

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第273號

原告 吳育津

訴訟代理人 黃世瑋律師

高國峻律師

被告 銓泓國際開發有限公司

法定代理人 許喬筑

訴訟代理人 歐翔宇律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，經本院於民國114年6月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬壹仟元，及自民國114年2月27日起至清償日止，按週年利率百分之五計算利息。

原告其餘之訴駁回。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬壹仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查原告原起訴聲明第一項為：「被告應給付原告新臺幣（下同）60萬元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。」等語（見本院調解卷第9頁），之後於訴訟中減縮聲明為「被告應給付原告586,764元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。」等語（見本院審卷第139-140頁），原告上開所為，

01 符合法律規定，自應准許。

02 貳、實體方面

03 一、原告主張：

04 原告自民國（下同）110年1月11日起即任職於被告，擔任被
05 告行政人員乙職，負責外籍移工之相關作業，包括(1)入境前
06 求才登記。(2)處理申請外籍勞工函文（名額試算）。(3)外籍
07 勞工承接、轉接、雇用。(4)居留證申請。(5)外籍勞工住宿地
08 申報、變更申報。(6)外籍勞工到職之交工處理。(7)外籍勞工
09 勞保、健保之納保作業辦理。(8)居留證有無到期之確認、檢
10 視。(9)外籍勞工護照是否到期確認。(10)外籍勞工如健檢檢出
11 有不合規定時之複檢通報等作業，然原告到職時，被告對於
12 上開龐雜之工作內容未曾提供任何職前訓練，原告只能一邊
13 依循前人留下的工作內容或尋求當時同事協助，一邊自行摸
14 索各項作業流程。且因原告到職時，被告即將30餘家之雇主
15 客戶交由原告承辦，造成原告龐大工作壓力難以負荷，原告
16 近乎天天超時工作。且在原告到職後約將近半年，被告又將
17 當時甫離職同仁所負責之約30家雇主客戶交由原告負責，即
18 原告需負責共60家客戶，如以平均每家雇主客戶聘僱10名外
19 籍勞工計算，原告在110年5、6月間所負責之外籍勞工總人
20 數即已高達600人，如此沉重之工作負擔，原告實難以承
21 受，致原告幾乎必須每天，甚至假日在公司加班，且時數大
22 多超過3小時，被告卻未給付加班費。再者，原告前曾於111
23 年4月27日，向被告之負責人反應工作內容過多、工作環境
24 氛圍使其壓力過大，然卻未得到回應，亦曾前後多次向被告
25 之副總、經理、實際負責人反應，皆無得到適當回應或改
26 善，取而代之為繼續要求其繼續工作，最終導致原告被診斷
27 出患有焦慮適應障礙症，造成精神上承受莫大之痛苦，無法
28 正常入眠，必須藉由藥物才能維持正常生活，之後於111年5
29 月12日終止勞動契約。故原告自得依勞動基準法（下稱勞基
30 法）第24條、民法第184條第1項、第195條第1項、第227條
31 之1等規定，請求被告給付加班費158,440元、精神慰撫金41

01 7,324元及111年5月份未付工資11,000元。並聲明：(一)被告
02 應給付原告586,764元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
03 日止，按週年利率百分之五計算之利息。(二)願供擔保，請准
04 宣告為假執行。

05 二、被告辯稱：(一)加班費部分：原告此部分請求僅以Google地圖
06 足跡「你的到訪記錄」為憑，但此是否為原告本人紀錄，已
07 有可疑，且原告縱使留在公司，如何證明是處理公司業務，
08 因原告經常於上班時間處理私事，下班時間豈有可能留在公
09 司。又被告公司管理規章第35條明文：「各部門主管因工作
10 需要指派加班人員加班完成後，應於加班單署名並呈主管核
11 定後，送考勤人員核查及登錄。負責人或主管臨時指派人員
12 加班，應於加班後次一上班日填寫加班單並補呈主管核
13 定」，則原告如有加班，為何未有填寫加班單以申請加班
14 費，竊被告如有未付加班費之情形，原告又豈有可能無異議
15 而持續提供勞務？何況經調閱原告110年1月至111年4月考勤
16 統計表，也無原告所稱之加班情形。(二)精神慰撫金部分：原
17 告應舉證被告有何故意或過失行為、不法行為、有何因果關
18 係？且現在社會每人均有龐大壓力，原告縱患有焦慮適應障
19 礙症，如何證明是因被告所致？被告亦無不完全給付之處。
20 又此部分請求，業經前案（本院111年度勞訴字第176號民事
21 判決）中列為重要爭點進行辯論後駁回原告請求，原告再為
22 請求顯然違背爭點效理論。(三)111年5月份未付工資11,000元
23 部分：原告當時無預警、無通知及曠職後即未上班，不僅未
24 確認交接手續，更未至公司領取薪資，違反勞動契約第5條
25 第3項約定，致使被告無法核算其出勤紀錄，如原告可至被
26 告確認出勤紀錄，將以現金發放。(四)並聲明：1. 原告之訴及
27 假執行之聲請均駁回。2. 如受不利判決，願供擔保請准宣告
28 免為假執行。

29 三、兩造不爭執的事實：

30 (一)原告自110年1月11日起即任職於被告，迄至111年5月12日始
31 離職。

01 (二)被告迄今未給付111年5月份薪資。

02 四、本院判斷如下：

03 (一)加班費部分

04 1. 勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時
05 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」其立法
06 理由謂：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休
07 息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行細則第7
08 條第2款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督
09 之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待
10 提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞
11 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
12 上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤
13 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，
14 尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日
15 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
16 形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤
17 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
18 有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭
19 執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時
20 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
21 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
22 形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規
23 則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合
24 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
25 平等。」。

26 2. 原告主張其自110年1月11日起至111年5月11日止，幾乎必須
27 每天，甚至假日在公司加班，且時數大多超過3小時等情
28 意，並提出原告110年1月起至111年5月間使用 Google地圖
29 足跡之「你的到訪記錄」為證（見本院卷第33至71頁）。惟
30 查，依勞基法施行細則第21條規定，出勤紀錄可透過簽到
31 簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統或電腦出

01 勤紀錄系統等方式實現。重要的是，所採用的紀錄方式必須
02 能真實且準確地反映員工的實際出勤狀況。而原告所提出之
03 Google地圖足跡「你的到訪記錄」並非原告之出勤紀錄，且
04 原告也自認此紀錄為其幾乎每日前往「新北市○○區○○路
05 000號」之紀錄，而「新北市○○區○○路000號」僅為原告
06 在職期間之上班地點即被告變更地址前之舊址「新北市○○
07 區○○路000號21樓」同棟大樓另一側（見本院調解卷第13
08 頁）。換言之，該紀錄僅能證明原告的足跡有至該棟大樓而
09 已，並無法證明原告確有「在被告指揮監督之下，於被告之
10 設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務」之事
11 實，即無法代替出勤紀錄，故原告僅以Google地圖足跡「你
12 你的到訪記錄」證明其確有長期加班之事實，尚無法採信。

- 13 3. 再者，依被告提出之原告110年1月至111年4月考勤統計表所
14 載（見本院卷第15至30頁），亦無原告所主張之加班情形。
15 而被告所使用之出勤系統指紋考勤機，係以每人指紋為上下
16 班時間之出勤紀錄，再由打卡機上傳為原始考勤記錄數據報
17 表，無法由他人替代打卡，此為原告所不爭執（見本院卷第
18 179頁）。原告雖主張該考勤紀錄可經指紋考勤機後台進入
19 修改原告打卡之下班時間，再將考勤統計表匯出云云，惟並
20 未舉證證明，即無法認定屬實，何況上述考勤統計表其中11
21 0年11月、12月、111年2月均經原告本人簽名確認內容，另
22 外於110年11月、12月、111年1、2、3、4月均因「有打卡未
23 顯示」而經主管以手工登記上下班時間、簽名（蓋章）之
24 處，亦均無法證明原告之打卡紀錄有遭修改情形。至於證人
25 林雯靜雖於前案證稱「考勤統計表有經人工修改」一語，但
26 其同時證稱：「我不知道(是誰修改)」（見本院卷第78
27 頁），顯見此僅屬其臆測之詞，並無法證明，故此證詞仍
28 無法為原告有利之認定。

29 (二)精神慰撫金部分：

- 30 1. 按學說上所謂之爭點效，係指法院於確定判決理由中，就訴
31 訟標的以外當事人所主張之重要爭點，本於當事人辯論之結

01 果已為判斷時，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟
02 資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人間就與該重要
03 爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不
04 得作相反之判斷，此源於訴訟上之誠信原則及當事人公平之
05 訴訟法理，避免紛爭反覆發生，以達「一次解決紛爭」所生
06 之一種判決效力（拘束力），即所謂「爭點效」，亦當為程
07 序法所容許（最高法院102年度台上字第106號判決、113年
08 度台上字第188號判決參照）。

- 09 2. 查原告於前案中曾以同一事實主張其「截至111年5月伊離職
10 前夕，已負責約90家雇主客戶，約上千名外籍勞工，身心已
11 因長期工作壓力嚴重受損，只能選擇離職，且離職後更因在
12 就職期間之心理壓力罹有焦慮的適應障礙症，乃因承受給予
13 過多工作量所導致，且多次向主管反應壓力太大，然其卻置
14 之不理，故客觀上承受過多之工作量，主觀上已難以忍受而
15 造成心理壓力，況本件已有造成健康危害之實，應構成勞基
16 法第14條第1項第3款規定，得不經預告終止勞動契約。」等
17 情，顯然前案已將被告是否有因工作壓力龐大而實際造成原
18 告焦慮適應障礙症一節列為重要爭點，且經前案審酌「事證
19 (一)之對話紀錄、110年6月2日工作日報表所示，被告（即本
20 件原告，下同）僅向其主管黃雅玲提及欲申請離職單，事證
21 (三)對話紀錄所示，被告與原告實質負責人唐仔慧之對話亦無
22 提及工作過量之情形，被告於原證7被告與黃雅玲之對話紀
23 錄中亦無提及有工作過量情形，被證11被告與同事湯詩豫、
24 吳宜容之Line對話紀錄截圖」後，認定「被告因為要接辦其
25 他同事的工作，而有工作量增加的情緒反應，惟上述對話僅
26 為被告與同事間之對話，尚難逕認被告已有對原告通知改善
27 被告工作過量情形而無效果」；另前案也審酌「證人林雯
28 靜」之證詞，認定「被告向原告公司反應具體工作量過大之
29 情形為何，及原告公司是否有相關處置皆不得而知」、「被
30 告辯稱原告給予過多工作量導致伊有罹有有焦慮的適應障礙
31 症，非僅為初期轉換工作之不適應，可經由時間而自然排

01 解，且伊多次向原告之主管反應壓力太大，然其卻置之不
02 理，故客觀上伊承受過多之工作量，主觀上伊已難以忍受而
03 造成心理壓力，況本件伊已有造成健康危害之實，應構成勞
04 動基準法第14條第1項第3款規定，伊得不經預告終止勞動契
05 約云云，亦不可採。」，有前案判決可稽（見本院調解卷第
06 217至240頁），顯然雙方已於前案中就此重要爭點充分攻
07 防，足認原告此部分主張應受前案爭點效之拘束。

08 3. 原告雖主張前案未採納證人林雯靜之證詞顯然違背法令、經
09 驗法則云云，惟此無非僅係就前案依法所為取捨證據、認定
10 事實之職權行使予以爭執，自無可採。此外，原告也未能舉
11 證說明前案判決有何顯然違背法令情形，也未能提出新訴訟
12 資料足以推翻原判斷，依照前述實務見解，於本件訴訟自不
13 得再為相反之主張，本院亦不得作相異之判斷，故原告此部
14 分主張，尚無法採信。

15 4. 另外，原告主張其110年1月11日到職時，被告即將30餘家之
16 雇主客戶交由原告承辦，造成原告龐大工作壓力難以負荷，
17 原告近乎天天超時工作；且在原告到職後約將近半年後即11
18 0年7月間，被告又將另外約30家雇主客戶交由原告負責，即
19 原告需負責共60家客戶，如此沉重之工作負擔，原告實難以
20 承受，致原告幾乎必須每天，甚至假日在公司加班等情，惟
21 依原告提出之病歷資料所載，原告於任職長達1年4個月期間
22 從未至醫療院所身心科就診，與其所稱「自任職起幾乎天天
23 加班、壓力沉重」情形有異，且原告最初僅在111年5月12日
24 離職後之111年5月16日、111年5月23日至合康身心診所就診
25 2次而已（見本院卷第197頁），即無再有任何看診資料，顯
26 無法僅以該2次依照病人主訴記載之病歷資料即認定其確因
27 工作壓力沉重而有焦慮適應障礙症。之後原告雖又於112年4
28 月10日、112年4月17日、112年5月6日、112年6月16日、114
29 年6月7日前往合康身心診所就診（見本院卷第199至201
30 頁），另於113年10月15日、113年10月22日前往欣寧身心診
31 所就診（見本院卷第205至207頁），惟此時距離其離職已幾

01 乎達1、2年之久，且是因日後雙方訴訟所致，亦無法認定與
02 原告任職工作情形有關。

03 (三)111年5月份未付工資11,000元部分：

- 04 1. 勞基法施行細則第9條規定「依本法終止勞動契約時，雇主
05 應即結清工資給付勞工。」故勞工離職時，雇主應即時結
06 清工資給付勞工，包含當月工資、加班費、特休未休工
07 資、獎金、津貼等。
- 08 2. 查原告係自110年1月11日起即任職於被告，迄至111年5月12
09 日始離職，此為前案中兩造所不爭執之事項（見本院調解卷
10 第232頁），而被告也不否認迄今仍未給付原告111年5月之
11 薪資，故原告自得依系爭勞動契約書第5條第1項之約定，向
12 被告請求給付11,000元之工資（ $30000\text{元} \div 30 \times 11 = 11,000$
13 0）。
- 14 3. 被告雖辯稱原告無預警離職後不僅未確認交接手續，更未至
15 公司領取薪資，違反勞動契約第5條第3項約定，致使被告無
16 法核算其薪資云云，惟如前所述，被告依法有結清工資之義
17 務，即應主動依出勤紀錄結算工資予原告，至於原告是否有
18 於離職時完成交接手續，僅屬是否發生其他損害賠償的問
19 題，並不能以此作為拒絕給付工資的事由，故被告此部分抗
20 辯，自不足採信。

21 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約等規定，請求被告給付11
22 1年5月份工資11,000元，及自追加起訴狀繕本送達翌日即11
23 4年2月27日（見本院卷第39頁）起至清償日止，按年息百分
24 之五計算之利息部分，為有理由，應予准許。逾此部分所為
25 之請求，為無理由，應予駁回。

26 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
27 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
28 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
29 有明文。本件判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依據
30 上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。

31 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核

01 與判決結果無涉，不再一一論述。

02 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

03 中 華 民 國 114 年 7 月 16 日

04 勞動法庭 法官 劉以全

05 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

06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 114 年 7 月 16 日

08 書記官 溫凱晴