

臺灣士林地方法院民事判決

112年度勞簡上字第7號

上訴人 隋興華

訴訟代理人 劉志賢律師

被上訴人 惠明事業有限公司

法定代理人 楊玉杰

訴訟代理人 李柏洋律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國112年1月9日本院111年度勞簡字第49號第一審判決提起上訴，本院於113年1月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張、被上訴人抗辯分別如原判決事實及理由欄一、二所載。

二、原審判決駁回上訴人之訴，上訴人不服原審判決提起上訴，並聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人新臺幣(下同)371,250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。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

三、本院於112年12月18日就上訴人主張被上訴人未足額給付108年2月工資，及勞動基準法(下稱勞基法)第59條第2款原領工資之補償責任之相關獨立攻防方法(即爭點(一)至(三))，為中間判決(見簡上卷第208-213頁)，前開中間判決認定之結果如下：

(一)爭點(一)：兩造間係約定按日薪1,500元計算工資。

(二)爭點(二)：上訴人於108年2月1日至3日、2月5日至7日未到班；上訴人請求被上訴人給付108年2月未足額給付之工資

01 11,750元，為無理由。

02 (三)爭點(三)：上訴人於108年2月15日上班途中受傷；通勤災害
03 非勞基法第59條之職業災害。

04 四、本件就上開爭點既然已經中間判決判斷，於終局判決即應為
05 一致之認定，才符合中間判決之功能目的，兩造先前未提出
06 之攻防方法，除有正當事由，均應受失權制裁。雖然上訴人
07 於終局判決前之辯論，仍然對於上開爭點(一)至(三)有所攻防
08 (見原告民事上訴準備狀暨調查證據聲請狀，簡上卷第228-
09 302頁；民事上訴陳報狀，簡上卷第310-328頁)，惟基於以
10 上法律原因之說明，本均不再行斟酌。

11 五、更何況，上訴人後來主張其護佐職務適用勞基法第9條規
12 定，非臨時性工作，及被上訴人按日給薪1,500元違反最低
13 基本工資規定，故兩造間應為月薪制等語。惟勞基法第9條
14 規定：「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。」僅係就
15 勞動契約是否定有期限有所規定。定期契約有月薪制、非月
16 薪制（依勞基法第2條第3款按「計時」或「計日」給付工
17 資）之分，而不定期契約同樣也有月薪制、非月薪制，故即
18 使兩造間為不定期契約，亦不足認為兩造間即係採月薪制計
19 酬。又兩造係合意以月薪制或按「計日」給付工資，為本件
20 之爭點，而勞雇雙方約定以月薪制或按「計日」給付工資，
21 均有可能未依法定基本工資規定，而被上訴人按「計日」給
22 付工資1,500元，縱使按上訴人實際工時有違反法定基本工
23 資之虞，亦僅係被上訴人是否應依法補足短付工資，並無法
24 以「計日」給付工資違反規定，即反推兩造間係月薪制。未
25 查上訴人於中間判決後自承：被上訴人未在前一個月交付班
26 表給上訴人，都是臨時通知上訴人上班等語（見簡上卷第30
27 8頁），依上訴人所述其均係臨時到班之情況，比較有可能是
28 工作不穩定之日薪制，更應認為上訴人於本件主張兩造間
29 為月薪制，為無理由。

30 六、綜上所述，兩造間係約定按日薪1,500元計算工資，上訴人
31 於108年2月1日至3日、2月5日至7日未到班，則上訴人以月

01 薪制為前提，請求被上訴人給付上開期間短缺之工資11,750
02 元，為無理由，及上訴人於108年2月15日上班途中受傷，非
03 勞基法第59條之職業災害，其依勞基法第59條第2款規定請
04 求被上訴人給付補償金359,500元，亦無理由，均予駁回。
05 故原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原
06 判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

07 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院
08 斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，附此敘
09 明。

10 八、據上論結，本件上訴無理由，應依民事訴訟法第436條之1第
11 3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

12 中 華 民 國 113 年 2 月 19 日
13 勞動第一庭 審判長法官 蔡志宏
14 法官 趙彥強
15 法官 張新楣

16 以上正本係依照原本作成。

17 本判決不得上訴。

18 中 華 民 國 113 年 2 月 19 日
19 書記官 施怡愷