

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度重勞訴字第15號

原告 高永昌

訴訟代理人 田勝侑律師
吳珮芳律師

被告 新盛力科技股份有限公司

法定代理人 張中秋

訴訟代理人 郭凌豪律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國113年7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柒拾壹萬肆仟貳佰參拾參元，及自一百一十二年六月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提撥新臺幣伍萬壹仟陸佰陸拾元至原告勞工退休準備金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行，但被告如分別以新臺幣柒拾壹萬肆仟貳佰參拾參元、伍萬壹仟陸佰陸拾元預供擔保，免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：其自民國103年6月3日起受僱於被告，擔任工程部经理，每月薪資為新臺幣（下同）121,479元，約定上班時間為早上8點至下午5點，午休時間為中午12時15分至下午1時15分（下稱系爭勞動契約），雙方並簽訂聘僱人員契約書（下稱系爭聘僱契約書）。原告任職期間，被告經常性於平常日上班時間前後及午休時間，要求原告參與Business m

01 eeting、Case Study、讀書會等會議。並且於每日下班時間
02 後要求原告參加生產會議，會議時間自下午5點10分開始，
03 會議結束後原告仍須負責簽核相關文件及回覆郵件，每日平
04 均延後下班時間至少2小時。被告另於每年農曆年前擇一周
05 末假日舉行年度會議，然被告從未就原告於上開會議提供勞
06 務之行為給付加班費及給予補休或補休代金，被告應給付原
07 告107年4月起至111年9月為止之加班費，並補提繳相對應之
08 勞工退休金。原告於111年間基於接送子女放學及就讀EMBA
09 進修等因素，遂於同年7月25日向被告人資主管表明不願再
10 於非上班時間參加與職務無關之讀書會。詎被告先於同年9
11 月27日無故將原告降職為專員，並刪除每月主管加給15,000
12 元，旋於同年10月4日逕以勞動基準法（下稱勞基法）第11
13 條第5款不能勝任工作為由解雇原告，並迫原告簽下離職切
14 結書與離職同意書，拒絕受領原告提供勞務。原告並無不能
15 勝任工作情事，被告終止勞動契約不合法，兩造僱傭關係仍
16 存在，且被告受領勞務遲延，仍應給付工資。被告無正當理
17 由將原告降職為專員，未經原告同意刪除原告每月主管加給
18 15,000元，應補發原告111年9、10月份之薪資即主管加給1
19 7,000元。原告薪資為121,479元，依勞工退休金每月提繳工
20 資分級表所應適用之級距，被告每月應為原告提繳退休金為
21 7,578元，是被告應至原告復職日止，按月給付原告薪資以
22 及提繳7,578元至原告之勞工退休金專戶內。因此依勞動契
23 約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31
24 條第1項、勞基法第24條第1項、第2項、第36條、第39條等
25 規定，提起本件訴訟，請求法院判決：(一)確認兩造間之僱傭
26 關係存在。(二)被告應自111年11月1日起至原告復職日止，按
27 月給付原告121,479元，及自各該月給薪日之翌日起至清償
28 日止，按年息百分之五計算之利息。(三)被告應自111年11月1
29 日起至原告復職日止，按月向原告之勞工保險局退休金專戶
30 提撥7,578元。(四)被告應給付原告1,451,429元，及自起訴狀
31 繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

01 (五)被告應提撥84,276元至原告勞工退休準備金專戶。

02 二、被告則以：

03 (一)兩造經過勞資協商後，合意終止系爭勞動契約，並由被告給
04 付原告相當於依勞基法資遣費計算之補償金以及預告假期，
05 原告係出於自由意志簽立切結書（下稱系爭切結書）及離職
06 同意書（下稱系爭同意書）。且原告於111年9月27日調職，
07 自111年10月4日簽立系爭切結書、同意書至同年12月20日提
08 出勞資爭議調解止，近2個月期間，未曾向被告要求復職或
09 表示提出勞務之意思，也未依勞基法第14條第1項第6款規
10 定，於30日內主張被告有違反勞動契約或勞工法令而不法資
11 遣或終止勞動契約之情，足見兩造為合意終止系爭勞動契
12 約。

13 (二)被告將原告調整為非主管之「專員」職務，係因原告不適任
14 「經理」之主管職務，並無違法。原告不需處理主管業務，
15 故未受領主管加給15,000元，薪資合計仍高於系爭聘僱契約
16 約定之10萬元。原告對於職務與薪資調整，無反對之意，更
17 表示接受。原告自111年10月4日與被告合意終止系爭勞動契
18 約，迄約定之契約終止日即111年10月31日，原告均未再提
19 供任何勞務，仍領有000年00月間之全薪而未出勤，於簽立
20 系爭切結書時，亦未向被告主張111年10月份主管加給，且
21 對於被告開立之離職證明書記載離職薪資為106,497元，既
22 未拒絕亦無表示不同意而受領，自無請求111年10月主管加
23 給之權。

24 (三)依照系爭聘僱契約書第3條，原告為責任制人員，且原告薪
25 資待遇較同職級之經理為高，其工時若有延長，亦為較高之
26 薪資所補貼。被告工作規則明示約定為加班申請制，原告對
27 被告採用加班申請制度知之甚詳，並會提醒及核准下屬之加
28 班申請，是不能僅憑出勤紀錄而受推定有與被告合意加班。
29 原告任職長達8年從未申請加班，顯已構成信賴事實，被告
30 也因此長期繼續聘用原告，調高原告職級及薪資獎金。原告
31 於合意終止勞動契約時，並無請求結算加班費，顯見原告簽

01 立系爭切結書時，有了結兩造權利義務之意思，今再請求加
02 班費顯然有違誠信原則。此外，原告有諸多未按時到勤上班
03 之情形，均未請假或遭扣薪，足見原告主觀認知其為責任
04 制，能自行安排工作時間。況且生產會議，係為檢視製造部
05 門當天之生產情形所為，原告可自行安排會議時間、處理文
06 件簽核、回復郵件之時間，不需要於會議結束後留在公司製
07 作生產報告，而係由部門內之管理師為之，並無加班之必
08 要。茲否認原告延後離開公司係實際提供勞務，且原告加班
09 未經被告同意或合意，原告無請求之權。

10 (四)原告所稱讀書會，乃公司額外提供資源讓員工自由進修，並
11 未強制要求參加，未參加者無處罰與不利效果。讀書會並非
12 原告對於職務上勞務之提供，被告未因此而獲益，原告據此
13 請求加班費應無理由。而生產會議，係為檢視製造部門當天
14 之生產情形所為，原告可自行安排會議時間、處理文件簽
15 核、回復郵件之時間，不需要於會議結束後留在公司製作生
16 產報告，而係由部門內之管理師為之，並無加班必要。至於
17 Outside Meeting（即原告所稱之年度會議，以下均稱年度
18 會議）係被告額外辦理之活動，招待食宿，採自由參加而非
19 強制性質。

20 (五)如原告請求有理由，因原告有未按契約約定工作時間出勤，
21 顯違反聘僱契約及工作規則而違約，應賠償被告因給付該時
22 段薪資所受有之損害或應返還受有相當於該等時薪之不當得
23 利103,520元，以及受領預告期間工資之不當得利64,775元
24 （原告於同年10月4日至31日間，均無出勤）而應返還被
25 告，被告亦得主張抵銷等語為辯。

26 三、兩造不爭執之事項：

27 (一)原告於111年9月27日受通知調職後，未依勞基法第14條第1
28 項第6款及第2項之規定，於30日內主張被告有違反勞動契約
29 或勞工法令之情形。

30 (二)原證3通訊軟體Line對話當時係109年7月，原告已到職6年。

31 (三)原告係於111年10月4日簽立系爭切結書、同意書（原證1

01 3)，簽立後當天下午3點19分即離開被告公司（尚未達約定
02 之下班時間），迄切結書約定之契約終止日同年10月31日
03 止，原告均未再出勤提供任何勞務。

04 (四)原告於111年10月31日離職後至同年12月20日提出勞資爭議
05 調解之日止，期間未向被告為復職、提出勞務之意思表示。

06 (五)如認為僱傭關係存在，原告言詞提出勞務時間為112年1月17
07 日調解當日，則薪資從112年1月17日起算。

08 (六)如本院認為調動合法，工資按照106,479元、勞退提撥6,606
09 元計算。

10 (七)原告之出勤紀錄偶有遲延打卡的情形，係因被告公司以門禁
11 系統刷卡紀錄作為出勤之依據，尚有多人同時進出大門時，
12 即有未即時刷卡而於事後補正打卡之情形。且依原告之薪資
13 明細及被告書狀之陳述，原告均未有因遲到而遭扣薪之情
14 形。

15 (八)111年10月4日簽署原證13等文件係於人資主管張曉陽之辦
16 公室為之，該辦公室為獨立空間，當時唯有原告與張曉陽二
17 人在場，中途亦僅有人資部門同仁一人進入辦公室遞交文件
18 予原告簽署隨後即離去。

19 (九)原告於111年10月4日勞動契約終止後，為求生計於被告給
20 予之預告期間內另行求職，並自111年11月1日起於凱銳光
21 電股份有限公司高雄分公司任職（月薪115,000元，於111
22 年12月31日離職）

23 (十)被告之工作規則（第三章就業時間第3-2.1條）約定（被證
24 3）：「如因生產需要經主管批准後，得延長工作時間（加
25 班），員工加班需事先經部門主管批准加班費計算以三十分
26 為單位，每日以兩小時基準，每日加班時間為下午五時二十
27 分至七時二十分，視業務需要可延長之。」。此係因被告考
28 量員工進出紀錄，係員工進出管制大門之時間，而非離開工
29 廠或工作崗位之時間，員工於一般下班時間（下午5時）結
30 束工作後，可能於公司內整理個人事務或因私事稍微逗留
31 （非提供勞務），故於下午5時20分以前離開者，均未計算

01 加班時間。再者，如有加班必要者，於原定下班時間後，也
02 有先行休息之必要，故工作規則約定，每日加班時間係從下
03 午5時20分起算，並以每30分鐘為計算單位（滿30分計算加
04 班）。

05 兩造間為僱傭關係。

06 被告於所提出之被證11已自認原告於表列所標示之日期有參
07 加讀書會（110年2月24日以前於早上7時舉行，自110年3月3
08 1日起改為晚間17：30點舉行，於111年9月26日起增加中午1
09 2點之讀書會）暨提早於兩造所約定之上班時間即上午7時至
10 公司參加主管會議之事實。

11 對本件審理中所提出之證物均不爭執形式真正。

12 113年3月20日民事答辯九狀第一至第二頁附表編號1至5、12
13 所示之日（即附表一編號1-5，100），原告有利用午休參加
14 會議。

15 原告於休息日、例假日出勤時之會議流程如被告113年3月20
16 日民事答辯九狀第2至第3頁之附表所示（除關於【此日為單
17 純之聯誼活動】之外）。

18 原告有諸多核准部門下屬加班申請之紀錄（參被證12），原
19 告對加班申請制度知之甚詳，並實際執行。

20 被證11是按照被證1的出勤明細以及被證2的工資所整理（其
21 中上下班時間欄位即為打卡時間，計算加班費之薪資以及時
22 薪如當時薪資欄以及時薪欄所示）。

23 原告係於109年9月7日晉升為製造部最高主管（職稱仍為經
24 理）。

25 對被告陳報之工作規則不爭執。

26 被告受僱員工超過200人。

27 被告廠房內，合計有「門禁卡機」及「刷卡機」共14台，紀
28 錄人員進出時間至人事考勤系統。於兩棟建築物（B11、B12
29 廠）之「主要出入口」共11處，設置「門禁卡機」，將人員
30 進出之第一筆與最後一筆紀錄，作為人員上下班時間之紀
31 錄。另為避免同時段上下班人潮，或同時進出上開出入口而

01 沒有刷到卡，被告另在「主要通道」處，設計3台「刷卡
02 機」以供員工刷卡。

03 □原告民事言詞辯論四狀所整理表格，除編號50、69、71、7
04 5、85、96外，與被證20、21相符。

05 □被告通知開會時，均有表達開會至中午12時15分。

06 四、本件爭點即為(一)兩造是否合意終止勞動契約？(二)原告之加班
07 情形？(三)被告減發主管加給有無理由？(四)被告主張抵銷有無
08 理由？茲敘述本院得心證之理由如下：

09 (一)兩造是否合意終止勞動契約：

10 1.經查，系爭切結書前言及第一點記載：在正式與新盛力勞
11 資協商後，本人（即原告）同意以勞基法第11條第5款辦
12 理資遣手續，並同意如下事項；□勞動契約：雙方合意於
13 111年10月1日（原文記載2022年，應指西元）終止雙方間
14 之勞動契約（本院卷一第89頁），業已表明原告是在正式
15 協商後，始與被告合意終止勞動契約。核與證人即被告之
16 管理部經理張曉陽於本院審理時具結證稱：大約在原告調
17 專員後一兩天，原告確實是表示可以合意終止勞動契約，
18 但要以勞基法第14條不經預告為事由來開立非自願離職證
19 明，如果不是以第14條資遣原告，原則上，原告不願意簽
20 署離職文件。從9月29日至10月4日前，伊陸續與原告協
21 調，伊對原告表示如果要資遣，被告只能以第11條第5款
22 才是比較恰當，其它的事由都與事實差異太大，10月4日
23 簽立系爭切結書之前，我還有跟原告重述一次上開意旨，
24 原告有說「沒差啦，趕快簽一簽就好」等情相符（本院卷
25 二第292頁）。依證人所述，原告於調職後，即有考慮離
26 職，只是勞動契約終止事由無共識，經過五天後，原告同
27 意以勞基法第11條第5款為勞動契約終止事由而合意終止
28 勞動契約。就過程上，原告並非倉促為之。原告復為管理
29 職，並非無知識經驗之人，再對照原告與張曉陽之對話，
30 尚會提醒張曉陽調動五原則（本院卷一第77頁），顯然對於
31 勞動法規有一定程度之了解。原告經過一定期間之考慮後

01 決定終止勞動契約並簽立系爭切結書，堪認兩造是經協商
02 後合意終止勞動契約。原告既然已與被告合意終止勞動契
03 約，再主張僱傭關係存在，應無理由。

04 2.原告雖辯稱其離職證明書明確記載不能勝任工作之非自願
05 離職事由，然讀書會並非達成兩造勞動契約客觀合理之經
06 濟目的所必須，原告顯無不能勝任工作情事，系爭切結
07 書、同意書內容僅分別為資遣費計算方式之記載以及遵守
08 保密義務之約定，不能以文件表頭名稱認定兩造有合意終
09 止勞動契約云云。惟查，勞資雙方合意終止勞動契約時，
10 於離職證明書填載之事由，本可由勞資雙方合意決定，此
11 並無不利於合意終止勞動契約之勞工，應非法所不許，尚
12 不能因此一勞資雙方合意之終止事由為勞基法之雇主單方
13 終止事由，反論雙方非合意終止勞動契約。該不能勝任工
14 作之事由僅為為勞資雙方合意決定之形式上終止事由，原
15 告實際上是否不能勝任工作，不影響雙方合意終止勞動契
16 約之事實。至於系爭切結書記載資遣費計算方式以及保密
17 義務等等，本就是以勞動契約終止為前提，核與系爭切結
18 書記載雙方合意終止勞動契約之意旨並無相違，亦證雙方
19 有終止勞動契約之意思。系爭勞動契約既已終止，原告請
20 求確認僱傭關係存在以及按月給付工資、提繳勞工退休
21 金，均無理由。

22 (二)原告之加班情形：

23 1.讀書會、年度會議均為提供勞務行為：

24 被告雖主張讀書會、年度會議為員工自由參加，非強制，
25 並非勞務之提供。惟查，被告所辦之讀書會名義上雖無強
26 制參加，然證人張曉陽明確證稱：董事長認為讀書會是主
27 管的養成，若原告不願意溝通也不參加的話，就不適合擔
28 任管理職等語明確(本院卷二第287頁)。勞工本依照所擔
29 任之職務提供勞務，被告既然以不參加讀書會即不適合擔
30 任主管，即係雇主基於指揮監督之權，使讀書會與職務緊
31 密相連動，該讀書會之參與自成為勞務提供之一部分而無

01 從割裂。更何況被告因原告沒有擔任管理職而不發給主管
02 加給，無論此是否合法，但已使讀書會與工資給付間具有
03 直接對價關係，原告也因參加讀書會而須付出時間以及精
04 神，堪認此為勞務之提供。年度會議被告雖辯稱此為自由
05 參加，但其議程內容均與研究開發、生產製造、管理、財
06 務有關，且報告者為部門主管，有原告提供之會議通知、
07 被告提供之年度會議流程表在卷可稽(本院卷一第61頁、
08 本院卷三第81-87頁)。上開議程均為事業經營、組織管理
09 之重要項目，與管理人員之勞務提供有關，原告作為部門
10 主管為當然報告人，難認可任意選擇參加與否。且部門主
11 管為報告本為原告勞務提供之態樣之一，原告更需事先準
12 備，因此，仍應認為此乃勞工額外提供勞務，符合加班之
13 性質。至於證人張曉陽雖證稱：年度會議第二天，上午半
14 天會比較軟性，類似心靈成長、讀書分享的活動(本院卷
15 二第288頁)，惟讀書會仍屬勞務提供業如前述，且內容亦
16 與研究開發、生產製造、管理、財務相關，仍應認屬勞務
17 之提供。又原告主張部分日期提早至上午7時參加讀書會
18 或開會，因此若原告早於上午7時出勤，爰計算上午7時至
19 8時之工時1小時。

20 **2.原告有6日之中午各加班一小時；1日中午加班30分鐘：**

21 原告主張中午參加會議而加班之情形如附表一所示，被告
22 則對其中編號1-5、100不爭執原告有中午加班1小時。經
23 查，原告為管理職，屬於間接人員，中午用餐時間為中午
24 12時15分至下午1時15分，有被告之工作規則在卷可憑(本
25 院卷三第209頁)，堪認一般情形下，中午12時15分至下午
26 1時15分並非工作時間。且被告提供之Business meeting
27 開會通知，除111年9月23日記載結束時間為中午12時45分
28 外，其餘與中午有關者，均記載結束時間為中午12時或中
29 午12時15分，有開會通知電子郵件附卷可稽(本院卷四第1
30 7-118頁)，足見111年9月23日原告中午加班30分鐘，其餘
31 難認有加班事實。原告雖主張常有開會超過中午12時15分

01 之情事，證人張曉陽證稱：有開到午休時間會議很少，這
02 幾年以來次數在10次以內，伊在員工餐廳用餐，如果當日
03 有開Business meeting，有人比較晚下來，就會知道這是
04 剛開完會比較晚下來，一個月頂多一兩次，但也無法確定的
05 的就是開會比較晚等語明確，核與證人蔣加明證稱：開會
06 延遲至中午用餐時間的情形很少，如果超過就會來問我們
07 要不要準備午餐，有吃過幾次等語相符(本院卷二第288、
08 293頁、本院卷三第270頁)，足見開會占用午休時間之情形
09 並不多見。本院另審酌原告為管理人員，職位為經理，
10 為責任制人員，如業務需要時得變更工作時間，有系爭勞動
11 契約附卷為憑(本院卷一第35頁)。上開會議，雖如證人
12 證述偶有占用中午用餐及午休時間之情形，以原告非直接
13 生產線人員，且次數不多，應可自行調挪時間為休息，故
14 不認定為加班。

15 3.111年3月5日應計算加班費：

16 被告雖辯稱111年3月3日全台大停電，部分製造部直接人員
17 於同年3月3日直接調整為休假，與同年3月5日(週六)
18 對調。上開調班作業係由製造部自行提出，調班之人員及
19 工作時間亦係由原告決定，被告並無要求間接人員(主管)
20 於週六出勤，也無交辦工作事項，既無加班之必要也
21 無加班之合意云云，並提出調班公告及調班名單為佐(本
22 院卷三第119-129頁)。惟查，被告對於原告有出勤並無爭
23 執，上開調班公告及調班名單主要針對現場工作人員，然
24 原告為管理人員，與上開生產現場之直接人員不同，不能
25 以此證明當日原告毋須出勤。何況原告為責任制之管理經
26 理，更是製造部門最高主管，於現場人員出勤之情形之
27 下，原告出勤合乎情理。當時調班又是基於大停電，為避
28 免臨時有狀況，原告出勤乃負責之表現，且應不違反雇主
29 之本意，被告未能舉證證明有反對原告加班之意思表示，
30 自應依原告之出勤給付休息日加班費。

31 4.被告工作規則3-2.1就加班所為限制無效：

01 被告工作規則3-2.1雖規定加班費計算以30分為單位，每
02 日以兩小時基準，每日加班時間為下午5時20分至7時20
03 分，視業務需要可延長之。惟勞基法第30條第6項明確規
04 定出勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，而出勤
05 明細即為計算勞工延長工時工資之基礎，因此以分鐘計算
06 加班費應較合於勞基法之規定。且勞基法關於延長工時工
07 資之給付，並未限定應以30分鐘或1小時為計算單位，是
08 勞工有延長工時者，雇主即應按勞工實際工作時間計付延
09 長工時之工資，雇主擅自規定延長工時未滿其所定計付單
10 位者，即不得請求延長工時工資云云，要屬無效。被告雖
11 另以員工進出紀錄，係員工進出管制大門之時間，而非離
12 開工廠或工作崗位之時間，且員工於下班後，可能於公司
13 內整理個人事務或因私事稍微逗留。再者，如有加班必要
14 者，於原定下班時間後，也有先行休息之必要，主張自下
15 午5時20分始計算加班費。惟原告為從事管理職之經理，
16 與現場人員不同，時間亦可自行調配，自無強制原告於下
17 午5時20分前必須休息之必要。且既然有延長工時完成工
18 作之必要，儘早完成即可儘早離開，限制員工須為表定下
19 班時間後20分才可進行加班顯然欠缺正當性，且反而造成
20 勞工時間安排之困擾，甚且變相增加勞工留置於工作場所
21 之時間。此外，證人張曉陽明確證稱：原告（下午）5時
22 下班時間後，會到二樓開生產會議。原告的辦公室在一
23 樓，伊的辦公室在二樓，所以原告到二樓，伊會看到原
24 告。生產會議從伊進公司，即知從5時左右開始開等語明
25 確(本院卷二第286頁)，足見原告下午5時後仍繼續提供勞
26 務。因此，被告上開要求加班開始時間為下午5時20分之
27 規定，不生拘束原告之效力，仍應按照出勤明細計算勞工
28 之延長工時工資。又原告於出勤日若有部分時間請假之情
29 事，因系爭聘僱契約書約定正常工作時間至下午5時止，
30 原告若於下午5時後仍未下班，已超過正常工作時間，仍
31 應計算延長工時工資。

01 5.原告雖為責任制人員但仍得請求加班費：

02 按責任制人員係工作內容採責任制而非工時採責任制。責
03 任制人員如有超過勞資雙方約定的正常工作時間以外的延
04 長工作情事，雇主仍應依法給付加班費。且按經中央主管
05 機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工
06 作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機
07 關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條
08 規定之限制：□監督、管理人員或責任制專業人員。本法
09 第84條之1第1項第1款所稱監督、管理人員、責任制專業
10 人員依左列規定：□監督、管理人員：係指受雇主僱用，
11 負責事業之經營及管理工作，並對一般勞工之受僱、解僱
12 或勞動條件具有決定權力之主管級人員。□責任制專業人
13 員：係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之
14 工作者，勞基法第84條之1第1項第1款、勞基法施行細則
15 第50條之1第1項第1、2款定有明文。原告雖為管理人員或
16 責任制專業人員，但被告並無提出報請核備之資料，亦無
17 提出足以證明原告符合勞基法施行細則第50條之1所定要
18 件之相關資料。再者，勞動部所公告之勞基法第84條之1
19 工作者，關於符合勞基法施行細則第50條之1第1款規定之
20 監督管理人員需每月工資達15萬元以上（108年5月23日勞
21 動條3字第1080130514號公告參照），原告工資顯然未達
22 上開標準，自無排除勞基法相關延長工時規定之適用。

23 6.被告不能以加班申請制免除給付加班費之責任：

24 被告之工作規則雖明定加班申請制，然勞工常屬弱勢之一
25 方（原告工資雖高，但相較於被告之營收額、資本額，仍
26 屬經濟弱勢甚明），或囿於組織文化或氛圍，難以期待其
27 得立於平等地位與雇主協商。雇主有場所、人員的管理
28 權，若雇主若無意使勞工加班，可明示拒絕，甚可於勞工
29 未經申請加班時，設立警示系統，並予以警告甚至懲處。
30 倘雇主未善盡上開努力，依勞動事件法第38條即應推定勞
31 工於該時間內經雇主同意而執行職務。不因雇主於工作規

01 則制定加班申請制，即否定上開本於雇主依勞動契約對於
02 勞工之出勤具有管理之權所生之推定效力。亦即雇主對勞
03 工出缺勤之考核，應及時確實辦理，以杜日後之爭議。雇
04 主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所出勤，
05 卻未制止或及時為反對受領之意思表示，則應認勞動契約
06 雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，推定勞工
07 於該時間內經雇主同意而執行職務，不因雇主採取加班申
08 請制而有所不同。

09 7.被告於試算原告加班費時，援引之時薪與原告主張相同，
10 本院即以此計算延長工時工資。依上開1.至6.所述，逐一
11 核算原告之平常日延長工時工資如附表二所示、休息例假
12 日延長工時工資如附表三。

13 (三)被告應補給主管加給以及補提繳勞工退休金：

14 自107年4月起至111年8月，原告每月均有領取主管加給，11
15 0年4月起，每月之主管加給為15,000元，111年9月領取主管
16 加給13,000元，111年10月則無主管加給，107年4月至111年
17 8月，原告之職稱為經理或資深經理，111年9月、10月原告
18 之職稱則為專員等情，有原告之工資明細在卷可稽(本院卷
19 一第361-363頁)。依此足見，主管加給為經常性給付，且與
20 原告之職稱有對價關係，其性質為工資甚明。且依照系爭勞
21 動契約，被告聘任原告擔任職位為經理，屬於管理人員，被
22 告將原告調動為非管理職之專員，明顯違反勞動契約。而被
23 告上開調動是以原告不參加讀書會為由，業如前述，但被告
24 並無充分證據足以證明原告不參加讀書會何以不具擔任經理
25 職位之能力，顯難認為具有正當的動機與目的。被告上開調
26 動違反勞基法第10條之1，應屬無效，被告自應補給111年9
27 月主管加給差額2,000元以及111年10月之主管加給15,000
28 元，合計17,000元。至於系爭切結書、同意書並無原告拋棄
29 主管加給權利之記載或意思，不因此使原告喪失權利。被告
30 既應給付延長工時工資及主管加給，本院即依此計算被告應
31 補提繳之勞退差額如附表四所示。

01 (四)被告所主張抵銷無理由：

02 被告主張原告受領預告期間工資之不當得利64,775元部分，
03 因本院認定雙方合意終止勞動契約，原告受領上開預告期間
04 工資是基於雙方合意，自無不當得利可言。至於被告主張原
05 告有未按契約約定工作時間出勤，顯違反聘僱契約及工作規
06 則而違約云云，本院審酌被告上開原告未按時出勤之情形發
07 生於000年0月00日至109年5月4日之間，然被告本有即時核
08 對原告出缺勤之指揮監督之責，若被告認為原告上開出缺勤
09 不當，自應即時反應並請原告說明。被告長期對此不予處
10 理，仍按月核發工資予原告，即為默示同意原告上開出缺
11 勤，被告受領工資有法律上之原因，並無不當得利。何況雙
12 方業已合意終止勞動契約，協商過程被告有人力資源部門之
13 參與，若被告認為有上開不當得利，又豈會於合意勞動契約
14 時不予提出或爭執，足見被告上開主張，不足為採。

15 五、綜上所述，兩造業已合意終止勞動契約，雙方無僱傭關係存
16 在，被告應給付延長工時工資以及主管加給，並應補提繳勞
17 工退休金差額，原告依勞動契約、勞退條例第14條第1項、
18 第31條第1項、勞基法第24條第1項、第2項、第36條、第39
19 條，請求被告給付原告714,233元及自起訴狀繕本送達翌日
20 即112年6月16日(本院卷一第123頁)起至清償日止，按週年
21 利率百分之五計算之利息，以及補提撥51,660元至原告勞工
22 退休準備金專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求為
23 無理由，應予駁回。本判決第一、二項係法院就勞工之請求
24 為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規
25 定，應依職權宣告假執行；並依勞動事件法第44條第2項規
26 定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執
27 行。

28 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經
29 審酌後，認與本件判決結果並無影響，爰不一一論列，附此
30 敘明。

31 七、訴訟費用的負擔：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 113 年 8 月 20 日
02 勞 動 法 庭 法 官 黃 宣 撫

03 以上正本證明與原本無異。

04 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明
05 上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應判決送達後
06 10日內補提上訴理由書（須附繕本）。

07 中 華 民 國 113 年 8 月 20 日
08 書 記 官 吳 紫 瑄