

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第125號

原告 陳奕愷

被告 寶雅國際股份有限公司

法定代理人 陳建造

訴訟代理人 吳惠茹

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年9月23日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。查，原告於民國114年7月9日提出勞動調解聲請書狀原聲明請求：「(一)被告應給付資遣費45373元。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。(三)被告給付加班費5390元」（本院卷11頁）。嗣於本院勞動調解程序中更正上開聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）50,763元。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告（本院卷102頁）。經核原告所為，係屬補充、更正其所為之事實上及法律上之陳述，非屬訴之變更、追加，揆諸前開說明，並無不合，合先敘明。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自112年3月27日起任職於被告，擔任店副理一職，惟自113年5月起至同年11月，長達半年遭受訴外人即被告所屬桃園南平店店長李蕙晴要求自請離職，並處處刁難、惡意扣發年終獎金5,000元，原告遂向被告反映有遭前述不法侵害，被告卻未有調查結果及處置。後於114年5月

01 間，被告將原告調至其所屬龜山自強店，惟訴外人即該店店
02 長陳冠歲時常對原告大吼羞辱，指稱原告能力不足無法勝任
03 店副理職務，並以權勢壓迫及懲處強迫原告加班，經常在原
04 告上班時精神騷擾數十分鐘之久，亦刁難原告申請特休。經
05 原告向被告反映，被告亦僅稱會請陳冠歲注意情緒控制。被
06 告對原告職場霸凌申訴無相應作為，已違反職業安全衛生法
07 及破壞兩造勞動契約，原告遂於114年6月24日寄發存證信函
08 予被告，主張依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第1
09 款、第2款及第6款規定終止勞動契約，最後工作日為同年月
10 30日，將原排定該月份班表執行完畢。另原告自112年10月1
11 4日起至113年10月23日止，有累計24.5小時之平日加班時
12 數，被告未給付加班費共計5,390元。為此，爰依勞基法第1
13 9條、第24條第1項第1款、第2款、勞工退休金條例（下稱勞
14 退條例）第12條第1項及就業保險法（下稱就保法）第11條
15 第3項等規定，提起訴訟等語。並聲明：如上開補充或更正
16 後之聲明所示。

17 二、被告則以：原告於113年10月23日向被告提出申訴，經被告
18 調查後，認原告所稱職場霸凌，僅係李蕙晴針對業務推動所
19 為之行政指揮行為，並非職場不法侵害，且李蕙晴亦未要求
20 原告自請離職。再原告因違反被告工作規則之事由，遭李蕙
21 晴作成懲戒處分5次，被告遂依年終獎金發放辦法減發5,000
22 元，並無不妥。被告為化解原告與李蕙晴間之摩擦，已於11
23 3年12月1日主動將原告調任至桃園中正二店，並無未調查處
24 理之事。另原告主張114年5月遭陳冠歲大吼羞辱，稱其能力
25 不足無法勝任而權勢逼迫及懲處為由強迫其加班等，被告接
26 獲原告申訴並檢視其所提供會議錄音檔（下稱系爭錄音）
27 後，隨即進行個別會談調查，惟發現原告所述與系爭錄音不
28 符，且陳冠歲係因原告缺乏團隊合作精神、不願協助其他部
29 門同事情況下，以詢問口吻提醒原告協助，非強迫原告加
30 班。另陳冠歲雖曾因原告臨時休假未與其他同仁協調調班而
31 影響店內營業出勤狀況為由，擬對原告進行懲處，惟此案經

01 訴外人即被告所屬營業企劃處行政訓練部經理王基雨了解事
02 情脈絡後予以駁回。基上，原告所提遭職場霸凌事件，未提
03 出具體事證以實其說，其依前揭勞基法規定終止勞動契約，
04 洵無理由，亦不得請求被告開立非自願離職證明書。至原告
05 主張被告短發加班費5,390元部分，原告任職多年，應熟悉
06 被告工作規則中之加班申請制度，況其自112年4月起至114
07 年6月止均遵循被告既定程序申請加班，被告亦均依法給付
08 加班費，原告遲至今日始要求被告給付加班費，已違反被告
09 規定而實無理由等語置辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如
10 受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

11 三、兩造不爭執事項（本院卷283-284頁）：

12 (一)原告自112年3月27日起受僱於被告，一開始為儲備幹部，後
13 續在被告所屬桃園中正店升為店副理，每月工資從114年5月
14 起為41,200元。

15 (二)被告於114年5月1日將原告調至龜山自強店。

16 (三)原告於114年6月24日以桃園成功路郵局存證號碼000674號存
17 證信函，主張依勞基法第14條第1項第1款、第2款及第6款向
18 被告終止勞動契約（本院卷65頁）。

19 (四)被告則於114年7月3日以臺北中崙郵局存證號碼001297號存
20 證信函，否認有原告前揭存證信函所主張內容，並以原告無
21 正當理由連續曠工3日以上，依勞基法第12條第1項第6款規
22 定終止勞動契約。

23 (五)原告於114年6月4日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經該
24 市府於同年月20日召開調解會議，但調解不成立。

25 (六)兩造對下列資料形式真正不爭執：

26 1.報到通知書（本院卷55頁）。

27 2.原告113年12月至114年5月薪資單（本院卷57-61頁）。

28 3.原告申訴電子郵件、龜山自強店通訊軟體LINE群組對話紀
29 錄、114年7月班表（本院卷69-73頁）。

30 4.114年6月2日、9日原告與陳冠歲間之錄音譯文及光碟（本院
31 卷85-97頁、證物袋）。

- 01 5.人事獎懲單（本院卷129-136頁）。
- 02 6.被告年終獎金發放辦法（本院卷137頁）。
- 03 7.陳冠歲於該店通訊軟體LINE群組對話紀錄（本院卷139
- 04 頁）。
- 05 8.建立日期114年6月11日之人事獎懲單（本院卷141-143
- 06 頁）。
- 07 9.被告工作管理辦法第三章內容（本院卷183-185頁）。
- 08 10.原告申請加班之紀錄（本院卷187頁）。
- 09 11.原告114年2月至7月之薪資明細表、同年2月至6月出勤紀錄
- 10 各1份（本院卷191-201頁）。

11 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

12 (一)被告並無勞基法第14條第1項第1款、第2款及第6款所定情

13 形，原告以此終止兩造間勞動契約，為不合法：

14 1.勞基法第14條第1項第1款部分：

15 (1)按勞基法第14條第1項第1款、第2項規定：「有下列情形之

16 一者，勞工得不經預告終止契約：一、雇主於訂立勞動契約

17 時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。……

18 勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情

19 形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形

20 者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。」又依

21 被告所提出而原告不爭執之年終獎金發放辦法第3條第6項規

22 定：「當年度獎懲記（按應係「紀」字之誤）錄列入年終獎

23 金中調整……記申誡一次者，減發一仟元整」；同辦法第4

24 條規定：「年終獎金發放時間點原則上為每年農曆年前一次

25 發放」〔兩造不爭執事項(六)、6.〕。

26 (2)原告固主張被告有勞基法第14條第1項第1款事由，係其在當

27 初訂立勞動契約時，被告未告知其會被懲處、扣薪，第2年

28 因其被記申誡所以被扣了5,000元等語（本院卷103頁）。惟

29 查，依被告所提出而原告不爭執之人事獎懲單〔兩造不爭執

30 事項(六)、5.〕，原告分別於113年7月8日、23日、同年8月21

31 日，分別遭被告記申誡2次、1次、2次，並經被告人力資源

01 部登載「懲戒扣款於年終獎金扣除」，揆諸前述年終獎金發
02 放辦法第4條規定，原告至遲應於114年農曆年前後，即可知
03 悉年終獎金因被記申誡而遭被告扣發之情，惟原告遲至同年
04 6月24日始依勞基法第14條第1項第1款向被告終止勞動契約
05 [兩造不爭執事項(三)]，自己逾勞基法第14條第2項所定除
06 斥期間，是原告此部分主張自不合法。

07 2.第14條第1項第2款部分：

08 (1)按勞基法第14條第1項第2款規定：「有下列情形之一者，勞
09 工得不經預告終止契約：……二、雇主、雇主家屬、雇主代
10 理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。」所謂暴
11 行，係指故意實施強暴之行為於他人之身體，但不以造成他
12 人受傷為限。又所謂「侮辱」，係指故意使人難堪為目的，
13 以言語、文字、圖畫或動作，表示不屑、輕蔑或攻擊之意
14 思，足以對於個人之人格及地位，達貶損其評價之程度，然
15 並不以行為人之行為公開為必要。而重大與否，則應就具體
16 事件，衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌行為人及受
17 侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺
18 激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為
19 綜合之判斷（最高法院92年度台上字第1631號判決意旨參
20 照）。

21 (2)原告固主張陳冠歲時常出言稱其不適任店副理，並於114年6
22 月2日不准其下班，一直語帶威脅用權勢壓迫吼叫要求其去
23 倉庫上班，若不配合要進行懲處，另陳冠歲亦經常在其上班
24 時精神騷擾數十分鐘等語（本院卷103-104頁）。惟查，依
25 原告所提出而被告不爭執之系爭錄音譯文略以：

26 ①114年6月2日部分（本院卷85-91頁）：

27 原告：我覺得我該做的我都做了對我已經很努力在做了。

28 陳冠歲：是啊，那你有跟她確認說，她們弄得完嗎，你有交代
29 嗎？對不對，你有跟她說剩下的部分。

30 原告：有，我已經跟她說到7點。

31 陳冠歲：你是跟她說到7點，她是你主管還是她，我是說她剩

01 下的東西，你有跟她說她弄得完嗎，或者是你有跟浣
02 萱說剩下的部分，你有跟她交接嗎？

03 原告：那我想問你昨天說我膠原飲沒有用，那品儀跟沛琪他
04 們剩下的為什麼要變我來用？

05 陳冠歲：他們有在用啊他們一個在折一個在組。

06 原告：那你為什麼要說記我懲處，那你也記他們懲處啊。

07 陳冠歲：他一直弄啊，你加班多少我這樣跟你講。

08 原告：我的意思是說你說要記我懲處。

09 陳冠歲：我沒有說要記你懲處。

10 原告：有，你今天一直在講，你今天一直在說我，有你在LI
11 NE上也這樣說。

12 陳冠歲：你要不要先去倉庫，你要不要去倉庫講。

13 原告：不用啊，就在這邊講啊，你今天不是也在這邊講。

14 陳冠歲：對啊我說從今天開始。

15 原告：而且你Line也說你也說是對我懲處啊，有，你就是說
16 懲處如何你就是這樣說的。

17 陳冠歲：我說從接下來開始沒有……你不用再跟我講這些東西
18 我已經跟你講了你今天身為值班就是協助一起把東西
19 弄完就這樣而已。

20 原告：對啊我已經把我的部分用完啦。

21 陳冠歲：沛琪自己也說啦她幾乎都在加班我問你你加了什麼？

22 原告：我為什麼一定要加班，我來寶雅有兩年我沒有加過什
23 麼班啦。

24 陳冠歲：是，對，你沒有加班然後呢？我當時我來寶雅有7年
25 了我有沒加班過嗎？

26 原告：你七年又怎樣你，關我屁事啊！

27 陳冠歲：你給我回來。跟你講完了嗎？你給我去倉庫！

28 原告：你以為你是誰啊？

29 陳冠歲：我是你主管

30 原告：你是我主管，又怎樣？我今天就是沒有要加班啦，加
31 到7點了啊！你要強迫我加班，是不是？

01 陳冠歲：我沒有強迫你加班，你現在要不要到倉庫？

02 原告：你就是強迫我加班。我現在有在錄音全部都錄下來。

03 陳冠歲：我從頭一直都跟你好好講喔！

04 原告：我也是好好說啊，我會加到7點。

05 陳冠歲：那我只是跟你說。我都一直跟你從一開始，我都在跟
06 你好好說對不對？今天我從一開始都一直從最一開始
07 包括調專案什麼，我都是跟你們好好說對不對？！我
08 說從一開始，我也沒指明說。我懲處你，我說所有
09 人，我都是說所有人從接下來開始。我這樣講。你今
10 天不配合，在這間店沒關係我們就公事公辦，就這樣
11 而已。

12 由前揭對話內容可知，陳冠歲應係質疑原告是否有與其他同
13 仁確實交接相關業務，且認原告身為值班人員，應協助同仁
14 將工作內容處理完畢，難認有何強迫原告加班之舉，且係原
15 告先行提出懲處之事，未見陳冠歲有以原告不加班即進行懲
16 處之對話內容，僅可得知如原告不配合陳冠歲提出之工作要
17 求，陳冠歲表示「公事公辦」。原告雖另提出114年6月1

18 日、2日之工作群組LINE對話紀錄，惟觀其內容略以：

19 「（冠歲395：）未在規定時間內完成一律懲處如何、@All
20 什麼事都說明天做明天做，明天沒有明天的事嗎？」、

21 「（冠歲395：）搞清楚狀況欸，來工作本來就是照著公司
22 的步調流程走，不是照自己個人的步調，我沒有要求一定要
23 加班，我一直都說自己要有規劃時間，不想做沒完成就依照
24 公司規範處理，我只要求各位要學會互助不要搞自私，如果
25 我的要求都做不到那就不適合待在這間店」（本院卷69、7
26 1、255頁），依對話紀錄前後脈絡，僅得認定陳冠歲係對所
27 屬全體員工提出應將每日工作量處理完畢之要求，未見陳冠
28 歲係特別針對原告提出加班或其他不合理要求，且該對話係
29 陳冠歲基於主管職責提醒所屬員工注意工作效率及相互合
30 作，難認有何對原告重大侮辱、指稱其不適任店副理等情，
31 是原告此部分之主張殊嫌無據。

01 ②114年6月9日部分（本院卷93-97頁）：

02 原告：訂貨跟MQC阿。

03 陳冠歲：Po在群組，我要時間。

04 原告：時間什麼時間？

05 陳冠歲：你規劃，你先規劃，你自己自己負責的區域，你訂貨

06 要花多久時間走排面要花多久時間。

07 原告：為什麼大家都不用只有我要？

08 陳冠歲：因為我不認為你具有店副理資格。

09 原告：你不認為我具有店副理資格，你就不認為嗎？

10 陳冠歲：所以我現在在教你。

11 原告：我不需要你教啊。

12 陳冠成：你在上班，我要求你做。

13 原告：我回覆了。

14 陳冠歲：時間，我要時間。

15 原告：為什麼你要時間？

16 陳冠歲：因為這叫規劃啊。

17 原告：我每天都有規劃。

18 陳冠歲：這樣我才能安排其他事項所以麻煩請你回覆我時間，

19 因為我還有其他的交辦事項。

20 原告：你可以交辦啊。

21 陳冠歲：對，這樣我要時間。

22 原告：我就是有規劃了好，你講啊，我現在都在錄音，我現

23 在就在錄，對。

24 陳冠歲：請你回覆我幾點幾分。

25 原告：為什麼一定要這樣為什麼別人都不用為什麼要針對

26 我。

27 陳冠歲：我沒有針對。

28 原告：有啊，你就是針對我

29 陳冠歲：因為你沒有做到協助的部分，那我要安排店內……

30 原告：那你可以具體說明我哪裡沒有協助嗎？

31 陳冠歲：我現在要安排其他事項，那我需要你回覆我說你的時

01 間工作進度今天晚上只有我們兩個人，這樣我才能安
02 排對不對你講一個訂貨跟……

03 由前揭對話內容可知，陳冠歲固曾質疑原告是否具有擔任店
04 副理之資格，惟細繹其等對話內容，陳冠歲應係為確認原告
05 處理業務之進度以利工作安排，遂要求原告提供相關工作時
06 程，且原告身為店副理，其職責之一為協助店長管理門市營
07 運，則陳冠歲基於店長權責指示原告提出相關時程規劃，並
08 非刻意針對亦無不當，再原告於前揭對話中亦未提供陳冠歲
09 相關工作規劃，可知其未完成陳冠歲基於職責之合理要求，
10 無法僅因其等對於工作內容觀念之落差，即遽認陳冠歲對原
11 告有何實施暴行或重大侮辱情事，則原告此部分主張，自不
12 足採。

13 3.第14條第1項第6款部分：

14 (1)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
15 者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項第6款規定終止
16 契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前
17 項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日
18 內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2項分有明文。

19 (2)原告固主張被告對於其職場霸凌申訴沒有相應作為，而違反
20 相關勞工法令及勞動契約等語（本院卷11頁），惟查：

21 ①原告申訴遭李蕙晴職場霸凌部分：

22 原告陳稱：其於113年10月23日曾向被告反映其遭不法侵
23 害，其最後一次遭霸凌時點為同年10月20日，李蕙晴威脅要
24 記其小過等語（本院卷103頁），惟被告基於李蕙晴與原告
25 有前揭爭議，嗣於同年12月1日將原告調至所屬桃園中正二
26 店一節，為兩造所不爭執（本院卷280-281頁），可知原告
27 至遲於同年12月間已知悉此部分之損害結果，惟原告遲至11
28 4年6月24日始依勞基法第14條第1項第6款向被告終止勞動契
29 約〔兩造不爭執事項(三)〕，顯逾勞基法第14條第2項所定除
30 斥期間，是原告此部分主張自非合法有據。

31 ②原告申訴遭陳冠歲職場霸凌部分：

01 原告於114年6月3日就此部分向被告提出通報，被告遂於該
02 日及翌（4）日分別對原告、陳冠歲進行調查訪談，並參酌
03 原告提出之錄音檔、工作群組LINE對話紀錄後，其調查結果
04 略以：「因員工訴求店長強迫人員加班，經調查後確認龜山
05 自強店店長並無強迫行為，希望員工能在工作期間內完成既
06 定工作行程……經綜合判斷，本案尚不構成不法侵害。無違
07 法事項。」（本院卷247-265頁），可明被告接獲原告疑似
08 職場不法侵害之通報後，隨即對相關人員進行訪談，並審酌
09 原告提出相關資料後而為前述調查結果之判斷，並無原告所
10 主張被告沒有相應作為之情形，且原告與陳冠歲間之前揭錄
11 音對話內容，經本院認定並無構成暴行或重大侮辱等情，業
12 如前述，可認被告對於原告申訴職場不法侵害之處理亦無違
13 法或不當之處，則原告以此主張被告有勞基法第14條第1項
14 第6款規定之事由，核非正當。

15 (3)綜前，原告主張被告對於其職場霸凌申訴沒有相應作為，而
16 違反相關勞工法令及勞動契約等情，亦非合法正當。

17 (二)原告請求被告給付加班費5,390元，為無理由：

18 1.按民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約
19 定，由受僱人於一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱用人
20 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
21 務，自應依僱傭契約之性質而定，除非特殊性質之工作，一
22 般情形，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受
23 僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自
24 須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班
25 費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受
26 僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支
27 給加班費，即與僱傭契約之本旨相背，亦有違前開勞基法規
28 定。再按勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工
29 出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」，
30 是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
31 自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算

01 者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對
02 之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，
03 謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等（該條立法理由參
04 照）。據此，倘雇主就員工加班乙事已預先以工作規則規範
05 加班申請制或設計加班指派單，則勞工獲推定出勤之時間與
06 工作規則不符時，雇主即得以加班申請制、加班指派單推翻
07 上開推定。另按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第
08 24條規定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延
09 長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞
10 工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工
11 作上之需要，方能請求延長工作時間之工資（最高法院101
12 年度台上字第792號、109年度台上字第1747號判決意旨參
13 照）。

14 2.依被告所提出而原告不爭執之工作管理辦法〔兩造不爭執事
15 項(六)、9.〕第3條第1項第1款規定：「加班需事先提出申請
16 或報備主管同意，並於加班日起三天內經主管簽核有效，否
17 則不予計算」（本院卷185頁）。由上開規定內容可知，原
18 告及被告所屬其餘員工如因業務需求而需於每日正常工作時
19 間以外繼續工作，應先提出申請或報備主管同意簽核，始得
20 請領加班費，核屬被告為有效經營、控制人事管理成本與支
21 出所必須，自屬合理。

22 3.依被告所提出而原告不爭執之申請加班紀錄〔兩造不爭執事
23 項(六)、10.，本院卷282頁〕，足見被告係採加班申請制計算
24 加班費，原告亦係依此制度受領加班費，堪認原告確已知悉
25 被告採加班申請制無疑，是原告自當遵循加班申請制之程
26 序，提出加班申請並獲核准後，憑以申請延長工時工資。原
27 告雖主張：我有加班事實，但當時店長都不讓我申請，並會
28 在下班前刻意交辦事情，讓我事情做不完云云（本院卷104
29 頁）。惟按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證
30 之責任，民事訴訟法第277條本文定有明文，原告就此部分
31 未提出相關事證以實其說，自不可採。

01 (三)原告請求被告給付資遣費，為無理由：

02 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
03 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
04 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
05 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
06 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
07 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第
08 1項定有明文。

09 2.查，原告依勞基法第14條第1項第1款、第2款及第6款規定，
10 終止兩造間勞動契約既不合法，且無其他勞退條例第12條第
11 1項所定終止勞動契約之情形，則原告請求被告給付資遣
12 費，核屬無據。

13 (四)原告請求被告開立非自願離職證明書，顯非有據：

14 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
15 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又本法所稱非自
16 願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、
17 破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及
18 第20條規定各款情事之一離職，就保法第11條第3項著有規
19 定。查，兩造間勞動契約之終止情形並未符合前揭條文所示
20 之要件，是原告此部分之主張，難認有據。

21 五、綜上所陳，原告所舉之證據皆不足以證明被告有何違反勞工
22 法令或兩造間勞動契約之情形，亦無法證明原告得請求被告
23 給付上述加班費，從而原告依勞基法第19條、第24條第1項
24 第1款、第2款、勞退條例第12條第1項及就保法第11條第3項
25 等規定，請求判命如其補充或更正後聲明所述之事項，均為
26 無理由，應予駁回。

27 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
28 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

29 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
30 條。

31 中 華 民 國 114 年 10 月 21 日

01 勞動法庭 法官 謝志偉

02 正本係照原本作成。

03 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
04 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
05 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
06 應一併繳納上訴審裁判費。

07 書記官 邱淑利

08 中 華 民 國 114 年 10 月 21 日