

# 臺灣高等法院臺中分院民事判決

112年度勞上易字第36號

上訴人 徐雲祥

被上訴人 上銀科技股份有限公司

法定代理人 卓文恒

訴訟代理人 朱從龍律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國112年9月18日臺灣臺中地方法院111年度勞訴字第330號第一審判決提起上訴，本院於113年3月27日言詞辯論終結，判決如下：

## 主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

## 事實及理由

- 一、上訴人主張：伊於民國82年6月21日起受僱被上訴人公司擔任品保部門副課長，約定每日工時為8時30分至17時30分，於109年6月30日離職，伊離職前6月平均薪資為新臺幣（下同）6萬2000元，依勞動事件法第38條規定，出勤紀錄內記載勞工之出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，而伊任職期間，依照出勤紀錄所載，確有加班之事實，然囿於組織文化、氣氛及潛規則，均未請領加班費，自伊離職回溯5年，被上訴人尚有68萬1994元加班費未給付，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24、39條規定請求被上訴人給付。另被上訴人未檢討公司刷卡系統缺失，即認定伊違反出勤規定而誣指伊虛報加班，以公告不參加知識成長活動影響晉升級獎金方式恐嚇、懲處員工，苛扣員工值班（巡廠）費等行為，致伊名譽權受有損害而受有精神上之創傷與痛苦，爰依民法第184條、195條規定請求被上訴人給付慰撫金17萬486元。為此求命為被上訴人給付伊85萬2430元及法定遲延利息之判決。
- 二、被上訴人則以：伊設有員工加班申請制度，且每月均經上訴人簽名確認加班時數，伊無積欠上訴人加班費，而上訴人亦

未舉證其有加班之事實，自不得請求；另上訴人於107年5月27日、108年3月10日、108年10月27日上班，乃因與107年5月21日、108年3月4日、108年10月28日調班，並非假日加班，且於原上班日並未出勤，而係改為休假，自不得請求加班費；又上訴人因未依規定刷卡，違反出勤規定，上訴人事後亦同意調整逾時時數，足見伊公告對上訴人記過兩次懲處，為屬有據，並無侵害上訴人名譽權；此外，伊訓練課程係由員工自由參加，並非強制規定，亦無恐嚇之情事，上訴人請求加班費及損害賠償，均無理由；伊均係依照公司規定執行員工管理及懲處事宜，並無故意或過失不法侵害上訴人權利之情事，上訴人請求精神慰撫金，自屬無據。再者，加班費之請求權時效為5年，上訴人於110年12月27日提起本件訴訟，則得請求加班費之期間應為105年12月28日至109年6月30日，上請人請求自109年6月30日回溯5年，亦屬可議等語，資為抗辯。

三、原審判決駁回上訴人之請求，上訴人不服提起上訴，聲明：

(一)、原判決廢棄。(二)、被上訴人應給付上訴人85萬2430元，及其中40萬元自111年1月5日起，其中28萬1994元自111年4月6日起，其中17萬486元自111年12月12日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造就本件為爭點整理如下：（見原審卷第483至484頁、本院卷第60頁）

(一)、不爭執事項：

- 1、上訴人於82年6月21日至109年6月30日任職被上訴人公司，最後職稱為品保課副課長，每日上班時間為早上8點30分至下午5點30分。
- 2、上訴人於任職被上訴人公司期間，出勤紀錄經整理如原審卷第179至227頁年度、年月、出勤日期、星期、上班時間、下班時間欄所示。
- 3、原審卷第259頁至294頁異動主檔薪資表、個人出勤確認表為上訴人親簽。

- 4、原審卷第331頁、339頁電子郵件為上訴人任職被上訴人公司期間電子郵件。
- 5、原審卷第331頁、339頁郵件回覆，為上訴人所回覆。
- 6、上訴人於106年至109年教育訓練時間如原審卷第387至389頁時數表之年度、年月、出勤日期、說明欄所示。
- 7、原審卷第315頁、第319頁調班申請單為上訴人親簽。

(二)、爭點：

- 1、上訴人請求平日延長工時、假日加班費是否有理由？若有理由，上訴人平均薪資應為何？
- 2、被上訴人就上訴人參與教育訓練期日是否應給付上訴人加班費？
- 3、被上訴人就上訴人調班日是否應給付上訴人加班費？
- 4、上訴人請求慰撫金是否有理由？

五、得心證之理由：

(一)、上訴人請求被上訴人應給付加班費68萬1994元，應無理由：

- 1、按勞基法第30條第5項規定之出勤紀錄，屬雇主就其依法令應備置之文書，雇主有提出之義務，此參勞動事件法第35條立法理由可明。又出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。其立法理由略以：「…雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主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該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」。因此，出勤紀錄固可為推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，然非不可以反證推翻之。
- 2、上訴人主張至其109年6月30日離職前回溯5年，有如原審民事準備二狀所載於平日、例假日加班、假日值班、假日加班參與訓練課程等加班之事實（即依出勤紀錄，於離職前5

年，逾時工作時數1727.5小時[平日加班2小時內有1289小時、2小時以上有46小時，休息日加班有292.5小時]，出勤紀錄中例假日未列加班有54小時、提前出勤未列加班有24小時，延後下班未列加班2小時以內有2小時、2小時以上有21小時，見原審卷第163頁），請求被上訴人給付加班費68萬1994元等情，惟為被上訴人所否認，並以其有加班申請制，且兩造於每月確認上訴人有無加班事實，且上訴人於起訴回溯5年之前之加班費已罹於時效等語置辯。

- 3、查，被上訴人主張其每月均與上訴人確認出勤狀況等情，有其提出由上訴人親簽之自106年10月至109年6月異動主檔薪資表可參，在該表下方並載明：「請再次核對您的出勤紀錄，上開未申報加班時間，如因公務致延長工時但未即時申報者，可於次月以薪資更正方式提出，餘未申報者係因個人事由滯留廠區，非受雇主要求執行職務」（見原審卷第259至294頁、不爭執事項3）；另上訴人擔任品保部門副課長，被上訴人曾於106年2月24日寄發電子郵件予包括上訴人等主管略以：「各位主管，新增假日加班注意事項一項，請麻煩協助配合：1.假日加班務必於事前填寫申請表→未排定加班但有出勤加班者，將每週彙整名單予總部檢討。2.出勤時間完整但不報加班者→請主管修正系統自行帶出的輪班獎勵，以免溢發。3.假日加班請依加班申請表之班別出勤→未依班別出勤導致的出勤異常，請填寫補登單，記未刷卡一次」（見原審卷第295頁）；另於107年11月27日電子郵件並提醒各主管「MIS加班系統」加班申報方式，並註記：1.加班單、薪資更正單及請假單，請主管即時簽核，若因出差、請假無法即時簽核，請務必預先通知人資部設定代理人。2.出勤結算後將提供「異動主檔薪資表」，請同仁簽核並於每月10號前繳回人資部等語（見原審卷第299頁）；另於108年4月22日公告BPM系統新增（即加班事前申請作業，相對於事後確認加班時數之MIS系統，見原審卷第303至308頁），足見被上訴人為落實員工出勤紀錄其中有無加班之確實性，已建制事前申報加班及事後確認加班時數系統，並督促員工申請加班。上訴人擔任品保部門主管，自知之甚詳。而被上訴

人於每月提供異動主檔薪資表供上訴人簽名確認（含其上所載之加班事實及時數），被上訴人並據以發給薪資，堪認被上訴人所舉事證已足以做為出勤紀錄之反對證據。從而，上訴人於事後再以囿於公司文化氛圍等因素而未能提出加班申請云云，已無可採。上訴人復未另行舉證其於本件主張之加班，係在被上訴人指揮下執行職務或經被上訴人同意而為，自無從僅憑上訴人之出勤紀錄有逾時之情形，即認上訴人有加班之事實甚明。

- 4、另上訴人雖主張伊參加教育訓練活動，係因被上訴人恫以如未參加，將受有不利益效果，故被上訴人應給予加班費云云。查，上訴人有參與教育訓練之事實及參與之時數，固有簽到紀錄及被上訴人製作之時數表在卷可憑（原審卷387至389、第411至424頁）。然而參之被上訴人提出105年10月13日公告揭示：「同仁可自由選擇參與公司辦理之各項知識成長日訓練活動，為鼓勵同仁持續學習，知識成長日之參與有助於年終獎金之發放及晉升之機會」等語（見原審卷第321頁），可知參與教育訓練係鼓勵性質，尚無上訴人所述，被上訴人有恫以不參加，將有不利益結果之情事。又雖據證人即被上訴人公司員工○○○於原審證稱：伊係於102年6月至105年2、3月間任職被上訴人公司，被上訴人會要求伊等利用假日參加知識成長日活動，但不能報加班，伊都有出席；任職時曾看過同事因為不參加而被懲處，但伊離職已久不記得哪位同事遭懲處，沒有印象也不清楚懲處的內容；伊有看過公告，看過很多次；沒有參加一定會被懲處等語（見原審卷第464至466頁）。惟倘如○○○所述未參加將被懲處，且看過很多次公告有關同事因未參加教育訓練而遭懲處等情為真，則此事關己身權利重大，理應對懲處之內容印象深刻，然○○○卻稱沒有印象，與常情有違，已難採信。又○○○或上訴人亦未具體陳明究被上訴人係於何時、地公告未參加將予以懲處或已為懲處之情形，實無憑信為真實。又○○○任職期間與上訴人本件請求參與教育訓練加班費之期間亦未重疊，亦無從證明上訴人有因被上訴人之何公告而恐遭懲處始參加教育訓練活動之情事。上訴人復未提出其他事證證明

被上訴人有強制上訴人參與教育訓練之情事，則上訴人主張被上訴人應給付其參與教育訓練期間之加班費云云，亦屬無據。

- 5、又上訴人主張其於107年5月27日、108年3月10日、108年10月27日假日值班，被上訴人應給付加班費云云，惟為被上訴人所否認。而按勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日，為勞基法第36條第1項之明文。惟勞工之例假及休息日之日期得由勞雇雙方於不違反現行規定下，依照事業單位營運特性及勞工需求自行約定，並未限制僅能安排於星期六、日，以因應事業型態、並保留出勤之彈性。經查，依據被上訴人提出之「巡廠紀錄」，其上記載上訴人於107年5月27日、108年3月10日、108年10月27日假日巡廠，並於說明欄上分別記載「與5/21調班」、「與3/4調班」、「與10/28日調班」（見原審卷第311頁），另參之上訴人填具之「工作調班申請單」（原因：假日值班）（見原審卷第315至319頁），可知上訴人所謂假日值班，應係與原應在107年5月21日、108年3月4日、108年10月28日之工作日對調。又參以上開「工作調班申請單」之注意事項欄載明：「1.工作調班單一律由當事人親自填寫，並須事前提出申請單位主管核准後送達人事服務課，凡事後申請均不予核准。2.凡假日調班者，調班之假日日期可於原工作日前後實施，惟互調之二日間隔不得超過一個月…」（見原審卷第315），足見上訴人107年5月27日、108年3月10日、108年10月27日於假日巡廠，係上訴人為與其在107年5月21日、108年3月4日、108年10月28日應工作日期調班，而自行向被上訴人提出申請，並經被上訴人同意。則依上開說明，上訴人所為之調班係經兩造合意，且無違勞基法之強制規定，自屬合法。又上訴人在107年5月21日、108年3月4日、108年10月28日均未出勤，亦有出勤紀錄可參（見原審卷第207頁、215頁、221頁），足見被上訴人辯稱上訴人在原上班日並未出勤而係改為休假，應屬事實，是以上訴人因調班而在上開假日工作，將原上班日改為休假日，自無加班之事實，其請求加班費，洵屬無據。

- (二)、上訴人請求被上訴人應賠償精神慰撫金17萬486元，應無理由：
- 1、按民法第184條第1項前段規定，侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院100年度台上字第328號判決要旨參照）。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，亦為民事訴訟法第277條前段所明定。上訴人主張被上訴人誣指其虛報加班時數，侵害其名譽權，苛刻員工、恐嚇員工、隨意懲處員工、未曾關懷員工，造成其精神上之創傷及痛苦，受有非財產損害，為被上訴人所否認，揆諸上開說明，應由就侵權行為要件及主張有利於己之事實負舉證之責。
  - (2)、被上訴人於106年12月7日，公告上訴人未依規定刷卡，違反出勤管理辦法，應予記過二次乙節，有被上訴人公告可稽（見原審卷第335頁）。而查，依據被上訴人提出之106年11月3日「警衛巡邏異常事件通報單」，其上記載：上訴人於同年11月2日21點33分，從外圍宿舍走到二廠刷門禁卡機（返回）未進入警衛室刷國內出差（入廠），經查看監視器畫面，上訴人於19點35分刷門禁卡機（外出）於21點33分刷門禁卡機（返回）已違反門禁管制規定。單位主管並於意見欄註記：「經查品三部一課主管即上訴人利用系統統計之漏洞，並未能落實遵守門禁之管制屬實，身為課級主管未能及時反應，並補充其漏洞，卻以身試法實不可為，也不足以為同仁之榜樣…職建議違反紀律及個人操守部分，記二小過以示警惕」等語（見原審卷第337頁）。又關於上訴人上開入出廠門禁刷卡異常導致在106年11月1日逾時2.5小時，106年11月2日逾時2小時，經被上訴人於106年11月8日以電子郵件通知上訴人將調整逾時時數，並經上訴人回覆「同意」（見原審卷第339頁），足見「警衛巡邏異常事件通報單」前揭所載之事實，應屬無虛。則被上訴人以上訴人違反出勤管理

辦法，予以懲處並公告，難認有何不法侵害上訴人名譽權之情事。

(3)、另參以被上訴人提出之呈予董事長之簽呈、寄發予上訴人之電子郵件，均係有關上訴人往返廠區時間異常，致系統逾時（加班）時數虛增之事宜，於該等簽呈及電子郵件並均附有上訴人刷卡紀錄（見原審卷第327至333頁），顯有其據。則上訴人主張被上訴人誣指其虛報加班時，侵害其名譽權云云，亦無可採。至於上訴人所指恐嚇員工參與教育訓練乙節，惟依據上開所述被上訴人之公告，係如參加教育訓練，有助於年終獎金之發放及晉升之機會，乃屬正面獎勵性質，自無從此有何恐嚇之情形；至○○○所述，如不參加教育訓練會被懲處等語，已無從採信，況且，未參加教育訓練是否懲處，乃係公司行政管理事項，與是否侵害上訴人人格權乃屬二事，而上訴人復未提出被上訴人以何公告或何行止對其恐嚇之證明，自難認其主張被上訴人不法侵害其人格權乙節為真；至上訴人所指被上訴人苛刻員工、未曾關懷員工等情，均未據其具體說明及舉證證明被上訴人究於何時、何地，以何具體方法侵害其人格權，則其泛指被上訴人構成侵權行為，造成其精神創傷及痛苦，為屬無據。基上，上訴人主張被上訴人不法侵害其名譽權或人格權，請求被上訴人應賠償精神慰撫金17萬486元云云，洵無可採。

六、綜上所述，上訴人依據勞基法及民法侵權行為之規定，請求被上訴人應給付85萬2430元，及其中40萬元自111年1月5日起，其中28萬1994元自111年4月6日起，其中17萬486元自111年12月12日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。從而，原審所為上訴人敗訴之判決，核無違誤，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提證據，經本院審酌後均認與本件之結論無涉，茲不再一一論列，併予敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 113 年 4 月 30 日

勞動法庭 審判長法官 黃裕仁  
法官 蔡建興  
法官 李慧瑜

正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官 陳秀鳳

中 華 民 國 113 年 4 月 30 日