臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第330號

原　　告　徐雲祥

被　　告　上銀科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　卓文恒

訴訟代理人　朱從龍律師

　　陳思儒

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國112年7月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

㈠按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加。但請求之基礎事實同一者、擴張、減縮應受判決事項之聲明者、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項但書第2、3、7款定有明文。本件原告起訴時，原聲明請求：1.被告應給付原告新臺幣（下同）400,000元，2.及自勞動調解聲請書送達翌日起至清償日止，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，3.訴訟費用由被告負擔（本院卷第91、93頁）。其後迭變更聲明（本院卷第155、355頁），另於民國111年11月21日以書狀就被告答辯狀內容追加致其名譽權受損害所為慰撫金之請求（本院卷第361頁），並變更聲明為：1.被告應給付原告852,430元，及其中400,000元自勞動調解聲請狀繕本送達被告翌日（即111年11月5日），另281,994元自原告準備二狀送達被告翌日（即111年4月6日），又其中170,486元自民事答辯（三）狀繕本送達翌日（即111年12月12日)起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。2.訴訟費用由被告

負擔（本院卷第365、393頁），且經記明筆錄在卷（本院卷第461頁），其先、後聲明所為請求權之基礎事實同一、核屬擴張應受判決事項之聲明、且不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，依據首揭規定，應予准許。

㈡次按因訴之變更、追加或提起反訴，致其訴之全部或一部，不屬第427條第1項及第2項之範圍者，除當事人合意繼續適用簡易程序外，法院應以裁定改用通常訴訟程序，並由原法官繼續審理，民事訴訟法第435條第1項亦有明文。本件原告起訴原請求被告給付400,000元，依同法第427條第1項規定，係適用簡易程序。嗣原告為前揭追加聲明，不屬於同法第427條第1項及第2項之範圍，應適用通常訴訟程序審理，方為適法，兩造復未合意繼續適用簡易程序，本院於111年12月14日言詞辯論期日當庭裁定改用通常訴訟程序繼續審理，並經記明筆錄在卷（本院卷第366頁），是本件訴訟乃依通常訴訟程序審理及裁判，併此敘明。

貳、實體部分

一、原告主張

㈠

1.原告於82年6月21日起受僱被告擔任品保部門副課長，約定每日工時為8時30分至17時30分，已於109年6月30日申請離職，離職前6月平均薪資為62,000元，依照勞動基準法（下稱勞基法）第38條規定，出勤紀錄內記載勞工之出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，而原告任職期間，依照出勤紀錄所載，確有加班之事實，然囿於組織文化、氣氛及潛規則，均未請領加班費，為此，爰依勞動基準法之相關規定，請求被告給付原告於109年6月30日離職前5年內平日延長工時加班費、休息日加班費、國定假日加班費、假日值班費、假日訓練課程（知識成長日）逾時加班費共計681,994元。

2.原告任職期間之門禁刷卡資料均完整並無漏刷或出廠，入場資料亦無異常，然被告未考量原告並未執行申報加班、未檢

討所設置刷卡系統缺失，即單方認定原告違反出勤規定誣指原告虛報加班，苛刻員工值班（巡廠）費、又以公告不參加知識成長活動影響晉升級獎金方式恐嚇員工、更隨意懲處員工、未曾關懷員工，致原告名譽權受有損害，因此精神上受有創傷與痛苦，爰依民法第184條、195條提出本件訴訟請求被告給付慰撫金170,486元

㈡對被告抗辯之主張

1.依照勞基法第38條規定，應依出勤記錄記載推定勞工有加班之事實，公司應實際確認勞工加班之事實，不得以未提出申請認無加班。

2.被告所提「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」已於111年1月1日停止適用，且被告給付之數額低於前開注意事項第5條規定，被告自應依照勞基法規定給付原告短支之巡廠費用 。

3.被告「工作調班申請單」上就108年5月27日、109年3月10日、109年10月27日明確載稱「假日值班」，被告就各該假日值班日，自應給付假日加班費。

4.被告員工不參加知識成長日訓練活動，將受有遭扣除年終獎金及升等不利益之後果，原告不得已參與教育訓練活動，被告就原告參與期間自應給付加班費。

5.原告往來雲林二廠區及臺中營運總部，依照刷卡紀錄顯示，於原告於17：43出臺中總部、20：23進雲林二廠，兩廠區距離67.2公里，考量工業區車況、天候、晚餐、被告強制要求將原告提報之2.5H（小時）扣除，逾時時數計為1H，且未與原告確認，並非合理，就此部分仍應給付加班費；且加班時數非由原告登錄，被告指稱原告虛報加班時數並非事實。

6.原告並未同意被告於106年12月7日對原告所為之懲處，原告於電子郵件上載稱「同意」乃指同意調整逾時時數，並非同意懲處，實際上原告刷卡並無異常、亦無漏刷，乃礙於公司氣氛、文化方未提出反駁；此外，警衛於106年11月2日異常事件通報中，原告是21：33入廠，門禁也是這樣顯示，未有

公告所指未依規定刷卡情形，被告單方認定原告未依規定刷卡，並非事實。況所稱違反出勤規定、異常單部分，均未與原告確認簽名、亦未留下諮詢紀錄，所為懲處，均非合理等語。

㈢聲明：如更正後聲明所示。

二、被告則以

㈠

1. 被告有規範員工加班申請制度，此由原告於106年2月24日轉寄之電子郵件，可知原告知悉公司加班申請制，被告每月有提出出勤紀錄表予原告確認，作為加班申請提出之提醒，於106年10月至109年6月原告任職期間，出勤時數表每月均經原告簽名確認，然原告任職期間則從未提出加班費之申請，亦未能舉證證明有加之事實，是原告於離職後再向被告請求給付加班費，即有可議。
2. 被告已依照勞動部事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項給付值班（巡廠）津貼、下午值班（巡廠）及補休，原告再請求給付假日值班（巡廠）、上午值班（巡廠）、下午值班（巡廠）費並非有理。
3. 原告主張107年5月27日、108年3月10日、108年10月27日例假日加班，乃與107年5月21日、108年3月4日、108年10月28日調班之結果，有調班單可查，並無原告所指假日加班之情形；此外，前開調班乃假日與平日調班，假日已改至平日休假，原告於平日原本上班日未出勤，故被告無由再給付假日加班費。
4. 被告之訓練課程由員工自由參加，並非強制規定，原告請求加班費亦有誤解。
5. 原告於107年跨廠區出差有虛報加班時數之情形，經被告查核有出差廠區逾時時數異常警示，經通知原告並經原告同意調整逾時時數，且廠區及人事系統設有不同刷卡機，原告可以據以申報加班，然原告並未申請，則原告再主張加班費，並非可取。

6.原告於106年未依規定刷卡，有違反被告出勤規定之情形，11月3日經通報異常，被告於11月8日發送電子郵件予原告，經原告於12月4日確認以E-MAIL同意調整逾時時數後，被告方於12月7日公告對原告為記過兩次之處分，是原告請求加班費並非可採。

7.依民法第126條規定，加班費之請求權時效為5年，原告於110年12月27日提起本件訴訟，則原告得請求加班費之期間應為105年12月28日至109年6月30日，原告以109年6月離職日起算，要有誤解。

㈡被告依照公司規定執行員工管理事宜，時數調整及懲處業經原告以E-MAIL同意，被告並無侵害行為，亦欠缺故意或過失主觀要件，原告請求慰撫金並無理由。

㈢並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造爭執與不爭執之事項

㈠不爭執事項

1.原告於82年6月21日至109 年6月30日任職被告，最後職稱為品保課副課長，每日上班時間為早上8點30分至下午5點30分。

2.原告於任職被告期間，出勤紀錄經整理如本院卷第179至227頁年度、年月、出勤日期、星期、上班時間、下班時間欄所示。

3.本院卷第259頁至294頁異動主檔薪資表、個人出勤確認表為原告親簽。

4.本院卷第331頁、339頁電子郵件為原告任職被告期間電子郵件。

5.本院卷第331頁、339頁郵件回覆，為原告所回覆。

6.原告於106年至109年教育訓練時間如本院卷第387至389頁時數表之年度、年月、出勤日期、說明欄所示。

7.本院卷第315頁、第319頁調班申請單為原告親簽。

㈡兩造爭執之事項（本院判斷）：

1.原告請求平日延長工時、假日加班費是否有理由？若有理

由，原告平均薪資應為何？

2.被告就原告參與教育訓練期日是否應給付原告加班費？

3.被告就原告調班日是否應給付原告加班費？

4.原告請求慰撫金是否有理由？

四、本院得心證之理由

㈠原告請求平日、假日延長工時加班並無理由

1.按勞基法第38條於105年12月21日修正公布第2至6項：前項之特別休假期日，由勞工排定之；但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整；雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前2項規定排定特別休假；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任（上開修正規定自106年1月1日施行），現行條文即107年1月31日條文，另增加第4項但書「但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資」。又行政院勞工委員會（改制後為勞動部）於79年9月15日發布㈦台勞動2字第21827號函，謂因可歸責於雇主之原因，致使勞工無法休完特別休假時，雇主始應發給未休日數之工資云云，已由勞動部於106年1月18日以勞動條3字第1060130075號令廢止而無適用餘地。是雇主如主張勞工特別休假之未休工資債權不存在，應由雇主負舉證責任。

2.查原告主張有依照薪資明細表被告有平日加班、休假日、國定假日加班、未列出勤資料（本院卷第165頁）之情事等語，為被告所否認，應由被告就此部分為舉證之責。次查，被告於108年4月22日公告加班事先申請系統之上線事宜，並佈達作業流程，另於每月薪資結算前，留有並有通知含原告在內各同仁申報截止時間及主管審核截止時間，又原告亦有

以E-MAIL簽署所屬下屬申請加班事宜，有E-MAIL、出勤資料查詢、公告在卷可稽（本院卷第295至303頁），參以勞工請求延長工時之工資以確有加班之事實為前提，被告固以原告上下班打卡紀錄為出勤紀錄，然是否有延長工時之必要、是否實際從事與工作有關之內容而確有提供勞務之行為等情，另由雇主與勞工約定，每月核實延長工時時數，以應雇主管理之需求，於法並無不合（最高行政法院107年度判字第211號、108年度判字第173號、108年度判字第437號判決要旨亦採同旨），再者，被告每月均有與原告確認出勤時數，並提供出勤時數表予原告確認，復有原告簽立之異動主檔薪資表附卷可參（本院卷第259至294頁），原告就出勤時數表為其親簽亦未爭執（本院卷第462頁），則雇主即被告就原告加班情形既前經兩造每月確認，堪認被告就原告加班事實業已為舉證之責；至原告主張囿於公司文化氛圍而未能提出加班申請乙節，則未經原告另舉證以佐其說，即難遽為有利於原告之認定。依此，原告再主張以薪資表所列加班時間請領平日加班、休息日加班、例假日未列加班紀錄、提前出勤未列加班紀錄、延後下班未列加班紀錄加班費，並非可取。

㈡被告就原告參與教育訓練期日無庸給付原告加班費

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事訴訟法第277條定有明文。查原告主張被告強迫原告參加教育訓練活動，且恐嚇若為參加將受有不利益效果等語，為被告所否認，揆諸上開規定，自應由原告就此為舉證之責。

2.查原告參與教育訓練日期、時間，有原告簽到單附卷可查（本院卷第411至424頁），另「同仁可自由選擇參與公司辦理之各項知識成長日訓練活動，為鼓勵同仁持續學習，知識成長日之參與有助於年終獎金之發放及晉升之機會，有被告2016年10月13日公告附卷可參（本院卷第321頁），揆諸前開公告內容，尚難遽認未參加者將受有何不利益之結果；至原告固聲請傳喚證人吳家樺為證，然其於本院審理時證稱：

我於102年6月日任職被告、105年2、3月離職，公司要求假日參加知識成長日活動，但不能報加班，所以我都有出席，任職時有看過同事因為不參加而被懲處，離職已久不記得哪位同事遭懲處等語（本院卷第464至466頁），既證人就懲處對象及內容記憶已有模糊，則其證述之內容是否可採，即非無疑，況證人任職於被告期間在原告主張參與教育訓練時間之前，既然證人任職被告期間與原告請求參與知識成長加班費之期間並未重疊，則證人證述難認與原告此部分主張有何關連性，此外，原告並未再舉其他事證以為證明被告有強制原告參與教育訓練之情，則原告主張被告應給付原告參與教育訓練期間之加班費，仍難認有據。

㈢被告就原告調班日無庸給付原告加班費

1.按勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。勞動基準法第36條第1項定有明文。而勞工的例假及休息日之日期得由勞雇雙方於不違反現行規定下，依照事業單位營運特性及勞工需求自行約定，並未限制僅能安排於星期六、日，以因應事業型態、並保留出勤之彈性。查被告就員工調班事宜建置有「工作調班申請單」，並約定需事先申請、平日調假日兩日間隔不得超過一個月，有調班單在卷可查（本院卷第315至319頁），而原告主張之107年5月27日、108年3月10日、108年10月27日假日值班，乃與107年5月21日、108年3月4日、108年10月28日調班之結果，均屬平日調假日之調班，且為原告自行提出申請並經原告簽名於其上，均有前開調班單在卷可稽，揆諸上開說明，前開調班既經兩造合意，亦無違反前開規定，即屬合法之調班，原告主張被告應另給付假日值班費用，即有誤解。

2.至原告另主張勞動部事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項業已停止適用，被告給付之巡廠費不足等語。查被告就原告巡廠時間已給付巡廠費或補休方式支應，有給付明細表附卷可查（本院卷第311至313頁），而前開注意事項係於111年1月1日廢止，有勞動部公告附卷可查，是111年1月1日後

關於巡廠費用之給付需依勞基法認定及計算之，然本件原告主張之巡廠期間於前開注意事項廢止前，則被告抗辯：應受前該注意事項拘束，即非無憑，從而，原告主張被告給付之巡廠費不足，尚非有據，仍非可採。

㈣被告無庸給付原告慰撫金

按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277 條定有明文。依民法第184 條第1 項前段規定，侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院100年度台上字第328 號判決要旨參照）。查原告主張被告侵害原告名譽權致原告受有損害，為被告所否認，揆諸上開說明，應由原告就侵權行為要件為舉證之責。查

1.關於逾時時數調整

原告於107年12月4日以E-MAIL通知被告並自行扣除包含107年1月30日、107年2月8日、107年4月12日、107年7月12日、107年9月13日、107年10月11日出差往返營運總部及雲科二廠間逾時時數異常情形，有E-MAIL附卷可參（本院卷第331至333頁），既然逾時時數經原告確認後回覆，堪認原告已有同意逾時時數之調整；至原告固抗辯並未就逾時時數調整為同意之意思表示等語，然觀之原告乃回應「回覆資料如附件」等語，而所回覆資料即包含出差單號、出差起日、出差迄日、放行狀態、放行時間、人事下班時間、系統逾時時數、自行扣除逾時時數、不扣除逾時時數之說明等欄位之表格，均有前開E-MAIL在卷可考，既然原告以前開表格為回應內容，則原告再主張並未為同意之意思表示，即與事實相違，並非可採。此外，原告自陳：兩廠區通行時間為53分鐘等語，考量通行時間固然受天候、車況因素所影響，然此非不得於逾時時數調整時提出，抑或以申報加班方式由被告每

月確認，以維護己身權益，既原告任職期間均未曾提出異議，並已同意逾時時數調整，則原告事後再主張就此期間應給付加班費，即非有理。

2.關於懲處

查被告警衛於106年11月2日發現原告有未依規定刷國內出廠放行離場情形認屬巡邏異常事件並填載通報單，被告則於106年11月8日以E-MAIL通知原告關於106年8至11月門禁資料與系統出勤刷卡資料比對及調整逾時時數結果，並經原告於同日回覆以「同意！」等語，其後則經被告於106年12月7日公告就原告未依規定刷卡違反出勤管理辦法予以記過2次處分等情，有前開通報單、兩造EMAIL、公告附卷可參（本院卷第337、339、335頁），原告就前開E-MAIL為其本人所為回應亦未爭執（本院卷第463頁），另被告於前開郵件中已載稱「針對上述內容若有任何疑慮，請再與課長與經理討論後，於11月9日（四）回信告知」等情，亦有前開郵件附卷可考，既原告刷卡資料異常係由警衛巡邏發現異常並佐以刷卡資料比對在經原告同意調整逾時時數後所為認定及公告，則原告主張被告認定不實，即非有據。從而被告對原告所為記過2次之懲處並未違反被告勤管理辦法。

3.準此，被告對於逾時時數調整之認定、懲處之公告並無違誤，原告指被告侵害原告名譽權，並非可採，從而原告請求被告給付慰撫金，即非有據，並非可取。

五、綜上，原告依照勞動基準法、民法侵權行為規定，請求被告請求給付加班費、慰撫金，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　9　　月　　18　　日

勞動法庭　法　官　陳航代

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　　112　　年　　9　　月　　19　　日

書記官　顏伶純