

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

111年度勞簡字第294號

原告 魏偲羽
訴訟代理人 柯惟升律師
被告 方客特股份有限公司

法定代理人 黃敬傑
訴訟代理人 薛涵文

上列當事人間請求給付工資等事件，經臺灣新北地方法院移送前來（原案號：111 年度勞簡字第113 號），本院於民國112 年4 月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。
訴訟費用新臺幣壹仟貳佰貳拾元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國109 年10月15日（按：約聘合約書上載自同年月14日起算，但因本件兩造均不爭執係自同年月15日起算，故仍維持之）起受僱於被告擔任UX /UI設計師，負責參與被告網頁及APP 等全數UX/UI 界面設計、彙整客戶網站架構及細部調整、規格文件之介面規劃、圖示及圖像等視覺設計工作內容，約定109 年10月至同年12月期間月薪新臺幣（下同）4 萬5,000 元，110 年1 月至同年6 月期間月薪4 萬8,000 元，110 年7 月至同年12月期間月薪5 萬元，均於次月5 日發放（下稱系爭契約）。惟兩造於聘任通知書（下稱系爭通知書）中本約定保證年薪13個月，被告於110 年1 月至同年12月期間卻未給付第13個月工資，也未給付延長工時工資，原告直至110 年12月諮詢律師後始悉此情，遂於同年月31日對被告為勞動基準法第14條第1 項第6 款終止之意思表示，

再於111 年1 月27日以新莊後港路存證號碼23號郵局存證信函（下稱系爭存證信函）催告履行第13個月工資與延長工時差額義務未果，遂提起本件訴訟。

(二)兩造既於系爭通知書中確認年薪為13個月，該通知書薪資條件欄更載：「3 個月後，若通過考核，月薪調整為4.8 萬，並保證年薪13個月」、「半年後，若公司專案和起跑點系統都能順利參與設計執行，月薪調整為5 萬，並保證年薪13個月」等文字，顯見已為系爭契約之一部，且日後調薪也與原先約定相合，第13個月亦應已承諾之，是被告當應給付此部分薪資，但因時未明確約定第13個月之工資計算方式，故以勞動基準法第2 條第4 款規定計算自110 年7 月1 日至同年12月31日期間之平均工資5 萬2,124 元（含後述未給付之延長工時工資）請求第13個月薪資。又原告任職被告期間均有延長工時或休息日上班之紀錄，但被告未按原告實際延長工時情形給付延長工時工資，經計算後共3 萬1,963 元，被告當應給付之。再以，原告係依勞動基準法第14條第1 項第6 款終止系爭契約，應得請求給付其受僱年資之3 萬1,631 元資遣費。

(三)爰依系爭契約、系爭通知書約定之法律關係，勞動基準法第24條第1 項，勞工退休金條例第12條第1 項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應給付原告11萬5,718 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)兩造確自109 年10月15日起簽署3 個月定期僱傭契約作為試用期，迨通過試用期後再次議定一正式合約，此二合約均未約定被告負有給付原告年薪13個月之義務，至系爭通知書係於109 年9 月14日寄送，與系爭契約起始日不同，要非兩造合意之契約內容，僅係無拘束力之觀念通知；縱有一定法律效力，也揭示被告就第13個月薪資給予與否有考核權，基於原告工作態度消極、上班經常遲到而遭被告再三告誡，是考

核後不同意給予第13個月薪資，於商議後原告亦同意並簽署正式合約，是原告請求自無理由，至多僅係獎金，原告如得請求，基於其受僱期間平均工資應為4 萬7,000 元，扣除原領得獎金3 萬2,637 元後，最多祇須給付1 萬4,363 元。又被告係採加班申請制、未要求原告於正常工時以外之時間加班，且未嚴格管考上下班時間，係由員工自行以電腦系統打卡，原告不僅有申請加班之紀錄，且其主張之上下班時間與被告留存資料多有不同，更有上班數度遲到之情形，縱已扣除於其請求加班費之計算範圍內，亦可見其工作態度及效率，又原告所主張多數加班時間實距表定下班時間僅晚數分鐘打卡，衡情與實際加班情形有異，應多係收拾物品、與同事閒聊所為，再原告於110 年10月23日至同年12月10日因疫情嚴重，採居家遠距辦公並以線上打卡記錄，經常漏未或重複打卡，甚距10日以上方自行主張加班而申請加班費，伊難以掌握其上班內容及工作，是原告請求加班費，同屬無由。

(二)再被告未違反系爭契約何約定，且原告係因生涯規劃及家人身體健康照顧事宜，以寄送110 年12月7 日電子郵件予被告之方式自請於同年月31日離職，伊當無給付資遣費之必要等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回；2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由

(一)首查，兩造自109 年10月15日起至110 年12月31日止成立系爭契約，確曾約定109 年10月至同年12月期間4 萬5,000 元，110 年1 月至同年6 月期間月薪4 萬8,000 元，110 年7 月至同年12月期間月薪5 萬元；嗣原告曾於111 年1 月27日寄送系爭存證信函予被告，兩造於同年5 月13日、同年6 月15日進行勞資爭議調解不成立等事實，為兩造所不爭，且有系爭通知書、薪資單、系爭存證信函、新北市政府勞資爭議調解紀錄、勞保與就保投保資料、給付明細及健保投保資料、約聘合約書等附卷可稽（見新北地院111 年度勞簡字第113 號卷，下稱新北院卷，第31頁至第42頁；本院卷第13頁至

第23頁、第45頁至第56頁），是此部分事實，首堪認定。

(二)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 條前段定有明文，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、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

(三)系爭契約應非原告依勞動基準法第14條第1 項第6 款為終止之意思表示，而係其自請離職終止：

1.兩造均不否認系爭契約係於110 年12月31日終止等事實，但就終止事由則有爭執，自應由主張依勞動基準法第14條第1 項第6 款為由終止並請求資遣費之原告就此負舉證責任。惟原告僅稱係以口頭方式為之而無任何書面證據（見本院卷第126 頁），被告則否認更提出原告110 年12月7 日寄送內容為：「本人因生涯規劃以及家庭因素關係，雖然不捨但還是決定向公司請辭……預計工作到12月31日，在這段過渡期，我會努力提供任何相關的協助、做好交接任務以便專案後續進行……」之電子郵件（見本院卷第99頁），佐之原告歷來薪資單（見新北院卷第33頁至第37頁），其確於110 年12月間請家庭照顧假32小時，亦與被告上述所辯，大致相當。

2.復參原告寄送之系爭存證信函內容，上僅載：「本人……任UI/UX 設計師一職，並於民國110 年12月31日離職，依據台端之聘任通知信所提保障年薪13個月一事……」等文字，亦未提及係非自願離職並為資遣費請求等內容（見新北院卷第39頁至第40頁），益徵被告此部分所辯，尚屬可認。原告雖主張係口頭向被告法定代理人告知獲同意給付第13個月工資及其他積欠款項，遂形式上寄送離職信乙節（見本院卷第127 頁），全未提出任何證據，更經被告否認，觀之該離職信亦乏任何相關詞彙，是原告此部分主張，礙難憑採。

3.承上，原告未提出任何其於110 年12月31日依勞動基準法第

14條第1 項第6 款終止系爭契約之積極證據，僅有前開自請離職之離職信，是系爭契約當非因依勞動基準法第14條第1 項第6 款而終止，洵堪認定。

(四)原告請求第13個月薪資、延長工時工資與資遣費共11萬5,718 元，均屬無由：

1.第13個月薪資部分：

①按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立；當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之；解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第153 條、第98條各有明文。然契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解。又勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主於試用期間內，觀察試用勞工之業務能力、操守、適應企業文化及應對態度，本於具體之事實而為合理、具體與客觀之評價，判斷該勞工如不適格，雇主於試用期間或期滿後終止勞動契約，於未濫用權利之情形下，其終止勞動契約具正當性；易言之，試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係前嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此期間觀察勞工之工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再藉以決定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平等，依契約自由原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用之必要，且勞工與雇主間有試用期間之約定，自應承認試用期間之約定為合法有效（最高法院109 年度台上字第3189號、109 年度台上字第2722號、109 年度台上字第2374號判決要旨參照）。

②原告雖以系爭通知書作為其主張被告負有13個月薪資給付之義務，但觀109 年9 月14日寄送系爭通知書薪資條件欄第2

01 項，業明確記載：「3 個月後，若通過考核，月薪調整為4.
02 8 萬，並保證年薪13個月」等內容（見新北院卷第31頁），
03 顯見年薪13個月係以「工作前3 個月通過考核」為必要條件
04 ，要非逕於系爭通知書即達成年薪13個月之意思表示合致，
05 至為明確。再依被告所提約聘合約書2 份、工作規則第5 條
06 與第7 條規定（見本院卷第45頁至第56頁、第59頁至第60頁
07 ），兩造首於109 年10月14日簽署約聘合約書之際，明確就
08 首次契約期間為109 年10月15日起3 個月之定期僱傭契約，
09 為「待期滿考核通過後『得』另行簽訂正聘僱合約」之約定
10 ，迨110 年1 月15日再次簽署約聘合約書之際，僅約定有月
11 薪4 萬8,000 元，全無何第13個月薪資文字記載之情事，衡
12 酌原告負責網頁、APP 設計等工作內容，更會涉及智慧財產
13 權之歸屬（見本院卷第45頁、第51頁），就其相關學識經歷
14 、視覺美感感受是否與被告企業經營項目、客戶所需特質相
15 合乙節，確有一定試用之必要。

16 ③原告雖以109 年10月至110 年12月被告薪資單所見其薪資調
17 整情形，欲為有利於其之主張（見新北院卷第33頁至第37頁
18 ），但該等薪資情調整幅度也與上述兩造嗣簽立之勞動契約
19 內容相合，被告此部分答辯亦有109 年10月至同年12月薪資
20 單上記載原告有多次缺卡、早退、遲到甚或曠職之紀錄，及
21 系統列印出勤紀錄等可資佐證（見新北院卷第33頁；本院卷
22 第82頁至第98頁），堪認被告所言，尚非全然無據。基上，
23 被告固曾寄送系爭通知書予原告，但該通知書上業明確說明
24 係待考核通過後方予給付第13個月薪資，嗣約聘合約書2 份
25 更乏該等字眼，職是，兩造再次於110 年1 月15日簽署約聘
26 合約書，就彼此所負權利義務互為磋商後，僅確認被告負有
27 給付原告月薪4 萬8,000 元（嗣110 年7 月起為5 萬元）之
28 義務，其餘報酬、福利等除相關法律外全依被告內部規範（
29 如工作規則等）辦理，復衡工作規則中毫無保證年薪13個月
30 之字眼（見本院卷第57頁至第79頁），原告主張被告積欠第
31 13個月工資並為請求云云，洵無足採。

2.延長工時工資部分：

- ①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雇主同意而執行勤務，勞動事件法第38條固有明文。是若雇主主張勞工係未經同意而自行於該期間內執行職務，不應列入工時計算，應由雇主提出反證推翻該項推定，合先敘明。
- ②首以，比對原告附表二上下班時間與被告系統列印之出勤紀錄（見新北院卷第21頁至第28頁；本院卷第82頁至第98頁），諸如其就109年10月15日即上班首日請求加班費30分，惟據系統出勤紀錄上載尚未建立帳號，難謂原告所稱加班時數可採，也與上班首日多僅係認識環境之常情不合；至請求同年月28日、30日或31日加班費部分，更實係漏打卡抑或毫無打卡紀錄可資確認，甚或有自110年5月25日至同年8月20日遠距辦公期間多有漏未打卡，以及本屬曠職嗣方補請休假、補休、事假、病假、生理假抑或家庭照顧假乙情，已難遽認原告所陳如附表二所示延長工時、請求工資金額欄所載時間、金額確屬正確，反得自系統列印出勤紀錄上屢見原告有多次早退數分甚達20分鐘之紀錄，是究否為被告要求履行工作內容而有加班之必要，尚非無疑。
- ③其次，依上開約聘合約書2份第5條第2項、第11條所示（見本院卷第45頁至第56頁），兩造均約定工作時間為平日上午9時30分至晚上6時30分（中間休息1小時不計入），並應遵守被告公布之工作規則（含請假、輪班等有關事項）。工作規則第20條、第21條、第22條第2項復規定：員工應準時上下班（工作時間為上午9時至上午10時彈性上班、晚上6時至晚上7時彈性下班，中間休息1小時），繼續工作4小時即至少應有30分鐘休息，若認有延長工作時間之必要者，應事先取得被告書面同意，若未事先取得書面同意擅自延長工作時間，抑或事後以打卡紀錄主張加班者，被告毋庸給付延長工時時間之工資等內容，可知被告就員工延長工時工資或補休申請，顯有一定規範，至為明灼。
- ④再系爭契約存續期間，原告不僅未必有加班情形而係多有早

01 退情事，且該等打卡方式係由被告員工以電腦系統線上打卡
02 復有未打卡甚或補錯時間之情（見本院卷第92頁），業經
03 本院說明如前，反證被告就員工管理尚屬寬鬆，工作內容未
04 必有加班需求至明。又兩造系爭契約存續期間，原告曾有數
05 次依循被告工作規則所示要件申請加班（但係事後方申請加
06 班）之事實，有前述薪資單據所呈現曾於110年5月申報加
07 班費、系統列印出勤紀錄存卷可徵（見新北院卷第35頁；本
08 院卷第89頁、第93頁、第115頁），足認原告亦悉該等延長
09 工時之申請條件（尚含提出書面申請、說明申請需求），要
10 難推諉不知。惟原告於系爭契約終止前，就其餘延長工時不
11 僅未曾申請，又觀系爭存證信函內文，其斯時僅針對第13個
12 月薪資全乏何延長工時項目之主張，衡酌其自身留存有受僱
13 期間打卡紀錄（見新北院卷第21頁至第28頁；姑不論部分時
14 間與被告留存內容不同，誠如上述），本已掌握自身出勤狀
15 況得隨時補提申請，於本件訴訟前卻從未為之，遑論寄送系
16 爭存證信函之際亦無任何延長工時工資請求之字眼，同難認
17 其主觀上認知附表二所示超時時間為延長工時所為，要無疑
18 問。

- 19 ⑤原告雖主張被告工作規則未反對事後申請延長工時工資，原
20 告既有延長工時之事實，當應給付此段期間工資云云（見本
21 院卷第128頁），然依原告上開申請紀錄，顯見其主觀上明
22 知仍應依循工作規則書面申請為必要，自不待言。本院認就
23 前開證據互為勾稽，已得推翻上揭勞動事件法第38條出勤時
24 間乃經雇主同意執行勤務之推定，原告又未提出任何實際延
25 長工時之證據，是其此部分請求，委無足取。

26 3. 資遣費部分：

- 27 ①按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
28 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
29 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時
30 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之
31 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平

均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第1項、第2項同有明文。

②系爭契約係原告自請離職終止乙節，業經本院認定如上，要與得請求資遣費之要件不合，是原告請求資遣費3萬1,631元，亦屬無稽。

四、綜上所述，兩造並未將第13個月納入契約約定給付項目、並無其餘延長工時之證明，且系爭契約係於110年12月31日因原告自請離職而終止，不符資遣費請求之要件。從而，原告依系爭契約、系爭通知書之法律關係，勞動基準法第24條第1項，勞工退休金條例第12條第1項規定，請求：被告應給付原告11萬5,718元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。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。

五、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。

六、本件訴訟費用計1,220元（即第一審裁判費），應由原告負擔，爰依民事訴訟法第78條，確定如主文第2項所示。

中華民國 112 年 5 月 26 日
勞動法庭 法官 黃鈺純

以上正本係照原本作成。

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 112 年 5 月 29 日
書記官 李心怡