臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

115年度南勞簡字第24號

原　　告　徐百慧

被　　告　八大家營造有限公司

000000000000000000

法定代理人　吳宗憲

訴訟代理人　賴思璇

上列當事人間請求勞資糾紛事件，經本院於民國115年8月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣5,662元，及自民國115年4月17日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣5,140元，其中新臺幣514元，及自本判決確定之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣5,662元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國113年3月13日起受雇於被告，每月薪資陸續調整，自114年2月起，原告薪資為新臺幣(下同)50,000元55,000元。詎料，被告就原告尚未提出之離職書擅自填寫離職日期為114年3月3日，然原告實際離職日應為114年3月19日。再被告尚積欠原告114年2月薪資差額5,000元、114年3月薪資差額28,872元、加班費11,055元、年終獎金27,500元及專案獎金300,000元未給付。為此，爰依兩造勞動契約之法律關係，提起本件訴訟，請求被告給付原告薪資差額、加班費、年終獎金及專案獎金等。並聲明：被告應給付原告372,427元，及自起訴狀繕本送達翌日即115年4月17日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則以：否認原告上開主張。原告每月薪資應為50,000

元，離職日為114年3月3日，就薪資部分，被告均已給付完畢。又兩造勞動契約係採變形工時，彈性調整上下班時間，則原告不得請求此部分之加班費。另兩造間勞動契約並未約定年終獎金發放，被告亦未同意發放年終獎金予原告，年終獎金應為恩惠性給予，則原告亦不得請求年終獎金。再勞動契約並未約定專案獎金，而該專案開工日期為113年9月30日，竣工日期為114年12月8日，原告於專案執行中途即離職，則原告自不得請求專案獎金等語，資為抗辯。並聲明：請求駁回原告之訴。

三、得心證之理由：

本件原告主張被告積欠其薪資差額、加班費、年終獎金及專案獎金等，為被告所否認，並以前詞置辯，是本件主要爭點厥為：原告請求被告給付之項目及數額，是否有理由？茲分述如下：

(一)薪資差額部分：

1、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條本文定有明文。又按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證責任，惟如一造就其主張之事實已提出相當之證明，他造欲否認其主張者，即不得不更舉反證，以證明其抗辯事實之真正，此為舉證責任分配之原則，更是民事訴訟法第277條基於「公平原理及誠信原則，適當分配舉證責任」而設其抽象規範之具體展現(最高法院42年度台上字第170號、19年上字第2345號判例意旨參照)。

2、本件原告主張自114年2月起，其薪資為55,000元，並提出原告與被告法定代理人之LINE對話為證(卷一第17頁，紅色螢光筆所示)，經查，觀諸上開對話內容，由原告發話：「我再說一次按月起薪資5.5萬，這你之前已經答應了。及年終一個月補足-薪資5萬/365天*幾天(3/13到期-12/31)就這樣，不然我明天2/7離職請來交接，且明天也不會來工地。其他免談」，被告法定代理人吳宗憲回覆稱：「這些會有。不過如果妳離職了獎金就沒有了 因這案只執行6萬元」等

語。由上開LINE對話可知，原告提及2月份起薪資5.5萬元，被告法定代理人並未反駁及否認，僅針對獎金部分予以否認，此有LINE對話可證。衡諸一般常情，若原告每月薪資非5.5萬元，被告法定代理人應會當場否認才是。再被告針對原告上開舉證，並無提出其他反證推翻之，揆諸上開民事舉證責任分配法則，應認原告此部分舉證已足，其主張為可採。故此，原告主張自114年2月起，原告薪資每月55,000元為真實。

3、又原告主張其離職書離職日期遭被告變造，原告之離職日應為114年3月19日，而非114年3月3日云云。惟按依民事訴訟法舉證責任之分配，變造等事實應由原告負舉證責任，然原告就變造一節所提證據為卷一第25頁LINE對話，除此之外別無其他證據(見卷二第46頁）。況卷一第25頁LINE對話內容為：「星期二我進公司我會再送一次辭職書，後面我會用特休跟請假把它完成」，該段文字被告並無任何回應，只是原告單方面的發文，無法認定被告有同意或承認。再單以該文字根本無法看出原告離職日究竟是何日?故在無其他積極證據之下，本院認原告對有利於己事實未盡舉證之責，是原告空言主張被告擅自填寫其離職書日期，洵屬無據。

4、綜上，原告自114年2月起薪資為55,000元，離職日為114年3月3日，扣除被告已給付之2月份薪資50,000元及3月份薪資4,838元，則原告得請求被告給付薪資差額為5,662元【計算式：(55,000元-50,000元)+(55,000元×3/30-4,838元)=5,662元】。

(二)加班費部分：

1、依系爭勞動契約第4條工作時間之約定：上下班須依員工出勤確實刷卡或紀錄(現場人員上班以排休為主；排休者則於25號之前要繳交下個月排休日期給予會計)。休假為月休8日(國定假日逢例假日給予補假)：公司內勤：8點上班至12點；1點30分上班5點30分下班。工地人員：8點上班至12點；1點上班5點下班。1.以上得視甲方(即被告)業務需要，

乙方(即原告)應配合採輪班制或變形工時以談行調整，有系爭勞動契約在卷可參(卷二第39頁)，自為可採。

2、又按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則；勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部，有最高法院88年度台上字第1696號裁判意旨可參。

3、本件原告請求被告給付加班費11,055元，然依系爭勞動契約之約定，兩造間之系爭勞動契約之約定，係採變形工時，則加班費之計算非如原告所述，而原告亦不爭執系爭勞動契約上簽名真正，且衡以系爭勞動契約之內容顯非冗長，用字亦非晦澀，並原告為專科學校財務金融相關科系畢業，有被告提出原告之員工人事資料表在卷可參(卷二第41頁)，顯然非無社會經驗或欠缺智識之人，自應知悉所簽署系爭勞動契約內容及法律效果為何，而於其上簽名同意。原告自不得諉為不知。復綜觀全卷資料，原告亦未提出出勤時間紀錄，抑或打卡紀錄，尚難證明其確有延長工作時間之情事。是以，原告主張被告積欠加班費11,055元未給付，即無理由，應予駁回。

(三)年終獎金部分：

1、按勞基法或其他勞工法令，並無雇主應給付年終獎金予勞工之明文。是以，除非勞雇雙方於勞動契約約定雇主每年應按照如何方式計算並給付勞工年終獎金；否則，雇主並無給付勞工年終獎金之義務。至於事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞

基法第29條雖有明文。惟勞基法第29條規定之獎金或紅利，係指事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與並非必然發放，且無確定標準，僅係具恩惠性、勉勵性給與，與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金有別，最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照。另按司法院第14期司法業務研究會司法院第一廳研究意見，認為：勞基法第29條所稱之「獎金」，與一般俗稱之年終獎金有異；前行政院勞工委員會於78年2月1日，亦曾以（78）台勞動二字第01874號函釋：有關勞基法29條所稱之獎金是否專指年終獎金乙節，依該會77年7月19日台77勞動二字第15976號函釋：「勞動基準法第29條規定『事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公債金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。』所稱獎金似與公司法第235條所稱之分紅性質相同，均係於稅後盈餘中發放，而異於我國民間習俗於農曆年前無論盈虧均發放之年終獎金（稅前）。」當無疑義，可資參照）；雇主並不因勞基法第29條之規定而有給付勞工年終獎金之義務。

2、本件原告主張被告應給付年終獎金27,500元，為被告所否認。經查，原告雖提出LINE對話及被告113年度年終獎金表格為證(卷一第17、19、35、37頁)。經查，系爭勞動契約並未約定被告每年應發給原告年終獎金，業據原告於本院言詞辯論時自陳在卷(卷二第60頁)。又原告雖提出LINE對話，然觀諸該LINE對話，由原告發話：「我在說一次按月起薪資5.5萬，這你之前已經答應了。及年終一個月補足-薪資5萬/365天*幾天(3/13到期-12/31)就這樣，不然我明天2/7離職請來交接，且明天也不會來工地。其他免談」，被告法定代理人吳宗憲回覆稱：「這些會有。不過如果妳離職了獎金就沒有了 因這案。只執行6萬元」(卷一第17頁紅色螢光筆所示)，依上可知，原告領取各類獎金之要件應為原告不得中

途離職，然原告業已於114年3月3日離職，已如前述，則原告自不得請求獎金。又依上開說明，年終獎金發放並非必然發放，且亦無確定標準，而被告就113年度年終獎金發放標準為半個月薪資，已經被告陳明(卷二第61頁)，復依卷一第39頁被告製作之表格可知，原告於113年8月至11月之薪資均為45,000元，則半個月薪資即為22,500元，依原告提出之113年度年終獎金表格，被告已給付16,875元、5,625元，合計22,500元，此為原告所不爭執，則原告就113年度之年終獎金業已領取完畢。是以，原告請求被告給付年終獎金，自屬無據。

(四)專案獎金部分：

本件原告固主張被告應給付專案獎金300,000元，為被告所否認，並以前詞置辯。查原告雖提出其與被告法定代理人之LINE對話，由原告發話：「我在說一次按月起薪資5.5萬，這你之前已經答應了。及年終一個月補足-薪資5萬/365天*幾天(3/13到期-12/31)就這樣，不然我明天2/7離職請來交接，且明天也不會來工地。其他免談」，被告法定代理人吳宗憲回覆稱：「這些會有。不過如果妳離職了獎金就沒有了因這案。只執行6萬元」等語(卷一第17頁紅色螢光筆所示)。觀諸上開對話內容可知，原告得領取獎金之要件為原告在專案執行完畢前不得離職。而就原告所請求之專案，開工日期為113年9月30，竣工日期為114年12月8日，業經兩造陳明在卷(卷二第66頁)，而原告已於114年3月3日離職，已如前述，則原告確實已於專案完工前離職，則原告自不得請求被告給付專案獎金。

四、綜上所述，原告本於勞動契約之法律關係，請求被告給付5,662元之本息，為有理由，應予准許；原告逾此範圍請求，即無理由，應予駁回。

五、末按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用；又按法院為終局判決時，應依職權

為訴訟費用之裁判，民事訴訟法第79條、第87條第1項分別定有明文。經核本件訴訟費用額為5,140元，爰依原告一部勝訴一部敗訴之情形，確定兩造訴訟費用負擔額如主文第3項所示。

六、本判決原告勝訴部分，屬法院就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第3項準用第1項規定，應職權宣告假執行；併依同條第2項規定，宣告被告如預供擔保如主文第4項後段所示之金額後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　4　　日

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭

法　官　田玉芬

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由(須附繕本)。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　　115　　年　　9　　月　　4　　日

書記官　黃紹齊