

臺灣新竹地方法院民事判決

109年度勞訴字第30號

原告 陳鏗任

訴訟代理人 劉鈞豪律師

被告 揚明光學股份有限公司

法定代理人 黃經洲

訴訟代理人 李育敏律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109年12月15日
辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

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3款定有明文。查本件原告起訴時，原訴之聲明第1項為：被告應給付原告新臺幣（下同）589,697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。嗣經原告為數次變更後，最後於民國109年12月15日本院言詞辯論期日，當庭變更該項訴之聲明為：被告應給付原告882,196元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷二第199頁）。經核原告所為訴之變更，係擴張應受判決事項之聲明，依上開法條規定，程序上應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)、原告自94年12月12日起，於被告公司任職擔任工程師，負責管理、維修機台，工作認真盡責，每月平均薪資80,722元。詎料，被告於109年2月7日突然藉詞以原告請人代為出勤刷

卡云云為由，無預告解僱原告，且未明確告知原告其解職原告所引用之法條，原告甚感不服，向科技部新竹科學園區管理局申請調解，兩造乃於109年3月17日進行調解，被告當時始告知原告，其係依勞動基準法（下稱勞基法）第12條規定，以原告身為主管卻多次要求公司同事代為出勤刷卡，而多次製造不實出勤紀錄為由解僱原告，然原告並無該等情事，且被告以該等事由逕行解僱原告，亦不符解僱最後手段性原則，被告解僱原告並不合法，且被告之行為已符合勞基法第14條第1項第5、6款之事由，原告遂於109年4月10日以存證信函終止勞動契約，並依勞基法之規定請求被告給付下列金額：

1、應付未付薪資114,313元：

被告於109年2月7日違法終止勞動契約並拒絕原告之勞務給付，致原告無法提供勞務，依民法第487條前段規定，被告已受領勞務遲延，原告自毋庸補服勞務並得按月請求被告給付報酬，是被告應給付原告自109年2月8日起至原告於109年4月10日對被告合法終止勞動契約日止未付之薪資114,313元（見本院卷一第326頁、卷二第202頁）。

2、資遣費484,332元：

原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定，終止兩造勞動契約，並依勞基法第14條第4項準用同法第17條之規定，請求被告給付原告資遣費484,332元（計算式見本院卷一第332-333頁）。

3、加班費283,551元：

原告上班時數（含休息時間）超過8.5小時之上班時間（含中午休息半小時），視為延長工作時間，應依勞基法第24條計算延長工時工資；又假日上班之部分，亦應依勞基法第39條規定加倍給付工資。是以原告可請求104年3月11日至108年8月20日之加班費並扣除原告已請求之加班費後，被告應給付原告延長工時之加班費為283,551元（加班時間及加班費明細如本院卷二第226-231頁之明細表）。

01 4、共計：882,196元。

02 (二)、原告並無長期上下班刷卡異常之出勤狀況，亦無請同事代為
03 出勤刷卡，被告所提錄影光碟檔案並無拍攝原告之鞋櫃，亦
04 無拍攝到林義順有持原告卡片代為刷卡之情況，自不得據此
05 認定原告當時未到班而請人代刷卡。另依被證17被告之電子
06 簽呈系統內容所載，可知原告就106年9月20日之出差已事先
07 申請，並無被告所稱該日不假外出，及傳達不實指令之情，
08 嗣後竟遭被告單方面誣指未依管理程序核報外出，並遭記一
09 大過，被告所為雖極為不當，然原告當時礙於需要工作以照
10 顧年邁母親及家庭，僅能忍氣吞聲，並非承認有上開行為。
11 另原告於109年1月15日亦無不假外出之情事，被告徒以原告
12 當天在辦公室有更換衣服及同日晚間20點46分間又再進到公
13 司，即認原告當日不假外出云云，亦非事實。是以原告並無
14 違反勞動契約或工作規則之行為，被告以不實情事指摘原
15 告，並據此片面解雇原告，自屬不合法而無效。況縱認原告
16 於任職期間，有因忘記刷卡或其他因素，三次請他人代為刷
17 卡之刷卡異常情形（僅屬假設），亦僅係原告出勤、配合度
18 之問題，並未達勞基法第12條第1項第4款之情節重大程度，
19 被告應依工作規則第32條第3大點第8小點規定，於確認後以
20 記大過處分，不得直接解僱原告，且被告之工作規則亦無規
21 定違反代刷卡得按次處罰，被告既未先予原告懲戒，並持續
22 觀察原告工作表現，即斷然依勞基法第12條第1項第4款規定
23 解僱原告，自不符合解僱最後手段性及比例原則，被告之終
24 止契約自屬非法而無效。

25 (三)、依勞動事件法第38條規定，可知原告就被證15之出勤紀錄所
26 載之系爭加班時間，應推定均經被告同意而為加班，被告並
27 未舉證原告無加班給付勞務之情，況原告擔任工程師須負責
28 維修機台，期間於機台故障時，亦常於接獲被告通知時，於
29 下班後或深夜時，再至被告公司處維修機台，原告均有給付
30 勞務，絕非刻意滯留公司而欲請領加班費，且原告於下班後
31 仍處於待命狀態，只要被告公司機台臨時有問題，原告均隨

01 時可能接到被告公司電話要求至公司修繕，待命時間亦屬工
02 作時間，原告既長時間處於待命狀態，自得請求給付系爭加
03 班費。況被告曾經核准原告多次深夜加班，並經被告准予申
04 請加班費或補休，故被告公司需原告於半夜加班工作，乃顯
05 而易見，被告惡意辯稱原告刻意利用刷卡機及被告之出勤紀
06 錄請求加班費云云，顯無理由。又被告早已知悉原告之工作
07 性質常需加班，且其於原告加班時，又未積極加以防止，自
08 屬默示同意原告之加班，原告請求加班費自有理由。又勞基
09 法就員工加班費之申領，既未明文規定需填具加班申請單，
10 則被告以其單方制定之「工作時間、休息、休假、請假辦
11 法」（下稱系爭辦法），規定員工加班前須先向主管申請並
12 經核准後，始算加班，增加法未明文之限制，已違反勞基法
13 之強制規定而無效，自不得拘束原告，何況原告當時亦不知
14 有系爭辦法該規定，亦否認被告於107年間即有上開之規
15 定。再契約約定原告白天之工作時間為每日8小時，然原告
16 於白天之休息時間僅午休時間30分鐘，被告辯稱有給予午休
17 1小時及加班前休息時間半小時，並非實在，又被告另以系
18 爭辦法，規定加班不足半小時不予列入，已屬對勞工並無利
19 益之規定，且顯失公平，應屬無效。

20 (四)、再原告已依勞基法第14條第1項之規定終止勞動契約，依勞
21 基法第19條、就業保險法第25條第4項規定，原告自得請求
22 被告開具記載勞基法第14條第1項第5款、第6款事由之非自
23 願離職證明書與原告，並聲明：1、被告應給付原告882,196
24 元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止按年息百分
25 之五計算之利息。2、被告應開立離職原因為勞基法第14條
26 第1項第5款、第6款事由之非自願離職證明書予原告。3、
27 原告願供擔保請准宣告假執行。

28 二、被告之答辯：

29 (一)、原告自94年12月12日起受雇被告擔任工程師，並自107年8月
30 8日起擔任被告之鍍膜事業部之下設備工程部之代理主管，
31 詎原告於106年9月20日，竟以其個人因素無法開車為由，未

01 經其所屬設備工程部及製造部兩部門主管之同意，竟向製造
02 部員工即訴外人羅際群謊稱取得其主管同意命其充當司機開
03 車搭載其出差，被告爰以其「未依管理程序先行核報外出，
04 且擅自傳達不實命令，引起同事誤解，破壞工作秩序，情節
05 重大」記一大過之處分。其後，被告於109年1月22日接獲檢
06 舉稱原告有多次由他人代刷卡等製造不實出勤記錄之情形，
07 經被告調閱監視器及門禁刷卡紀錄交叉比對後，確認原告至
08 少於109年1月6日、1月7日、1月8日均由其下屬林義順代其
09 打卡，更於109年1月15日有不假外出之事實。經被告人資部
10 門主管、同仁偕同原告單位部門主管，於109年2月7日先行
11 詢問林義順，確認其有代原告刷卡之事實後，再為詢問原
12 告，原告當時亦已承認，原告身為主管，竟多次濫用主管身
13 分指使下屬不只一次代其刷卡，此種屬故意且累犯之違規行
14 為，已嚴重破壞兩造間信任關係，且嚴重影響被告公司內部
15 秩序之維護，依被告公司工作規則之規定，一次代刷卡即記
16 一大過，原告之上開代刷卡及不假外出行為，計有四次，加
17 上林義順為原告管理之員工，其違反情節重大，已無從期待
18 對原告處解僱以外之較輕懲罰及繼續與原告維持勞雇關係，
19 故被告於109年2月7日，依勞基法第12條第1項第4款、工作
20 規則第43條之規定，不經預告而終止與原告間之勞動契約，
21 自屬合法有效，並未違反解僱最後手段性原則，而被告已將
22 原告工資結算至109年2月7日當日，並請原告當日完成清理
23 個人物品。況縱使原告濫用主管職權指使下屬違背公司信賴
24 遂行其違規刷卡之行為，其累次故意破壞原被告間勞雇關係
25 之行為，未符勞基法第12條所謂情節重大之要件，然原告先
26 前已因「破壞工作秩序，情節重大」受有一大過之懲處，此
27 次原告至少有三次請下屬代刷卡之行為及一次不假外出之事
28 實，依被告公司工作規則第32條規定，亦可記逾三次大過，
29 是被告依工作規則第43條第7項第20款，不經預告解僱原告
30 亦屬合法有據，又被告公司工作規則第43條第7項所列各款
31 並非用於定義情節重大之情形，原告亦不得逕以其行為非該

條各款情形而認非屬情節重大。是以，兩造間之勞動契約已於109年2月7日經被告合法終止，被告並已於109年3月5日支付原告109年2月份共計七日（計算至2月7日）之薪資及未休假獎金，扣除勞保費、福利金及其他扣款後為68,349元予原告，嗣後已無任何應付未付薪資，原告請求被告給付其自109年2月8日起至同年4月10日止之未付薪資114,313元及資遣費484,332元，並無理由。

(二)、原告雖否認看過被告公司系爭工作規則及系爭辦法等其他相關規範，亦否認看過公司網站公告云云，然被告已將工作規則及系爭辦法等，公開刊登於被告公司內部網站，足供含原告在內之被告在職員工隨時查閱，已符合勞基法第70條公開揭示之要件，屬於兩造間勞動契約之一部分。而被告公司網站除SOP文件外，更有包含被告公司在職員工工作所需知悉或申請之各項路徑，除作為一般在職員工每日工作及與公司互動之必經管道，對於主管級員工，尚有管理所轄員工各項簽呈申請之審核功能，原告於被告公司任職多年，且身為主管亦有使用簽核功能處理所轄同仁簽呈等申請文件之經驗，對於該網站功能及使用方式應知之甚詳，原告對於刊登於網站內的工作規則及公告實難諉為不知，並主張對其不生效力。

(三)、再原告於被告公司任職多年，原告就最近五年期間，即自104年4月12日起至108年8月間之加班，業已依被告公司公告之系爭辦法，向被告申請共計494小時之加班，被告並已給予原告相應之補休或加班費，並無積欠原告任何加班費。原告雖另以被證15之出勤刷卡紀錄時間為據，主張每日於正常工作時間8小時加計中午用餐休息時間半小時，於超出8.5小時部分，即為加班時間，扣除前已申請之494小時部分，據以向被告請求給付加班費283,551元云云。惟依被告之系爭辦法第6.1.1、6.1.2條及勞基法第35條「勞工繼續工作4小時，至少應有三十分鐘之休息」規定，暨被證19被告之加班申請單內容，可知就被證15每日刷卡紀錄，原告須以前後超

01 過9.5小時以外，且確有從事工作時，始為加班之時間，而
02 非如原告所稱逾8.5小時者即屬之。且被證15之出勤刷卡紀
03 錄，依勞動事件法第38條規定，僅有推定效力，被告得反證
04 原告並無加班，而依系爭辦法第6.2.1條、第6.2.4條，已規
05 定加班係以被告營業上或工作需要之急迫性，且先報請單位
06 主管核准者為限，且被告之加班申請單上，亦有加班起訖時
07 間及加班事由等說明欄位，已符合被告對員工加班管理必要
08 之注意，並已建置防止措施，加以原告有依被告上開規定，
09 事先申請加班或補休之多年經驗，且原告身兼主管，有簽核
10 所轄同仁加班費或補休等申請文件之經驗，是以原告就系爭
11 請求加班費部分，既未事先聲請被告核准，核與其先前有申
12 請核准並確有加班行為者已有不同，況原告有指使下屬代為
13 刷卡之情，已如前述，是被告已提出反證，證明原告於其主
14 張之系爭時間並無加班，徒憑被證15之出勤紀錄，並不能證
15 明原告就其未申請加班部分，已取得被告之同意或因有工作
16 上需要，在被告公司內加班之事實，故原告請求此部分之加
17 班費，於法無據。退萬步言，縱原告仍得請求被告給付其加
18 班費，然原告於卷二第226-231頁所列之系爭加班時數，亦
19 有漏未扣除休息時間及假日（週六）加班倍率錯誤之情，是
20 原告所得請求之加班費應僅為107,952 元等語置辯。並聲
21 明：1、駁回原告之訴及其假執行之聲請。2、如受不利之
22 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

23 三、兩造不爭執事項：

- 24 (一)、原告於94年12月12日進入被告公司任職工程師，並擔任管理
25 機台之工作，工作期間如被告公司機台故障，原告需至被告
26 公司維修機台。
- 27 (二)、被告於109年2月7日，經被告未經預告直接解僱原告，並命
28 原告於當天完成個人物品清理後離開公司。
- 29 (三)、原告申請調解，兩造委由代理人於109年3月17日出席新竹科
30 學園區管理局進行調解程序，調解不成立。
- 31 (四)、原告於109年4月10日寄發台中民權郵局第570號存證信函予

01 被告，以被告前於109年2月7日違法對原告終止勞動契約為
02 由，爰依勞基法第14條第1項第6款規定，向被告表示終止雙
03 方之勞動契約，並請求被告給付其資遣費、年終獎金及未付
04 薪資；被告於109年4月13日收受上開函後，於109年4月16日
05 寄發新竹科學園郵局第75號存證信函予原告，於函內否認原
06 告上開函文之主張（見本院卷一第31-37頁）。

07 (五)、就原告請求未給付工資部分，兩造同意如原告主張有理由，
08 原告可請求之數額為114,313元（見本院卷一第326頁）。

09 (六)、就原告請求資遣費部分，兩造同意如原告主張有理由，原告
10 可請求之數額為484,332元（見本院卷一第325頁）。

11 (七)、原告對被證1-17之形式真正不爭執；被告對原證1-7之形式
12 真正不爭執（見本院卷一第179、180、324-325頁、卷二第1
13 28-130、198頁）。

14 四、本件爭點及本院之判斷：

15 茲本件兩造間有爭執應予以審究者，在於：(一)、原告是否有
16 於109年1月6日、7日、8日，由其下屬林義順代為刷卡，及
17 於同月15日有不假外出之情形？被告於109年2月7日解僱原
18 告，是否符合最後手段性，其解僱是否合法？(二)、原告有無
19 加班費之請求權，如有，其數額多少？爰予以論述如下。

20 (一)、原告是否有於109年1月6日、7日、8日，由其下屬林義順代
21 為刷卡，及於同月15日有不假外出之情形？被告於109年2月7
22 日解僱原告，是否符合最後手段性，其解僱是否合法？

23 1、被告主張原告有於109年1月6日、7日、8日，由其下屬林義
24 順代為刷卡，及於同月15日不假外出乙節，已據被告提出被
25 證四109年1月6日、1月7日、1月8日、1月15日被告公司內之
26 相關監視器錄影畫面影片檔(USB隨身碟乙支)、該影片檔使
27 用說明及與門禁卡刷卡紀錄比對影本、被證五109年1月6
28 日、1月7日、1月8日、1月15日原告在被告公司之門禁刷卡
29 紀錄影本各一份在卷為憑（見本院卷一第69-89頁）。而因
30 被告員工進出公司之位置及順序，其中於欲進入公司時，係
31 先經過前門〈即1F-中央通廊後面〉、後門〈即1F-中央通廊

鞋區〉之刷卡點，再進入室內換鞋區而進入公司，而出公司時刷卡點亦為上開後門、前門處，此亦有被證七被告之一樓暨各門禁點平面圖影本在卷可參（見本院卷一第113頁），並為原告所不爭執。然經比對被證五刷卡紀錄，所顯示原告在109年1月6、7、8日之下班刷卡時間及地點（見本院卷一第89頁），與被證四於該等刷出時間及刷卡站刷出地點處之錄影畫面（見本院卷一第71-81頁），可知原告於該等刷出時間時，均未出現在錄影畫面即該刷卡站處，反而係原告下屬林義順出現在該處。又依被證四之錄影畫面，顯示林義順於上開原告名義刷出時間時，出現在刷卡機附近，然其却未出門即折返，之後並返回被告之室內換鞋區，且於該處停留約2-3秒後始離開，而原告於109年1月7、8、9日早上進入被告公司上班時，係先直接進入至被告之室內換鞋區，於該處停留約2-3秒後，即先由內往外刷出第一筆刷卡紀錄，之後隨即以同一刷卡機，由外往內刷出第二筆刷卡紀錄而再進入被告公司等情（見本院卷一第75-81頁）。又觀諸原告於被證5在109年1月15日當天其本人親自之刷卡紀錄（見本院卷一第89頁），原告當天早上8時0分36秒、58秒先後刷卡進入被告公司後，之後係於當天晚上再親自於20時46分25秒、50秒，先後刷卡進入被告公司，其後再於21時5分40秒、6分6秒，先後刷卡而離開公司，然觀以被證四被告公司於109年1月15日之監視器錄影畫面，顯示原告當天早上8時許進入被告公司之穿著，與之後其於同日晚間20時46分許再進入公司之穿著，已明顯不同，且被告公司內之監視器錄影畫面內，亦顯示原告於當日下午15時27分21秒時，有自外進入被告公司內之情形（見本院卷一第83-87頁），而原告於109年1月15日，並無請假之紀錄，亦為其所不爭執，可見原告當天自早上8時許進入被告公司後，至其於同日下午15時27分21秒許再進入被告公司之時，中間已有不假外出之情形。揆諸上開之事證及所述，被告辯稱109年1月6、7、8日原告名義之該三筆下班刷出紀錄，非由原告本人所刷，原告在之前已先

01 離開被告公司，係由林義順持原告之門禁卡代為刷卡之後，
02 再將原告之門禁卡置放於原告之鞋櫃中，翌日原告早上上班
03 時，先進入被告之鞋櫃區取其之門禁卡後，先刷出隨即再刷
04 卡進入被告公司，且原告於同月15日當天有不假外出乙情，
05 即屬有據。

06 2、原告固以：被證4之錄影光碟檔案並無拍攝到原告之鞋櫃，亦
07 無拍攝到林義順持原告卡片代為刷卡之情況，且原告於109
08 年1月15日係拿衣物至公司內更換，並於上班之休息時間
09 時，於廠區內散步運動後，因未帶門禁卡而自廠區內其他入
10 口進出，並主張並無由林義順代刷門禁卡及不假外出之情
11 事，然為被告所否認。經查，被告所提之被證四監視器錄影
12 畫面，基於其監視器之設備規格及裝設拍攝之位置及距離，
13 尚有技術上之限制，難以直接拍攝到原告之鞋櫃位置，且因
14 刷卡機僅需持卡人持卡靠近讀卡機時即可讀取訊號，並不需
15 端正緩慢持卡片刷卡且朝向監視攝影機時才能讀取訊號，況
16 於被證五所示上開109年1月6、7、8日刷出之刷卡時間，被
17 證四監視器畫面所顯示，靠向刷卡機進而產生原告名義刷卡
18 紀錄者，並非原告本人而係林義順，是該三次係由林義順代
19 原告刷卡之情應屬無訛。又觀以被證四中原告於109年1月15
20 日進出被告公司之監視器畫面，其中原告於當天15時27分21
21 秒許從被告之「成品倉外走道」再進入被告公司，並同日17
22 時17分19秒許再從該處走道離開公司時，所穿之衣服均與早
23 上上班時所穿者一樣，係於當天20時46分許再進入公司時，
24 始改穿著較為休閒式之短褲及球鞋（見本院卷一第83-87
25 頁），倘原告係當天白天上班時在辦公室內換裝，並於休息
26 時間內在廠區內散步運動後，再進入其辦公室，何以上開其
27 於15時27分21秒許從被告之成品倉外走道，欲進入其辦公室
28 區時，未穿著換裝之衣物，其後於同日17時17分19秒許，再
29 從該成品倉外走道處走出時亦同，是原告上開之主張，已與
30 事實不符而難採信，故被告主張原告於109年1月6日、7日、
31 8日，委由其下屬林義順代為刷卡，及同月15日有不假外出

之情，確屬可採，原告有上開三次製造不實出勤紀錄及於109年1月15日不假外出之情，堪可認定為真實。

3、按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者，勞基法第12條第1項第4款已有規定；又按員工有下列情形之一者，依勞動基準法第12條規定，公司得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者…七、員工有下列情事之一者，經查證屬實並經本公司內部審議確認違反勞動契約或工作規則情節重大，得予解僱：…19. 違反公司誠信經營與廉潔守則者；又員工有下列情事之一者，經查證屬實，得予記大過：…8. 請人代刷（打）卡、代人刷（打）卡、虛報加班或以其他行為方式偽造竄改出勤紀錄，被告公司之系爭工作規則第43條第4項、第7項第19款、第32條第3項第8款已有約定（見本院卷一第104-106頁、第101-102頁）。又上開所指違反勞動契約或工作規則之情節重大，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，即以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上相當而言。且判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（亦有最高法院97年度台上字第825號、105年度台上字第1894號判決意旨可參）。再按現今企業之規模龐大，為讓雇主提高

01 人事行政管理效率，節省成本以有效從事市場競爭，實有允
02 許雇主就工作場所、內容、工作紀律等應注意事項，及受僱
03 人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，無需與勞工
04 個別約定，而得訂立共通適用之規範，俾受僱人一體遵循之
05 必要，此規範即工作規則，而雇主所單方制定之此等定型化
06 之工作規則，雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附
07 合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工嗣後如繼續為
08 該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該
09 規則發生附合契約之效力，是以不論勞工是否知悉工作規則
10 之存在或其內容，或是否予以明示同意，除非該工作規則內
11 容有違反強制規定或團體協商外，否則工作規則即成為勞動
12 契約內容之一部分，具有拘束勞工與雇主雙方之效力。又公
13 開揭示之目的在於使勞工能了解雇主制定之工作規則，俾能
14 遵守、表達意見，並得要求修正不合理規定。是舉凡以內部
15 網站、電子郵件、傳閱文件、或張貼於公佈欄等方式，使勞
16 工得隨時憑藉雇主所提供之工作電腦或其個人電腦，透過公
17 司內部網路系統以知悉工作規則者，即應認已符合勞基法第
18 70條所定就工作規則公開揭示之要求。

19 4、查，原告自107年8月8日起至109年2月7日止，係擔任被告之
20 鍍膜事業部之下設備工程部之代理主管，此有被證二之被告
21 107年8月8日-107揚人字第009號揚明光學(YOI)組織暨人事
22 異動公告影本在卷可憑（見本院卷一第63-65頁）。又被告
23 已將系爭工作規則刊登於公司內部網站，供被告在職員工以
24 個人電腦帳號登入隨時查閱，且亦先後於100年5月6日、108
25 年1月24日，於公司網站上公告要求員工上下班，須確實親
26 自刷卡，切勿委由他人代刷卡或未刷卡（隨同仁進出），否
27 則即屬違反個人誠信之行為等情，有被告提出之被證8上開
28 之被告公司網站上之公告內容，及被證18被告公司之內部網
29 站使用說明在卷可憑（見本院卷一第117-119頁、第378-386
30 頁），則原告任職被告十餘年，後來又擔任代理主管，亦有
31 使用被告公司網路上簽核功能處理轄下同仁簽呈等申請文件

之情事，是其對被告公司網站功能及使用方式自己知悉，對於被告公司刊登於網站內之系爭工作規則及上開100年、108年間之公告內容，自難諉為不知，且應認其已知悉被告公司曾多次重申門禁管制，要求員工須親自上下班刷卡，勿由他人代刷卡等之誠信原則之強調及要求。且系爭工作規則既經被告主管機關即新竹科學園區管理局核備後，經被告於內部網站公開揭示週知，而經核其規定內容亦無違反勞基法等規定之情形，是其規定自對原告發生效力，原告表示其不知系爭工作規則及上開公告之內容，該部分內容對其不生拘束力云云，應不可採。則原告身為主管，本應以身作則，遵守被告上開員工上下班應確實自行刷卡之規定及要求，以作為下屬之表率，詎料原告竟反而多次濫用主管身分，指使下屬員工連續於109年1月6日至8日三天，代其刷卡，並於相隔不久之同月15日當天，又不假外出，而為數次制作不實出勤紀錄之情形，且核諸系爭工作規則第32條第3項第8款，亦已規定被告之員工如有請人代刷（打）卡而偽造、竄改出勤紀錄者，得予記一大過，已如前述，並未限制連續多次請人代刷卡，僅能處以一次記大過處分，是原告上開四天之久指使下屬代刷卡及不假外出，係屬故意且累次違犯之重大違規行為，亦違反被告對員工及身為主管人員需誠信行事之要求，核已嚴重破壞兩造間之信任關係，並影響被告內部就員工之出勤管理、工作紀律及內部秩序之維護，另再審酌原告前曾於106年9月20日，以其個人因素無法開車為由，未經其所屬設備工程部及製造部兩部門主管之同意，卻向製造部員工即訴外人羅際群宣稱取得其主管同意，命其充當司機開車搭載其出差外出之行為，曾遭被告以「…擅自傳達不實命令，引起同事誤解，破壞工作秩序，情節重大」而記一大過處分等情，亦有被證17之被告電子簽呈系統資料影本在卷可稽（見本院卷一第314-316頁），準此，實已無從期待被告於原告本次再為上開指使下屬代為刷卡及不假外出之行為時，對原告僅處以解僱以外之較輕懲罰，並繼續與原告維持勞僱關係，堪

01 認原告之行為確已違反勞動契約及系爭工作規則，且情節重
02 大，是被告依勞基法第12條第1項第4款規定及系爭工作規則
03 第43條第7項第19款之約定，未經預告而於109年2月7日終止
04 與原告之勞動契約關係，並無不合，亦無何違反解僱最後手
05 段性及比例原則之情事存在。至原告雖否認其於106年間有
06 被告指稱之上開行為，並稱被告對其記大過處分極為不當，
07 其當時因需工作扶養家人祇得委曲承受，而未提出異議，然
08 非表示其承認有該等行為乙節，然此為被告所否認，而原告
09 就其所述並未舉證證明，且衡以被告對其此一記大過處分，
10 其懲處非屬輕微，而原告當時已任職被告公司達十幾年，非
11 屬初任之員工，倘其係遭被告公司所編造不實情事，予以無
12 端及不當之懲處，衡情其應無不加以申訴及異議之理，是原
13 告當時確有該等不當行為之情，堪以認定，原告加以否認應
14 不可採。

15 5、依上所述，被告於109年2月7日以原告有上開由下屬代為刷
16 卡及不假外出之行為，認原告該等行為違反勞動契約及系爭
17 工作規則，且情節重大，而依勞基法第12條第1項第4款之規
18 定及系爭工作規則第43條第7項第19款之約定，未經預告而
19 予以終止與原告間之勞動契約，尚屬合法有據，並無何不法
20 可言，且雙方間之勞動契約關係於109年2月7日即行終止，
21 是原告嗣於109年4月10日，以被告有勞基法第14條第1項第
22 5、6款之事由，據以向被告主張終止勞動契約，即難謂合法
23 有效，則其進而依勞動契約請求被告給付其自109年2月8日
24 起至4月10日止之工資114,313元，及依勞基法第14條第4項
25 準用第17條之規定，請求被告給付其資遣費484,332元，暨
26 依同法第19條、就業保險法第25條第4項規定，請求被告開
27 具記載勞基法第14條第1項第5款、第6款事由之非自願離職
28 證明書予原告，即無理由而不應准許。

29 (二)、原告有無加班費之請求權，如有，其數額多少？

30 1、按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左
31 列標準加給之…」，勞基法第24條固有明文，又勞動事件法

第38條固規定：「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」，惟該條立法理由同時說明：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語。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服勞務，然雇主亦得提出勞動契約、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，以拒絕給付加班費。且按民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非一些特殊性質之工作，一般情形受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，不惟與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞基法之上開規定。因而雇主為管理需要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法並無不合。雇主關於員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。倘若雇主並無使勞工在正常工作時間以外工作之必要，勞工自行逾時停留於公司內部，或未依雇主規定之程序申請加班，因雇主無法管控勞工是否確為職務之需而有延長工時之情形，勞工自不得向雇主請求給付加班費。

01 2、查，原告就其任職被告期間，其中自104年4月12日起至108
02 年8月17日止，已就如被證12該表格之「時數」欄所載之加
03 班時間（見本院卷一第139-143頁），向其主管申請加班，
04 合計向被告申請共計494小時之加班，經其主管核准後，被
05 告已給予原告該494小時加班相應之補休或加班費等節，為
06 兩造所不爭執（見本院卷一第326）。又依被證18被告公司
07 內部網站之使用說明，及原告離職前身為主管需審核下屬之
08 加班申請，暨原告前於前述之多年期間內，亦已向被告為申
09 請494小時加班之程序等情，堪認系爭辦法已經被告依法予
10 以公開揭示，原告並已知悉其內容，而系爭辦法（見本院卷
11 一第145-155頁）既已經被告主管機關予以核備，且經核其
12 規定內容（包括下述之該辦法第6.2.1條、第6.2.4條及第6.
13 2.5條之規定），係被告為有效經營企業、控制成本支出及
14 管考員工有無實際在職加班之人事管理所必須，亦無違反勞
15 基法等強制或禁止規定之情形，是其規定係屬兩造勞動契約
16 內容之一部分，自對原告發生效力，原告主張其不知該辦法
17 之規定，且該辦法第6.2.1條、第6.2.4條及第6.2.5條之規
18 定內容，違反勞基法之強制規定而無效，對其不生拘束力云
19 云，尚不可採。

20 3、次查，依系爭辦法第6.2.1條、第6.2.4條及第6.2.5條，已
21 分別規定：員工加班是否必要，其認定標準為因公司營業上
22 或工作需要之急迫性；因業務需要於上班時間以外繼續加班
23 者，應填具預加班申請單及加班申請單報請單位主管核准，
24 如未依規定申請，上班時間以外之延長時間不予認定為加
25 班；加班時數：加班以半小時為延續累計單位，不足半小時
26 不列入計算，用餐時間及休息時間不計入加班時數。又該辦
27 法第3.1條亦規定：正常工作時間：每日不得超過8小時，每週
28 不得超過40小時，第3.2條規定：休息：繼續工作4小時，至少
29 應有30分鐘之休息，另第6條就工作時間之規定，其中屬常
30 日班人員者，規定每日上班時間為早上8點，下班時間為17
31 點，每日工時為8小時（見本院卷一第146-148頁）。則依系

01 爭辦法上開之規定，可知被告公司之員工是否有加班之必要，
02 係以被告有營業上或工作需要之急迫性為認定標準，且
03 要認定被告之員工係經被告同意，並實際上有為加班之行為
04 者，係以有經員工向其主管即被告公司申請並經核准者為
05 限。又從系爭辦法上開第3.1條及第6條，規定被告公司常日
06 班員工每日工作8小時，上下班時間各為早上8點及下午5點
07 之情，亦可推知其該等員工之中午休息（含用餐）時間，係
08 為1小時。另因系爭辦法第3.2條，已依勞基法第35條之本文，
09 規定被告之員工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息，
10 參以被告公司內設有員工餐廳、健身房、盥洗室等員工
11 福利設施，以提供員工包括午餐、晚餐及休閒、運動之需
12 要，故被告於計算其員工加班時數時，以其當日之上、下班
13 刷卡之前後該段時間，扣除中午1小時及下午4小時工時後之
14 休息時間半小時，合計1.5小時後，逾8小時部分，始計入加
15 班時間，於法尚屬有據，亦難謂不當及不合理。再參諸原告
16 自身就其前述該期間，多年來所已申請之加班時數共494小
17 時，亦均已將中午休息（含用餐）時間以1小時計算，且將
18 下午4小時工時後之半小時時間，列為休息時間，而未計入
19 工時，而原告對其下屬之核准加班時數亦同，可見原告先前
20 業已同意每日扣除1.5小時之休息、用餐時間之工時計算方
21 式，原告現再為爭執，亦有疑義。準此，難認原告於該等中
22 午休息時間之半小時及下午4小時後之半小時合計1小時之期
23 間，並未休息而均處於工作或待命狀態，原告主張上開每日
24 合計1小時之期間應列入工時以計算其加班時數乙節，已難
25 以信採。

26 4、又本件原告所請求之加班費，其計算加班之工時，除前述中
27 午休息時間僅能扣半小時，及下午四小時工時後之半小時，
28 仍應列入工時而不應計入休息時間外，主要係為其所主張先
29 前未經向被告公司申請而為之加班部分，並以被證15其之出
30 勤刷卡記錄為據。惟查，依系爭辦法上開之規定（見本院卷
31 一第147-148頁），既已約定原告如因業務需要需加班者，

01 應事先填具加班申請單（即該辦法第6.2.4之預加班申請
02 單），或於急迫時在加班後，事後補填加班申請單（即上開
03 辦法所定之加班申請單），並經原告主管核准之加班申請及
04 核准程序，否則就原告上班時間以外之延長時間，不予認定
05 為加班，而原告並於前述104年4月至108年8月間，依被告公
06 司系爭辦法上開之程序規定，向被告申請前述494小時之加
07 班，經被告核准後，予以相應之補休或給付加班費，已如前
08 述，堪認原告業已知悉其若於正常上班時間以外之延長時間
09 等，有加班之需要且確實要為或有為加班行為時，須向被告
10 為事前或事後之加班申請程序，否則其於正常上班時間後之
11 延後下班時間，即非屬有加班必要及有為加班行為之時間。
12 然經查，原告就本件系爭主張之加班時間（其中最早係於10
13 4年3月11日，最晚係於108年8月20日，見本院卷二第226-23
14 1頁），既於當時均未向被告公司為申請加班之程序，事後
15 亦已長期間未向被告主張該等時間其事實上有加班，並向被
16 告請求加班費，係至109年3月17日在新竹科學園區管理局調
17 解時始為主張（見本院卷一第29頁），則對照原告前就該49
18 4小時之加班，業已向被告為加班申請之情，是被告辯稱不
19 能徒憑被證15刷卡出勤紀錄所載之時間，即認定原告於系爭
20 時間，確有加班之需要，且已經被告之同意而為加班行為乙
21 情，即非無憑。且被告既已設有加班申請及申報系統，作為
22 其與員工間合意延長工作時間之平台，以供其員工即原告自
23 行評估有無延長工時之必要，以辦理加班之登錄申請，並送
24 請主管核定。準此，可認被告亦已就工時、加班費之管理為
25 必要之注意，並建置防止之措施，而非對原告未經申請而於
26 正常工作時間後之提供勞務，均未加以拒絕或反對，而應視
27 為默示同意原告之加班。是以依系爭辦法上開之規定，及原
28 告就其所主張系爭加班之時間，並未向被告申請加班程序，
29 當時亦未經原告之主管所核准同意等情，應足以推翻被證15
30 出勤紀錄內，原告所主張之系爭加班時間內，其確有提供勞
31 務並已得被告同意而為加班之推定。

5、從而就本件原告主張之系爭加班時間，因原告主張每日上班之休息時間，僅應扣除半小時，而非1.5小時，尚不可採，且依被告所舉之事證推翻被證15原告出勤紀錄之推定後，亦難認原告於系爭其主張之加班時間，係經被告之同意且為工作上之需要，而有確實加班之行為，是其依勞動契約及勞基法第24條、第39條之規定，請求被告給付其加班費283,551元，並無理由而應予駁回。

(三)、綜上所述，被告於109年2月7日解僱原告，尚屬合法有據，原告以勞基法第14條第1項第5款、第6款事由，於109年4月10日終止與被告間之勞動契約尚無理由，且被告並無積欠原告未付工資、資遣費及加班費。從而，原告依勞動契約及勞基法、就業保險法上開之規定，訴請被告給付其未付薪資114,313元、資遣費484,332元及加班費283,551元合計882,196元及遲延利息，暨開立離職原因為勞基法第14條第1項第5款、第6款事由之非自願離職證明書予原告，即屬無據而不應准許，應予判決駁回。而原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回之。

(四)、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，經本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

參、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 1 月 18 日
勞 動 法 庭 法 官 鄭 政 宗

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 110 年 1 月 22 日
書 記 官 黃 志 微