臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第315號

原　　告　王崇豪

訴訟代理人　楊時綱律師（法扶律師）

被　　告　全日物流股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳旭初

訴訟代理人　陳啟昌律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年9月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣816,875元，及自民國114年11月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應開立並交付非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之六，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；惟被告以新臺幣816,875元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國111年9月5日起至114年9月8日止受僱於被告，擔任宅配部副理，112年4月1日之前每月工資為新臺幣（下同）60,000元，112年4月1日以後每月工資為62,000元。原告經告知公司「理」字輩員工為責任制，不得請求加班費，嗣經詢問勞工局專員始知得請求加班費。被告長期積欠原告加班費未給付，原告因而於114年9月8日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定通知被告終止勞動關係，並請求被告給付原告歷來加班費1,176,237元及資遣費90,000元，合計1,266,237元，並開立非自願離職證明書交付予原告，爰依勞基法第19條、第24條第1、2項、第39條、勞工退休金條例第12條第1、2項，提起本件訴訟等語，

並聲明：㈠被告應給付原告1,266,237元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應開立並交付非自願離職證明書予原告。㈢願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：被告公司之工作規則第23條規定係採加班申請制，亦無「理」字輩員工為責任制，不得請求加班費之規定。原告未曾依工作規則規定提出加班申請，被告即無給付加班費義務，況原告提出之出勤資料，內容僅為其上下班打卡時間，並不足以為有合法加班之認定，被告並無違反勞基法第14條第1項第6款規定之情事，是原告主張請求加班費、資遣費及非自願離職證明書，均無理由等語置辯，並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造協議簡化爭點，不爭事項如下（見本院卷三第284頁）：

㈠112年4月1日之前月工資為60,000元，112年4月1日以後月工資為62,000元。

㈡如計算加班費，同意簡化「平日每小時工資」，112年4月1日之前「平日每小時工資」一律為250元；112年4月1日以後「平日每小時工資」一律為258.3元。

四、得心證之理由：

㈠原告自111年9月5日起至114年9月8日止受僱於被告，擔任宅配部副理等情，為被告所自認（見本院卷二第211頁），應堪認定。

㈡原告主張其雖未申請加班費，係因被告公司潛規則，被告明知而受領其延長工作時間所提供之勞務；被告抗辯為加班申請制，原告明知而未申請。何者可採？

1.按雇主如為人事管理必要，規定勞工加班應按一定程序申請，以資控管公司加班等人事開銷之必要，非法所不許（最高法院103年度台上字第1425號民事判決、同院108年度台上字第890號民事判決參照）。惟勞工在正常工作時間外，延

長工作時間，基於雇主明示或可得推知之意思，為雇主提供勞務，以及雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間所提供之勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，則應認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表示，雇主即負有本於勞動契約及勞動基準法規定給付延長工作時間工資之義務，且不因雇主採取加班申請制而有所不同（最高行政法院106年度判字第541號判決參照）。

2.雇主如確有落實此項加班申請制度，應能提出相對應之加班申請單，雇主既未能提出，足見工作規則所規定之加班申請制度僅徒具形式，並無實際執行。況如雇主確有加班制度可供勞工提出申請，勞工並無有不申請加班費之理，則在實際上並無可正常申請、執行之加班制度前提下，自不能徒以勞工未能依循工作規則申請加班，遽論勞工並無加班之事實及必要，及其加班未獲雇主同意，否則將造成雇主得藉由加班申請制之建置，規避勞動事件法第38條舉證責任規定及其應負之加班費給付義務。況雇主對工作場所或勞工出勤時間即本負有監督管理之責，其對於勞工未依規定程序申請並經核准之加班，應立即制止，如雇主未加制止，卻長時期受領勞工於正常工時以外之勞務，又以勞工未依規定程序申請加班而拒絕給付加班費，顯非事理之平。雇主如不能提出勞動事件法第38條推定之反對證據，則依該條規定，勞工出勤紀錄內記載之出勤時間，即應推定其於該時間內經雇主同意加班，並實際執行職務（臺灣高等法院高雄分院110年度勞上字第49號民事判決參照）。

3.又因勞工常屬弱勢之一方，或有時囿於組織文化、氛圍或潛規則，難以期待其得以立於平等地位與雇主協商，且雇主對於勞工在其管領下的工作場所提供勞務，具有指揮監督的權利及可能，故勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞

務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資的義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同（臺灣高等法院109年度勞上易字第102號民事判決參照）。

4.被告公司有加班申請制，原告對此知悉：

⑴「員工延長工作時間工作，需事先提出載明加班事由及加班時數之加班單申請，經主管審核後得將工作時間延長，因應臨時狀況未及提前申請得以口頭向主管報備後加班，加班申請單並應於加班後三日內補填並交由主管簽核。」被告工作規則第23條約有明文（見本院卷二第379頁、卷三第171至172頁）。

⑵「乙方非經甲方同意不得自行加班。」原告簽署之勞動契約書第四、（四）亦約有明文（見本院卷三第57頁）。

⑶「請主管視當天工作狀況，事先安排規劃同仁加班；人員加班應事先提出申請，填寫加班申請單之加班事由及預計加班時數，經權責主管核准後方得加班。若因臨時情形未能事前提出書面申請時，得以口頭向權責主管報備取得同意後方得加班，並於事後三個工作日內補填，未依規定執行者不予受理計算加班。」被告公司關係企業晶富股份有限公司112年8月25日月例會會議紀錄表第二項約有明文，並經原告於該次會議紀錄出席簽名表上簽名（見本院卷二第381至383頁）。是被告抗辯與原告約有加班申請制，被告有公告，並為原告所知悉，應屬可採。

5.被告與原告約定之加班申請制於「理」字輩員工並未落實，徒具形式，並無實際執行，原告不申請加班，係囿於被告公司之組織文化、氛圍或潛規則：

⑴證人彭光毅到庭證稱：伊之前是被告的員工，職稱為宅配部副主任，聽以前同宅配部的同事、內部的其他同事，及公司一些「理」字輩的長官提到，被告公司對經理、襄理、副

理，這些主管人員沒有給付加班費；據伊所知，加班費是只有「理」字以下員工才有，主任、副主任、司機，非「理」字輩才有，原告也知道這部分（見本院卷三第324頁）。伊之前主張晚上8點算加班費，要求公司給加班費，經公司拒絕，伊有問主管夜間可不可以申請加班費，主管說會有勞基法的問題，協理跟伊說不要啦之類的話（見本院卷三第325頁）；伊加班的狀況跟原告差不多，伊晚上8點會在EMAIL上收到，明天上班有幾個司機，伊就開始去分配有幾個司機、切線、一個司機大概要收多少貨，才跑得完，安排第二天工作要送的貨；每天包含伊出國，甚至過年、紅字節日，被告公司只有禮拜天不出車，只有晚上是休息，可以不用作業，基本上算全年無休，有跟公司反映過（見本院卷三第329頁）；（法官問：雖然公司加班費是申請制，但他們還是在非申請時間指派工作給你，你工作了，他們欣然接受，也沒有阻止你不要加班，你情形跟原告是一樣？）據我所知是一樣等語（見本院卷三第332頁）。

⑵依上開證人所述，其與原告之工作內容相似，均常態性有於平日延長工時之情形，核與原告提出LINE對話紀錄截圖相符（見本院卷一第85至581頁），然原告竟全無平日加班之申請紀錄；又依原告及證人所述工作內容、性質，多須於晚上8點後收到交付工作內容，繼續安排隔天出貨事務，可知原告確實有於下班時間收受被告工作通知而延長工時，以利隔日出車，被告明知卻未制止或為反對之意思而予以受領。

⑶參以，經原告詢問被告公司人資，人資回答：「副理職好像沒有加班費」等語，有LINE對話紀錄可參（見本院卷二第301頁），以及原告主張其曾向被告公司涂智閔協理、直屬主管林宏裕經理詢問確認，其等均表示原告職位沒有加班費等語（見本院卷二第273頁），核與被告經本院諭知提出「理」字輩員工加班申請紀錄，被告表示：原告從沒申請過，公司裡也沒有「理」字輩的員工申請過，所以無法提供等語（見本院卷二第322頁）相符，被告公司「理」字輩員

工於晚上8點後收到交付工作內容，繼續安排隔天出貨事務，竟無一人申請加班，足見原告主張因被告公司之組織文化、氛圍或潛規則，「理」字輩員工不得依加班申請制申請加班費，與事實相符，則被告工作規則所規定之加班申請制度，即有徒具形式之情形。

⑷基上，被告公司限制「理」字輩員工申請加班費乙情，確實存在被告公司之組織文化、氛圍或潛規則，原告因而未申請加班。

6.從而，被告縱形式上採取加班申請制，然此制度長期僅流於形式，欠缺實際執行，原告無法自行申請加班，原告等「理」字輩員工於晚上8點後收到交付工作內容，繼續安排隔天出貨事務，被告明知卻未制止或為反對之意思而予以受領，此制度就「理」字輩員工實際上未獲落實，客觀上已使其無從依該制度申請加班費，自不得僅以原告未依工作規則申請加班，即遽認原告無加班之事實或必要，或其加班未經被告同意。準此，原告自仍得於本件訴訟請求加班費，被告所辯係採行加班申請制，原告未申請加班即不得請求加班費等語，並非有據。

㈢被告抗辯原告未實際加班，應非可採：

1.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，勞動事件法第38條定有明文。

2.就原告有延長工時情形之打卡資料（見本院卷二第60至126頁），被告抗辯：打卡時間僅為進出公司之時間認定，員工提前進入公司或延後離開公司，亦有可能是因為個人事由，並不能當然認為超出正常上班時間之打卡時間即應視為加班等語，此部分依前揭規定即應由被告對原告未實際加班負舉證責任。

3.被告抗辯原告出勤紀錄多處不可信，包括代打卡、未打卡等語，否認原告有實際加班（見本院卷二第212至213頁），經查，就原告於114年5月5日、8日、16日、17日、19日、20日、21日、22日、30日、31日請同事代打卡，並經原告承認

等節，面談紀錄表為證（見本院卷二第127頁），此部分日期已無從依出勤紀錄推定有實際加班之時間，自應予剔除。另差勤資料中（見本院卷二第60至126頁）欠缺上班或下班打卡資料者，因無從推定工作時間，亦應予剔除。

4.基上，除前揭已剔除之日期外，被告未能舉證推翻勞動事件法第38條關於原告於打卡時間內在工作之推定，且被告長期知悉而受領原告延長工時提供之勞務，已就延長工時達成合意。

㈣原告確有常態性夜間加班，其各該日期之夜間延長工時應酌定為1小時：

1.當事人已證明受有損害而不能證明其數額或證明顯有重大困難者，法院應審酌一切情況，依所得心證定其數額，民事訴訟法第222條第2項定有明文。

2.原告另主張除打卡時間外，另有如LINE對話紀錄截圖所示之加班事實，業據原告提出該部分LINE對話紀錄截圖在卷足認（見本院卷一第43至581頁），觀此部分LINE對話紀錄截圖，可知原告長期以來均有於夜間上傳工作內容之情形。

3.證人彭光毅到庭證稱：公司知道伊晚上8點還在為公司工作，包括被告公司副理、倉管主任都在群組裡面，他們一定看得到伊發在群組之派遣工作等資料，在知道證人在加班後也欣然接受，沒有叫證人不要加班，還說如果伊不做，那司機第二天怎麼辦？變成人情壓在伊身上，據伊所知原告情形跟伊一樣等語（見本院卷三第331至332頁）。足見被告於知悉原告長期以來有延長工時之情形，均未阻止，而受領原告於正常工時以外之勞務，可認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示。

4.原告主張此部分加班之事實，核與LINE對話紀錄截圖（見本院卷一第43至581頁）及證人彭光毅上開證述內容相符，應堪認定。惟該等訊息僅足證明原告於各該時間點仍在處理並傳送工作資料，無從確定其開始工作之時間及實際持續時數。審酌原告所傳送資料之內容、整理及製作通常需耗費一

定時間，且被告未提出足以證明實際處理時間之資料，本院認原告確有受有加班費損害，惟其數額之證明顯有重大困難，爰依民事訴訟法第222條第2項，酌定原告有請求之各該日期夜間延長工時以1小時計算，如附表「居家加班時數」欄所示。

5.至被告抗辯113年10月3日之派車排班紀錄係於當天上午6時42分發出，顯見安排派車排班紀錄無須於夜間加班完成等語（見本院卷二第213頁），然該日原告仍有於夜間上傳工作成果，有LINE對話紀錄附卷足認（見本院卷一第329頁），被告實非拒絕受領原告此部分夜間加班所提供之勞務，被告此部分所辯，應無可採。

㈤原告得請求被告給付加班費726,875元：

1.勞基法第24條所稱「平日每小時工資」與同法第2條第4款之「平均工資」名詞各異，依第24條延長工作時間之工資，乃犧牲休息之所得，因此「平日每小時工資」之計算，應依當日所得之工資，除以當日正常工作之時間，即為「平日每小時工資」（司法院第14期司法業務研究會研究結論參照）。

2.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；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，勞基法第24條第1項、第2項定有明文。又再延長工作時間超過2小時者（即加班超過4小時），勞基法第24條並無明文，此部分既非因天災、事變或突發事件而必須於正常工作時間以外工作，亦非雇主徵得勞工同意於休假日工作，與勞基法第24條第1項第3款、第39條規定之情形不同，其性質應較近似再延長工作時間在2小時以內者，故應類推適用勞基法第24條第1項第2款規定，按平日每小時工資

額加給3分之2以上，較為適當（最高法院93年台上字第1605號民事判決、司法院第14期司法業務研究會研究結論參照）。是平日延長工時加班費2小時內以「平日每小時工資」*4/3計算；超過2小時以「平日每小時工資」*5/3計算。休息日工作之加班費，2小時以內以「平日每小時工資」*4/3計算；超過2小時至8小時以內以「平日每小時工資」*5/3計算；超過8小時以「平日每小時工資」*8/3計算。

3.雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第39條第1項定有明文。而雇主違法使勞工延長工作時間，於例假、國定假日及特別休假照常工作者，雇主類推適用同法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依第39條第1項規定加倍發給工資（最高法院97年度台上字第2505號、105年度台上字第376號、106年度台上字第1221號裁判、司法院大法官釋字第726號解釋、前行政院勞工委員會77年3月1日台七十七勞動二字第3458號函釋參照）。是雇主違法使勞工於例假、國定假日及特別休假工作，8小時以內應即給付1日工資（即所謂做1給8）；超過8小時至10小時以內以「平日每小時工資」*4/3計算；超過10小時以「平日每小時工資」*5/3計算。

4.查，兩造協議簡化爭點，同意112年4月1日之前「平日每小時工資」一律為250元；112年4月1日以後「平日每小時工資」一律為258.3元，經核不低於勞基法之保障，應予尊重。

5.原告主張兩造無移調休息日、例假、國定假日之約定等語，惟依勞工局勞檢時所扣得之差勤資料（見本院卷二第60至126頁），明顯有移調休息日、例假、國定假日之情形，且原告起訴請求加班費約3年之期間均是如此，可認自原告受僱時起，即已如此，行之有年。此部分原告並非單純沉默，更有配合移調休息日、例假、國定假日之行為，可認有默示同意，自應依差勤資料（見本院卷二第60至126頁）記載認定

各該平常日、休息日、例假、特別休假、國定假日之日期。

7.無從依差勤資料（見本院卷二第60至126頁）推定工作時間者，如依LINE對話紀錄截圖（見本院卷一第43至581頁）有於約定工作外上傳資料之時間紀錄，仍依前揭所述，以各該日期1小時之加班計算，並依差勤資料記載為平常日、休息日、例假、特別休假或國定假日之情形，分別依法計算加班費。

8.經依如附表所示之整理、計算，原告起訴有請求加班費之日期中，平日加班費為459,104元，休息日加班費為13,936元，例假、國定假日、特別休假加班費為253,835元，合計726,875元（計算式：459,104+13,936+253,835=726,875）。

㈥原告得請求被告給付資遣費90,000元，及開立非自願離職證明書：

1.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，於勞動契約依勞基法第14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，勞退條例第12條第1項定有明文。又平均工資指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款定有明文。另依勞基法第2條第4款計算平均工資時，依勞工請假規則請普通傷病假期日或期間均不計入，勞基法施行細則第2條第5款亦定有明文。

2.次按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又本法所稱非自願離職，指被保險人因勞基法第14條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項亦定有明文。

3.經查，被告未給付原告加班費等情，業經本院認定如前，是原告依勞基法第14條第1項第6款規定，通知被告於同日終止勞動契約，自屬合法。原告既依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，自得請求被告依上開規定給付資遣費

90,000元及開立非自願離職證明書：

⑴契約終止前6個月期間為114年3月9日起至114年9月8日止，合計184日，依法扣除原告普通傷病假日數，7月有12日，8月有15日，9月有3日，合計30日（見本院卷三第70至78頁，計算式：12+15+3=30），應為154日（計算式：184-30=154）。

⑵原告114年3月9日起至114年9月8日止工資分別為44,000元（計算式：62,000*22/31=44,000）、62,000元、62,000元、62,000元、49,600元（計算式：62,000-12,400=49,600）、46,500元（計算式：62,000-15,500=46,500）、13,433元（計算式：62,000*8/30-62,000/30/2*3≒13,433），此期間加班費分別為107,151元【計算式：例假、特別休假、國定假日出勤加班費為2,066*28+126+57=58,031；平日加班為4,534+21,195+8,609+5,425+6,261+1,032=47,056；休息日加班為344*6=2,064；合計為58,031+47,056+2,064=107,151】，工資總額為446,684元（計算式：44,000+62,000*3+49,600+46,500+13,433+107,151=446,684），平均工資為87,016元（計算式：446,684/154*30≒87,016）。

⑶原告自111年9月5日開始任職於被告公司至114年9月8日止，年資為3年又4天，資遣基數為1.50548【計算式：(3+4/365)*0.5≒1.50548】，原告得請求被告公司給付之資遣費為131,001元（計算式：87,016*1.50548≒131,001）。原告此部分僅請求被告給付資遣費90,000元，並開立非自願離職證明書，均屬有據。

㈦按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，民法第229條第1項定有明文。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5%，為民法第233條第1項、第203條所明定。查原告請求之工資債權及資遣費債權，均核屬有確定期限之給付，原告就上開各項金錢債

權，僅請求自起訴狀繕本送達翌日起計付遲延利息，核無不合。是原告請求被告給付自民事起訴狀送達被告之翌日即114年11月6日（見本院卷一第631頁）起至清償日止之法定遲延利息，即屬有據。

五、綜上所述，原告請求被告給付816,875元（計算式：726,875+90,000=816,875），及自114年11月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許；超過部分，則無理由，應予駁回。

六、本判決主文第1項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，並依勞動事件法第44條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告於供擔保後，得免為假執行。原告請求被告開立並交付非自願離職證明書部分，性質上不適於假執行，及原告敗訴部分，其假執行之聲請即失其依據，均併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及舉證，經本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　4　　日

勞動法庭　　法　官　　王詩銘

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　　11　　月　　4　　日

書記官　　曾靖文