

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡上字第39號

上訴人 林厚生

被上訴人 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 吳雨學律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，上訴人對於中華民國112年8月11日本院112年度勞簡字第9號第一審簡易判決提起上訴，並為訴之追加，本院於民國113年5月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、上訴及追加之訴均駁回。

二、第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按於簡易訴訟程序之第二審程序，訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但請求之基礎事實同一者，不在此限，此觀民事訴訟法第436條之1第3項準用第446條第1項、第255條第1項但書第2款規定自明。本件上訴人於原審依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第39條規定，請求被上訴人給付如附表所示日期之延長工時工資共計新臺幣（下同）2萬9,556元（見本院卷第13頁），嗣於本院審理時追加台灣電力股份有限公司加班控管措施第1點規定為請求權基礎（見本院卷第168頁），核其追加請求權基礎係本於上訴人請求被上訴人給付延長工時工資之同一基礎事實所為訴之追加，與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面

一、上訴人主張：上訴人前任職於被上訴人臺北市區營業處，自民國94年6月起於該處查核課擔任主辦專員，於106年起每月基本薪資為9萬5,584元，107年1月1日起調整為9萬8,514

01 元，嗣於107年1月26日申請退休，最後工作日為107年2月27
02 日，退休生效日為107年2月28日。惟因查核課編制6人、實
03 僅2人，在人力短缺與驗收工作依法有時效性，上訴人僅得
04 身兼主辦專員與驗收專員雙重工作，再加上107年1月至2月
05 間，適逢年初與年關將近，且總處重新分配帶料發包材料工
06 作，在工作遽增之情況下，上訴人乃自行於附表所示之日期
07 分別均加班4小時，而得依勞基法第24條第1、2項、第39
08 條、台灣電力股份有限公司加班控管措施第1點規定，請求
09 被上訴人給付延長工時工資2萬9,556元。又被上訴人於給付
10 退休金時，未將前開延長工時工資計入平均工資，上訴人亦
11 得依勞基法第55條、第84條之2、經濟部所屬事業人員退休
12 撫卹及資遣辦法第9條規定，請求被上訴人給付退休金差額3
13 9萬3,954元。爰依上開請求權基礎，求為命被上訴人給付42
14 萬3,510元，及其中2萬9,556元自起訴狀繕本送達翌日起，
15 其餘39萬3,954元自107年3月29日起，均至清償日止，按年
16 息5%計算之利息。

17 二、被上訴人則以：兩造前於本院109年度勞簡上字第4號給付加
18 班費等事件（下稱另案）就上訴人於107年2月份並無加班事
19 實乙節列為不爭執事項，至107年1月份經被上訴人核准計列
20 延長工時工資為2,464元，並已計入平均工資作為核發退休
21 金之基準，上訴人於本件再次主張應給付延長工時工資及計
22 入平均工資，即屬無據。況上訴人亦自承其就附表所示之日
23 期未獲准加班，上訴人所屬之部門主管亦未指派其加班，被
24 上訴人自無給付此部分延長工時工資，以及計入平均工資之
25 理等語，資為抗辯。

26 三、原判決駁回上訴人之訴，上訴人提起上訴，聲明請求廢棄原
27 判決，並命被上訴人給付上訴人42萬3,510元，及其中2萬9,
28 556元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘39萬3,954元自107年3
29 月29日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息；被上訴人
30 則聲明請求駁回上訴。

31 四、兩造不爭執事項：（見本院卷第115至116頁，並由本院依相

01 關卷證為部分文字修正)

02 (一)上訴人任職於被上訴人臺北市區營業處，自94年6月起，於
03 該處查核課擔任主辦專員，嗣於107年1月26日申請退休，最
04 後工作日為107年2月27日，退休生效日為107年2月28日。

05 (二)上訴人在勞基法實施前之年資，退休金基數為13.8333；勞
06 基法實施後之年資，退休金基數為31.1667。

07 (三)上訴人於107年3月28日受領退休金511萬8,888元，嗣於107
08 年12月13日受領補發退休金6萬876元，合計實發退休金共計
09 517萬9,764元。

10 (四)上訴人106年度之月基本薪資為9萬5,584元，107年1月1日起
11 調整為9萬8,514元。

12 (五)上訴人於106年8月至000年0月間各月所領之基本薪資加計當
13 月有超時加班費之金額，如原審判決附表所示。

14 (六)被上訴人採加班申請制，規範內容包括經濟部所屬事業指派
15 加班控管注意事項、台灣電力股份有限公司加班控管措施。

16 五、本院之判斷：

17 (一)本件有無爭點效之適用？

18 1.按學說上所謂之爭點效，係指法院於確定判決理由中，就訴
19 訟標的以外當事人所主張之重要爭點，本於當事人辯論之結
20 果已為判斷時，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟
21 資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人就與該重要爭
22 點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得
23 作相反之判斷，以符民事訴訟法上之誠信原則（最高法院97
24 年度台上字第2688號裁定意旨參照）。

25 2.上訴人於另案固陳稱107年2月份沒有加班等語（見本院109
26 年度勞簡上字第4號卷，下稱勞簡上第4號卷，第187頁），
27 然另案之主要爭點乃上訴人經被上訴人核准加班時數中，上
28 訴人選擇加班補休之部分，是否得於其退休後依勞基法第32
29 條之1第2項規定請求被上訴人給付延長工時工資（見本院10
30 8年度北勞簡字第19號卷第21頁、第23頁、第39頁、本院勞
31 簡上第4號卷第203至204頁）；核與本件主要爭點即上訴人

01 於附表所示之日期分別均自主加班4小時，是否得請求被上
02 訴人給付延長工時工資有別，尚難認另案已就同一爭點為判
03 斷，自無爭點效之適用。

04 (二)上訴人請求被上訴人給付延長工時工資2萬9,556元、退休金
05 差額39萬3,954元，有無理由？

06 1.延長工時工資部分

07 (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
08 雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，
09 且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班
10 時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，
11 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
12 完成工作致需延長工作時間者，雇主為管理需求，自非不得
13 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
14 許，以避免勞工無延長工時之需求，仍故意將工作拖延，或
15 為請領加班費而逾時滯留之情形。再者，勞工如有加班之事
16 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
17 休代之，對雇主而言均屬營運成本之增加，雇主就勞工有無
18 加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循
19 辦理。至出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時
20 間內經雇主同意而執行職務，固為勞動事件法第38條所明
21 定。惟此係因雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀
22 錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力，
23 故就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記
24 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
25 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
26 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
27 算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反
28 對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責
29 任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等，觀諸其立法理由
30 即明。是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經
31 雇主同意於該期間內執行職務，然雇主就員工加班一事如已

01 預先以工作規則加以規範，而勞工獲推定出勤之時間與工作
02 規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。

03 (2)上訴人請求被上訴人給付延長工時工資乙節，固提出家中電
04 腦翻拍畫面、電子郵件紀錄、現場照片、員工加班通報單為
05 據（見原審卷第47至49頁、第77至81頁），然兩造不爭執被
06 上訴人採加班申請制，規範內容包括經濟部所屬事業指派加
07 班控管注意事項、台灣電力股份有限公司加班控管措施（見
08 不爭執事項(六)），而依經濟部所屬事業指派加班控管注意事
09 項第2點規定：「各事業在正常情況下，不應有員工加班之
10 情事，惟遇有緊急、突發事件（如天災、事變、訂單突增…
11 等），或人力確有不足，無法於上班時間處理完畢，且須繼
12 續處理，並經主管指派加班者不在此限」；第3點第1、2款
13 規定：「各事業主管指派加班依下列原則辦理：(一)一級單位
14 正副主管以上人員應避免加班；如確有必要時，應依程序報
15 經其上級主管同意後始得加班。(二)員工加班應由主管指派，
16 並依權責簽請上級主管核准，不得授權」（見原審卷第83
17 頁）；另台灣電力股份有限公司加班控管措施第1點規定：
18 「在正常情工作情況下，當日得完成或未具急迫性之工作，
19 不應指派加班…。惟遇有天災、事變、突發事件，或人力確
20 有不足，須於上班時間以外時段處理，應依本公司相關加班
21 工作指派程序及管理原則辦理合理管控…」；第2點第1、2
22 款規定：「主管指派加班（含假日出勤）以業務需要為前
23 提，並依下列原則辦理：(一)一位正副主管（含）以上人員應
24 避免加班；如確有必要時，應依程序報經權責主管同意後始
25 得加班。(二)員工加班之指派，由權責主管逐案指派，並經單
26 位主管或權責主管核定（不得授權）後按實報支」（見本院
27 卷第109頁），足見被上訴人就員工有無加班事實及其必
28 要，已於上開規定訂定相關規範，兩造自應遵循辦理。依上
29 開規定，上訴人如因工作需要須於正常工時外加班，應先提
30 出加班申請，始得憑以加班。上訴人既不否認其就附表所示
31 日期之加班部分，未經被上訴人核准加班（見本院卷第17至

01 19頁)，依上開說明，上訴人自不得請求此部分之延長工時
02 工資。是上訴人依勞基法第24條第1、2項、第39條、台灣電
03 力股份有限公司加班控管措施第1點規定，請求給付延長工
04 時工資，核屬無據。

05 2.退休金差額部分

06 上訴人固主張被上訴人應將前開延長工時工資計入平均工資
07 後，給付上訴人退休金差額39萬3,954元等語（見本院卷第2
08 1頁），惟上訴人不得請求被上訴人給付前開延長工時工
09 資，已如前述，則其請求該部分延長工時工資計入平均工資
10 後之退休金差額，同屬無據。

11 六、綜上所述，上訴人依勞基法第24條、第39條、第55條、第84
12 條之2、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第9條等規
13 定，請求被上訴人給付42萬3,510元本息，不應准許。原審
14 為上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴人求予廢棄，為無理
15 由，應予駁回。另上訴人於本院追加依台灣電力股份有限公
16 司加班控管措施第1點規定為請求部分，亦為無理由，應併
17 予駁回。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
19 與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

20 八、據上論結，本件上訴人之上訴與追加之訴均無理由，依民事
21 訴訟法第436條之1第3項、第449條、第463條、第78條，判
22 決如主文。

23 中 華 民 國 113 年 6 月 18 日
24 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 薛 嘉 珩
25 法 官 林 怡 君
26 法 官 莊 仁 杰

27 以上正本係照原本作成。

28 本判決不得上訴。

29 中 華 民 國 113 年 6 月 18 日
30 書 記 官 張 月 姝

31 附表：上訴人主張自主加班日期（見本院卷第114頁）

編號	加班日期
1	107年1月2日
2	107年1月9日
3	107年1月14日
4	107年1月15日
5	107年1月16日
6	107年1月17日
7	107年1月18日
8	107年1月19日
9	107年1月21日
10	107年1月25日
11	107年2月1日
12	107年2月2日