臺灣嘉義地方法院民事判決

114年度勞訴字第5號

原　　告　張俊雄
訴訟代理人　黃文力律師（法扶律師）
被　　告　金竣企業股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　Thomas Benedict
000000000000000000
訴訟代理人　張博仁
　　洪意涵
　　林淨娟

上列當事人間請求給付退休金或資遣費等事件，本院於民國115年9月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣85,038元；及自民國114年4月1日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八，其餘由原告負擔。

本判決第一項，得為假執行。但被告如於執行標的物拍定、變賣前，為原告提供擔保金額新臺幣85,038元，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事　實

甲、原告方面

壹、聲明：

一、被告應給付原告新臺幣（下同）1,121,005元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起，至清償日止，依年息百分之五計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、原告願供擔保請准宣告假執行。

貳、陳述：

一、原告自民國89年年4月20日受僱於盈達滑軌股份有限公司，該公司於102年6月間轉讓予被告金竣企業股份有限公司（證物一），原告為新舊雇主商定留用之勞工，有原告勞工保險投保資料表（明細）（證物二)可證，依勞動基準法第20條「其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認」規定，原告之工作年資應自89年年4月20日起算。

二、原告擔任物流部副理，工作時間為早上8點至中午12點、中午12:40至下午4:40止，月薪89,180元。被告系統雖有職務代理人，但代理人常不清楚原告工作相關事務，如同虛設，因此於下班後、休假時，常因被告以通訊軟體、E-mail傳送訊息而須緊急加班處理相關物流工作，此部分加班工作，並無公司打卡資料，是以被告並未給付加班費，然依勞動部112年6月1日函文（證物三）「勞工在雇主指揮監督下，提供勞務或受令等提勞務之時間，即屬勞動基準法所稱之工作時間」，被告自應給付加班費。

三、被告於去年告知原告因公司業務縮減，希望原告轉至其他單位任職，但因轉任之工作月薪僅5萬多元，與原告當時之89,180元相差甚鉅，原告同意轉任新職，但不同意降薪。因此，被告於113年11月上旬告知原告將於113年12月14日資遣原告，並於113年11月上旬結清原告勞退舊制之5.5年年資（11基數）給付983,708元，於113年12月給付原告6個月資遣費536,568元。

四、被告為外商公司，依被告員工手冊第18條年終獎金「年終獎金發放一個月」（證物四），是以有關年終獎金之給予係制度性的給予並非恩惠性的給予，被告有給付之義務。至於被告雖有「發放前離職者」不予發放之規定，然原告係因被告強制資遣而離職，並非主動離職，而被告資遣日期113年12月14日距離被告年度之計算12月31日僅差17日，是以被告於此期間資遣原告導致原告本可領取之年終獎金而不能領取，顯有違誠信原則，應依349/366之比例給付原告年終獎金。

五、原告請求112萬1005元，明細如下：

(一)加班費：請求50萬3183元。

原告雖為物流部副理，然原告並無職務代理人，因此於下班後、休假時，常因被告以通訊軟體、E-mail傳送訊息而須緊急加班處理相關物流工作，此部分加班費並非被告有計算給予之加班費，而是被告未計算給予原告，112年3月1日至112年12月31日間之加班費為22萬4326元（附件一），113年1月1日至113年11月17日間之加班費為27萬8857元（附件二）（勞基法§24）。

(二)少給舊制年資結清費：請求36萬0470元。

原告舊制年資5.5年，經兩造依勞工退休金條列第11條第3項規定於113年11月上旬結清，當時被告以未計前述未給加班費之113年5月至10月之平均工資8萬9428元(附件三)乘以11個基數，給付98萬3708元。然原告113年5月至10月加上未給付加班費之平均工資應為12萬2198元（見附件三），乘以11個基數，則被告應給付134萬4178元，被告少給36萬0470元（見附件三）。爰請求被告給付之（勞工退休金條例§11Ⅲ）。

(三)少給新制資遣費：請求17萬2314元。

被告資遣原告，依勞工退休金條例第12條第1項規定，新制年資其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，本件原告新制年資自94年7月1日起至113年12月14日止，共計19年5月又14日，被告應給付6個月平均工資資遣費。當時被告以未計前述未給加班費之113年6月至11月之平均工資8萬9428元（見附件三）乘以6個月，給付53萬6568元，然原告113年6月至11月加上未給付加班費之平均工資應為11萬8147元（見附件三），乘以6個月，則被告應給付70萬8882元。被告少給17萬2314元（見附件三），爰請求被告給付之（勞工退休金條列§12Ⅰ）。

(四)應依113年在職日數比例給付年終獎金：請求8萬5038元。

被告為外商公司，依被告員工手冊第18條年終獎金「年終獎

金發放一個月」（見證物四）。是以有關年終獎金之給予係制度性的給予並非恩惠性的給予，被告有給付之義務，至於被告雖有「發放前離職者」不予發放之規定，然原告係因被告強制資遣而離職，並非主動離職，而被告資遣日期113年12月14日距離被告年度之計算12月31日僅差17日，是以被告於此期間資遣原告導致原告本可領取之年終獎金而不能領取，顯有違誠信原則，按「權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。民法第148條定有明文。所謂誠實信用之原則，係在具體之權利義務關係，依正義公平方法，確定並實現權利內容，避免一方犧牲他方利益以圖利自己，應以各方當事人利益為衡量依據，並考慮權利義務之社會作用，於具體事實為妥善運用。倘經認定違反誠信原則時，其法律效果以不發生該違反者所期待者為原則。」(最高法院108年度台上字第1836號民事判決參照），基此，被告應依349/366之比例給付原告年終獎金8萬5038元【計算式：89180×349÷366≒85038】。

六、平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數，為勞動基準法第2條第4款所規定。另依勞動部見解以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直接除以六，較為簡易、準確及合理。

七、本件請求權基礎之相關法律規定如下：

(一)勞動基準法第2條第1項第3款、第4款規定「本法用詞，定義如下：…三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金

額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。…」。

(二)勞動基準法第20條規定「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認」。

(三)勞動基準法第24條規定「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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上」、同法第39條規定「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同」。

(四)勞動基準法第55條第1項第1款、第2項規定「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。…前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資」。

(五)勞動基準法第57條規定「勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計」。

(六)勞工退休金條例第11條第1項、第2項、第3項規定「本條例

施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條、第二十條、第五十三條、第五十四條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給。第一項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第五十五條及第八十四條之二規定之給與標準結清者，從其約定」。

(七)勞工退休金條例第12條第1項「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，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定」。

(八)被告員工手冊第18條年終獎金「年終獎金發放一個月」。

八、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行，為勞動事件法第44條第1項所明文，請鈞院於原告勝訴判決範圍內依職權宣告假執行。

九、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第229條第1、2項、第233條第1項前段、第203條亦有明文，此為原告請求法定遲延利息之依

據。

十、原告因被告有加班費未給付、少給舊制年資結清費、少給資遣費、未依公司制度給予年終獎金等，而向嘉義縣政府申請勞資爭議調解，然調解不成立（證物五），為此，提起本件訴訟。本件屬僱傭契約之爭議，依民事訴訟法第403條第1項第8款規定於起訴前應先經調解，若鈞院認本件應先經調解，則以本起訴狀視為調解之聲請。

十一、原告其餘補充陳述暨原告證據資料，詳如【附件Ａ】之記載。

乙、被告方面

壹、聲明：

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

貳、陳述：

一、原告申請加班卻從事私務，涉嫌詐欺得利：

(一)原告所申請加班之時段內（證物一），經查其電腦使用紀錄（證物三）顯示多次瀏覽雅虎奇摩網站、社交平台與公務無關之內容；電子郵件及通訊軟體紀錄亦未見有與工作相關之通聯紀錄。

(二)根據最高法院見解，該情形已構成刑法第339條第2項之詐欺得利罪：

１、施用詐術：填寫不實加班申請單。

２、獲得不法利得：領取加班費。

３、致公司受損：支付非實際工作報酬。

二、原告主張之加班費請求無理由：

(一)公司《員工手冊》第25條及工作規則第23條明定：「員工加班應事前填寫申請單，經部門主管核准後始得為之。」原告身為物流部副理，應充分知悉該規定，惟其自始未曾依規提出加班申請，其主張之所謂「下班後處理公務」並無法定依據（證物二）。

(二)原告經常於下班後擅自滯留辦公室，經查證，其期間多為上

網瀏覽非公務相關網站、閒談、離席等，並無實質勞務提供，甚至有深夜返回打卡之情形，疑似蓄意製造虛假加班紀錄（證物三）。

(三)雖公司三位主管曾多次口頭勸導原告與附檔電子郵件提醒（證物四），惟原告仍持續違規滯留，違反考勤規定，已構成勞動基準法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之事由。

(四)原告過去申請加班期間之電腦使用紀錄（同證物一）亦顯示其多次瀏覽雅虎等社交媒體，甚至長時間未在座位，明顯無實際提供勞務。

三、原告自願簽署資遣協議，並已領取全額離職給付：

(一)原告明知公司業務縮減，上班時間頻繁上求職網瀏覽工作機會同時與公司協商接受資遣條件，並已領取高於法定標準之離職金（舊制年資結清費98萬3708元與資遣費53萬6568元，合計152萬276元）。原告當場簽署資遣通知書及交接清冊（證物五），明確載明最後上班日為12月14日，已完成離職程序。

(二)原告事後反悔，以未計加班費為由提起訴訟，所主張時段均未提出申請，且無實際工作紀錄，顯屬計畫性主張，違反誠信原則（民法第148條）。

四、年終獎金為恩惠性給予，非屬原告權利：

(一)最高法院107年度台上字第1709號民事判決之見解：「縱認雇主曾明示或默示將發放年終獎金，惟究年終獎金之性質，亦應屬恩惠性給與之無償贈與事項，且無涉於道德上義務，如尚未給付，雇主自得依民法第408條第1、2項規定撤銷贈與」。此外，最高法院103年度台上字第682號民事判決亦有解釋：「按年終獎金及其他非經常性獎金，係具有恩惠、勉勵性質之給與，並非工資，勞動基準法施行細則第十條第二款規定甚明，自非屬工資一部」。另，員工手冊第18條亦規定：「發放前離職者不予發放」（證物六）。

(二)原告雖稱資遣導致無法領取年終獎金，然其於資遣協議簽署

時已知悉風險，並無可歸責於被告之處。

五、舊制年資結清與資遣費計算無誤：

(一)原告主張之加班費係未經申請之擅自滯留時段，依法不得列入工資計算。公司係依其實際領取月薪計算平均工資（證物七），已符合勞工退休金條例第11條與勞動基準法第2條規定。

(二)資遣費係依合法工資標準計算，並未短少，原告請求額外給付，無法律依據。

六、原告行為構成權利濫用與不當得利：

(一)原告於簽署協議並領取高額離職金後再行提起訴訟，明顯屬惡意主張，違反民事訴訟法第277條舉證原則。

(二)如法院認可其請求，將助長類似濫訴情形，影響勞資互信。

七、被告其餘答辯陳述暨被告證據資料，詳如【附件Ｂ】之記載。

理　由

甲、程序部分

經查，本件被告金竣企業股份有限公司之法定代理人原本為Peter Robert Bezuidenhout，此有金竣企業股份有限公司之變更登記表可稽【本院卷第377頁】。嗣後被告金竣企業股份有限公司於訴訟繫屬中，法定代理人已變更為Thomas Benedict，此有經濟部商工登記公示資料可佐。因兩造均未具狀聲明被告金竣企業股份有限公司法定代理人應由Thomas Benedict承受訴訟，本院已於民國115年8月3日依職權裁定命Thomas Benedict承受本件訴訟並續行訴訟程序。因此，本件被告法定代理人的部分，應該由Thomas Benedict承受訴訟，合先敘明。

乙、實體部分

一、經查，本件原告張俊雄自89年4月20日受僱於訴外人盈達滑軌股份有限公司，該公司於102年6月間轉讓給被告金竣企業股份有限公司，原告為新、舊雇主商定留用之勞工。依勞動基準法第20條規定，原告工作年資應自89年年4月20日起

算。原告於離職之前，在被告金竣企業股份有限公司擔任物流部副理，工作時間為早上8時至下午12時、下午12時40分至下午4時40分止，每月薪資89,180元。嗣後，被告於113年11月上旬通知原告，因為業務縮減將於113年12月14日資遣原告。被告已於113年11月上旬給付原告舊制年資結清費用（5.5年，11個基數）共計983,708元；並於113年12月給付原告新制資遣費536,568元。上述給付金額，係依照原告月薪資89,180元為基準計算；未包含原告在本件訴訟中所主張之加班費部分。另被告公司員工手冊第18條規定「年終獎金發放一個月」，但是載有「發放前離職者不予發放」之文字。上情為兩造不爭執之事實。兩造主要爭執事項，在於：㈠原告請求被告公司給付加班費50萬3183元，有無理由？㈡原告主張被告應給付少給的舊制年資結清費36萬0470元、新制資遣費17萬2314元，有無理由？平均工資是否應加計原告主張之加班費？㈢被告是否應依照原告113年在職日數比例給付年終獎金8萬5038元，該獎金之法律性質為何？㈣被告以業務縮減為由，資遣原告是否合法？

二、原告請求被告給付加班費50萬3183元，為無理由：

(一)原告主張：

１、原告雖為物流部副理，然原告並無職務代理人，因此於下班後、休假時，常因被告以通訊軟體、E-mail傳送訊息而須緊急加班處理相關物流工作，此部分加班費並非被告有計算給予之加班費，而是被告未計算給予原告，112年3月1日至112年12月31日間之加班費為22萬4326元；113年1月1日至113年11月17日間之加班費為27萬8857元。

２、原告加班很多都是需即時性處理資料並回覆，避免各單位有錯誤資訊導致生產等等問題無法如期出貨、結帳，且原告已在嘉義廠因加班曾被主管以口頭警告是公司主管，應對加班管制，所以被告是有潛規則的，而須在公司生存的人只能默默接受。

３、被告於西元2023年3月13日（公告）原告直屬主管（證物

七）負責管理生管、倉管，原告升為副理但無調動職務，但以上二者職務（淡水廠、嘉義廠）之管理實際卻全落在原告身上，原告因上有老、下有小只能獨自隱忍不公，雖其間也口頭反應但未得到被告善意的回應。

4、有關被告提出證物三：被告只採取原告短暫瀏覽網頁時間，來抹滅掉原告其它非上班時間的勞務付出實在有欠公平之說，且原告幾乎每天在公司的表定休息時間(16:40～17:10)內仍需處理公務（見證物六，見第1、2頁），並回覆各交辦事宜卻無法適當休息，另由物流群組和主管的LINE上面都有跡可循，且公司Mail與ERP也有相關記錄（見證物六，第4頁上面截圖）可證明原告有加班之事實。

5、有關被告提出證物四：否認證明書真正，原告於西元2024年10月17日向人資部提出出勤紀錄及請假資訊未果，於西元2024年11月18日再次Mail給人資後才提供紙本，且被告所提供證明書其上記載時間為114年3月25日已是原告確定被資遣離職後，若有證人可聲請法院傳訊證人，絕非以請被告受雇員工書寫證明書方式為之，另該證明書也代表著被告清楚原告是有加班事實與需求。

(二)被告抗辯：

1、原告所申請加班之時段內（證物一），經查其電腦使用紀錄（證物三）顯示多次瀏覽雅虎奇摩網站、社交平台與公務無關之內容；電子郵件及通訊軟體紀錄亦未見有與工作相關之通聯紀錄。根據最高法院見解，該情形已構成刑法第339條第2項之詐欺得利罪。

2、公司《員工手冊》第25條及工作規則第23條明定：「員工加班應事前填寫申請單，經部門主管核准後始得為之。」原告身為物流部副理，應充分知悉該規定，惟其自始未曾依規提出加班申請，其主張之所謂「下班後處理公務」並無法定依據（證物二）。

3、雖公司三位主管曾多次口頭勸導原告與附檔電子郵件提醒（證物四），惟原告仍持續違規滯留，違反考勤規定，已構

成勞動基準法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之事由。

4、原告聲稱公司有「口頭要求加班」的潛規則，但未能提出任何書面或錄音證據證明主管強制其加班。反之，主管林慧華曾多次提醒張員加班要事前申請。若原告認為公司制度不合理，應於任職期間提出異議，而非離職後才主張。

5、依被告提出之電腦使用紀錄（證物三），原告於聲稱加班時段內多次瀏覽Google翻譯、颱風動態、非公務網站，顯見其未專注於工作。原告辯稱「翻譯英文文件屬工作需求」，但公司有多位翻譯人才，無需長時間使用外部網站。

6、原告主張於表定休息時間（16:40～17:10）處理公務，但此屬其個人問題，公司並未要求員工於休息時間工作。

7、未提出具體加班紀錄：原告所提證物八、九（加班紀錄）多為自行整理之表格，無主管簽核或系統記錄佐證，不足以證明加班事實。

8、原告主張其平時需「大量加班」云云，顯與事實不符，且其邏輯前後矛盾，不足採信：依原告所述，其於113年11月25日至12月20日期間（已接獲資遣通知後），工作量即「瞬間減少」。然而，在此期間，被告公司就該職缺「並未進行補員」，部門總業務量亦無重大變化。此事實足證，原告過去所處理之工作內容，大多為非緊急或不可替代之必要業務。

9、依勞動基準法第32條第1項及公司工作規則（或員工手冊）之明確規定，勞工延長工作時間（加班），必須事先徵得雇主同意。此規定目的在於使雇主能有效管理工時、控制人力成本並進行工作安排，並非無效之格式條款。

10、所謂「即時性」工作，若確為公司業務所必需，原告更應於事後依規定程序補申請加班，並由主管就其工作內容之必要性進行審核。原告從未進行補申請程序，自難認其當時所為確屬公司認可之必要加班行為。

11、原告稱曾因申請加班遭「口頭警告」云云，同樣空言主張，未提出任何證據（如警告之時間、地點、在場何人等），所

述真實性令人懷疑。

(三)本院判斷：

1、按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若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工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資。是勞工於正常上班時間無法完成工作致需延長工作時間者，雇主為管理需求，自非不得以工作規則規定勞工延長工時應事先申請，經同意後始予准許，以避免勞工無延長工時之需求，仍故意將工作拖延，或為請領加班費而逾時滯留之情形。再者，勞工如有加班之事實，無論雇主就該勞工加班行為是否實際給付加班費或以補休代之，對雇主而言均屬營運成本之增加，雇主就勞工有無加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。至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，固為勞動事件法第38條所明定。惟此係因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，故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，觀諸其立法理由即明。是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內執行職務，然雇主就員工加班一事如已預先以工作規則加以規範，而勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。上情，臺灣苗栗地方法院114年度勞訴字第17號民事判決，即本於此見解。又按勞動事件法第38條規定：「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。」惟在任職期間未向雇主申請加班費，俟離職後才請求雇主應給付加班費云云；如果依照客觀情形，顯然是不符合常情事理及經驗法則者，即在鑽研勞動事件法第38條規定之漏洞。此種情況，應依據民法第1條規定：「民事，法律所未規定者，依習慣；無習慣者，依法理。」以法理上之目的性限縮適用法律排除勞動事件法第38條規定之過度適用，來填補法律上漏洞，以衡平兩造當事人的正當權益。避免因過度適用勞動事件法第38條的規定內容，而造成投資企業主之恐慌，甚至導致大量外國廠商紛紛陸續的撤離資金，而影響我國經濟上的發展。

2、經查，原告主張伊為物流部副理，然原告並無職務代理人，因此於下班後、休假時，常因被告以通訊軟體、E-mail傳送訊息而須緊急加班處理相關物流工作，此部分加班費被告未計算給予原告。112年3月1日至112年12月31日間之加班費為22萬4326元；113年1月1日至113年11月17日間之加班費為27萬8857元。

3、原告請求被告給付前揭加班費部分，為無理由：

⑴經查，被告公司工作規則第23條明定：「本公司依第二十二條(延長工作時間)辦理後，因工作需要加班時，加班人員應填寫「加班單」，經權責主管核准後交加班人員憑以加班。」【本院卷一第103頁】。因此，員工加班應事前填寫申請單，經部門主管核准後始得為之」。而且，被告公司的員工手冊第25條第1項前段規定：「員工因交貨時間或工作需要必須於正常工作時間外工作者，得由單位主管指派有關之員工加班工作。」第25條第2、3項明文規定：「員工於加班前後，應填立加班證明單，以為發放加班費之依據，否則不予承認。加班證明單填寫方式如下：①生產部門由課長統一填寫，呈廠長核簽。②間接部門由員工自行填寫，呈部門主管核簽。」【本院卷二第188頁】。而且，被告在嘉義縣政府勞資爭議調解時，也說明公司有內部報加班軟體，原告

於任職期間也曾經有報加班事實，被告公司也都有依法給付加班費，未有加班費未給付之事實【參本院卷一第49頁】。因此，依據被告公司上述規定，公司員工於加班前後，應該填立加班證明單，呈請廠長或主管核簽承認以後，始得領取加班費。顯見原告如果經過被告同意，而必須加班執行職務之時間，即隨時可以向被告申請加班費。

⑵至於原告逾時停留於被告公司之時間，未向被告申請加班費之部分。因為原告在任職期間內，既然自己不申請加班費，應該可以推定是原告自己的逾時停留，並非由被告要求延長原告工作時間，即原告知悉不符合勞動基準法第24條規定，不應該申請延長工作時間之工資額，而依民法第148條誠實及信用原則，未向被告申請加班費。

⑶原告如果是經被告同意而加班執行職務，在於任職期間內，隨時可以向被告申請加班費，如果是被告無故拒絕給付，即可正當的適用勞動事件法第38條規定：「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。」之規定，而命被告應依勞動基準法第24條規定，給付由雇主延長勞工工作時間之工資額。又查，被告公司的加班申請流程，依員工手冊第25條明定員工加班應於「加班前後」填立加班證明單，其流程設計上，應已經包含事後即時申請，非如原告所稱僅能於事前申請。而且原告張俊雄本人也曾經於111年11月28日等日期於實際加班後始提出申請，並經主管核准在案，此情有原告張俊雄事後申請加班之核准紀錄資料可稽【本院卷三第35頁】，足證被告在合理即時的申請情況下，也會核准原告加班以後所提出之申請。此外，其他員工也有相同之事後申請，並獲核准之情形，此有被告公司其他的員工事後申請加班核准紀錄資料佐參【本院卷三第37頁】。因此，被告公司加班申請流程，包含事後申請，非如原告所稱僅能於事前申請。另查，原告在於112年3月至113年12月14日之期間，也曾經已有甚多次數申請加班費之記錄【本院卷二第67頁】，此加班時數，被告都有給付原告

加班費，此情業經原告於114年10月29日民事準備書二狀已陳述明確。至於原告任職期間內，未向被告申請本件所主張之加班費，俟於113年12月14日離職後，才向被告公司請求給付112年3月1日至113年11月17日，期間已長達一年八個月以上之加班費用，顯然不符合常情事理及經驗法則。因此，此種違反常理及經驗法則之情形，應依法理上之目的性限縮適用法律排除勞動事件法第38條規定內容之過度適用，填補法律漏洞，以衡平兩造當事人正當的權益。避免因過度適用勞動事件法第38條的規定，造成投資企業主之恐慌，而影響我國經濟上之發展。至被告陳報之勞動部訴願決定書，雖然為不利被告公司之決定，而將被告公司訴願駁回【本院卷三第67-74頁】；但此情形是因行政單位並非審判機關，在於實際運作上難依據法理上之目的性限縮適用法律以排除勞動事件法第38條規定之過度適用，故於經直接適用勞動事件法第38條規定的結果，自然是會將被告公司的訴願駁回，附此敘明。

⑷綜上，因原告在任職期間內，隨時可以向被告申請加班費。原告於任職期間內就本件所主張之加班費，未填寫加班單並經權責主管核准後憑以加班；而且，原告於所主張之加班前後，也沒有即時填立加班證明單，以為發放加班費之依據。原告顯然未遵守被告公司工作規則第23條及員工手冊第25條規定，而且，原告在於任職期間內未申請加班費，俟離職後才主張期間長達一年八個月以上之加班費，顯然不符合常理及經驗法則，因此，原告請求被告給付加班費503,183元，為無理由，不應准許，應予駁回之。

三、本件平均工資不應加計原告所主張之加班費；原告主張被告應給付少給的舊制年資結清費36萬0470元、新制資遣費17萬2314元，為無理由：

(一)原告主張：

１、原告舊制年資5.5年，經兩造依勞工退休金條列第11條第3項規定於113年11月上旬結清，當時被告公司以未計前述未給

加班費之113年5月至10月之平均工資8萬9428元（附件三）乘以11個基數，給付98萬3708元，然原告113年5月至10月加上未給付加班費之平均工資應為12萬2198元（見附件三），乘以11個基數，則被告應該給付134萬4178元，被告少給36萬0470元（見附件三）。

２、被告資遣原告，依勞工退休金條例第12條第1項規定，新制年資其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，本件原告新制年資自94年7月1日起至113年12月14日止，共計19年5月又14日，被告應給付6個月平均工資資遣費，當時被告以未計前述未給加班費之113年6月至11月之平均工資8萬9428元（見附件三）乘以6個月，給付53萬6568元，然原告113年6月至11月加上未給付加班費之平均工資應為11萬8147元（見附件三），乘以6個月，則被告應給付70萬8882元，被告少給17萬2314元（見附件三）。

３、未申報之加班費，自會影響原告薪資明細及平均工資計算表，故此次資遣費給付當然有誤。

４、有關被告提出證物七：很明確表明被告舊制年資結清與資遣費計算只給平常月薪之平均工資，未將加班工資計算，導致被告權益受損。

(二)被告抗辯：

１、原告自願簽署資遣協議，並已領取全額離職給付：原告明知公司業務縮減，上班時間頻繁上求職網瀏覽工作機會同時與公司協商接受資遣條件，並已領取高於法定標準之離職金（舊制年資結清費98萬3708元與資遣費53萬6568元，合計152萬276元）。原告當場簽署資遣通知書及交接清冊（證物五），明確載明最後上班日為12月14日，已完成離職程序。原告事後反悔，以未計加班費為由提起訴訟，所主張時段均未提出申請，且無實際工作紀錄，顯屬計畫性主張，違反誠信原則（民法第148條）。

２、舊制年資結清與資遣費計算無誤：原告主張之加班費係未經

申請之擅自滯留時段，依法不得列入工資計算。公司係依其實際領取月薪計算平均工資（證物七），已符合勞工退休金條例第11條與勞動基準法第2條規定。

３、平均工資計算正確：被告依勞工退休金條例第2條規定計算資遣費，並未短少，原告主張將加班費計入平均工資，於法無據。

(三)本院判斷：

１、本件因原告在任職期間內，未依照被告公司工作規則第23條及員工手冊第25條規定填寫「加班單」，經權責主管核准後憑以加班；而且於本件所主張之加班前後，也沒有即時填立加班證明單，以為發放加班費之依據。因此，原告無從請求被告增加給付加班費，已如前述。

２、原告本件所主張之加班費，既然無從准許，則依法不得列入工資計算，原告主張將加班費計入於平均工資，為無理由。被告依照原告實際上所領取之月薪計算平均工資，符合勞工退休金條例第11條與勞動基準法第2條規定。而且依此計算資遣費，也沒有短少。本件平均工資，不應加計原告所主張之加班費。因此，原告主張被告應給付少給的舊制年資結清費用360,470元、新制資遣費172,314元，核屬無理由，不應准許。

四、被告應依原告113年在職月數比例給付年終獎金8萬5038元；該年終獎金之法律性質，是屬於勞動契約之一部分：

(一)原告主張：

１、被告員工手冊第18條年終獎金「年終獎金發放一個月」（見證物四），是以有關年終獎金之給予係制度性的給予並非恩惠性的給予，被告有給付之義務。至於被告雖有「發放前離職者」不予發放之規定，然原告係因被告強制資遣而離職，並非主動離職，而被告資遣日期113年12月14日，距離被告年度之計算12月31日僅差17日，是以被告於此期間資遣原告，導致原告本可領取之年終獎金而不能領取，顯然有違誠信原則。

２、被告應依349/366之比例給付原告年終獎金8萬5038元【計算式：89180×349÷366≒85038】。

３、有關被告提出證物六員工手冊第18條規定，大家都很明白知曉，但公司卻選擇以12月14日為資遣日，說明公司精打細算，想要惡意規避不給付，嚴重違反「誠信原則」，損害勞工既有相關權益。

４、被告在102年10月2日（年度績效獎金實施辦法）公告（附件三）中，表明年終獎金是屬於：個人年薪（含年終獎金，共13個月），另績效獎金於每年9月發放；並非被告所提出年終獎金屬於恩惠性給予。

(二)被告抗辯：

１、年終獎金為恩惠性給予，非屬原告權利：最高法院107年度台上字第1709號民事判決之見解：「縱認雇主曾明示或默示將發放年終獎金，惟究年終獎金之性質，亦應屬恩惠性給與之無償贈與事項，且無涉於道德上義務，如尚未給付，雇主自得依民法第408條第1、2項規定撤銷贈與」。此外，最高法院103年度台上字第682號民事判決亦有解釋：「按年終獎金及其他非經常性獎金，係具有恩惠、勉勵性質之給與，並非工資，勞動基準法施行細則第十條第二款規定甚明，自非屬工資一部」。另，員工手冊第18條亦規定：「發放前離職者不予發放」（證物六）。

２、原告雖稱資遣導致無法領取年終獎金，然其於資遣協議簽署時已知悉風險，並無可歸責於被告之處。

３、縱認雇主曾明示或默示將發放年終獎金，惟究年終獎金之性質，亦應屬恩惠性給與之無償贈與事項，且無涉於道德上義務，如尚未給付，雇主自得依民法第408條第1、2項規定撤銷贈與。

４、原告引用108年度台上字第1836號民事判決（該案為公司法之股東會決議效力爭議）來主張被告違反誠信原則，實屬張冠李戴，引用明顯錯誤。該判決之法律爭點與基礎事實（股東平等原則vs.勞動契約關係）與本案關係有限，其法律主

張顯無依據。

5、被告於年度終了前資遣原告，係基於公司經營之合法需求（其合法性已於前狀陳明），並非以「惡意阻卻其領取年終獎金」為主要目的。原告之主觀臆測，並無證據支持。

(三)本院判斷：

1、經查，被告公司的員工手冊第18條規定年終獎金：「一、年終獎金發放一個月。二、以下人員不發放年終獎金：1.受停職處分者。2.年度記滿三大過者。3.發放前離職者，但10月30日以後入伍者，依月核算。4.凡顧問、臨時人員一律不發年終獎金。…」【本院卷一第48頁】。

2、按被告公司的工作規則或員工手冊，都是屬於勞動契約內容之一部分。關於勞動關係領域內，為求經營之效率，有必要將勞動條件及服務規律的契約內容予以統一化、定型化之方式來處置，工作規則或員工手冊，係雇主為了實現企業營利之目的，對於所僱用之勞工，制定統一之勞動條件及服務規律以維持企業內部秩序。依我國現況而言，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則或員工手冊所規定之內容而定，已成為勞工與雇主間合意之一種事實上習慣，除非勞工有反對之意思表示，否則工作規則或員工手冊之內容即轉化成為勞動契約內容之一部分，因而有拘束勞工與雇主雙方之效力。換言之，所謂工作規則或員工手冊，性質上應認為係雇主所提出之勞動條件，因勞工明示或默示而成為勞動契約內容之一部分。除有違反法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團體協約規定外，應即有拘束勞雇雙方之效力。因此，被告公司的員工手冊第18條既然已經有明文規定年終獎金一個月，即屬於勞動契約內容之一部分。因勞動契約有拘束勞雇雙方之效力，故被告公司應依照員工手冊第18條規定，發給員工年終獎金。至於勞動基準法施行細則第10條第2款，僅係規定年終獎金為非經常性獎金而已，並無排除或否認勞雇雙方得明文規定成為勞動契約內容一部分，併予敘明。

3、次查，被告公司員工手冊第18條第2項，雖然規定於發放前

離職者，不發放年終獎金。惟查，同條項但書規定10月30日以後入伍者，依月核算；基此規定，則同條項但書應該可以類推適用於10月30日以後因為勞動基準法第11條第2款規定終止勞動契約之受資遣員工。蓋因前者是因要為國家效力而入伍，後者是因為雇主業務盈虧考量而受資遣離職，性質上都是因情非得已，而不得不離職。因此，本件原告因為被告公司業務緊縮，而終止勞動契約遭受資遣，應類推適用被告公司員工手冊第18條第2項但書規定，依月核算年終獎金。又查，被告公司資遣原告日期是在113年12月14日，因此，被告公司應依照原告113年在職的月數比例給付原告11個月又14日年終獎金85,104元【計算式：89,180元×0.9543個月＝85,104元；元以下四捨五入】。而查，原告請求被告公司給付原告113年在職月數的年終獎金85,038元，是在於原告可得請求數額之範圍內，為有理由，應予准許。

五、被告以業務縮減為由資遣原告為合法：

(一)原告主張：

１、被告公司此次以「業務縮減」為由來資遣原告，調解時出席的人資也表示因為公司無「物流部副理」的需求，作為此次資遣的理由，當事人於113年12月14日被公司資遣，公司卻於114年1月21日應徵倉管員，在在顯示此部門並無「業務緊縮」之事實，只是用基層員工也取代高階主管，嚴重侵害到當事人的工作權（違反勞動基準法第11條）。

２、被告公司更換總經理後，隨即於113年7月1日從外部聘請物流部經理，將原任物流部經理改派至物流部採購課任職，而原告於113年10月初被人資部處長約談，詢問原告是否有意願改派至總務部但薪水要降約近一半，原告當場表示有意調職但不願降薪，隨即公司便假借「業務縮減」之名義資遣原告，有失公平即侵害原告工作權益（違反勞動基準法第10條之1第2項）。

(二)被告抗辯：

１、資遣係因「業務緊縮」，非惡意逼退：

被告公司因組織調整，整併物流部門，故精簡人力，符合勞動基準法第11條第2款「業務緊縮」之要件。後續招募「倉管員」係因基層人力需求，與原告原任「物流部副理」職務不同，無矛盾之有。

２、調職降薪屬合法協商，原告拒絕後依法資遣：

公司因業務調整，曾協商原告調任總務，薪資依新職務調整，並未違反勞基法第10條之1。原告拒絕調職後，公司始依規定資遣，程序合法。

(三)本院判斷：

１、被告公司告知原告因公司業務縮減，希望原告轉至其他單位任職，但轉任工作月薪僅5萬多元，與原告當時之89,180元相差甚鉅，原告同意轉任新職，但不同意降薪。因此，被告將原告資遣，並結清原告勞退舊制之5.5年年資（11基數）給付983,708元及另給付6個月資遣費536,568元予原告。

２、而查，本件原告自願簽署資遣協議，並已經領取勞退舊制之年資給付及6個月資遣費之給付【本院卷一第107至111頁、第121頁】，應認為原告當時已同意被告公司以因業務緊縮為由，資遣原告。至原告稱當時係受脅迫簽署，惟原告未能提出證據佐參，其主張為無理由。因此，被告以業務緊縮即業務縮減為由而資遣原告，是經兩造雙方協議之最終結果，故被告公司資遣原告，並依法給付原告資遣費，在程序上是符合勞動基準法第11條第2款規定及勞工退休金條例第12條之規定，屬於合法的資遣。

六、綜據上述，本件原告依據兩造勞動契約及被告公司員工手冊第18條規定，請求被告應給付原告年終獎金85,038元，及自起訴狀繕本送達之翌日即114年4月1日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息，於法有據，屬有理由，應予准許。惟原告逾上述範圍之請求，則屬無理由，不應准許，應予駁回之；原告逾上揭範圍部分所為假執行之聲請，亦已失所附麗，應併予駁回。

七、末按，依勞動事件法第44條第1、2項規定：「法院就勞工之

給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。」因此，本件就原告之請求，經本院命被告應給付的部分，應依職權宣告假執行；並同時宣告被告亦得提供擔保而免為假執行。

八、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述及其他攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果均無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

丙、據上論斷，本件原告之訴，為一部有理由、一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1、2項、民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　2　　日

勞動法庭法　官　呂仲玉

以上正本係照原本作成。

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　　115　　年　　11　　月　　2　　日

書記官　林恬安

【附件Ａ】：原告其餘補充陳述暨原告證據資料

壹、原告其餘補充陳述：

{a} 114.06.09民事準備書狀 （本院卷一第155頁）

一、就被告114年4月9日民事答辯狀所述不利原告之陳述，原告均否認之。並答辯如下：

(一)有關被告提出證物一：此證物可說明被告都非常清楚明白員工提出申請加班是在做哪些事，並非被告提出第二項第2點：無實質勞務事證。

(二)有關被告提出證物二：原告加班很多都是需即時性（證物六，見第1、2頁）處理資料並回覆，避免各單位有錯誤資訊導致生產等等問題無法如期出貨、結帳，且原告已在嘉義廠因加班曾被主管以口頭警告是公司主管，應對加班（當時嘉

義廠人員處於學習階段且人員不足）管制，所以被告是有潛規則的，而須在公司生存的人只能默默接受，另被告於西元2023年3月13日（公告）原告直屬主管（證物七）負責管理生管、倉管，原告升為副理但無調動職務，但以上2者職務（淡水廠、嘉義廠）之管理實際卻全落在原告身上，原告因上有老、下有小只能獨自隱忍不公，雖其間也口頭反應但未得到被告善意的回應。

(三)有關被告提出證物三：被告只採取原告短暫瀏覽網頁時間，來抹滅掉原告其它非上班時間的勞務付出實在有欠公平之說，且原告幾乎每天在公司的表定休息時間(16:40～17:10)內仍需處理公務（見證物六，見第1、2頁），並回覆各交辦事宜卻無法適當休息，另由物流群組和主管的LINE上面都有跡可循，且公司Mail與ERP也有相關記錄（見證物六，第4頁上面截圖）可證明原告有加班之事實，被告怎可用這幾分鐘原告瀏覽其它網頁時間來大作文章並以刑法來混淆法官？而未申報之加班費，自會影響原告薪資明細及平均工資計算表，故此次資遣費給付當然有誤。就一些內容說明如下：

１、西元2024/9/25 20:06 Google翻譯：是原告才學疏淺，由於被告是美商公司有些英文資料看不懂，故需直接用翻譯網頁查詢。

２、西元2024/9/25 20:08～20:11 只因當天在等待生產單位加工完成後，需送至廠商金鉦昇之等待時間，此事當時的主管江巧雯經理也都全程知悉。在物流倉儲部的LINE群組由陪同的倉管員馬吉弘也都有回報，而且由廠商那返回公司的時間是21:47還少報至少37分鐘以上，並非公司所言的「深夜返回打卡」（見證物六，第4頁下面截圖）。

３、西元2024/10/28～2024/10/30 搜尋颱風康芮的動態是因為此時還是物流部的副理，必須要因應天災來防範與處理等措施。

４、西元2024/11/25~2024/12/20 瀏覽網頁，此時已被資遣確定後，大部份都陸續進行相關工作交接，當工作量瞬間減少期

間如其他人有支援需求也只有輔助、支援，被告既不可能讓原告提前下班，原告也不可能在工作場所還光明正大滑手機落人口舌，而且原告也無針對此時間作為加班的訴求，被告公司怎能說是「申請加班卻從事私務，涉嫌詐欺得利」，這分明是公司惡意栽贓。

(四)有關被告提出證物四：否認證明書真正，原告於西元2024年10月17日向人資部提出出勤紀錄及請假資訊未果，於西元2024年11月18日再次Mail給人資後（見證物六，第5頁）才提供紙本，且被告所提供證明書其上記載時間為114年3月25日已是原告確定被資遣離職後，若有證人可聲請法院傳訊證人，絕非以請被告受雇員工書寫證明書方式為之，另該證明書也代表著被告清楚原告是有加班事實與需求。

(五)有關被告提出證物五：資遣通知書當初原告是不願簽署，當時被告表明原告無論有無簽署都不會改變公司資遣的決定，甚至以無法用「舊制結清」拿到應有的「舊制勞退金」故才會簽下此份文件，且此份文件僅載明被告接受資遣日期與勞退新、舊制結清日，非自願接受被告任何條件，而且與原告訴求追討之前未申報之加班費並無直接關聯。針對加班費議題在簽署資遣通知書前也有與人資處長張博仁先生（即本件被告訴訟代理人）討論近兩年有工作事實而未報加班費的事情，張博仁先生表示會呈報上級，隨後便不了了之，之後也有向總經理提出，總經理也以「當時為何不提出申請」而無結果，並非像被告所言「領取高額離職金後再行提起訴訟」。

(六)有關被告提出證物六：員工手冊第18條規定大家都很明白知曉，但公司卻選擇以12月14日為資遣日，在說明公司精打細算想要惡意規避不給付這第13個月的薪資，嚴重違反「誠信原則」，損害勞工既有相關權益。

(七)有關被告提出證物七：很明確表明被告舊制年資結清與資遣費計算只給平常月薪之平均工資，未將加班工資計算，導致被告權益受損。特別說明：被告公司原本是在新北市淡水

區，在遷移下去嘉義前，原告擔任田心子廠與嘉義廠倉管課長（在北部有二廠，北新廠和田心子廠都各有倉管課及生管課專員），當每月公司會計結帳期間，因業務量增加都有加班之事實，怎麼可能會因為搬遷下去，兩廠合為一廠，又無生管專員的情況下，所有工作都落在原告身上，工作量倍增，一人做多人工作而每個月卻無加班之事實？實在是有違常情常理，懇請法官詳查。被告公司此次以「業務縮減」為由來資遣原告，調解時出席的人資也表示因為公司無「物流部副理」的需求，作為此次資遣的理由，當事人於113年12月14日被公司資遣，公司卻於114年1月21日應徵倉管員，在在顯示此部門並無「業務緊縮」之事實，只是用基層員工也取代高階主管，嚴重侵害到當事人的工作權（違反勞動基準法第11條）。被告公司更換總經理後，隨即於113年7月1日從外部聘請物流部經理，將原任物流部經理改派至物流部採購課任職，而原告於113年10月初被人資部處長約談，詢問原告是否有意願改派至總務部但薪水要降約近一半，原告當場表示有意調職但不願降薪，隨即公司便假借「業務縮減」之名義資遣原告，有失公平即侵害原告工作權益（違反勞動基準法第10條之1第2項）。西元2023年10月27日原告遭底下員工職場霸凌，也有反應給當時的主管林慧華經理，但都未詳加作處理，且許多公務都落在當事人身上，都是原告利用私人休息時間處理並在相關群組上回覆，懇請法官向公司調閱原告休息時用公司電腦使用的IP位址即可知曉。

二、原告112年3月1日至112年12月31日間之有加班而被告未給加班費之事實詳見證物八（證物八），共計加班費為22萬4326元（見起訴狀附件一）；113年1月1日至113年11月17日間之有加班而被告未給加班費之事實詳見證物九（證物九），共計加班費為27萬8857元（見起訴狀附件二）。

{b}114.09.01民事準備書一狀 （本院卷二第23頁）

一、就被告主張原告加班未依公司規定申請，被告無給付義務等云，原告不同意被告說法。

按原告加班很多都是需即時性(見證物六，見第1、2頁)處理資料並回覆，避免各單位有錯誤資訊導致生產等等問題無法如期出貨、結帳，無法依被告規定事先提出加班申請，但原告確實是處理被告公司事，自屬加班；且原告已在嘉義廠因加班曾被主管以口頭警告是公司主管，應對加班(當時嘉義廠人員處於學習階段且人員不足)管制，以被告是有潛規則的而需在公司生存的人只能默默接受，另被告於西元2023年3月13日(公告)原告直屬主管(證物七)負責管理生管、倉管，原告升為副理但無調動職務，但以上2者職務(淡水廠、嘉義廠)之管理實際卻全落在原告身上，原告因上有老、下有小只能獨自隱忍不公，雖其間也口頭反應但未得到被告善意的回應。

二、被告主張原告所稱加班時段多屬私人事務，非實際工作等云，原告否認之。相關事證說明，詳見原告114年6月9日民事準備書狀第各小點所載。另有關被告辯稱休息時間處理公務屬自願行為等語，原告特予否認，試問，若非被告公司人員以各種方式在原告工作時間外向原告提出詢問等，原告又何須利用自己之休息時間去即時性處理資料並回覆，以避免各單位有錯誤資訊導致生產等等問題無法如期出貨、結帳等，此時原告於休息時間所做的事情，既與工作相關，依勞基法規定應認定加班，被告自有給付加班費的義務。

三、被告主張調職降薪屬合法協商等云，原告不同意，蓋依勞基法規定雇主有調動勞工的權利，但卻無調降原告薪資之權，原告之薪資受勞基法保障，被告要求原告降薪自非合法協商，而是不當勞動行為。另被告資遣原告為事實（有關資遣的過程，請詳原告114年6月9日民事準備書狀第一點第(五)、(七)點所載），原告係主張被告為外商公司，依被告員工手冊第18條年終獎金「年終獎金發放一個月」（見證物四），是以有關年終獎金之給予係制度性的給予並非恩惠性的給予，被告有給付之義務・至於被告雖有「發放前離職者」不予發放之規定，然原告係因被告強制資遣而離職，並

非主動離職，而被告資遣日期113年12月14日距離被告年度之計算12月31日僅差17日，是以被告於此期間資遣原告導致原告本可領取之年終獎金而不能領取，顯有違誠信原則，被告為外商公司，依被告員工手冊第18條年終獎金「年終獎金發放一個月」（見證物四），是以有關年終獎金之給予係制度性的給予並非恩惠性的給予，被告有給付之義務。至於被告雖有「發放前離職者」不予發放之規定，然原告係因被告強制資遣而離職，並非主動離職，而被告資遣日期113年12月14日距離被告年度之計算12月31日僅差17日，是以被告於此期間資遣原告導致原告本可領取之年終獎金而不能領取，顯有違誠信原則，其法律效果以不發生該違反者所期待者為原則（最高法院108年度台上字第1836號民事判決參照）。基此，被告應依349/366之比例給付原告年終獎金8萬5038元【計算式：89,180×349÷366＝85,038】。

四、有關資遣通知書當初原告是不願簽署，當時被告表明原告無論有無簽署都不會改變公司資遣的決定，甚至以無法用「舊制結清」拿到應有的「舊制勞退金」故才會簽下此份文件，且此份文件僅載明被告接受資遣日期與勞退新、舊制結清日，並無拋棄權利之記載，原告亦否認有拋棄權利之情，則被告主張「原告於離職時簽屬資遣通知書（證物五），並未於文件中保留加班費請求權，依法應視為權利拋棄」，並無理由。

五、其餘有關被告114年8月19日民事答辯狀（原告訴代於114年826日收受）所載不利原告之陳述，原告均否認之

{c}114.10.29民事準備書二狀 （本院卷二第59頁）

一、有關原告為什麼112年3月起以來的加班費會到現在才請求，陳明如下：

(一)按原告加班很多都是需即時性（見證物六，見第1、2頁）處理資料並回覆，避免各單位有錯誤資訊導致生產等等問題無法如期出貨、結帳，無法依被告規定事先提出加班申請，但原告確實是處理被告公司事務，自屬加班；然原告在嘉義廠

曾因加班被主管以口頭警告是公司主管，應對加班管制等語，另依被告提出之附件一對話截圖，被告方的主管表示「你自己是主管要以身作則，加班是事前提出的」，原告回覆「好」、「知道了」，更可證明被告對於非事前提出的加班是不准的。

(二)本件被告請求之加班費都是臨時性且需即時性處理資料並回覆，根本無法事先預知並提出申請，而被告的主管又要求原告「你自己是主管要以身作則，加班是事前提出的」，原告只是公司內一個小主管，且有老小需扶養、家庭需維持，且原告是家中最要的經濟來源，所以對非預期性之加班一事只能隱忍至今。

(三)原告提出的證物很明確的顯示被告在112年至113年間是很清楚原告是因為公司有即時性的需求才加班的，在所有加班的mail中都有工作時間與各相單位主管、人員，有些甚至總經理都有原告在加班工作的證據；原告相信很多勞工加班都是因為工作繁多而忙碌不完，才會不得已在公司超時工作甚至利用休假期間工作，沒有人會沒事不下班，卻想一直待在公司中的；被告自112年至113年期間，無任何表示原告打卡時間異常，從打卡時間顯現之超時工作屬異常，為何從不曾介入訪談與解決？且原告在休假期間也都需要處理公司事宜，並非個人憑空捏造，直至原告被裁員前才發出mail告知加班異常，實屬可議，在最高行政法院107年度判字第299號判決：雇主明知或可得而知加班事實卻未為任何表示，縱有加班申請制不能免除給付加班費義務，撤銷原判決，此判決為弱勢的勞工爭取最基本的保障，懇請斟酌；原告並非被告所指稱加班非處理工作，且被告公司為（美商）跨國百人企業，更應該注意人員出缺勤狀況與部門人力、工作分配應謹慎考量，非全落在原告身上，期望被告公司多考量勞工的基本保障，以後不要再有勞工被如此對待，請法官明查。

(四)茲再整理相關資料、對話截圖（證物十），以上可證明原告臨時性加班E-mail回覆的對象有被告各單位人員、主管，並

有Line對話截圖證明被告主管林慧華有於原告工作時間外向原告要資料，並表示「我比較不好意思」、「休假還吵你」。

二、有關兩造均應於一個月內陳報自112年3月份起至113年12月14日止，原告向被告每個月所申請之加班費數額是多少？被告公司核給原告的加班費是多少？原告依手頭上的資料整理如附件（附件）加班時數，此加班時數被告均有給加班費，至於詳細金額原告手頭上無資料，需由有資料的被告公司陳報。

{d}115.04.01民事準備書三狀 （本院卷三第39頁）

一、原告已多次表明經主管口頭警告阻擋加班，才無法順利申請加班費，被告所提供（證物二）屬原告加班皆是經主管口頭同意後才能申請加班費；另附件一是原告因公出差，無法準時回到公司，主管以：我們好像無法補休，後來則要原告問人資，原告跟人資確認後另口頭回報主管，經同意後才能申請加班，足以證明原告並不是不申請加班費，而是主管口頭警告阻擋加班。

二、在被告提供的證物一（員工手冊）表明：生產部門皆由部門主管申請，但被告提供的證物三，經核該員工屬生產部門，所以被告所提供（證物三）係生產部門主管已事先同意加班，非該員事後報加班，與本件訴訟並無證據的關連性。

三、被告所提供（證物三）足以證明被告並無業務縮減之情，且員工有常態性加班之情，然依（附件二）被告卻以業務縮減為由進行裁員，所以被告的整體業務是需常態性加班的，此符合經驗法則、論理法則，但原告在職期間確實有於正常工作時間外實際的工作並付出勞力，卻因被主管口頭警告阻擋而不能報加班；且被告擁有員工的每日出勤資料，從出勤資料可知原告長期打卡時間均非在下班時間之短時間打卡，卻（對原告之加班晚打卡事實）無做為了解原因，任由原告被壓榨，明顯有不當對待，所以被告的加班申請流程確實有明顯疏失，不能作為不利原告之認定。

四、原告所提供的事證（mail回覆所有人員）皆可證明被告是知道原告有加班的事實（勞動事件法第38條）與勞力付出，另外被告所提出答辯狀與115年1月12日的出庭主張，前後矛盾，且被告在115年1月12日的出庭主張只認定原告出示LINE對話，卻不認定公司的電子書信mail，實屬有違常理，並有避重就輕之嫌。

五、被告在102年10月2日（年度績效獎金實施辦法）公告（附件三）中，表明年終獎金是屬於：個人年薪（含年終獎金，共13個月），另績效獎金於每年9月發放；並非被告所提出年終獎金屬於恩惠性給予，且被告只提供（員工手冊）第18條，卻無提供第19條（附件四），被告心態實屬可議，另外原告屬非自願離職，被告理應支付第13個月薪水，而被告卻利用不合法有違誠實信用原則之手法來規避第13個月的薪亲，自不應認同；鈞院應認定被告應給付年終獎金，方能為所有被（金竣）裁員的員工伸張正義。

貳、原告證據資料：

原告提出商工登記公示資料查詢公司基本資料、原告勞工保險投保資料表（明細）、勞動部112年6月1日勞動條3字第11120148029號函、被告員工手冊第18條節本、嘉義縣政府114年2月11日勞資爭議調解紀錄、原告公務E-mail截圖、ERP系統截圖、LINE群組對話匯出、西元2023年及2024年加班E-mail寄件備份截圖、LINE對話截圖、原告西元2023年3月至2024年12月14日間申請加班明細、嘉義縣政府114年9月16日府勞資第00000000000號及第0000000000號行政處分公告資料、資遣通知、被告年度績效獎金實施辦法、被告員工手冊第18條及第19條等資料。

【附件Ｂ】被告其餘答辯陳述暨被告證據資料

壹、被告其餘答辯陳述：

{a} 114.08.19民事答辯狀 （本院卷二第5頁）

一、原告加班未依公司規定申請，被告無給付義務

(一)公司明定加班須事先申請核准

１、依據被告公司《員工手冊》第18條（證物六），員工加班須填寫申請單並經主管核准，始得認定為加班。

２、原告未依規定申請，僅以口頭或事後主張加班，不符合公司制度，被告自無給付加班費之義務。

(二)原告所提「潛規則」無具體證據

１、原告聲稱公司有「口頭要求加班」的潛規則，但未能提出任何書面或錄音證據證明主管強制其加班。反之，主管林慧華曾多次提醒張員加班要事前申請（附件1）。

２、若原告認為公司制度不合理，應於任職期間提出異議，而非離職後才主張。

二、原告所稱加班時段多屬私人事務，非實際工作

(一)瀏覽非工作相關網頁

１、依被告提出之電腦使用紀錄（證物三），原告於聲稱加班時段內多次瀏覽Google翻譯、颱風動態、非公務網站，顯見其未專注於工作。

２、原告辯稱「翻譯英文文件屬工作需求」，但公司有多位翻譯人才，無需長時間使用外部網站。

(二)休息時間處理公務屬自願行為

１、原告主張於表定休息時間（16:40～17:10）處理公務，但此屬其個人問題，公司並未要求員工於休息時間工作。

２、若原告確有加班需求，應依規定申請，而非事後要求公司認列。

三、資遣合法，無違反《勞動基準法》

(一)資遣係因「業務緊縮」，非惡意逼退

１、被告公司因組織調整，整併物流部門，故精簡人力，符合《勞動基準法》第11條第2款「業務緊縮」之要件。

２、後續招募「倉管員」係因基層人力需求，與原告原任「物流部副理」職務不同，無矛盾之有。

(二)調職降薪屬合法協商，原告拒絕後依法資遣

１、公司因業務調整，曾協商原告調任總務，薪資依新職務調

整，並未違反勞基法第10條之1。

２、原告拒絕調職後，公司始依規定資遣，程序合法。

四、原告簽署資遣同意書，未保留加班費請求權

(一)原告自願簽署資遣文件

１、原告於離職時簽署資遣通知書（證物五），並未於文件中保留加班費請求權，依法應視為權利拋棄。

２、原告稱受脅迫簽署，但未能提出證據，其主張無理由。

(二)加班費已結清，原告事後再提訴訟屬濫訴

被告於資遣時已依原告薪資明細結清相關費用，原告領取全額離職金後再提告，有違誠信原則。

五、原告請求金額無依據

(一)未提出具體加班紀錄

原告所提證物八、九（加班紀錄）多為自行整理之表格，無主管簽核或系統記錄佐證，不足以證明加班事實。

(二)平均工資計算正確

被告依勞工退休金條例第2條規定計算資遣費，並未短少，原告主張將加班費計入平均工資，於法無據。

六、原告主張其曾向主管林慧華反應於西元2023年10月27日被霸凌云云，與事實不符，被告公司從未接獲任何正式或非正式之申訴，依法自不負有介入處理之義務。

(一)公司設有完善暢通之申訴機制：

被告公司內部訂有明確之「職場不法侵害防治辦法」，並於員工手冊中明文公告，且定期對員工進行教育訓練。該辦法規定，員工遭遇任何不當對待，可透過直屬主管、人力資源部門（HR）、匿名信箱等多種管道進行申訴，公司保證其保密性並承諾立即調查（如附件2）。

(二)經人力資源部徹查，無任何申訴紀錄：

１、調閱所有申訴記錄：查無任何以原告「張俊雄」名義或其部門為標的之申訴案件。

２、訪談被指稱之主管「林慧華經理」：林經理明確表示，其從未自原告口中聽聞任何關於遭受下屬霸凌之情事。

3、檢查通訊紀錄：檢查公司內部電子郵件、通訊軟體（如Teams）等，均未發現原告有提出相關指控之內容。

(三)原告未善盡舉證責任且悖於常理：

原告空言主張曾有申訴，卻無法提出任何具體事證（如：申訴信件、通訊紀錄、會議紀要、證人等）以實其說。若其真曾申訴，何以公司內完全無跡可循？此顯與常理有違。足認原告述，純屬臨訟編纂之詞，不足採信。

七、原告所稱「職場霸凌」及「工作量過重」等情，實乃其個人管理能力未逮、無法勝任管理職務所致，與所謂「霸凌」無涉。

(一)「公務落在當事人身上」乃其職責所在：

原告身為部門主管，負有督導、協調、乃至最終確保任務完成之責。其所稱「許多公務都落在當事人身上」，此本為主管職位之常態。當下屬任務執行遇有困難或進度落後時，主管本即需介入協助或親自處理，此乃其職責，無關霸凌。

(二)「利用私人休息時間處理」乃其時間管理與工作效率問題：

原告是否需加班，取決於其「工作分配能力」、「時間管理能力」及「工作效率」。被告公司從未強制要求原告必須於休息時間工作。

(三)所謂「下屬霸凌主管」之說，實為管理失敗之託辭：

原告無法有效領導團隊、分配工作、贏得下屬信服，導致團隊績效不彰、指令無法貫徹。此乃其「領導統御能力」有重大欠缺。其將團隊管理失敗、曲解為「下屬對其霸凌」，無非是為了掩蓋自身無法勝任主管職務之事實。

八、原告主張其平時需「大量加班」云云，顯與事實不符，且其邏輯前後矛盾，不足採信：

(一)依原告所述，其於113年11月25日至12月20日期間（已接獲資遣通知後），工作量即「瞬間減少」。然而，在此期間，被告公司就該職缺「並未進行補員」，部門總業務量亦無重大變化。此事實足證，原告過去所處理之工作內容，大多為非緊急或不可替代之必要業務，否則在上述期間，部門運作

理應陷入癱瘓，而非呈現工作量減少之平順狀態。

(二)承上，該「工作量瞬間減少」之情況，僅有兩種合理解釋：

１、其一為原告之前所從事者，多為可被精簡、優化或重新分配之工作，其卻以無效率之方式耗費大量時間處理，此乃其個人工作型態、方法與效率之問題，並非公司賦予之工作量過重。

２、其二為其他在職同仁於正常工作時間內，即能順利分擔並完成原告原本之工作內容。此更直接證明，原告之職位根本無「常態性加班」之客觀需求。

九、綜上，原告於在職期間無法於正常工作時間內完成任務，實與所謂「工作量」無涉。其將自身工作型態，管理能力所導致之後果，曲解為有加班之必要，並據此向被告請求加班費，顯屬無理。

十、結論：

(一)原告意在利用情感訴求包裝其莫須有之證據與法律論述：

原告深知其就「霸凌」事實之舉證極為薄弱，故其採行之訴訟策略，乃將單純的「加班費給付爭議」（若真有加班事實），刻意與「職場霸凌」此聳動之標籤進行綑綁。其目的無非是為了：

１、將「加班」與「霸凌」兩件無必然因果關係之事穿鑿附會，意圖以此模糊法庭審理之核心。

２、搏取同情：以「受害者」之姿，激發法庭之同理心，從而忽略其於法律舉證上之重大缺陷。

３、不當施壓：藉由提起另個指控，迫使公司為維護名譽而進行和解。

(二)此種將法律訴訟「戲劇化」、「情緒化」之操作，已嚴重濫用訴訟權利，浪費司法資源，懇請鈞院予以駁斥，以正視聽。

{b}114.10.13民事答辯狀（反駁要點）（本院卷二第55頁）

一、關於加班費請求部分：原告之主張均與事實不符，且未遵循公司法定程序

(一)加班須經申請核准乃合法有效之公司規則：

１、依勞動基準法第32條第1項及公司工作規則（或員工手冊）之明確規定，勞工延長工作時間（加班），必須事先徵得雇主同意。此規定目的在於使雇主能有效管理工時、控制人力成本並進行工作安排，並非無效之格式條款。

２、原告自承其加班「無法依被告規定事先提出加班申請」，此乃其自願選擇不遵守合法程序，其後果自不應由被告承擔。不得以其個人選擇不作為，事後反過來主張被告有給付加班費之義務。

(二)所謂「潛規則」及「即時性」工作純屬原告個人臆測，並無證據支持：

１、原告稱公司有加班「潛規則」，此為主觀感受，並未提出任何具體事證（如公司發布之內部文件、電子郵件、主管明示要求其違規加班之錄音錄影等）證明公司有「要求員工加班卻不准申請」之政策。其主張與公司明文化之規定相悖，顯不足採。

２、所謂「即時性」工作，若確為公司業務所必需，原告更應於事後依規定程序補申請加班，並由主管就其工作內容之必要性進行審核。原告從未進行補申請程序，自難認其當時所為確屬公司認可之必要加班行為。

３、原告稱曾因申請加班遭「口頭警告」云云，同樣空言主張，未提出任何證據（如警告之時間、地點、在場何人等），所述真實性令人懷疑。

(三)休息時間處理公務屬個人行為，非受雇主指示：

１、原告於休息時間回覆訊息，若非受公司或主管之明確指示所為，僅係其個人為追求工作表現或效率之「自願行為」，依勞基法及法院實務見解，並非當然構成加班。雇主無從對員工自發性之工作行為進行管理與給付報酬。

２、被告從未要求原告於休息時間必須處理公務，原告亦無法證明其行為係出於被告之要求或指示。

二、關於年終獎金請求部分，原告之主張顯無理由：

(一)最高法院107年度台上字第1709號民事判決之見解概為：

１、勞工本於勞動契約所得請求之工資，乃勞工所獲得作為勞務給付對價之經常性給付，此觀勞基法第2條第1項第3款規定即明，至於雇主於工資外，本於恩惠性之給付，非勞工提供勞務之對價，非勞工本於勞動契約可得請求。

２、縱認雇主曾明示或默示將發放年終獎金，惟究年終獎金之性質，亦應屬恩惠性給與之無償贈與事項，且無涉於道德上義務，如尚未給付，雇主自得依民法第408條第1、2項規定撤銷贈與。

(二)最高法院103年度台上字第682號民事判決：

「按年終獎金及其他非經常性獎金，係具有恩惠、勉勵性質之給與，並非工資，勞動基準法施行細則第十條第二款規定甚明。」依最高法院多年來之統一見解，年終獎金除非有明確約定為「經常性給與」，否則其發放與否及其數額，原則上屬於企業經營之自主管理範疇，具有恩惠性、獎勵性之本質，並非原告之固有權利。另，被告員工手冊第18條雖載明發放一個月，但同時亦有「發放前離職者不予發放」之明確限制條款。此條款旨在定義領取獎金之資格，並未違反法律強制規定，為合法有效。

１、原告不符合領取年終獎金之資格條件：

原告於113年12月14日已因資遣而離職，明顯符合「發放前離職者」之排除條件。資格既不符合，自無請求之權利。

２、錯誤引用判決，法律見解顯有誤解：

⑴原告引用108年度台上字第1836號民事判決（該案為公司法之股東會決議效力爭議）來主張被告違反誠信原則，實屬張冠李戴，引用明顯錯誤。該判決之法律爭點與基礎事實（股東平等原則vs.勞動契約關係）與本案關係有限，其法律主張顯無依據。

⑵被告於年度終了前資遣原告，係基於公司經營之合法需求（其合法性已於前狀陳明），並非以「惡意阻卻其領取年終獎金」為主要目的。原告之主觀臆測，並無證據支持。

三、關於資遣通知書部分，原告已明確拋棄相關權利：

(一)原告簽署文件確認結清，意思表示明確：

１、原告為具備完全行為能力之成年人，且在簽署前有充分時間審閱文件內容。其簽名於載明薪資、資遣費、預告工資等項目均已結清之文件上，法律上即產生「確認並同意上述金額為全部終結給付」之效果。

２、儘管文件中無「拋棄加班費請求權」之直接字眼，但於勞資雙方進行離職結算時，簽署結清文件並領取全部款項之行為，在社會通念及司法實務上，通常即被認定為雙方權利義務已歸於消滅之意思表示。

(二)原告所謂「不願簽署」之說詞，並無證據支持：

原告稱係因被告威脅無法領取舊制退休金才簽署，此為其片面之詞，並未舉證證明被告有此不法脅迫之行為。其簽名之法律效力，不因其事後反悔而受影響。

四、結論與聲明

綜上所述，原告之請求均無理由：

(一)其加班未依規定申請，且無法證明係受被告指示或為被告所同意。

(二)其年終獎金之請求，不符合發放資格，且性質上非其固定薪酬。

(三)其已簽署離職結算文件，確認所有款項結清，權利已視為拋棄。

{c} 114.11.11民事陳報狀 （本院卷二第75頁）

一、原告張俊雄於114年10月13日庭訊中，雖陳述其工作量過大，導致「上班前與下班後都需要不斷工作」之情形。

二、惟事實上，被告公司於113年11月15日通知原告資遣後，至原告離職日（113年12月14日）期間，原告之出勤紀錄顯示其皆於正常下班時間離開，並無任何申請加班或延長工時之紀錄。

三、上開期間為原告主張之「工作量太大、怎麼樣都做不完」情形應持續存在之時間點。然而，在確定即將離職後，原告卻

能完全準時下班，此事實與其在庭上所述之「工作量太多」說詞顯然存在重大矛盾。

四、據此，原告自陳之「被迫加班」說法，應僅係其主觀臆測，實不足採。被告此部分出勤紀錄陳報，可作為證明原告加班非屬公司指示、業務必要，而係個人時間管理或自發性行為之佐證。

{d} 115.01.06民事答辯狀 （本院卷二第251頁）

一、原告聲請調查證據之基礎行政處分，目前尚在行政救濟中，尚未定案：

(一)原告聲請狀略以：被告因違反勞動基準法第32條第2項及第24條第2項規定，經嘉義縣政府以114年9月16日府勞資字第0000000000號及第0000000000號處分書予以裁罰，並以此主張其有加班事實云云。

(二)惟查，被告認前揭行政處分之認事用法均有違誤，已於法定期間內依法提起行政救濟（目前處於訴願程序中/已提起行政訴訟），該處分目前尚未定案，其適法性仍有待上級機關裁決。

二、該行政處分既未確定，自不得逕作為認定事實之唯一依據：

(一)依行政訴訟法及相關實務見解，行政處分在救濟程序終結前，其效力處於不確定狀態。原告欲以此尚未定案之裁罰處分，逕行推論其確實於該期間內有加班事實，顯屬無據。

(二)誠如被告於先前答辯狀所述，原告是否確有加班、加班時數為何，仍應回歸勞動契約及實際出勤紀錄，並由原告對其「受雇主指示而加班」之事實負舉證之責。在行政處分撤銷與否尚未定案前，不宜直接援引該處分卷資作為本案判決之基礎。

三、綜上所述，原告聲請調查之證據（證物一）其正確性仍有爭議，懇請鈞院於該行政處分確定前，不宜逕予採納。

{e} 115.01.23民事陳報狀 （本院卷三第11頁）

一、遵鈞院115年1月12日庭訊指示，陳報本公司加班申請流程。依「證物一：金竣企業股份有限公司員工手冊」第八頁第二

十五條明定，員工加班應於「加班前後」填立加班證明單，其流程設計上已包含「事後申請」之可能，非如原告所稱僅能於事前申請。

二、為證明上開制度確為實際執行，謹陳報相關事證：

(一)原告張俊雄本人曾於111年11月28日等日期，於實際加班後始提出申請，並經主管核准在案，此有「證物二：原告張俊雄事後申請加班之核准紀錄影本」可稽。此例足證本公司實務上確有核准事後加班申請之慣例。

(二)此外，其他員工（如蔡睿軒君）亦有相同之事後申請並獲核准之情形，此有「證物三：員工蔡睿軒事後申請加班核准紀錄影本」為憑。益徵原告所述與公司制度及執行實況不符。

三、綜上所述，本公司並無阻擋或拒絕員工申請加班之情事，相關流程明確且留有申請紀錄。原告於在職期間，從未就其所述之「未申請加班時數」向公司提出任何協商或請求，直至離職後方於訴訟中主張，其請求權之行使方式及所據事實，實有可議。懇請鈞院審酌上開事證，明察本公司加班管理制度之實際運作，駁回原告不實之請求。

{f} 115.04.02民事答辯（續）狀 （本院卷三第47頁）

一、被告公司從未限制員工申請加班費或補休，原告所稱主管口頭阻擋，與事實不符。

(一)被告公司一向設有明確之加班申請及補休制度，員工均得依既定流程申請加班費或補休，從未有禁止或限制員工依法提出申請之情形，亦無任何內規或主管口頭指示限制員工申請加班。

(二)原告主張其經主管「口頭警告阻擋加班」云云，並非事實，且原告未能具體說明係何主管、於何時、何地、以何方式為此等不當警告，亦未提出相關證據加以證明，其主張難以採信。

二、原告所提LINE對話截圖，僅屬程序確認，並非拒絕或阻止加班申請。

(一)原告所提出之LINE對話截圖（附件一），其內容僅係主管基

於公司既有流程，請原告向人資單位確認補休或加班之申請方式與相關規定，屬一般行政作業之溝通。

(二)該等對話並未表示拒絕原告申請加班費或補休，更未有阻擋其申請之意思。相反地，主管要求原告向人資確認，正係為確保其依正確程序辦理，足見被告公司重視制度運作之透明與合法性，並無壓抑或剝奪員工權益之情形。

三、加班須依程序申請並經核准，原告未依規定辦理，自不得主張加班費。

(一)被告公司對於加班之認定，係以員工依規定提出申請並經主管核准為前提，始得列入加班費或補休之計算，此為企業內部正常且合理之管理機制，亦符合一般勞務管理常規。

(二)原告所提出之電子郵件及打卡紀錄，僅能證明其有延後離開公司之事實，尚不足以證明該段時間係經被告指示或同意之加班工作。原告既未證明其曾依規定提出申請並經核准，即逕行主張加班費，顯無依據。

四、其他部門之加班情形，與本件無涉。

(一)原告另以其他生產部門員工之加班紀錄（證物三）主張被告存在常態性加班需求，惟各部門、各職位之業務性質與工作負荷本有差異。

(二)個別員工經主管同意之加班，係基於個案需求，與原告未依規定申請加班之情形無涉，亦不足作為對原告有利之認定。

五、原告以片段對話主張公司阻擋加班，顯屬斷章取義。

原告僅擷取部分LINE對話，即逕自推論公司有阻礙其申請加班費之情事，顯屬斷章取義，且未能證明其曾依公司流程提出申請卻遭拒絕之具體事實。

六、被告制度、通訊內容及出勤資料已形成完整證據鏈，足證並無阻擋加班申請之情事。

(一)被告公司設有明確加班制度

員工如有加班需求，均須依既定流程提出申請並經核准後，始得列入加班費或補休之計算，該制度長期存在且持續運作。

(二)LINE對話證明公司引導依程序辦理

原告所提LINE對話內容，顯示主管係引導其向人資確認申請方式，反證公司並未限制其申請權利。

(三)出勤紀錄無法證明加班成立

原告之打卡紀錄僅能證明其延後離開公司，無法證明該時段係執行被告指派之工作，亦無法證明其已依程序申請並經核准。

(四)原告未能證明其申請遭拒

原告並未提出任何證據證明其曾依公司制度提出加班申請卻遭拒絕，其主張顯屬臆測。

(五)整體證據顯示係程序未完成，而非公司拒絕

綜合上開證據可知，本件係原告未依規定完成申請程序，而非被告拒絕或阻擋其申請加班費或補休。

七、結論

綜上所述，被告公司從未限制員工申請加班費或補休，亦無主管口頭阻擋之情形。原告僅以片段對話及出勤紀錄推論公司阻礙其申請加班，既無具體事證支持，亦與客觀證據不符，其請求應予駁回。

貳、被告證據資料：

被告提出加班時段電腦使用紀錄、員工手冊及工作規則、原告上網紀錄、主管簽名紀錄證明書、原告簽署之資遣通知書與交接清冊、員工手冊第18條、原告薪資明細及平均工資計算表、加班費請領清冊、與原告之LINE對話截圖、被告禁止工作場所職場暴力之書面聲明暨公告、112年2月至4月原告之薪資條、112年3月1日至113年12月14日原告加班申請彙整表、112年3月1日至113年12月14日原告加班申請補休及休假情形、113年11月15日至113年12月14日原告出勤與請假狀況、嘉義縣政府114年9月16日府勞資第00000000000號及第0000000000號行政處分公告資料(行政救濟中)、被告員工手冊（第八頁第二十五條）、原告事後申請加班核准紀錄、員工蔡睿軒事後申請加班核准紀錄、112年12月25日原告補休

紀錄、勞動部115年4月9日勞動法訴二字第1140021595號訴願決定書等資料。