臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第138號

上　訴　人　宋郁德

被　上訴人　中鼎工程股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　楊宗興

訴訟代理人　陳業鑫律師

　　普若琦律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國111年10月13日臺灣士林地方法院111年度勞訴字第63號第一審判決提起上訴，本院於112年5月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴及追加之訴均駁回。

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：

一、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項前段定有明文。所謂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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件上訴人主張兩造間僱傭關係仍繼續存在，為被上訴人所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，上訴人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，得以本判決除去之，按諸上開說明，上訴人提起本件訴訟，自具確認利益。

二、按在第二審為訴之變更或追加，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，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。又所謂「請求之基礎

事實同一」，係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭者，即屬之（最高法院90年度台抗字第2號裁定意旨參照）。查上訴人原起訴確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人給付自民國106年2月起至准上訴人復職時止之薪資及提撥勞工退休金（下稱勞退金）。嗣於112年3月13日以民事陳報㈥狀及於112年4月11日本院言詞辯論期日追加聲明而請求被上訴人給付105年至112年之端午、中秋、年終獎金（下稱三節獎金）共計新臺幣（下同）73萬5,000元，及自民事陳報㈥狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷一第339至340頁、第435至436頁）。核其前開追加，均係基於兩造間之僱傭關係而為請求，其請求之基礎事實均屬同一，並無不合，而予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：

上訴人自95年7月3日起受僱於被上訴人，擔任○○○，兩造並簽有僱用契約書（下稱系爭僱傭契約），上訴人離職前任職於品質管理部，職稱為○○○○○○，每月底薪7萬元，另有固定膳食津貼2,400元，鼓勵購買公司股票之補貼（下稱股票補貼）5,250元，總計月薪為7萬7,650元（計算式：7萬元＋2,400元＋5,250元＝7萬7,650元）。上訴人於106年1月20日上班時，經被上訴人臨時通知上訴人至會議室，被上訴人副總稱已於同日召開獎懲評議委員會（下稱獎懲會），認上訴人多次謊報加班領取加班費，決議解僱上訴人，然考量此舉將使上訴人留下前科，並影響未來求職，如上訴人願簽署被上訴人預擬之請辭聲明書（下稱系爭聲明書）自請離職，則被上訴人不會行使解僱權，亦不會對上訴人提告及求償，嗣當場錄影宣讀解僱通知（下稱系爭解僱通知）。上訴

人不得已，僅能在系爭聲明書及被上訴人提供之離職簽呈及程序單（下稱系爭離職簽呈）上簽名。然上訴人非熟諳法律之人，被上訴人突要求終止僱傭關係，並派人限制上訴人之行動自由，及將上訴人辦公室之物品搬下樓，使上訴人非出於自由意願而簽署系爭聲明書，應屬無效。又系爭僱傭契約業經被上訴人公司副總經理宣讀系爭解僱通知之時即為終止，上訴人再以簽署系爭聲明書之方式而為合意終止，亦屬無效。另上訴人均係依公司規定申請加班費，從無被告知有浮報加班費等不當情事，且被上訴人亦得審核上訴人之申請。縱認上訴人有浮報加班費之缺失，依被上訴人公司工作規則（下稱系爭工作規則），其處分僅係申誡或記過，被上訴人竟逕行解僱上訴人，已違反系爭工作規則及解僱最後手段性原則，是兩造間之僱傭關係仍然存在。爰依系爭僱傭契約，請求確認兩造間僱傭關係存在，並命被上訴人按月給付上訴人7萬7,650元本息，提繳5,526元至上訴人於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），及追加請求給付三節獎金等語（原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴）。並上訴及追加聲明：㈠原判決廢棄；㈡確認兩造間僱傭關係存在；㈢被上訴人應自106年2月起至准上訴人復職時止，按月於每月5日給付上訴人7萬7,650元，暨自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈣被上訴人應自106年2月份起至准上訴人復職之日止，按月提繳5,526元至上訴人之勞退專戶。㈤被上訴人應給付上訴人73萬5,000元，及自民事陳報㈥狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被上訴人則以：

被上訴人於104年1月時，即已提醒同仁應依公司規定上下班，並於104年5月間，亦有發現上訴人從103年至104年5月間有多未依規定到班情事。就此，被上訴人已多次提醒上訴人應遵守公司上下班、到勤刷卡等規定，上訴人經主管警告

後雖表示不會再犯，但被上訴人於106年1月間發現上訴人自104年11月至105年12月間又有加班時數與實際出勤狀況不符之情形，且被上訴人先前係基於對員工之信任，對於申請加班予以核准，但依公司規定，仍需據實填報實際加班時數，而除有例外於事前獲得主管指示或同意，並不允許員工於工作場所外加班，上訴人顯然有浮報加班時數共計63小時之情事。則其所為已涉犯刑法偽造文書、詐欺等罪嫌，並構成勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、系爭工作規則第2.10.8、2.10.18條終止勞動契約之要件。被上訴人公司即於106年1月20日召開獎懲會決議解僱上訴人，惟基於維持勞資和諧關係與考量上訴人日後求職，同時決議如上訴人自請離職，可考慮不行使解僱權。嗣於同日下午，被上訴人於會議室內之與會人員告知上開事宜，表明如上訴人願簽署系爭聲明書自請離職，被上訴人願不行使解僱權，且不對上訴人提告及求償，並給予上訴人充分考慮時間，其間亦與上訴人討論修改系爭聲明書內容，而上訴人經考量利害關係後，最終於系爭聲明書、離職簽呈上簽名而自願離職，並無遭被上訴人脅迫而違反其自由意志之情。又被上訴人係考量如逕依勞基法第12條第1項第4款規定解僱上訴人，將使上訴人受被上訴人追究民刑事責任，並會使上訴人留下不佳之工作紀錄與前科，影響上訴人未來求職，方以系爭聲明書之方式處理，並無規避勞基法或對上訴人造成重大不利而顯失公平之情形。另縱認上訴人之主張有理由，上訴人自106年1月20日離職後遲至111年3月9日始提起本件訴訟，逾有5年之久，其故意使系爭僱傭關係長期處於不確定狀態，已違反誠信原則而致權利失效，且上訴人請求薪資中之股票補貼，依員工持股會章程第9條第1項第2款，亦非勞工提供勞務之對價，且非直接給付予上訴人，上訴人自無請求被上訴人給付股票補貼之依據等語。並答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第142至143頁）：

（一）上訴人自95年7月3日起受僱於被上訴人，擔任○○○，其

離職前任職於品質管理部，職稱為○○○○○○，每月底薪7萬元，固定膳食津貼2,400元，均屬工資，最後工作日為106年1月20日。

（二）被上訴人對上訴人104年間之績效改善方案討論會議、105年實施表如被證3所示。

（三）被上訴人於106年1月20日召開獎懲會，會議紀錄如被證15所示。

（四）被上訴人之法務人員於106年1月20日17時43分許印出打好字之系爭聲明書，上訴人於系爭聲明書簽名，並另手寫：「當天被通知本事件，本人經考慮後基於自由意志簽署本份聲明書」，上訴人簽署時間係於同日18時18分許之前。且上訴人於系爭離職簽呈簽名。

（五）被上訴人於106年1月20日後約1至2週，寄發如被證11之員工持股會信託財產返還通知書予上訴人，並寄回被上訴人，通知單上署名為上訴人所簽。

（六）被上訴人公司員工持股會章程如被證13所示、上訴人所簽署之員工持股會入會申請書暨委任書如被證13所示。

（七）上訴人107年1月15日申請勞資爭議調解，於同年2月2日經臺北市政府勞動局調解不成立。

（八）上訴人於107年間向財團法人法律扶助基金會申請法律扶助，經駁回申請。

（九）上訴人於111年3月9日提起本件訴訟。

四、得心證之理由：

（一）按勞基法第12條第1項規定，勞工有該條項所列情形之一者，雇主得不經預告終止契約。故雇主非有該項各款之事由，不得任意不經預告終止契約，此為民法第71條所稱之禁止規定，如有違反，自不生終止之效力（效力規定）。準此，雇主倘故意濫用其經濟上之優勢地位，藉「合意終止」之手段，使勞工未處於「締約完全自由」之情境，影響其決定及選擇之可能，而與勞工締結對勞工造成重大不利益之契約內容，導致勞工顯失公平，並損及誠信與正義

者，即屬以間接之方法違反或以迂迴方式規避上開條項之禁止規定。於此情形，勞工自得比照直接違反禁止規定，主張該合意終止契約為無效，以落實勞基法依據憲法第15條、第152條及第153條規定而制定之本旨（勞基法第1條參照）（最高法院111年度台上字第1256號、103年度台上字第2700號判決意旨參照）。

（二）上訴人主張其係非出於自由意願，而簽署系爭聲明書云云，經查：

1、查上訴人自95年7月3日起受僱於被上訴人，離職前任職於品質管理部，擔任○○○○○○。而被上訴人有於106年1月20日召開獎懲會，會議結論「宋員自104年11月至105年12月期間之加班情況，經與相關主管確認，共有63小時為浮報，故提報懲處。決議：經查宋員確有多次不實之加班時數謊報支領加班費之事實，此一行為除已觸犯刑法偽造文書及詐欺等罪嫌外，已構成勞基法第12條第1項第4款及公司工作規則第2.10.8條與第2.10.18條之規定終止勞動契約之要件，以解僱論處。但為考量勞資和諧、並顧及宋員日後求職可能，如宋員願自請離職者，公司可考慮不行使解僱權。」等語。嗣兩造有於106年1月20日下午進行商談，上訴人並於17時43分至同日18時18分許間，在內容為「請辭聲明書：緣本人宋郁德因違法詐領加班費等行為而獲公司寬宥（同意不再對宋郁德先生求償及提告），也因而向公司請辭，以本聲明書表達自即日起（106年1月20日）從公司自請離職，且雙方間勞雇關係至此圓滿終了，爾後不得再對公司為任何主張或請求，同時本人也明瞭離職後仍應遵守公司內部資訊之保密義務而依法不得外洩」之系爭聲明書簽名，並於其上另自行手寫「當天被通知本事件，本人經考慮後基於自由意志簽署本份聲明書」等語，及於系爭離職簽呈簽名等情，為兩造所不爭（見不爭執事項㈠、㈢、㈣），並有系爭聲明書、系爭離職簽呈等在卷可參（見原審卷第174至176頁），足堪認定。

2、復就106年1月20日當日下午之商談過程，依證人即併同與會之被上訴人公司法務人員陳建中於原審時證稱，106年1月20日我經獎懲會告知我被證15之決議結果，我即於當日下午與被上訴人公司人資長陳忠宏、人資資深經理柯恒信、上訴人主管江秀丹與上訴人會談，會議從下午2時多開始，有告知上訴人有浮報加班費之行為，此涉及刑事責任，並告知上訴人獎懲會的認定結果，如果上訴人願意自請離職，公司就不追究上訴人的責任，若沒有，公司將依獎懲會決議執行。又系爭聲明書原係律師事務所之前給我們的例稿，而在會議室商談期間，我有上去來來回回改了幾次，修改內容就是（）【註：（）內容係載同意不再對宋郁德先生求償及提告】及上訴人手寫部分，（）部分原本未記戴，係因上訴人要求才加上去的。最後手寫部分，是因上訴人願意簽，但要求寫當日被通知，我告訴他要加基於自由意志簽署本份聲明，公司才會接受這張聲明書，我有跟上訴人說可以不簽，不簽公司會依獎懲會的方式執行，上訴人猶豫了很久才簽，上訴人大概是下班時候簽，這段時間都是上訴人考慮時間，我印象當日係討論上訴人是否自請離職，沒有印象有宣讀解僱聲明及錄影存證等語（見原審卷第366至370頁）；證人即併同與會之被上訴人公司人資資深經理柯恒信於本院準備程序時證稱，當天會議係因獎懲會決議要解僱上訴人，因為上訴人浮報加班費的問題，但希望給上訴人一個路走，所以找上訴人談，讓上訴人自行離職。商談過程即如證人陳建中所述，上訴人當時確實係考慮很久以後才簽的，甚至還修改了一些內容，但修改什麼我不記得了，其間並無脅迫上訴人，而上訴人亦係簽完後就離開了，也沒有反悔情況等語（見本院卷一第283至285頁），及證人即併同與會之上訴人之主管江秀丹於本院準備程序時證稱，會議當天我也在場，一開始HR跟上訴人說，他們抓到上訴人違法的這些資料，告訴他依據公司的程序，要怎麼樣處理，然後才有法務跟他講自請

離職或依法解僱的情形，而上訴人當時有承認自己浮報加班費；但他認為公司過去沒有這麼嚴重的處置，上訴人就一直拜託我們，希望給他一個機會，因為這樣在裡面談很久。印象法務有跟他說，讓他選擇，如果遣散會有紀錄，對上訴人不好，如果上訴人自己請辭的話，沒有紀錄，讓他選擇。談的過程中都很客氣，上訴人並無被脅迫或強暴，或禁止他進出，且上訴人也有要求修改系爭聲明書之內容，被上訴人也有依上訴人意見修改，手寫部分係上訴人與法務談的結果，上訴人自己要加的，法務也同意他加，上訴人係自行簽署系爭聲明書、離職簽呈等語（見本院卷二第54至56頁），核與系爭聲明書、離職簽呈所載內容相符，足見106年1月20日下午商談期間，被上訴人係先予告知獎懲會之決議結果，並表示若上訴人願自請離職，被上訴人即不追究上訴人之責任。而雙方就此進行商談，其間上訴人有持續表達自身意見，及要求修改系爭聲明書之內容，而被上訴人亦同意上訴人之要求，於系爭聲明書上加註（）部分，及上訴人另以手寫之內容，最終上訴人即於系爭聲明書、離職簽呈上簽名，該歷程均未見被上訴人公司有為強暴、脅迫行為，上訴人亦係出於自身同意而為簽署等情。

3、再者，依前所述，106年1月20日下午之商談共歷時數小時之久，其間上訴人除可不斷表示自身意見，被上訴人並有依上訴人之要求，修改系爭聲明書之內容，及上訴人亦有以手寫方式註記載有「當天被通知本事件，本人經考慮後基於自由意志簽署本份聲明書」等語。是上訴人就簽署系爭聲明書與否，尚有相當之時間得為考量、思索。又衡以上訴人為智識成熟，具相當社會、生活經驗之成年人，而商談期間，被上訴人亦未見有何妨害其自由意志之行為，則上訴人最終決定於系爭聲明書、離職簽呈簽名，應係出於其自由意願無訛。從而，系爭聲明書形式上雖僅有上訴人單方簽名以示同意，但核其內容及前開證人之證述可

知，兩造係要以系爭聲明書之作成而合意終止系爭僱傭契約，而上訴人又係出於自由意願而簽署系爭聲明書，應認系爭僱傭契約業已於106年1月20日發生合意終止之效力。

4、至上訴人主張其簽立系爭聲明書之前，被上訴人有先於會議中宣讀系爭解僱聲明，已單方終止系爭僱傭契約，則上訴人嗣後再簽署系爭聲明書，已無意義，應屬無效云云。經查，依前開證人之證述可知，商談當時，並未見上訴人所稱先宣讀解僱聲明之情事。復衡以被上訴人於會談當時倘已有宣讀系爭解僱聲明，上訴人當下理應對該解僱情事即已清楚知曉，但上訴人於本院準備程序時卻稱，其於起訴之前不知道已經被解僱了，因為現在起訴之後，我知道被上訴人有先把我解僱了，所以我改主張因為我已經被被上訴人解僱了等語（見本院卷一第280頁），亦與其前開所主張情節，顯有相違。又參以106年1月20日獎懲會之會議結論，該結論亦係上訴人雖已構成解僱要件，但為考量勞資和諧、並顧及上訴人日後求職可能，倘上訴人願自請離職，公司可考慮不行使解僱權等情。可見被上訴人基於上開考量，係先採取尋求兩造合意終止之方式以結束系爭僱傭關係，此由上開證人之證述即足印證。而兩造間僱傭關係最終亦係以系爭聲明書之作成而為合意終止，自無上訴人所謂其已先遭被上訴人單方解僱之疑，是上訴人上開主張，並不足採。

5、上訴人復主張其於簽立系爭聲明書之前，已先遭楊鑫成、江秀丹將其東西搬下樓，其因此洩氣，方簽立系爭聲明書云云。經查，上訴人就其主張，固有提出一物品照片為證（見原審卷第30頁、第310頁）。惟查，就上開照片拍攝，上訴人於原審時先主張上開照片係「副總」搬下東西所拍攝云云（見原審卷第304、310頁），嗣於本院準備程序時改稱，其私物係楊鑫成、江秀丹所搬下，並聲請傳喚楊鑫成到庭作證云云（見本院卷一第175、319頁），是其先後主張已有不一，且依證人楊鑫成於本院準備程序時證

稱，106年1月20日當日快下班時，江秀丹上來請我去2樓做一個全程錄影，我就是負責錄影，沒有碰其他東西，我下去的時候，我聽到他們還在討論，公司的立場好像是要等上訴人簽完以後才會上13樓搬東西，後來上訴人簽了，我就與上訴人、江秀丹一起上樓搬東西。上訴人辦公室的物品係自己上樓以後整理，我也沒看到被上訴人公司員工有將上訴人的物品搬去2樓等語（見本院卷二第57至59頁），並與證人江秀丹於本院準備程序時證稱，當日我跟上訴人同時在13樓接到電話，我們兩個一起空手下去開會，我們談完了，因為要上去，我才請楊鑫成下來負責錄影，再一起到13樓，都係上訴人自己收拾東西等語（見本院卷二第51頁）亦互核相符，足證並無上訴人所稱其於簽立系爭聲明書前，即已遭楊鑫成、江秀丹或被上訴人公司其他人員將其物品搬下之情事。又觀諸前開物品照片，該照片固有拍攝2紙盒（內裝有類似奶粉罐之罐裝物、水壺等）、2支雨傘、2個靠墊等物品，惟證人江秀丹亦證稱，當時係上訴人自己收拾東西，我不知道這張照片到底是什麼等語（見本院卷二第51頁），則難以該照片遽謂上訴人有遭他人搬其私物之情事。再觀諸上訴人前開先後所提照片（見原審卷第30頁、第310頁）可知，該照片本身並無顯示拍攝時間，故無法確認實際之拍攝時點，而上訴人所謂上方印有「2017年1月20日17：26」之陳證7照片（即原審卷第310頁），亦經被上訴人否認其形式真正（見原審卷第322頁），則其真實、正確性與否，容有存疑，自難以此即謂上訴人於簽署系爭聲明書前，被上訴人即有將其私人物品搬下樓云云。此外，另酌以上訴人於本院準備程序時自承，其簽完系爭聲明書後，我有上去整理我的東西，江秀丹說她們沒有動我抽屜，重要的是護照、金融卡那些都還在我抽屜，她們有讓我上去整理，原證2的東西（即指上開照片所拍攝之物品）不重要，被上訴人有說不重要的物品，他會幫我打包再寄回去給我等語（見本院卷

一第373至374頁），則見上訴人於簽完系爭聲明書後（即系爭僱傭關係終止後），被上訴人仍同意上訴人上樓整理其個人物品，衡情被上訴人既同意上訴人嗣後上樓整理其個人物品，並表示嗣後會幫上訴人將其所認不重要物品寄送回去，被上訴人實無先將上訴人所謂不重要物品搬下樓之必要。是認上訴人前開主張，尚難憑採。

6、上訴人又主張106年1月20日商談之時，尚有黑衣人擋路，及證人陳建中有表示「不簽最好，律師多賺一筆」云云。經查，上訴人就其主張，均為單方所述，並無任何證據得為證明，且與證人陳建中於原審時證稱，我怎麼可能有說這句等語（見原審卷第370頁），亦不相符，是其主張，並不足採。

7、上訴人另有提出其嗣後於106年2月6日與柯恒信間所為之通話譯文（見原審卷第380至389頁）為證，而謂其簽署系爭聲明書係非出於自由意願云云。經查，上開對話係106年2月6日所為，此較上訴人簽署系爭聲明書之時已相隔逾2週之久，則其以嗣後之對話作為其簽署系爭聲明書是否出於自由意願之依據，其可信性與否，已屬有疑。復參上訴人所提前開通話譯文，與被上訴人所整理之通話譯文內容（見本院卷一第247至254頁），存有諸多不符之處【包含上訴人所提譯文中有提及「黑衣人」（見原審卷第384頁），但被上訴人核對後所提譯文卻無此內容（見本院卷一第250頁）等】。就此，本院有於112年2月23日準備程序當庭勘驗上開對話過程中柯恒信有無表示「因為你是解僱」；上訴人表示「那好，那我是自請離職...。」，柯恒信覆以「對呀。」等語（即本院卷第249頁譯文中第97、98行部分）之錄音內容，勘驗結果認柯恒信並無表示「因為你是解僱」等語（見本院卷一第288、249頁），而見上訴人有添加不實內容。反之，上訴人則有表示「那好，那我是自請離職...。」，柯恒信再覆以「對呀。」等語（見本院卷一第288頁），上訴人則隱匿此部分對話

內容（見原審卷第383頁），益徵上訴人係自請離職無訛，則難以前開通話譯文而謂上訴人簽署系爭聲明書係非出於自由意願云云。

8、上訴人另主張依被上訴人公司頒佈之中鼎同仁獎懲辦法，解僱員工除需經獎懲評議委員會評議後，之後尚需經人事委員會核定，故被上訴人所為解僱，未經合法程序云云；惟承前所述，系爭僱傭契約係以系爭聲明書之作成，而為合意終止，並非被上訴人單方依法規以為終止，本無涉及上開獎懲辦法之適用問題，是上訴人前開獎懲辦法而謂被上訴人所為解僱並不合法云云，自不足採。

（三）承上，上訴人簽署系爭聲明書，經認係出於其自由意願所為。則被上訴人有無藉此合意終止之手段，以規避勞基法所示禁止規定乙節。經查：

1、按職工有營私舞弊，有具體事證者；違反勞動契約或工作規則情節重大者，或違反情節雖非重大，惟經本公司規勸仍不改善聽從者之情事且情節重大者，被上訴人公司得不經預告，逕予解僱，不發給資遣費，系爭工作規則第2.10.8、2.10.18條定有明文。次按意圖為自己或第三人不法之所有，以詐術使人將本人或第三人之物交付者，處5年以下有期徒刑、拘役或科或併科50萬元以下罰金；意圖為自己或第三人不法之所有，以不正方法將虛偽資料或不正指令輸入電腦或其相關設備，製作財產權之得喪、變更紀錄，而取得他人之財產者，處7年以下有期徒刑，得併科70萬元以下罰金，刑法第339條第1項、第339條之3亦有明定。

2、查被上訴人辯稱上訴人自104年11月至105年12月間，有多次加班時數與實際出勤狀況不符，而有浮報加班費之情事，業有提出異常刷卡紀錄表、上訴人104年10月至105年12月工時輸入系統紀錄等為證(見原審卷第142至144頁、本院卷一第443至445頁、本院卷二第35至38頁)。且上訴人所同意簽署之系爭聲明書已載明「本人宋郁德因『違法

詐領加班費等行為』而獲公司寬宥（同意不再對宋郁德先生求償及提告），也因而向公司請辭」等語，而證人江秀丹亦證稱，上訴人於106年1月20日會議時有承認自己浮報加班費等語（見本院卷二第55頁），足見上訴人於上揭期間確有浮報加班費之事實。

3、上訴人雖主張其先前從未受告知有浮報加班費，且其係在家加班云云；惟查：

⑴被上訴人於98年間業已公告：「一、為考量現行加班制度管理的周全性，自2009/10/1日（即98年10月1日）起實施，加班需事先提出申請，並經權責主管核准，始得填報加班工時。二、『加班申請』作業方式：1.自2009/10/01起，同仁加班最晚應於當天下班前提出申請，申請作業由同仁進入個人工時系統操作，填寫加班原因、專案編號、成本代碼及當日預計加班時數，待工作主管核准後，始得填報當日之加班工時。2.同仁填報加班工時，並由主管審核。」等語(見原審卷第140頁)，且上訴人於本院準備程序時自承，被上訴人公司有為上開公告等語（見本院卷一第143頁）。又證人江秀丹於本院準備程序時證稱，我們公司有個網路系統，所有同仁都會接到公司的通知，以資訊系統方式通知，因為我們是E-FLOW，是一個資訊系統，是待辦事項，同仁都得去點開，這個待辦事項才算有做完。這個公告就是待辦事項那邊通知的等語（見本院卷二第49至50頁）。足見上訴人於98年時業經被上訴人公告知悉加班需事先提出申請，並填寫加班原因、專案編號、成本代碼及當日預計加班時數，及經權責主管核准後，始得填報加班工時等情。

⑵復參上訴人所提104年1月23日品質管理部PQM組週工作檢討會紀錄，該次會議即有提及「上下班時，如未於規定時間到班，請填寫假單。」等語，而上訴人亦有於該次會議出席參與等情，有該會議紀錄及簽名單在卷可參（見本院卷二第9至11頁），且後續之104年6月5日、同年7月31日

品質管理部PQM組週工作檢討會、105年5月5日QMD部門會議、105年8月19日品質管理部部門月會，於會上均再次提及同仁應依照公司規定工時，準時上下班及打卡，應依照公司員工手冊及規定辦理，而上訴人均有與會參與等情，有該會議紀錄及會議簽名單等在卷可佐（見本院卷二第19至33頁）。又互核證人江秀丹於本院準備程序時證稱，我們先前已有提醒上訴人要確實上下班，不要浮報加班費，因為我們部門有會議，上訴人坐在我的部門區域，發生當場有跟當事人提醒，旁邊同仁應該都有聽過，因為這樣口頭沒有證據，所以我們在部門會議再講等語（見本院卷二第51至52頁），亦證被上訴人公司於前揭期間已多次告知上訴人應確實上下班，不得浮報加班費等情。

⑶又觀諸被上訴人對上訴人所為104年4月14日績效改善方案討論會議提及「＊改善項目1：『按公司員工手冊正常到勤：離開辦公區超過半小時或參加專案會議前轉寄會議通知予部門秘書知悉。』＊員工表述：表列事項發生緣由為不清楚公司規定，惟經提醒後已有改善。」等語（見原審卷第134頁）；上訴人105年5月10日之部門輔導員工績效改善方案實施表提及員工「績效改善目標項目：按公司員工手冊正常到勤。原因及協助改善方案：原因：本部於104年1月部門會議提醒及要求同仁須按公司規定準時上下班，本部於104年5月發現，宋員從103至104年5月期間，每月皆有多日未於公司規定時間到班（大多是在早上9點前後），且未有請假紀錄。改善方案1.104年5月經部門正式告知後，宋員已依公司規定正常上下班。2.惟須離開辦公區超過半小時或要去參加專案會議時，請要告知部門秘書或旁邊同仁。」等語，上訴人並有於上開實施表上簽名以為確認等情（見原審卷第138至139頁），足見被上訴人公司前於104年間即已發現上訴人自103年起有多次未依公司規定到班情事，並有因此作成績效改善計畫，要求上訴人進行改善等情。復被上訴人公司秘書謝佩吟前於104年5

月28日、同年6月4日亦有寄送電子郵件通知上訴人，其出勤紀錄有所異常，並有告知江秀丹，上訴人常有遲到紀錄等情，有該電子郵件在卷可佐（見本院卷二第13至18頁）。又依證人江秀丹證稱，被上訴人公司都是公司人資系統記錄同仁所有進出公司執行工作，包括進出公司的上下班時間。員工身上都會帶一個識別證，一刷閘門進去就會自動登錄了。104年時即發現上訴人有浮報加班費，秘書有通知，我們有提醒，104年有做上開績效改善方案，上訴人經提醒後有改善，105年秘書有一次寄了HR給我們的資料，發現上訴人又長時間都虛報加班。公司一開始要對上訴人進行懲處，印象上訴人去找一個高階主管，有先暫緩，後來發現上訴人又繼續浮報，公司才決定對上訴人處理等語（見本院卷二第49至50頁、第53至54頁），益徵被上訴人先前即有發現上訴人有浮報加班費，並於104年間即有進行績效改善計畫，上訴人雖有短暫改善，但嗣後上訴人又發生多次浮報加班費之情事。

⑷再就被上訴人公司之加班申請流程，上訴人雖主張其得不經事前申請，即可自行在家加班云云；惟承前所述，上訴人所為主張，除與前開98年所公告之加班申請流程顯有不符，且依證人江秀丹證稱，加班時數認定係同仁得事先跟主管說我要加班，可以去系統作事先申請，因為有跟主管講，主管要進去系統同意他進行加班。如果事先聲請2小時，實際上有做了，就去申報，如果沒有做，還去聲請，就不能申報，因為門禁系統可以看出到底有沒有加班。又被上訴人公司原則上沒有同意同仁在家加班，離開公司就不能報加班，除非你事先跟主管講，我因為什麼情形非得在家加班，但在我的部門沒有發生過這樣的情形。上訴人也未曾向我表示要在家加班。又上訴人除會做我部門的工作，也會做專案的工作，專案的部分由專案經理審核。就上訴人虛報部分我們有跟專案經理確認過，專案經理沒有同意上訴人在家加班等語（見本院卷二第50頁、第53頁、

第55頁），亦證上訴人倘未事前申請，及經主管同意下，並不得在家加班，且上訴人任職期間從未向主管表示過要在家加班，主管亦未就此有為同意等情。而上訴人於本院審理時亦自承，其從未告知主管要在家裡加班，以往10年來都沒有等語（見本院卷二第150頁），顯見上訴人所謂其係在家加班云云，已難採信，自不足採。

⑸上訴人又主張依前開98年公告第二、3點，其自得在家加班云云；惟參諸上開公告第二.3點係載「為達到管理效益，如有事後提出加班申請紀錄者，每月將出異常報表以供部門主管查核及各事業部加班工時統計報表。」等語（見原審卷第140頁），核其內容並未表示上訴人得在無事先申請下，即逕行決定在家加班之情事。反之，依該點內容更可印證員工加班需「事前」提出申請，如係事後提出者，被上訴人公司將出異常報表以為後續查核統計。況且，依前所述，上訴人就其浮報部分，不論事前、事後均未曾向被上訴人公司提出申請要在家加班，則其以前開公告內容而謂其得自行決定在家加班云云，亦難憑採。

4、上訴人又主張其所填報之加班時數，嗣後既有被上訴人經核准，而被上訴人就此未為反對或積極採取防制措施，即應給付加班費云云。經查，依證人江秀丹於本院準備程序時證稱，被上訴人公司專案經理當時會核准上訴人填報之加班時數，係因專案經理有很多同仁做他的工作，專案經理說相信同仁是誠信的，專案經理覺得上訴人那時真的有在公司加班，且專案經理沒有辦法去查門禁系統。就是基於相信上訴人才核可等語（見本院卷二第53頁），可見上訴人填報之加班時數會經核准，係因專案經理基於對上訴人之信任，相信上訴人會如實進行加班所致；然如前所述，上訴人既已明知加班費應事前申請之相關流程，且被上訴人公司先前亦已多次發現其有浮報加班費，而促令其改善情事，上訴人自應恪遵加班費申請程序，事前申請並確實填報加班時數，自難僅憑上訴人濫用被上訴人公司對

其之信任，反作為自身卸免違失之理由。是其前開主張，並不足採。

5、再者，細繹上訴人所浮報之加班費時數內容（見原審卷第142至144頁），上訴人所為浮報，不僅有於工作當日簽退以後仍持續浮報加班費，亦有該日係屬例假日（如105年1月31日星期日、同年4月5日星期二、同年7月16日星期六）、出差（如105年1月7日），上訴人根本未進入公司，上訴人仍浮報數小時加班費之情事。則上訴人明確知悉其當日未進入公司，且事前均未向主管申請其要進行加班，事後亦無為任何告知，即逕予填報加班時數，在在顯示上訴人有浮報加班費之情事無誤。

6、綜此，上訴人於98年時，既已明知加班需事先提出申請，並填寫加班原因、專案編號、成本代碼及當日預計加班時數，及經權責主管核准後，始得填報加班工時，且被上訴人公司於104、105年間亦已多次告知上訴人應確實上下班，不得浮報加班費，又被上訴人於104年間亦有發現上訴人自103年起即有浮報加班費，而有進行績效改善計畫，促令上訴人進行改善；然而，上訴人仍無視於此，猶於104年11月至105年12月間多次浮報加班費，其客觀上自有多次違反工作規則之情事。又參諸上訴人之薪資單（見原審卷第118至132頁）可知，被上訴人係按上訴人按月所填報之加班費時數發給加班費，則上訴人倘有不實浮報，亦會使被上訴人超額給付其原毋庸給付之加班費數額，則上訴人所為，自有構成營私舞弊，並涉犯刑事詐領財物罪嫌，則被上訴人辯稱其得依勞基法第12條第1項第4款、系爭工作規則第2.10.8、2.10.18條解僱上訴人，尚非無據。是如106年1月20日獎懲會之會議結論，被上訴人基於勞資和諧、並顧及上訴人日後求職可能，選擇改以合意終止之方式，以替代解僱權之行使，而兩造間最終所作成之系爭聲明書，亦係秉此意旨，而有約明被上訴人已寬宥上訴人，並同意不再對上訴人求償及提告，使上訴人得因此

解免可能另須負之民、刑事責任。是難認被上訴人有以合意終止之手段，而規避勞基法第12條第1項強制規定之情事。

（四）上訴人雖再主張證人陳建中、江秀丹、楊鑫成前開所為證述，係屬偽證，其已有對其等提出刑事告訴云云；惟承前所述，證人陳建中、江秀丹、楊鑫成均係就其當時所親身見聞事項以為證述，並與系爭聲明書、離職簽呈、獎懲會會議結論、104年1月23日、同年6月5日、同年7月31日品質管理部PQM組週工作檢討會紀錄、105年5月5日QMD部門會議、105年8月19日品質管理部部門月會紀錄、104年4月14日績效改善方案討論會議紀錄，及謝佩吟於104年5月28日、同年6月4日所寄送之電子郵件內容均互核相符，又其等證述亦未見有相互矛盾或不實情事，自具相當之憑信性。復上訴人雖稱證人就部分詢問事項係證述不記得，而謂有所不實云云；然衡以證人陳建中於原審、江秀丹、楊鑫成於本院準備程序時作證之時，相隔106年1月20日已約5、6年之久，因時間之經過，其等縱就部分詢問內容有表示不記得等語，亦認與常情並無相違。是難僅憑其等證述對上訴人有所不利，遽謂係屬偽證，而不足採信云云。

（五）綜上，上訴人係出於自由意願而簽署系爭聲明書，且被上訴人亦未以合意終止之手段，而規避勞基法第12條第1項規定之情事，則系爭僱傭契約經認已因系爭聲明書之作成，而於106年1月20日合意終止，則上訴人再依系爭僱傭契約，請求確認兩造間僱傭關係存在，並命被上訴人按月給付上訴人7萬7,650元本息；提繳5,526元至上訴人於勞保局之勞退專戶，及追加請求給付三節獎金云云，均認屬無據，而予駁回。

（六）另上訴人雖有聲請將其手機內之檔案（含錄音檔、照片等）送交鑑定、函詢遠傳電信公司以瞭解上訴人所提出之通聯內容，及鑑定被證15、16會議紀錄云云；惟查。上訴人於本件審理期間，已有提出其所謂手機內之檔案內容，

或將其手機畫面以拍攝照片方式而為提出（見本院卷一第229頁）；另該通聯紀錄內容，經認與本件待證事實並無相涉，又就被證15、16會議紀錄部分，業經本院認定說明如前，且不爭執事項㈢，已將被證15列為不爭執事項，則上訴人所為聲請，均認無調查之必要，而予駁回，併予敘明。

五、綜上所述，兩造已以系爭聲明書之作成，而於106年1月20日合意終止系爭僱傭契約，且該合意終止，認屬合法有效，則上訴人依系爭僱傭契約，請求：㈠確認兩造僱傭關係存在；㈡被上訴人應自106年2月起至准上訴人復職時止，按月於每月5日給付上訴人7萬7,650元，暨自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢自106年2月份起至准上訴人復職之日止，按月提繳5,526元至上訴人於勞保局之勞退專戶；㈣被上訴人應給付上訴人73萬5,000元，及自民事陳報㈥狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，均無理由，而予駁回。原審所為上訴人全部敗訴之判決（即上開第㈠至㈢項本訴部分），於法並無不合，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。另上訴人追加請求給付三節獎金73萬5,000元本息部分（即上開第㈣項部分），亦無理由，而予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　20　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　戴嘉慧

法　官　華奕超

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，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第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　112　　年　　6　　月　　21　　日

書記官　簡素惠