臺灣南投地方法院民事判決

115年度勞訴字第7號

原　　告　鄭憲祥

被　　告　天廬育樂事業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳燿璋

訴訟代理人　馬在勤律師

複　代理人　袁啟恩律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國115年9月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣613,348元。

二、被告應發給原告非自願離職證明書、服務證明書。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣613,348元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國113年3月11日起受僱於被告，擔任被告所經營大溼閣飯店管理部協理職務(下稱系爭勞動契約)。原告之班別多種，正常工作時間自上午8時30分至下午5時，中間扣除30分鐘用餐時間，正常工作日以排班方式定之。

㈡原告在職期間，每日實際工作時間多逾8小時，出勤情形均登載於被告製作之出勤紀錄表。被告僅就出勤紀錄表上有記載加班時數之部分給付加班費，其餘均未給付。

㈢被告於114年2月、3月期間，逕自將原告每月工資扣減為新臺幣（下同）85,000元，各短付10,000元，扣除原告終止系爭勞動契約後之114年3月29日至同月31日3日之部分後，尚短付工資10,807元。

㈣原告原就114年3月29日至同月31日3日排定其中2日休特別休假，因系爭勞動契約於同年3月28日終止而未能休畢，尚有1

日特別休假未休。

㈤原告於114年3月11日前後收受114年2月份工資單時，發現遭扣款10,000元，於同年3月27日向南投縣政府社會及勞動局提出檢舉申訴，並於同年3月28日以電子郵件通知其主管及寄發存證信函，依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，被告自應給付資遣費，並發給非自願離職證明書、服務證明書。

㈥爰依系爭勞動契約、勞基法第22條第2項、第24條、第38條第4項、第14條第1項第6款、第19條、勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項規定，提起本件訴訟，並聲明：如主文第1、2項所示。

二、被告答辯：

㈠原告既主張於114年3月28日終止系爭勞動契約，同年3月29日至31日期間共3日，即非系爭勞動契約之範疇，該3日工資不得請求。又原告於114年3月28日以前未提供勞務者達20日，而該月休假日為8日，加計未休之特別休假9日，合計僅17日，尚有3日未提供勞務，亦應扣除。是被告短付之工資為1,614元。

㈡原告特別休假共10日，已於113年10月30日使用1日，剩餘9日，且該9日之工資業已計入114年3月份工資，並無1日特別休假未休工資未給付。

㈢被告就員工加班一事係採取加班申請制，員工非經申請於飯店內不得為加班之行為，此有大淶閣飯店之加班申請單與該申請單之填寫使用說明及員工差勤管理辦法可稽。應以出勤紀錄表有記載加班之時數為計算依據，得計入之加班日為113年3月26日、4月17日、5月19日、7月30日，逾此部分之請求無理由。

㈣原告已自請離職，與請求資遣費之要件不符。縱認得請求，因原告於113年10月至114年3月間均未申請加班，平均工資應為95,000元。

㈤並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請

准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠被告自113年3月11日起僱用原告擔任大涞閣飯店管理部協理（即系爭勞動契約）。原告自113年3月至同年6月期間之月工資為85,000元；被告自113年7月起調漲原告月工資至95,000元，故113年7月至114年3月之月工資為95,000元。原告任職期間各月薪資明細如本院卷第159至181頁所示。

㈡原告任職期間之上、下班打卡時間，均如被告提出之出勤紀錄表（見本院卷第99至111頁，下稱系爭出勤紀錄）所載。

㈢被告自認之加班日及數額：系爭出勤紀錄「加班時數」欄有記載者，僅113年3月26日（3小時）、同年4月17日（8小時）、同年5月19日（8小時）、同年7月30日（8小時）等4日，合計27小時。以該4日計算，加班費為16,727元。

㈣114年3月之出勤情形：原告於114年3月28日以前之上班日為3月1日至3日（其中3日為出公差）及3月7日至11日；3月4日至6日、3月12日至28日共20日未至被告處提供勞務。

㈤特別休假之給假標準：原告工作期間滿一年未滿二年，特別休假合計為10日（滿半年3日、滿一年7日）。1日特別休假未休工資為3,167元（計算式：95,000÷30）。

㈥原告曾於114年3月初向被告提出員工離職申請書（本院卷第121頁），其上填載離職原因為「6.其他因素：文化、距離」，離職日記載114年3月31日。

㈦原告於114年3月28日以被告違反勞基法第14條第1項第6款規定為由終止系爭勞動契約，以電子郵件通知其主管（見本院卷第189頁），並同時寄出終止契約存證信函。上開存證信函嗣於114年3月31日送達被告於南投縣○○鄉○○路000號地址（下稱系爭終止）（見本院卷第29、135頁）。

㈧原告曾於114年3月27日、114年8月22日向南投縣政府社會及勞動局提出檢舉申訴書；南投縣政府並於114年8月19日以府授勞資字第1140191330號函復原告（見本院卷第71頁）。

㈨被告經原告向南投縣政府檢舉違反下列規定裁處在案（見本

院卷第71頁）：

1.勞基法第22條第2項（工資未全額直接給付勞工）：114年7月21日府授勞資字第1140169272號，罰鍰20,000元。

2.勞基法第24條（延長工作時間未依規定加給工資）：114年7月21日府授勞資字第1140169340號，罰鍰70,000元。

3.勞基法第38條第4項（未依規發給特別休假未休工資）：114年7月21日府授勞資字第1140169375號，罰鍰20,000元。

㈩兩造就下列計算方法不爭執，附表一各狀況之數額均依此計算：

1.平日每小時工資額＝月工資÷30÷8。113年3月至同年6月為354.17元；同年7月至114年3月為395.84元。

2.平日延長工作時間工資＝平日每小時工資額×〔前2小時×1.34＋逾2小時部分×1.67〕（勞基法第24條第1項第1款、第2款）。

3.假日工作之工資，以平日每小時工資額之2倍計算。

4.終止前6個月平均工資＝該6個月工資總額÷6。

5.資遣費＝平均工資×13/12×0.5（勞工退休金條例第12條第1項）。工作年資自113年3月11日起算，以13個月計。

6.1日工資＝月工資÷30；1日特別休假未休工資亦同。

㈪若原告之請求有理由，在各種條件下，關於加班費、114年2月及3月工資、1日特別休假未休工資、平均工資及資遣費之金額，兩造同意按附表一之數額計算（包括原告同意出勤日均以正常工作日計算加班費）。

四、本院之判斷：

原告上開主張為被告所否認，並以前詞置辯。是本件爭點主要有：被告是否採加班申請制？若是，就原告未申請加班之日，得否阻卻原告加班費之請求（即附表一條件一）；被告是否有短付原告工資之情；若有，被告短付之工資數額為何（即附表一條件二）；原告特休未休天數為何，可否請求1日特休未休工資（即附表一條件三）；原告於離職申請生效前之114年3月28日，得否再依勞基法第14條第1項第6款規定

終止系爭勞動契約，被告應否給付資遣費（即附表一條件四）；原告請求發給非自願離職證明書、服務證明書有無理由。茲分述如下。經查：

㈠被告所稱之加班申請制並未實際執行，不足以推翻勞動事件法第38條之推定，原告之加班時數應依系爭出勤紀錄所載打卡時間認定（附表一條件一：甲）：

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，勞基法第24條第1項第1款、第2款定有明文。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，勞動事件法第38條亦有明文。其立法理由載明：勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞基法第30條第5項、第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄並保存五年，該出勤紀錄並應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，故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；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。

2.次按事業單位如於工作規則內規定勞工延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違反強制禁止規定等情事，固無不可。惟雇主所訂之加班申請制度，如僅徒具形式而未實際執行，即不能以勞工未依該制度申請加班，遽謂勞工無加班之事實及必要、未獲雇主同意加班，該工作規則亦不足作為勞動事件法第38條之反對證據（最高法院111年度台上字第2305號判決意旨參照）。又勞

工在正常工作時間外延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，均應認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有給付延長工作時間工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同（最高行政法院107年度判字第508號判決意旨參照）。準此，雇主雖非不得以其所採行之加班申請制作為推翻勞動事件法第38條推定之反證，惟必以該制度確有實際執行為前提；倘該制度徒具形式，即不得據以否認出勤紀錄所示之工作時間，並由雇主就此負舉證之責。

3.系爭出勤紀錄係被告所製作並提出（見不爭執事項㈡），其上逐日記載原告之上、下班打卡時間及實際工作時間，依勞動事件法第38條規定，推定原告於各該時間內經被告同意而執行職務。而依系爭出勤紀錄，原告自113年3月11日起至114年3月11日止，每日實際工作時間多逾8小時，其中單日實際工作時間逾12小時者達117日、單月延長工作時間逾46小時者達11個月，此觀系爭出勤記錄之「實際工時」欄之記載（見本院卷第99至111頁），及本院核算後統計如附表二所示甚明，足見原告確有長期延長工作時間之事實，且係於被告指揮監督之工作場所內為之。

4.被告固提出加班申請單及其填寫使用說明（見本院卷第237頁）、員工差勤管理辦法（見本院卷第239至244頁），抗辯其係採加班申請制，員工非經申請不得加班云云。惟：

⑴被告經本院命其就實行加班申請制提出以下相關資料到院供參，包括：①工作規則、勞動契約或管理辦法中之相關規定；②供員工申請或指派填載之「制式加班申請單」或「加班指派單」或類似文件；③原告過去實際提出申請、並經主管核准之加班紀錄或指派歷史檔案；④原告打卡時間晚於下班時間、卻無加班申請之異常狀況，被告有無及時與勞工核

對並更正出勤紀錄之相關對話或簽認紀錄等(見本院卷第203頁)。惟被告所提出者，僅為加班申請單之空白格式及其填寫流程說明，並未提出原告任何一紙已填載並經權責主管簽核之加班申請單，或前述可資證明之相關資料。縱其自認原告確有加班事實之113年3月26日、同年4月17日、同年5月19日、同年7月30日等4日（見不爭執事項㈢），亦未提出各該日之加班申請單。被告如確有落實其所稱之加班申請制度，就原告任職期間之出勤，當能提出相對應之加班申請單以實其說，乃竟未能提出，足見該制度僅徒具形式，並無實際執行。

⑵況被告所提出之員工差勤管理辦法第4.6.2條規定：「……惟當日延長工時累計總時數不得超過四小時，延長之工時連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。一個月延長工時總時數不得超過46小時。」然觀之依系爭出勤紀錄，原告實際工作時間逾12小時者達117日、單月延長工作時間逾46小時者達11個月，已如前述。倘被告確有落實該管理辦法，殊無可能容任原告長期、普遍地逾越其自訂之延長工時上限而未予制止或糾正。此節益徵被告所稱之加班申請制並未實際運作。

⑶又上開辦法第4.3.1條規定：「本公司員工均應依照規定於上下班時間親自打卡。公司將依法留存員工出勤打卡紀錄五年，以備查核。」第4.3.5條又規定：「部門主管對所屬員工之出勤，應督飭落實監督執行……」可知被告對於原告之出勤情形，本負有監督管理之權責，且出勤紀錄復由其製作並保存。則原告長期延長工作時間之事實，自為被告所明知或可得而知，被告未予制止或為反對之意思表示而受領原告所提出之勞務，依前揭說明，應認兩造就延長工時已達成合致之意思表示。

⑷被告雖以原告於前開4日有加班時數之記載，主張原告知悉申請加班之流程云云。惟系爭出勤紀錄「加班時數」欄之記載，僅足證明被告之出勤管理系統就該4日登載有加班時

數，尚不足以證明原告確係依被告出具之加班流程(見本院卷第237頁)填具加班申請單並經權責主管核准。況原告陳稱該4日係以線上電子表單申請，並非以被告所提出之紙本方式為之，被告就此復未提出任何線上申請紀錄以實其說。

⑸又被告始終未能提出原告在職期間之排班表。而依員工差勤管理辦法第4.2.1條規定，各部門應於次4週變形開始之2週前提出排班表並公佈於公佈欄；第4.2.2條規定，確定之排班表須於4週變形開始之1週前完成排班系統，以便人資單位執行公司系統出勤管理(見本院卷第239頁)。足見被告本應製作並留存排班表且已建置排班系統，然竟無法提出，其空言否認原告之加班事實，自難憑採。

⑹況被告確因延長工作時間未依規定加給工資，經南投縣政府於114年7月21日以府授勞資字第1140169340號裁處罰鍰70,000元在案（見不爭執事項㈨2.）。

5.綜上，被告所提出之前開證據資料，不足作為推翻勞動事件法第38條推定之反證。原告之加班時數，自應依系爭出勤紀錄所載打卡時間認定，被告上開抗辯，並不足採。

㈡被告就114年2月及3月尚應給付原告工資10,807元（附表一條件二）：

1.按工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。是雇主非有法令或契約上之依據，不得扣減勞工之工資。又勞工於工資給付期間內，如有依法令、勞動契約或工作規則得不發給工資之事由，雇主固得不發給各該期間之工資，惟就該事由之存在，應由雇主負舉證責任。

2.原告114年2月份薪資單，其應發項目「本薪」已自前此之92,000元變更為82,000元（見本院卷第177至179頁），足見被告所為之扣減係就原告之本薪為之，與原告各該月之出勤情形無涉。被告就其扣減本薪之原因，於本院詢問時陳稱不清楚（見本院卷第229頁），迄未提出任何法令或契約上之依據，堪認被告於114年2月、3月各短付原告工資10,000

元，共計20,000元。又被告確因工資未全額直接給付勞工，經南投縣政府於114年7月21日以府授勞資字第1140169272號裁處罰鍰20,000元在案（見不爭執事項㈨1.）。是被告未全額給付原告114年2月、3月之工資共20,000元，核與勞基法第22條第2項規定有違，已堪認定。

3.系爭勞動契約既於114年3月28日因原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止而消滅（詳後述㈣），原告於同年3月29日至同月31日即非受雇於被告，就該3日自無工資請求權，此與被告所辯原告於114年3月28日終止契約後之3日非系爭勞動契約之範圍，應扣除該部分薪資，並無不同。是原告於計算其得請求之數額時，就被告所扣減之前開20,000元，業已自行扣除該3日之工資9,193元（計算式：95,000÷31×3，元以下四捨五入），而請求10,807元(計算式：20,000-9,193=10,807)，核屬有據。

4.被告雖另抗辯原告於114年3月28日以前未提供勞務者達20日，其中尚有3日無正當事由，該3日之工資9,193元亦應扣除，是其短付之數額應為1,614元云云。此部分係雇主主張有得不發給工資之事由，依前開1.之說明，應由被告負舉證責任。

⑴被告業已陳明原告有請假而不再主張曠職(見本院卷第230頁)，而依其所提出之員工差勤管理辦法第4.5.2條規定，僅曠職者始不發給當日之工資，是其所稱該3日究屬何種得不發給工資之事由，已有未明。

⑵又原告之正常工作日係以排班方式定之，其休息日、例假日並視當月排班情形而定，為兩造所不爭執(見本院卷第228頁)，然前開20日中各該日究係應出勤之工作日抑或排定之休假日，非依排班表無從認定。而排班表依同辦法第4.2.1條、第4.2.2條規定，本應由被告製作、公佈並留存於其排班系統之中，乃被告迄未提出，致各該日之屬性無從確定，其亦因而始終未能指明所稱之3日究係何日。

⑶至系爭出勤紀錄就前開20日中未記載請假時數之各日，各欄

雖均空白，然與原告在職期間其餘排定休假日之記載方式並無不同，尚難憑以遽認原告係無正當理由未出勤。

⑷是被告就其所稱之3日既未能特定，復未能證明有何得不發給工資之事由，此部分抗辯自不足採。從而，被告就114年2月及3月尚應給付原告之工資，應為10,807元。

㈢原告尚有1日特別休假未休（附表一條件三）：

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。前項之特別休假期日，由勞工排定之。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項第1款、第2款、第2項前段、第4項前段、第5至6項分別定有明文。

2.原告之特別休假合計為10日，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈤）。被告抗辯原告已於113年10月30日使用1日，剩餘9日，且該9日工資業已計入114年3月份工資云云。惟：

⑴依系爭出勤紀錄(見本院卷第109頁)，原告於114年3月間以請假方式未出勤者，為114年3月15日、16日、17日、18日、21日、22日、23日、28日共8日。至同年3月29日、30日雖同有請假8小時之記載，然系爭勞動契約既已於同年3月28日終止(詳後述㈣)，原告於該2日已無出勤義務，自無從以特別休假免除出勤義務，亦即無從於該2日休畢特別休假。是原告於114年3月間所休畢之特別休假至多為8日，即使加計被告所稱113年10月30日之1日，原告已休之特別休假共9日，仍足認尚有1日未休。再參以被告復因未依規定發給特別休假未休工資，經南投縣政府於114年7月21日以府授勞資字第1140169375號裁處罰鍰20,000元在案（見不爭執事項㈨3.），益徵原告此部分主張為真實。從而，原告請求被告給

付1日特別休假未休工資3,167元，自屬有據。

⑵至被告雖主張特別休假未休之工資業已計入114年3月份工資，然依勞動基準法第38條第5項規定，雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於勞工工資清冊並每年定期以書面通知勞工，被告就此迄未提出工資清冊或書面通知以實其說，所辯難以採信。

㈣系爭終止為合法，被告應給付原告資遣費（附表一條件四）：

1.按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；勞工依前項第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之，但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2項定有明文。又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，勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。

2.被告有違反勞工法令致有損害勞工權益之虞之情事：被告未依規定給付原告延長工作時間工資、未全額給付工資、未發給特別休假未休工資，業經認定如前，核與勞基法第24條、第22條第2項、第38條第4項等規定有違，且各該違法情事均經南投縣政府裁處罰鍰在案（見不爭執事項㈨），自屬勞基法第14條第1項第6款所定情形。

3.系爭勞動契約於114年3月28日終止，且系爭終止未逾三十日之除斥期間：

原告於114年3月28日以電子郵件向其主管為系爭終止之意思表示（見不爭執事項㈦），為兩造所不爭。又被告陳報原告知悉114年2月份工資遭扣減之時點為發薪日即114年3月5日（見本院卷第219頁），原告則陳稱係於同年3月11日前後收受工資單時始行知悉(見本院卷第153頁)。無論以何時點起

算，均未逾勞基法第14條第2項但書所定三十日之期間。故系爭勞動契約於114年3月28日終止，堪以認定。

4.原告先前所為自請離職之意思表示，不影響其法定終止權之行使：

原告雖於114年3月初向被告提出員工離職申請書，表明於114年3月31日離職（見不爭執事項㈥），惟該終止勞動契約之意思表示既定有終期，於114年3月31日屆至前，系爭勞動契約仍屬存續。而勞基法第14條第1項第6款所定終止權，乃為保護勞工免於繼續受雇主違法行為之損害而設，勞工於勞動契約存續中本得依法行使，並不因其先前已預為將於未來某日離職之表示而喪失。被告抗辯原告既已自請離職即不得再依該款終止契約云云，尚非可採。

5.是系爭勞動契約已於114年3月28日因原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止而消滅，被告自應依勞工退休金條例第12條第1項規定給付資遣費。至被告抗辯原告之平均工資應為95,000元一節，因兩造就各該條件下平均工資及資遣費之數額業已成立協議（見附表一），本院既認條件一應採甲案，資遣費之數額自應按該案計算，附此敘明。

㈤原告得請求之金額，應按附表一狀況①計算，合計613,348元：

兩造就原告之請求有理由時，在附表一所示各種條件下之各項給付金額，業已成立協議（見不爭執事項㈣），並應受其拘束。茲本院前已認定原告之加班時數應依系爭出勤紀錄所載打卡時間認定（附表一條件一之甲）、被告就114年2月及3月尚應給付原告工資10,807元（附表一條件二）、原告尚有1日特別休假未休（附表一條件三），且系爭終止為合法而被告應給付資遣費（附表一條件四），則原告得請求之金額，自應按附表一狀況①計算，即延長工作時間工資526,408元、114年2月及3月工資10,807元、1日特別休假未休工資3,167元、資遣費72,966元，合計為613,348元。

㈥原告請求被告發給非自願離職證明書、服務證明書，為有理

由：

1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項亦有明文。

2.系爭勞動契約既係由原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止，業經認定如前，核屬就業保險法第11條第3項所定之非自願離職。是原告請求被告發給非自願離職證明書及服務證明書，均屬有據。

五、綜上所述，原告依系爭勞動契約、勞基法第22條第2項、第24條、第38條第4項、第19條、勞工退休金條例第12條第1項及就業保險法第11條第3項等規定，請求被告給付如主文第1項所示，並發給如主文第2項所示之文書，均有理由，應予准許。

六、本件為勞動事件，就主文第1項勞工即原告勝訴部分，爰依勞動事件法第44條第1項規定依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，同時宣告被告得預供擔保而免為假執行。至主文第2項係命被告發給證明書，性質上不適於假執行，爰不予宣告，併予敘明。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦及證據，經審酌核與本案之判斷不生影響，爰毋庸一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　5　　日

勞動法庭　　法　官　葛耀陽

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　　10　　月　　5　　日

書記官　王慧萍

附表一

條件一 加班時數認定基準	條件二 114年2月、3月工資	條件三 1日特別休假未休工資	狀況	加班費	工資	特休未休	資遣費	合計（條件四：應給付資遣費）	合計（條件四：不應給付資遣費）
甲　依系爭出勤紀錄所載打卡時間認定（原告主張）	應給付10,807元	應給付3,167元	①	526,408	10,807	3,167	72,966	613,348	540,382
同上	應給付10,807元	不應給付	②	526,408	10,807	—	72,966	610,181	537,215
同上	應給付1,614元	應給付3,167元	③	526,408	1,614	3,167	72,966	604,155	531,189
同上	應給付1,614元	不應給付	④	526,408	1,614	—	72,966	600,988	528,022
乙　僅計入原告有申請加班之113年3月26日、4月17日、5月19日、7月30日4日（被告主張）	應給付10,807元	應給付3,167元	⑤	16,727	10,807	3,167	51,458	82,159	30,701
同上	應給付10,807元	不應給付	⑥	16,727	10,807	—	51,458	78,992	27,534
同上	應給付1,614元	應給付3,167元	⑦	16,727	1,614	3,167	51,458	72,966	21,508
同上	應給付1,614元	不應給付	⑧	16,727	1,614	—	51,458	69,799	18,341

附表二：本院核算系爭出勤表之統計情形

年月	逾12小時日數	每日逾8小時合計（小時）	是否逾46小時	超過46小時部分（小時）
2024/03	7	43.95	否	0.00
2024/04	7	70.18	是	24.18
2024/05	6	65.88	是	19.88
2024/06	11	70.90	是	24.90
2024/07	13	85.46	是	39.46
2024/08	11	72.13	是	26.13
2024/09	17	98.87	是	52.87
2024/10	11	87.06	是	41.06
2024/11	7	68.21	是	22.21
2024/12	12	87.87	是	41.87
2025/01	9	88.64	是	42.64
2025/02	2	47.88	是	1.88
2025/03	4	27.06	否	0.00
合計／月	117	914.09	11	337.08

數				

附註：

一、本附表所列延長工作時間時數，係依系爭出勤紀錄「實際工時」欄所載逾8小時之部分統計而得。

二、本附表僅係本院核算出勤情形之統計，延長工作時間工資之數額，仍依附表一所示之金額計算。