臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞小字第78號

原　　告　陳舒翡（原名：陳淑娟）

000000000000000000

訴訟代理人　南雪貞律師

被　　告　宏盛建設股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　林新欽

訴訟代理人　魏千峯律師

　　徐榕逸律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院經兩造合意改行小額訴訟程序（原受理案號：110 年度勞訴字第245 號），於民國111年5月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

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，但經被告同意、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，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1 款、第3 款及第2 項定有明文。原告原訴之聲明為：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被告應自民國109 年10月1 日起至原告復職之日止，按月於次月1 日給付新臺幣（下同）4 萬1,600 元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈢被告應給付原告56萬6,560 元，及其中6 萬6,560 元自109 年10月1 日起、50萬元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息；㈣願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第7 頁），並以兩造間勞動契約之法律關係

，民法第487 條，勞動基準法第22條第2 項前段，性別工作平等法第27條第1 項、第28條、第29條等規定為本件請求權基礎（見本院卷第178 頁）。嗣原告撤回上述確認兩造僱傭關係存在、被告每月給付其薪資與法定遲延利息，以及性別工作平等法請求損害賠償部分，最終並減縮聲明為：㈠被告應給付原告6 萬6,560 元，及自109 年10月7 日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈡願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第562 頁），原告上開撤回部分、減縮應受判決事項聲明，也為被告同意、程序上無意見而為言詞辯論（見本院卷第504 頁、第562 頁），揆諸首揭規定，自應准許，本院亦毋庸審酌撤回、減縮前之部分，首予敘明。

貳、實體方面

一、原告主張：其自100 年3 月15日受僱於被告擔任財務部財務科出納，約定月薪3 萬9,200 元於次月6 日給付（下稱系爭契約），嗣於107 年6 月8 日職務調整為科主管、同年月15日交接到任後，108 年6 月17日至109 年5 月10日期間曾被調往訴外人即被告關係企業民輝實業股份有限公司（下稱民輝公司）擔任助理科長，俟109 年5 月11日起又調回被告處擔任助理科長及科主管之職務。依被告歷來升遷制度，倘任科主管之職務，必定給予每月2,400 元之主管加給（或領導加給，下逕以領導加給稱之），此乃被告所負義務，則其每月薪資應更為4 萬1,600 元，也符合管理責任較重即有相應工作報酬提升之一般社會通念。然其自107 年6 月8 日調升為科主管起至今，每月均未獲得該2,400 元加給，應可請求被告給付自107 年6 月8 日起至109 年9 月30日止共27月22日期間漏未給付之領導加給6 萬6,560 元。爰依系爭契約之法律關係，民法第487 條，勞動基準法第22條第2 項前段規定，併予主張而為選擇合併，請求擇一為原告勝訴判決等語。並聲明：㈠被告應給付原告6 萬6,560 元，及自109 年10月7 日起至清償日止按年息5%計算之利息；㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告確自100 年3 月15日受僱於被告，職階為財務部出納，月薪3 萬9,200 元（含職務津貼2,000 元），但「領導加給」名目僅職階晉升代理科長或科長方有之，原告107 年6 月8 日從出納轉為科主管僅係職務調整、變動，職階仍為助理科長而無晉升情形，自不符領導加給給付之要件。又兩造所約定薪資金額應以簽立之聘僱書為準，該聘僱書並無領導加給2,400 元之約定，原告於被告任職期間也未曾請求或異議，108 年、109 年簽立聘僱書時更未提出疑問，此段期間同未受晉升薪資異動通知之核發，其主張社會通念一事僅係個人主觀片面認知，難認所言為真，請求並無理由等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及其假執行之聲請均駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張其自100 年3 月15日起與被告成立系爭契約，擔任被告財務部財務科出納，月薪原約定3 萬9,200 元，且於107 年6 月8 日調整為科主管、同年月15日交接到任後，108 年6 月17日至109 年5 月10日期間曾調往被告關係企業民輝公司任助理科長，嗣109 年5 月11日起又調為被告助理科長及科主管職務，此段期間確未曾自被告處領得任何「主管加給」或「領導加給」名目金錢等事實，為被告所不爭（見本院卷第531 頁至第532 頁），且有被告107 年6 月8 日（107 ）建設事業群人字第5 號公告、109 年6 月至同年9 月薪資表、中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄、勞就保與健保資料查詢結果、109 年5 月11日聘僱書，及稅務電子閘門財產所得調件明細表等附卷可稽（見本院卷第35頁至37頁、第91頁至第93頁、第125 頁至第136 頁、第143 頁至第147 頁、第165 頁至第167 頁；本院卷甲第17頁至第29頁），是此部分事實，首堪認定。

四、得心證之理由

㈠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 條亦有明文。是主張權利存在之人就權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙事實

、權利消滅事實、權利排除事實負有舉證責任。原告既主張系爭契約存續期間，其自107 年6 月8 日從出納調整成科主管起即新增每月領導加給2,400 元，揆諸前開規定，自應由其就此一權利發生事實負舉證責任，若其先不能舉證證實自己主張之事實為真實，縱被告就伊抗辯事實不能舉證，或所舉證據尚有疵累者，原告此部分主張仍不足採，合先敘明。至原告前主張遭被告以違法方式解僱、違反性別工作平等法等內容，因業已撤回此部分訴訟，基於處分權主義，本院當祇得就原告請求審理範圍依現有證據資料以為認定，礙難審究該部分之當否，否則即為訴外裁判，併予指明。

㈡依現有卷內證據資料，難認原告主張於107 年6 月8 日自出納改任科主管起，除現有月薪3 萬9,200 元外，與被告合意約定新增每月2,400 元之領導加給乙事有據：

1.首以，被告雖於107 年6 月8 日以（107 ）建設事業群人字第005 號公告：將原告自原財務部財務科職務出納、職階助理科長，基於職務異動而將其職務改為科主管，並於同年月15日交接到任，且即日起生效，副本抄發各異動人員視同人事命令乙節，有該公告附卷可稽（見本院卷第35頁），但上無何薪資併予調整之記載。佐以原告前110 年2 月8 日以台北建北郵局存證號碼第197 號寄送予被告之郵局存證信函暨收件回執（見本院卷第308 頁至第318 頁），主張被告於109 年9 月30日收回其所持識別證且拒絕其提供勞務等行徑不合法，要求於函到7 日內依法回復其原部門職務、僱傭關係存在期間薪資與給付加給差額之事，卻就加給事宜略稱：「本人……擔任財務部科員級人員，於107 年6 月8 日升任科長，每月薪資應為40,200（貴公司自本人升任科長起即未支付科長加給差額1,000 元）……」，則所稱加給金額究為本件訴訟主張之2,400 元，抑或該存證信函之1,000 元，所言已有不一。

2.證人即曾任被告人資之李素霜於本院中證稱：其自80年8 月至107 年6 、7 月間受僱於被告，退休時為管理部人資襄理

（此為主管職，由小人事製作每名員工薪資資料再由其核定有無錯誤），並由被告新招募之張永蕙接手其職務，本院卷第542 頁至第546 頁似為其當時移交清冊；被告所謂「職階」係依年資及表現往上升，自員級、助理科長、代理科長、科長一路往上，此部分十餘年來薪資應無異動，似在某段時間有一異動薪資之表格，但對確切名稱已不負記憶，而所謂「職務」係指出納、人事等，如其為人資襄理，職務即為人資，職階即為襄理，進入被告任職時會因職務不同異其給薪，職務或職階變動均有晉升程序，待全數流程完畢後再由人資處理，其退休之際，若被告員工有職務、職階調動晉升會有相關加給、調薪，被告會核發一晉升或異動表（即人資負責製作，最高至總經理決行，若達晉升程度會到總公司人資會，如為職務異動則到總經理決行），再由人資製作薪資異動表，此異動表仍須由總經理簽核後方有薪資異動；印象中原告職務為財務部出納，而科主管則是在多名出納中所設立之職位，會加重原告審查責任，即除為原先出納工作外尚要審核他人工作內容等語（見本院卷第563 頁至第568 頁），並有被告110 年11月12日開立於107 年7 月6 日離職之離職證明書在卷可參（見本院卷第246 頁）。

3.證人即現任被告人資副理之張永蕙於本院中證以：伊自107 年6 月17日與李素霜交接後起至今（李素霜申請退休後即請諸多休假，後續祇有至被告辦公處所短暫數日），任管理部副理，新進同仁薪資之決定，係與同仁合意後將薪資數額分配在本薪、職務津貼、伙食津貼與生活津貼中；被告所謂「職務」為人資、總務、出納等工作內容，所謂「職階」則係晉升辦法提及之員級、助理科長等，如伊為人資副理，人資即為職務，副理即為職階，而科主管為職務調整，例如從眾多出納中選一名成小領導，但職務調整不影響薪資，係年底會有晉升陳報程序，由主管建議職階是否異動並以書面陳報被告，若調動晉升時才有相關加給、調薪，且調薪程序仍須主管進行書面提報建議呈核核決主管決行後，人資才有依據

發放薪資並會製作晉升薪資異動說明予同仁，現被告核決權限表薪資調整與晉升核決主管為被告董事長，伊任職被告期間，相關薪資之調整均以年度為單位，被告無何領導加給之加給表格，僅有一非正式且不公開之加給表，於晉升調薪時作為人資提報之參考依據，最後仍由核決主管核定之；原告自106 年至109 年間於被告（含關係企業）處任財務部出納，兩造109 年5 月11日所簽署聘僱書之薪資結構項目，係參考原告於伊關係企業民輝公司薪資後繕打之，由原告確認相關內容後各留存1 份，當時伊也在場，從伊107 年6 月17日任職起至原告109 年9 月離職時，從未接獲原告任何書面或言語上關於職務、職階等薪資調整事宜之詢問，李素霜於離職交接時也全未提及原告領導加給核薪事項或為交接，因小人事張齡尹仍在職，故伊祇須與李素霜相同為覆核工作即可等語（見本院卷第568 頁至第573 頁）。

4.前揭證人證詞雖就被告職務、職階是否均有晉升程序，以及相關核決程序層級等情所言不同，但均一概提及若有相關加給發薪，會由人資製作晉升或異動表提交上層核決，且薪資仍須上層簽核決行後方有異動，果有異動更會製作薪資異動表、薪資異動說明予調薪之員工，以為彼此勞動契約內容意思表示合致之證明，至為明灼。惟查，遍觀現有卷內證據資料，毫無任何原告曾取得該薪資異動表或說明之證據資料，衡酌其於108 年6 月17日與民輝公司簽署之聘僱書、於109 年5 月11日與被告簽署之聘僱書（見本院卷第278 頁至第279 頁、第165 頁至第167 頁），均載月薪為3 萬9,200 元（含本薪2 萬9,760 元、生活津貼5,040 元、職務津貼2,000 元、免稅伙食津貼2,400 元），要無「領導加給」名目，與被告所提載有約定領導津貼之聘僱書數份、晉升薪資異動說明等件（見本院卷第466 頁至第473 頁、第520 頁）迥然不同，實難謂已與被告、民輝公司曾合意約定任科主管即新增領導加給2,400 元一事為真。

5.證人李素霜雖於本院中另證：「領導加給」係祇要在某科中

賦予主管職就會給予領導津貼，如原告若被晉升為科主管即會取得領導津貼，此領導津貼更隨職階而異，如被告職階為助理科長則給予2,400 元，若為代理科長則為2,500 元云云（見本院卷第565 頁），且有經其確認係與原告間LINE對話紀錄擷圖（見本院卷第39頁、第348 頁），呈現出原告於107 年8 月28日詢問證人李素霜關於107 年6 月間晉升為科主管之薪資加給乙情，獲得有科主管加給，依原告助理科長之職階應可獲2,400 元，且先前調薪與科主管乃二事等內容。但以：

①證人李素霜於本院中不否認於原告詢問上述薪資異動時，其已退休而無法查閱原告公司人事資料或被告規定，更稱：其於107 年6 月8 日已提出退休申請，因有許多休假，故祇在張永蕙需其輔助交接時才會上班，其未經手原告薪酬變更、職務調整事宜，任職期間也未發給原告該領導加給，因非其經手，其僅係覆核等情（見本院卷第567 頁至第568 頁），核與證人張永蕙關於其退休前出勤情形之證言相當，則其既早於原告職務異動即提出退休申請，至實際退休為止又未常至公司處理公務，此段期間被告有無任何薪資調整辦法異動、是否仍有其所證職務異動調薪一事，實有未明。

②證人李素霜既為人資襄理而有薪資異動、發放等覆核權限，果依前述LINE對話紀錄擷圖所載（見本院卷第39頁、第348頁），原告詢問證人李素霜上述事宜前，尚表示感謝其幫忙升任科長（按：應為科主管之誤繕），顯見原告職務異動乃證人李素霜所悉，則其知薪資異動仍須人資製作薪資表予總經理簽核以為前提，又為人資主管，自有確認、核定每名員工薪資狀況之責，若因申請退休而無從為薪資異動表覆核之處理，理應會將此列為交接事項或叮嚀實際承辦人，殆無疑義。然參其交接清冊（見本院卷第542 頁至第546 頁），別無與本件情形之記載，也經證人張永蕙否認交接此事，現亦乏其曾囑咐實際承辦人之證據資料，則其前述證述內容縱使為真，至多祇得作為被告先前或有該等制度之證明，難以作

為原告業與被告合意新增領導加給2,400 元之有力證據，自不待言。

6.原告復提出存摺內頁明細、其與斯時主管陳育德間LINE對話紀錄擷圖（見本院卷第358 頁至第362 頁，雖被告否認LINE對話紀錄擷圖形式上真正《見本院卷第396 頁、第518 頁》，但該對話紀錄擷圖看似以機械性方式直接擷取而來，上下文內容相合，又與存摺內頁明細呈現客觀事實相當，應可採認），欲作為科主管確有領導加給之證明。惟查，陳育德固於108 年7 月5 日以網銀轉帳3 萬元至原告帳戶內，且於108 年8 月4 日稱已將加給補給原告，此乃其1 年所應得，為渠心意，認係代表渠對原告700 餘日之肯定，也是被告所欠等語。然姑不論匯款日期距原告107 年6 月8 日任科主管一職僅約1 年，與所謂700 餘日肯定之時間尚屬有別，將3 萬元除以原告主張之領導加給2,400 元後卻為12.5，亦與間隔期間迥異，遑論陳育德前開字句，究係渠個人或代表被告對原告之獎勵，抑或確為領導加給之補發乙節，難以認定，兩造嗣也未聲請傳喚渠到庭作證（見本院卷第508 頁、第524 頁、第533 頁、第574 頁），是猶不足為有利於原告之認定。

㈢原告既未能提出證據證明與被告間於107 年6 月8 日成為科主管後，業已合意約定每月新增領導加給2,400 元為其工資之一部，則無論其依系爭契約法律關係，或依民法第487 條，勞動基準法第22條第2 項前段規定，請求被告給付自107 年6 月8 日起至109 年9 月30日止共27月22日領導加給6 萬6,560 元及法定遲延利息，全無足憑。

五、綜上所述，原告所提證據資料仍不足以證明其自107 年6 月8 日自出納改為科主管後，已與被告合意每月工資新增領導加給2,400 元。從而，原告依系爭契約之法律關係，民法第487 條，勞動基準法第22條第2 項前段規定，請求：被告應給付6 萬6,560 元，及自109 年10月7 日起至清償日止按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁

回，其假執行之聲請即失所依據，爰併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　10　　日

勞動法庭　法　官　黃鈺純

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記載表明原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。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　　6　　月　　10　　日

書記官　施盈如