臺灣臺中地方法院民事小額判決

109年度勞小字第1號

原　　告　吳劭陽
被　　告　建邑室內裝修有限公司
法定代理人　張倩
訴訟代理人　張立生

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國109 年1 月9 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣22,258元，及自民國108 年9 月20日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000 元由被告負擔百分之42即新臺幣420 元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：原告自民國107 年10月15日起至108 年2 月26日止，任職於被告公司，擔任設計助理職務乙職，兩造約定原告上班時間為每日上午8 時至下午5 時，中午休息1.5 小時，每月薪資為新臺幣（下同）22,000元，惟自108 年起即調整為23,100元。詎被告公司竟積欠原告下列之金額：

㈠107年10月15至同年月31日之薪資：

被告公司未給付原告上開半個月期間之薪資，故被告公司應給付原告11,000元。

㈡108年2月份薪資：

被告公司未給付原告108 年2 月份之薪資，故被告公司應給付原告23,100元。

㈢107年11月15日至108年1月31日期間之加班費，及108年2月份之加班費：

原告自107年11月15日至108年1月31日期間，平均一週加班6小時，以原告107年度每小時時薪為92元【計算式：22,000元÷30日÷8小時＝92元，元以下四捨五入，下同】、108年度每小時時薪為96元（計算式：23,100元÷30日÷8小時＝96元），故被告公司應給付原告上開期間之加班費7,300元【計算式：[（6小時x 6週x 92元）＋（6小時x 4週x 96元）]×1.3倍＝7,300元】。另原告於108年2月之大年初二即至被告公司加班，該月份平日亦有加班，故被告公司應給付原告108年2月份之加班費9,155元【計算式：（4天x 770元X2倍）＋（6小時x 4週x 96元x 1.3倍）＝9,155元】。

㈣低於約定薪資之差額：

被告公司於107年11月至108年1月期間，僅給付原告20,000元，低於兩造所約定之薪資數額，故原告請求上開薪資差額7,100元【計算式：[（22,000元－20,000元）×2]＋（23,100元－20,000元）＝7,100元】。

㈤綜上所述，被告公司原應給付原告57,655元【計算式：11,000元＋23,100元＋7,300元＋9,155元＋7,100元=57,655元】，惟經扣除原告107年10月應負擔之勞健保費用386元、108年2月份勞健保費用833元、107年12月份原告請假3天應扣薪2,200元、108年1月份請假1天應扣薪770元，總計被告應給付原告53,466元（57,655元－386元－833元－2,200元－770元＝53,466元】。

㈥為此爰依兩造間之勞動契約之法律關係及勞動基準法第24條規定，請求被告給付上開薪資及加班費計53,466元等語。並聲明：被告公司應給付原告53,466元，及自108年7月19日民事補正狀繕本送達翌日即108年9月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則抗辯：

㈠原告薪資為每月22,000元，被告公司均於每月20日以現金方式發放薪資，被告公司業已給付原告107 年10月份之薪資，並已扣除勞保自付額，此有同仁可作證每個月均按時發放。故被告並未積欠原告107 年10月15日至同年月30日之薪資，且原告於上班第一個月即已預支5,000 元之薪資。又因原告仍在夜校就讀，每週有2 天以上缺班或提早下班，上班時間不正常，故被告公司決定以工讀生方式聘用原告，並依照最低工資保障原告薪資，且加保勞、健保。

㈡原告雖主張其108 年2 月份薪資未領云云，然原告於108 年2 月份僅上半天班，上午10時到班，下午3 時離開，扣除休息時間，原告實質僅上班4 個小時左右，故原告僅能領取一半之薪資；又108 年2 月23日當日為補班日，原告亦未到被告公司補班，且108 年1 月20日發薪日原告又向被告公司借支10,000元，經扣除上開借支金額後，已成負數，故原告108 年2 月份已無可領取之薪資可言。原告雖稱上開10,000元實為被告公司所發給之年終獎金，然原告並非被告公司之正式原工，且任職工作時間僅約3 個月不足1 年，故並不符合領取年終獎金之資格。

㈢就原告請求107 年11月至108 年1 月加班費部分，因原告係上午8 點到8 點半之間上班，下班多為下午5 點半，上班時間為正常8 小時，然原告上班期間常常離座2 小時以上，而未正常上班，故無平日加班費可言。另就原告主張108 年2 月份加班費部分，依據被告公司之簽到簿所載，被告公司在年假期間並無上班，更無加班可言，是以亦無2 月份加班費存在。則原告請求被告公司給付上開期間之加班費並無理由。

㈣再者，原告到職後，於107 年10月有2 日（即10月19日、26日）、11月有3 日（即11 月16日、22日、23日）、12月有3日（即1 月12日至14日）、108 年1 月1 日（即1 月4 日）或有曠職或請假，故原告之薪資經扣除上開日數之薪資及健保自付額後，被告公司並無積欠原告任何薪資等語。

三、得心證之理由：

㈠原告主張原告自107 年10月15日起至108 年2 月26日止，任職於被告公司，擔任設計助理職務乙職等情，業據其提出保險對象加保紀錄明細表、交接明細及勞工保險被保險人投保資料表（明細）為證，並為被告所不爭執，是原告此部分主張，自堪信為真實。

㈡原告主張被告應給付其上開薪資及延長工時工資計53,466元等語，惟為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，前項基本工資，由中央主管機關擬訂後報請行政院核定之，勞動基準法（下稱勞基法）第21條第1 項、第2 項規定甚明。是勞工應獲得之薪資總額，原則上得分別工作性質之不同，任由勞雇雙方予以議定，僅所議定之約定薪資數額不得低於行政院所核定之基本工資，若勞雇約定之工資低於法定基本工資及加計延時工資等之總額時，勞工自得請求其差額（最高法院97年度台上字第2178號判決意旨參照）。次按勞基法第23條規定：「工資之給付，除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；按件計酬者亦同。雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年」。再按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277 條定有明文。是雇主依勞動基準法之規定，本有保存工資清冊之義務，當有提出勞工工資清冊之可能性。從而，本院依兩造舉證之可能性及難易程度、與證據之距離、暨考量公平原則，倘雇主對於勞工主張之薪資有爭執，依民事訴訟法第277 條但書之規定，雇主對勞工約定薪資之內容、勞工實際所領薪資究為若干等事實，自負有舉證責任。查原告主張兩造約定原告每月薪資為22,000元，自108 年起即調整為23,100元等語，被告雖不爭執兩造約定原告月薪為22000 元，惟否認自108 年1 月起將原告薪資調整為23,100元云云，然以勞動部頒訂

之基本工資，自107 年1 月1 日起為每月基本工資22,000元，自108 年1 月1 日起調整為每月基本工資23,100元，參以被告為原告投保勞工保險之投保薪資原為22,000元，自108 年1 月1 日起調整為23,100元，亦有原告之勞工保險被保險人投保資料表在卷可按，堪認原告主張兩造約定原告每月薪資為22,000元，自108 年起即調整為23,100元等語，應足採信。

2.107 年10月15至同年月31日薪資部分：

原告主張被告未給付其107 年10月15日起至同年10月31日止之半個月薪資11,000元，被告雖抗辯原告10月份請假10月19日、10月26日計2 天，經扣薪後之薪資其業已給付與原告云云，然為原告所否認，且被告就此有利於己之主張復未能舉證以實其說，是被告此部分抗辯，自非可採。然以原告107 年度約定月薪為22,000元，其於107 年10月份個人應負擔之全民健康保險保險費為321 元、勞工保險費為262 元，故原告主張被告應給付之107 年10月15日起至同年10月31日止之半個月薪資11,000元，自應扣除原告個人應負擔之全民健康保險保險費321 元及勞工保險費為262 元。是原告得請求被告給付之107 年10月15日起至同年10月31日止薪資數額應為10,417元（11,000元－321 元－262 元＝10,417元）。

3.108 年2 月份薪資部分：

①原告主張被告公司未給付原告108 年2 月份之薪資乙節，為被告所不爭執，惟抗辯原告於108 年2 月份僅上半天班，上午10時到班，下午3 時離開，扣除休息時間，原告實質僅上班4 個小時左右，故原告僅能領取一半之薪資；又108 年2 月23日當日為補班日，原告亦未到被告公司補班，且108 年1 月20日發薪日原告又向被告公司借支10,000元，經扣除上開借支金額後，已成負數，故原告108 年2 月份已無可領取之薪資可言云云。

②查原告於108 年2 月份僅上班至108 年2 月26日即未再上班，有被告提出之原告出勤紀錄附卷可稽，且為原告所不爭執

，堪認原告於108 年2 月份之上班日數應以26日計算。被告雖抗辯原告當月均僅上班工作半天云云，然依被告提出之打卡紀錄，並無法為被告當月份均僅上班半天之判斷，而被告又無法就此有利於己之事實舉證以實其說，是被告此部分抗辯，自非可採。被告另抗辯108 年2 月23日為應補班日，原告當日並未上班，該日自應扣薪，且原告於108 年1 月20日借支10,000元，亦應予扣還等語，而原告對於其於108 年2 月23日確未上班，及曾領取上開10,000元乙節均不爭執，惟陳稱該10,000元是年終獎金云云，然以原告於108 年1 月20日時，原告至被告公司任職僅滿3 個月，並無特別休假可言，且一般公司行號在員工甫任職未久之狀況下，顯有發給年終獎金之情形，而原告就其當時所領取之10,000元，乃係被告發給之恩惠性給與之年終獎金乙節，又未能舉證以實其說，故被告抗辯應自原告108 年2 月份薪資扣回該借支之10,000元，並扣2 月23日原告未上班之薪資等語，自堪採信。則以原告108 年度月薪為23,100元，平均日薪為770 元（23,100元÷ 30日=770元/ 日），當月工作至2 月26日，經換算薪資應為20,020元（770 元/ 日x 26日= 20,020元），經扣除原告借支之上開10,000元、108 年2 月23日請假未上班之日薪770 元，及原告應負擔之該月健保費338 元、2 月份工作26日應負擔之勞工保險費用440 元，原告得請求被告給付之108 年2 月份薪資數額應為8,667 元（20,020元－10,000元－770 元－321 元－262 元＝8,667 元）。

4.107年11月至108年1月份低於約定薪資之差額部分：

查本件原告之薪資為每月22,000元，自108 年起即調整為23,100元，已如前述。原告主張被告於107 年11月至108 年1 月份均僅給付其薪資20,000元等語，被告雖抗辯原告11月份請假11月16日、22日、23日計3 日，經扣薪後之薪資其業已給付與原告云云，然為原告所否認，且被告就此有利於己之主張並未能舉證以實其說，是被告此部分抗辯，尚非可採。則以原告於107 年11月份薪資22,000元計算，扣除原告107

年度個人應負擔之勞工保險費462 元及健保費321 元，被告應給付原告之薪資數額應為21,217元（22,000元－462 元－321 元= 21,217元），然被告僅給付原告20,000元，原告11月薪資自短少1,217 元（21,217元－20,000元=1,217元）。又被告抗辯原告於107 年12月份請假3 日應予扣薪等語，為原告所不爭執，則以原告於107 年12月份薪資22,000元計算，扣除原告107 年度個人應負擔之勞工保險費462 元及健保費321 元，再扣除原告請假3 日之薪資2,199 元（22,000元÷ 30日=733元/ 日，733 元/ 日x 3 日=2,199元），被告應給付原告之薪資數額應為19,018元（22,000元－462 元－321元－2,199 元= 19,018元），然被告業已給付原告20,000元，自已溢付當月薪資982 元（19,018元－20,000元= －982 元）。另被告抗辯原告於108 年1 月份請假1 日應予扣薪等語，為原告所不爭執，則以原告於108 年1 月份薪資23,1000 元計算，扣除原告108 年度個人應負擔之勞工保險費508 元及健保費338 元，再扣除原告請假1 日之薪資7,70元，被告應給付原告之薪資數額應為21,484元（23,100元－508元－338 元－770 元= 21,484元），然被告僅給付原告20,000元，原告1 月薪資自短少1,484 元（21,484元－20,000元=1,484元）。從而，原告得請求被告給付之107年11月至108年1 月份低於約定薪資之差額自應為1,719 元（1,217 元－982 元＋1,484 元＝1,719 元）。

5.107 年11月15日至108 年1 月31日之加班費，及108 年2 月份之加班費部分：

①按勞工每日正常工作時間不得超過8 小時，每2 週工作總時數不得超過84小時；又雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：㈠延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3 以上。㈡再延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3 以上。勞動基準法第30條第1 項、第24條第1 款、第2 款分別定有明文。

㈡原告雖主張其自107 年11月15日至108 年1 月31日期間，平均一週加班6 小時，另於108 年2 月之大年初二即至被告公司加班，該月份平日亦有加班等語，然為被告所否認。而依兩造提出之原告出勤紀錄比對之結果，原告於被告公司任職期間出勤情形詳如附表一所示，其自107 年12月至108 年1 月31日止，累計加班時數為11小時28分，其中107 年12月加班時數為1 小時32分，108 年1 月份加班時數則為9 小時56分，且均屬延長工時在2 小時以內者；另108 年2 月份則無有於大年初二上班及為平日加班之紀錄，此外，原告復無法提出其他證據舉證以證明其除前開延長工時時數外，尚有其他延長工時之時間，故原告主張其自107 年11月15日至108 年1 月31日期間平均每周加班6 小時，且108 年2 月之大年初二即至被告公司加班，該月份平日亦有加班云云，即難採信。

㈢然原告既有如附表一所示之加班情形，則以原告於107 年間之月薪為22,000元，時薪為92元（計算式：22,000元÷ 30日÷ 8 時=92 元/ 時），而原告上揭107 年12月份延長工時時數為1 小時32分，均係屬延長工時在2 小時以內，應按平日每小時工資加給3 分之1 以上，故被告應給付原告之此部分延長工時工資為187 元（計算式：92元/ 時x 1.33× 1.53小時=1 87 元）；另原告自108 年1 月起之月薪為23,100元，時薪為96元（計算式：23,100元÷ 30日÷ 8 時=96 元/ 時），而原告上揭108 年1 月份延長工時時數為9 小時56分，均係屬延長工時在2 小時以內，應按平日每小時工資加給3 分之1 以上，故被告應給付原告之此部分延長工時工資為1,268 元（計算式：96元/ 時x 1.33× 9.93小時=1,268元）。總計原告得請求被告給付之延長工時工資應為1,455 元（187 元+1,2 68 元=1,455元）。

㈣以上應准許金額合計為22,258元（10,417元+8,667元+1,719元+1,455元=22,258 元）。是原告請求被告給付積欠之薪資、薪資差額及延長工時工資計22,258元，即屬有據，應予准

許。其於逾此範圍之請求，則屬無據，不應准許。

四、綜上所述，原告本於兩造間之勞動契約之法律關係及勞動基準法第24條規定，請求被告給付22,258元，及自108年7月19日民事補正狀繕本送達翌日即108年9月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。其餘逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

六、本件原告勝訴部分為適用小額訴訟程式所為被告部分敗訴之判決，依民事訴訟法第436條之20之規定，應依職權宣告假執行。

七、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為1,000元（即第一審裁判費1,000元。另本院就本件訴訟既為兩造互有勝敗之判決，依原告勝訴比例為百分之42，故命被告負擔訴訟費用額為420元，餘由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　22　　日

勞動法庭　　法　官　劉惠娟

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　　109　　年　　1　　月　　22　　日

書記官　趙振燕

附表一：