臺灣臺東地方法院民事判決

108年度勞訴字第2號

原　　告　孔俊又
訴訟代理人　廖頌熙律師
被　　告　桂田璽悅酒店股份有限公司
法定代理人　朱仁宗
訴訟代理人　蔡敬文律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108年7月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣柒萬零貳佰零肆元，及自民國一〇八年五月九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣柒萬零貳佰零肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國106年9月21日至107年7月16日間受僱於被告，工作為烘培麵包，每月休8至10天不等，工時分早晚兩班，皆為8.5小時且無休息時間。前揭排班已逾8小時法定工時，被告更按責任制要求原告不得報加班，伊每日至少工作10至12小時，雖於107年7月初聲請調解，但仍因身心無法負荷，僅得終止勞動契約。孰料被告於107年7月30日之調解中，以伊未提出工作異常為由，而拒絕給付加班費，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第14條及就業保險法第25條第3項規定，提起訴訟，並聲明：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）92,568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。㈡被告應開立非自願離職證明書予原告。㈢請依職權宣告假執行。

二、被告則以：原告主張加班費部分，工時形式上看起來是8.5小時，但實際上含半小時之休息時間，此部分有人力資源部M00000000備忘錄為證。依據上揭備忘錄說明六所述，人力

不足時應事先尋覓PT人員而非讓人員超時，有加班之必要亦可依流程經主管同意書面申請加班或補休。原告所主張排班超過8小時之工時與按責任制要求員工，縱人力不足，亦不能報加班云云，與事實不符，不足採信。非自願離職書部分，則因原告以身體不適為由，主動申請離職，而非以被告違法未給付加班費，依勞動基準法第14條終止契約。從而，原告請求伊開立非自願離職證明書，自屬無理由。另原告既已自願離職，則原告嗣再起訴主張依勞動基準法第14條終止勞動契約，顯然已無勞動契約可終止，此部主張亦失所附麗而為無理由。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡願供擔保免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠原告請求加班費有無理由？

1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第24條第1項1、2款、第3項、第39條分別定有明文。

2.經查，原告之工作內容為排班制，每班8.5小時（早班5：30-14：00；晚班13：00-21：30）。原告固主張：該為8.5小時無休息時間，員工自行找空檔時間吃飯，忙碌之下，往往隨便吃一點或乾脆不吃，故僅排班時間已超過勞基法第30條所規定之8小時法定工時等語。惟被告之主廚即證人江昆松

到庭證稱：（以晚班為例）4點半到7點可以自行安排時間去用餐、喝飲料、上廁所，原告可與下屬即一廚、二廚輪流休息，休息時間直接到地下室用餐，不須待命等語（見本院卷第169至170頁）。本院審酌被告餐廳需考量來客數、菜品內容、廚房設備之使用等因素，隨時調整工作進度，難以期待被告統一安排員工休息，被告既已提供獨立的休憩場所，原告亦有工作伙伴可輪班休息，則其休息時間並非處於「待命戒備留意」之狀態，是原告主張排班之8.5小時中，有0.5小時應計算加班費，並無理由。準此，原告之打卡紀錄中，每日上下班打卡時間間隔超過8.5小時（510分鐘）者，始需再判斷被告是否應給付加班費。

3.承上，原告上下班打卡時間間隔超過510分鐘者，已整理如附表所示。被告固稱：原告主張加班，卻未填寫加班費申請單，離職後方為每日超時加班之主張，顯無理由等語。然查，證人江昆松表示：領班級（即原告）須填寫自己及其下面的員工加班資料交給我，我再交給人資統籌，並無不能加班之情事，若領班跟我說他要加班，我一定要轉送人資，且我不會加註意見，人資一定會批核，若要報加班，最晚要該月月底提出等語（見本院卷第44至46頁）。至於原告早到晚退時，是否在工作乙節，證人則表示：（法官問：有發現原告有超時工作嗎？）排班時間是必須出現在工作場合的時間……離開工作場合前，必須做完清潔工作，工具歸位才可離開工作場合下班。9點半過後在公司停留時間，例如盥洗等時間是不算加班時間的，加班超過1小時以上，必須要提出明確的加班事項，提報出來，我才可以簽結。（法官問：印象中原告有提早來，但是在做別的事情，或單純等下班？）我有看到他更換工作服、上廁所、倒水等，屬於工作前必須完成的準備工作等語（見本院卷第168頁反面至169頁）。本院審酌上情，認原告為西點領班，屬主管職，工作地點在廚房，並無獨立休憩之座位，一舉一動均在工作伙伴視線之內，每日打卡上班後，應已進入工作狀態，當無特意製造早到晚

退之打卡紀錄，以索要加班費之情事及機會。至於事前準備、事後清潔、整理，亦為廚房工作之一環，並非證人所認知應由原告自行再找時間完成。是以，本院認原告之上下班打卡時間間隔超過510分鐘者，即屬加班。至於被告主張加班1小時以上才能計算加班費（見本院卷第155頁反面），為增加法律所無之限制，尚非可採。

4.另被告要求填寫加班單乙節，係為掌握員工之工作情況，以適時調整員工之工作負擔，並用以查核員工是否有虛報加班費之情況。原告固自陳在職時間，因避免與主管即證人江昆松發生衝突，而未填寫加班單。然本院綜合考量原告之工作環境，認應無虛報加班之情況，已如前述。則原告以打卡紀錄為據，以提起本件訴訟之方式，作為加班費之申請，應予准許。是原告請求被告給付如附表所結算之平日加班費共69,588元，為有理由。

5.原告請求休息日加班費616元部分，因其最後上班日為107年7月16日，原告以該月月薪38,830元除以30，計算16日後，加計先前應領之休息日加班費33,333元，共計54,042元（計算式：38,830÷30×16＋33,333＝54,042，元以下四捨五入），是原告於離職時，被告應給付該月薪資加計休息日加班費共54,042。然被告僅給付53,426元，尚應再給付原告休息日加班費差額616元。

6.綜上，被告應給付原告平日及休息日加班費共70,204元（計算式：69,588＋616＝70,204）。

㈡原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

1.按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；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項著有明文。

2.經查，原告於107年7月16日離職，觀其填寫之離職申請單，記載離職原因為「無法勝任這些工作（身體不適）」（見本院卷第39頁），並非主張被告未給付加班費，而依勞基法第

14條第1項第6款終止勞動契約之情事，非屬上述非自願離職之情形。況原告自陳第一次向公司提出加班費之請求是離職後（見本院卷第170頁反面）。是以，考量原告為最清楚自己工作及加班情況之人，而其亦明知被告公司有要求填寫加班申請單之以申請加班費之作業流程，卻未於離職前，或離職當日向被告表示尚有加班費未給付，而有損其勞動權益，被告當然無從查知「原告欲申請加班費」之內心活動，亦無機會對此為任何表示。本院綜合上情，認原告離職之原因，應仍以其自行填寫之離職申請單為准，為自願離職。從而，原告請求被告發給非自願離職之證明，並無理由。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付加班費70,204元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年5月9日（本院卷第20頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之主張、陳述及所提證據暨攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本件判決結果無影響，爰不一一贅述，附此敘明。

六、本判決第1項所命被告給付之金額未逾50萬元，應依民事訴訟法第389條第1項第5款規定依職權宣告假執行。另依民事訴訟法第392條第2項，依職權宣告被告如預供相當之擔保，得免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　13　　日

民事第一庭　法　　官　郭韶旻

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日內向本庭提出上訴狀。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　　8　　月　　14　　日

書　記　官　劉雅文