

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第285號

原告 陳瑞堯

被告 山富國際旅行社股份有限公司台中分公司

法定代理人 黃梅澗

訴訟代理人 陳亮諺

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國115年4月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣115,425元及自民國114年9月12日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔20%，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣115,425元為原告預供擔保，得免予假執行。

事實及理由

壹、程序事項

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第2款、第2項定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)481,041元(含薪資、獎金、加班費、特休未休工資、病假扣薪、慰撫金、資遣費等，見本院卷一第11頁)及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)確認雙方簽署之任用契約書第3條「五倍賠償條款」無效。(三)被告開立離職證明書予原告，(四)被告應撤回對原告之刑事告訴、不得再行誣控。其後迭變更聲明，並於民國115年3月4日言詞辯論時變更聲明為：被告應給付原告575,425元，及自起訴狀

01 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
02 息（本院卷三第12頁）。經核原告前後聲明之內容均核屬兩
03 造勞僱契約期間衍生之相關爭議，且被告亦無異議而為本案
04 之言詞辯論，合於前開規定，應予准許。

05 貳、實體事項

06 一、原告主張

07 (一)原告於110年12月13日起受僱被告，負責票務及帳務處理，
08 每月薪資35,000元，並於激勵金辦法（下稱系爭激勵辦法）
09 中約定，依據獎金發配表所列級距，給予獎勵金，其後，被
10 告於114年12月24日以原告違反兩造工作規則（下稱系爭工
11 作規則）情節重大為由，不經預告，終止兩造勞動契約；然
12 1.尚有113年12月工資差額、113年10至11月屬工資之激勵
13 金、任職期間之特休未休工資及加班費、113年12月20及23
14 不當扣薪等款項，未給付原告。2.此外，被告為迫使原告離
15 職，竟容任員工對原告為不當之辱罵、恐嚇，致原告受有精
16 神上痛苦及損害，應賠償原告撫慰金。3.再者，被告於114
17 年2月拒絕原告申請開立離職證明書，妨害原告求職權利，
18 散布黑函將兩造間刑案繫屬之情散佈於同業，致原告無法繼
19 續任職於同業長汎旅行社股份有限公司（下稱長汎公司），
20 受有薪資損失，被告亦應賠償此部分損害。

21 (二)兩造前經勞資爭議調解不成立，為此，爰依勞基法第19條、
22 第22條第2項前段、第24條第1項第1款、第38條第4項、民法
23 第184條第1項、第195條、系爭激勵標準、就業服務法（下
24 稱就服法）第5、62條，請求被告給付：113年12月工資差額
25 3,946元、特休未休工資14,004元、113年10至11月激勵金2
26 3,220元、加班費73,089元、不當否准病假扣薪1,166元、慰
27 撫金250,000元、離職損失210,000元，並聲明：如變更後聲
28 明所示，並願供擔保請准宣告假執行等語。

29 二、被告則以

30 (一)兩造於系爭工作規則第26條第3款約定：員工若有加班之必
31 要，應事先提出申請，且應經主管核准後，於申請期間內加

01 班；此外，加班時間則約定自19：01開始。再者，被告前已
02 於111年5月9日已將系爭工作規則公告於Google Chat群組，
03 供在職員工隨時查閱，另系爭工作規則亦經被告向台北市政
04 府勞工局核備無誤，兩造均應受拘束；然原告並未提出加班
05 申請，且自18：00起計算加班時數，均不合於系爭工作規
06 則，自不得再向被告請求給付加班費。惟本件被告願給付原
07 告加班費為17,306元，逾此部分，原告之請求並非有理。

08 (二)另兩造於系爭激勵辦法中約定，員工於離職時即放棄激勵金
09 之請求，則基於私法自治及契約自由原則，原告亦應受拘
10 束，於離職後，自不得再向被告請求尚未發放之激勵金。

11 (三)又原告前於113年12月20日、23日固檢具診斷證明向被告請
12 病假，然原告因涉犯行使業務登載不實準文書、詐欺得利、
13 非法以電腦製作不實財產權得喪紀錄等罪嫌重大，則關於其
14 病假之申請恐有不實，被告因此否准原告病假之申請，然原
15 告於前開期日均未出勤，是被告依據勞工請假辦規則第10條
16 規定予以扣薪，核屬有據。

17 (四)此外，原告並未舉證證明被告有何侵害原告人格法益且情節
18 重大之情形，則原告請求被告給付慰撫金並非有理。

19 (五)再者，原告自長汎公司離職之原因與被告無關，被告並無原
20 告所指散布黑函之情事，原告請求被告賠償離職損失，亦非
21 有據等語。

22 (六)並聲明：1. 原告請求逾35,256元部分駁回，2. 原告敗訴部分
23 之訴訟費用由原告負擔等語。

24 三、兩造不爭執之事項（本院卷三第15至16頁）

25 (一)原告職務內容為處理票務、帳務，原告上班時間是8：30至1
26 8：00；離職前6個月每月薪資為35,000元。

27 (二)被告於113年12月24日下午以原告違反公司工作規則情節重
28 大為由，依照勞基法第12條第4款，以LINE通知原告終止兩
29 造勞動契約，被告無資遣通報，其後原告未再對被告提供勞
30 務。

31 (三)關於被告抗辯原告違反工作規則情節重大之舉證依據以114

01 他字第687號刑事案件判決認定結果為準。

02 (四)原告於113年12月20、23日兩天經被告扣薪共1,166元。

03 (五)113年12月被告未發給原告之薪資為3,946元。

04 (六)被告應給付原告特休未休工資14,004元。

05 (七)原告於114年2月向被告申請離職證明書，並由被告於114年8
06 月14日發給。

07 (八)獎金發配表為原告簽署（本院卷一第89頁、卷二第129
08 頁）。

09 四、本院得心證之理由

10 (一)關於113年12月工資差額

11 按工資應全額直接給付勞工。勞基法第22條第2項前段定有
12 明文。經查，原告主張：被告尚有113年12月工資差額3,946
13 元未給付原告乙節，為被告所不爭執（見三不爭執事項
14 (五)），則原告此部分請求，即屬可採。

15 (二)關於特休未休工資

16 按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
17 雇主應發給工資。勞基法第38條第4項定有明文。經查，原
18 告主張：被告尚有特休未休工資14,004元未給付原告之情，
19 為被告所不爭執（見三不爭執事項(六)），則原告此部分請
20 求，亦屬可取。

21 (三)關於加班費

22 1.原告主張：任職期間平日每日加班2小時，被告應給付原告
23 平日延長工時工資共計73,089元。此外，被告並無公告休息
24 時間，原告亦不知悉每日19：00後方得申報加班，則被告關
25 於加班時間限制之抗辯，無從拘束原告等語。

26 2.被告則以：系爭工作規則第26條第3款約定，加班採加班申
27 請制，員工於取得主管同意後，方得於申請期間內加班，且
28 被告已於111年5月9日起，將系爭工作規則放置於任何員工
29 均可閱覽之電腦資料夾，並公告於全體員工之Google Chat
30 群組，亦將系爭工作規向台北市政府勞工局核備，原告自應
31 受拘束。此外，勞基法規定勞工繼續工作4小時，至少應有3

01 0分鐘之休息，故系爭工作規則規定18：00至19：00為休息
02 時間，加班時間則自19：01起算，被告其後則於114年12月2
03 6日後方修正系爭工作規則，規定加班時間自18：30起算。
04 本件原告並未依據系爭工作規則申請加班，且自下午6：00
05 起計加班時數，均不符合系爭工作規則約定，然被告同意給
06 付原告於7點後延長工時之加班費，總計17,306元，逾此部
07 分原告請求均非有據等語。

08 3.按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
09 雇主同意而執行職務。勞動事件法第38條定有明文。此外，
10 立法理由載稱「…故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負
11 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
12 能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀
13 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
14 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
15 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
16 時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料
17 作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉
18 證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」是雇主如
19 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
20 期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提
21 出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而
22 推翻上述推定。次按，「雇主延長勞工工作時間者，其延長
23 工作時間之工資，依下列標準加給」、「雇主有使勞工在正
24 常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單
25 位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」
26 勞基法第24條、第32條第1項分別定有明文。是延長工作時
27 間以雇主有使勞工於正常工作時間以外工作之必要為前提；
28 依此，為解決若雇主未要求勞工加班但勞工自行加班時之情
29 形所生之爭議，對照立法理由之說明，勞僱雙方固多於工作
30 規則約定加班申請制為解決之道，然加班申請制在與勞基法
31 工時規範不相衝突之範圍內，雖無不可，惟仍以雇主有實際

01 執行加班申請制為要，倘勞工一旦提出申請，經雇主認有加班
02 必要即予核准者，於勞工未經申請即擅自加班之時間時，
03 即難謂該時間屬於雇主指揮監督下或在雇主明示或默示下從
04 事業務之時間，不應認定為工作時間而強令雇主依據勞基法
05 第24、32條規定給付加班費；至若加班申請制徒具形式時，
06 工作時間依據勞事法第38條推定，應認勞工之加班時間仍屬
07 雇主指揮監督下或在雇主明示或默示下從事業務之時間，則
08 雇主依據勞基法第24條給付加班費之義務即無從因勞僱雙方
09 約定加班申請制而免除。

10 (1)經查，系爭工作規則第26條規定：「加班指派一、各部門主
11 管因工作需要經徵得所屬人員同意指派其加班，應按加班人
12 員格別填寫【加班申報單】，署名後交加班人員憑以加班。
13 二、加班申請單必須事先報備，並依核決權限簽核，再送至
14 人資部（加班日之5日內需完成）。三，晚上加班時間以 1
15 8:30起算（0.5小時為一單位），18:00~18:30為晚餐休息時
16 間30分鐘，惟確有加班事實者，依個案事實認定。四、加班
17 人員加班完成後，應於【加班申請單】署名並呈主管核定
18 後，送管理部人事人員核查及登錄」有系爭工作規則附卷可
19 稽（本院卷三第40頁），則被告抗辯：兩造於工作規則約定
20 加班採事先核准制，即非無憑。

21 (2)然查，被告無提供制式之加班申請單供員工填載後申請加
22 班，有系爭工作規則附卷可查（本院卷三第33至49頁）；此
23 外，被告亦無提出其他勞工已提出加班申請獲准之事證以為
24 其佐，則系爭工作規則所規定之加班申請制度，即有徒具形
25 式之情形，難認被告有實際執行加班申請制。

26 (3)再查，原告出勤紀錄，為兩造所不爭執（本院卷一第167至1
27 99頁、卷三第179至239頁），依據勞事法第38條規定，應推
28 定其於該時間經被告同意加班，並實際執行職務，既然被告
29 並無制式之加班申請單供員工填載後申請加班，則工作規則
30 所規定之加班申請制度徒具形式，並無實際執行，自不能以
31 原告未依循工作規則申請加班，遽認被告已提出反證證明原

01 告有於延長工時內休息或非執行職務之情形而推翻出勤紀錄
02 推定之工時。

03 (4)被告固抗辯：加班時間應自19：01後起計等語。然被告於本
04 院審理時自陳：當時公告沒有留存等語（本院卷三第13
05 頁），即無從遽為有利於被告之認定。

06 (5)準此，揆諸上開說明，原告自得依據出勤紀錄記載（本院卷
07 一第167至199頁），請求被告給付延長工時工資。而兩造就
08 原告每分鐘3.26元、3.15元請求加班費之計算基準並不爭執
09 （本院卷第167至199頁、卷三第14頁），至加班時數，則
10 應自18：00起計，業如前述，則被告應給付之加班費如附表
11 所示，本件原告請求給付被告加班費73,089元未逾前開範
12 圍，即屬可採。

13 (四)關於激勵金

14 1.原告主張：激勵金為勞務之對價屬工資；113年10月原告取
15 得點數共2295點，依據系爭獎勵辦法，其中1000至1800點區
16 間，以每點10元，核給800點，另2295至1800點區間，以每
17 點20元，核給495點；此外，113年11月間，原告點數為1532
18 點，以每點10元核給532點，是被告應給付原告113年10月激
19 勵金17,900元、113年11月獎金5,320元，共23,220元（計算
20 式： $10*800+20*495+532*10=23220$ ）等語，為被告所否
21 認，抗辯：兩造已於系爭激勵辦法約定離職後不得請領激勵
22 金等語（本院卷二第291頁）。

23 2.按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
24 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
25 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」勞基法第
26 2條第3款定有明文。依此，所謂工資，係指勞工因提供勞務
27 所得之報酬，即勞務對價。故於決定某給付是否為工資時，
28 應以該給付是否構成勞務之對價決定之。至於獎金、津貼或
29 其他任何名義之經常性給與等，均為工資之例示規定。倘雇
30 主對勞工之財務給付，係屬勞方因工作所得之報酬時，即可
31 認定為工資，別無探求該給付是否係經常性給與之必要。又

01 判斷給付是否為勞務之對價，應依一般交易觀念決之，即應
02 以給付之性質，從契約法觀點，可以該給付與勞務之提出是
03 否處於同時履行的關係為斷。至於其給付名義如何，並非具
04 有決定性之標準，此由我國勞基法關於工資之規定，非採列
05 舉式，而係採定義性及例示性之立法技術即可推知，縱勞基
06 法施行細則之規定非屬法律位階，無拘束法院適用法律之效
07 力，仍應探究給付項目之本質以為斷。

08 3.經查，「離職日生效起尚未發生之激勵金視等同放棄，此激
09 勵金充公」，系爭激勵辦法附註欄固有明文（本院卷一第28
10 3頁），然查，激勵金屬票務人員個人所得，另給付標準係
11 以票務人員之訂票數量、對照系爭標準表給予獎勵金，又原
12 告於本件請求之激勵金僅有系爭標準表所列之激勵金等事
13 實，為被告所不爭執（本院卷二第137至143頁、第129頁、
14 卷三第128頁），準此，系爭激勵金既屬原告個人提供勞務
15 之對價，揆諸上開說明，性質核屬工資，依據勞基法第22條
16 第2項規定，即不因原告在職與否而影響被告應給付之義
17 務。再者，兩造就原告請求之激勵金計算式並不爭執（本院
18 卷三第14頁），從而原告請求被告應給付激勵金23,220元，
19 即屬可採。

20 (五)關於慰撫金

21 1.原告主張：被告容認員工吳淑娟、金玉玲、施曉琪等人對其
22 施以辱罵、恐嚇，迫使原告離職，違反職業安全衛生設施規
23 則第324條之3條（原告誤載為32條之3，本院卷二第167頁）
24 及職業安全衛生法第6條第2項第3款規定，致原告受有精神
25 上不法侵害，依據民法第184第1項、195條規定，應賠償原
26 告慰撫金25萬元等語，為被告所否認，抗辯：吳淑娟、金玉
27 玲、施曉琪等人並無辱罵或恐嚇原告之行為，另被告利用擔
28 任票務機會，涉犯行使業務登載不實準文書、詐欺得利、非
29 法以電腦製作不實財產權得喪紀錄等罪嫌重大，被告對之提
30 起民事訴訟請求損害賠償乃正當權利之行使，原告主張受被
31 告恐嚇，亦有誤解等語。

01 2.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
02 任。民法第184條第1項前段定有明文。次按主張侵權行為損
03 害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任
04 （最高法院103年度台上字第434號民事判決要旨參照）。經
05 查，原告主張被告容認員工恐嚇及辱罵原告等情，為被告所
06 否認，揆諸上開說明，應由原告就前開指訴之情節，為舉證
07 之責。經查，原告固舉對話紀錄（本院卷二第243、247、24
08 9、251、253、255、257、259、261頁）指被告員工核算原
09 告侵佔款項過高，過程中有辱罵、恐嚇、迫使原告離職之情
10 形等語。然依據吳淑娟與原告對話紀錄所載，僅就原告侵佔
11 金額之核算，難認吳淑娟有何辱罵或恐嚇原告之情；另金玉
12 玲固要求原告簽立自白書、自請離職、及保留追訴權等語，
13 然並未有以具體加害生命、身體、自由、名譽、財產之事辱
14 罵或恐嚇原告等情形；又原告除前開對話紀錄外，並未再提
15 其他事證證明吳淑娟、金玉玲、施曉琪等三人有辱罵、恐
16 嚇、迫原告其離職之情形，則原告主張：被告容認前開行為
17 致生損害於原告，即難認有據，並非可取。

18 (六)關於離職損失

19 原告主張：原告經被告解僱後雖另任職於長汎旅遊公司，每
20 月薪資35,000元，然因被告拒絕開立離職證明書予原告，且
21 又以黑函散佈關於原告之不實訊息，致原告被迫自長汎公司
22 離職，被告應賠償原告114年3至8月薪資損失共21萬元等
23 語。然為被告所否認，抗辯：原告自長汎公司離職與被告無
24 關等語。揆諸上開說明，應由原告就離職原因為被告所造成
25 為舉證之責。然原告於本院審理時自陳：沒有其他舉證，伊
26 自長汎公司離職就是最好的證明等語（本院卷三第12頁），
27 準此，既原告未能舉證以為其佐，則原告前開主張，仍難認
28 有據，並非可採。

29 (七)關於病假未予准假之扣薪

30 原告主張113年12月20日及同年月23日請病假為被告無由拒
31 絕、並遭被告扣薪等語，被告則抗辯：被告因無從認定原告

01 病假之真偽，故未予准假，且原告並未到職，自應扣薪等
02 語。按「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養
03 者，得在左列規定範圍內請普通傷病假…普通傷病假一年內
04 未超過三十日部分，工資折半發給」、「勞工請假時，應於
05 事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或
06 緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇
07 主得要求勞工提出有關證明文件。」勞工請假規則第4條第1
08 項前段、第3項、第10條定有明文。次按，工資應全額直接
09 給付勞工。勞基法第22條第2項前段亦有明文。經查，原告
10 檢具證明向被告請病假之事實，有假單附卷可參（本院卷二
11 第287、289頁），亦為被告所未爭執（本院卷一第147
12 頁），揆諸前開規定，被告即應准予原告病假；至被告固抗
13 辯：原告病假恐有不實等情，然並未見被告就此另舉其他事
14 證以為證明，則被告未予准假，即難認有據。此外，被告因
15 此對原告扣薪兩日等情，為被告所不爭執（卷一第147
16 頁），而原告請病假者，工資應折半發給，業如前述，則原
17 告主張被告剋扣薪資，並請求被告返還薪資1,166元（計算
18 式： $35000 \div 30 \times (2 - 2 \times 1/2) = 1167$ ，小數點以下四捨五入），
19 未逾前開金額，即屬有據。

20 (八)綜上，原告請求被告給付113年12月工資差額3,946元、特休
21 未休工資14,004元、113年10至11月激勵金23,220元、加班
22 費73,089元、病假扣薪1,166元，共115,425元應屬可採。

23 四、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
24 任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金
25 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但
26 約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利
27 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法
28 第233條第1項、第203條亦分別有明文。本件原告請求被告
29 給付之積欠工資、特休未休工資、激勵金，核均屬有確定期
30 限之給付，被告迄未給付，本應自應給付日之翌日起負遲延
31 責任；而原告就前揭給付，則請求被告給付自起訴狀繕本送

01 達被告翌日即114年9月12日（起訴狀繕本於114年9月11日送
02 達被告，見本院卷一第109頁送達證書）起至清償日止，按
03 年息5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

04 五、綜上，原告依據勞基法第22條第2項、第24條第1項第1款、
05 第38條第4項、系爭激勵辦法約定，請求被告給付115,425元
06 及自114年9月12日起至清償日止，按週年利率百分之5計算
07 之利息，為有理由，應予准許，逾此部分，為無理由，應予
08 駁回。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
10 不生影響，爰不逐一論述。

11 七、本件原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
12 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
13 行。並依勞動事件法第44條第2項規定，酌定如主文第4項所
14 示相當之擔保金額，宣告被告供擔保後，免為假執行。

15 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

16 中 華 民 國 115 年 5 月 20 日
17 勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

18 正本係照原本作成。

19 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
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 115 年 5 月 21 日
22 書 記 官 陳 俐 蓁