臺灣花蓮地方法院民事簡易判決

110年度花勞簡字第1號

原　　告　朱永年

訴訟代理人　李巧雯律師（法扶律師）

被　　告　聯運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　邱顯川

訴訟代理人　李梅

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年9月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無勞動事件法第15條適用民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：

㈠資遣費部分：原告於民國107年9月1日起任職於被告公司之花蓮營業所（下稱花蓮營業所）擔任業務員，工作內容為送貨，工作時間為每週一至週五，表定每日工作時間為早上8時至12時，下午1時30分至5時30分，中間中午12時至1時30分為休息時間。原告每月薪資共為4萬元，每日平均工資為1,333元，每小時平均工資為167元。原告原負責送貨至花蓮地區之全聯福利中心、國防部福利總處供應站及軍營內之自動販賣機巡補作業等。原告每日送貨量約100至150箱。原告於109年4月1日起請育嬰假，留職停薪至109年9月30日止，並於109年10月5日復職。原告於復職後之工作內容為將貨物運送至7-11及全家便利商店之物流中心及更換上開商店貨物之棧板。每日送貨量暴增至450至550箱，另須送水至花蓮地區飯店，送貨量約為250箱，空閒時須在協助被告處理雜

務。新職務每日須送貨箱數竟為原職務之2至5倍。數量甚多。故執行新職務之員工須駕駛大貨車並操作堆高機。然原告無駕駛大貨車駕照及操作堆高機之執照，顯無獨力完成工作之可能。是調動後之工作非為原告技術可勝任。此外，原告腰部、背部因傷治療多時，被告亦知悉，然被告仍強行命原告執行新職務。承上，被告調動原告工作，對原告勞動條件作甚為不利之變更，且調動後工作為原告體能及技術無法勝任，被告已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第2、3款規定，原告自得依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約。又原告已於109年10月21日終止兩造間勞動契約，故依勞基法第14條第4項準用第17條、勞工退休金條例第12條規定，請求被告給付自任職時起算至109年10月21日之資遣費共42,834元。

㈡加班費部分：

1.被告於原告任職期間要求原告每周工作5天，每日早上8點半打卡，未約定下班時間，每日中午僅休息30分鐘，故依勞基法第30條第1、5、6項及第35條規定，每日逾下午5點半後即係原告為被告加班工作之時間。

2.依被告業務量淡、旺季計算原告加班時數、加班費金額如下：

⑴旺季時（每年9月至2月間）：①原告每日填寫報表、提貨表等文件約需50分鐘，準備隔日待送貨物約1.5小時，故每日加班時間為2.33小時。②原告自107年9月1日起至被告公司工作，109年4月開始請育嬰假。同年10月5日離職，107年9月至108年2月間、108年9月至109年2月間、及109年10月為旺季，107年9月工作天數為20天、107年10月工作天數為22天、107年11月工作天數為22天、107年12月工作天數為21天、108年1月工作天數為22天、108年2月工作天數為14天、108年9月工作天數為20天、108年10月工作天數為22天、108年11月工作天數為21天、108年12月工作天數為22天、109年1月工作天數為17天、109年2月工作天數為20天，合計共243

天。③依勞基法第24條第1項第1款規定，延長工時2小時以內者，按每小時工資額167元加給3分之1，被告應給付原告108,216元（計算式：243×4/3×167＝108,216）。再延長工時2小時內者，按每小時工資額167元加給3分之2，被告應給付原告22,320元（計算式：243×0.33×5/3×167＝22,320）。以上合計為130,536元（計算式：108,216＋22,320＝130,536）。

⑵淡季時（每年3月至8月間）：①原告每日填寫報表、提貨表等文件約需50分鐘，準備隔日待送貨物約1小時，故每日加班時間為1.83小時。②原告自107年9月1日起至被告公司工作，109年4月開始請育嬰假。同年10月5日離職，108年3月至108年8月間、及109年3月為淡季，108年3月工作天數為21天、108年4月工作天數為21天、108年5月工作天數為23天、108年6月工作天數為19天、108年7月工作天數為22天、108年8月工作天數為21天、109年3月工作天數為22天，合計共149天。③依勞基法第24條第1項第1款規定，延長工時2小時以內者，按每小時工資額167元加給3分之1，被告應給付原告60,715元（計算式：149×1.83×4/3×167＝60,715）

⑶以上原告得請求之加班費金額合計為191,251元（計算式：130,536＋60,715＝191,251）。

3.原告於上述期間既有加班之事實，然被告從未給付加班費予原告，是原告依勞基法第24條規定，請求被告給付上開加班費191,251元。

㈢據上，原告本件得請求之金額為資遣費42,834元及加班費191,251元，合計共234,085元。並聲明：被告應給付原告234,085元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，據其先前到場所為之陳述及主張略以：原告於107年9月1日到職，擔任花蓮營業所業務員，負責送貨至全聯福利中心、國防部福利總處供應站，軍營內之自動販買機巡補作業等，並於109年4

月1日至9月30日申請育嬰留停，於109年10月5日復職。原告到職及復職時，均已閱覽過被告所訂定之銷售管理規則（下稱系爭規則）並簽名。系爭規則亦明定從業人員因公務上之需要或能力、專長與所任職務不適合時，得接受變更職務或工作單位」（101年版，原告到職時簽署之版本）、「從業人員同意於必要時得配合公司之需要，調派至其他關係企業、部門、職務或工作地點」（109年版，原告復職時簽署之版本），故原告應受上開規定之拘束。又因原告於申請育嬰留停前，工作表現不佳，業績屢屢未達標，並多次遭客戶投訴，諸如：貨物未確實送達、未及時補充自動販賣機商品、讓軍人於自動販賣機買到過期商品，或有貨車上庫存異常等情形，被告考量此一狀況，認原告顯不適任原職務，且於原告留職停薪期間，被告為維持花蓮營運所之正常運作，避免徒增其他員工工作量，故原告之原職務已有新聘雇之員工負責，原職務已無空缺，故向原告建議復職後改任與原職務性質類似，但工作內容較為單純之其他職務，經原告確認復職，改派新職務予原告，原告仍係在被告花蓮營運所工作，新職務內容為將貨物運送至7-11及全家便利商店之物流中心及更換上開商店貨物之棧板，並無包括送水至飯店。且考量原告並無大貨車執照及堆高機執照，被告有提供3.5噸斗子型貨車、手搖起重機供原告使用，並有商請其他具有堆高機同事協助，此外，原告將貨物送至全家便利商店之物流中心時，係由該物流中心員工負責卸貨，故原告復職後之工作內容僅貨物運送地點不同，其餘實質上與原職務內容並無差異，新職務亦有推高機同仁協助原告，較為輕鬆且更易勝任。原告確認同意新職後復職，已有接受調職之默示合意，且被告對原告之調職為營業上所必須，無不當動機。又依被告提出之附表一之109年度之全聯、國防部福利總處供應站、7 -11、全家等每月飲料送貨箱數資料（下稱附表1資料）所示，新職務於109年10至12月之每日平均箱數雖約200-300箱，看似數量很多，然每日運送之趟次約為1趟，至多2

趟即可完成，而更換棧板部分，亦非全部需更換，例如：伯朗咖啡系列、全家天然水、寶礦力等產品多於出廠時即已使用7-11或全家專屬棧板，實際需更換棧板之箱數遠比運送箱數低。且依證人所述，110年度每日送貨箱數又比109年度少，如原告繼續任職新職務，其工作量不會增加，且旺季時被告會盡力提供協助，淡季之箱數，運送1至2趟即可完成。故原告之原職務及新職務之本質上都是駕駛貨車送貨及以人力搬運貨物，且被告更提供工具及人力協助原告執行新職務，被告並無對原告為更不利之勞動條件變更，新職務並無原告無法勝任之情形。又原告於109年10月5日復職至10月21日終止兩造間勞動契約之日止，表定工作日為10月5至8日、12至16日、19、20日共12天。原告於10月5日當日上班1小時後隨即以身體不適請假，接著於10月6、8、13、15日請事假，10月16、19、21日請特休假，復職後實際上班僅4天。原告上班中的2天，被告請原告協助其他業務員運送礦泉水至當地飯店，並非原告獨自一人搬運貨物，於10月20日僅運送60箱貨物至全家便利商店，且貨物係由其他有執照之員工協助操作推高機運上貨車，送至全家便利商店物流中心後係由該物流中心員工負責卸貨，原告無須卸貨，更無讓原告使用需執照之堆高機情形，其餘1天留在花蓮營業所整理貨物並更換成7-11或全家專用棧板，實無原告所稱工作量增多，難以負荷之情。又原告主張有腰痛等情形，於原職務時，原告亦須搬運貨物，然原告從未表示有腰痛之情形，且被告並無硬性要求原告於特定時段方得休息，亦無要求何時要完成更換全部棧板，原告累了，亦會自行休息。故被告對原告所為之調職行為，並無違反勞基法第10條之1之規定。且原告於109年10月21日調解會議時表示終止勞動契約，應屬勞基法第15條第2項自願離職之情形，故被告無需給付任何資遣費予原告。另就原告請求給付加班費部分，依系爭規則第71條規定，如因業務需要而有加班必要，應經主管事先核准，始得為之，原告本件請求之超時加班情形，僅以概括方式主

張有加班，原告並未舉證證明有加班事實，亦未說明究竟係哪幾天有加班、加班多久等，且原告亦未依系爭規則第71條規定提出申請，或於隔日補提加班申請，或於發放薪資時提出異議，顯見原告並無加班事實等語，並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、本件兩造不爭執事項（見本院卷第250頁）：

㈠原告於107年9月1日起任職於被告公司，在花蓮營業所擔任業務員，工作內容為送貨，工作時間為每週一至週五，表定每日工作時間為早上8時至12時，下午1時30分至5時30分，中間中午12時至1時30分為休息時間。

㈡原告自109年4月1日起請育嬰假，留職停薪至109年9月30日止，並於109年10月5日復職。

㈢原告於請上開育嬰假前之工作內容為送貨至花蓮地區之全聯福利中心、國防部福利總處供應站及軍營內之自動販賣機巡補作業等。原告於復職後之工作內容為將貨物運送至7-11及全家便利商店之物流中心及更換上開商店貨物之棧板。

㈣原告無駕駛大貨車駕照及操作堆高機之執照。

㈤兩造於109年10月21日在花蓮縣政府勞資爭議協調室成立調解並確認兩造間勞動契約於109年10月21日終止。

㈥若法院審理後認原告就資遣費請求有理由時，兩造同意原告得請求之資遣費為42,834元。

㈦原告於109年4月1日前在被告公司任職之每月薪資兩造合意以共4萬元計算，每日平均工資以1,333元計算，每小時平均工資以167元計算。

五、原告主張被告調動原告工作內容，對其勞動條件為甚為不利之變更，且為原告體能及技術無法勝任，被告已違反勞基法第10條之1第2、3款規定，原告爰依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，並依法請求資遣費42,834元。另原告於被告公司任職期間有加班之事實，被告卻未給付加班費，爰依法請求被告給付加班費191,251元等節，為被告所否認，並以上詞置辯，是本院應審酌者厥為：㈠被告將原

告調任新職，是否符合勞基法第10條之1第2、3款規定？㈡原告請求被告給付資遣費，有無理由？㈢原告請求被告給付加班費，有無理由？茲分述如下：

㈠被告將原告調任新職，是否符合勞基法第10條之1第2、3款規定？

1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10條之1定有明文。

2.原告主張原告原負責送貨至花蓮地區之全聯福利中心、國防部福利總處供應站及軍營內之自動販賣機巡補作業等。原告每日送貨量約100至150箱。原告於109年4月1日起請育嬰假，留職停薪至109年9月30日止，並於109年10月5日復職。原告於復職後之工作內容為將貨物運送至7-11及全家便利商店之物流中心及更換上開商店貨物之棧板。每日送貨量暴增至450至550箱，另須送水至花蓮地區飯店，送貨量約為250箱，空閒時須再協助被告處理雜務。新職務每日須送貨箱數竟為原職務之2至5倍。數量甚多。故執行新職務之員工須駕駛大貨車並操作堆高機。然原告無駕駛大貨車駕照及操作堆高機之執照，顯無獨力完成工作之可能。是調動後之工作非為原告技術可勝任。此外，原告腰部、背部因傷治療多時，被告亦知悉，然被告仍強行命原告執行新職務。承上，被告調動原告工作，對原告勞動條件作甚為不利之變更，且調動後工作為原告體能及技術無法勝任，被告已違反勞基法第10條之1第2、3款規定等語，並提出其與其主管孫春農之通訊軟體LINE對話資料、花蓮縣政府爭議調解紀錄、國泰聯合診所109年10月5日診斷證明書、110年2月5日診斷證明書等影本為證（見本院卷第25至31頁、第103頁）。被告則以上詞

置辯，並提出101年版之系爭規則第22條條文資料、109年版之系爭規則第7、8條條文資料，及原告有於該等文件後方閱覽簽名之資料、違規通知書、附表1資料、被告花蓮營業所人員配置表、送貨資料、拖板車、手搖起重機、堆高機、斗子車等照片資料（見本院卷第57至71頁、第113至115頁、第151至171頁）。

3. 經查，依上開兩造不爭執事項㈢之內容，原告於請育嬰假前之工作內容，與復職後之工作內容，基本上均為搬運物及運送貨物，且工作地點均在花蓮。原告雖稱其有腰傷等情，並提出上開診斷證明書為證，但由原告所提之上開110年2月5日診斷證明書觀之，原告於107年11月16日起即因腰痛之病因陸續至該診所就診，依原告上述變更前後之工作內容，均須搬運貨物而須運用體力、勞力，衡情對原告上述病因造成或影響應無任何變化。

4. 又證人孫春農於本院審理時證稱：我在被告公司花蓮營業所任職主管到現在大約13年。我是原告的主管。原告從109年4月1日請育嬰假留職停薪至109年9月30日。原告在留職停薪前的工作內容是擔任送貨員，送全聯福利中心、軍公教的供應站、營區裡面的販賣機。原告送貨的箱數不一定，要看大小月、節慶等，有時候一天只有送到3、40箱，有時有送到3、400箱。原告是在109年10月5日復職上班，原告復職後之工作內容，第一，公司考量到原告原職位之工作量比較大，原告之薪資比較低，新職務工作量比較少，薪水也比較高，內容一樣是送貨，比較單純，是送貨至7-11及全家物流倉庫，工作場所也與原職位相同，均在花蓮營業所，地址在花蓮縣○○鄉○○路○段00○0號，也是送貨的性質。就新職務送貨至711物流倉庫部分，因為我們有斗子車，也有手搖的起重機，這些都放在花蓮營業所內，在操作方面，不需要有大貨車及堆高機的執照，只有有一般小貨車執照就可以使用，原告有小貨車的執照，原告原來的職務也需要小貨車執照，我斗子車也可以升降，只要把貨板以手搖起重機堆到斗

子車升降處，就可以裝載上斗子車。送貨至7-11物流中心的箱數沒有那麼多，他們生意沒有那麼好，只是有時大月才有可能這麼多箱數。就新職務送貨至全家物流倉庫部分，每天沒有到150箱，除非全家叫伯朗咖啡系列才有可能這個箱數，但全家不可能每天都叫貨伯朗咖啡。送貨全家的箱數大約一個月平均大約50箱，且現在叫的量也愈來愈少。附表1資料這是我們公司製作的。附表上有關7-11及全家的送貨箱數正確，與我上開所述的箱數內容可以相符，109年7-11及全家的量確實有如附表1資料所示，有時候量大時，像6至9月，我們會請公司送貨司機，也就是板子車可以載送24至26板過去，量大的時候公司會請人支援送貨。如果當天的量比較大時，之前我就會先知道，我會先安排人力支援，原告不用去操作大貨車或堆高機，甚至不用疊貨，板數獎金也是算原告的。於原告復職前後，我上面還有一個課長，我們都沒有要求過原告要使用操作堆高機及駕駛大貨車，因為這是違法的。我們是有建議原告去考大貨車及堆高機執照，因為在新職務上來說會比較輕鬆，但因這是個人付費，所以我們沒有要求。原告在留職停薪前所謂的送貨箱數，箱子的大小、重量與復職後運送的箱數大小、重量部分，我們都是同樣規格的箱子及重量。目前原告復職後能沒有大貨車及堆高機執照，我們是建議原告去考取。目前110年貨量不是很多，有堆高機、大貨車執照只是運送過程比較輕鬆，但是更換棧板的話都是一樣，更換棧板就是因為7-11及全家物流倉庫有專用的棧板，所以在移送貨物時，還是要以人力從我們的棧板以人力搬運至7-11及全家專用的棧板。109年10至12月之箱數依附表1的資料也不是很多。一個斗子車一趟可以載送260至300箱，所以依資料顯示，一趟斗子車就可以送完。因原告的原職務可能一天要跑好幾趟，且那時原告的原職務已經有其他人做了，新職務只要300多箱一趟就結束了，也不用什麼大貨車或堆高機的問題，箱數多也只是一趟，但原職務不多，但是一天要載送很多趟等語（見本院卷第128至131

頁）。另證人劉財欽於本院審理時證稱：我之前在被告公司擔任送貨員，送貨送到統一與全家的倉庫。我每天的送貨量如果以當時109年8月去任職，大約一天要800箱，那時候是旺季。除了送貨之外，有要幫忙送水到飯店，在我的空餘時間要幫忙送水到到飯店，一天大約至少要送100箱以上的水。我的工作時間依公司規定是早上八點到下午五點半，中午休息一個半小時。我們實際上沒有按照這個時間作息，那時候是旺季，我一定是早上八點前到，然後下午8點後下班，因為我還要疊貨。中午休息時間頂多吃個飯而已，吃完就繼續做，中午沒有辦法休息到一個半小時。我要到下午八點才下班是因為我送完貨，還要疊貨，我隔天才有辦法去送貨，不然我隔天早上還要再疊貨後送貨的話，可能會來不及。我去的時候，去年8月只有打早上的卡，下班沒有打卡，後來到9月、10月時，公司才改規定說下班也要打卡，那也是公司主管跟我們說的。被告公司沒有給我們加班費。我送貨到統一、全家，需要駕駛大貨車與堆高機。沒有其他方式可以不需要開大貨車或使用堆高機，或是其他同事幫忙疊貨。我送貨就一定要開大貨車去送，疊好的貨一定要堆高機才能搬上貨車，沒有辦法使用人力，只是一整板的貨要自己疊好之後，再用堆高機送進倉庫。關於旺季每天送水大約每天800箱，但淡季時約2、300箱。我是送飲料，送水我是自己有空餘的時間我才協助同事送。旺季時，被告公司是有提供拖板車協助，但要看公司能否調度到，不是每次都有。送水不是每天都要，我自己的工作沒有做完的話，我就沒有幫同事送水，這部分公司沒有強制要幫忙送水。公司是有用斗子車送，斗子車大約平均可以送2個棧板，平均大約200箱咖啡左右，但如果是飲料的話大約是100箱左右，但也是要看斗子車其他的同事要送什麼，原則上我是要開貨車。被告公司是有提供手搖起重機，如果不會使用堆高機的話，如果是我一個人的話，我沒有辦法可以使用這個手搖起重機疊貨送到斗子車上，這一定要兩個人才行，這是我自己的看法，

其他人我就不知道，因為很耗費時間，大部分的人都是使用堆高機。剛剛提到比較晚下班，那是我自願當天要把貨堆完才下班。我不想累積到隔天，因為隔天再做的話，我的時間會再拖延到。我在被告公司花蓮營業所擔任送貨員，我是從109年8月任職到110年2月，我109年10月份中間有兩週沒有在公司上班，當時我休假，因為公司主管說有個員工留職停薪要回來，所以叫我先離職，之後如果有工作的話會再叫我回來，我在被告公司上班時間沒有與原告重疊到，我在公司的時候，原告不在等語（見本院卷第210至213頁）。

5.由上開證人證述內容綜合以觀，並參酌附表1資料所示，原告復職前後之工作內容部分，原告就復職前之工作內容所運送之每日平均箱數確實較少，但復職後之新工作內容所運送之箱數並未如原告所述有達每日平均450至550箱之狀況，且被告亦否認新工作內容包括送水等情。又原告既於109年4月1日至9月30日之期間留職停薪，期間長達6個月，依被告提出之附表二人員配置表所示原告任職之花蓮營業所之配置人員為主管1名、業務員9名等（見本院卷第115頁），亦即該營業所本有固定員額配置等，於此情形下，為維持花蓮營業所工作正常運作，被告自得改聘雇其他員工執行原告原來之職務。且依原告提出之上開其與其主管孫春農之通訊軟體LINE對話資料等顯示原告原職務確實已有其他員工擔任，原告新職務薪資較高等。則被告以原告原本工作於其留職停薪期間改由他人擔任，原告於復職時改由被告安排工作內容性質本質相同之工作即送貨員由原告擔任之方式為調整，難認有何不當動機及目的，經核亦為基於企業經營上所必須。且證人即原告於被告公司任職期間之直屬主管孫春農亦證稱原告之新職務可透過斗子車之方式運送，且若當天量比較大時會安排人力支援，原告不用去操作大貨車或推高機，甚至不用疊貨等，亦即被告於調整原告職務時，亦已盡力考量原告狀況，並隨時機動調整，或安排其他人力協助。又原告既為擔任被告之送貨員，本可會預期工作量會因送貨量之變化而有

所調整，不可能永遠不變，更不可能要求只能限定送貨至某些區域或廠商之工作，被告為原告之雇主，應只須於原告工作量依常情有可能無法負荷時隨時調整或派員支援，即符合提供勞工相當之勞動條件。又被告亦否認有強迫原告須有堆高機及大貨車之執照，且依被告及證人孫春農上開所述，新職務即送貨部分亦非須有堆高機及大貨車之執照始能從事或完成。至於證人劉財欽雖稱：我送貨至7-11、全家需要駕駛大貨車與堆高機等語，但此僅為其自己陳述之內容，並未說明為何一定要以此方式送貨而無法用斗子車或其他貨車送貨，是其所述並不可採。另依被告上開所述原告於復職後之工作狀況（見本院卷第241至242頁），原告復職後實際上班之4天中，被告有請其他員工協助操作堆高機運上貨物等。故本件原告主張新職務之勞動條件更不利，或調動後工作非原告體能及技術可勝任等，實難謂有據。

6.從而，本院認依上開事證，被告將原告調任新職尚符合勞基法第10條之1第2、3款規定之原則。

㈡原告請求被告給付資遣費，有無理由？查被告既未有違反勞基法第10條之1第2、3款規定之事實，則原告自無從依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約。依本件兩造不爭執事項㈤之內容所示兩造間於109年10月21日終止勞動契約等事實，應僅能認為兩造係合意終止，故原告主張依勞基法第14條第4項準用第17條、勞工退休金條例第12條規定，請求被告給付資遣費共42,834元等，經核並無理由。

㈢原告請求被告給付加班費，有無理由？

1.原告主張其於107年9月至109年3月間有上開加班之事實，但被告並未依法給付加班費，以上開方式計算淡旺季之加班費合計共191,251元，依勞基法第24條規定請求被告給付等語，並提出上開違規通知書等件為證（見本院卷第81至85頁），被告則以上詞置辯。

2.經查，原告就有於前揭期間加班之事實，雖舉上列證人劉財欽之證述及違規通知書為佐證，但證人劉欽財已證述其在被

告公司上班之時間並未與原告重疊到等語，亦即其並無法證明原告於上開期間確有加班之事實。另違規通知書部分，僅能證明被告曾於105年至109年間有因未為職災補償，或未給付加班費，或出勤紀錄未依規定記載到分鐘、或每7日未有1日之休息日為例假等事實分別遭臺東縣政府、宜蘭縣政府、新北市政府等裁罰罰鍰（共4筆），但既非有關本件因未給付原告加班費而遭裁罰之事實，自無從證明原告即有加班之事實。再者，原告又謂依勞基法第30條第5、6項規定被告依法應提出勞工出勤紀錄，被告迄未提出，應由其承擔舉證之不利益等語（見本院卷第226頁）。然查，原告於本院審理時已自陳：其於被告任職期間，上班有打卡，下班沒有打卡，因為補完貨就可以下班回家，從以前就這樣等語（見本院卷第90頁），另陳稱原告不爭執系爭規則末頁上之原告簽名為其本人簽名等語（見本院卷第255頁）。又查109年版之系爭規則第7條規定：...有因業務需要而有加班必要，應經部門主管先核准始得為之等語（見本院卷第61頁）、101年版之第71條規定：...如因業務需要而有加班之必要，應經主管事先核准，始得為之...等語（見本院卷第73頁），是以，原告倘確有加班之事實，衡情應會向其主管陳報並得其同意，或事後陳報補呈，惟原告於本件並未提出任何有加班申請之資料。至於打卡紀錄部分，原告既陳稱上班有打卡，下班則無打卡等節，則被告自無從提出原告所需之證明其有加班事實之勞工出勤紀錄即打卡紀錄，且倘原告確有加班之事實，原告於任職期間亦可透過於加班完成時間之打卡或留下相關書面資料之方式保留相關事證，以作為日後請求被告給付加班費之憑據，但原告均未為之，顯難認其於被告任職期間確實有加班之情。

3. 據上，原告既無法證明其於上開期間確有加班之事實，其依上開規定請求被告給付加班費，並無理由。

六、綜上所述，原告既無法證明被告將原告調任新職違反符合勞基法第10條之1第2、3款規定之原則，原告自不得依同法第1

4條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，另原告亦無法證明有加班之事實。從而，原告依上開規定，請求被告給付資遣費及加班費共234,085元，及上述利息等，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，附此敘明。

八、訴訟費用裁判之依據：勞動事件法第15條，民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　14　　日

花蓮簡易庭　　法　官　鍾志雄

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由(均須按他造當事人之人數附繕本並繳納上訴裁判費)。

如委任律師提起上訴者，亦應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　14　　日

書記官　黃添民