臺灣臺南地方法院民事判決

112年度勞訴字第110號

原　　告　黃國鑫

000000000000000000

訴訟代理人　田雅文律師

被　　告　開元食品工業股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　蔡弼鈞

訴訟代理人　郭雅筑

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國113年3月26日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣81,924元，及自民國112年11月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應開立非自願離職服務證明書予原告。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔新臺幣3,889元，並應自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息，其餘訴訟費用由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣81,924元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國106年10月5日起至112年9月7日受僱於被告，擔任業務專員。原告之主管即訴外人姚偉傑於000年00月間向原告表示為避免其遭被告特別處理，需給付姚偉傑新臺幣（下同）1萬元，原告為保住工作，因而交付1萬元予姚偉傑，原告於000年0月間主動向被告舉報姚偉傑勒索之事，姚偉傑經被告調查後自知理虧自請離職，然原告因舉

報上情遭他人異樣眼光，加上家中育嬰等原因，遂於111年2月27日起至112年8月31日申請育嬰假留職停薪，留職停薪期間前6個月平均薪資為37,121元。

（二）原告於112年8月31日向其主管即訴外人王士豪確認復職乙事，原告於同年9月1日復職，詎料原告復職僅1週，被告旋於同年月8日以原告賄賂主管之不實理由將原告解聘，拒絕原告繼續提供勞務，倘原告確實有賄賂主管之情事，自無可能自動向被告申訴，縱認原告有涉嫌賄賂主管乙情，然原告係主動向被告自首，且未致被告蒙受損害，實難認原告已違反工作規則，或無法期待繼續勞動契約之重大程度，被告終止兩造間之勞動契約，違反解僱最後手段性原則，並不合法。原告於112年9月15日在臺南市政府勞工局與被告進行勞資爭議調解時，當場主張被告為非法解僱，並依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定，向被告為終止勞動契約之意思表示。

（三）原告依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付之項目及金額如下：

1、資遣費81,924元：

原告自106年10月5日起至112年9月7日止受僱於被告，扣除育嬰假留職停薪年資（自111年2月27日起至112年8月31日止），總計工作年資為4年4月29日，原告得請求資遣費81,924元【計算式：37,121元×{4＋[（4＋29/30）÷12]}×1/2＝81,924元，元以下4捨5入，下同】。

2、加班費234,996元：

原告入職之初，主管表示原告之業務工作為責任制，無法申請加班費，且未提供申請加班費之表單予原告。然依勞動部81年4月6日函釋，縱使被告差勤管理採事先申請加班制，亦非當然推論原告未事先申請加班，即無請求加班費之限制，且依勞動事件法第38條規定，出勤記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，原告申請加班費，自屬有據。原告每日正常工時為上

午8時至12時、下午1時30分至5時30分，因原告工作繁多，自106年10月起至108年12月止，每日約晚上7時30分下班，被告從未給付加班費，原告暫以其上班日之每日平均加班時數為2小時計算，請求被告給付加班費234,996元（詳如起訴狀附表2，見本院卷第23頁）。縱認原告每月加班時數達40小時之舉證有所不足，然依被告提出之打卡紀錄，可知原告於106年11月至107年3月，每月平均加班時數已達23小時，至少可推認原告於106年10月至108年12月每月加班時數平均達23小時，被告至少應給付原告加班費129,857元（詳如原告民事準備二狀附表4，見本院卷第187頁）。

（四）原告於109年間之工作疏失，既已與當時之主管即訴外人乙○○共同遭記過處分，此與本案被告解僱原告之事由，並無任何關聯，被告自不得再執相同事由，主張其解僱原告為合法。又被告於111年3月17日召開會議調查，依勞基法第12條第2項規定，至遲應於知悉員工有解聘事由起30日內為之，被告遲至112年9月8日始解僱原告，已罹於時效，被告解僱難謂合法。因此被告以勞基法第12條第1項第4款、第18條規定，終止兩造間之勞動契約，並拒絕給付資遣費，並無理由。

（五）原告係依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止與被告間之勞動契約，為此依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告開立非自願離職證明書予原告等語。

（六）聲明：

１、被告應給付原告316,920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。

２、被告應開立非自願離職證明書予原告。

３、原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）原告於106年10月5日起受僱於被告，主要職務內容為新客

戶開發、區域內客戶產品銷售工作、客情維繫、市場調查、產品及新產品之推廣、協助營業所主管推動各項工作、貨款回收等工作。被告於109年間發現原告夥同其主管乙○○為達銷售目標，賺取業績獎金，原告明知公司獎懲辦法「不得偽造或變造公司帳務、文件或電話紀錄，致公司受有損害者，應為解僱」之規定，竟仍多次故意未將客戶貨款確實入帳至實際客戶（A帳B作），以利達成業績目標，其行為造成被告客戶嚴重損失，對被告產生不信任、商譽受損，然被告考量原告及乙○○事後態度良好、配合調查，僅予記大過1次。原告復於110年10月、11月間，又因業績表現不佳，且經常性遲到屢勸不聽，為免遭被告處分而賄賂其主管姚偉傑，原告亦自承有支付姚偉傑1萬元之事實，原告上開行為嚴重影響被告內部秩序紀律之維持，足以對被告事業造成相當之危險，顯然違反忠誠義務，原告一再以違反廉潔道德之方法挑戰被告紀律，無法再期待原告可勝任其職務，或有改過自新之可能性，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段。被告於111年3月17日調查上開情事時，姚偉傑亦自承上情，然原告於被告調查期間申請育嬰假留職停薪，期間自111年3月1日起至112年8月31日止，因原告當時為育嬰假留職停薪期間，被告依法不能解僱原告，被告遂待原告育嬰假結束復職後，始依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告。勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，係以雇主知悉且確信之時間點起算，被告並未違反勞基法第12條第2項30天之規定，原告自不得依勞基法第18條規定，請求被告給付資遣費。

（二）被告因應勞基法休假制度變更，對於員工出缺勤、休假制度及薪資保密之規定，已多次公告，針對加班部分，須事先申請並取得單位主管同意後始得加班，自110年10月1日起，申請加班須由員工自行至考勤系統登打申請。原告於任職期間，從未申請加班，被告一再宣導，原告仍舊未提

出加班申請，且原告於106年11月、107年1月至同年3月，均有簽屬未加班之證明，顯見原告於106年10月起至108年12月止未有加班之事實，原告請求加班費並無理由。又被告因導入新考勤系統，原告自106年10月5日起至108年12月26日之打卡紀錄已無法提供，此部分業於111年6月6日經臺南市政府勞工局裁處2萬元罰緩。

（三）被告既係依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告，並非依勞基法第14條規定終止與原告間之勞動契約，原告自不得請求被告開立非自願離職證明書等語置辯。

（四）聲明：

1、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2、如受不利判決，被告願供擔保請准宣告假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院113年3月26日言詞辯論筆錄，本院卷第307頁）：

（一）原告自106年10月5日起至112年9月7日止受僱於被告，擔任業務專員，於111年2月27日起至112年8月31日止申請育嬰假留職停薪。留職停薪期間前6個月平均薪資為37,121元。

（二）原告於110年11月5日確實有支付其當時直屬主管姚偉傑1萬元。

（三）被告於112年9月8日以原告賄賂主管為由，依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告。

（四）原告於112年9月15日主張被告非法解僱原告，並依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止與被告間之勞動契約。

四、兩造爭執之事項（見本院113年3月26日言詞辯論筆錄，本院卷第307頁、第308頁）：

（一）被告於112年9月8日以原告賄賂主管為由，依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告，是否合法？

（二）原告於112年9月15日主張被告非法解僱原告，並依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止與被告間之勞動契

約，是否合法？

（三）原告依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費81,924元、加班費234,996元，有無理由？

（四）原告得否請求被告開立及交付非自願離職證明書？

五、本院得心證之理由：

原告主張被告於112年9月8日以原告賄賂主管為由，終止兩造之勞動契約，然原告係遭姚偉傑勒索，並非賄賂主管，且被告解僱原告違反解僱最後手段性原則，並不合法，原告於同年月15日以被告非法解僱，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止兩造之勞動契約，得請求被告給付資遣費81,924元及開立非自願離職證明書。又原告任職期間有如原告前述之加班時數，被告應給付原告加班費234,996元或129,857元等情，為被告否認，並以前詞抗辯。經查：

（一）被告於112年9月8日以原告賄賂主管為由，依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告，為不合法：

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。民事訴訟法第277條本文定有明文。故各當事人就其所主張有利於己之事實，均應負舉證之責，若一方已有適當之證明者，他方欲否認其主張，即不得不更舉反證。若被告於抗辯事實並無確實證明方法，僅以空言爭執者，當然認定其抗辯事實並非真正，而應為被告不利益之裁判。再按勞工有左列情形之一，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。為勞基法第12條第1項第4款所明定。是雇主依該款規定不經預告終止勞動契約時，自應就勞工有違反勞動契約或工作規則，且情節重大之要件負舉證責任。被告抗辯其得以原告賄賂主管為由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造之勞動契約乙節，既為原告所否認，自應由被告就此有利於己之事實負舉證責任。

２、經查原告於110年11月5日支付其當時直屬主管姚偉傑1萬

元，固為兩造所不爭執，然原告主張係姚偉傑向原告表示為避免其遭被告特別處理，需給付姚偉傑1萬元，原告為保住工作，因而交付1萬元予姚偉傑，原告亦於000年0月間主動向被告舉報姚偉傑勒索之事等語，可知依原告之主張，原告係遭其主管姚偉傑勒索金錢之被害人，並非原告為了達到某種目的或影響被告內部秩序紀律或違反忠誠義務或工作規則，而不法賄賂主管姚偉傑。

3、又查被告固提出被告內部會議時間111年3月17日，文件名稱為「有關黃國鑫組長申訴不知名主管一事」之會議紀錄、會議時間111年3月18日，名稱為「有關黃國鑫組長申訴不知名主管一事」之電子郵件內容、會議時間111年3月16日，文件名稱為「有關黃國鑫組長申訴不知名主管一事2」之會議紀錄各1紙為證（見本院卷第105頁至第111頁、第221頁至第225頁），抗辯原告賄賂主管，嚴重影響被告內部秩序紀律之維持，對被告事業造成相當之危險，顯然違反忠誠義務，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲戒手段云云。惟自上開會議紀錄內容觀之，至多僅能證明被告之主管認為原告平常工作表現不佳，主管（即姚偉傑）於會議中坦承做錯了事等情，並無隻言片語提及原告係主動行賄主管（姚偉傑）。況自上開文件之名稱「有關黃國鑫組長申訴不知名主管一事」，可知係原告主動向被告申訴主管姚偉傑，但若係原告主動行賄主管姚偉傑以避免因業績不佳、經常性遲到而遭被告處分，衡情原告當無於行賄後又主動向被告申訴之理。被告亦自承：上開會議紀錄是原告主動申訴有主管（即姚偉傑）收賄，被告知道這件事情之後就展開調查，主要是原告當時有跟人資主管告知他的主管（姚偉傑）有收錢，所以被告也有向原告的主管姚偉傑去確認這件事情的真偽，上開會議紀錄無法看出是原告主動行賄，但也無法看出是姚偉傑向原告拿錢等語（見本院113年2月20言詞辯論筆錄，本院卷第276頁），可知被告對於原告交付1萬元予姚偉傑究係原告主動行賄

抑或遭姚偉傑勒索始交付，被告並不確定，則單憑上開會議紀錄實無法證明係原告為了避免因業績不佳、經常性遲到而遭被告處分，始主動賄賂主管姚偉傑。被告復未提出其他證據證明原告係違反工作規則或勞動契約主動行賄其主管姚偉傑，被告亦未證明原告行賄姚偉傑如何危害被告之事業構成情節重大情事，自堪認原告係遭其主管姚偉傑勒索金錢之被害人，影響被告內部秩序紀律或違反忠誠義務之人應為姚偉傑而非原告，則被告以上開情詞，抗辯原告賄賂主管，已難期待被告採用解僱以外之懲戒手段云云，自屬無據。又被告所舉：原告夥同其主管乙○○於109年間多次故意未將客戶貨款確實入帳至實際客戶（A帳B作），以利達成業績目標，其行為造成被告客戶嚴重損失，對被告產生不信任、商譽受損，然被告考量原告及乙○○事後態度良好、配合調查，僅予記大過1次等情，既已處罰原告，不應再列入解僱原告與否之考量，且非被告於112年9月8日解僱原告之事由，自與被告解僱原告是否合法之認定無關。是被告既未就原告有違反勞動契約或工作規則，且情節重大之要件盡舉證之責，則被告於112年9月8日以原告賄賂主管為由，依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告，並不合法。

（二）原告於112年9月15日主張被告非法解僱原告，並依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造之勞動契約，係屬合法：

１、按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之。勞基法第14條第1項第6款及第2項定有明文。

２、經查被告於112年9月8日以原告賄賂主管為由，依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告，既不合法，則被告單方

終止兩造之勞動契約，即屬違反勞工法令，致損害原告依兩造間勞動契約繼續工作及領取薪資之權益，符合勞基法第14條第1項第6款規定之情形，是原告於同年月15日以被告非法解僱原告為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造之勞動契約，即屬合法，堪認兩造之勞動契約於112年9月15日經原告合法終止。

（三）原告依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定，得請求被告給付資遣費81,924元：

1、按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給。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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算。勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項、第2項、育嬰留職停薪實施辦法第4條分別定有明文。

2、經查原告既係依勞基法第14條第1項第6款規定，合法終止兩造之勞動契約，依同條第4項準用同法第17條規定，被告自應於兩造間勞動契約終止30日內，發給原告資遣費。再查原告自106年10月5日起受僱於被告，自111年2月27日起至112年8月31日止，申請育嬰假留職停薪，為兩造所不爭執，依卷內資料尚無法證明兩造有另行約定育嬰留職停薪期間應計入工作年資，則依育嬰留職停薪實施辦法第4

條規定，原告自111年2月27日起至112年8月31日止育嬰留職停薪期間，不計入原告之工作年資計算。又兩造之勞動契約於112年9月15日經原告合法終止，已如前述，則原告工作年資應自106年10月5日起至112年9月14日止，共5年11月10日，扣除自111年2月27日起至112年8月31日止育嬰留職停薪期間之1年6月5日，原告工作年資合計4年5月5日。而兩造不爭執原告育嬰留職停薪前6個月（即自110年9月起至111年2月止）之平均工資為37,121元，是依原告之工作年資及平均工資計算，原告得請求被告給付資遣費82,233元〔37,121×1/2×[4＋（5＋5/30）÷12〕＝82,233元，原告請求被告給付資遣費81,924元，既低於上開金額，自屬有據。

（四）原告不得請求加班費：

1、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，或其所舉證據尚有瑕疵，亦應駁回原告之請求。而勞動事件法第38條雖規定：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。惟勞工仍應證明其出勤紀錄之真正，始可受此有利之推定。再按勞基法第24條雖規定，雇主對於延長工作時間之勞工負有給付延長工作時間加班工資之義務，但揆諸同法第32條第1項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」可知雇主並非當然有要求勞工延長工作時間之權利，雇主之要求，尚應得工會或勞工之同意；另一方面，勞工提供勞務之目的，在於獲得工資，勞工在正常之工作時間外，延長工作時間，為雇主提供勞務，除其提供勞務，係基於雇主明示或可得推知之意思外，勞工當無本於勞動契約或勞基法規定，向雇主請求報酬之餘地，因其延長工作時間，本不在雇主預期之範圍中，勞工自無強使

雇主受領其勞務之給付之理。因此除有勞動事件法第38條規定推定勞工工時之情形外，勞工主張有加班之事實者，應就其確有延長工作時間、且有業務需要、提供勞務等節，盡舉證之責。是依勞基法第24條規定，勞工延長工作時間，必須係出於雇主要求（雇主明示或可得推知之意思）延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，雇主始有給付加班費之義務，並非勞工較預定下班時間延後離開工作場所，雇主即負有給付加班費之義務，除有勞動事件法第38條規定推定勞工工時之情形外，勞工仍必須舉證證明其延後下班時間係因雇主要求或有工作上之需要，始可請求延長工作時間之工資，否則，勞工非因雇主要求或工作上需求而自行延後下班時間，即命雇主給付加班費，對雇主亦有失公平。則雇主為管理需要，自得規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，倘雇主認無延長工作時間之必要，勞工自行逾時停留於公司內部，或未依雇主規定之程序申請加班，因雇主無法管控勞工是否確為職務之需而有延長工時之情形，勞工自不得向雇主請求加班費。故雇主採加班申請許可制者，勞工延長工作時間，必須是雇主認有延長工作時間之必要，勞工亦確有延長工作時間之事實，方可請求延長工作時間之工資（即加班費）。

2、原告主張因其工作繁多，自106年10月起至108年12月止，原告上班日每日平均加班2小時，請求被告給付加班費234,996元。況依被告提出之原告出勤紀錄表4紙（下稱系爭出勤表，見本院卷第117頁至第123頁），可推認原告於106年10月至108年12月每月加班平均23小時，被告至少應給付原告加班費129,857元云云，並提出原告與其配偶之LINE對話截圖74張為證（見本院卷第53頁至第77頁），及舉證人乙○○、甲○○為證。然為被告所否認，辯稱：被告已多次公告須事先申請並取得單位主管同意後始得加班，原告任職期間從未申請加班等語。經查：

⑴、原告所提LINE對話截圖74張乃原告與其配偶間之私人對話，並非被告之出勤紀錄，此對話紀錄自無從證明原告自106年10月起至108年12月止，每個上班日都有加班2小時之情事。

⑵、又查系爭出勤表記載之工時，其欄位名稱均係記載「預估工時」，顯非確認原告確實已工作之時數，且原告均於系爭出勤表上記載當月份「均無加班」並簽名，原告亦不爭執系爭出勤表及其上記載當月份「均無加班」與其簽名之形式上真正（見本院112年12月12日言詞辯論筆錄，本院卷第168頁），堪認被告已提出反證推翻勞動事件法第38條推定系爭出勤表上所載原告之出勤時間，則原告是否確實有加班之事實，尚難僅憑系爭出勤表即可證明其每月平均加班時數均達23小時，原告仍應提出其他證據證明其加班時間及時數。是原告僅依被告所提106年11月至107年3月之系爭出勤表，據以推認原告於106年10月至108年12月之每月加班平均23小時云云，並不足採。

⑶、再查證人乙○○到庭證稱：我是被告的員工，從103年6月起開始至被告上班，原告曾經是我的業務，我算是原告的單位主管，我們共事大約是109年，我不太記得原告下班時間，我自己大約都是下午7點半至8點下班，以我的印象，業務部都會比我早半小時至40分鐘走，業務除了原告以外，還有一位是甲○○，我印象中有看過系爭出勤表，記得當時的督導課長有給我們這份出勤表，要求同仁都需要填寫均無加班的簽名，如果有問題就直接找督導課長，不是只有原告有寫，不是1次填寫所有的時間，但我沒有印象是分次填寫的，或分幾次給我們簽名及簽名的區間，我跟我的業務都沒有跟被告請過加班費，就我的印象，被告沒有跟我說過業務員是責任制，不能申請加班費，被告從來都沒有申請加班費這塊，加上被告是在最近這1、2年間才有完整的線上系統紀錄正確的上下班時間，被告在這1、2年之內之才有完整的建構打卡系統，及真的有超時的

回應、回答，再往前的加班費、申請加班費部分，不在我們營業所主任的權限範圍內。我知道被告有規定加班要事先經過督導課長的同意，才能申請加班，業務也都知道這事先申請加班的規定，督導課長說有問題可以直接找他，我沒有禁止原告或下屬加班，因為是否可以加班的權限不在我身上，我沒有立場可以拒絕加班，加上督導課長說有問題可以直接找他，原告是否要簽名系爭出勤表，對我是沒有太大的意義等語（見本院113年2月20日言詞辯論筆錄，本院卷第263頁至第268頁），可知原告主張強迫其簽署系爭出勤表之主管乙○○（見本院112年12月12日言詞辯論筆錄，本院卷第168頁）僅於109年間擔任原告之主管，且根本無權限及動機強迫原告於系爭出勤表記載當月份「均無加班」並簽名之必要。原告主張系爭出勤表上無加班之記載係乙○○或其主管強迫原告簽署云云，未據原告舉證證明，自無可採。

⑷、復查證人甲○○到庭結證稱：我自108年3月起至109年2月止在被告處上班，當時擔任業務，我跟原告是同部門的同事，主管是乙○○，我有拿過我個人類似系爭出勤表的資料，我也在出勤表上簽名說我沒加班，當時是主管乙○○拿給我簽的，印象中是大家都要簽出勤表，但我只拿到我個人的，我不知道主管有沒有拿給其他人，我實際上的下班時間是下午6點半、7點、7點半、8點都有，我的認知正常表定下班時間是下午6點，我下午6點後才下班是因為工作多，做不完，實際上我有在加班，但因為被告拿系爭出勤表要求我簽名均未加班，所以才照樣寫均未加班。印象中原告有時比我早下班，有時比我晚下班，最晚下班的是乙○○，我沒有申請過加班費。我跟原告彼此業務不一樣，不會一起出門，因為我在加班的同時，原告可能剛回來，每個人回來的時間不一樣。因為業務有區域劃分，各人做各人的，我沒有辦法判斷原告回來就是在加班工作，而不是處理原告的私事，我只知道原告可能比我晚離開公

司。我跟原告所做的業務工作內容，每日行程大概是早上8時進公司打卡，然後我們就開始接下來區域內客人要服務，去申請樣品，然後就出門拜訪客戶，然後就跑自己既定的客人，一直到下午或傍晚回去公司，因為每個客人約定的時間不一樣，回到公司如果今天有收到錢，就要繳錢給會計，如果我們有看到新的案子，我們要自己做記錄，然後還要線上記錄自己今天的行程，拜訪幾個客人，然後接下來規劃明天、後天要跑的行程。我線上記錄大約需要1至2小時，因為每個人記錄內容不一樣，我每天大概拜訪7至8個客戶，大部分都是下午5點、5點半回公司，如果提早跑完客戶也可以提早回公司，行程安排規劃完後，我們就下班了等語（見本院113年2月20日言詞辯論筆錄，本院卷第268頁至第274頁），可知證人甲○○雖證述原告有比他晚下班之情事，但就原告任職期間究竟係於何時加班、每次加班幾小時、是否確實在處理其業務工作而留在被告處等情，均無從為積極之證明。再者證人甲○○與原告同為被告之業務，與原告同樣有未事先向被告申請加班而晚下班，並在其出勤表上簽署均未加班之相同情況，可見證人甲○○與原告利害相關，其證詞自有偏頗原告或維護自己行為之可能。況依證人甲○○之證詞，可知原告擔任之業務工作，就如甲○○及一般其他業務一樣，即申請樣品、拜訪客戶洽談訂單、收貨款，回公司後把收回的貨款交給會計，再上傳當天的行程報告，接下來規劃隔日之行程，以甲○○或原告通常在下午或傍晚5時或5時半回被告處，距離表定下午6時之下班時間，至少尚有1小時或半小時可以處理回公司後之交回貨款、當日約7、8個客戶行程的線上記錄及明天的行程規劃，衡情實無再加班之必要，證人甲○○前開證述其線上記錄尚需要1至2個小時，顯與常理不符，不足採信。而被告之員工加班須事先經過督導課長之同意，原告及其他業務均知悉這個規定乙節，業據證人乙○○證述如前，原告並曾於系爭出勤表簽署確認均

無加班，顯然原告亦知未經被告主管同意之加班，並不算加班，且不得請領加班費，堪認原告已知悉被告採加班申請許可制。再者被告表示其公司總人數約1,100人，業務300人，臺南地區有3個營業所，原告任職永康所業務期間，永康所員工約11人、業務3人乙節，為原告所不爭執（見本院113年3月26日言詞辯論筆錄，本院卷第306頁），足認被告之員工人數眾多，且非集中一處工作，確實有採行加班申請許可制之必要，此屬被告營運上之合理管理措施，則參照首段說明，自應由原告就其主張之加班時間，確實是被告或其主管認有延長工作時間之必要，且原告亦有加班之事實，負舉證責任。然原告就其有加班之必要、加班時間、時數等有利於己之事實，依其所舉Line對話截圖、系爭出勤表、證人乙○○、甲○○之證詞，均無從證明為真實，原告對被告抗辯其從未提出加班申請乙節，亦不爭執，原告並自陳：其計算民事準備二狀附表4之加班時數，係依照系爭出勤表這幾個月的加班時數平均計算推論等語（見本院113年3月26日言詞辯論筆錄，本院卷第306頁、第307頁），是依現存卷證，難認原告有其所稱加班之事實及時數，原告此部分之主張，並無可採。

⑸、綜上所陳，原告所舉之物證及人證，均無從證明原告主張加班之事實及時數為真實。是原告主張其自106年10月起至108年12月止，上班日每日平均加班2小時，被告應給付加班費234,996元；且可推認原告於106年10月至108年12月每月加班平均23小時，被告至少應給付加班費129,857元云云，實屬無據，原告自不得請求被告給付加班費，被告此部分之抗辯，要屬可採。

（五）被告應開立非自願離職服務證明書予原告：

１、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。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情

事之一離職。勞基法第19條、就業保險法第11條第3項分別定有明文。是依上開規定，勞工得請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

２、經查被告於112年9月8日以原告賄賂主管為由，依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告，並不合法，原告於同年月15日以被告非法解僱原告為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造之勞動契約，則屬合法，業如前述，原告終止勞動契約，既屬勞基法第14條第1項第6款所定之情形，核與就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職情形相符，原告自得依上開規定，請求被告開立非自願離職服務證明書。原告此部分之請求，亦屬有據，被告抗辯原告不得請求其開立非自願離職證明書云云，要無可取。

（六）原告得請求之資遣費，得另請求被告給付自112年11月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息：

１、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其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。但約定利率較高者，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，亦為同法第233條第1項及第203條所明定。

２、經查原告請求被告給付資遣費81,924元，依勞工退休金條例第12條第2項規定，應於終止勞動契約30日內發給，是被告自該期限屆滿時起即應負遲延責任，則原告請求被告給付另自起訴狀繕本送達被告翌日即112年11月17日（見本院卷第95頁之送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，同屬有據。

六、綜上所述，原告依勞基法第17條、第19條、勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項規定，請求被告給付資遣費81,924元及其法定遲延利息、開立非自願離職服務證明書，均屬有據，原告逾此範圍之加班費請求，要屬無據。從而原告依上開規定，請求被告給付81,924元，及自112年11月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應開立非自願離職服務證明書予原告，為有理由，應予准許；原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、末按法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。各當事人一部勝訴，一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用。依第1項及其他裁判確定之訴訟費用額，應於裁判確定之翌日起，加給按法定利率計算之利息。民事訴訟法第87條第1項、第79條、第91條第3項分別定有明文。本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，經核訴訟費用即第一審裁判費6,420元【計算式：3,420元＋3,000元（開立非自願離職證明書部分）＝6,420元，暫免徵收部分仍應列入訴訟費用】，本院審酌原告勝訴部分81,924元占原告全部請求金額316,920元之比例約為26%（百分以下4捨5入），因認本件金額請求部分之訴訟費用應由被告負擔26%即889元，餘2,531元由原告負擔；另原告請求被告開立非自願離職證明書部分，原告全部勝訴，此部分訴訟費用3,000元應由被告負擔，總計被告應負擔之訴訟費用為3,889元，爰依職權確定如主文第4項所示。

八、本判決第1項部分係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，爰依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。原告雖陳明願供擔保聲請准為假執行之宣告，惟該聲請僅係促請本院職權發動，不另為准駁之諭知。至原告敗訴部分，其假執行之聲請因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

十、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第87條第1項、第79條、第91條第3項、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　18　　日

勞動法庭　　法　官　林雯娟

上列正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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　　113　　年　　4　　月　　18　　日

書記官　朱烈稽