

臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞簡上字第12號

上訴人 嘉展公寓大廈管理維護股份有限公司
(原名即千翔公寓大廈管理維護股份有限公司)

法定代理人 黃平璋

訴訟代理人 呂理標

被上訴人 李台治

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國109年1月15日本院內湖簡易庭107年度湖勞簡字第12號第一審判決提起上訴，本院於109年12月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付超過新臺幣伍萬陸仟肆佰玖拾叁元，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用負擔之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

第一審及第二審訴訟費用由上訴人負擔百分之五十五，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：伊自民國104年3月1日起受僱於上訴人，擔任麗山社區總幹事。自104年3月1日起至105年10月31日止，兩造約定月薪新臺幣（下同）35,000元，每日工時8小時，週休1日（星期日），自105年11月1日起調薪為38,000元。任職期間上訴人拒付伊代墊之電話費，溢扣伊勞健保費，未依法提撥退休金，無正當理由扣薪，違法要求伊代訓保全人員，伊計有附表一所示加班時數，上訴人亦未給付加班費合計56,493元，顯有違反勞動契約及勞工法令之情形，伊乃依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，於106年8月30日向上訴人終止兩造間勞動契約。爰請求上訴人給付伊資遣費47,500元、加班費56,493元，合計103,993元等語（原審判決駁回被上訴人其餘請求部分，未據聲明不服，不在本院審理範圍）。

二、上訴人則以：兩造約定之薪資已包含加班費，且伊設有加班

申請制度，被上訴人未按規定申請逕行浮濫加班，事後請求加班費並無理由。又被上訴人係自請離職，自不得請求資遣費，縱認被上訴人係依勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，亦已逾30日除斥期間，伊自無給付資遣費之義務等語置辯。

三、原審就上開部分為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、本院之判斷：

(一)資遣費47,500元部分：

按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞工依勞基法第14條終止勞動契約，得請求雇主給付資遣費，勞基法第14條第1項第6款、第4項準用第17條、勞工退休金條例第12條固分別定有明文。然按勞工依勞基法第14條第1項第6款終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，或得於知悉損害結果之日起，30日內為之。勞基法第14條第2項亦有明文規定。查：

1.本件被上訴人主張其依勞基法第14條第1項第6款規定，於106年8月30日向上訴人為終止勞動契約之意思表示，是基於「其認為上訴人要求其訓練保全係違法要求」之事實（見原審卷第14頁、第53-54頁、第255頁、本院卷第95頁）。然依被上訴人自承，上訴人要求其訓練保全係發生於「106年6月17日」（見原審卷第255頁），上訴人以其未訓練保全而扣薪，則係發生於「105年11月」、「106年5月」（見本院卷第95頁），至106年8月30日其向上訴人為終止勞動契約之意思表示，已逾30日除斥期間，依前揭說明，其逾30日除斥期間後始依勞基法第14條第1項第6款規定為終止，難認合法，其請求資遣費，即不應准許。

2.至被上訴人於本院準備程序時固再稱：「（問：離職會辦單上面記載勞基法第14條第1項第6款是誰教你寫的？）我

自己查勞基法寫的，我認為這條是公司不應該的，從我104年3月份開始，公司除了高薪低報和我的勞退金之外，我代墊的電話費上訴人也沒有給我，健保費扣我兩千多元，這些都不符合勞基法，和上訴人反應，公司也不理我，在這些情況下，我認為上訴人不值得我為他服務。」（見本院卷第96頁），增列其斯時向上訴人主張符合勞基法第14條第1項第6款之事由。然與其前揭多次陳述互有不符，復為上訴人所否認（見本院卷第97頁），被上訴人亦未能就此為舉證，是難認為可採，附此敘明。

(二) 加班費 56,493 元部分：

1. 按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資，此屬強制規定，勞雇雙方均應遵守。審酌勞動契約屬於雙務契約，勞工在約定的正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，勞基法第24條雖規定雇主對於延長工作時間的勞工負有給付延長工作時間工資的義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主如有使勞工在正常工作時間以外工作的必要，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間的工資。又因勞工常屬弱勢之一方，或有時囿於組織文化、氛圍或潛規則，難以期待其得以立於平等地位與雇主協商，且雇主對於勞工在其管領下的工作場所提供勞務，具有指揮監督的權利及可能，故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所不同。本件被上訴人請求上訴人

01 給付加班費，上訴人以其業已實施加班申請制多年，被上
02 訴人從未提出加班申請，即不得請求其給付加班費云云置
03 辯，即無可採，合先敘明。

- 04 2.又按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間
05 內經雇主同意而執行職務。勞動事件法第38條定有明文。
06 查上訴人並不否認被上訴人之出勤紀錄應為被上訴人提出
07 之「工作週記」（見本院卷第131頁），則依上開規定，
08 若上訴人未能提出反證，則其上記載之被上訴人上下班時
09 間應推定為經上訴人同意而延長工時之時間。又互核被上
10 訴人附表一請求細目所載月份、日期、上下班時間，與其
11 提出之「工作週記」，除105年1月30日、105年2月13日、
12 105年5月21日三日未見紀錄外，其餘均相符（見原審卷第
13 57-137頁）。而兩造均不爭執被上訴人之正常工作時間為
14 中午12時20分至晚上8時20分（見本院卷第131頁），並同
15 意如認被上訴人請求加班費為有理由，時薪以月薪除以30
16 日除以8即146元計算（見本院卷第196頁）。爰逐一認定
17 被上訴人請求細目各日之工作時數及加班時數如附表二、
18 三、四「本院認定」欄位所示，並依上開規定，計算被上
19 訴人得請求之加班費如附表二、三、四「平日延長工時加
20 班費總計」、「休息日加班費總計」、「例假日加班費總
21 計」，合計148,466元（小數點以下四捨五入），被上訴
22 人此部分請求56,493元，既未逾上開數額，則均應准許。
- 23 3.至上訴人固抗辯兩造約定之薪資已包含加班費，即「（現
24 場人員）薪津&職務核定/說明表」（下稱系爭薪資說明表
25 ）中「D代班費」所示金額。然被上訴人否認其簽署時其
26 上已有數額之記載；再核對被上訴人提出之薪資袋（見原
27 審卷第30-43頁），與系爭薪資說明表（見原審卷第19頁
28 ）之薪資架構、數額全然不符，上訴人復未能說明系爭薪
29 資說明表中「D代班費」是如何計算得出（見本院卷第94
30 、132頁），是難認其抗辯兩造已達成合意將加班費包含
31 於薪資總額等語為可採。其執此抗辯無庸再給付加班費云

云，自無理由，附此敘明。

五、從而，被上訴人依請求上訴人給付加班費56,493元，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。原審就超過上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並依職權為假執行之宣告，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分為不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院將原判決此部分予以廢棄改判如主文第2項所示。至原審就上開應准許部分，判命上訴人給付，並依職權宣告假執行，經核於法並無違誤，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，認與本件判決結果均不生影響，爰不一一予以論駁贅述。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第450條、第449條第1項、第463條、第79條，判決如主文。

中華民國 110 年 2 月 3 日

勞動法庭 審判長 法官 謝佳純

法官 林銘宏

法官 趙彥強

以上正本係照原本作成。

本件判決不得上訴。

中華民國 110 年 2 月 3 日

書記官 陳怡文