

臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞訴字第39號

原告 王舜儀

訴訟代理人 張維軒律師

被告 國立陽明交通大學

法定代理人 林奇宏

訴訟代理人 游鎮瑋律師

沈以軒律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年8月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應開立服務證明書給原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之二，餘由原告負擔。

事 實 及 理 由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款分別定有明文。查原告起訴時訴之聲明第一項原為：請求被告給付原告新臺幣（下同）42萬0,869元（資遣費29萬5,500元及加班費12萬5,369元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。嗣於民國113年5月15日以書狀變更訴之聲明第一項為：請求被告給付原告40萬9,255元（資遣費29萬5,500元及加班費11萬3,755元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息（本院卷第224頁）。核其減縮應受判決事項之聲明，與上開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

01 一、原告起訴主張：

02 原告自89年3月28日起至112年8月31日止任職於被告，於110
03 年10月21日起從被告總務處調任至人事室，負責被告陽明校
04 區有關計畫項下兼任研究助理、兼任教師、臨時工、教學助
05 理、工讀生、短期工作人員勞健保及勞退金加退保、調薪等
06 業務。被告於111年11月針對原告等約用人員更換勞動契
07 約，俟原告簽署續約聲明書後，原告主管於111年12月初告
08 知將自112年1月1日調整工作內容，除原來之工作，將再增
09 加新的業務，原告當下表明工作負擔過重，常須加班處理，
10 倘再增加將無法負荷，主管僅表示原告工作量待日後系統建
11 置即會改善，然原告幾乎每日超時工作，假日亦常在家處理
12 業務，加上每學期初需處理龐大人事業務，已非原告所能完
13 成之工作量，原告因長期超時工作，於112年7月底至8月初
14 間出現焦慮、失眠、注意力無法集中、產生負面情緒甚至恐
15 慌等身心症狀，並就醫治療。原告屢向主管反應超時工作之
16 情事，惟主管並未有任何實質改善之作為，且原告於107年9
17 月1日至000年0月00日間有超時工作(詳如附件所示)，被告
18 卻未給付延長工時之工資，顯已違反勞動基準法(下稱勞基
19 法)相關規定，原告遂於112年8月7日以簽呈通知被告，於11
20 2年8月31日依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之
21 勞動契約。為此，爰依勞基法第17條、第19條、第24條、第
22 39條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項、就
23 業保險法第11條、第25條第1項之規定提起本訴，請求被告
24 給付資遣費29萬5,500元、加班費11萬3,755元、開立服務證
25 明書及非自願離職證明書予原告。並聲明：1. 被告應給付原
26 告40萬9,255元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
27 按週年利率百分之五計算之利息。2. 被告應開立服務證明書
28 及非自願離職證明書給原告。

29 二、被告則以：

30 原告所稱之換約爭議，係因被告學校於110年2月1日由國立
31 陽明大學與國立交通大學合併，鑑於二校區約用人員規範並

01 不相同，為避免約用人員間適用制度歧異之混亂情形，故於
02 111年10月上旬辦理說明會，並於112年1月1日辦理重新核
03 薪、調整職務及換約事宜，對於現職人員原薪資權益均予保
04 障，且被告111年12月6日即向包含原告在內之人事室第一組
05 同仁佈達工作職掌之調整，並無工作量大幅調整改變之情
06 形。而原告於本件爭議發生之前，均不曾向被告反映其有工
07 作量過重、抑或因此衍生之身心問題，而係112年8月6日突
08 向被告提出簽呈，於未徵詢被告意見即表示欲終止契約，被
09 告檢視後雖認原告實際上並無工作量過重之可能性、原告並
10 非因工作量過重而患有身心症狀，原告直屬主管陳佳吟組長
11 及黃莉婷主任仍與原告商談是否有得以協助之處、是否同意
12 與他人調換工作內容以改善工作及身心狀況，然原告均不予
13 理會，在未辦理交接程序下即離職。且原告之工作量實無加
14 班的需求與必要，觀諸原告所彙整之加班費計算表格，其內
15 容多為原告提早到勤、抑或延後下班之畸零分鐘數，而非有
16 實際勞務提出之情形，於扣除合理之休息時間後，原告應無
17 加班之事實與必要，且被告之員工差勤暨加班管理要點、國
18 立陽明大學彈性上班實施辦法均有明訂加班申請制，原告亦
19 曾據此向被告申請加班，如今其未依程序申請加班，亦未就
20 其有延長工時情形、於延長工時內提供勞務、加班必要，及
21 被告要求或同意加班等節舉證說明，當難認具備請求加班費
22 之權利。又原告就其請求部分既未於任職期間提出申請，足
23 徵其認為工作狀況不符加班規定，並無加班事實或加班之必
24 要，否則何以其並未申請加班，被告自無短少給付加班費之
25 情事，原告以被告違反勞基法終止兩造間勞動契約並請求被
26 告給付資遣費等，自亦無理由等語置辯。並聲明：1. 原告之
27 訴駁回。2. 如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執
28 行。

29 三、本院得心證之理由：

30 (一)、原告請求被告給付加班費、資遣費為無理由：

31 1. 按勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時

01 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」，是雇主
02 如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於
03 該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得
04 提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，
05 而推翻上述推定（該條立法理由參照）。據此，倘雇主就員
06 工加班乙事已預先以工作規則規範加班申請制或設計加班指
07 派單，則勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主即
08 得以加班申請制、加班指派單推翻上開推定。次按勞工請求
09 延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須雇主認有延
10 長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有
11 延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班時間延後，
12 須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延
13 長工作時間之工資（最高法院101年度台上字第792號、109
14 年度台上字第1747號判決意旨參照）。

15 2. 經查，被告之員工差勤暨加班管理要點第6條規定，「員工
16 於規定上班時間以外，因專案、季節性、重大、突發事件或
17 業務需要，經主管覈實指派延長工作，應事先至本校差勤系
18 統填送加班申請單，敘明具體事由及起訖時間，並經單位主
19 管核准後，始得加班。未經單位主管同意並申請加班者，雖
20 有上班時間以外之刷卡紀錄，其時間不計入加班。」（本院
21 卷一第185頁），另於國立陽明大學與國立交通大學合併之
22 前，原「國立陽明大學彈性上班實施辦法」第2條第6項中訂
23 定「加班者應事先辦理加班申請，於加班結束時刷下班卡；
24 下班離校後再行到校加班或國定節日、例假日到校加班者，
25 另依到、離校時間刷卡」（本院卷一第188頁），可知被告
26 學校不論合併前後，就有無加班必要及其申請流程，已訂有
27 相關規範並已公開揭示與全體員工知悉，且就延長工時部分
28 已有約定加班申請制，如發生未依規定申請加班者，此際被
29 告既無法管控原告是否確為職務之需而有延長工時之情形，
30 自得拒絕原告自行延長工時所給付之勞務。

31 3. 查，原告曾經申請加班，有原告之加班一覽表可證（本院卷

01 一第190頁)，原告為人事第一組承辦人員，曾申請加班及補
02 休，顯見原告明知被告學校採取加班申請制度。另外與原告
03 同屬第一組之其他同事訴外人王慧婷、林宛臻，於111年至1
04 12年每月加班時數均超過原告(本院卷一第242頁至第250
05 頁)，從前述證據可知，被告確實採用加班申請制度，其他
06 同仁申請加班時數均超過原告，主管並無不允許，該加班申
07 請制度並非窒礙難行或徒具形式。原告明知有加班申請制，
08 其主張超時工作卻未申請加班之理由是因為覺得申請加班但
09 之後補休會導致工作會做不完等語，參見其辭職簽呈(本院
10 卷一第32頁)。是以原告未主張是因為主管刁難、阻礙或其
11 他因素，非宥於被告內部之組織文化、氛圍或潛規則而不能
12 申請加班。姑不論原告112年8月6日之簽呈內容是否與客觀
13 真實相符，然其從未表述是因肇責於被告學校之因素不能申
14 請加班。被告之約聘人員有加班之需求，設有加班申請及核
15 可制度，自可推翻勞動事件法第38條以出勤紀錄內記載之勞
16 工出勤時間作為勞工經雇主同意執行職務時間之推定。又原
17 告出勤紀錄上雖實際上逾越下班時間後再刷卡紀錄，然原告
18 當初不申請加班，其原因多端，由於被告學校之加班申請制
19 行之有年，並無窒礙，得補休或請領加班費，原告當初未申
20 請加班，顯然當初亦認為不構成延長工時工作，原告須舉證
21 證明其請求加班費期間，為被告同意加班或確有加班需要，
22 並確實有加班之情，始得請求加班費。原告僅提出其出勤紀
23 錄，但無提出確實於前述期間係因職務之需而有延長工時。
24 被告否認在本件爭議前，原告曾反應工作量過大及因此身心
25 有狀況。再查原告提出之振興醫療財團法人診斷證明書，主
26 張其有「焦慮症、混和焦慮及憂鬱情緒的適應障礙症」，醫
27 囑雖以「病情與工作壓力高度相關」(本院卷一第30頁)，
28 然就診時，醫師僅憑原告個人主觀陳述，並無參酌客觀證
29 據，無法據此認定與長期延長工時有關。衡以焦慮症、憂鬱
30 症之病因，醫學上尚無絕對定見，因素可能包括生理、家族
31 遺傳、壓力、經濟等等複雜問題，通常難認為單一因素造

01 成，觀諸原告提出之出勤紀錄表（本院卷一第76頁至第116
02 頁），倘以超過下班時間（包括延遲1分鐘下班）全部計算，1
03 07年全年為1,402分鐘、108年全年為4,771分鐘、109全年
04 年度1,769分鐘、110年全年為3,166分鐘、111年全年為5,51
05 8分鐘、112年1月至8月3,515分鐘。然參以原告出勤紀錄，0
06 00年0月出勤15日、6月出勤19日、5月出勤19日、4月出勤14
07 日，原告週休三日、週休四日以上頻率不低，本院無法僅憑
08 原告單方面陳述及依據其陳述之診斷證明書認定其焦慮原因
09 係因長期延長工作因素導致。原告另提出原證10，主張在夜
10 間、休假日、特別休假連線至學校電腦處理工作，惟被告否
11 認其形式上真正，然原證10縱為真正亦無法認定原告所主張
12 如附件所示之時間均在加班。是原告主張被告應給付其加班
13 費即屬無據。

14 4. 按勞基法第14條第1項第6款、第4項規定，雇主違反勞動契
15 約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告
16 終止契約，並準用第17條之規定。原告主張因其有超時工
17 作，但被告未給付延長工時工資，依勞基法第14條第1項第
18 6款終止契約，然其未能證明被告有需給付延長工時之工
19 資，違反勞動契約或勞工法令，損害勞工權益。是以其主張
20 依前述條款終止契約即屬無據，從而其依勞基法第17條、勞
21 退條例第12條請求給付資遣費即屬無據。

22 (二)、被告應開立服務證明書給原告，無須開立非自願離職證明
23 書：

24 勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代
25 理人不得拒絕。依改制前行政院勞工委員會83年4月18日台
26 勞資二字第25578號函，服務證明書之內涵，法無明文規
27 定。惟應以記載有關勞工在事業單位內所擔任之職務、工作
28 性質、工作年資及工資為主。因此，服務證明書係勞工為謀
29 求新職之重要文件，其內容應以客觀事實為主，不可記載雇
30 主之主觀判斷。是原告依勞基法第19條規定請求被告交付服
31 務證明，為有理由。又就業保險法第11條第3項規定「本法

01 所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
02 業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十
03 三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職」本
04 件原告離職事由，不符合勞基法第14條，自不得請求被告開
05 立非自願離職證明書。

06 四、據上論斷，原告依勞基法第17條、第19條、第24條、第39
07 條、勞退條例第12條第1項、就業保險法第11條之規定提起
08 本訴，請求被告給付資遣費29萬5,500元、加班費11萬3,755
09 元及遲延利息，及開立非自願離職證明書予原告，均為無理
10 由，不應准許。其請求被告開立服務證明書為有理由，應予
11 准許。

12 五、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本
13 院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此
14 敘明。

15 六、訴訟費用之負擔依民事訴訟法第79條。

16 中 華 民 國 113 年 8 月 30 日
17 勞 動 法 庭 法 官 絲 鈺 雲

18 以上正本係照原本作成。

19 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
21 命補正逕行駁回上訴。

22 中 華 民 國 113 年 9 月 6 日
23 書 記 官 邱 勃 英