

臺灣高等法院臺南分院民事判決

114年度勞上字第17號

上訴人 陳家汶

陳慕哲

吳啟安

共同

訴訟代理人 許婉慧律師

方彥博律師

劉宗樑律師

蘇文斌律師

上一人

複代理人 簡嘉宏律師

被上訴人 瀚宇彩晶股份有限公司

法定代理人 焦佑麒

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國114年4月14日臺灣臺南地方法院第一審判決（113年度勞訴字第136號）提起上訴，本院於115年5月7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

一、上訴人主張：上訴人陳家汶、陳慕哲、吳啟安（下以姓名分稱，合稱上訴人）於民國92、93年間在1111人力招募網站見被上訴人刊載保障年薪14個月及親子假之徵才廣告，受其福利吸引而前往應徵，依序分別於93年4月6日、92年7月21日、93年8月23日至被上訴人處任職，並簽署勞動契約書

01 (下合稱系爭勞動契約)，嗣依序分別於113年8月24日、11
02 3年8月17日、113年8月17日經被上訴人依勞動基準法(下稱
03 勞基法)第11條第2款規定終止勞動契約。伊等固均已簽署
04 終止勞動契約確認書(下合稱系爭確認書)，然系爭確認書
05 屬顯失公平之定型化契約，且伊等對契約上所載金額並無真
06 意承諾，系爭確認書應認為無效，伊等並未拋棄基於系爭勞
07 動契約之其他權利，自仍得依系爭勞動契約及勞基法之規定
08 對被上訴人為請求。另依原證13錄影畫面及譯文，陳家汶確
09 有向被上訴人員工表示將就薪資、資遣金額等計算再與被上
10 訴人協調，並未放棄其他權利；又因被上訴人未加入保障14
11 個月年薪及將加班補休代金列入計算離職前6個月之平均工
12 資，致短少給付伊等資遣費及預告工資；另被上訴人積欠伊
13 等113年年終獎金、105年至113年之親子假代金；此外，伊
14 等每個上班日自下班時間即下午5時40分至7時10分間實際上
15 均有加班，然被上訴人透過「加班及假日輪值申請系統」讓
16 伊等無法申報上開時段之加班，應認被上訴人短發加班費，
17 被上訴人應補給伊等自107年7月1日至資遣前一日之加班
18 費。為此提起本件訴訟，請求被上訴人應分別給付陳家汶新
19 臺幣(下同)735,074元(含資遣費221,379元、預告工資差
20 額23,410元、113年度年終獎金81,210元、親子假代金15,61
21 5元、加班費393,460元)、陳慕哲913,244元(含資遣費34
22 0,136元、預告工資差額38,266元、113年度年終獎金76,928
23 元、親子假代金19,300元、加班費438,614元)、吳啟安1,0
24 84,834元(含資遣費336,229元、預告工資差額43,505元、1
25 13年度年終獎金89,341元、親子假代金20,470元、加班費59
26 5,289元)。原審為伊等敗訴之判決，尚有未洽。並上訴聲
27 明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付陳家汶735,074元、
28 陳慕哲913,244元、吳啟安1,084,834元，及均自起訴狀繕本
29 送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

30 二、被上訴人則以：依上訴人與伊簽署之系爭確認書，其上已載
31 明上訴人不得再就兩造間之勞動契約對伊有任何請求，上訴

01 人提起本件訴訟自屬無據；又由伊提出其他員工簽署之確認
02 書上有員工自行補充或備註文字內容可知，確認書並非毫無
03 磋商餘地，且上訴人簽署系爭確認書時仍有進行協商，可認
04 系爭確認書非如上訴人主張為定型化契約，亦無顯失公平之
05 情形；縱如上訴人主張系爭確認書第6條部分無效，但就系
06 爭確認書內其他條款如第2條資遣費計算基準（包含平均工
07 資）、資遣費金額、第3條未休假代金計算等均經上訴人確
08 認無誤後同意簽名，上訴人依法亦應受拘束；況依原證13錄
09 影譯文，僅有陳家汶與被上訴人員工之對話，陳慕哲及吳
10 啟安從未出現在原證13錄影檔畫面及對話；至上訴人提出之
11 人力網站徵才資料時間為93年2月4日，陳慕哲之任職日為92
12 年7月21日，堪認上開徵才資料與陳慕哲無涉；另依上訴人
13 到職簽署之勞動契約書及新進人員報到通知書，其上從未有
14 保障年薪14個月之約定，伊給付上訴人年終獎金屬恩惠性給
15 與，依法不需計入資遣費平均工資及預告工資計算；且上訴
16 人於108年至112年所領取之年終獎金，少則1個月，多則3個
17 月，正因涉及需視伊當年度營收狀況以及員工該年度之績效
18 等而定；此外，親子假為伊早年之福利措施，自103年4月1
19 日起即已取消，上訴人在職期間對於取消一事從未表示異
20 議，上訴人請求親子假代金無法律上之依據及請求權；另伊
21 實施加班申請制，並未禁止員工於下午5時40分至7時10分間
22 申請加班，然上訴人並未提出加班申請，另伊係因認下午5
23 時40分至6時30分依法為員工休息時間，始於系統中設定此
24 段時間不能加班；上訴人在職期間，未曾向伊主張親子假代
25 金及加班費，卻於資遣後始起訴主張親子假代金及加班費，
26 有違誠信且有權利失效原則之適用；縱認上訴人請求親子假
27 代金及加班費有理由者，就超過5年部分，伊主張時效抗
28 辯。是以，原審駁回上訴人之請求，核無不當等語，資為抗
29 辯。並答辯聲明：上訴駁回。

30 三、兩造不爭執事項：

31 (一)被上訴人於2004年2月4日在1111人力招募網站徵才，就福利

01 制度部分刊載「保障年薪14個月」、「親子假」。

- 02 (二)陳家汶、陳慕哲、吳啟安分別自93年4月6日、92年7月21
03 日、93年8月23日起任職被上訴人處，並與被上訴人簽立系
04 爭勞動契約。其中契約第3條約定：「薪資之議定與調整：
05 (一)乙方（即上訴人）之薪資以『新進人員報到通知書』所載
06 為定，但甲方（即被上訴人）得視公司發展與乙方專長及工
07 作狀況，調整乙方職務，或視乙方工作表現與潛力，按甲方
08 績效考核結果調整乙方職務。」。被上訴人並發給陳家汶、
09 陳慕哲、吳啟安新進人員報到通知書（下稱系爭通知書）。
- 10 (三)被上訴人分別於113年8月16日、113年8月13日、113年8月14
11 日依據勞基法第11條第2款規定向陳家汶、陳慕哲、吳啟安
12 為資遣預告，資遣生效日分別為113年8月24日、113年8月17
13 日、113年8月17日，被上訴人公司業已給付陳家汶舊制及新
14 制資遣費合計457,830元及預告工資48,414元、陳慕哲舊制
15 及新制資遣費合計586,376元及預告工資65,967元、吳啟安
16 舊制及新制資遣費合計513,630元及預告工資71,120元。陳
17 家汶、陳慕哲、吳啟安分別於113年8月16日、113年8月13
18 日、113年8月14日簽署系爭確認書予被上訴人。
- 19 (四)系爭確認書第4條約定：「除資方（即被上訴人）另有表示
20 外，本人（即上訴人）確認資方於本次終止勞動契約所應為
21 之全部給付項目，均已載明於本同意書，本人不得再就本次
22 終止勞動契約對資方有任何請求。」、第6條約定：「本人
23 同意因勞動契約及勞動契約存續期間所衍生之民、刑事及行
24 政申訴或檢舉之權利均拋棄，不得再為其他主張、請求或申
25 訴。如已申訴或檢舉者，應於契約終止日起5日內負責撤回
26 」。
- 27 (五)被上訴人薪資作業管理辦法第9.1.3.1條個人年終績效獎金
28 規定：「9.1.3.1.1年績效獎金依當年度績效評核結果，作
29 為獎金發放依據，原則上為每年農曆除夕日之前二星期發放
30 獎金。…9.1.3.1.3前一年度12月31日前到職且依發放公告
31 規定在職之正式員工始得支領。外勞技術員發放金額另訂之

01 ；定期契約人員不予發放。」。

02 (六)被上訴人於103年4月1日在公佈欄公告「親子假：自103年4
03 月1日起取消親子假規定，現行在職同仁已產生103年親子假
04 者，使用期限至103年12月31日止。」。被上訴人於103年4
05 月23日第五屆第七次勞資會議就工作規則第34條請假規定就
06 親子假部分修改後為「八、親子假：刪除親子假給假規定。
07 」。

08 (七)被上訴人工作規則第26條規定：「加班申請：因工作需要，
09 事前經主管指派加班時，加班人員應填寫加班單，並經權責
10 主管核准。申請時間應於加班日後2週內完成簽核程序。」
11 。

12 (八)被上訴人加班辦法第8.1.2.1條規定：「應於事前至『加班
13 及假日輪值申請系統』詳細填寫加班原因完成簽核程序，並
14 於事後依據實際發生加班時數完成核實作業，經權責主管核
15 准後，得申請補休或加班費。」

16 四、本院之判斷：

17 (一)系爭確認書第4、6條符合民法第247條之1第3款「使他方當
18 事人拋棄權利或限制其行使權利者」、第4款「其他於他方
19 當事人有重大不利益者」且顯失公平之情形而屬無效：

20 1.按定型化契約應受衡平原則限制，係指締約之一方之契約條
21 款已預先擬定，他方僅能依該條款訂立契約，否則，即受不
22 締約之不利益，始應適用衡平原則之法理，以排除不公平之
23 「單方利益條款」，避免居於經濟弱勢之一方無締約之可能
24 ，而忍受不締約之不利益，是縱他方接受該條款而締約，亦
25 應認違反衡平原則而無效，俾符平等互惠原則。次按依照當
26 事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各
27 款之約定按其情形顯失公平者，該部分約定無效：……一、
28 加重他方當事人之責任者。…。三、使他方當事人拋棄權利
29 或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益
30 者。民法第247條之1第2至4款分別定有明文。所謂按其情形
31 顯失公平者，則係指依契約本質所生之主要權利義務，或按

01 法律規定加以綜合判斷，有顯失公平之情形而言（最高法院
02 108年度台上字第2125號判決意旨參照）。

03 2.上訴人主張系爭確認書屬顯失公平之定型化契約，且其等對
04 契約所載金額並無真意承諾，系爭確認書應認為無效等語，
05 惟為被上訴人所否認，並以前詞置辯，經查，系爭確認書內
06 容均由被上訴人單方製作，且均係上訴人簽署當日才由被上
07 訴人當場提供給上訴人閱覽及知悉內容等情，為被上訴人所
08 不爭執（本院卷第81、115頁）。又本院審酌系爭確認書除
09 立同意書人姓名、立同意書人簽名及日期欄等處留有空白外
10 ，其餘內容均無任何個別磋商條款存在，且系爭確認書旨在
11 規範被上訴人依勞基法第11條規定終止與員工間之勞動契約
12 ，暨資遣費、預告不足天數之工資，以及基於勞動契約存續
13 期間衍生的權利是否拋棄等事項，均適用於被上訴人所屬員
14 工，並無因員工人別而有不同，是系爭確認書為民法第247
15 條之1規範之定型化契約，應可認定。

16 3.至被上訴人主張系爭確認書並無顯失公平之情形，且上訴人
17 簽署系爭確認書時仍有進行協商，並非毫無磋商餘地，其他
18 員工簽署之確認書上亦有自行補充或備註文字內容等語。惟
19 查，觀諸系爭確認書第4條、第6條約定：「除資方另有表示
20 外，本人確認資方於本次終止勞動契約所應為之全部給付項
21 目，均已載明於本同意書，本人不得再就本次終止勞動契約
22 對資方有任何請求。」、「本人同意因勞動契約及勞動契約
23 存續期間所衍生之民、刑事及行政申訴或檢舉之權利均拋棄
24 ，不得再為其他主張、請求或申訴。如已申訴或檢舉者，應
25 於契約終止日起5日內負責撤回。」，可知該等約定內容，
26 除事先免除被上訴人於終止勞動契約後可能衍生之法律責任
27 ，尚限制上訴人向被上訴人行使勞動契約所生之請求權，對
28 上訴人影響甚鉅，縱上開條文於簽約時已明定，然被上訴人
29 既不爭執係於簽署當日才當場提供系爭確認書予上訴人審閱
30 等情，業經認定如上，足認上訴人簽署系爭確認書前並無充
31 足之審約期間，且被上訴人具有相當資本規模，相較於上開

01 預定條款適用之對象即為謀求工作收入以圖溫飽之上訴人而
02 言，顯然居於經濟上強勢之地位，上訴人除有決定締約與否
03 之意思表示自由外，對於條文內容並無磋商餘地，且約定內
04 容不僅免除被上訴人終止勞動契約所生之民事責任，更包括
05 行政及刑事責任，對上訴人顯失公平至明，是應認系爭確認
06 書第4、6條部分之約定無效。從而，被上訴人此部分主張，
07 要非可採。

08 4.依上所述，系爭確認書為民法第247條之1規範之定型化契約
09 ，且應認系爭確認書第4、6條部分無效，是上訴人仍得依勞
10 動契約及勞基法規定向被上訴人請求基於勞動契約所生之權
11 利，應可認定。

12 (二)兩造並未約定被上訴人每年以年終獎金名義給付2個月薪資
13 或保障年薪14個月，上訴人主張被上訴人應給付年薪14個月
14 ，亦即被上訴人應將2個月年終獎金列入工資範圍，及將補
15 休未休工資列入計算離職前6個月之平均工資，並應依此金
16 額計算後，給付資遣費、預告工資差額，為無理由：

17 1.按雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣
18 費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相
19 當於一個月平均工資之資遣費；勞工適用本條例之退休金制
20 度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11
21 條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第
22 23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，
23 每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比
24 例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第
25 17條之規定，勞基法第17條第1款、勞退條例第12條第1項分
26 別定有明文。次按雇主依第11條或第13條但書規定終止與繼
27 續工作3個月以上1年未滿、1年以上3年未滿、3年以上之勞
28 工間勞動契約者，應分別於10日、20日、30日前預告之；雇
29 主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資
30 ，勞基法第16條第1項、第3項分別定有明文。又所謂平均工
31 資，謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該

01 期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款亦有明文。又
02 雇主業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供
03 安置時，得預告勞工終止勞動契約，亦為勞基法第11條第4
04 款所明定。再按工資實係勞工之勞力所得，為其勞動對價而
05 給付之經常性給與，是雇主若為改善勞工生活而給付非經常
06 性給與或為單方之目的，給付具有勉勵恩惠性質之給與，即
07 非勞工之工作給付之對價，無論其係固定發放與否，倘未變
08 更其獎勵恩惠給與性質，應不得列入工資範圍之內（最高法
09 院96年度台上字第2741號判決意旨參照）。第按要約與要約
10 引誘之區別，乃在於要約者，即喚起相對人承諾，直接以訂
11 約為目的，而要約引誘者，乃喚起相對人要約，並無直接訂
12 約之意思，因此二者既然區別之點係在是否可以直接訂約，
13 是以如就為意思表示之人所為究竟是要約或要約引誘有所爭
14 執，其判斷之點應在於所為意思表示是否已經將所有契約必
15 要之點表達出來，如果業將所有契約成立所需具備的必要之
16 點表達出來，則應可認該意思表示應屬要約，但如未將契約
17 成立全部必要之點表達出來，相對人縱然有意與之成立契約
18 但就部分契約要件尚有不明確之處，可能需進一步協商確定
19 時，此時意思表示方屬要約引誘。另按當事人主張有利於己
20 之事實者，就其事實有舉證之責任，但法律別有規定，或依
21 其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明
22 文；民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之
23 責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則
24 被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，
25 亦應駁回原告之請求（最高法院106年度台上字第2752號、
26 第298號判決意旨參照）。

27 2.被上訴人薪資作業管理辦法第9.1.3.1.2條規定：「考績為
28 D/E者，當次（上半年或下半年）年終獎金預算為0」、第9.
29 1.3.1.3條規定：「.....；定期契約人員不予發放」、第
30 9.1.3.1.6條規定：「違反離職辦法（GB100-0003）規定
31 者，不予發放」（原審卷一第191-192頁）；又被上訴人102

01 年至105年之年終績效獎金發放說明二第2點、第4-1點均規
02 定：「發放對象：……（含）前到職且……在職之正式
03 員工」、「102、103、104、105年上下二次考績為E或2D
04 者，不予發放；考績為1D者，依原額度折半發放。102年1~1
05 2月、103年1~12月、104年1~12月、105年1~12月工作獎金平
06 均值排名全中心後3%者，依原額度折半發放」等語（原審卷
07 二第131-137頁）；112年之年終績效獎金發放說明一第4點
08 規定考績為「D+E」者之獎金權重為「0」（原審卷一第193
09 頁）。由前開規定可知，領取年終獎金設有「發放前一定期
10 間需在職」、「考績不得為2D或E」等要件，非制度上未設
11 有條件而全體員工一律皆能領取，顯非屬勞工提供勞務之對
12 價。再參前開年終績效獎金發放說明第一點規定內容，已明
13 訂年終獎金發放係為感謝同仁一年來的辛勞與貢獻，益證年
14 終獎金發放目的係為體恤、獎勵員工，而非屬勞工提供勞務
15 之對價。復觀諸被上訴人112年年終績效獎金發放說明第3
16 點、第4點之內容：「薪資基準：預算二個月，依112年7~12
17 月薪資平均值（本薪+伙食津貼+職務津貼+管理（含組織
18 津貼）+站別津貼），當月新進或留停不足月之薪資，不列
19 入計算範圍」、「(1)計算說明：（上半年績效獎金權重*在
20 職比例）+（下半年績效獎金權重*在職比例），考核期間
21 如有新進/留停復職/無績效者，依在職比例計算；(2)當年度
22 定契/作業員轉正式員工者，按實際至112年12月31日之正職
23 天數比例發給；(3)當年度有留職停薪之同仁，須扣除留停期
24 間天數，待復職工作滿一個月後之次月薪資發給」（原審卷
25 一第193頁），亦可認被上訴人係以2個月薪資做為計算年終
26 獎金之計算基礎，並非「保障」有2個月、金額亦非「固
27 定」，且實際核發金額仍須視員工個人工作績效表現、實際
28 任職天數及最終實際考核成績等情節，作為核發年終獎金之
29 依據，故非謂員工有上班即得以領取2個月薪資之年終獎
30 金，更證年終獎金非屬勞工提供勞務之對價，而係被上訴人
31 對員工為具勉勵性、恩惠性之給與。

- 01 3.上訴人固主張被上訴人於1111人力招募網站徵才廣告就福利
02 制度明確記載「保障年薪14個月」（原審卷一第53-59頁）
03 被上訴人應給付年薪14個月等語。惟查，上開徵才廣告既
04 無保證給付年終獎金之文字，且就薪資部分記載為「面議」
05 顯見上開徵才廣告應僅屬喚起相對人要約之要約引誘甚明
06 年終獎金之福利是否適用於上訴人、年終獎金之數額應為
07 若干等事項，仍應視兩造間之勞動契約議定結果而定。再觀
08 之系爭勞動契約第3條記載「三、薪資之議定與調整：(-)乙
09 方之薪資以『新進人員報到通知書』所載為定，但甲方得視
10 公司發展與乙方專長及工作狀況，調整乙方職務，或視乙方
11 工作表現與潛力，按甲方績效考核結果調整乙方職務。」（
12 原審卷一第167-183頁），復參酌上訴人簽立之系爭通知書
13 內容，被上訴人根據上訴人等之專長及資歷，分別提供陳家
14 汶、吳啟安「NT\$ 36,000/月」之本薪、陳慕哲「NT\$ 33,00
15 0/月」之本薪（原審卷一第185-189頁），均未見兩造約定
16 被上訴人每年以年終獎金名義給付2個月薪資，或保障年薪1
17 4個月，是上訴人此部分主張，應無可採。
- 18 4.上訴人另主張被上訴人於113年7月始給付補休未休工資，自
19 應將補休未休工資計入平均工資等語。惟按雇主依第32條第
20 1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所
21 定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應
22 依勞工工作之時數計算補休時數；前項之補休，其補休期限
23 由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，
24 應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工
25 資，勞基法第32條之1定有明文。又勞工延長工作時間或休
26 息日工作後，依勞基法第32條之1規定選擇換取補休，嗣因
27 補休期限屆期或契約終止未補休之時數，其雇主依法折發之
28 工資，應否併入平均工資計算，應視各該未補休時數之原延
29 長工作時間或休息日工作時間是否在計算事由發生之當日前
30 6個月內而定（勞動部勞動條2字第1070130882號函釋意旨參
31 照）。經查，陳家汶於112年3月至同年10月之補休未休工資

01 合計為17,211元；陳慕哲於112年3月至同年10月之補休未休
02 工資合計為56,281元；吳啟安於112年3月至同年10月之補休
03 未休工資合計為38,180元，並均發放於113年7月份薪資等
04 情，有上訴人113年7月份工資表在卷可稽（原審卷一第61
05 頁、第67頁、第73頁），此部分事實堪可認定。至上訴人分
06 別於113年8月24日、113年8月17日、113年8月17日自被上訴
07 人離職，其平均工資前6個月係自113年2月1日起算至113年7
08 月31日止，因此，縱上訴人之補休未休係發放於113年7月份
09 薪資，則上訴人於112年3月至同年10月之補休未休工資並非
10 於上開平均工資之計算時間內，自不得計入平均工資。是上
11 訴人主張被上訴人於113年7月始給付補休未休工資，自應將
12 補休未休工資計入平均工資等語，尚無可採。

13 5. 依上所述，被上訴人係根據員工個人工作績效表現、實際任
14 職天數為評核而為年終獎金之發放，非屬對於勞工提供勞務
15 之對價，亦非經常性之給與，自不屬工資之一部分。且兩造
16 並未約定被上訴人每年以年終獎金名義給付2個月薪資或保
17 障年薪14個月，補休未休工資發生期間亦非在平均工資計算
18 時間內，從而，上訴人請求被上訴人應將2個月年終獎金列
19 入工資範圍，及將補休未休工資列入計算離職前6個月之平
20 均工資，並應按此金額計算後，給付資遣費及預告工資差額
21 ，自屬於法無據，不應准許。

22 (三) 上訴人請求被上訴人給付113年度年終獎金，為無理由：查
23 依被上訴人年終績效獎金發放規定，領取年終獎金設有「發
24 放前一定期間需在職」、「考績不得為2D或E」等要件，業
25 經認定如上，因此，113年度年終獎金發給之要件之一即為
26 應於112年12月31日前到職且依發放公告規定在職之正式員
27 工，此有被上訴人之薪資作業管理辦法第9.1.3.1.1條規定
28 可查（原審卷一第192頁），惟陳家汶、陳慕哲、吳啟安已
29 分別於113年8月24日、113年8月17日、113年8月17日離職，
30 上訴人自不符合請求該年年終獎金之要件。是上訴人主張被
31 上訴人應依其113年之在職期間比例給付年終獎金，為無理

01 由。

02 (四)上訴人請求被上訴人給付親子假工資，為無理由：

03 1.按雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就受
04 僱、解僱、資遣、離職及退休事項訂立工作規則，報請主管
05 機關核備後並公開揭示之，勞基法第70條第7款定有明文。

06 又工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業
07 適用之團體協約規定者，無效，同法第71條亦定有明文。再
08 按工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定
09 型化規則。苟該工作規則經雇主公開揭示，欲使其成為僱傭
10 契約之附合契約，而未違反法令之強制或禁止規定，或其他
11 有關該事業適用之團體協約者，自得拘束勞雇雙方，此依勞
12 基法第71條反面解釋可知。雇主單方就工作規則為不利益之
13 變更時，如具備經營之必要及合理性時，可拘束表示反對之
14 勞工。又勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示
15 承諾該工作規則內容，使生附合契約之效力而得拘束勞雇雙
16 方（最高法院106年度台上字第2745號、106年度台上字第12
17 55號判決、108年度台上字第991號判決意旨參照）。

18 2.經查，被上訴人於103年4月23日舉行第5屆第7次勞資會議決
19 議取消親子假，並據此修訂工作規則，並於103年4月1日公
20 告取消親子假等情，有被上訴人提出之公告及工作規則在卷
21 可稽（原審卷一第197-210頁）。經核親子假不屬勞基法所
22 定強制規定之假別，而係被上訴人單方給予員工之福利措施
23 ，因此，被上訴人取消親子假，並無違反勞基法之規定，且
24 若係被上訴人基於經營必要所為之調整，亦難謂不具合理性
25 。此外，上訴人於被上訴人103年4月1日公告後即已知悉上
26 開修訂，仍繼續為被上訴人提供勞務，應認係默示承諾該工
27 作規則內容，已生附合契約之效力，自得拘束勞雇雙方。因
28 此，上訴人於離職後提起本件訴訟，請求被上訴人給付親子
29 假工資，於法無據，不應准許。

30 (五)上訴人請求被上訴人給付自107年7月1日起至資遣前1日止，
31 每個上班日自下班時間即下午5時40分至7時10分間之加班

01 費，為無理由：

- 02 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
03 雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，
04 且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班
05 時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，
06 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
07 完成工作致需延長工作時間者，雇主為管理需求，自非不得
08 以工作規則規定勞工延長工時應事先申請，經同意後始准許
09 ，以避免勞工無延長工時之需求，仍故意將工作拖延，或為
10 請領加班費而逾時滯留之情形。再者，勞工如有加班之事實
11 ，無論雇主就該勞工加班行為是否實際給付加班費或以補修
12 代之，對雇主而言均屬營運成本之增加，雇主就勞工有無加
13 班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循辦
14 理。至出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間
15 內經雇主同意而執行職務，固為勞動事件法第38條所明定。
16 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之
17 備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力，故就
18 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
19 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
20 ，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
21 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
22 ，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之
23 證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀
24 求勞工與雇主間訴訟上之實質平等，觀諸其立法理由即明。
25 是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同
26 意於該期間內執行職務，然雇主就員工加班一事如已預先以
27 工作規則加以規範，而勞工獲推定出勤之時間與工作規則不
28 符時，雇主仍得本此推翻上開推定。
- 29 2.上訴人主張其等自107年7月1日起，實際上每個工作日皆是
30 自17時40分起至19時10分止持續工作，惟因被上訴人將17時
31 40分至18時40分設定為用餐時間而無法申報加班，被上訴人

01 依法應給付加班費等語，為被上訴人否認，依前開說明，上
02 訴人就此利己事實自應舉證證明，方能請求延長工作時間之
03 工資。

04 3.又按因工作需要，事前經主管指派加班時，加班人員應填寫
05 加班單，並經權責主管核准。申請時間應於加班日後2週內
06 完成簽核程序；應於事前至「加班及假日輪值申請系統」詳
07 細填寫加班原因完成簽核程序，並於事後依據實際發生加班
08 時數完成核實作業，經權責主管核准後，得申請補休或加班
09 費，被上訴人工作規則第26條、被上訴人加班辦法第8.1.2.
10 1條規定有明文。另證人陳建文於本院結證稱：於被上訴
11 人公司加班，要先提出申請並經批准才可以加班等語（本院
12 卷第257頁）；證人洪仲政於本院亦結證稱：我們的加班申
13 請要跟主管說，主管同意後會有其他專人幫我申請，我不用
14 自己申請等語（本院卷第261頁）。因此，由工作規則、管
15 理資料及證人陳建文、洪仲政上開證言可知，被上訴人係採
16 取加班申請制無訛。是被上訴人既事先以工作規則及加班辦
17 法就延長工時一事為特別規定，則上訴人自應舉證其未依上
18 開規定申請加班之期間，有因業務需求而延長工時之事實。
19 上訴人固提出出勤紀錄欲證明其等係因業務上之需求始延長
20 工時（原審卷一第213-320頁、第409-462頁），惟上開證據
21 僅能證明其等於107年7月1日起至資遣前一日止，曾有下列
22 時間晚於排班時間之事實，並無從據此逕認上訴人延長工時
23 係因業務上之需要，且該段時間係執行職務。因此，應認上
24 訴人未就此利己事實提出其他證據資料以實其說，是上訴人
25 請求被上訴人給付該段時間之加班費，尚屬無據。

26 4.上訴人另主張依勞動部之函示，若事業單位於特定時段禁止
27 勞工申請加班，然勞工仍於工作場所超過平常時間提供勞務
28 ，事業單位未當場反對或為防止之措施者，雇主依法仍應給
29 付勞工延長工時之加班費等語。惟查，證人洪仲政於本院固
30 結證稱：因為公司規定下午5時40分至6時30分是員工休息時
31 間，是給員工用餐及休息用的，所以有限定該段時間無法申

01 報加班，而我們進出無塵室因要穿脫無塵衣不方便，所以到
02 下午5時40分如果工作還未完成，我們會繼續把它完成或告
03 一段落才會出來。如果加班結束的時間在下午6時30分至7時
04 30分這段時間離開公司下班，公司規定這段時間未滿一小
05 時，也不可以申報加班等語（本院卷第262頁）。本院審酌
06 證人洪仲政乃係證稱因穿脫無塵衣不方便，才會繼續工作到
07 告一段落，並非表示公司要求員工應完成工作始能休息，更
08 未提及公司不許員工該段時間應待在無塵室內不可離開，因
09 此，上訴人既未舉證證明被上訴人有容許或默認員工提供勞
10 務之事實，則上訴人此部分主張，應非可採。

11 5. 依上所述，上訴人請求被上訴人給付自107年7月1日起至資
12 遣前1日止，每個上班日自下班時間即下午5時40分至7時10
13 分間之加班費，自屬無據。

14 五、綜上所述，上訴人依系爭勞動契約之法律關係，請求被上訴
15 人應給付陳家汶735,074元、陳慕哲913,244元、吳啟安1,08
16 4,834元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
17 年利率百分之5計算之利息，非屬正當，不應准許。原審所
18 為上訴人敗訴之判決，所持理由雖與本院不同，惟結論並無
19 二致，仍應予維持。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改
20 判，為無理由，應駁回其上訴。

21 六、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方
22 法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決
23 之結果，爰不逐一論列，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 115 年 5 月 28 日
26 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 黃 瑪 玲

27 法 官 黃 聖 涵

28 法 官 張 家 瑛

29 上為正本係照原本作成。

01 上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書
02 狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出
03 理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任
04 律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附
05 具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1
06 第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任
07 律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。但上訴利益合併未
08 逾新臺幣150萬元者，不得上訴。

09 被上訴人不得上訴。

10 中 華 民 國 115 年 5 月 28 日

11 書記官 王杏月

12 【附註】

13 民事訴訟法第466條之1：

14 (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
15 訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

16 (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
17 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
18 經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

19 民事訴訟法第466條之2第1項：

20 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
21 三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。