

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第140號

原告 周奕奕
訴訟代理人 張嘉麟律師
被告 保福服飾有限公司

法定代理人 吳聰奇
訴訟代理人 邱奕賢律師
複代理人 陳嘉樂律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年1月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣肆拾貳萬玖仟貳佰零肆元及自民國一百一十二年二月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣肆拾貳萬玖仟貳佰零肆元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、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107年3月1日起受僱於被告，於107年3月及4月間聽從被告指示先在彰化門市及曉陽門市任職及受訓，自107年5月起在被告位於南投縣○○鎮○○路0段0000號之「巧玲瓏一竹山集山店」（下稱系爭門市）擔任銷售人員，107年至111年之每月薪資分別為新臺幣（下同）22,000元、23,100元、23,800元、24,000元、25,250元。詎被告於111年10月22日結束系爭門市之營業，並於同日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定終止兩造間勞動契約，被告尚積欠原告加班費737,248元、特別休假未休工資38,493元、資遣費58,601元。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條

01 例) 第12條第1項、勞基法第24條第1項第1、2款、第2項、
02 第38條第4項規定提起本件訴訟等語，並聲明：(一)被告應給
03 付原告834,342元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
04 按週年利率百分之5計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假
05 執行。

06 二、被告則以：就原告請求被告給付特別休假未休工資38,493
07 元、資遣費58,601元部分不爭執。惟被告自107年3月1日起
08 至111年10月22日止，僱用原告擔任系爭門市之店員，約定
09 以當時勞基法所定基本工資為原告之薪資，另依據加班期間
10 所販售商品之金額，以抽成之方式給予業績獎金。被告於10
11 6年1月1日施行之工作規則（下稱系爭工作規則）第22條第1
12 項、第23條明文規定，被告延長工時制度係採「加班申請
13 制」，被告若因業務需要使員工延長工時，員工應填具加班
14 單並經主管核准，依據公司規定申請加班。兩造約定原告平
15 日之上班時間係自上午10時起迄晚上8時止，其中包含午
16 餐、晚餐休息時間各1小時，原告平日實際提供勞務之時間
17 係8小時，並未超出正常工時，自無從請求被告給付平日加
18 班費。又被告從未要求原告於休息日上班，原告未經被告同
19 意自行執行職務，亦不得據此要求被告給付加班費。而被告
20 依原告出勤紀錄計算，同意就原告自行提早打卡上班部分給
21 付加班費153,676元，原告主張其餘加班費部分，仍無理由
22 等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判
23 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

24 三、兩造不爭執之事實：

25 (一)原告自107年3月1日起至111年10月22日止受僱於被告，在系
26 爭門市擔任店員，兩造約定以最低工資計薪，即107年為每
27 月22,000元，108年為每月23,100元，109年為每月23,800
28 元，110年為每月24,000元，111年為每月25,250元。

29 (二)系爭門市之店員僅有原告1人。

30 (三)被告應給付原告特別休假未休工資38,493元。

31 (四)被告應給付原告資遣費58,601元。

01 四、本件兩造爭執之點，應在於：原告請求被告給付加班費737,
02 248元，有無理由？茲分述如下：

03 (一)按勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時
04 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」，是雇主
05 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
06 該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得
07 提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，
08 而推翻上述推定（該條立法理由參照）。據此，倘雇主就員
09 工加班乙事已預先以工作規則規範加班申請制，則勞工獲推
10 定出勤之時間與工作規則不符時，雇主即得以加班申請制推
11 翻上開推定。次按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法
12 第24條規定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工
13 延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若
14 勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因
15 工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資（最高法院10
16 1年度台上字第792號、109年度台上字第1747號判決意旨參
17 照）。

18 (二)被告主張員工須事先申請並經主管同意，填寫加班單後，始
19 得加班等語，並舉其制定之下列規定，以推翻勞動事件法第
20 38條規定之上述推定：

21 1.系爭工作規則第23條規定：「本公司依第22條辦理後，因工
22 作需要加班時，加班人員應填寫『加班單』，經權責主管核
23 准後交加班人員憑以加班」（見本院卷第204頁）。準此，
24 員工須經主管指派並填寫加班單，經核准後，始得延長工作
25 時間，並依規定刷卡以證明實際延長工作時間。

26 2.依兩造簽訂之不定期勞動契約（下稱系爭勞動契約）第18條
27 第1項約定：「乙方（即原告）每日正常工作時間8小時，每
28 4週工作總時數160小時，其工作開始及終止之時間，由甲方
29 （即被告）於前述約定正常工時內視經營管理需要安排並調
30 整之；乙方並充分了解市場瞬息萬變且競爭激烈，為謀企業
31 經營順利，有關工作時間、休息時間及例休假等，除依甲方

01 管理辦法管理外，甲方如因經營管理而有於法定範圍內調整
02 之必要時，乙方同意配合之」（見本院卷第123頁），原告
03 應遵守被告所制訂之相關規定，是原告亦應遵守前揭工作規
04 則。

05 3.綜上，足認被告之員工有加班之需求，須經主管同意後依程
06 序申請加班，而設有加班申請及核可制度，自可推翻勞動事
07 件法第38條以出勤紀錄內記載之勞工出勤時間作為勞工經雇
08 主同意執行職務時間之推定，亦即原告須舉證證明其請求加
09 班費期間，為被告同意加班或確有加班需要，並確實有加班
10 之情，始得請求加班費。另被告為管理員工之加班情形及加
11 班費申請，以審核員工加班之必要性，並管控公司人事成
12 本，乃訂定系爭工作規則，員工依該工作規則關於加班費之
13 規定，亦得作為是否加班及申請加班費之依據，系爭工作規
14 則之規範確實有助於勞資雙方加班程序之運作。則原告請求
15 加班時數部分，既未依系爭工作規則於事前或加班後立即簽
16 報核准，供被告審核加班之必要性，遲至4年後，逕以上下
17 班刷卡資料計算如附表5所示延長工時，據以泛稱均屬加班
18 時間，進而請求被告給付加班費，當無理由。

19 (三)原告未能舉證證明其於休息時間有加班之必要：

20 1.依系爭工作規則第21條第1項規定：「員工正常工作時間每
21 日不超過8小時，每週不得超過40小時」、第2項規定：「每
22 週星期一至星期五上、下班時間如下：上午上班時間：上午
23 10時至下午2時，中午休息時間：下午2時至4時，下午上班
24 時間：下午4時至晚上8時」（見本院卷第203頁），且依一
25 般社會常情，雇主均會給予員工用餐及休息之時間，而員工
26 基於自身之考量及時間分配利用休息時間工作亦屬常情，自
27 不得僅以原告有於前揭時段工作即遽認被告有要求原告須於
28 該時段內工作，而原告復未能提出被告有要求其須於休息時
29 間工作而不得休息之事證，是原告主張其於休息時間均未休
30 息，尚難採信，堪認原告於兩造所約定每日之上班時間內有
31 2小時之休息時間，其實際工作時間為8小時。

01 2.又依系爭門市於107年5月至111年9月之損益表，及被告各門
02 市於107年5月至111年9月之平均業績表（見本院卷第387至4
03 97頁），可知原告原任職之系爭門市因營運績效不彰，連年
04 虧損，故難認原告有出勤紀錄所載加班之必要。

05 3.原告固提出被告其他門市之網路資料（見本院卷第165至171
06 頁），主張原告每日工作11小時云云。惟不同門市因其位
07 置、競爭、規模等不同因素而有不同之營業表現，且衡諸一
08 般社會經驗，商店公開之營業時間，僅指該營業處所對外提
09 供商品或服務之時間區段，而與店內個別員工之實際工作時
10 間，並非全然一致，自難僅憑各該門市對外設有固定之營業
11 時間，遽論被告確有要求原告須於該時段內工作，原告亦未
12 提出證據證明兩造確有於休息時間加班提供勞務之約定，況
13 且不論原告未能提出證據足以證明其確實有於休息時間加班
14 提供勞務之事實，就兩造之間是否已經就休息時間加班有意
15 思合致部分，亦未據原告提出證據以為證明，是縱使認為原
16 告於休息時間自行進行勞務相關工作，亦不能以此謂兩造間
17 已有加班之約定，被告應支付該部分加班費用，亦堪確定。
18 從而，原告主張休息時間屬工作時間，並非有據。

19 4.綜上，堪認原告未能舉證證明依其工作量有於休息時間加班
20 之必要，及其請求加班費期間，確實有在執行職務，則原告
21 請求此部分加班費，為無理由。

22 (四)另依證人即被告公司排班人員陳玩每證稱：「各門市的排班
23 都是由我負責，我是依每個員工的休假去排班表」、
24 「（問：以系爭門市只有1名員工即原告，如何排班？）就
25 是依公司規定，員工有多少假可以休就休，週六或週日也可
26 以休」等語（見本院卷第522至523頁），足認原告主張其於
27 休息日出勤，107年有30日、108年有36日、109年有36日、1
28 10年有24日、111年有18日，共144日乙節（見本院卷第353
29 至355頁），洵屬可採。是以原告歷年每月薪資22,000元、2
30 3,100元、23,800元、24,000元、25,250元，每日工作時間8
31 小時（詳如前述），依勞基法第24條第2項、第39條規定計

01 算其休息日加班費依序為每日1,162元、1,220元、1,257
02 元、1,267元、1,333元，各年度休息日之加班費分別應為3
03 4,860元（計算式： $1,162 \times 30 = 34,860$ ）、43,920元（計算
04 式： $1,220 \times 36 = 43,920$ ）、45,252元（計算式： $1,257 \times 36 =$
05 $45,252$ ）、30,408元（計算式： $1,267 \times 24 = 30,408$ ）、23,9
06 94元（計算式： $1,333 \times 18 = 23,994$ ），合計178,434元（計
07 算式： $34,860 + 43,920 + 45,252 + 30,408 + 23,994 = 178,43$
08 4），原告請求該數額，應屬有據。

09 (五)按當事人於言詞辯論時為訴訟標的之認諾者，應本於其認諾
10 為該當事人敗訴之判決，民事訴訟法第384條定有明文。查
11 被告就原告請求之提早上班加班費153,676元、特別休假未
12 休工資38,493元、資遣費58,601元，共250,770元部分，於1
13 12年11月3日具狀為認諾之意思表示（見本院卷第505頁），
14 依前揭規定，此部分應本於被告之認諾為其敗訴之判決，故
15 原告此部分之請求為有理由，應予准許。

16 (六)基此，原告得請求之金額合計為429,204元（計算式： $178,4$
17 $34 + 250,770 = 429,204$ ）。

18 五、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項、勞基法第24條第1
19 項第1款、第2項、第38條第4項規定，請求被告給付429,204
20 元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年2月7日（見本院卷第6
21 1、63頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，
22 為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁
23 回。

24 六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件
25 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項
26 規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告就
27 敗訴部分所為之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
29 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

30 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

31 中 華 民 國 113 年 2 月 16 日

勞動法庭 法官 董惠平

01
02
03
04
05
06

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。如
委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 2 月 16 日

書記官 廖于萱