

臺灣桃園地方法院小額民事判決

110年度勞小字第36號

原告 倪海奇
被告 瀧騰皓有限公司
法定代理人 許家彰
訴訟代理人 黃曉楓

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國110年10月4日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣31元，及自民國110年4月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用新臺幣1,000元由原告負擔。
- 四、本判決得假執行。但被告如以新臺幣31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：

按訴狀送達後，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項但書第3款定有明文。經查，原告原起訴時訴之聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）19,102元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第3頁），嗣以書狀及言詞變更訴之聲明為：被告應給付原告21,242元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第137、153頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，應予准許。

貳、實體方面：

- 一、（小額程序）判決書得僅記載主文，就當事人有爭執事項，於必要時得加記理由要領，民事訴訟法第436條之18定有明文。其立法意旨為：為提升法院迅速辦理小額事件之效率，充分發揮小額程序之簡速功能，小額程序判決書之製作方式

01 應予簡化，爰予明定之。

02 二、原告主張：原告自109年11月5日起受僱於被告，負責被告
03 在址設桃園市○○區○○路○○號國防大學理工學院之廚工工
04 作，約定月薪為28,800元，且每月10日以現金方式給付薪資
05 ；工作時間為週一到週五早上9點至晚上7點半。因原告於
06 同年11月18日做完本分工作後幫忙另一工人拿泡菜裝盤，而
07 遭訴外人即被告所屬領班游嘉閱責罵要先出菜，原告於游嘉
08 閱責罵完後即離去而未刷下班卡，詎游嘉閱當天即以通訊軟
09 體LINE表示曠職3天視同自行離職，然原告先前並無曠職3
10 天，因游嘉閱指稱原告曠職3天，故原告自該時下午起即未
11 再上班，又原告前因任職所需而有支出體檢費2,135元、工
12 具費560元，故原告於同年12月15日向桃園市政府勞動局申
13 請勞資爭議調解，惟經兩造於110年2月25日在桃園勞工育
14 樂中心進行調解之結果，仍因兩造未能達成共識以致調解不
15 成立。從而，爰依勞動基準法（下稱勞基法）之法律關係，
16 提起本件訴訟，請求被告應給付原告109年11月薪資28,800
17 元、體檢費2,135元、加班費553元（158元×3.5小時）
18 、工具費560元，扣除被告業已支付之6,046元、4,760元
19 ，被告應給付原告21,242元（28,800+2,135+553+560
20 -6,046-4,760）等語。並聲明：如上開變更後之聲明所
21 示。

22 三、被告則以：原告的月薪應為28,000元，即薪資結構為底薪24
23 ,000元、經常性給與之交通津貼2,000元、全勤獎金2,000
24 元；關於曠職3天部分，游嘉閱係指原告口頭說不做立即離
25 開，且後續若有3天不來上班的話，就視同曠職，被告將以
26 自行離職做處分，因國防部需要特定人數做團膳工作，被告
27 無法接受廚工臨時不做，基本上被告都希望領班將人留下，
28 而原告係自己告知游嘉閱其不做了；體檢費部分，工作滿3
29 個月就會補貼，惟因原告工作未滿3個月，若因此補貼原告
30 將對工作已滿3個月的員工不公平，且圍裙與雨鞋等配件費
31 用，原為工作一定期間以上始會補貼，惟被告亦已補貼予原

告等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執之事項（見本院卷第155-156頁）：

(一)兩造原約定原告自109年11月5日起受僱於被告公司，負責被告公司在址設桃園市○○區○○路○○號國防大學理工學院之廚工工作，每月10日發薪，以現金方式發放。

(二)被告於109年11月9日以月投保薪資28,800元為原告投保勞保，並於109年12月11日將原告退保（見本院卷第9頁）。

(三)被告迄今已分別匯款4,760元、6,064元（已扣除勞保費464元、健保費405元），合計10,824元予原告（見本院卷第27、61、63頁）。

(四)原告109年11月份之攷勤表係自同年月5日開始打卡，最後一次打卡紀錄為同年月18日上午「上班9：42」、「下班11：25」（見本院卷第51、53頁）。

(五)原告曾於109年11月13日以家中有事為由，向被告請事假1日（見本院卷第59頁）。

(六)原告有於109年10月27日至國軍桃園總醫院進行健康檢查（見本院卷第141-145頁）。

(七)原告有支出工具費560元。

(八)訴外人即被告所屬領班游嘉閔於109年11月18日以通訊軟體LINE傳送「公司規定曠職三天視同自行離職」、「你自己喊不做」予原告，原告同日分別以「那我現在去勞工局把事情告訴他們」、「你們虐待員工」回應游嘉閔（見本院卷第107頁）。

五、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

(一)原告請求被告以月薪28,800元計算給付薪資差額，有無理由？

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。民事訴訟法第277條前段定有明文。請求履行債務之訴，除被告自認原告所主張債權發生原因之事實外，應先由原告就其主張此項事實，負舉證之責任，必須證明其為真實後，被

告於其抗辯事實，始應負證明之責任，此為舉證責任分擔之原則（最高法院43年台上字第377號判決意旨參照）。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107年台上字第2320號判決意旨參照）。原告主張其月薪為28,800元，既為被告所否認，揆諸前揭說明，原告自應就兩造薪資約定之數額負舉證責任。

2. 查原告固主張其月薪為28,800元（見本院卷第101頁），惟其並未具體舉證證明兩造就薪資部分有約定為28,800元，且其亦表示係依照勞保投保資料表的月投保薪資來認定云云（見本院卷第103頁），並提出其勞工保險被保險人投保資料表（明細）為證（見本院卷第9頁），然勞工保險投保薪資係依勞工保險投保薪資分級表之投保薪資級距而定，並非等同勞工實際薪資數額，故不得以該數額即遽認為勞工之薪資，是原告此部分之主張難認可採。另被告辯稱原告薪資結構為底薪24,000元、經常性給與之交通津貼2,000元、全勤獎金2,000元（見本院卷第101、102、104頁），且原告於任職期間即109年11月13日有請1日事假【見兩造不爭執事項(五)】，故不發全勤獎金2,000元等語（見本院卷第101頁），被告則以26,000元（底薪24,000元＋經常性給與之交通津貼2,000元）計算應補發給原告109年11月份工作之薪資，並已匯款共計10,824元（已扣除勞健保費869元）予原告，此亦為原告所不爭執【見兩造不爭執事項(三)】，是應據以判斷28,000元（含全勤獎金2,000元）為約定月薪較為合理，則原告請求以月薪28,800元計算給付薪資差額，要屬無據。

(二) 原告請求任職當月薪資，是否有理？

原告主張其無過失，係被告惡意解僱，並以通訊軟體LINE方式向被告表示：你們虐待員工等語（見本院卷第3、107頁），被告則辯稱係原告自請離職等語（見本院卷第102頁）。經查，兩造不爭執原告與游嘉閔曾於109年11月18日以通

訊軟體 LINE 傳送前述對話內容【見兩造不爭執事項(八)】，惟細繹簡訊內容（見本院卷第 107 頁），被告已告知原告曠職 3 日，且係原告表示不再到職，原告並未否認，僅表示被告「虐待員工」，佐以原告自承：當天領班大聲叫我出菜，我正在把泡菜從箱子拿出來裝盤，我只有一雙手，我跟領班說我自己的本分工作做完了，領班罵完我後我就走出來了，所以當天我沒有打下班卡，他既然說我曠職三天視同離職，我幹嘛還要去等語（見本院卷第 102 頁），可見被告所屬領班於 109 年 11 月 18 日僅係要求原告協助出菜，未見原告舉出被告有何虐待員工事證，原告於發生爭執後遂自行離去而未到職，並認被告主張其曠職故無到職義務，可認原告未到班之行為，即有自請離職之意，始為合理。則兩造間勞動關係於原告自 109 年 11 月 18 日下午未到班之時起即因原告自請離職而合法終止，且原告於該月請事假一日已如前述，即原告並未全勤，則原告請求 109 年 11 月 18 日下午至同年月 30 日之薪資及全勤獎金 2,000 元，難認有據。

(二)原告得請求之數額為何？

1. 原告請求被告給付體檢費 2,135 元，有無理由？

原告主張因任職所需而有支出體檢費 2,135 元，並請求被告應給付該筆費用云云，然依被告國軍委外伙食人員工作規則第 5 條第 3 項規定：「……關於體檢報告費用之負擔，若為滿三個月者，可提供體檢報告之收據，本公司將全額負擔之，並於次月新帳款項中補助之」，有被告國軍委外伙食人員工作規則附卷可稽（見本院卷第 43 頁），而原告既未提出體檢費用之收據證明金額，亦不爭執被告提出前揭工作規則之真實性（見本院卷第 103 頁），參以原告係於 109 年 11 月 18 日自請離職，業如前述，即表示原告任職不滿 3 個月即自行離職，從而，依前揭工作規則規定，原告既未服務滿 3 個月，則原告請求被告給付體檢費 2,135 元，無從准許。

2. 原告請求被告給付本件薪資差額、加班費、工具費是否有理？

(1) 按薪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。勞基法第22條第2項定有明文。次按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，應依勞基法第24條規定給付延長工時工資，亦為同法第24條所定。又按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂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」。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。

(2) 查原告上班期間共12日又2小時，應得工資為10,617元（計算式： $26,000\text{元} \div 30\text{日} \times 12 + 26,000\text{元} \div 30\text{日} \div 8\text{小時} \times 2 = 10,617\text{元}$ ，小數點以下四捨五入，下同）。

(3) 原告任職期間加班共3.5小時，為兩造所不爭執（見本院卷第155頁），則原告尚得請求此部分加班費。另關於全勤獎金，被告陳稱原告薪資結構為26,000元底薪及2,000元全勤獎金，即屬常態性設有全勤獎金，依員工是否全勤而為給付，而出勤乃勞工到班提供勞務，是尚可認全勤獎金具勞務對價性與經常性，應屬工資之一部。準此，原告得向被告請求加班費元（計算式： $28,000\text{元} \div 30\text{日} \div 8\text{小時} \times 3.5\text{小時} \times 1.34 = 547\text{元}$ ）。

(4) 兩造不爭執原告已支出工具費560元【見兩造不爭執事項(七)】，而被告亦同意補貼（見本院卷第154頁），是原告請求工具費560元亦屬有理。

3. 綜前，原告得請求被告給付工資10,617元、加班費547元、工具費560元，合計11,724元，然被告業已支付原告11,693元，前已明述，是原告請求被告給付31元，應屬有據，逾此範圍則無理由。

(四) 末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責

任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定
，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項
、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又終止勞
動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第
9條亦分別有明文規定，均核屬有確定期限之給付。故原告
就上開請求有理由部分，併請求自期限屆至後之勞動調解聲
請書狀繕本送達翌日即110年4月27日（見本院卷第19頁）
起算之法定遲延利息，依法有據，亦應准許。

六、從而，原告依兩造間勞動契約、勞基法法律關係，請求被告
給付積欠薪資差額31元，及自110年4月27日起至清償日止
，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分
則無理由，應予駁回。又本判決主文第1項係法院就勞工之
請求為被告公司即雇主敗訴之判決，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公司預供擔保後得免為假執行
，所以分別宣告如主文第3項所示。

七、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，爰不逐一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔部分：

又按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院
酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自
負擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第79條定有明文。本院
審酌原告雖為一部有理由，然勝訴部分之金額甚微，故本院
認訴訟費用仍以命其一造負擔為適當，併此敘明。

中 華 民 國 110 年 10 月 8 日
勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

以上正本係照原本作成。

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。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 110 年 10 月 8 日

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。