臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第54號

原　　告　李安妮
訴訟代理人　張立宇律師
複代 理 人　張君宇律師
　　王品舜律師
　　許方瑜律師
被　　告　臺北市政府衛生局
0000000000000000
法定代理人　黃建華
訴訟代理人　謝幸霖
　　陳麗如
兼
送達代收人　王玟文

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國114年7月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

一、按除有規定外，確定之判決就裁判之訴訟標的，有既判力，民事訴訟法第400條第1項定有明文。是終局判決一經確定，即生既判力，當事人不得就已判決之法律關係更行起訴，此為訴訟法上之「一事不再理原則」，意即同一事件，若經裁判確定者，即生既判力，當事人及法院即應受該判決之拘束。本件被告雖稱：原告於本件所主張之事實，經原告於兩造間請求繳回溢領薪資事件（案列臺灣臺中地方法院111年度勞小字第48號，下稱系爭另案）提起反訴，並經法院裁定駁回確定在案云云。查，原告前於系爭另案提起反訴請求：確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付薪資、加班費、

提撥勞工退休金，嗣因原告具狀撤回請求確認兩造間僱傭關係存在之訴，又未補正請求加班費部分之訴訟標的金額，且因其於該案請求薪資、提撥勞工退休金部分已逾小額程序新臺幣（下同）10萬元之範疇，經系爭另案於民國111年6月29日作成111年度勞小字第48號裁定，駁回原告之反訴，有該裁定在卷可稽（見本院卷㈠第181至183頁）。由上可知，原告於系爭另案所提之反訴係因程序不合法，經系爭另案以裁定駁回其反訴，則系爭另案未就原告所提反訴訴訟標的之法律關係加以審判，自難認有經實體終局判決確定，依上規定，要無既判力或違反一事不再理可言。是被告抗辯本件受系爭另案之裁定既判力所及云云，容有誤會，要無可採，合先敘明。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第256條分別定有明文。而所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之原因事實有其共同性，先後所為請求之主張在社會生活上可認為有共通性或關連性，而就原請求之訴訟及證據資料於相當程度範圍內具有同一性或一體性，在審理時得加以利用，俾先後兩請求可在同一程序得加以解決，以避免重複審理，庶能統一解決紛爭，用符訴訟經濟者即屬之（最高法院105年度台抗字第651號裁定意旨參照）。查，原告起訴聲明為：「㈠確認兩造間之僱傭關係存在；㈡被告應給付原告5,154元，及自110年9月1日起算至清償日止，按年利率百分之5計付之利息；㈢被告應自110年10月1日起至原告復職日止，按月於每月1日給付原告38,657元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年利率百分之5計付之利息；㈣被告應自110年9月27日起至原告復職日止，按月提繳2,406元至勞動部勞工保險局原告之勞工退休金個人專戶（下稱系爭勞退專戶）；㈤被告應給付

原告至少10,288元，及自起訴狀繕本送達翌日起算至清償日止，按年利率百分之5計付之利息」，嗣原告補正上開第㈠項聲明之存在期間，並變更其請求薪資、加班費之數額，及追加性別工作平等法第15條第4項、第6項規定為請求權基礎，增列請求被告給付產檢假薪資，而將訴之聲明變更為如後所示（詳本判決實體事項原告主張之聲明部分，見本院卷㈡第304至305頁）。就前述變更薪資、加班費之請求金額、追加請求給付產檢假薪資部分，核屬擴張應受判決事項之聲明、訴之追加，衡其基礎原因事實皆係基於兩造間僱傭關係所生之爭議，在社會生活上可認為有共通性或關連性，就原請求之訴訟及證據資料於相當程度範圍內亦具有同一性或一體性，且於同一訴訟程序解決紛爭，合於訴訟經濟，尚無害於被告程序權保障及訴訟之終結；就變更第㈠項聲明確認存在期間部分，乃更正法律上之陳述，尚非訴之變更或追加，被告雖當庭陳稱不同意原告所為變更（見本院卷㈡第280頁），然揆諸前揭規定，均應予准許。

三、被告之法定代理人原為陳彥元，嗣於訴訟繫屬中變更為甲○○，並經其具狀聲明承受訴訟（見本院卷㈡第268頁），核與民事訴訟法第170條、第175條承受訴訟之規定相符，應予准許。

貳、實體事項

一、原告起訴主張：

㈠兩造於109年9月22日簽訂「臺北市政府衛生局勞動契約書」（下稱系爭勞動契約），約定被告自109年9月22日起至112年12月31日止僱用原告擔任臨僱管理員，於長期照護科協助辦理長照相關工程計畫之執行及後續委託營運、蒐集並彙整及草擬工程相關計畫資料與圖說等相關事宜，每月薪資為38,657元，每日工時不超過8小時，倘有延長工作時間或休假日出勤之需求，該部分加班時數及工資均依勞動基準法（下稱勞基法）相關規定辦理，請假部分則依勞基法、性別工作平等法（下稱性平法）及勞工請假規則辦理，被告並應按月

提撥勞工退休金。嗣原告於110年初受孕後身體不適，於110年4月28日流產，被告依法自應給予產檢假、安胎假、產假，然其卻擅將原告之請假均以病假處理，且於原告銷假上班後，刻意不給予原告合理之休息時間、額外增加原告工作量，又要求原告應撰寫每日工作紀錄、以書面方式請假，無端增加原告請假及加班申請之難度，更有遲發、扣發薪資、未依法給付加班費等刁難原告之情事。詎被告局處之科長更於110年9月16日在無正式人事命令通知之情形下，即強行要求原告離開工作地點，逕以原告無法勝任工作為由，主張依勞基法第11條第5款規定於110年9月26日終止系爭勞動契約，並自行於110年10月22日製作離職證明書。惟原告並無不能勝任工作或怠惰之情，實係被告基於懷孕歧視欺壓原告，除未於終止系爭勞動契約之前給予原告合理預告期間外，亦未符最後手段性原則，被告復於本件訴訟進行中，增列勞基法第12條第1項第4款解僱事由，是被告終止系爭勞動契約顯不合法，兩造間僱傭關係自110年9月16日起仍繼續存在至系爭勞動契約之末日（即112年12月31日）為止。

㈡又兩造間系爭勞動契約未經合法終止，被告卻自110年9月16日起即禁止原告進入辦公場所，屬拒絕受領原告提供勞務，已處於受領勞務遲延之狀態，原告自得依系爭勞動契約法律關係、勞基法第21條、第22條規定，請求被告給付自110年9月16日起至系爭勞動契約屆滿日即112年12月31日止之薪資，計1,061,778元【計算式：（38,657元×14/30＋38,657元×3月）＋38,657×12月×2年＝1,061,778元】，並依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告自110年9月17日起至112年12月31日止按月提撥退休金2,406元至系爭勞退專戶。而原告於系爭勞動契約存續期間有如附表所示延長工作時數之加班情形，惟被告並未給付加班費，則原告尚得依系爭勞動契約第4條第1項第2款、勞基法第24條規定，請求被告給付加班費55,608元（各該加班日期、時數、請求金額等均詳附表所示）。另原告因

懷孕至醫院檢查，依性平法規定擁產檢假7日應給付全薪，被告僅以病假給付半薪，是原告得依性平法第15條第4項、第6項規定，請求被告給付短少之產檢假薪資4,510元（計算式：38,657×3.5/30＝4,510元）等語。

㈢並聲明：1.確認兩造間之僱傭關係自110年9月16日起至112年12月31日存在；2.被告應給付原告1,061,778元，及自113年1月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；3.被告應自110年9月17日起至112年12月31日止，按月提繳新臺幣2,406元至系爭勞退專戶；4.被告應給付原告55,608元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；5.被告應給付原告4,510元，及自114年5月8日民事補充理由狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；6.請依職權宣告假執行之判決。

二、被告答辯則以：

㈠被告為其主辦之稻香市場工程專案，特聘兼具工程及長期照護專長之原告為專案管理員，以協助工程計畫之執行及後續委託營運、蒐集並彙整及草擬工程相關計畫資料與圖說等相關工作項目，惟原告到職後無法掌握其負責之稻香市場相關工程專案，包含簽陳、報研考會等業務進度，長官交辦事項均未能如期完成，公文績效不佳，須來回批改，其知識技能顯難以無法應付工作內容，且原告本應遵循臺北市政府衛生局臨時人員工作規則（下稱系爭工作規則）規定進行差勤、加班之申請，惟原告多次未依規定請假，或加班未事先申請或附具體合理事由，甚有謊報請假內容之情形，被告方要求原告應符合請假程序，且多次面談要求原告改善，原告終仍態度消極，甚建請被告予以資遣，被告方於110年9月16日預告將終止系爭勞動契約，並令原告停止所有勞務工作，至同年9月26日終止系爭勞動契約資遣原告，不足之預告期間天數，亦全數核發薪資予原告，並無任何違法之處，故系爭勞動契約業於110年9月26日經被告合法終止。況原告前於110年2月22日即上簽表明請求裁示資遣日期及開立非自願離職

書，顯見其最早於該日即有終止系爭勞動契約之意，且於原告行使時即生終止效力，僅係被告選擇採取最後手段而未立即同意，而系爭勞動契約於110年9月26日經被告終止後，原告已在他處任職，系爭勞動契約之期限業於112年12月31日屆滿，亦見原告並無復職意願及復職可能，原告卻迄至111年12月30日始提起本件訴訟，顯有刻意延宕其權利行使、違反誠信原則之情形，乃權利濫用，自無保護之必要。是原告訴請確認系爭勞動契約自110年9月16日起至112年12月31日仍存在，且被告應給付該段期間之薪資，均無理由。

㈡另原告加班應按臨時人員工作規則第36條規定，循加班程序報請主管同意，並填具加班單，始可加班並請求給付加班費，故原告自行製作附表要求被告給付加班費，實無理由。又被告均係依原告申請之假別辦理，倘假別有誤原告應即時向被告辦理假別變更，惟其於僱傭期間均未提供證明文件修正假別，被告自無從知悉原告何時進行產檢並給予產檢假，則被告既係依原告申請核定假別為病假，即無未給予產檢假薪資之情等語。

㈢並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行。

三、本院之判斷：

兩造均不爭執於109年9月22日簽訂系爭勞動契約，約定被告自109年9月22日起至112年12月31日止僱用原告擔任臨僱管理員，每月薪資為38,657元，有系爭勞動契約在卷可參（見本院卷㈠第29至31、145至146頁），堪信為真。惟原告主張被告違法終止系爭勞動契約，其得訴請確認僱傭關係存在，並請求被告給付契約存續期間之薪資、產檢假薪資差額及加班費，並提繳退金至系爭勞退專戶等情，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。故本院應審究者為：㈠兩造間之僱傭關係自110年9月16日起至112年12月31日是否存在？㈡原告依系爭勞動契約之法律關係、勞基法第21、22條規定，請求被告給付上開期間之薪資1,061,778元，有無理由？㈢原告依勞

退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告自110年9月17日起至112年12月31日止，按月提繳2,406元至系爭勞退專戶，有無理由？㈣原告依勞基法第24條規定、系爭勞動契約第4條第1項第2款約定，請求被告給付如附表所示之加班費共55,608元，有無理由？㈤原告依性平法第15條第4項、第6項規定，請求被告給付產檢假薪資差額4,510元，有無理由？茲分述如下：

㈠兩造間之僱傭關係自110年9月26日起已不存在：

1.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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號裁判意旨參照）。經查，原告起訴主張兩造於109年9月22日簽訂「臺北市政府衛生局勞動契約書」（即系爭勞動契約），雙方間存在僱傭關係，惟被告未合法終止系爭勞動契約，兩造間僱傭關係自110年9月16日起至112年12月31日仍繼續存在等情，據被告爭執原告自110年9月26日起業經資遣，雙方即不存在僱傭關係，堪認兩造間之僱傭關係於上開期間（即110年9月26至112年12月31日）是否存在即有不明確之情形，進而影響原告是否得請求被告給付薪資、提繳勞工退休金等事項，致原告在主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態得以本判決除去或使之明確，參諸上開說明，原告即有即受確認判決之法律上利益，自得提起本件確認之訴。至110年9月16日至110年9月25日期間，被告則始終陳稱原告係自起110年9月26日起始經資遣，對於該段期間仍在勞基法所定之預告期間，兩造間之僱傭關係尚未終止乙節並無爭執，是就此部分兩造間之僱傭關係之存否並無不明確之情形，亦無不安之狀態存在，並無經法院判決確認除去

其不安狀態之必要，原告就此難認有即受確認判決之法律上利益，而無權利保護之必要，應予駁回。

2.次按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志。是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工若涉及各項缺失行為時，更應整體評價綜合判斷，衡酌是否已達確不能勝任工作（最高法院111年度台上字第2785號、109年度台上字第1399號民事判決意旨參照）。又解僱勞工之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、團隊互助及客觀工作能力等，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符解僱最後手段性原則（最高法院111年度台上字第692號民事判決意旨參照）。

3.經查，被告抗辯原告擔任臨僱管理員期間，有無法完全處理所分配業務、交辦事項未能如期完成、上班期間常處理其私人事務，卻多日以相同事由申報加班，工作效率低落等情形，且其公文績效不佳，除曾發生公文逾期事件外，原告到職將近1年仍不熟悉其業務內容及會議議程，公文須經多次修改，會議紀錄亦數度遲延發送，被告並多次與原告面談說明工作相關規定及提醒需改善事項，但原告仍未能改善，甚消極要求被告將其資遣，又原告曾以不實理由請假等情，業據被告提出與其所述大抵相符之原告之個人出勤統計查詢列

印資料、110年2月22日簽、110年3月3日、7月13日、7月15日、8月4日至6日、9月1日、9月15日員工面談紀錄表、臺北市政府衛生局長期照護科申請加班請示單、工作紀錄表、原告逾期公文延誤情形相關調查表單、被告人事室關於原告差假及出勤異常情形之簽文、加班申請紀錄、原告在職資期間辦理公文列表、110年3月5日稻香大樓新建工程瓦斯管設置工程檢討報告、110年3月9日公文逾期回復檢討報告、稻香大樓停車場營運管理討論會議紀錄公文、110年8月19日稻香大樓工程鄰損事件陳情報告修改紀錄暨110年9月2日會議記錄、原告在職期間之上網瀏覽紀錄、茂盛醫院乙種診斷證明書及函覆公文、宥宥婦幼診所診斷證明書及病歷等件為證（見本院卷㈠第147至160、272至284、313至360頁；本院卷㈡第63至173、235至254頁），堪認屬實，則被告所辯原告就其所擔任之工作有不能勝任之情事，即非全然無據。

4.原告雖否認前情，主張其已盡力負責工作，並未懈怠，且其工作業務涉及層面廣泛、參建機關眾多，公文或會議紀錄等文件尚須由各部會及各層級主批示簽核，不可逕認係原告處理效率不佳，又其上班時間所閱讀之訊息均與業務相關等語，然此與被告前開所提事證所示內容相違，且核原告提出之網路新聞、簡報資料、中國科技大學成績單、市府新聞稿、群組對話紀錄截圖（見本院卷㈠第71至99、437至447頁；本院卷㈡第322至332頁），均無足證明其所主張之事實，其中不明群組之對話截圖，僅有110年3月17日之紀錄，亦只見原告一人發言，無其他群組成員；另原告與研考會人員「秀梅」於109年12月至110年2月間之對話，除均係發生在原告110年3月至6月請長假前外，復難由此對話推論原告整體之工作態度。另就被告所稱原告以不實事由請假部分，原告固主張其於110年1、2月間仍有出血，一開始亦被誤診為骨盆腔發炎，其乃認定懷孕出血為月經，故仍有於110年1月至3月請生理假，嗣於110年3月21日方經新光醫院醫師診斷其最後一次月經為110年1月11日，及於110年3月22日經茂

盛醫院醫師判斷其最後一次月經為110年1月12日等語，並舉前揭醫院之回覆內容及病歷資料為憑（見本院卷㈠第449、451頁），然觀諸原告請假所檢附之茂盛醫院乙種診斷證明書及宥宥婦幼診所診斷證明書，分別於110年4月20日診斷原告懷孕9週，及於110年4月28日診斷原告懷孕14週（見本院卷㈠第279至280頁），兩者確有出入，此診斷結果固可能因檢測方法相異而有不同，但依原告上開所自述，其至遲於110年3月22日已知其最後月經日期為110年1月12日，惟經被告於110年9月10日請其就上開生理假與懷孕週數診斷結果之差異進行說明，原告僅表示前開證明均由醫生出具，日期尚待確認，有被告提出之臺北市衛生局通知陳述意見書、原告回覆之電子郵件在卷可參（見本院卷㈠第361至362頁），且原告於110年7月20日上簽處理差勤異常時，亦仍表示110年1月26日為生理假，並經被告於110年8月2日簽准，其後於110年7月27日亦僅申請將110年3月2日後之請假備註安胎事由，仍未就前開生理假有何更正，此有110年7月20日簽文、來往郵件暨相關附件存卷可考（見本院卷㈡第177至189頁），是被告憑前揭事證認原告請假事由不完全符合實情，要難謂無據。此外，未見原告提出其他具體事證以實其說，即無從為其有利之認定。

5.至被告雖辯稱系爭勞動契約業經原告於110年2月22日單方終止等語，並以舉110年2月22日原告之簽文為據（見本院卷㈠第272至274頁），然此經原告否認，且觀諸原告於上開簽文之「擬辦」欄位稱：「經科長多次指示不適任，影響科務推動，本人確有加班事實，但自11月起多筆加班被核刪，故建請長官裁示資遣日期，並請開立非自願離職書」等語，可知原告係因申報加班事宜與被告意見相左，且遭被告認定有不適任工作之情事，方建議被告可將其資遣，顯非自願離職或表達終止系爭勞動契約之意，是被告前開辯稱，難認有據。

6.被告又抗辯原告迄110年9月26日資遣日起15個月始於111年12月30日提起本訴乃破壞勞動契約之安定及明確性，乃權利

濫用等語。然按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的，民法第148條第1項定有明文。又民法第148條係規定行使權利，不得以損害他人為主要目的，若當事人行使權利，雖足使他人喪失利益，而苟非以損害他人為主要目的，即不在該條所定範圍之內；權利之行使，是否以損害他人為主要目的，應就權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及國家社會因其權利行使所受之損失，比較衡量以定之。倘其權利之行使，自己所得利益極少而他人及國家社會所受之損失甚大者，非不得視為以損害他人為主要目的，此乃權利社會化之基本內涵所必然之解釋（最高法院45年台上字105號、71年台上字第737號判決意旨參照）。故權利濫用者，須兼備主觀上專以損害他人為主要目的及客觀上因權利行使取得利益與他人所受損害不相當，缺一不可。是以，行使權利者，主觀上若非專以損害他人為主要目的時，縱因權利之行使致影響相對人之利益時，亦難認係權利濫用。查，兩造於110年9月發生勞資爭議後，已於110年12月24日進行勞動調解，原告於該日已表明其認被告係非法資遣，會提出確認僱傭關係存在之請求等語，此有該日臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄在卷可參（見本院卷㈠第67頁），嗣於系爭另案亦曾將本件請求於該案提起反訴主張，雖經該案法院於111年6月29日以程序不合法裁定駁回，有該裁定在卷可稽（見本院卷㈠第181至183頁），但可徵原告就其請求並非迄111年12月30日始突然提起本訴主張，是兩造間之系爭勞動契約之存否既有爭執，原告據以提起本訴請求確認僱傭關係存在，且被告應給付工資、產檢假差額、加班費及提撥退休金至系爭勞退專戶，核屬其訴訟權之正當行使，尚非以損害被告為目的，自無權利濫用可言，被告此部分辯解容有誤會，併此指明。

7.綜前，原告確對於所擔任之工作確不能勝任情形，再審酌被告已有數次面談要求改善仍未果，被告以前開情狀，於112年9月15日以前開事由予以終止系爭勞動契約，符合解僱最

後手段性原則。而被告於112年9月15日即當面告知原告於110年9月16日即開始起算預告期間10日，有110年9月15日臺北市政府衛生局員工面談紀錄表在卷可參（見本院卷㈠第281至284頁），被告嗣並於110年9月16日發函予原告，表明其依勞基法第11條第5款規定，於110年9月26日終止兩造間之系爭勞動契約，有被告110年9月16日北市衛人字第1103057184號函在卷可參（見本院卷㈠第167頁），此函經被告自述因多次招領逾期，最終係於110年12月24日勞動調解時交付原告乙節（見本院卷㈠第292頁），亦為原告所不否認，堪認兩造間之系爭勞動契約自110年9月26日起即消滅，雙方之僱傭關係自此後已不存在。至被告固曾一度主張其尚得依勞基法第12條第1項第4款規定為其資遣原告之事由，但此除為被告於本訴中所首度提出主張外，復未見被告指明原告究係違反勞動契約或工作規則之何具體規定及所對應之違法情事，實難認有據，附此敘明。

㈡原告不得請求被告給付110年9月16日起至112年12月31日止之薪資：

1.按勞基法第21條規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之」，第22條規定：「工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限」。

2.查，原告主張被告自給付110年9月16日起至系爭勞動契約屆滿日即112年12月31日止之薪資，計1,061,778元【計算式：（38,657元×14/30＋38,657元×3月）＋38,657×12月×2年＝1,061,778元】，然兩造間之僱傭關係已於110年9月26日起不存在，業如前述，則原告依前開勞基法規定請求被告給付

110年9月26日起至112年12月31日止之薪資，自無理由。至110年9月16日起至110年9月25日之薪資，業經被告於110年9月1日預付110年9月薪資予原告，此有原告之薪資單在卷可參（見本院卷㈠第261頁），是原告此部分請求亦屬無據。

㈢原告不得請求被告自110年9月17日起至112年12月31日止，按月提繳2,406元至系爭勞退專戶：

1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。

2.惟查，被告就110年9月原告之勞工退休金2,406元已於110年9月1日提撥至系爭勞退專戶乙情，有原告之薪資單在卷可參（見本院卷㈠第261頁）。又就110年10月起之勞工退休金部分，兩造間之僱傭關係既自110年9月26日起已不存在，業經認定如前，原告即無從依前開勞退條例規定請求被告自110年10月起至112年12月31日止，按月提繳退休金至系爭勞退專戶，故原告此部分請求並無理由。

㈣原告不得請求被告給付如附表所示之加班費：

1.按勞基法第24條第1項規定：「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：□延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。□再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。□依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給」；系爭勞動契約第4條第1項第2款約定：「甲方（即原告）因工作需要延長工作時間或休假日須照常工作時，延長工作時間在2小時以內者，其延長工作時間之工資，按平日每小時工資額加給3分之1。再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2，相關延長工作及休假日出勤之加班時數及工資計算均依勞基法相關規定辦理。

2.次按民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約

定，由受僱人於一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要件，所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非特殊性質之工作，一般情形，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，即與僱傭契約之本旨相背，亦有違前開勞基法規定。再按勞動事件法第38條規定：「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」，是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（該條立法理由參照）。據此，倘雇主就員工加班乙事已預先以工作規則規範加班申請制或設計加班指派單，則勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主即得以加班申請制、加班指派單推翻上開推定。另按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，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，始得為之。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資（最高法院101年度台上字第792號、109年度台上字第1747號判決意旨參照）。

3.原告雖主張其有如附表所示延長工作時數之加班情形，被告共應給付加班費55,608元（計算式詳如附表所示），然此經被告否認，辯稱原告處理工作效率不佳，且上班時間並非均係處理業務相關之事，且多日以相同事由申請加班，又未依系爭工作規則所規定之流程提前提出申請，難認其有加班之

必要等語，並舉原告之申請列表暨加班請示單、原告提交之工作紀錄表為證（見本院卷㈠第313至333、363至389頁；本院卷㈡第165至174頁）。查，觀諸被告前開所提事證，可知由原告所自行提出之工作紀錄，其於110年6、7月間之上班時間多有處理自身差假、閱讀群組內容等難以確認與業務必要相關之工作內容，且依其加班請示單，原告於110年9月間亦有多日以重複事由申請加班之情事，則被告前開抗辯已非全然無憑，況原告縱確有如附表所示延長工作之情形，依前開說明，亦應就各日舉證說明其延後下班時間均係因工作上之需要，方得請求加班費，然原告就此並未提出任何具體事證以供審酌，實無從認定其主張屬實。因此，原告依勞基法第24條規定、系爭勞動契約第4條第1項第2款約定，請求被告如數給付加班費55,608元，礙難准許。

㈤原告不得依請求被告給付產檢假薪資差額：

1.按性平法第15條第4項規定：「受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假7日」、第6項規定：「產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給」。原告主張其因懷孕，於110年2月3日、3月10日、3月15日、3月20日、3月22日、4月20日至醫院檢查（見本院卷㈠第11頁），被告即應依上開規定給付7日產檢假之全薪，但被告係依病假處理，僅支付半薪，故應給付短少之產檢假薪資4,510元（計算式：38,657×3.5/30＝4,510元）等語，並舉茂盛醫院110年4月6日乙種診斷證明書為證（見本院卷㈠第33頁），然為被告所爭執。

2.按勞工請假規則第4條第2項、第3項規定：「經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算」、「普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之」，第10條規定：「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文

件」。查，觀諸原告前開提出之茂盛醫院診斷證明書之醫囑所載：「110年3月22日產檢，宜安胎休息1個月為宜」，固可知原告於當日有進行產檢，然原告就此僅向被告表明申請110年3月22日至110年4月21日之「病假」，並自行備註「安胎事由、身體不適」，有臺北市政府衛生局員工請假資料報表存卷足考（見本院卷㈠第162頁），被告亦已依原告申請核定假別並予准假，此有原告個人出勤統計查詢列印資料在卷可參（見本院卷㈠第147至160頁）；至原告所主張之其餘期日，除110年2月3日查無請假紀錄、110年3月20日為星期六亦無請假紀錄外（見本院卷㈠第153至154頁），原告均係向被告申請病假，且未見有任何產檢之相關佐證，而被告均業依其所申請之假別准假，此觀前述個人出勤統計查詢列印資料亦明（見本院卷㈠第153至155頁），嗣原告於110年7月20日上簽處理差假異常時，亦未就其所主張之前揭期日更正為產檢假，此有其上開簽呈存卷可稽（見本院卷㈡第177頁），堪認被告無從知悉原告究係於何日辦理產檢，進而依性平法第15條規定給予產檢假。從而，依原告之舉證尚無足認定被告應依性平法第15條第4、6項規定給付產檢假薪資差額4,510元之情，自不予准許。

㈥至原告聲請調查被告之109年度無障礙環境推動工作小組會議資料、盤點臺北市政府閒置空間長照評估案文件、稻香大樓新建工程之第一次變更設計契約變更書及歷次會議議程及會議紀錄，並聲請傳喚證人陳怡廷，以證其工作並無怠惰之情，且於109年11月已將「萬隆東營區衛福設施規劃案」相關文件整理完畢移交予陳怡廷等事實（見本院卷㈡第317至318頁），惟被告已提出部分之稻香大樓新建工程之變更契約相關文件（見本院卷㈠第345至348頁），亦不爭執證人陳怡廷部分之待證事實（見本院卷㈡第349頁），且原告前曾聲請調查相同證據，惟於113年1月22日當庭捨棄調查（見本院卷㈡第194頁），嗣又以同一理由重新聲請調查相同證據，復未具體指明前開證據之何等部分與本案爭點相關，實難逕

認有調查必要，末此敘明。

五、綜上，原告請求確認兩造間僱傭關係自110年9月16日起至112年12月31日存在，並依系爭勞動契約之法律關係、勞基法第21、22條規定，請求被告給付上開期間之薪資1,061,778元及自113年1月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告自110年9月17日起至112年12月31日止，按月提繳2,406元至系爭勞退專戶；依勞基法第24條規定、系爭勞動契約第4條第1項第2款約定，請求被告給付如附表所示之加班費共55,608元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；依性平法第15條第4項、第6項規定，請求被告給付產檢假薪資差額4,510元及自114年5月8日民事補充理由狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，均無依據，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　華　民　國　114　年　8　月　22　日

民事第四庭　法　官　劉娟呈

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　114　年　8　月　22　日

書記官　李登寶