臺灣臺南地方法院民事判決

110年度勞訴字第14號

原　　告　江忠勇

000000000000000000

訴訟代理人　吳鎧任律師

　　陳廷瑋律師

　　鄭猷耀律師

被　　告　寶雅國際股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳建造

訴訟代理人　林怡君

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年2月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣8,216元由原告負擔。

事實及理由

壹、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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2、3款定有明文。本件原告起訴時，聲明請求被告寶雅國際股份有限公司（下稱被告或被告公司）應給付原告新臺幣（下同）336,398元及遲延利息。嗣於民國110年2月1日言詞辯論期日變更聲明請求被告應給付原告667,078元及遲延利息（見勞訴卷第12頁），其擴張金額乃因請求加班費、短少之外派津貼、預告工資於起訴時金額計算錯誤予以更正後擴張，核與上開規定相符，應予准許，合先敘明。

貳、原告起訴主張：

一、原告自101年7月2日起受僱於被告公司擔任店長，惟被告公司於原告任職期間均短少加班費及外派津貼。原告於108年12月涉及性平案件，被告公司未經詳實調查，逕將原告自屏

東恆春分店調往高雄岡山柳橋分店，嗣於性平會召開當日，以原告行為涉及不法為由，逼迫原告簽立離職申請書（下稱系爭離職申請書），致生損害勞工權益。被告公司無故非法開除原告，且未核實給付工資，原告於109年6月30日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，嗣進行勞資爭議調解未果，原告即於當日終止與被告公司間之勞動契約。

二、原告每月薪資30,000元，工作年資自101年7月2日起迄108年12月30日止，共計7年5月又28日。原告於終止勞動契約後，自得請求被告公司給付資遣費112,417元、預告工資30,000元、自103年11月19日至108年12月30日止短少之加班費416,661元、自107年3月12日至108年4月20日止短少之外派津貼98,000元，及請求被告公司賠償屏東租屋提前解約之違約金10,000元，合計667,078元。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第16條、第17條、第24條第1項及民法第179條、第184條規定，提起本件訴訟。

三、對被告抗辯之陳述：

㈠、資遣費及預告工資部分：

被告公司於108年12月30日調查當日，以原告涉犯重罪為由逼迫原告簽立系爭離職申請書，原告受脅迫之敵意環境，且須短時間做出決定之壓力下簽立系爭離職申請書，難認有選擇不辭職之時間及空間。況原告同日即致電向被告公司表達遭被告公司脅迫簽立系爭離職申請書，原告欲取回系爭離職申請書，然被告公司不予置理，足見原告並非自願離職。

㈡、自103年11月19日至108年12月30日止短少之加班費部分：

1.原告平日早班之工作時間為9時起迄18時止，晚班之工作時間為14時起迄23時止，原告擔任店長，無論是早班或是晚班，均會提前1小時至被告公司處理開店、備貨等事宜，並於下班後加班1小時，以核對貨物之點收、儲備等情，依被告公司提出之「日出勤紀錄表」上載原告上下班之打卡時間，每日均有加班約2至3小時不等，且於休息日亦有出勤紀錄，被告公司應核實給付原告加班費用，金額計算如原告製

作之附件一所示416,661元（見南勞簡卷第215至268頁）。

2.被告公司固辯稱原告未依規定申請加班，惟勞動事件法於109年1月1日施行後，已明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，應推定勞工於該時間內已經雇主之同意而執行職務，被告公司未舉證有拒絕原告加班之情事，復參酌出勤紀錄長達5年，被告公司未曾管理原告加班，難僅憑被告公司辯稱原告未依規定申請加班（採加班申請制），遽認被告公司無須給付加班費。至於被告公司提出之工作規則於108年4月修訂，難認與原告於101年7月2日起之加班行為有何關聯。

㈢、自107年3月12日至108年4月20日止短少之外派津貼部分：

原告經被告公司調派前往台東，依外派津貼對照表（見補字卷第19頁），被告公司應給付原告17,000元外派津貼（計算式：彰化至花蓮為13,000元＋花蓮至臺東為4,000元），被告公司每月僅給付10,000元之外派津貼，致原告每月短少7,000元之津貼，共計14個月，是被告公司應返還98,000元之不當得利。

㈣、屏東租屋提前解約之違約金損失部分：

原告於屏東恆春分店工作時，承租屏東縣○○鎮○○路00○00號房屋居住，租賃期限至109年4月19日止，惟被告公司逕將原告自屏東恆春分店調往高雄岡山柳橋分店，並逼迫原告離職，致原告需負擔10,000元之違約金。

四、並聲明：

㈠、被告公司應給付原告667,078元，及自110年1月27日（見南勞簡卷第335頁、勞訴卷第12頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈡、願供擔保請准宣告假執行。

參、被告公司則以：

一、資遣費及預告工資部分：

㈠、被告公司於108年12月19日接獲屏東恆春分店員工廖○○之申訴，指稱原告於108年12月12日在租屋處對申訴人性騷擾。被告公司於108年12月19日依據公司性騷擾防治措施及

懲誡辦法組成性騷擾調查小組，同時遴選小組委員，與申訴人電話訪談後，於同日召開會議，會中決議依據性騷擾防治法第7條第1項後段規定，針對原告進行調店處理，自108年12月20日異動，地點為高雄岡山柳橋分店，惟原告請假未至該店報到。

㈡、被告公司於108年12月23日邀請廖○○至臺南總公司陳述意見，廖○○提供伊與原告之Line對話紀錄，得知原告有對廖○○不當舉動之情事；嗣被告公司於108年12月30日請原告至臺南總公司陳述意見，原告出具意見陳述書，承認有對廖○○擁抱，且堅持廖○○不能無故請假。被告公司性騷擾調查小組當日判定性騷擾成立，決議依工作規則處理，但尚未決議對原告之處分，原告即於同日填寫系爭離職申請書，並將員工名牌、出勤感應磁卡等交還被告公司，足見原告是自請離職，不得請求被告公司給付資遣費及預告工資。

㈢、原告主張遭被告公司以涉犯重罪逼迫離職云云。惟原告未提出遭脅迫之內容，亦未說明被告公司有何不法危害致原告心生畏懼，原告於性平會議後自由離去，再次回來始提出系爭離職申請書，足證被告並無任何加害致原告需當場為意思表示之行為，係原告離去後經自由意志考量下做出之決定。又不論是原告主動離職或被告公司依違反工作規則且情節重大予以解僱，對被告公司而言，均不用給付資遣費，被告實無必要脅迫原告簽署系爭離職申請書。至於證人甲○○於108年12月30日性平會議未在場，對於原告與性平委員間之談話或調查經過無任何見聞，且證人甲○○為原告之友人，證詞恐有偏頗之虞。

㈣、原告若遭脅迫離職，依常理，理應於第一時間以書面發函通知被告公司或提起本件訴訟，惟原告竟於事隔半年之久，待與廖○○刑事案件結束後，始向被告公司提出要求，足認原告心態欲專心處理刑事案件，再加上不願面對遭解雇或調職懲處後之輿論或人際壓力，而為自請離職。

㈤、原告自願離職屬形成權之意思表示，形成權經一方意思表示

即可直接使法律關係發生變更或消滅，是被告公司拒絕原告事後欲取回系爭離職申請書乙事，並無任何違法。

二、短少之加班費部分：

㈠、依據員工受聘同意書第4條、被告公司工作管理辦法第三章第3條規定，加班需事先提出申請，或報備主管同意，並於加班日起3天內經主管簽核有效，否則不予計算。且每月店長會議多次宣導請求員工務必落實加班申請制度，原告身為店經理，於被告公司服務逾7年，屬被告公司於該分店之代理人，負責分店之經營，職權包括分店員工加班費之審核，故原告完全知悉被告公司工作管理辦法有關加班之規定。且原告透過電腦系統核准分店員工之加班申請，原告亦曾透過系統申請加班並經主管簽核有效，足見原告熟知被告公司加班制度之運作，卻未依規定申請加班，亦未舉證加班經被告公司之同意，縱原告有加班事實，亦非全然為被告公司得利，於被告公司未同意下任意加班而請求加班費，無異使被告公司需承擔於訂約之際未能預見、掌控人事費用之風險，已違契約履行之誠信原則。

㈡、原告出勤紀錄雖有延長工時情形，僅能證明原告下班後仍停留在公司，但停留在公司原因多端，難推認係為加班而停留，是被告公司始設計加班事前及事後申請制，無非為平衡勞僱關係間之報酬供給，原告長期未於加班前先通知被告公司確認，亦未於加班後通知被告公司補追認，且未提出任何資料證明其於延長工時確有加班之必要性及工作事實，又未於加班當月對薪資給付有任何反對之意思，足認原告自始沒有認為被告公司有短少給付加班費。

㈢、原告主張上班前有提前處理開店、備貨，下班後核對當日貨物之點收、儲備等事宜，而有加班必要云云。惟原告為分店經理，主要職務內容屬動腦、規劃、改善、管理及追蹤等如何提升業績事項，並非開店、備貨、點貨及儲備等一般基層事宜，況依原告所屬分店業績配置之人力，並無何短缺，甚至有超額情形，原告更無加班之必要，縱有延長工時情形，

亦非被告公司所需，原告請求被告公司給付加班費，實非合理。

㈣、加班費具有薪資債權之性質，消滅時效期間為5年，是原告請求103年11月19日至103年12月31日部分之加班費，已罹於時效，被告公司拒絕給付。況被告公司給付原告之薪資總額，於104年為419,935元、105年為478,695元、106年為616,123元、107年為707,750元、108年為752,343元，依原告主張每月薪資30,000元，縱加班費請求有理由，被告給付總額已高於原告請求金額，原告無任何損失，當無請求被告給付加班費之理。綜上，原告請求被告公司給付短少之加班費416,661元，不足為採。

㈤、退步言，依原告出勤延長工時記載，扣除已申請之加班費及已換休假之時數後，剩餘1706時，總額應為300,112元，並非原告主張416,661元之金額。

三、短少之外派津貼部分：

依被告公司外派津貼發放表（自103年3月即開始適用），自彰化調派台東對應之金額為10,000元，被告公司沒有短少給予原告外派津貼。況往返台東與彰化自強號火車費用約1,600元，縱每周往返，每月支出之交通費用約6,400元，被告公司補貼之交通津貼為10,000元，高於原告支出之交通金額，原告沒有受到任何損害，原告主張無理由。

四、屏東租屋提前解約之違約金損失部分：

原告未向高雄岡山柳橋分店報到，且原告於108年12月30日自願離職，依契約自由及相對性原則，原告選擇將所租賃之房屋提前解約，實與被告公司無涉。況原告派至屏東恆春分店，被告每月給付原告住宿津貼6,000元，由原告自行決定是否租屋或另住他處，原告調派至高雄岡山柳橋分店，該處為店長訓練所，有提供員工宿舍，原告亦無另行租屋問題。

五、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。

肆、兩造不爭執事項：

一、原告自101年7月2日起至108年12月30日止受僱於被告公司，平日早班之工作時間為9時起迄18時止，晚班之工作時間為14時起迄23時止，每月薪資30,000元，工作年資自101年7月2日起迄108年12月30日止，共計7年5月又28日。兩造簽訂之原告受聘同意書如南勞簡卷第121頁所示。

二、被告公司於108年12月19日接獲被告公司屏東恆春分店員工廖○○之申訴（見南勞簡卷第43頁被證一），指稱原告於108年12月12日在原告租屋處對申訴人性騷擾。被告公司於108年12月19日依據公司性騷擾防治措施及懲誡辦法組成性騷擾調查小組，同時遴選小組委員，經與申訴人電話訪談後，於同日召開評議會議，會中決議依據性騷擾防治法第7條第1項後段規定，針對原告進行調店處理，自108年12月20日異動，地點為高雄岡山柳橋分店（見補字卷第21頁原證二）。

三、被告公司於108年12月23日邀請廖○○至被告公司臺南總公司陳述意見，廖○○提供被告公司伊與原告之Line對話紀錄（見南勞簡卷第45至65頁被證二）；被告公司於108年12月30日邀請原告至被告公司臺南總公司陳述意見，原告有出具意見陳述書（見南勞簡卷第67至68頁被證三），承認有對廖○○擁抱，且堅持廖○○不能無故請假。

四、原告於108年12月30日填寫系爭離職申請書（見南勞簡卷第69頁被證四），並將員工名牌、出勤感應磁卡等交還被告公司。

五、廖○○向屏東縣警察局恆春分局提出告訴，臺灣屏東地方檢察署（下稱屏東地檢署）檢察官以廖○○與被告（即本件原告）已成立和解，廖○○具狀撤回告訴為由，於109年5月1日為不起訴處分確定在案（見南勞簡卷第71頁被證五）。

六、原告於109年6月29日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，兩造於109年7月15日進行勞資爭議調解未果，並於109年10月13日提起本件訴訟（見補字卷第37至44頁原證五）。

七、南勞簡卷第125至164頁為原告之日出勤紀錄表。

八、原告負責分店之經營，職權包括分店員工加班費之審核，原告透過電腦核准分店員工之加班申請，原告亦曾透過前開系統申請加班並經主管簽核。

九、原告自107年3月12日至108年4月20日止經被告公司調派至臺東分店工作，被告公司每月給付原告交通津貼10,000元及住宿津貼6,000元。

十、原告自108年4月21日至108年12月20日止經被告公司調派至屏東恆春分店工作，被告公司每月給付原告交通津貼6,000元及住宿津貼6,000元。

十一、原告自108年12月21日經被告公司調派至高雄岡山柳橋分店，惟原告請假並未至該店報到。高雄岡山柳橋分店為店長訓練所，有提供員工宿舍。

十二、原告於屏東恆春分店工作時，曾承租屏東縣○○鎮○○路00○00號房屋居住，租賃期限至109年4月19日止（見補字卷第25至29頁原證三）。

十三、若原告依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約有理由，原告得以請求之資遣費為112,417元；平均工資兩造同意以30,000元計算。

十四、若原告請求預告工資有理由，預告工資兩造同意為30,000元。

十五、若原告依勞基法第24條請求加班費有理由時，每小時工資額兩造同意125元計算。

十六、若原告請求外派津貼有理由時，本件原告得請求自107年3月至108年4月止短少之外派津貼為98,000元。

十七、若原告依民法第184條請求租屋違約之損害賠償有理由時，原告得以請求屏東租屋提前解約之違約金。

伍、得心證之理由：

一、原告簽立系爭離職申請書是否出於自由意志，有無因遭脅迫而得撤銷意思表示之情事？

㈠、因被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民法第92條第1項前段定有明文。而民事法上所謂脅迫，係以預

告惡害，使被脅迫人心生畏懼，處於心理上之強制狀態。且被脅迫而為意思表示者，依民法第92條第1項之規定，表意人固得撤銷其意思表示，惟主張被脅迫而為表示之當事人，應就此項事實負舉證之責任（最高法院44年度台上字第75號判例意旨）。原告主張被告公司以原告行為涉及不法為由，逼迫原告簽立系爭離職申請書等語，是否可採，析論如次。

㈡、意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、【擁抱】或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處2年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣10萬元以下罰金，性騷擾防治法第25條定有明文。經查，被告公司於108年12月19日接獲屏東恆春分店員工廖○○之申訴，指稱原告於108年12月12日在原告租屋處對申訴人性騷擾；被告公司於108年12月23日邀請廖○○至臺南總公司陳述意見，廖○○提供伊與原告之Line對話紀錄；被告公司於108年12月30日邀請原告至臺南總公司陳述意見，原告出具之意見陳述書，【承認有對廖○○擁抱】，且堅持廖○○不能無故請假，如兩造不爭執事項二、三所示。參酌原告意見陳述書提及「情不自禁的給了她（即廖○○）一個擁抱…當下沒有清楚她的態度…她軟性的抗拒」（見南勞簡卷第67頁），佐以原告及廖○○Line對話紀錄提及「（廖○○：要發抖的是我吧，你既然說喜歡我，為什麼沒有尊重我就抱我，還想親我？）（原告：或許你以為我跟其他男生一樣，是為了打炮，但我不是，我不是一個不負責任的人）（廖○○：你還沒回答我）（原告：這是我不好，讓你受驚嚇，是我太急躁，我不對）」（見南勞簡卷第59頁）。原告以「乘人不及抗拒」即短暫性之擁抱方法為侵害，廖○○未及反應，侵害行為即已完成，已破壞廖○○所享有關於與性有關之寧靜、不受干擾之平和狀態，可認定原告違反廖○○意願之擁抱行為，確實涉嫌性騷擾防治法第25條之犯罪。

㈢、衡諸常情，原告為分店經理（即店長），廖○○為分店員工，此一「上對下」職務關係衍生之性騷擾案件，在一般公

司皆會違反工作規則且情節重大。被告公司倘經性平委員決議後，經人評會及人事主管審議，若依違反工作規則且情節重大予以解雇（勞基法第12條第1項第4款），或倘原告受有期徒刑以上刑之宣告確定而予以解雇（勞基法第12條第1項第3款），被告公司本即無支付資遣費及預告工資予原告之必要，難認被告公司有脅迫原告簽署系爭離職申請書之動機及必要。

㈣、證人甲○○到庭證稱：原告有勞資糾紛，原告邀請我108年12月30日陪他一起去被告公司，我知道廖○○申訴原告性騷擾，當天他們在辦公室開會，我在辦公室外面等候。我們中間離開公司，因為公司表示開會有結果的話，會請原告回去聆聽結果，當天就會有結果，所以我們在公司附近吃點東西後來又再回去，第二次回到公司，我也沒有跟原告進去開會地點。第一次我在會議室外面等了一小時上下，接著我和原告離開在外面等候30、40分鐘，第二次進去公司裡面10至20分鐘。我不知道原告是在第一次還是第二次進辦公室簽系爭離職申請書。第一次出來原告跟我說他有遞1張寫他跟女生發生什麼事件的過程給性平會委員，委員連看都不看。第二次出來原告跟我抱怨他在非意願情況下被要求離職，原告跟我說開會過程，他的感受是委員們用發生性騷擾案件來壓迫他，他告訴我如果他沒有簽署自願離職，可能會遭受一些刑責，或者沒有辦法妥善處理，所以就違背自己的意願離職等語（見勞訴卷第17至20頁）。惟證人甲○○從頭到尾都在會議室外等候原告，未隨同原告開會，是證人甲○○就原告與性平委員間之談話或調查經過，未共見共聞，是僅憑原告出來後轉述開會過程，難免摻雜原告主觀意思，是證人甲○○之證詞，不足為有利於原告之認定。況縱使原告開會過程中，被告公司人員有向原告表示「你是要自己離職，還是依法由公司處理性騷擾案？」，原告亦應知悉公司依法處理之結果不但性騷擾案可能浮上檯面而人盡皆知，甚至對之後謀職也可能有不良影響，在此情境下選擇辭職離開以斷絕性騷

擾案衍生之後續不利效應，亦有相當之可能。是縱被告公司人員有告知「離職」也是一個性平案件解決方式之選項，尚難認定原告係遭脅迫而離職，而非出於自由意思考量所為之決定。

㈤、再者，倘若原告遭被告公司脅迫離職，於原告欲取回系爭離職申請書未果後，理應立即提出勞資爭議調解或本件訴訟，始合乎常理。但原告遲至與廖○○成立和解，屏東地檢署檢察官於109年5月1日為不起訴處分確定後，原告始於109年6月29日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，距離108年12月30日已相隔半年之久，足見原告知悉個人涉及騷擾案可能遭被告公司解雇或懲處，經思考後，或因自覺理虧、尷尬，或因不想面對遭解雇或調職懲處後之輿論或人際壓力，或為將來求職順利而不被註記，或為專心處理刑事性騷擾案件等各種考量，而簽立系爭離職申請書交付被告公司，較為合理，難認原告有何自由意志受脅迫之情事。

㈥、終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方行使其權利時即發生形成之效力，無待他方之同意。故勞資任一方向他方表示終止勞動契約（辭職或解僱），於意思表示到達他方時，勞雇雙方之勞動契約即為終止。又對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。又非對話人為意思表示者，其意思表示以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1項前段所明定。原告遞交系爭離職申請書予被告公司性平會議人員，並經有權代理被告公司之原告所屬部門主管王基雨於上簽名，堪認原告辭職發生形成之效力被告公司已收受該意思表示之通知，原告縱事後反悔欲拿回系爭離職申請書，亦無解於兩造間勞僱契約已經原告終止之效力。綜此，原告所提證據無從證明被告公司以脅迫方式要求伊出具系爭離職申請書，故原告主張被告公司逼迫伊辭職云云，不足採信。是原告交付系爭離職申請書予被告公司時，已發生自請離職之效力，本件係原告主動辭職而終止兩造間勞僱契約。

二、原告請求被告給付資遣費、預告工資、加班費、短少之外派津貼，及請求被告賠償租屋提前解約之違約金，是否有理由？

㈠、資遣費及預告期間工資部分：

勞工依勞基法第15條規定終止勞動契約者，不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，同法第18條第1款定有明文。原告既係主動辭職終止勞動契約，其請求被告給付資遣費112,417元及預告工資30,000元，為無理由。

㈡、屏東租屋提前解約之違約金部分：

被告公司於108年12月19日依據公司性騷擾防治措施針對原告進行調店處理，自108年12月20日異動，地點為高雄岡山柳橋分店（見補字卷第21頁），為兩造所不爭執。又僱用人於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，為性騷擾防治法第7條第1項所明定，是被告公司進行「調店」處理，顯係在性騷擾案件尚未調查明確前，暫將申訴人與被申訴人分開，尚非被告公司最終之行政懲處。嗣原告於108年12月30日主動辭職而終止兩造間勞僱契約，則原告在多方考量下選擇離職，並將所租賃之房屋提前解約，縱受有違約金損失，自不得向被告公司請求賠償。退步言，原告未舉證出租人（房東）確實向原告收取10,000元之違約金，是原告請求提前終止租賃契約之違約金10,000元，不足為採。

㈢、短少之外派津貼部分：

原告主張被告公司自107年3月12日至108年4月20日止每月應給付外派津貼17,000元，被告公司僅給付外派津貼10,000元，即每月短少外派津貼7,000元云云，並提出外派津貼對照表為證（見補字卷第19頁）。被告公司則辯稱外派津貼對照表如南勞簡卷第109頁所示。參酌兩造各自提出之「外派津貼對照表」，可見原告所提無法直接對照出「彰化－台東」，而被告所提可對照出「彰化－台東，10,000元」，然查原告所提外派津貼對照表雖無彰化直接到台東之外派津貼

金額，惟如同吾人搭乘火車至花東，有多條路線可選，原告自彰化出發到台東，有多條路線計算出之外派津貼均為10,000元，如「彰化－台南4,000元；台南－台東6,000元」、「彰化－高雄5,000元；高雄－台東5,000元」、「彰化－屏東6,000元；屏東－台東4,000元」，原告捨此不為，反主張往北，遶遠自「彰化到花蓮」，後加計「花蓮到台東」，衡情，外派津貼用意在於補助交通往返、舟車勞頓，原告主張顯違吾人搭乘交通工具之經驗，自難採信。從而，原告請求被告公司應給付自107年3月12日至108年4月20日止短少之外派津貼98,000元，為無理由。

㈣、自103年11月19日至108年12月30日止短少之加班費部分：

1.「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2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。……雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」，勞基法第24條定有明文。觀諸前揭規定內容，可知勞工無論平日延長工作時間，或休假日工作，其加班費之計給，均以雇主同意勞工加班為要件，此由各該條文使用「『雇主延長』勞工工作時間」、「『雇主使勞工於休息日工作』」等用詞即明。勞工應經雇主同意延長工作時間，始得請求雇主給付加班費。

2.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。參諸其立法理由：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定(勞基法施行細則第7條第2款參照)。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其

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，且依勞基法第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。」。上開勞動事件法固於109年1月1日起施行，惟該法第51條第1項規定，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之，是本件仍有前揭勞動事件法之適用。是勞工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，若雇主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，亦得提出舉出反對之證據，而推翻上述推定證據。

3.原告負責分店之經營，職權包括分店員工加班費之審核，原告透過電腦核准分店員工之加班申請，原告亦曾透過前開系統申請加班並經主管簽核，如不爭執事項八所示。又甲方（即原告）同意並遵守乙方（即被告公司）所訂立之工作規則及一切之規章；加班需事先提出申請或報備主管同意，並於加班日起3天內經主管簽核有效，否則不予計算，員工受聘同意書第4條、被告公司工作管理辦法第三章第3條第1項分明定有明文（見南勞簡卷第95、121頁）。是原告身為被告公司分店經理（店長），管理職權包括核准分店員工加班申請，如原告核准分店員工加班申請紀錄在卷可按（見南勞

簡卷第321至325頁），可認定原告「完全知悉」被告公司工作管理辦法有關加班之規定（即加班費申請流程採加班申請制），固然勞動事件法第38條以出勤紀錄推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，然原告是就加班申請較為熟悉之「店長」而非一般員工，就原告出勤紀錄顯示有「延長工時」情形時，原告部分延長工時曾申請加班費並經主管簽核有效，有原告事前、事後加班申請單在卷可證（見南勞簡卷第97至101頁），且原告身為店長，曾參與被告公司向店長宣導加班費應確實申報核給之會議（見南勞簡卷第103至107頁），足見原告熟知被告公司加班制度之運作，可證明原告個人知悉伊在公司內加班而有加班之必要時，伊會申請加班費，但若僅是上班前、下班後停留在公司內處理私人事務或休息、用餐、與同事聊天，伊就不會申請加班費，否則為何原告過去僅就「部分」延長工時申請加班費，而其餘從未申請，應可認定原告主觀上已認定伊未申請加班費之部分確實沒有加班之必要而僅是提前到公司或下班後留滯於公司。

4.再者，原告主張上班前有提前處理開店、備貨，下班後有核對當日貨物之點收、儲備等事宜之加班必要云云。惟原告為身為被告公司分店經理（店長）之管理職位，衡情其主要職務內容應在如何優化管理員工、重點商品如何規劃專區陳設以提升銷售額、如何掌握門市業績之提升等腦力策劃管理之事，至於開店前備貨、關店後點貨及儲備等體力基層事宜，當非原告職務內容範圍內應進行之事項，則原告主張因開店前備貨、關店後點貨及儲備等事宜而有加班必要之主張，難認與事實相符。綜上，被告已以❶原告為管理階層難認有從事勞力加班之必要、❷原告為管理階層自己也知道公司加班申請制度、❸原告曾經申請加班，並不是不會申請、❹原告是核准分店員工加班最終權限之人等反對證據，而足以推翻「出勤紀錄內記載之原告出勤時間推定為原告在加班」之推定證據。是原告未再提出其餘證據資料證明其於延長工時確有加班之必要性及工作事實，從而，原告請求被告公司給付

自103年11月19日至108年12月30日止短少之加班費計413,962元，亦無理由。

陸、綜上所述，原告依勞基法、不當得利及侵權行為之法律關係，請求被告給付原告資遣費、預告工資、短少加班費、短少外派津貼及租屋提前解約之違約金合計667,078元，及自110年1月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請應併予駁回。

柒、訴訟費用，由敗訴之當事人負擔；法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。民事訴訟法第78條及第87條第1項分別定有明文。本件原告之訴為無理由，第一審訴訟費用為8,216元（第一審裁判費7,270元【暫免徵收部分仍應列入訴訟費用】、證人旅費946元），應由原告負擔，爰判決如主文第2項所示。

捌、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本判決之結果不生影響，爰不另贅論，附此敘明。

玖、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　25　　日

民事勞動法庭　法　官　羅郁棣

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院（臺南市○○路0 段000 號）提出上訴狀（須按他造當事人人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　3　　日

書記官　周玉茹