臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞簡字第82號

原　　告　陳沁瑜

被　　告　鼎鑫國際創投有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　吳雯怡

訴訟代理人　許明桐律師

上列當事人間請求請求給付工資等事件，本院於民國111年12月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣柒萬玖仟叁佰玖拾伍元，及其中新臺幣陸萬伍仟零捌拾叁元自民國一一0年六月十一日起，其中新臺幣壹萬肆仟叁佰壹拾貳元自民國一一一年二月十八日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五十，餘由原告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣柒萬玖仟叁佰玖拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、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。查，原告向本院聲請支付命令，請求被告給付新臺幣（下同）25萬元，及自支付命令送達翌日起算之法定遲延利息（見本院111年度司促字第1945號卷〈下稱司促卷〉第9頁），嗣於民國111年7月1日變更請求被告給付14萬3,095元，及自110年6月11日起算之法定遲延利息（見本院111年度勞簡字第82號卷〈下稱勞簡卷〉一第13頁）。茲原告所為前開訴之變更核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

二、原告主張：伊自109年8月31日起受雇於被告，約定每月薪資

3萬元。嗣伊於110年4月5日向訴外人即被告法定代理人吳雯怡請辭時，吳雯怡商請伊留任至新人到職，且同意將伊110年4月份、110年5月份之薪資提高為5萬元，惟被告迄今仍短付伊110年4月份薪資2萬元，亦積欠伊110年5月份薪資4萬5,083元。另伊與被告約定伊銷售1臺車輛即加給伊2,000元佣金，伊於離職前已銷售出口國外之車輛共12輛，被告卻未給付伊佣金共計2萬4,000元。又伊自109年9月起至110年5月止，有從事被告所提出之伊自109年9月起至110年5月止打卡紀錄（下稱系爭打卡紀錄）所示加班時間加班工作之情，被告卻未給付伊自109年9月起至110年3月止有打卡紀錄之加班費共計1萬1,264元及110年4月、5月有打卡紀錄之加班費共計3,048元，合計1萬4,312元（下稱系爭有打卡紀錄加班費），且吳雯怡於伊任職期間，經常於下班時間及例、休假日期間以通訊軟體Line交辦公司工作，被告亦未給付伊自109年9月起至110年5月止之加班費共計5萬4,012元（下稱系爭未有打紀錄加班費）等情。爰依兩造間之勞動契約、兩造間之佣金約定及勞動基準法（下稱勞基法）第24條規定，求為命被告給付14萬3,095元，及自110年6月11日起至清償日止，按年息5%計算利息之判決。

三、被告則以：伊於109年10月20日起聘僱原告為貿易部專員，110年2月升任貿易部主管。原告於110年4月間提出離職請求，吳雯怡向原告表示因其罹患新冠病毒須隔離，迄至110年5月28日後始能與原告辦理職務交接，惟原告於110年5月27日後即曠職未進公司，伊於110年5月28日以存證信函要求原告將任職期間所持公司營業資料、錄音、錄影辦理交接程序，原告卻未辦理。又兩造起初約定之原告月薪為3萬元，雖伊有同意110年4月起加薪至5萬元，然該加薪附停止條件，即原告需教導公司新人，惟原告並未教導公司新人，伊自無給付義務。且原告月薪應為3萬元，經扣除扣項後，伊已給付原告110年4月份薪資，僅積欠被告110年5月份薪資2萬5,083元。雖伊不爭執原告所列平日夜間、假日之加班時

數，但否認原告有加班事實。若依系爭打卡紀錄認定原告有加班之事實，伊雖不爭執原告109年9月起至110年3月止有打卡紀錄之加班費合計為1萬1,264元，惟110年4月、5月有打卡紀錄之加班費應以每月薪資3萬元計算，非以5萬元計算，經計算後110年4月、5月有打卡紀錄之加班費應為1,829元，非原告主張之3,048元。另伊否認原告有從事系爭打卡紀錄以外加班之事實，亦否認兩造間有原告所稱佣金之約定等語，資為抗辯。

四、經查：

㈠原告自109年8月31日起至任職於被告公司，起初約定月薪為3萬元。又被告已給付原告110年4月份薪資2萬8,992元，但尚未給付原告110年5月份薪資，以及原告自109年9月起至110年3月止有打卡紀錄之加班費共計1萬1,264元等情，為被告所不爭執（見勞簡卷二第26頁、第33頁），復有勞動契約書、被告提出之原告110年4月份薪資條、系爭打卡紀錄、原告提出之加班費計算表（下稱系爭計算表）可證（見本院111年度勞小字第31號〈下稱勞小卷〉第179至198頁、第209頁、第211頁、勞簡卷一第287至293頁、第305至309頁），應堪認定。

㈡原告主張其於110年4月5日以LINE通訊軟體訊息向吳雯怡請職後，吳雯怡請其留任至新人到職，且同意110年4月、5月薪資提高為5萬元，並提出其與吳雯怡LINE對話紀錄為證，為被告所否認，並以前詞置辯。經查，從原告與吳雯怡之對話紀錄以觀，吳雯怡於110年4月5日向原告表示：「我們離職就是一個月。」、「你幫忙讓這2個妹妹，跟之前找的人進去。」、「因為我禮拜2下去」、「我們就是一個月」、「你說你有應徵人。之前的也再打一次看看」、「你根小出商量看看幫我到有人。這幾個月我加你薪水到5萬。」、「這個月開始先加你薪水到5萬人進來你盡量教。」、「我不留你但是你根小出說給我2個月時間。就好。當做朋友幫忙。」（見勞簡卷一第19頁），被

告亦不否認其有同意110年4月份起加薪至5萬元（勞簡卷二第26頁）。堪認原告向吳雯怡表達請辭後，吳雯怡即以加薪至5萬元為條件請原告續留工作，原告即於110年4月、5月間留任被告公司工作，有打卡紀錄可考（見勞簡卷一第293頁、勞小卷第211頁），是原告月薪自110年4月起已調高為5萬元甚明。雖被告辯以該次加薪係附有須教導新人之停止條件，原告既未教導新人，該次加薪並未生效云云，惟觀上開LINE對話紀錄內容，吳雯怡要求原告留任幫忙即同意加薪，雖其要求原告教導新人，然原告僅係以加薪要求原告留任，留任後請原告幫忙指導新人以利職務交接，顯見加薪與留任才屬對價關係，並非以原告須教導新人始同意加薪之作為條件，是被告此部分辯詞，自不可取。

㈢原告之月薪自110年4月起調高為5萬元，已如前述。惟被告僅支付原告110年4月份薪資3萬元，扣除原告應負擔之勞保費580元、健保費428元後，實際給付原告110年4月份薪資為2萬8,992元，有原告薪資條及原告第一銀行帳戶內頁影本可憑（見勞小卷第209頁、勞簡卷一第23頁），則被告尚積欠原告110年4月份薪資2萬元。又被告不否認尚未給付原告110年5月份之薪資，則原告110年5月份薪資為5萬元，扣除兩造所不爭執之全勤獎金3,000元、2天事假1,600元、職務津貼350元、勞保費697元、健保費470元以及加計特休1日未休1,200元（合計7,317元）後（見勞簡卷一第15頁、卷二第27頁），被告尚積欠原告110年5月份薪資4萬5,083元，則被告應給付原告110年4月份、5月份薪資共計6萬5,083元（計算式：2萬元＋4萬5,083元＝6萬5,083元）。是原告依兩造間之勞動契約，請求被告給付110年4月份、5月份薪資共計6萬5,083元，自屬有據。

㈣按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：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，勞基法第30條第1項、第24條第1項第1款及第2款定有明文。次按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假，工資應由雇主照給。而雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第37條第1項、第39條亦定有明文。再按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。勞基法第30條第5項、第6項前段、勞動事件法第38條亦有規定。參酌勞動事件法第38條立法理由：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行細則第7條第2款參照）。所謂工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明，而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞

工與雇主間訴訟上之實質平等」等語，可見出勤紀錄所記載勞工出勤時間，固推定勞工於該時間內係經雇主同意而執行職務事實，然雇主非不得舉證以推翻該推定。經查：

1.原告執系爭打卡紀錄（見勞簡卷一第287至293頁），主張其有為系爭打卡紀錄所示加班之事實等語，為被告所否認，並辯稱原告未有加班之事實云云，然系爭打卡紀錄已記載原告之加班時間，自可執此推定原告於該段時間有加班工作之事實，復參以被告亦表示並無證據推翻該推定之事實（見勞簡卷二第33頁），堪認原告有於系爭打卡紀錄所示之加班時間加班工作之情，是被告此部分抗辯，即無可取。雖被告復抗辯縱認原告有系爭打卡紀錄所示加班時間加班工作之情，但110年4月、5月有打卡紀錄之加班費，應以薪資3萬元計算云云，惟原告110年4月、5月薪資已加薪為5萬元，業經認定如前，原告110年4月、5月有打卡紀錄之加班費，自應以月薪5萬元計算，則被告此部分辯詞，亦不可取。準此，原告既有在系爭打卡紀錄所示之加班時間加班工作，再佐以被告不爭執系爭打卡紀錄所示加班時間，及原告自109年9月起至110年3月止有打卡紀錄之加班費共計1萬1,264元等情（見勞簡卷二第33頁），則原告自109年9月起至110年3月止有打卡紀錄之加班費共計1萬1,264元（計算式詳附表），以及110年4月、5月有打卡紀錄之加班費共計3,048元（計算式詳附表），自屬無誤，是原告請求被告應給付系爭有打卡紀錄加班費共計1萬4,312元（計算式：1萬1,264元＋3,048元＝1萬4,312元），即屬有據。

2.原告復主張吳雯怡於其任職期間，經常於下班時間及例、休假日期間以通訊軟體Line交辦公務，致其需要加班從事公務，被告未給付系爭未有打卡紀錄之加班費共計5萬4,012元云云，並提出其與吳雯怡之Line對話紀錄及系爭計算表為證，為被告所否認，並以前詞置辯。惟觀原告與吳雯怡之Line對話紀錄內容，雖可知吳雯怡有以Line訊息對原

告交辦工作，原告有回報進度等情（見勞簡卷一第37至262頁），但該對話內容尚無從證明吳雯怡交辦後原告是否有加班之事實，更無法證明原告是否為系爭計算表所載加班時數，自難為有利原告之認定。至原告所製作之加班計算表（見勞簡卷一第305至327頁），其中未有打卡紀錄之加班時數、加班費部分，為原告個人陳述內容，為被告所否認，自難執此認定原告有為該加班計算表所載之加班及時數；此外，原告未再提出其他證據證明其有在系爭打卡紀錄所示加班時間以外時間加班工作。是原告請求被告給付系爭未有打卡紀錄之加班費部分云云，自屬無據。

3.基上，原告依勞基法第24條規定請求被告給付系爭有打卡紀錄加班費共計1萬4,312元，為有理由；逾此部分之請求，為無理由。

㈤原告再執吳雯怡在其與吳雯怡LINE對話紀錄中，吳雯怡曾向其表示「可以台數獎金 怎麼沒算」為證（見勞簡卷一第243頁），主張被告與其有約定其銷售車輛1臺將給其佣金2,000元，其離職前已銷售出口車輛12臺，被告應給付其佣金2萬4,000元云云，為被告所否認。雖吳雯怡在原告與吳雯怡LINE對話紀錄中曾向原告表示「可以台數獎金怎麼沒算」，然上開對話內容文義上並無從得知兩造有原告所主張佣金之約定，自難為有利原告之認定；此外，原告亦未提出其他證據以實其說。則原告此部分請求，亦屬無據。

㈥另按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，為民法第229條所明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利

息較高者，仍從其約定利率；而應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。雖原告主張依兩造間之勞動契約約定，被告應於次月10日發放薪資，被告積欠其110年4月份、110年5月份薪資及加班費，均屬有確定期限之給付，被告自應給付其自110年6月11日起算之法定遲延利息等語。惟依兩造間之勞動契約，僅可知被告應於次月10日發放薪資（見勞小卷第184頁），並無約定加班費給付期限，則被告積欠原告110年4月份薪資2萬元、110年5月份薪資4萬5,083元部分，屬有確定期限之給付，被告迄未給付，對原告應負遲延責任，原告就該薪資合計6萬5,083元部分，請求被告給付自110年6月11日起算之法定遲延利息，為有理由。然被告積欠原告系爭有打卡紀錄加班費共計1萬4,312元部分，屬未有確定期限之給付，揆諸前揭規定，原告僅可請求自支付命令送達翌日起即111年2月18日（送達證書見司促卷第49頁）起算之法定遲延利息；逾此部分之請求，為無理由。

五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約、勞基法第24條規定，請求被告給付7萬9,395元，及其中6萬5,083元自110年6月11日起，其中1萬4,312元自支付命令送達翌日起即111年2月18日（送達證書見司促卷第49頁）起，均至清償日止，按年息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。又本件原告勝訴部分，爰依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，並定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。雖原告聲明中提及請本院依職權宣告准予假執行等語，然其此部分聲明僅係促使法院為職權之發動，爰不另為假執行准駁之諭知，併此敘明。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不予逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　28　　日

勞動法庭　法　官　趙伯雄

以上正本證明與原本無異。

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　　111　　年　　12　　月　　28　　日

書記官　康閔雄

附表：

日期		計算式
109年9月至110年3月	平日	3萬÷240×1.33×66.5＝1萬1,056元
	假日	3萬÷240×1.66×1＝208元
	合計	1萬1,264元
110年4月至110年5月	平日	5萬÷240×1.33×11＝3,048元