

裁判字號：臺灣臺北地方法院 107 年勞訴字第 238 號民事判決

裁判日期：民國 107 年 12 月 19 日

裁判案由：給付薪資

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第238號

原告 陳思達

被告 立點效應媒體股份有限公司

法定代理人 梅伯樂

訴訟代理人 徐鈺姿

上列當事人間給付薪資事件，本院於民國107年11月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

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。本件原告原起訴請求被告給付民國102年至105年之延長工時工資新臺幣（下同）595,872元、12日病假扣薪8,000元、特別休假未休工資（下稱特休工資）14日共17,733元，並聲明：被告應給付原告621,605元（見本院卷第9、11頁），嗣於107年8月28日提出民事準備書狀，更正請求之延長工時工資為581,569元，並減縮聲明請求金額為607,302元（見本院卷第149頁），又於107年11月19日提出民事準備書狀，變更請求105年、106年度未休特別休假12日、9日之工資15,200元、11,400元、加班費518,089元、病假扣薪7,600元（見本院卷第321頁），並於107年11月28日本院言詞辯論時當庭減縮聲明之請求金額為552,289元（見本院卷第331頁），核原告所為聲明之變更合於前開規定，應予准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：伊自100年11月25日起至106年10月15日任職於訴外人台灣雀巢股份有限公司（下稱雀巢公司）擔任督導，約定每月工資40,000元，因被告公司與雀巢公司業務合作關係，由被告公司負責支付伊工資及勞健保投保事宜。伊每日上班時間為上午10時至下午7時，中間休息1小時，因被告公司部門主管Alice於電子郵件中要求伊須於早上9時前提供資料，而伊所屬主管亦於該電子郵件之收件人中，未提出任何異議，故伊就門市深夜例行性訂貨作業，乃由各店人員以LINE方式傳送至伊私人手機，伊需檢核銷售及庫存狀況後再

寄送電子郵件訂貨，伊每日深夜均超過3小時加班時數，工作內容包括：督促各櫃點提供產品訂貨單、將前揭訂貨單分成2個表格（機器品項叫貨數量與膠囊品項叫貨數量表格）、確認百貨公司各點庫存數量、比對百貨公司各點最低庫存量、確認隔天班表等，然被告公司就前開延長工時並未依勞動基準法（下稱勞基法）給予延長工時工資518,089元（各年度加班日數、計算式詳如附表）；又依被告公司薪資福利結構規定，伊得請12日病假無庸扣薪，然伊106年度病假仍遭被告公司苛扣半薪，被告公司應返還該部分工資差額7,600元；再伊於105年度、106年度分別尚有特別休假9日、12日未休，被告公司應發放特休工資11,400元、15,200元，合計被告公司應給付伊552,289元等語，並聲明：被告應給付原告552,289元。

二、被告抗辯略以：

- （一）原告自100年11月25日起任職伊公司，於101年12月31日離職，復於103年6月1日起再任職伊公司，而於106年10月15日自請離職；伊公司與雀巢公司為業務合作關係，伊公司為原告之法定雇主，雀巢公司為原告之實際雇主。
- （二）原告提出之訂貨單係伊公司員工提供，並非百貨公司提供，與百貨公司關門時間無關；原告任職期間管理13間店點之專櫃門市人員，其有權規定專櫃門市人員於隔日上班時間再回覆，時間可以自己掌控，伊公司出貨時間為隔日下午3時，伊公司及雀巢公司從未要求例行訂貨須在原告下班後完成，亦即從未要求原告加班，原告得選擇在上班時間處理，且原告所提及Alice並非原告直屬主管，該電子郵件僅為伊公司部門間協調，並非命令，況依原告提出之訂貨電子郵件，許多並非在上午9時前寄出，顯見前述電子郵件內容並非制式規定，伊公司亦未以書面規定上午9時前需提出訂單，部門間的互相協助是個人意願；另原告主張101年至106年之延長工時工資，然伊公司從未接獲其口頭或書面請求延長工時工資。
- （三）伊公司及雀巢公司從未有12日不扣薪病假規定，依勞工請假規則第4條第3項之規定，普通傷病假工資折半發給，原告雖提出2013年薪資福利結構資料，然原告於斯時並未在伊公司任職，且寄送該資料之主管離職甚久，該資料並不可採。
- （四）原告固提出月巡點表欲證明其未休畢特別休假，惟該巡點表上無人簽名，原告到底有無巡點，伊公司無從知悉。
- （五）並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷第198至199頁、第332頁）：

- （一）原告於100年11月25日任職於被告公司，於101年12月31日離職，復於103年6月1日起再任職被告公司，而於106年10月15日自請離職。
- （二）原告之工作時間為早上10時到下午7時，中間休息1小時；

原告任職被告公司期間不需打卡。

- (三) 原告每月工資於106年1月1日之前是38,000元、自106年1月1日起為40,000元。

四、本件爭點（見本院卷第332頁）：

- (一) 原告依勞基法第24條規定請求被告公司給付延長工時工資是否有理由？金額若干？
- (二) 原告依兩造間約定請求被告公司給付12日扣半薪病假之工資差額7,600元是否有理由？
- (三) 原告依勞基法第38條規定請求被告公司給付特別休假未休工資是否有理由？金額若干？

五、得心證之理由：

- (一) 原告依勞基法第24條規定請求被告公司給付延長工時工資是否有理由？金額若干？

1、按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。又勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時。勞基法第24條第1、2款、第30條第1項分別定有明文。惟按民事訴訟法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號判例意旨參照）。

2、原告固主張：伊任職於被告公司期間，因被告公司部門主管Alice曾於電子郵件中要求伊須於上午9時許前提供資料，而門市每日例行訂貨作業係由各櫃點人員以LINE方式傳送至伊私人手機，伊需檢核銷售及庫存狀況後製作訂貨單再寄送電子郵件訂貨，伊每日深夜均加班超過3小時，亦有於休假日加班云云，並提出Alice於103年3月19日寄送之電子郵件（見本院卷第153至155頁）及101年至106年訂貨電子郵件等資料為證（證物均外放），惟查：原告自承任職被告公司期間不需打卡（見前述不爭執事項（一）），足見被告公司確無出勤紀錄得提出，則原告主張其於如附表所示之時間有加班之事實，並無證據可佐，已難採信；且兩造不爭執原告於101年12月31日自被告公司離職，復於103年6月1日起再任職被告公司，依原告之勞工保險投保資料表，其自102年1月18日起至103年6月3日止之勞工保險投保單位係訴外人精英人力資源股份有限公司（下稱精英人力公司），並非被告公司（見本院卷第125頁），原告亦未舉證證明精英人力公司與被告公司間係同一雇主，則原告以Alice於103年3月19日寄送之電子郵件為證，請求101年至106年間之延長工時工資，已乏依據；另被告公司部門主管Alice縱有於電子郵件中要求原告須於上

午9時許前提供訂單資料，然此僅足以認定原告擔任之職務有於前揭期限內提出訂單資料之義務，然並未指定原告應利用何時段時間完成，換言之，原告身為督導，亦得請受其管理之各櫃點人員於上班時間之某時點前提出庫存情形後，再由其彙整後確認訂單，原告復未舉證證明其職務之工作量無法於正常工作時間內完成，依前揭說明，尚無從以被告公司要求原告應於上午9時許前提出訂單資料乙節，遽認原告有加班之事實。

(二) 原告依兩造間約定請求被告公司給付12日扣半薪病假之工資差額7,600元是否有理由？

- 1、按勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。二、住院者，二年內合計不得超過一年。三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。勞工請假規則第4條第1、3項分別定有明文。再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。勞資雙方固得約定優於勞基法或勞工請假規則規定之勞動條件，然就此有利於己之事實，應由勞工負舉證責任。

2、經查：

原告固提出訴外人Jennifer Chang於102年2月1日寄送原告之2013年薪資福利結構表（見本院卷第23至24頁），欲證明伊每年得請12日病假無庸扣薪，然伊於106年度病假仍遭被告公司苛扣半薪，被告公司應返還該部分工資差額7,600元云云，惟原告於100年11月25日任職於被告公司，於101年12月31日離職，復於103年6月1日起再任職被告公司（見前述不爭執事項（一）），原告於102年間既未任職被告公司，實難以被告公司102年間之薪資福利結構表作為請求之依據；且其於103年6月1日再任職被告公司時，距離前次離職已有1年5月，原告亦未舉證證明其前後2次任職期間之勞動條件是否相同，是其依兩造間約定請求被告公司給付12日扣半薪病假之工資差額7,600元，即乏依據。

(三) 原告依勞基法第38條規定請求被告公司給付特別休假未休工資是否有理由？金額若干？

- 1、按勞基法第39條規定，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同；勞基法施行細則第24條則規定，本法第38條之特別休假，特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。據此，可知特別休假雇主加倍發給工資，須以該休假日工作係出於雇主之

需求要求勞工加班為要件。若勞工並未表示欲休特別休假，雇主自無從表示同意，縱因而導致年度終了或契約終止時仍有未休畢之特別休假，亦無從遽認係屬雇主徵得勞工同意於特別休假日工作。是以勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，如係可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休完日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資（行政院勞工委員會79年9月15日台勞動二字第21827號函釋參照）。是勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，雇主應否發給勞工未休完日數之工資，端視其原因而定。

2、經查：

原告主張其於105年度、106年度分別尚有特別休假9日、12日未休，然其係於106年10月15日自請離職（見不爭執事項（一）），依前揭說明，原告請求被告公司給付特休工資，即應就其債權發生之事實，即不休假原因之所在，負舉證之責，然其未舉證證明被告公司有拒絕其特別休假之申請，自難認原告因業務需要而於休假日工作，致其特休假於終止契約時仍未休畢之情形，依前揭說明，原告請求被告公司給付特別休假未休工資，即乏其據。

六、綜上所述，原告依勞基法第24條規定請求被告公司給付延長工時工資518,089元、依被告公司薪資福利結構規定，請求被告公司給付106年度不扣薪病假工資差額7,600元，並依勞基法第38條規定請求被告公司給付105年度、106年度特休工資11,400元、15,200元，合計552,289元，均為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本案判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由。爰依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 107 年 12 月 19 日
勞工法庭 法 官 方祥鴻

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 107 年 12 月 19 日
書記官 黃文誼