臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞簡上字第2號

上訴人即附
帶被上訴人　李芸萱
被上訴人即
附帶上訴人　宋祈宜即德明眼科診所
000000000000000
訴訟代理人　蘇俊誠律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國110年11月26日本院110年度勞簡字第5號第一審判決提起上訴，本院於民國111年5月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人新臺幣貳萬壹仟伍佰壹拾參元，及自民國一一０年一月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

附帶上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由被上訴人即附帶上訴人負擔百分之五十二，餘由上訴人即附帶被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人即附帶被上訴人(下稱上訴人)起訴主張：上訴人於民國104年8月11日至109年9月30日受僱於被上訴人擔任會計人員。每日工作時間為上午8時30分至下午5時30分，中午休息1小時，周休2日(即周六、周日)。109年8月11日至同年月15日，上訴人因肥厚性鼻炎併鼻中膈彎曲住院手術治療，復因醫囑術後宜休養，而向被上訴人申請自109年8月11日上午8時30分至同年月21日下午5時30分之病假(同年月15日、16日為周六、周日)。惟於同年9月7日發放8月份薪資時，竟發現被上訴人擅將上訴人109年8月17日下午1時30分至同年月21

日下午5時30分之病假改為事假，因而減發上開4日又4小時薪資2分之1即新臺幣（下同）2,025元，被上訴人自應返還此部分工資予上訴人。又被上訴人自106年11月起，於上訴人職務未有任何調整下，每月擅自減發薪資800元，亦應返還上訴人自106年12月1日至109年9月30日共34個月每月不當減少之800元薪資，合計27,200元。另被上訴人要求上訴人於工作日需提早10分鐘上班才有全勤獎金1,000元，因此上訴人每工作日上班時間為8小時10分，超過勞基法第30條第1項勞工每日正常工作時間，被上訴人依勞基法第24條第1項規定，應給付上訴人在職期間每工作日提早10分鐘上班之加班費，合計為29,545元。再者，上訴人於在職期間超過下午5時30分下班之加班費合計54,536元，其中尚未給付予上訴人之延長工時工資為38,047元，然被上訴人為避免遭高雄市政府勞工局(下稱勞工局)裁罰，竟持不實之支出證明單向勞工局謊稱已支付予上訴人，則被上訴人亦應給付上訴人上開未實際支付予上訴人之38,047元加班費。又上訴人於104年至106年之國慶日，105年及106年之和平紀念日、婦幼節、勞動節，共計9日之國定假日均未休假，被上訴人應依勞基法第39條規定，給付國定假日出勤工資合計14,400元。且上訴人自105年2月12日至同年8月11日、105年8月12日至106年8月11日，依法分別應有7日、10日之特別休假，惟實際僅休假3日、4日，故被上訴人亦應給付上訴人特別休假未休之折算工資合計8,000元。復因被上訴人有前揭違反勞動契約或勞工法令，未給付上訴人工資、加班費及不當減薪等事實，致損害上訴人權益，上訴人乃依勞基法第14條第1項第5、6款規定，於109年9月30日不經預告向被上訴人表示終止兩造間勞動契約，則依上訴人離職前6個月平均工資28,000元計算，被上訴人亦應給付上訴人資遣費71,945元。為此，依法提起本件訴訟等語。並聲明：被上訴人應給付上訴人191,162元，及其中153,115元自起訴狀繕本送達翌日起；另38,047元自民事追加起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年

息5%計算之利息。

二、被上訴人即附帶上訴人（下稱被上訴人）則以：上訴人以術後暈眩為由，申請出院後之109年8月17日上午8時30分至同年月21日下午5時30分之病假，惟未提供醫囑欄記載術後因暈眩而需休養之診斷證明書正本，且僅提出影本，不符員工請假規則之規定，故被上訴人以上訴人109年8月17日上午需回診，仍准予半日之病假，自同日下午1時30分至同年月21日下午5時30分則以事假准假，自不需發給上開4日又4小時之半薪2,025元。又106年11月間係經兩造同意調整職務，減少上訴人部分工作內容，因而每月減發薪資800元，上訴人請求被上訴人返還自106年12月至109年9月共34個月，每月減少之800元薪資，合計27,200元，並無理由。另上訴人於104年8月間到職時，已知悉每日提早10分鐘至診所準備，每月可加發1,000元全勤獎金，且上訴人在職期間從未提出任何異議，此部分自非加班，況上訴人亦已領取該對價即全勤獎金，復請求被上訴人給付提早10分鐘上班之加班費29,545元，亦無理由。至上訴人請求給付超過下午5時30分下班之加班費38,047元部分，上訴人已於109年12月8日下午休診時間持其自行計算之支出證明單（下稱系爭支出證明單）要求被上訴人給付，被上訴人亦已如數給付完畢，上訴人自無由再為請求。再者，上訴人僅於105年10月10日(國慶日)、106年5月1日(勞動節)及106年10月10日(國慶日)，合計2日又3.5小時未休假，其餘國定假日已由上訴人自行挪假，實際上並未上班，上訴人請求被上訴人給付國定假日出勤工資共14,400元，並無理由。且上訴人在職期間已休特別休假日數合計67日又5.5小時，超過其依勞基法應給予之特別休假日數60日，其請求被上訴人給付未休特別休假之工資，亦無理由。又被上訴人並無不依勞動契約給付工作報酬，亦未違反勞動契約或勞工法令，上訴人依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，於法不合，應視為上訴人係自願離職，自無由請求被上訴人給付資遣費。縱被上訴人有違反勞

動契約或勞工法令，惟上訴人自知悉時起已逾30日，依同條第2項規定，亦不得以之為終止勞動契約之事由等語作為抗辯，並聲明：被上訴人之訴駁回。

三、原審審理結果，判命被上訴人應給付上訴人77,506元本息，並依職權宣告假執行，而駁回上訴人其餘請求。上訴人就敗訴部分其中100,851元部分提起上訴(原判決駁回上訴人請求國定假日出勤工資4,766元、未休特別休假工資8,000元、資遣費39元，合計12,805元部分，上訴人未上訴，業已確定)，並聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分廢棄；㈡上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人100,851元，及自110年1月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被上訴人則聲明：上訴駁回。且就原審敗訴部分提起附帶上訴，並聲明：㈠原判決不利於附帶上訴人部分廢棄；㈡上開廢棄部分，附帶被上訴人在第一審之訴駁回。附帶被上訴人則聲明：附帶上訴駁回。

四、兩造不爭執事實(原審卷二第166至168頁、本院卷第112至113頁)：

㈠上訴人自104年8月11日起受僱於被上訴人，擔任行政工作兼會計，約定工時為每日8小時(上午8時30分至下午5時30分，中午12時至13時休息)，月休8日，約定工資(不含全勤獎金1,000元)為23,000元，於104年12月調整為24,000元、106年9月調整為25,000元、106年12月調整為24,200元(自106年12月1日起調降薪資，職務有無調整兩造有爭執)、107年6月調整為25,500元、107年10月調整為26,000元、108年11月調整為27,000元迄至離職之日止，加計全勤獎金1,000元，離職前6個月平均工資為28,000元。

㈡上訴人以左營新莊仔郵局第897號存證信函，主張依勞基法第14條第1項第5、6款規定，於109年9月30日終止兩造間勞動契約(最後提供勞務日為109年9月29日)，被上訴人已收受送達。

㈢兩造間勞動契約於109年9月30日終止。

㈣上訴人於109年8月11日至同年月15日因肥厚性鼻炎併鼻中膈彎曲，於高雄醫學大學附設中和紀念醫院住院接受雙側鼻中膈鼻道成形術手術治療，醫囑建議術後宜在家休養2週(雄院卷第13頁)。上訴人原申請自109年8月11日上午8時30分至同年月21日下午5時30分共9天之病假(109年8月15日、16日為休息日、例假日)，被上訴人僅准假4天4小時，並扣上訴人109年8月17日下午1時30分至同年月21日下午5時30分之半薪2,025元。

㈤上訴人受僱期間需提早10分鐘打卡上班，始得領取該月全勤獎金1,000元。

㈥上訴人於106年11月6日有簽立調整職務契約(雄院卷第107頁)，自106年12月1日起每月薪資不含全勤獎金為24,200元，相較於調整前之薪資減少800元。

㈦上訴人於105年10月10日(國慶日)、106年5月1日(勞動節)、106年10月10日(國慶日)有上班。

五、本件之爭點（原審卷二第166至168頁、本院卷第112至113頁）：

㈠上訴人請求被上訴人給付工資2,025元，有無理由？

㈡上訴人請求被上訴人補給自106年12月至109年9月每月減少之薪資800元，合計27,200元，有無理由？

㈢上訴人請求被上訴人給付提早10分鐘上班之加班費，有無理由？如有理由，數額若干？

㈣上訴人請求被上訴人給付逾下午5時30分下班之加班費38,047元，有無理由？被上訴人抗辯已悉數給付，有無理由？

㈤上訴人請求被上訴人給付國定假日出勤工資，有無理由？如有理由，數額若干？

㈥上訴人依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，是否適法有據？如是，上訴人得請求被上訴人給付之資遣費數額為若干？

六、本院之判斷：

㈠上開兩造不爭執事實，有上訴人於原審提出之請假單、診斷

證明書、支出證明單、LINE德明眼科全院會議群組記事本留言、對話截圖、德明眼科行政部群組對話截圖、上訴人終止契約存證信函，及被上訴人提出之調整職務契約書、上訴人任職期間打卡紀錄及薪資明細表附卷可稽（臺灣高雄地方法院110年度勞簡字第2號卷，下稱雄院卷，第13至15、19至31、107、119至125頁及原審卷一第195至277頁、卷二第203至207頁），此部分事實應堪信為真實。

㈡上訴人請求被上訴人給付病假減半工資2,025元，有無理由？

1.按勞工因疾病原因必須治療或休養者，得請普通傷病假；普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給；勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件，勞工請假規則第4條第1、3項、第10條定有明文。

2.上訴人主張其因肥厚性鼻炎併鼻中隔彎曲需住院手術治療，醫囑建議術後宜休養2週，並已提出診斷證明書，惟被上訴人擅將上訴人109年8月17日下午1時30分至同年月21日下午5時30分申請之病假改以事假方式辦理，因而扣上訴人4日又4小時之薪資2分之1即2,025元，被上訴人則以上訴人未提出診斷證明書正本，不符合被上訴人請假規則等語為辯。經查，被上訴人診所之請假規則規定：「病假須附醫院病假單，否則視為事假處理」、「病假申請需檢附醫師證明，逾3日者或臨時病假者(未於1日前提出)需住院證明或公立醫院門診證明」(雄院卷第127頁)，並未規定需提出診斷書正本留存。而上訴人於109年8月17日夜間10時56分以LINE通訊軟體傳送高醫醫院開立日期109年8月17日之診斷證明書予被上訴人，告以：「我有合併術後暈眩所以醫生要我再多休息」、「我下星期一早上(即109年8月24日)回診，預計下星期一下午就能回去上班了」等語，被上訴人則回覆以：「麻煩妳的醫師補暈眩診斷書」、「麻煩醫師註明：宜休養2

週，主要是針對鼻中隔彎曲手術持續治療或暈眩治療的需要」，上訴人亦回覆：「我回診再跟醫生說」等語(雄院卷第125頁；本院卷二第545至547頁)。嗣上訴人亦依被上訴人之指示，於109年8月24日回診時，請主治醫師開立註明：「術後宜休養2週，需要持續治療」之高醫診斷證明書(雄院卷第121頁)，並於回去上班時，手持診斷證明書正本給主管差勤管理之助理長簡秀君觀看，再拿去辦公室影印機影印，將影本繳交給簡秀君留存，亦據簡秀君於接受勞動檢查員訊問時自承屬實(原審卷二第502頁)，且109年8月25日簡秀君於LINE德明眼科全院會議群組表示：「經過專業討論，鼻中隔彎曲開刀後即可正常上班，根據診斷書給予四天病假（8/15為公休假），診斷書部分請補交正本」、「暈眩部分需要你出示診斷書，另外宜休養代表可有可無，如果主治醫師願意改成〞需〞休養，比照天數給予」、「所有診斷書皆需給予正本」等語（原審卷二第549頁），已表明依該「診斷書」給予4天病假，且嗣後亦未將該4天病假改為事假，更見，縱依被上訴人請假規則，亦不以留存診斷書正本為必要，提出正本給主管觀看後留存影本，亦無不可。況偽造或變造診斷證明書持以行使，係刑事犯罪行為，衡諸常情，上訴人實無為區區數日折半工資干冒刑事罪責之理，是被上訴人請假規則既未規定需提出診斷書正本留存，則提出診斷書正本交主管觀看後留存影本，或提出影本，並由請假人記載影本與正本相符，簽名以示負責等，均可達相同查核之目的，自無事後超出請假規則之外，強令上訴人再行提出診斷書正本留存之必要。

3. 從而，上訴人既已提出診斷書正本交主管觀看後留存影本，被上訴人並據此診斷書准予其中住院及門診部分4天半病假，應已完成病假請假手續。被上訴人雖否准其中出院後在家休養4天半部分之病假申請，惟依該診斷書醫師囑言欄：「術後宜休養2週，需要持續治療」之記載(雄院卷第121頁)，堪認主治醫師認為術後休養2週，有助病情恢復，對上

訴人癒後最為適宜，則上訴人請求被上訴人給予出院後續休養4天半之病假，尚在主治醫師認定宜休養期間之內，亦符合前揭勞工請假規則規定，應屬適當，被上訴人徒憑主觀意見否准上訴人4天半休養病假之申請，難認適法妥當。故兩造既不爭執上訴人原申請自109年8月11日上午8時30分至同年月21日下午5時30分共9天之病假(109年8月15日、16日為休息日、例假日)，被上訴人僅准假4天4小時，並扣上訴人109年8月17日下午1時30分至同年月21日下午5時30分之半薪2,025元，有如前述，則上訴人以被上訴人否准其4天半休養病假之申請為違法，請求被上訴人給付短付之4天半病假工資2,025元，應認有據。

㈢上訴人請求被上訴人給付106年12月至109年9月間每月減薪800元之工資27,200元，有無理由？

1.按工作場所及應從事之工作有關事項，應於勞動契約內訂定之，勞動基準法（下稱勞基法）施行細則第7條第1款亦有明文。準此，勞動契約中約定工作場所及應從事之工作有關事項之變更，亦應由雙方自行約定，不許雇主擅自以己意變更。嗣僱主如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，僱主應依誠信原則為之，否則應得勞方之同意始得為之（最高法院96年度台上字第2749號判決意旨參照）。

2.上訴人主張被上訴人於106年11月間，為依勞基法規定給予國定假日及特別休假，於上訴人職務未有任何調整下，擅自減發上訴人月薪800元，依勞動契約之法律關係，請求被上訴人返還自106年12月1日至109年9月30日共34個月，每月減少之800元薪資，合計27,200元；被上訴人則以減薪係因上訴人職務內容減少且經上訴人同意，上訴人於離職後復請求被上訴人給付此部分減少之薪資，並無理由等語為辯。經查，上訴人於106年11月6日簽立調整職務契約，約定職務為行政人員，自106年12月1日起，上訴人每週工作時間40小時，月薪含全勤獎金為25,200元，相較於上訴人106年11月

之薪資(含全勤獎金)26,000元，減少800元，有被上訴人提出之調整職務契約1紙為據(雄院卷第107頁)。核與證人陳寶如即被上訴人診所經理於原審證稱：上訴人自106年12月起減薪800元，據我所知是調整上訴人的職務內容，包括算薪水、獎金、跑銀行存款、現金記帳都不需要再由上訴人負責等語（原審卷二第230至231頁）大致相符。上訴人雖爭執其原本即不需計算員工薪資、獎金、現金流，且僅偶爾幫忙會計或出納跑銀行，存提款亦非其權限等語（原審卷一第94頁），即其減薪前、後之工作時間、職務內容完全相同，未有任何調整，認被上訴人所為減薪違反兩造間勞動契約。然上訴人不惟簽立調整職務契約，且自106年12月1日起按月領取減薪後之薪資，直至109年8月均無任何異議，且調整後之工資數額亦未低於該年度之法定基本工資，堪認被上訴人所為勞動條件之變更，業已徵得上訴人之同意，而生拘束兩造之效力。因此，上訴人以被上訴人自106年12月起，每月減少800元薪資，不符兩造間勞動契約之約定，請求被上訴人返還自106年12月1日至109年9月30日共34個月減少之薪資27,200元，難認有據。

㈣上訴人請求被上訴人給付提早10分鐘上班之加班費29,545元，有無理由？

1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加3分之1以上，為勞基法第24條第1項第1款所明定。而勞基法為勞動條件最低標準之規定，該法所規定勞工之延長工時工資即屬強制規定，雇主有給予勞工延長工時工資之義務。又全勤獎金之發給，必須員工於當月正常工作時間未缺勤且未請事、病假情況下，始具領取全勤獎金資格，故勞工因故無法於延長工作時間內工作，雇主不應作為扣發其全勤獎金之依據(內政部76台內勞字第463894號函釋參照)。

2.上訴人主張兩造約定工作時間為上午8時30分至下午5時30

分，中午休息1小時，惟上訴人需提早10分鐘至診所打卡進行開業前之準備，則上訴人實際上班時間每日為8小時又10分，超過勞基法第30條第1項勞工正常工作時間每日8小時之規定，被上訴人自應依同法第24條第1項第1款，給付上訴人在職期間逾10分鐘上班之加班費，合計29,545元；被上訴人則以提早10分鐘上班為鼓勵性質，並非加班，況上訴人如有提早10分鐘上班，亦已領取當月全勤獎金1,000元等語置辯。查被上訴人並不爭執確有以全勤獎金鼓勵上訴人等員工提早10分鐘上班，並規定「換完衣服才能打卡，且立即上班」，有LINE德明眼科全院會議群組記事本助理長簡秀君之留言可佐(雄院卷第15頁)，足見，上訴人等員工提早10分鐘到班為被上訴人所容許並鼓勵，且此10分鐘亦確有為被上訴人提供勞務，自屬於每日正常工作時間外，額外延長工時10分鐘，依前揭勞基法規定，被上訴人自應給付延長工時工資即加班費。則依被上訴人提出之上訴人任職期間打卡紀錄及薪資明細資料(原審卷一第183至277頁及卷二第203至207頁)，上訴人請求被上訴人給付任職期間提早10分鐘上班之加班費，於附表所示合計19,488元範圍內，核屬有據。

3. 被上訴人雖辯稱上訴人到職即知悉每日提早10分鐘至診所準備，每月可加發1,000元全勤獎金，且在職期間從未異議，自非加班，況上訴人亦已領取該對價即全勤獎金等語。惟全勤獎金至多僅能以當月正常工作時間未缺勤且未請事、病假為條件，不能任意擴及延長工時之工作，雇主亦不能以勞工無法於延長工作時間內工作，作為扣發其全勤獎金之依據，已如前述。且依被上訴人抗辯之全勤獎金領取條件，將使上訴人等員工某月辛勤提早10分鐘上班20餘天，僅因1、2天未能提早10分鐘到班，即既不能領取全勤獎金，復不能領取該已延長工時10分鐘工作之20餘天延長工時加班費，明顯違反前揭勞基法第24條強制規定，則縱有被上訴人抗辯之延長工時工作納入全勤獎金條件之規定或約定，亦因違反強制規定而無效，不能據以拘束上訴人。故被上訴人上開所辯，尚難

採信。

㈤上訴人請求被上訴人給付逾下午5時30分下班之加班費合計38,047元，有無理由？

1.按勞基法第30條第1項規定勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。次按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，109年1月1日起施行之勞動事件法第38條（依同法第51條第1項規定，於施行前之勞動事件亦有適用）亦有明定。而參諸勞動事件法第38條規定之立法理由係謂：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等語，是勞工出勤紀錄所載之出勤時間，應推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，然雇主仍得提出反證推翻上開推定。

2.上訴人依被上訴人提出之出勤紀錄，計算其在職期間超過下午5時30分下班之延長工時加班費合計54,536元(原審卷二第51至53、61至157頁)，僅請求被上訴人給付38,047元，被上訴人就上訴人所計算之加班時數、加班費並未提出爭執，僅以其已於109年12月8日以現金給付上訴人38,047元(下稱系爭加班費)，並提出經上訴人簽名之「支出證明單」1紙(下稱系爭支出證明單)為證(原審卷一第279頁)，上訴人則主張其於109年12月8日係在被上訴人診所經理陳寶如所交付之空白支出證明單上簽名(未押金額)而收受陳寶如所交付其販售藥品之獎金70元，未曾於系爭支出證明單簽名並收受系爭加班費。經查，證人簡秀君於原審證稱上訴人有於109年12月8

日至被上訴人診所收受系爭加班費，經過情形為：當天原本我在二樓休息，大概下午5點多我下樓要去買晚餐，我到一樓時就看到宋醫師與上訴人在診所一樓，醫師看到我就把支出證明單及紙鈔和零錢拿給我，叫我拿給上訴人，然後醫師就先離開了，我就照支出證明單上面記載的金額，從醫師拿給我的金錢中算出38,047元給上訴人，並請上訴人簽收等語(原審卷二第225至226頁)；又證人陳寶如於原審證稱：109年12月8日當天我有碰到上訴人，我記得我當天比較晚上班，是在下午5時40幾分的時候，上訴人進來診所，我當時在一樓，我沒有看到宋醫師，也沒有看到簡秀君，上訴人當天只有LINE我說她在隔壁買東西，我看到LINE後，上訴人就進來診所了；上訴人在當天來之前，沒有跟我約好要來診所，是突然就來；上訴人進來診所是要摸狗，我給上訴人一本導盲犬協會的日曆，除了摸狗以外，我沒有拿任何空白的支出證明單給上訴人簽名，當天也沒有給上訴人任何金錢，包括上訴人提到的70元獎金等語(原審卷二第234至235頁)。是依證人簡秀君、陳寶如證述內容，上訴人於109年12月8日下午5時以後，二度進入被上訴人診所，簡秀君於下午5時多，依被上訴人之指示交付上訴人38,047元並要求上訴人於系爭支出證明單簽收，陳寶如則未見聞上訴人簽收系爭加班費等經過情形，而其未預期當天上訴人會來診所，上訴人於下午5時40幾分進診所係為了摸狗，其未拿任何空白之支出證明單予上訴人簽名，亦未交付上訴人任何金錢，應堪認定。上訴人雖主張證人簡秀君、陳寶如證述不實，然衡以該2人僅為被上訴人診所一般受薪階級員工，且於作證前業已具結，應無為配合被上訴人之說詞，甘冒偽證罪責而虛構上開情節故為不利上訴人證詞之動機及必要，況被上訴人亦將系爭支出證明單提出於勞工局以證明業已給付上訴人延長工時工資之事實(原審卷二第447頁)，亦難認被上訴人係為了避免遭勞工局以其違反勞基法第24條，未給付上訴人加班費而裁罰2萬元(原審卷二第291頁)，即甘冒觸法風險而偽造不

實內容之系爭支出證明單並持以向勞工局行使。

3.上訴人雖主張其於109年12月8日係與訴外人黃冠仁即三商美邦人壽保險股份有限公司業務經理一同外出拜訪保戶並致贈年曆，未至被上訴人診所簽收系爭加班費等語。惟證人黃冠仁於原審證稱其於當日上午10時30分在高雄市左營區明華一路的辦公室與上訴人碰面，之後先至附近郵局寄送掛號信，寄完信吃完午餐，由其開車載上訴人一同至苓雅區、前鎮區、大寮區、鳳山區，最後至三民區，約下午4時多回到辦公室，從上午10時30分至下午4時10幾分都與上訴人在一起等語(原審卷二第239至240頁)，並提出其109年12月8日之行事曆、LINE對話紀錄為憑(原審卷二第259至281頁)。且黃冠仁並證稱：當天我是載我太太上班，我太太上班地點在中正路與民族路交岔口，所以我要再去接我太太下班，我大約在5點離開辦公室等語(原審卷二第240頁)，核與其所提出與配偶蔡玉敏之LINE對話紀錄中，黃冠仁於下午4時15分傳送「我們剛回到辦公室。5:40到妳公司樓下載妳。妳的那三物品已先送回家了。」等語(原審卷二第269頁)，及其當日行事曆於下午4時至5時間之欄位記載「先拿敏三物品先回家再進辦公室」；下午5時至6時間之欄位記載：「5:40到敏公司樓下載敏下班」等文字(原審卷二第259頁)相符，則上訴人與黃冠仁結束拜訪保戶致贈年曆之行程，回到黃冠仁之辦公室應為下午4時15分以前，堪以認定。而被上訴人診所係位於高雄市○○區○○○路000號，黃冠仁證稱其辦公室在明華一路接近博愛路的交岔口(原審卷二第240頁），證人簡秀君、陳寶如分別證稱上訴人是下午5時多、下午5時40幾分進入被上訴人診所，核與上訴人與陳寶如於109年12月8日之LINE對話紀錄顯示最後對話時間為下午5時44分(原審卷一第41頁)，及上訴人寄予被上訴人之左營新莊仔郵局第80號存證信函內自承「109年12月08日㈡下午17點44分將機車停於神腦國際門口走路至診所……」等語(原審卷二第441頁)相符。復依被上訴人提出之Google地圖，被上訴人診所與證人

黃冠仁之辦公處所距離約750公尺，車程僅約2分鐘(原審院卷二第614頁)，則上訴人於結束與黃冠仁外出拜訪保戶之行程後，再至被上訴人診所簽收領取系爭加班費，非無可能。至上訴人雖主張黃冠仁於當日工作結束之下午5時30分以LINE通訊軟體傳送「感謝」之貼圖與上訴人，固有其與黃冠仁之LINE對話紀錄為憑(原審卷二第263頁)，然佐以上訴人於同日下午4時12分許，即以LINE傳送「捲:9、△4+2、中:6、冊:15」之訊息予黃冠仁（同上卷頁），顯然當時上訴人已不在黃冠仁身旁，且證人黃冠仁亦證稱其離開辦公室時間為下午5時許，上訴人是否回到辦公室之後就離開，其沒有印象等語(原審卷二第240頁)，無從證明上訴人係下午5時30分始結束拜訪保戶行程而離開黃冠仁之辦公室，自無從以黃冠仁傳送「感謝」貼圖予上訴人之時間係在下午5時30分，而得佐證上訴人於下午5時44分以前，未進入被上訴人診所一節為真。至上訴人於110年1月19日至同年月20日與陳寶如之LINE對話紀錄中，雖向陳寶如稱「用我簽獎金的單子太過份了」、「我信任妳的才只簽名，沒押多少錢」等語，陳寶如則稱「妳和德明的事我沒在管，宋醫師覺得我們有私交，我不想裡外不是人」、「我沒有拿妳簽名空白的支出單填什麼數字」等語(原審卷一第39頁)，核與陳寶如於原審證稱不知悉系爭加班費一事，亦未持空白簽名單交由上訴人簽名並交付其70元等語相符，自亦無從以上訴人與陳寶如事後之LINE對話紀錄，遽認上訴人之主張為真實。

4. 上訴人再主張其於109年11月4日已提起本件訴訟，且於109年10月29日前，已向勞工局檢舉被上訴人違反勞工法令(參見雄院卷第9頁民事起訴狀上該院收文章戳、原審卷二第301頁勞動檢查報告卷內上訴人提出之勞資爭議調解紀錄)，被上訴人則以109年6月22日、同年7月31日及同年8月28日廠商泉勝公司發票稅額3,714元、2,430元及1,381元已交付上訴人，應由上訴人交付廠商，惟廠商迄未收到上開款項為由，於110年2月25日向高雄市政府警察局小港分局對上訴人提出

侵占罪之刑事告訴(參見原審卷二第345至347頁被上訴人寄發之存證信函、第351頁受理案件證明單)，如其確有持系爭支出證明單自行前來診所領取系爭加班費，被上訴人焉有可能毫無爭執即為給付等語。查系爭支出證明單所記載之105至109各年度之延長工時及加班費係如何計算得出，證人簡秀君證稱係上訴人自行計算等語(原審卷二第225頁)，被上訴人則於原審陳稱因勞工局通知其未依規定給付上訴人加班費，故依上訴人電腦內留存之檔案紀錄給付於上訴人等語(原審卷二第619至620頁)，雖未能提出具體計算方式，惟此不影響上訴人已於系爭支出證明單簽名之事實，被上訴人亦抗辯兩造關係已然交惡，上訴人並無可能因一筆區區70元之獎金即於空白之支出證明單上簽名交付予被上訴人診所，此亦與證人陳寶如證稱其係在110年1月12日上訴人來診所時始交付70元予上訴人，因金額太小，未由上訴人簽收等語相符(原審卷二第233頁)，被上訴人所辯應屬可採。至上訴人雖聲請鑑定系爭支出證明單有無陳寶如之指紋(原審卷二第632頁)，以證明陳寶如於109年12月8日確有持空白支出證明單交由上訴人簽名之事實，惟系爭支出證明單係留存於被上訴人診所，陳寶如復就上訴人有無領取系爭加班費一情到庭證述，縱其上留有陳寶如之指紋，亦難據此推論當日確由陳寶如持空白之系爭支出證明單予上訴人簽名一節為真；且上訴人並不爭執有於系爭支出證明單簽名，僅爭執當時所簽名者為空白之支出證明單，是指紋鑑定並無從證明上訴人未於系爭支出證明單簽名，是其此部分調查證據之聲請，亦無必要，併予敘明。從而，上訴人請求被上訴人給付延長工時加班費38,047元，被上訴人既已如數給付，則其此部分之請求，即屬無據。

㈥上訴人請求被上訴人給付國定假日出勤工資9,634元，有無理由？

1.按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；第36條所定之例假、休息

日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第37條第1項、第39條前段亦有明定。而所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發1日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿8小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第32條延長每日工時應依第24條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。故勞工假日出勤工作於8小時內，應依前開規定辦理；超過8小時部分，應依同法第24條規定辦理（前行政院勞工委員會87年9月14日㈧7台勞動二字第039675號函參照）。

2. 上訴人主張其於104年10月10日(國慶日)、105年2月28日(和平紀念日)、105年4月4日(婦幼節)、105年5月1日(勞動節)、105年10月10日(國慶日)、106年2月28日(和平紀念日)、106年4月4日(婦幼節)、106年5月1日(勞動節)、106年10月10日(國慶日)共9日均有出勤，依其104年10月之薪資23,000元；105年2月、4月、5月、10月、106年2月、4月、5月之薪資均為24,000元；106年10月之薪資為25,000元(均不含全勤獎金1,000元)，分別除以30日計算1日工資，再以每日工資2倍計算105年10月10日、106年5月1日、106年10月10日之工資，被上訴人共應給付9,634元等語(雄院卷第41至43頁及本院卷第27至29頁)。惟依被上訴人所提上訴人之出勤紀錄，顯示上訴人係於104年10月9日(國慶日逢週六，故於週五10/9補假一日)、105年2月29日(228逢週日，週一2/29補假1日)、105年4月5日(兒童節與民族掃墓節同1日，兒童節提前1日放假，逢週日，下1營業日補假4/5，故放週六、週日、週一、週二即4/2~4/5共4日)、105年10月10日、106年4月3日(兒童節與民族掃墓節同1日時，兒童節提前1日放假，放4天即4/1~4/4連假)、同年5月1日及同年10月10日，共7日有出勤(原審卷一第195、205、207、215、223、231頁)，而上訴人主張其上開月份之薪資及1日工資，為被上訴

人所不爭執，則依上訴人所提國定假日出勤工資計算式，以工作8小時即1日計算當日有出勤之工資，被上訴人應給付之國定假日出勤工資，於5,600元(計算式：23,000元/30日＋24,000元/30日×5日＋25,000元/30日＝5,600元，小數點以下四捨五入)範圍內，尚屬有據。被上訴人雖抗辯上訴人未休之國定假日部分，已挪移至其他工作日休假，然未見被上訴人提出相關佐據以證明上訴人確有「挪假」一情，其此部分抗辯，自不足採。至上訴人主張以每日工資2倍計算部分，依照上開規定及說明，應有誤會，亦難憑採。

㈦上訴人請求被上訴人給付資遣費71,906元，有無理由？

1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，勞基法第14條第1項第5、6款、第2項定有明文。本件被上訴人確有不依兩造間勞動契約，給付上訴人4天半休養病假工資2,025元，及違反前揭勞工法令，未給付上訴人任職期間提早10分鐘上班、逾下午5時30分下班之加班費情事，已如前述，且被上訴人違反勞工法令未給付加班費係繼續性之事實，於109年9月間仍有發生，亦如前述。則上訴人於109年9月30日，以左營新莊仔郵局第897號存證信函，依勞基法第14條第1項第5、6款規定，向被上訴人表示終止兩造間勞動契約(雄院卷第21至31頁)，被上訴人並已收受送達，自屬適法而生終止兩造間勞動契約之效力。被上訴人雖抗辯上訴人上開存證信函未以被上訴人未給付逾下午5時30分下班之加班費為由終止勞動契約，嗣後在訴訟中再主張此事由終止勞動契約，已逾30日期限，自不合法等語。惟勞基法第14條第1項並未規定勞工終止勞動契約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦未要求勞工必須說明其事實上之依據，雇主具備勞基法第14條第1項各款事由之一，勞工即可以之為由不

經預告終止勞動契約，故勞工主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需勞工於終止勞動契約當時已經發生之事實即可。勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據。是上訴人上開終止契約存證信函雖未具體指明未給付逾下午5時30分下班加班費事實，仍不影響其終止意思表示之效力，被上訴人上開所辯，不足採信。

2.次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。再平均工資謂計算事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間之總日數所得金額，亦為勞基法第2條第4款所明定。本件上訴人係依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，兩造亦不爭執原告離職前6個月平均工資為28,000元(原審卷二第166頁)，其自104年8月11日開始任職於被告至109年9月30日離職日止，資遣年資為5年1個月又19日，新制資遣基數為2＋409/720，則上訴人請求被上訴人給付資遣費，於71,906元【計算式：28,000元×（2＋409/720）＝71,906元，元以下四捨五入】範圍內，亦屬有據。

㈧準此，上訴人得請求被上訴人給付之工資，應為99,019元(計算式：病假減半工資2,025元＋任職期間提早10分鐘上班加班費19,488元＋國定假日出勤工資5,600元＋資遣費71,906元＝99,019元）。

七、綜上所述，上訴人依兩造間勞動契約關係及前揭勞基法等規定，請求被上訴人應給付上訴人99,019元，及自110年1月14

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。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。原審僅判命被上訴人應給付被上訴人77,506元，及自110年1月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，尚有未洽，上訴人提起上訴，指摘此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，因此將原判決此部分廢棄，並改判如主文第2項所示。至原判決駁回上訴人其餘請求部分(確定部分除外)及判准上訴人請求部分，於法並無不合。上訴人及附帶上訴人分別就此部分提起上訴及附帶上訴，均為無理由，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

九、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，附帶上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第450條、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　17　　日

勞動法庭　審判長法　官　朱玲瑤

法　官　郭文通

法　官　陳景裕

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　17　　日

書記官　黃國忠

附表：上訴人任職期間提早10分鐘上班之加班費明細表

日期（年/月）	提前10分鐘上班之天數（日）	本薪（新臺幣/元）	每日10分鐘加班費（新臺幣/元）	當月應領加班費（新臺幣/元）
104/8	14	23,000	21	294
104/9	22	23,000	21	462
104/10	21	23,000	21	441
104/11	15	23,000	21	315
104/12	23	24,000	22	506
104年小計				2,018

（續上頁）

105/1	13	24,000	22	286
105/2	7	24,000	22	154
105/3	11	24,000	22	242
105/4	17	24,000	22	374
105/5	22	24,000	22	484
105/6	21	24,000	22	462
105/7	2	24,000	22	44
105/8	6	24,000	22	132
105/9	15	24,000	22	330
105/10	2	24,000	22	44
105/11	4	24,000	22	88
105/12	9	24,000	22	198
105年小計				2,838
106/1	2	24,000	22	44
106/2	4	24,000	22	88
106/3	19	24,000	22	418
106/4	8	24,000	22	176
106/5	16	24,000	22	352
106/6	10	24,000	22	220
106/7	20	24,000	22	440
106/8	18	24,000	22	396
106/9	7	25,000	23	161
106/10	10	25,000	23	230
106/11	6	25,000	23	138
106/12	19	24,200	22	418
106年小計				3,081
107/1	12	24,200	22	264
107/2	5	24,200	22	110
107/3	2	24,200	22	44
107/4	17	24,200	22	374
107/5	1	24,200	22	22
107/6	8	25,500	24	192
107/7	8	25,500	24	192

（續上頁）

107/8	11	25,500	24	264
107/9	9	25,500	24	216
107/10	1	26,000	24	24
107/11	22	26,000	24	528
107/12	20	26,000	24	480
107年小計				2,710
108/1	21	26,000	24	504
108/2	14	26,000	24	336
108/3	17	26,000	24	408
108/4	19	26,000	24	456
108/5	19	26,000	24	456
108/6	19	26,000	24	456
108/7	21	26,000	24	504
108/8	20	26,000	24	480
108/9	14	26,000	24	336
108/10	20	26,000	24	480
108/11	16	27,000	25	400
108/12	9	27,000	25	225
108年小計				5,041
109/1	18	27,000	25	450
109/2	7	27,000	25	175
109/3	20	27,000	25	500
109/4	20	27,000	25	500
109/5	20	27,000	25	500
109/6	20	27,000	25	500
109/7	23	27,000	25	575
109/8	6	27,000	25	150
109/9	18	27,000	25	450
109年小計				3,800
合計				19,488

備註：

①每日10分鐘加班費=當月薪資÷240×4/3÷6（小數點以下四捨五入）。

②當月應領加班費=提前10分鐘上班之天數×每日10分鐘加班費。