臺灣桃園地方法院小額民事判決

108年度桃勞小字第32號

原　　告　薛夢蓉

被　　告　寶城公寓大廈管理維護有限公司

法定代理人　吳傑駿

訴訟代理人　吳建業

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國109 年1 月9 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國107 年12月24日起至108 年2 月17日止任職被告公司，經派駐至鉑金House 晶品館社區（下稱系爭社區）擔任總幹事，工作時間為上午10時起至晚上7 時止，每月薪資為新臺幣（下同）35,000元。詎被告於107 年12月24日至28日，每日均僅給付原告半薪，故短付此部分薪資共4,516 元；又原告於108 年1 、2 月均有加班情形，惟被告均拒絕給付加班費，故短付此部分金額分別為9,579 元、6,316 元。為此，爰依法提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告20,231元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 ％計算之利息。

二、被告則以：原告於107 年12月24日起至被告公司任職，兩造約定107 年12月24日至28日為見習期間，被告於上開期間僅需給付半薪，故被告並無短付此部分薪資之情形。又兩造約定原告如需加班，應先通知被告，由被告向系爭社區申請，惟原告就其所稱加班情形均未先向被告通知，而係被告經由遠端監控設備發現原告於下班時間仍待在系爭社區，乃通知原告儘速離開，且原告縱有加班情形，依兩造約定亦是以補休方式處理，故原告請求被告給付加班費實無理由等語置辯，並聲明：如主文第1 項所示。

三、本院之判斷：

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 條前段定有明文。而各當事人就其所主張有利於己之事實，均應負舉證之責，故一方已有適當之證明者，相對人欲否認其主張，即不得不更舉反證（最高法院19年上字第2345號判例意旨參照）。又認定事實所憑之證據，固不以直接證據為限，惟採用間接證據時，必其所成立之證據，在直接關係上，雖僅足以證明他項事實，但由此他項事實，本於推理之作用足以證明待證事實者而後可，斷不能以單純論理為臆測之根據，就待證事實為推定之判斷（最高法院100 年度台上字第454 號裁判意旨參照）。次按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文；惟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（最高法院17年上字第1118號判例意旨參照）。

㈡關於原告主張被告於107 年12月24日至28日，每日均僅給付原告半薪，故短付此部分薪資共4,516 元部分；被告雖不否認其確僅給付原告半薪，惟辯以：原告於107 年12月24日起至被告公司任職，兩造約定上開期間為見習期間，被告僅需給付原告半薪，故被告並無短付此部分薪資等語。經查，觀諸兩造間之勞動契約書第3 條前段記載：行政助理、秘書、會計人員、總幹事、主任、機電人員，見習重疊交接為約定薪資半薪等語（參見本院卷第101 頁），另見習同意書亦記載：原告因業主面試之需要、為熟悉案場運作及了解是否適應工作環境，願接受公司安排至案場見習（107 年12月24日至107 年12月28日），見習期間人員薪資半薪等語（參見本院卷第99頁），而上開文書上之原告簽名均經原告當庭確認係其所親簽無訛（參見本院卷第89頁），足見被告上開抗辯兩造間約定見習期間為107 年12月24日至28日，期間被告僅需給付原告半薪等語，並非無據。參以原告於本院審理中亦未舉證證明兩造間有何與上開文書記載內容相左之其他約定，亦未說明上開文書記載內容違反勞動基準法（下稱勞基法

）之具體規定為何，則其徒以未詳細閱讀上開文書記載之內容而諉為不知，難認可採。基此，原告此部分之請求要屬無據，不應准許。

㈡關於原告主張被告積欠其108年1、2月加班費9,579元、6,316元部分，無非係以個人出勤記錄表，及證人即系爭社區監察委員楊倢之證詞為其主要依據。惟查：

1.觀之上開個人出勤記錄表所記載之上班起迄時間，均係原告所自行填載，未經被告或系爭社區在旁簽章確認（參見本院卷第110、111頁），且原告就其記載內容之真正，亦未提出相關客觀證據為佐；雖證人楊倢於本院審理中證述：原告於108年1、2月有於晚上7時之後仍在系爭社區工作之情形，有時工作到很晚，因為當時社區正在進行監視器修繕等語（參見本院卷第87頁背面、第88頁背面），惟亦證述：伊無法確認原告於上開期間之每日詳細上下班時間是否確如出勤記錄表所載等語（參見本院卷第88頁）。是單憑上開出勤記錄表之記載，及證人楊倢之證述內容，均無法遽認原告於出勤記錄表記載之內容確為真實可採，即難逕認原告確有該等加班事實。

2.又按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之…」、「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」勞基法第24條、第32條分別定有明文。而所謂延長工作時間，需雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要，經工會或勞工之同意後，勞工始有於延長工作時間提供勞務之義務，雇主亦方有依規定給付延長工作時間工資之義務。換言之，延長工作時間既係雇主經勞工同意方得行使之權利，若雇主未曾要求勞工在正常工作時間以外延長工作時數工作（即未經勞雇雙方合意），勞工亦未舉證證明確有在正常工作時間以外延長工作時數工作之需要與事實，僅為求妥速完成任務或出於其他因素考量，自行提早到班或逾時

停留在公司內部、甚或於公司以外地方處理公務，應認此舉僅係勞工單方片面之延長工時，核與勞基法第24條所定雇主應加給工資之要件未符，亦不得據此要求雇主給付加班費。查原告於本院審理中既未舉證證明被告公司或系爭社區曾要求其延長工時及在正常工作時間外工作之必要與事實，揆諸前揭規定及說明，原告請求被告給付加班費自屬於法無據，亦不應准許。

四、綜上所述，原告依勞基法之規定，請求被告給付其積欠薪資及加班費共20,231元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條，並依同法第436條之19第1項規定，確定訴訟費用額如主文第2項所示。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　31　　日

桃園簡易庭　法　官　陳振嘉

以上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）。

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　　109　　年　　2　　月　　3　　日

書記官　游　誼

附錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

(一)原判決所違背之法令及其具體內容。

(二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

三、民事訴訟法第471條第1項：（依同法第436條之32第2項規定於小額事件之上訴程序準用之）

上訴狀內未表明上訴理由者，上訴人應於提起上訴後二十日內，提出理由書於原第二審法院；未提出者，毋庸命其補正，由原第二審法院以裁定駁回之。