

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞簡字第91號

原告 李國賢

訴訟代理人 姜家康律師

被告 鼎琉股份有限公司

法定代理人 黃重騰

訴訟代理人 雷皓明律師

複代理人 林 昀律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於中華民國115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4,535元，及自民國114年6月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之3，餘由原告負擔。
- 四、本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣4,535元為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。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255條第1項第3款分別定有明文。查原告起訴時訴之聲明原為如附件編號1所示，其後於本件訴訟程序進行中將其聲明變更為如附件編號2所示，核其變更部分係屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

- 一、原告主張略以：原告自民國113年1月15日起受僱於被告，擔

01 任遊戲UI美術人員，每月薪資為新臺幣（未另標示幣別者下
02 同）51,664元，嗣自同年4月15日起每月薪資為64,580元。
03 被告於114年2月8日預告通知以勞動基準法（下稱勞基法）
04 第11條第4款為由資遣原告，並於同年2月28日終止兩造間勞
05 動契約。然被告就113年4月份、114年2月份工資僅分別給付
06 58,122元、50,638元，尚積欠原告上開月份工資差額共計1
07 4,373元。又依原證7之113年12月薪資發放明細所載，原告
08 尚有6.4日特別休假未休，自得請求被告給付該特休未休工
09 資13,777元。而原告於114年2月11日購買Adobe Photoshop
10 軟體(下稱系爭軟體)代墊費用1,155元，亦得請求被告給
11 付。另被告交付原告超額工作量，且礙於被告客戶之急迫
12 性，原告經常被要求返家後繼續工作，甚至休息日、休假日
13 或例假日時，亦常態性被要求在家緊急處理工作，而長期處
14 於加班狀態，累計被告應給付加班費142,003元。為此，爰
15 依勞基法第22條第2項前段、勞基法施行細則第9條規定，請
16 求被告給付工資差額14,373元；依勞基法第38條第1項第1至3
17 款及第4項前段、第6項、勞基法施行細則第24條之1第2項第
18 1款規定，請求特休未休工資13,777元；依民法第179條第1項
19 前段，請求代墊費用1,155元；依勞基法第30條第1項、第24
20 條第1項第1、2款、第2項規定，請求加班費142,003元等
21 語，並聲明如附件編號2所示。

22 二、被告答辯略以：

23 (一)兩造於113年1月15日簽立委任合約（下稱系爭契約）而成立
24 委任契約法律關係，蓋依系爭契約6.3規定，原告就勞務提
25 供地點，全然不受被告指揮監督，且無須打卡上班，其工作
26 時間不受被告支配，而無人格上從屬性。嗣至113年4月15日
27 兩造合意終止前開委任合約，並簽訂聘僱合約而成立僱傭契
28 約法律關係。依系爭契約4.1約定原告薪酬為美金1,600元或
29 等值新臺幣，且被告已按上開約定，就113年4月份給付原告
30 58,122元【計算式： $(51664/2)+(64580/2)=58,122$ ，前半個
31 月計算基礎為52,664(與美金1600美元等值)；後半個月經評

01 估可給予績效獎金故以64,580為計算基準，本院卷二第50
02 頁】，故113月4月已無工資差額存在。另就114年2月份給付
03 原告51,664元，扣除勞健保後為50,638元，而被告該月份應
04 給付原告52,840元，故原告僅得請求114年2月份工資差額1,
05 176元，逾此範圍，應屬無據。

06 (二)原告並未依照公司之員工手冊（下稱員工手冊）以及「請假
07 及加班申請流程手冊」事先申請加班，嗣後亦無補申請之紀
08 錄，且原告並無實際提供勞務之事實，原告請求給付加班費
09 142,003元，亦屬無據。

10 (三)原告請求被告給付購買系爭軟體費用1,155元部分，被告已
11 於114年2月薪資中一併給付予原告，原告自不得就此代墊費
12 用再為請求。

13 (四)原告主張其特休尚有6.4日未休，並據此請求特休未休工
14 資，然原告離職時特休日數為7日，且已休6.1日，僅餘0.9
15 日未休，若鈞院認原告主張有理由，則被告僅應給付1,585
16 元。況且依原告114年2月份之出勤記錄，其未實際到班提供
17 勞務之日數共計13日(被證3)，被告本無給付該13日工資義
18 務，然被告並未據此扣減該114年2月份薪資，故被告實已給
19 付該6.4日特休未休工資等語，資為抗辯，並聲明：原告之
20 訴及假執行之聲請均駁回；如受不利之判決，願提供擔保請
21 准宣告免為假執行。

22 三、兩造不爭執之事項（本院卷二第174至175頁）：

23 (一)兩造間於113年1月15日（合約序文所載：2023.1.9簽訂係誤
24 載）簽立系爭契約，任職於被告公司，最後上班日為114年2
25 月28日。依系爭契約4.1之約定：甲方（按指被告公司，下
26 同）須按月給付乙方（按指原告，下同）美金1,600元或等
27 值新臺幣。

28 (二)本件被告已給付原告如被告114年10月17日綜合辯論意旨狀
29 表一（本院卷二第50頁）所示金額。

30 (三)被告公司至113年4月15日起提供完成裝修之租賃實體辦公室
31 （被證5、6，址：臺北市大安區敦化南路）。被告於實體辦

01 公室設置①人臉辨識打卡系統（即原告所稱實體打卡系
02 統），並設有②線上打卡系統。

03 四、得心證之理由：

04 本件原告主張被告應給付工資差額、特別休假未休工資、購
05 買系爭軟體代墊費用及加班費共計171,308元及法定遲延利
06 息等情，俱為被告否認，並以前詞置辯，茲就本件爭點及本
07 院之判斷，析述如下：

08 (一)系爭契約之定性應為僱傭契約：

09 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
10 他方服勞務，他方給付報酬之契約。稱委任者，謂當事人約
11 定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第
12 482條及第528條分別定有明文。次按勞基法所規定之勞動契
13 約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業
14 上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工
15 與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱
16 人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁
17 之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬
18 性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為
19 該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產
20 組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委
21 任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁
22 量權者迥然不同（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨
23 參照）。

24 2.經查，參諸系爭契約1.：原告受任於甲方期間應遵守被告訂
25 定之工作規則及相關規定；系爭契約3.2.1:原告順利通過入
26 職後3個月之考核，被告得依其裁量執行週期性考核；系爭
27 契約3.2.3：週期性考核將依被告相關辦法規定，考核週期
28 最短為3個月，最長為1年，被告得以考核依據及考核結果，
29 評估是否繼續委任原告等節（見本院卷一第23至35頁），可
30 知，系爭契約已明確載有週期性考核及懲戒之相關規定。再
31 者，系爭契約6.3固約定：原告得於任意不影響成效之地點

01 提供勞務（全遠程提供勞務），但被告於法律允許之範圍內
02 可要求原告於特定條件地點提供勞務，如安靜無嘈雜、網路
03 訊號良好等，然依契約6.3：被告得依其裁量於法律允許之
04 範圍內變更原告之工作內容、工作型態及工作地點，原告應
05 接受該等變更，且原告不因該等變更而得請求費用或其他終
06 止委任之給付，及依契約6.5：原告應聽從被告指示及指
07 令，包括被告主管及管理人員之指示／指令等語，可見，原
08 告依上開約定尚有服從被告所為勞務提供內容、型態及地點
09 之義務。而就工作時間部分，依系爭契約7.1約定：原告將
10 依其職務需求被指定於特定班別工作，但被告得依工作需求
11 調整原告於其他班別工作；依契約7.2：依據被告之工作需
12 求，得要求原告配合上班時間；契約4.4.3：原告之休假及請
13 假，須依被告訂定之員工請假規章及相關法令辦理等節，基
14 上足徵，被告於原告任職期間，不僅得對其施以週期性考
15 核、得變更其勞務內容、型態及地點，且原告須遵從被告主
16 管或管理人員之指示，並受被告指定配合於特定班別工作，
17 與同事分工合作，顯見原告受被告高度之指揮、監督，其得
18 依裁量決定事務處理方式之自主性甚低，顯具人格上及組織
19 上之從屬性；再者，原告係按月領取固定薪酬及相關保險、
20 福利及津貼，並能參與被告公司相關計畫，依被告裁量取得
21 非固定給付，顯係為被告之利益而勞動，亦具備經濟上之從
22 屬性。是以，兩造於113年1月15日所簽立之系爭契約，其性
23 質應為僱傭契約，不因該契約以委任合約為名並經兩造簽訂
24 而有異。至被告徒以113年1月15日至同年4月14日間因被告
25 辦公室尚未設立完成，原告無須打卡及工作時間、勞務提供
26 地不受被告支配為由，否認人格之從屬性云云，洵無足採。

27 (二)原告請求工資差額1,607元部分為有理由，逾此範圍請求，
28 即屬無據：

29 按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主
30 應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法
31 施行細則第9條，分別定有明文。

01 1.關於113年4月份工資差額部分：

02 原告主張自113年1月15日起受僱於被告，約定月薪為美金1,
03 600元，按當時匯率換算折合新臺幣為51,664元等情，為被
04 告所不爭執(本院卷二第28、50頁)。再者，原告主張其於同
05 年4月15日至30日止，其工資計算基礎為64,580元乙節，亦
06 經被告肯認原告於上開期間經評估可給予績效獎金，而同以
07 64,580元作為上開期間計算原告工資之基礎(本院卷二第50
08 頁)，基此，原告113年4月1日至14日、15日至30日間工資
09 之計算基礎分別為月薪51,664元、64,580元，堪以認定。再
10 者，兩造計算該月工資之計算式或有不同-原告以各該期間
11 之工資基礎除以30日後再分別乘以各該期間之日數並加總；
12 被告則係以各該期間之工資基礎各除以2後予以加總。衡酌
13 上開期間分別計薪日數應為14日、16日，既非被告所採前、
14 後各15日為計。是以，原告113年4月份工資應為58,553元

15 【計算式：51,664元÷30×14+64,580元÷30×16=58,553元，
16 元以下四捨五入)，又被告實際給付原告當月工資為58,122
17 元，復為兩造所不爭執，並有原告所提之113年4月份薪資轉
18 帳截圖影本在卷可憑(本院卷一第41頁)，是以，原告請求
19 被告給付113年4月份工資差額431元部分(計算式：00000-000
20 00=431)，為有理由，應予准許。

21 2.關於114年2月份工資差額部分：

22 (1)經查，依兩造113年4月15日簽訂聘僱合約4.1約定：被告應
23 按月給付原告每月64,580元之薪資(核定薪資)，於法令允許
24 範圍內被告得依照社會經濟環境、物價變動、被告營運績效
25 及原告工作績效而調整(增加或減少)原告之核定薪資；該
26 合約4.2約定：核定薪資之組成為由無責任底薪、績效工
27 資、其他獎金和津貼補貼組成，其中無責任底薪為核定薪資
28 之80%，新臺幣51,664元，被告須無條件給薪；績效工資為
29 核定薪資之20%，新臺幣12,916元，被告當前運行制度為項
30 目制，績效工資每月評定，由項目經理或項目經理授權之組
31 長評斷之。該約定下方前註記：績效工資為被告對原告之基

01 礎要求，包括但不限於上班時間訊息回覆率、指派任務達交
02 率、關鍵性KPI指標、工作態度、跨專業協作能力…等語，
03 有該聘僱合約在卷可佐（本院卷二第343頁），可知，兩造
04 約定自113年4月15日起之每月工資(核定薪資)，主要包括佔
05 總額80%之無責任底薪及20%之績效工資。次查，依員工手冊
06 19.月／年度績效考核及結果應用：「公司致力於肯定員工
07 的表現，並專注於建立一個結構化的流程來定期管理績效，
08 在此期間員工將被要求與他們的主管密切合作，並遵循審查
09 過程中提供的指示。」；依手冊20.績效考核標準：「月度
10 考核評定劃分為四個等級，考核方法及結果實行績效達標
11 制，月度考評描述如附表一。」（本院卷二第63頁）。復參
12 被告所提原告之二月份績效檢核表（本院卷一第349至350
13 頁），其中備註1.：「直屬主管填寫『主管評分』欄，直屬
14 項目經理者由項目經理填寫，項目經理填寫『最終評定』
15 欄。最終評定為一項目經理參考直屬主管考評後評定最終考
16 評。a. 最終評定為A或B者，薪酬將依合約內容，給予全薪；
17 b. 最終評定為C者，績效工資為60%計，薪酬發放無責任底薪
18 加部分績效薪酬；c. 最終評定為D者，不計績效工資，薪酬
19 僅以無責任底薪發放」等語，及證人陳嘉賢即被告公司人資
20 兼財務、會計主管於本院審理時之證述：「員工績效檢核分
21 成兩大部分，一部份是由直屬主管按月以工作量及工作效率
22 對直屬員工進行平時考核，各部門會有開工單紀錄，任務時
23 間的起迄、是否準時完成、該員工是否實際完成，另有加分
24 項如分享新技術、協助其他員工完成；另一部分是由人資部
25 門對全部員工按月於每月5號前完成出缺勤紀錄考核；被告
26 公司員工績效獎金之發放依據如我上開所述，包含直屬主管
27 的平時考核及人資的出缺勤平時考核，上開績效檢核表就是
28 直屬主管平時按月考核的績效檢核表。」等語（見本院卷二
29 第177至178頁）。可知，被告經參酌社會經濟環境、物價變
30 動、營運績效及原告工作績效等因素，得調整原告之核定薪
31 資，且核定薪資其中20%為績效工資，係由原告之直屬主

01 管、項目經理依照上述內部程序按月進行考核，若最終評定
02 為A、B，員工該月份之績效工資即為全額，若最終評定為
03 C，員工該月份僅得60%績效工資；若員工該月份被評定為
04 D，則該月份無法領取績效工資。是以，績效工資縱以「工
05 資」為名，然仍須經被告公司之內部考核流程進行平時考
06 核，由原告之直屬主管及項目經理參酌上開因素予以評定，
07 並依評定結果不同而影響當月績效工資之有無或給付數額等
08 情，堪予憑採。遑論，依被告所提之113年11月薪資發放明
09 細表（本院卷二第89頁），原告該月之績效獎金亦為0，益
10 徵績效工資非屬一般情形下經常可以領得之給付。

11 (2)次查，原告114年2月份之績效檢核，業經被告公司項目經理
12 給予最終評定為D，被告依上規定不計績效工資，以無責任
13 底薪及伙食津貼共51,664元計算之，並加計代墊金額1,155
14 元再扣除勞保自費額1,145元、健保自費額1,036元後，原告
15 實領金額為50,638元等情，有114年2月薪資發放明細表、薪
16 資轉帳明細截圖等件影本在卷可佐（本院卷二第129頁、本
17 院卷一第43頁），準此，被告所辯就114年2月份給付原告5
18 1,664元，扣除勞健保後為50,638元，而被告該月份應給付
19 原告52,840元（計算式： $1600 \times 32.8 = 52,840$ ，即美金1600元乘
20 上當月平均匯率），故原告僅得請求114年2月份工資差額1,1
21 76元（計算式： $00000 - 00000 = 1176$ ）等語，尚非虛妄，堪以憑
22 採。

23 3.綜上，原告請求113年4月份工資差額431元及114年2月份差
24 額1,176元，共1,607元部分為有理由，逾此範圍請求，即屬
25 無據。

26 (三)原告請求特別休假未休工資2,928元為有理由，逾此範圍之
27 請求，為無理由：

28 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
29 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
30 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
31 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以

01 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
02 日，加至30日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終
03 止而未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利
04 時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38
05 條第1、4、6項定有明文。次按勞基法第24條之1第2項第2款
06 規定，發給特休未休工資之所定一日工資基準，為勞工特休
07 假於契約終止前1日正常工作時間所得之工資。其為計月
08 者，為契約終止前最近1個月正常工作時間所得工資除以30
09 日所得之金額。原告主張其應有6.4日特別休假，故請求被
10 告給付特別休假未休工資13,777元，並主張被告採行「混和
11 辦公模式」（每月有部分天數到公司上班，其餘天數可居家
12 上班，分別打實體出勤卡及線上打卡），是其於114年2月份
13 出勤情形實為全勤等情，為被告所否認，並以原告未實際到
14 班提供服務之日數共計13日，無須給付該期間之工資，原告
15 請求特休未休工資部分，業已包含於其給付之該月份薪資
16 中，故原告此部分之請求顯屬無據等語置辯。經查：

- 17 1.原告自113年1月15日任職於被告，最後上班日為114年2月28
18 日，為兩造所不爭執，已如前述。依前揭聘僱合約4.4.5約
19 定：「特別休假及其他休／請假：依勞動基準法、被告訂定
20 之員工請假規章及相關法令辦理。」。另依員工手冊26-2、
21 26-3分別約定：「除非聘僱合約中另有規定，員工特休天數
22 如附表二所示，使用不完之特休得延長使用1年」、「延長
23 使用期限之特休不得次年使用，未使用的特休得折換成薪
24 酬。」；員工手冊26-4約定：「任職2年以下之員工之特休
25 日數按到職日計算；任職2年以上員工之特休日數按日曆年
26 計算，非到職日。」；手冊26-5約定：「辭職或終止僱傭關
27 係時，員工應得的特休為上一年結轉假期和當年按比例休假
28 的總和。特休將直接折換成薪酬並與員工的最後一筆薪資一
29 起支付。」（本院卷二第65至66頁），此為兩造間就聘僱契
30 約及公司內部工作規則另為之約定，且未違反勞基法之強制
31 規定，兩造自應同受其拘束。

01 2.衡酌前揭勞基法規定、聘僱合約及員工手冊之約定，自原告
02 到職日113年1月15日起算，被告應給予原告第1年（113年1
03 月15日至114年1月14日）、第2年（114年1月15日至115年1
04 月14日，惟原告最後上班日為114年2月28日）之特別休假日
05 數分別為3日、7日（請休期間113年7月15日至114年1月14日
06 為3日、114年1月15日至115年1月14日為7日）。而原告迄114
07 年1月已休4.1日尚餘5.9日，此有被告所提之113年5至12月
08 份、114年1月份薪資發放明細表、113年11月特休紀錄在卷
09 可稽（本院卷二第77至94、107至110頁）；嗣原告分別於11
10 4年1月22至24日使用特休3日、114年2月13日使用特休1日、
11 114年2月14日使用特休1日等節，亦有114年1月7日、同年月
12 20日、114年2月11日及同年月17日之特休申請紀錄在卷可證
13 （本院卷二第111至116頁），是原告特休未休日數為0.9日
14 （計算式： $5.9-3-1-1=0.9$ ）；而原告第2年在職期間為1個月，
15 故應以0.8日為該年依比例折算後之特別休假未休工資計算
16 期間（計算式： $\text{第2年之特休}10\text{日}\times 1\text{個月}\div 12\text{個月}=0.8\text{日}$ ，四
17 捨五入至小數點後第一位），故原告主張1.7日（即0.9日＋
18 0.8日）特別休假未休工資之範圍內，尚屬有據，逾此範圍
19 則無理由。

20 3.兩造固就原告114年2月份之出勤情形是否全勤有所爭執。經
21 查，員工手冊10.遠端工作相關規定部分僅要求員工須確保
22 網路穩定性、設備狀況良好及安靜且適合專注的環境（本院
23 卷二第60至61頁），且被告於實體辦公室設置①人臉辨識打
24 卡系統（即原告所稱實體打卡系統），並設有②線上打卡系
25 統，亦為兩造所不爭執，兼衡原告於114年2月份之實體及線
26 上出勤紀錄（本院卷二第99、101至103頁），其出勤情形尚
27 屬正常。再者，依勞基法第22條第2項規定，工資應全額直
28 接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在
29 此限。然特休未休工資既屬勞基法第2條所稱之工資，依同
30 法第38條第4項規定，雇主於年度終結或契約終止而休休日
31 數應發給工資，本件被告復未提出有何法令另有規定或勞雇

01 雙方另有約定者，則被告以原告114年2月份未實際到班提供
02 勞務之日數共計13日，被告本無給付該13日工資義務，是其
03 未據此扣減薪資部分實已給付該特休未休工資云云，洵無足
04 採。

05 4. 基上，原告請求被告給付特別休假未休工資2,928元（計算
06 式： $51,664 \text{元} \div 30 \text{日} \times 1.7 \text{日} = 2,928 \text{元}$ ，元以下四捨五入）為
07 有理由，應予准許；逾此部分之請求為無理由，應予駁回。

08 (四) 原告請求購買系爭軟體代墊費用，為無理由：

09 原告主張被告就其於114年2月11日購買系爭軟體之費用1,155
10 元本有繳納之義務，卻未經被告返還該代墊費用。經查，
11 原告為購買上開軟體，而支出代墊費用1,155元之事實，業
12 據提出XGlobal員工請款單影本為證（本院卷一第47頁），
13 堪認屬實。然查，被告所辯其已隨同114年2月份之薪資一併
14 給付被告，原告不得就同一筆費用再為請求等情，亦據被告
15 提出114年2月薪資發放明細表及國泰世華銀行網路交易回條
16 等件影本在卷可稽（本院卷二第129、153頁），則依前所述
17 原告114年2月份薪資為51,664元（加計代墊金額1,155元再
18 扣除勞保自費額1,145元、健保自費額1,036元後，實領金額
19 為50,638元），故被告上開所辯自屬有據，原告此部分之請
20 求為無理由，應予駁回。

21 (五) 原告請求加班費部分亦非有據：

22 按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列
23 標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小
24 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
25 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
26 第1項第1、2款分別定有明文。次按出勤紀錄內記載之勞工
27 出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞
28 動事件法第38條載有明文，而其立法理由明揭：「勞工應從
29 事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動
30 契約中約定（勞基法施行細則第7條第2款參照）。所稱工作
31 時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指

01 定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括
02 不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通
03 常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而
04 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
05 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
06 5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，
07 如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，
08 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
09 務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與
10 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
11 勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主
12 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
13 該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得
14 提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，
15 而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工
16 與雇主間訴訟上之實質平等」。是勞工雖得依出勤紀錄所載
17 之出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內執行職務，然
18 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
19 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
20 開推定。經查：

- 21 1.依員工手冊21-1約定：「根據業務和運營需要，員工可能需
22 要額外和不同的工作時間，除非聘僱合約另有規定，須遵守
23 以下條件得以申請加班費：(1)事先申請並得主管簽核。(2)
24 事先告知主管工作負荷過大且人員尚未遞補，並經主管簽
25 核。(3)因業務需要，並經主管簽核。」；員工手冊21-2亦約
26 定：「以下條件不得申請加班費：(1)非業務所需，員工臨
27 時自主申請加班。(2)於正常工作時間內有怠工事實，未經
28 允許自主加班。」（本院卷二第63頁）。另依被告公司請假
29 及加班申請流程手冊(XGlobal)明載：「任何加班申請都須
30 經過主管同意；加班僅限提前申請（至少1天）」並詳列加
31 班申請之系統操作流程（本院卷一第355至356頁）。再參證

01 人陳嘉賢之證述：「入職日當天會簽合約，人資就會跟員工
02 說明加班及請假制度；員工會先登入系統就加班申請之審批
03 系統填寫加班時間及加班事由，接著電腦就會依既定流程傳
04 送給直屬主管，直屬主管會依員工填寫的加班事由認定有無
05 必要，批示接受或拒絕，如果直屬主管批接受，就會副知給
06 人資部門，待加班時間經過後，人資會再與直屬主管確認是
07 否實際加班，會計才會依此入帳，如批示拒絕人資就不會知
08 道；原則上加班制度為事先申請，除非系統當時發生問題，
09 才可事後依上開流程補申請，但仍會經過直屬主管批示」等
10 語（本院卷二第179頁），基上足證，被告採行加班申請制
11 度，員工如有加班需要，則須事前申請，經直屬主管核准後
12 始得加班，或於系統發生問題時得事後補申請，且均須經直
13 屬主管核准後始得加班；且被告公司員工入職時，均經人資
14 說明被告公司之加班及請假制度，原告知悉上開規定，如有
15 加班之必要，自應遵循上開規定申請加班以報支加班費，則
16 依上規定及說明，原告有無經被告同意延長工時執行職務，
17 或其確有加班需要等情，即應由原告負舉證之責。

18 2. 查原告雖提出其在職期間之工作紀錄及加班費明細表（本院
19 卷一第49至282頁），然此僅得佐證各該視覺設計工作成果
20 之版本歷史時間，且細繹上開工作紀錄，各該版本歷史時間
21 並非僅有原告於何時編輯之紀錄，更詳載其他被告公司同仁
22 之編輯時間，則各該視覺設計工作成果是否均由原告所編
23 輯，復未據原告舉證以實其說。另參酌證人陳嘉賢之證述：
24 「印象中只有兩三個月曾見原告申請加班經主管允許的副知
25 通知。」等語（本院卷二第179頁），足認原告不僅知悉被
26 告加班申請制度，亦曾依規定辦理加班申請，而原告雖就11
27 3年2月2日至114年1月9日期間所為之加班內容、加班起訖時
28 間、加班時數、加班費數額及計算式統計甚詳，然除未提出
29 經被告同意其加班申請之佐證，亦未就其延長工作時間之必
30 要性與何等業務需要，及其確有加班之事實等節盡舉證之
31 責，本院自無從為有利於原告之認定，依上說明，應認原告

01 主張被告應給付加班費142,003元部分，未經其盡舉證之
02 責，亦屬無據。

03 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
04 任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金
05 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但
06 約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利
07 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法
08 第233條第1項、第203條亦定有明文。再按依本法終止勞動
09 契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞基法施行細則第9
10 條定有明文。被告就上開應給付予原告之工資、特休未休工
11 資本應於原告離職時結算給付。則原告就前開勝訴部分併請
12 求自起訴狀繕本送達翌日即114年6月14日起(見本院卷一第2
13 97頁)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦應准
14 許。

15 六、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項前段、勞基法施行細
16 則第9條規定，請求被告給付工資差額1,607元；依勞基法第3
17 8條第1項第1至3款及第4項前段、第6項、勞基法施行細則第
18 24條之1第2項第1款規定，請求特休未休工資2,928元，共4,
19 535元(計算式:1607+2928=4535)，及均自114年6月14日起至
20 清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾
21 此部分之請求，為無理由，應予駁回。

22 七、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣
23 告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
24 求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
25 項所明定。本判決原告勝訴部分，爰依上開規定，依職權宣
26 告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執
27 行。原告聲請願供擔保宣告假執行，僅具督促法院職權發動
28 之效力，本院不受拘束，無再命原告提供擔保之必要。至原
29 告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依據，應予駁回。

30 八、至原告聲請調查證人陳邵瑄，以證明原告於休息日、休假日
31 或例假日時，常態性遭被告要求在家緊急處理工作，及被告

01 公司加班申請制僅徒具形式，原告長期一直加班已獲被告同
02 意等情，惟被告公司之加班制度及原告之加班狀況等情，業
03 據證人陳嘉賢到院證述並經本院認定如上綦詳，爰無調查之
04 必要，附此敘明。本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及
05 所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐
06 一論駁，併此敘明。

07 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

08 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日

09 勞動法庭 法官 蒲心智

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日

14 書記官 呂承祐

15 附件：

編號	訴之聲明
1	(一)被告應給付原告新臺幣210,250元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。 (二)被告應提繳新臺幣15,852元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。 (三)原告願供擔保請准宣告假執行。
2	(一)被告應給付原告新臺幣171,308元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。 (二)原告願供擔保請准宣告假執行。

17 附表一：績效考核標準

評級	詳述
A	月度工作優秀，責任感、協作性、紀律性非常強。 (可以完成90~100%交辦任務，甚至可以完成超過當前崗位工作內容的任務)
B	月度工作良好，未出現工作拖踏、敷衍、協作不力及違紀事件。(可以完成80~90%交辦任務，針對無法完善或無力

(續上頁)

01

	完成之任務提前提出請求支援者)
C	月度工作合格，偶有出現工作拖踏、敷衍、協作不力及違紀事件。(任務交付率未達80%，偶有出現工作態度不端正者)
D	月度工作較差，工作拖踏、敷衍、協作不力，產生一定的不良影響。(無法勝任工作崗位，該月遭申誡、大小過等懲處，嚴重影響工作環境或項目進程或嚴重失誤者)

02

附表二：被告公司員工手冊26. 特休約定

03

員工在本公司任職，持續工作滿一定時間	應給予之特別休假天數
3個月以上6個月未滿者	3日
6個月以上1年未滿者	7日
1年以上2年未滿者	10日
2年以上者	每年加給2日，加至30日為止