臺灣高等法院臺南分院民事判決

110年度勞上易字第12號

上　訴　人　江忠勇
訴訟代理人　鄭猷耀律師
　　吳鎧任律師
　　陳廷瑋律師
複　代理人　郭俐文律師
被　上訴人　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事件，上訴人對於中華民國110年2月25日臺灣臺南地方法院110年度勞訴字第14號第一審判決提起上訴，本院於111年5月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但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446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。查本件上訴人於原審起訴請求被上訴人給付新臺幣（下同）66萬7,078元及自民國（下同）110年1月27日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，嗣於本院減縮請求被上訴人給付52萬5,417元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，核屬減縮起訴之聲明，依據首揭規定，應予准許，合先敘明。

貳、實體部分：

一、本件上訴人主張：伊自101年7月2日起受僱於被上訴人公司擔任店長，惟被上訴人於伊任職期間短少給付自104年6月28

日起至108年12月30日止之加班費27萬5,000元及自107年3月12日起至108年4月20日止之外派津貼9萬8,000元。又伊於108年12月涉及性平案件，被上訴人未經詳實調查，即逕將伊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，以伊行為涉及不法為由，逼迫伊簽立離職申請書（下稱系爭離職申請書），致損害伊權益。伊於109年6月30日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解未果，即於當日終止與被上訴人間之勞動契約。伊每月薪資3萬元，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，伊於終止勞動契約後，得依勞動基準法（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項規定，請求被上訴人給付資遣費11萬2,417元、預告工資3萬元、短少之加班費27萬5,000元；依民法第179條規定請求被上訴人給付短少之外派津貼9萬8,000元，並得依民法第184條規定，請求被上訴人公司賠償屏東租屋提前解約之違約金1萬元，合計共52萬5,417元。爰依前開規定求為被上訴人給付52萬5,417元及加計自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息之判決（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人52萬5,417元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被上訴人則以：伊接獲屏東恆春分店員工申訴指稱上訴人於108年12月12日在租屋處對申訴人性騷擾，遂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，決議依據性騷擾防治法第7條第1項後段規定，針對上訴人進行調店處理，自108年12月20日異動，地點為高雄岡山柳橋分店，惟上訴人請假未至該店報到。伊再於108年12月23日邀請申訴人至臺南總公司陳述意見，並於108年12月30日請上訴人至臺南總公司陳述意見，上訴人出具意見陳述書，承認有對申訴人擁抱，且堅持申訴人不能無故請假。伊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，但尚未決議對上訴人之處分，上訴人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伊公司，上訴人係自請離職，不得請求伊給付資遣費及預告工資。另依員工受聘同意書第4條、被上訴人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，上訴人身為店長，於伊公司服務逾7年，屬伊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，完全知悉公司工作管理辦法有關加班之規定，並熟知伊公司加班制度之運作，卻未依規定申請加班，亦未舉證加班經伊公司之同意，其出勤紀錄雖有延長工時情形，然僅能證明上訴人下班後仍停留在公司而已，上訴人為分店經理（即店長），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，且依其所屬分店業績配置之人力，並無短缺，上訴人並無加班之必要，縱有延長工時情形，亦非伊公司所需，其請求伊公司給付加班費，實非合理。另依伊公司外派津貼發放表，自彰化調派臺東對應之金額為1萬元，並無短少給予外派津貼之情事，伊公司補貼之交通津貼亦高於每週搭乘火車可能支出之交通金額，上訴人並無任何損害。又上訴人未向高雄岡山柳橋分店報到，且其於108年12月30日係自願離職，上訴人選擇將所租賃之房屋提前解約，實與伊公司無涉。況上訴人派至屏東恆春分店，伊每月給付上訴人住宿津貼6,000元，高雄岡山柳橋分店為店長訓練所，有提供員工宿舍，上訴人並無另行租屋問題。是原審駁回上訴人之請求，並無不當等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執之事實：（見本院卷第432-434頁）

㈠上訴人自101年7月2日起至108年12月30日止受僱於被上訴人公司，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3萬元，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。兩造簽訂之上訴人受聘同意書如原審南勞簡字卷第121頁所示。

㈡被上訴人於108年12月19日接獲被上訴人公司屏東恆春分店員工廖○○之申訴，指稱上訴人於108年12月12日在上訴人租屋處對申訴人性騷擾。被上訴人於108年12月19日依據公司性騷擾防治措施及懲戒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，針對上訴人進行調店處理，自108年12月20日異動，地點為高雄岡山柳橋分店。

㈢被上訴人於108年12月23日邀請廖○○至被上訴人臺南總公司陳述意見，廖○○提供被上訴人如原審南勞簡字卷第45至65頁所示伊與上訴人之Line對話紀錄；被上訴人於108年12月30日邀請上訴人至被上訴人臺南總公司陳述意見，上訴人有出具如原審南勞簡字卷第67至68頁所示意見陳述書，承認有對廖○○擁抱，且堅持廖○○不能無故請假。

㈣上訴人於108年12月30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上訴人。

㈤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○○與被上訴人（即本件上訴人）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。

㈥上訴人於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。

㈦原審南勞簡字卷第125至164頁為上訴人之日出勤紀錄表。

㈧上訴人負責分店之經營，職權包括分店員工加班費之審核，上訴人透過電腦核准分店員工之加班申請，上訴人亦曾透過前開系統申請加班並經主管簽核。

㈨上訴人自107年3月12日至108年4月20日止經被上訴人調派至臺東分店工作，被上訴人每月給付上訴人交通津貼1萬元及

住宿津貼6,000元。

㈩上訴人自108年4月21日至108年12月20日止經被上訴人調派至屏東恆春分店工作，被上訴人每月給付上訴人交通津貼6,000元及住宿津貼6,000元。

㈪上訴人自108年12月21日經被上訴人調派至高雄岡山柳橋分店，惟上訴人請特休假並未至該店報到。高雄岡山柳橋分店為店長訓練所，有提供員工宿舍。

㈫上訴人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。

㈬若上訴人依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約有理由，上訴人得請求之資遣費為11萬2,417元；平均工資兩造同意以3萬元計算。

㈭若上訴人請求預告工資有理由，預告工資兩造同意為3萬元。

㈮若上訴人依勞基法第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，自104年6月28日至108年12月30日止，上訴人得請求被上訴人給付之加班費為27萬5,000元。

㈯若上訴人請求外派津貼有理由時，本件上訴人得請求自107年3月至108年4月止短少之外派津貼為9萬8,000元。

㈰若上訴人依民法第184條請求租屋違約之損害賠償有理由時，上訴人得請求屏東租屋提前解約之違約金。

四、兩造之爭點：（見本院卷第434-435頁 ）

㈠上訴人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？

㈡上訴人依勞基法第14條第1項第5款、第16條、第17條、第24條第1項規定，請求被上訴人公司給付資遣費11萬2,417元、預告工資3萬元、自104年6月28日至108年12月30日止短少之加班費27萬5,000元，有無理由？

㈢上訴人依民法第179條規定，請求被上訴人公司給付自107年3月12日至108年4月20日止短少之外派津貼9萬8,000元，有無理由？

㈣上訴人依民法第184條規定，請求被上訴人公司給付租屋提前解約之違約金1萬元，有無理由？

五、得心證之理由：

㈠就前開爭點㈠部分：

1.按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。而所謂脅迫，係指相對人或第三人故意告以危害，致表意人心生恐懼而為意思表示之行為而言；又相對人或第三人所施以之脅迫行為，須具有不法性，如非不法，表意人即無撤銷權可言。而不法之脅迫，可分為手段不法、目的不法，及手段與目的關連之不法，其中手段或目的之不法，係指手段或目的本身因為法律所禁止，或公序良俗所不允許而具不法性，至手段或目的關連之不法，則指手段或目的分別以觀，雖均屬合法，但二者間欠缺合理關連性而言。再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。上訴人主張被上訴人以上訴人行為涉及不法為由，逼迫上訴人簽立系爭離職申請書乙節，為被上訴人所否認，依前開說明，自應由上訴人就前開被脅迫之事實負擔舉證責任。

2.次按意圖性騷擾，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10萬元以下罰金，性騷擾防治法第25條定有明文。經查，被上訴人於108年12月19日接獲屏東恆春分店員工廖○○之申訴，指稱上訴人於108年12月12日在上訴人租屋處對申訴人性騷擾；被上訴人於108年12月23日邀請廖○○至臺南總公司陳述意見，廖○○提供伊與上訴人之Line對話紀錄；被上訴人於108年12月30日邀請上訴人至臺南總公司陳述意見，上訴人出具之意見陳述書，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㈡、㈢所示）。參酌上訴人意見陳述書提及「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」（見原審南勞簡字卷第67頁），佐以上訴人及廖○○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？）（上訴人：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）（上訴人：這是我不好，讓你受驚嚇，是我太急躁，我不對）」（見原審南勞簡字卷第59頁）。上訴人以「乘人不及抗拒」即短暫性之擁抱方法，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，可認定上訴人違反廖○○意願之擁抱行為，確實涉嫌性騷擾防治法第25條之犯罪。

3.衡諸常情，上訴人為分店經理（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，已涉及刑事犯罪，於一般公司確屬違反工作規則且情節重大之情形。被上訴人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解雇上訴人（勞基法第12條第1項第4款），或倘上訴人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），被上訴人本即無支付資遣費及預告工資予上訴人之必要，是難認被上訴人有何脅迫上訴人簽署系爭離職申請書之動機及必要。

4.而據證人黃仲裕到庭證稱：上訴人有勞資糾紛，邀請我108年12月30日陪他一起去被上訴人公司，我知道廖○○申訴上訴人性騷擾，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，會請上訴人回去聆聽結果，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，我也沒有跟上訴人進去開會地點。第一次我在會議室外面等了一小時上下，接著我和上訴人離開在外面等候30、40分鐘，第二次進去公司裡面10至20分鐘。我不知道上訴人是在第一次還是第二次進辦公室簽系爭離職申請書。第一次出來上訴人跟我說他有遞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。第二次出來上訴人跟我抱怨他在非意願情況下被要求離職，上訴人跟我說開會過程，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（見原審勞訴字卷第17-20頁）。惟證人黃仲裕自始至終都在會議室外等候上訴人，未隨同上訴人開會，是證人黃仲裕就上訴人與性平委員間之談話或調查經過，並未共見共聞，是僅憑上訴人出來後轉述開會過程，難免摻雜上訴人主觀意思，是證人黃仲裕之證詞，尚不足為有利於上訴人之認定。況縱使於開會過程中，被上訴人公司人員有向上訴人表示「如果上訴人沒有簽署自願離職，可能會遭受一些刑責，或者沒有辦法妥善處理」等語，然上訴人所為既涉及性騷擾防治法第25條之犯罪，其應知悉公司依法處理之結果，極可能性騷擾案會浮上檯面而人盡皆知，甚至對其之後謀職會有不良影響，亦可能因其與申訴人廖○○仍身處於同一公司，致不利於其與申訴人廖○○間之和解，是上訴人於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，衡情自有相當可能。是縱被上訴人公司人員有告知「離職」也是一個性平案件解決方式之選項，亦難認定上訴人係非出於自由意思考量，而係遭脅迫離職。

5.再者，倘若上訴人遭被上訴人脅迫離職，於上訴人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。然上訴人遲至與廖○○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，上訴人始於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，足見上訴人知悉個人涉及性騷擾案可能遭被上訴人解雇或懲處，經思考後，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上訴人，自難認上訴人有何自由意志受脅迫之情事。

6.而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。又非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，為民法第94條、第95條第1項前段所明定。上訴人遞交系爭離職申請書予被上訴人公司性平會議人員，並經有權代理被上訴人公司之上訴人所屬部門主管王基雨於上簽名，堪認被上訴人已收受該意思表示之通知，並發生終止勞動契約之效力。上訴人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上訴人終止之效力。

7.基上，依上訴人所提之證據，尚無從證明被上訴人係以脅迫方式要求上訴人出具系爭離職申請書，是上訴人主張被上訴人脅迫其辭職云云，為不足採。而上訴人交付系爭離職申請書予被上訴人時，即已發生自請離職之效力，則本件係上訴人主動辭職而終止兩造間勞僱契約，自堪認定。

㈡就前開爭點㈡部分：

1.關於請求預告工資及資遣費部分：

按勞工依勞基法第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。上訴人既係主動辭職終止勞動契約，其請求被上訴人給付資遣費11萬2,417元及預告工資3萬元，即無理由，不應准許。

2.關於請求加班費部分：

①按勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。勞工為受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞基法第2條第6款、第1款定有明文。又民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非特殊性質

之工作，一般情形，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，即與僱傭契約之本旨相背。且勞動契約性質上既屬雙務契約，勞雇雙方在契約權利之行使、義務之履行上，自應符合誠信原則，此觀諸民法第148 條第2項規定亦明。勞工之勞務付出縱使有益於雇主之營運，然雇主依法亦因此負有支付勞務對價（含加班費）之義務，而增加人事成本，是以勞工之加班並非全然是雇主得利，是如允勞工於未徵得雇主同意之情形下任意加班並行使加班費請求之權利，無異使雇主須承擔於訂約之際未能預見、掌控之人事費用風險，已有違契約履行之誠信原則，即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。是勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班時間延後，須證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資。而勞工於正常上班時間無法完成工作致需延長工作時間者，雇主為管理需求，自非不得以工作規則規定勞工延長工時應事先申請，經同意後始予准許，以避免勞工無延長工時之需求，仍故意將工作拖延，或為請領加班費而逾時滯留之情形。是雇主關於員工有無加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。若雇主並無使勞工在正常工作時間以外工作之必要，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，勞工自不得任意向雇主請求給付加班費。

②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，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。是勞工雖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執行職務，然雇主就員工加班一事如已預先以工作規則加以規範，而勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。

③次按甲方（即上訴人）同意並遵守乙方（即被上訴人）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、被上訴人公司工作管理辦法第三章第3條第1項第1款分別定有明文（見原審南勞簡字卷第121頁、本院卷第90、100、112、122、132、142、154、167頁）。查上訴人擔任店經理（即店長），負責分店之經營，職權包括分店員工加班費之審核，上訴人曾透過電腦核准分店員工之加班申請，亦曾透過前開系統申請事前或事後加班，並經主管簽核（見原審南勞簡字卷第97-101頁，兩造不爭執事項㈧），是應可認定上訴人完全知悉被上訴人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，然上訴人係就加班申請較為熟悉之「店長」，而非一般員工，握有審核分店員工加班之權限，且為各該分店之最高管理權人，就上訴人出勤紀錄顯示有「延長工時」情形時，上訴人就部分延長工時曾申請加班費並經主管簽核有效，其亦曾參與被上訴人公司向店長宣導加班費應確實申報核給之會議（見原審南勞簡字卷第103-107頁），確實熟知被上訴人公司加班制度之運作、控管規範，及被上訴人公司一再重申超過約定之正常工作時間，需落實申報加班，不得暗示員工於非出勤時間工作，並要求人員加班店長應確實掌控追蹤（見本院卷第265-281頁），另審核上訴人加班申請之主管係位於臺南總公司，此據上訴人自陳在卷（見原審勞簡調字卷第191頁），即於該分店並無人得實際審核上訴人是否確有加班之事實及必要。基此，應可認上訴人確實知悉其在公司內加班且有加班之必要時，即會申請加班費，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，就不應亦不會申請加班費，此由上訴人過去僅就「部分」延長工時申請加班費，而就其餘部分從未申請乙節，亦可資佐證。

④上訴人固主張其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，並聲請傳喚證人甲○○到庭作證云云。而證人甲○○雖到庭證稱：上貨、

清潔、訂貨、人員排班等工作均屬店長之職務，且因接新店時有員工磨合、工作分配之問題，致分店店長於適應期間因而須留下來繼續做而讓員工下班，被上訴人公司設有加班上限額度，額度內才可以申報，額度外不能申報，如果有申報加班增加額度，區域主管會來詢問有關於超時問題等語（見本院卷第311-312頁），然證人甲○○並未曾與上訴人共同服務過同一間分店，顯難實際瞭解上訴人上班之真實情形，且其亦證稱：店長職務內容係為「達成分店業績與績效」及「人員管理」，考績是以分店業績列入績效標準，加班時數超時只是總公司人員會來關心而已等語，即店長係屬管理職，主要職務在於提升店內銷售額，並非店內賣場之開店、備貨、點收、儲備等基層實做工作，且被上訴人公司縱使設有加班額度，然超過加班時數上限並不會影響店長之考績，僅公司會來關心而已。上訴人身為被上訴人公司分店經理（店長）之管理職位，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基層事宜，當非上訴人職務內容範圍內應進行之主要事項，自難以證人甲○○之證言，認定上訴人確有加班之必要。

⑤況被上訴人於每月店長會議均會宣導，於非檔期或業務量增加時，人員均需準時下班，例假日或非出勤時間不得工作，及提出每月各店員工出勤異常情形通知店長，被上訴人已就員工延長工時進行之監督、管控機制，並依分店各時段（檔期）所需人力時數配置，給予一定之加班時數額度，以有效管理員工工作執行，如有分店員工出勤或加班異常時，亦會關心店長是否有員工對其工作不熟悉，致效率不佳增加加班情況，是被上訴人關心分店乃為有效率管理人事，目的在討論、解決問題，並非懲處。再者，縱分店未準時申請加班，被上訴人仍會同意分店得補申請加班，而給付其加班費，有被上訴人提出之補請簽呈可稽（見本院卷第423頁），即被

上訴人實際上亦容認員工得於事後補請加班。則上訴人對被上訴人公司設有加班申請制度，及被上訴人公司對員工核實出勤落實要求知之甚詳之情形下，仍長期未遵循於事前或事後申請加班，或提出提前上班或延後下班時間確係因工作上之需要，是被上訴人抗辯上訴人亦認其延長工時非為執行被上訴人公司所賦予之職務內容乙節，即非不可採。

⑥綜上，上訴人之出勤紀錄雖有延長工時之情形，然停留在公司原因多端，被上訴人主張上訴人為管理階層，難認有從事基層勞力加班之必要，且上訴人明知公司加班申請制度，亦曾依公司加班制度申請加班，並為核准分店員工加班最終權限之人，兩造間已約定加班之申請程序，上訴人若有加班需求，自應依該約定方式辦理，即應先填寫加班申報單或於事後補申請，並經主管核准後，始得計算加班時數等情，應認足以推翻「出勤紀錄記載之上訴人出勤時間為經雇主同意而執行職務」之推定。此外，上訴人並未提出其他證據證明其於延長工時有加班之必要性及工作事實，從而，上訴人請求被上訴人給付自104年6月28日起至108年12月30日止短少之加班費計27萬5,000元，為無理由，不應准許。

㈢就前開爭點㈢部分：

上訴人主張被上訴人自107年3月12日起至108年4月20日止每月應給付外派津貼1萬7,000元，被上訴人僅給付外派津貼1萬元，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（見原審補字卷第19頁）。被上訴人公司則辯稱外派津貼對照表如原審南勞簡字卷第109頁所示。參酌兩造各自提出之「外派津貼對照表」，可見上訴人所提之對照表無法直接對照出「彰化－臺東」，而被上訴人所提之對照表則可對照出「彰化－臺東，1萬元」，且上訴人所提對照表雖無彰化直接到臺東之外派津貼金額，惟如一般人搭乘火車至花東，有多條路線可選，上訴人自彰化出發到臺東，有多條不同路線計算出之外派津貼均為1萬元，如「彰化－臺南4,000元；臺南－臺東6,000元」、「彰化－高雄5,000元；

高雄－臺東5,000元」、「彰化－屏東6,000元；屏東－臺東4,000元」，上訴人捨此不為，反主張往北，繞遠自「彰化到花蓮」，後再加計「花蓮到臺東」。衡諸常情，外派津貼用意在於補助交通往返、舟車勞頓，上訴人之主張顯違一般人搭乘交通工具之經驗，自難採信。從而，上訴人請求被上訴人給付自107年3月12日起至108年4月20日止短少之外派津貼9萬8,000元，為無理由，不應准許。

㈣就前開爭點㈣部分：

被上訴人公司於108年12月19日依據公司性騷擾防治措施針對上訴人進行調店處理，自108年12月20日異動，地點為高雄岡山柳橋分店，有異動公告1件可稽（見原審補字卷第21頁），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，是被上訴人進行「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，尚非被上訴人最終之行政懲處。嗣上訴人於108年12月30日主動辭職而終止兩造間勞僱契約，則上訴人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，自不得向被上訴人請求賠償。況上訴人亦未舉證證明出租人確實向其收取1萬元之違約金，是上訴人依民法第184條規定，請求被上訴人賠償提前終止租賃契約之違約金1萬元，自屬無據，不應准許。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第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，請求被上訴人給付52萬5,417元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，非屬正當，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，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、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　6　　日

勞動法庭　　審判長法　官　藍雅清

法　官　陳春長

法　官　張季芬

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　6　　日

書記官　王雪招