

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第111號

原告 馬子豪

被告 科毅科技股份有限公司

法定代理人 林憲維

訴訟代理人 陳志峯律師

複代理人 林耕樂律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年4月29日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實與理由

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（最高法院52年度台上字第1240號判決要旨參照）。經查，原告主張：兩造間之勞動契約法律關係存在等語，為被告所否認，兩造間勞動契約法律關係是否存在，於兩造間即有爭執而不明確，則原告主觀上自認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，致其在私法上之地位受有不安狀態之危險，而此種不安狀態乃能以確認判決將之除去，故原告訴請確認兩造間之僱傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益，程序上自應予准許，合先敘明。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或

減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。經查，原告起訴時本聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自民國112年12月1日起至准許原告復職之前一日止，按月於次月5日前給付原告新臺幣（下同）65,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)被告應自112年12月1日起至准許原告復職之前一日止，按月提繳4,008元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金帳戶；(四)被告應給付原告61,607元，及自起訴狀繕本送達起至清償日止，按年息5%計算之利息；(五)上開聲明第二項至第四項部分，原告願供擔保請准宣告假執行。嗣原告於113年8月7日勞動調解期日更正上開第二、三項聲明之起算日為113年4月1日（見本院113年度勞專調字第148號卷〈下稱勞專調卷〉第78頁）；復於同年9月18日勞動調解期日更正上開第4項聲明為：被告應給付原告55,742元，及自起訴狀繕本送達起至清償日止，按年息5%計算之利息（見勞專調卷第284頁）。核原告上開所為，係屬擴張及減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自112年4月10起受僱於被告，擔任客服部副理，約定每月工資為65,000元，並負責重整客服單位組織營運、組訓、程式設備服務，及負責臺灣及中國大陸客服工程師技術聯繫窗口等項目，任職期間並自行研發「自動晶圓撕膜機」專利，經被告允諾：如原告將上開專利讓與被告，即不會隨意開除原告等語。詎料，原告於112年11月間申請將前開專利讓與被告後，被告隨即以原告有不適任工作之情事為由，資遣原告而終止兩造間之勞動契約。被告雖稱：曾於112年11月7日進行延長適用考核，成績未達合格標準而予以資遣等語，惟原告否認被告曾於112年7月10至112年10月31日為延長試用期間之事實，且被告也從未對原告有何不能勝任工作之情事進行告知、輔導、改善之機會，僅空言原告有

01 不能勝任工作之情事而予以資遣，其手段與目的間亦無相當
02 性，顯然有違反解僱最後手段性原則之違法而無效。又被告
03 違法解僱原告時，亦將原告之門禁資料予以消除，導致原告
04 無法進入公司服勞務，故被告已有預示拒絕受領勞務之意
05 思，且原告於113年4月1日以大溪崎頂郵局存證號碼000041
06 通知被告（見勞專調卷第17頁），陳明被告以勞動基準法
07 （下稱勞基法）第11條第5款之事由解僱原告實屬違法，且
08 將向法院提起確認僱傭關係存在之訴等情，堪認原告已表明
09 有繼續提供勞務之意願，並通知被告，被告既未通知原告復
10 職，其後又未對原告表示受領勞務之意思，被告業已受領遲
11 延，原告無補服勞務之義務，並得請求被告給付原告非法解
12 僱期間之工資及其遲延利息。且被告應為原告按月提繳勞工
13 退休金4,008元（計算式：薪資級距66800元 $\times$ 6%=4008元）
14 至原告設於勞保局退休金專戶。再則，依被告提出之原告任
15 職期間之出勤明細表所示（見本院卷第23至24頁），業已載
16 明原告加班時數為170.5小時，除扣除其中17個小時已經申
17 請補休外，尚餘153.5小時加班時數，被告並未給付加班
18 費，又原告之時薪為271元（計算式：65000元 $\div$ 30 $\div$ 8=271
19 元，元以下四捨五入），原告依平日前2小時加班費計算，
20 則被告尚應給付原告加班費為55,742元（計算式：271元/時
21 $\times$ 153.5時 $\times$ 4/3倍=55742元）。為此，爰依兩造間之勞動契
22 約、民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6
23 條、第31條、勞基法第24條等規定，提起本件訴訟，並聲
24 明：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自113年4月1日
25 起至原告復職前一日止，按月給付原告65,000元，及自各期
26 應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)
27 被告應自113年4月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳
28 4,008元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專
29 戶；(四)被告應給付原告55,742元，及自起訴狀繕本送達翌日
30 起至清償日止，按年息5%計算之利息；(五)上開聲明第二、
31 三、四項部分，原告願供擔保請准宣告假執行。

01 二、被告則以：

02 (一)原告先於112年3月17日至被告面試應徵工程部門主管職務，
03 經面談完成後，原告與被告於112年4月10日簽訂勞動契約，
04 並約定即日起受僱於被告公司，試用期3個月，擔任客服部
05 部門主管，並向被告允諾：重整客服單位組織營運方針、實
06 行；重整現有客戶之PLC程式備份服務；承接工程部主管缺
07 額訓練；負責臺灣與大陸客服工程師技術聯繫窗口等事項，
08 此有工作申請表可稽（見勞專調卷第111至115頁）。且原告
09 所擔任為主管職，需辦理如下業務：1.規劃客戶服務作業流
10 程（如：相關表單製作、客服作業流程）、2.制定部門人力
11 編制及工作執掌，有效進行客服人員的培訓、激勵、輔導及
12 管理，提出明確客戶需求，與工程人員協調溝通、3.客服工
13 作安排並協助及指導客服工程師進行裝機及維修工作、4.客
14 服報價單審視，訂單及相關維修生產指令產生核可與確認、
15 5.各項客服相關記錄與分析、6.客訴案件處理、7.跨部門溝
16 通協調、8.處理交辦事項。惟原告擔任部門主管所為之決
17 策、專業能力難以符合一般要求，例如：曾無視風險考量而
18 執意與利潤甚少、風險甚高的項目簽約，嗣經被告公司其他
19 部門討論認為不合適，方未進行簽約；且明知身為主管需對
20 其下屬進行考核、指派工作、管理監督而有「權勢關係」，
21 卻一再向下屬借錢，而造成員工職場壓力，且經主管即第三
22 人副總經理張登富糾正後仍未改善，方須其他多名主管與原
23 告進行面談，方使員工得以不受滋擾；再則，依據被告之員
24 工出差管理作業標準書所示（見勞專調卷第117至125頁），
25 辦理「公出」需先於線上系統述明公出之原因、時數，以憑
26 此使用公務車輛或檢具憑證進行報帳，然原告明知無公務行
27 程，卻於管理系統不實填載「公出」、「至洺宙及中勤」
28 （見勞專調卷第127頁），嗣發現原告出具之公出維修單上
29 根本為有客戶及維修人員簽名，經同仁要求補正，方發現原
30 告攜同下屬同行外出辦理自身事務，公然破壞被告出勤管
31 理。又原告任意向所屬部門下屬承諾加薪，影響其他同仁對

01 公司之向心力，經主管得知後，遂於112年6月8日與原告面
02 談（見勞專調卷第129頁），且本要資遣原告，然因原告於1
03 12年7月15日（被告誤載為113年7月15日）自行向被告表示
04 若被告對於其試用期考核未通過，將自請離職等語，此有原
05 告與主管對話紀錄可憑（見勞專調卷第131頁），經被告公
06 司內部討論後，鑑於原告能正視自己之不足，且願意自行離
07 職以示負責，乃決議再予觀察一段時間。惟經被告再觀察
08 後，原告之表現仍未能具備主管應有之管理能力、溝通能力
09 及專業能力亦有不足之情事，諸如：1.原告所屬部門於112
10 年10月間有一需前往中國協助廠商裝設機台任務，因資深員
11 工不願前往，若派遣無經驗之新進工程師恐無法完成任務，
12 原告卻未向上級反應並確認是否由其他部門之有經驗人員支
13 援，竟執意派遣無資歷之新進人員處理，並保證可以完成任
14 務，然實際果無法無成任務，以致被告需再派遣資深工程師
15 前往解決，而支出額外人力、時間與金錢成本（見勞專調卷
16 第145、147頁），且影響客戶對被告之信賴；2.原告任職期
17 間本需處理約240處客戶之PLC程式備份，亦即，僅需將240
18 處客戶之PLC程式資料複製至硬碟中而攜回公司，所需工時
19 甚短，卻在任職期間僅處理2間客戶之PLC程式備份；3.原告
20 亦無法達成應徵時所承諾將承接工程部主管缺額訓練，然其
21 對於自身客服部門之事物均無法達成目標，故無法承接工程
22 部主管缺額訓練；4.原告為遵守公司公出管理，其於112年1
23 0月間在被告公司微信群組表示其預計於11月7日前往北京出
24 差，然被告公司並不需要此次出差行程，經被告公司上級主
25 管阻止後，原告表示：要私人前往越南，並非公出等語，此
26 亦有原告與主管之對話紀錄可憑（見勞專調卷第149頁），
27 嗣後原告竟係自行前往被告公司位於中國的辦公室及自行前
28 往拜訪中國客戶，原告無法完整交代其行程，並未遵守公司
29 之人事管理甚明。基於原告之上開情事，被告乃先後於112
30 年6月8日先經主管進行員工面談要求改善（見勞專調卷第12
31 9頁），再於112年11月間進行內部主管討論考核意見為：被

告於執掌工作內未能符合工作指標；對於客服主管職責無效工作指派及設備交接計畫未能熟悉，且無有效追蹤；對所屬部屬工作未能督導且發揮其主管職責，造成工作延誤；允諾工作項目多未執行，且管理職掌未具成效（見勞專調卷第151至153頁）。是原告確有主客觀上不能勝任工作之情，實難期待被告採用資遣以外之方式處理，被告乃於112年11月20通知原告於同年月30日終止兩造間勞動契約並予以資遣，並給與非自願離職證明書及給付資遣費（見勞專調卷第155、157頁）。故被告終止兩造間勞動契約，自屬適法。

(二)又被告公司為有效管理員工加班狀況，明確於工作規則第22條、23條規定「本公司有使員工在正常工作時間以外工作之必要者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之」、「本公司依第二十二條辦理後，因工作需要加班時，加班人員應填寫加班單，經權責主管核准後交加班人員憑以加班…」，再依被告公司原公出勤管理作業標準書第4.5條「加班：同人於標準工作時間外，因業務需要而言長工作時間，應於實際加班前，填寫加班申請單，經主管核准後方得加班。每個月的加班總時數不得超過四十六小時。」（見勞專調卷第167至229頁），且被告公司員工均有出勤APP（見勞專調卷第231至237頁），員工可依該APP內「加班申請」之電子申請系統辦理加班。再依上開之出勤APP申請流程圖，可知，加班費與補休係二擇一，由欲加班之人員自行填載，再依據出勤APP後台統計資料所示，原告申請加班費或補休均有核准，並無遭駁回之情形，蓋倘有遭駁回者，應會顯示於「簽核工作欄位」。且原告除於112年4月有領取加班費4,787元，其餘月份則都換取補休，並已休完共17小時的補休，是原告明知被告公司需進行加班申請制，且對於加班申請作業流程亦知之甚詳。又原告雖提出勤記錄作為加班費請求之依據，然此僅係彰顯勞工抵達及離開工作場所之時間，不足作為勞工是否有加班事實及加班時數之判斷而已，原告既明知被告係採取加班申請制，且原告均有依此進行申請，難謂其

01 再主張加班費，於法有據。

02 (三)至原告所陳稱略以：其有繼續提供勞務之意願，且於113年4
03 月1日寄發存證信函為憑及提起本件訴訟為憑，且請求給付
04 自113年4月1日起至復職日前一日止之按月65,000元之工資
05 報酬及其各期遲付之利息等語。然原告經被告公司預告終止
06 兩造之勞動契約後，即自行至他公司就職，並自承在北京、
07 投資諾亞自控公司（見勞專調卷第81頁），且依其114年4月
08 1日大溪崎頂郵局00041號存證信函所述略以：本人將以勞動
09 事件法第49條第1項確認僱傭關係存在之訴向法院提起告
10 訴，並請求支付發明專利之費用及任職期間因公需要所支付
11 之費用、加班費等語，並無記載向被告提出勞務給付之意思
12 甚明；且原告起訴時係向被告請求自112年12月1日起算工
13 資，均難謂為原告有向被告表示欲向被告提出勞務給付之
14 意，則被告自不構成受領勞務遲延，是原告依民法第487條
15 規定，請求被告公司按月給付報酬；及請求被告提繳其勞工
16 退休金制其個人退休金專戶，已與上開規定不符等語，資為
17 抗辯，並聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。2.如
18 受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

19 三、兩造所不爭執之事實：

20 (一)原告於112年4月10日起任職被告擔任客服部副理，每月工資
21 為65,000元（勞專調卷第115頁）。

22 (二)原告任職時允諾之工作目標為：重整客服單位組織重整客服
23 單位組織營運方針及實行；重整現有客戶之PLC程式備份服
24 務；承接工程部主管缺額訓練（見勞專調卷第111至115
25 頁）。

26 (三)被告於112年11月20日先以口頭告知原告於113年11月30日終
27 止兩造間之勞動契約，並以勞基法第11條第5款「勞工對於
28 所擔任之工作確不能勝任」之事由開立非自願離職證明書予
29 原告（見勞專調卷第78、第157頁）。

30 (四)原告於113年4月1日以大溪崎頂郵局存證信函號碼000041通
31 知被告略以：被告以勞基法第11條第5款開除原告，已屬違

01 法，將以勞動事件法第49條第1項規定，提起確認僱傭關係
02 存在之告訴及請求加班費等語（見勞專調卷第17至19頁）。

03 四、得心證之理由：

04 原告主張：被告於112年11月20日以考核期間表現不合格為
05 由通知原告於112年11月30日終止兩造間之勞動契約，並不
06 合法，請求確認僱傭關係存在；且其依民法第487 條規定，
07 無庸補服勞務，即得請求被告於回復僱傭關係前按月給付每
08 月薪資65,000元，並依勞工退休金條例第31條第1項規定請
09 求被告按月提繳勞工退休金4,008元；另被告亦漏未給付加
10 班費55,742元及其遲延利息乙情，均為被告所否認，並以前
11 揭情詞置辯。則本件應審酌者應為：(一)被告以原告不能勝任
12 工作為由，終止兩造間之勞動契約，是否有據？(二)如任兩造
13 間僱傭關係存在，則原告請求給付遭被告解僱期間所生每月
14 工資及其遲延利息，與提繳勞工退休金至其設於勞保局之退
15 休金個人專戶之主張，應否准許？(三)原告請求被告給付加班
16 費55,742元及其遲延利息，是否有據？茲分述如下：

17 (一)被告以原告不能勝任工作為由，終止兩造間之勞動契約，是
18 否有據？

19 1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能
20 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，其規範意旨在於：
21 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
22 觀合理之經濟目的，雇主得以解僱勞工；造成此項合理經濟
23 目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，即
24 勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上怠忽工作，或違反
25 忠誠履行勞務給付義務之情形均涵攝在內；又工作規則中就
26 勞工工作表現訂有考評標準，就不符雇主透過勞動契約所欲
27 達成客觀合理之經濟目的者，已訂明處理準則，且未低於勞
28 基法就勞動條件所規定之最低標準者，勞資雙方均應尊重並
29 遵守，以兼顧勞工權益之保護及雇主事業之經營及管理。至
30 所謂「解僱最後手段性原則」，係指勞工提供之勞務，經本
31 於誠信原則加以判斷後，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，而雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善之情況下，始得終止勞動契約（最高法院103年度台上字第341號、同院101年度台上字第1546號、同院101年度台上字第366號、同院96年度台上字第2630號判決參照）。

2. 經查，被告陳稱略以：原告係擔任客服部之部門主管，然其所為之決策、專業能力難以符合一般要求，經被告於112年11月間進行內部主管討論後，作成考核表，以(1)被告於執掌工作內未能符合工作指標；(2)對於客服主管職責無效工作指派及設備交接計畫未能熟悉，且無有效追蹤；(3)對所屬部屬工作未能督導且發揮其主管職責，造成工作延誤；(4)允諾工作項目多未執行，且管理職掌未具成效，以考核未達合格成績，建議終止聘雇等語，並提出被告之試用考核表為憑（見勞專調卷第151至153頁）。

(1) 本院參酌原告於面試時，依面試記錄表所示，曾允諾工作目標之一為：重整現有客戶之PLC程式備份服務（見勞專調卷第115頁），然有關重整現有客戶之PLC程式備份服務方面，經被告表示約有240處需進行將客戶資料複製至硬碟攜回公司備份，然原告自112年4月10日任職起至同年10月31日（考核日期）止之逾6個月期間，計僅完成2間客戶之備份，以一般簡易工作之作業時程而言，原告確屬達成率過低，而有被告所指摘其職掌工作內容並未完成所允諾之工作目標而造成工作延誤之情事。

(2) 另被告陳稱略以：原告其所屬部門應負責協助廠商裝設機台，而於112年10月間指派無經驗之資淺工程師赴大陸裝機而導致任務失敗而需改派他人處理善後乙情，有被告提出之出差簽呈二紙，前後分別記載略以：客服部工程師即訴外人許莨綻出差大陸北京航天大學裝機案，日期預定112年10月31日至112年11月29日（返台），總費用合計114,400元；工程部工程師陳儒儀（Ted）出差大陸支援北京航天大學裝機案，出差日期為112年11月27日至112年12月8日，總費用：3

01 6,000元等語可稽（見勞專調卷第145、147頁），原告固陳
02 稱略以：上開被告所交付北京航天學校之曝光機在公司內部
03 測事實以出現訊號、電壓、電流等干擾問題，多次更換電源
04 均無法改善，其曾建議延遲出機，但被告仍執意交貨，導致
05 無法克服上開問題而無法驗收，乃係機器本身不良，而其已
06 盡到忠實告知義務云云（見勞專調卷第10頁），惟原告所屬
07 部門依其職責負有協助客戶裝機義務，原告身為部門主管若
08 認為上開曝光機有性能上疑義而不適宜裝機，基於職責，本
09 應反應上開情事，並作成書面報告以釐清相關責任而尋求解
10 決方案，卻仍指派資淺無經驗之工程師前往出差以致公司損
11 失若干勞費，且造成工作延誤，可徵，被告之考核表中所述
12 原告對於主管職責有無效工作指派之情事，亦並非無據。

13 (3)再則，被告於113年8月7日勞動調解期日陳稱略以：原告身
14 為主管對旗下屬負有考核、指派工作的關係，卻向下屬借
15 錢，造成員工強烈的壓力，影響公司氛圍，被告雖於113年8
16 月7日勞動調解期日僅表示略以：「我只有跟下屬借過一次
17 1,000元，而且我隔天就償還了。」等語，暨被告於112年6
18 月8日經被告主管即副總經理張登富（Alain）、人事經理李
19 文斌（Ben）與原告面談記錄表記載略以：「一、禁止私下
20 向同仁借錢：Alain：為了避免不必要的爭議與糾紛，請Mag
21 uire（即原告）自即日起不得再向公司員工有借錢，如果真
22 的有急需用錢請向直屬主管借。Maguire：無表示意見。」

23 （見勞專調卷第129頁），可知，原告確實有向下屬借貸，
24 原告固稱僅有一次並於次日即歸還，但依常情，若熟人間小
25 額借貸且已歸還，本屬私密外人實難得知，然公司卻知悉原
26 告向下屬借錢之情事，此乃原告之下屬有向原告之上級反映
27 原告借錢乙事所致，足徵，原告向下屬借貸之舉止難謂無造
28 成部屬壓力而影響公司主管形象，應可認為原告在處理上下
29 屬間之管理態度，並非妥適。

30 (4)另被告陳稱略以：被告員工出差時必須依據「員工出差管理
31 作業標準書」辦理（見勞專調卷第117至125頁），並使用公

務車，然原告明知無公務行程，實際上卻是外出辦理自身事務，此節情事，依被告提出之出勤管理系統截圖所示（見勞專調卷第127頁），原告確實於被告出勤系統填載：「出勤日期：112年6月6日」、「假別：公出」、「事由：至洛宙及中勤」（見勞專調卷第127頁），且經被告主管於112年6月8日與原告進行面談時，原告並未否認，僅於上開期日面談時，經主管張登富詢問略以：「說明6月6日公出行程為何與實際不符，公司授權各主管執行各項工作，務必秉持自我約束原則，當天原告與Tico（原告之部屬）去中勤，隔天Tico為何再次去洛宙？」、原告：「6月6日當天Tico（原告之部屬）去中勤，本人去申請良民證。」、李文斌：「如果是辦理自己私事，為何不請假去辦理而適用公出名義？」、原告：「是我疏忽，以後會注意。」、李文斌：「這件事他清楚了，這次不會追究，以後再有類似情況，會嚴加懲處。」等語（見勞專調卷第129頁），可知，原告確有不實出差之情事；另被告復陳稱：原告亦在112年10月間在公司群組表示其將於11月7日要前往北京出差，然而被告並無安排原告此部分之公出行程，遂阻止原告前往，嗣後，原告方稱是私人要前往越南的行程，然被告事後得知原告在未得被告同意下仍前往被告設於中國之辦公室並與被告之客戶接觸，已溢脫被告的管理權乙節，業經被告提出對話紀錄略以：『員工：請問一下您11/7要去北京？原告：沒啊，我要出國，我自己的行程。（員工附上群組截圖記載：我預計前往北京）。原告：我寫錯了，哈哈，我是要去南越。』，然原告於113年8月7日勞動調解期日僅謂：「去北京是我自費的。」等語（見勞專調卷第79至80頁）足資證明，原告確實有被告所陳稱之以自費方式未經被告允許自行前往被告設於北京之辦公室及其客戶之情事，而均有違主管職責。可知，被告所述之原告任職期間有溢脫基於工作規範本當遵循之義務，而無端增高被告人事管理上之風險，卻屬有據。

3.基上，原告於被告公司任職不久，即發生有向部屬借錢而造

01 成部屬之困擾及填載不實之假別之個人行為上之缺失而不符
02 被告對部門主管所應具備之品格上之要求，經被告主管張登
03 富、李文斌於同年6月8日與原告為工作表現面談並糾正並要
04 求改善後，其在行為上、專業上之表現仍發生溢脫被告對其
05 行程管理之風險、PLC程式備份達成率過低、因專業判斷失
06 誤而造成被告勞費時間支出之損失與客戶之信賴等諸多不符
07 被告期待之表現。原告雖經被告所屬主管面談及溝通改善後
08 給與繼續僱傭之機會，惟原告客觀上仍無法改善工作表現不
09 符期待之事實，亦無積極改善之主觀意願，又原告之職位為
10 客服部主管職，被告顯已無從以其他單位安置原告之工作，
11 因此，被告依據勞基法第11條第5款之事由，於112年11月30
12 日終止兩造間之勞動契約而資遣原告，並未違反解僱最後手
13 段性原則，應屬有據。

14 4.至原告另陳稱：其於任職期間有自行研發「自動晶圓撕膜
15 機」專利，經被告公司總經理林憲維允諾如原告將上開專利
16 售與公司，即不會隨意開除原告，然原告於112年11月間申
17 請前開專利獲准後並讓與被告，而被告隨即以不適任為由，
18 終止兩造間勞動契約云云，未經原告提出相關憑證供本院審
19 酌，尚無從憑此採為被告對原告有不解僱之承諾，並此敘
20 明。

21 (二)原告請求被告公司給付自113年4月1日起至復職日前一
22 日止，按月給付工資65,000元及各期之遲延利息，暨提繳勞
23 工退休金4,008元至其個人專戶，有無理由？

24 承前所述，兩造間之勞動契約已於112年11月3日依勞基法第
25 11條第5款規定終止，雙方已無勞動關係存在，則兩造間之
26 勞雇權利義務關係自已於112年11月3日消滅，原告據以請求
27 被告自113年4月1日起至復職日一日前止之薪資及遲延利
28 息，暨請求提繳該日起至復職日一日前止之勞工退休金4,00
29 8元至原告勞退專戶，皆無理由。

30 (三)原告請求被告給付加班費55,742元及其遲延利息，是否有
31 據？

01 1.按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
02 雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條固定有明文。其立
03 法理由明揭：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時
04 間、休息等事項，應於勞動契約中約定(勞基法施行細則第7
05 條第2款參照)。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之
06 下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提
07 供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工
08 就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上
09 班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具
10 有管理之權，且依勞基法第30條第5項及第6項規定，尚應置
11 備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞
12 工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇
13 主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利
14 及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強
15 之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定
16 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
17 主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工
18 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
19 入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管
20 理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工
21 所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」。
22 揆諸上開規定之立法理由可知，勞工得依出勤紀錄所載之出
23 勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內執行職務，惟仍容
24 許雇主就其並未同意勞工在其指揮監督下的工作場所於延長
25 工作時間提供勞務一事舉反證加以推翻。亦即，雇主如提出
26 就員工加班申請制一事已經預先以勞動契約或工作規則加以
27 規範，且雇主所提出之勞工申請加班管理資料與勞工所提出
28 之出勤記錄所示出勤時間並不相符，堪認，雇主已提出反證
29 而推翻勞工依出勤記錄所推定之加班時間。且勞工有無加班
30 之必要，其主管最為瞭解，如勞工於上班時間怠忽工作，下
31 班後方加班完成，圖領加班費，顯非妥適，故於勞動契約或

01 工作規則中約定延長工時應事先一定期間內向其主管申請而
02 經其同意後始准之，於法並無不合。

03 2.經查，依據被告之工作規則第22條第1項規定：「本公司有
04 使員工在正常工作時間以外工作之必要者，經勞資會議同意
05 後，得將工作時間延長之」、第23條第1項規定：「本公司
06 依第二十二條辦理後，因工作需要加班時，加班人員應填寫
07 加班單，經權責主管核准後交加班人員憑以加班…」（見勞
08 專調卷第187至189頁），另參酌被告110年7月20日制訂之員
09 工出勤管理作業標準書第4.5條「加班：同仁於標準工作時
10 間外，因業務需要而言長工作時間，應於實際加班前，填
11 寫加班申請單，經主管核准後方得加班。每個月的加班總時
12 數不得超過四十六小時。」（見勞專調卷第221頁）。又被
13 告陳稱略以：設置有員工出勤APP，該APP內設有「加班申
14 請」之電子申請系統，由員工自行填載加班費或補休等語，
15 業據被告公司提出加班申請流程圖為憑（見勞專調卷第231
16 至237頁），足認，被告已於其工作規則中採取「員工加班
17 申請制」，並預先規範員工加班之依據必須提出加班申請並
18 經主管同意後，始得申請加班。是以，被告提出之申請加班
19 資料若與原告依據出勤記錄所推定之加班時間不符者，即無
20 從依出勤記錄肯認原告有經被告主管同意情形下於該加班期
21 間內執行職務。又依據被告提出之原告任職期間之出勤APP
22 後台統計表及加班資料明細表所示，原告任職期間曾經申請
23 以加班時數12小時換加班費，另補休時數為17小時（見本院
24 卷第39頁），且原告於113年9月18日勞動調解期日陳稱略
25 以：我有申請過加班，第一次申請加班費有准許，但第二次
26 申請加班費就不准許了；公司主管李文斌有交代理級主管不
27 能申請加班，只能申請補休等語（見勞專調卷第284頁），
28 是原告對於被告係採取加班申請制，應已知悉。

29 3.至上開原告所陳：被告不准原告申請加班費，只能強迫補休
30 乙情，業據被告所否認（見勞專調卷第284頁、本院卷第30
31 頁），且參酌被告所提出上開原告加班資料明細表所示，原

告第一次申請加班費係在112年4月21日，但其在次日即同年
月22日、同年月26日、同年月29日亦有申請加班費，且被告
均有給付原告加班費，可見，原告所述僅在第1次申請加班
時有被准許，其餘只能被迫補休之說法，已非實在。雖原告
於114年4月29日言詞辯論期日陳稱略以：依據被告提出之被
證21即加班APP系統表格（見本院卷第61頁），上面寫我於1
12年5月6日有申請加班5小時，但嗣又標示誤植，是因為人
資經理李文斌告知不能加班，才把該申請取消等語（見本院
卷第71頁），但原告並未對此有利事實，舉證以實其說，已
難採信為真，況原告若在該日有實際加班5小時而不得請領
加班費，自應更正為主管所允許之「補休時數」，但呈現在
上開加班資料明細表上，該加班資料明細表卻未見有補休時
數之記載，益徵，原告所稱被迫以「誤植」為由取消加班等
語，尚難採信。另有關原告主張於112年6月28日加班4小時
部分，其並於114年4月29日言詞辯論期日陳稱略以：被證22
最後一筆112年6月28日之行程，我當時身為服務部的主管，
我不可能跑三個地方，一下在雲林，一下在台南等語（見本
院卷第71至72頁），然依據被告提出之加班資料明細表所呈
現112年6月28日之記錄，原告是申請加班3小時及2小時，並
各換補休（見本院卷第39頁），並非原告所主張之加班4小
時，已徵，原告於經事隔2年之久，就關於加班之相關記憶
恐有淡忘或記錯之虞；且被告於114年4月25日具狀陳稱略
以：係原告於正常上班時間前往南部出差會晚歸，故申請加
班3小時，然因提早出門，系統無法記載加班申請，經被告
人資部門發現有異而詢問原告，原告遂向被告人資表示其提
早出門，故進行修改加班申請，並自行填載加班換補休，而
於事後向人資請求改為補休等語，並提出兩造之LINE對話紀
錄「人資：差一小時、補休時數」、「原告：這個我等等在
上去找您說明」、「人資：那個部分，Lim有告知我，6/28
當天早上，麻煩您提供Etag的通行資料、我要確認當天的行
程，加班的部分我會補給您」、暨刷卡資料維護作業表格分

別記載：「開始時間：06：00、結束時間08：00、補休2小時、事由：出差南部」、「開始時間：17：30、結束時間20：30、補休03：00、事由：前往雲林、台南等地！因早上6點出發」以佐（見本院卷第55至59頁），堪認屬實。故原告主張：被告強迫以補休換取加班費乙情，尚難採信。

4.是以，被告乃採加班申請制，原告加班須事先提出申請並經其主管批核後方可加班，而核算加班費或補休，於法並無違誤，已如前述。雖原告出勤記錄上確實有170.5小時之之加班，但原告申請加班，除已領取加班費4,787元暨經撤回改為申請補休外，其餘出勤記錄表上153.5小時之加班時數，並未依被告之工作規則第23條、員工出勤管理作業標準書及以出勤APP內之「加班申請」系統提出加班申請，揆諸上開說明，自無從僅憑出勤記錄即得主張上開153.5小時之加班費66,742元及其遲延利息。

五、綜上，原告依兩造間勞動契約之法律關係、民法第487條、勞退條例第6條、第31條、勞基法第24條等規定，請求確認僱傭關係存在，並分別請求被告應自113年4月1日起至原告復職前一日止，按月給付原告65,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；暨被告應自113年4月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳4,008元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶；暨請求被告應給付原告55,742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，均為無理由，應予駁回。

六、又按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行；前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。經查，本件判決原告敗訴，其假執行聲請已失所附麗，應併予駁回。

七、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。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條規定。

中華民國 114 年 5 月 29 日
民事勞動法庭 法官 姚葦嵐

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 5 月 29 日
書記官 李孟珣