臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

108年度南勞簡字第5號

原　　告　沈宥羽
訴訟代理人　簡涵茹律師
　　林采縈
被　　告　乾杯股份有限公司
法定代理人　平出莊司
訴訟代理人　陳芊彣

上列當事人間給付加班費等事件，本院於民國108年10月16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。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）原告於民國106年10月1日至被告公司任職，於被告公司所屬之黑毛屋臺南新天地店擔任廚房內場人員，被告公司要求原告需連續上班6小時以上無法休息及用餐，並禁止原告於例假日或連續工作達7日以上打卡、強制原告於閉店後留店開會、並要求原告下班後製作貼紙、吊卡及表格等於店內營業使用，致原告每月皆需因製作貼紙、吊卡及表格等被告公司指派之工作而加班5小時，惟並未給付加班費，嗣雙方於107年1月31日終止勞動契約。

（二）被告公司應給付原告加班費新臺幣（下同）72,580元：原告每月工資為30,000元，換算每日工資為1,000元，每小時工資則為125元，又原告每日工作13小時，已超過正常工作時數5小時，則每日應領取之加班費為955元（計算式：125×1.33×2＋125×1.66×3＝955），被告要求原告下班後及加班製作貼紙、吊卡、表格等，致原告每日皆需加班5小時，原告擬請求自106年11月1日起至107年1月15日止之加班費用，原告每日加班5小時之天數共76日，則被告公司應給付原告加班費共72,580元（計算式：955×7

6＝72,580）。

（三）被告公司應給付原告107年1月份薪資2,500元：被告公司本應給付原告107年1月份薪資29,677元，惟被告公司於該月份自原告薪資內扣除2,500元，且並無法律上原因，自屬不當扣薪，原告自得依民法第179條前段請求被告返還不當得利2,500元。

（四）被告公司應給付原告精神慰撫金30萬元：原告在被告公司任職期間，盡力完成被告公司交辦之工作，甚至應被告公司要求於下班後製作並張貼貼紙、吊卡及表格等，詎被告公司於原告任職期間並未依照勞動基準法第35條之規定給予原告休息及用餐時間，致原告身心俱疲，嚴重影響原告身體權、健康權，進而影響原告之家庭生活，故原告爰依民法第184條第2項及第195條第1項之規定，請求被告公司給付原告精神慰撫金30萬元。

（五）對被告抗辯之陳述：

1.貼紙、吊卡及表格需依被告公司之要求製作，除護貝、輸出外，尚需以人工方式裁剪，並需依被告公司之要求不斷修改，單次至少需製作逾百個品項之吊卡，且多數品項不只製作一個吊卡及表格，尚需記載取用順序，且被告公司於原告任職期間更多次全數更改吊卡、表格及貼紙，每重新更改一次，原告必項再重新裁剪一次。

2.被告公司黑毛屋設置於新光三越臺南新天地內，營業時間為上午11時至下午3時、下午5時至晚間10時，每日營業時間逾9小時，廚房內場工作不僅有於點餐時段進行，事前還須進行備料、整理，並負責廚房善後及清理工作，實無其他時間製作吊卡、表格及貼紙。原告另需依被告公司要求自行想像並繕打每日清潔事項交予被告公司，再由被告公司修改，尚需負責繕打會議紀錄，實不容被告公司片面否認原告有加班之事實。

3.原告對被告公司之工作規則並不了解，倘僅以被告公司之工作規則即認原告依被告公司指示在家完成之工作不得請

求加班費，顯已悖離勞動基準法之立法精神。

4.依勞工保險條例第10條第3、4項之規定，被告公司既有保存出勤工作紀錄及薪資帳冊等資料之義務，倘將舉證責任交由原告負擔，實有顯失公平之虞，且原告並未見過被告公司工作規則，被告公司空言原告107年1月份之加班時數均得折算補休時數，卻未提出任何計算基準，實難令人採信。

5.倘依被告公司所述，原告僅得於被告公司內以電腦製作吊卡、貼紙及表格，原告有何時間休息？再依被告公司群組內容記載：「明天銘銘一樣中文（午）不休息…」，及訴外人葉耿銘亦表示其任職期間連續上班9小時並未吃飯等情，足徵被告公司於原告任職期間並未依照勞動基準法規範給予原告休息及用餐時間，致原告身心俱疲。

6.由證人洪于婷之證述可知，被告公司有禁止原告加班之情事，實不應僅憑證人對薪資單密碼記憶不清而逕認證人所述不可採信，故原告請求精神慰撫金，應有理由。

7.原告於被告公司任職期間，因其尚有幼子及配偶須扶養，為支應家庭生活費用，於家樂福安平店兼職擔任大夜班收銀員，上班時間為夜間12時至凌晨4時，每月月休9至11日。因被告公司指示其製作吊卡、護貝等均須於短時間內完成，故原告自家樂福安平店下班後會先返家製作吊卡後始入睡，亦會利用空班及下班時間製作吊卡。

（六）並聲明：

1.被告應給付原告375,080元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

2.訴訟費用由被告負擔。

3.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

（一）原告任職被告所屬「黑毛屋臺南新天地店」擔任廚房內場人員，該店設於新光三越臺南新天地分館，配合專櫃營業時間及屬性，每日午、晚餐期間固定安排15時至17時店休

，內場人員於14時30分至16時30分空班，偶有因客人用餐時間調整挪移，惟每日均會給予1小時以上充分休息時間，人員於休息時間外之工作時間亦可自由進出工作場所休息或飲食，不受被告或被告現場管理人員之限制。被告公司管理人員於排班、會議召開、提出延長工時之要求時，均事先與員工本人確認並取得其同意後施行，並無強制或未經原告同意之情。

（二）被告因經營業態之特性及供餐時間之連續性，於空班時段一次給予一小時以上完整之休息時間，容原告依其體力負荷及需求，自行安排休息、飲水、用膳、如廁時間，誠與原告所言不符，依行政院勞工委員會88年3月9日（88）台勞動二字第008685號函釋，並無違反勞動基準法第35條之規定。又前揭原告自行調配之休息時間，被告亦未於後續一次給予之休息時間中扣除。

（三）被告工作規則中明文規定加班應事先經單位主管同意，加班費或補休時數之核算亦以出勤紀錄為依據。原告稱每日下班後於住所處加班5小時，惟並未提供其受被告管理人指派或同意延長工作時間之證明，亦未能明確指出每日延長工作時間之開始與結束時間，實難認兩造間就延長工時達成合致之意思表示，遑論原告請求加班費時數高達380小時。且被告管理人員係於工作時間內交付原告製作貼紙、吊卡及表格之相關工作，製作所需之檔案、電腦、輸出及護貝設備亦均設置於工作場所內，縱認原告係主動加班，惟其延長工作時間之場所非雙方約定工作地點，被告無法得知原告在其延長工作時間所提供之勞務及工作情形，難謂被告有知悉可能而負有給付原告延長工時工資之義務。

（四）被告歷月核發予原告之「乾杯集團月薪社員薪資條」欄中「薪資加項」之「加班費」項下金額，均係依照左欄「出勤紀錄」項下之「前加班、後加班」時數計算。原告於107年1月份加班時數均折算可補休時數，請領加班費之時數

為0，爰依乾杯集團現場加班津貼辦法第4條第4.1、4.8項之規定，當月加班時數需達10小時始按優惠倍率給予加班津貼，不足則予以扣回，原告不具領取該津貼之資格，故於「薪資減項」欄中「薪資補扣」項下扣回當月「薪資加項」欄預給之加班費2,500元，非無法律上之原因，被告亦未因此受有利益，原告主張返還不當得利顯無理由。

（五）每位員工僅須就主管分派範圍，於被告繪製好之制式表格中繕打「原料品項名稱」及「庫存上下限數量」。原告負責範圍為內場兩座冰箱之原料，約兩張A4紙表格，每張18格，總計不逾36格；縱有須補正之情，乃因原告負責品項未全數繕打而有闕漏，毋須整張表格重新繕打，僅就遺漏品項補正即可。又每日清潔表格為內場主管撰寫、指導，原告僅須將主管提供內容複製並進行排版。

（六）被告營業狀況時有淡旺，並非每日來客、營業額皆高，被告店鋪亦非僅原告須製作相關吊牌、表格，每位同仁均有其負責內容，並在工作時間內店鋪業績較低靡時段、空班前人力需求較少時段，輪流使用電腦完成相關製作物。縱原告擔任內場工作，亦有充裕時間得完成，否則何以其餘同仁均得以於工作時間內完成主管交付任務，唯獨原告無法完成。

（七）原告任職期間無法擔任開店早班負責備料工作，係因原告於被告店鋪下班後，尚須從事大卡車貨運兼職工作，以增加家庭收入，被告分店管理人員思及原告家庭經濟因素、又為唯一經濟來源，無論休假、排班均給予原告多數通融；輔以原告自承之家樂福安平店大夜班兼職情形，加計原告每日自住處往返被告店鋪、兼職地點之交通時間，及通常休憩、盥洗時間，實無每日加班5小時之可能。縱原告每日於前述正職、兼職工作及自行延長工作時間後，影響身體權、健康權及家庭生活，然其非財產上之損失，若均歸咎於被告，恐有未允。

（八）被告集團所屬新進人員均須參與歷時兩天之「新人研修」

，研修內容除集團介紹、工作技能傳授等外，尚含員工權益介紹，故於研修第二日下午即安排「工作規則」課程，逐條向新進人員解析「乾杯集團工作規則」，此有被告新人研修公告、簽到表、課程節錄內容可稽，足證原告已清楚知悉相關規定，原告稱不了解或未見過相關內容，顯屬推諉之詞。

（九）原告雖提出LINE對話截圖為證，然通訊軟體之對話可逕由使用者自行刪除、擷取，亦可變更好友名稱，無法確認對話日期及該段對話之前後文義，實不足作為唯一之證據，遑論原告任職期間兩段排班之出勤紀錄登載情形亦與該對話不符，單憑原告片面之詞，無法證明原告任職期間均未休息而受有非財產上之損害。

（十）就證人洪于婷之證述表示意見如下：

1.證人初陳自己與原告屬責任制，復稱不清楚是否收取過加班費，後改稱未曾收取過薪資條，末稱不清楚薪資條電子檔密碼，故不清楚加班費等語，說詞反覆不一。

2.若如證人所言，係責任制且經常受主管要求先行打卡後繼續工作，何以原告及證人任職歷月均分別領有數額不低之加班費，顯與責任制之說詞不符，況證人亦未能明確說明其所見仍工作場所內之人員，是否均已打過下班卡復繼續工作。

3.證人為兼職人員，並非全日、全時段或每日出勤，應不足瞭解各同仁之排班情形，更無法推知各員複雜、交錯之休息、下班時間。

4.證人係藉與原告或其他同仁聊天，始知悉其處休息或下班時間，並可推論原告、證人所處內場工作區域，於上班時間可自由交談、聊天，並不如其所述忙碌，遑論其空泛指證上班時間沒有空閒製作吊卡等語。

5.退萬步言，縱認證人、原告所陳，需於休息或下班時間始得製作、綁定吊卡，惟證人僅親聞原告自述一次於下班後製作吊卡，及親見兩次原告於下班後綁定吊卡，證人所述

次數、頻率及綁定吊卡所需時間與原告主張之加班費、精神慰撫金期間（106年11月1日至107年1月15日）相距甚遠，倘若鈞院認原告有延長工時之事實，應僅採信原告得證明之次數、時間，始為公允。

（十一）並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

3.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）原告主張其自106年10月1日至107年1月31日期間，在被告公司所屬之黑毛屋臺南新天地店擔任廚房內場人員，每月薪資為30,000元等情，業據提出臺南市政府勞資爭議調解紀錄為憑，且為被告所不爭執，堪信原告此部分之主張為真實。

（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。原告復主張被告應給付原告加班費72,580元、不當扣薪之薪資差額2,500元及精神慰撫金30萬元云云，均為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

1.原告請求延長工時工資72,580元部分：

⑴證人洪于婷雖到庭證稱【「（問：請證人說明公司工作情況？上班、下班、有無加班之情事？）店長給每一個人任務，一定要把任務做完，原告都會跟我說他做的牌子都做到下班回家還要做。我是工讀生不用作這些牌子，原告是正職才需要做牌子…我們沒有固定的休息時間，我是工讀生時間不固定，正職也沒有固定的休息時間要看店長調配…我不清楚分班的情況，我走的時候會看到正職還在，有時候在弄紙張或擦杯子，我不清楚他們在做什麼…正職有沒有加班費我不清楚，我是時薪制，就做多少時間算多少錢。」、「（問：每個人排班、上下班時間不同，如何確定看到依然在工作的人是已經下

班還是休息時間？）因為我會去問，我在廚房，後面是冰箱，原告去處理冰箱，我常看到原告，就會問原告是下班還是休息，會跟原告聊天。」、「（問：有曾經聽過原告說下班回家要做吊卡5小時？）對，聽原告說過一次」、「（問：證人稱責任制，主管有指示何時可以打卡？）主管會用無線電跟我們說可以去打卡，打完卡繼續做。打卡完有無薪水，我自己沒有仔細看。」】等語，惟觀其證詞，均係自原告或其他同仁聽說，並非親自確認之事實，自不能僅憑證人洪于婷之證詞即認定原告每日均加班5小時。

⑵況原告自陳在被告公司任職期間，尚在家樂福安平店兼職大夜班收銀員，則原告是否可能在任職被（見原告民事準備一狀，本院卷第182頁）告公司期間每日加班5小時，亦有疑問。此外，原告並未提出其他證據證明其每日下班後皆加班5小時，是原告主張在被告公司任職期間每日均加班5小時云云，尚難採信。

⑶綜上，原告主張被告應給付其任職期間每日加班5小時之加班費共計72,580元，為無理由，不應准許。

2.原告請求不當扣薪之薪資差額2,500元部分：

⑴被告公司加班津貼辦法第4條規則第4.1項規定【每月上班日加班時數需達10小時，於賽車班表增加預估加班時數統計，以利計算方便。】，第4.8項規定【每月初薪酬管理課公布加班津貼實際使用時數，超過或不足之時數，店鋪須填寫「薪資及考勤相關調整申請書」補發或補扣薪資】，有兩造不爭執為真正之乾杯集團現場加班津貼辦法在卷可稽（見本院卷第57至59頁）。

⑵觀被告提出在原告公司任職期間（106年10月至107年1月）之薪資表：【106年10月份出勤紀錄欄記載「前加班2小時、後加班2小時、已補休11小時」、薪資加項記載「加班費750元」、106年11月份出勤紀錄欄記載「前加班4.5小時、休息日前加班6小時、休息日後加班18小

時、可補休10.5小時、已補休10小時」、薪資加項記載「加班費5,500元」、106年12月份出勤紀錄欄記載「前加班6小時、可補休9.5小時、已補休3.5小時」」、薪資加項記載「加班費1,000元」】，核與被告提出之工作規則所載加班費之計算方式相符，原告既未爭執上開3個月份加班費之計算，亦未舉證證明其於107年1月加班時數已達10小時以上。則被告抗辯依被告公司現場加班津貼辦法第4條規則第4.1、4.8項之規定，因原告於107年1月並未加班達10小時，並不具領取該津貼之資格，乃於「薪資減項」欄中「薪資補扣」項下扣回當月「薪資加項」欄預給之加班費2,500元等語，自為可採。

⑶綜上，被告既係依工作規則之規定，因原告107年1月份之加班時數未達10小時，而將預給之加班費2,500元扣回。則原告主張被告應返還該2,500元扣款云云，並無理由，不應准許。

3.原告請求精神慰撫金30萬元部分：

⑴按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法加損害於他人者亦同，民法第184條第1項定有明文。一般咸認侵權行為成立要件有：（一）須有侵權行為；（二）須侵害他人權利或值得保護之利益；（三）侵害行為須為不法；（四）須被害人受有損害；（五）侵害行為與被害人之損害間須有因果關係；（六）侵害人須有故意或過失；（七）侵害人須有責任能力。又不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分，民法第195條第1項亦定有明文。本條人格權保障規定，係屬上開侵權行為得請求非財產上損害之特別規定，自仍應受上開侵權行為成立要件之限制。

⑵原告雖另主張被告公司於原告任職期間未給予休息及用

餐時間，致原告身心俱疲，嚴重影響原告身體權、健康權，請求損害賠償云云。惟查本件為原告請求加班費及不當扣薪之薪資差額等因勞僱關係之紛爭，屬財產權紛爭，核與人格權無涉，且原告亦未能具體主張其得對被告請求精神慰撫金之依據。是此部分原告請求給付精神賠償30萬元，亦屬無據，為無理由，不應准許。

（三）綜上所述：原告請求被告給付375,080元（加班費72,580元、不當扣薪2,500元、精神慰撫金30萬元）及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

四、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與舉證，經審核結果，均不能動搖該基礎，且與本件事實之認定無涉，自無庸一一贅述，附此敘明。

五、本件原告既受敗訴判決，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第436條第2項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　30　　日

臺灣臺南地方法院勞工法庭

法　官　王獻楠

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　　108　　年　　10　　月　　30　　日

書記官　蕭雅文