臺灣臺南地方法院民事判決

114年度勞簡上字第12號

上　訴　人　許文菁

000000000000000000

被上訴人　　臺南市立海佃國民中學

000000000000000000

法定代理人　蔡宜興

訴訟代理人　李育禹律師

　　曾靖雯律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於民國114年11月5日本院114年度南勞簡字第26號第一審簡易判決提起上訴，於115年7月22日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴暨該部分訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

二、上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人新臺幣1萬6534元，及自民國112年10月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、其餘上訴駁回。

四、第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之8，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊於民國106年8月1日起受僱於被上訴人，擔任教保員，且自110年9月1日起上下班皆使用被上訴人之差勤系統打卡，依110年9月1日起至112年10月6日止之差勤紀錄表（原證34，勞簡卷275-291頁，下稱系爭差勤紀錄表）所示加班在2小時以內者共3764分鐘，超過2小時之加班時數共475分鐘，被上訴人以公務單位不得支領加班費，且申請加班應以小時為單位，事後僅能核給補休時數，未滿1小時之加班時間（分鐘數）也不得累積併計，若伊申請加班費，差勤系統會自動轉成申請補休。被上訴人以110年3月9日勞

資會議決議（下稱系爭勞資會議，勞簡卷198-200頁）抗辯伊有同意以加班補休取代加班費，然該次會議決議並不適用於伊。依勞動基準法（下稱勞基法）第24條規定，以伊離職前6個月之月平均工資為新台幣（下同）4萬8790元計算，加班在2小時以內者共3764分鐘，超過2小時之加班時數共475分鐘，被上訴人尚積欠加班費1萬9643元。再者，被上訴人濫用職權優勢使伊長期處於孤立、高壓、受針對且惡意之勞動環境，意圖逼迫伊合意終止僱傭契約之手段，以間接之方法違反或以迂迴方式規避勞基法第14條第1項規定，伊係因長期遭被上訴人霸凌、不當對待，被迫無法繼續工作而離職，並非自願離職，亦無與被上訴人合意終止勞動契約，離職證明書僅是完成離職之手續文件而已，因被上訴人有勞基法第14條第1項第2款、第5款、第6款之情形，伊向被上訴人終止勞動契約，依勞基法第14條第4項、第16條、第17條規定，被上訴人亦應給付資遣費15萬1181元及30日預告期間工資4萬7990元。是除原審判命被上訴人給付3109元本息外，求為判決被上訴人再給付上訴人21萬5705元本息。並上訴聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開第㈡項之訴部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人21萬5705元，及自112年10月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。（勞簡上卷54頁）

二、被上訴人抗辯：兩造於110年8月1日簽立進用教保員勞動契約（下稱系爭勞動契約），上訴人若有加班可申請補休或加班費，然上訴人從未申請加班費，依系爭勞資會議決議應可認上訴人同意延長工時並選擇補休。且依上訴人自106年8月1日起至112年10月10日止之加班明細表（勞簡卷39-47頁），上訴人固有延長工時情況，惟均已依其意願補休完畢，並未損及權益。另一種狀況是上訴人有申請加班，例如申請1小時，但是打卡是超過2、3分鐘後，才有下班的打卡紀錄，超過2、3分鐘的部分也沒有補休，是因為超過的部分，上訴人也沒有申請，所以系統上也沒有做補休，但是申

請的1個小時都有補休完畢。被上訴人有申請加班的機制，上訴人只要有提供勞務就會申請，若沒有申請，就是沒有加班事實存在，故不能請求加班費。另外若打卡紀錄跟申請加班有些微落差，依系爭勞資會議紀錄，上訴人已同意未滿1小時或超過1小時的餘數均不能合併計算，因此這部分也不能請求加班費。再者，上訴人於112年9月13日出具自願離職申請書，主旨表明「職因家庭因素，將於10/10為最後在職日，10/11為離職日，敬請提早尋覓合適代理人。」等語，則系爭勞動契約既經上訴人於112年9月13日預告於同年10月11日終止，並已於同年10月11日發生終止契約之效力，則上訴人自無從再依勞基法第14條第1項規定，終止系爭勞動契約並請求預告期間工資及資遣費等語。答辯聲明：上訴駁回。（未據上訴部分，不在本院審理範圍）

三、兩造不爭執事項：

㈠上訴人自106年8月1日起受僱於被上訴人，擔任被上訴人附設幼兒園之教保員，於107年8月1日擔任主管職（幼兒園主任），於112年7月31日遭被上訴人解除主管職務。自110年9月1日開始上下班皆使用差勤系統打卡【臺南市安南區海佃國民中學契約進用教保員勞動契約（即系爭勞動契約），調字卷21-25頁】。

㈡上訴人自110年9月1日起至112年10月6日止之系爭差勤紀錄表顯示「上訴人超過正常上、下班時間在2小時以內部分，共3764分鐘，超過2小時部分，共475分鐘，被上訴人均未給付加班費」（系爭差勤紀錄表，勞簡卷275-291頁）。

㈢上訴人自112年10月10日往前回溯6個月之工資，經扣除勞基法施行細則第10條各款所規定之各項給付後，依序為1萬5335元、4萬6023元、4萬6023元、5萬0553元、5萬0553元、5萬0553元、3萬3702元，共29萬2742元，除以6即上訴人之月平均工資為4萬8790元（薪資所得通知，調字卷81頁）。

㈣上訴人於任職期間除本件請求之延長工時分鐘數外，其曾多次以登入臺南市立學校教育單位差勤電子表單系統（下稱系

爭出差勤系統）方式，向被上訴人申請加班，除原審判決附表2（112年9月9日出勤日尚有0.5小時沒有加班費或補休）之外，其餘已補休完畢（系爭差勤系統截圖、上訴人之加班明細表，勞簡卷37-47頁）。

【上訴人稱：所謂其餘已補休完畢是被上訴人只允許上訴人採取補休方式處理。】

㈤上訴人自112年10月11日起即未前往被上訴人處上班。

㈥上訴人之年資為106年8月1日起至112年10月10日止，共6年2個月又10日。

四、兩造爭執事項：

㈠上訴人依勞基法第24條規定，請求被上訴人除原審判命給付3109元本息外，應再給付加班費1萬6534元本息，有無理由？

㈡上訴人依勞基法第14條第4項規定，準用同法第17條，請求被上訴人給付資遣費15萬1181元本息，及依勞基法第16條第3項之規定，請求被上訴人給付預告工資4萬7990元本息，有無理由？

五、本院的判斷

㈠加班費部分：

1.按勞基法係為保障勞工權益、加強勞雇關係而規範勞動條件最低標準，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定最低標準（勞基法第1條規定參照），又勞基法關於延長工時工資之給付，並未限定應以30分鐘或1小時為計算單位，然而參照勞基法第30條第5項、第6項規定雇主應置備勞工出勤紀錄，該出勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形至「分鐘」為止，則勞工之出勤單位既以分鐘為計算單位，其工資之計算應以分鐘為單位。是以勞工有延長工時者，雇主即應按勞工實際工作時間計算至分鐘來計付延長工時之工資。故勞工「工作未滿1小時之時間」，仍可換算為小時後，再依勞基法第24條規定發給加班費（例如：加班20分鐘，換算為20/60小時計給加班費）。再按勞動契約

之訂立不得違反法律強制禁止規定，而勞基法係公法，該法第1條第2項規定「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準」，故勞基法關於勞動條件所為之規定，俱屬強制性之規定，而勞資雙方依契約自由之原則，固得就勞動契約之勞動條件自由約定，然如違反勞基法所為之強制規定，自仍屬無效。又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；法院得依已明瞭之事實，推定應證事實之真偽；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，勞動事件法（下稱勞事法）第38條、民事訴訟法第282條、勞基法第24條第1項第1款、第2款分別定有明文。又勞事法第38條規定立法理由係謂：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。故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，如雇主主張勞工係未經同意而自行於該期間內執行職務，不應列入工時計算，應由雇主提出反證推翻該項推定。

2.上訴人主張：被上訴人以「公務單位不得支領加班費，且申請加班應以小時為單位，事後僅能核給補休時數，未滿1小時之加班時間（分鐘數）也不得累積併計」為由，若上訴人申請加班費，差勤系統會自動轉為補休時數等情。

被上訴人則抗辯：其採用加班申請制，依系爭勞資會議之決議，延長工時之補休以小時覈實計算，未滿1小時或超過1小時之餘數，均不得合併計算，上訴人亦有出席簽名同意等語。

3.觀諸台南市政府勞工局檢送台南市立海佃國民中學113年9月19日南市勞安字第1132071067號裁處事件資料（勞簡卷185-227頁），及其中110年3月9日被上訴人110年第1次勞資會議（即系爭勞資會議，勞簡卷192頁）紀錄，可知該次會議僅有一提案：「本校適用勞基法之人員，其延長工作時間或於非正常上班時間出勤之補休方式，提請討論。」顯係直接討論「補休方式」，而非就勞工是否在正常工作時間以外工作予以討論。再由被上訴人於113年7月31日函覆台南市政府勞工局陳述意見說明：「一檢呈110年3月9日台南市立海佃國民中學110年第1次勞資會議紀錄暨簽到表，會議提案一，已有明確同意勞工延長工作時間之決議。二改善狀況說明：㈠海佃國中與附設幼兒園所有教職員工採用教育局規劃的差勤電子表單系統進行差勤紀錄，全台南市中小學亦統一採用此系統。本系統並未針對勞工申請加班的表單進行設計，加班申請單並無勞工可以選擇「補休」或「請領加班費」的選項。㈡……。㈢設計新的加班申請單，勞工加班申請單中給予「補休」或「請領加班費」的選項選擇（勞簡卷195頁），復細繹被上訴人提出之系爭差勤系統截圖、加班明細表（勞簡卷37-47頁），足見被上訴人就勞工有「延長工時」者，僅核給以小時為最小單位之「補休時數」，不足1小時或超過小時為單位之餘數（分鐘數）無法累計，亦不得申請加班費。則依前所述，勞資雙方不僅未就延長工時予以協議，且勞工如有延長工時者，雇主依法應按勞工實際工作時間計算至分鐘來計付延長工時之工資，被上訴人卻以系爭勞資會議直接決定勞工以小時為最小單位之補休方式（勞簡卷192、193頁），未給予勞工「選擇」申請補休或請領加班

費，不足1小時之加班時間餘數不得累積併計，亦未加給延長工時工資，顯有欲藉此會議決議，箝制上訴人請領加班費或累計加班補休時數之權利，實已違反勞基法第24條之規定，該決議應屬無效，無法拘束上訴人。

4.被上訴人另辯稱：上訴人於本件主張延長工時時間並無加班之事實云云。然就兩造間關於工作時間之爭執，因上訴人出勤紀錄內既已記載其出勤時間，依上開說明，應推定其於該時間內經被上訴人同意而執行職務，如被上訴人主張該時間內上訴人無執行職務之情形，不應列入工作時間計算者，自應由被上訴人舉證證明。而依系爭差勤紀錄表（勞簡卷275-291頁）顯示，上訴人自110年9月1日起至112年10月6日止，超過正常上、下班時間在2小時以內部分，共3764分鐘，超過2小時部分，共475分鐘，被上訴人均未給付加班費等情，為兩造所不爭（不爭執事項㈡、㈣）；再參諸上訴人主張上開延長工時時間，部分情形是超過以小時為單位之分鐘數（例如某日簽退時間延後1小時又數分鐘，僅核給1小時加班時數），部分情形是不足1小時之分鐘數（例如某日簽退時間僅延後不到1小時），並佐以被上訴人提出之加班明細表（勞簡卷39-47頁），及被上訴人於前述裁處事件函覆勞工局函文及系爭勞資會議紀錄資料，可認上訴人係囿於被上訴人規定僅能申請以小時為最小單位之加班時數，致未能申請不足1小時之部分，自不能僅以上訴人未提出申請為由即遽認其無加班之事實。況被上訴人於上訴人延後簽退時間超過1小時又數分鐘之情形，僅核給「1小時」加班時數，超過1小時部分，亦未能舉證說明上訴人有何未執行職務之情形。又系爭勞資會議決議，已違反勞基法第24條之規定而屬無效，復不足以作為勞事法第38條之反對證據，則被上訴人既未能提出其他反證證明上訴人於超過正常上、下班時間係從事與職務工作內容無關之事務，即無法推翻勞事法第38條勞工於該出勤紀錄時間內係經雇主同意而執行職務之推

定，則系爭差勤紀錄表之出勤時間，應推定上訴人於該時間內經被上訴人同意加班，並實際執行職務。被上訴人抗辯上訴人無加班之事實及必要，自不足採。

5.本件依上訴人之系爭差勤紀錄表（上下班刷卡紀錄，勞簡卷275-291頁），於110年9月1日起至112年10月6日止，超過正常上、下班時間在2小時以內部分，共3764分鐘，超過2小時部分，共475分鐘等情，為被上訴人所不爭，依勞事法第38條規定，即推定上訴人於系爭差勤紀錄表所記載之出勤時間內，係經被上訴人同意而執行職務。又被上訴人對於上訴人主張其延長工時分鐘數（不爭執事項㈡），以月平均工資4萬8790元，折合時薪203元（計算式：48,790元÷30日÷8小時＝203元），於加班2小時以內部分以時薪1又3分之1，加班超過2小時部分以時薪1又3分之2計算後，其加班費數額合計為1萬9643元乙節不爭執（勞簡上卷183頁）。則除原審判命被上訴人給付加班費3109元外，上訴人請求被上訴人應再給付1萬6534元，並加計112年10月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息，即屬有據。

㈡資遣費、預告工資部分：

1.上訴人雖主張依勞基法第14條第1項第2款、第5款、第6款規定，終止系爭勞動契約，並依勞基法第14條第4項、第17條、第16條規定，請求資遣費15萬1181元及預告工資4萬7990元云云。惟查：

⑴上訴人於112年9月13日親自簽名其上以電腦打字記載之自願離職申請書，其主旨表明「職因家庭因素，將於10/10為最後在職日，10/11為離職日，敬請提早尋覓合適代理人。」等語，經被告幼兒園主任、人事主管及校長蓋章核可，有被上訴人提出之自願離職申請書1件存卷可查（見勞簡卷49頁），上訴人亦自承自願離職申請書是我簽名，我從112年10月11日開始沒有到被上訴人學校上班等語（原審114年6月17日言詞辯論筆錄，勞簡

卷130、131頁），足認上訴人向被上訴人表達離職之意時，並未對被上訴人主張其係依勞基法第14條第1項第2款、第5款、第6款規定終止系爭勞動契約，而係以家庭因素向被上訴人自請離職，經被上訴人同意後，兩造已經合意於112年10月11日終止系爭勞動契約。雖上訴人主張上開自願離職申請書的內容不是伊寫的，當時被上訴人校長有要求伊要寫簽呈，但伊不同意，伊就是覺得他有違反勞基法第14條第1項的問題，所以伊不同意云云（原審114年6月17日言詞辯論筆錄，勞簡卷130頁、131頁），然查上開自願離職申請書已清楚記載上訴人自請離職之意，縱其上電腦打字之文字非上訴人所為，然上訴人在明知上開離職申請書記載內容之情形下，仍於其上親自簽名確認，並於其簽名旁以手寫註明「已於9/10告知」，有自願離職申請書可憑（勞簡卷49頁），足認上訴人已知悉上開離職申請書之含意而主動簽名、提出向被上訴人申請離職，自不容上訴人事後再行爭執兩造已經合意終止系爭勞動契約之效力。再者被上訴人校長是否要求上訴人寫簽呈或上訴人不同意寫簽呈，並不影響上開自願離職申請書之效力，是上訴人上開主張，要屬無稽，不足採信。

⑵上訴人雖再主張自願離職申請書僅為被上訴人告知完成離職之手續文件，上訴人僅是單方面告知被上訴人離職日，並未有何自願離職之意思表示，亦未與被上訴人達成合意離職，自願離職申請書並非上訴人自願云云，並提出其所謂被上訴人私下恐嚇錄音檔、譯文、被上訴人函、年終考核表、110學年度第1學期園務會議紀錄、幼兒園基礎評鑑報告、台南教育局函-評鑑申復查核結果、公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法、預告修正「公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法」部分條文、上訴人112年7、8月薪資所得通知、特休要求集中在寒暑假錄音檔、譯文、特休自付代理費

錄音檔、譯文、無條件擔任代理人錄音檔、譯文、特休後要給代理人雙倍勞務薪資錄音檔、譯文、要求給予被上訴人特休准駁權錄音檔、譯文、要求當年度特休要休完之錄音檔、譯文、勞動部違反勞動法令事業單位查詢系統資料截圖、上訴人手機行事曆截圖、111學年度5月1日課務表、廚工代班簽到表、特教助理員簽到表(調字卷51-133頁)、被上訴人附設幼兒園工作規章、教育部國民及學前教育署110年11月17日函、疑似不當管教違法處罰事件校事會議紀錄範例、錄音檔、譯文、台南市政府教育局所屬學校處理疑似不當管教或違法處罰事件處理流程圖、網路新聞截圖、111、112學年懲處無關對照表、台南市政府教育局112年5月29日函、公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法等件為證(勞簡卷143-171頁)。然查上開證據有些是上訴人自行註解其意義，被上訴人針對上訴人所提上開錄音檔及其譯文雖不爭執其形式上之真正，但對於上訴人自行加註評論部分有爭執（原審114年8月26日言詞辯論筆錄、被上訴人民事答辯三狀，勞簡卷260、229頁），被上訴人已解釋上開錄音檔及其譯文之背景與上訴人及被上訴人校長討論之內容（見被上訴人民事答辯三狀，勞簡卷236-244頁），經核被上訴人之解釋尚屬合理，且上訴人所提上開錄音檔及其譯文分別係針對上訴人所主張系爭管教案件相關處理程序與上訴人特別休假排休、代理、代理費用等事項之討論，被上訴人校長並無隻字片語提及或要求上訴人離職之意，自難依據上開錄音檔及其譯文認定上訴人簽署之自願離職申請書係非自願所為。又上訴人所提上開其他證據，亦無法證明上訴人有遭被上訴人霸凌或不當對待而被脅迫簽署自願離職申請書，自同樣不足以證明上訴人主張上開自願離職申請書係非其自願所為乙節為真實。是上訴人主張係因其所稱前述各情，長期遭被上訴人霸凌、不當對待、未給付加班費，被迫無

法繼續工作，被上訴人違反勞基法並漠視上訴人勞權，上訴人被迫離職云云，並無法證明為真實，要無可採。

2.上訴人係因家庭因素向被上訴人自請離職，經被上訴人同意後，兩造合意於112年10月11日終止系爭勞動契約，已如前述，則在系爭勞動契約已終止後逾1年多，上訴人自不得另以其主張之前述事由，依勞基法第14條第1項第2款、第5款、第6款規定再次終止系爭勞動契約。被上訴人此部分抗辯，要屬可採。上訴人猶以前述事由，主張被上訴人違反勞基法第14條第1項第2款、第5款、第6款規定，上訴人乃非自願離職，得終止系爭勞動契約，請求被上訴人給付資遣費15萬1181元及預告工資4萬7990元暨法定遲延利息等節，均屬無據。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第24條規定，除原審判命被上訴人給付金額外，請求被上訴人應再給付加班費1萬6534元及遲延利息，應予准許，另依勞基法第14條第4項、第17條、第16條規定，請求被上訴人給付資遣費及預告工資，共計19萬9171元，不應准許。原判決就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至原判決就上開不應准許部分，為上訴人敗訴之判決，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。又本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提出之證據，經核均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　19　　日

勞動法庭審判長法　官　羅郁棣

法　官　伍逸康

法　官　蔡雅惠

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　19　　日

書記官　陳尚鈺