

臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞小字第113號

原告 張騏毓
被告 宇磐營造工程有限公司
法定代理人 蕭國英
訴訟代理人 張績寶律師
複代理人 黃琪雅律師
複代理人 高馨航律師

上列當事人間給付薪資事件，本院於民國109年8月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣5,985元，及自民國109年6月11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15即新臺幣150元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣5,985元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

一、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項第3款定有明文。本件原告起訴聲明原為被告應給付原告新臺幣（下同）114,221元及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷13頁、第79頁）。嗣於訴狀繕本送達被告後，於民國109年7月22日具狀及於本院109年8月4日言詞辯論期日以言詞變更聲明為被告應給付原告117,854元（見本院卷135頁、第171頁）；復於109年8月20日具狀及於本院109年8月27日言詞辯論期日以言詞變更聲明為被告應給付原告38,731元及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分

之5計算之利息（見本院卷211頁、第285頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，依前揭法條規定並無不合，應予准許。

二、次按簡易事件因訴之變更或一部撤回，致其訴之全部屬於民事訴訟法第436條之8第1項之範圍者，承辦法官應以裁定改用小額程序，並將該簡易事件報結後改分為小額事件，由原告法官依小額程序繼續審理，同一地方法院適用簡易程序審理事件事務分配辦法第7條第3項定有明文。本件依原告變更後訴之聲明，訴訟標的金額已在10萬元以下，全部屬民事訴訟法第436條之8第1項規定之範圍，應適用小額訴訟程序，本院爰依職權改行小額訴訟程序，併予敘明。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自108年1月2日起至109年1月31日止，受僱於被告公司，擔任會計乙職，約定月薪（含全勤獎金1,500元）為25,500元。原告於108年10月31日以通訊軟體Line向被告公司之會計主管即訴外人潘需耘提出離職申請，經溝通後被告公司同意原告於109年1月31日離職。嗣後，被告公司要求原告於109年2月10日至公司簽署離職申請書與保密條款辦理離職手續，但因原告認為該等書面內容並不合理而拒絕簽署，潘需耘遂告知原告若不簽署，就無法發放109年1月份之薪資後，即叫原告離開，被告公司並於109年2月20日以存證信函通知原告稱已遭曠職論處云云，且於同日匯款109年1月份薪資24,371元與原告。詎被告公司發給原告之109年1月份薪資中，竟以同年月15日事假名義對原告扣薪800元，更因而未支付原告全勤獎金1,500元，致原告當月薪資共計短少2,300元，原告自得依兩造間之勞動契約，請求被告公司給付該109年1月份短少之薪資2,300元。又原告自109年1月2日起即有特別休假7日，於離職前因均未休假，則以原告月薪25,500元，經換算日薪為850元計算，被告公司應給付原告之特別休假未休工資為5,950元，然被告公司僅按日薪800元計算核給原告特別休假未

01 休工資，而短少給付特別休假差額350元，原告自得依勞動
02 基準法施行細則第24條之1規定，請求被告公司給付該特別
03 休假未休工資之差額350元。另原告於被告公司任職期間，
04 有如附表一所示之平日及休假日加班情形，被告公司均未給
05 付延長工時工資，原告亦得依勞動基準法第24條、第39條規
06 定，請求被告公司給付延長工時工資共計12,381元。再被告
07 公司於109年1月僅發放1,800元之年終獎金與原告，但卻
08 發給公司負責人及工地主任各1個月60,000元之年終獎金，
09 實為不公，且被告公司108年度有盈餘，並於原告應徵面試
10 時曾口頭說明及答應給予年終獎金1個月薪資，故依勞動基
11 準法第29條規定，被告公司自應給付原告108年度之年終獎
12 金差額23,700元。為此，爰依兩造間之勞動契約、勞動基準
13 法第24條、第29條、第39條、勞動基準法施行細則第24條之
14 1規定，訴請被告公司給付原告38,371元等語。並聲明：(一)
15 被告應給付原告38,731元及自起訴狀繕本送達被告翌日即10
16 9年6月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
17 (二)原告願供擔保，請准予假執行。

18 二、被告則抗辯：被告公司同意給付原告109年1月份薪資差額
19 2,300元及特別休假未休工資差額350元，共計2,650元。
20 又被告公司發給之全勤獎金1,500元，應非屬工資性質，不
21 得列入工資，且被告公司並未有要求原告加班情形，縱認依
22 原告之打卡紀錄，於原告有遲延下班時，勞動基準法亦無不
23 足1小時應以1小時計算之規定；至原告主張假日加班之10
24 8年2月17日、2月18日、2月20至21日、3月29日、9月
25 21日，其中2月18日至2月23日原告均請病假、3月29日亦
26 請病假，而2月17日、9月21日則均為星期日，原告並未打
27 卡上班。另被告公司除公司負責人外，僅有1名工地主任、
28 1名技師及會計，其中工地主任及技師均無年終獎金，被告
29 稱除原告外，其餘人均領足1個月60,000元之年終獎金云云
30 ，要與事實不符。況年終獎金屬僱主恩惠性之給與，實際上
31 被告公司僅原告1人領得年終獎金，此乃被告公司基於原告

01 各項處境，對原告所為寬厚之待遇，原告猶有不足，主張其
02 所領取之年終獎金有所短少，實無理由等語，資為抗辯。並
03 答辯聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利
04 之判決，願供擔保請准宣告免予假執行。

05 三、本院之判斷：

06 (一)原告主張原告自108年1月2日起至109年1月31日止，受
07 僱於被告公司，擔任會計乙職，及被告公司於109年1月發
08 給原告之年終獎金數額為1,800元等情，有原告之薪資發放
09 明細、出勤打卡紀錄及勞工保險被保險人投保資料附卷可稽
10 ，並為被告所不爭執，是原告此部分主張，自堪信為真實。

11 (二)按當事人於言詞辯論時為訴訟標的之捨棄或認諾者，應本於
12 其捨棄或認諾為該當事人敗訴之判決，民事訴訟法第384條
13 定有明文。又被告既於言詞辯論時為訴訟標的之認諾，法院
14 即應不調查原告所主張為訴訟標的之法律關係是否果屬存在
15 ，而以認諾為被告敗訴之判決基礎（最高法院45年台上字第
16 31號判例意旨參照）。本件原告請求被告給付109年1月份
17 薪資差額2,300元及特別休假未休工資差額350元，共計2,
18 650元，而被告於本院言詞辯論期日認諾原告此部分之請求
19 ，業經記明筆錄在卷（見本院卷第285頁），揆諸前揭說明
20 ，就原告此部分請求，自應本於被告之認諾，為被告敗訴之
21 判決。故原告請求被告給付109年1月份薪資差額2,300元
22 及特別休假未休工資差額350元，共計2,650元，核屬有據
23 ，應予准許。

24 (三)原告主張其任職期間，有如附表一所示平日及假日加班情形
25 ，被告公司應給付其加班費共計12,381元等語，為被告所否
26 認，並以前詞置辯。經查：

27 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
28 數不得超過84小時；又雇主延長勞工工作時間者，其延長工
29 作時間之工資依左列標準加給之：(一)延長工作時間在2小時
30 以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上。(二)再延長工作
31 時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上；

01 勞動基準法第30條第1項、第24條第1款、第2款分別定有
02 明文。又第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定
03 之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。
04 雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因
05 季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦
06 同。勞動基準法第39條亦有明文。準此，依勞動基準法規定
07 ，第36條所定之例假、休息日、第37條所定之國定假日休假
08 及第38條所定之特別休假，雇主經徵得勞工同意於休假日工
09 作者，工資應加倍發給，至其他請假日工作則應依其工時計
10 付延長工時工資。

11 2. 本件兩造約定之上班時間為9時至18時，中午12時至13時係
12 休息1小時等情，為兩造所不爭執。而經比對原告出勤打卡
13 紀錄之結果，原告自108年年1月2日起至109年1月31日
14 止之延長工時時間詳如附表二所示，則原告請求被告公司給
15 付此部分延長工時之加班費，自屬有據。被告公司雖否認原
16 告上開加班時數之必要性。惟按出勤紀錄內記載之勞工出勤
17 時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，109年
18 1月1日施行之勞動事件法第38條定有明文；又除別有規定
19 外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之，同法第51條第
20 1項亦定有明文。準此，雇主如主張勞工係未經其同意而自
21 行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，
22 應提出反對之證據以推翻上述推定。而被告就原告如附表二
23 所示延長工時時間並無加班必要性部分，既能舉證以實其說
24 ，其所辯要無可採，自應依法給付此部分延長工時之加班費
25 。

26 3. 至原告另主張其除依出勤打卡紀錄所示延長工時時間外，尚
27 有由被告公司以通訊軟體Line指示其工作之如附表一所示註
28 記「以上為Line對話加班費」之平日加班及休假日加班情形
29 等語，固據其提出與名為「宇磐老闆娘．耘耘～」者之Li
30 ne對話紀錄為證。惟被告否認有此部分加班之情形，並辯稱
31 2月18日至2月23日、3月19日原告均請病假等語。經查，

原告於108年2月18日至2月23日、108年3月19日均係請病假，有被告提出之原告假單在卷足憑，且為原告所不爭執；而觀諸原告提出之上開Line對話紀錄所示，其中除108年2月20日18時49分至19時06分，該名為「宇磐老闆娘．耘耘～」者確有指示原告工作，並經原告依其指示辦理後回覆者，應可認原告確有於該段時間依被告公司指示而加班工作外，其他各期日之對話紀錄或為該名為「宇磐老闆娘．耘耘」者詢問原告因會計工作所保管之公司銀行存摺放置處所、或為其與原告間撥打Line電話之通話紀錄、或為其指示原告於星期一上班日之待辦事項、或為其指摘原告工作上之失誤，或為原告主動傳送資料予該名為「宇磐老闆娘．耘耘～」者，實均無從據以為被告公司有要求原告於該等時間加班工作之判斷。故原告主張其有於108年2月20日18時49分至19時06分期間加班工作，而請求被告給付此部分時間之加班費，自屬有據；至原告其餘關於如附表一所示註記「以上為Line對話加班費」之平日加班及休假日加班情形，原告所舉證據既不足為有利原告之判斷，則原告據以請求被告給付此部分之加班費，即屬無據。

4. 另按所謂工資，即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。平均工資係指：計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日期所得之金額，勞動基準法第2條第3款、第4款分別定有明文。上開經常性給與，係指勞動基準法施行細則第10條所列各款以外之給與：「一紅利。二獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三春節、端午節、中秋節給與之節金。四醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五勞工直接受自顧客之服務費。六婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七職業災害補償費。八勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九

01 差旅費、差旅津貼及交際費。十工作服、作業用品及其代金
02 。十一其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定
03 者」。故工資需具備「勞務對價性」及「給與經常性」二項
04 要件；所謂經常性之給與，僅某種給與係屬工作上之報酬，
05 在制度上有經常性者即屬之，即勞工每次滿足該制度所設定
06 之要件時，雇主即有支付該制度所訂給與之義務。又判斷是
07 否為工資，不應以其給付名稱如何為基準，始可防止雇主對
08 勞工因工作而獲得之經常性報酬，改用其他名義，用以規避
09 該給付計入平均工資內，以保障勞工之權益。原告主張其每
10 月薪資為底薪24,000元加計全勤獎金1,500元，共計25,500
11 元等語，有原告薪資明細附卷可佐，雖被告公司抗辯該全勤
12 獎金1,500元，應非屬工資性質，不得列入工資云云，然該
13 全勤獎金1,500元，雖非固定給與，須勞工當月無請假記錄
14 時始得領取，但亦係以勞工出勤狀況而按月給付之項目，自
15 非屬獎勵性之恩惠給予，而係勞工因出勤工作而可獲得之經
16 常性報酬，參考行政院勞工委員會（85）台勞動二字第1032
17 52號及（87）台勞動二字第040204號函釋意旨，上開全勤獎
18 金1,500元自屬工資範疇。被告抗辯該全勤獎金非屬工資云
19 云，自非可採。故原告主張其每月薪資為25,500元等語，即
20 堪採信。

- 21 5.再以原告每月薪資25,500元計算，原告如附表二所示延長工
22 時之加班費合計應為3,296元（詳如附表二所示）。另原告
23 於108年2月20日18時49分至19時06分加班工作計17分鐘部
24 分，既屬平常工作日病假時間之加班，揆諸首揭說明，自應
25 依其工時計付延長工時工資，則以原告每月薪資25,500元計
26 算，此部分加班費應為39元（計算式： $25,500 \div 30 \div 8 = 106$
27 ， $106 \times 17/60 \times 4/3 = 39$ ，小數點以下四捨五入）。故原告
28 請求被告給付加班費在3,335元（ $3,296 + 39 = 3,335$ ）範圍內
29 ，即屬有據，應予准許。其餘逾此範圍之請求，則屬無據，
30 不應准許。

31 (四)原告另主張依勞動基準法第29條規定，被告應給付其108年

01 度之年終獎金差額23,700元云云，亦為被告所否認，抗辯年
02 終獎金為恩惠性給與等語。經查：

03 1.按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、
04 彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之
05 勞工，應給與獎金或分配紅利。勞基法第29條固有明文。惟
06 依勞動基準法第2條第3款、同法施行細則第10條規定，工
07 資係謂勞工因工作獲得之報酬，包括工資、薪金及計時、計
08 日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其
09 他任何名義經常性給與均屬之，不包括年終獎金、競賽獎金
10 、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料
11 獎金及其他非經常性獎金。即工資應係勞工之勞力所得，為
12 就勞工提供之勞務給付所為具對價性質之經常性給與，倘雇
13 主為其單方之目的，所給付之年終獎金及其他非經常性獎金
14 ，係具有勉勵、恩惠性質之給與，並非工資，即與勞動契約
15 上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇（最高法院10
16 3年度台上字第682號、106年台上字第89號判決意旨參照
17 ）。

18 2.原告雖主張被告公司於108年度有盈餘，且被告公司於原告
19 應徵面試時曾口頭說明及答應給予年終獎金1個月薪資云云
20 。然年終獎金及盈餘獎金核均屬具有勉勵、恩惠性質之給與
21 ，並非勞工提供之勞務給付所為具對價性質之經常性給與，
22 而原告既未能舉證證明被告公司108年度係有盈餘，復未能
23 舉證證明兩造間有被告公司於年終應發放其一個月薪資數額
24 之約定，則原告主張依勞動基準法第29條規定，請求被告給
25 付其108年度之年終獎金差額23,700元，洵屬無據。

26 (五)綜上所述，原告請求被告給付109年1月份薪資差額2,300
27 元、特別休假未休工資差額350元及加班費3,335元，總計
28 5,985元（2,300+350+3,335=5,985），核屬有據，應予准
29 許。其餘超過此範圍之請求，則屬無據，不應准許。

30 四、從而，原告依兩造間勞動契約之法律關係及勞動基準法第24
31 條、勞動基準法施行細則第24條之1規定，請求被告給付5,

985 元，及自起訴狀繕本送達被告翌日即 109 年 6 月 11 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。其餘逾此部分之請求，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及舉證，核於判
決結果不生影響，爰不一一論斷，附此敘明。

六、又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第 44 條第 1 項、
第 2 項亦有明文。本件原告如主文第 1 項所示勝訴部分，既
屬就勞工之給付請求，所為被告敗訴之判決，依勞動事件法
第 44 條第 1 項、第 2 項規定，應依職權宣告假執行，並同時
宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。兩造雖均陳
明願供擔保，分別聲請宣告假執行及免為假執行，然此部分
所為宣告假執行及免為假執行之聲請，僅在促使法院為此職
權之行使，本院自不受其拘束，仍應逕依職權宣告假執行及
被告提供相當之擔保金後免為假執行，惟既已依職權宣告，
自不另為准駁之諭知。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請
，失所附麗，亦應併予駁回之。

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（即原告繳納之第一審裁判費用 333 元，及依勞動事
件法第 12 條第 1 項規定暫免徵收，惟仍應列入訴訟費用之 66
7 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 15，故命被告負擔訴訟費用額為 150 元
，餘由原告負擔。

中 華 民 國 109 年 9 月 24 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 惠 娟

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後 20 日內，以判決違背法令為理由，向
本院提出上訴狀並表明上訴理由（上訴理由應表明一、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

01 法令之具體事實），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於
02 判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。
03 中 華 民 國 109 年 9 月 24 日
04 書記官 趙振燕