臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞訴字第253號

原　　告　盧佳昕

000000000000000000

　　林事曄

　　沈孟翰

000000000000000000

共　　同

訴訟代理人　沈孟葳律師

被　　告　靚德生醫科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　莊和雄

訴訟代理人　練家雄律師

複代理人　　郭庭妤律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國111年5月31日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告盧佳昕新臺幣壹拾萬參仟參佰參拾捌元，原告林事曄新臺幣捌萬捌仟肆佰玖拾陸元，原告沈孟翰新臺幣參萬肆仟捌佰捌拾肆元，及均自民國一百零九年十二月三十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔五分之一，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如分別以新臺幣壹拾萬參仟參佰參拾捌元、新臺幣捌萬捌仟肆佰玖拾陸元、新臺幣參萬肆仟捌佰捌拾肆元為原告盧佳昕、林事曄、沈孟翰預供擔保，得免為假執行。

五、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。本件原告盧佳昕起訴原聲明：被告應給付盧佳昕新臺幣（下同）518,547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。嗣於民國111年5月31日具狀變更聲明為：被告應給付盧佳昕552,564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（見本院卷㈢第181頁），核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開說明，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：盧佳昕自104年1月1日起任職於被告，擔任研發處處長，每月薪資為65,000元；林事曄自105年12月12日起任職於被告，擔任仿生實驗室主持人，每月薪資為58,000元；沈孟翰自106年5月22日起任職於被告，擔任高級工程師，每月薪資為37,000元。被告公司總經理莊景光於108年2月間分別與原告三人面談說明薪資調整事宜，承諾於減薪2個月後恢復全額薪資，並補足減薪期間之薪資差額，原告方同意減薪。然被告未依約給付薪資，原告乃依勞動基準法第14條第1項第5款規定終止與被告間勞動契約，被告尚積欠原告薪資、延長工時工資、資遣費。爰依兩造間之勞動契約、勞動基準法第24條、勞工退休金條例第12條第1項規定提起本件訴訟等語，並聲明：㈠被告應給付盧佳昕552,564元，林事曄396,577元，沈孟翰175,518元，及均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。㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：兩造簽訂之勞動條件調整同意書（下稱系爭同意書）為有效之約定，兩造並無約定於減薪2個月後恢復全額薪資，且補足減薪期間之薪資差額，被告已按系爭同意書給付薪資，原告請求給付薪資均無理由。又被告係採加班申請制，原告自行評估工作情形而未提交加班申請，被告無給付加班費之義務，況原告之計算方式有誤，出差通勤時間亦難謂為工作時間。且原告自請離職，不得請求被告給付資遣費

等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實：

㈠盧佳昕自104年1月1日起任職於被告，擔任研發處處長，每月薪資為65,000元，扣除勞工勞、健保自付額後每月實領63,052元。

㈡林事曄自105年12月12日起任職於被告，擔任仿生實驗室主持人，每月薪資為58,000元，扣除勞工勞、健保自付額後每月實領56,137元。

㈢沈孟翰自106年5月22日起任職於被告，擔任高級工程師，每月薪資為37,000元。

㈣被告公司總經理莊景光分別與原告三人面談說明薪資調整事宜，林事曄、沈孟翰於108年2月21日簽訂勞動條件調整同意書，盧佳昕則於108年2月22日簽訂勞動條件調整同意書。

㈤被告自108年2月起至108年8月間給付盧佳昕每月薪資38,000元，扣除勞工勞、健保自付額後實領36,623元。

㈥被告自108年2月起至108年8月間給付林事曄每月薪資38,000元，扣除勞工勞、健保自付額後實領36,623元。

㈦被告自108年2月起至108年8月間給付沈孟翰每月薪資28,000元，扣除勞工勞、健保自付額後實領27,361元。

㈧盧佳昕、林事曄、沈孟翰分別於109年1月22日領得42,500元、40,000元、27,600元。

㈨盧佳昕、林事曄、沈孟翰分別於109年1月30日、109年2月6日、109年1月30日終止與被告間之勞動契約。

四、本件兩造爭執之點，應在於：㈠兩造間簽訂之系爭同意書是否有效？㈡兩造是否約定於減薪2個月後恢復全額薪資，並補足減薪期間之薪資差額？㈢盧佳昕、林事曄、沈孟翰分別請求被告給付薪資284,017元、216,569元、90,838元，有無理由？㈣被告是否採取加班申請制？如被告採取加班申請制，被告明知原告三人在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻從未表示反對之意思而予以受領，是否即

應認被告與原告三人已就延長工時達成意思表示合致？㈤出差通勤時間是否屬於工作時間而得請求加班費？㈥盧佳昕請求被告給付106年8月起至109年1月30日止之加班費103,338元，林事曄請求被告給付106年9月起至109年2月6日止之加班費88,496元，沈孟翰請求被告給付107年2月起至109年1月30日止之加班費34,884元，有無理由？㈦盧佳昕、林事曄、沈孟翰分別請求被告給付資遣費165,209元、91,512元、49,796元，有無理由？茲分述如下：

㈠兩造間簽訂之系爭同意書為有效之約定：

1.查被告於108年1月30日召開勞動條件調整會議說明薪資調整事宜（見本院卷㈠第297至298頁），並公告各職級之調整幅度，總經理、財務長調降65%至80%，協理、處長調降55%至65%，其他同仁調降0%至35%，具體調整幅度以個人之勞動條件調整同意書所載為準（見本院卷㈠第299頁）。觀諸原告親自簽名之系爭同意書明載：盧佳昕調整前薪資為65,000元，調整後為38,000元；林事曄調整前薪資為58,000元，調整後為38,000元；沈孟翰調整前薪資為37,000元，調整後為28,400元（見本院卷㈠第300至302頁），原告三人減薪比例與公告內容相當。復參以員工簽署勞動條件調整同意書時，其上即有調整前後薪資之記載，業據證人即被告公司協理陳佳慧及廠長李建良證述明確（見本院卷㈡第261至262、267至268頁），且無證據證明有何偽變造之情事，原告對於此一薪資結構調整內容，自難諉為不知，否則原告倘不知調整後薪資，衡情自無在完全未知悉其內容及未詢問被告或其他同事之情況下，逕自在系爭同意書上簽名之理，足認原告業已知悉且同意系爭同意書之內容，始本於自由意思在系爭同意書上簽名，基於私法自治原則，於不違反勞動基準法關於法定基本工資之強行規定下，具有拘束勞雇雙方之效力。

2.按民法第247條之1關於定型化契約效力之規定，須定型化契約之條款係由一方預定用於同類契約而作成，他方當事人僅按該預先之一般契約條款與提出人（契約利用人）訂立契

約，並未就其內容進行磋商，始有其適用；如當事人之一方基於與特定相對人訂立契約之目的，預先擬就相關條款，作為商議之張本，嗣經雙方當事人對其內容為個別磋商而合意議定者，即非該條規定適用之範圍（最高法院106年度台上字第1166號判決意旨參照）。原告三人職級及調整前薪資均有不同，故系爭同意書上有關基本薪資、伙食津貼、職務津貼等金額，每人應不相同，需各別計算核對，不得因形式上相同而認系爭同意書即為定型化契約，被告辯稱係以個別形式與原告分別協商每人就調整薪資結構後所應得之金額，並由原告確認無誤後簽署等情，應可採信。如原告於簽署過程中認為金額有疑義或項目有遺漏者，本得拒絕簽署或當場表示不同意，或於系爭同意書上註記，以為紀錄供被告調整金額，並非無磋商變更之餘地，原告亦未於3個月時間一滿立即表達反對之意，故系爭同意書並無顯失公平之情事。從而，原告主張系爭同意書應適用民法第247條之1規定而屬無效，均非可採。

㈡兩造未約定於減薪2個月後恢復全額薪資，並補足減薪期間之差額：

按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。原告雖提出盧佳昕、沈孟翰與被告公司總經理莊景光間之對話錄音及譯文為證，惟觀諸上開對話內容（見本院卷㈠第169至171頁，卷㈡第173至175頁），僅能說明被告於資金到位後將盡快恢復薪資，以及預估之資金引進期間為何，無從證明莊景光曾承諾減薪2個月後恢復全額薪資，或補足減薪期間之差額。而依108年1月30日勞動條件調整會議紀錄及公告之記載（見本院卷㈠第297至299頁），被告係表示待公司營運符合預期，薪資將逐步調整恢復，證人陳佳慧及李建良亦證稱被告未與渠等約定恢復薪資時間及補足減薪期間之差額（見本院卷㈡第262、269頁），

並無任何可資證明兩造約定於減薪2個月後恢復全額薪資，並補足減薪期間差額之證據，是原告此部分主張，尚難憑取。

㈢盧佳昕、林事曄、沈孟翰分別請求被告給付薪資284,017元、216,569元、90,838元，為無理由：

承前所述，兩造自108年2月起已合意調降薪資，既未違反勞動基準法之強制或禁止規定，且經兩造合意一致，兩造自應同受拘束，已無所謂未依勞動契約給付薪資之情形，原告自不得再請求108年2月起至離職日止，調整前後之薪資差額，是盧佳昕、林事曄、沈孟翰分別請求被告給付薪資284,017元、216,569元、90,838元，應屬無據。

㈣被告與原告三人已就延長工時達成意思表示合致：

1.按勞動事件法第38條明定：「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」，其立法理由略為：「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」。

2.經查，本件原告業已提出被告未爭執真正之出勤紀錄為佐（見本院卷㈠第179至247頁，卷㈡第391至528頁），依照前

開說明，此出勤紀錄所載原告出勤時間，即已受推定原告於該時間內業經被告同意延長工作時間執行職務，被告如抗辯前述延長工作時間係原告休息時間或原告未經被告同意自行執行職務，被告應就此負舉證責任以推翻前述推定，被告未能舉出反證推翻者，即應依法給付延長工時工資。

3.被告抗辯其係採加班申請制，並提出加班申請明細、加班申請簽核紀錄為佐（見本院卷㈡第301至317頁）。查被告身為雇主，本於其對員工指揮監督之權責，對所僱勞工於工作場所內從事之事務，應善盡管理責任；其為確認管控勞工之加班狀況，透過工作規則與勞工約定，勞工需要延長工時進行加班時，應向其提出申請，經其審核同意之所謂「加班申請制」，在與勞動基準法之工時規範（如工作時間、休息，休假等）不相衝突之範圍內，固無不可，惟被告備置勞工正確出勤紀錄之法定義務，並不因採加班申請制即得免除，即若出勤紀錄顯示原告有延長工時情形，而原告無申請加班之紀錄，被告應與原告核對確認，倘原告係因處理私事，未即時刷卡下班，致其出勤紀錄所顯示工時與加班申請資料不符時，出勤紀錄及加班申請資料既均在被告掌控中，被告本得隨時更正，俾為勞雇確認工時之準據。被告對原告之出勤紀錄所示延長工時情形，既未因原告未提出加班申請而予更正，即已容認原告延長工時提供勞務，被告未能舉證推翻原告於延長工時係休息或非執行職務，原告自得依該出勤紀錄請求被告給付延長工時工資，被告此部分抗辯，並無依據。

㈤出差通勤時間屬於工作時間而得請求加班費：

按勞工於同一事業單位或同一雇主所屬不同事業場所工作時，應將在各該場所之工作時間合併計算，並加計往來於事業場所間所必要之交通時間，勞動基準法施行細則第19條定有明文。是勞工依雇主指示於不同之指定工作場所工作，於各指定場所往來之必要交通時間，本屬工作時間而應由雇主給付工資，係屬至明。林事曄、沈孟翰既依被告指示每週一往來於臺中總公司與新竹辦公室間進行專案報告，因地點不

同，本需相當必要之交通時間，除實支實付之油資外，被告未另行給付出差津貼或補助，依前開說明，其因此所需之交通時間即應列為工作時間，並由被告給付工資。

㈥盧佳昕、林事曄、沈孟翰分別請求被告給付加班費103,338元，88,496元，34,884元，為有理由：

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。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上」，勞動基準法第24條定有明文。承前所述，原告得依出勤紀錄及出差通勤時間請求被告給付延長工時工資，則盧佳昕、林事曄、沈孟翰分別請求被告給付加班費103,338元、88,496元、34,884元（計算式詳如附表1至3所示），自屬有據。

㈦盧佳昕、林事曄、沈孟翰分別請求被告給付資遣費165,209元、91,512元、49,796元，為無理由：

按不定期勞動契約之終止，我國現行勞基法採「法定事由制」，終止權由雇主行使，及由勞工行使，各有其要件及法律效果，此觀勞動基準法第11條至第18條之規定足明。又關於勞動契約之終止事由為何、合法與否，應以為終止勞動契約之意思表示當時，是否符合勞動基準法所規定之要件為準，不因事後或訴訟上攻防之修補主張而受影響。觀諸原告之離職電子郵件（見本院卷㈠第161至165頁），原告離職之原因，係因其自請離職，而非係依勞動基準法第14條第1項規定終止兩造間勞動契約之故。而原告既係自請離職，則其主張依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費，即屬無據，不應准許。

五、綜上所述，原告依勞動基準法第24條規定，請求被告給付盧佳昕103,338元，林事曄88,496元，沈孟翰34,884元，及均自起訴狀繕本送達翌日即109年12月30日（見本院卷㈠第273頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。。

六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告就敗訴部分所為之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　12　　日

勞動法庭　　法　官　董惠平

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　　111　　年　　7　　月　　12　　日

書記官　劉雅玲