

臺灣宜蘭地方法院民事簡易判決

113年度勞簡字第4號

原告 陳怡芳

訴訟代理人 黃郁舜律師

被告 英倫交通有限公司

法定代理人 章中堂

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年1月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹仟壹佰元，及自民國113年10月10日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹仟壹佰元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回

事實及理由

一、原告主張：原告自民國110年2月25日起至113年5月15日止受僱於被告擔任行政人員，約定每月工資為新臺幣（下同）28,000元，分別於111年1月、112年1月調整為30,000元、33,000元。雙方並約定年終獎金為1.5個月。惟被告有下列工資未給付：(一)、被告110、111、112年僅分別給付原告8,000元、15,000元、12,000元年終獎金，尚欠110,725元未給付。(二)、原告原訂於113年4月30日離職，因業務無人承接，經雙方協商，原告自113年5月1日起開始居家辦公至同年月15日止。因被告之業務對象為宜蘭縣政府社會處及鄰里民眾，原告於勞動節仍有出勤之必要，被告於徵得原告同意後，原告即於113年5月1日出勤辦公，被告卻未依勞動基準法（下稱勞基法）第39條前段規定加倍發給工資，積欠國定

01 假日出勤工資1,100元。(三)、原告於同年月14日，因與新進
02 人員辦理交接事宜而前往辦公室，惟該新進人員於當日中午
03 即告知要離職，原告無人可交接，因此返回家中繼續辦公。
04 詎被告竟以原告自行離開辦公室，以曠職論處為由，扣薪55
05 0元。(四)、原告之特別休假（下稱特休）為14日，扣除113年
06 3月25日、4月10日已請之特休各1日，原告離職前未休之日
07 數尚有12日，被告應發給13,200元，惟被告僅給付12,650
08 元，尚欠550元未付。爰依勞動契約法律關係請求被告給付
09 積欠之年終獎金110,725元、國定假日出勤工資1,100元、工
10 資及特休未休工資各550元等語。並聲明：被告應給付原告1
11 12,925元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
12 利率5%計算之利息；願供擔保，請准宣告假執行。

13 二、被告則以：兩造並未約定必須給付1.5個月年終獎金，被告
14 承攬宜蘭縣政府標案經費中所載1.5個月年終獎金已按照每
15 月基本薪資乘以1.5個月再除以12個月之方式，按月支給員
16 工。就原告於勞動節出勤部分，原告未事先申請加班，事後
17 亦未提交加班相關事證，被告多次以口頭、通訊軟體並寄發
18 存證信函要求原告提供相關資料，迄113年6月5日發薪日當
19 天，原告均未提交，因此無法認定原告有加班之事實。又被
20 告雖於113年5月1日起同意原告改為居家辦公，但於同年月1
21 4日因公司需求調整原告返回辦公室辦公及辦理交接，詎原
22 告未報備主管即於當日中午自行離開，事後亦未提供具體事
23 證及說明，故按照被告之居家工作管理辦法（下稱系爭居家
24 辦公辦法），以曠職論處。至於特休未休工資部分，原告漏
25 未算入113年3月22日上午9時至12時之特休，其已休天數為
26 2.5天，並無未給付特休未休工資之情形等語，資為抗辯。
27 並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；如受不利之判
28 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

29 三、兩造不爭執之事項：

30 (一)、原告自110年2月25日起至113年5月15日止受僱於被告擔任行
31 政人員，約定每月工資為28,000元，110年4月30日調整為3

0,000元，於同年6月因疫情緣故，發給基本薪資24,000元，同年10月31日恢復為30,000元，於112年1月再調整為33,000元（見本院卷第74頁、第147至148頁）。

(二)、原告分別於113年3月22日上午9時至12時、同年月25日整日、同年4月10日整日請特休假，共2.5日（見本院卷第10、150至151頁、第159頁）。

四、得心證之理由：

原告主張被告積欠年終獎金110,725元、國定假日出勤工資1,100元、工資及特休未休工資各550元等節，為被告所爭執，並以前詞置辯。茲就原告請求之項目及數額有無理由，分述如下：

(一)、年終獎金部分：

原告主張除兩造就按月給付之薪資外，另有年終獎金1.5個月之約定等情，為被告所否認，自應由原告就有上開約定之事實負舉證責任。查兩造並未定有書面勞動契約，惟被告於110至112年，分別給付原告8,000元、15,000元、12,000元之「年終紅包」，此為原告所自承（見本院卷第6頁），且有存款交易明細查詢及薪資明細對帳單可查（見本院卷第23頁）。則依歷年薪資給付情形觀之，無從認定有於年終加給年終獎金1.5個月之事實。原告固以被告與宜蘭縣政府簽訂之「不老遊學巴士－宜蘭PAPAGO」委託服務案（下稱系爭標案）之經費概要記載有「年終獎金1.5月」、「年終獎勵金平均每月年終計算方式（ $25250 \times 1.5 \text{月} / 12 \text{月}$ ）」等文字（見本院卷第129、131頁），主張雙方約定年終獎金為1.5個月等語，惟按債權契約為特定人間之權利義務關係，僅債權人得向債務人請求給付，不得以之對抗契約以外之第三人，契約以外之第三人亦不得以債權人地位向債務人請求給付，此為債之相對性原則。系爭標案為被告與宜蘭縣政府之債權契約，該契約之效力僅及於該契約當事人間，不及於該契約以外之第三人，原告復未能證明兩造間之勞動契約有將系爭標案之內容做為契約內容之一部，是非該契約當事人之原告，

01 無從以被告與宜蘭縣政府之契約為據，向被告請求發給年終
02 獎金。況參以，系爭標案載明113年薪資為每月27,470元，
03 並備註依最低工資計算（見本院卷第129頁），則苟依該標
04 案內容定原告之薪資，應僅為27,470元，然原告於113年之
05 薪資為33,000元，顯高於依該標案所示之薪資27,470元，是
06 被告答辯稱係將標案中所列之年終獎金1.5月均攤為12個
07 月，於按月給付之薪資支給等語，堪信為真。至被告於勞資
08 爭議調解及本院準備程序中，主張其已將系爭標案之人事費
09 用全額給付給員工，其真意為前述，並無自認曾與原告約定
10 應另於年終再給付1.5個月年終獎金之意，原告主張被告已
11 自認應給付1.5個月年終獎金等語，難認可採。此外，原告
12 未能舉證證明兩造間有上開約定，此部分主張難認可採。

13 (二)、113年5月1日勞動節出勤工資部分：

- 14 1. 查被告為系爭標案之得標廠商，宜蘭縣政府社會處員工於11
15 3年5月1日上午9時4分因系爭標案事宜，以通訊軟體LINE通
16 知原告整理相關資料，原告於當日下午4時37分許處理完畢
17 等情，有系爭標案契約變更議定書、經費概要說明及原告與
18 社會處員工LINE通訊對話紀錄擷圖可查（見本院卷第127至1
19 31頁、第49至50頁），被告亦不爭執原告於該日曾與社會處
20 聯繫之事實（見本院卷第186頁），則原告主張於上開日期
21 工作之事實，堪信為真。
- 22 2. 按雇主經徵得勞工同意於休假日（國定假日或特別休假）工
23 作者，工資應加倍發給，勞基法第39條後段定有明文。又按
24 勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進
25 社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故雇主經
26 徵得勞工同意延長工作時間，於休假日工作者，雇主應依勞
27 基法第39條規定加倍發給工資，此屬強制規定，勞雇雙方均
28 應遵守。又是否屬工作時間，應審酌勞工是否依勞動契約之
29 本旨提供勞務、雇主對於勞工提供之勞務，是否具有指揮監
30 督的權利及可能，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督
31 下的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的

01 意思而予以受領而判斷之。查原告於上開時間工作，係為配
02 合公務機關運作時間，且有提供勞務之事實，應認其提供之
03 勞務符合勞動契約本旨，原告請求被告給付休假日加班費1,
04 100元，為有理由，應予准許。被告雖稱原告未事先申請等
05 語，然依被告所提出之工作規則，並無休假日加班應事先申
06 請之規定，其工作規則第23條「因工作需要加班時，加班人
07 員應填寫加班單，經權責主管核准後交加班人員憑以加班」
08 之規定，係指第22條延長工作時間及於休息日加班之情形，
09 與休假日加班之情形不同，被告此部分之答辯難認可採。

10 (三)、113年5月14日下午出勤工資部分：

- 11 1. 原告自113年5月1日起居家辦公，於同年月14日應被告之要
12 求，返回辦公室與新進人員辦理交接事宜，嗣於當日中午，
13 因新進人員決定離職，原告即回家等情，為兩造所不爭執
14 （見本院卷第8頁、第78頁、第187頁），上開事實自堪信為
15 真。
- 16 2. 按工作規則已公開揭示，而未違反法令之強制或禁止規定，
17 或其他有關該事業適用之團體協約者，即屬有效，此依勞基
18 法第71條之反面解釋可知。原告雖主張其未曾見過工作規則
19 （下稱系爭工作規則），且未於封面上簽名，系爭工作規則
20 對於原告不生效力等語。惟查被告所提出系爭工作規則，封
21 面上確有各員工之簽名（見本院卷第81頁），堪認被告抗辯
22 系爭工作規則已經公開揭示等情為真，自具拘束所屬勞工之
23 效力，先予敘明。
- 24 3. 次按系爭工作規則第41條第4款規定：在工作時間內未經准
25 許或辦理請假手續，無故擅離工作場所或外出者，該缺勤期
26 間以曠工（職）論（見本院卷第115頁）。又系爭居家辦公
27 辦法第7條第1項規定：居家辦公者應配合公司業務、人力調
28 度或其他緊急情事需要，隨時調整返回辦公場所辦公（見本
29 院卷第137頁）。依上揭規定，可知被告公司在員工居家辦
30 公期間，容許其合法提供勞務的地點係原則上應為住家，但
31 如公司有特別需求或緊急情事，則應到辦公場所提供勞務，

不得任意離開，否則即構成曠職。原告既因辦理交接公司業務之故，而至被告辦公室辦公，其當日之工作場所即為該辦公室，原告並未經准許或辦理請假手續，其逕自認定已無交接必要而離開該辦公室，縱返回居家辦公，亦非合法提供勞務。是被告認定原告於113年5月14日下午曠職，扣除該部分之薪水550元，並無違誤。原告此部分之主張，並無理由。

(四)、特休未休工資部分：

查原告分別於113年3月22日上午9時至12時、同年月25日整日、同年4月10日整日請特休，共2.5日，此有原告簽名之請假單可憑（見本院卷第125頁），且為兩造所不爭執。原告至113年5月15日契約終止日止，未休之特休為11.5日，則其得請求之113年度特休未休工資為12,650元（計算式：1,100×11.5=12,650）。而被告已如數給付，此有應付帳款明細對帳單可稽（見本院卷第19頁），原告此部分之請求，為無理由。

(五)、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。上開休假日加班費應於加班後依兩造約定發薪日給付，原告請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日起算之遲延利息，自屬有據。查本件起訴狀繕本於113年10月9日送達被告，有送達證書可佐（見本院卷第67頁），揆諸前揭說明，原告得請求被告給付自該狀送達翌日即113年10月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

五、綜上所述，原告依勞基法第39條後段之規定，請求被告給付1,100元及自113年10月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

六、本判決第一項為所命給付之金額未逾50萬元之判決，依民事

01 訴訟法第389條第1項第5款，依職權宣告假執行。另被告就
02 原告勝訴部分陳明願供擔保，聲請宣告免為假執行，合於法
03 律規定，爰酌定相當之擔保金額宣告之。至原告就敗訴部分
04 陳明願供擔保聲請宣告假執行，因訴之駁回而失所附麗，應
05 予駁回。

06 七、本件事實已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，
07 對於判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

08 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

09 中 華 民 國 114 年 1 月 24 日
10 勞動法庭 法 官 謝佩玲

11 正本係照原本作成。

12 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。

13 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 114 年 1 月 24 日
15 書記官 黃家麟