）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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。另按平均工資係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款前段定有明文。又依勞基法施行細則第2條第1款規定，發生計算事由當日之工資及日數，均不列入計算平均工資。

2.查，兩造終止勞動契約之原因，係被告認原告對工作要求及應對能力不符合上包業主要求，故自114年10月22日終止兩造間勞動契約，而認原告屬非自願離職一情，業據原告提出而被告不爭執之非自願離職申請書為證（本院卷107、112頁），核屬被告依勞基法第11條第5款規定認原告對所擔任之工作確不能勝任而終止勞動契約，揆諸前揭規定，原告請求被告給付資遣費，自屬有理。

3.被告固辯稱原告對業務負責人態度不當，甚至表示「我吃定老闆缺人，他不敢怎樣」而影響工作安全，且原告於114年10月22日當天情緒控管不佳，且有重大過失而自行離去云云（本院卷63-65、107頁），固提出「原告於公司群組對被告不禮貌」（下稱系爭不禮貌對話紀錄）、「被告業務負責人

於群組宣導職安」（下稱系爭宣導職安對話紀錄）之通訊軟體LINE對話紀錄各1份為證（本院卷81-99頁）。惟查：

⑴系爭不禮貌對話紀錄：

該對話紀錄內容略以：「（原告：）（傳送紅色塑膠袋及寶特瓶等照片）@淵董-高昇 剛吊上來的，上面都垃圾」、「（被告：）講話沒頭沒尾、什麼東西、哪裡來的、誰叫你吊」、「（原告：）很難懂嗎？廠商丟的垃圾要妳轉達、下雨天不吊上來要淋雨？」、「（被告：）你沒說，我會知道？你講話也真是好笑。我會觀落陰，還是我現場有裝監視器？有什麼問題？」、「（原告：）連問都不問，再噴什麼東西不懂，照片都給你了，煙頭會自己離開吸煙區？是欠你多少錢」（本院卷81頁），可見原告僅係向被告反應現場垃圾問題，以及提出因應辦法，反而係被告回應內容較為尖銳、質疑，情緒控管亦屬不佳，而原告當時答覆之用語，縱使有欠妥適考慮，亦非屬重大侮辱，或有何違反勞動契約或工作規則，情節重大。

⑵系爭宣導職安對話紀錄：

此部分多為被告單方在群組內，就工安應注意事項之宣達，以及發生工安可能危害之告誡，未見其有何針對原告，或就原告何時何地有何相關違反勞動契約或工作規則之行為有所指摘，則被告此部分所辯，亦無所據。

4.原告自114年8月4日至同年10月22日任職被告，而屬未滿6個月，有被告不爭執之非自願離職書在卷可參（本院卷107、112頁），並有被告提出之原告薪資表在卷可佐（本院卷45、47、49頁），揆諸前揭規定及說明，原告工作期間所得工資總額為123,693元（114年8月44,370元＋勞保715元＋健保433元＋114年9月43,202元＋勞保715元＋健保433元＋114年10月26,577元＋勞保715元＋健保433元＋本院准許薪資差額5,900元＋114年9月全勤獎金2,000元－1,800元），除以工作期間之總日數（79天）所得之日平均工資為1,566元（104,400元÷79天），月平均工資為46,980元（1,566元x30日）。

又原告之資遣年資為2個月又19天，新制資遣基數為79/720【按新制資遣基數計算公式：〔年+（月+日÷30）÷12〕÷2，即〔0+（2+19÷30）÷12〕÷2＝79/720】，原告得請求被告給付之資遣費為5,155元（計算式：月平均工資46,980元x資遣費基數79/720），逾此範圍，即屬無據。

㈥證照津貼24,000元部分：

兩造約定每張證照有1,000元獎金一情，有原告與被告之女通訊軟體LINE對話紀錄在卷可查（本院卷71頁），而原告主張尚有證照3張在被告處（本院卷104、113頁），核與被告自陳：原告於8月多考取1張證照，9月會發給1,000元證照獎金，目前還沒給，另外2張證照有的是10月有的是11月等情節大致相符（本院卷107頁），則原告請求114年9月、同年10月1日至22日之3張證照獎金共5,129元（3x1,000元＋3x1,000元x22/31，元以下四捨五入），自屬有憑。至於原告請求自離職日起至115年4月之證照獎金部分，因被告業於114年10月22日終止勞動契約，原告自不得再依已終止之勞動契約向被告主張此部分之證照獎金，則逾5,129元範圍之請求，尚非可取。

㈦被告抵銷抗辯為無理由：

被告另以原告到職未滿3月即自行離職，依兩造約定，應返還被告未滿3個月所領取之補助，合計23,080元，並據以主張抵銷等語（本院卷63、108頁），此部分固為原告所不爭執（本院卷108頁），惟依前所述，原告係因被告依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，屬非自願離職，而非原告「自行離職」，難認原告須負返還前述補助費之義務，是被告此部分為抵銷抗辯，要屬無據。

五、綜上所陳，原告依兩造間勞動契約法律關係、勞基法第22條第2項、勞退條例第12條等規定，請求被告給付如主文欄第一項所示之金額，為有理由，應予准許。逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本判決主文第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第

1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。並依民事訴訟法第436條之19第1項規定，確定訴訟費用為1,500元。另本院就本件訴訟既為兩造互有勝敗之判決，依原告勝訴比例為20%，故命被告負擔訴訟費用額為300元，餘由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　5　　月　　5　　日

勞動法庭　　法　官　　謝志偉

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，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　　115　　年　　5　　月　　6　　日

書記官　　吳孟育

附錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

（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。

三、民事訴訟法第471條第1項（依同法第436條之32第2項規定於小額事件之上訴程序準用之）：上訴狀內未表明上訴理由者，上訴人應於提起上訴後20日內，提出理由書於原第二審法院；未提出者，毋庸命其補正，由原第二審法院以裁定駁回之。