臺灣臺北地方法院民事判決

108年度北勞小字第96號

原　　告　廖通城
被　　告　忠明營造工程股份有限公司
法定代理人　周昭發
訴訟代理人　蔡雅蓁律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國109年1月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟零陸拾元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張： 被告於民國108年4月1日起任職被告擔任職業安全衛生管理人員一職， 約定月薪為新臺幣（下同）5萬元，每日工作時間為上午8時至下午17時30分。 詎料，被告經常要求原告延時工作召開會議而未給付加班費，尚積欠原告加班費7,393元，且在原告有工作能力的狀況下，於108年7月5日非法將原告資遣，而原告經歷為工地安全衛生管理，工作期間被告先不指派工作，卻指責原告未主動參與工作，經原告反應後竟指派原告處理廢棄物清理，顯非與原告專長適用、適性之安排，另被告輔導人亦未善盡其責任，僅一味指責原告不夠積極，被告所指派皆為艱難任務及不可能完成之工作期限，且未提供相對的資源以支持原告工作，經原告向被告主管及人事單位反映均未獲處理，且遭持續性以言語貶低原告的才能及侮辱，並對原告予以霸凌及處罰，復在原告已完成危評計畫書且未犯錯情形下非法資遣，顯係被告利用勞方之工作成果而濫用試用期，原告並因此受有精神上損害9萬元，以上合計9萬7,393元， 爰依勞動契約法律關係提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告9萬7,393元。

二、被告則以：原告到職時即簽署同意書承諾服從被告主管領導，如有違反規定或不適任職務之情形即依法及被告人事規章辦理，絕無異議。嗣原告試用期滿考核未能通過，被告依法

開具離職證明書並發給原告薪資、資遣費及額外5日預告工資無誤。而原告受僱期間採輪休班，被告未曾要求其加班，原告未曾向被告申請加班並經核准，請求給付加班費難謂有理。又原告到職時被告即交付新進人員輔導清單，要求原告於試用期間內應完成執行事項，並自行填寫後，交由輔導人及部門主管考核簽名，詎原告收受後非但未提請主管查核簽名，亦未於試用期滿前呈交被告作為考核依憑，經屢催均置之不理，顯違反被告規章及應執行事項而未忠誠履行職務。再原告工作項目包括督導協力廠商落實執行勞安衛環保事宜，則試用期間被告指派原告負責協助督導清理工程廢棄物及環保工作是否落實執行，自屬原告之工作範疇，惟原告於上班期間常不假外出、工地內偷懶睡覺、遲到次數高達7次及應執行職務未確實履行，經主管勸導糾正反稱遭刁難云云，足證原告確有未適任及無法忠誠執行職務之情。另危評計畫書原告僅完成部分頁數，甚至將承商之計畫書內容複製，亦未確認資料是否正確即將文稿寄送主管，更增加作業上困擾。此外，原告主張被告公司主管及人事單位以言語貶詆、侮辱原告並未舉證以實其說，係蓄意誣指之片面說詞等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、經查，原告於108年4月1起受僱被告擔任職業安全衛生管理主任（勞安主任）乙職，雙方約定適用期間3個月，即自108年4月1日起至108年6月30日止，每月薪資5萬元（含本薪及伙食津貼），採輪休班，此有原告108年3月22日簽署之聘任通知書在卷可稽（見本院卷第85頁），且為兩造所不爭執，堪信為真實。

四、得心證之理由：

原告主張被告尚積欠加班費，且於原告任職期間以言語貶低、侮辱原告，並對原告予以霸凌，復將原告非法資遣，被告自應對原告負職場霸凌之損害賠償責任等語；惟為被告所否認，並以前揭情詞置辯。茲就本院之判斷說明如下：

（一）關於原告請求加班費部分：

原告主張被告尚欠其加班費7,393元云云。 然為被告所否認，辯稱：原告並無依被告工作規則之規定於差勤系統申請加班，是原告既無申請加班，亦即原告並無加班之事實，被告自無給付加班費之義務。而原告主張被告並無告知加班需事前於差勤系統申請，且被告亦無指導原告如何使用差勤系統申請加班云云。 查被告辯稱其為「將捷集團」旗下之關係企業（從屬公司）， 原告於108年4月1日到職時，即簽署同意書承諾「任職期間，應恪遵法令及集團規定，並服從主管領導，如有違反規定或不適任職務之情形，願依勞動基準法及本集團人事規章辦理，絕無異議。 」，被告亦同時交付將捷集團「新進人員工作手冊」（下稱系爭工作手冊）予原告，其內容包含集團文化、工作環境、內部常用軟體系統、工作規則及管理規章等必知事項供原告詳讀瞭解，被告並已向原告口頭說明系爭工作手冊之內容包含差勤系統之操作，且委派輔導員輔導原告差勤系統之使用及交付原告新進人員輔導清單，俾利原告能儘速熟稔並上手作業程序等情，業經證人甲○○即被告人資部職員到庭證稱： 我於107年12月27日至被告任職，擔任專案副理，負責訓練員工、招募員工，新進人員到職時會進行職前訓練，最主要是新進人員注意事項、工作內容、公司規章辦法，原告到職時，有參加職前訓練，本院卷第89至151頁的系爭工作手冊就是我拿給原告的， 手冊的內容會針對注意事項、出勤辦法、管理規章等事項逐一跟到職員工作職前訓練，我也有跟原告逐一說明，當天跟原告還有另一新進人員一起報告，我們職前訓練大約有半天時間，所以職前訓練當天，原告是跟另一員工李振魁一起訓練，職前訓練包括教導被告公司的內部電腦系統，包括線上差勤系統之使用，差勤內容在員工手冊有詳細的圖片及說明，就是本院卷第101至105頁，我有依照書面內容實際跟原告說明，公司電腦系統使用不會很複雜，當時同時到職的李振魁對差勤系統並無不會使用的情形，我們都還有另

外指派輔導員，包括原告在內也有輔導員，原告當時的輔導員是王志超，我們在輔導清單就有一個輔導人王志超，我有將原告帶到辦公室由主管介紹每一位員工，且有介紹到王志超，我有將輔導清單上所載的指定輔導人是王志超跟原告說明， 本院卷第157頁輔導清單是我於原告到職時親自交給他的，交付的輔導清單上，事先會寫公司名稱、姓名、員工編號、職稱、輔導人（如綠色螢光筆所示），其餘都是制式的，原告必須依據輔導清單的內容完成訓練，並自己註記完成的日期後，給輔導員及主管簽核，又原告必須要將我拿給他的輔導清單依據完成的結果手寫後，交還給我，輔導清單線上差勤系統沒有簽名是因上面的輔導清單是輔導員及主管簽名的，並不是我這邊要簽名的，所以輔導員還是會再教一次，輔導員如果確定原告已經會使用，就會在該份清單上簽名，且輔導員已經跟原告說明，所以原告如果不懂，要自己主動去問輔導員，原告沒有跟我反應過他不會用差勤的加班申請，加班費可以事後補申請，但原告也沒有跟我詢問過加班費事後申請的問題，新進人員到職時，有告知請假或加班要上差勤系統申請，我在到職訓練時，就有講解，且我是從頭到尾依據工作手冊內容跟原告說明，請假及加班的內容是在工作手冊內容如本院卷第104至105頁，這是系統操作請假及加班的部分，工作手冊上有講解將捷集團的出勤管理辦法中的加班規定，第135至138頁是講解部分。 另本院卷第9頁之新進人員輔導清單並不是報到當天我交給原告的， 本院卷第9頁之新進人員輔導清單是因為原告的試用期已經期滿，我會寄試用期滿通知給他，並請他一併將之前的輔導清單一起完成後交回，又原告交還給我的輔導清單應該是已經經過輔導員及主管簽核的清單，原告說他的輔導清單不見，我又寄了一張空白的檔案給他，原告就可以填寫清單內容，一般我是不會給新進員工輔導清單的空白檔案，且本院卷第9頁之新進人員輔導清單原告當時也沒有給我， 而本院

卷159頁是我所說重寄給原告的空白輔導清單紀錄， 且我還有電話跟原告確認是否有收到空白檔案，原告回覆我確定等語（見本院卷第219至224頁）及證人王志超即被告之工地所長到庭證稱：102年6月到職， 105年12月派駐滬尾工地，我是工地所長，原告是108年4月1日報到， 我被指定為原告之輔導人， 原告在108年4月1日下午由人資的甲○○帶到工地辦公室，那時就有告訴原告我就是他的輔導人，當天報到時，還有另一位新進人員，我同時有告知他們兩位公司的相關規定、工地電腦系統操作方式、負責的工作內容，帶他們去工地現場介紹工作環境，工地電腦系統操作方式是指出勤管理系統、電子郵件收發系統、公司的公告、電子表單、簽呈等，我有當場輔導原告如何在線上操作差勤管理系統，原告任職期間，沒有向我反應其不懂如何操作被告電腦系統， 本院卷第157頁這份是被告交付給原告的新進人員輔導清單，其中有輔導人簽名欄，應該是新進人員在依輔導清單內容填寫完成日期，在試用期滿前拿給我簽， 本院卷第9頁新進輔導人員清單上，執行事項中有黑色實心正方形部分及完成日期是由原告自己勾選他會使用的系統及填寫完成日期。要申請才能加班，原告本來就知道等語（ 見本院卷第237至239頁、第241頁 ）屬實。基上，堪認原告對於系爭工作手冊中關於工作規則第19條：「被告有使員工在正常工作時間以外工作之必要時，須經勞資會議同意，得將工作時間延長之」及出勤管理辦法第I7條：「被告員工因公務需要加班，皆應事前向主管說明或經主管指派後，於加班前於線上差勤系統申請且載明加班原因，經權責主管核准後，始得加班。」等規定，亦即被告之加班採「加班申請制」，並設有差勤系統查核，倘員工請求延長工作時間之工資，須經被告主管認有延長工作時間之必要，員工並應於線上差勤系統事前申請經核准後，始得為之，應有所知悉，且被告確已派員指導原告差勤系統如何使用，故原告於被告重新寄發之空白

輔導清單上始自行填寫差勤系統之完成日期為108 年4月1日至108年5月31日，因此，原告主張被告並無告知加班需事前於差勤系統申請，且被告亦無指導原告如何使用差勤系統申請加班云云，並無可採。而原告既未曾於線上差勤系統申請加班，且參以證人王志超證稱：原告在工地期間沒有加班之需要等語（見本院卷第241頁）， 難認原告於被告任職期間確有加班之需求及事實。從而，原告請求被告給付加班費7,393元，即屬無據。

（二）關於原告請求職場霸凌損害賠償部分：

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。 原告固主張其經歷為工地安全衛生管理，工作期間被告先不指派工作，卻指責原告未主動參與工作，經原告反應後竟指派原告處理廢棄物清理，顯非與原告專長適用、適性之安排，又被告輔導人亦未善盡其責任，僅一味指責原告不夠積極，被告所指派皆為艱難任務及不可能完成之工作期限，且未提供相對的資源以支持原告工作，經原告向被告主管及人事單位反映均未獲處理，且遭持續性以言語貶低原告的才能及侮辱，並對原告予以霸凌及處罰，復在原告已完成危評計畫書且未犯錯情形下非法資遣云云。惟被告則辯稱其係透過104人力銀行徵求勞安主任， 並於應職欄內載工作內容為：「1.督導協力廠商落實執行勞安衛環保事宜。2.執行工地工安訓練、制作相關簡報資料及宣導工作。3.工地環境暨職業安全衛生管理系統規定作業。4.依政府法規及業主合約之規定辦理有關工地業務事項。5.其他主管交辦事項。」，嗣原告遞送履歷表明有10餘年資歷，經被告面試後通知錄取， 業據提出104人力銀行徵才公告及聘任同意書等件為證（見本院卷第85頁、第161頁）核屬相符，堪認原告對於受僱擔任勞安主任，其工作項目包括「督導協力廠商落實執行勞安衛環保事宜」知之甚詳，是被告於試用期間指派原告負責協助督導工區內協力廠商（派有點工）

清理工程廢棄物及環保工作是否落實執行，自屬原告之工作範疇，尚難認定被告未分派原告適當、適性之工作。又被告辯稱原告上班地點為淡水滬尾藝文休閒園區，因原告到職時該工區已近完工，因此試用期間前2個月，原告主要工作項目為負責巡視工區、每日上傳工地安全衛生管理檢查表單、自主檢查表，及協助督導協力廠商工程廢棄物之處理，工作性質並非困難或複雜，惟原告於上班期間，常打卡後即騎車離開工地而不假外出，或於工地內偷懶睡覺，甚且遲到次數高達7次，經主管多次勸導糾正而不願改善，反稱伊遭刁難，甚且原告每日應上傳安全衛生檢查表、職安自主檢查表之基本工作，均無按時提出，尚需被告環安組襄理即訴外人王志偉多次提醒、催促後原告始補足交辦作業等語，業以新進人員試用評量表及提出原告與被告襄理王志偉通訊軟體記錄、原告開會照片等件為證（見本院卷第13頁、第163至167頁、第243至245頁），並經證人王志超到庭證稱：原告在滬尾工地的工作事項是勞工安全衛生環保等範圍，因為原告來時，工地已經接近完工，所以指派他督導廠商將廢棄物集中到指定地點，工地的巡視、每日上傳安衛檢查表，工地的巡視結果及安衛檢查表上傳，輔導員告請他將巡視結果作成紀錄，利用公司的APP上傳至公司的資料庫，督導廢棄物的集中，原本是屬於勞安衛、環保的基本範圍，並無艱難或是創新的地方，原告負責督導廢棄物清理集中不需要資料或圖面，只是要督導工人把廢棄物集中到一個地方，如果被告不懂，應該要問我，但他都沒有問我，我不知道他問題在哪裡，原告工作的期間項目進度非常緩慢，經常沒有在現場調度指揮，以致效率不佳，我有對原告工作缺失要求改善，在我們的工務會議上也有提起，集中廢棄物只要增加人力或工具，就不是很困難之工作，工地會提供相關之支援來做這份工作，我們下班前都會有工地會議，都有提醒原告明天需要多少工具及人力，若有不夠，我有提醒他可以提出並立

即反應，但原告都沒有照我的建議做，原告沒有拿過輔導清單或是試用評量表給我簽核，也未向我反應他有受到霸凌之情形等語（見本院卷第239至241頁）屬實，堪認原告確有未適任及未忠誠執行職務之情形，是被告主管及輔導員基於職責督導及催促原告改善，非屬職場霸凌之行為。另被告辯稱原告108年4月1日到職時，被告即交付原告新進人員輔導清單，要求原告於3個月試用期間內應完成清單上之執行事項，並自行填寫事項完成日期後，交由輔導人及部門主管考核簽名，且該輔導清單末尾亦有加註說明：「此份輔導清單為新進人員三個月試用期間應完成之事項，並於試用期滿考核時檢附此表單以作為考核參考之依據（逾期未繳者，將會影響考核任用）」、「輔導人乃已於員工報到時，由部門主管指定輔導人。」等語，然原告試用期將至時，被告人資部通知原告繳交該輔導清單以供考評作業，惟原告竟以遺失為由要求人資部重新寄發空白輔導清單（此部分業經證人甲○○證述如前），且原告收受後，非但未提請輔導人及部門主管就其應完成事項進行查核及簽名，甚且，原告亦未依規定於試用期滿前，將輔導清單呈交被告作為考核依憑，業以新進人員輔導清單及提出被告108年6月20日寄發之郵件通知等件為證（見本院卷第9頁、第169頁），核屬相符，堪認原告確實未依被告內部管理規章行事。基上，原告於試用期滿經被告考核結果未能通過，評認原告無法勝任工作，自難認定屬職場霸凌之行為。此外，原告並未提出其他具體證據說明被告主管及人事單位有何言語貶抑、侮辱原告之情形。從而，原告請求被告賠償其遭職場霸凌之損害9萬元，即屬無據。

五、綜上所述，原告請求被告給付9萬7,393元，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本件判決結果無影響，爰不另予一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。本件訴訟費用額

，依後附計算書確定如主文第2項所示金額。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　26　　日

臺北簡易庭　法　官　陳家淳

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本庭（臺北市○○區○○○路○段○○○巷○號）提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本）。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　　3　　月　　6　　日

書記官　蘇炫綺

計　算　書

項　　目	金　額（新臺幣）	備　註
第一審裁判費	1,000元	
第一審證人旅費	1,060元	
合　　計	2,060元	

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436條之32第2項：

第438條至第445條、第448條至第450條、第454條、第455條、第459條、第462條、第463條、第468條、第469條第1款至第5款、第471條至第473條及第475條第1項之規定，於小額事件之上訴程序準用之。