臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第293號

原　　告　卓經華

000000000000000000

訴訟代理人

(法扶律師)　陳建維律師

被　　告　亞太電信股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳鵬

訴訟代理人　簡泰正律師

複代理人　　李明峰

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國112年8月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣158,766元，及自111年5月19日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用百分之三十由被告負擔，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣158,766元為原告供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

㈠被告為從事G901011第一類電信事業、G902011第二類電信事業、CC01060有線通信機械器材製造業、CC01070無線通信機械器材製造業等業務之公司，原告自民國96年3月19日起受僱於被告擔任業務人員，負責電信業務之服務、推廣及手機銷售，為月薪制勞工。106年9月原告在被告臺北通化直營門市擔任副店長，107年8月調動至被告新成立之臺北萬芳直營門市擔任店長，110年9月8日再調動至被告臺北市文山木新直營門市擔任店長，隨後於110年12月1日再調動至臺北公館

直營門市擔任資深專員。原告之薪資待遇除基本月薪即服務人員新臺幣（下同）37,800元、店長43,800元外，尚有依各店績效達成比例不同所核發之績效獎金，兩造約定於每月5日發放上個月之月薪及績效獎金，均匯入原告設於中國信託商業銀行第000000000000號活期儲蓄存款帳戶。兩造約定原告每日正常上班時間為中午12時至晚上21時，中間機動休息1小時，故每日正常工時為8小時；兩造間並無適用變形工時之約定，故106年1月1日起實施一例一休制，每週有一天休息日及一天例假日，採排休方式，原告因家庭因素之緣故通常排定星期六、日休假。

㈡對於工作，原告總是兢兢業業，不敢懈怠，因原告電信業務之服務、推廣及手機銷售能力卓越，故被告亦令原告擔任不同直營門市之副店長、店長等要職。110年11月間，被告以原告擔任臺北市文山木新直營門市店長期間，處置該店零用金行為失當，對原告作出降職處分，自110年12月1日起將原告轉調至臺北公館直營門市擔任資深專員，月薪從店長之月薪43,800元調降為37,800元，原告因家中經濟壓力頗重，不能斷了工作收入，為保有工作，不得不無奈接受。詎被告仍感不足，先後多次由不同層級的管理階層約談原告，對原告施加壓力欲迫原告自請離職，110年12月2日有經理（即北區直營部部長）林俊清、同年月6日有副理陳映叡、同年月7日有經理（即北二區直營部部長）林俊清、同年月9日再由北區直營處長游立杰偕同經理林俊清，均對原告表明要求原告自請離職之意，雖每次原告都斷然拒絕，但被告已再三明示無再繼續僱傭原告之意。110年11月，原告為家中長子，正逢家母宜蘭住家遭法拍之變故，故110年12月請事假次數較多，但原告極重視此份工作收入，沒有出勤均有在上班時間以本人公信箱帳號：king0000000g.com.tw電腦Mail速件提出給店長黃斌偉及人資(hr@aptg.com.tw)原告12月事假請假申請調整之通知。

㈢原告110年12月份因宜蘭住家逢變故，並無未請假無故曠工

之情形。詎原告110年12月21日進入台北公館直營門市準備啟動電腦啟動電腦上班打卡報到後，立即遭店長黃斌偉制止，通知被告不准原告再碰門市電腦，也不准進HR打卡差勤系統，原告現場強烈表達要為被告繼續服勞務(上班）意願故有完成系統打卡，卻立即遭店長黃斌偉制止要原告不得再碰電腦在現場等候經理及副理前來處理。經理林俊清及副理陳映叡亦當場對原告佈達被告已開除解僱原告，惟並未說明解僱事由為何，原告隨後即遭驅逐出店，連私人物品都來不及收拾。翌日（110年12月22日)原告宜蘭縣老家收到被告所寄發內湖西湖郵局（臺北153支局）第001144號存證信函，以原告於同年12月3日、12月12日、12月14日、12月16至19日曠工為由終止勞動契約。然原告並無被告所稱連續曠工3日，一個月曠工達6日之情形，且原告自12月初起已多次受被告脅迫自請離職，故於110年12月17日向臺北市勞動局提出請求恢復僱傭關係之勞資爭議調解申請，案經臺北市政府勞動局為兩造排定於111年1月12日下午16時進行勞資爭議調解會議，終因雙方歧見過大，調解不成立，並建議勞方循其他途徑解決爭議。被告終止兩造間勞動契約顯屬非法，而有違反兩造間之勞動契約及違反勞動基準法（下稱勞基法）、勞資爭議處理法等勞工法令之情事。另被告有積欠原告加班費之情事，且被告之主管林俊清有於110年12月2日以被告公司主管之身分逼迫原告自請離職之情事，而係屬違反勞基法第14條第1項第2款規定之情形，從而原告自得依勞基法第14條第1項第2款、第5款、第6款之規定終止兩造間之勞動契約，原告並業已於111年1月20日寄發國史館郵局第000037號存證信函終止兩造間之勞動契約，並經被告在111年1月22日收受該存證信函。

㈣由證人黃斌偉手機翻拍之班表可知，原告於110年12月原排定之班表，休假日為12月4日、5日、6日、12日、18日、19日、25日、26日，然而除110年12月4日、5日原告原所排定之休假日外，被告之台北公館門市店長黃斌偉竟於110年12

月6日擅自更改原告其餘所排定之休假日，不僅足見被告係故意刁難原告，且更足以顯見被告辯稱原告無正當理由連續曠工3日及一個月內礦工達6日云云，顯非事實。又原告原先排定之110年12月6日、12日、18日、19日均無店外活動，且依照原先排定之班表，110年12月6日、12日、18日、19日工作之人員為2至3人，顯見並無人力調度之需求，而係被告惡意刁難原告。

㈤原告於110年12月21日有前往台北公館直營門市預備提出勞務給付，然被告拒絕受領，其後原告亦先後向宜蘭縣政府、臺北市政府提出請求恢復僱傭關係之勞資爭議調解申請，足證原告始終均無去職之意，且隨時準備提供勞務給付，係被告拒絕受領，依法原告仍得依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、民法第487條前段分別定有明文請求整月即110年12月21日至111年1月20日之工資43,600元。

㈥又原告工作年資為96年3月19日至111年1月20日止，年資達14年10個月又2日。本爭議事由前6個月應以110年6月21日起至同年12月20日為計算，此期間總日數為183日（分別為10日＋31日＋31日＋30日＋31日＋30日＋20日＝183日），工資總額為246,999元（計算式：46,518×10/30＋42,872＋41,689＋51,552＋43,600＋41,689＋10,091＝246,999），故原告平均工資即為40,492元（計算式：246,999÷183×30＝40,492，元以下四捨五入，以下同）。故被告應勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定給付資遣費為242,952元（計算式：40,492×6＝242,952）。

㈦關於原告請求被告給付加班費部分，原告依被告所提出之出勤明細中之刷卡總時數為原告之工作時數及薪資明細為計算基準，計算出原告自106年4月至110年11月之加班費總額為166,185元，扣除被告已給付之加班費7,419元，被告尚應給付158,766元。被告雖辯稱原告已補休，惟並無提出證據以實其說，尚難採信。

㈧被告應給付110年度年終獎金差額86,334元：按被告每年於1

0月考核員工前一年11月1日至當年10月31日之工作表現，並於當年11月底、12月初公布考核結果，只要通過考核之員工，即會在次年年初農曆春節前發放相當於2個月月薪之年終獎金，等於保障年薪14個月，此有原告103年度至109年度均受領2個月年終獎金之交易紀錄可佐，且載明於兩造勞動契約中，復有被告內部公告（109年度績效考核作業）可證。被告於110年11月底已通知原告通過考核，應給付2個月年終獎金，卻只在111年1月28日發給866元，短發86,334元【計算式：43,600x2-866＝86,334】，爰請求被告給付。

㈨兩造間勞動契約係因原告於111年1月20日依勞基法第14條第5、6款規定而終止，則原告得依就業保險法第25條第3項，請求被告核發非自願離職證明。

㈩並聲明：1.被告應給付原告531,652元，及自勞動調解聲請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，請准予宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告110年12月時任被告個人際家庭事業中心/直營業務處/北區直營業務二部/台北七組/台北公館店，擔任門市業務銷售人員，就110年11月已排定之同年12月班表，原告自12月1日起正常按照班表出勤，惟卻在12月3日、12日、14日、16日、17日、18日及19日等日排班應出勤卻未出勤，此觀「每日出勤明細」中，上述日期「刷卡起日時」及「刷卡迄日時」均未有刷卡紀錄可稽，及自系統撈取該等日期請假紀錄明細，未查有其事先請假獲核可之紀錄。原告於繼續曠工3日及一個月內曠工達6日情事發生前，接連因違反公司管理規定之違紀行為；分別因未依規定使用公司本應給予客戶的配件折扣金額4,000元，而係作為私用，於110年7月6日記申誡乙次，未給予重懲；另於110年11月私自挪用店內零用金，未依規定時間內繳回，兩違紀行為本皆應予以「免職」處分，惟其主管多次求情，希望給予原告自新機會，公司在

考量原告為資深員工，過往表現尚值肯定，顧及勞雇情誼，透過主管嘗試與原告溝通是否願意自行離職，絕非原告所陳述進行脅迫，如主管真有脅迫行為，請原告舉證以實之；孰料，原告並不珍惜，卻於後案違紀行為懲處尚在簽核期間（最終予以記大過處分），於110年12月間發生繼續曠工三日及一個月內曠工達六日，如此明確之情事，基於管理之必要，被告不得不依勞基法第12條第1項第6款規定與其終止勞雇關係，並於110年12月21日以內湖西湖郵局1144號存證信函通知原告，業於同年月22日送達，被告合法終止僱傭關係，要無疑義，原告請求並無依據。

㈡原告辯稱被告之台北公館門市店長黃斌偉擅自更改原告之班表，被告否認之。再原告亦無法提出其所述「真正班表」為何？而排定班表係店長職權，原告並非店長職，本無權排定班表。另至台北公館門市後場發現，會公告當月門市同仁的值班表；進入被告公司人資系統，也立即可以看到當月的班表，原告自無可能不知道當月排班時間。

㈢關於原告所述請假乙節：

1.原告對於110年12月3日當天未出勤並不爭執，但主張同年月2日已請事假；惟查，原告事假的假單是在同年月2日晚間21時30分提出，非屬被告之員工輪班與緊急出第參條第二項第5款第2目所指「病假或其他不可抗力之狀況需請假」之情形，更因已逾當日表定之下班時間（21時），始臨時提出，店長來不及做人力調派，故未准假；110年12月3日當日組級主管陳映叡亦透過通訊軟體LINE與原告聯繫通知必須出勤，否則將以曠工論。

2.關於110年12月12日之出缺勤，原告係於同年月11日上午8時58分透過通訊軟體LINE向店長黃斌偉提出欲與110年12月15日排定之例假日調班，店長黃斌偉於當日上午11時7分即回覆「...12號無人力無法調請到班…」；時程上，亦與被告之員工輪班與緊急出勤管理辦法（下稱系爭管理辦法）第3條第2項第4款第1目規定「輪班人員如因事假需調班，最遲

應於調班日三個工作天前將「調班單」應詳細註明原因呈權責主管…」未合，店長黃斌偉拒絕其調班，並非無據。

3.原告稱以電子公務信箱帳號：king0000000g.com.tw電腦Mail速件提出給店長黃斌偉及人資（hr@aptg.com.tw）提出12月事假之申請，然被告提出該月該帳號電子郵件紀錄，並無原告所言之請假電子郵件存在，更發現原告於110年12月21日12時1分寄出主旨為「0000000-回報上班日」之電子郵件，內容載有「這陣子宜蘭處理事務，急需本人往返處理。懇請權責單位協助本月HR系統調整班表，今日上班日會補HR系統」，得以窺見原告知悉自己當月班表，亦知自己出勤異常，是在已發生繼續曠工3日及一個月曠工達6日之情事，嗣後始提出調整班表需求。

4.另原告稱其因110年12月14日、16日家中有要事需返回戶籍所在地之臺灣宜蘭地方法院辦事，故分別於110年12月13日、15日透過被告之人資系統請假云云；惟原告110年12月13日請喪假（但因是舅舅出殯，不符喪假請假規定，主管同意請事假）、15日為原告排定之例假日，原告該兩日均未出勤，如何在被告公司之人資系統請假？再查原告110年12月請假單明細表，亦無原告所言之請假紀錄存在。

5.關於110年12月14、16、17、18及19等日，原告均未出勤，未出勤之當日組級主管陳映叡均透過通訊軟體LINE與原告聯繫，通知必須出勤，否則將以曠工論。

㈣就原告請求各項金額：

1.加班費部分：原告稱數次要求被告提供近5年的出勤紀錄，被告均不理會，此與事實不符，被告已提供並回復原告電子郵（帳號：chochinq0000000il.com）。原告自106年4月至110年12月之「每日出勤明細」及薪資明細，從薪資明細可以看出，原告於107年、108年、109年多有申請加班費，因加班費應以有加班事實存在，且有加班必要時，再依加班時數核實計算加班費；如原告認有遺漏，應指明加班日期、時數，並舉證有加班事實及必要，提出重新計算後加班費請求

金額，而非由原告空言請求。被告依據原告106年4月至110年11月之每日出勤明細，就延長工時全數，逐月進行加班費試算，扣除被告已給付原告之加班費後，計算結果為58,160元，明細如被證22，如當日原告曾經提出加班費申請，理應認原告已就當日實際加班提出加班申請，應不再列入計算加班費，惟被告計算時，仍有計入。

2.110年度年終獎金差額部分：按原告歷年來年終獎金發放原則，會以年終獎金發放日仍在職之員工為發放對象，110年度年終獎金發放原則亦同，此有被告人力資源部公告為證。110年度年終獎金發放時間是111年1月22日，原告當時並非在職員工，自不符發放條件。原告稱被告於111年1月28日發給年終獎金866元，而要求補發差額，然經查該筆金額為其業務獎金，時間也與年終獎金發放時間不符，故應屬原告誤解等語，資為抗辯。

㈤並聲明：原告之訴駁回。

三、經查，原告自96年3月19日起受僱於被告，離職前擔任門市擔任資深專員，每日正常工時為8小時，早上11點至晚上9點或中午12點至晚上9點，依勞基法每4小時休息30分鐘。被告於110年12月21日對原告當面終止動契約，拒絕受領原告提供勞務。被告並於110年12月21日寄發內湖西湖郵局（台北153支局）第1144號存證信函，以原告110年12月3日、12日、14日、16至19日等應上班日均未到班，無正當理由連續曠工3日，且一個月內曠工達6日為由，依勞基法第12條終止勞動契約，原告於110年12月22日收受送達。原告於111年1月20日以勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之事由，寄發國史館郵局第000037號存證信函予被告，表達終止契約，此存證信函業經被告在111年1月22日收受等情，有內湖西湖郵局（台北153支局）第1144號存證信函、國史館郵局第000037號存證信函、掛號郵件回執、中國信託商業銀行活期儲蓄存款帳戶存款交易明細、勞工保險被保險人投保資料表及投保資料表明

細、勞工退休金個人專戶明細資料等件在卷為憑（見本院卷一第37頁、第41至43頁、第59頁、第83至87頁），且為兩造所不爭執，堪信為真實。

四、本院之判斷：

㈠被告於110年12月21日以勞基法第12條第1項第6款終止兩造間勞動契約，是否合法？

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條前段亦有明文，是主張權利存在之人就權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。次按勞工有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。

2.被告認原告於110年12月3日、12日、14日、16日、17日、18日、19日已曠職達7日，原告則主張12月3日、14日、16日、17日已請事假，12月12日、18日、19日則為排休日。經查：

⑴110年12月12日、18日、19日是否為原告排休日？

依被告提出之110年12月班表（見本院卷一第151頁）所示，原告上班日為：12月1至3日、7至8日、10至14日、16至19日、21至24日、27至30日；休息日為：4至5日、9日、25日、31日；例假日為：6日、15日、20日、26日。原告主張其當月原所排定之班表，休假日為4日、5日、11日、12日、18日、19日、25日、26日，然除110年12月4日、5日原告原所排定之休假日外，被告之台北公館門市店長黃斌偉擅自更改原告其餘所排定之休假日云云。查原告主張班表遭黃斌偉更改之積極事實，按舉證責任非配法則，應由原告負舉證之責，原告卻未提出任何證據以實其說。而證人黃斌偉到庭證稱：排班過程中會協調在30日前，排班後會通知同仁。曾於110年11月30日前通知原告12月的班表（見本院卷一第314至

315頁）。...12月6日傳給原告的班表是確定的。一般會讓同仁指定4天休息，其餘時間由伊排班，為免排休日期有重複，排完後會告知他們，有想調的人再告訴伊，在不影響當天人力狀況下，會讓他們改。12月6日的班表是系統確定的，11月23日班表示大家還在確認修正中。...110年11月23日班表上是原告有告知他想休的日期。...關於原告的部分有調整。...因為人力配置，但調整前有告知原告。12月6日有告知原告要變動，所以才會傳班表給他（見本院卷第316至317頁）。參以證人黃斌偉所提供之手機Line與原告之通訊內容，黃斌偉告知「我讓你休聖誕節」、再以PDF檔傳送班表，及告稱「11、12我就真的抽掉了」、「讓你休2個6、日，避免再生事端」（參見本院卷一第339至343頁）。觀之110年11月23日及110年12月6日證人黃斌偉傳送之班表，同年月3日原告均無排休，同年月6日原告經證人黃斌偉傳送最新班表後，亦回覆稱「好」、「斌爺 感恩」（參見本院卷一第335、343、345頁），足認原告已收受更新後之班表，其對於110年12月12日、18日、19日為正常上班日應屬知悉，是原告主張上開日期為排休日，並不可採。

⑵原告於110年12月3日、12日、14日、16日、17日、18日、19日是否曠職？

原告於排班表所定正常上班日110年12月3日、12日、14日、16日至19日均無出勤打卡之紀錄，並經登記為曠工，有被告公司打卡紀錄、請假單明細表在卷為憑（見本院卷一第185頁、第285頁）。原告主張其於110年12月3日因宜蘭老家遭法院執行處貼封條請事假，卻遭被告刁難不予准許，然依系爭管理辦法（見本院卷一第143至147頁）第3條第2項第4款第1目、第5款第2目規定，輪班人員如因事假需調班，最遲應於調班日三個工作天前將「調班單」應詳細註明原因呈權責主管核定後送交排班人員修改班表，否則該調班視為無效。...同條項第5款第2目規定「輪班人員如因病假或其他不可抗力之狀況需請假時，得於上班前2小時以電話告知單

位主管或當班主管，由主管安排其他同仁接替，並以緊急調班通知排班人員修改班表，並於一日內補辦調班手續...」。惟原告該日請假事由為「住家遭法拍，法院人員前來宜蘭老家貼封條」，既非病假，亦非所謂不可抗力因素（即係指天災、地變等非人力所能抗拒之因素），則原告應依規定於事假日前3天進行調班，而原告卻遲於110年12月2日晚間21時30分下班後始提出請假申請（參見本院卷一第303頁），與系爭管理辦法規定未合，證人黃斌偉否准其申請，並無違誤，難謂原告110年12月3日已合法請假。復依原告與證人黃斌偉之LINE對話顯示（見本院卷一第306頁）原告於110年12月11日向店長提出12月12日與15日互調之要求，若原告主張之原班表12日為休息日為真，何需與15日之例假日調換？可知原告對於班表更新早已知情，而證人黃斌偉已回覆「12號無人力無法調請到班」，亦因與系爭管理辦法不符而否准原告請假，則原告110年12月12日未到班即屬曠職。另原告於12月14日、16至19日均未到班，由訴外人即組級陳映叡以LINE通訊軟體向原告文字留言及撥打線上電話通知到班，均未獲原告置理（參見本院卷一第307頁）；證人黃斌偉亦曾於同年月12日至17日多次以Line通訊軟體通知原告需到班及曠職之規定，原告均已讀不回、或不讀不回（本院卷一第306頁、第351至355頁）。另證人黃斌偉稱：「原告12月11日之後就沒再出現了，12月13日、15日原告應該都沒有到店裡，不可能使用公館店內的人資系統」等語（見本院卷一第319頁），堪認原告於上開未到班日均未依被告之規定請假。原告嗣於110年12月21日始以電子郵件通知主管黃斌偉「Dear sir：這陣子宜蘭處理事務，急需本人往返處理。懇請權責單位協助本月HR系統調整班表，今日上班日會補HR系統。」（參見本院卷一第283頁），足認原告明知其12月14日、16至19日應到班，卻未請假亦未到班。綜上，被告認定原告12月3日、12日、14日、16日至19日為曠工，並無不合。被告於110年12月21日以勞基法第12條第1項

第6款「勞工有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日」為由，不經預告終止兩造間勞動契約， 於法有據，發生勞動契約合法終止之效力。

㈡原告請求被告給付110年12月21日至111年1月20日薪資43,600元、資遣費242,952元，及開立非自願離職證明書，有無理由？

1.按勞工適用勞退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，勞退條例第12條第1項定有明文。再按勞動契約終止時，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。復按就業保險法第11條第3項規定，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。

2.兩造間勞動契約既經被告於110年12月21日以勞基法第12條第1項第6款為由終止，原告自無由再於111年1月20日以被告違反勞基法第14條第1項第5、6款之事由終止勞動契約。又依前揭規定所示，雇主依勞基法第12條終止勞動契約，並不包含於勞工請領資遣費及開立非自願離職證明書之規定範圍內，而原告自110年12月21日以後既非被告之員工，亦未為被告提供勞務之給付，自無從請求被告給付工資。從而，原告請求被告給付資遣費242,952元、110年12月21日至111年1月20日之工資43,600元、開立非自願離職證明書，均屬無據，不予准許。

㈢原告請求被告給付平日加班費158,766元及法定利息是否有理？

1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內

者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時間之工資；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，勞基法第24條第1項第1款、第2款定有明文。

2.經查，依據被告提出106年4月至110年12月之每日出勤明細，扣除每日休息1小時後，計算每日正常工時超過8小時之時數如民事準備書㈤狀之附表二（見本院卷二第201至231頁）。在依照原告每月領取之本薪、伙食津貼、津貼總額、業務獎金計算「每月正常工時之工資總額」及「每日每小時工資額」，並按勞基法第24條第1項第1款、第2款計算加班費如民事準備書㈤狀之附表三（見本院卷二第233至235頁）合計延長工時工資為166,185元，並扣除被告已支付之加班費7,419元，計為158,766元，堪屬有據。

3.被告雖辯稱加班需事先申請，且需扣除30分鐘之休息時間云云。惟按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條亦著有規定。則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不同，況且，被告並未提出原告延長工時期間並未進行與職務相關之工作等證明，空言原告延長工時期間可能係從事私人事務，並無所據。又雇主需於勞工延長工作時間給付延長工時工資，為勞基法第24條明文規定，具有強制性，原告下班如未休息繼續工作，被告自應給付加班費，被告於系爭管理辦法第3條第2項第7款第1目規定加班需自下班後扣除30分鐘休息時間，與勞基法第24條之強制規定有違，不生效力。因此，原告請求加班費158,766元為有理由。

㈣原告請求被告給付110年度年終獎金之差額86,334元之本息，是否有據？

按連續服務滿3個月以上（以到職日至該年12月31日止之期間計算）且於年終獎金發放日仍在職者，方得享有公司發給之年終獎金2個月；年終獎金之計算以當年度12月份之薪資（底薪加主管加給）乘以當年度之任職比例，此為聘僱函第3點第2項（見本院卷一第149頁）所明文。又被告依據公告人111字第7號公告「110年度年終獎金發放原則及發放時間暨111年1月薪資發放時間」，內容記載：「一、110年度年終獎金發放原則與發放時間如下說明。(一）發放對象：凡於110年10月1日（含）以前到職(至110年12月底服務滿三個月）之正職人員，且於年終獎金發放日仍在職者。(二）發放標準：以110年12月之本薪＋伙食津貼為計算基準，服務未滿一年按比例計算，發放基數依個人簽署之約定條件核發之。(三）發放時間：於111年1月22日（六）...」，兩造既未約定將年終獎金列為原告必然領取薪資（或稱保證薪資）之一部，又以發放當日在職為領取條件，亦具有鼓勵久任之獎金性質，堪認係被告對於在職員工之恩惠性給付，而不具工資之性質，應屬於勞動基準法施行細則第10條第2款所稱年終獎金。被告既於110年12月21日以勞基法第12條第1項第6款合法終止勞動契約，則原告於111年1月22日發放年終獎金之日並未在職，其請求被告給付年終獎金差額86,334元，即屬無據。

五、綜上所述，原告請求被告給付加班費158,766元，及自勞動調解聲請狀繕本送達被告翌日即111年5月19日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分，則屬無據，應予駁回。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、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。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　6　　日

勞動法庭　　法　官　薛嘉珩

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　　112　　年　　10　　月　　6　　日

書記官　王文心