

臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞訴字第30號

原告 施映晨  
訴訟代理人 張家萍律師  
被告 合興工業股份有限公司

法定代理人 林瑞章  
訴訟代理人 蔡晉祐律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年5月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬玖仟伍佰參拾貳元，及自民國一一二年九月二十四日起至清償日止，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十分之一，其餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹拾壹萬玖仟伍佰參拾貳元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實 及 理 由

壹、程序事項

一、按確認法律關係存在之訴，非原告有即受判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院42年度台上字第1031號判例要旨參照）。本件原告主張遭被告違法解僱，其等間僱傭關係依然存在一事，為被告所否認，則兩造間僱傭關係存否即不明確，致原告於私法上地位有受侵害之危險，且該危險得以確認判決除去之，是原告提起本件訴訟，自有確認利益。

01 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之  
02 基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在  
03 此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。

04 (一)本件原告本於勞動契約之法律關係，起訴請求確認兩造僱傭  
05 關係存在，並請求被告給付薪資及加班費，原聲明：「①確  
06 認兩造僱傭關係存在。②被告應給付原告新臺幣（下同）  
07 1,475,611元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週  
08 年利率5%計算之利息，及自民國112年9月1日起至原告復職  
09 日止，按月於次月8日給付原告64,080元及各期應給付之翌  
10 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」；嗣具狀  
11 追加備位主張其得於112年7月15日終止兩造間勞動關係，並  
12 請求被告給付薪資、資遣費及預告期間工資共計1,624,480  
13 元（見本院卷第255頁）；復具狀於先位追加請求被告應自  
14 112年6月16日起至原告復職日之前1日止，按月提繳4,008元  
15 至原告之勞工退休金專戶（見本院卷第457頁）。核其所為  
16 訴之追加，主張之原因事實均以兩造間勞動關係為據，追加  
17 前後主要爭點有其共同性，在社會生活上可認為相關連，且  
18 就原請求之訴訟及證據資料，於追加後之審理仍得利用，應  
19 認基礎事實同一，依民事訴訟法第255條第1項第2款規定，  
20 應予准許。

21 (二)原告於先位聲明第2項請求被告給付1,475,611元（含加班費  
22 及薪資）、備位聲明第1項請求被告給付1,624,480元（含加  
23 班費、薪資、資遣費及預告期間工資）（見本院卷第256  
24 頁）；嗣具狀減縮加班費請求數額，而減縮先位聲明第2項  
25 請求給付922,882元、備位聲明第1項請求給付1,071,751元  
26 （上述聲明均含法定遲延利息）（見本院卷第639至641  
27 頁），核其所為係減縮應受判決事項之聲明，亦應准許。

## 28 貳、實體事項

### 29 一、原告主張：

30 (一)伊自106年11月22日起任職於被告公司，負責管理部門，並  
31 自111年7月起擔任副經理，自112年2月起調薪為64,080元。

01 伊於任職期間除平日需加班外，於108年11月26日至000年0  
02 月00日產假期間，仍在家中處理公事，且於111年3月1日至  
03 同年12月31日疫情期間之休息及例假日均在住處加班。詎被  
04 告未依法給付加班費，並於112年6月15日以伊「出勤未依規  
05 定打卡」、「不實登錄出勤時間」、「未獲公司授權即決定  
06 聘用未取得工作證之外籍學生」為由，違法將伊解雇，並拒  
07 絕受領勞務。

08 (二)然伊時常需前往被告之二廠、外勞宿舍及工地巡查，故由下  
09 屬即訴外人陳滢如、羅靜瑜按原告至上開地點之時間，修改  
10 後台出勤系統（下稱後台系統）之出勤紀錄。又伊於110年  
11 12月底遺失識別證，且遭陳滢如以廠商無法製作新卡為由拒  
12 絕補發，故未能打卡，而由羅靜瑜、陳滢如追蹤其出勤時  
13 間，登載於後台系統，並無不實登錄之情形。且伊為管理階  
14 層，請假仍無須扣薪，縱使實際出勤與登載時間有落差，亦  
15 無損被告權利，未達情節重大程度。且被告於解雇前，未使  
16 伊知悉此舉有何不妥或給予改正機會，即逕行解雇，顯不符  
17 合解雇最後手段性原則。再者，被告公司生產副總即訴外人  
18 蔡忠城迫於交貨壓力，指示原告先安排未取得工作證之外籍  
19 工讀生報到，然並無未取得工作證即到職之狀況。原告後續  
20 將該業務交辦與陳滢如負責，乃陳滢如有未查證工作證之疏  
21 失。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項第1、2款  
22 規定，請求被告給付加班費共計762,682元，暨先位訴請確  
23 認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付112年6月16日至同  
24 年8月31日之薪資160,200元，及自112年9月1日起至伊復職  
25 之日止，按月給付薪資及提撥勞工退休金；如認定先位請求  
26 無理由，則伊於112年7月15日勞資爭議調解會議中，已依勞  
27 基法第14條第5、6款規定，以被告違法解雇、未給付加班費  
28 等事由，終止兩造間勞動契約，故備位依民法第487條、勞  
29 工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第16  
30 條第3項等規定，請求被告給付資遣費180,909元、預告工資  
31 64,080元及112年6月16日至同年7月15日之薪資64,080元等

01 語，並先位聲明：①確認兩造間僱傭關係存在。②被告應給  
02 付原告922,882元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，  
03 按週年利率5%計算之利息，暨自112年9月1日起至原告復職  
04 日止，按月於次月8日給付原告64,080元，及自上開應給付  
05 日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。③被  
06 告應自112年6月16日起至原告復職日之前1日止，按月提繳  
07 4,008元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。  
08 ④願供擔保，請准就聲明第2、3項宣告假執行；備位聲明：  
09 ①被告應給付原告107萬1,751元，及其中82萬6,762元自起  
10 訴狀繕本送達翌日起；其餘24萬4,989元自更正訴之聲明暨  
11 表示意見狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率  
12 5%計算之利息。②願供擔保，請准宣告假執行。

## 13 二、被告則以：

14 (一)原告前擔任被告公司管理部副經理，職司人資作業、人力招  
15 募、員工出勤…等業務，並由其下屬按日將打卡鐘紀錄下載  
16 至電腦後，上傳至後台系統。然原告於110年1月28日前，數  
17 次修改後台系統，變造出勤紀錄；於同年12月27日後，則未  
18 親自打卡，並令其下屬陳澄如、羅靜瑜於後台系統登錄不實  
19 之出勤時間，致生損害被告對於電磁紀錄及員工出勤管理之  
20 正確性，而已違反被告工作規則（下稱系爭工作規則）第50  
21 條第12款規定。且原告未獲授權，於110年12月及111年0月  
22 間，違反就業服務法規定，擅自聘用無工作證之外籍學生，  
23 致被告有遭主管機關裁罰，甚至減少外籍勞工聘僱人數之風  
24 險，乃違反勞動契約所應負之忠實義務，被告亦得依系爭工  
25 作規則第50條第6款規定予以解雇。嗣被告母公司公司稽核  
26 單位進行抽查，發覺原告出勤紀錄有異，經被告於112年6月  
27 15日約談原告，其坦承前開情事，被告自得依勞基法第12條  
28 第1項第4款規定解雇之。然因原告希望以自請離職方式辦  
29 理，並於同日簽立切結書自願離職，故兩造間僱傭關係已合  
30 意終止，被告無需發給資遣費及預告工資。

31 (二)原告為人資單位主管，其工作具有高度自主性，且採保障月

01 薪制，請假時間未逾當月份工作日過半即不影響工資數額，  
02 故原告之工作性質實際上屬責任制，與一般勞工偶有加班情  
03 形不同，本無加班必要及需求，縱有超時下班情形，原告亦  
04 未證明與職務相關。又原告於任職期間，從未依被告頒佈之  
05 工作時間管理作業標準（下稱工時管理標準）3.7規定，提  
06 出加班申請，自不得請領加班費。另被告從未要求原告於產  
07 假期間處理公事，且否認原告有於休息及例假日工作之情  
08 形，故無需給付原告加班費等語置辯，並聲明：①原告之訴  
09 及假執行之聲請均駁回。②如受不利判決，願供擔保，請准  
10 宣告免為假執行。

11 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第445至446、634頁）

12 (一)原告自106年11月22日起任職於被告，負責管理部門之職  
13 務，於111年7月起升職為副經理，自112年2月起調薪為  
14 64,080元，約定於翌月8日給付薪資。

15 (二)兩造約定原告週一至週五出勤，107年6月15日至000年0月0  
16 日出勤時間為7時50分至17時10分；108年9月9日以後出勤時  
17 間為8時10分至17時30分，期間均休息1時20分。週六、週日  
18 分別為休息日及例假日。

19 (三)兩造約定如原告請假日數，未逾當月工作日過半，即不予扣  
20 薪。

21 (四)原告自108年11月26日（週二）起至109年1月21日（週二）  
22 止，申請產假8週1日（下稱產假期間），未至被告公司出  
23 勤，被告已給付產假期間薪資。

24 (五)原告於110年12月底遺失識別證，自110年12月27日起至112  
25 年5月24日止，自行或指示其下屬羅靜瑜、陳滢如在後台系  
26 統登載其出勤時間。

27 (六)原告於任職期間未曾提出加班申請；原告無法線上申請加  
28 班，僅可以書面提出。

29 (七)原告於離職前6個月平均薪資為64,080元。

30 (八)原告於000年0月00日出具切結書，內容為「本人受公司通知  
31 長期未依規定打卡，與未獲公司授權情況下，即決定聘用未

01 取得工作證之外籍學生，違反工作情節重大，將給予解雇處  
02 分。惟本人為後續順利謀職考量，懇請公司同意由本人辦理  
03 自請離職，……」。

04 (九)被告於112年6月15日通知原告，因其「出勤未依規定打  
05 卡」、「不實登錄出勤時間」、「未獲公司授權情況下，即  
06 決定聘用未取得工作證之外籍學生」，依勞基法第12條第1  
07 項第4款規定，終止兩造勞動契約。

08 (十)原告於112年6月27日申請勞資爭議調解，於112年7月15日進  
09 行調解會議，因被告未出席而未成立。

#### 10 四、兩造爭執事項：

11 (一)原告先位主張，被告於112年6月15日依勞基法第12條第1項  
12 第4款規定，終止兩造勞動契約，係不合法，有無理由？

13 (二)原告備位主張，其於112年7月15日勞資爭議調解會議中，已  
14 依勞基法第14條第5、6款規定，合法終止兩造勞動契約，得  
15 請求資遣費及預告工資，有無理由？

16 (三)原告得否請求被告給付下列加班費？亦即，原告有無加班之  
17 事實，且經被告同意？被告抗辯原告為責任制，另未提出申  
18 請，不得請求加班費，有無理由？

19 1.106年11月22日至112年6月15日之平日加班費359,491元。

20 2.111年3月1日至同年12月31日休息及例假日在家加班費  
21 315,141元。

22 3.108年11月26日起至000年0月00日產假在家工作之加班費  
23 88,050元。

#### 24 五、得心證之理由：

25 (一)被告已於112年6月15日依勞基法第12條第1項第4款規定，合  
26 法終止兩造間勞動關係：

27 1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不  
28 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂  
29 「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂  
30 工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須  
31 勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待

01 雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所  
02 為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符  
03 合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行  
04 為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業  
05 所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間  
06 之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院  
07 96年度台上字第631號判決意旨參照）。又依系爭工作規則  
08 第50條第6款、第12款規定「員工有下列情形之一者，經查  
09 證確實且致公司受有損害時，應依個案事實認定，得予不經  
10 預告終止契約（解僱）不發給資遣費：六勞工有違反勞動契  
11 約或工作規則，情節重大。三偽造或變造文書，意圖欺騙公  
12 司，致蒙損害者。」（見本院卷第159至161頁）。

13 2.被告抗辯原告係自願離職云云，固據提出原告簽訂之自願離  
14 職切結書1紙為憑（見本院卷第165頁）。然依被告所提對話  
15 錄音譯文之記載，於27分02秒被告員工施博議經理稱「那公  
16 司討論的結果就是說因為你這樣的情形，其實已經嚴重違反  
17 工作規則，那依據工作規則我們就是必須解僱，終止僱傭關  
18 係，這是公司討論出來的結果。……」、28分48秒原告稱  
19 「所以這件事上，我是適用解僱的條文？」、28分55秒施博  
20 議經理回稱「工作規則第51條第1款、第51條第3款」、30分  
21 5秒原告稱「所以解僱是指即日生效？」、30分8秒施博議經  
22 理回稱「對」、52分44秒原告稱「沒關係，如果要用勞僱關  
23 係，那就是用勞基法的相關條文來做」、52分54秒施博議經  
24 理稱「勞基法第12條第1項第4款」（見本院卷第500至501、  
25 506頁、634至635頁），可見被告業已依系爭工作規則第50條  
26 及勞基法第12條第1項第4款規定，向原告為終止兩造勞動契  
27 約之意思表示。縱被告其後基於避免己身訴訟不利或原告日  
28 後謀職不便等考量，而於形式上由原告辦理自願離職，然被  
29 告既已向原告行使勞動關係之單方終止權，且該意思表示已  
30 到達原告而發生效力，自無由以原告其後簽訂自願離職切結  
31 書，即謂原告為自請離職，故被告此部分抗辯，要無可採。

01 3.查原告自110年12月27日起至112年5月24日止，長達約1年6  
02 月期間未親自打卡，而自行或指示其下屬羅靜瑜、陳滢如在  
03 後台系統登載其出勤時間乙節，為兩造所不爭執（見三、第  
04 (五)項）。依被告公司識別證暨刷卡作業標準（下稱刷卡作業  
05 標準）4.1.及4.8.2規定：「本公司員工上、下班、加班  
06 時，應憑公司製發之識別證於指定之刷卡機刷卡，始准進入  
07 公司」、「員工刷卡應由本人親自為之，若有代人、託人刷  
08 卡者，雙方均依工作規則論以懲處」（見本院卷第315、317  
09 頁），可見原告出勤時，均應親自以識別證刷卡，以確保其  
10 出勤紀錄之真實性，更無自行或令下屬更改後台系統出勤紀  
11 錄之權限甚明。

12 4.原告雖主張其係因遺失識別證，且向陳滢如要求補發遭拒，  
13 故未能親自打卡云云。惟依刷卡作業標準4.5.2.及4.7.1.規  
14 定：「員工如於出勤時忘記帶識別證，應至行政中心借用臨  
15 時證使用並紀錄，並於當日刷訖下班卡後歸還。」、「識別  
16 證如有遺失或不堪使用時，應至公司內部網站BPM電子流程  
17 系統填妥證明文件申請書，呈課級或以上單位主管簽核後，  
18 附上個人近照1張，向人資單位申請換發新證。」（見本院  
19 卷第315至317頁），足見被告已明確規範識別證遺失之處理  
20 流程，是原告遺失識別證時，自應依上述規定借用臨時證，  
21 並儘速申請換發新識別證。而依證人陳滢如具結證稱：伊未  
22 曾以廠商製作卡片須10張數量為由，拒絕為原告補發識別  
23 證。原告係於112年5月底之後才申請補發，伊當時立即補  
24 辦。又臨時卡放置在櫃子，員工如未攜帶識別證，可自行拿  
25 取臨時卡並填寫資料等語（見本院卷第436、437頁）。復觀  
26 之原告與被告稽核單位於112年5月底聯繫之電子郵件內容  
27 （見本院卷第149至151頁），原告先佯稱其使用臨時卡，其  
28 後始自陳其於卡片遺失後，即直接於後台系統補登出勤紀  
29 錄，未依規定使用臨時卡，直至112年2月始請陳滢如製作新  
30 卡，然因未提供照片，故尚未製作等語（見本院卷第149、  
31 151頁），益徵原告前述其因申請製作新卡遭拒，而未能親自

01 刷卡云云，僅係推委卸責之詞。則原告遺失識別證後，未遵  
02 循應行流程使用臨時證打卡，甚遲至1年餘經被告公司稽核  
03 單位調查後始申請補辦，而於長達1年6月期間逕自違規於後  
04 台系統登載出勤紀錄，顯已違背被告上述工作規則甚明。

05 5.又被告抗辯原告於110年1月28日前，即多次變造後台系統紀  
06 錄之出勤時間，且自110年12月27日起至112年5月24日止，  
07 自行或指示其下屬羅靜瑜、陳滢如在後台系統登載不實之出  
08 勤時間等情，業據其提出原告不爭執真正之卡鐘原始檔及系  
09 統（後台）核對明細、系統刷卡紀錄刷卡資料一覽表及監視  
10 器翻拍錄影畫面等件為證（見本院卷第57至147頁）。依上  
11 開核對明細表所載，原告於109年3月5日至110年1月22日約  
12 10個月餘期間，即有72次打卡紀錄與後台系統紀錄不符之情  
13 形；自110年12月27日起至112年5月24日止則無任何打卡紀  
14 錄，且有多次實際抵達被告公司時間與後台系統紀錄不符之  
15 情事。

16 6.原告雖主張其時常需前往被告公司之二廠、外勞宿舍及工地  
17 巡查，由陳滢如、羅靜瑜按其至上開地點之時間，修改出勤  
18 紀錄，且於110年12月底因遺失卡片，故由陳滢如、羅靜瑜  
19 追蹤其出勤時間登錄於後台系統，並未不實登載云云。然據  
20 證人羅靜瑜到庭證稱：因主管反應原告遲到次數太多，故原  
21 告於遺失識別證前，就要求我幫她將遲到時間均修改為未遲  
22 到。原告遺失識別證後，請我幫她登錄出勤時間，我會以不  
23 遲到的時間登錄上班時間，並未追蹤原告到達公司之時間，  
24 下班時間則於翌日詢問原告後，按其指示登錄。原告若去二  
25 廠或外勞宿舍視察，會在LINE群組告知晚點進來，但不會告  
26 知到達其它廠區的時間，我一樣是以不遲到區間幫她修改或  
27 登錄出勤時間。我收到原告外出視察的次數不多等語（見本  
28 院卷第432至434頁）；復據證人陳滢如證稱：我是羅靜瑜之  
29 職代，其請假時由我為原告修改上班時間，不要讓原告有遲  
30 到紀錄；下班時間則詢問原告，原告並未提供相關資料。原  
31 告曾在進公司前，先至外廠或外勞宿舍巡視，但不常發生等

01 語（見本院卷第435至436、438頁），可知原告並無頻繁至  
02 被告公司以外之工作地點巡查之情形，且其係因遭主管糾正  
03 遲到次數過多，始自行或指示證人羅靜瑜、陳滢如竄改其出  
04 勤紀錄為未遲到之時間；而登載之下班時間，端憑原告單方  
05 說詞，並無客觀憑證，則原告主張羅靜瑜、陳滢如乃依其實  
06 際出勤時間登載於後台系統，並無不實登錄之情形云云，顯  
07 難憑採。是被告辯稱原告於任職期間自行或指示他人變造及  
08 登載不實之出勤紀錄，堪以採信。

09 7.再者，被告抗辯原告於110年12月及000年0月間，擅自聘用  
10 無工作證之外籍學生等語。原告固不否認被告公司有聘用無  
11 工作證之外籍學生之情事，然辯稱被告公司生產副總蔡忠城  
12 迫於交貨壓力，指示原告先安排未取得工作證之外籍工讀生  
13 報到，然並無未取得工作證即到職之狀況。其將後續業務交  
14 辦與下屬陳滢如負責，並提醒陳滢如需外籍工讀生於報到當  
15 日提供工作證，始能為其安排工作，乃陳滢如有未查證工作  
16 證之疏失云云。然觀諸被告所提勞動部勞動力發展署於111  
17 月7月29日至同年8月15日寄發與原告之電子信件（見本院卷  
18 第339至417頁），可知被告公司聘用外國專業人員工作許可  
19 之申請，迄至000年0月間均由原告為之。且據證人陳滢如具  
20 結證稱：決定是否聘用外籍工讀生均由原告負責，伊僅負責  
21 報到及加保等後端事務。原告於110年12月及000年0月間僱  
22 用無工作證之外籍學生，我有跟原告告知其等無工作證，沒  
23 辦法辦理加保。原告表示先請其等到職，等拿到工作證再講  
24 等語（見本院卷第436至437頁），足認聘用外籍學生與否，  
25 核屬原告之職務權責範疇，陳滢如僅於外籍學生受聘後，處  
26 理後續報到及加保等業務，是原告辯稱乃陳滢如疏未查證工  
27 作證，而僱用外籍學生云云，難認屬實。至原告辯稱其係受  
28 生產副總蔡忠城之指示而為之云云，並未提出任何證據為憑  
29 （見本院卷第303頁），亦難採認。從而，被告辯稱原告未  
30 經公司授權，擅自聘用無工作證之外籍學生一節，足堪採  
31 信。

01 8.查原告變造後台系統出勤紀錄，且未親自打卡，並虛偽登載  
02 出勤紀錄，暨擅自聘用無工作證之外籍學生等行為，業已違  
03 反系爭工作規則第50條第6款、第12款等規定。而原告自106  
04 年11月22日起即任職於被告管理部門，且自111年7月起擔任  
05 管理部副經理，職司人資作業，自陳負責審核與抽查員工出  
06 勤時間及加班（見本院卷第430頁），其明知出勤紀錄對於  
07 人事管理之重要性，除於109年3月5日至000年0月00日間，  
08 多達72次變造後台系統紀錄之出勤時間，甚自110年12月27  
09 日起至112年5月24日止，長達1年半期間均未親自打卡，並  
10 運用其職務關係，指示其下屬登錄反於真實之出勤紀錄，已  
11 生被告公司對於員工出勤及紀律管理困難之危險，可認兩造  
12 間本於勞動關係之信賴基礎已然喪失，客觀上難期被告採用  
13 解僱以外之懲處手段而繼續其等僱傭關係，揆諸前揭規定及  
14 說明，堪認原告確有違反工作規則，且情節重大之情事，故  
15 被告於112年6月15日依勞基法12條第1項第4款規定，終止兩  
16 造間勞動契約，自屬合法。是以，原告主張被告所為解僱違  
17 反正當程序及最後手段性原則，兩造僱傭關係仍存在云云，  
18 洵非可採。從而，原告請求被告給付112年6月16日起至同年  
19 月8月31日之薪資160,200元，及自112年9月1日起至復職日  
20 止，按月給付薪資64,080元，暨按月提繳勞工退休金4,008  
21 元，均屬無據，不應准許。

22 (二)原告不得請求被告給付資遣費及預告工資：

23 原告主張如認其先位請求確認兩造僱傭關係不存在為無理  
24 由，然伊於112年7月15日勞資爭議調解會議中，已依勞基法  
25 第14條第5、6款規定，以被告違法解雇、未給付加班費等事  
26 由，終止兩造間勞動契約，則備位請求被告給付資遣費、預  
27 告工資及112年6月16日至同年7月15日之薪資云云。然原告  
28 前申請勞資爭議調解，於112年7月15日進行調解會議，因被  
29 告未出席而未成立一情，為兩造所不爭執（見三、第(十)  
30 項），則縱然原告於112年7月15日勞資爭議調解會議中，有  
31 為終止勞動契約之意思表示，亦因意思表示未到達被告，而

01 不生效力。況被告於112年6月15日已依勞基法第12條第1項  
02 第4款規定，合法終止雙方間勞動契約一情，業經本院認定  
03 如前，則兩造間勞動關係既已於112年6月16日消滅，原告自  
04 無從再於112年7月15日依勞基法第14條第5、6款規定終止勞  
05 動契約。從而，原告請求被告給付資遣費180,909元、預告  
06 工資64,080元及112年6月16日至同年7月15日之薪資64,080  
07 元，均屬無據，亦不應准許。

08 (三)被告辯稱原告之工作性質為責任制，不得請求加班費，係無  
09 足採：

10 1.勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進  
11 社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞工  
12 延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法  
13 第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規  
14 定加倍發給工資，乃屬強制規定，除有法律明文規定，如勞  
15 基法第84條之1規定之情形外，非可由雇主單方或勞雇雙方  
16 以契約方式排除上開法律規定之適用，否則依民法第71條規  
17 定，自屬無效。又勞工正常工作時間，每日不得超過8小  
18 時，每週不得超過40小時，勞基法第30條第1項定有明文。  
19 又依同法第84條之1 第1項第1款規定「經中央主管機關核定  
20 公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例  
21 假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受  
22 第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。一  
23 監督、管理人員或責任制專業人員」，是勞工屬上開規定所  
24 稱管理人員或責任制專業人員者，尚需經勞雇雙方以書面另  
25 行約定工作時間，並報請當地主管機關核備後始生效力。且  
26 縱為責任制人員，倘有逾約定工作時間提供勞務之情形，亦  
27 得依法請領加班費，要無凡屬責任制人員即一律不得請領加  
28 班費之理。

29 2.被告辯稱原告擔任人資主管，工作具有高度自主性，且採保  
30 障月薪制，工作性質實際上為責任制，並無加班必要，不得  
31 請求加班費云云。然查，兩造約定原告週一至週五出勤，每

01 日工作時間為8小時，週六、週日分別為休息日及例假日等  
02 事實，為被告所不爭執（見三、第(二)項），可見兩造並未以  
03 書面另行約定工作時間，自無勞基法第84條之1第1項規定之  
04 適用。且縱兩造間有為不得請求加班費之約定，依上開說明  
05 亦屬違反強制規定為無效。是原告若有延長工作時間之情  
06 事，被告自應依勞基法所定計算標準給付加班費。被告空言  
07 抗辯原告實際上為責任制，不得請領加班費云云，顯屬無  
08 據。

09 (四)原告得請求被告給付平日加班費119,532元：

10 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內  
11 者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時  
12 間之工資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時  
13 工資額加給3分之2以上，勞基法第24條第1項第1款、第2款  
14 分別定有明文。又依勞動事件法第38條規定，出勤紀錄內記  
15 載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行  
16 職務。參諸該條立法理由略謂「勞工就其工作時間之主張，  
17 通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；  
18 而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動  
19 基準法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，  
20 並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘  
21 為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及  
22 更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之  
23 備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就  
24 勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之  
25 勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職  
26 務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意  
27 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  
28 者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對  
29 之證據，而推翻上述推定」，可知基於雇主具有監督管理勞  
30 工出勤之權利，原則上推定勞工於出勤紀錄所載時間，均  
31 「經雇主同意加班」且「於該期間內確實有提供勞務」。倘

01 雇主否認上開推定事實，應提出反證推翻，非謂勞工未依工  
02 作規則提出加班申請，即一概認定係未經雇主同意而自行執  
03 行職務或未實際服勞務。

04 2.查被告工時作業標準3.7規定：「平日加班、休息日加班、  
05 國定假日加班為申請制，加班人員須事先申請經課級以上主  
06 管確認，未事先申請者不得擅自加班。」（見本院卷第329  
07 頁）。又原告於任職期間，未曾提出加班申請等情，固為兩  
08 造所不爭執（見三、第(六)項）。然查，原告無法線上申請加  
09 班一情，為被告所不爭執（見三、第(六)項），可見被告上述  
10 工作規則雖定有加班申請制度，惟其線上申請系統鎖定課級  
11 以上職員無申請加班權限，原告無從以電子方式，僅得以紙  
12 本提出申請，則該加班申請制度徒具形式，原告可否實際以  
13 紙本執行，實有疑問。參以被告陳稱原告為保障月薪制之主  
14 管，實際上為責任制人員等語，則原告囿於組織文化甚或公  
15 司內部要求，難以期待其得立於平等地位向被告提出加班之  
16 申請，自不能以原告未依循工時作業標準申請加班，遽謂其  
17 無加班事實及未獲被告同意加班，從而，被告抗辯原告未申  
18 請加班，不得請領加班費云云，即非可採。

19 3.依被告所提打卡鐘出勤紀錄之記載（見本院卷第167至197  
20 頁），原告有於平日超過正常工時下班之事實，依勞動事件  
21 法第38條規定，即應推定原告於該時間乃經被告同意而執行  
22 職務。被告復未舉證證明原告於延長工時期間，並未實際提  
23 供勞務，則其自應按打卡鐘所示出勤紀錄給付加班費。又兩  
24 造均不爭執原告按打卡鐘紀錄得請領之加班費為119,532元  
25 （見本院卷第634頁），從而，原告請求被告給付平日加班  
26 費119,532元，係屬有據；逾此金額之請求，則屬無據。

27 4.至原告主張被告應按後台系統所示下班時間，給付加班費  
28 359,491元云云。然查，被告公司員工出勤均需親自以識別  
29 證打卡，打卡鐘與後台系統所載出勤時間本為一致，惟原告  
30 自行或令其下屬陳澄如、羅靜瑜於後台系統變造或登錄不實  
31 之出勤時間等事實，業經本院認定如前，則後台系統之紀錄

01 顯非原告實際出勤時間，是原告主張應以後台系統之出勤紀  
02 錄，計算被告應給付之加班費云云，顯無可採。

03 (五)原告不得請求被告給付產假期間及休息日、例假日加班費：

04 1.按雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經  
05 工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將  
06 工作時間延長之，勞基法第32條第1項定有明文。又所謂工  
07 作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或  
08 指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間（勞動事  
09 件法第38條立法理由參照）。準此，勞僱之一方並無片面延  
10 長工時之權利，勞工於約定工作時間外，或於工作場所以外  
11 區域提供勞務，需經雇主指示或同意之情形下，始得依勞基  
12 法相關規定請求加班費。又當事人主張有利於己之事實者，  
13 就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明  
14 文。本件原告主張其於產假期間，均在家中提供勞務，可請  
15 求被告給付加班費，自應就其有提供勞務，且係經被告指示  
16 或同意所為等事實，負舉證責任。

17 2.原告主張其於108年11月26日至000年0月00日產假期間，仍  
18 全日（8小時）在家中處理公事等語，固據其提出電腦及手  
19 機翻拍畫面5紙為證（見本院卷第345至348頁）。惟遍觀前開  
20 照片，多數模糊難辯，且未顯示工作內容為何。又觀之原告  
21 寄送與陳滢如之電子郵件翻拍畫面所示（見本院卷第345  
22 頁），原告乃提醒陳滢如僱用外僑學生應注意事項，可見原  
23 告於產假期間已將此部分工作交由陳滢如處理。復據證人陳  
24 滢如到庭證稱：原告產假期間之業務係由伊代理，伊有實際  
25 處理原告之工作等語（見本院卷第439至440頁），可見被告  
26 公司於原告產假期間，業已指派由陳滢如代理其職務。

27 3.證人張聖毅雖證稱：伊曾在月子中心看到原告拿筆電說要處  
28 理公事，亦曾聽到羅靜瑜、陳滢如打電話詢問原告及要求原  
29 告處理問題。原告自月子中心回到家後，亦不停工作。伊下  
30 班到家後，有聽到原告在打電話，然不清楚通話對象為何  
31 人，猜測係羅靜瑜及陳滢如等語（見本院卷第441至443

01 頁)。然證人張聖毅自陳其於原告生產後，僅休5日產假，  
02 其餘期間自早上8時至下午5時均至南投工作，並未整日身處  
03 住處或月子中心，則證人張聖毅自無從見聞原告於產假期  
04 間，是否均在前開場所處理被告公司業務，自無從依其證詞  
05 認定原告於產假期間，均有全日提供勞務之情事。

06 4.證人陳滢如證稱：伊代理原告期間，曾於上班時間詢問原告  
07 如何辦理相關業務，然均由伊自行處理。其中績效考核工作  
08 有許多步驟，包含名單產出、發給各單位填寫、收回輸入系  
09 統成績等，均由伊處理，後續交由主管確認並做出最後表單  
10 部分，係由原告辦理。伊係應原告要求，始將後續階段交由  
11 原告處理等語（見本院卷第440至441頁）；另證人羅靜瑜證  
12 述：原告於產假期間，將其完成之人力提升計畫傳送與伊，  
13 請伊幫忙列印及寄送，伊曾於上班時間詢問原告該業務問題  
14 等語（見本院卷第443頁），固可認原告於產假期間，確有  
15 與證人陳滢如、羅靜瑜為公務上往來聯繫。惟原告擔任被告  
16 公司人資主管，其產假期間達8週，本需將其負責之公司事  
17 務完整交接予職務代理人，否則其職務空缺難以填補。而  
18 原告或因未及完善交接工作內容，故於產假期間指示陳滢  
19 如、羅靜瑜處理後續業務或提醒相關注意事項，尚難認即屬  
20 持續為被告提供勞務。又陳滢如、羅靜瑜撥打電話詢問原告  
21 公務上問題，應係為釐清、承接原告業務所為聯繫，衡情應  
22 屬原告基於人際交往之情誼或善意而作成之一定行為，殊難  
23 逕以該2人有以電話詢問原告問題，即謂原告於產假期間，  
24 均如同一般正常上班時間提供勞務。又被告於原告產假期  
25 間，業已指派由陳滢如代理其職務，已如前述，原告復未舉  
26 證證明被告有指示或同意其於產假期間，在被告工作場所以  
27 外之場合提供勞務，是縱然原告於產假期間，曾有部分處理  
28 公司業務之行為，亦難認係經被告同意為之，而得請領加班  
29 費。另原告並未提出任何證據證明其有於111年3月1日至同  
30 年12月31日之休息及例假日，全日在家加班，且經被告同意  
31 為之等事實。從而，原告請求被告給付產假期間加班費

01 88,050元及上述期間休息及例假日加班費315,141元，均屬  
02 無據，不應准許。

03 六、綜上所述，原告依勞基法第24條第1項第1、2款規定，請求  
04 被告給付加班費119,532元，及自起訴狀繕本送達翌日即112  
05 年9月24日（見本院卷第33頁所附送達回證）起至清償日  
06 止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾  
07 此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

08 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告  
09 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求  
10 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定  
11 有明文。本件原告勝訴部分，係為雇主敗訴之判決，爰依前  
12 開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。至原告敗  
13 訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

14 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經本院審酌  
15 後，核與本判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

16 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 113 年 6 月 27 日  
18 勞 動 法 庭 法 官 鍾 孟 容

19 以上正本係照原本作成。

20 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委  
21 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 113 年 7 月 1 日  
23 書 記 官 張 茂 盛