

臺灣士林地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第84號

原告 甲○○○ ○○○○

訴訟代理人 黃昱中律師（法扶律師）

被告 愛瑪麗歐股份有限公司

法定代理人 乙○○

訴訟代理人 黃韋齊律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年4月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,990元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按簡易訴訟訴狀送達後，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條第2項、第255條第1項第3款定有明文。原告起訴聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）198,943元。後於審理中，變更為（見本院卷第206頁）：被告應給付原告183,375元。核原告就請求金額之變更係減縮應受判決事項聲明，合於前開法條規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自民國108年7月10日起受僱於被告，擔任業務經理，約定每月工資為4萬元及額外年終獎金2個月，後被告於108年11月起調整原告每月工資為5萬元，再於109年11月調整為6萬元。而被告於109年12月7日無預警解僱原告，原告迫於無奈於同年月11日簽立解約同意書，終止雙方僱傭關係，原告發給被告非自願離職證明書。然原告離職時，被告尚未依約定給付每年額外2個月年終獎金，即108年10萬、

109年12萬元，扣除原告於109年2月間給付4萬元，尚應給付18萬元。另原告任職期間有於附表所示日期加班，被告並未給付加班費3,375元。爰依兩造間勞動契約及勞動基準法第24條第1項規定提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告183,375元。

二、被告則以：年終獎金乃屬恩惠性給付，與勞工之勞務對價無關，並非工資，此觀之勞動基準法施行細則第10條即可明，既為恩惠性給付，被告未發給，並無不合規定之處。況原告於110年2月農曆年節期間已不在職，已不符合領取年終獎金之資格。而兩造所簽立之聘僱合約復查無任何保證年薪14個月之內容，原告請求年終獎金或農曆春節之節金，顯無理由。又被告公司之工時本為自由彈性，及採取加班申請制，被告公司之勞工出勤紀錄並非等同其實際工時，此業經臺灣新竹地方法院以107年度簡字第7號判決認定在案。故縱令勞工有逾時停留於辦公室內，其顯非經公司事先同意並處於雇主指揮監督之狀態，事後亦未經雇主追認並受領其勞務，不能以原告所提出之工時表作為加班唯一認定指標。更何況依原告之工時表可知，原告遲到早退之時數已達2,353分鐘，被告並未與之計較，何以原告視而不見，全然避而不談，反過來向被告興訟請求加班費，如果要算，亦應將上開遲到早退之工資計算出來加以抵銷，抵銷之結果，原告尚應賠償被告，豈有再向被告請求之餘地等語，以資抗辯。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。

三、本院之判斷：

（一）原告主張被告應發放108年度10萬元及109年12萬元年終獎金，扣除已給付4萬元後，尚欠18萬元，有無理由？

1. 按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞動事件法第37條定有明文。其立法理由為勞動基準法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，

需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞動基準法第23條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，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。

2. 原告主張依被告之錄取通知，已清楚約定勞動條件為每月工資4萬元及每年年終獎金2個月，且該2個月獎金不考慮工作表現及其他條件。故2個月獎金是原告在被告公司工作之對價，具有勞務對價性及經常性，性質上應屬工資等語，並提出被告108年7月8日寄發之錄取通知為佐（見本院卷第20頁）。查，上開錄取通知係被告之法定代理人寄發予原告之電子郵件，其內容應可認為是兩造間勞動條件之約定，而其上記載「Your compensation will be NTD40,000 a month plus additional 2 months of bonus at Chinese New Year.」，可知被告於原告任職時承諾除了原告每月工資數額外，另額外將於農曆新年給予2個月的獎金。而依勞動基準法施行細則第10條第2款，固明定

「獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金」係非屬經常性給與，乃因雇主是否發放獎金，並無經常性之緣故。然本件被告既已向原告承諾每年的農曆新年時給與，則不能再依上開規定認其欠缺經常性，被告抗辯其所發放之年終獎金屬非經常性給與，自非可採。然而，原告於108年7月10日起受僱於被告後，最初月薪為4萬元，後自同年11月起調整為5萬元，有聘僱合約及電子郵件可佐（見本院卷第24頁、第26頁），另被告曾在109年初發給原告4萬元之年終獎金乙節，為兩造所不爭執。依原告於109年初時之任職期間不到半年，被告發給4萬元年終獎金後，原告迄至離職時均未對之提出異議等情來看，應可推認被告於每年農曆新年固有給付獎金予原告之義務，但兩造所約定之被告應於每年農曆新年給付之2個月獎金，係指在職期間為全年度者，如當年度在職期間並非全年者，係按原告之在職期間之比例及月薪情形來計算，而非不論當年度在職期間多寡或有無調整薪資，一律均依發放時月薪，以2個月計算年終獎金。再者，被告抗辯年終獎金之發放係以勞工於發放時仍在職為其條件。查，兩造之合約內容固包括被告應於農曆新年發放2個月獎金，然一般企業常見的實務作法，年終獎金之發放係以勞工於發放時仍在職為其條件，故除了勞雇雙方有特別約定之領取條件外，應認年終獎金之發放以勞工在職為其條件。本件依兩造提出的證據資料，並無從認定兩造約定被告對於已離職之原告，亦有發放年終獎金之義務。則被告抗辯原告已在109年12月11日離職，其在110年農曆新年發放年終獎金時不在職，並無領取年終獎金之權利，應屬可信。

3. 綜上，原告主張108年度10萬元及109年12萬元年終獎金，扣除已給付4萬元後，被告尚欠18萬元等語，並不可採。

（二）原告請求加班費3,375元，有無理由。

1. 按雇主延長勞工工作時間，應依勞動基準法第24條第1項

規定，給付延長工作時間工資；徵得勞工同意於休假日工作，應依勞動基準法第39條中段規定，加倍發給工資。可知勞工無論平日延長工作時間，或休假日工作，其加班費之計給，均以雇主同意勞工加班為要件，此由各該條文使用「『雇主延長』勞工工作時間」、「『雇主徵得勞工同意』或『使勞工於休息日工作』」等用詞即明。換言之，勞工如未經雇主同意而自行延長工作時間，尚不得請求雇主給付加班費。又勞動事件法第38條固規定「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。」，但查其立法理由謂「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）。所稱工作時間，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。惟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。」，可知出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，雖依法推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，但雇

主仍得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料，作為反對之證據，以推翻同意執行職務之推定。

2. 原告主張其任職期間有於附表所示日期加班事實等語。

查，原告上下班時間為9時至18時，有30分鐘彈性時間，為兩造所不爭執。依被告提出原告不爭執之工時表（見本院卷第106頁至110頁），原告於附表所示日期之打卡上下班時間，如附表所載，確有超出上述兩造約定之工時之情形。然再觀之上開原告工時表，除附表所示日期外，其餘日期亦有為數甚多之工時少於兩造約定之時間，可見兩造雖有上述之上下班時間及彈性上下班時間之工時約定，實際上原告每日上下班的情形諸多工時少於約定之工時，而被告於原告任職期間對原告上開情形亦未嚴格管考。由此來看，原告於附表所示日期之上下班時間，超出約定工時，是否係「雇主延長」勞工工作時間所致或係其為補行其他短少工時之工作所致，即非無疑。再者，原告曾於109年12月7日申請加班時間為「109年11月25日1時1分至2時11分」之加班費，有被告提出加班申請單為佐（見本院卷第220頁），可認原告知悉被告之加班申請制度，且無證據可認被告公司之加班申請機制有足令勞工不敢申請之氛圍或潛規則。然原告於附表所示日期之各次加班後均未於相當期間內提出加班費申請，則原告於附表所示日期之上下班打卡記錄，尚難認係「雇主延長」勞工工作時間所致。本件原告依勞動基準法第24條第1項規定，請求被告給付加班費，即不能准許。

四、從而，原告依兩造間勞動契約及勞動基準法第24條第1項規定，請求被告給付原告183,375元，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。並確定原告應負擔之訴訟費用額為1,990元（減縮後第一審裁判費）。

中華民國 111 年 4 月 15 日

勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

本件為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 111 年 4 月 15 日  
書記官 許秋莉

附表：

| 編號 | 加班日期       | 上班打卡時間   | 下班打卡時間   | 原告主張<br>加班時數 | 原告主張加<br>班 費 金 額<br>(元) |
|----|------------|----------|----------|--------------|-------------------------|
| 1  | 108年9月5日   | 08:02:53 | 17:10:58 | 1            | 237                     |
| 2  | 108年9月27日  | 08:04:42 | 18:00:33 | 1            | 237                     |
| 3  | 108年10月1日  | 08:02:59 | 17:03:12 | 1            | 237                     |
| 4  | 108年11月7日  | 08:32:53 | 18:22:39 | 1            | 296                     |
| 5  | 108年12月17日 | 09:07:32 | 18:44:06 | 1            | 296                     |
| 6  | 108年12月30日 | 09:01:41 | 18:38:39 | 1            | 296                     |
| 7  | 109年1月2日   | 09:08:59 | 18:53:25 | 1            | 296                     |
| 8  | 109年2月5日   | 09:15:12 | 19:02:11 | 1            | 296                     |
| 9  | 109年2月12日  | 09:32:16 | 19:35:08 | 1            | 296                     |
| 10 | 109年2月26日  | 08:06:25 | 18:04:41 | 1            | 296                     |
| 11 | 109年2月27日  | 08:46:06 | 18:03:06 | 1            | 296                     |
| 12 | 109年5月15日  | 09:13:26 | 18:35:50 | 1            | 296                     |
|    |            |          |          | 合計           | 3,375                   |