

臺灣高等法院臺中分院民事判決

113年度勞上字第33號

上訴人 施映晨

訴訟代理人 陳伯彥律師

張嘉仁律師

被上訴人 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，上訴人對於民國113年6月27日臺灣彰化地方法院112年度勞訴字第30號第一審判決提起一部上訴，本院於民國114年6月17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、程序方面：

按訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款分別定有明文。查上訴人就給付薪資、提繳勞工退休金部分，原上訴聲明第2、3項，分別請求：被上訴人應自民國112年9月1日起至上訴人復職日止，按月於次月8日給付上訴人新臺幣（下同）6萬4,080元及法定遲延利息。被上訴人應自112年6月16日起至上訴人復職日之前一日止，按月提繳4,008元至上訴人之勞工退休金專戶（本院卷第13頁）。嗣因上訴人自112年5月2日起，先後受僱於訴外人君宸環保顧問有限公司（下稱君宸公司）、高明鐵企業股份有限公司（下稱高明鐵公司），扣除其至該等公司服勞務所得之工資，及該等公司為其提繳之勞工退休金後，將上開聲明分別變更如附表一戊、己欄所示、附表二丁欄所示（本院卷第311、317、319、331頁），核屬減縮應受判決事

01 項之聲明，依照上開規定，應予准許。

02 貳、實體方面：

03 一、上訴人主張：

04 (一)伊自106年11月22日起受僱於被上訴人，任職管理部門，自1
05 11年7月起擔任副經理，自112年2月起每月工資為6萬4,080
06 元（下稱系爭勞動契約）。被上訴人於112年6月15日以伊出
07 勤未依規定打卡、不實登錄出勤時間、自行決定聘用尚未取
08 得工作許可之外籍學生為由，依勞動基準法（下稱勞基法）
09 第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約後，並脅迫伊簽
10 署自請離職切結書（下稱系爭切結書）。惟伊無被上訴人所
11 指上開行為，縱有上開行為而違反被上訴人工作規則，其情
12 節亦非重大，被上訴人終止系爭勞動契約，違反最後手段性
13 原則，並不合法；伊簽署系爭切結書，並無自願離職之真
14 意，不生終止系爭勞動契約之效力，縱認有自願離職之真
15 意，伊亦先後於112年6月16日、同年11月23日，依民法第92
16 條規定，撤銷自願離職之意思表示；兩造間僱傭關係仍然存在。
17 被上訴人拒絕受領伊提供之勞務，扣除伊至君宸公司、
18 高明鐵公司服勞務所得如附表一丁欄所示工資後，被上訴人
19 尚應給付如附表一戊欄所示工資。

20 (二)被上訴人原應按月為伊提繳勞工退休金4,008元，然被上訴
21 人自112年6月起，未為提繳，扣除伊至君宸公司、高明鐵公
22 司服勞務後，該等公司為其提繳如附表二丙欄所示勞工退休
23 金後，被上訴人尚應提繳附表二丁欄所示勞工退休金。

24 (三)兩造約定伊之工作日為星期一至星期五，107年6月15日至10
25 8年9月6日間之出勤時間為7時50分至17時10分，108年9月9
26 日以後之出勤時間為8時10分至17時30分，均含1時20分之休
27 息時間。伊自107年6月15日起至112年6月15日止（108年11
28 月26日至109年1月21日產假期間除外）之平日，有如原證2
29 （原審卷第275至288頁）所示延長工作時間，扣除原審已判
30 命被上訴人給付之11萬9,532元（此部分未據被上訴人聲明
31 不服）後，被上訴人尚應給付平日加班費23萬9,959元（35

01 9,491－119,532＝239,959)；另伊於上開產假期間合計56
02 日，仍持續提供勞務，被上訴人應給付產假期間加班費8萬
03 8,050元(47,170元÷30日×56日＝88,050元)；尚應給付加
04 班費合計32萬8,009元(239,959＋88,050＝328,009)。又
05 伊於上開產假期間持續提供勞務，被上訴人因而受有相當於
06 加班費之利益，亦應返還8萬8,050元之不當得利。

07 (四)爰請求確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭勞動契約之法律
08 關係，民法第179條、第487條前段、勞工退休金條例(下稱
09 勞退條例)第31條、勞基法第24條第1項第1款、第39條之規
10 定，求為命被上訴人給付如附表一戊、己欄所示工資及法定
11 遲延利息；給付32萬8,009元及自起訴狀繕本送達翌日起算
12 法定遲延利息；提繳如附表二丁欄所示勞工退休金之判決
13 (原審就此部分為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提
14 起上訴。至於上訴人於原審逾上開範圍之請求，經原審判決
15 駁回部分，以及被上訴人就其敗訴部分【即命被上訴人給付
16 平日加班費11萬9,532元本息】，均未據聲明不服，未繫屬
17 於本院，不予贅述)。並上訴聲明：1.原判決關於駁回上訴
18 人後開第2項之訴及該部分假執行之聲請均廢棄；2.上開廢
19 棄部分：(1)確認兩造間之僱傭關係存在。(2)被上訴人應給付
20 上訴人如附表一戊欄所示工資，及各自附表一己欄所示之日
21 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(3)被上訴人應提
22 繳如附表二丁欄所示勞工退休金至上訴人之勞工退休金個人
23 專戶。(4)被上訴人應再給付上訴人32萬8,009元，及自起訴
24 狀繕本送達翌日至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(5)
25 上開第(2)至(4)項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。

26 二、被上訴人辯以：

27 (一)伊查知上訴人有自行或指示下屬變造及虛偽登載後台系統之
28 出勤紀錄，及聘用無工作許可之外籍學生等情事，致伊受有
29 財產上損失，且遭主管機關調查並受裁罰，已違反系爭勞動
30 契約之忠誠義務、工作規則第50條第6款、第12款之規定，
31 上訴人於112年6月15日進行面談時，已坦承上開情事，並於

01 同日簽立切結書表明自願離職，系爭勞動契約因上訴人自願
02 離職而終止。

03 (二)縱認上訴人未自願離職，然上訴人上開行為，違反勞動契約
04 及工作規則情節重大，伊已於112年6月15、16日先後寄發終
05 止僱傭關係通知書、存證信函予上訴人，依勞基法第12條第
06 1項第4款規定，合法終止系爭勞動契約，兩造間已無僱傭關
07 係存在，上訴人請求給付工資、提繳勞工退休金，均屬無
08 據。

09 (三)上訴人任職期間擔任人資主管，採保障月薪制，其工作性質
10 屬責任制，本無加班必要及需求，縱有超時下班情事，亦未
11 證明與職務相關。況上訴人於任職期間，從未依伊頒佈之工
12 作時間管理作業標準3.7規定，提出加班申請，自不得請求
13 平日加班費。又伊從未要求上訴人於產假期間處理公事，上
14 訴人亦不得請求產假期間加班費。

15 (四)答辯聲明：1.上訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准
16 宣告免為假執行。

17 三、兩造不爭執事項（原審卷第445、446頁，本院卷第142
18 頁）：

19 (一)上訴人自106年11月22日起，受僱於被上訴人，負責管理部
20 門，自111年7月起擔任副經理，自112年2月起每月工資為6
21 萬4,080元，約定於翌月8日給付。

22 (二)兩造約定上訴人之工作日為星期一至星期五，107年6月15日
23 至108年9月6日之出勤時間為7時50分至17時10分，108年9月
24 9日以後之出勤時間為8時10分至17時30分，均含休息1時20
25 分。星期六、日分別為休息日及例假日。

26 (三)兩造約定如上訴人請假日數未逾當月工作日一半，即不予扣
27 薪。

28 (四)上訴人自108年11月26日（星期二）起至109年1月21日（星
29 期二）止，申請產假8週1日，未至被上訴人公司出勤，被上
30 訴人已給付產假期間工資。

31 (五)上訴人於110年12月底遺失識別證，自110年12月27日起至11

01 2年5月24日止，自行或指示其下屬羅○○、陳○○在後台系
02 統登載其出勤時間。

03 (六)上訴人於任職期間未曾提出加班申請；上訴人無法線上申請
04 加班，僅可以書面提出。

05 (七)上訴人於離職前6個月平均工資為6萬4,080元。

06 (八)上訴人於112年6月15日簽署系爭切結書，內容為「本人受公
07 司通知長期未依規定打卡，與未獲公司授權情況下，即決定
08 聘用未取得工作證之外籍學生，違反工作情節重大，將給予
09 解僱處分。惟本人為後續順利謀職考量，懇請公司同意由本
10 人辦理自請離職…」。

11 (九)被上訴人於112年6月15日通知上訴人，因其「出勤未依規定
12 打卡」、「不實登錄出勤時間」、「未獲公司授權情況下，
13 即決定聘用未取得工作證之外籍學生」，依勞基法第12條第
14 1項第4款規定，終止系爭勞動契約。

15 (十)上訴人於112年6月27日申請勞資爭議調解，於112年7月15日
16 進行調解會議，因被上訴人未出席而未成立。

17 四、本院之判斷：

18 (一)兩造間系爭勞動契約已於112年6月15日因上訴人自願離職經
19 被上訴人同意而合意終止：

20 上訴人主張：其於112年6月15日遭被上訴人脅迫，而簽署系
21 爭切結書，並無自願離職之真意，且已依民法第92條規定，
22 撤銷自願離職之意思表示，況被上訴人已先終止系爭勞動契
23 約，不得再以其簽署系爭切結書，認其為自願離職，兩造間
24 僱傭關係仍然存在云云，然為被上訴人所否認，並以前詞置
25 辯。經查：

26 1.上訴人於112年6月15日簽署之系爭切結書，其內容為「本人
27 受公司通知長期未依規定打卡，與未獲公司授權情況下，即
28 決定聘用未取得工作證之外籍學生，違反工作情節重大，將
29 給予解僱處分。惟本人為後續順利謀職考量，懇請公司同意
30 由本人辦理自請離職，並發給自願離職證明（服務證明
31 書），特立此切結書為憑」（原審卷第165頁），業已載明

01 上訴人自願離職之意思，縱有上訴人所稱遭脅迫情事，亦僅
02 屬上訴人得否依民法第92條之規定，撤銷該意思表示之問
03 題；上訴人主張其無自願離職之真意云云，並不可採。另該
04 切結書係被上訴人製作後，交由上訴人簽名，既為兩造所不
05 爭執（原審卷第301頁），依系爭切結書文義及其製作、簽
06 署過程，堪認被上訴人已同意上訴人自願離職，系爭勞動契
07 約即因上訴人自願離職且經被上訴人同意，而合意終止。

08 2.上訴人主張：其係遭被上訴人脅迫，而簽署系爭切結書，且
09 已依民法第92條規定，撤銷自願離職之意思表示云云，並提
10 出上訴人於112年6月16、17日傳送予被上訴人行政中心協理
11 戴子欽之LINE對話截圖（原審卷第291至295、301頁）為
12 據。按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其
13 意思表示。但詐欺係由第三人所為者，以相對人明知其事實
14 或可得而知者為限，始得撤銷之。民法第92條第1項固有明
15 文。惟民法第92條規定因被脅迫而為意思表示，係指以不法
16 危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表
17 示者而言，且該脅迫行為須具有不法性，方足當之（最高法
18 院98年度台上字第1772號判決意旨參照）。觀諸上訴人與被
19 上訴人行政中心協理戴子欽、經理施博議於112年6月15日面
20 談之錄音譯文（原審卷第491至531頁），戴子欽、施博議於
21 面談過程中，雖提及上訴人未依規定打卡、未獲授權即決定
22 聘用未取得工作證之外籍學生等行為，可能涉有刑法第215
23 條等刑事犯罪（原審卷第500、505、519、520頁），並表明
24 依被上訴人工作規則，應依勞基法第12條第1項第4款規定解
25 僱上訴人（原審卷第500、501、506頁），經上訴人要求被
26 上訴人以資遣方式終止系爭勞動契約，戴子欽、施博議以不
27 符合資遣要件為由拒絕（原審卷第511至513、524至526
28 頁），僅能解僱上訴人或由上訴人自願離職（原審卷第521
29 至524、527至531頁）。依照雙方前揭對話內容，戴子欽、
30 施博議僅係告知上訴人，其行為可能涉及刑事責任，被上訴
31 人依法具有行使刑事告訴之權利，且被上訴人依相關規定只

01 能解僱上訴人，或由上訴人自願離職，並向上訴人分析利
02 弊，供上訴人自行研判、選擇，非屬不法危害之言語或舉
03 動，難認該當於脅迫行為。再依前揭錄音譯文，施博議於3
04 時15分54秒表示：已經講快3個半小時，時間有點晚了；上
05 訴人則回應：喔，天啊（原審卷第529頁）；再於3時27分36
06 秒表示：因為真的時間有點久了，要請您盡快做個決定，如
07 果沒辦法做決定，公司真的只能依公司之前告訴你的方式來
08 處理，並於3時32分23秒結束錄音（原審卷第530、531
09 頁）；堪認雙方於112年6月15日正式面談時間約為3個半小
10 時。參以前揭錄音譯文，未見上訴人於面談過程中，提出需
11 要休息、用餐或改日再行討論之要求，且上訴人於3時19分4
12 7秒表示：我想要上個廁所一下；面談隨即暫停至3時25分13
13 秒始續行（原審卷第530頁）；自難認為上訴人之人身或表
14 意自由有遭不當限制之情事。是以雙方於112年6月15日面談
15 過程，縱如上訴人所稱其於當日上午9時許即遭戴子欽叫進
16 會議室，施博議其後始加入討論並錄音，至下午4時始離開
17 會議室等情，亦難據此認為上訴人係遭脅迫而簽署系爭切結
18 書；其依民法第92條規定，撤銷自願離職之意思表示，亦不
19 生效力。

20 3.再者，依前揭錄音譯文，施博議於27分2秒至52分54秒間雖
21 曾向上訴人表示：經被上訴人討論，上訴人已嚴重違反工作
22 規則第51條第1、3款規定，必須依勞基法第12條第1項第4款
23 規定，解僱並終止僱傭關係（原審卷第500、501、506、63
24 4、635頁）。然施博議於2時15分31秒、3時6分10秒既仍表
25 示：解僱、資遣、自請離職這3種…如果這3種都沒有辦法達
26 成共識的話，那公司還是必須先給妳這樣子的解僱通知…如
27 果妳認為剛剛提的那3個方式之中有妳可接受的，也是公司
28 可接受的，要趁這個時候來，大家來商量（原審卷第524
29 頁）；如果妳選擇了是終止僱傭關係，那這張妳就直接帶
30 走，那如果妳有提出自請離職方案的話，那我們就是走自請
31 離職程序（原審卷第529頁）。參以被上訴人亦陳稱：當時

01 被上訴人是給予上訴人上開3種選擇，上訴人選擇以簽立系
02 爭切結書自行離職方式，終止系爭勞動契約，僅因上訴人當
03 日不願意配合辦理離職手續，被上訴人認上訴人對於離職態
04 度反覆，始另先後以原證三通知書（原審卷第289頁）及上
05 證一存證信函（本院卷第93至97頁）解僱上訴人等語（本院
06 卷第141、142頁）。施博議至雙方面談結束前，既猶詢問上
07 訴人想要選擇由被上訴人解僱，或由上訴人自願離職，以終
08 止系爭勞動契約，可見施博議於27分2秒至52分54秒間向上
09 訴人為前揭表示，僅在告知被上訴人內部討論結果及可能處
10 理方式，並無依勞基法第12條第1項第4款規定，對上訴人為
11 解僱意思表示之意，自難認為兩造間系爭勞動契約於上訴人
12 自願離職且經被上訴人同意而合意終止前，業經被上訴人依
13 勞基法第12條第1項第4款規定，向上訴人為解僱之意思表示
14 而終止。

15 4. 綜上，兩造間系爭勞動契約既於112年6月15日因上訴人自願
16 離職經被上訴人同意而合意終止，上訴人請求確認兩造間僱
17 傭關係仍然存在，並依系爭勞動契約之法律關係，以及民法
18 第487條前段、勞退條例第31條之規定，請求被上訴人給付
19 如附表一戊、己欄所示工資及利息，並提繳如附表二丁欄所
20 示勞工退休金，均屬無據。

21 (二) 上訴人請求被上訴人再給付平日加班費23萬9,959元，為無
22 理由：

23 上訴人主張：其自107年6月15日起至112年6月15日止（產假
24 期間除外）之平日，依後台系統出勤紀錄有如原證2（原審
25 卷第275至288頁）所示延長工作時間，扣除原審已依打卡鐘
26 出勤紀錄（原審卷第167至197頁）判命被上訴人給付之11萬
27 9,532元外，被上訴人尚應給付平日加班費23萬9,959元云
28 云，為被上訴人所否認，並以前詞置辯。經查：

29 1. 依被上訴人識別證暨刷卡作業標準（下稱刷卡作業標準）4.
30 1.、4.8.2規定：「本公司員工上、下班、加班時，應憑公
31 司製發之識別證於指定之刷卡機刷卡，始准進入公司」、

01 「員工刷卡應由本人親自為之，若有代人、託人刷卡者，雙
02 方均依工作規則論以懲處」（原審卷第315、317頁），堪認
03 被上訴人員工出勤，均應親自以識別證刷卡，不得自行或指
04 示他人更改後台系統出勤紀錄，以確保出勤紀錄之正確性。

- 05 2. 上訴人自110年12月27日起至112年5月24日止，均未親自打
06 卡，係自行或指示其下屬羅○○、陳○○在後台系統登載其
07 出勤時間乙節，為兩造所不爭執。上訴人雖主張：其係因遺
08 失識別證，且向陳○○要求補發遭拒，故未能親自打卡云
09 云。惟依刷卡作業標準4.5.2.、4.7.1.規定：「員工如於出
10 勤時忘記帶識別證，應至行政中心借用臨時證使用並紀錄，
11 並於當日刷訖下班卡後歸還」、「識別證如有遺失或不堪使
12 用時，應至公司內部網站BPM電子流程系統填妥證明文件申
13 請書，呈課級或以上單位主管簽核後，附上個人近照1張，
14 向人資單位申請換發新證」（原審卷第315至317頁），足見
15 被上訴人已明確規範識別證遺失之處理流程，是上訴人遺失
16 識別證時，自應依上開規定借用臨時證，並儘速申請換發新
17 識別證。而依證人即被上訴人之人資人員陳○○於原審證
18 稱：伊未曾以廠商製作卡片須10張數量為由，拒絕為上訴人
19 補發識別證（原審卷第436頁）；上訴人係於112年5月底之
20 後才申請補發，伊當時立即補辦（原審卷第437頁）；臨時
21 卡放置在櫃子，員工如未攜帶識別證，可自行拿取臨時卡並
22 填寫資料（原審卷第439頁）等語。復觀諸上訴人與被上訴
23 人稽核單位於112年5月間聯繫之電子郵件內容（原審卷第14
24 9至151頁），上訴人先佯稱其使用臨時卡，其後始自陳其於
25 卡片遺失後，即直接於後台系統補登出勤紀錄，未依規定使
26 用臨時卡，直至112年2月始請陳○○製作新卡，然因未提供
27 照片，故尚未製作等語。益徵上訴人前揭主張，不足採信。
- 28 3. 被上訴人另辯以：上訴人於110年1月28日前，即多次變造後
29 台系統紀錄之出勤時間，且自110年12月27日起至112年5月2
30 4日止，自行或指示其下屬羅○○、陳○○在後台系統登載
31 之出勤時間亦有不實等情，已提出上訴人不爭執其真正之卡

01 鐘原始檔及系統（後台）核對明細、系統刷卡紀錄刷卡資料
02 一覽表及監視器翻拍錄影畫面（原審卷第57至147頁）為
03 據。依前揭核對明細所載，上訴人自109年3月5日起至110年
04 1月22日止，有高達72次打卡紀錄與後台系統出勤紀錄不
05 符；自110年12月27日起至112年5月24日止，則無任何打卡
06 紀錄，且有多次實際抵達被上訴人公司時間與後台系統紀錄
07 不符等情事；堪認被上訴人前揭抗辯，並非無據。

08 4.上訴人雖主張：其時常需前往被上訴人之二廠、外勞宿舍、
09 工地巡查，由陳○○、羅○○按其至上開地點之時間，修改
10 出勤紀錄，且於110年12月底因遺失卡片，由陳○○、羅○
11 ○追蹤其出勤時間登錄於後台系統，並無不實登載云云。然
12 證人即被上訴人之廠護兼管理部行政人員羅○○於原審證
13 稱：上訴人於識別證遺失前，即向伊表示，每月出勤紀錄都
14 要陳報給戴子欽，其身為主管遲到次數太多不好，要求伊將
15 其遲到時間均修改為未遲到；上訴人遺失識別證後，請伊幫
16 其登錄出勤時間，伊會以不遲到的時間登錄上班時間，並未
17 追蹤上訴人到達公司之時間，下班時間則係詢問上訴人後，
18 再幫其登錄（原審卷第432頁）；上訴人若去二廠或外勞宿
19 舍視察，會在LINE群組告知晚點進來，但不會告知到達其他
20 廠區的時間，伊一樣是以不遲到區間幫其修改或登錄出勤時
21 間；伊收到上訴人外出視察的次數不多（原審卷第433頁）
22 等語。證人陳○○於原審證稱：伊有受上訴人指示為其更改
23 出勤時間，因伊是羅○○的職務代理人，羅○○請假時，就
24 由伊為上訴人修改上班時間，不要讓上訴人有遲到紀錄；下
25 班時間則詢問上訴人，上訴人未提供相關資料（原審卷第43
26 5、436頁）；上訴人曾在進公司前，先至外廠或外勞宿舍巡
27 視，但不常發生，有時候1個月都沒有，或1個月1、2次（原
28 審卷第438頁）等語。可見上訴人並無時常至被上訴人公司
29 以外之工作地點巡查之情事，且其係因擔心遲到次數過多乙
30 事，遭主管戴子欽得悉，始自行或指示羅○○、陳○○將其
31 後台系統出勤紀錄之上班時間更改或登載為未遲到，後台系

01 統出勤紀錄之下班時間，更係全憑上訴人告知登載，而無任
02 何客觀依據。

03 5.綜上，原證2所示上訴人之後台系統出勤紀錄，既為上訴人
04 自行或指示其下屬陳○○、羅○○於後台系統更改或登載為
05 未遲到，或全憑上訴人告知之下班時間登載，自難認其內容
06 為真正，並採為認定上訴人實際出勤時間之依據。因此，上
07 訴人主張應依原證2後台系統出勤紀錄計算其平日加班費云
08 云，即不可採；其依勞基法第24條第1項第1款之規定，請求
09 除原審已判命被上訴人給付之11萬9,532元外，被上訴人應
10 再給付平日加班費23萬9,959元，亦屬無據。

11 (三)上訴人請求被上訴人給付產假期間加班費8萬8,050元，為無
12 理由：

13 上訴人主張：其於108年11月26日至109年1月21日之產假期
14 間仍依正常上班時間提供勞務，被上訴人未制止或為反對意
15 思而予以受領，被上訴人應給付產假期間加班費8萬8,050元
16 云云，為被上訴人所否認。經查：

17 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
18 工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將
19 工作時間延長之，勞基法第32條第1項定有明文。是以雇主
20 並非當然有要求勞工延長工作時間之權利，雇主之要求，尚
21 應得工會或勞工之同意；另一方面，勞工在正常工作時間
22 外，延長工作時間，為雇主提供勞務，除係基於雇主明示之
23 意思，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場
24 所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以
25 受領，應認勞雇雙方已就延長工時達成合致之意思表示外，
26 勞工當無依勞動契約或勞基法規定，向雇主請求加班費之權
27 利，蓋其延長工作時間，既不在雇主預期之範圍中，勞工自
28 無強使雇主受領其勞務之給付之理。

29 2.上訴人主張：其於108年11月26日至109年1月21日產假期
30 間，仍全日在家中處理公事云云，固提出電腦及手機翻拍畫
31 面（原審卷第345至348頁）為據。惟觀諸前開照片，多數模

01 糊不清，致難以辨識其具體內容，且其中上訴人寄送予陳○
02 ○之電子郵件（原審卷第345頁），係上訴人提醒陳○○僱
03 用外僑學生應注意事項，可見上訴人於產假期間已將此部分
04 工作交由陳○○處理。另依證人陳○○於原審證稱：上訴人
05 產假期間之業務係由伊代理，伊有實際處理上訴人之工作等
06 語（原審卷第439、440頁），益徵被上訴人於上訴人產假期
07 間，已指派由陳○○代理其職務。

08 3. 又證人陳○○於原審證稱：伊代理上訴人期間，曾於上班時
09 間詢問上訴人如何辦理相關業務，然均由伊自行處理；其中
10 績效考核工作有許多步驟，包含名單產出、發給各單位填
11 寫、收回輸入系統成績等，均由伊處理，後續交由主管確
12 認，並做出最後表單部分，係由上訴人辦理；伊係應上訴人
13 要求，始將後續階段交由上訴人處理等語（原審卷第440、4
14 41頁）。證人羅○○於原審證稱：上訴人於產假期間，將其
15 完成之人力提升計畫傳送與伊，請伊幫忙列印及寄送，伊曾
16 於上班時間詢問上訴人該業務問題等語（原審卷第443
17 頁）。固堪認為上訴人於產假期間，確有與陳○○、羅○○
18 為業務往來聯繫，並協助處理部分業務，或提醒相關注意事
19 項，然其主要業務既已由陳○○、羅○○代為處理，尚難認
20 為上訴人於產假期間仍有依正常上班時間全日提供勞務。

21 4. 證人即上訴人之配偶張○○於原審雖證稱：伊曾在月子中心
22 看到上訴人拿筆電，說要處理公事，亦曾聽到羅○○、陳○
23 ○打電話詢問上訴人，及要求上訴人幫忙處理；上訴人自月
24 子中心回到家後，亦不停工作，伊下班到家後，有聽到上訴
25 人在打電話，但不清楚通話對象為何人，猜測係羅○○及陳
26 ○○等語（原審卷第442頁）。然證人張○○於原審既證
27 稱：其於上訴人生產後，僅休5日產假，其餘期間自早上8時
28 至下午5時均至南投工作，並未整日身處住處或月子中心等
29 語（原審卷第442頁），自無從親自見聞上訴人於產假期間
30 是否全日均在處理被上訴人業務，亦難僅憑其前揭證述，推
31 認上訴人於產假期間仍有依正常上班時間全日提供勞務。

01 5. 綜上，被上訴人於上訴人產假期間，既已指派陳○○代理上
02 訴人職務，且陳○○、羅○○亦有代為處理上訴人業務，縱
03 使上訴人曾在月子中心或住處協助處理部分業務，或與陳○
04 ○、羅○○為業務往來聯繫，然其處理業務之地點，既非屬
05 被上訴人指揮監督下之工作場所，復未舉證證明其處理該等
06 業務，係基於被上訴人明示之意思，或被上訴人有明知或可
07 得而知，卻未制止或為反對之意思而予以受領之事實，依照
08 前揭說明，難認兩造已就上訴人於產假期間延長工時達成意
09 思表示合致，被上訴人本無給付加班費之義務，自未因此受
10 有相當於加班費之利益。因此，上訴人依民法第179條、勞
11 基法第39條之規定，請求被上訴人給付產假期間加班費或相
12 當於加班費之利益8萬8,050元，均屬無據。

13 五、綜上所述，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭
14 勞動契約之法律關係，民法第179條、第487條前段、勞退條
15 例第31條、勞基法第24條第1項第1款、第39條之規定，請求
16 被上訴人給付如附表一戊、己欄所示工資及利息、32萬8,00
17 9元本息，並提繳如附表二丁欄所示勞工退休金，均無理
18 由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行
19 之聲請，核無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予
20 廢棄改判，為無理由，應予駁回。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各
22 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
23 論述，附此敘明。

24 七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

25 中 華 民 國 114 年 7 月 15 日

26 勞動法庭 審判長法官 張瑞蘭

27 法官 林孟和

28 法官 鄭舜元

29 以上正本係照原本作成。

30 如對本判決上訴，應於收受判決送達後20日內向本院提出上訴書
31 狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院提出上

01 訴理由書（須按他造人數附具繕本）。

02 上訴時應提出委任律師為訴訟代理人之委任狀。具有民事訴訟法
03 第466條之1第1項但書或第2項之情形為訴訟代理人者，另應附具
04 律師及格證書及釋明委任人與受任人有該條項所定關係之釋明文
05 書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 書記官 賴淵瀛

07 中 華 民 國 114 年 7 月 15 日

08 附表一：上訴人請求被上訴人給付工資部分：

09

欄位 代號	甲	乙	丙	丁	戊	己
編號	月份	應給付日	上訴人主張 得請求之工 資	上訴人至他處 服勞務所得之 金額	上訴人主張被 上訴人應給付 之工資 (即丙-丁)	法定遲延利息起 算日
1	112年6月1 6日至30日	112年7月8日	32,040元	X	32,040元	起訴狀繕本送達 翌日
2	112年7月	112年8月8日	64,080元	X	64,080元	
3	112年8月	112年9月8日	64,080元	X	64,080元	
4	112年9月	112年10月8日	64,080元	X	64,080元	112年10月9日
5	112年10月	112年11月8日	64,080元	X	64,080元	112年11月9日
6	112年11月	112年12月8日	64,080元	X	64,080元	112年12月9日
7	112年12月	113年1月8日	64,080元	X	64,080元	113年1月9日
8	113年1月	113年2月8日	64,080元	X	64,080元	113年2月9日
9	113年2月	113年3月8日	64,080元	X	64,080元	113年3月9日
10	113年3月	113年4月8日	64,080元	X	64,080元	113年4月9日
11	113年4月	113年5月8日	64,080元	X	64,080元	113年5月9日
12	113年5月	113年6月8日	64,080元	35,000元	29,080元	113年6月9日
13	113年6月	113年7月8日	64,080元	X	64,080元	113年7月9日
合計			801,000元	35,000元	766,000元	
14	113年7月1 日起至復 職日前一 日止	按月於次月8 日	64,080元	50,150元	13,930元	各期應給付日之 翌日

10 附表二：上訴人請求被上訴人提繳勞工退休金部分：

11

欄位 代號	甲	乙	丙	丁
編號	月份	上訴人主張得 請求提繳之勞	上訴人至君宸公 司、高明鐵公司	上訴人主張被上 訴人應提繳之勞

(續上頁)

01

		工退休金	服勞務所得之勞工退休金	工退休金或差額 (即乙-丙)
1	112年6月	4,008元	X	4,008元
2	112年7月	4,008元	X	4,008元
3	112年8月	4,008元	X	4,008元
4	112年9月	4,008元	X	4,008元
5	112年10月	4,008元	X	4,008元
6	112年11月	4,008元	X	4,008元
7	112年12月	4,008元	X	4,008元
8	113年1月	4,008元	X	4,008元
9	113年2月	4,008元	X	4,008元
10	113年3月	4,008元	X	4,008元
11	113年4月	4,008元	X	4,008元
12	113年5月	4,008元	1,818元	2,190元
13	113年6月	4,008元	X	4,008元
合計		52,104元	1,818元	50,286元
14	自113年7月1日起至上訴人復職前一日止，按月提繳	4,008元/月	4,368元	0元