

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第269號

原告 陳新致

訴訟代理人 吳存富律師

葉怡彤律師

被告 金為科技股份有限公司

法定代理人 張兩傳

訴訟代理人 沈宏裕律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國114年4月10日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣3萬3,765元，及自民國113年10月10日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣6,661元至原告之勞工退休金專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔4%，餘由原告負擔。
- 五、本判決原告勝訴部分得假執行；但如被告以應給付之金額為原告預供擔保，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：伊自民國109年10月5日起任職於被告之研發部門擔任軟體工程師，約定自109年10月至110年12月之月薪為新臺幣（下同）5萬5,000元、自110年1月至同年7月，月薪為6萬元、自110年8月至112年3月，月薪為6萬5,000元，工作時間為8時30分至17時30分。被告於112年2月22日，以「公司業績不佳」為由而資遣伊，並以112年3月14日為伊離職日，復告知伊除於同年3月7日辦理交接外，其餘時間均不需上班。惟伊受僱於被告後，在正常工作時間結束後，仍須於公司處理工作事宜，且被告均未依法給付加班費予伊，經計

01 算被告應給付伊加班費62萬0,810元；被告於伊請特別休假  
02 (下稱特休)、喪假時無故扣發出勤津貼，而該出勤津貼約  
03 占伊本薪二分之一，其性質為工資，被告未發給該部分津貼  
04 不合法，故被告應給付所扣發之出勤津貼6,894元；伊任職  
05 期間逾2年，依法享有特休20日，然伊於勞動契約終止時尚  
06 有12.4日未休，則被告應給付伊特休未休折算工資2萬6,871  
07 元；被告未依法按伊薪資級距，為伊足額提繳退休金至伊勞  
08 工退休金準備專戶，尚應補提繳6,661元；伊於112年3月15  
09 日至公司領取非自願離職證明時，其上所載之資遣事由為  
10 「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」，而非被告前告知  
11 伊之「公司業績不佳」，致伊日後求職不順利，故被告應開  
12 立記載離職原因為勞動基準法（下簡稱勞基法）第11條第2  
13 款事由之非自願離職證明書予伊。爰依勞基法第19條、第24  
14 條第1項、第38條第4項、第39條、第43條、勞工請假規則第  
15 3條、勞工退休金條例（下簡稱勞退條例）第14條、就業保  
16 險法第25條規定提起本件訴訟等語，聲明：(一)被告應給付原  
17 告65萬4,575元，及自民事變更聲明暨陳報狀繕本送達翌日  
18 起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應提繳6,661  
19 元至原告之勞工退休金準備專戶。(三)被告應開立記載離職原  
20 因為勞基法第11條第2款之非自願離職證明書予原告，並於  
21 判決確定後7日內寄至臺北市○○區○○街000號。(四)願供擔  
22 保請准宣告假執行。

23 二、被告則以：原告任職後，伊發現原告無法勝任工作，仍給予  
24 學習時間，因原告於任職期間尚在學習，無法單獨完成工  
25 作，故伊並未給予原告「專案研發」之工作，僅要求原告進  
26 行簡單測試與簡單之專案工作，原告倘無他人支援，顯無可  
27 能獨自加班完成工作，亦無於正常工作時間外延長工時之必  
28 要，且伊規定所有員工倘須加班應事先提出申請，但原告任  
29 職以來從未提出加班申請，且伊公司進出採開放式，任何員  
30 工均可於正常工時外進出公司，並自行打卡記錄進出公司之  
31 時間，原告於正常工時外滯留於公司內，並非履行勞動契約

01 之職務，伊自無須給付原告延長工時工資（下稱加班費）；  
02 另伊並未給付原告誤餐費，亦不得執此認原告請求加班費為  
03 有理由。原告請求短少工資6,894元部分不爭執。伊就原告  
04 得請求特休未休折算工資5,201元部分不爭執，惟其他2萬1,  
05 670元部分，原告於112年3月1日起至同年月14日已休畢10日  
06 特休，故此部分請求無理由。伊已依勞動部勞工保險局（下  
07 簡稱勞保局）來函為原告補提繳退休金5,568元，原告自行  
08 計算請求提撥之數額自無理由。原告確實無法勝任工作，不  
09 同意開立離職原因為勞基法第11條第2款事由之非自願離職  
10 證明書等語置辯，聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判  
11 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

### 12 三、兩造均不爭執：

13 (一)原告自109年10月5日起任職於被告之研發部部門擔任軟體工  
14 程師，離職日為112年3月14日。

15 (二)兩造約定原告每月薪資自109年10月至110年12月為5萬5,000  
16 元、自110年1月至同年7月為6萬元、自110年8月至112年3月  
17 為6萬5,000元。

18 (三)兩造約定之正常工作時間為8時30分至17時30分。

19 (四)被告因原告請特休及喪假而未發給之出勤津貼為6,894元。

20 (五)原告於112年2月24日至同年3月14日止，除於同年3月7日至  
21 被告公司辦理交接外，均未出勤。

### 22 四、本院之判斷：

23 (一)原告請求加班費62萬0,810元，為無理由：

24 1.按勞基法第30條第5項規定之勞工出勤紀錄，屬雇主就其依  
25 法令應備置之文書，雇主有提出之義務，此參勞動事件法第  
26 35條立法理由可明。又出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推  
27 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  
28 條定有明文，然參諸其立法理由，係謂：「雇主本於其管理  
29 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  
30 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  
31 間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工

01 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  
02 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  
03 等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工  
04 作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，  
05 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  
06 實質平等」。因此，出勤紀錄固可為推定勞工於該時間內經  
07 雇主同意而執行職務，然非不可以反證推翻之。

08 2.原告主張其受僱於被告期間，有如附表1（見本院卷第283-3  
09 11頁）所示加班之事實，請求被告給付加班費62萬0,810  
10 元，為被告所否認，並抗辯依其交付原告之工作內容，原告  
11 無額外延長工時之必要，且其採加班事先申請制，原告任職  
12 期間從未提出加班申請，原告於正常工時外滯留於公司，並  
13 非履行勞動契約之職務等語。經查：

14 (1)被告於108年5月31日之公告記載「員工之工作務必提高效  
15 率，在正常上班時間內完成公司所交代之事項。若在工作時  
16 間內無法完成工作進度而必須加班時必須事先提出申請」  
17 （見本院卷第125頁）；該公告張貼在被告會議室門口公告  
18 區，被告公司員工程冠華入職時，其主管即告知被告公司加  
19 班需要申請（見本院卷第361、365頁之證人程冠華於本院之  
20 證述）。足見被告為落實員工出勤紀錄其中有無加班之確實  
21 性，已建制申報系統，督促員工事先申請加班，堪認被告所  
22 舉事證已足以作為出勤紀錄之反證。

23 (2)原告雖稱其為研發部門之軟體工程師，工作性質有加班之必  
24 要，且曾多次被加薪、曾請領誤餐費，並提出111年9月29日  
25 19時許其與客戶之LINE對話紀錄、其自行填寫繳交予主管、  
26 被告法定代理人之2021年、2022年週報及2023年進度表（見  
27 本院卷第379、393-521頁）。惟查，前揭原告製作之週報及  
28 進度表，尚無從證明原告有加班之事實；又觀之上開LINE對  
29 話紀錄，僅能證明該日晚上客戶以LINE詢問原告是否還在公  
30 司、詢問某工作預計何時完成、告知原告於明日按需提供物  
31 材；再即便原告曾被加薪、曾請領誤餐費，與原告是否確有

01 加班係屬二事。加以，證人即原告之主管程冠華於本院具結  
02 證稱：老闆讓我們自主管理，一個案子下來，我會讓工程師  
03 自己填寫大概需要多少工時，研發人員主要是看結果，只要  
04 時間內把案子完成就可以。原告未申請過加班，且研發人員  
05 自己報出來的工時通常都很充裕，他們都會自己多抓時間，  
06 依照原告的工作內容，不需要加班就可以完成，而且我給原  
07 告工作時間是正常人三倍的時間。原告是每天都準備好晚  
08 餐，準時6點拿出來吃，到8點多離開等語（見本院卷第358-  
09 365頁）。此外，原告復未另舉證其於本件主張之加班，係  
10 在被告指揮下執行職務或經被告同意而為，自無從認原告有  
11 加班之事實甚明。

12 3.基上，原告請求加班費62萬0,810元，難認有據。

13 (二)原告請求特休、喪假扣薪6,894元，為有理由：

14 原告主張被告於其請特休、喪假時無故扣薪6,894元，被告  
15 應給付此部分短付工資，為被告所不爭執，此部分請求，要  
16 屬有據。

17 (三)原告請求特休未休折算工資2萬6,871元，為有理由：

18 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應  
19 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3  
20 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿  
21 者，10日。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休  
22 之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項第1、2、3  
23 款、第4項本文分別定有明文。又本法第38條第4項所定雇主  
24 應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：  
25 (一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計  
26 發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終  
27 結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月  
28 者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得  
29 之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項  
30 第1款第1目及第2目亦有明文。

31 2.兩造均不爭執原告任職被告期間依法享有特休20日，至勞動

01 契約終止時止尚有12.4日未休，特休未休折算工資為2萬6,8  
02 71元。被告就原告得請求其中5,201元部分不爭執，惟2萬1,  
03 670元部分，則舉原告請假單（見本院卷第329頁），抗辯原  
04 告已於112年3月1日起至同年月14日休畢10日特休。然查，  
05 上開請假單記載之請假日為「111年2月24日」，請假期間為  
06 「自111年3月1日上午8時30分起至111年3月14日下午5時30  
07 分止」，請假日時數原載「3天」，再以打叉方式更改為「1  
08 0天」，顯有瑕疵，原告主張該請假單並非其自行填寫申  
09 請、否認有於上開期間申請特休，尚非不可採信。故原告請  
10 求被告給付特休未休折算工資2萬6,871元，應為可採。

11 (四)原告請求被告補提繳6,661元勞工退休金，為有理由：

12 1.按勞退條例第6條第1項規定：「雇主應為適用勞工退休金條  
13 例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工  
14 退休金個人專戶」、第14條第1項規定：「雇主應為第七條  
15 第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工  
16 資百分之六」、第15條規定：「於同一雇主或依第七條第二  
17 項、前條第三項自願提繳者，一年內調整勞工退休金之提繳  
18 率，以二次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提  
19 繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月一日起生效；其提  
20 繳率計算至百分率小數點第一位為限。勞工之工資如在當年  
21 二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之  
22 月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，  
23 應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日  
24 起生效。雇主為第七條第一項所定勞工申報月提繳工資不實  
25 或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更  
26 正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月一  
27 日起生效」。同法施行細則第15條第2項、第3項並規定：  
28 「勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為  
29 準」、「新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫  
30 以同一工作等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準申  
31 報」。

01 2.原告主張被告未依法按原告薪資級距，為其足額提繳退休金  
02 至勞工退休金準備專戶乙節，被告並未爭執，但抗辯其已依  
03 勞保局來函為原告補提繳退休金5,568元，原告自行計算請  
04 求提撥之數額為無理由云云。經本院逐項檢視原告主張被告  
05 未足額提繳之退休金附表（見本院卷第249頁），核與勞退  
06 條例上開及相關規定尚無不合之處，堪認可採，被告空以其  
07 已依勞保局來函為原告補提繳退休金，否認尚應為原告補提  
08 繳6,661元，顯然無據。

09 (五)原告請求被告應開立記載離職原因為勞基法第11條第2款事  
10 由之非自願離職證明書，為無理由：

11 原告主張其至公司領取非自願離職證明時，所載資遣事由為  
12 「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」，而非被告前告知  
13 其之「公司業績不佳」，致其日後求職不順利，故被告應開  
14 立記載離職原因為勞基法第11條第2款事由之非自願離職證  
15 明書。然原告全然未就其有利於己之事實即被告前告知原告  
16 之資遣事由為「公司業績不佳」乙節，舉證以實其說，被告  
17 抗辯原告此部分請求為無理由，應認可採。

18 五、綜上所述，原告請求被告給付原告3萬3,765元（計算式：6,  
19 894元+2萬6,871元=3萬3,765元），及自民事變更聲明暨  
20 陳報狀繕本送達翌日即113年10月10日（見本院卷第545頁）  
21 起至清償日止，按年息5%計算之利息（民法第203條、第22  
22 9條第2項、第233條第1項本文規定參照），暨請求被告提繳  
23 6,661元至原告之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許；  
24 逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

25 六、本件為勞動事件，就勞工即原告如主文第1項、第2項所示金  
26 錢給付勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項之規  
27 定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假  
28 執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲  
29 請則失所依據，應併予駁回。

30 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判  
31 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

01 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

02 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日

03 勞 動 法 庭 法 官 陳 筠 媛

04 以上正本係照原本作成。

05 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  
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日

08 書 記 官 王 曉 雁