

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第173號

原告 新思鹿創設股份有限公司

法定代理人 蔡湘文

訴訟代理人 王泓鑫律師

被告 李民偉

上列當事人間請求請求返還溢領薪資事件，經本院於民國110年1月27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、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求之基礎事實同一者、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2、3款定有明文。查原告起訴之第一項聲明為：「被告應給付原告新台幣（下同）514,334元及自本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。」等語，嗣於民國（下同）109年12月30日減縮聲明為「被告應給付原告435,494元，暨自起訴狀繕本送達之翌日起迄清償日止按年息百分之五計算之利息。」等語（見本院卷第146頁），原告上開所為，符合法律規定，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

被告曾於107年8月至108年4月間任職於原告公司，約定每月薪資為118,000元。原告明確告知被告於上下班時間應依公司規定打卡，惟被告有時打卡、有時卻又未打卡，甚至直接手寫在考勤卡上，使原告在核算被告薪資時造成錯誤，嗣後原告統計被告107年8月至108年4月之出勤記錄，始發現被告溢領薪資514,334元（後減縮請求金額為435,494元）。兩造於108年6月5日在新北市政府勞資爭議調解會議就被告108年

01 3、4月薪資及差旅費之爭議，雖經調解成立，惟調解後，原
02 告公司發現有意思表示錯誤之情形，並通知被告協談，然被
03 告不願意，故提起本件訴訟，原告依民法第184條及第179條
04 規定，請求被告給付溢領薪資435,494元。併聲明：1.被告
05 應給付原告435,494元，暨自起訴狀繕本送達之翌日起迄清
06 償日止按年息百分之五計算之利息。2.願供擔保，請准宣告
07 假執行。

08 二、被告抗辯：

09 (一)被告於107年7月1日至108年4月30日間，受原告聘僱擔任安
10 全部門安全方案總監，主要職務負責項目之一為「尋求跨業
11 界各種標準與產品整合並尋找市場發展契機」。被告基於受
12 原告賦予之工作執掌，需大量接洽外部廠商研擬合作策略與
13 發展商機，參與各式外部會議、研討會、教育訓練，工作性
14 質非屬內勤員工，更非計時員工，且原告總經理蔡以德對被
15 告工作型態亦完全知悉甚或多次親自陪同。此項工作需接觸
16 之對象並非以潛在或暨有客戶為限，亦需耗費大量時間拜訪
17 相關公協會（例如台北市電腦同業公會、工業局、資策會）
18 尋求合作機會，或是與同業尋求結盟/分包機會（例如中華
19 資安國際股份有限公司、趨勢科技），絕非原告所陳，工作
20 內容僅為在辦公室撰寫企畫書，實際工作型態仍以外勤占絕
21 大多數。

22 (二)被告於到職後至107年10月間，從未留存出勤記錄，該期間
23 原告亦未表示任何異議，均給付全額工資。原告主張「公司
24 總經理多次面告」，純屬虛偽，原告於107年12月10日始告
25 知本人需留存出勤記錄，但表示是為了協助其達成「勞動基
26 準法課予雇主置備出勤紀錄」之義務，並未告知出勤記錄跟
27 工資核算有關，被告亦於當天會談當面表示：「只要有進辦
28 公室就會打卡，沒有的話就會手寫補填出勤記錄」，對方當
29 下未表達任何異議。被告於107年12月至108年4月期間，均
30 以電子打卡輔以自行填寫考勤卡方式記錄出勤時間，鑑於原
31 告於108年1月至108年3月期間均正常給付全額薪資未表達任

何異議，亦未有告知被告為出勤記錄之方式或內容有任何不妥而有影響薪資發放之虞。

(二)原告於被告在職期間再無告知任何出勤認定之問題，亦未說明任何理由之情形下，苛扣被告108年3月及4月份薪資，嗣後經被告提起勞資爭議調解，兩造於108年6月5日調解成立，更可顯示原告明知被告工作型態、記錄出勤方式，認同其有交付工資之義務始同意願給付和解金，惟原告至今都未依照調解成立內容履行。

(四)併聲明：1.請求駁回原告之訴及其假執行聲請。2.如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

三、雙方不爭執的事實：

(一)被告曾於107年8月至108年4月任職於原告公司，該期間約定每月薪資為118,000元。

(二)就被告於107年8月至108年2月份薪資，原告公司之前均已按月全額給付。

(三)就被告108年3月及4月份薪資，原告公司遲未給付，經被告提起勞資爭議調解，兩造於108年6月5日調解成立，原告公司同意於108年6月6日郵寄即期支票給付14萬元予被告，但迄今尚未履行。

四、本件爭執點及本院判斷如下：

本件雙方爭執點在於被告於107年8月至108年4月間是否有溢領薪資435,494元的事實存在。經查，

(一)勞動事件法規定在出勤紀錄內所記載之勞工出勤時間，在訴訟上就推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，也就是該期間內都是勞工的工作時間。雇主如主張該時間內有休息時間或勞工未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，應提出其他反對之證據來推翻上述推定(勞動事件法第38條、勞動事件審理細則第62條規定參照)。換言之，如雇主否認勞工在出勤紀錄內所記載之出勤時間，應負舉證責任，而非由勞工就該出勤時間內的工作內容負證明之責。。

(二)原告公司主張依「在職員工出勤管理辦法」第5條及第11條規定，公司員工上、下班均需打卡，如漏未打卡，就以事假論，不予核發薪水；另外，上下班應親自刷卡，嚴禁「代刷卡」，或手寫。而被告於107年8月、9月、10月並無任何打卡紀錄，應以事假論且不給薪，自應扣回未打卡日數之溢領薪資；107年11月則為被告當時主管代寫，並非被告親自打卡，屬於「代打卡」，也應以事假論且不給薪，也應扣回未打卡日數之溢領薪資；107年12月至108年4月，被告之打卡紀錄有部分為親自打卡，但有部分為自行手寫，但手寫部分非親自打卡，應扣除此部分溢領薪資，並提出被告考勤卡、打卡出勤紀錄總表、溢領薪資計算表、在職員工出勤管理辦法等文件為證（見本院調字卷第17-55、103-106頁）。

(三)然查，

1.原告公司提出之在職員工出勤管理辦法，雖記載發文日期為105年3月1日（見本院調字卷第17-55、103-106頁），但被告抗辯從未知悉該辦法之存在及內容，原告公司也無法舉證證明確曾告知被告有此辦法存在，且據證人王炘（原名王明賢）證稱：「我是107年4月、5月間到職，到108年4月底離職，擔任公司策略長。負責兩個部門，一個晶片開發，一個是安全部門，負責兩個部門的執行監督、策略、計畫、營運規劃。」、「（你知道公司有員工出勤管理辦法？）這是在管理部門跟我們有爭執之後，事後才公佈管理辦法，並非一開始就有這個辦法。這個辦法有規定，外出、公出都要寫公出申請單。這個辦法公佈是在107年10月、11月發生爭執之後。」（見本院卷第122-124頁），顯然該辦法是在被告任職數月後，到107年約11月間才公布施行。

2.就「被告於107年8月、9月、10月並無任何打卡紀錄」一節，此部分雖為被告所不爭執，但當時出勤管理辦法既然尚未公布施行，則原告主張依該出勤管理辦法第5條規定，應

01 以事假論且不給薪，並應扣回溢領薪資云云，即不可採。
02 何況，證人王炘也於刑案偵查中證稱：「（被告李民偉辯
03 稱，之所以107年8月至10月沒有打卡，是因為沒有被告知
04 要打卡，直到107年11月蔡以德才告知被告李民偉要打卡
05 ？）是的，因為公司很多同仁的任務是派遣工作，所以公
06 司一開始是規定不用打卡，後來因為會計的提醒表示勞基
07 法要求要有出勤紀錄，所以蔡以德才在107年年底應該是
08 11月才強迫公司同仁要打卡」（見台灣新北地方檢察署
09 109年度偵字第327號偵查卷第20頁），顯然原告公司於
10 107年8月、9月、10月間並無強制要求必須打卡，更可佐
11 證原告此部分主張不可採。

12 3.就「107年11月則為被告當時主管代寫，並非被告親自打
13 卡，屬於代打卡」一節，

14 (1)此部分業據證人王炘於刑案偵查中證稱：「（被告李民
15 偉107年11月考勤卡是你幫被告李民偉填寫的嗎？）是
16 李民偉自己補登，然後我確認無誤後簽名。」、「（被
17 告李民偉辯稱，蔡以德或其他公司主管，從被告李民偉
18 107年11月手寫填載考勤卡都沒有表示反對，直到108年
19 3月才拒絕支付被告李民偉薪水？）是的，107年11月當
20 時蔡以德也沒有表示反對，很多同仁也都是用手寫填載
21 考勤卡，蔡以德或其他主管都沒有表示反對。」等情（
22 同上偵查卷第19-20頁），續於本院審理時也證稱：「
23 原本公司在我就任之後，大概有幾個月的時間，是沒有
24 執行打卡，後來因為管理部門說因為勞工局要求一定要
25 有出勤紀錄，所以要求大家打卡，但是當時我跟兩位主
26 管，我們都認為打卡這個事情有些困難度，因為我們不
27 是製造業，我們是業務性質，根據勞基法第30條，只是
28 要有出勤紀錄，並非一定要打卡。如果他們被派遣外出
29 的時候，當天無法打卡，就事後補寫，月底的時候，經
30 主管簽核，由主管註記，來符合主管機關的需求，被告
31 就是這樣的情形，也不只被告，陳亮宏及其他一部分的

01 人也是如此。」（見本院卷第123頁），顯然被告於當
02 月自己補登打卡資料，然後再由部門主管王炘確認無誤
03 後簽名的方式，為當時原告公司所同意採行的方式。

- 04 (2)再參照原告公司提出其總經理蔡以德與證人王炘於107
05 年12月初的Line對話紀錄顯示，證人王炘當時就此事曾
06 詢問蔡以德：「所以勒，他補打卡資料還不行？」，蔡
07 以德答稱：「李民偉是每天沒打，補整個月勞工局認為
08 那是後補的認定。若查到，再補，他們不可能接受此種
09 」；證人王炘再問：「所以？要扣一個月的薪水對吧？
10 」，蔡以德即答稱：「不對，但是要道德勸說，下不為
11 例。」（見本院卷第161頁），顯然就107年11月份被告
12 手寫補打卡一事，原告公司總經理蔡以德當時已經同意
13 對被告不予追究，事後也已經核發全額薪水，自不得於
14 本件中再主張有誤發全月薪資之情形。因此，原告主張
15 應扣回107年11月份未打卡日數之溢領薪資云云，自不
16 可採。

17 4.就「107年12月至108年4月，被告之打卡紀錄有部分為親
18 自打卡，但有部分為自行手寫」一節，

- 19 (1)此部分固為被告所不爭執，但辯稱曾於107年12月10日
20 告知原告公司總經理蔡以德「只要有進辦公室就會打卡
21 ，沒有的話就會手寫補填出勤記錄」，對方當下未表達
22 任何異議等語。
- 23 (2)就被告的工作內容及工作時間，據證人王炘於本院證稱
24 ：「他負責安全部門技術安全的總監，平常的工作主要是
25 是因為公司有拿到國際認證CSCIS認證，是台灣地區唯
26 一經過認證的，這是可以幫客戶做產品的安全驗測，或
27 是輔導客戶去做安全的合規。當時公司有購入工具，可
28 以幫忙做工業控制系統的安全驗測。基於這兩個原因，
29 安全總監必須接受指派到客戶端去做說明、推展、演講
30 或參與台灣地區的資安活動。安全驗證不能做廣告，必
31 須要接觸目標市場的客戶群。」、「因為他的工作情形

01 ，上班時間大部分受到指派要常常到客戶端，包括陳亮
02 宏也是如此。到客戶處的內容跟結果都必須要回報，有
03 時候LINE或電子郵件或晚上回公司向我回報。」、「（
04 被告如果去客戶端，會有連續幾天的情形嗎？）有的，
05 例如新漢科技是工控安全的輔導，就要連續三、四天的
06 時間，從早上九點到下午五點，這是客戶的要求。」等
07 語（見本院卷第122-124頁），由上可知，被告的工作
08 性質上需要經常到客戶端，也會有連續幾天的情形，即
09 不可能如一般勞工在上下班時間打卡，故被告辯稱曾告
10 知原告公司總經理蔡以德「只要有進辦公室就會打卡，
11 沒有的話就會手寫補填出勤記錄」一語，符合其工作型
12 態，應可採信。

- 13 (3) 又據證人王圻於本院證稱：「（蔡以德先生曾經要求你
14 轉達給被告，必須按時打卡，不能用手寫方式？）有的
15 ，應該在107年11月、12月間，但是我有明確表達，公
16 司人員的性質，並非每個人都一樣，實驗室的人可以上
17 下班打卡，但是派遣外出的人窒礙難行，所以有些補正
18 的方式，例如手寫後，由主管簽名。」（見本院卷第
19 124頁），且於刑案偵查中證稱：「（為何107年12月至
20 108年4月李民偉考勤卡下方沒有你的簽名？）因為107
21 年12月至108年4月接近過年，我於107年12月、108年1
22 月也幾乎在外面」、「（107年12月至108年4月，李民
23 偉上開打卡之手寫紀錄，你是如何確認？）我們有一個
24 line群組，幾乎每一天都會報告到客戶的去處及任務，
25 所以我由此得知每一天每一個人的工作內容。」、「（
26 107年12月至108年4月李民偉的考勤卡，你有無看過？
27 ）我是到108年4月離職之前我才看過，因為考勤卡公司
28 都收走。107年12月至108年4月李民偉的考勤卡，應該
29 是李民偉自己送往會計部門請領薪水，我們公司內部的
30 做法是如果公司同找不到主管會自己先送會計部，會計
31 部的同事如果察覺有異才會通知主管核對考勤卡並簽名

，而上開考勤卡的下方沒有我的簽名就是會計部同仁沒有通知我去簽名」、「（有何證據證明李民偉確實有如考勤卡的時間上下班）安全部門的同仁的派遣任務常常是比如說出勤到客戶教導客戶，一次就是三天，所以同仁在三天之後進辦公室用手寫的方式填載的時間不一定百分之百正確，可能晚個10幾分鐘或提早，而且同仁在客戶處常常待到晚上八點，但我們是責任制，加班也沒有薪水，所以同仁填載考勤卡時，基本就是作為出勤紀錄而已，因為我們不是用工時算薪水我們是月薪制。另外，108年3、4月整個安全部門只有主管有發薪水，其他的人都沒有被發到薪水」、「（所以107年11月到108年4月李民偉的考勤卡上載的時間，李民偉都有按時出勤？）是的」等語（同上偵查卷第19-21頁）。

- (4) 由上可知，107年12月至108年4月間，被告因工作性質關係，打卡紀錄有部分為親自打卡，有部分則為自行手寫，此方式為其部門主管即證人王炘所同意，且證人王炘擔任公司策略長一職，負責晶片開發部門、安全部門的執行監督、策略、計畫、營運規劃及人員管理等事項，自屬代表雇主行使指揮監督權之人，具有勞基法及勞動事件法所規定「雇主」之地位。而被告考勤表手寫出勤時間部分既經具有雇主地位之證人王炘依照line群組內容予以確認，原告公司也無法舉證否認被告在手寫所記載之出勤時間未提供勞務，另參照原告公司均如期全額發放被告107年12月至108年2月份薪資，且未曾表達任何異議，或曾告知被告出勤記錄之填寫有不符規定而將影響薪資發放等情，故此部分依法自應認定確屬於被告的工作時間無誤。從而，被告依照勞動契約提供勞務並受領每月薪資，自無原告所指溢領薪資之情形。

五、綜上所述，被告並無原告所指溢領薪資之情形，故原告依民法第184條及第179條規定，請求被告給付溢領薪資435,494元及自起訴狀繕本送達之翌日起迄清償日止按年息百分之五

計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告既受敗訴判決，其假執行之聲請已經失去依據，應併予駁回。

六、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，不再一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 2 月 24 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

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 110 年 2 月 24 日
書 記 官 許 慧 禎