

臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第142號

原告 謝素靜
訴訟代理人 蘇忠聖律師
被告 鋁鋼精密科技股份有限公司
法定代理人 張寶樹
訴訟代理人 郭峻誠律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108年1月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序上理由

一、本件被告未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。查原告原起訴聲明為：被告應給付原告新台幣（下同）226萬5227元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（見本院卷第10頁）。嗣原告於民國（下同）107年10月2日言詞辯論期日當庭表示追加請求供擔保准予假執行等語（見本院卷第45頁），查原告所為訴之追加，核其請求之基礎事實同一，屬擴張應受判決事項之聲明，亦不甚礙被告之防禦及訴訟程序之終結，與上開規定尚無不合，應予准許，合先敘明。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自95年7月14日起受雇於被告，擔任職務製二課作業員，約定薪資新台幣（下同）2萬3300元。被告公司主管楊登水於107年5月12日誣指原告於上班時間打混，

未經原告同意下於107年5月14日上班時將原告調任至具危險性之沖切組工作。原告因107年5月14日請特別休假，至隔日上班時方知調職，由於原告無法接受，遭楊登水告以要請簽立離職單處理，原告因而無法於被告公司工作。惟原告任職於製二課長達十餘年未接觸沖切相關工作，調職後之工作勞動強度及危險性皆高於原職務，被告亦未提供適當教育訓練等協助原告，且無依照勞動條件改變而調整薪資，是被告之調職命令不符調動五原則及誠信原則，致原告權益受有損害，原告爰於107年6月13日申請勞資爭議調解，並於同日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款終止勞動契約，是被告應給付原告資遣費13萬7891元。本件終止勞動契約應於20日前預告原告，原告尚得請求被告給付預告工資2萬3300元。被告平日工作時間為週一至週五上午8點至下午5點半，中間休息1小時，平常日固定延長工時至晚上8點，如遇月底則延長加班至9點，並固定於每週六加班，故被告尚應給付原告平日加班費119萬8340元、休息日加班費70萬700元、國定假日加班費20萬4996元，及依據職業安全衛生法第6條第1項第9款、精密作業勞工視機能保護標準第3條第1項第1、2款、第9條、勞基法第35條之規定，原告從事精密作業，繼續工作2小時應有15分鐘之休息時間，被告並未依據上開法規，給予原告工作2小時休息15分鐘之休息時間，此休息時間應計算加班費56萬3410元，為此，爰依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第16條、第24條第1項之規定提起本訴，並聲明：被告應給付原告226萬5227元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)被告公司主管楊登水於107年5月12日上午工作時間巡視廠區，發現原告無故離開生產線作業位子，且當日前後兩次巡視廠區二樓及三樓生產線作業區及茶水間均未發現原告，原告未能說明工作時間無故離開生產線作業區之事由，反而對楊

登水大聲咆哮，並嗆聲請楊登水拿離職單來寫，楊登水僅能拿離職單給原告。原告於當日下午即不假外出，並未上線作業。嗣於107年5月14日上班日，原告請假一日未到職，隔日107年5月15日上午原告未請假曠職，同日下午13時上班時，原告主動向楊登水致歉昨日咆哮等舉動，並表達願意調動職務至其他部門調整，楊登水遂等原告收拾完個人物品後，即帶原告前往一樓沖切組交由組長吳依倩指導，並指示吳依倩要先安排簡單的工作給原告，不要讓原告接觸危險性的機台操作，吳依倩即安排原告做簡單的手工去毛邊工作。惟原告自該日下午調職到新部門至下班時間，均未反應工作不適應或工作危險，反而在下班時主動告知吳依倩要自願離職，原告填寫完離職單即主動離職，顯見原告係自願申請離職甚明。又原告調職後之實際作業現場，並不需要操作機台，且並無複雜的生產線裝配流程，顯然當日經過原告同意調動後之沖切組工作較原告原來之工作更無危險性、更簡單無技術性。準此，原告主張被告將原告調職後工作勞動強度及危險性皆高於原職務，不符合調動五原則及誠信原則云云，均非事實，且原告亦未舉證以實其說。從而，原告既係自願申請離職，則原告請求被告給付資遣費13萬7981元及預告工資2萬3300元，於法不合，並無理由。

(二)原告雖主張其每日固定加班至晚上八點、每週六固定加班八小時及國定假日照常出勤八小時云云，惟根據原告105年1月至107年5月間之考勤表，可知原告並無平常日加班至晚上8時之事實，故被告對原告上開主張否認之，原告應就此有利事實舉證以實其說。又觀原告105年1月至107年5月間之薪資明細表，顯示被告公司已依法給付原告平常日加班費，並無短少、不足情事，則原告主張有加班費短少之情事，應就其短少數額負舉證責任。再者，關於原告105年至107年間之休息日、國定假日出勤紀錄，參酌被證7原告105年10月至12月間假日論件計酬計算明細表及假日論件計酬獎金支出證明單、被證8原告106年2月至12月間假日論件計酬簽到簿及假日

01 論件計酬薪資計算明細表、被證9原告107年1月至5月間假日
02 論件計酬薪資計算明細表等件，可知原告並無休息日每日加
03 班8小時、國定假日每日加班8小時之事實，被告否認原告上
04 開主張，應由原告就此舉證以實其說。且觀原告105年1月至
05 107年5月間假日論件計酬薪資簽收紀錄顯示，被告公司已依
06 法給付原告休息日及國定假日加班費，並無短少、不足情事
07 ，原告就其休息日及國定假日加班費短少、不足數額，應列
08 明其計算基礎及舉證方法以實其說。

09 (三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
10 行。

11 三、兩造不爭執之事項（見107年10月2日筆錄，本院卷第45頁）
12 ：

13 (一)原告自95年7月14日起受雇於被告，擔任職務製二課作業員
14 ，約定每月薪資2萬3300元。

15 (二)被告於107年5月15日將原告調職至沖切組。

16 (三)原告於107年5月14日申請特別休假1日。

17 (四)原告於107年6月13日申請勞資爭議調解，並於同日依據勞基
18 法第14條第1項第6款之規定，終止本件勞動契約，兩造經調
19 解不成立，有原告提出原證1之新北市政府勞資爭議調解記
20 錄可按（見本院卷第17頁）。

21 四、原告起訴主張被告違法將其調職，不符合調職五原則，且原
22 告任職期間經常加班，被告並未給付原告加班費，原告乃依
23 勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並請求被告給付資
24 遣費、預告工資、平日及假日加班費，爰依據勞基法第17條
25 、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第16條、第24條第1
26 項之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本
27 件爭點為：(一)原告依據勞基法第14條第1項第6款終止本件
28 勞動契約，是否有理由？(被告調動原告之職務，是否違反
29 調動五原則？)(二)如原告終止契約為合法，原告依據勞基
30 法第17條、勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求被告
31 給付資遣費13萬7891元，是否有理由？(三)原告依據勞基法

01 第16條之規定，請求被告給付預告工資2萬330元，是否有理
02 由？(四)原告依據勞基法第24條第1項之規定，請求被告給
03 付平日、休息日、國定假日加班費56萬3410元，是否有理由
04 ？茲分述如下：

05 (一)原告依據勞基法第14條第1項第6款終止本件勞動契約，是否
06 有理由？(被告調動原告之職務，是否違反調動五原則？)

07 1.勞基法第10之1條於104年11月27日增訂，並於104年12月16
08 日經總統公布施行，增訂雇主調動勞工工作，不得違反勞動
09 契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必
10 須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規
11 定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
12 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地
13 點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之
14 生活利益。」，增訂理由「為雇主調動勞工工作除不得違反
15 勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增
16 訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則」。有
17 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，
18 勞工得不經預告終止契約，勞基法第10條之1、及第14條第1
19 項第6款分別定有明文。準此以解，雇主就勞工之工作內容
20 之調動，不得對於勞動條件作不利之變更，且調動後工作與
21 原有工作性質為其體能及技術所可勝任，使勞工得以預作準
22 備，方符合勞基法第1條揭示保障勞工權益暨加強勞雇關係
23 之立法本旨。從而，倘雇主未於調動前之適當時期提出協助
24 之具體內容，使勞工無從評估是否接受雇主之調動時，自難
25 認雇主業已提供必要之協助，或有變動薪資時，應認有損及
26 勞工權益之虞，是勞工自得以雇主違反勞基法第10條之1第4
27 款規定，依勞基法第14條第1項第6款規定不經預告終止勞動
28 契約。

29 2.原告主張被告未經其同意將其調動至具有危險性之沖切組工
30 作，然為被告所否認，僅調動至沖切組，並無高於原工作之
31 危險性等語置辯，經查：(1)證人楊登水於本院審理時證述：

「（法官問：原告107年5月15日下午1點到勤上班後，原告同意調動工作至一樓沖切組織始末經過？）當天上班時，由鄭組長通知我到線上，我到現場時，原告跟我說他要針對5月12日的事情道歉，我回答沒有必要，我說把原告調到其他單位去調適一下，如果在公司上班有犯錯，會將犯錯的人調動到其他單位一陣子在調回來，原告說要再考慮收東西，收完後原告有跟我說要去做看看，我就將原告帶到沖切作業區交給證人鄭麗鳳，我有交代證人吳依倩安排比較簡單的事情給原告做，我就離開沖切作業區。原告是同意後才去沖切作業區工作，原告沒有異議。」（法官問：（提示被證1）此是否為原告該日調動至沖切組織工作環境現場照片？（提示被證2）此是否為原告該日調動前製二課之工作環境現場照片？根據被證1、2，調動前後之工作內容、工作環境現場有何差異？調動後工作之勞動強度及危險性是否高於原職務？原告是否同意該調動？）1.是，這是調動後的工作。2.是，這是調動前的工作。3.調動後的工作比較簡單，只要手動跟木槌作業，沒有使用到機器。4.調動後的工作沒有比較危險，有比較安全，都是戴手套作業。原告沒有不同意，到現場工作到下班前都沒有反對。」等語（見本院卷1第328頁），並參酌證人鄭麗鳳於本院審理時證述：「（法官問：原告調動到沖切組時，有無同意？）12日主管有跟我說，原告有無同意我不清楚。」（法官問：（提示被證1）此是否為原告該日調動至沖切組織工作環境現場照片？（提示被證2）此是否為原告該日調動前製二課之工作環境現場照片？根據被證1、2，調動前後之工作內容、工作環境現場有何差異？調動後工作之勞動強度及危險性是否高於原職務？原告是否同意該調動？）1.是。2.是，這是原告剛來時的工作。3.工作環境不一樣，剛來的工作是比較危險的工作，但比較乾淨，調動後工作環境比較髒，但比較安全。4.調動後危險強度沒有比較高。5.原告沒有跟我反應他不同意調動。」等語（見本院卷第333頁），並徵之證人吳依倩於本院審理時證述：「（

01 法官問：（提示被證2，本院卷第77頁）請問這些照片是否原
02 告會做的工作？）不是原告做的工作。」（法官問：（提
03 示被證1）沖切組員工的工作內容為何？）不一定如被證1所
04 示，我們分很多種。」（法官問：證人楊登水是否告訴你
05 ，要你「先安排簡單的工作，不要讓原告接觸危險性的機台
06 操作」，是否如此？）有，證人楊登水有交代。」等語（見
07 本院卷第337頁），準此，依據證人楊登水之證詞，可知原
08 告於107年5月12日因其主管認定原告於上班時間不在坐位之
09 事實，由主管將原告暫時調離製二課，並調往工作較簡單之
10 沖切組，調動後之薪資並未改變，調動後之工作亦未較之前
11 工作增加危險性，調動後工作為勞工體能及技術可勝任，自
12 己符合調動五原則之事實，被告並未違反上開勞動法令，原
13 告依據勞基法第14條第1項第6款之規定，終止本件勞動契約
14 ，自非適法。原告以被告日後可能將原告調動至較為危險性
15 之沖切組工作，顯屬臆測之詞，難認可採。

16 （二）如原告終止契約為合法，原告依據勞基法第17條、勞工退休
17 金條例第12條第1項之規定，請求被告給付資遣費13萬7891
18 元，是否有理由？原告依據勞基法第16條之規定，請求被告
19 給付預告工資2萬330元，是否有理由？

20 勞工依勞基法第14條終止勞動契約者，雇主應依下列規定發
21 給勞工資遣費：一在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一
22 年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二依前款計算之剩
23 餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之；未滿一個月者
24 以一個月計，雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約
25 者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以
26 上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三
27 年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，
28 於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得
29 於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之
30 工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第1項規定期間
31 預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。同法第14條第

01 4項、第17條、第16條分別定有明文。又勞工適用本條例之
02 退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞
03 動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害
04 勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按
05 其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿
06 一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不
07 適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦
08 有明定。原告依據勞基法第14條之規定終止契約，既非適法
09 ，已如前述，原告請求被告給付資遣費，並無理由，應予駁
10 回。又被告並未依據勞基法第11條或第13條之規定，終止契
11 約，原告請求被告給付預告工資，亦非適法，應予駁回。

12 (三)原告依據勞基法第24條第1項之規定，請求被告給付平日、
13 休息日、國定假日加班費，是否有理由？

14 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，
15 民事訴訟法第277條前段有明文規定。次按民事訴訟如係由
16 被上訴人主張權利者，應先由被上訴人負舉證之責，若被上
17 訴人先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則上訴人
18 就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應
19 駁回被上訴人之請求（最高法院17年上字第917號判例可資
20 參照）。按聲明書證，係使用他造所執之文書者，應聲請法
21 院命他造提出。前項聲請，應表明下列各款事項：一、應命
22 其提出之文書。二、依該文書應證之事實。三、文書之內容
23 。四、文書為他造所執之事由。五、他造有提出文書義務之
24 原因；法院認應證之事實重要，且舉證人之聲請正當者，應
25 以裁定命他造提出文書；下列各款文書，當事人有提出之義
26 務：一、該當事人於訴訟程序中曾經引用者。二、他造依法
27 律規定，得請求交付或閱覽者。三、為他造之利益而作者。
28 四、商業帳簿。五、就與本件訴訟有關之事項所作者；當事
29 人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造
30 關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實。前項情形
31 ，於裁判前應令當事人有辯論之機會，民事訴訟法第342條

第1項、第2項、第343條、第344條第1項及第345條分別定有明文。

2.勞基法第30條第5項規定「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。」，然104年6月3日修正前勞基法第30條第5項規定「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。」，此規定並無溯及既往之規定，而依104年6月3日修正前勞基法第30條第5項規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存1年。」，依據104年6月30日修正前勞基法之規定，被告僅負有保存1年出勤記錄之義務。是勞工之出勤紀錄該等資料既係被告依法本應設置及保管，且出勤紀錄攸關原告之加班狀況，是僱主於預見將來有與勞工就工作時數有訟爭可能性時，即應就勞工之出勤紀錄於法令規範之限制內予以保存。準此以解，被告應保存原告自103年6月3日即104年6月3日之前一年起至離職日止之出勤記錄，應可認定。被告抗辯無法提出原告於102年之前出勤記錄等語，堪可採信，核與民事訴訟法第345條第1項規定之「無正當理由不從提出文書之命者」尚屬有間。此外，原告亦未能舉證證明被告現仍保有其出勤記錄而故意不提出，是尚難逕認被告故意不提出供本院審酌，而遽為不利於被告之認定。準此，原告請求自95年7月14日起至101年12月31日之加班費，亦未能舉證以實其說，難為有利於原告之認定。

2.就原告主張平日、假日之加班費之計算而言：

(1)工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之

總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不得再行請求（臺灣高等法院暨所屬法院99年11月10日99年法律座談會民事類提案第15號）。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第二十一條第一項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違（最高法院102年度台上字第1660號判決可按）。準此，對於非監視性工作者，於勞雇雙方於勞動契約成立之時，既基於平等之地位簽定勞動契約，原告自始對於勞動條件表示同意而受僱，兩造於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，兩造自應受其拘束，原告事後不得任意翻異，更行請求例、休假日、延長工時之加班工資，合先敘明。

- (2)原告先於起訴狀主張被告未給付周一至周五晚上加班至8時之平日加班費，以每日平日加班費419元計算，以11年計算為119萬8340元、每周六之一日加班費為1225元，以11年計算加班費70萬700元、國定假日之一日加班費1553元，以11年計算加班費20萬4996元（見本院卷1第14-15頁），又於107年10月30日具狀改稱平日加班費為65元、97.1元，休息

01 日全日加班費為456元、半日加班費為195元，國定假日加班
02 費777元（見本院卷1第342頁），再於107年11月27日具狀請
03 求每日上班時間應休息30分鐘之加班費80元，休息日加班費
04 為447元，據此計算加班費為56萬3410元（見本院卷1第400
05 頁），再於108年1月8日具狀主張被告自95年7月14日起至10
06 7年之加班費共68萬9553元云云，並提出附表3、附表3-1、3
07 -2、3為證，然原告提出附表3-1、3-2所示，另改以加班2小
08 時以內乘以1.34倍計算加班費，2小時以上則以1.67倍計算
09 加班費，分別以0.5小時加班費為65元、64元、2小時以上為
10 81元、79元、206元計算，休息日全日加班費452元、444元
11 、半日加班費為195元，國定假日加班費760元、966元，據
12 以計算加班費，原告多次自行片面變更計算加班費之計算方
13 式自有違誤，並不足取。

14 (3)依據原告自105年至107年5月之考勤表如被證5所示（見本院
15 卷1第261-272頁），並無法證明原告周一至周五有晚上加班
16 至晚上8時之事實。再者，依據被證6之薪資單所示（見本院
17 卷1第273-277頁），被告已按月給付平日及假日加班費，被
18 告計算原告之平日加班費係以2小時以內，以1.333倍計算，
19 2小時以上，以1.666倍計算，國定假日則以一日薪資計算，
20 且被告計算加班費之金額，並未低於當時之法定基本工資，
21 並未違反勞基法第24條核發加班費之規定。

22 (4)原告於105年10月至12月、106年2月至12月、107年1月至5月
23 於假日論件計酬計算明細表，有被告提出之被證7、8、9所
24 示（見本院卷1第279-323頁），被告係以其工資除以30日，
25 再乘以加班之日數，並未低於當時之法定基本工資，亦無違
26 反勞基法核發加班費之規定。

27 (5)依據被告提出102年1月1日起至107年5月間如被證10之薪資
28 記錄及考勤表所載，被告已按月給付平日及假日、休息日之
29 加班費，被告扣除休息日已按月給付加班費，每日加班費一
30 日薪資計算，並未低於當時之法定基本工資，並無違反勞基
31 法核發加班費之規定。

2.就原告主張每周六休息日加班費部分：

(1)105年12月21日修正，105年12月23日施行之勞基法第36條規定「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日」，修正前勞基法第36條規定，「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假」，準此，105年12月23日始有休息日得請求加班費之規定，原告請求自95年7月14日起至105年12月23日之前之休息日加班費，自有誤會。

(2)再者，依據上開規定，每周有一日為休息日，一日為例假日，每周六並非固定為休息日，得由勞資雙方協議調整之，因此，原告主張每周六為休息日云云，自有誤會。因此，原告並未具體舉證明何休息日加班之事實，僅任意主張每週六為休息日，以每一日加班費為444元計算，請求加班費云云，自非可採，應予駁回。

3.原告復於107年10月30日、107年11月27日分別具狀主張被告並未給予每日30分鐘休息時間之加班費，並提出附表1、2為憑（見本院卷第345、403頁），然為被告所否認，並以原告每日均有30分鐘休息時間等語置辯，經查：依據被證11之被告公司勞資會議記錄記載「案由：針對部分員工希望上班時間，以彈性休息方式休息，借以活動筋骨或喝些咖啡茶點提神一案，說明：會議一致同意，原中午休息時間一小時不變，正常工作時間內14:00-16:00可彈性休息30分，員工可至茶水間休息室喝咖啡泡茶，活動筋骨，決議：經勞資雙方協議照案通過」等語（見本院卷2第145頁），並參以證人楊登水於本院審理時證述：「中午12點到1點休息，早上八點到下午五點半，早上下午各有15分鐘休息時間，休息時間可以喝水吃點心，沒有固定的15分鐘，由員工自尋找時間休」等語，證人鄭麗鳳於本院審理時證述：「中午休息一小時，早上、中午、晚上各有10分鐘休息時間」等語，證人李克明於本院審理時證述：「八點到五點半，中午休息一小時，早上下午各15分鐘，沒有需要登記休息時間」等語（見本院卷1第330、335、338頁、107年10月30日筆錄），準此，三位證人

證述每日休息時間，除中午休息1小時以外，其他時間另可休息30分鐘，應為真實。況依據前開會議記錄顯示，員工之休息時間為員工自行彈性調整，從而，三位證人所述休息時間並非一致，自難認其證詞不可採信。準此，被告已提供原告除中午休息1小時之時間，另外彈性提供30分鐘之休息時間，應可認定。原告請求每日30分鐘之休息時間之加班費，自無理由，應予駁回。

4.綜上述，原告並未具體舉證被告於平日、國定假日、105年12月23日起之休息日何日未依法加班費之事實，自難為有利於原告之認定。況被告給付之加班費，並未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，原告事後不得任意翻異，更行請求平日、國定假日、休息日之加班工資，原告前開請求，自無理由，應予駁回。

五、綜上述，原告依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第16條、第24條第1項之規定提起本訴，並聲明：被告應給付原告226萬5227元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，均無理由，應予駁回。

六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第385條第1項前段、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 1 月 22 日
民事勞工法庭 法官 徐玉玲

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 108 年 1 月 22 日

