臺灣高雄地方法院民事判決

108年度雄勞小字第81號

原　　告　林瑋展
被　　告　天蠍有限公司
法定代理人　林龍宏
兼訴訟代理人　陳家豪
共　　同
訴訟代理人　林衍伶

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國109 年2 月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告天蠍有限公司應給付原告新臺幣陸仟參佰壹拾貳元，及自民國一0八年五月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣伍佰元由被告負擔十分之二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣陸仟參佰壹拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、被告經合法通知，無正當理由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，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：原告自民國107 年11月31日（11月僅有30日）起至被告公司擔任店長，約定底薪為新臺幣（下同）42,000元，每日薪資1,400 元（計算式：42,000元÷ 30日），獎金另計，月休約8 天，實際月休日數視被告營運狀況而定。原告任職期間任勞任怨，僅休息2 個全天及2 個半天，合計3 日。豈知於108 年1 月4 日上午11時上班時，原告遭受自稱為被告公司資深員工綽號展師傅，以無關工作且涉及人身攻擊之言語侮辱原告，適逢被告陳家豪突然出現，未經詳查即指責原告無法管理員工，兩造遂於108 年1 月4 日終止勞動契

約關係，並協議於108 年1 月5 日依原告於107 年12月31日所製作之員工薪資表發給原告薪資。惟原告完成職務交接並繳回公司鑰匙後，陳家豪即要求原告簽立自願離職書，並將現金28,000元隨同薪資袋、薪資底薪及獎金說明要求原告簽收，同時表示要不要隨便原告，原告迫於無奈只得先行收下現金28,000元，然原告簽名係針對收受28,000元部分，並未同意書面所載之內容。嗣經原告向高雄市勞工局及勞動部勞工保險局請求調查被告違反勞動基準法之情事，經高雄市勞工局及勞動部勞工保險局確認違法並開罰。迄至原告離職，被告尚有107 年11月31日、108 年1 月2 日、3 日共3 日合計4,200 元之薪資未給付。原告107 年12月應休假日為8 日，實際休假日為3 日，被告應給付加班費9,310 元（計算式：1,400 元x 5 × 1.33），加上原告107 年12月薪資為42,000元，故原告應領薪資為55,510元（計算式：4,200 元＋9,310 元＋42,000元），扣除被告已給付28,000元，被告尚應給付原告27,510元。又陳家豪為實際僱用原告之人，即應與天蠍公司負連帶賠償責任，為此，爰依勞動契約及勞動基準法之規定提起本件訴訟等語，並聲明：（一）被告應連帶給付原告27,510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；（二）願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告則以：被告同意給付108 年1 月2 日及3 日之薪資，惟兩造乃約定原告底薪28,000元，另需達成業績及規定始得領取業績獎金6,000 元及管理獎金6,000 元，是原告底薪僅有28,000元，則其日薪應以28,000元除以30日計算，而非原告所指之日薪1,400 元。依被告之營業狀況，不可能負擔42,000元之店長薪資。原告12月薪資於1 月5 日發放，當天雙方當場確認因業績未達110 萬元，故原告領取底薪28,000元，此經原告於離職證明書、薪資底薪與獎金說明上簽名同意，原告亦自行於下方寫明尚欠1 月2 日及1 月3 日之薪資，可見當時雙方確認無誤。而被告公司給予員工之休假均為6 天

，故原告應休天數應為月休6天，並非其所稱之8天。業績獎金6,000元之發放標準，需達到總營業額110萬元始得領取業績獎金；管理獎金6,000元係店長對人員排班管理、物料管理等之獎勵，店長須管控全部薪資、物料比例占該月營業額一定比例之下始得領取管理獎金，然原告並未達成管控標準。又原告於任職期間有收款金額與電腦紀錄金額不符之情形，表示原告提出之證據有造假之情況等語置辯，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、本院得心證之理由：

（一）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。又按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。經查：

1.原告主張兩造約定原告薪資為底薪42,000元，獎金另外計算一節，為被告所否認，並以係約定底薪 28,000元，另需達成業績及規定始得領取業績獎金6,000元及管理獎金6,000元等語至辯。是原告自應就薪資為底薪42,000元，獎金另外計算一節負舉證之責。就此，原告固提出原告所製作之薪資報表為證（見本院卷第29頁），惟被告否認該報表之正確性，且此既為原告所製作之文書，被告復未曾按原告製作之薪資表內容給付原告薪資，即無從以此證明原告之底薪為42,000元。至於原告所另提出之離職證明書（見本院卷第27頁），在「離職當月工資」欄位雖記載「42000」，然該離職證明書之內容乃為原告所填寫，且被告另提出同份離職證明書，該欄位已將「42000」之記載以畫線方式刪除，更正為「底薪28000，實領28000」等字樣，原告則稱係被告要求其塗改（見本院卷第93頁），則原離職證明書上所載之42,000元既經原告塗改，縱此

係經被告要求所為，亦無從依該離職證明書曾填載42,000元之事實，即認兩造有約定原告底薪為42,000元。

2.而證人即前任店長陳○倩於本院審理時證稱：我在107 年6 月至11月擔任店長，底薪28,000元，當時另有籌備漢神櫃位，所以另外有獎金7,000 元，因此薪水為35,000元；我有對原告做第一階段的面試，面試時原告有提出希望待遇，但我不記得是多少，只記得有高出35,000元，因為我心裡想我的薪水也無法領原告所述之待遇，才記得有高於35,000元，所以請原告在履歷表上寫下希望待遇，再讓陳家豪跟原告談；因為原告之希望待遇已將寫在履歷表上，且薪水應由原告與陳家豪協商，我只跟陳家豪說原告有來面試，看他是否要再跟原告面試，陳家豪說好，他會處理等語（見本院卷第159 頁至第165 頁），審酌陳○倩乃因此工作曾與原告面試、交接，且已離職，而無事證可認與兩造間有何嫌隙，其所證亦無特別偏袒兩造之情形，堪認其所述為真實。是證人陳○倩所證，僅能證明原告向被告應徵店長職務時，曾提出高於35,000元之薪資待遇，然尚無從證明被告已允諾此條件，而達成底薪42,000元之合意。參酌曾任店長之陳○倩底薪僅有28,000元，如無特殊情形，被告似難與原告達成底薪42,000元，獎金另外計算之可能，蓋如以此薪資結構計算，已高出陳○倩之底薪多達14,000元，而與常情有違。又原告雖同意至被告公司任職，然依被告所辯，如達成業績或公司所定之人員排班管理、物料管理之要求，尚得領取該業績獎金6,000 元、管理獎金6,000 元，此有被告提出之「薪資底薪及獎金說明」（見本院卷第101 頁）在卷可考，則審酌被告發給陳○倩薪資之模式，乃底薪28,000元再加計7,000 元之獎金，則因被告已無籌備其他櫃位之特殊需求，改以用業績獎金、管理獎金計算，則加計底薪28,000元後，原告最高亦可領取4 萬元，是原告因此同意該薪資條件而至被告公司任職，亦未與常情相違。至於原告雖稱其之前工作底薪即為42

,000元，不可能為了底薪28,000元之工作至高雄任職等語，然此僅涉原告內心之動機，尚難因此即認兩造達成原告底薪為42,000元之合意。是原告所舉事證，尚無從證明兩造約定原告薪資為底薪42,000元，獎金另外計算之事實，從而原告此部分主張，即難採取。

3.是原告之底薪為28,000元，且因原告僅工作月餘，兩造即終止兩造勞動契約關係，而無受領其餘獎金，是原告每月薪資為28,000元，已堪認定。

（二）原告主張被告尚有108 年1 月2 日、3 日共2 日之薪資未給付一節，為被告所不爭執，亦同意給付，僅否認每日薪資並非1,400 元。而原告每月薪資為28,000元，已如前述，是原告每日平均薪資為933 元（計算式：28,000÷ 30＝933 元，小數點以下四捨五入），則原告請求被告給付108 年1 月2 日、3 日之薪資1,866 元（計算式：933 × 2 ＝1,866 元），即有理由，應予准許，至於原告另請求107 年11月31日之薪資，然11月僅有30日並無31日，且離職證明書上原告乃自行註記「收2 萬8 仟元整，尚欠1 、2 號薪資」（見本院卷第97頁），亦原告提出之打卡單上亦無該日之打卡紀錄（見本院卷第19頁），是原告另請求該日之薪資，即無理由，而難准許。

（三）休息日加班費部分

按雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上，勞動基準法第24條第2 項定有明文。原告主張107 年12月應休假日為8 日，實際休假日為3 日，被告應給付5 日之休息日加班費9,310 元等語，而被告僅以約定每月休假6 日等詞至辯，而未否認原告該月僅休假3 日，尚有休息日加班費未給付。經查，關於每月休假日數，證人陳○倩證稱：月休6 天，很少有工作會休到8 天，因此面談時有提到會將少休的部分算進

薪水當中，所以會高於基本工資等語（見本院卷第161 頁），參以原告自行製作之薪資報表中「12月應休」欄位乃記載「6 」、「加班天數」欄位為「3 」（見本院卷第29頁），且原告自承面試時有說休假6 至8 日，視營運狀況而定，被告有說不足法定休假日會用加班費補償等語（見本院卷第147 頁、第183 頁），當認兩造因應12月份之營運狀況，而達成休假6 日之合意，是被告辯稱兩造已約定每月休假6 日一節，尚非無據。然被告既不爭執原告107 年12月僅休假3 日，尚有休息日加班費未給付，且原告計算被告應給付之薪資，亦僅計算3 日加班費，則原告依勞基法第24條規定請求給付3 日之休息日加班費等語，即屬可採。又原告平均時薪為117 元（計算式：28,000÷ 30÷ 8 ＝117 元，小數點以下四捨五入）。依勞基法第24條規定，前2 小時加給1 又1/3 ，超過2 小時者加給1 又2/3 ，故休息日前2 小時加班費為312 元（117 × 1 又1/3 × 2 ＝312 ），後6 小時加班費為1,170 元（117 × 1 又2/3 × 6 ＝1,170 ），合計1 日休息日之加班費為1,482 元（312 ＋1,170 ＝1,482 ），原告請求3 日休息日之加班費4,446 元（1,482 × 3 ＝4,446 ），為有理由，逾此部分之請求，即無理由，應予駁回。

（四）再按數人負同一債務，明示對於債權人各負全部給付之責任者，為連帶債務，無該項明示時，連帶債務之成立，以法律有規定者為限，民法第272 條定有明文。是以連帶債務，必當事人間有明示或法律有規定，始能成立。原告固主張陳家豪亦是雇主，而應與被告天蠍有限公司（下稱天蠍公司）就其薪資及加班費應負連帶賠償責任云云，惟陳家豪辯稱其為天蠍公司之股東（見本院卷第87頁），此有蠍公司設立登記表及董事股東名單在卷可考（見本院卷第41頁），則由其負責該店之事務，本與常情相符，而原告未能提出應由陳家豪與天蠍公司負連帶給付責任之法令依據，且亦查無兩造有就陳家豪應就原告之請求，與天蠍公

司應成立連帶債務之約定。從而，原告請求陳家豪應與天蠍公司應負連帶給付責任，為無理由，不應准許。

（五）綜上，被告已給付12月之薪資28,000元，僅餘108年1月2日、3日共2日合計1,866元之薪資，及12月份之休息日加班費4,446元未給付，是原告請求被告給付6,312元，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，原告依勞動契約及勞動基準法之法律關係，請求被告天蠍公司給付6,312元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年5月6日（見本院卷第49頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分之請求（含被告連帶給付之部分），則屬無據，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，於本件判決結果不生影響，爰不逐一論述，兩造另聲請調查之證據，亦無再調查之必要，併予敘明。

七、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32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。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　27　　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人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　27　　日

書記官　王芷鈴