

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度勞訴字第29號

原告 林湘瑾

張碩純

共同

訴訟代理人 施宇宸律師

陳志尚律師

被告 聯亞生技開發股份有限公司

法定代理人 胡世一

訴訟代理人 邱靖棠律師

李柏毅律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經臺灣臺北地方法院裁定移送前來（114年度勞訴字第34號），本院於民國115年3月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告林湘瑾新臺幣1,172元，及自民國114年4月17日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應給付原告張碩純新臺幣441元，及自民國114年4月17日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告林湘瑾負擔百分之50、由原告張碩純負擔百分之49，餘由被告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣1,172元為原告林湘瑾預供擔保，得免為假執行。

本判決第2項得假執行。但被告如以新臺幣441元為原告張碩純預供擔保，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。本件原告起訴時訴之聲明為：「(一)被告應給付原告林湘瑾新臺幣（下同）1,160,418元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(二)被告應給付原告張碩純291,271元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(三)被告應開立非自願離職證明書予原告林湘瑾；(四)被告應開立非自願離職證明書予原告張碩純；(五)第1項及第2項之聲明，如獲勝訴之判決，請依職權宣告假執行」（見臺灣臺北地方法院114年度勞訴字第34號卷【下稱北院卷】第7頁）。嗣於訴訟進行中，以書狀更正上開第1項及第2項聲明之請求金額為「1,019,644元」、「220,426元」（見本院卷二第131頁），核屬單純減縮應受判決事項之聲明，與前開規定相符，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)原告林湘瑾自民國105年5月16日起任職被告公司暨關係企業，後於111年2月14日起擔任被告公司企業策略發展處副處長，月薪125,000元；原告張碩純自111年1月10日起任職被告公司擔任企業策略發展處管理師，月薪45,000元。詎料，被告公司突於113年9月3日以原告2人有代刷卡而違反聘僱合約為由，在未檢附任何證據情形下，不經預告即單方違法終止兩造間勞動契約。惟被告公司並未依勞動契約按時給付原告113年8月份之薪資，加以前述違法解雇原告情形，原告不堪受辱，乃於同日（即113年9月3日）依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定，不經預告以電子郵件通知被告公司終止兩造間勞動契約，嗣再先後於同年9月10日、9月16日寄發存證信函與被告公司，重申終止契約之意。

(二)被告公司雖於113年9月3日與原告約談時，惟拒不提示台北

金融大樓（下稱101大樓）1樓門禁刷卡紀錄供原告檢視，亦堅不說明所謂其餘同事之反應內容，該會談徒具形式，原告在資訊落差下無從表示任何意見即遭解僱。被告於訴訟中始提出101大樓門禁刷卡紀錄，但該文書全未記載任何與101大樓相關之資訊，原告否認其真正。又林湘瑾因身為主管職，持有不只一張門禁卡片，實際上持有包括①本人卡片、②已離職同事游智傑之卡片、③空白卡等共3張，此情均為取得當時之董事長王長怡知悉且同意，故林湘瑾自有可能係刷非本人門禁卡片而進入101大樓管制門。況由原告2人之出勤紀錄（即被證5）、101大樓門禁刷卡紀錄（即被證6、被證17）或被告公司於101大樓辦公室員工4人之出勤紀錄（即被證18），僅可推論原告2人經常於同一或密接時間刷卡上、下班，卻無法證明張碩純有為林湘瑾代刷卡之事實。縱認被告所指代刷卡之事為真，然依被告公司工作規則尚定有其他懲處手段（如記大過，工作規則第6章第8條第10款）情形下，被告並未陳明何以認定兩造間僱傭關係已無從存續，僅能採取懲戒性解僱手段，實難依工作守則同意書逕認代打卡行為已屬情節重大，非解僱無法達懲戒目的之程度。

(三)兩造間之勞動契約既經原告依法終止，故請求被告為下列之給付：

1.積欠工資：

(1)被告公司雖於113年10月31日發給原告113年8、9月薪資及特別休假未休工資部分，惟未計算遲延利息，是利息部分被告應至少分別給付林湘瑾1,172元、張碩純441元（詳如附表所示）。

(2)又被告公司無故扣除林湘瑾之113年8月工資32,004元，迄未說明理由，故請求給付積欠之工資32,004元。

2.資遣費：

(1)林湘瑾部分：已繼續在被告公司集團工作8年3月19日，契約終止前6個月（即113年3月至113年8月）之月平均工資為125,000元，依勞工退休金條例第12條第1項之規定計算，新制

資遣基數為「 $4+109/720$ 」，則被告應給付資遣費518,924元。

(2)張碩純部分：已繼續在被告公司集團工作2年7月25日，契約終止前6個月（即113年3月至113年8月）之月平均工資為45,000元，依勞工退休金條例第12條第1項之規定計算，新制資遣基數為「 $1+235/720$ 」，則被告應給付資遣費59,688元。

3.加班費：

被告之工作規則固有加班申請制相關規定，惟實際執行上，員工縱依規定申請，被告仍會不附理由駁回，例如原告於112年11月之加班申請遭被告全數駁回。且原告前於114年7月3日勞動陳報狀提出之原證13、14所示加班事實（分別對應如附件6、7所示）部分，係應時任被告公司法定代理人之王長怡之要求加班，故為經雇主之要求而加班，是此部分係「有加班必要」，亦「有加班事實」，自得依法請求被告給付加班費，否則不啻使被告享有原告加班之勞務成果而無需給付任何對價，實已違背僱傭契約為雙務契約之本旨。至其餘之加班費請求部分，既有爭執，自應依出勤紀錄、薪資明細等證據資料詳為計算，而此等資料為被告依法應備置之文件，原告已於起訴時聲請調查證據，被告迄未提出，依勞動事件法第36條第5項之規定，應認定原告此部分主張之事實為真實。是以，林湘瑾僅就30萬、張碩純僅就10萬元部分請求被告給付加班費。

4.離職金：

被告公司工作規則第12條第3項第7款定有離職金之規定，而原告2人於113年度之在職天數均為247天，依該規定，林湘瑾得請求被告給付離職金168,716元（計算式： $125,000 \times 2 \times 247/366 = 168,716$ ）；張碩純得請求被告給付離職金60,738元（計算式： $45,000 \times 2 \times 247/366 = 60,738$ ）。

5.開立非自願離職證明書。

(四)為此，爰依兩造間之勞動契約關係、民法第486條、勞基法第22條第2項、第24條、第14條第4項準用第17條、第38條第

- 01 4項、勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第11條第3
02 項之規定提起本訴，請求被告給付上開款項等語。並聲明：
03 1.被告應給付原告林湘瑾1,019,644元（即32,004元工資+518,
04 924元資遣費+300,000元加班費+168,716元離職金），及自
05 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計
06 算之利息。
07 2.被告應給付原告張碩純220,426元（即59,688元資遣費+100,
08 000元加班費+60,738元離職金），及自起訴狀繕本送達翌日
09 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
10 3.被告應開立非自願離職證明書予原告林湘瑾。
11 4.被告應開立非自願離職證明書予原告張碩純。
12 5.第1項及第2項之聲明，如獲勝訴之判決，請依職權宣告假執
13 行。

14 二、被告則以：

15 (一)被告前於113年9月3日訪談原告時，已告知因其他同事之反
16 應，並提示原告2人之出勤刷卡紀錄，顯示其出勤打卡時間
17 完全相同之異常情形，同時告知另有101大樓門禁刷卡紀錄
18 存在；而經被告調查上情，顯然僅有張碩純代替林湘瑾打卡
19 之情事。又林湘瑾於訴訟中自承持有複數張101大樓門禁
20 卡，且會使用其他張門禁卡進出，可徵原告代替打卡出勤之
21 手法，尚包含林湘瑾將自己之門禁卡兼員工證（同1張卡）
22 交予張碩純代刷上班卡，而林湘瑾尚可使用持有之其他門禁
23 卡進出101大樓之情形。原告2人約自112年10月起長期頻繁
24 由張碩純代替林湘瑾刷卡，偽造出勤紀錄，共同詐領林湘瑾
25 未出勤期間之薪資，已符合「工作守則同意書」第21款、第
26 30款之終止勞動契約事由，被告依勞基法第12條第1項4款終
27 止契約，應屬合法有效，則原告2人即無權請求資遣費、離
28 職金及非自願離職證明書。

29 (二)被告已於113年10月31日補發原告二人113年8、9月薪資、特
30 別休假未休工資，另就原告林湘瑾113年8月之扣薪32,004
31 元，被告亦同意補發。

01 (三)依兩造間聘僱合約書第5條第6項之約定、工作規則規則第3
02 章第3條之規定，加班須經向被告申請，而原告2人在職期間
03 亦曾有申請加班費或加班補休之紀錄，應知悉上開規定，卻
04 未依規定申請加班，反於遭被告解僱後，始起訴請求加班
05 費，顯無理由。

06 (四)答辯聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，被告願供擔保，
07 請准宣告免為假執行。

08 三、原告林湘瑾原擔任被告公司企業策略發展處副處長、原告張
09 碩純則係同部門之管理師，上班地點均在被告位於101大樓5
10 2樓辦公室，被告公司因接收員工反映後，經調查被告2人之
11 出勤刷卡紀錄，發現其等長期且頻繁上、下班刷卡時間同一
12 或密接，但林湘瑾於101大樓1樓之門禁刷卡時間卻無法與其
13 出勤時間相對應，是認張碩純有為林湘瑾代打卡之行為，而
14 有違反工作規則「託人或替人代刷卡(打卡)，經查證屬實
15 超過三次(含)以上」、「偽造出勤紀錄或虛報工時及加班
16 費，經查證屬實超過三次(含)以上」情事，於113年9月3日
17 分別與被告2人會談後，旋於當日依兩造間之聘僱合約第12
18 條第5項約定，終止與原告2人之勞動契約關係；惟被告2人
19 均否認有代刷卡及偽造出勤紀錄之事，並以被告公司遲延給
20 付113年8月份工資為由，亦於同日（113年9月3日）依勞基
21 法第14條第1項第5款、第6款之規定，以電子郵件通知被告
22 公司終止兩造間勞動契約，嗣再於同年9月10日、9月16日以
23 存證信函為終止契約之表示等事實，有聘僱合約書、工作規
24 則、解聘通知書、電子郵件、存證信函、工作守則同意書、
25 出勤紀錄等件在卷為憑（見北院卷第29至62頁、第67至72
26 頁、第77至83頁、第96至103頁、本院卷一第185至188頁、1
27 97至216頁），且為兩造不爭執上開客觀事實，是堪認為真
28 正。

29 四、得心證之理由：

30 原告主張被告公司指述原告2人有「代打卡」行為之認定，
31 與事實不符，且未敘明如何違反工作規則情節重大，逕採取

懲戒性解僱手段，不符最後手段性原則，故認被告公司終止兩造間勞動契約為不合法，且被告公司應給付原告上開請求之款項等語；惟被告公司執前開情詞抗辯原告2人確有代打卡之違反工作規則情事，故兩造間之勞動契約關係已經被告公司依聘僱合約第12條第5項之約定合法終止，而原告之請求並無理由等語。是本件應審究之爭點厥為：1.原告2人有無代打卡之違反工作規則行為？2.被告公司終止兩造間之勞動契約，是否合法？3.原告請求被告公司給付之款項，有無理由？茲分述之：

(一)原告2人應有代打卡之違反工作規則行為：

1.按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。次按法院應依證據認定當事人所爭執之待證事實，此證據不以直接證據為限。如能以間接證據證明間接事實，且綜合諸間接事實，得以符合論理及經驗法則，而推認待證事實者，亦無不可（最高法院111年度台上字第2299號民事判決意旨參照）。又事實有常態與變態之分，其主張常態事實者無庸負舉證責任，反之，主張變態事實者，則須就其所主張之事實負舉證責任（最高法院105年度台簡上字第16號民事判決意旨參照）。

2.經查，原告雖質疑且被告不否認無直接證據足以證明張碩純有代替林湘瑾刷出勤卡之行為存在，惟經比對被告所提出之張碩純出勤刷卡資料、林湘瑾出勤刷卡資料及林湘瑾101大樓門禁刷卡紀錄（見本院卷第197至228頁），可見自112年11月份起至113年8月16日止，舉凡林湘瑾在台北卡鐘（排除竹北卡鐘及忘刷卡）之上班刷卡時間，幾乎與張碩純之上班刷卡時間相同或僅相差1分鐘，此等巧合已屬反常；而林湘瑾於該等期日之101大樓門禁刷卡紀錄，卻幾乎無相對應時間之「IN」（即進入101大樓）刷卡紀錄，且當日首次「IN」之時間往往為下午或傍晚時段，甚至當日無任何進出101大樓之紀錄，綜觀此情，實不得不令人啟疑確有代打卡情事。原告固於本訴中自承持有3張101大樓門禁卡，除本人卡

片外，尚有已離職同事游智傑之卡片及空白卡，並稱有時會以非本人門禁卡通行101大樓管制口云云，然查，被告公司員工證（即差勤卡）與101大樓門禁卡係同一張卡片，正常情況下，只須依持卡人所配屬之卡片調取刷卡紀錄，殊難想像會發生個別性之錯誤、缺漏或不符情形，此亦屬常態事實，而林湘瑾持有複數張門禁卡且可能造成刷卡不符之情，乃變態事實，其本可在113年9月3日會談時向被告公司合理解釋出勤與門禁紀錄不符之情況，並及時請求向101大樓調取所持其他門禁卡之進出紀錄以為自清，卻捨此不為，自應承擔事實無法證明之不利結果，且其顯有刻意隱瞞事實真相之嫌。又觀諸林湘瑾之不合理刷卡紀錄均集中發生於上班卡，下班卡則均屬正常，若林湘瑾經常習慣以不同門禁卡進出，為何在同樣條件（即打卡機位於52樓辦公室門口處、門禁管制口在101大樓1、2樓）僅刷卡順序相反的情形，林湘瑾即無使用不同門禁卡之習慣，亦難自圓其說而顯不合理。

3. 復依證人胡忠銘於114年12月22日到庭具結所為證述：

「（問：就原告林湘瑾的部分，你記得當時約談的過程中，林湘瑾是否承認她的刷卡紀錄有何異常？）林湘瑾說她看了也覺得很奇怪，這是我印象最深刻的回答。（問：你們到底拿了什麼給原告林湘瑾看？）我印象中是拿了林湘瑾跟張碩純的卡鐘考勤紀錄，上面的紀錄都是重複的分鐘數，我印象中好幾個月幾乎都是99%，就是幾乎看起來都一樣，當時我有印象我曾經有看到的部分，光是2024年，我有印象好像從2月一直到8月都有這樣的現象，上班跟下班的刷卡時間都是同1分鐘進入辦公室、同1分鐘離開辦公室，就是密集在113年2月到8月的部分，約有90%的上、下班打卡紀錄是重疊的，我們有提示那份資料給她們2位看。…（問：你方才所稱的重複，是如何重疊法？是1樓的重疊，還是公司的重疊？且該重疊還有分上班時段及下班時段，你能夠很清楚做出切割嗎？）如果以臺北101大樓上班的樣態，樓下的卡（按指門禁卡）跟樓上考勤卡鐘的卡是同一張，我們當時會

01 懷疑或確認有問題，就是在樓上的卡鐘，幾乎上班、下班是
02 同1分鐘，但是在樓下卻完全異常，2個人完全不是在一樣的
03 時間來。…（問：當時你們準備什麼資料去問原告林湘瑾這
04 個問題？）我們當時已經有看過，的確林湘瑾在樓下的刷卡
05 紀錄，常常甚至整個上午都沒有出現，但是卻在樓上有出
06 現，這個完全違背常理，我們也無法想像。（問：所以你有
07 看到原告林湘瑾下面1樓沒有刷卡紀錄，但上面是有刷卡紀
08 錄的？）對。…（問：綜合你上開所述，這樣的部分延續著
09 113年2月至8月這樣長的一段時間？）對，但提示給林湘瑾
10 的只有提示1、2個月的，但我們掌握看到的資訊是至少113
11 年2月至8月都確定有看到。（問：原告林湘瑾的部分先確認
12 之後，為何你會勾稽到與原告張碩純有關係？）因為一方面
13 是同事跟長官有反映原告2人是學姐學妹關係，張碩純也是
14 林湘瑾引薦進入公司的，所以有首先懷疑她，後來我們是去
15 比對一下，其實在臺北辦公室聯亞生技只有4個員工，去比
16 對一下另外2個員工，刷卡的時間紀錄跟她們迥異、非常不
17 一樣，所以我們就只能合理懷疑張碩純。（問：問了原告張
18 碩純之後，張碩純的說明為何？）我印象中張碩純就是否
19 認，然後就說我們在針對她。（問：當下在約詢原告2人
20 時，有提示那段期間的上班、下班打卡資料？）有，因為畢
21 竟時間有點久了，我印象深刻是7月、8月一定有，…（問：
22 除了客觀的打卡資料之外，有無其他另外2名員工向你們反
23 映？）當時有臺北辦公室的員工跟我們反映，也有新竹的員
24 工，為何新竹的員工反映我們也覺得需要處理，是因為新竹
25 的員工是人資部的員工，他可以掌握他們的刷卡紀錄。

26 （問：臺北員工的反映，你有掌握到嗎？）有，當時我們有
27 約談臺北的員工，不只我一個人約談，約談的時候，他們就
28 有表達上班時間尤其早上常常都沒有看到林湘瑾，他們覺得
29 很奇怪，為何林湘瑾都不用進辦公室上班。」等語（見本院
30 卷第100至103頁），可見被告公司在與原告會談之前，已向
31 相關且接近原告之員工詢問林湘瑾之在勤狀況，及查閱其出

勤及門禁之刷卡紀錄，並在核對張碩純之出勤紀錄及考量原告2人關係後，始認為原告2人有代刷卡之行為，且在會談中均提示出勤紀錄予原告及告以另有調閱101大樓門禁紀錄，應非任意構陷原告2人違反工作規則。

4.準此，被告公司雖未提出直接證據足以證明原告間之代刷卡事實，惟由上開所述之間接事證，以及林湘瑾無法舉證證明其所主張之變態為可取，則依論理及經驗法則，實可推論被告公司主張張碩純有代替林湘瑾打卡之違反工作規則情事為可採。

(二)被告公司以原告2人違反工作規則、情節重大為由，終止兩造間之勞動契約，係屬合法：

1.按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重大」，係指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，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上相當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，綜合判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具體事項，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，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，衡量是否達到懲戒性解僱，亦不以發生重大損失為要件（最高法院111年度台上字第697號判決意旨參照）。

2.查原告2人與被告公司簽署之聘僱合約書附件二「工作守則同意書」載明：「本人（原告簽名）同意本人有下列情形之一，且有具體事證者，視為違反聘僱合約或員工工作規則，情節重大。甲方（指被告公司）得於自知悉其情形之日起不經預告終止本合約。…□、託人或替人代刷卡（打卡），經查證屬實超過三次（含）以上。…□、偽造出勤紀錄或虛報

01 工時及加班費，經查證屬實超過三次（含）以上。」（見本
02 院卷一第185至188頁）足見上開工作守則同意書屬勞基法第
03 12條第1項第4款之具體化規範，並以各款例示構成違反勞動
04 契約或工作規則，情節重大之行為態樣。復查，林湘瑾身居
05 被告公司副處長職位，月薪有125,000元，卻約自112年11月
06 起至113年8月中旬，長期且以極高頻率委託張碩純代打上班
07 卡，而依門禁卡紀錄顯示進入時間均已過中午或接近傍晚時
08 分，甚至經常未有進出紀錄，致使被告公司陷於錯誤，誤信
09 林湘瑾已按時出勤，卻在未受有勞務提供情形下，仍按月給
10 付工資，原告之行為實已共同違背受僱者忠實服勞務之義
11 務，勞資信賴關係產生破綻，與一時失慮而偶犯過錯之情況
12 無法相比擬，尚屬犯罪之行為；此外，出勤管理為企業維持
13 營運秩序之基礎，原告2人所為除對於被上訴人財務有所損
14 害外，已足以影響被告公司內部秩序紀律之維護，長期下
15 來，勢將動搖公司管理制度之威信，可能導致其他員工群起
16 效尤，使管理制度形同虛設，對於經營秩序與紀律產生負面
17 效應，足以對公司及所營事業造成相當之危險，揆諸前揭法
18 條及實務意旨說明，在客觀上已難期待原告公司僅採用解僱
19 以外之懲處手段而繼續維持僱傭關係，從而，被告公司依聘
20 僱合約第12條第5項約定及勞基法第12條第1項第4款之規
21 定，終止兩造間之勞動契約關係，係屬合法。

22 (三)關於原告請求被告公司之給付，審認如下：

23 1.積欠工資：

24 (1)對於被告公司於113年10月31日已有補發113年8、9月薪資及
25 特別休假未休工資128,917元予林湘瑾、62,128元予張碩
26 純，有交易明細表在卷可稽（見本院卷一第231、232頁），
27 且為原告所不爭執，惟原告主張應計算遲延利息如附表所示
28 等語。按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲
29 延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付
30 時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其
31 經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或

為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；但約定利息較高者，仍從其約定利率，應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條亦分別有明文。本件原告請求被告給付之工資，均係以支付金錢為標的，且兩造約定每月工資應於每月最後工作日給付，為定有期限之債權，而兩造間勞動契約係於113年9月3日終止，則原告請求工資部分均應依附表所示計算法定遲延利息，即屬有據，故被告公司應給付林湘瑾1,172元、給付張碩純441元。

- (2)又林湘瑾主張被告公司無故扣除113年8月工資32,004元，應予補發等語，業據被告公司於115年4月9日給付完畢，有存摺類存款憑條在卷足憑，是原告此款項之請求，已無權利保護之必要，應予駁回。

2. 資遣費：

按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，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24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；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。查本件兩造間之勞動契約係被告公司依勞基法第12條第1項第4款之規定終止，業如前述，則原告請求被告公司給付資遣費，與上開規定之要件不符，無從准許。

3. 加班費：

- (1)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，除非特殊性質之工作，一

01 般情形，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受
02 僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自
03 須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班
04 費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受
05 僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支
06 給加班費，即與僱傭契約之本旨相背。因而雇主為管理需
07 要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法
08 並無不合。雇主關於員工有無加班事實及其必要，如已訂有
09 相關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。且雇主並無使勞工在正
10 常工作時間以外工作之必要，勞工自行逾時停留於公司內
11 部，或未依雇主規定之程序申請加班，因雇主無法管控勞工
12 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
13 請求給付加班費。

14 (2)查兩造間聘僱合約書第5條第6項約定有關於加班之申請程
15 序、工作規則第三章第3條亦定有應事先申請加班並經主管
16 核准後，始得申請加班費之規定，而林湘瑾於112年5月、11
17 3年1月均有申請加班費紀錄，張碩純亦於112年5月有申請加
18 班費、112年12月及113年9月有補休未休折現之紀錄，有原
19 告2人之112年至113年薪資明細表附卷可按（見本院卷一第2
20 29頁）。是原告二人均曾申請延長工時，並因此取得加班費
21 或加班補休，對於加班應向被告申請核准後始得請求加班
22 費，自無不知之理，然於本件加班費之請求，未提出任何經
23 事前或事後申請延長工時核准之資料，顯與上開規定不合。

24 (3)又原告主張係經被告公司前法定代理人王長怡之要求而加
25 班，且「有加班事實」等語，惟因原告請求加班費之計算總
26 表（即附件4及附件5，見本院卷一第51至114頁），為其片
27 面所製作，且諸多記載未有打卡情形，實難認定原告實際有
28 加班之事實及其時數。復因林湘瑾之出勤紀錄並不真實，業
29 經認定上班卡有代刷之情，於此前提之下，如何認定已履行
30 正常工時而有延長工時之必要與事實？是以，原告主張其加
31 班係基於雇主之要求，且有加班事實，應無上開規約採申請

01 制之適用，尚屬無法證明，故其加班費之請求，仍非有據。

02 4.離職金：

03 原告主張得依工作規則第12條第3項第7款之規定，請求被告
04 公司給付離職金等語。經查，該離職金之規定載明：「基於
05 照顧及體恤表現優秀及任職2年以上之員工的辛勞，員工離
06 職時將依員工當年度之最後在職月份之本薪×2×當年度在職
07 天數比例為計算基礎，同時得視公司營運狀況及員工績效考
08 核成績酌予調整發給離職金。惟以下任一情形者不發給離職
09 金：a. 未依規定完成離職相關手續者、未簽署離職保密承諾
10 書或未完成工作交接者。b. 工作規則第二章第9條第5款(所
11 擔任工作確實不能勝任者)及第11條(解僱)終止勞動契約
12 者。c. 工作年資未滿2年者。d. 離職前最近一次績效考核總
13 成績B(含)以下者。」（見北院卷第35頁），而本件兩造之
14 勞動契約確實係因原告「違反勞動契約或工作規則，情節重
15 大者」而為被告公司終止，顯然為上開b. 後段所示不發給離
16 職金之情形，故原告所為之請求，實屬無據，無從准許。

17 5.開立非自願離職證明書：

18 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
19 代理人不得拒絕，固為勞動基準法第19條所明定。惟就業保
20 險法第11條第3項另有規定：「本法所稱非自願離職，指被
21 保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
22 職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條
23 規定各款情事之一離職。」，經核本件原告之離職係因被告
24 公司依勞基法第12條第1項第4款之規定終止勞動契約，要與
25 上開所定非自願離職情形不同，則原告請求被告開立非自願
26 離職證明書，於法無據。

27 6.據上，被告公司應給付林湘瑾1,172元、給付張碩純441元，
28 至原告其餘之請求，則屬無據，應不准許。

29 五、綜上所述，原告林湘瑾、張碩純請求被告給付1,172元、441
30 元，及均自起訴狀繕本送達翌日即114年4月17日起（見本院
31 卷一第21頁）至清償日止，按週年利率百分之5計算之利

息，為有理由，應予准許；至逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、本判決主文第1、2項部分，係就勞工之金錢給付請求為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，並同時酌定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依據，爰併予駁回。

七、原告聲請傳喚證人張硯婷，欲證明林湘瑾持有不只1張門禁卡，然此待證事實於本件並無爭執，故認必要；又聲請傳喚林憶珊及何誼信，所欲證明者僅係被告公司啟動調查原告2人出勤紀錄之原因，就本件之事實無直接關連性，亦無傳喚之必要。本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第81條第2款、第85條第1項。

中 華 民 國 115 年 4 月 10 日
勞 動 法 庭 法 官 彭 淑 苑

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 4 月 10 日
書 記 官 陳 麗 麗

附表		
原告	遲延利息	合計
林湘瑾	(一)113年8月薪資本金115,116元： 應給付日113年8月30日，計息期間自113年8月31日至113年10月31日，應給付 <u>利息978元</u> 。 (計算式：115,116×5%×62/365=978)	1,172元

	(二)113年9月1日至同年9月3日薪資本金12,327元： 應給付日113年9月30日，計息期間自113年10月1日至113年10月31日，應給付<u>利息52元</u>。 (計算式：$12,327 \times 5\% \times 31 / 365 = 52$) (三)特休未休折算工資本金33,333元： 應給付日113年9月30日，計息期間自113年10月1日至113年10月31日，應給付<u>利息142元</u>。 (計算式：$33,333 \times 5\% \times 31 / 365 = 142$)	
張碩純	(一)113年8月薪資利息本金41,573元： 應給付日113年8月30日，計息期間自113年8月31日至113年10月31日，應給付<u>利息353元</u>。 (計算式：$41,573 \times 5\% \times 62 / 365 = 353$) (二)113年9月1日至9月3日薪資本金5,555元： 應給付日113年9月30日，計息期間自113年10月1日至113年10月31日，應給付<u>利息24元</u>。 (計算式：$5,555 \times 5\% \times 31 / 365 = 24$) (三)特休未休折算工資本金15,000元： 應給付日113年9月30日，計息期間自113年10月1日至113年10月31日，應給付<u>利息64元</u>。 (計算式：$15,000 \times 5\% \times 31 / 365 = 64$)	441元
說明： (一)金額單位為新臺幣；小數點以下四捨五入。 (二)按週年利率5%計算。		

