

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞簡上字第32號

上訴人 吳俊德

訴訟代理人 張詠善律師

被上訴人 定揚科技股份有限公司

法定代理人 陳慶元

訴訟代理人 林振煌律師

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國110年10月7日本院109年度勞簡字第168號第一審判決提起上訴，經本院於111年9月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序上理由

當事人不得提出新攻擊或防禦方法。但對於在第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充，如不許其提出顯失公平者，不在此限，為民事訴訟法第436條之1第3項準用同法第447條第1項第3款、第6款所明定。上訴人抗辯被上訴人於準備程序終結後始提出附件1、2之證據主張上訴人提出上證3之表格，證明上訴人長期慣性怠忽職守，未能於正常工時完成應交付之工作，已構成債務不履行等情，顯有逾時提出攻擊防禦方法，自不得提出云云，然查，上訴人準備程序終結後於民國（下同）111年9月8日始具狀提出上證3作為證明上訴人有加班之事實，據此請求加班費，被上訴人於111年9月12日始收受書狀，並於111年9月16日具狀，自無逾期提出攻擊防禦方法，然查上訴人提出上證3或被上訴人提出附件1、2之證據，均為第一審已提出攻擊防禦方法之補充。揆之前開規定，被上訴人於準備程序終結後始提出上開攻擊防禦方法，自應准許。

01 貳、實體上理由

02 一、上訴人起訴主張：其自民國（下同）100年1月3日起受雇於
03 被上訴人，擔任工程師，自105年11月1日起約定月薪新臺幣
04 （下同）4萬200元。被上訴人無故扣減107年8月份工資3,00
05 0元及107年11月扣薪3,000元，被上訴人要求上訴人加班，
06 卻未依據勞動基準法（下稱勞基法）規定給付加班費，上訴
07 人因此提出陳情檢舉，經新北市政府勞工局實施勞動檢查後
08 依法裁罰在案。被上訴人竟無預警要求上訴人工作至107年1
09 2月21日止終止兩造間之勞動契約，上訴人於次一工作日仍
10 赴公司工作，被上訴人仍要求上訴人離職，並將上訴人退
11 保。上訴人於107年12月25日以存證信函，因被上訴人違法
12 扣薪，不依據勞動契約給付報酬，依勞基法第14條規定終止
13 兩造間之勞動契約。被上訴人有違勞基法第11條、第12條、
14 第74條第2項、勞動檢查法第33條第4項等規定，再於107年1
15 2月26日依勞基法第14條規定終止勞動契約，以平均工資為4
16 萬3603元之資遣費17萬4049元。上訴人於任職期間經常加
17 班，被上訴人應給付上訴人加班費20萬799元。爰依兩造間
18 之勞動契約及民法第482條、第486條、勞基法第14條、第1
19 7條、第24條、勞工退休金條例第12條之規定，提起本訴，
20 並聲明：被上訴人應給付上訴人37萬4848元，及其中20萬79
21 9元部分自107年12月27日起至清償日止，按年息百分之五計
22 算之利息，其餘部分自108年1月26日起至清償日止，按年息
23 百分之五計算之利息。

24 二、被上訴人則以：

25 （一）上訴人於任職期間106上半年考績時，主管評語：「2. 無法
26 準確了解狀況，因而延遲工作、3. 希望更能主動積極回
27 報」，上訴人並提出工作改善方案，自承缺點為：「工作排
28 程改進、工作進度無法確實回報、工作效率不佳、缺乏專業
29 電子技能」，足證上訴人嚴重缺乏工作績效與效能。106年
30 終考績時，主管給予78分，評語為：「1. 無法了解狀況，因
31 而延遲工作、3. 加強電子零件相關知識及報告完整性、4. 建

01 議減薪」，考績等第為「C」，可證上訴人長期工作表現極
02 差，上訴人自願同意自107年8月起減薪3,000元，但至107年
03 9月25日，上訴人又決定自請離職，該終止之意思表示於到
04 達被上訴人時即生效，而被上訴人亦同意而指示提供離職相
05 關文件，並約定離職日為107年12月21日。惟上訴人於107年
06 12月11日又反悔，拒絕辦理離職手續，嗣又於107年12月18
07 日宣稱訓練交接人員並非其願意離開而交接。則因上訴人自
08 請離職，之前藉由變動薪資之協議以資激勵改善工作效率之
09 想法已無意義，被上訴人亦寬容處理，將減少部分全數返還
10 上訴人。且實務上，勞工終止契約亦鮮少於表示終止當日立
11 刻離職，而多等雇主有接替人力並交接後方離職，故上訴人
12 於107年12月21日離職，符合職場之慣例。從而，上訴人係
13 自請離職，要求協助辦理相關流程，故被上訴人收受其終止
14 勞動契約之意思表示後，方交代離職相關文件、訓練交接人
15 員，根本不是上訴人所稱資遣或違法終止。

16 (二)又證人徐惠武證稱：「...因為那時應該是有新進人員進來
17 後，我們就跟上訴人說完成交接後可以辦離職...」，而從
18 上訴人確實在人員交接後方離職此一事實，可知有意思實現
19 之事實，且徐惠武於原審已經證稱，等到找到接手上訴人的
20 員工，上訴人與員工交接後再離職。徐惠武於107年9月26日
21 即上訴人自請離職次日即以電子郵件表達找人之需求，故並
22 非沒有進行招聘人力，但因沒有找到適當人選，故最後才由
23 公司內部調派，並非110年10月24日才提出人力需求表。

24 (三)被上訴人公司實施加班申請制度有年，加班均應事前申請，
25 經核准後始得加班，並應在e-HR系統上詳實填報，由主管逐
26 日簽核。上訴人分別於102年1月6日、106年9月2日、107年7
27 月28日申請加班，可證上訴人知悉加班應先申請核准後，方
28 得加班。又上訴人因住在桃園，故一般下班時間會遭遇塞車
29 狀況，因此上訴人自己選擇稍晚離開公司，但不表示上訴人
30 有延長工時，上訴人應證明其有提供勞務，方有加班費可
31 言。況上訴人自承其缺點為：「工作排程改進、工作進度無

法確實回報、工作效率不佳、缺乏專業電子技能」，可證上訴人自己拖延工作、效率不佳，豈可將其自身能力缺失歸由雇主負擔。況上訴人經常於上班時間作自己的事情，且從被上證4照片可看出上訴人桌面凌亂，懶散躺在椅子上看手機，即可看出其工作態度。另上訴人加班費超過5年部分，已罹逾時效，併為消滅時效之抗辯。

(四)被上訴人公司員工手冊有經過數次公告，公告方法為透過E-MAIL及公司入口網站Portal公佈，但因近來國內各公司屢次被駭客入侵，被上訴人公司公告資料之入口網站近日亦被駭客入侵勒索，因拒絕付款而資料遭刪除，目前僅有能提供部分資料。加班申請制曾於106年12月29日公告加班申請事宜，此亦為上訴人所明知。

三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，併為聲明：原判決廢棄。被上訴人應給付上訴人37萬4848元及其中20萬799元部分，自107年12月27日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，其餘部分則自108年1月26日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被上訴人則為答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執之事項（見111年3月2日筆錄，本院卷第101至104頁）：

(一)上訴人自100年1月3日起受僱於被上訴人擔任工程師，自105年11月1日起約定月薪為40,200元。

(二)被上訴人於107年8月、107年11月各扣薪3000元。

(三)上訴人(英文名稱為Alan)曾於107年9月25日下午7時42分寄送電子郵件予證人即上訴人所屬部門主管徐惠武(英文名稱JJ)及人資主管劉開海(David)，並告知二人，內容為：「經過思考，我決定要離職」、「請協助相關流程」等語，有被上訴人提出之相證5之電子郵件可按（見調字卷第183頁），劉開海於收受後，於107年9月26日上午10時13分，以電子郵件寄送徐惠武，主旨「Alan要離職」「離職相關文件」，徐惠武於107年10月24日又寄給劉開海，主旨為

01 「Alan要離職」，附件為人力需求表，有被上訴人提出相
02 證5電子郵件可按（見調字卷第185頁）。

03 （四）證人徐惠武於107 年12月10日下午7 時寄送電子郵件為：

04 「你的交接／訓練清單明天早上做出來」；上訴人於收受
05 後，於同年12月11日下午13時43 分之電子郵件為回覆為：

06 「我不想離職，要繼續做，應該不需要交接／訓練清單」
07 （見原證10號、相證6 號，見調字卷第187 頁、原審卷第36

08 7 頁）、同年12月18日復以相證7之電子郵件予徐惠武，內
09 容略為：「上週有提到，由於家計考量，我想繼續在定揚工

10 作，今天這個想法沒有改變」、「公司如果有其他安排，也
11 請按照勞基法相關規定處理」、「至於訓練Jim 是您交辦事

12 項，並非我願意離開而交接」、「如果明天吃連城小館是要
13 歡送我，那我就不方便去」、「畢竟我實際並無離職意願」等

14 語（見相證7 號，見調字卷第189 頁）。上訴人於107 年12
15 月19日上午10時13分，又以原證11之電子郵件通知其他員工

16 稱「上週有向相關主管JJ/DAVID/MARGARET提到，由於家計
17 考量，我想繼續在定揚工作，今天這個想法沒有改變」、

18 「公司如果有其他安排，也請則需按照勞基法相關規定處
19 理」、「至於訓練Jim 是主管JJ交辦事項，並非我願意離開

20 而交接，這點已向JJ及David 說明」，有原證11之電子郵件
21 可按（見原審卷第371 頁）。

22 （五）新北市政府勞工局於107 年12月19日對被上訴人實施勞動檢

23 查，以未依規定給付加班費、未經同意扣薪、強制加班換補
24 休等情事，違反勞基法第22條、第24條之規定，各裁罰2 萬

25 元，有上訴人提出之新北市政府勞工局函文可按（見本調字
26 卷第89~91 頁）。

27 （六）被上訴人於107 年12月24日將上訴人退保，有上訴人提出之

28 勞工保險被保險人投保資料表可按（見調字卷第93頁）。

29 （七）上訴人於107 年12月25日依勞基法第14條之規定，因被上訴

30 人違法扣薪為由，以聲證6 存證信函向被上訴人為終止兩造
31 間之勞動契約，被上訴人亦於107 年12月26日收受該存證信

01 函（見調字卷第97頁）

02 （八）上訴人自107年5月至12月之工資均為4萬200元。

03 （九）如上訴人請求本件加班費有理由，被上訴人對於上訴人之計
04 算加班費總額為200,799元不爭執（見原審卷第437頁8
05 ）。

06 （十）如以上訴人之工資計算自107年6月26日起至107年12月21日
07 之加班費後，平均工資為4萬3603元，則如上訴人請求資遣
08 費有理由，資遣費金額為17萬4079元，有上訴人提出聲證8
09 之資遣費試算表可按（見調字卷第103頁）。

10 （十一）上訴人於108年1月9日聲請勞資爭議調解，調解不成立，
11 有上訴人提出聲證7之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按
12 （見調字卷第99頁）。

13 （十二）上訴人曾於102年1月6日、106年9月2日、107年7月28日填
14 寫加班之申請，有相證8之加班明細查詢表可按（見調字
15 卷第191頁）。

16 （十三）上訴人之薪資單如聲證9（見調字卷第105~114頁）

17 五、上訴人起訴主張遭被上訴人違法解雇，亦未依法給付加班
18 費，爰依據兩造間之勞動契約及民法第482條、第486條、
19 勞基法第14條、第17條、第24條、勞工退休金條例第12條之
20 規定，請求如訴之聲明，被上訴人則以前詞置辯，因此，本
21 件爭點應為：（一）兩造終止勞動契約之法律上理由為何？

22 （二）上訴人依兩造間之勞動契約及民法第482條、第486
23 條、勞基法第14條、第17條、第24條、勞工退休金條例第12
24 條規定，請求被上訴人給付資遣費174,049元、延長工時工
25 資200,799元及法定利息，是否有理由？茲分述如下：

26 （一）兩造終止勞動契約之法律上理由為何？

27 上訴人主張因被上訴人因遭上訴人檢舉遭裁罰而無預警終
28 止勞動契約，並要求上訴人工作至107年12月21日止，被
29 上訴人據此終止勞動契約無效，況被上訴人違法扣薪，亦
30 未依據勞基法之規定，給付加班費，依據勞基法第14條第
31 1項第5款之規定終止勞動契約，縱使上訴人自請離職，亦

遭證人徐惠武慰留云云，被上訴人則以前詞置辯，經查：

1. 上訴人主張被上訴人因遭上訴人檢舉遭裁罰而無預警終止勞動契約，並要求上訴人工作至107年12月21日止，被上訴人據此終止勞動契約無效云云，為被上訴人所否認，經查，上訴人於107年8月、11間薪資各遭扣薪3000元，為兩造所不爭，上訴人係因107年12月7日收受同年11月薪資遭扣薪始前往新北市政府勞工局檢舉，此有上訴人提出上證2之line對話可按（見本院卷第175頁），新北市政府勞工局之後始前往被上訴人查核，遲至108年1月21日因未給付加班費及未全額給付工資等二項事由裁罰被上訴人各2萬元等情，有上訴人於原審提出之新北市政府勞工局陳情案件回覆表及違法雇主查詢系統表可按（見原審卷第89~91頁）。則被上訴人於108年1月21日始遭裁罰，焉有可能提前於107年12月21日無預警終止兩造間勞動契約，而上訴人早在107年9月25日即3個月前即以電子郵件通知被上訴人主管即證人徐惠武要自請離職之事實（詳後述），被上訴人自無必要以其他法律規定之事由為終止勞動契約之意思表示？再者，上訴人並未提出被上訴人有其他依法向上訴人為終止勞動契約之意思表示之相關證據，上訴人並未就其有利於己之事實舉證以實其說，自難為有利於上訴人之認定。

2. 上訴人主張其雖曾自請離職遭證人徐惠武慰留云云，亦為被上訴人所否認，經查：

(1) 按勞工自請離職為勞動契約終止權之一種，而終止權又屬形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效力，不必得相對人之同意。而勞工預告終止契約，為單方之意思表示，無須雇主之承諾，一經提出達到雇主，即生預告終止之效力（最高法院88年度台上字第68號、93年度台上字第2528號、98年度台上字第2381號民事判決等意旨及民法第94條、第95條第1項前段參照）。

(2) 上訴人（英文名稱為Alan）曾於107年9月25日下午7時42分

寄送電子郵件予證人即上訴人所屬部門主管徐惠武（英文名稱JJ）及人資主管劉開海（David），並告知二人，內容為：「經過思考，我決定要離職」、「請協助相關流程」等語，有被上訴人提出之相證5之電子郵件可按（見調字卷第183頁），徐惠武收受後於翌日即107年9月26日上午9時7分以電子郵件通知人資主管劉開海，內容為「主旨:Alan要離職」「請找人，要填甚麼文件?」，劉開海於收受後，於107年9月26日上午10時13分，以電子郵件寄送徐惠武，主旨「Alan要離職」「離職相關文件」等情，並有被上訴人於原審提出之相證5之電子郵件及被上證2之電子郵件可按（見調字卷第183 頁、本院卷第85頁），依據上開電子郵件之往來過程，證人徐惠武並無慰留上訴人之意思表示。

(3)又參以證人徐惠武於原審證述：「當天我看到這封信的時候就立刻找他，請他去找人資去填離職申請單，....我有跟原告（即上訴人）說可否請他緩個一到三個月再離職，我先找到接手原告的員工，原告跟那位員工交接後再離職，原告當時沒有回應」「因為我要增補人力，所以需要時間去訓練，離職申請單的部分我有看到，因為我是申請單的第一關，但上面沒有填寫離職日期」「有新進人員進來後，我們就跟原告說完成交接後可以辦離職，人資有把日期填上去」等語（見原審卷第175至176 頁、110年3月25日筆錄），且證人徐惠武於107 年12月10日下午7 時寄送電子郵件為：「你的交接/ 訓練清單明天早上做出來」；上訴人於收受後，於同年12月11日下午6時41 分之電子郵件為回覆為：「我不想離職，要繼續做，應該不需要交接／訓練清單」（見原證10號、相證6 號，見調字卷第187 頁、原審卷第369、367 頁）、同年12月18日復以相證7之電子郵件予徐惠武，內容略為：「上週有提到，由於家計考量，我想繼續在定揚工作，今天這個想法沒有改變」、「公司如果有其他安排，也請按照勞基法相關規

定處理」、「至於訓練Jim是您交辦事項，並非我願意離開而交接」、「如果明天吃連城小館是要歡送我，那我就不方便去」「畢竟我實際並無離職意願」等語（見相證7號，見調字卷第189頁）。上訴人於107年12月19日上午10時13分，又以原證11之電子郵件通知其他員工稱「上週有向相關主管JJ/DAVID/MARGARET提到，由於家計考量，我想繼續在定揚工作，今天這個想法沒有改變」、「公司如果有其他安排，也請則需按照勞基法相關規定處理」、「至於訓練Jim是主管JJ交辦事項，並非我願意離開而交接，這點已向JJ及David說明」，有原證11之電子郵件可按（見原審卷第371頁）等情，再參以上訴人於原審自認：有收到徐惠武交付之離職相關文件等情（見原審卷第194頁），綜觀上情，證人徐惠武有慰留被上訴人繼續任職之舉，焉需通知人資主管詢問離職相關文件，並將之交付上訴人，又有何須要求上訴人訓練接手上訴人之員工？又何須向人資單位請求增補人力？且再於107年12月10日向被上訴人催請交付交接及訓練清單？且參以被上訴人之大部分員工應已知悉上訴人欲自請離職生效，而設宴歡送上訴人。再從證人徐惠武於原審審理時證述：「當時(上訴人)考績不是很好」「我有評比要減薪，因為工作效率沒有改善」「後來減薪的部分也是由人資部門跟原告（即上訴人）談」等語（見原審卷第174頁），從而，證人徐惠武對上訴人之工作表現並非滿意，且以減薪之方式考核上訴人，督促上訴人改善工作效率，然上訴人仍未改善，自無可能慰留上訴人。觀之上開電子郵件往來過程及證人徐惠武於原審審理時之證詞，證人徐惠武從無慰留上訴人之意思表示，亦為被上訴人員工所知悉，從而，上訴人就主張證人徐惠武有慰留之意思表示，並未舉證證明之，自難為有利於上訴人之認定。

(4)證人徐惠武僅請求上訴人酌留尋覓替代人力之時間，並協助交接及訓練後手，所以，上訴人於107年9月25日自願

離職屬形成權之意思表示，形成權經一方意思表示即可直接使法律關係發生變更或消滅，並發生預告終止勞動契約之效力，上訴人於107年9月25日為自請離職之意思表示，即發生預告終止兩造勞動契約之效力等語，應屬可採。從而，上訴人主張其於107年9月25日自請離職經被上訴人慰留後，再於107年9月26日繼續上班提供勞務，被上訴人仍給付薪資等情，上訴人已撤回自請離職之意思表示云云，自非可取。

(5)退步言之，上訴人主張於107年9月25日之後經主管慰留，並提供勞務，係撤回自請離職之意思表示，則上訴人焉再需於107年12月11日以電子郵件告知主管不想離職之意思？有被上訴人提出之相證6之電子郵件可按（見原審調字卷第187頁），從而，上訴人主張其於107年9月26日提供勞務係撤回自請離職之意思表示，顯非可採。

(6)上訴人提出最高法院93年度台上字第2528號判決意旨，主張於預告期間屆滿前獲雇主慰留持續提供勞務，雙方雇用關係應繼續存在云云，然查，上訴人並未舉證被上訴人有慰留上訴人之事實，已如前述，上開判決意旨與本件基礎事實，自難比附援引。

(7)上訴人傳訊證人李筑婷證明其於107年9月25日之電子郵件並無自願離職之意思表示云云，並提出上訴人與李筑婷對話之line為證。然查，上開對話紀錄，並無明確記載上訴人於107年9月25日有無自請離職之相關對話，僅記載上訴人於107年12月7日未填寫離職單，準備前往勞工局檢舉等情（見本院卷第175頁），證人李筑婷甚至於107年9月28日要求上訴人爭取資遣等語，因此，證人李筑婷之證詞與上訴人提出上證1之對話紀錄，均難為有利於上訴人之認定。況李筑婷為上訴人之配偶，與上訴人關係密切，立場已有偏頗，已難為作為本件判斷之依據。

(8)上訴人於108年1月9日聲請勞資爭議調解，係主張被上訴人違反勞基法第14條第5款之規定終止勞動契約，請求被上訴

01 人給付資遣費16萬410元等語，有上訴人提出之勞資爭議調
02 解紀錄可按（見調字卷第99頁），準此，上訴人於勞資爭議
03 調解時從未主張遭被上訴人無預警無故終止勞動契約等情，
04 亦未提其曾自請離職而遭慰留等情，顯與本件主張之基礎事
05 實矛盾。況上訴人於107年12月26日為終止契約之意思表
06 示，並於108年1月16日進行勞資爭議調解後，卻於109年9月
07 9日始提起本訴，已相隔1年8個月，因此，上訴人前開主
08 張，是否與事實相符，已有可疑。

09 (9)上訴人又主張被上訴人已於原審自認並未對人力公司招募新
10 人，卻提出被證上2、5、6之電子郵件(見本院卷第85、13
11 1、133頁)，否認其真正，並以此認定已經被上訴人慰留云
12 云，然查，上訴人主張由主管慰留一節，亦為被上訴人所否
13 認，並經證人徐惠武證述在卷，已如前述，縱上訴人否認上
14 開電子郵件或文件之真正，亦無從為有利於上訴人之認定。
15 況被上訴人提出人力需求表，為被上訴人之內部作業，本無
16 須通知上訴人，上訴人從未見過人力需求表之相關郵件，本
17 為事理之常，上訴人以其未曾見過該電子郵件而否認其真
18 正，自非可取。

19 3. 上訴人復主張係因被上訴人違法減薪感到失望而自請離職而
20 被迫於107年9月25日以電子郵件離職，並無自請離職之意思
21 表示，實際上係依據勞基法第14條第1項第5、6款之規定終
22 止勞動契約，上訴人依據勞基法第15條第2項準用同法第16
23 條第1項規定，勞工終止勞動契約應經預告期間，且上訴人
24 既未依據前開提前預告期間，事後亦未填寫離職單，足見上
25 訴人並無自請離職之意思表示，且上訴人工作時間長達8
26 年，焉有可能放棄勞動法上之權益，如特休未休結算工資，
27 而自請離職法云云。然查：

28 (1)被上訴人依據雇主之懲戒考核權利，對於所屬員工以減薪作
29 為考核之方法，自無從作為勞基法第14條第1項第5款不給付
30 工作報酬之法律上理由。況上訴人先主張其自請離職而遭主
31 管慰留，經未能舉證經主管慰留之意思表示，之後又改稱係

01 依據勞基法第14條第1項第5款之規定為終止勞動契約之意思
02 表示，顯非適法，自無從為據此為有利於上訴人之認定。

03 (2)上訴人主張其遭扣薪而被迫以電子郵件為自請離職之意思表
04 示，不可能放棄長達8年之工作年而自請離職云云，查民法
05 第86條所謂真意保留乃表意人無欲為其意思表示所拘束之
06 意，而為意思表示之情形，真意保留除其情形為相對人所明
07 知者外，並非無效。本件上訴人雖主張其所為之自請離職之
08 意思表示為為被迫，不可能放棄長達8年之工作年資云云，
09 均為上訴人之真意保留，並未舉證被上訴人明知，況被上訴
10 人之主管立即交付離職單予上訴人填寫，並由上訴人訓練交
11 接人員等情，衡諸一般社會通念，若上訴人對自請離職之意
12 思表示為真意保留，自無訓練交接人員之必要，是上訴人此
13 部分主張亦不足採信。又上訴人主張被上訴人要求其訓練交
14 接人員，並未得其承諾云云，然上訴人既已實際訓練交接人
15 員，自應已同意上開自請離職之條件，上訴人前開抗辯，自
16 無可取。

17 (3)又勞基法第 15 條第 2 項規定，不定期契約，勞工終止契
18 約時，應準用第 16 條第 1 項規定期間預告雇主。同法第
19 16 條第 1 項規定，雇主依第 11 條或第 13 條但書規定
20 終止勞動契約者，其預告期間依左列各款規定：「一、繼續
21 工作 3 個月以上一年未滿者，於 10 日前預告之。二、繼
22 續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告之。三、
23 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。」。惟勞基準
24 法第 15 條第 2 項非屬強制規定，當事人仍得於合理範圍內
25 以契約限制勞工此項終止權行使。是勞資雙方就最低服務年
26 限約定，倘未逾合理範圍，且無違反法律強制或禁止規定，
27 亦無違背公序良俗或顯失公平情事，基於契約自由原則，應
28 認該約定有效（臺灣高等法院97年度勞上易字第107號民事
29 裁判）。因此，勞工之預告期間並非強制規定，勞工即已提
30 出自請離職之意思表示，自不因未給予預告期間，導致自請
31 離職不生效力，上訴人前開主張，自有誤會。

01 (4)上訴人自請離職後，仍請求被上訴人給付特休未休工資，上
02 訴人聲請勞資爭議調解，業經調解成立，有卷附之新北市政府
03 勞資爭議調解紀錄可按（見調字卷第99~101頁），因此，
04 上訴人自請離職不影響上訴人勞動法之權益，因此，上訴人
05 前開主張，自無可取。

06 (5)依據證人李筑婷與上訴人於107年9月28日之對話可知，證人
07 李筑婷稱「你要爭取資遣嗎」等語（見本院卷第173頁），
08 因此，上訴人自請離職，原不得請求被上訴人給付資遣費，
09 上訴人始改稱其係依據勞基法第14條第1項規定終止勞動契
10 約，欲向被上訴人請求資遣費等情，然上訴人自請離職且未
11 經慰留等情，已如前述，上訴人自不得再變更終止勞動契約
12 之事由。

13 4. 上訴人主張兩造於108年1月16日勞資爭議調解時，兩造已就
14 終止勞動契約列為不爭執事項，因此，調解委員認定上訴人
15 依據勞基法第14條第1項終止勞動契約應給付資遣費，因此，
16 上訴人並非自請離職云云，然查，依據勞資爭議調解紀錄僅
17 記載「終止勞動契約」等事由不爭執，有新北市政府勞資爭
18 議調解紀錄可按（見調字卷第101頁），並未記載上訴人依據
19 勞基法第14條第1項規定終止勞動契約等事由不爭執，至於調
20 解委員建議調解方案為被上訴人應給付資遣費，本為調解委
21 員提出之調解方案，並無認定本件終止勞動契約之法律上理
22 由，上訴人前開主張，顯有誤解，自不可採。

23 5. 綜上，兩造之勞動關係既上訴人於107 年9月25日因自請離職
24 而發生效力，並經協議經上訴人交接員工完成為自請離職之
25 生效日，被上訴人經通知上訴人完成交接，告知上訴人於107
26 年12月21日離職生效。則上訴人繼續提供勞務，係撤回自請
27 離職之意思表示，或於107年12月11日撤回自請離職之意思表
28 示，或於107 年12月25日或翌日再依據勞基法第14條之規定
29 終止勞動契約，均無理由。

30 (二)上訴人依兩造間之勞動契約及民法第482 條、第486 條、勞
31 基法第14條、第17條、第24條、勞工退休金條例第12條規

01 定，請求被告給付資遣費17萬4049元、延長工時工資20萬79
02 9元及法定利息，是否有理由？

03 1. 資遣費部分：

- 04 (1)勞工依勞基法第14條第1項之規定或雇主依據勞基法第11
05 條，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：
06 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當
07 於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月
08 數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以
09 一個月計，為勞基法第11條、第17條所明定。又勞工適用
10 本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞
11 動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20 條或
12 職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣
13 費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平
14 均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平
15 均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條
16 例第12 條第1項亦有明定。

- 17 (2)兩造間勞動契約關係已於107 年9 月25日因上訴人自請離
18 職為意思表示，並於107年12月21日生效，上訴人嗣後再主
19 張依勞基法第14條之規定終止兩造間勞動契約，自非適
20 法，亦不得依據上開規定請求給付資遣費。

21 2. 加班費部分：

- 22 (1)按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須
23 雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，
24 且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班
25 時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，
26 方能請求延長工作時間之工資。是勞工於正常上班時間無法
27 完成工作致需延長工作時間者，雇主為管理需求，自非不得
28 以工作規則規定勞工延長工時應事先申請，經同意後始予准
29 許，以避免勞工無延長工時之需求，仍故意將工作拖延，或
30 為請領加班費而逾時滯留之情形。再者，勞工如有加班之事
31 實，無論雇主就該勞工加班行為是否實際給付加班費或以補

01 休代之，對雇主而言均屬營運成本之增加，雇主就勞工有無
02 加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循
03 辦理。至出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時
04 間內經雇主同意而執行職務，固為勞動事件法第38條所明定
05 。惟此係因雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄
06 之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力，故
07 就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載
08 之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職
09 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
10 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
11 者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對
12 之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，
13 謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等，觀諸其立法理由即明
14 。是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經雇主
15 同意於該期間內執行職務，然雇主就員工加班一事如已預先
16 以工作規則加以規範，而勞工獲推定出勤之時間與工作規則
17 不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。

18 (2)經查，上訴人主張如原審卷第211 至274 頁附表1-1 及1-2
19 所載之加班，並有上訴人任職期間工資清冊及出勤明細附卷
20 可參（見調字卷第105 至153 頁），然查，被上訴人抗辯採
21 行加班申請制度，需上網填報，並經主管許可等語，並提出
22 107 年11月1 日發行之員工手冊為據（見原審卷第383 頁至
23 429 頁），該員工手冊第10條第4 項規範：「非生產處人員
24 若有特殊工作需要加班，須於事先填寫申請加班表單，載明
25 預計加班時數、事由，經部門主管簽核後始得加班…。」等
26 情，並參以證人徐惠武於原審審理時證述「員工也知道如果
27 加班就一定要申請」「原告(即上訴人)比我早進公司，所
28 以原告也知道加班就要上網申請」「他(即上訴人)說如果
29 六點下班會塞車，所以會晚下班」，並參以上訴人於原審自
30 認：被上訴人公司有加班費申請制度，必須經過主管同意，
31 經網路申請等語（見原審卷第174~175頁、第192頁），上訴

人亦分別於102 年1 月6 日、106 年9 月2 日、107 年7 月28日於被上訴人公司內部網站申請加班，有上訴人申請加班紀錄附卷可查（見調字卷第191 頁），足認上訴人知悉被上訴人公司為加班申請制度，當循加班申請制度於事前或事後申請之，其既未於事前或事後申請加班，就其認有延長工作時間之必要，或被上訴人要求其延長工時，被上訴人並已延長工時之事實，復未舉證證明之，上訴人請求被上訴人給付加班費，自無理由。

(3)上訴人主張其於在職期間亦不敢申請加班費云云，並以被上訴人公司104 年10月2 日公告為據（見原審卷第373 頁）。然細譯該公告內容，記載：「上班時間：08：30」、「午休時間：12：00-12：50」、「下班時間：17：40」、「彈性工時：間接人員屬於責任制，下班時間不固定，上班時間彈性工時得比照現行公司規定實施」，足認該公告係說明：屬於間接人員之員工，得依公司規定採取彈性工時上班及下班等情，尚難認有規範上訴人不得申請加班之意。況上訴人於上開公告之時間後，其確有於106 年9 月2 日、107 年7 月28日，在被上訴人公司內部網站申請加班費之紀錄（見調字卷第191 頁），證人徐惠武亦明確證稱只要員工有申請加班費，就會准許等語，益徵上訴人主張被上訴人禁止員工申請加班云云，應無可採。

(4)上訴人主張被上訴人提出之員工手冊於107年1月2日起發行適用，然上訴人在此之前已提出自請離職，不適用此員工手冊，又上開員工手冊於108年7月2日修正，未曾公告週知，本件加班時間請求107年1月1日以前之加班費，自無從作為本件判斷之依據，上訴人任職期間從未因此受到懲處，足見上訴人之工作時間業經被上訴人認可云云。然查，

□上開員工手冊登載於被上訴人公司內部網站上，有上開員工手冊可按（見原審卷第385頁），且上訴人於原審自認加班須經申請，並經主管許可，已如前述，自無可能不知悉上開員工手冊之相關規定之情事，上訴人前開主張，並非可採。

01 □依據員工手冊第10條第9項規定「員工之日常工作，應於工
02 作日正常工作時間完成，不得有無加班之需求，卻故意將工
03 作拖延，致有藉機加班情形，亦不得有為請領加班費而逾期
04 滯留工作場所或提前出勤之情形，各級主管發現員工有前項
05 情形，應主動告知會管理部呈報權責主管；情節輕微者，於
06 以口頭告誡，若再犯者，依據本公司獎懲辦法規定，視情節
07 輕重予以懲處」等語（見原審卷第402頁），因此，被上訴
08 人公司如發現員工故意滯留公司，而任意申請加班及加班
09 費將受到懲處，然上訴人並未受到懲處，係指上訴人從未因
10 滯留被上訴人公司卻任意申請加班之事實，無從證明上訴人
11 滯留被上訴人公司確實為公務加班之事實，上訴人前開主
12 張，顯有誤會。

13 □證人林松儀於本院審理時證述：「沒有辦法明確的知道留下
14 來是辦公室的事情」「通常(指上訴人)比我晚一點點，他在
15 第二天會跟我聊天，他說比我晚十分鐘左右」，我沒有看過
16 上訴人晚上10點下班等語（見本院卷第167頁、111年6月7日
17 筆錄），因此，證人林松儀之證詞，無法證明親自見聞上訴
18 人滯留辦公室係為加班之緣故，亦未曾見聞上訴人加班至晚
19 上10點之事實，從而，證人林松儀之證詞，難為有利於上訴
20 人之認定。

21 (5)上訴人於108年1月9日聲請勞資爭議調解時，僅主張加班費48
22 21元，有上訴人提出之勞資爭議調解紀錄可按（見調字卷第
23 99頁），然上訴人於本件起訴卻主張其加班費高達20萬799
24 元，上訴人於本件訴訟任意擴張加班費之數額，據此推論，
25 足見，上訴人是否有加班之必要性或有加班之事實，殊堪質
26 疑，上訴人提出之出勤紀錄，實難以作為證明上訴人滯留被
27 上訴人辦公室確實為被上訴人之工作之公務因素。

28 (6)上訴人主張105年1月22日確實加班至當日晚間8時27分，並
29 提出上證3之電子郵件為證，然查，兩造既約定加班申請
30 制，已如前述，則上訴人既未於當日提出加班申請，如果為
31 上訴人自行留置辦公室內完成原應於上班時間應完成之工作

01 內容，自不得請求被上訴人給付加班費。

02 (7)此外，上訴人復未舉證證明其於任職期間有填寫加班紀錄表
03 申請加班，經主管核准後，被上訴人卻未給付加班費及上訴
04 人滯留辦公室，確實為工作之因素等事實，上訴人請求加班
05 費，並無理由。

06 六、綜上所述，上訴人依兩造間之勞動契約及民法第482 條、第
07 486 條、勞基法第14條、第17條、第24條、勞工退休金條例
08 第12條規定，請求被上訴人給付37萬4848 元，及其中20萬7
09 99 元部分，自107 年12月27日起至清償日止，按年息百分
10 之5 計算之利息；與其餘部分，自108 年1 月26日起至清償
11 日止，按年息百分之5 計算之利息，為無理由，不應准許。
12 其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。原審為上訴人敗
13 訴之判決，及駁回其假執行之聲請，並無不合。上訴意旨指
14 摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

15 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
16 與判決結果無涉，爰不一一論述。

17 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第
18 3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

19 中 華 民 國 111 年 9 月 30 日

20 勞動法庭 審判長法官 饒金鳳

21 法官 吳幸娥

22 法官 徐玉玲

23 以上正本證明與原本無異。

24 不得上訴。

25 中 華 民 國 111 年 9 月 30 日

26 書記官 王思穎