

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第20號

原告 林郁雪

訴訟代理人 施宇宸律師

劉宣賦律師

被告 聯合報股份有限公司

法定代理人 王文杉

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

黃胤欣律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年1月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

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之事項者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。查本件原告起訴時聲明第二、四項為「…二、被告應自民國113年9月3日起…按月於次月末日給付原告新臺幣（下同）52,000元，…四、被告應給付原告35,958元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息…」（本院卷一第9頁），嗣於115年1月8日原告具狀變更訴之聲明為「…被告應自113年9月3日起…按月於每月末日給付原告52,000元，……四、被告應給付原告29,951元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息…」（見本院卷二第5頁），係本於同一基礎事實，請求減縮應

01 受判決事項之聲明，與首揭規定相符，即應准許。

02 貳、實體方面：

03 一、原告主張：

04 (一)原告自112年2月16日起任職於被告，職位為數據分析師，約
05 定月薪為52,000元。被告於113年8月22日召開會議終止兩造
06 間勞動契約，並主張兩造間僱傭關係於113年9月2日已依勞
07 動基準法（下稱勞基法）第11條第5款之事由資遣原告而終
08 止。惟原告認此為違法資遣，並於同年9月3日寄發存證信函
09 予被告，陳明願繼續提供勞務之意，然因被告未為必要之協
10 力故無法實現勞務給付。詎料，被告經勞資爭議調解後，仍
11 主張已依勞基法第11條第5款終止兩造勞動契約、拒絕恢復
12 僱傭關係，導致確認僱傭關係存在之部分調解不成立。又原
13 告有加班紀錄，被告卻未為給付加班費，而依照被告提供之
14 出勤紀錄中，原告之每日出勤始期應以門禁紀錄為準，蓋被
15 告之打卡鐘在公司門口，距離辦公室僅約一分鐘步程，而門
16 禁紀錄與出勤紀錄不同，係出勤紀錄欄位由被告人工手動調
17 整過後之結果，故原告僅就112年2月至112年7月之區間為加
18 班費之請求（當時原告之月薪為50,000元）。

19 (二)原告係於113年9月2日始因被告以不能勝任工作為由資遣，
20 然被告就原告如何不適任於數據分析師一職負舉證責任。退
21 步言之，縱認原告確有不能勝任工作情事，被告亦應說明其
22 資遣原因，應符合解僱最後手段性原則。綜上，原告於被告
23 任職期間表現良好、克盡職守，無不能勝任工作情事。被告
24 片面以勞基法第11條第5款終止兩造間僱傭契約，顯屬違法
25 解僱，依勞基法第487條、民事訴訟法第247條規定，兩造間
26 僱傭關係仍存在。

27 (三)被告函覆原告顯已預示拒絕受領原告提供勞務，而原告在被
28 告違法解僱前，主觀上並無去職之意，客觀上亦有繼續為被
29 告提供勞務之意願，堪認原告已將準備給付之事情通知被
30 告，但為被告所拒絕，揆諸前開說明，應認被告已處於受領
31 勞務遲延之狀態。是原告自得依兩造勞動契約，請求被告應

01 自113年9月3日起至原告復職日止，按月於每月末日給付原
02 告薪資52,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，
03 按週年利率5%計算之遲延利息。又原告受僱被告期間，被
04 告即應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6、14、31條
05 第1項規定，按月依月提繳工資分級表規定為原告提繳勞工
06 退休金，而被告自違法解僱原告後即未再為原告提繳勞工退
07 休金，則原告自得請求被告應自113年9月3日起至原告復職
08 之日止，按月提繳3,180元至原告之勞工退休金個人專戶。
09 另原告爰整理並提出加班時日、積欠費用之計算明細，計算
10 被告尚積欠約29,951元之加班費，原告自得依勞基法第24條
11 第1項規定，向被告請求給付加班費及其法定利息。

12 (四)並聲明：

- 13 1. 確認兩造間之僱傭關係存在。
- 14 2. 被告應自113年9月3日起至原告復職之日止，按月於每月末
15 日給付原告52,000元，及自各期應給付之次日起至清償日
16 止，按週年利率5%計算之利息。
- 17 3. 被告應自113年9月3日起至原告復職之日止，按月提撥勞工
18 退休金3,180元原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。
- 19 4. 被告應給付原告29,951元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
20 償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 21 5. 如聲明第2項至第4項獲勝訴判決，請依勞動事件法第44條第
22 1項規定職權宣告假執行。

23 二、被告則辯以：

- 24 (一)原告直屬主管即訴外人黃韻（以下逕稱其名）於113年5月29
25 日與原告進行第1次績效面談前，關於原告負責之：1. 經濟
26 日報數位訂戶分析報告在113年2、3、4月有延遲提出，超過
27 標準天數50%之情形、結論與建議經常呈現開放性結果，造
28 成內容失焦，難以為決策提供有力支持、口頭報告未能正確
29 地傳達與解釋數據隱含意義，影響滿意度；2. 經濟日報數位
30 企業訂戶分析報告：第一季項目有延遲情況（1.5天—3
31 天）、04/29訂戶流失暨曾為訂戶會員訂閱指標分析項目，

01 未按照指示製作簡報、05/24針對4月份分析報告分析BL1與
02 訂戶結果提交指示，提高分貝的反應與態度均有違職場倫
03 理。至於在原告工作態度部分：03/18~03/20連續休假，未
04 完成工作項目交接—03/20動腦會議、1至4月平均遲到率7
05 0%，累積未滿9小時分鐘數達500分鐘以上。

06 (二)又113年5月29日與原告進行第1次績效面談後，原告除第1次
07 績效面談要求改善項目仍有部分項目未予改善外，並新增如
08 下不能勝任工作事由：1. 經濟日報UMS指標對焦專案：未按
09 照指示執行任務，致使時程延宕，績效不彰、交付文件有超
10 過10處因文字、資訊或格式不一致而產生的錯誤，造成多次
11 來回溝通、修正的時間成本；2. BQ資料盤點：(1) 未按照
12 指示執行任務：原有62張表，未經同意或討論即刪除28張資
13 料表。提報完成34張，盤點完成率55%。(2) 未依規定格
14 式填入或文件記載不完整：遺漏資料表1張，欄位資訊錯誤1
15 張，實際達成率43%；3. Airflow排程盤點：(1) 未按照指
16 示執行任務：未按照要求範例填寫排程對應的任務項目。
17 (2) 未落實執行或未依規定格式或記載不完整，實際達成
18 率66%:過去是否曾經出現過錯誤一欄，僅填寫4項，此可參
19 113年7月5日第2次績效面談紀錄。

20 (三)經113年7月5日第2次績效面談後，於113年8月22日進行第3
21 次績效面談，原告除第2次績效面談有部分項目仍未予改善
22 外，並新增如以下不能勝任工作事由：1. 分析中心週計劃：
23 (1) 按照指示執行任務：自7月開始執行該項任務起，多次
24 未能在指定時間（每週五下班前或當週最後一個工作天）完
25 成填寫。(2) 完整撰寫與記載文件，且沒有任何遺漏或錯
26 誤資訊：文件經常性出現事後補充。2. 分析中心任務盤點作
27 業：(1) 按照指示與訂定目標執行任務：不符合期待。原
28 要求填寫的是「個人維運的工作」項目資訊，最後填寫的是
29 完成「自動化項目」的內容與數量。(2) 完整撰寫與記載
30 文件，且沒有任何遺漏或錯誤資訊：不符合期待。包括《經
31 濟日報數位訂閱》特定條件會員轉換等多個項目誤植上線日

01 期、技術底層資訊，造成團隊整體交付時程延宕。3. 經濟日
02 報網與台股關聯性分析專題報告：（1）主動回報執行進
03 度：雖會回報進度，但完成度、正確性不符合規範。（2）
04 未依規定格式與提供範例填寫專案計劃書。（3）缺乏產出
05 符合具洞察力與決策性品質要求的執行力：08/20提交的結
06 論與建議與中心要求仍有相當落差。分析報告止步於模型預
07 測結果與模型應用。此一執行成果與05/22、05/29第一次績
08 效面談提及的「結論與建議經常呈現開放性結果，造成內容
09 失焦，難以為決策提供有力支持」的報告執行力問題，依然
10 存在，未獲改善。

11 (四)承上，原告有上述不能勝任工作之事由，被告在資遣原告前
12 並已陸續於113年5月29日、113年7月5日及113年8月22日合
13 計進行3次績效輔導面談，此有上述113年5月29日、113年7
14 月5日及113年8月22日等3次績效輔導面談紀錄可證。三次績
15 效面談輔導紀錄，原告之直屬主管黃韻除與被告面對面溝通
16 外，並將績效面談紀錄表以寄發郵件方式通知原告，讓原告
17 清楚知悉工作表現不佳待改善之處及需達成之改善目標。由
18 上述3次績效輔導面談紀錄表，原告之直屬主管黃韻不僅有
19 指導原告如何改善之方式外，甚至提供協助，足見被告確有
20 已盡輔導教育原告之情形。經被告對原告進行3次績效輔導
21 面談後，原告仍無法改善工作表現，被告在資遣原告前，於
22 113年8月23日數據發展部總經理即訴外人莫家驊（以下逕稱
23 其名）轉向原告表示，原告是否有轉任其他職務之意願或為
24 避免留下資遣紀錄，多留1個月後改以自請離職方式，可以
25 不用進公司工作。但原告對數據發展部總經理莫家驊轉上述
26 2項提議，均表示不同意接受，並請被告辦理資遣。從而，
27 被告資遣原告確已盡解僱最後手段原則。據此，本件被告確
28 已依據勞基法第11條第5款規定合法資遣原告。兩造間僱傭
29 關係已於113年9月2日消滅，被告無再給付原告工資及提繳
30 新制勞工退休金之義務。退步言之，縱認被告資遣不合法，
31 則原告受領被告給付之資遣費40,300元及預告工資15,600

01 元，合計55,900元，即屬無法律上原因而受有利益，構成不
02 當得利，原告應負返還義務，被告依據民法第334條規定主
03 張抵銷抗辯。

04 (五)再者，依據兩造於112年2月16日簽署之聘僱合約書第3條第2
05 項、聯合報系出勤紀錄管理辦法（下稱出勤管理辦法）第3
06 條、員工請假管理辦法（下稱請假管理辦法）第18條、工作
07 規則第11條規定，本件均有就加班乙事約定事前申請制或因
08 特殊情形得在事實發生後7日內檢具加班證明，並經主管核
09 准，被告否認原告有加班之事實。除因本件原告請求之加班
10 費時間，原告除從未事先提出申請外，也未見原告有在所謂
11 其主張之加班事實發生之日起7日內檢具加班證明報經主管
12 核准。是以，本件原告請求被告給付加班費，法律上顯屬無
13 據。並聲明：1.原告之訴及假執行聲請均駁回。2.如受不利
14 益判決，被告願供現金為擔保，請准免為假執行。

15 三、兩造不爭執事項（參見本院卷一第84頁、第239頁、第312至
16 313頁、卷二第53頁、第108至109頁）：

17 (一)原告自112年2月16日起任職於被告，職位為數據分析師，約
18 定工資為52,000元。

19 (二)被告於113年8月22日依據勞基法第11條第5款規定預告通知
20 資遣原告，最後工作日為113年9月2日。

21 (三)原告於113年9月3日以存證信函表明欲服勞務，被告回函拒
22 絕受領。

23 (四)被告於113年9月23日以匯款方式給付原告55,900元。

24 (五)若確認兩造僱傭契約存在，被告應按月為原告提繳勞工退休
25 金之金額為3,180元。

26 (六)兩造於113年10月28日經新北市勞工局勞資爭議調解不成
27 立。

28 四、本院之判斷：

29 (一)被告依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約是否合法？是
30 否符合最後手段性原則？

31 1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞

01 動契約，勞基法第11條第5款定有明文。所謂勞工「確不能
02 勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身
03 心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不
04 為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給
05 付之義務者均屬之（最高法院111年度台上字第1820號民事
06 判決意旨參照）。且須雇主於其使用勞基法所賦予保護勞工
07 之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以
08 符「解僱最後手段性原則」。

09 2.原告有客觀上能力及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務等不
10 能勝任工作事由，被告得依勞基法第11條第5款規定終止勞
11 動契約：

12 (1)原告之直屬主管黃韻於113年5月29日與原告進行第1次績效
13 面談前，關於原告負責之：①經濟日報數位訂戶分析報告在
14 113年2、3、4月有延遲提出，超過標準天數50%之情形、結
15 論與建議經常呈現開放性結果，造成內容失焦，難以為決策
16 提供有力支持、口頭報告未能正確地傳達與解釋數據隱含意
17 義，影響滿意度；②經濟日報數位訂閱企業訂戶分析報告：
18 原第1次面談時第一季項目有延遲情況（1.5天→3天）、04/
19 29 訂戶流失暨曾為訂戶會員訂閱指標分析項目，未按照指
20 示製作簡報、05/24針對4月份分析報告分析BL1與訂戶結果
21 提交指示，提高分貝的反應與態度均有違職場倫理。在原告
22 工作態度部分：03/18~03/20連續休假，未完成工作項目交
23 接—03/20 動腦會議、1至4月平均遲到率70%，累積未滿9小
24 時分鐘數達500分鐘以上，以上各情有113年5月29日第1次績
25 效面談紀錄表可參（本院卷一第131至140頁）。原告雖主張
26 依據113年7月9日原告與黃韻的對話紀錄，其亦已將報告完
27 成時間順利壓在1.5日，然依據第2次113年7月5日績效面談
28 紀錄，黃韻要求原告依據自己在5月份文件中所填寫的自動
29 化產出時間，即以2.33小時為標準繳交（參見本院卷一第13
30 5頁）。黃韻證稱：「實際上原告在113年提交經濟日報數
31 位訂閱企業訂戶分析季報時，製作的時間為3天，根據原告

01 在112 年我記得是5月份時，原告第一次製作企業訂戶分析
02 報告的時間為2.33個小時，且這是原告自己個人填寫的紀
03 錄，那1.5天是我出於善意可能原告一時之間讓他從3天降到
04 2.33個小時可能他需要時間進行改善，所以我基於善意引導
05 之下，我把標準訂在1.5 天，讓原告可以有時間去改善他在
06 這個項目上面的工作效果。」（見本院卷一第464頁）因此
07 第1次績效面談紀錄中提到的設定標準天數1.5天，乃係黃韻
08 根據原告第1次製作企業訂戶分析報告的時間為2.33個小
09 時，從寬寬計為1.5天，並非對原告不利，原告所述尚不足
10 採。

11 (2)黃韻於113年5月29日與原告進行第1次績效面談後，原告除
12 該次績效面談要求改善項目仍有部分項目未予改善，經濟日
13 報數位訂閱訂戶分析報告部分，經行動成效檢視，與去年同
14 期比較，存入資料夾時間仍較延遲；而原告已執行該項目15
15 個月，當知將報告存在個人資料夾是否等同完成，尚難以原
16 告主張已存入資料夾認分析報告已完成。又結論與建議部
17 分，主管已再三提醒產出有品質、符合洞察力與決策性要求
18 之分析報告，經黃韻輔導後，仍認6月份之分析報告在結論
19 與建議的產製有獨立作業與理解上困難，經黃韻以電話、文
20 字輔導修正，至同年月19日報告結果不如預期，亦未依主管
21 指示於報告前進行2次演練。並新增如下不能勝任工作事
22 由：①經濟日報UMS指標對焦專案：未按照指示執行任務，
23 致使時程延宕，績效不彰、交付文件有超過10處因文字、資
24 訊或格式不一致而產生的錯誤，造成多次來回溝通、修正的
25 時間成本；②BQ資料盤點：①未按照指示執行任務：原有62
26 張表，未經同意或討論即刪除28張資料表。提報完成34張，
27 盤點完成率55%。②未依規定格式填入或文件記載不完整：
28 遺漏資料表1張，欄位資訊錯誤1張，實際達成率43%；③Air
29 flow排程盤點：①未按照指示執行任務：未按照要求範例填
30 寫排程對應的任務項目。②未落實執行或未依規定格式或記
31 載不完整，實際達成率66%：過去是否曾經出現過錯誤一

01 欄，僅填寫4項等情，主管建議需要訓練與輔導：①無論對
02 內或對外會議，報告之前，至少約2次以上的會議時間，演
03 練該項目簡報。②每次完成報告或任何文件之後，安排1小
04 小時面對面的會議，詳細說明文件內容。③每個星期最後一個
05 工作日，填寫週計劃表，並逐項釐清每一個工作任務的職
06 責、範圍與預期目標，此有113年7月5日第2次績效面談紀錄
07 表在卷（本院卷一第133至140頁）。至原告稱其係整理BQ資
08 料備份，將重複檔案刪除云云，然黃韻要求原告進行BQ資料
09 盤點，其盤點任務並不包含原告有刪除檔案權限，檔案不應
10 由原告任意決定刪除。原告應保留原始資料，並透過追蹤修
11 訂標示可刪除檔案，而非直接刪除。此外，依據被告所提出
12 之snow_temp（本院卷一第368頁）原有35張資料表，原告未
13 經報備或討論情況下，刪除22張資料表，僅剩13張。至於黃
14 韻所證稱刪除28張表格則是指2024年6月21日17:42 原告提
15 交「經濟日報相關BQ_table盤點_00000000.xlsx」之檔案，
16 原有62張資料表，原告未經報備、請示、說明即自行刪減28
17 張資料表，並遺漏資料表1張，欄位資訊錯誤1張，已屬有違
18 盤點工作之完整性原則，與主管明確指令之「完整盤點」要
19 求背離，原告所述尚難採信。又BQ資料盤點之重點在確認 A
20 irflow上的排程對應到哪一份營運日報，與排程命名方式或
21 是否從BQ轉移的技術邏輯無關。況且，GA4資料沒進來，Air
22 flow預處理表異常，流程中斷之實際原因係因人為交接未完
23 成，造成斷點所致，原告主張黃韻不清楚清楚GA4、BQ與Air
24 flow間邏輯技術，亦不足採。

25 (3)於113年8月22日進行第3次績效面談，原告除第2次績效面談
26 部分項目仍未予改善，其中經濟日報數位訂閱企業訂戶分析
27 報告，原告表示預計要到10月方能嘗試改善第三季分析報告
28 時間縮短至2個工作天。另有以下不能勝任工作事由：①分
29 析中心週計劃：①按照指示執行任務：自7月開始執行該項
30 任務起，多次未能於指定時間（每週五下班前或當週最後一
31 個工作天）完成填寫。②完整撰寫與記載文件，且沒有任何

01 遺漏或錯誤資訊：文件經常性出現事後補充。②分析中心任
02 務盤點作業：①按照指示與訂定目標執行任務：不符合期
03 待。原要求填寫的是「個人維運的工作」項目資訊，最後填
04 寫的是完成「自動化項目」的內容與數量。②完整撰寫與記
05 載文件，且沒有任何遺漏或錯誤資訊：不符合期待。包括
06 《經濟日報數位訂閱》特定條件會員轉換等多個項目誤植上
07 線日期、技術底層資訊，造成團隊整體交付時程延宕。③經
08 濟日報網與台股關聯性分析專題報告：①主動回報執行進
09 度：雖會回報進度，但完成度、正確性不符合規範。②未依
10 規定格式與提供範例填寫專案計劃書。③缺乏產出符合具洞
11 察力與決策性品質要求的執行力：08/20 提交的結論與建議
12 與中心要求仍有相當落差。分析報告止步於模型預測結果與
13 模型應用。此執行成果與 05/22、05/29第1次績效面談提及
14 的「結論與建議經常呈現開放性結果，造成內容失焦，難以
15 為決策提供有力支持」的報告執行力問題，依然未獲改善等
16 節，有113年8月22日第3次績效面談紀錄表可佐（參見本院
17 卷一第141至153頁）。至原告主張其於113年7月10日至12日
18 喪假請假前，於7月8日就寄電子郵件給黃韻、部門同事及Be
19 n，告知檔案位置及檔案名稱，另原告無從得知請假當天是
20 否表會跳出異常，且黃韻指摘原告沒有交接之7月24日、25
21 日放颱風假云云。惟查，黃韻認定原告未完成交接之原因係
22 於原告未將代理人Ben加入「營運日報傳送異常通知」的Ema
23 il收件人名單中。導致報表發送失敗時，代理人Ben無法收
24 到異常通知並即時處理，認原告有未落實交接之情形。另原
25 告指出7月24日、25日休假前，當時政府尚未宣布因颱風停
26 班停課，原告本即應提前規劃休假前之交接事宜，但原告並
27 未提前規劃休假前交接事宜，自不能以事後颱風來襲政府宣
28 布7月24及25日停班停課，為其未落實交接之卸責理由。

29 3.綜衡原告任職期間，被告為協助其提昇工作績效，自113年6
30 月28日起，分2階段協助調降工作量達到54%，總計減少12
31 項日常維運工作。截至同年8月22日，原告持續執行任務與

01 交付成果為：(1)分析報告部分，琅琅書店EDM成效月報4頁、
02 經濟日報數位訂閱與台股指數連動關係分析12頁；(2)營運報
03 表：①Google Trend週報：每週執行1次，每次少於30分
04 鐘。②經濟日報數位訂閱訂戶及曾為訂戶之會員造訪行為、
05 訂閱特定條件會員轉換行為追蹤雙週報：每兩週執行1次，
06 每次少於60分鐘。③EDM成效月報：每月執行1次，每次4小
07 時。(3)行政庶務：①臺北辦公室租金費用核銷作業：每月執
08 行1次，每次小於30分鐘。②印表機費用核銷作業：每月執
09 行1次，每次小於20分鐘。③資產設備盤點作業：一次性，
10 需時24至32小時。經3個多月輔導訓練，並調整簡化任務，
11 發現原告仍無法勝任工作，最終交付的效率和質量與預期目
12 標相差甚遠：(1)無法按照指示及既定目標完成任務、(2)項
13 目績效考核未達標準、(3)休假前未落實工作交接，經多次提
14 醒，仍未落實在休假前完成交接，影響中心任務執行（見本
15 院卷一第151至153頁）。足認原告有上述客觀工作能力欠佳
16 及主觀敬業態度上未按照主管指示執行任務，均有違反忠誠
17 履行勞務給付義務之不能勝任工作事由，被告雖經3次績效
18 改善面談會議，期改善原告工作表現，卻因原告經輔導訓練
19 無效果後，始經被告於113年8月22日通知原告依勞基法第11
20 條第5款規定於同年9月2日終止勞動契約，且被告之總經理
21 亦曾詢問原告有無轉任他職之意願，然原告表示無意願（參
22 見本院卷一第527至528頁），足認被告終止勞動契約應已合
23 於解僱之最後手段性原則，與法有據。

24 (二)基上，被告於113年9月2日所為之解僱合法，兩造自113年9
25 月3日起即無僱傭關係存在，原告自不得請求被告給付自113
26 年9月3日起之工資本息及按月提繳退休金。

27 (三)原告得否依勞基法第24條規定，請求被告給付加班費29,951
28 元？

29 1.按雇主延長勞工工作時間，其延長工作時間之工資應加給
30 之；雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主
31 經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得

01 將工作時間延長之，勞基法第24條、第32條第1項分別定有
02 明文。雇主如為管理需要而有延長工時必要，並經勞方同
03 意，即得要求勞工加班。且為遵循上開加班規定及人事管理
04 必要，規定勞工加班應按一定程序申請，於法即無不合。反
05 之，勞工未經雙方同意，片面延長工時，既與加班規定不
06 合，自不得向雇主請求給付加班費（最高法院108年度台上
07 字第890號判決意旨參照）。次按勞工請求延長工作時間之
08 工資，依勞基法第24條規定，須雇主認有延長工作時間之必
09 要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間
10 時，始得為之。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其
11 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
12 工資（最高法院101年度台上字第792號判決意旨參照）。

13 2.原告主張其自112年2月1日至112年7月31日間之上、下班時
14 間，有延長工時如本院卷二第10至13頁「上班時數」欄所示
15 加班等情，此為被告所不爭執，且與被告提出之原告差勤紀
16 錄互核相符（見本院卷一第485-489頁）。惟被告辯稱：否
17 認原告加班之事實，且原告未依兩造聘僱合約書第3條第2
18 項、第3條第3項、出勤管理辦法第3條、請假管理辦法第18
19 條、工作規則第11條規定，事前向主管提出加班申請並經核
20 准；或無法於事前提出申請者，於事實發生後7日內檢具加
21 班證明，報請主管核准，不得請求加班費等語。經查：

22 (1)依原告出勤紀錄所載，原告雖曾有提早於約定上班時間（9
23 時）以前打卡，及延後下班時間打卡情事；惟所謂延長工
24 時，係指雇主於正常工作時間外，取得勞務收益並對勞工具
25 有實質支配性，而勞工提早到班之可能原因甚多，可能為提
26 早準備、通勤提早到達、與同事聯繫感情、在職場內用早餐
27 等情，原告並未舉證其提早到班係因被告指揮或安排之提供
28 勞務行為，況原告亦自述被告要求上午9時15分以前進公
29 司，參加例行晨會（本院卷一第177頁、第314頁），並爭執
30 於上午9時15分前到班之必要性，故難認其曾提早到班之時
31 間，均係受被告指揮監督或實際執行職務。至原告雖於上開

01 期間內亦有延後下班打卡之情事，並稱主管曾抱怨或威脅為
02 何要申請加班，惟並無積極證據以實其說；且原告未提出其
03 他證據證明其有加班之事實，自不得因自行將下班時間延
04 後，逕認其延後下班時間均係因工作上之需要。原告雖提出
05 其與主管黃韻於113年7月5日之面談對話紀錄及錄音檔案

06 （見本院卷一第232至233頁），然上開對話紀錄係針對原告
07 113年5月29日以後至同年7月5日間之績效面談內容，並非針
08 對112年2月至7月間之工作要求，難認此對話紀錄與指派原
09 告於前開時間是否延長工作有關。又觀之該對話內容係原告
10 請問黃韻「如果是你的話，這個情況下，怎麼辦？」、「我
11 只是想要做個參考，假設妳今天在我的立場，因為妳覺得我
12 可能時間上分配上不好，那如果假設...」，而黃韻答以

13 「妳不是我，妳跟我的選擇一定會不一樣。」、「我會想辦
14 法把它做完。我自己會留下來把它做完。」，原告另詢以：
15 「你自己？下班之後留下來？」，黃韻則答以：「對啊，我
16 自己會這樣子做。但是我沒有要求你要這樣子做，....」等
17 語，可見此部分對話均是針對假設性狀況，黃韻並未曾要求
18 原告下班後留在職場工作，亦未陳述不可申報加班，故無從
19 據此證明原告曾於112年2至7月間有加班之事實及必要性。

20 (2)其次，兩造之聘僱合約書第3條第2項載有「乙方（指原告）
21 因工作需要加班（工作日之延長工時；休息日、國定假日、
22 特休假工作者）應事前依報系指定方式提出加班申請並經主
23 管核准；如有特殊情形無法於事前提出申請者，應於事實發
24 生後7日內檢具加班證明，報請主管核准。乙方加班申請經
25 主管核准後，應於7日內依報系指定方式提出補休或加班
26 單。」（見本院卷一第23頁）；員工到職報到單備註欄亦載
27 有「如有超出正常工作時間而需延長工時，應事前依報系指
28 定方式提出加班申請並經主管核准；如有特殊情形無法於事
29 前提出申請者，應於事實發生後7日內檢具加班證明，報請
30 主管核准...」（同上卷第195頁）；被告之出勤管理辦法第
31 3條「延長工時」規定：「3.1本公司須基於明示或可得推知

01 之意思使同仁提供勞務，亦即勞雇雙方須就加班達成合意，
02 故採加班申請制。同仁如有超出正常工作時間而需延長工
03 時，應事前向主管提出加班申請並經核准；如有特殊情形無
04 法於事前提出申請者，應於事實發生後7日內檢具加班證
05 明，報請主管核准。3.2同仁加班申請經主管核准後，應於7
06 日內依本公司指定方式提出補休或加班單。3.3同仁如未依
07 第3.1及3.2條申請加班，或因個人因素提前到辦公場域，或
08 下班後滯留職場，均非屬加班。」（同上卷第165頁）；請
09 假管理辦法第18條規定「同仁事先經主管同意之加班申
10 請，...」（同上卷第171頁）；工作規則第11條則明定「因
11 工作需要加班時，員工應事先依公司指定方式提出加班申請
12 並經主管同意，如有特殊情形無法於事先提出申請者，應於
13 事實發生後7日內檢具加班證明，報請主管核准...」（同上
14 卷第384條），且上開規定均已公告所有員工知悉，亦得自
15 行查閱，足認被告確實採用加班申請制度。原告既明知被告
16 規定因業務需要，經主管指派延長工作，應事先申請加班，
17 並經單位主管核准後，始得加班，且原告並未舉證主管曾否
18 准其加班申請，或曾因主管刁難、阻礙或其他因素，而不能
19 申請加班，該加班申請制度並非窒礙難行或僅徒具形式，原
20 告如有加班執行職務之需求，自應依規定提出申請，然原告
21 既從未依規定提出申請，尚難僅依其打卡之出勤時間，認定
22 原告於該時間內經被告同意而執行職務，自不得列入延長工
23 作時間計算。

24 3.從而，原告均非經主管要求加班，且未依上開兩造之約定、
25 工作規則、出勤管理辦法、請假管理辦法事先提出加班申
26 請，並經單位主管核准，亦未舉證有加班之事實及必要，則
27 原告縱有延後下班之刷卡紀錄，乃其自行將下班時間延後，
28 片面延長工時，既與上開管理辦法不合，又未舉證其延後下
29 班時間係因工作上之需要，自不得向被告請求給付加班費。
30 故原告請求被告給付加班費29,951元，即非有理，不應准
31 許。

01 五、綜上所述，原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，及依兩造間
02 勞動契約約定、民法第487條、勞退條例第6條、第14條、第
03 31條第1項規定，請求被告按月給付工資52,000元本息，及
04 按月提繳退休金3,180元至勞工退休金專戶，及依勞基法第2
05 4條第1項請求給付加班費29,951元，均非屬正當，不應准
06 許。

07 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
08 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
09 併此敘明。

10 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

11 中 華 民 國 115 年 3 月 6 日
12 勞 動 法 庭 法 官 薛 嘉 珩

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 115 年 3 月 6 日
17 書 記 官 馮 姿 蓉