臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞小字第49號

原　　告　熊璇

被　　告　派維爾科技股份有限公司

法定代理人　蔡昌燄

上列當事人間給付加班費等事件，本院於民國109年9月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣貳仟壹佰參拾捌元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元，其中新臺幣陸佰壹拾元由被告負擔，其餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳仟壹佰參拾捌元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國109年2月24日起受僱於被告，擔任美術人員，約定月薪新臺幣（下同）3萬3000元，另約定若通過3個月試用期，月薪再加給2000元。嗣原告於109年6月30日無故遭被告資遣，原告前曾向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，惟因被告未到場而調解不成立，被告於上開調解不成立後雖已給付原告預告工資及資遣費計1萬7280元，惟被告仍未給付原告109年2、3月及6月加班費共計1380元，至於起訴狀請求加班費1480元係勞工局所計算，原告於本件訴訟主張加班費為1380元，不主張1480元；又原告到職已逾3個月，被告卻未給付原告面試時所約定之2000元，則被告尚應給付原告2個月之給付工資差額4000元，從而，被告應給付原告共計5380元（計算式：1380元＋4000元＝5380元），為此，爰求為判令：被告應給付原告5380元。

二、被告則以：於109年1月22日面試後，老闆告知試用期薪資3萬3000元，試用期最少3個月，會視工作能力及工作態度調整，若能力及配合度都符合公司需求，公司會直接調升2000元，成為公司正式員工，原告於109年2月24日報到，後因工

作上職務的關係於109年3月4日向主管經理提及工作未符合其志趣，工作內容不符合預期，後續工作上態度不佳加上原告早已提及工作內容未符合其志趣，已向主管提出離職的想法，被告怎麼會栽培不想待的人，故並無試用期通不通過的問題，原告尚非正式員工，所以薪水仍為3萬3000元。另被告不鼓勵加班，偶有遲到早退等情況，在合情合理的範圍內，公司皆給予彈性空間，原告於6月端午連假前因為工作上的需求主動要求加班，主管及老闆也同意，所以這部分的加班費公司給予支付，但其他時間，原告皆未告知主管、老闆，公司也皆無同事知道原告加班，原告是否能證明該段時間是在處理公司事務延遲下班，而非個人私事，又被告發給2、3、4月份薪水，每個月薪資明細都會給原告，期間原告均未提出對薪資明細有異議，直到被資遣後，在109年7月6日才對薪資提出異議等語為辯，為此，爰求為判令：駁回原告之訴。

三、本院之判斷：

(一)原告請求被告給付工資差額4000元，有無理由？

按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準法第21條第1項定有明文。查原告自109年2月24日起受僱於被告，擔任美術人員，兩造成立勞動契約時，約定試用期薪資為3萬3000元，試用期過後薪資調升2000元之事實，為兩造陳述一致，信屬真實，惟原告主張其已任職逾3個月，則應調升2000元，薪資應為3萬5000元等情，為被告所否認，並辯稱：原告早於109年3月4日即向主管經理提及工作未符合其志趣，工作內容不符合預期，後續工作上態度不佳加上原告早已提及工作內容未符合其志趣，已向主管提出離職的想法，被告怎麼會栽培不想待的人，故並無試用期通不通過的問題，原告尚非正式員工，所以薪水仍為3萬3000元等語，然查，原告自109年2月24日起受僱，被告迄至同年6月間，仍有指示交辦原告業務，並同意原告加班趕工以利完成所交辦業務，且發給原告6月份加班費828元，此有薪資明細、

LINE對話擷圖、對話記錄等件（見本院卷第43頁、第167頁、第194至199頁）可稽，顯見被告仍有交辦原告業務，且被告公司之人力狀況，尚難於期限內因應客戶業務需求，而需員工加班，況衡諸一般社會常情，被告於此情況下，復未對外招聘美術人員，以填補原告之職缺等情，則被告前揭辯詞，難以採信，參以原告已自承試用期為3個月，則原告於109年6月份之薪資應調升為3萬5000元，堪以認定，準此，原告請求被告給付6月份之工資差額2000元，為有依據，逾此範圍之請求，則屬無據。

(二)原告請求被告給付加班費1380元，有無理由？

按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時，勞動基準法第30條1項定有明文。本件原告主張其於109年2月24日、25日加班共2小時、於同年3月2日、4日、11日、26日加班共2.5小時、於同年6月16日加班0.5小時，總計加班5小時，按照被告於6月份打卡單上手寫之計算式為依據，則上開日期之加班費共計1380元（計算式：5× 2× 138＝1380），此為被告所否認，並以前詞為辯，茲說明本院判斷如下：

1.被告雖否認原告有於109年6月16日加班0.5小時乙事，然細觀被告提出「熊璇負責○專案相關事件說明＆工程師陳小姐LINE紀錄」（見本院卷第117至119頁），由該說明當中之109年6月16日內容可知原告負責美術設計之專案正在趕工製作，迄至106年6月16日下午5點多，原告表示有關「下拉選單」部分，無法實做，並要求該專案的負責人再跟客戶協調等情，可見原告負責美術設計之專案並不順利，堪認原告109年6月16日打卡單上之下班打卡時間18：30（見本院卷第213頁），應係從事與前述專案有關之工作，始逾正常下班時間18：00才打卡下班，參以被告提出之「陳寶樹、陳靖彤聲明書」均未提及109年6月16日下班打卡時間之事（見本院卷第231頁），綜上，原告主張其於109年6月16日有加班0.5小時之事實，堪予採信，被告此部分辯詞，無足可採。又原告

主張之加班費計算式係以被告核給原告109年6月18日、同年月20日之加班費計算式為依據，此有6月打卡單手寫計算式（見本院卷第213頁）可證，被告亦未爭執，故原告主張被告應給付原告109年6月16日加班費計138元（計算式：0.5×2× 138＝138），為有依據，應予准許。

2.原告另主張其於109年2月24日、25日加班共2小時、於同年3月2日、4日、11日、26日加班共2.5小時等情，固提出2月及3月打卡單（見本院卷第141至142頁）為憑，然查，109年2月24日係原告任職之第一天，則原告於該日打卡下班時間逾18：00是否為處理公司業務，非無疑問，況109年2月25日打卡下班時間亦逾18：00，惟該日原告與陳寶樹之間LINE對話表示：「寶樹哥，剛跟你們聊天走下來忘記打卡了....可補嗎...」（見本院卷第239頁），是難認原告於109年2月24日、25日有為處理公司業務而加班共2小時一事屬實；另原告雖稱其於109年3月2日、4日、11日、26日加班共2.5小時等情，然細觀被告提出之陳寶樹及陳靖彤打卡單上亦顯示上開日期之下班打卡時間均逾18：00，而陳寶樹及陳靖彤均出具聲明書表示：於109年2月24日、2月25日、3月2日、3月4日、3月11日、3月26日等下班打卡時間超過公司規定下班時間18：00，上述日期延遲下班狀況皆為處理個人私事或與同事閒聊，後與其餘同仁一同打卡下班等語（見本院卷第231頁「陳寶樹、陳靖彤聲明書」），參以被告提出與原告一同任職在被告公司7名員工出具「證明書」均稱：「本人任職於派維爾科技股份有限公司，本人願意證明：公司不鼓勵加班，偶有遲到早退等情況，在合情合理的範圍內，公司皆給予彈性空間。」等語（見本院卷第161頁），復審酌被告已按月於每月薪資單上詳列各項給付（包含加班費）之明細予原告，而原告任職期間並非一味服從被告指揮、毫無意見等情，是難認原告於109年3月2日、4日、11日、26日有為處理公司業務而加班共2.5小時一事屬實，綜上，原告主張被告應給付原告上開日期之加班費，為無依據，應予駁回。

3.綜上述，原告請求被告給付加班費138元，為有依據，逾此範圍之其餘加班費請求，則無依據。

四、綜上所述，原告請求被告給付2138元（計算式：2000＋138＝2138），為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回，爰諭知如主文第1、2項所示。。

五、本件為小額訴訟程序之勞動事件，且本判決主文第1項係為雇主即被告敗訴之判決，依民事訴訟法第436條之20及勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，另依勞動事件法第44條第2項規定，依職權同時宣告被告預供擔保後得免為假執行，爰諭知如主文第4項所示。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審酌後於本件判決結果無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、依民事訴訟法第第79條、第436條之19第1項規定，就訴訟費用之負擔及確定訴訟費用額，爰諭知如主文第3項所示。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　25　　日

勞動法庭法　官　　黃顗雯

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，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之人數附繕本）。

民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法令為理由，不得為之。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　25　　日

書記官　　江俐陵