

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第267號

原告 吳育仲

訴訟代理人 謝智硯律師

林哲丞律師

被告 台灣拜耳股份有限公司

法定代理人 史蒂夫(Ulrich Stefer)

訴訟代理人 蔡維恬律師

戴廷哲律師

周修平律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年5月4日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣147,458元，及自民國108年11月27日
起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔之8%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣147,458元為原
告預供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2
款定有明文。原告起訴時請求被告給付資遣費，並聲明：被
告應給付原告新臺幣（下同）1,656,356元，及自起訴狀繕
本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣於民國
108年11月26日以民事變更訴之聲明暨聲請調查證據狀，追
加依勞動基準法（下稱勞基法）第30條第1項、第39條、107

01 年3月1日施行前、後之勞基法第24條規定，請求被告給付10
02 3年8月5日起至108年4月29日止之加班費中之343,644元，並
03 變更聲明為：被告應給付原告2,000,000元，及其中1,656,3
04 56元自起訴狀繕本送達翌日起；其中343,644元自民事變更
05 訴之聲明暨聲請調查證據狀繕本送達翌日起，均至清償日
06 止，按年息5%計算之利息（見本院卷一第271頁）。原告所
07 為訴之追加，核係本於同一僱傭契約關係所生，其基礎事實
08 同一，揆諸前揭規定，應予准許。

09 貳、實體事項：

10 一、原告起訴主張：

11 (一)原告於97年6月23日起任職於被告，一路晉升至特殊醫學事
12 業處長，負責腫瘤科、血液科及眼科等治療領域相關事宜，
13 約定年薪3,641,676.64元。被告之總經理、人事處長及外部
14 律師於108年4月29日上午，與原告進行面談會議（下稱系爭
15 會議），會議中總經理告知，經被告之稽核小組調查發現，
16 原告於約3年前與某中部業務往返之信件有違反個資法之情
17 形，另原告之眼科治療部門有以贊助醫師出國參加研討會之
18 方式賄賂醫師等情事，要求原告簽署自願離職書，否則將對
19 原告做出懲處，甚至追究原告之責任。然原告並無重大違反
20 勞動契約、工作規則或其他法令之情，且於108年4月29日系
21 爭會議中，被告未提供稽核報告書面資料，僅以口頭向原告
22 說明，復拒絕提供相關明確佐證，顯有虛構、隱匿事實之行
23 為，且未給予原告合理之考慮時間，即要求原告立刻決定是
24 否自願離職，應認原告同意自願離職屬受詐欺之意思表示。
25 被告於原告行為是否構成賄賂、洩漏個資等法律上責任，及
26 是否構成勞基法第12條第4款事由均尚有爭議時，即以言語
27 及情境使原告心生恐懼，且別無選擇下，強行要求原告簽署
28 離職通知書（即被證2，下稱系爭離職書），並意圖規避勞
29 基法解僱最後手段性原則，被告所為自有目的違法之情，原
30 告得依民法第92條第1項、第93條規定撤銷之。原告已先後
31 以108年5月27日律師函（下稱系爭律師函）、於108年6月20

01 日勞資爭議調解時（下稱系爭調解），及以108年8月5日民
02 事起訴狀繕本送達、108年11月26日民事變更訴之聲明暨聲
03 請調查證據狀繕本送達為撤銷意思表示。

04 (二)原告依勞基法第14條第1項第2、5、6款終止與被告間之僱傭
05 關係，被告應給付資遣費：

06 1.依最高法院92年度台上字第1631號、106年度台上字第1951
07 號等判決意旨，被告之總經理為原告上司及被告之代理人，
08 被告之總經理於系爭會議中，於外部律師、人事處長等人在
09 場下，以不實指控稱原告違反個資法並向客戶行賄等，及稱
10 該等行為已達雇主可逕自解僱，且須負擔法律責任，如原告
11 不願簽署離職通知書，被告亦會將其解僱等語，嚴重貶損原
12 告工作能力及社會評價，影響兩造間勞動契約繼續存在，原
13 告得依勞基法第14條第1項第2款事由終止契約。又，原告於
14 106年至108年間多次因被告要求，有加班事實，但因被告拒
15 絕加班費申請，致未出現於加班申請明細中，復逕自將勞工
16 未於年度終結前休畢之特休沒收，不予核發工資，被告顯有
17 不依兩造間勞動契約給付報酬及違反法令之事由，原告亦得
18 依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止契約。此外，被告
19 以原告有賄賂、洩漏個資等不實理由將原告違法解僱，違反
20 勞基法及兩造間勞動契約，並嚴重損害原告名譽，原告亦可
21 依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約。

22 2.原告107年度之薪資為3,641,676.64元，每月薪資為303.473
23 元；原告自97年6月23日至108年4月29日於被告處提供勞務
24 共計10年10個月又6天，應以10年11個月比例計算之，故被
25 告應給付原告資遣費1,656,356元。爰依勞基法第14條、第1
26 7條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條等規定請求
27 給付之。

28 (三)原告有加班事實，因被告不准申報加班費，故自105年後皆
29 未有申請加班紀錄。原告每月工資為303,473元，每小時工
30 資為1,264元，原告得請求於103年8月5日起至108年4月29日
31 止之加班費，經原告計算後，其中106年1月1日起至108年4

01 月29日止之加班費共計1,552,963元（詳如本院卷一第291至
02 319頁之附表1），爰依勞基法第30條第1項、第39條、107年
03 3月1日施行前、後之勞基法第24條規定請求其中343,644
04 元。

05 (四)聲明：1.被告應給付原告2,000,000元，及其中1,656,356元
06 自起訴狀繕本送達翌日起；其中343,644元自民事變更訴之
07 聲明暨聲請調查證據狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按
08 年息5%計算之利息。2.如受有利判決，原告願供擔保請准宣
09 告假執行。

10 二、被告則以：

11 (一)原告於108年4月29日簽署系爭離職書係出於自願，兩造僱傭
12 關係自該日起終止，被告無從依勞基法第14條第1項規定終
13 止契約，並請求資遣費。原告雖主張其於108年4月29日簽署
14 系爭離職書，係遭被告詐欺、脅迫，得依民法第92條第1項
15 規定撤銷自願離職之意思表示云云，原告應就被詐欺、被脅
16 迫而為意思表示之事實負舉證責任，但原告至今未為舉證，
17 其主張簽署離職書係出於詐欺云云，自不足採。況，被告之
18 總經理、人資處長及外部律師於108年4月29日與原告面談
19 （即系爭會議）時，僅將調查報告摘要內容轉述原告，原告
20 當時充分理解被告所述，無陷於錯誤，原告於系爭會議中，
21 情緒平靜，未就被告指摘其違規一事表示意見或反對，亦未
22 要求提出書面證據，被告於系爭會議中未對原告行使詐術，
23 亦欠缺詐欺故意，無民法第92條之詐欺行為。至於原告稱於
24 系爭會議中，被告曾威脅若不辭職，將解僱並追究其法律責
25 任，構成脅迫云云，原告至今未提出任何具體證據，縱原告
26 所述屬實，被告因原告犯有不當行為，情節重大，而對原告
27 懲處、解僱並追究原告法律責任，均屬被告合法權利之行使，
28 不構成民法第92條之脅迫，原告無得依民法第92條規定
29 撤銷自系爭離職書之意思表示。

30 (二)縱認原告得依民法第92條規定撤銷系爭離職書之意思表示，
31 原告亦不得依勞基法第14條第1項第2、5、6款事由終止勞動

01 契約：

02 1.原告未舉證被告有上開3款事由且情節重大。而，總經理及
03 人資處長僅據調查結果，平和陳述原告不當行為及認定違反
04 之公司政策，係被告執行懲戒權所必要，該2人並無任何情
05 緒性謾罵或濫用懲戒權之情，原告簽署自願離職書後，甚至
06 對總經表示：「Freda，謝謝你的照顧」，是無論原告是否
07 認同，並不構成勞基法第14條第1項第2款「重大侮辱」。
08 又，被告未積欠原告任何加班費或特休工資，無違反勞動契
09 約或勞工法令之情，縱原告所述屬實，但原告在任職期間從
10 未依公司規定向被告請求加班費（除其已提出申請的外）或
11 特休工資，且原告在其出勤記錄確認單中均表示其滯留於公
12 司之時間非加班，被告無從知悉原告有加班需發給加班費或
13 特休工資，不可歸責於被告，亦難謂情節重大，自不構成勞
14 基法第14條第1項第5、6款事由。此外，原告係自請辭職，
15 非由被告解僱，原告亦未主張被告片面解僱，何來被告違法
16 解僱之可能？是原告主張無據。再者，原告主張依勞基法第
17 14條第1項第6款終止僱傭關係時，除斥期間亦已完成：

18 (1)系爭律師函之目的為向被告答辯、協調，非在終止僱傭關
19 係。原告於系爭起訴狀中始首次表達依民法第92條撤銷辭職
20 之意思表示，始有再依勞基法第14條終止僱傭關係之可能。
21 系爭律師函、系爭調解紀錄中原告雖表示「資方應給付資遣
22 費新台幣172萬元及非自願離職證明書」，惟原告始終未表
23 明係基於何基礎請求資遣費與非自願離職證明，不能認原告
24 當時已依勞基法第14條終止僱傭關係。縱認原告依系爭律師
25 函或勞資調解會議中確有終止僱傭關係之意思，在該等時
26 點，原告既未撤銷其自願辭職之意思表示，其終止僱傭關係
27 之意思表示自屬無效。

28 (2)就原告主張未給付加班費而言，原告應於其加班事實發生且
29 未提出加班申請時，即已知悉其將損失加班費之損害結果。
30 原告離職前最後一次在正常工時外仍停留於公司之日為108
31 年4月25日，原告最遲應於當日未提出申請即知悉其將損失

01 該筆加班費之損害結果。又，就原告主張未給付特休工資而
02 言，依勞基法第38條第4項規定，應於契約終止時結算，故
03 原告最遲於108年4月29日離職前即知悉其損害結果。就原告
04 主張違法解僱而言，依勞退條例第12條第2項規定，應於終
05 止勞動契約後30日內發給，原告於108年5月28日未收到資遣
06 費時即已知悉其損害結果。原告於108年8月5日始撤銷其辭
07 職並終止僱傭關係之意思表示，原告於變更聲明狀首次表示
08 依勞基法第14條第1項第6款終止僱傭關係，被告於108年11
09 月26日收到該狀，距原告知悉其損害結果均早已超過30日之
10 除斥期間。縱認原告在起訴狀有效表示依勞基法第14條第1
11 項第6款終止僱傭關係，被告108年8月5日收到該狀時亦已罹
12 於30日之除斥期間。

13 (三)原告請求加班費，無理由：

14 1.被告之103年8月版、105年10月版及107年5月版工作規則第2
15 7條規定：「加班…員工因工作需要…而有在正常工作時間
16 以外時間工作（「加班」）之必要時，經勞資會議同意後，
17 得事先經單位主管同意或依據主管之要求而加班。」，可知
18 被告定有事先加班申請制度。上開規定之真正意思係：「員
19 工有加班必要時，可以（得）加班，但須事先經單位主管同
20 意」絕非指：「員工需加班時，可以自由決定要不要經單位
21 主管同意」，此觀該條之英文版本"In case an employee n
22 eeds to work extra hours…he/she should obtain the a
23 pproval of supervisor in advance"更明。況勞基法上典
24 型之加班為雇主要求勞工加班，因此勞工得否自主加班即生
25 疑問。而，勞工自主加班時應提出申請係基於勞基法第32條
26 第1項及第24條第1項之要求，無所謂優於勞基法之問題。

27 2.依被告之工作規則，員工需加班時，需「自己」以自己的帳
28 號密碼登入加班系統，填寫加班申請單（下稱「加班
29 單」），自行填好加班時數、加班原因及要加班費或補休
30 後，即可提請直屬主管核可，如事情緊急不及於事前申請，
31 事後亦得補申請。員工加完班後會再根據實際加班時間予以

01 確認或更正加班單，並送直屬主管簽核，以確保加班時數之
02 正確。是否核可加班由直屬主管判斷，但無論是事前或事
03 後，原則上只要申請就會核可。被告既設有完善而多元之加
04 班申請制度，所有員工均應依規定申請加班，原告亦不應例
05 外，如員工加班無須申請，工作規則第27條之申請規定豈非
06 形同具文。原告在105年前多次依規定提出加班申請，可見
07 原告亦熟知被告加班制度之運作。原告不依規定申請，且自
08 行確認其無加班，後突然向被告請求加班費，違反公平與誠
09 信。

10 3.門禁紀錄非出勤紀錄，不適用勞動事件法第38條，其上所載
11 時間不能推定為原告經被告同意執行職務之時間。被告員工
12 之出勤紀錄係由系統將員工門禁紀錄上之時間，及加班申請
13 單上之時間自動帶入作成出勤報表，每月提供給員工確認，
14 經員工確認無誤後始成為出勤紀錄即被證14。依被證14上記
15 載106年1月後原告各月之加班時間均為0，並記載「我確認
16 我於正常工作時間以外滯留於辦公室的時間，除已申請加班
17 的時數外，其他時間都是我為個人事由而留在辦公室內，並
18 非加班」，原告於108年12月19日當庭亦不否認有在被證5系
19 統中逐一做確認，可知原告自行確認被證14中所載時間內無
20 任何加班事實，且原告之後亦無補申請，表示其不認為有任
21 何加班事實。縱認被證5門禁紀錄係出勤紀錄，而適用勞事
22 法第38條「推定」其上所載時間為原告經被告同意執行職務
23 之時間，惟原告已在被證14之每月報表記載上述內容，已足
24 推翻被證5所載時間經被告同意執行職務之推定。另依被證4
25 可知，原告於105年12月前申請之加班均選擇以補休代替加
26 班費，且已將請領之補休全部休畢，原告在106年1月後至其
27 離職前，並未提出任何加班申請，原告已無任何加班費可請
28 求。

29 4.至於原證7未能證明其上所載之時間及活動項目為真，未能
30 證明原告係受被告指派參加，亦未能證明原告停留之時間
31 （例如原告係全程參與或僅露個面即離開），不足證原告有

01 加班事實。又原告參加活動時，如果真認為其在加班，其自
02 可申請加班費、補休或換休，其當時未提出申請，可證原告
03 自認不是加班。原告稱其不可能每次加班時皆事先拍照或要
04 求同事在旁觀看云云，惟被告設有完善之加班申請制度，並
05 與出勤紀錄搭配，加班紀錄清楚明瞭，原告完全不需以拍照
06 或同事觀看方式記錄其加班事實，其主張無理。

07 (四)聲明：1.原告之訴及假執行聲請均駁回。2.如受不利判決，
08 願供擔保請准宣告免為假執行。

09 三、兩造不爭執事項（本院卷一第39至40頁、第430頁）：

10 1.原告自97年6月23日起任職於被告，離職時為特殊醫學事業
11 處長，負責腫瘤科、血液科及眼科等治療領域相關業務，兩
12 造約定年薪3,641,676.64元，月薪為303,473元。

13 2.被告總經理、人資處長、外部律師曾於108年4月29日在系爭
14 會議中與原告面談；被告總經理於系爭會議中口頭告知原告
15 有洩漏個資、賄賂醫師等情事；原告於該日簽署系爭離職
16 書。

17 四、本院判斷：

18 原告主張上情，提出107年調薪證明、原告發予同仁宣導個
19 人資料保護及宣導贊助醫療人員海內外活動應遵守規範之電
20 子郵件、系爭律師函、被告匯款紀錄、加班照片（見本院卷
21 一第10-16、325至333頁）等件為證；被告則執前情置辯，
22 並提出被告之個人資料保護政策、離職通知書、103年8月、
23 105年10月及107年3月版工作規則（節錄）、原告加班申請
24 明細、門禁刷卡紀錄暨出勤紀錄、加班申請單、被告員工10
25 6年後加班明細、原告107年2月23日電子郵件、原告部門106
26 年1月至12月加班申請紀錄、原告下屬之加班申請單及稽核
27 流程、出勤紀錄單、加班資料說明、被告人事部門105年1月
28 27日考勤規定電子郵件、106年2月及107年2月被告人事部門
29 講解加班制度之簡報資料、被告部分員工107年加班申請明
30 細、被告人事經理於106年2月2日將被證16寄予主管之電子
31 郵件及日期資訊、簡報（見本院卷一第125至141、143、145

01 至149、151、153至263、421頁、423至424頁、459至470、4
02 89至495、497至505、507至513、515至596、619至633、635
03 至641、643至644、657、659、661至681頁）等件為證。經
04 查：

05 (一)原告請求給付資遣費是否有理？

06 1.按雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約者，
07 應發給勞工資遣費；上開規定並於勞工依第14條規定終止勞
08 動契約時準用之；又按「有左列情形之一者，勞工不得向雇
09 主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15條
10 規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿離職者。」；
11 勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
12 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
13 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
14 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平
15 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
16 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞基法第17條、第14
17 條第4項、第18條、勞退條例第12條第1項分別定有明文。是
18 依上開規定，僅於勞、雇雙方分別依勞基法第11條、第13條
19 但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24
20 條規定終止勞動契約時，雇主始有依勞基法第17條或勞退條
21 例第12條規定給付資遣費之義務。若勞工自請離職，或定期
22 契約屆滿，或雇主依勞基法第12條規定終止勞動契約時，雇
23 主即無給付資遣費之義務。本件原告於108年4月29日簽署系
24 爭離職書予被告後即行離職等情，為兩造所不爭執，並有系
25 爭離職書在卷可稽（見本院卷一第143頁），是被告抗辯原
26 告係自願性離職，其無庸給付資遣費等語，並非無稽，堪認
27 有據。

28 2.原告雖主張其簽署系爭離職書向原告為自願離職意思表示，
29 係遭受被告之詐欺、脅迫，其得依民法第92條規定撤銷系爭
30 離職書之意思表示，其並已先後以系爭律師函、於系爭調解
31 時、以108年8月5日民事起訴狀繕本送達、108年11月26日民

01 事變更訴之聲明暨聲請調查證據狀繕本送達通知被告撤銷該
02 自願離職之意思表示，復以上揭108年11月26日書狀表明依
03 勞基法第14條第1項第2、5、6款終止勞動契約之旨，被告自
04 應給付資遣費等語，惟查：

- 05 (1)按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思
06 表示，民法第92條第1項前段固定有明文。惟民法上之詐
07 欺，必詐欺行為人有使他人陷於錯誤之故意，致該他人基於
08 錯誤而為不利於己之意思表示者始足當之。倘行為人欠缺主
09 觀之詐欺故意，縱該他人或不免為錯誤之意思表示仍與詐欺
10 之法定要件不合，無容其依民法第92條第1項規定撤銷意思
11 表示之餘地（最高法院98年度台上171號判決要旨參照）。
12 又，所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以
13 不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意
14 思表示而言。當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為
15 之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任（最高
16 法院95度台上字第2948號民事判決要旨參照）。
- 17 (2)被告抗辯該公司所屬集團針對反貪腐、個人資料保護及標籤
18 外使用之推銷等均訂有嚴格之政策及規則，該公司已於105
19 年12月23日公布個人資料保護政策等情，業據提出個人資料
20 保護政策乙份為證（見本院卷一第125-141頁），核與原告
21 於108年1月31日發予同仁宣導個人資料保護之電子郵件（本
22 院卷一第11頁）、108年3月28日發予同仁宣導贊助醫療人員
23 海內外活動絕對禁止安排醫師眷屬的交通、食、宿等事宜之
24 電子郵件（第13頁）等文件之旨意相通，堪認屬實。
- 25 (3)原告稱其於108年4月29日簽署系爭離職書，係因被告總經理
26 於該日偕人資處長、外部律師與其進行面談（即系爭會議）
27 時，總經理告知該公司之稽核小組調查發現，原告於約3年
28 前與某中部業務往返之信件有違反個資法，以及原告之眼科
29 治療部門有以贊助醫師出國參加研討會之方式賄賂醫師等情
30 事，要求其自願離職，否則將予以懲處及追究法律責任下，
31 方簽署並提交予被告。然其實無違反個資及行賄行為，被告

01 以上揭情詞要求其自願離職，已構詐欺及脅迫云云。然依原
02 告起訴狀所載，原告自述：「被告公司贊助醫師出國參加研
03 討會之制度早已行之有年，原告遭指控之眼科部門於102年
04 成立後，亦係比照沿用其他部門之評比標準迄今，原告依照
05 被告規定從事業務，卻遭被告以此為由指控賄賂醫師
06 等...」等語（見勞調卷第5頁），據此可見原告並未否認其
07 有贊助醫師出國參加研討會之情事，僅表示這「早已行之有
08 年」、「係比照沿用」，以及對於此種行為是否構成賄賂醫
09 師，而違反被告公司之工作規章一事有所爭執，則被告以原
10 告有上揭行為，因認其已違反公司之工作規章，該公司可予
11 以懲戒、解僱或追究責任，而於系爭會議中，由被告之總經
12 理、人資處理、外部律師與原告當面相商，是否由原告自己
13 申請離職，以解免被告依公司規章予以懲戒、解僱或追究其
14 責任等，難認被告有何虛捏事實，而以懲戒、解僱或追究責
15 任之言詞恫嚇或詐欺原告之情。況查，雇主於員工違反公司
16 工作規章而告知將予以解僱或懲戒，甚至將員工移送司法單
17 位調查，均屬雇主管理公司及對員工懲戒權之正當權利行
18 使，是縱被告之總經理曾在會議中告知原告因其上述行為，
19 如不願自願申請離職，將對其施以懲戒、解僱或追究其責
20 任，核均屬正當權利行使，非對原告之不法危害言語或舉
21 動，自非屬脅迫。茲原告復未能提出其他證據證明於該次面
22 談過程中，被告有何使原告陷於錯誤之故意，並致原告基於
23 錯誤而為不利於己之意思表示者；或有何以不法危害之言語
24 或舉動加諸原告，並使其心生恐怖，致為意思表示之事實存
25 在。從而，原告主張其係遭被告以脅迫、詐欺，而簽署系爭
26 離職書等語，即無可採，則原告主張其得援用民法第92條第
27 1項規定撤銷系爭離職書之意思表示等語，核屬無據。

28 3.末按契約一經合法終止即生契約關係消滅之法律效果，自無
29 從由任何一方當事人再為第二次終止。而承前所述，原告於
30 108年4月29日簽署系爭離職書之意思表示無得依民法第92條
31 第1項前段規定撤銷，系爭離職書之意思表示合法有效，且

不待被告同意與否，於原告將之交付被告之時已生終止契約之效力，則原告其後於訴訟中再於108年11月26日以民事變更訴之聲明暨聲請調查證據狀繕本送達通知被告另依勞基法第14條第1項第2、5、6款終止契約，不論其主張之事由是否存在，均不能生終止契約之效力，原告亦無從進而援此請求被告給付資遣費。

(二)原告請求給付加班費是否有理？

原告主張其103年8月5日起至108年4月29日止尚有加班費未領，經計算後，其中106年1月1日起至108年4月29日止之加班費共計1,552,963元（詳如本院卷一第291至319頁附表1，），爰請求被告給付其中343,644元等語，惟查：

- 1.按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：…」、「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」，勞基法第24條第1項、第32條第1項定有明文。從第24條文義觀之，勞工加班須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得請求加班費。且依第32條規定，雇主使勞工延長時間工作，必須經工會同意，無工會者則須勞資雙方合意，以保護勞工，避免雇主不當令其加班工作。換言之，從勞工權益保障觀點，雇主若因業務需要而延長勞工工作時間，必須符合勞基法第32條第1項之規定，不得任意令勞工延長工作時間；另從雇主權益觀點，勞工之工資均屬雇主之營業成本，勞工延長工作時間提供勞務，本不在勞、雇雙方原勞動契約之工時、工資約定範圍，勞工延長工作時間會衍生加班費，形同增加雇主之營業成本，若非經雇主同意或指示，自不在雇主預期之營業成本範圍中，並無強使雇主受領其勞務給付之理。因此，除雇主於符合勞基法第32條規定條件下，指示勞工加班工作外，雇主為控制公司營運之勞動成本，對於勞工自主性加班工作部分，訂定規則要求勞工加班工作前應先提出申請，核屬雇主

01 控管公司加班等人事開銷之必要手段，且屬雇主管運管理之
02 範疇，並無違勞基法保障勞工之原則，當非法所不許。

03 2.被告抗辯該公司之工作規則第27條規定：「員工因工作需
04 要，處理緊急事務，或於限期內完成工作者，而有在正常工
05 作時間以外時間工作（「加班」）之必要時，經勞資會議同
06 意後，得事先經單位主管同意或依據主管之要求而加
07 班。...」，員工需加班時，需「自己」以自己的帳號密碼
08 登入加班系統，填寫加班申請單（下稱「加班單」），自行
09 填好加班時數、加班原因及要加班費或補休後，即可提請直
10 屬主管核可，如事情緊急不及於事前申請，事後亦得補申
11 請，無論是事前或事後，原則上只要申請就會核可等情，已
12 據其提出103年8月、105年10月及107年3月版工作規則（節
13 錄）及被告人事部門105年1月27日考勤規定電子郵件（第61
14 9至620頁）為證（見本院卷一第148、462、466、619至620
15 頁），原告亦無爭執，堪認屬實。被告既已針對員工加班定
16 有上揭工作規則，其所屬員工自應遵守，原告亦不例外，則
17 原告如有加班事實而申請加班費，自應符合上揭規定。

18 3.被告抗辯原告任職期間無須打卡；該公司關於加班時數及費
19 用之計算方式，係結合門禁紀錄及於次月在公司系統上由員
20 工進行線上確認後計給等語，已據提出加班申請範例（第42
21 1頁）、其他員工106年後加班明細（第423至424頁）、原告
22 部門106年1月至12月加班申請紀錄（第489至495頁）、原告
23 所屬之加班申請單及稽核流程（第497至505頁）、出勤紀錄
24 單含加班資料說明（第507至513頁）、被告之其他員工107
25 年加班申請明細（第643至644頁）等件為證，堪認非虛。
26 而：

27 (1)依據被告所提出原告之106年1月至108年3月期間門禁紀錄，
28 原告固有逾正常工作時間仍在被告辦公室區之情形，但原告
29 於被告所設定之系統上自行線上簽認：「我確認我於正常時
30 間以外滯留於辦公室的時間，除已申請加班的時數外，其他
31 時間都是我為個人事由而留在辦公室內，並非加班。」，及

01 加班時數為「0」等內容，有被告提出之出勤紀錄可稽（見
02 本院卷一第516-596頁），原告亦不爭執確有進行前述線上
03 簽認之情（見本院卷第430頁），堪認被告已提出證據證明
04 原告於門禁紀錄中逾正常工作時間滯留被告辦公區內之時
05 間，並非為被告提供勞務而加班工作之事實，則原告徒依門
06 禁紀錄主張其於106年1月至108年3月止（原證7編號1-16照
07 片部分除外，另詳後述），有本院卷一第291-318頁附表1所
08 載之加班，而請求給付加班費云云，即無可取。

09 (2)108年4月份部分（原證7編號17-18照片即4月22日及27日除
10 外，另詳後述）：

11 因原告於108年4月29日已離職，其並未於次月以上揭方式進
12 行系統線上確認程序，被告亦未於原告離職時與之確認，是
13 尚無從認定原告已有類似前述已經線上確認原告此月份逾時
14 工作均非加班之情。況依被告前揭所述，員工於事後亦得補
15 申請，且無論是事前或事後申請，原則上只要申請就會核可
16 （見本院卷一第484頁）。茲原告因離職而未能在離職前補
17 申請，被告亦未於原告離職時與之確認，則其以訴主張並請
18 求被告補給本院卷一第319頁附表1（4月22日及27日除外，
19 此部分詳後述）所載之加班時數之加班費，堪認有據。

20 (3)原告提出之原證7各紙照片（見本院卷一第325-333頁），主
21 張其於本判決所附之附表1有依主管指示出席活動而加班之
22 事實等語，被告雖亦否認此情，惟查，被告並不爭執原告本
23 人有在各該照片中；而上揭照片，部分有顯示出活動之名稱
24 及被告公司之名稱，以照片1為例，左側下方有「台灣肝癌
25 醫學會」及「台灣拜耳股份有限公司」名稱，左側上方及正
26 中間則有10周年的敘述及「10」的數字。另以照片3、5、
27 6、7、9、10、11、13、14、17為例，被告之總經理亦在其
28 中；此外，照片5、7之背景中掛有「BAYER」公司名稱；照
29 片18除亦有「BAYER」名稱顯示其中外，左下角亦載有「201
30 9. Apr27」，堪認原告在各紙照片左側之說明非虛，是原告
31 主張其係依主管指示而於本判決所附之附表1所載期日出席

各該活動而延長工作時間等語可採。又，本判決所附之附表1所示被告於平日、休息日或例假日出席參加各活動，均非門禁紀錄中所列「滯留辦公室之時間」，自非被證14出勤紀錄中所載「我確認我於正常時間以外滯留於辦公室的時間，除已申請加班的時數外，其他時間都是我為個人事由而留在辦公室內，並非加班。」之範疇。至於原告雖主張其於各該期日實際加班時數分別如本判決所附之附表1所載，然原證7各紙照片只能顯示拍照時該特定時點之事實，而無法證明線性即時間長度之事實。換言之，無從以各該照片判斷原告參與活動之實際時數，而原告亦未能提出其他證據證明其實際出席的時間確如本判決所附之附表1所載，但衡之常情，一個晚餐餐會、研討會至少須2小時，爰均酌以2小時計。

- (4)按勞動基準法第39條及第40條規定，勞工於假日工作時，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指當日工資照給外，再加發1日工資。此乃因勞工於假日工作，即使未滿8小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第32條延長每日工資應依第24條按平日每小時工資額加或加倍發給工資之規定不同（行政院勞工委員會台83勞動一字第102498號函參照）。又按勞基法第24條屢經修正，平日加班部分並無變動，但休息日之加班費部分，修正前（即105年12月21日修正公布、106年1月1日施行）之規定為：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計。」；現行法（即107年1月31日修正、107年3月1日施行）之規定為：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」。基此原

則，原告就108年4月份及本判決所附之附表1之加班得請求之加班費如下：

①108年4月份（不含4/22、27）加班部分：

原告平日加班，前2小時之時數有18小時、後2小時之時數有12小時，基數為44（ $18\text{小時}\times 4/3 + 12\text{小時}\times 5/3 = 44$ ）。

②本判決所附之附表1之加班部分：

1、平日，共有8天（106/10/31、11/7、12/13、107/5/13、8/27、12/24、108/1/18、4/22），每日加班2小時，基數為21.33（ $8\text{天}\times 2\text{小時}\times 4/3 = 21.33$ ）。

2、休息日：

①106年7月1日至107年2月28日：

共有5天（7/1、11/4、11/17、11/8、12/2），每日加班2小時，依修正前規定，應以4小時計，基數為30 { $(5\text{天}\times 2\text{小時}\times 1\text{又}1/3) + (5\text{天}\times 2\text{小時}\times 1\text{又}2/3) = 30$ }。

②107年3月1日至108年4月29日：

共有2天（107/5/26、108/4/27），每日加班2小時，依現行法規定，基數為5.33（ $2\text{天}\times 2\text{小時}\times 1\text{又}1/3 = 5.33$ ）。

3、例假日，共有2天（107/7/29、11/18），每日雖各只加班工作2小時，依上揭函釋仍應以1日計給，基數為16（ $2\text{天}\times 8\text{小時} = 16$ ）。

③以上合計基數為116.66。又原告月薪為303,473元，時薪為1,264元（ $303,473\text{元}\div 240\text{時}$ ，元以下四捨五入），則原告得請求給付之加班費總額為147,458元（ $116.66\times 1,264\text{元}$ ）。

(三)原告雖另請求調查下列證據：

1.傳喚證人劉欣怡、涂博崧證明：(1)被告確實有以詐欺、脅迫之方式要求原告簽署系爭離職書；(2)原告所屬團隊不得聲請加班，以及原告在職期間確實經常有加班需求等事實。惟原告自承其與被告之總經理等人進行系爭會議時，證人劉欣怡、涂博崧並不在場（見本院卷第429頁），則上揭證人無從證明原告簽署系爭離職書之經過情形。又，證人劉欣怡、涂博崧為原告之下屬，且原告自承其向被告申請加班遭拒一

01 事，不清楚證人劉欣怡、涂博崧有無在場（見本院卷第478
02 頁），是證人劉欣怡、涂博崧無從上揭證明事實，核無調查
03 之必要。

04 2.請求被告提出原告涉及賄賂及違反個資之調查報告部分，依
05 原告主張被告總經理於108年4月29日與其面談時，並未提供
06 任何報告資料，僅是以口頭告知調查結果，本件所涉為原告
07 在被告總經理之口頭告知下所為之自願離職之意思決定是否
08 有不自由情形，與被告內部關於原告涉及賄賂及違反個資之
09 調查報告之實際內容為何無關，認亦無調查之必要。

10 3.請求命被告提出103年8月1日至105年12月31日止之門禁紀
11 錄。惟查，承前述門禁紀錄不等於實際出勤工作之紀錄，且
12 依原告不爭執真正之被證4紀錄（見本院卷一第151、268
13 頁），原告於任職時所有之加班均已請補休。再者，原告亦
14 未主張或請求上揭期間之加班費，則其請求命被告另提出上
15 揭紀錄，核無調查之必要。

16 五、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
17 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
18 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
19 類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付金
20 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應
21 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利
22 率為百分之5。民法第203條、第229條第2項、第233條第1項
23 前段分別定有明文。本件原告於108年11月26日後民事變更
24 訴之聲明暨聲請調查證據狀追加請求被告給付加班費有理由
25 部分，被告迄未給付，則原告請求被告自收受上述書狀繕本
26 送達翌日起即108年11月27日（見本院卷一第428頁）起至清
27 償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，應予准許。

28 六、綜合上述，原告依勞基法第30條第1項、第39條、107年3月1
29 日施行前、後之勞基法第24條規定請求被告給付加班費147,
30 458元，及自108年11月27日（見本院卷一第428頁）起至清
31 償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，為有理由，應予准

許。原告逾上揭範圍之加班費本息之請求，及其另依勞基法第14條、第17條、勞退條例第12條規定請求給付資遣費1,656,356元本息部分，均為無理由，應予駁回。

七、本件係勞動事件法施行前繫屬，而於勞動事件法施行後辯論終結之勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，爰依勞動事件法第51條第1項、第44條第1項規定，依職權宣告假執行；並依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 5 月 28 日

勞動法庭 法 官 李桂英

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日之不變期間內，向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 109 年 5 月 28 日

書記官 郭書好

附表1

日期及照片編號	時數及基數	日期及照片編號	時數及基數	日期及照片編號	時數及基數	日期及照片編號	時數及基數	備註
7/1(編號1)休息日	6 12.62	10/31(編號2)平日	4 5.98	11/4(編號3)休息日	4 5.98	11/7(編號4)平日	4 5.98	106年度
11/17(編號5)休息日	4 5.98	11/8(編號6)休息日	4 5.98	12/2(編號7)休息日	6 12.62	12/13(編號8)平日	4 5.98	
3/9(編號9)平日	4 5.98	5/17(編號10)平日	4 5.98	5/26(編號11)休息日	4 5.98	7/29(編號12)例	8 8	107年度

(續上頁)

01

		日		息日		假日		
8/27(編號 13) 平日	4 5.98	11/18 (編號 14) 例假日	8 8	12/24 (編號 15) 平日	4 5.98			
1/18(編號 16) 平日	4 5.98	4/22(編號 17) 平日	4 5.98	4/27(編號 18) 休息日	2 2.66			108 年度