

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度雄勞小字第4號

原告 武小河
訴訟代理人 虞斌君
被告 泰菖有限公司
法定代理人 王昱智
訴訟代理人 黃正杰
黃怡禎

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108年7月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹仟陸佰捌拾陸元，及自民國一〇八年二月二十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔十分之二，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣壹仟陸佰捌拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

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。本件原告起訴時，原請求被告給付新臺幣（下同）25,858元，及自民國107年11月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，嗣於本院審理中變更請求為被告應給付原告21,104元，及自起訴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87頁），經核其性質屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，與法尚無不合，應予准許。

二、原告主張：原告於107年8月間見被告於工作地點高雄市○○區○○路○○號正忠排骨飯張貼徵人啟事而前往應徵，被告面試時表示每月薪資不低於最低工資22,000元，並享有勞健保及每月提撥勞退基金等福利，原告遂同意上開勞動條件，

而自107年9月1日到職，詎被告竟於同年10月下旬告知原告無法勝任，要求原告自願離職，然被告所給付之底薪不足最低工資22,000元，短給共12,486元，9月、10月份加班費共短少6,932元，且被告未依原告實際到職日加入勞健保，短少之差額為1,686元，共計被告積欠原告21,104元等語，爰依兩造勞動法律關係提起本件訴訟，並聲明：如前揭變更後之聲明所示。

三、被告則以：早班工作是自上午8時至下午2時為6小時，尚未達8小時，故原告屬部分工時勞工，則底薪係依比例計算為15,757元，應徵時有告知原告每月薪資加計全勤獎金、績效獎金及3日休假加班費後會達22,000元，雖然原則是月休8日，但會請原告假日加班3日，此部分均有給付原告加班費，原告另外晚班加班部分，被告為鼓勵員工上晚班，均以時薪140元計算加班費，較原告用底薪計算之加班時薪高，被告係用較有利原告之方式計算。被告未要求原告提早15分鐘到店內，原告上下班打卡，僅是其打卡時間，不能證明超過上班時間以外之時間原告均有加班之事實。而被告未依原告實際到職日加入勞健保，是因原告為外籍人士當初資料不足方事後加保，被告願給付原告短少之勞健保差額1,686元等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

四、本院得心證之理由：

（一）原告主張於107年9月1日至同年10月31日間受雇於被告，而於高雄市○○區○○路○○號正忠排骨飯任職，為被告所不爭執，並有勞工加保申報表、保險對象投保歷史明細、勞工保險被保險人投保資料表等件為憑（見本院卷第8頁至第10頁），此部分之事實，首堪認定。

（二）原告請求被告給付以基本工資計算所短付之工資部分

1.按雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準，勞動基準法（下稱勞基法）第1條第2項定有明文。又同法第21條第1項：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」，準此可知，適用勞基法之勞工受到基本

工資之法定保障。前揭所稱基本工資，指勞工在正常工作時間內所得之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資，勞基法施行細則第11條亦定有明文。再按勞基法第2條所稱之「工資」，係指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，故工資非以底薪為限，不論雇主以任何名義之給與，如係因工作而獲得之報酬，均屬「工資」之範疇。次按勞工工作時間每日少於八小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算之。再按部分工時勞工，謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工（下稱「全時勞工」）工作時間（通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。工資由勞雇雙方議定之。但按月計酬者，不得低於按工作時間比例計算之每月基本工資。勞工每日工作時間超過約定之工作時間而未達勞動基準法所定正常工作時間部分之工資，由勞雇雙方議定之；超過該法所定正常工作時間部分及於休息日出勤工作者，應依該法第24條規定給付工資。但依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。僱用部分時間工作勞工應行注意事項第參點、第陸點第二條第（一）（二）項定有明文。

2.經查，原告主張應徵時原告早上7時45分上班，下午2點下班，月休5日，月薪22,000元，自任職時享勞健保，超過原上班時間即算加班，每小時140元等語（見本院卷第89頁至第90頁），並提出門市所張貼徵人啟事照片1紙、薪資表、薪資袋等件為憑（見本院卷第11頁至第13頁），被告就此則陳稱：因為原告是早班，即班上時間自上午8時至下午2時，故面試時有告知原告每月薪資加計全勤獎金、績效獎金及3日休假加班費後會達22,000元，正常是

月休8日，因此只要月休假未超過8日就可領取全勤獎金，但被告會依營運狀態會請員工加班3日，所以每月薪資會有3日休假加班費，另外原告如果有上晚班，就算是加班是用時薪140元等語（見本院卷第30頁至第31頁、第51頁），並有被告所提出之薪資表明細、107年9月、10月原告打卡紀錄為佐（見本院卷第32頁至第35頁）。是依兩造所陳，可知兩造間就勞動契約之內容，已達成原告所屬班別為早班，上班時間為6小時，每月薪資22,000元，如有加班以每小時140元計算之合意，僅係就每月薪資2,200元內含之項目與金額為何，有所爭執。茲就被告所提出之薪資結構（即本院卷第32頁、第34頁薪資表列印），是否符合前揭法令之規定說明之。

3. 依原告任職107年9月、10月份薪資單，可知原告固定領取底薪15,757元、全勤獎金2,000元、假日加班4,032元、績效考核711元等4項目，9月另領取加班獎金3360元（ 140×24 ）、10月加班獎金為560元（ 140×4 ），而參照前揭說明，凡勞工因工作而獲得之報酬，僅需經常性給與均屬「工資」之範疇，然不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資，再觀被告所提出之薪資差異說明、107年薪資結構（見本院卷第79頁、第85頁），固有因不同班別而有不同之底薪（即全日班、早班、早中班、中晚班、晚班等），並因是否達到一定營業額而有不同金額之全勤獎金與績效考核，然就底薪、全勤獎金與績效考核此三項目，均係因原告工作而獲得之報酬，且為經常性給與，足認此部分應均屬於工資，而假日加班4,032元及其他加班費，則不應列入被告給付之工資是否符合基本工資審核範圍，被告固稱固定給付3日之休假加班費，然被告將休假加班費列入每月薪資之計算範圍，已與前揭勞基法施行細則第11條規定之意旨相違，不足採憑。基此，審核被告所給付之工資有無違反前揭勞基法所定基本工資之標準，應計入得原告每月領取之工資為18

01 ,468元（即底薪15,757元、全勤獎金2,000元、績效考核
02 711元）。

03 4.而被告主張因配合便當店營業時間，故員工上班區分上開
04 5種班別，並提出薪資差異說明、107年薪資結構為據（
05 見本院卷第79頁、第85頁）。而原告既不爭執不含加班時
06 段之上班時間僅為6小時，較勞基法第30條第1項所規定
07 之每日8小時短少2小時，亦少於被告其他全日班之員工
08 工作時間達9.5小時（見本院卷第88頁），足認原告屬於
09 按月計酬之部分工時勞工，則依前揭僱用部分時間工作勞
10 工應行注意事項第陸點第二條第（一）項規定，被告所給
11 付之薪資如高於按工作時間比例計算之每月基本工資，即
12 符合前揭法令之規定。則107年度法定最低工資為22,000
13 元，依此計算被告應給付原告16,500元，始符合上開法令
14 規定，而依前述，原告每月所領取之薪資為18,468元，已
15 高於前揭規定，足認兩造所約定之薪資符合法令之要求。
16 再者，依薪資列表可知被告另有給付原告每月3日假日休
17 假之加班費4,032元，是加計該部分之費用被告給付原告
18 之薪資為22,500元，已逾原告所主張之月薪22,000元，況
19 依薪資列表可知原告107年9月、10月份所領取之實際薪
20 資分別為24,602元、24,084元，業已超過22,000元，足認
21 被告已按兩造所合意月薪22,000元之內容給付原告薪資，
22 且兩造合意之薪資方式亦合於前揭法令規定。原告之工作
23 時間既與一般勞工每日8小時之工時不同，如其主張就每
24 月不加計全勤獎金或績效獎金之「底薪」已達22,000元，
25 自應提出其他事證以實其說，然原告未能舉出證據證明，
26 是原告主張被告應就每月底薪15,757元，尚須補足22,0
27 00元，即屬無據。

28 5.至於原告雖主張原告9月份包含加班，實際上班時數為18
29 0小時，已逾法定工作時數176小時（即每日上班8小時
30 、每月上班22日），故仍應以每月22,000元計算底薪云云
31 （見本院卷第89頁）。惟原告就上班時數之計算，係將正

常上班時間（即早班部分），另加計加班時數（即原告另上晚班部分）計算，方有該月工作時數超過176小時之可能（見本院卷第47頁原告製作之計算表），然107年10月份因僅有另上晚班1日4小時，該月工作時數即無超過176小時之情事，足徵原告所主張之情形並非常態，無從認定兩造勞動契約之內容，有約定原告工作時數達一般勞工每日8小時之情形，是原告此部分所指，即屬無據。

（三）原告請求被告短少給付加班費部分

原告主張被告短少給付之加班費，因被告未按平日每小時工資延長加給三分之一或三分之二，僅以時薪140元計算顯然不合法令，而加班費之計算分別為9月份共加班26小時38分鐘，每天前2小時應以140元之1.33倍計算，超過2小時部分應以140元之1.67倍計算等語（見本院卷第51頁至52頁），被告不爭執原告9月份之加班時數為24小時、10月份加班時數為4小時，僅爭執不應以打卡紀錄認定加班時數，且加班時數140元已較有利於原告等語置辯。

1. 加班時數部分

按僱傭契約，除非一些特殊性質之工作，一般情形而言，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，不惟與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞基法之上開規定。因而雇主為管理需要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法並無不合。故未經雇主及勞工雙方同意，由勞工片面延長工時，則非合於規定之加班，勞工自不得以此依同法第24條之規定向雇主請求加給工資。原告雖依其107年9月之上下班之打卡紀錄，認其核算後加班總時數為26小時38分鐘，而主張被告

應給付加班費云云（兩造就10月份部分加班4小時被告並不爭執，該部分即不贅述），被告對於該月原告有上晚班6日，故加班24小時不爭執，僅爭執不能以打卡紀錄作為上班時間之認定。而觀原告107年9月份之打卡紀錄，以107年9月17日為例，原告係當日下午4時20分打上班卡，晚上8時41分打下班卡，原告並據此主張當日加班4時21分，然此僅能反應原告當日晚班之出勤狀況，即原告有提早10分鐘打卡上班，另超過11分鐘打卡下班之情形，惟縱該日確有晚班出勤時間超過4小時之情形，亦無從證明原告就提早10分鐘上班，及超過11分鐘下班之部分，確有加班之必要，是原告未能舉證其所稱之超過24小時部分以外之加班時數，並確有在正常工作時間以外工作之必要，是原告該部分之主張，即屬無據。準此，原告107年9月份之加班時數為24小時、10月份為4小時一節，已可認定。

2. 加班費之計算基礎部分

勞工每日工作時間超過約定之工作時間而未達勞動基準法所定正常工作時間部分之工資，由勞雇雙方議定之；超過該法所定正常工作時間部分及於休息日出勤工作者，應依該法第24條規定給付工資，僱用部分時間工作勞工應行注意事項第陸點第二條第（二）項定有明文。查，原告雖主張應依時薪140元再乘以1.33或1.67計算加班費云云。惟原告已自承面試時經被告告知如有加班，加班費之計算為時薪140元（見本院卷第89頁、第90頁），已與被告所述相符，堪認兩造已達成就加班費之計算基礎以每小時140元計算之合意，則被告以每小時140元核算加班費，並無違誤。況依前述，計算原告平日每小時工資之基礎應為18,468元，則其平日每小時工資僅為102.6元（計算式：18,468元÷30÷6=102.6），依上開規定，被告就超過法所定正常工作時間部分（即8小時）部分，應依勞基法第24條規定計算加班費，則原告每次加班前兩小時因該部分

未超過8小時，故得以平日每小時工資計算為102.6元，就超過8小時部分（即後2小時）加班費則為136.8元（計算式： $102.6 \times 1 \text{ 又 } 1/3 = 136.8$ ），是兩造所合意之內容未區分是否超過8小時，一律以140元計算，顯優於依上開規定所得請求之加班費，是原告請求被告給付短少之加班費，即屬無據。

（四）勞健保差額

原告主張被告未依原告實際到職日加入勞健保，短少差額為1,686元，此部分被告並無爭執，並同意給付，是原告就該部分之請求，即有理由。

五、綜上所述，原告依勞動契約法律關係，請求被告給付1,686元，及自起訴狀繕本送達被告翌日即108年2月20日起（見本院卷第20頁送達證書）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分係依小額程序所為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第436條之20規定，應職權宣告假執行，並依同法第436條之23準用第436條第2項，適用同法第392條第2項規定，依職權為如被告預供擔保，得免為假執行之宣告。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條，並依同法第436條之19、第87條第1項之規定，確定第一審訴訟費用額如主文第2項所示。

中 華 民 國 108 年 8 月 7 日
高雄簡易庭 法官 鄭珮玟

以上正本係照原本作成。

民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法令為理由，不得為之。

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，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原

01 判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之
02 人數附繕本）。

03 中 華 民 國 108 年 8 月 7 日

04 書記官 王芷鈴