

臺灣苗栗地方法院民事小額判決

108年度苗勞小字第9號

原告

即反訴被告 優利國際資源整合有限公司

法定代理人 金曉羚

訴訟代理人 呂奕慧

被告

即反訴原告 林聖倫

上列當事人間請求返還溢領薪資事件，被告即反訴原告提起反訴，本院於民國108年12月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

本訴原告之訴駁回。

本訴訴訟費用新臺幣（下同）1,000元由本訴原告負擔。

反訴被告應給付反訴原告2,751元。

反訴原告之其餘反訴駁回。

反訴訴訟費用1,000元由反訴被告負擔700元，餘由反訴原告負擔。

本判決反訴原告勝訴部分得假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴；反訴之標的，如專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連者，不得提起，民事訴訟法第259條、第260條第1項定有明文。而所謂反訴之標的與本訴之標的及其防禦方法有牽連關係者，乃指反訴標的之法律關係與本訴標的之法律關係兩者之間，或反訴標的之法律關係與本訴被告作為防禦方法所主張之法律關係兩者之間，有牽連關係而言。即舉凡本訴標的之法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與反訴標的之法律關係同一，或當事人雙方所主張之權利，由同一法律關係發生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與反訴標的之法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認兩者間有

牽連關係。查本件原告即反訴被告優利國際資源整合有限公司（下稱優利公司）於本訴主張被告即反訴原告林聖倫（下稱林聖倫）應給付新臺幣（下同）2,310 元之溢領薪資，而林聖倫則於訴訟繫屬中，以優利公司給付薪資短少共計3,951 元，為其防禦之方法，並依此防禦方法，於本訴言詞辯論終結前，另行提起反訴，請求給付薪資，核其標的顯與本訴之防禦方法相牽連；從而，林聖倫提起之反訴，程序上要無不當，應予准許。

貳、本訴部分

一、優利公司主張：林聖倫於民國107 年7 月間起受雇於優利公司，雖約定以時薪制計薪，惟優利公司於108 年起，業以口頭告知林聖倫更正為月薪制即以每月薪資為23,100元計薪，故108 年1 月及2 月並無加班費之發放，然優利公司給付108 年1 月、2 月薪資時，溢發108 年1 月1 日之加班費770 元及108 年2 月6 日、7 日之加班費1,540 元，爰依不當得利之法律關係提起本訴請求返還等語。並聲明：林聖倫應給付優利公司2,310 元，及自108 年12月13日起至清償日止，按年息5 %計算之利息。

二、林聖倫則以：伊於107 年7 月間至優利公司任職，兩造簽立以時薪140 元計薪之勞動契約（下稱系爭契約），而系爭契約於107 年12月31日屆滿，伊仍繼續在優利公司工作，未經優利公司為反對之意思，故系爭契約依法已視為不定期契約，而伊並未同意優利公司改採月薪制計薪，是優利公司自108 年起，仍有按時薪即108 年基本時薪150 元給付薪資之義務，而依此計算方式，優利公司尚還積欠伊共計3,951 元薪資等語，以為置辯。並答辯：優利公司之訴駁回。

三、經查，林聖倫於107 年7 月19日受雇優利公司，兩造有簽立系爭契約，約定林聖倫之薪資按時計薪，勞動期間為107 年7 月19日至107 年12月31日，而林聖倫於108 年1 月份有實拿薪資22,500元、於108 年2 月份有實拿薪資12,694元，且林聖倫於108 年1 月及2 月份之上班天數及例假日如附表一

、二所示，嗣林聖倫於108年2月12日離職，有系爭契約書影本、薪資明細、匯款紀錄、離職申請單在卷可憑（見本院卷第115至120、司促卷第11至19頁），並據兩造所不爭執，故上情均堪認定。

四、按定期契約屆滿後，勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者，視為不定期契約，勞動基準法（下稱勞基法）第9條第2項第1款定有明文。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條亦有明文；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號判例參照）。查兩造於系爭契約約定之勞動期間屆滿即107年12月31日後，林聖倫仍有繼續工作，且優利公司亦有持續發放薪資而未為反對林聖倫繼續工作之意思，依前開規定，兩造間視為有不定期勞動契約之存在，勞動條件亦應仍依系爭契約約定之。本件優利公司主張有經林聖倫同意自108年1月份起改以月薪制計薪，惟經林聖倫所否認，故應由優利公司負舉證責任。而優利公司固以改採月薪制給付薪資未經林聖倫異議，並提出108年1月及2月份之薪資明細及匯款紀錄，以資為證。惟查，匯款紀錄至多僅能證明優利公司有於108年1月、2月份分別給付薪資22,500元、12,694元予林聖倫，另有關薪資明細，其上雖記載林聖倫於108年1月份之薪資，係以月薪23,100元加計加班費770元，扣除事假扣款96元、勞健保費1,158元、職福金116元後，共計發放薪資22,500元，另同年2月份，則以薪資23,100元為基礎，按比例計算工作天數，以月薪9,075元、加計加班費1,540元、特休未休代金2,310元，扣除勞保費186元、職福金45元後，共計發放薪資12,694元，然前開金額及明細均係由其單方面記載計算為之，而該薪資明細是否有送達林聖倫並使其知悉乙節，亦未有證

明，故難僅憑前開匯款紀錄及薪資明細遽論優利公司有與林聖倫達成合意改為月薪制。復參酌兩造簽立之系爭契約第19條已約定「本契約得依雙方之合意…以書面修訂之」，故兩造倘有薪資約定之變更，亦應以書面為之，然優利公司並未提出有何合意改為月薪制之書面文件，故兩造間勞動契約應仍依前開系爭契約之約定，以時薪制計薪，是林聖倫所述，並非無稽。

五、綜上所述，優利公司並未證明就林聖倫之薪資自108年起改採月薪制，亦未提出其他證據證明林聖倫有溢領薪資2,310元，故優利公司主張林聖倫應給付2,310元，及自108年12月13日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

六、本訴判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院審酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。本院併依民事訴訟法第436條之19第1項規定，確定本訴訴訟費用額為裁判費1,000元。

參、反訴部分

一、林聖倫主張：伊於107年7月間至優利公司任職，兩造簽立系爭契約，以時薪制計薪，而系爭契約於107年12月31日屆滿，伊仍繼續在優利公司工作，未經優利公司為反對之意思，故系爭契約依法已視為不定期契約，而伊並未同意優利公司改採月薪制計薪，是優利公司自108年起仍有按時薪即108年基本時薪150元給付薪資之義務，而依此計算方式，優利公司尚還積欠伊共計3,951元薪資，爰依勞動契約提起反訴。並聲明：優利公司應給付林聖倫3,951元。

二、優利公司則以：惟優利公司於108年起業經林聖倫同意更正為月薪制，故並無何溢領薪資之情形等語置辯。並答辯：林聖倫之反訴駁回。

三、經查，兩造於108年1月起，就薪資之約定仍採時薪制，如前所述。又兩造前固約定時薪為140元，然依勞基法第21條

規定約定工資不得低於基本工資，而108年起每小時基本工資已調整為150元，業經勞動部公告周知，為已顯著之事實，是兩造間自108年1月及2月之薪資計算，應以時薪150元計算之。故林聖倫於108年1月及2月份得請求之薪資，依附表一、二之上班及例假日計算，分計如下：

(一) 1月份：

上班天數共22日，薪資共計26,400元（計算式：150元×8小時×22日=26,400元），而林聖倫於1月1日國定例假日上班，依勞基法第39條規定「雇主經徵得勞工同意於例假日工作者，工資應加倍發給」，而1月1日則為勞基法第37條所定「內政部所定應放假之節日」之例假日，應再加倍發放薪資1,200元（計算式：150元×8小時×1日=1,200元），故本月薪資為27,600元（計算式：26,400元+1,200元=27,600元），扣除本月事假150元、勞健保費1,158元、職福金116元（就林聖倫主張扣除該月事假、勞健保費、職福金部分，未據優利公司所爭執）後，應領金額應為26,176元。

(二) 2月份：

上班天數共5日，薪資共計6,000元（計算式：150元×8小時×5日=6,000元），而林聖倫於2月6日及2月7日國定例假日（農曆春節）上班，依勞基法第39、37條規定，應再加倍發放薪資2,400元（計算式：150元×8小時×2日=2,400元），故本月薪資為8,400元（計算式：6,000元+2,400元=8,400元），加計林聖倫之特別休假3日補償金3,600元（計算式：150元×8小時×3日=3,600元），扣除本月勞保費186元、職福金45元後（優利公司就特別休假折算現金部分亦於2月份薪資併計，有其提出之薪資明細表可參，另其就此部分及扣除勞保費、職福金部分，均未於本院審理中爭執），應領金額為11,769元。

三、從而，林聖倫於108年1月及2月分之薪資共計37,945元（計算式：26,176元+11,769元=37,945元），而優利公司給

01 付林聖倫於於108年1月及2月分之薪資共計35,194元，仍
02 短少2,751元。故林聖倫請求優利公司給付2,751元，即屬
03 有據。至林聖倫固主張有關108年2月8日，其排定之例假
04 日與國定假日為同一日，應依勞動基準法施行細則第23條之
05 1規定補假，因為補假欲換現金等語，然而，林聖倫未補休
06 即離職，堪認係林聖倫個人原因而自行未休，難認係可歸責
07 優利公司之原因，應視為其權利之放棄，故林聖倫請求補假
08 之工資折算，難認有理由。

09 四、綜上所述，林聖倫依兩造勞動契約請求優利公司給付短少薪
10 資2,751元，洵屬正當，應予准許，逾此部分之請求，則屬
11 無據，應予駁回。

12 五、本件係訴訟標的金額在100,000元以下之民事小額訴訟，本
13 院為優利公司敗訴判決部分，應依民事訴訟法第436條之20
14 規定，依職權宣告假執行。

15 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據經審
16 酌後，於判決結果不生影響，爰不另一一論駁，附此敘明。

17 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。本院併依民事訴
18 訟法第436條之19第1項規定，確定反訴訴訟費用額為裁判
19 費1,000元。

20 中 華 民 國 108 年 12 月 31 日
21 勞工法庭 法官 黃思惠

22 以上正本係照原本作成。

23 如不服本判決，應於判決送達後20日內，以判決違背法令為理由
24 ，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，及須按他造當事人之人數
25 附繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 上訴理由應表明：

27 一、原判決所違背之法令及其具體內容。

28 二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

29 如未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由。

30 當事人如對本件訴訟內容有所疑義，得聲請閱卷。

31 書記官 林翰章

中華民國 108 年 12 月 31 日
附表一：

108年1月 份		
日 期	假 別	上 班 天 數
1	國 定 假 日	1
2	例 假	
3, 4, 5		3
6	休 假	
7	休 假	
8, 9, 10		3
11	例 假	
12~16		5
17	例 假	
18	休 假	
19~23		5

(續 上 頁)

24	例 假	
25	休 假	
26~30		5
31	例 假	
小	計	22

附表 二

108年2月 份		
日 期	假 別	上 班 天 數
1	例 假	
2	休 假	
3		1
4	休 假	
5	休 假	
6, 7		2

01 (續 上 頁)

02

03

04

05

06

07

08

09

10

8	例 假	
9, 10		2
11	休 假	
小 計		5