

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第80號

原告 金長廷
(原名金承楷)
訴訟代理人 陳金泉律師
葛百鈴律師
康立賢律師
被告 台歐企業股份有限公司
法定代理人 王淦
訴訟代理人 劉志鵬律師
劉素吟律師
李佑均律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年5月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其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款定有明文。查原告起訴時聲明原為：一、被告應給付原告新臺幣（下同）1,333,279元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；二、被告應開立非自願離職證明書予原告；三、第1項請求，願供擔保，請准宣告假執行（見本院107年度北司勞調字第1號卷【下稱北司勞調卷】第4頁）。嗣於民國107年9月25日擴張訴之聲明第1項金額為1,760,238元（見本院卷五第21頁），又於108年5月14日具狀撤回關於舊制資遣費之請求，並減縮聲明第1項為：被告應給付原告1,693,094元，及其中1,330,279元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘359,815元自原告民事擴張聲明狀繕本送達被告之翌日起，均至清償日止，

01 按週年利率5%計算之利息（見本院卷六第176頁），核其前
02 揭訴之變更屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，應予准許，
03 合先敘明。

04 貳、實體方面：

05 一、原告起訴主張：

06 （一）伊自93年12月1日起受僱於被告公司，擔任D2業務部經理
07 ，每月工資103,800元，伊任職期間，被告公司法定代理
08 人王淦（以下逕稱其名）屢次對伊出言不遜、大聲辱罵，
09 致伊備感羞辱；又被告公司歷年來規避給付伊常態性加班
10 費、國內、外出差期間加班費及特別休假未休工資，嚴重
11 損害伊權益，伊於106年11月1日寄發臺北雙連郵局存證號
12 碼第1359號存證信函，依勞動基準法（下稱勞基法）第14
13 條第1項第2、5、6款規定終止勞動契約，並請求被告公司
14 給付延長工時工資、特別休假未休工資及資遣費等，遭被
15 告公司拒絕，伊不得已提起本訴，請求被告公司給付下述
16 金額：

17 1、依勞基法第24條、第39條規定請求106年6月至10月非出差
18 期間延長工時工資67,820元（詳如起訴狀附表1至5）；

19 2、依勞基法第24條、第39條規定請求被告公司給付101年11
20 月至106年5月平日延長工時工資163,124元（詳如108年1
21 月31日民事準備（三）狀所附附表12至17）；

22 3、依勞基法第24條、第39條規定請求被告公司給付國外出差
23 期間之延長工時工資448,877元（詳如起訴狀附表6至10）
24 ；

25 4、依勞基法第24條、第39條規定請求被告公司給付國內出差
26 期間之延長工時工資263,835元（詳如108年3月6日民事陳
27 報（四）狀所附附表18至23）；

28 5、依勞基法第38條第4項規定請求被告公司給付106年應休未
29 休特別休假工資58,820元（每日工資3,460元，共17日）
30 ；

31 6、依勞基法第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12

01 條規定請求被告公司給付新制資遣費690,618元。

02 另依就業保險法第11條第3項規定請求被告公司發給非自
03 願離職證明書等語。

04 (二) 聲明：

05 1、被告應給付原告1,693,094元，及其中1,330,279元自起訴
06 狀繕本送達翌日起，其餘359,815元自原告民事擴張聲明
07 狀繕本送達被告之翌日起，均至清償日止，按週年利率5
08 %計算之利息；

09 2、被告應開立非自願離職證明書予原告；

10 3、第1項請求，願供擔保，請准宣告假執行。

11 二、被告抗辯略以：

12 (一) 伊公司係出口貿易商，成立以來本諸友善職場精神，設置
13 多項員工福利；原告身為部門主管，享有優厚薪資及獎金
14 待遇，其自伊公司受領之給與，金額共計19,643,494元，
15 每年達1,330,000餘元至2,140,000餘元不等，且配發專用
16 公務車，任職初期業務表現正常，惟後期常因私人問題影
17 響工作狀態，舉例如下：1、原告於任職後期罹患姿勢性
18 低血壓、憂鬱症、免疫不全等症狀，有於平日上班時間就
19 醫、洗腎之必要，伊公司體恤原告，皆准許原告每週固定
20 請假處理上開醫療事宜；2、原告自105年起因母親監護權
21 扶養費等爭議涉訟，時常利用上班時間整理訴訟資料並與
22 律師聯繫；3、因原告母親罹患癌症，原告常利用上班時
23 間陪同母親就醫，伊公司多從寬核准；4、原告經常情緒
24 激動易怒，多次與上司、同事間發生衝突；5、原告曾延
25 宕與國外客戶約定之出差行程，甚者曾因身體狀況不佳、
26 精神恍惚而發生交通事故；6、原告於106年5月間與客戶
27 接洽時，因處理失當引發糾紛，王淦要求原告暫停處理其
28 卻置若罔聞。伊公司考量原告身心狀況已影響工作，認原
29 告不宜負荷過重職務，遂於106年6月9日將原告負責客戶
30 縮減為4家，然勞動條件不變，詎原告卻於106年11月2日
31 上午6時19分許寄送簡訊予證人即伊公司副總經理蔡垂棠

（以下逕稱其名），表示已將伊公司鑰匙、感應卡置放於大樓管理處，蔡垂棠至辦公室時發現原告已清空辦公室，伊公司並接獲原告存證信函表示伊公司積欠伊延長工時工資及特別休假未休工資，依勞基法第14條第1項第5、6款規定向伊公司為終止契約之意思表示。

（二）原告主張伊公司積欠如附表1至5所示加班費，而依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，並無理由：

- 1、原告提出之伊公司簽到簿不足以證明原告確有加班事實，其上「簽到」與「簽退」由其自行填寫，與原告請假登記卡之紀錄不符；
- 2、106年6月3日、9月30日係國定假日補班日，並非休息日加班；
- 3、原告知悉伊公司設有加班申請制度，卻未能提出加班申請紀錄，不足以證明有加班提供勞務之事實；且自106年6月起伊公司大幅減輕原告職務負荷，將其負責接洽客戶降為4家，難謂有工作繁重而加班之需求，且原告於如附表1至3所示之請求延長工時工資期間有逾時滯留辦公室處理私務之情形，竟仍主張有加班之事實並請求延長工時工資，足證其主張與事實有重大出入。

（三）原告未舉證證明其出差期間確有加班之事實，且將已回國期間、交通時間、私人行程均列入計算出差加班費，更屬不實；況伊公司就原告於出差期間產生之費用，已依「國外出差旅費報之標準及辦法」補助旅費，並未苛扣原告，原告於出差行程結束返國後亦未依規定提出加班申請，可見原告於出差期間確無延長工時之情形。

（四）原告另泛稱王淦屢次出言不遜、大聲辱罵，而構成勞基法第14條第1項第2款終止事由云云，然觀諸原告終止契約之存證信函對此事由隻字未提，顯係臨訟追加終止事由，亦未舉證，無審酌必要。

（五）聲明：

- 1、原告之訴駁回；

01 2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

02 三、兩造不爭執之事實（見本院卷六第20頁反面至第21頁、第73
03 頁反面至第74頁）：

04 （一）原告自93年12月1日起受僱被告公司擔任D2（機械五金加
05 工業務部）業務部經理，自96年1月1日起擔任D2B業務部
06 經理，原告於101年11月至102年6月之每月工資96,000元
07 （本薪94,200元、伙食津貼1,800元）；於102年7月至103
08 年6月之每月工資98,500元（本薪96,700元、伙食津貼
09 1,800元）、於103年7月至104年6月之每月工資100,500元
10 （本薪98,700元、伙食津貼1,800元）；於104年7月至105
11 年6月之每月工資102,300元（本薪99,900元、伙食津貼
12 2,400元）；於105年7月至106年10月每月工資103,800元
13 （本薪101,400元、伙食津貼2,400元）。

14 （二）原告於94年7月1日起選擇適用新制勞工退休金制度，復於
15 94年7月27日親簽結清舊制退休金制度年資之收據，並於
16 95年8月14日親簽結清年資同意書。

17 （三）被告公司於89年7月訂定「國外出差旅費報支標準及辦法
18 」，於100年12月修訂。

19 （四）被告公司自106年1月1日修正施行「出缺勤及請假管理規
20 則」。

21 （五）原告於106年11月1日寄發臺北雙連郵局存證號碼第000000
22 號存證信函予被告公司，主張依勞基法第14條第1項第5、
23 6款規定自是日起終止勞動契約，請求被告公司給付資遣
24 費、延長工時工資及特別休假未休工資，被告公司於翌日
25 收受，並以臺北三張犁郵局存證號碼第001526號存證信函
26 拒絕。

27 （六）如本院認被告公司應給付原告延長工時工資，被告公司不
28 爭執以原告當月工資除以30再除以8計算當月時薪。

29 四、本件爭點（見本院卷六第21頁正反面）：

30 （一）原告依勞基法第24條、第39條規定請求被告公司給付106
31 年6月至10月非出差期間之延長工時工資（詳如附表1至5

01) 是否有理由？金額若干？

02 (二) 原告依勞基法第24條、第39條規定請求被告公司給付101
03 年11月至106年5月平日延長工時工資（詳如附表12至17）
04 是否有理由？金額若干？

05 (三) 原告依勞基法第24條、第39條規定請求被告公司給付國外
06 出差期間之延長工時工資（詳如附表6至10）是否有理由
07 ？金額若干？

08 (四) 原告依勞基法第24條、第39條規定請求被告公司給付國內
09 出差期間之延長工時工資（詳如附表18至23）是否有理由
10 ？金額若干？

11 (五) 原告依勞基法第38條第4項規定請求被告公司給付106年應
12 休未休特別休假工資是否有理由？金額若干？

13 (六) 原告以被告公司未依勞基法規定給付延長工時工資及特別
14 休假未休工資為由，依勞基法第14條第1項第5、6款規定
15 終止兩造間勞動契約是否合法？

16 (七) 原告依勞基法第17條、勞退條例第12條規定請求被告公司
17 給付資遣費是否有理由？金額若干？

18 (八) 原告依就業保險法第11條第3項規定請求被告公司發給非
19 自願離職證明書，是否有理由？

20 五、得心證之理由：

21 (一) 原告依勞基法第24條、第39條規定請求被告公司給付101
22 年11月至106年10月平日延長工時工資（詳如附表1至5、
23 12至17）是否有理由？金額若干？

24 1、按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左
25 列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平
26 日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在
27 2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。又
28 勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數
29 不得超過84小時。勞基法第24條第1、2款、第30條第1項
30 固分別有明文。惟依前揭規定，勞工請求延長工作時間之
31 工資，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長

01 工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞
02 工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因
03 工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資。再按民事
04 訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若
05 原告無法舉證證明自己主張之事實為真實，則縱被告不能
06 舉證其抗辯事實，或其舉證有不足之處，亦應駁回原告之
07 請求。

08 2、經查：

09 (1) 原告固主張簽到簿上「簽到」、「簽退」間隔時間扣除
10 中午休息1小時，超過8小時者即為加班，並有原告於被
11 告公司106年6至10月之簽到簿影本為證（見北司勞調卷
12 第28至83頁、本院卷三第188至340頁、本院卷四全卷、
13 本院卷五第10至15頁），惟查，證人即原告任職時之下
14 屬剛琦證稱：「（法官問：據你所知，原告平日出勤狀
15 況如何？如何得知？）原告固定每週2、週4早上要洗腎
16 ，下午才會進辦公室；而週1、週3、週5不一定，有時
17 候要出差，有時未進辦公室，或是有時他很早進辦公室
18 然後又出去；我們辦公室是開放的空間，主管坐在自己
19 的辦公室裡，但隔間是玻璃門，所以大家都看得到。（
20 法官問：據你所知，原告於上班時間是否會從事私人事
21 務或休息？如何得知？）會，他會處理他的私人事情，
22 像他身體狀況不好，所以常會去醫院看病。…原告自己
23 家裡事務也很多，…又他身體不好，所以他有上劍道課
24 。他母親身體狀況也不好，也常帶母親去醫院，後來他
25 母親去安養院，需要他送藥或餐點。可能因為上班太勞
26 累，所以他有時在辦公室就睡著，或跟我們說他要去停
27 車場車上睡1小時。（法官問：據你所知，原告是否常
28 於下班時間留在辦公室？原因為何？）原告有時有留在
29 辦公室，可能是因週2、週4要洗腎，所以中午後才進辦
30 公室，工作時間就遞延。有時他為了處理私人事務例如
31 繕寫訴狀，有時是他個人跟銀行貸款，請銀行的人到辦

01 公室裡，…（被告訴訟代理人問：【請提示原證4至7，
02 即北司勞調卷第28至73頁】就你所知，原告所填上、下
03 班時間欄位，是否代表他實際上、下班時間？）剛進辦
04 公室就簽，離開時也簽，但不代表即是實際工作時間，
05 原告有時會離開辦公室。我不確定他填的時間是否即為
06 實際工作時間。…」等語（見本院卷六第4頁正反面、
07 第5頁反面），證人即原告任職時之下屬陳利貞亦證述
08 ：「（被告訴訟代理人問：據你所知，原告平日出勤狀
09 況如何？如何得知？）原告每週2、週4早上都固定去洗
10 腎，所以不在公司裡。他進辦公室的時間也不是很固定
11 ，從簽到至簽退他都是進進出出，可能一下去買蛋糕，
12 或去車上小睡一下再回到辦公室。（被告訴訟代理人問
13 ：進進出出，指的是多久？）不一定，有時1、2個小時
14 ，有時半天，有時會告知我們，有時不會告知。（被告
15 訴訟代理人問：據你所知，原告於上班時間是否會從事
16 私人事務或休息？如何得知？）我們是彈性工作時間，
17 而且是業務性質，所以不會都只坐在座位上工作。有時
18 他請我掃瞄其他跟公務無關的事務，或請我幫他手機截
19 圖列印給他。休息的話就像他跑去車上睡覺或直接在座
20 位上睡覺。（被告訴訟代理人問：從事私人事務或休息
21 是很常這樣或偶一為之？）還蠻常的。」等語（見本院
22 卷六第13頁反面至第14頁），核與蔡垂棠於本院言詞辯
23 論時證稱：「（被告訴訟代理人問：據你所知，原告平
24 日之出勤狀況如何？你如何知道？）我是原告的主管，
25 他的出勤我大概都知道，他的辦公室座位在我旁邊，只
26 隔1個玻璃門。從原告出勤簽到狀況來看，常常都是早
27 到晚走，加上他要洗腎，原本早期洗腎是週1、週3、週
28 5早上，後來改成週2、週4、週6早上，他上班後中間會
29 無故消失，因他很多個人私事，有時會告知我，有時不
30 會，例如他跟別人打官司需要出庭、準備資料、跑去醫
31 院看診、陪母親看診等等。我常常看不到人。他常口頭

01 或簡訊跟我請假，但事後都沒有補請假單。…（法官問
02 ：106年前後原告每週2、週4洗腎有無請病假？或他只
03 是有告知你們？）106年前原告好像沒有請假，106年後
04 因公司比較注意員工出缺勤，他就開始有請假，洗腎的
05 當日原告就整個早上不在辦公室。…（被告訴訟代理人
06 問：據你所知，原告是否有於下班時間還留在辦公室？
07 原因為何？）原告在離職的前1年開始比較常留在辦公
08 室，根據我對他工作量的了解，應該沒必要花那麼多時
09 間處理公事，但他常常白天處理私事或離開辦公室，在
10 下班左右才回到辦公室，可能為處理工作才繼續留下來
11 。…」等語無違（見本院卷六第8頁反面、第9頁反面、
12 第10頁），足見原告任職期間如於正常工時均有從事公
13 務，其工作量並無加班之必要，且依被告公司提出之原
14 告101年至106年8月之電子郵件（見本院卷一第89至98
15 頁、本院卷五第127至158頁），皆係原告於正常工作時
16 間結束後仍停留辦公室以公務電子郵件處理私人事務，
17 其中106年8月2日、28日、106年6月28日、7月19日原告
18 停留被告公司係處理私人事務，仍於本訴主張有加班事
19 實並請求延長工時工資，則被告公司抗辯：原告之工作
20 內容並無加班之必要，其縱有逾時停留於伊公司內之情
21 形，亦有可能係處理私人事務等語，堪信為真實；又證
22 人剛琦結證證稱：「（法官問：被告公司是否有加班申
23 請之制度？請說明該制度內容？）有加班制度，必須事
24 先跟主管表明有加班需求，若是臨時有加班需求也可在
25 當下跟主管提及，事後填寫加班申請單，上面記載日期
26 與實際加班時數，再給主管簽核，通常每個月結1次，
27 月底會計林小姐會跟所有人提醒當月有無要報支加班費
28 、出差費等等，請我們把申請單寫好，並附上收據或單
29 據。（法官問：據你所知，你自己或其他同事是否曾向
30 被告公司申請加班遭拒絕？）只要有申請，都會給付加
31 班費。沒有聽過拒絕的。」等語（見本院卷六第3頁反

面至第4頁），核與證人陳利貞、蔡垂棠證述被告公司有加班申請制度之情節大致相符（陳利貞證詞詳如本院卷六第13頁反面，蔡垂棠部分詳如第8頁正反面），證人即原告任職時之下屬林冠甫並證稱：「（原告訴訟代理人問：你任職期間有無申請過加班費？幾次？每次加班都有照實填寫加班時數嗎？）有，我申請過1次，照實填寫。（原告訴訟代理人問：【請提示被證19，即本院卷一第81頁】請問該表是如何填寫？是否是先加班，再填寫紀錄表？）這張就是我填的，我有先跟原告報備，再加班，再填寫紀錄表。」等語（見本院卷六第18頁正反面），觀諸證人林冠甫填寫之加班紀錄表（見本院卷一第81頁），原告亦曾審核證人林冠甫103年12月6日之加班紀錄，堪認被告公司確有加班申請制度，得事前或事後填寫加班申請單送主管簽核；參以依原告於106年6月12日簽到簿之登載，其當日「簽到」、「簽退」欄分別填寫「8時45分」及「18時12分」，原告主張當日出勤時間為9小時27分，扣除1小時休息時間後，請求被告公司給付0.5小時之延長工時工資（見附表1），惟依原告106年度請假登記卡之記載，原告於當日請休事假1日並註明處理岳母後事（見本院卷一第76頁反面），其餘例如106年7月28日、106年9月18日、104年6月9日、105年7月18日、105年11月18日、106年1月4日、106年1月9日、106年1月16日、106年1月18日、106年1月19日、106年1月23日、106年4月17日、106年5月3日及106年5月31日，原告於前揭日期均主張有延長工時之情形，然依原告103年至106年度請假登記卡及通訊軟體對話，其於前揭時間皆曾請假1.5小時至6小時不等（見本院卷五第82頁、第117至126頁），可見前揭簽到簿之「簽到」、「簽退」時間係由原告自行填寫，與其實際請假、或雖未請假但有告知外出處理私人事務之情形不符，是原告執前揭簽到簿上之記載請求被告公司給付

01 101年11月至106年10月延長工時工資，即屬無據。

02 (2) 原告雖主張：依行政法院實務見解，勞工上下班之刷卡
03 紀錄，如與其實際出勤情形不符，雇主事後負有於核發
04 當月工資前會同勞工予以及時修正之義務，始符合勞基
05 法第30條第5項之規範意旨，如雇主未盡此義務，勞工
06 據此出勤紀錄請求加班費時，雇主不得以無加班事實為
07 由作為拒絕給付之抗辯，被告公司既未依員工實際出勤
08 情形修正，亦無法逐一舉證證明伊未於延長工作時間內
09 從事與其職務相關工作，自應就出勤紀錄中屬延長工時
10 部分給付延長工時工資云云，然按本法第三十條第五項
11 所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁
12 卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資
13 覈實記載出勤時間工具所為之紀錄，勞基法第21條第1
14 項定有明文，可見出勤紀錄之形式不僅限於簽到簿，只
15 要可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄，均得當之，
16 依被告公司出缺勤及請假管理規則第3條、第4條第1項
17 規定：「上班時間以9點至18點為正常時間，依工作需
18 要得採彈性上班，每日工作需滿8小時，不含午休時間
19 （午休時間為12：30~13：30）」、「上班應簽到，下
20 班應簽退，確實填寫簽到時間，且勿委託他人代簽。」
21 等語（見本院卷一第88頁），於正常工作時間內，被告
22 公司原則上以簽到簿所載時間認定勞工出勤狀況，如勞
23 工簽到退時間逾正常工作時間外，例外採加班申請制度
24 ，由勞工於加班前或後填載加班紀錄表向被告公司申請
25 ，如經核准，即以該加班紀錄表之時間認定該勞工之工
26 作時間，核被告公司以簽到簿為主、加班紀錄表為輔之
27 方式認定勞工實際提供勞務之工作時間，於法無違，原
28 告復未舉證證明其於任職被告公司期間有填寫加班紀錄
29 表申請加班之事實，則其主張有於如附表1至5、附表12
30 至17所示之時間延長工時之情事，亦屬無據。

31 (3) 原告又主張：伊雖知悉被告公司有加班申請制，然於在

01 職期間從未申請、亦不敢申請，因被告公司直接或間接
02 告知誤餐費即為加班費云云（見本院卷六第70頁反面）
03 ，惟依被告公司「國內出差旅費支給標準及辦法」第5
04 條第3款規定：「旅費支給標準如下：…三、日支費：
05 包括膳費及雜費，一日為陸佰元，…（1）早餐100元-
06 上午八點以前出差者，得報早餐。（2）午餐250元-上
07 午十二點以前出差及下午一點以後銷差者，得報午餐。
08 （3）晚餐250元-下午七點以後銷差者，得報晚餐」（
09 見本院卷六第247頁），此規定即為被告公司發放誤餐
10 費之依據（被告公司將誤餐費列於日支費項下，為日支
11 費之一種），核其性質屬勞工於國內出差用餐費用之補
12 貼，而非超時工作之工資；再參酌被告公司之加班紀錄
13 表上分別列有「時間」、「時數」、「誤餐費」等欄位
14 ，被告公司出差旅費報告表上亦有「日支費」欄位（見
15 本院卷一第81至87頁、見本院卷一第106至114頁、本院
16 卷二第4至300頁），足見被告公司之加班費與誤餐費性
17 質不同、發放要件亦不同，是原告前揭主張即難憑信。

18 （4）原告另主張：被告公司要求勞工於每年勞動節及每年1
19 、4、7、10月的第2週週六被告公司季會出勤，此部分
20 應給付延長工時工資云云，惟證人剛琦、陳利貞就此分
21 別證述：「（原告訴訟代理人：你是否曾於5月1日勞動
22 節到公司上班？公司有無給付加班費？）有上班，公司
23 沒有給付加班費，公司當天中午會宴請員工吃比較好的
24 餐廳。…（原告訴訟代理人問：被告公司是否曾要求你
25 週六到公司開會？）每年4、7、10、1月的第2週週六公
26 司開季會，有事可事先請假，開完會就中午聚餐。…」
27 、「（原告訴訟代理人問：你有無曾在5月1日勞動節到
28 公司上班？）董事長說彈性上班，要來不來都可以，但
29 那天對我而言是公司聚餐日，我會到公司聚餐，也沒有
30 在處理公務，若我沒事就提早走。（原告訴訟代理人問
31 ：公司有無給付5月1日的加班費？）要來不來都可以，

01 所以沒有給加班費。（原告訴訟代理人問：公司是否採
02 行週休2日上班制度？有否曾在週六時要求員工來開季
03 會？）是週休2日。開季會主要目的是聚餐，董事長還
04 會宣導與分享某些事項。…（原告訴訟代理人問：員工
05 週六開季會，公司有無給付加班費？）因為主要是中午
06 聚餐，而且要來不來都可以，不算硬性規定，故公司不
07 會給加班費。」等語（見本院卷六第6頁反面至第7頁、
08 第16頁反面至第17頁），核與蔡垂棠證稱：「（原告訴
09 訟代理人問：你是否曾於5月1日勞動節到公司上班？公
10 司有無給付加班費？）有，我是自願去上班，但公司沒
11 有給付加班費。（原告訴訟代理人問：被告公司是否採
12 行週休2日上班制度？有無請員工在週六到公司開季會
13 ？）有週休2日。有請員工週六開季會，但是自由參加
14 。（原告訴訟代理人問：如果不到場開季會，是否需要
15 請假？）不需要請假，但需要事先告知主席，不會扣薪
16 水。因為開會後有聚餐或便當。…」等語（見本院卷六
17 第12頁正反面），林冠甫於本院言詞辯論時證稱：「（
18 原告訴訟代理人問：你是否記得曾在5月1日勞動節及周
19 六因公司召開季會被要求開會而到公司？公司有無給付
20 加班費？）有。季會是自由參加的。5月1日勞動節如果
21 不來上班可以請假，公司不會扣薪。公司都沒有給付加
22 班費。（原告訴訟代理人：就你所知，5月1日勞動節跟
23 季會的出席率為何？）季會一般大家都會去，因為季會
24 跟自己的績效有關，我會想參加。5月1日勞動節公司有
25 請吃大餐，所以我會去。」等語（見本院卷六第18頁反
26 面至第19頁）大致相符，可見每年勞動節及每季季會，
27 被告公司勞工得自由決定是否出席，如無法出席，被告
28 公司亦未予以扣薪或扣假，是被告公司未認定前揭日期
29 為勞工延長工時，核與常情無違。

30 （二）原告依勞基法第24條、第39條規定請求被告公司給付國內
31 、外出差期間之延長工時工資（詳如附表6至10、附表18

01 至23) 是否有理由? 金額若干?

02 1、按勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計
03 算工作時間者，以平時之工作時間為其工作時間。但其實
04 際工作時間經證明者，不在此限。勞基法施行細則第18條
05 定有明文。勞工出差期間之工時，原則上應以正常工作時
06 間認定，如勞工主張有延長工時之事實，應負舉證責任。

07 2、經查：

08 (1) 原告固提出出差旅費報告表為證(見本院卷一第106至
09 114頁、本院卷二第4至300頁)，然蔡垂棠證稱：「(被
10 告訴訟代理人問：【提示陳證3號出差旅費報告表，
11 見本院卷二第4至277頁】是否曾簽核原告之「出差旅費
12 報告表」?該等報告表填寫之用途為何?你簽核之標準
13 為何?)出差旅費報告表是讓出差人申請出差費，給財
14 務部門作帳用；另個用途是給出差人申請誤餐費，我的
15 簽核標準是看單據有否與報告表上相符，只要同仁提出
16 來我幾乎大部分都會簽核，因為我相信員工，從寬認定
17 。(被告訴訟代理人問：你簽核前揭報告表時，是否會
18 確認「出差旅費報告表」所載時間起迄有無等同該員工
19 出差時之工作時間?)我很難查，無法確認。很多時間
20 花在交通上，是否都是工作時間我不確定。」等語(見
21 本院卷六第10頁)，足見出差旅費報告表僅係被告公司
22 勞工向被告公司申請交通、住宿、日支額、過路費等費
23 用之證明，原告填寫之部分出差旅費報告表亦未記載出
24 差期間(見本院卷一第107至108頁、本院卷二第11、28
25 、279至281頁)，足見出差旅費報告表上「出差期間」
26 之記載，與工作時間之認定無涉，原告此部分主張尚乏
27 依據。

28 (2) 依證人剛琦於本院審理時證稱：「(法官問：你是否曾
29 陪同原告至國外出差?)有3次，都是去越南。…(法
30 官問：依據你陪同原告3次國外出差之經驗，原告於國
31 外出差之晚間時段，是否仍須至供應商處處理公務?原

01 告於國外出差晚間或深夜睡覺時段，是否皆須待命接受
02 客戶或被告公司之指示？）一、不必去供應商處理公務
03 。二、完全不需要待命，出差都是我帶手機，我租WIFI
04 ，原告把國際漫遊關掉，通常是我跟客戶聯繫，而且應
05 該說晚間是若我有支援的需求，我會打回公司。…（法
06 官問：依據你自己任職被告公司派往歐洲出差之經驗，
07 是否需要於每日正常工作時間以外加班？）不需要，在
08 國外出差時都是既定行程，1個個國家排定，也事先排
09 好跟客戶約談的時間，都是在8小時以內；歐洲客戶也
10 不希望在下班時間後還打擾彼此，若事情提前談完或會
11 議提前結束，客戶還會推薦我們去附近景點逛逛。…」
12 等語（見本院卷六第4頁反面、第5頁正反面），證人陳
13 利貞亦證述：「（被告訴訟代理人問：你是否曾陪同原
14 告在國內出差？）有，…（被告訴訟代理人問：上開出
15 差之行程內容為何？由誰安排？請試舉例說明之。）例
16 如原告告訴我們有廠商在苗栗，行程由他安排，有時是
17 關於業務問題，有時是關於客訴問題；討論時間不長，
18 有時在會議室開1至3小時會議不等，有時跟廠商用完午
19 餐就回臺北，時間上不一定。…（被告訴訟代理人問：
20 你陪同原告在國內出差時，原告每天從事公務之時數通
21 常為何？）開會大概1至3個小時即可結束，其實有些東
22 西是用電話或電子郵件即可解決的問題，但原告會要求
23 我們陪同他出差。（法官問：有無曾陪同原告出差所需
24 工作時間超過8小時？）從來沒有。」等語（見本院卷
25 六第14至15頁），是無從依渠等證詞認定原告於如附表
26 6至10、附表18至23之時間有延長工時之事實，且比對
27 原告主張之出差日期其中部分日期原告有請事假或病假
28 ，竟仍主張有超時工作，有被告公司提出之102、104、
29 105、106年度請假登記卡影本比對附表18至23可憑（見
30 本院卷五第117頁、第119至120頁、第122頁），原告復
31 未舉證證明其於前揭時間有延長工時之情節，是其依勞

01 基法第24條、第39條規定請求被告公司給付國內、外出
02 差期間之延長工時工資，即屬無據。

03 (三) 原告以被告公司未依勞基法規定給付延長工時工資及特別
04 休假未休工資為由，依勞基法第14條第1項第5、6款規定
05 終止兩造間勞動契約是否合法？

06 被告公司並無積欠原告延長工時工資，已如前述，而原告
07 於106年11月1日寄送之存證信函提及被告未給付特別休假
08 未休工資部分，106年度未休之特別休假須待年度終結時
09 視是否休畢及終止勞動契約原因決定是否發給（詳如後（
10 四）所述），尚不得以此為由終止勞動契約，而原告就被
11 告公司應給付其餘年度之特別休假未休工資乙節復未舉證
12 證明之，則其以被告公司未依勞基法規定給付延長工時工
13 資及特別休假未休工資，而依勞基法第14條第1項第5、6
14 款規定終止兩造間勞動契約，為不合法。

15 (四) 原告依勞基法第38條第4項規定請求被告公司給付106年應
16 休未休特別休假工資是否有理由？金額若干？

17 1、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，
18 每年應依勞基法第38條規定給予特別休假，雇主並應依同
19 法第39條規定照給工資。106年6月16日修正前勞基法施行
20 細則第24條第3款固規定：「特別休假因年度終結或終止
21 契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資」，
22 惟審酌特別休假之目的在於保持勞工之勞動力，而非增加
23 工資，自應以休假為原則，應休未休而發給工資為例外，
24 則參酌勞基法第38條關於「雇主經徵得勞工同意於休假日
25 工作者，工資應加倍發給」之規定，應認特別休假因年度
26 終結或終止契約而未休，須因雇主徵得勞工同意工作或其
27 他可歸責於雇主之事由所致者，始應發給工資，如非可歸
28 責於雇主而未休，不得請求雇主發給工資。

29 2、經查：

30 (1) 原告於106年度之特別休假為17日，為兩造所不爭執（
31 見被告108年1月17日民事陳報狀，即本院卷六第46頁）

01 ，惟原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動
02 契約不合法，已如前述，依前揭說明，原告請求被告公
03 司給付特別休假未休工資，自應就其債權發生之事實，
04 即不休假原因之所在，負舉證之責，然其未舉證證明被
05 告公司有拒絕其特別休假之申請，自難認原告因業務需
06 要而於休假日工作，致其特休假於終止契約時仍未休畢
07 之情形，故原告此部分請求即乏依據。

08 (2) 退步言之，依勞工請假規則第4條第1、3項、第7條第1
09 、2項規定：「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須
10 治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一
11 、未住院者，一年內合計不得超過三十日。…普通傷病
12 假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，…」、「
13 勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計
14 不得超過十四日。事假期間不給工資。」等語，而依蔡
15 垂棠證述：「（被告訴訟代理人問：公司員工請事假、
16 病假，會否扣薪？何謂事假、病假請太多要從特休假扣
17 除？）106年以前請事假、病假超過規定，公司也不會
18 扣薪；106年開始如果請病假，扣半薪，請事假，扣全
19 薪，或優先從特休假抵，然後每年年底結算。（被告訴
20 訟代理人問：請你說明每年年底結算事假、病假、特休
21 假工資的方式？）106年以後，舉例例如某員工特休假
22 有20天，他今年請病假32天，請事假10天，從特休假扣
23 抵事病假總計26天（16+10），超過的這6天公司也不
24 會扣錢。如果事病假天數折抵後低於特休假天數，不足
25 的特休假工資仍會補給員工。」等語（見本院卷六第9
26 頁），故依被告公司之規定，倘勞工106年度事病假日
27 數超過特別休假未休日數，就超過部分，被告公司不另
28 外扣薪，倘事病假扣抵後尚有未休畢之特別休假，被告
29 公司即發給特別休假未休工資。本件原告於106年度可
30 休之特別休假為17日，依其106年度之請假紀錄及請假
31 登記卡，已休特別休假5日，已請事假12日、病假32日

（見本院卷六第164至166頁），依前揭規定，事病假相加合併應扣薪28日（計算式： $\langle 32 \div 2 \rangle + 12 = 28$ ），經以未休特別休假12日扣抵原應扣薪之28日，原告該年度特別休假業已折抵完畢，是原告請求被告公司給付特別休假未休工資，亦無理由。

（五）原告依勞基法第17條、勞退條例第12條規定請求被告公司給付資遣費是否有理由？金額若干？

原告以被告公司未依勞基法規定給付延長工時工資及特別休假未休工資為由，依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間勞動契約不合法，已如前述，則其依勞基法第17條、勞退條例第12條規定請求被告公司給付資遣費，即乏依據。

（六）原告依就業保險法第11條第3項規定請求被告公司發給非自願離職證明書，是否有理由？

1、按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法第25條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；」及同法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」。

2、經查：

原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約不合法，已如前述，則其依就業保險法第25條第3項規定請求被告公司發給非自願離職證明書，即屬無據。

六、綜上所述，原告依勞基法第24條、第39條規定請求被告公司給付101年11月至106年10月平日延長工時工資、國內、出差期間之延長工時工資，依勞基法第38條第4項規定請求被告公司給付106年度特別休假未休工資，依勞基法第17條、勞退條例第12條規定請求被告公司給付資遣費，並依就業保

01 險法第11條第3項規定請求被告公司發給非自願離職證明書
02 均為無理由，應予駁回。原告之訴既無理由，其假執行之
03 聲請亦失所附麗，應併予駁回。

04 七、兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，
05 爰不一一論列。原告另聲請依民事訴訟法第367條之1規定當
06 事人訊問王淦，待證事實為：被告公司有無加班申請制度、
07 被告公司發放加班費之流程及金額？原告平日工作內容？原
08 告至歐洲出差之工作內容等語（見本院卷五第220頁），惟
09 關於被告公司加班申請制度、原告平日上班情形業經剛琦、
10 陳利貞、蔡垂棠、林冠甫等人證述明確，而關於原告至歐洲
11 出差之工作內容，原告未舉證證明其於國外出差期間有延長
12 工時並於返國後有填寫加班申請單等事實，已如前述，其前
13 提事實既未建立，此部分調查證據之聲請即無必要，附此敘
14 明。

15 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
16 判決如主文。

17 中 華 民 國 108 年 7 月 10 日
18 勞工法庭 法官 方祥鴻

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 108 年 7 月 10 日
23 書記官 黃文誼