臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞簡上字第3號

上　訴　人　鼎鑫國際創投有限公司

000000000000000000

法定代理人　李昆遠

訴訟代理人　吳鈺霞

　　吳雯怡

被上訴人　　陳沁瑜

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國111年12月28日本院111年度勞簡字第82號第一審判決提起上訴，本院於112年11月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依被上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、被上訴人主張：被上訴人自民國（下同）109年8月31日起受雇於上訴人，約定每月薪資新台幣（下同）3萬元。被上訴人於110年4月5日向當時上訴人法定代理人吳雯怡請辭時，吳雯怡商請被上訴人留任至新人到職，且同意將110年4、5月份之薪資提高為5萬元，惟上訴人迄今仍短付110年4月份薪資2萬元，也積欠110年5月份薪資45,083元。再者，兩造約定被上訴人銷售1台車輛即加給2,000元佣金，被上訴人於離職前已銷售出口國外之車輛共12輛，上訴人卻未給付佣金共計24,000元。又被上訴人自109年9月起至110年5月止均有加班，有上訴人所提出之打卡紀錄可稽，上訴人卻未給付加班費14,312元（下稱系爭有打紀錄加班費）。另外，吳雯怡於被上訴人任職期間，經常於下班時間及例、休假日期間以

通訊軟體Line交辦公司工作，但上訴人卻未給付自109年9月起至110年5月止之加班費共計54,012元（下稱系爭無打卡紀錄加班費）等情。為此，依兩造間之勞動契約、佣金約定及勞動基準法（下稱勞基法）第24條規定，請求上訴人給付143,095元，及自110年6月11日起至清償日止，按年息5%計算利息之判決（原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，判准上訴人應給付被上訴人110年4、5月份薪資共65,083元、有打卡紀錄加班費14,312元，共計79,395元本息，並駁回其餘之訴，被上訴人就其敗訴部分未提出上訴，已告確定，此部分非本院審理範圍，不再論述）。並為答辯聲明：上訴駁回。

三、上訴人則以：㈠上訴人公司於109年10月20日起聘僱被上訴人為貿易部專員，110年2月升任貿易部主管。被上訴人於000年0月間提出離職請求，吳雯怡向被上訴人表示因其罹患新冠病毒須隔離，迄至110年5月28日後始能與被上訴人辦理職務交接，惟被上訴人於110年5月27日後即曠職未進公司，上訴人於110年5月28日以存證信函要求被上訴人將任職期間所持公司營業資料、錄音、錄影辦理交接程序，被上訴人卻未辦理。又兩造起初約定之被上訴人月薪為3萬元，雖吳雯怡曾同意110年4月起加薪至5萬元，然該加薪附停止條件，即被上訴人需教導公司新人，惟被上訴人並未教導公司新人，上訴人自無給付義務。且被上訴人月薪應為3萬元，經扣除扣項後，已給付被上訴人110年4月份薪資，僅積欠上訴人110年5月份薪資25,083元。㈡上訴人雖不爭執被上訴人所列平日夜間、假日之加班時數，但否認被上訴人有加班之事實，因經以其他員工即證人黃慶忠同一時期工作日誌內容量化比較後，證實黃慶忠工作量高而被上訴人工作量較低，並無加班必要，被上訴人也無法說明有何加班成果，或提出於加班期間所處理之業務內容，也未事先提出加班申請。而且，被上訴人於每月受領薪資時都有核對薪資內容，當下從未反映加班費不足問題，顯見其明知自己並無加班之事實，被上訴

人是利用將離職時在出勤卡上補簽名，再持該卡向總務計算薪資。若被上訴人果真有加班事實，當月核算薪資時，上訴人一定會核實給付。實際上，上訴人公司於核算員工薪資時，都須經公司總務及吳雯怡簽名確認才屬真確，如有加班也會在出勤卡上經被上訴人主管或吳雯怡簽名確認。尤其在疫情期間，上訴人生意嚴重受到衝擊，而向政府申請補助，如何需要被上訴人加班處理業務？另外，若依打卡紀錄認定被上訴人有加班事實，上訴人雖不爭執被上訴人109年9月起至110年3月止有打卡紀錄之加班費計算合計為11,264元，惟110年4月、5月有打卡紀錄之加班費應以每月薪資3萬元計算，非以5萬元計算，經計算後110年4月、5月有打卡紀錄之加班費應為1,829元，非被上訴人主張之3,048元。另上訴人否認被上訴人有從事打卡紀錄以外加班之事實，亦否認兩造間有被上訴人所稱佣金之約定等語，資為抗辯。並為上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄，㈡上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

四、本院判斷如下：

㈠有關被上訴人110年4、5月份薪資共65,083元部分

1. 查被上訴人主張自109年8月31日起任職於上訴人公司，約定月薪為3萬元，上訴人已給付被上訴人110年4月份薪資28,992元，但尚未給付被上訴人110年5月份薪資等情，為上訴人所不爭執（見原審勞簡卷二第26至27頁），自應認定屬實。

2. 被上訴人主張其於110年4月5日以Line通訊軟體訊息向吳雯怡請職後，吳雯怡請其留任至新人到職，且同意110年4月、5月薪資提高為5萬元，並提出其與吳雯怡Line對話紀錄為證，為上訴人所否認，並以前詞置辯。經查，從被上訴人與吳雯怡之對話紀錄以觀，吳雯怡於110年4月5日向被上訴人表示：「我們離職就是一個月」、「你幫忙讓這2個妹妹，跟之前找的人進去」、「因為我禮拜2下去」、「我們就是一個月」、「你說你有應徵人。之前的也再打一次看看」、「你根小出商量看看，幫我到有人。這幾個月，我加你薪水

到5萬」、「這個月開始，先加你薪水到5萬，人進來你盡量教」、「我不留你，但是你根小出說，給我2個月時間就好。當做朋友幫忙」（見原審勞簡卷一第19頁），上訴人亦不否認其有同意110年4月份起加薪至5萬元（見原審勞簡卷二第26頁），足認被上訴人向吳雯怡表達請辭後，吳雯怡即以加薪至5萬元為條件請被上訴人續留工作，被上訴人即於110年4月、5月間留任上訴人公司工作，有打卡紀錄可稽（見原審勞簡卷一第293頁、勞小卷第211頁），故被上訴人月薪自110年4月起應認定已調高為5萬元。

3. 上訴人雖抗辯110年4月該次加薪係附有須教導新人之停止條件，但被上訴人既未教導新人，該次加薪並未生效，上訴人並無給付義務云云。惟觀上開Line對話紀錄內容，吳雯怡係表示「你根小出商量看看，幫我到有人。這幾個月，我加你薪水到5萬」、「這個月開始，先加你薪水到5萬，人進來你盡量教」、「我不留你，但是你根小出說，給我2個月時間就好。當做朋友幫忙」，顯然上訴人要求被上訴人留任2個月幫忙作為加薪條件，雖然也同時要求被上訴人教導新人，但被上訴人係以加薪要求被上訴人留任，留任後請被上訴人「盡量教」新人，顯見「被上訴人留任2個月」才是加薪之條件，並非以「被上訴人須教導新人」作為加薪之條件，故上訴人此部分辯詞，自不足採信。

4. 被上訴人之月薪自110年4月起調高為5萬元，已如前述。惟上訴人僅支付被上訴人110年4月份薪資3萬元，扣除被上訴人應負擔之勞保費580元、健保費428元後，實際給付被上訴人110年4月份薪資為28,992元，有被上訴人薪資條及銀行帳戶內頁影本可憑（見原審勞小卷第209頁、勞簡卷一第23頁），則上訴人尚積欠被上訴人110年4月份薪資2萬元。又上訴人不否認尚未給付被上訴人110年5月份之薪資，則被上訴人110年5月份薪資為5萬元，扣除兩造所不爭執之全勤獎金3,000元、2天事假1,600元、職務津貼350元、勞保費697元、健保費470元以及加計特休1日未休1,200元（合計4,917

元）後（見原審勞簡卷一第15頁、卷二第27頁），上訴人尚積欠被上訴人110年5月份薪資45,083元。

5.以上，上訴人應給付被上訴人110年4月份、5月份薪資共計65,083元（計算式：2萬元＋45,083元＝65,083元）。故被上訴人依兩造間之勞動契約，請求上訴人給付110年4月份、5月份薪資共計65,083元，自屬有據，應予准許。

㈡有關系爭有打卡紀錄加班費14,312元部分

1.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。」其立法理由謂：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行細則第7條第2款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟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班、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，且依勞動基準法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，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。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，可見出勤紀錄所記載勞工出勤時間，固推定勞工於該時間內係經雇主同意而執行職務事實，然雇主非不得舉證以推翻該推定。

2.立法者既然認為雇主對於勞工在工作場所提供勞務具有指揮監督之權利及可能，如果勞工在雇主明知或可得而知之狀況下主動加班，雇主卻沒有制止或反對，例如播放廣播或關閉辦公室電源，還讓勞工加班，就應認勞雇雙方都已經同意加班。另外，雇主如認為出勤紀錄沒有反應員工實際工作時間，必須有積極之措施，例如更正或和員工確認實際上下班時間，不能以勞工未依規定申請加班，就拒絕給付加班費，加班費是否發給仍須以有無工作之事實作為認定基準，否則無法達到保護勞工之立法目的。如果勞工有加班，而且沒提出加班申請，雇主有義務對個別員工之出勤狀況做進一步了解，例如通知員工說明晚退原因，確認延後下班是繼續處理工作，還是在處理私人事務，並即時更正出勤紀錄上退勤時間，不能只用加班申請制之工作規定迴避雇主給付加班費義務。

3.本件中，

⑴被上訴人執系爭打卡紀錄（見原審勞簡卷一第287至293頁），主張其有為系爭打卡紀錄所示加班之事實等語，依照前述勞動事件法第38條規定，自可執此推定被上訴人於該段時間有經雇主同意加班工作之事實。

⑵上訴人雖稱「因經以其他員工即證人黃慶忠同一時期工作日誌內容量化比較後，證實黃慶忠工作量高而被上訴人工作量較低，並無加班必要」云云。惟依上訴人所提出之工作日誌量化比較表所載（見本院卷第177至190頁），上訴人工作量化期間為109年12月7日至110年5月28日，而證人黃慶忠工作量化期間則為112年3月1日至112年8月24日，兩者期間不同，自無從比較；且被上訴人也陳稱：「我當時的員工人數比較少，我在職的時候只有3、4位，目前員工的人數比較多好像有12位」等情（見本院卷第164頁），既然比較期間不同、員工人數不同，自無從依該量化比較表認定被上訴人無加班之必要。

⑶上訴人又稱「被上訴人也無法說明有何加班成果，或提出於

加班期間所處理之業務內容」、「被上訴人於每月受領薪資時都有核對薪資內容，當下從未反映加班費不足問題」云云。惟如前所述，依照打卡紀錄即可推定被上訴人於該段時間有經雇主同意加班工作之事實，自無須再說明有何加班成果或所處理之業務內容。又勞工只要有加班之事實，雇主依照勞基法規定即有計算並給付加班費之義務，此為強制規定，並不需勞工為任何反映，故上訴人此部分抗辯，也難以採信。

⑷上訴人又稱「被上訴人是利用將離職時在出勤卡上補簽名，再持該卡向總務計算薪資。若被上訴人果真有加班事實，當月核算薪資時，上訴人一定會核實給付」、「如有加班也會在出勤卡上有被上訴人主管或吳雯怡簽名確認」云云。惟上訴人就補簽名之抗辯並未舉證證明，自無法認定被上訴人有所指補簽名之情形。何況，雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，勞工之出勤紀錄亦為雇主所保管，如有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故上訴人如認被上訴人之出勤時間有疑義、未經簽名確認之情形，自應於當時及時處理更正，而非於事後再予爭執，故此部分抗辯，也無法成立。

⑸上訴人又稱「在疫情期間，上訴人生意嚴重受到衝擊，而向政府申請補助，如何需要被上訴人加班處理業務？」云云。經查，國內為因應新冠肺炎疫情，自110年1月1日起加強入境旅客管制，至110年5月15日起雙北市發布三級警戒，至同年月19日起全國進入三級警戒，此有網路資料可稽（https://zh.wikipedia.org/zh-tw/2019冠狀病毒病臺灣疫情時間線_(2021年)）。而據證人黃慶忠證稱：「我從109年11月25日任職到現在」、「我的上班時間和陳沁瑜一樣是上午9點30分到下午6點30分」一語（見本院卷第161至162頁），然依上訴人所提出之打卡紀錄所載（見本院卷第212至215頁），證人黃慶忠自109年12月份至被上訴人離職之110年5月份，每月均有延長下班時間達一、二十分鐘者（例如計算

超過下午6點40分以後下班者，109年12月有11日、110年1月有6日、110年2月有8日、110年3月有16日、110年4月有16日、110年5月有12日），甚至有多日都超過下午7點以後才下班（例如109年12月有1日、110年2月有2日、110年3月有8日、110年4月有4日、110年5月有2日，其中3月16日加班至晚上8點37分，4月底連續加班4日，4月29日更加班至晚上9點40分，5月27、28日連續加班2日），足證於被上訴人任職期間，雖遭逢疫情，但依照打卡紀錄所載，證人黃慶忠及被上訴人確實都有加班之事實，故上訴人此部分抗辯，也不足採信。

⑹上訴人又稱被上訴人未依公司規定事先提出加班申請，並經公司審視認有加班之必要後，才能加班云云。惟如前所述，加班費是否發給仍須以有無工作事實作為認定基準，不能以勞工未依規定申請加班，就拒絕給付加班費。何況，惟遍觀上訴人提出與被上訴人所簽訂之勞動契約書所載內容（見本院卷第97至116頁），均無此加班申請制之相關規定，其中第三條「工作時間」亦僅規定上下班時間、遲到早退曠工及加班總時數之內容而已。此外，上訴人也無法舉證證明公司確有此項規定，故上訴人此部分主張，難以採信。

4.就加班費金額部分

⑴上訴人雖抗辯縱認被上訴人有系爭打卡紀錄所示加班時間加班工作之情，但110年4月、5月有打卡紀錄之加班費，應以薪資3萬元計算云云，惟被上訴人110年4月、5月薪資已加薪為5萬元，業經認定如前，則被上訴人110年4月、5月有打卡紀錄之加班費，自應以月薪5萬元計算。

⑵從而，被上訴人既有在系爭打卡紀錄所示之加班時間加班工作，再參照上訴人不爭執系爭打卡紀錄所示加班時間，及被上訴人自109年9月起至110年3月止有打卡紀錄之加班費共計11,264元等情（見原審勞簡卷二第33頁），則被上訴人自109年9月起至110年3月止有打卡紀錄之加班費共計11,264元，以及110年4月、5月有打卡紀錄之加班費共計3,048元（計算

式均詳原判決附表），自屬無誤。故被上訴人請求上訴人應給付系爭有打卡紀錄加班費共計14,312元（計算式：11,264元＋3,048元＝14,312元），即屬有據，應予准許。

五、綜上所述，被上訴人依兩造間之勞動契約、勞基法第24條規定，請求上訴人給付79,395元，及其中65,083元自110年6月11日起，其中14,312元自支付命令送達翌日起即111年2月18日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並為准、免假執行之宣告，並無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦及舉證，經本院審酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第463條、第385條第1項前段、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　8　　日

勞動法庭　審判長法　官　賴彥魁

法　官　王士珮

法　官　劉以全

以上正本證明與原本無異

本判決不得上訴

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　8　　日

書記官　許慧禎