

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度重勞訴字第2號

原告 張宏政
被告 日月光半導體製造股份有限公司

法定代理人 張虔生
訴訟代理人 何宗霖律師
複代理人 黃國銘律師
訴訟代理人 潘怡君律師
劉芷安律師
鄭佩欣律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年2月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告於113年8月21日陳報二、陳報五狀主張被告非法解僱之行為，造成原告經濟上蒙受損害，精神上及個人名譽上遭受損害，為此請求300萬元精神慰撫金等情，為訴之追加，雖被告不同意，然本院認為原告主張被告非法解僱之原因事實同一，其追加精神慰撫金，無礙訴訟之終結，准予追加。

二、原告主張：

(一)原告為被告公司之員工，職稱為000000000000000000000000即0000，工作內容為0000，上下班時間為上午8點起至下午5點止，每日均須加班2小時以上，每月工資平均為新臺幣（下同）000000元，每月5號及10號發薪，周休二日見紅就放假。

(二)原告於民國111年6月1日經被告派任至○○電氣股份有限公司（下稱○○公司，地址：南投縣○○鎮○○路0段000巷00

0號)服務，負責開發00000000000000。詎料，被告公司人資主管於112年5月24日與原告面談時，以原告在○○公司派任期間，與○○公司的供應商荷蘭商0000公司(下稱供應商公司)在7個月期間所往來的電子郵件，其中有30封電子郵件透露被告公司所要開發的訊息，違反被告公司內部之營業資訊保密規定，並以原告已記滿3大過為由要求原告自行離職，否則即解僱原告。原告認為與供應商公司討論相關事項，被告公司並非不知悉，亦未受到被告公司的限制通知，卻突然認定原告違反規定，原告認為被告公司所述無理，拒絕自願離職，被告公司隨即違法解僱原告。被告公司並未告知原告具體法定事由或任何檢視、改善方法，即片面終止勞僱關係，違反解僱最後手段性原則，自屬違法解僱，兩造之僱傭關係自112年5月25日起仍應繼續存在。

(三)準此，原告請求被告公司應給付自112年5月25日起至復職日之前一日止，給付原告每日薪資0000元及自起訴狀繕本送達翌日起按年息百分之五計算之利息。並依勞工退休金條例(下稱勞退條例)之規定自112年5月25日起至復職之日止，以日薪0000元計算，按月提撥6%勞工退休金至原告之勞工退休金專戶及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。另原告每日均須加班2小時以上，依原告在職每月平均工資0000元，換算每小時工資為000元，故被告公司應給付自112年5月24日起往前推算至107年5月25日止未發之加班費共計0000000元(計算式：107年000000元+108年000000元+109年000000元+110年000000元+111年000000元+112年000000元=0000000元)。又被告非法解僱原告，至原告經濟上及精神上、名譽上受損，為此請求被告應賠償原告精神損害賠償300萬元等語。

(四)聲明：

1. 確認原告與被告之僱傭關係自112年5月25日起繼續存在。
2. 被告應自112年5月25日起至原告復職日之前一日止，給付原告每日薪資0000元，及自起訴狀繕本送達翌日起按年息5%

01 計算之利息。

02 3. 被告應自112年5月25日起至復職之日止，以日薪0000元計
03 算，按月提撥6%勞工退休金額至原告之勞工退休金專戶，暨
04 自起訴狀繕本送達翌日起按年息5%計算之利息。

05 4. 被告應給付自112年5月24日起往前推算至107年5月25日止未
06 發之加班費共計0000000元。

07 5. 被告應給付原告精神賠償金300萬元。

08 6. 原告願供擔保請准宣告假執行。

09 三、被告則以：

10 (一)原告自103年7月1日起至112年5月24日被告合法解僱原告前
11 為止，原告擔任○○○○○○○○○○○○○○○○○○
12 組之專業○○○○，職務內容為負責客戶新產品之○○○○○○
13 (○○)○○○○，於110年下半年起，被告指派原告負責
14 集團旗下之○○科技股份有限公司（下稱○○公司）之Powe
15 r ○○○○○○○○○○專案之產品○○製程材料與設備評
16 估。

17 (二)原告簽訂之聘僱契約書（下稱系爭聘僱契約）明文約定保密
18 義務及保密義務違反之效果。被告對於機密資訊相關文件檔
19 案之保護與使用分類、識別、分級、評價、編號及標示、文
20 件列管及覆核等管理程序，訂有「機敏文件管理辦法」及「
21 資訊安全標準」，且為確保員工確實了解與遵守被告之規範
22 ，被告每年都會對全廠員工進行訓練。原告自105年至112年
23 間曾接受10次教育訓練，包含「PIP資訊安全教育訓練課程
24 (Security Concept Training)」、「日月光智慧財產管理
25 制度暨研發活動作業規範介紹」、「營業秘密法律意識教育
26 訓練Legal Awareness of Trade Secret Training」與「日
27 月光智慧財產管理制度暨研發活動作業規範介紹」等課程，
28 是原告對於被告機密保護之規範與要求當屬知之甚詳。

29 (三)依被告公司機敏文件管理辦法，標示為「ASE Confidential
30 /Security B」等級之機密，不得對外揭露予第三人，除非
31 經廠處長級主管核准同意，且對外電子郵件傳遞時應將廠處

01 長放入副本收件人。然原告明知上揭郵件寄送規定，竟於10
02 9年間將「Security B」等級之公司資訊/檔案逕自降等為「
03 Security C」外寄給供應商且未副本給廠處長，故意違反被
04 告公司關於機密保護與管制措施，被告知悉後訪談原告，經
05 原告自承無訛，被告當時對原告處以2大過2小過之懲戒處分
06 。詎原告猶不知悔改，於111年8月起再次未經許可擅自將公
07 司機密資訊外寄及洩漏給與職務無關之外部人員，將公司機
08 密資料使用於與正當執行職務無關之用途；且故意降低郵件
09 機密等級，將「Security B」標示恣意修改為「Security C
10 」，藉此規避被告公司規定而造成公司機密外洩，損害被告
11 利益。被告於112年5月間發現上情，經調查確認屬實後，遂
12 於112年5月24日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項
13 第4款、第5款規定解僱原告，並已對原告違法行為提出違反
14 營業秘密法、洩漏工商秘密等刑事告訴。綜上，兩造間之僱
15 傭契約既經被告合法終止而失其效力，則原告請求確認兩造
16 間僱傭關係自112年5月25日起繼續存在、請求被告給付自11
17 2年5月25日起之工資並提繳勞工退休金云云，均屬無據。

18 (四)按被告公司工作規則（人事管理規章）第31條第2項明定：

19 「員工有加班之需求者，應詳實說明加班事由，依下開規定
20 提出加班申請，並經權責主管同意：一、事先可預知有加班
21 需求者，應事前填報加班單提出申請。二、未能事先預知有
22 加班需求，而確有發生加班之事實者，至遲應於加班當日起
23 算10日內（依曆計算）填報加班單提出申請。未於前述時限
24 內提出加班申請者，將視同不提報加班」。被告亦有定期向
25 全體員工宣導強調須遵循被告公司加班規則，如員工因工作
26 需要有加班之需求時，應事前填報加班單提出申請，或至遲
27 於加班事實發生當日起算10日內，補填報加班單提出申請，
28 並經權責主管核准後，方屬加班而得計算加班費或補休。本
29 件原告主張有每日加班2小時以上之情形云云，然原告未曾
30 就本件加班費請求依照被告公司規定申請加班，原告僅提出
31 附表B之計算表，既未舉證證明其有加班事實，就其有依被

告公司加班規範事先申請加班（或至遲於10日內補申請）並獲被告同意一節，亦未提出相關事證以實其說。是故，原告空言請求被告給付自112年5月24日起往前推算至107年5月25日止未發之加班費共計0000000元，自無從可採。

(五)原告原為被告公司研發部門之專業○○○○，經被告解僱前之每月工資為9萬4,650元（計算式：底薪000000+免稅伙食津貼2,400元+應稅伙食津貼200元=000000元），有原告近5年之工資清冊可佐，是原告主張其每月工資為0000000元，洵屬無稽。承前所述，因原告被解僱前每月工資為000000元，依勞動部發布之勞工退休金月提繳工資分級表，屬於第10組第50級，故被告應提繳之退休金為每月0000元，是原告主張應提撥之勞工退休金為每月00000元，與事實不符。原告任職期間之班別原為R A 常日班（上班時間為：上午9時至下午6時，中午休息1小時），自109年5月7日起變更為R R 常日班（上班時間為：上午8時至下午5時，中午休息1小時），被告否認原告有其主張之每日加班2小時以上之事實。原告違反工作規則及勞動契約情節重大，且洩漏被告公司之營業秘密，構成累犯，經懲處後已累滿3大過，被告於112年5月24日依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定，被告解僱原告自屬合法，原告請求確認兩造僱傭關係存在、給付工資、提繳勞工退休金及給付加班費及精神慰撫金云云，均洵屬無據等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

四、得心證之理由

(一)被告依依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定，終止兩造間勞動契約，有無理由？

1. 按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。所謂「情節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒

性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。是勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因素。

2. 經查，原告於103年6月10日簽署之聘僱契約書第2條「保密條款」規定：「1. 機密資料之定義：A. 機密資料係指一切屬於甲方所有，與甲方經營、生產、銷售、研發、管理等相關具有機密性之所有文件、資訊與營業秘密，包括但不限於方法、製程、配方、發明、概念、構想、技術，設計、工程、圖面，規格說明、流程、電腦程式、電腦檔案，成品或半成品之樣品、經營策略、管理技術，行銷策略及技巧、公司制度規章、採購資料、定價政策、估價程序、財務資料、顧客資料、供應商資料等，無論有形或無形，或是否標示「機密」、「限閱」或其他同義字，亦不論是否完成，或能否申請專利、商標，著作等智慧財產權者皆屬之。B. 機密資料包括甲方依法令或契約約定對第三人負有保密義務之所有第三人之文件、資訊與營業秘密。C. 機密資料包括乙方於受僱期間所創作、開發，製作之文件、資訊與營業秘密，依甲方規定具機密性者。2. 保密義務：A. 乙方應遵守甲方規定之保密措施與規範保管機密資料，以免遭竊取、揭露、公開或散佈。B. 未經甲方事前書面同意，乙方不得將全部或部分機密資料以任何方式向他人揭露，或將機密資料使用於與乙方依聘僱契約所應正當執行職務無關之用途。乙方如因履行其職務而有揭露機密資料予他人（甲方之其他在職員工不在此限）之必要時，應確保該他人同意接受本條款之拘束。C. 乙方於職務上知悉甲方與第三人簽訂保密協議書時，乙方應遵守各該保密協議書之規定，並應於因職務之需要而與該第三人交換機密資料時，採取必要之保密措施。D. 乙方非經甲方事前書面同意，不得向任何人揭露其本身知悉或持有機密資料之事實。3. 保密義務之違反：A. 乙方如違反本條款之規定

01 ，甲方得依其違反情節之輕重依人事規章處分，或不經預告
02 終止與乙方之聘僱契約。」原告主張於111年6月1日經被告
03 派往位於南投縣○○鎮○○路0段000巷000號之○○公司負
04 責開發00000000000000，而被告答辯以原告負責集團旗下之
05 ○○公司之○○○○○○○○○○○○○○專案之產品○○製程
06 材料與設備評估，經查詢○○公司與○○公司均設址於南投
07 縣○○鎮○○路0段000巷000號，同為被告集團子公司，原
08 告之保密義務並不因為工作地點而有所不同，仍須依照勞動
09 契約之規定執行業務。

- 10 3. 被告於原告入職後，並提供關於資訊安全教育課程，課程內
11 容包含「PIP資訊安全教育訓練課程（Security Concept Tr
12 aining）」、「營業秘密法律意識教育訓練Legal Awareness
13 of Trade Secret Training」、「日月光智慧財產管理制度
14 暨研發活動作業規範介紹」等（本院卷一第157至182頁）
15 ，原告參與10次課程訓練並有紀錄（本院卷一第135頁）
16 ，是原告對於被告機密保護之規範與要求當不能委為不知。縱
17 認因業務複雜無法熟記機敏文件價值等級標示，被告公司訂
18 有「機敏文件管理辦法」之郵件寄送規定，公告在公司內部
19 系統上供員工隨時查閱，原告主張文件分級規則複雜記不住
20 或對於被告公司有此規定不知情，自無足採。

- 21 4. 依被告公司機敏文件管理辦法第8.4.1條，標示為「ASE Con
22 fidential/Security B」等級之機密，不得對外揭露予第三
23 人，除非依機敏文件管理辦法第8.4.2條規定經廠處長級主
24 管同意，且對外電子郵件傳遞時，應將廠處長放入副本收件
25 人。原告之職級為副理，僅具有外寄「Security C」等級機
26 密之權限，就「Security B」等級之機密則必須經廠處長級
27 主管核准同意，且對外電子郵件傳遞時應將廠處長列為副本
28 收件人。被告主張原告明知上揭郵件寄送規定，竟於109年
29 間將Security B之公司資訊/檔案逕自降等為Security C外
30 寄給供應商且未副本給廠處長，故意違反被告公司關於機密
31 保護與管制措施，此些違規情事於被告知悉後，經訪談原

告，原告自承無訛，故彼時被告對原告處以2大過2小過之懲戒處分，此有被證10號員工訪談記錄表可證，詎原告猶不知悔改，更於111年8月起至112年4月11日止，共計30次再次未遵守被告內部規定，未經許可擅自將公司機密資訊外寄及洩漏給與職務無關之外部人員，將公司機密資料使用於與正當執行職務無關之用途；且又蓄意降低郵件機密等級，將「Security B」標示恣意修改為「Security C」，藉此規避被告公司規定而造成公司機密外洩，損害被告利益，此有被證16至45可證，被告於112年5月間發現上情，經調查確認屬實後，遂於112年5月24日依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定解僱原告，並對原告違法違紀行徑提出違反營業秘密法、洩漏工商秘密等刑事告訴，經台灣橋頭地方檢察署偵查後，認定原告違犯營業秘密法之未經授權而洩漏他人營業秘密、刑法之洩漏工商秘密及背信等罪，以113年度偵字第0000號、第0000號起訴在案（被證49號），現於智慧財產及商業法院審理中。原告坦承確有發送電子郵件行為（本院卷一第224），但爭執附件之檔案並非「Security B」等級且無自行將「Security B」標示降級為「Security C」。經查，原告負責系爭專案期間，被告公司內部之產品特性分析處材料實驗室對00000 00000000（○○○○）進行0000000 00000000（00000），完成000000000 0000、00000000 G000 C、00000000 0000000000、000000 000-0000000000000等四支○○○○的00000報告，並將前述00000報告檔案（被證14-1、14-2、14-3、14-4號，以下合稱系爭專案00000報告，限閱卷第11至18頁），上傳至被告公司e-Service系統。系爭專案00000報告之內容，包含研發實驗室進行00000之方法、設備型號、治具型號與量測參數，以及前述四支○○○○之材料參數等重要營業秘密，依據資訊安全標準第8.2.2條規定屬B級機密，亦為聘僱契約書合約第2條所定義之「機密資料」。研發實驗室完成系爭專案00000報告後，於公司e-Service系統內儲存之文件檔案明確標示機密等級為「Securi

ty B」，此有被告提出之e-Service系統畫面擷圖可證（被證46號，限閱卷第286頁），並於報告內文逐頁標示「ASE Confidential/Security-B（參被證14-1號至被證14-4號各第2頁右下方標示），任何閱覽或使用系爭專案00000報告之人員均明確分辨屬於機敏等級「Security B」檔案。對比原告於112年2月21日所寄發之電子郵件（被證16，限閱卷第23頁），除了郵件內文標示「** Security C **」，附檔檔名均標示（Security C），可見檔案等級已經變更。原告辯稱：「被證16是我Email的沒有錯，但附檔並非被證14-1至被證14-4的檔案」、「被證14-1至被證14-4被告事後有更改過」、「被證16我Email出去的4個PDF附檔並非被證14-1至被證14-4」、「我拿到的檔案是什麼等級都沒有寫，我把他掛一個C級」（本院卷一第224-227）。原告一再爭執系爭專案00000報告的檔案並非其當時下載並寄出之附檔，惟原告在另案（臺灣橋頭地方檢察署113年度偵字第0000號、第0000號）偵訊中自承瞭解系爭專案00000報告之機密等級為「Security B」：問：既然上開材料的機密等級為b，為何沒有遵循正當程序及授權，即自行寄出上開報告？答：我承認是我的疏失，沒有經過程序就寄出上開報告。」、「問：你傳送資料前，都不會確認文件之機密等級？答：我有確認機密等級是c，所以我還有加註機密等級為c。」、「問：你為何沒有經主管同意，就請○○公司幫你跑00000報告？答：因為日月光作出來的告證7至10所示四個00000都0000，所以我想確認○○公司會不會作的比較好，會不會有0000，是否有對策可以給我們。」、「問：你有權利獨自決定將材料分析報告提供○○公司？答：我沒有這個權利。」「問：承前提示，你既然不懂該辦法也不知道如何執行，為何將檔名更改為Security C？答：因為我自己可以決定的層級就是Security C。因為如果是Security b就要到處長階。」、「問：你這樣回答表示你對於保密辦法是知悉的？答：因為Security a我們一般碰不到，b就是處長階，c是我可以決行

01 的層級、「問：所以你知道不將文件改名成Security C，將
02 無法寄出該郵件？答：是。」（本院卷二第87-95頁）原告
03 其後本案審理及言詞辯論時，卻又翻異前詞而為前開主張，
04 並主張該次筆錄內容為檢察官偽證逼供，並提出自行整理之
05 逐字稿（本院卷二第247至249、253至259、271至275、279至
06 281頁），惟觀其手寫內容與訊問筆錄略同，原告確有變更
07 檔案機密等級以及郵件未副本主管之明確行為，原告對此空
08 言否認，且所述前後不一，不足採信。

09 5、原告一再違背被告機密保護與管制規範，違反科技業工程師
10 之基本保密義務，將所持有之科技公司機密資料任意交付他
11 人，經被告於109年間予以懲戒處分後，仍持續洩漏被告公
12 司營業秘密，造成被告損害，均足嚴重傷害兩造間之信賴關
13 係而屬情節重大，自難期待被告以其他手段，再維持兩造間
14 之僱傭勞動關係，被告選擇將原告解僱，要屬不得已決定，
15 並無違反解僱最後手段性原則。從而，被告於112年5月24
16 日依勞動基準法第12條第1項第4款、第5款，終止與原告之
17 勞動契約，自屬合法。原告請求(1)確認原告與被告之僱傭關
18 係自112年5月25日起繼續存在。(2)被告應自112年5月25日起
19 至原告復職日之前一日止，給付原告每日薪資0000元，及自
20 起訴狀繕本送達翌日起按年息5%計算之利息。(3)被告應自1
21 12年5月25日起至復職之日止，以日薪0000元計算，按月提
22 撥6%勞工退休金額至原告之勞工退休金專戶，暨自起訴狀繕
23 本送達翌日起按年息5%計算之利息。(4)被告違反解僱致原
24 告受有精神上及名譽上之損害300萬元，均無理由，應予駁
25 回。

26 (二)原告請求被告應給付自107年5月25日起至112年5月24日止未
27 發之加班費共計0000000元有無理由？

28 1. 原告主張，107年自107年5月25日至107年12月31日共155天
29 上班日，每日加班2小時，合計得請求000000元；108年共21
30 9天上班日，合計得請求000000元；109年共132天上班，合
31 計得請求000000元；110年共249天上班日，合計得請求0000

00元；111年共249天上班日，合計得請求000000元；112年共76天上班日（112年1月1日至112年5月24日），合計得請求00000元，合計被告應給付原告加班費0000000元等語。

2. 被告抗辯：按被告公司人事管理規章第31條第2項、第5項分別明定：「員工有加班之需求者，應詳實說明加班事由，依下開規定提出加班申請，並經權責主管同意：一、事先可預知有加班需求者，應事前填報加班單提出申請。二、未能事先預知有加班需求，而確有發生加班之事實者，應於加班當日起算10日內（依曆計算）填報加班單提出申請。未於前述時限內提出加班申請者，將視同不提報加班」、「除符合本條所規定之加班情況者外，員工若有提早或延後於正常工作時間出勤或下班之情形，該段時間均視為非工作時間（被證11號）。被告公司人事管理規章就員工加班乙事已預先加以規範，如員工因工作需要加班之需求時，應依規定於事前填報加班單提出申請，或至遲於加班事實發生當日起算10日內，補填報加班單提出申請，並經權責主管核准同意後，方屬加班而得計算加班費或補休，被告亦有定期向全體員工進行宣導，原告自不得諉為不知。原告主張每日均加班2小時以上之情形云云，自應先由原告就其每個工作日均延長2小時以上工時，且有按被告公司工作規則第31條第2項規定，於加班之前或在實際加班當日起10日內，填報加班單向被告提出延長工時申請並獲准等事實，負證明責任。然原告未曾就本件加班費請求依照被告公司規定申請加班，原告僅提出附表B之計算表，既未舉證證明其有加班事實，就其有依被告公司加班規範事先申請加班或至遲於10日內補申請並獲被告同意一節，亦未提出相關事證以實其說。是故，原告請求被告給付其加班費0000000元云云，自無可採。

3. 經查，按民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非一些特殊性質之

01 工作，一般情形而言，受僱人所提供之勞務應於正常上班時
02 間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再
03 延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人
04 再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率
05 或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向
06 僱用人請求支給加班費，不惟與民法上僱傭契約之本旨相
07 背，亦有違勞基法之加班相關規定。是以勞工請求延長工作
08 時間之工資，需在雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞
09 工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。
10 因而，雇主為人事管理必要，規定勞工加班應按一定程序事
11 先申請同意後始予准許，於法並無不合。倘勞工未經雙方同
12 意，片面延長工時，既與加班規定不合，自不得向雇主請求
13 給付加班費。

14 4、次按勞工雖得依出勤記錄所在之出勤時間，推定其業經雇主
15 同意於該期間內服勞務，然雇主就員工加班事項如已預先加
16 以規範，與勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主
17 仍得本此推翻上開推定。此乃因員工如有加班之事實，無論
18 雇主就該員工加班行為是否實際給付加班費或以補休代之，
19 對雇主而言均屬營運成本之增加，是以雇主關於員工有無加
20 班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方本應遵循辦
21 理。

22 5、原告主張被告應給付自107年5月25日後之加班費，自應先就
23 得請求加班費事由存在一節，負舉證責任。又按被告公司工
24 作規則（人事管理規章）第31條第2項、第5項分別明定：員
25 工有加班之需求者，應詳實說明加班事由，依下列規定提出
26 加班申請，並經權責主管同意。一、事先可預知有加班需求
27 者，應事前填報加班單提出申請。二、未能事先預知有加班
28 需求，而確有發生加班之事實者，至遲應於加班當日起算10
29 日內（依曆計算）填報加班單提出申請。未於前述時限內提
30 出加班申請者，將視同不提報加班。除符合本條所規定之加
31 班情況者外，員工若有提早或延後於正常工作時間出勤或下

班之情形，該時段時間應視為非加班時間。（被證11號）。
且被告並有定期向全體員工宣導強調須遵循被告公司加班規則，此有被告公司出勤管理規則宣導人事公告內容：「四、加班申請流程：1. 日常班：員工有加班之需求，應詳實說明加班事由，依以下方式提出加班申請，並經權責主管同意。
(1)事先可預知有加班需求者，應事前填報加班單提出申請。
(2)未能事先預知有加班需求，而確有發生加班之事實者，至遲應於加班當日起算10日內（依曆計算）填報加班單提出申請。未於前述時限內提出加班申請者，將視同不提報加班」（被證12號）可證。基上，被告公司工作規則（人事管理規章）第31條第2項、第5項就員工加班乙事已預先加以規範，如員工因工作需要要有加班之需求時，應依規定於事前填報加班單提出申請，或至遲於加班事實發生當日起算10日內，補填報加班單提出申請，並經權責主管核准同意後，方屬加班而得計算加班費或補休，此有被證11號工作規則可證；被告亦有定期向全體員工進行宣導，此有被證12號人事公告可證，原告自不得諉為不知。被告關於員工加班事項已預先加以規範，制定加班申請制，兩造本應遵循辦理，原告當受其拘束，如未依規定提出加班申請，不得請求加班費。本件原告主張每日均加班2小時以上之情形云云，自應先由原告就其每個工作日均延長2小時以上工時，且有按被告公司工作規則第31條第2項規定，於加班之前或在實際加班當日起10日內，填報加班單向被告提出延長工時申請並獲准等事實，負證明責任。然查，原告未曾就本件加班費請求依照被告公司規定申請加班，原告僅提出附表B之計算表，既未舉證證明其有加班事實，就其有依被告公司加班規範事先申請加班（或至遲於10日內補申請）並獲被告同意一節，亦未提出事證以實其說。原告就其主張之加班事實，無法採信，從而，原告請求被告給付其加班費0000000元云云，不可採信。

6、又依原告離職前5年之出勤紀錄如被證51所示，原告任職期

間時常有遲到、早退，工作未滿8小時之曠職行徑，此由被證51出勤紀錄中「到班時數（D）」欄中有諸多日數少於8小時即可明知（以淺紅底標示），經統計原告到班時數未滿8小時之工作日數高達173日（整理如被證52號），既原告工作未達8小時，自無可能有所謂加班情事。且原告並有異常於凌晨4時出勤狀況，原告自109年5月7日起為RR常日班，上班時間為上午8時至下午5時，含中午休息時間1小時。然參被證51號出勤紀錄中「開始刷卡時間（A）」欄內容，原告自111年年底至其經被告合法解僱前，有於凌晨4時或5時許即抵達出勤地刷卡之情形（以淺綠底標示），甚為異常（整理如被證53號）。原告之上班時間為上午8時，於上午4、5時即抵達其出勤地刷卡，與常理不符，可能係因自身因素滯留公司，並非為被告提供勞務，自無從主張其有加班情事。

7、原告於工作日有向被告申請年假、病假及喪假之紀錄（如被證54號），原告在工作日請假之期間並未向被告提供勞務，當無可能如原告所稱每個工作日均有加班情況。又原告出差期間每日工作時間未超過8小時，並無加班情事。按勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，以平時之工作時間為其工作時間，勞基法施行細則第18條定有明文。查，原告離職前5年有至日本及中國出差共12日（被證55號），出差期間每日工作時間未超過8小時，依前揭規定，以原告平時之工作時間即8小時為其工作時間，當無加班情形。

8、原告於109年12月間及112年5月間因違反公司機密保護與管制措施，二度遭被告停職調查高達35日，期間根本未提供勞務，並無有加班可能：原告擔任被告公司○○○○○○○○○○○○○○○○組之專業○○○○，於109年間因故意違反被告公司關於機密保護與管制措施，經被告處以2大過2小過懲戒處分在案，此有被證10號訪談記錄表可證，懲處前原告經被告停職調查計21日，此有被證56號可證。其後，原告又於111年8月間起，違反公司機密保護與管制規

01 範，同樣以使用竄改機密標示之方法，降低郵件及檔案之機
02 密等級，藉此規避B級機密寄送至外部應經廠處長同意並副
03 本廠處長知悉及監督之規定，未經許可擅自將公司機密外
04 寄。被告於112年5月間發現上情，於同年5月5日起再次將原
05 告停職調查，至5月24日被告合法解僱原告止，停職調查計1
06 4日，此有被證56號可證。基上，原告因故意違反被告公司
07 關於機密保護與管制措施，二度經被告停職調查共35日（21
08 日+14日），既原告已被停職，自無向被告提供勞務，更遑
09 論有加班可能。

10 9、綜上，原告從未依工作規則規定申請加班，且觀之原告之出
11 勤紀錄，原告時常遲到、早退、工作未滿8小時即擅自曠職
12 下班，與異常於凌晨4時許到達工作場所，難認係提供勞
13 務；原告並有於國外出差、工作日請假及經被告停職調查，
14 未向被告提供勞務等情事。從而，原告主張其在職期間每個
15 工作日均需加班2小時以上，與事實相悖，不可採信。

16 10、從而，原告請求被告應給付其加班費0000000元，為無理
17 由，應予駁回。

18 (三)綜上，原告請求①確認原告與被告之僱傭關係自112年5月25日
19 起繼續存在。②.被告應自112年5月25日起至原告復職日之前
20 一日止，給付原告每日薪資0000元，及自起訴狀繕本送達翌日
21 起按年息5%計算之利息。③被告應自112年5月25日起至復職
22 之日止，以日薪000000元計算，按月提撥6%勞工退休金額至原
23 告之勞工退休金專戶，暨自起訴狀繕本送達翌日起按年息5%
24 計算之利息。④被告應給付自112年5月24日起往前推算至107
25 年5月25日止未發之加班費共計0000000元。⑤被告應給付原告
26 精神賠償金300萬元，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁
27 回，其假執行之聲請即失所附麗，應並予駁回。

28 中 華 民 國 114 年 3 月 26 日

29 勞動法庭 法 官 朱玲瑤

30 以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 114 年 3 月 26 日

04 書記官 邱秋珍