臺灣臺南地方法院民事判決

106年度勞訴字第84號

原　　告　吳貞慧
被　　告　漢來美食股份有限公司
法定代理人　賴宗成
訴訟代理人　何旭苓律師

上列當事人間請求返還加班費事件，於民國108 年5 月9 日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新台幣捌仟肆佰叁拾元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告於民國100 年9 月2 日至106 年8 月28日在被告之海港自助餐廳任職點心部廚師，長期負責更換菜單、研發配方，於103 年12月1 日以前，係在高雄市之漢神巨蛋購物廣場5 樓（下稱海港高雄店）工作，之後於104 年1 月26日轉至台南市之南紡購物中心4 樓（下稱海港台南店）工作。因海港台南店未準備好，中間有未上班時間，但原告有至海港高雄店做擬新菜單之工作，並未每天上班，被告也有給付薪資，經原告看過勞工保險投保資料表，始知原告的投保單位先後變動為被告的巨蛋分公司、總公司、台南分公司。原告任職期間有超時加班，惟被告不曾教過原告操作電腦申報加班或補休，原告曾向主管林俊丞申請加班而遭拒絕，被告並未給付加班費，且雖正常上班時間為下午2 時至9 時30分，中間有半小時吃飯時間，惟因主管林俊丞之要求，原告實際上班時間為下午1 時至工作結束，每日超時加班工作約2 至4 小時，原告申報加班、補休、借休之情形如本院卷二第91頁、第93頁附表所載。原告在海港高雄店時，補休申請也是由主管填寫，且內勤辦公室在9 樓，原告工作及打卡地點在5 樓，不會有到9 樓的機會。當時林俊丞與原告是男女朋友關係，他是領班，不

是原告的主管。原告調來海港台南店時，林俊丞是原告的主管，但已不是男女朋友關係。又被告長期要求提早上班，且顧客用餐時間至晚間9 時30分，須共同完成後續清潔整理，才能下班，原告不可能於下午9 時30分準時下班，且無其他排定至晚間10時至10時30分下班之人員負責後續清潔。被告提出之打烊檢點表為打烊閉店時間，並非工作結束時間，原告於下班後，未因陪伴男友而不願離開。嗣兩造已終止僱傭契約，因調解時，被告未提出101 年10月1 日至106 年8 月18日原告出勤日報表，故原告依當時上班大概平均時數，請求自101 年11月20日起至106 年7 月28日止之加班費共新台幣（下同）727,594 元，嗣經核對原告出勤日報表，顯示原告實際加班的時間比預估申請加班費的時數還多，有原告所提LINE截圖及附表所示原告主張之事實為證。

（二）原告請求加班費計算式如下：

1、101 年11月20日至103 年12月1 日：共741 天，月薪27,000元；每月休假7 天x 24.7個月＝173 天；173 天＋14天（2 年年資年假）＝187 天；741 天－187 天＝554 天（上班天數）；每月30天x每天 8 小時＝240 小時；27,000元÷ 240 小時＝112 元（時薪）；554 天x 4 小時（平均每天工作超時4 小時）x 112 元＝248,192 元；248,192元x 1.5 ＝372,288 元（一例一休新法前，單週工作40小時，超過2 小時後，加班費以時薪之1.5 倍計）。

2、103 年12月1 日至104 年1 月26日：共56天，月薪29,000元；每月休假7 天x 2 個月＝14天；56天－14天＝42天（上班天數）；29,000元÷ 240 小時＝121 元（時薪）；121 元x 42天x 3 小時（平均每天工作超時3 小時）＝15,264元；15,264元x 1.5 ＝22,869元。

3、104 年1 月26日至106 年6 月1 日：共857 天，月薪31,000元；每月休假8 天x 28.5個月＝228 天；228 天＋34天（年假）＝262 天；857 天－262 天＝595 天（上班天數

）；31,000元÷ 240 小時＝129 元（時薪）；129 元x 595 天x 3 小時（平均每天工作超時3 小時）＝230,265 元；230,265 元x 1.5 ＝345,397 元。

4、106 年6 月1 日至106 年7 月28日：共56天，月薪34,000元，106 年7 月28日至106 年8 月28日皆請病假；每月休假8 天x 2 個月＝16天；56天－16天＝40天（上班天數）；34,000元÷ 240 小時＝142 元（時薪）；142 元x 40天x 2 小時（平均每天工作超時2 小時）＝11,360元；11,360元x 1.5 ＝17,040元。

5、以上4 項合計727,594 元（372,288 ＋22,869＋345,397 ＋17,040）。

（三）聲明：被告應給付原告727,594 元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。

二、被告則以：

（一）原告並未負責更換菜單、研發配方，於下班後，或為陪伴其當時之同居男友林俊丞，或為練習原告在外自行參加比賽之作品及技藝，而繼續留在被告餐廳。又原告提早刷卡進入被告公司，係為免費食用午餐，並非被告要求原告提早加班。又原告已自認點心坊自晚間8 時或8 時30分開始內部清洗工作，而點心坊扣除冷凍櫃等設備、機具所佔之空間，其餘不超過3 坪之活動空間，以晚班每班為3 至4 人進行清洗收拾，被告餐廳每日約於晚間10時至10時30分之間清潔整理完畢，且另有其他排定至晚間10時至10時30分下班之人員會負責處理，不可能致令原告加班4 小時至2 小時之狀況發生。被告曾教過原告操作電腦申報加班或補休，原告既未自行點報加班或補休，即無超時加班之情事。另原告所提訴請書未有加班超時、無法補休等主張，且於填寫最後發薪請求書時亦未有加班超時、未補休等主張，足證被告無積欠原告加班費。再參原告出勤日報表、打烊檢點表及被告職工工作規則有關加班許可制之規定，

佐以被告餐廳打烊時間暨證人葉玉鈴之證詞，可證原告之請求無理由。

（二）依兩造間之不定期勞動契約書第8條、被告職工工作規則第4章第6條規定，係採加班申請許可制，參照107年3月21日高等行政法院法律座談會第5號提案及研討結果、臺灣高等法院高雄分院105年度勞上易字第16號判決、臺北高等行政法院104年度訴字第1887號判決、行政院勞工委員會96年3月2日勞動2字第0960062674號函見解，並無違反勞動基準法第24條規定。被告之員工總數自101年已逾1千人，且有增加趨勢，並無原告所稱不許報加班之情，原告已申報於101年11月9日至106年6月19日期間之加班或補休、借休，被告已給付加班費，詳如如本院卷一第173頁至第176頁所示。被告因應106年3月1日起實施之一例一休新制（每週工時仍為40小時），進行工時調移之新班次（4週變形工時），就此被告曾於105年底發出106年工時、例假日及國定休假日及排班作業公告予各單位主管，請於105年12月25日前提出因應之新增班次申請，而原告之單位主管林俊丞曾擬106年班次新增申請單送予人事部門存查，依該班次新增申請單所示，新增班次之工作時數係10及11小時，故林俊丞方於LINE通訊軟體內表示工作時數不會低於9小時等語，然於調移後28天即4週內之班次工作總時數（扣除每日30分鐘用餐時間），皆未逾160小時（每週40小時x 4週），故原告並無超時工作之情。另原告出勤日報表之備註二欄有記載：排休假、補假、加班等，且網路申請加班系統資料顯示曾由原告發起申請。又原告親簽105年4月6日、4月14日、9月5日延長工時申請選填表及被告電腦內加班計劃申請檔資，均顯示由原告親簽、輸入申請補休。被告對於附表所示原告主張之答辯如附表所示被告答辯，原告請求加班費並無理由等語。

（三）聲明：如主文第1項所示。

三、兩造不爭執之事實（見本院108年5月9日言詞辯論筆錄）：

（一）依原告之勞工保險被保險人投保資料表（明細）（見本院卷一第19頁）記載：

1、於100年6月21日至103年12月1日投保被告巨蛋分公司，投保薪資原為24,000元，嗣於100年9月2日、102年1月1日各調整為26,400元、27,600元。

2、於103年12月1日至104年1月26日投保被告公司，投保薪資為27,600元。

3、於104年1月26日至106年8月28日投保被告台南分公司，投保薪資原為30,300元，嗣於105年6月1日、106年6月1日各調整為31,800元、34,800元。

（二）兩造曾於100年9月2日訂立不定期勞動契約書（見本院卷三第105頁）。

（三）原告有提出其於104年1、6、12月、106年5月之薪資條（見本院卷一第63頁至第67頁）。又依延長工時申請/選填表（見本院卷二第145頁）所載，原告就104年6月5日下午1至6時申請補休5小時。又依105年2月至106年4月間之國定假日調移同意書（見本院卷二第149頁至第159頁）顯示：原告同意調移休假。

（四）依被告105年12月23日備忘錄（見本院卷二第141頁至第142頁）所載，被告之人資部有發106年工時、例假日及國定休假日及排班作業公告予其各單位。嗣海港台南店點心房之主管林俊丞訂立106年班次新增申請單（見本院卷二第143頁）。

（五）林俊丞於106年7月28日下午5時許，在海港台南店，因細故對原告心生不滿，竟以手推擊原告，致原告倒地受有頸部、左手腕、左大腿鈍挫傷等傷害，案經本院107年度簡字第2389號刑事判決判處：林俊丞犯傷害罪，處拘役20日，如易科罰金，以1千元折算1日。林俊丞不服而提起上訴，經本院107年度簡上字第322號刑事判決駁回其上

訴確定。

（六）依原告之國立成功大學醫學院附設醫院106 年7 月28日、107 年1 月19日中文診斷證明書（見本院卷一第85頁、卷二第69頁）分別記載：

1、病名：頸部、左手腕、左大腿鈍挫傷。醫師囑言：原告於106 年7 月28日至該院急診求治，宜門診追蹤治療等語。

2、病名：⑴創傷後壓力症、⑵憂鬱症。醫師囑言：原告於106 年8 月17日至該院初診，述自106 年7 月28遭逢職場傷害事件後，出現高度焦慮、睡眠障礙、情緒低落、乏食慾、疲累、負面思考、身體化症狀等現象，門診接受藥物治療迄今，仍有畏避、再度體驗、警醒度增加等症狀，併有憂鬱症狀，建議仍應持續返診治療等語。

（七）原告曾向被告提出訴請書（見本院卷五第63頁至第65頁）。

（八）依被告提出之106 年8 月18日最後發薪請求書、106 年8 月員工薪資條（見本院卷三第67頁、第69頁）所載，原告實際最後工作日為106 年8 月18日，未休假、時數結算薪資為4,533 元。

（九）兩造曾於106 年10月24日在臺南市政府永華市政中心勞工局進行勞資爭議調解（見本院卷一第79頁至第81頁調解記錄），惟調解不成立。

（十）依被告之網頁（見本院卷一第633 頁、第635 頁）所載，其於海港高雄店之座位數為530 位，其於海港台南店之座位數為300 位，午餐、下午餐、晚餐時間分別為上午11時30分至下午2 時、下午2 時30分至下午4 時30分、下午5 時30分至晚上9 時30分。

四、兩造爭執之事項：原告請求被告給付自101 年11月20日起至106 年7 月28日止之加班費727,594 元，有無理由？

五、本院得心證之理由：

（一）按勞動基準法第24條雖規定，雇主對於延長工作時間之勞工負有給付延長工作時間加班工資之義務，但揆諸同法第

32條第1項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」可知雇主並非當然有要求勞工延長工作時間之權利，雇主之要求，尚應得工會或勞工之同意；另一方面，勞工提供勞務之目的，在於獲得工資，勞工在正常之工作時間外，延長工作時間，為雇主提供勞務，除其提供勞務，係基於雇主明示或可得推知之意思外，勞工當無本於勞動契約或勞動基準法規定，向雇主請求報酬之餘地，因其延長工作時間，本不在雇主預期之範圍中，勞工自無強使雇主受領其勞務之給付之理。因此勞工主張有加班之事實者，應就其確有延長工作時間、且有業務需要、提供勞務等節，盡舉證之責，即臺灣高等法院104年度勞上易字第83號判決，亦同此見解。是依勞動基準法第24條規定，勞工延長工作時間，必須係出於雇主要求延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，雇主始有給付加班費之義務，並非勞工較預定下班時間延後離開工作場所，雇主即負有給付加班費之義務，勞工必須舉證證明其延後下班時間係因雇主要求或有工作上之需要，始可請求延長工作時間之工資，否則，勞工非因雇主要求或工作上需求而自行延後下班時間，即命雇主給付加班費，對雇主亦有失公平。則雇主為管理需要，自得規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，倘雇主認無延長工作時間之必要，勞工自行逾時停留於公司內部，或未依雇主規定之程序申請加班，因雇主無法管控勞工是否確為職務之需而有延長工時之情形，勞工自不得向雇主請求加班費。故勞工延長工作時間，必須是雇主認有延長工作時間之必要，勞工亦確有延長工作時間之事實，方可請求延長工作時間之工資（即加班費）。

（二）本件原告主張其正常上班時間為下午2時至9時30分，中間有半小時吃飯時間，惟因主管林俊丞之要求，原告長期提早上班，且顧客用餐時間至晚間9時30分，須共同完成

後續清潔整理，才能下班，因此原告實際上班時間為下午1時至工作結束，每日超時加班工作約2至4小時等情，雖據原告提出LINE截圖及附表所示原告主張之事實為證，惟為被告否認，且提出附表所示被告答辯之反駁，而兩造簽訂之不定期勞動契約書第8條約定：「乙方（即原告）延長工時時，應先徵求上級主管之核准（誤載為準），但屬緊急情況延長工時，得補行核准手續。」（見本院卷三第105頁）、被告職工工作規則第4章第6條規定：「加班核決權限　本公司員工如需加班，則須由其主管事先填寫加班申請單而經核准後，始可加班。」（見本院卷一第619頁）；又被告多次發佈備忘錄予其所屬各單位，表明同仁下班時段不得逗留或進出職場乙節，亦有被告提出備忘錄3件在卷可稽（見本院卷三第117頁至第121頁），原告亦不爭執上開書證之真正，並自承：我有看過被告職工工作規則（即被證3、本院卷一第619頁），也知道這個加班規定等語（見本院108年2月14日言詞辯論筆錄、本院卷五第74頁），可知原告已知悉被告採加班申請許可制，且於下班時段後，除非被告認可的加班時間，不得再於其職場內逗留或進出。再者被告各部門員工人數，於100年度為988人、101年度為1,032人、102年度為1,061人、103年度為1,062人、104年度為1,287人、105年度為1,397人、106年度為1,554人，亦有被告提出之統計表1件存卷可查（見本院卷五第133頁至第136頁），且為原告所不爭執，參酌前述三、兩造不爭執之事實（十）所示海港高雄店及海港台南店之座位數及營業時間，足認被告之員工人數眾多，確實有採行加班申請許可制，並禁止員工於下班時段逗留或進出職場之必要。則參照前段說明，自應由原告就其主張之加班時間，確實是被告或其主管認有延長工作時間之必要，且原告亦有加班之事實，負舉證責任，否則原告即不得單憑其刷卡進出海港高雄店或海港台南店之時間，請求被告給付加班費。

（三）經查原告主張其自101 年11月20日起至106 年7 月28日止，有如其請求加班時數之加班事實，固先後提出LINE截圖（見本院卷一第21頁至第75頁、卷二第15頁至第65頁、第81頁至第89頁、第97頁至第113 頁、第239 頁至第369 頁、卷三第21頁至第63頁、第153 頁、卷五第165 頁）及以被告所提之原告出勤日報表等件（見本院卷一第189 頁至第309 頁）與附表所示原告主張之事實為證，然觀諸各該LINE截圖及原告出勤日報表內容，固有部分LINE訊息係於原告正常工作時間以外所發，及原告有提早刷進、延後刷退等情，然原告與林俊丞曾為男女朋友關係，兩人間之交談語氣與一般上司、下屬之間不同，其間LINE之傳送內容易遭斷章取義，且核其內容並無法顯示原告是否係因其業務之急迫性及時效性，以致無法於上班時間內完成業務聯繫工作，及原告是否出於其主管林俊丞之要求而須提早上班、延後下班之情形；再者附表所示原告主張之事實，業據被告提出附表所示被告答辯予以反駁、說明，經核附表所示原告主張之事實，並無法證明原告自101 年11月20日起至106 年7 月28日止，有如其請求加班時數且為被告或其主管林俊丞認可加班之事實，且附表所示被告答辯之說明，亦屬合理，並有被告提出之證據佐證，則原告所提LINE截圖、附表所示原告主張之事實及被告提出之原告出勤日報表等證據，尚無法證明原告主張之加班時間，確實是被告或其主管認有延長工作時間之必要，且原告亦有加班等情屬實。

（四）又查原告自承海港高雄店或海港台南店點心坊自晚間8 時或8 時30分開始內部清洗工作（見本院卷二第79頁原告陳述意見狀）；且依被告之網頁（見本院卷一第633 頁、第635 頁）所載海港高雄店及海港台南店之晚餐時間至晚上9 時30分結束；又依被告陳述，原告工作之點心坊，扣除冷凍櫃等設備所占空間，剩餘活動空間不大；參酌被告公佈之備忘錄（見本院卷三第117 頁至第121 頁）、海港點

心廚房作業結束打烊檢點表（見本院卷一第310頁至第612頁、卷二第161頁至第184頁、卷四第7頁至第334頁），顯示在晚上9時30分、10時或10時多，點心坊之清潔工作即已完成，衡情原告應可下班而不繼續逗留在點心坊內，然而原告刷卡之出勤日報表卻顯示：原告經常於晚上11時多，甚至還有凌晨0時多、1時多、2時多、3時多、4時多、5時多始刷卡刷退，亦有原告出勤日表附卷可證（見本院卷一第189頁至第307頁），實與點心坊之清潔收尾工作正常所需時間與海港高雄店、海港台南店及其所在之高雄市漢神巨蛋購物廣場、台南市南紡購物中心之營業時間，顯然差距甚大，要與社會常情不符，益證原告所提LINE截圖及被告提出之原告出勤日報表，並無法證明原告在其正常排班工作時間以外進行聯繫業務及其提早刷卡刷進、延後刷退之行為，究係出於被告或其主管林俊丞之工作上要求，或係原告個人原因、工作習慣或能力等因素所致，故上開證據無法為有利於原告主張之認定。

（五）況查縱認原告自101年11月20日起至106年7月28日止，確有如其請求加班時數之延長工作時間情事，惟依兩造間之不定期勞動契約書第8條約定（見本院卷三第105頁）、被告職工工作規則第4章第6條規定（見本院卷一第619頁），係採加班申請許可制，原告如需加班，須由其主管事先填寫加班申請單且經核准後，始可加班，有如前述，然原告對於其請求之加班時數期間，並未經其主管事先填寫加班申請單，亦未經被告核准原告加班乙節，並不爭執，則原告請求被告給付其請求加班時數之加班費，顯然違反兩造間之勞動契約及被告之工作規則，要屬無據。雖原告主張其因主管林俊丞之要求，致長期提早上班及延後下班云云。然原告自承：工作結束的時間不一定，要看工作的情況，我工作結束已經超過正常下班的時間，並不是林俊丞要我加班到何時等語（見本院108年3月21日言詞辯論筆錄、本院卷五第120頁），可見原告並非在其主管

林俊丞之脅迫或指示下加班工作，則原告主張其因主管林俊丞之要求而加班云云，並無可採。

（六）再查原告曾向被告提出訴請書（見本院卷五第63頁至第65頁），其內容並未述及原告有遭其主管要求加班而未能請領加班費或補休之情事；原告更於其離職時填寫之最後發薪請求書（見本院卷三第67頁）上自行填寫其於106 年度尚有4 日特休假未休，被告就該4 日休假已核實結算未休假薪資4,533 元予原告乙節，有被告提出之訴請書、最後發薪請求書各1 件在卷可稽，原告亦自承上開書證之真正，可見原告離職當時，亦不認為其得請求被告給付系爭加班費。是縱認原告於其請求之加班時數期間確有延長工時之情事，惟原告既未依被告規定之加班流程申請加班，原告自不得請求被告給付系爭加班費。

（七）原告雖又主張：被告不曾教過原告操作電腦申報加班或補休，原告曾向主管申請加班而遭拒絕云云，並提出錄音光碟及譯文各1 件為證。然查：

1、經本院依職權勘驗兩造於106 年8 月10日之協商錄音光碟（附於本院卷一第639 頁，原告所提譯文如本院卷一第77頁所載）結果如下：「吳貞慧媽媽：伊袂使報加班（台語發音）」、「總公司李雪秀協理：為什麼不能報加班」、「吳貞慧：他說公司袂當報加班（台語發音）」、「總公司李雪秀協理：店長、店長」、「吳貞慧、吳貞慧媽媽：他說公司袂當報加班（台語發音）」、「總公司李雪秀協理：店長」；「台南店廖信俊店長：一切都很正常，我阿哉歹拎（台語發音）點心房…應該…」、「吳貞慧媽媽：嗯，點心房袂當報加班（台語發音）」、「總公司李協理：該報就要報，權益問題」，有本院107 年7 月5 日勘驗筆錄在卷足憑（見本院卷三第141 頁至第142 頁107 年7 月5 日筆錄），為兩造所不爭執，堪認被告之海港台南店員工得正常申請加班，並無原告所稱不能申請加班之情事，原告所提上開錄音光碟及其譯文，並無法證明原告主張

其曾向主管申請加班遭拒之事實為真。

2、又證人即任職被告人資職務之葉玉鈴於本院證述：「（問：就妳所知吳貞慧任職被告公司期間有沒有請領過加班費或是加班補休？）有，她在鼎新的EASY FLOW 系統申請她的加班或是補休。（問：被告公司的其他員工如何申請加班或是補休？）每一個員工在鼎新的EASY FLOW 系統都有1 個自己的帳號及密碼，他們會在線上進行請假、加班或是補休的申請。（問：鼎新的EASY FLOW 系統在被告公司設置多久？）104 年6 月我到職之前就已經有這套系統，它最早在何時設置我不清楚。（問：被告公司的員工要申請加班要做如何的動作？）要事先提出申請，此規定在公司的員工手冊裡面。（問：提示被證15號〈按為鼎新BPM System企業流程管理系統電腦畫面〉，這張是什麼？）吳貞慧在線上申請她的加班，這是吳貞慧有申請過後所留下來的紀錄。（問：被證15這張是否你說鼎新EASY FLOW 系統？）是。（問：原告是要在何處使用何工具申請鼎新的EASY FLOW 系統？）員工可以到後勤辦公室，利用辦公室的其中任1 台電腦，都可以進入鼎新的EASY FLOW 系統做申請。（問：提示被證16照片，這張照片的櫃子在何處？）這張照片是在後勤辦公室，這張桌子是我的位置，桌子上的櫃子上面有很多表單，每一個員工都可以自行拿取去申請加班或是請假，或是遺漏刷卡的話，都可以來拿單子填寫。（問：妳跟吳貞慧是否都在被告臺南分公司的同一地點上班？）是，我是在後勤辦公室，吳貞慧在點心房。（問：吳貞慧是否知道被告公司加班要經過申請？）吳貞慧知道，因為被告公司的新聘人員，我們都會在員工訓練的時候告知這一點。（問：提示被證17〈即被告之加班補休公告〉，加班補休是何人發布的？）是被告總公司發布的。（問：免稅加班申報上限為46小時是何意思？）這是被告公司的員工在申請加班的時候，是申請轉換為加班費的話，每個月有46小時，在申報所得稅的時候是屬於免稅

的項目，超過46小時，則自第47小時起則應稅。（問：被告公司有沒有限制員工申報加班費的時數上限？）公司沒有限制員工加班最高時數。（問：原告申請加班要由何人核准？）原告要經過她的主管林俊丞核准，在加班之前要以書面提出申請，並且在事後去鼎新的EASY FLOW 系統做加班申請，基本上我們是先提出書面申請，主管同意後，員工才會去加班並且在事後去鼎新的EASY FLOW 系統申請加班。（問：原告在106 年8 月18日離職之前有沒有跟妳說過她有加班費沒有領的事情？）從來沒有跟我說過，吳貞慧也從來沒跟我說過她的主管不讓她加班的事情。……（問：提示被證2 ，打烊檢點表上面所記載的檢查時間從8 點半到9 點半，可以看出廚房或點心房的員工何時下班？）就是檢查時間9 點半那個時候的時間點，因為現場都已經清理好了，只是剩下確認的動作。（問：台南店外場客人用餐的地方是由何人清理到完全打烊？）外場人員，不是原告。（問：知道原告上班的時候是從幾點到幾點？）原告是上晚班，好像是從1 點半或是2 點，一直上到晚上10點。（問：如果依據打烊檢點表，點心房、廚房晚上9 點半就下班，為何妳說原告要上班到晚上10點？）因為我有幾次到點心房的時候，他們在8 點半就已經開始清理了，所以他們是上到9 點半就已經差不多，只是在做確認的打烊檢點表上面的項目。」等語（見本院108 年1 月10日言詞辯論筆錄、本院卷五第46頁至第62頁），可知原告確實可以向被告申請加班，原告亦知悉向被告申請加班的流程及操作方式，原告離職時並未向葉玉鈴陳述其有何加班費未領之情事。

3、再依原告於104 年6 月之延長工時申請／選填表（見本院卷二第145 頁，被告抗辯應係同年6 月3 日，而錯填為6 月5 日）、鼎新BPM System企業流程管理系統電腦畫面及其相對應經原告簽名之105 年4 月6 日、同年4 月14日、同年9 月5 日延長工時申請／選填表、加班計畫申請（見

本院卷三第111 頁、卷五第83頁至第93頁）顯示：原告於上面記載之日、時向被告申請假日或平日加班之時數，原告並選擇補休。原告亦自承上開延長工時申請／選填表上螢光筆畫出親簽部分之吳貞慧係其書寫等語（見本院108 年2 月14日言詞辯論筆錄、本院卷五第71頁），堪認原告確實有向被告申請加班及選擇以補休方式抵銷其加班時數之情事。足證被告抗辯被告曾教過原告操作電腦申報加班或補休，原告出勤日報表之備註二欄有記載：排休假、補假、加班等，且網路申請加班系統資料顯示曾由原告發起申請，並由原告親自簽名延長工時申請選填表，及在被告電腦系統內輸入申請補休等情，要屬真實可採。原告雖主張上開延長工時申請／選填表乃是申請補休，而非申請加班云云（見本院108 年2 月14日言詞辯論筆錄、本院卷五第72頁）。惟查原告簽名之105 年4 月6 日、同年4 月14日、同9 月5 日延長工時申請／選填表、加班計畫申請（見本院卷五第83頁至第93頁）記載原告申請加班之時數，核與原告出勤日報表上記載原告已報加班之時數相符（見本院卷一第277 頁、第285 頁），原告亦自承其在104 年1 月間有6 次、105 年1 月16日、4 月14日、年9 月2 日有申請加班及補休之情（見本院卷二第91頁、原告所提附件十八），堪認原告主張其乃是申請補休，而非申請加班云云，不足採信。

4、原告雖再否認證人葉玉鈴前開證詞之真正，然證人葉玉鈴之前開證詞，核與原告自承其親自簽名之105 年4 月6 日、同年4 月14日、同年9 月5 日延長工時申請／選填表及原告出勤日報表顯示之內容相符，原告空言否認證人葉玉鈴證詞之真正，要無可取。是原告主張被告不曾教過原告操作電腦申報加班或補休，原告曾向主管申請加班而遭拒絕云云，並無可採。

（八）綜上所述，原告所舉證據，均不能證明其自101 年11月20日起至106 年7 月28日止，有何因職務上之必要需每日加

班2至4小時之情事，原告亦未依兩造勞動契約及被告工作規則之加班申請流程規定事先提出加班申請並經其主管核准，則原告於上開期間，每日刷卡刷進及刷退之時間雖然有部分超過其正常工時2至4小時，仍不得請求被告給付加班費，被告此部分之抗辯，要屬可採。從而原告依勞基法第24條規定，請求被告給付上開期間之加班費共727,594元及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，不應准許。

六、末按訴訟費用，由敗訴之當事人負擔。民事訴訟法第78條定有明文。經核本件訴訟費用為第一審裁判費7,930元、證人日費、旅費500元，共8,430元，應由敗訴之原告負擔，爰依職權確定如主文第2項所示。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　23　　日

勞工法庭　法　官　林雯娟

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及其繕本，並按上訴標的金額繳納上訴審裁判費。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　　5　　月　　23　　日

書記官　陳南山

附表：

項次	原告主張	被告答辯
1	原告對於被告所提被告公司100至106年員工人數（本院卷五第133頁至第136頁），未表示意見。	（被告公司之員工總數顯示自101年已逾1千人，且有增加趨勢。）

（續上頁）

2	對於被告所提右列明細： 加班部分，被告之台南分公司僅同意於104年1月開幕那一週申請加班，此外並未同意申請加班。 借休部分，借的是自己的假，與加班無關。 補休部分，其中雖載103年7月15日補休整天，惟與本院卷一第173頁原告於當日之出勤日報表顯示有上下班之情不符，其可信度有待商榷，且因長期人力缺乏，導致積假，原告只知自己尚有幾天未放假，並不了解單位主管內部操作。（本院卷二第10頁至第11頁）原告對此表示意見如本院卷二第91頁、第93頁附表所載。	被告提出原告已申報於101年11月9日至106年6月19日期間之加班或補休、借休，被告公司已給付加班費之明細，如本院卷一第173頁至第176頁所載。
3	被告所提102年1月1日至106年8月31日打烊檢點表（本院卷一第310頁至第612頁、卷四第7頁至第334頁），經單位主管告知打烊檢點表為閉店時間，而非工作結束時間。（本院卷二第9頁）	原告於打烊檢點表所示打烊時間後仍自行逗留於被告公司內，已違反不得於下班後任意逗留之被告公司規定（見本院卷三第117頁至第121頁備忘錄）。（本院卷五第196頁）
4	103年7月班表截圖（本院卷二第23頁下方），前後休假隔太多天，臨時主管排之前沒放的休假。	原告既稱是主管臨時排之前沒有放的休假，可證原告有排休假，且與原告主張之超時無關。（本院卷二第133頁）
5	103年7月至106年7月班表截圖（本院卷三第277頁至第289頁），原告任職6年，皆為晚班，未曾有其他排定22：00或22：30下班之人員負責處理後續清潔。（本院卷三第195頁）	被告餐廳每日多約於晚間10點至10點半之間即已清潔整理完畢，且另有其他排定至晚間10點至10點半下班之人員會負責處理，不可能致令原告加班4小時至2小時之狀況發生。（本院卷一第151頁、第153頁）

（續上頁）

6	104年1月18日班表截圖（本院卷二第25頁上方、第95頁、第107頁），顯示正常排休。	於日期劃X註記，僅能證明當天有排休或補休而不用上班，但並不能證明該日即屬排休而非補休。且該班表僅係各單位內部人員協調休假之表格，倘正式排定班表後，主管會於電腦系統登載上傳人資部門。當日既是休假，無論排休或補休都無原告主張超時之工作情事。（本院卷二第133頁）
7	104年6月3日班表、選填表截圖（本院卷二第25頁下方、第109頁、第145頁、卷三第345頁），顯示正常排休，又原告未看過此選填表，且字跡與原告不同。（本院卷三第203頁）	當日原排定原告休假，但後來有請原告來加班5小時，故當日無原告班次，但原告有刷卡進、退場的時間，事後原告有填載加班補休申請表可證，然原告錯填日期為6月5日，故人資部留存之6月5日所報13：00至18：00之加班為為6月3日之加班補休。（本院卷二第134頁）
8	105年1月6日至106年7月12日LINE截圖（本院卷三第215頁至第275頁、第307頁至第339頁、第347頁至第399頁），對照被告所提101年10月1日至106年8月18日原告之出勤日報表（本院卷一第189頁至第309頁），原告勞動超時，且於下班後，未因陪伴男友或因自行參賽而練習，始不願離開被告公司。又原告提早上班是被告之長期要求。（本院卷三第199頁、第203頁）	原告於下班後，或為陪伴其當時之同居男友林俊丞，或為練習原告在外自行參加比賽之作品及技藝，而繼續留在被告餐廳。又原告每日皆較表定班別時間提早刷卡進入被告公司場所，係因原告為進入被告公司免費食用午餐，並非被告要求原告提早到場加班。又林俊丞於106年4月25日13：05拍攝廚房照片並於群組發佈「改時間上班？」訊息，並非針對原告（本院卷一第151頁、第153頁、第171頁、第173頁、卷二第125頁）
9	105年2月3日LINE截圖等（本院卷二第47頁4張），左上圖為協助留	左上角均顯示「沒有成員」，即表示原告已退出該群組。

（續上頁）

	下檢查看顧維修人員完成及訊息告知群組，右上圖為主管交付換菜單及帶人會做菜單事項，左下圖為清潔收餐，右下圖為清潔後回報。	左上圖之上傳工人檢修照片之時間為17：05，但至22：05方上傳文字息「冷凍地板維修」及「走路時暫時別踩、早班早上來要特別注意」等，顯然原告只是在告知隔日之早班人員應注意冷凍地板有經過維修及不要踩踏之訊息，不足以證明原告當時有因此而受要求延遲下班。且當日於22：00已完成打烊檢點表之製作，足證所有工作皆於22：00已完成。 右上圖之主管上傳訊息時間為14：41至16：55，皆為上班時間，無足證明工作超時。 左下圖之原告上傳清潔收餐照片或訊息時間為21：41至21：43，皆為上班時間，無足證明工作超時。 右下圖之原告上傳照片時間雖為22：01至22：02，惟打烊檢點表所載時間為22：00，且經原告簽名確認，並無原告所稱工作超時之情。（本院卷二第137頁）
10	被告所提原告於105年2月7日至106年4月24日期間選填之國定假日調移同意書（本院卷二第149頁至第159頁），惟「調移」為調移至原訂休假日，該給的補假、加班津貼皆無。（本院卷三第209頁）	原告有選填國定假日調移同意書，可自行選填休假日期，亦可選擇不移調。（本院卷五第195頁）
11	105年3月16日至106年4月28日LINE截圖、106年6月8日網路新聞（本院卷二第47頁、卷三第405頁至第415頁），日本甜點季期間，原告受任翻譯配方、做法及協商事務。（本院卷三第207頁）	由日本聘請甜點季之客座主廚來被告公司進行技術交流或授課，自該名主廚抵臺時起迄離臺時止，被告公司皆另聘有隨行翻譯人員陪同，不需原告進行翻譯，因原告有其本來應履行之點心坊工作職務，被告

（續上頁）

		公司不會調任原告擔任客座主廚之翻譯人員。（本院卷二第128頁、卷五第191頁）
12	105年3月18日LINE截圖（本院卷二第35頁上方），22：30尚在公司。	22：30只是原告發佈訊息的時間，且當日打烊檢點時間為22：00，被告並未要求原告繼續留下，且其他同事皆已下班，原告才會在點心坊工作人員群組內發佈該等訊息去質問已下班的同事，足證原告於下班後自行留在被告處所，並無超時加班之情。（本院卷二第135頁）
13	原告僅有親簽選填表右上欄位之名字，申請補休，其他部分是由當時主管林俊丞所寫。且姓名欄與本人親簽欄之原告名字第三字「慧」，寫法不同，可由被告所提打烊檢點表中原告之簽名來核對。又其中4月6日選填表中，序號1、2之欄位之字跡一樣，序號2之姓名已遭塗掉，且原告是左撇子，寫者是右撇子，原告寫的阿拉伯數字8的方向是由左往右寫，不是該表中由右往左寫。又其中4月14日、9月5日選填表中，起訖時間欄各載：10時30分至14時00分、22時00分至23時00分，均非原告正常班別時段之內（本院卷五第71至73頁）。原告於任職6年期間，從未於公司電腦系統點報加班補休，亦不知如何申請操作。被告及主管從未教過如何操作電腦，自行點按加班、補休，亦從未有自行點按加班、補休之訓練（本院卷三第209頁）。主管拿出該選填表，我們始知可申請，才簽	原告自行上網點選加班申請系統檔案資料及經原告簽名之相對應之105年4月6日、同年4月14日、9月5日延長工時申請/選填表紙本（本院卷三第111頁、卷五第83頁至第93頁），足證原告曾申請加班補休。（本院卷五第192頁、第195頁）

（續上頁）

	名。能夠寫到這張，是很難得。又一直以來，都是主管拿給我們填寫補休，補休原因除了加班之外，尚有應休假日未休。	
14	105年4月13日LINE對話截圖、照片等（本院卷二第27頁、第111頁、第85頁、第113頁），參與日本甜點季活動，沒有申請加班，中午趕回台南公司上班，單位主管說明到台南拍打卡機時間，會幫原告處理。有拍攝打卡機回報主管，且與出勤紀錄相符。	有關高雄海港巨蛋舉辦之日本甜點祭，是單位主管才能以公假參加。但因單位主管林俊丞私下邀請原告一起前往學習（並由林俊丞自行為原告購買車票前往），故相關遲延回到台南工作場所之時間，已由單位主管為其申報14：00至15：00之加班補休。（本院卷二第134頁）
15	105年4月14日LINE截圖（本院卷二第19頁、第21頁、第97頁至第105頁），於日本甜點季，原告早上幫忙排餐，及單位主管參加巨蛋日本甜點季回傳照片。	原告上傳照片時間為13：35，原告已申請當日10：30至14：00為加班時間。另單位主管林俊丞參加高雄巨蛋日本甜點季活動，於16：23回傳照片，與原告無關。（本院卷二第133頁）
16	105年4月17日LINE截圖（本院卷二第33頁下方），22：45尚在公司，主管也有回覆。	22：45只是原告發佈訊息的時間，且原告於22：19已刷退，該等發佈訊息或上傳照片時間不足為證。且當日打烊檢點時間為22：00，被告並未要求原告繼續留下，且其他同事皆已下班，原告才會在點心坊工作人員群組內發佈該等訊息去質問已下班的同事，足證原告於下班後自行留在被告處所，並無超時加班之情。（本院卷二第135頁）
17	LINE截圖（本院卷二第49頁至第55頁、本院卷三第309頁，105年4月20日至106年7月2日），主管交付分店配方菜單、日本甜點季之替換	為原告私下與林俊丞傳遞糕點照片圖檔，或討論之內容，皆與本案無關。又於本院卷三第309頁105年4月20日LINE截圖，原告上傳加班補

（續上頁）

	檔案、測試、回報、向主管確定分店新菜單製程、主管托付帶領同事做新菜單，但因技術不純熟，發生問題，危機處理，及向主管告知庫存控管及備用品與菜單危機輪替處理，及帶人事項、研發新菜，以及環境巡視，確認隔天檢查事項、密集巡視餐檯出餐產品狀態。	休申請表格資料予林俊丞，並稱：補休、等你簽名、怡文單子用好了、單子我收起來了云云，足證原告可申請加班補休，被告公司並無原告所稱不允許報加班補休之情。（本院卷二第137頁、卷五第189頁）
18	原告有看過，也知道此規定。（本院卷五第74頁）	被告公司職工工作規則第4章第6條規定（本院卷一第619頁，第630頁顯示105年5月2版）：「本公司員工如需加班，則須由其主管事先填寫加班申請單而經核准後，始可加班。」，係採加班申請許可制。
19	LINE截圖10張（本院卷二第57頁至第65頁），於105年5月11日、17日、18日、6月6日、12日、20日、21日、8月26日、106年6月29日，均於13：30前，主管交付於人事辦公室叫貨。又圖10為主管通知，公司於過年期間不聘雇工讀生，一天供應四餐，人力嚴重缺乏，無申請加班。	無人要求原告在其當日14：00上班前叫貨，原告本可於13：30或14：00上班後再叫貨。該截圖亦無法證明原告於上班前有叫貨之行為。又圖10之內容無法證明原告有超時工作。（本院卷二第138頁）
20	LINE截圖（本院卷三第299頁至第305頁，105年5月11日至106年6月3日），單位主管皆知工作狀態，明確記錄上班時間提供工作勞務事實，且每位同事當班皆一起上下班，並共同完成工作，才能下班。	縱然原告之刷退時間有更後於打烊檢點表所載時間，但此是原告個人行為所致，並非被告有要求超時加班所致。其中凌晨約2：00或1：00之對話紀錄，違反餐廳營業打烊時間之常理與經驗法則。（本院卷一第172頁、卷五第188頁、第189頁）
21	105年7月14日LINE截圖等（本院卷	第475頁訊息時間為12：16至12：

（續上頁）

	二第475頁、第477頁），單位主管向原告詢問配方前置做法，及單位主管試吃原告新研發品項之狀態。	23，係原告下班後與林俊丞之私下通訊。第477頁係原告自行試做產品，請主管試吃，與本件無關。又原告於105年7月14日係排休，亦無刷卡進入被告公司之紀錄，且林俊丞僅問為何於前一天晚班沒有使用雞蛋（全蛋），並非詢問配方，自不能以該LINE對話內容為其加班之證據。（本院卷三第96頁、卷五第186頁）
22	105年7月27日、8月3日LINE截圖（本院卷二第439至445頁、卷三第439頁），林俊丞指示原告請公傷假，林俊丞並表示：「今天上班？」、「不要打卡」，惟無原告加班補休資料。原告公傷假，也被單位主管叫回上班。（本院卷三第211頁）	原告有申請公傷假，且無刷卡進出紀錄。且被告並未要求原告於公傷假期間仍要上班。又原告與其當時男友林俊丞間之LINE內容與被告無關。（本院卷三第95頁）
23	105年8月31日LINE截圖（本院卷二第23頁上方），主管告知人事調動，要原告上班。	單位主管係向原告詢問若原告於9月2日要加班的話，該主管與另一員工董佳瑜當日就要排休假。原告於當日已有申報加班。（本院卷二第133頁）
24	105年9月8日LINE截圖（本院卷二第453頁），詢問單位主管並原告提供配方。	17：46至20：23之訊息時間皆在原告上班時間內。（本院卷三第95頁）
25	105年10月1日被告公司職工外部競賽申請單、國產鮮奶應用創意大賽報名選手基本資料表（本院卷一第163頁、卷二第67頁、卷三第435頁、第437頁），原告經被告同意參賽，並以出新菜單為前提，未因此	雖被告公司同意為原告擔任推薦單位以利原告完成報名手續（報名表註記：「無推薦單位章，即未完成報名」），但係原告個人參賽報名，並非被告公司指派原告參加，與原告任職被告公司職務及工作責任

（續上頁）

	加班，且材料皆自行採買，所製產品全數出餐，並無私自帶出。（本院卷三第211頁）	內容無關。（本院卷二第138頁、卷五第192頁）
26	105年10月9日LINE截圖（本院卷二第455頁至第459頁、第481頁至第483頁），餐檯早班產品短缺，原告緊急提供研發之菜色供餐；及將被告提供之員工餐告知單位主管，而同事家長看不下去，買晚餐給當班同仁食用。	第455頁至第459頁訊息時間為13：27至13：39，係原告上班前與林俊丞之私人對話，其餘則為原告之上班時間內；第481頁至第483頁訊息時間為17：10至20：34，屬原告上班時段，被告平日提供之餐點為三菜一湯。（本院卷三第95頁、第96頁）
27	105年10月10日LINE截圖（本院卷二第31頁），同事太晚下班打卡出勤異常。	原告既稱是其他同事太晚打卡而有出勤異常，即與原告及本案無關。（本院卷二第134頁）
28	105年11月11日、12日LINE截圖（本院卷三第249頁），林俊丞：明天早上、10：30要開擴大會議、需要我的代理人參加、開始了。	原告原未回應，嗣於12日上午10：31打LINE電話給林俊丞時，並未接通，嗣林俊丞稱「開始了」，顯然林俊丞已自行參加會議，足證原告並未代理林俊丞參加該次會議，原告自不能憑此稱其有加班之事實。（本院卷五第186頁至第187頁）
29	105年11月19日、20日LINE截圖（本院卷二第35頁、第461頁至第463頁、卷三第403頁），19日22：36尚在公司；又原告向單位主管反應表示工作及人力沒有時間做新菜單，變成要用自己時間做，並且單位主管表示交付原告晚班全權原告處理。原告明確向主管表明：你要我開菜單但是我卻沒有時間開、我該留下來試做？（本院卷三第207頁）	19日22：36只是原告發佈訊息的時間，且當日打烊檢點時間為22：00（當日原告有簽名），被告並未要求原告繼續留下，且其他同事皆已下班，原告才會在點心坊工作人員群組內發佈該等訊息去問已下班的同事，足證原告於下班後自行留下，並無超時加班之情（本院卷二第135頁）。又19日23：54至20日00：08係原告下班後與林俊丞之私人對話（本院卷三第95頁、卷五第19

（續上頁）

		0頁）。
30	105年12月18日LINE截圖（本院卷二第39頁），22：32尚在公司整理環境。	22：32只是原告發佈訊息的時間。且當日打烊檢點時間為22：00，及被告未要求原告繼續留下，且其他同事皆已下班，原告才會在點心坊工作人員群組內發佈該等訊息去問已下班的同事，足證原告於下班後自行留下，並無超時加班之情。（本院卷二第136頁）
31	（105年12月26日）LINE截圖（本院卷二第39頁），林俊丞：「早班會有8：00~18：30、晚班12：00~22：30、目前依政策下我會先開這樣的班別、還有早班08：30~17：00、晚班14：00~22：30」。主管依公司指示更改上班時間，上面是需要工作的時段，下面是對外時間班表。	因應106年一例一休新制（每週工時40小時）所進行工時及休假調移之新班次四週變形工時，為因應106年一例一休新制，被告公司人資部曾於105年12月23日發給各分店部門主管備忘錄，重申調移輪休制度，並因應四週變形工時而請各單位得提出配合調整之班別。（本院卷二第136頁）
32	被告主張有於106年新增班次等語，並非實在。在原告之106年出勤日報表（本院卷一第562至612頁），除了僅有106年1月1日曾有顯示班次為VC之外，未曾顯示VN、VC、VA班別，原告不知班別代號VN、VC、VA是何意思。（本院卷五第122頁）	被告有於106年新增班次，林俊丞所訂106年班次新增申請單（本院卷二第143頁），顯示代號為VN、VC、VA之班別時間各為08：00至18：30、12：00至22：30、10：00至21：00，時數各為10、10、11。
33	106年1月21日LINE截圖（本院卷二第37頁），22：43尚在公司整理環境。	22：43只是原告發佈訊息的時間。且當日打烊檢點時間為22：00（當日原告有簽名），及被告未要求原告繼續留下，且其他同事皆已下班，原告才會在點心坊工作人員群組內發佈該等訊息去問已下班的同事

（續上頁）

		，足證原告於下班後自行留下，並無超時加班之情。且主管看到上傳內容，亦未要求原告處理，僅向原告表示不好意思，那是他留的東西，並未要求原告留下超時工作處理。（本院卷二第135頁）
34	LINE截圖（本院卷二第37頁上方），主管告知早班要08：00打卡，晚班則要12：00打卡；未能申請加班。	應是於106年1月26日之對話，因應106年一例一休新制（每週工時40小時）所進行工時及休假調移之新班次四週變形工時，為因應106年一例一休新制，被告公司人資部曾於105年12月23日發給各分店部門主管備忘錄，重申調移輪休制度，並因應四週變形工時而請各單位得提出配合調整之班別。（本院卷二第135頁）
35	106年1月26日LINE截圖（本院卷二第33頁上方），單位主管要求晚班中午12點上班。	被告公司因應106年一例一休新制（每週工時40小時）乃進行工時調移之新班次（四週變形工時）。為因應106年一例一休新制，被告公司人資部曾於105年12月23日發給各分店部門主管備忘錄，重申調移輪休制度，並因應四週變形工時而請各單位得提出配合調整之班別，原告之單位主管曾就此部分擬訂新班次表送予被告公司人事部門存查。（本院卷二第134頁）
36	106年2月3、4日LINE截圖（本院卷一第69至75頁、卷三第341、343頁），林俊丞：「我今天也跟杜芸甄說了（原告：我只是說為什麼對面能報這樣而已……為什麼總是我）、我們的工作時數、不會低於9、	當時被告公司因應106年起實施之一例一休新制（每週工時仍為40小時），進行工時調移之新班次（四週變形工時），就此，被告公司於105年底發出106年工時、例假日及國定休假日及排班作業公告（本院

（續上頁）

	因為人家人夠、我們主管爛、請不到人、人家主管厲害（原告：我說了我問了都得到以上的用詞）、什麼爛咖都能請（原告：這樣我真的該說？）、什麼爛咖都能用、妳的主管爛、請不到人、所以壓榨你們、這答案滿意嗎？、還是不滿意（原告：你這麼覺得我這樣覺得你……那我認了我不懂我為什麼還要這樣留下來幫你）、就要換主管可能比較快（原告：幫你為你想還要這樣被你這樣認為）、那就不要跟我說加班的問題（原告：我計較了什麼）、我還不起這就是原因（原告：我都計較……全都是我）、我說過無法接受就離職吧（原告：其他人都沒有就我最爛）、我等等會去大群組說讓大家滿意（原告：我計較我還會這樣幫你？）、那請問你在安撫誰我來處理誰在問我來處理這樣簡單的事（原告：反正你這麼覺得我我是亂源是吧！？）、就是我請不起他而已（原告：我還能解釋什麼）、我們小公司沒辦法供養這樣的人才、告訴我、是誰？可以否？說說看（原告：我要說的不是要跟你要加班只是問為什麼對面能報這樣而已為什麼要說成這樣）晚班是吧、我明天一個一個約談、我拿離職單去約談……」。經詢加班，遭林俊丞表明承認我們工作時數不會低於9小時，並予拒絕等情，可證林俊丞不讓原告報加班，且有其他同仁向林俊丞反映。（本院卷三第201頁、卷五第120頁至第121頁）	卷二第141至142頁）予各單位主管，請於105年12月25日前提出因應之新增班次申請，而原告之單位主管林俊丞擬106年班次新增申請單（本院卷二第143頁），送予人事部門存查，依該申請單所示，新增班次之工作時數係10及11小時，故林俊丞方於LINE通訊軟體內表示工作時數不會低於9小時等語，然於調移後28天四週內之班次工作總時數（扣除每日30分鐘用餐時間），皆未逾160小時（每週40小時× 4週），故於法令許可範圍內，原告並無超時工作之情形（本院卷二第124至125頁、卷五第189頁）。又林俊丞以賭氣口吻陳述，似與原告吵架，不應以此賭氣口吻作為原告加班證據。（本院卷五第190頁）

（續上頁）

37	林俊丞於106年2月11日轉貼高雄主管（廚）談話截圖（本院卷三第257、515頁、卷五第165頁）：「從巨蛋開幕以來…還有清潔，所以往往工作時間都會拉長，基本都是10個小時起跳…」，且表示：「我在這裡扮演的是傳承的角色」，我們之前做10幾個小時，現也要求大家遵守傳承。（本院卷五第161頁）	對於林俊丞轉貼傳承高雄巨蛋店主管的部分，被告存疑，此部分再回去核對。（本院卷五第121頁）
38	被告網頁、106年2月17日至3月7日打烊檢點表（本院卷三第291頁至第295頁），於104年6月1日前為14：00至21：30之OC班次。顧客用餐時間至21：30，尚須完成後續清潔收餐，無可能準時下班離開。又打烊檢點表為打烊閉店時間，並非工作結束時間。（本院卷三第195頁至第197頁）	原告大多係12：00至20：00之NU班次、14：00至21：30之OC班次，時間到即可下班，後續之廚房清潔整理，另有其他排定至22：00或22：30下班之人員會負責處理，不可能有致其加班4小時至2小時之狀況發生。又確認原告是否有加班情形，應依打烊檢點表所載時間認定，被告依法令規定目前僅保留打烊檢點表至102年1月1日，有關101年10月6日至101年12月31日之打烊檢點時間，因季節性相仿，乃類推援引102年1月份每日之打烊檢點時間21：30為準。（本院卷一第153頁、第172頁）
39	106年2月18日LINE截圖（本院卷二第465頁），單位主管向原告確認工作部分交接，且原告向單位主管說明原告皆有準備新菜單細項給餐檯備用。	訊息時間為09：45至10：05，當日原告休假未上班，純屬其在休假期間與林俊丞之私下通訊。（本院卷三第95頁）
40	於106年2月25日前之LINE截圖2張（本院卷二第17頁），原告向主管詢問欠假排假事宜，及單位主管手	下圖係上圖內照片檔之放大，單位主管林俊丞當時安排所有人員欠休之排休，由林俊丞回覆「我還沒排

（續上頁）

	寫欠假明細表。	完」、「我回去再改」、「回去還會再加天數」等語足證。（本院卷二第133頁）
41	106年2月25日LINE截圖（本院卷二第43頁、卷三第297頁），林俊丞：來喔、從今天開始、表單、不可以簽整點、22：03、之類的、不可以用22：00、哈哈哈、時間要在打烊後才可以唷。亦即單位主管於群組告知現在公司打烊檢點表不能寫整數，時間要寫在打烊後才行。（本院卷三第197頁）	因為有其他單位製作的打烊檢點表不確實，所以公司要求要確實填寫，林俊丞只是佈達公司要求確實製作打烊檢點表的訊息而已。再比對該日以後之打烊檢點表記載時間，亦與先前之打烊檢點表記載時間並無大差別。（本院卷二第136頁）
42	原告與單位主管於106年3月31日LINE對話附圖（即林俊丞簽名之國定假日調移同意書，見本院卷三第417頁至第419頁截圖），對照105年4、9月選填表（本院卷五第83頁至第87頁），數字字跡相同（本院卷五第76頁）。	被告公司員工皆需輸入個人密碼，方得進入此等系統操作電腦，此有證人被告公司員工葉玉鈴證詞可稽，本院卷三第111頁、卷五第89頁至第93頁電子加班計劃申請單，皆顯示發起人及填單人為原告，且與本院卷五第83頁至第87頁經原告、單位主管林俊丞、人資人員葉玉鈴親簽延長工時申請/選填表之內容相符，足證原告曾以其個人密碼及員工編號進入被告公司電腦系統申請加班（本院卷五第80頁）。
43	106年3月31日LINE截圖、國定假日調移同意書等（本院卷二第81頁至第89頁、卷三第417頁至第433頁），單位主管說明員工自行填寫此單，及之前填寫此單，代表公司該給員工的國定假日都沒了，且不能異議。「調移」為調移至原訂休假日，該給的補假、加班津貼皆無。（本院卷三第209頁、第419頁）	被告自104年9月起實施國定假日調移休假制度，調移之國定假日皆有讓員工補休。且為因應106年一例一休新制，被告公司人資部曾於105年12月23日發給各分店部門主管備忘錄（本院卷二第141頁至第142頁），重申調移輪休制度，並因應四週變形工時而請各單位得提出配合調整之班別，此有被告提供被告

（續上頁）

		親自填載並簽名之105、106年度國定假日調移同意書11份（本院卷二第149頁至第159頁）可證。原告可自行選填調移後之休假日期，亦可選擇不調移，並無原告所稱沒有任何補休、加班或津貼等情，且原告可自行核算106年1月份起之原告每四週工作總時數皆未逾160小時（應扣除每日30分鐘用餐時間）。是以，林俊丞表示「以前寫這張單子代表假沒了」與事實不符，應係其個人誤解所傳遞之錯誤訊息。又本院卷二第89頁同意書之立同意書人並非原告，與本案無關（本院卷二第131頁、第139頁）。林俊丞係要求群組內正職人員填寫調移輪休之表單，且希望與其直接討論溝通而非透過他人轉達或同事間私下抱怨之方式，惟未說不能加班補休或不能休假，且原告選填之國定假日調移同意書皆有原告簽名，亦有選填不調移之情形，足證原告所稱非真。況原告於105年之國定假日、例假日之總休假日為105日（已扣除5日喪假及8日特休假），符合105年度法定應放假總日數。復參原告離職時所自行填寫之最後發薪請求書（本院卷三第67頁），106年度尚有4日特休假未休，被告就該4日休假已核實結算未休假薪資予原告（本院卷五第191頁、第192頁）。
44	106年4月25日晚班群組LINE截圖（本院卷二第15頁、卷三第307頁），主管於13點5分：「改時間上班？」，即於13點5分，人尚未來上	此非晚班群組，而是所有點心房的成員，林俊丞有表示：晚班回報到家的時間等語，否則不會特別指晚班，所以當時林俊丞是質疑早班的

（續上頁）

	班，主管於23點52分：「晚班到家回報」，因當時我們工作較晚，故須回報到家時間，有人回報到家時間很晚。比對被證1之出勤日報表，當日刷進時間為12：57，刷退時間為00：42，惟無加班申請資料。（本院卷五第161頁）	同事在哪裡。且同事下班後，有私人時間，可能去吃消夜或找朋友，所以不能以同事到家的時間推論每個人的下班時間有超時。又原告LINE傳送時間無法證明原告仍留在被告場所執行交付之工作職務（本院卷二第125、133頁、卷三第203頁、卷五第121至122頁）。
45	106年4月27日LINE截圖（本院卷三第263頁），主管於13：27交付交貨事務，原告立即回報。	原告當天於13：30上班，且該圖顯示原告自行提早3分鐘與林俊丞聯繫並主動上傳電腦螢幕照片，林俊丞方被動回覆，並非林俊丞於13：27有主動要求原告加班叫貨。（本院卷五第187頁）
46	106年4月28日LINE截圖（本院卷二第45頁、卷三第311頁），原告在公司協助日本甜點季翻譯及與客座主廚商討原物料交接單位主管。	本院卷二第45頁上圖上傳訊息時間為20：47至20：50，此為原告晚班班表上班時間內，並無超時之事。又被告公司之於106年之日本甜點季活動於6月8日至6月30日，該圖所示4月28日非在日本甜點季活動期間，與被告公司之活動無關。又被告自日本聘請客座主廚來台授課並主辦日本甜點季活動，已聘有隨行翻譯人員，不可能由原告協助翻譯。且此2張截圖有部分內容重覆，足證原告傳重覆訊息予主管林俊丞。又此係原告與林俊丞之私人LINE通訊內容，不足作為原告執行公司事務之證據，更無從證明有超時之事（本院卷二第136頁、第137頁）。又林俊丞未問翻譯進度，且原告於當日休假，亦無刷卡進入被告公司之紀錄，而林俊丞以「我就不打了」、「等等開工了」等語向原

（續上頁）

		告表示林俊丞將去上班（本院卷五第189頁）。
47	106年5月1日LINE截圖（本院卷三第467頁至第471頁），單位主管向原告詢問協助翻譯要繳之配方做法等。	訊息時間為11：08至11：33，係原告上班前與林俊丞之私下通訊。（本院卷三第95頁）
48	106年5月3日、4日LINE截圖（本院卷三第473頁），單位主管向原告詢問配方做法。	訊息時間為3日22：15至4日09：25，係原告下班後與林俊丞之私下通訊。（本院卷三第96頁）
49	106年5月27日LINE截圖（本院卷三第265頁），23：54到家回報。	回報到家僅係群組互為關心之安全通知，但也有先去做其他事情後才在群組回報到家，復參當日打烊檢點表係於22：16製作完成，製表責任者為原告，是以，該等回報到家時間自無足作為原告有加班之證明。（本院卷五第187頁）
50	於106年5月30日LINE截圖（本院卷二第41頁、卷三第401頁），主管：「做到半夜也要清完」，當天於中午12點50分刷進，於半夜12 點41分刷退，且其他同事也與原告在一起，打掃、收拾製作產品之物，惟無加班資料。（本院卷三第205頁）	原告未證明其有做到半夜。且當日早上內場衛生檢查，店長指出多樣缺失，點心坊主管林俊丞開會檢討後，得知係因前一日未確實執行整理事項，乃要求當天將缺失處理完畢，但此未能證明原告有超時工作到半夜之情。況且當日22：17已完成打烊檢點，且原告有簽名，其他同事們也都直接下班。（本院卷二第127頁、第136頁、卷五第190頁）
51	該選填表字跡與原告不同，原告不曾見過此表。（本院卷三第201至213頁）	原告曾申請於106年6月3日（惟登記誤植為同月5日）加班補休，且有提出申請/選填表（本院卷二第145頁）。

（續上頁）

52	106年6月22日LINE截圖（本院卷三第273頁），原告於23：04為工作回報。	當日原告刷退時間為22：37，則原告事後至23：04方於群組回覆，自不能據此認為加班。（本院卷五第187頁、第188頁）
53	106年7月25日LINE截圖（本院卷二第479頁），單位主管向原告詢問菜單替換品項擺設。	訊息時間為13：50至13：51，係由林俊丞單方發送，當日原告排休未上班，原告亦未回應。（本院卷三第96頁）
54	LINE截圖（本院卷二第29頁下方，未顯示日期），向主管反應因人力缺乏，導致假太多沒休，無法排休。	應是原告事先與單位主管討論106年8月8日當週排休之事，且原告是詢問8月16日能否排休，而主管林俊丞回覆可排休：「可喔」，並無原告所說無法排休之情事。又原告自106年7月28日請病假後就已於8月18日辦理離職，故此圖與本案無關。（本院卷二第134頁）
55	原告保留之部分班表（本院卷三第277至289頁103年7月至106年7月）顯示，原告值班之班別，扣除當日休假人員，每日平均晚班值班人員約為1至3人，並且於104年班表（見本院卷五第167頁104年6月班表截圖）顯示晚班多為兩人值班，也有原告一人值班情形，晚餐時間，須有一人整晚顧外面餐檯所有事項，即一人值班時，原告一人須內外整理所有事項，其超時時間並無加班資料，人力短缺、壓榨勞工。	相關班次或班別歷年來皆有因應勞動基準法修改而修正之。且原告自認點心坊自晚間8時或8時30分開始內部清洗工作，而點心坊扣除冷凍櫃等設備所占空間，餘不逾3坪活動空間，晚班每班3至4人進行清洗收拾，應於晚間10時完成打烊檢點。原告係為自己參加競賽，擅用被告之原料、工具及水電，練習烘培糕點。（本院卷一第151至153頁、卷二第130至131頁、卷五第188頁）
56	原告所提106年8月10日兩造協商錄音光碟（附於本院卷一第639頁，原告所提譯文如第77頁所載）經本	廖信俊店長（協理）為被告公司台南分公司之最高主管，表示：台南店皆能正常申報加班，其不知點心

（續上頁）

	院勘驗結果（本院卷三第141頁至第142頁107年7月5日筆錄）：…01：13：42廖信俊店長：「一切都很正常，我阿哉丐拎（台語發音）…點心房…應該…」…。（本院卷三第193頁）	坊究竟有何情形，並無不許或禁止員工申報加班。另被告對勘驗結果無意見。（本院卷三第73頁、第142頁）
57	原告於106年8月18日之最後發薪請求書（本院卷三第67頁），簽名部分為原告之字跡，其餘欄位簽名當時為空白，非原告之字跡，且因原告於職場受不法侵害，精神狀態並不穩定。（本院卷三第213頁）	原告僅請求發給相當於4天特休假之未休薪資，其餘欄位，原告皆自行填寫0天或0小時，原告於離職時已確認除該4天特休假未休之薪資外，被告對原告已無積欠任何薪資。原告所辯與證人葉玉鈴之證詞（本院卷五第46頁至第62頁）、106年8月18日光碟錄音譯文（本院卷五第111頁至第114頁）之內容不符，原告所辯並不可採。（本院卷五第192頁）
58	雙方於106年8月18日在台南南紡購物中心三樓漢來蔬食餐廳協調之錄音檔及譯文（本院卷五第111頁至第114頁），協理、品牌長也在場，原告有提到加班很多，另提及原告借休5小時，被告會扣這5小時的錢回來，此是主管操作，其中協議均未允諾。（本案卷五第75頁至第76頁）	此譯文僅摘錄其中極少部分，無法呈現全貌。依證人葉玉鈴到庭證述（見本院卷五第46頁至第62頁108年1月10日筆錄），原告曾向被告提出訴請書（本院卷五第137頁至第139頁），要求以非自願離職之資遣方式辦理離職等，而兩造於106年8月18日協談時，被告公司品牌長告知原告，有關其與林俊丞在職場上互毆乙事，依被告公司工作規則，理應對原告及林俊丞皆予解雇，惟念及原告於被告公司已任職達5、6年以上，基於給年輕人機會之想法，乃提議調職處理之，因原告拒絕調職之處理方式，被告公司品牌長同意原告之訴請書之資遣請求，由被告公司協理李雪秀協理指示

（續上頁）

		葉玉鈴協助原告辦理離職手續，並協助原告填寫最後發薪請求書，此過程呈現於原告所提兩造於106年8月18日在台南南紡購物中心三樓漢來蔬食餐廳協調錄音光碟（本院卷五第114頁）。（本院卷五第127頁至第131頁）
59	原告於107年1月19日之國立成功大學醫學院附設醫院中文診斷證明書（本院卷二第69頁）。	與本案無關（本院卷二第138頁）。
60	108年1月10日本院筆錄（本院卷五第45頁至第62頁）記載任職於被告公司人資職務之員工葉玉鈴之證述，應指於106年8月18日下午在三樓之蔬食廳之談話。葉玉鈴之證述有說謊，原告於離職當天未到樓上，葉玉鈴卻證稱原告有到樓上，因葉玉鈴還在被告公司任職，有偏頗之虞。（本院卷五第75頁、第76頁、第122頁）	葉玉鈴僅因時日較遠，將後續原告填寫最後發薪請求書及相關手續單之地點，錯記為後勤辦公室，然此無礙於葉玉鈴證述有關當日協商過程實質內容之真實性。（本院卷五第128頁至第129頁）
61	原告於任職期間並未看過此規定。（本院卷三第147頁）	被告公司有加班補休期限等規定（本院卷三第115頁，未顯示日期）。