

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞簡字第12號

原告 蔡明樺  
被告 陳政隆即鈞富金香舖

訴訟代理人 王永富律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國114年6月3日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣112,044元。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之41，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣112,044元為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按簡易訴訟之訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第436條第2項、第255條第1項但書第3款分別定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。經查，原告於聲請勞動調解時原聲明請求為：被告應給付原告新臺幣（下同）166,340元及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止之5%法定遲延利息（本院卷7頁）。嗣將前開聲明第1項之金額擴張為276,340元，且不請求5%法定遲延利息（本院卷135、139頁），核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，被告雖不同意原告為訴之追加（本院卷135頁），然依前揭規定相符，仍應准許。

貳、實體方面：

- 一、原告主張：原告自民國111年8月11日起受僱於被告，擔任倉

01 儲人員，約定每月工資為36,500元，最後工作日為114年2月  
02 1日，每日正常工作時間為早上8時至下午5時。原告任職期  
03 間長期超時加班、例假日出勤，詎被告於原告任職期間均未  
04 給付其超時加班之加班費，亦未給予特休未休折算工資，而  
05 原告面試時，被告所屬主管明確表示年終獎金為1個月薪  
06 資，惟被告每年僅發放10,000元，與約定不符。被告長期於  
07 通訊軟體LINE工作群組內使用侮辱字眼罵原告，亦曾於午休  
08 時間在廠內公開責罵，並砸毀商品洩憤，造成原告精神受創  
09 與人格貶損。為此，原告遂於114年2月8日向桃園市政府申  
10 請勞資爭議調解，並於同年月19日在桃園市勞資爭議調解處  
11 理協會進行調解，惟兩造僅就提繳勞工退休金（下稱勞退  
12 金）差額調解成立，就其餘加班費、特休未休折算工資因未  
13 能達成共識以致調解不成立。從而，原告爰依勞動基準法  
14 （下稱勞基法）第24條第1項第1、2款、第2項、第38條第4  
15 項、第39條、民法第153條、第195條第1項等規定提起本件  
16 訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告276,340元（含加班  
17 費142,000元、20日特休未休折算工資24,340元、年終獎金  
18 差額50,000元、精神慰撫金50,000元、名譽損害10,000  
19 元）。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

20 二、被告則以：兩造口頭約定每月支薪基準為月休6日，且由被  
21 告依業務需要調整原告之休息日，其餘均為原告之工作日。  
22 工作日正常工時為上午8時至下午5時，如超過下午5時而有  
23 加班事實，被告均於該月份薪資給付明細表中記載原告應請  
24 領之加班費，且原告任職期間只要有提出加班費申請，被告  
25 均有給付，如有短少，原告應可即時提出要求給付，至遲應  
26 於其自願離職前要求被告給付其任職期間短少之加班費，卻  
27 於離職後請求112年至114年1月加班費，實不合理。另原告  
28 所述年終獎金差額及精神、名譽損害部分均非事實，否則原  
29 告不會簽署自願離職書等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴  
30 駁回。

31 三、兩造不爭執事項（本院卷9、101-102、136、140頁）：

01 (一)原告自111年8月11日起受僱於被告，擔任倉儲人員，最後工  
02 作日為114年2月1日，每日正常工作時間為早上8時至下午5  
03 時，兩造約定月休6天。

04 (二)原告於114年2月8日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於  
05 同年月19日在桃園市勞資爭議調解處理協會進行調解，惟兩  
06 造僅就提繳勞退金差額調解成立，就其餘加班費、特休未休  
07 折算工資因未能達成共識以致調解不成立。

08 (三)兩造對下列資料形式真正不爭執：

09 112年1月至7月、9月至12月、113年1月至9月、11月至12  
10 月、114年1月之薪資給付明細表及出勤紀錄（本院卷11-55  
11 頁）。

12 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

13 (一)原告請求任職期間加班費142,000元，有無理由？

14 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下  
15 列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小  
16 時工資額加給1/3以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，  
17 按平日每小時工資額加給2/3以上。雇主使勞工於第36條所  
18 定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每  
19 小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作  
20 者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。勞基法第24  
21 條第1項第1、2款、第2項定有明文。次按內政部所定應放假  
22 之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假  
23 日，均應休假。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資  
24 應加倍發給。勞基法第37條第1項、第39條定有明文。而所  
25 稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發1日工  
26 資。另按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時  
27 間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條亦著有規  
28 定。

29 2.經查，兩造不爭執原告出勤時間為每日上午8時至下午5時  
30 （本院卷102、137、141頁），而原告任職後，依被告之出  
31 勤制度上下班打卡，而原告所提出且被告不爭執之出勤紀錄

01 確實記載原告每日出勤時間（本院卷11-55頁），則該等書  
02 證資料為原告之出勤紀錄一節，應堪認定。是依上說明，原  
03 告所提出勤紀錄內記載之原告出勤時間，自推定原告於該時  
04 間內係經被告同意而執行職務。

05 3.原告主張其有如附表「工作時數」欄所示之延後下班時數一  
06 節，經核與原告提出之出勤紀錄相符，堪信為真實，原告主  
07 張其有如附表「工作時數」欄所示之加班時數，應為可採。  
08 從而，原告主張其有如附表「工作時數」欄所示之加班時數  
09 一節，既為可採，則其請求此部分之加班費，應屬有據。

10 4.原告112年1月至113年6月之月薪為35,000元（薪資結構為本  
11 薪33,000元＋全勤津貼2,000元）、113年7月至114年1月之  
12 月薪為36,500元（薪資結構為本薪34,500元＋全勤津貼2,00  
13 0元），而原告當月無請假或請假未超過一定天數，即有全  
14 勤津貼2,000元，具經常性給與之性質，有112年1月至7月、  
15 9月至12月、113年1月至9月、11月至12月、114年1月之薪資  
16 給付明細表可參（本院卷11-55頁）。故其112年1月至113年  
17 6月平日每小時工資額為146元（計算式：35,000元÷240小時  
18 =146元，元以下四捨五入，下同）、113年7月至114年1月平  
19 日每小時工資額為152元（計算式：36,500元÷240小時=152  
20 元）。是依此計算，原告每月加班費應如附表「小計」欄所  
21 示，扣除被告每月曾給付原告如附表「被告已付」欄所示金  
22 額後，原告尚得請求被告給付加班費如附表「應補加班費」  
23 欄所示之金額，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為  
24 無理由，應予駁回。

25 5.至原告請求113年1月20日星期六出勤之加班費乙節（本院卷  
26 33頁），依113年1月之出勤紀錄顯示，該日僅有下班打卡，  
27 而無上班打卡時間，雖原告自陳其不清楚，係公司打卡鐘問  
28 題云云（本院卷138頁），惟對照該月之出勤紀錄，原告於  
29 該月共出勤27天，其餘26天之打卡紀錄均正常顯示上下班時  
30 間，足見打卡鐘應無故障之情形。是自難憑原告所述而認其  
31 於113年1月20日確有出勤工作之情事，故應予扣除。

01 (二)原告請求20日特休未休折算工資24,340元，有無理由？

02 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應  
03 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。  
04 二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。  
05 四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，  
06 每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。  
07 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇  
08 主應發給工資；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依  
09 下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別  
10 休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞  
11 工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間  
12 所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1  
13 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基法第  
14 38條第1項、第4項前段、勞基法施行細則第24條之1第2項第  
15 1款第1、2目分別定有明文。另按勞工因有事故必須親自處  
16 理者，得請事假，1年內合計不得超過14日。事假期間不給  
17 工資。勞工請假規則第7條亦載有明文。

18 2.被告抗辯原告有請過假，薪資單裡面都有寫，例如112年3月  
19 就有請假一天，是因個人需要請假，又如同年11月原告請假  
20 2.5天才扣2,875元，其實已經有補償特休性質存在云云（本  
21 院卷136、138頁）。惟查，依原告所提出之112年3月份薪資  
22 給付明細表之「應扣項目」欄中有記載「請假1天、\$1,10  
23 0」，而同年11月份薪資給付明細表之「應扣項目」欄中有  
24 記載「請假1.5天、\$1,650」，而原告斯時之每月本薪均為  
25 33,000元，顯見原告請假時，被告係以請事假之標準核算不  
26 給薪，而被告復未提出有何另以特休未休折算工資之計算方  
27 式計算原告未休日數，則被告前揭所辯，顯屬無稽而不可採  
28 憑。

29 3.原告係於111年8月11日任職，至114年2月1日終止勞動契約  
30 止，於法應有20日之特別休假，而被告迄未舉證原告有何已  
31 休特別休假之事實，原告自得依勞基法第38條第4項，請求

01 被告發給工資。而原告於114年2月離職前1月之同年1月正常  
02 工時工資為34,500元（本院卷55頁），平日工資應為1,150  
03 元（計算式：34,500元÷30天=1,150元），則原告尚得請求  
04 被告給付特休未休折算工資23,000元（計算式：1,150元×20  
05 日=23,000元）。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

06 (三)原告請求年終獎金差額50,000元部分：

07 原告固主張：當初面試時，被告有提到年終獎金及業績獎  
08 金、久任獎金，被告說年終獎金1個月，沒有書面契約，都  
09 是口頭等語（本院卷138-139頁）。惟按年終獎金依勞基法  
10 第29條及勞基法施行細則第10條規定給與，非屬經常性給與  
11 之工資，原告固提出工作群組通訊軟體LINE對話翻拍畫面，  
12 其中暱稱「Ken Chen」傳送訊息略以：「總公司公告 1 事  
13 假請於3天前提出，年度累積未事先請假2次者，年終獎金歸  
14 零，不發放……」（本院卷163頁），可知被告所發放之年  
15 終獎金，係考量勞工有無遵守公司請假程序而決定是否扣  
16 發，已難認係勞務對價。原告另提出應徵廣告翻拍畫面（本  
17 院卷165頁），惟其「其他福利」欄內容中僅記載「C農曆春  
18 節年終獎金」，發放額度、計算標準均付之闕如，已難認原  
19 告有年終獎金請求權基礎，原告復未舉證證明有符合領取任  
20 期職間年終獎金之資格、要件，從而原告此部分之請求，顯  
21 無理由，不應准許。

22 (四)原告請求被告賠償名譽損害及精神慰撫金部分：

- 23 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責  
24 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同，民  
25 法第184條第1項前段、後段分別定有明文。次按不法侵害他  
26 人之名譽者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當  
27 之金額，雖為民法第195條第1項前段所明定，但係以不法侵  
28 害為其成立要件。而所謂不法侵害，係指在無阻卻違法之情  
29 形下所為之行為，業已達到侵害他人名譽程度之結果而言。  
30 又行為人之行為，如係合法行使其法律上之權利或為法律所  
31 允許之行為時，除行為人具有惡意藉由該行為以達損害他人

01 權益之明顯主觀意圖外，尚難單以其行為之內容（或評價）  
02 係損害他人名譽，即遽認屬不法侵害。另行為人行使其法律  
03 上之權利，若其行為內容（或評價）依行為當時存在之各項  
04 主客觀狀況為觀察判斷，並未逾越合理適當之懷疑時，自宜  
05 依善意推定原則，而認非屬不法侵害。

06 2.經查，原告固提出工作群組通訊軟體LINE對話翻拍畫面，而  
07 暱稱「Ken Chen」固曾傳送訊息略以：「本公司倉管人員蔡  
08 明樺113年11月22日未辦理請假手續，擅自離開工作崗位。  
09 這個已經是本月第三無故不到職，特此公告。……」、「公  
10 司公告倉庫管理人員，因無故曠職，怠忽職務。113年12月1  
11 日起，薪水調整為底薪30000元全勤2000元、特此公  
12 告……」、「我以為這個line群組訊息有人收不到。」、  
13 「公告總公司倉管助理蔡明樺12月27日及12月31日，未請假  
14 及無故未到職。特此公告……」、「各位同仁早安謝謝各位  
15 同仁的辛苦，認真和故意擺爛的同仁，公司都看在眼  
16 裡……」、「今天又未請假曠職，請問是沒有要上班了是  
17 嗎？」、「太離譜了，今天中午再不來上班，下月預支全部  
18 扣除，上班不是一直抽煙，就是躲廁所。當公司是救濟院  
19 嗎？」、「面對這樣的請假方式，雇主能說什麼、建議好好  
20 照顧寵物吧...」（本院卷151-161頁），細繹前揭對話紀  
21 錄，多為被告就原告違反出勤狀況及工作態度予以公告週  
22 知，以提醒員工注意此等事務，況就一般經驗法則而言，企  
23 業為避免其他員工就相同情事為重蹈覆轍，而就部分員工之  
24 不法或非適當行為，基於人事管理之權責，發布公告使其他  
25 員工知悉，其目的應係警惕其他員工，而非惡意詆毀，此從  
26 前揭公告除記載原告之相關行為內容外，並同時記載被告調  
27 整薪資等懲處方式等語相互對照，應可得佐證。就此而言，  
28 被告發布前揭公告之對象為工作群組內員工，公告內容係說  
29 明原告怠勤行為所採取之處理方式，應屬尚未逾越合理適當  
30 程度之行為，自不符合侵權行為之要件，況原告對被告質疑  
31 其是否閱讀工作群組通訊軟體LINE訊息、是否仍有繼續上班

01 之意時（本院卷153、157頁），原告尚回以「我還以為我應  
02 徵的是倉管助手，都不知何時變倉管管理員了、我也沒收到  
03 任何的調職命令，突然被升職真是受寵若驚」、「所以您現  
04 在是有打算資遣我的意思嗎、若我當日仍有到職，只能視為  
05 遲到，並沒有您說的曠職」等回嗆、辯駁內容（本院卷15  
06 3、157頁），亦難認原告受有何精神損害。至原告另主張其  
07 拒絕被告於午休時間要求其配合廠商點貨，遭被告辱罵三字  
08 經等（本院卷139-140頁），惟未見原告提出相關事證以實  
09 其說，亦難認可採。

10 3.綜前，原告所稱被告於前揭工作群組內之相關言論內容已損  
11 害其名譽，本院經依上開事證為斟酌後，尚無從為其有利之  
12 認定。則其請求被告賠償名譽損害及精神慰撫金，即屬無  
13 據，不應准許。

14 五、綜上所陳，原告基於勞基法第24條第1項第1、2款、第2項、  
15 第38條第4項、第39條等規定，請求被告給付112,044元，為  
16 有理由，應予准許。逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁  
17 回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴  
18 之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假  
19 執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被  
20 告公司預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣告假  
21 執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃  
22 促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁  
23 判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予  
24 駁回，附此敘明。

25 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核  
26 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

27 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79  
28 條。

29 中 華 民 國 114 年 6 月 24 日  
30 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

31 正本係照原本作成。

01 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  
02 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  
03 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，  
04 應一併繳納上訴審裁判費。

05 書記官 邱淑利  
06 中 華 民 國 114 年 6 月 24 日