臺灣花蓮地方法院小額民事判決

109年度花勞小字第9號

原　　告　簡采緹
被　　告　詩肯股份有限公司
法定代理人　林福勤
訴訟代理人　彭昱瑛

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國109年11月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

理由要領

一、原告訴之聲明及主張之事實如附件一書狀所載。補充：請求的金額包含加班費新臺幣(下同)4,000元、獎金2,000元、精神慰撫金2,000元。加班費是我在109年4月6日到109年5月6日任職被告期間，每天工作10小時，假日上班6天。離職以後我覺得我這樣工作超時，我不是很瞭解勞基法，我來尋找一個答案。精神慰撫金就是我跑來跑去的車馬費，還有在這件事情上精神上面的付出。

二、被告答辯聲明及答辯理由如附件二民事答辯狀所載。補充：原告請求加班費方面，原告並無超時工作；精神賠償方面，原告並無任何請求依據。原告任職期間是109年4月6日到109年5月6日，這段期間的薪資如同原告提出的薪資明細，原告任職期間並無加班。

三、本院之判斷：

(一)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。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則應駁回原告之請求。原告主張其在109年4月6日起至109年5月6日任職於被告期間，覺得工時過長很血汗，有超過工時之疑慮，想來尋找一個答案，請求加班費4,000元云云，提出薪資明細為憑(卷17、18頁)

，惟被告否認原告有加班之情形，應由原告就其主張有加班之事實而被告未給付加班費舉證證明，本院始得信為真實，然原告就此並未舉證，依據前述說明，即難信其主張為真，無法為其有利之認定。

(二)原告主張其任職期間符合公司規定的組合獎金，可得到額外壁咚獎金2,000元，卻因其離職而被告未給付云云，提出詩肯叮咚加碼獎金公告、銷貨單為憑(卷11、13頁)，惟被告就業績獎金等非經常性給予之獎金，以員工於發放當日仍在職且繼續服務者為限，有被告公司公告可參(卷47、48頁)，原告於任職期間就獎金之發放，也經同事LINE傳送「薪資暨業績獎金調整說明確認書」將上情記載明確而知悉(卷51、53頁)，原告並自承前開LINE對話是另一位員工毓卿與其之間之LINE對話(卷64頁)，可見原告對於被告公司獎金發放以在職員工為限之規定，應知之甚詳。上開詩肯叮咚加碼獎金公告已記載「獎金發放4月出貨，5月25日發放」(卷11頁)，而原告於109年5月6日即已離職，於所定獎金發放時並未在職，其請求獎金2,000元，難認有理。末查原告請求精神慰撫金2,000元，並未提出所憑之法律依據，其此項請求於法無據，不應准許。

四、從而，原告請求給付加班費、獎金及精神慰撫金如其訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　30　　日

臺灣花蓮地方法院花蓮簡易庭

法　官　楊碧惠

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並繳納上訴審裁判費（上訴狀須表明上訴理由並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。對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令之理由，不得為之。且上訴狀內應記載表明（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

實者。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　30　　日

書記官　吳琬婷