

臺灣高等法院臺南分院民事判決

112年度勞上字第21號

上訴人

即原告 周美俐

訴訟代理人 王正宏律師

楊雨錚律師

上訴人

即被告 沛波鋼鐵股份有限公司

法定代理人 顏慶利

訴訟代理人 林世勳律師

蔡長勛律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，兩造對於中華民國112年8月31日臺灣臺南地方法院111年度勞訴字第82號第一審判決各自提起上訴，本院於114年3月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於駁回上訴人周美俐後開第二、三、四項之訴部分，及後開第三、四項部分假執行之聲請，暨該訴訟費用之裁判均廢棄。

二、確認兩造間之僱傭關係存在。

三、上訴人沛波鋼鐵股份有限公司應自民國111年6月6日起至上訴人周美俐復職之日止，按月於次月5日給付上訴人周美俐新臺幣41,600元，及各該給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

四、上訴人沛波鋼鐵股份有限公司應自民國111年6月6日起至上訴人周美俐復職之日止，按月提繳新臺幣2,520元至勞工保險局設立之上訴人周美俐勞工退休金個人專戶。

五、上訴人沛波鋼鐵股份有限公司之上訴及上訴人周美俐之其餘上訴均駁回。

六、第一審訴訟費用關於廢棄部分，及第二審訴訟費用關於上訴

01 人周美俐上訴部分，由上訴人周美俐負擔百分之5，餘由上
02 訴人沛波鋼鐵股份有限公司負擔。第二審訴訟費用關於上訴
03 人沛波鋼鐵股份有限公司上訴部分，由上訴人沛波鋼鐵股份
04 有限公司負擔。

05 七、本判決第三項、第四項所命給付已到期部分，得假執行；但
06 上訴人沛波鋼鐵股份有限公司就各期已到期部分，如各以新
07 臺幣41,600元、新臺幣2,520元為上訴人周美俐預供擔保，
08 得免為假執行。

09 事實及理由

10 壹、程序方面：

11 一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
12 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
13 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
14 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
15 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院
16 112年度台上字第323號裁判意旨參照）。本件上訴人周美俐
17 主張上訴人沛波鋼鐵股份有限公司（下稱沛波公司）於民國
18 109年10月16日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規
19 定終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約），非屬適法，
20 兩造間僱傭關係應仍存在等語，惟為沛波公司所否認，則兩
21 造間僱傭關係之存否即屬不明確，周美俐主觀上認其在私法
22 上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除
23 去之，按諸上開說明，周美俐提起本件確認僱傭關係存在之
24 訴，自具確認利益。

25 二、按當事人於第二審不得提出新攻擊或防禦方法，但對於在第
26 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
27 平者，不在此限，民事訴訟法第447條第1項但書第3、6款定
28 有明文。本件沛波公司於原審抗辯兩造間之系爭勞動契約，
29 業經其以勞基法第11條第4款規定終止之；嗣於本院審理
30 中，另抗辯其與周美俐有於109年10月8日達成終止系爭勞動
31 契約之合意，並以非自願離職證明書（原證2，原審補字卷

第25頁）、離職申請書（被證4，原審卷一第75頁）之填表（申請）日期均為109年10月8日為佐，此核屬新攻擊防禦方法之提出。周美俐雖不同意（見本院卷第274頁），惟沛波公司提出上開攻擊防禦方法，乃係以原審兩造已提出之上開證據為憑，對其所辯系爭勞動契約關係已不存在一節所為防禦方法之補充，無礙本件訴訟終結及周美俐之訴訟權益，依前揭規定及紛爭一次解決之考量，自應准許其於本院提出。

貳、實體方面：

一、周美俐主張：周美俐於106年9月4日起受僱於沛波公司，工作地點為臺南市○○區○○里000號，擔任業務部主任。106年9月至106年10月每月薪資為新臺幣（下同）30,000元，106年11月至107年2月每月薪資為33,000元，107年3月至108年2月每月薪資為36,600元，108年3月至108年7月每月薪資為38,600元，108年8月至109年10月每月薪資為41,600元。沛波公司於107年4月9日之後才設置打卡鐘，然自周美俐任職起，為沛波公司在南部擴點草創時期，其任職之工作內容繁多，在人力不足情況下，需要經常加班，沛波公司卻未依法給付加班費，迄109年6月間，有員工越級投訴公司高層，沛波公司才補發109年1至5月之加班費。然在設置打卡鐘之前（即106年9月至107年3月）及之後（即107年4月至109年10月），周美俐均有加班之情事，其中依打卡紀錄所示之加班時數（即107年4月至109年10月），扣減沛波公司已給付之加班費，沛波公司尚應給付附表A所示合計274,928元加班費；另106年9月至107年3月期間平日加班部分，因沛波公司未設置打卡鐘，而無打卡紀錄，應比照108年12月之平日加班時數，給付附表B所示合計118,904元加班費。又沛波公司於110年營運正常，持續資本擴張，營運規模擴展，欲在臺南或高雄尋找設廠點，於109年10月間並無業務性質變更之情形，無減少勞工之必要，故沛波公司於109年10月16日以勞基法第11條第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。」規定資遣周美俐，係不當資遣；

又周美俐亦無與沛波公司達成終止系爭勞動契約之合意。為此，提起本件訴訟，依民事訴訟法第247條第1項、勞基法第24條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條、第14條及第31條第1項規定及系爭勞動契約關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求沛波公司給付自109年10月17日起至周美俐復職之日止，按月於次月5日給付41,600元，及自各該給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，暨按月提繳2,520元至勞工保險局設立之周美俐勞工退休金個人專戶，並給付加班費393,832元等語【原審判命沛波公司給付周美俐393,832元，及自111年8月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並駁回周美俐其餘之訴】。周美俐就原審判決之敗訴部分提起上訴，並上訴聲明：(一)原判決不利周美俐部分廢棄。(二)確認兩造間之僱傭關係存在。(三)沛波公司應自109年10月17日起至周美俐復職之日止，按月於次月5日給付周美俐41,600元，及各該給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(四)沛波公司應自109年10月17日起至周美俐復職之日止，按月提繳2,520元至勞工保險局設立之周美俐勞工退休金個人專戶。(五)就上開第三、四項聲明部分，願供擔保，請准宣告假執行。另就沛波公司之上訴部分，答辯聲明：沛波公司之上訴駁回。

二、沛波公司則以：周美俐任職之沛波公司南區業績僅北中區之半數，然配置人數卻最多，沛波公司急於調整南區業務人員過剩之問題，且周美俐於109年1至3月、7至9月間，均有遲到之情形，沛波公司因組織再造，經營結構調整、縮編及改變經營決策，業務性質變更等原因，而資遣周美俐，符合勞基法11條第4款之要件。又依非自願離職證明書、離職申請書之填表(申請)日期均為109年10月8日，及周美俐已配合完成離職、交接手續，可認兩造已達成於109年10月16日終止系爭勞動契約之合意。再者，周美俐受領資遣費，並已持非自願離職證明書於109年11月2日向勞動部勞動力發展署雲

01 嘉南分署申請失業給付，勞動部勞工保險局（下稱勞保局）
02 於109年11月25日核發失業給付在案，且於資遣後在其他地
03 方任職，未向沛波公司陳報，周美俐於雙方肯認終止系爭勞
04 動契約後1年餘，始爭執僱傭關係存在，屬權利濫用，應有
05 權利失效之適用。又周美俐於109年10月16日以後未發函請
06 求或催告表明擬提供勞務之旨，沛波公司無受領勞務遲延之
07 情事。另周美俐為業務主任，統管所有業務助理，主要工作
08 是核對帳單，例如：訂貨單、交貨單、匯款單等，沛波公司
09 自107年7月後才有加工、出貨等業務，在此之前不需周美俐
10 大量工作。沛波公司於108年8月間因業務擴張，搬到臺南市
11 官田區，始設置加工廠，故106年9月至107年3月間少有需要
12 周美俐加班之必要，故周美俐主張應給付之附表B（106年9
13 月至107年3月之加班費計算表）所示加班費118,904元，不
14 可憑採。而就附表A（107年4月至109年10月之加班費計算
15 表）所示加班費274,928元，如認需給付加班費，則不再抗
16 辯該加班時段有給予周美俐休息時間等語，資為抗辯。並答
17 辯聲明：(一)周美俐之上訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔
18 保，請准宣告免為假執行。另沛波公司就原審判決其敗訴部
19 分亦提起上訴，並聲明：(一)原判決不利於沛波公司部分廢
20 棄。(二)上開廢棄部分，周美俐在第一審之訴及假執行之聲請
21 均駁回。

22 三、兩造不爭執之事項：

23 (一)周美俐自106年9月4日起受僱於沛波公司。

24 (二)周美俐106年9月至106年10月每月薪資為30,000元，106年11
25 月至107年2月每月薪資為33,000元，107年3月至108年2月每
26 月薪資為36,600元，108年3月至108年7月每月薪資為38,600
27 元，108年8月至109年10月每月薪資為41,600元。

28 (三)沛波公司於109年10月16日以勞基法第11條第4款之事由終止
29 系爭勞動契約。

30 (四)周美俐離職時，沛波公司之行政人員約7人(含業務2人)，廠
31 部人員約6、7人。

01 (五)若周美俐請求沛波公司給付薪資有理由，沛波公司應按月給
02 付之金額為41,600元。

03 (六)若周美俐請求沛波公司提繳勞工退休金有理由，沛波公司應
04 按月提繳之金額為2,520元。

05 (七)周美俐於109年11月2日持沛波公司交付之非自願離職證明書
06 向勞動部勞動力發展署雲嘉南分署臺南就業中心申請失業給
07 付認定(原審卷一第21、35頁)。

08 (八)勞動部勞動力發展署雲嘉南分署臺南就業中心於109年11月1
09 9日完成認定。

10 (九)勞動部勞工保險局於109年11月25日核發失業給付，勞動部
11 勞工保險局後續按月辦理認定及核發失業給付在案。

12 (十)周美俐就附表A所示期間，上下班時間如兩造提出之出勤卡
13 所示(見原審卷一第171-215頁、第243-303頁)之事實，為兩
14 造所不爭執。

15 (十一)倘若本院認定加班費請求有理由，兩造同意加班費之計算如
16 附表A、B所示之金額。

17 四、本院之判斷：

18 (一)周美俐請求沛波公司給付其任職期間之加班費如附表A、B所
19 示、合計393,832元之本息，為有理由：

20 1.就周美俐請求自106年9月至107年3月期間，平日加班費118,
21 904元部分(即附表B)：

22 (1)按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。前項出勤紀錄，
23 應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出
24 勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕，勞基法第30條第5
25 項、第6項定有明文。而勞工請求之事件，雇主就其依法令
26 應備置之文書，有提出之義務。當事人無正當理由不從第一
27 項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件
28 法第35條、第36條第5項亦定有明文。又前開勞動事件法規
29 定雖於109年1月1日起施行，惟依該法第51條第1項規定，於
30 該法施行前發生之勞動事件亦適用之。基此，雇主於訴訟上
31 受請求提出上開文書時，自有提出義務，無正當理由未提出

者，法院得依自由心證認勞工關於該文書性質、內容及其成立之主張或依文書應證之事實為真實，對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效。

(2)周美俐主張其受僱沛波公司時，為沛波公司在南部擴點草創時期，周美俐任職之工作繁重，且人力不足，為完成沛波公司交付之工作任務，需要經常性加班，但沛波公司於106年9月至107年3月未設置打卡鐘，無打卡紀錄，周美俐主張應比照108年12月之平日加班時數，給付附表B所示合計118,904元加班費一情，為沛波公司所否認，並抗辯稱107年7月以後，沛波公司才開始有加工、出貨等業務，且108年8月因業務擴張，南部辦公地點才從臺南市○○區○○○街000號遷移到臺南市○○區○○里000號，並設置加工廠，106年9月至107年3月期間並無大量工作，而無加班之必要云云。然查：

①依證人呂俊寬於原審到庭具結證稱：我於104年至110年9月間任職於沛波公司，是周美俐任職沛波公司期間之直屬上司，106年9月，沛波公司南部辦公室原本在易昇鋼鐵股份有限公司（下稱易昇公司）的永康廠，後來移至臺南市○○區○○○街000號的易昇公司總廠，原本2位同事因辦公地點遷移至總廠的因素而同時離職；我為開展業務，需要有經驗的業務助理，多年前我曾與周美俐共事，知道她有經驗，所以僅找她入職，並未招募其他員工；當時工廠尚未成立，加工部分需要委外處理，周美俐要負責加工廠與客戶、工地的聯絡、收單及電腦登錄，又沛波公司當時更換電腦系統，周美俐除了要處理客戶的工作外，還要輸入2套系統並學習操作，因為只有周美俐一人負責，所以她很忙，工時是比較長的。自周美俐入職起，只有她一人負責內勤統整業務，後來南部辦公室遷移到官田之前，有另外再招募2名業務助理，但工作太忙，其中一人又離職，遷移到官田後，周美俐有4名下屬等語（見原審卷二第97-109頁）。由此可知，周美俐於106年9月至107年3月期間，係承接處理原屬2名員工之業

01 務工作量，參以沛波公司於前開期間確有更換電腦操作系統
02 情形，此有周美俐提出之LINE對話記錄在卷可佐（見原審卷
03 一第151-157頁），足認證人呂俊寬上開證述信而有據。基
04 此，可證周美俐主張前開期間，因工作業務繁重，而有加班
05 之情形及必要乙節，堪信為真。沛波公司辯稱此段時間內周
06 美俐無加班必要云云，難以為採。

07 ②次查，沛波公司於設置打卡鐘後，沛波公司給付周美俐109
08 年1月至同年6月期間【含109年1月至5月各月給付免稅加班
09 費、應稅加班費，及109年6月(含補付109年1月至5月加班
10 費)給付免稅加班費、應稅加班費】，總計6個月之加班費為
11 111,838元，此有沛波公司提出之周美俐薪資明細在卷可參
12 (見原審卷一第61頁)，而周美俐主張比照108年12月之平日
13 加班時數，據此計算附表B所示近7個月期間合計之加班費總
14 額為118,904元，與前開109年1月至同年6月期間加班費總額
15 大致相當，是堪認周美俐主張以此方式計算加班費，尚屬公
16 允合理。況承前所述，出勤紀錄乃據以判斷勞工出勤時間，
17 及有無加班之重要證據，且依勞基法第30條第5項規定，沛
18 波公司應備置周美俐之出勤紀錄，沛波公司既未能提出周美
19 俐如附表B所示期間之出勤紀錄，則其空言抗辯前開期間周
20 美俐並無附表B所示之加班時數，也無加班必要云云，自不
21 可採。是以，應認周美俐依勞基法第24條之規定及計算方
22 式，請求沛波公司給付如附表B所示合計118,904元之加班
23 費，為有理由。

24 2.就周美俐請求自107年4月至109年10月期間之加班費274,928
25 元部分（即附表A）：

26 (1)按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
27 雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。其立法
28 理由載明：勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休
29 息等事項，應於勞動契約中約定（勞基法施行細則第7條第2
30 款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，
31 於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞

務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞基法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，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為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰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者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。

(2)經查，周美俐就附表A所示期間，上、下班時間如兩造提出之出勤卡所示(見原審卷一第171-215頁、第243-303頁)，且周美俐之加班時數、加班費之計算方式與金額如附表A所示等事實，為兩造所不爭執；且沛波公司於上訴後已不再主張該等加班時數應扣除休息時間等抗辯，業經本院確認在案(本院卷第268頁)。基此，依上開出勤卡資料，周美俐既有如附表A所示之加班時數情形，即堪認其有加班情形，則沛波公司自應依法給付加班費。是認周美俐依勞基法第24條之規定及計算方式，請求沛波公司給付如附表A所示合計274,928元加班費，為有理由。

3.基上，周美俐依前開勞基法之規定，請求沛波公司給付加班費393,832元(計算式：118,904+274,928=393,832)，及自起訴狀繕本送達翌日即111年8月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

(二)周美俐主張沛波公司依勞基法第11條第4款規定終止系爭勞動契約，係屬違法，請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理

01 由：

- 02 1.按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為
03 使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基
04 於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保護
05 勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符解僱最後
06 手段性原則（最高法院101年度台上字第366號裁判意旨參
07 照）。經查，沛波公司於109年10月16日以勞基法第11條第4
08 款之事由終止系爭勞動契約，並開立非自願離職證明書予周
09 美俐，為兩造所不爭執，依前開說明，沛波公司自不得於訴
10 訟中再改列或增加其他解僱事由，故沛波公司抗辯周美俐任
11 職期間有嚴重遲到，具有勞基法第11條第5款不能勝任工作
12 之情形部分，自非可採，亦無審酌之必要。
- 13 2.次按因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可
14 供安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第
15 4款定有明文。所謂「業務性質變更」，係指雇主基於經營
16 決策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整
17 營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異。除
18 重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類之變動外，
19 最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或
20 技術、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算
21 編列等變更均屬之。故經營事業之技術、方式、手段有變
22 更，致全部或部分業務、組織發生結構性或實質性之變異者
23 均屬之（最高法院100年度台上字第1057號、98年度台上字
24 第652號、98年度台上字第1821號裁判意旨可參）。再依該
25 條款規定，雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，應先盡
26 安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工。所
27 謂「適當工作」，當指在資遣當時或資遣前後相當合理期間
28 內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力
29 可勝任並勞工願意接受者而言（最高法院110年度台上字第3
30 322號裁判意旨參照）。經查，依沛波公司自行製作之入庫
31 數量統計表、行政課工作報告表格，並無從證明沛波公司之

01 經營有前開說明之業務變更。再者，依周美俐提出沛波公司
02 110年度公開說明書及公開資訊(見原審卷一第329-357頁、
03 原審卷二第219頁)顯示，沛波公司營運規模擴展，擬在臺南
04 市或高雄市找尋合適之地點，設置廠房，可見沛波公司終止
05 系爭勞動契約時，沛波公司就南部業務、組織，並無結構性
06 或實質性之變更而有減少勞工之必要情形。再者，證人呂俊
07 寬及沛波公司總經理楊韻蒔於原審均到庭證述周美俐遭資遣
08 時，係由周美俐的下屬許芳萍接任周美俐的職務，之後另招
09 募員工接替許芳萍的工作等語；及證人楊韻蒔另證述沛波公
10 司於109年以後開始規劃增加量能，擴展南部跟上北部業
11 務，而資遣周美俐的原因記載勞基法第11條第4款，應該是
12 當初的管理單位寫錯等語(見原審卷二第104-105、109、11
13 2-115頁)，益證沛波公司於資遣周美俐後，因調派既有員工
14 接替周美俐之業務，而有再另為招募員工之情形，足認沛波
15 公司並無因業務性質變更而有減少勞工之必要。基此，堪認
16 沛波公司於109年10月16日依勞基法第11條第4款終止兩造系
17 爭勞動契約，並不合法。周美俐請求確認兩造間僱傭關係存
18 在，實有理由。

- 19 3. 沛波公司雖於上訴後辯稱兩造有合意於109年10月16日終止
20 系爭勞動契約，並以非自願離職證明書、離職申請書之填表
21 (申請)日期均為109年10月8日，及周美俐已配合完成離
22 職、交接手續等為據。惟觀之上開離職申請書之離職原因欄
23 記載「資遣」，且非自願離職證明書之離職原因欄係勾選
24 「勞基法第11條第4款」等情，有上開離職申請書及非自願
25 離職證明書在卷可憑(原審卷一第75頁、原審補字卷第25
26 頁)，可見該等文件上均清楚載明周美俐係經沛波公司資遣
27 而離職。又雇主依勞基法第11條各款終止勞動契約，須依法
28 向勞工提前預告之，故縱使上開離職申請書、非自願離職證
29 明書之填表日期為109年10月8日，亦屬合理之事。而周美俐
30 配合辦理離職、交接手續，實乃負責任之離職員工本應完成
31 之事，此與離職員工係因何種原因離職無涉。再者，倘若兩

01 造係合意終止系爭勞動契約，而非沛波公司資遣周美俐，則
02 沛波公司就此有利於己之事實，何以於原審審理時未曾提出
03 抗辯，且證人即沛波公司總經理楊韻蒔於原審證述時仍證述
04 資遣周美俐之原因係工作態度不佳，資遣條款記載勞基法第
05 11條第4款應該是寫錯等情（原審卷二第110-117頁），由此
06 更證明沛波公司於原審審理時對於其資遣周美俐一情，已自
07 承無訛。基此，沛波公司執上開理由，辯稱兩造有合意終止
08 系爭勞動契約云云，不可憑採。

09 4.沛波公司雖又辯稱周美俐受領資遣費，並已持非自願離職證
10 明書於109年11月2日向勞動部勞動力發展署雲嘉南分署申請
11 失業給付，勞保局於109年11月25日核發失業給付在案，且
12 於資遣後在其他地方任職，周美俐於系爭勞動契約終止後1
13 年餘，提起本件訴訟違反誠信原則，屬權利濫用，構成權利
14 失效云云。惟按行使權利，履行義務，應依誠實及信用方
15 法，民法第148條第2項定有明文。而所謂權利失效係源於誠
16 信原則，應以權利人不行使權利，確已達相當之期間，致義
17 務人產生正當之信賴，信任權利人將不再行使其權利，並以
18 此作為自己行為之基礎，對義務人之行為有應加以保護之情
19 形，而依一般社會之通念，權利人如對之行使權利，有違誠
20 信原則，始足當之。權利失效理論既係針對時效期間內，權
21 利人不符誠信原則之前後矛盾行為規範上之不足，用以填補
22 權利人長久不行使權利所生法秩序不安定之缺漏，剝奪其權
23 利之行使，故在適用上尤應慎重，以免造成時效制度之空洞
24 化（最高法院103年度台上字第854號裁判意旨參照）。查沛
25 波公司解僱周美俐後，周美俐即於111年5月26日向臺南市政
26 府勞工局申請勞資爭議調解，兩造並於111年6月6日在臺南
27 市政府勞工局進行調解，有臺南市政府勞資爭議調解紀錄在
28 卷可佐（見原審補字卷第29-31頁）。而於111年6月6日勞資
29 爭議調解期日，周美俐即有主張應恢復兩造間僱傭關係，而
30 該次調解不成立，可見沛波公司拒絕周美俐回復原職之請求
31 （見原審補字卷第29-31頁），堪見周美俐並無沛波公司所

01 稱有怠於行使權利之情事，且周美俐遭沛波公司解僱後迄本
02 件起訴時（111年7月15日起訴，見原審補字卷第15頁收狀
03 章）僅1年餘，亦無時效消滅問題；又周美俐轉向他處服勞
04 務之狀態，亦非沛波公司所得知悉，依一般社會通念，尚非
05 足使沛波公司正當信賴周美俐已不欲行使其權利，而認周美
06 俐行使權利有違誠信原則，構成權利失效；況周美俐所為主
07 張係因遭沛波公司違法解僱，而依法行使其權利，自難認其
08 提起本件訴訟有違行使權利應依誠實信用原則之規範意旨，
09 亦難認有何權利濫用之情，是沛波公司此等所辯，當難憑
10 採。

- 11 5.承前所述，堪認沛波公司依勞基法第11條第4款規定終止系
12 爭勞動契約，係屬違法，兩造間勞動契約既未經合法終止，
13 則周美俐請求確認兩造間僱傭關係存在，即屬有據，應予准
14 許。

15 (三)周美俐請求沛波公司應自111年6月6日起至周美俐復職之日
16 止，按月於次月5日給付原告41,600元，及各該給付日之翌
17 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；並應自1
18 11年6月6日起至其復職之日止，按月提繳2,520元至勞工保
19 險局設立之周美俐勞工退休金個人專戶，為有理由：

- 20 1.按報酬應依約定之期限給付之。僱用人受領勞務遲延者，受
21 僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本
22 旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受
23 領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給
24 付之事情，通知債權人，以代提出。債權人對於已提出之給
25 付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民
26 法第486條前段、第487條前段、第235條、第234條分別定有
27 明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為
28 受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之
29 狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義
30 務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號民事裁
31 判意旨參照）。查本件周美俐於109年10月16日雖經沛波公

01 司不合法終止系爭勞動契約，惟周美俐自承其係於111年5月
02 間遇到其前公司老闆並經由該老闆介紹去做法律諮詢，始知
03 悉其法律上權利，旋即於111年5月26日向臺南市政府勞工局
04 申請勞資爭議調解，並於111年6月6日兩造調解時，向沛波
05 公司清楚表明要回復原職等情，有其民事辯論意旨狀可佐
06 （本院卷第293頁），可認周美俐遭資遣當時，主觀上尚未
07 認知沛波公司單方終止勞動契約為不合法，而未爭執兩造間
08 僱傭關係存在，故周美俐斯時尚無從基於勞動契約向沛波公
09 司為繼續提供勞務之意。又查，周美俐於111年6月6日於臺
10 南市政府勞工局進行勞資爭議調解時，主張沛波公司終止系
11 爭勞動契約不合法，請求回復原職，有該勞資爭議調解紀錄
12 在卷可稽，可知周美俐有請求恢復僱傭關係，足認其主觀上
13 並無任意去職之意，而有向沛波公司為繼續提供勞務之意，
14 且已將準備給付之事情通知沛波公司，然該次勞資爭議調解
15 不成立，且沛波公司於周美俐提起本件訴訟後，仍辯稱兩造
16 勞動契約已終止，顯見沛波公司已有拒絕受領周美俐提供勞
17 務之意思表示。則沛波公司應自上開勞資爭議調解不成立之
18 日即111年6月6日起，負遲延責任。又沛波公司於受領遲延
19 後，並未再對周美俐表示受領勞務之意或就受領給付為必要
20 之協力，依前開規定及說明，周美俐無須補服勞務之義務，
21 仍得請求沛波公司給付報酬。又沛波公司對於周美俐之每月
22 薪資為41,600元一情不爭執，是以，周美俐依系爭勞動契約
23 之法律關係，請求沛波公司自111年6月6日起至周美俐復職
24 之日止，按月於次月5日給付周美俐41,600元，及各該給付
25 日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，
26 為有理由，逾前開範圍之請求，則為無理由。

- 27 2.再按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
28 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之
29 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依
30 本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有
31 損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1

項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號民事裁判意旨參照）。查系爭勞動契約仍存在，且沛波公司應自111年6月6日起負有給付薪資之義務等情，業經本院認定如上，則沛波公司依法自有按月提撥退休金至勞保局設立之周美俐退休金個人專戶之責任。參以兩造對於若周美俐請求沛波鋼鐵提繳勞工退休金有理由，沛波鋼鐵應按月提繳之金額為2,520元一情，已不爭執在卷，則周美俐依前開規定，請求沛波公司應自111年6月6日起至其復職之日止，按月提繳2,520元至勞保局設立之周美俐勞工退休金個人專戶，為有理由，逾前開範圍之請求，則為無理由。

五、綜上所述，周美俐請求沛波公司給付加班費393,832元及自起訴狀繕本送達翌日即111年8月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，及確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間僱傭關係、勞退條例第6條、第14條、第31條第1項之規定，請求沛波公司應自111年6月6日起至周美俐復職之日止，按月於次月5日給付周美俐41,600元，及各該給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；並應自111年6月6日起至其復職之日止，按月提繳2,520元至勞保局設立之周美俐勞工退休金個人專戶，自屬正當，應予准許。從而，原審就上開應准許部分，為周美俐敗訴之判決，尚有未洽，周美俐上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項至第4項所示。至前開不應准許部分，原審為周美俐敗訴之判決，核

01 無不合，周美俐上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄
02 改判，為無理由，應駁回此部分上訴。又沛波公司就原審判
03 命給付加班費部分之上訴，為無理由，應駁回其上訴。本院
04 判命沛波公司金錢給付部分，依勞動事件法第44條第1項規
05 定，應依職權就周美俐勝訴部分宣告假執行，並依同條第2
06 項規定，酌定相當擔保金額同時宣告沛波公司預供擔保後得
07 免為假執行。至於周美俐敗訴部分，其假執行之聲請已失其
08 依附，應併予駁回。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
10 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
11 逐一論列，附此敘明。

12 七、據上論結，本件周美俐之上訴為一部有理由、一部無理由，
13 沛波公司之上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第
14 450條、第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如
15 主文。

16 中 華 民 國 114 年 3 月 31 日
17 勞動法庭 審判長法官 黃瑪玲

18 法 官 郭貞秀

19 法 官 黃聖涵

20 上為正本係照原本作成。

21 沛波鋼鐵股份有限公司如不服本判決，應於收受送達後20日內向
22 本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日
23 內向本院補提出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），
24 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律
25 師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事
26 訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明
27 文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
28 周美俐不得上訴。

29 中 華 民 國 114 年 3 月 31 日

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

(2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。

附表A：107年4月至109年10月之加班費計算表

年月	當月工資	平均每月工資(元以下四捨五入)	平日加班2小時內之時數	平日加班逾2小時內之時數	休息日加班2小時內之時數	休息日加班2至8小時內之時數	休息日加班逾8小時之時數	例假日正常出勤之時數	例假日加班2小時內之時數	例假日加班逾2小時之時數	平日加班費時薪x加班2小時內之時數x4/3	平日加班費時薪x加班逾2小時之時數x5/3	休息日2小時內加班費(時薪x4/3)	休息日2至8小時加班費(時薪x5/3)	休息日逾8小時加班費(時薪x8/3)	例假日正常工資(時薪x時數)	例假日加班2小時內加班費(時薪x加班2小時內之時數x4/3)	例假日加班逾2小時加班費(時薪x加班2小時之時數x5/3)	應領加班費	已領加班費	差額
107年4月	36600	153	20.5	11	2	4					4168	2796	407	1017					8388	5565	2823
107年5月	36600	153	32.5	12	4	9					6608	3050	813	2288					12759		12759
107年6月	36600	153	27	10	4	10	2.5				5490	2542	813	2542	1017				12403	5520	6883
107年7月	36600	153	29.5	1.5	2	4					5998	381	407	1017					7803	1042	6761
107年8月	36600	153	24.5	1.5							4982	381	0	0					5363		5363
107年9月	36600	153	32.5	8.5	2	3					6608	2160	407	763					9938		9938
107年10月	36600	153	35.5	12.5							7218	3177	0	0					10395		10395
107年11月	36600	153	34.5	9.5	2	6					7015	2415	407	1525					11361		11361
107年12月	36600	153	20	1.5	2	4	0	8			4067	381	407	1017		1220			7091		7091
108年1月	36600	153	27.5	6.5	6	16	4				5592	1652	1220	4067	1627				14157		14157
108年2月	36600	153	20.5	2	2	6	2				4168	508	407	1525	813				7422		7422
108年3月	38600	161	24.5	3.5							5254	938	0	0					6192		6192
108年4月	38600	161	19.5	1							4182	268	0	0					4450		4450
108年5月	38600	161	14.5								3109	0	0	0					3109		3109
108年6月	38600	161	14								3002	0	0	0					3002		3002
108年7月	38600	161	4.5								965	0	0	0					965		965
108年8月	41600	173	34.5	9.5	4	12	1.5				7973	2744	924	3467	693				15802		15802
108年9月	41600	173	39.5	31.5	4	12	4.5	12	1.5		9129	9100	924	3467	2080	2080	347		27127		27127
108年10月	41600	173	44	34.5	6	18	6.5	8	4	0.5	10169	9967	1387	5200	3004	1387	924	144	32182	8401	23781
108年11月	41600	173	42	30	6	18	5				9707	8667	1387	5200	2311				27271		27271
108年12月	41600	173	40.5	42.5	6	18	12	16	3	3	9360	12278	1387	5200	5547	2773	693	867	38104	13448	24656
109年1月	41600	173	32	28	4	11.5	2.5	14.5			7396	8089	924	3322	1156	2513			23400	12888	10512
109年2月	41600	173	36	25.5	6	18	4.5				8320	7367	1387	5200	2080				24353	4856	19497
109年3月	41600	173	39.5	20.5	8	16.5	1				9129	5922	1849	4746	462				22129	5089	17040
109年4月	41600	173	31	9.5	4	12	1				7164	2744	924	3467	462				14762	4394	10368
109年5月	41600	173	35	18	8	23.5	9				8089	5200	1849	6789	4160				26087	10056	16031
補發109年1月至5月加班費																				74555	- 74555
109年6月	41600	173	37.5	29.5	6	17.5	6				8667	8522	1387	5056	2773				26404		26404
109年7月	41600	173	35.5	12.5	6	15.5	3				8204	3611	1387	4478	1387				19067	12064	7003
109年8月	41600	173	33	6.5	4	12	0.5				7627	1878	924	3467	231				14127	8107	6020
109年9月	41600	173	31	10	2	6	1				7164	2889	462	1733	462				12711	4114	8597
109年10月	41600	173	10	4.5	2	2					2311	1300	462	578	0				4651	7950	- 3299
合計																			452977	178049	274,928

附表B：106年9月至107年3月之加班費計算表

年月	當月工資	平均每月工資	平日加班2	平日加班逾	平日加班費	平日加班費	應領加班費
----	------	--------	-------	-------	-------	-------	-------

(續上頁)

01

		工 資 本 (元 以下四捨五 入)	小 時 內 之 時 數	2 小 時 之 時 數	時 薪 × 加 班 2 小 時 內 之 時 數 × 4/3	時 薪 × 加 班 逾 2 小 時 之 時 數 × 5/3	
106年9月	30000	125	40.5	42.5	6750	8854	15604
106年10月	30000	125	40.5	42.5	6750	8854	15604
106年11月	33000	138	40.5	42.5	7425	9740	17165
106年12月	33000	138	40.5	42.5	7425	9740	17165
107年1月	33000	138	40.5	42.5	7425	9740	17165
107年2月	33000	138	40.5	42.5	7425	9740	17165
107年3月	36600	153	40.5	42.5	8235	10802	19037
合計							118904