臺灣新竹地方法院民事判決

107年度勞簡上字第6號

上　訴　人　MAKINO YUTAKA(牧野豐)
訴訟代理人　林哲倫律師
被上訴人　啟碁科技股份有限公司
法定代理人　謝宏波
訴訟代理人　林怡伶
　　陳紫婕

上列當事人間給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國107 年4月23日本院新竹簡易庭107 年度竹勞簡字第2 號第一審判決提起上訴，本院於民國108 年6 月12日辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按於第二審為訴之變更、追加，非經他造同意，不得為之，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446 條第1 項但書、第255 條第1 項但書第3 款定有明文，上開規定依同法第436 條之1 ，於簡易訴訟之第二審程序，亦適用之。查上訴人於原審先位聲明第一項請求被上訴人給付新臺幣（下同）375,790 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；備位聲明請求被上訴人給付455,392 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，均經原審判決駁回，上訴人上訴後，重新計算加班費，變更先位上訴聲明為：被上訴人應給付上訴人366,311 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；備位上訴聲明為：被上訴人應給付上訴人445,913 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（見二審卷二第131 、157 、345 頁）。核其性質應屬上訴人於二審減縮應受判決事項之聲明，依民事訴訟法第446 條第1 項但書準用第255 條第1 項但

書第3款規定，毋庸得被上訴人之同意，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人起訴主張：除與原審主張相同外，另補稱：

(一)上訴人自民國103年3月5日起受僱於被上訴人，初始每月薪資為48,000元，104年5月調薪為49,700元。上訴人在職期間時常加班，被上訴人從未給付加班費，且公司主管曾以言語侮辱上訴人，故上訴人以被上訴人有勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第2、5、6款事由終止兩造間勞動契約。依勞基法第24條規定，雇主應給付勞工延長工作時間之工資，上訴人初始月薪為48,000元，時薪即為200元，104年5月調薪為49,700元後，時薪即為207.08元，按出勤打卡紀錄計算上訴人實際加班時數，並扣除上訴人於104年8月至11月每週三下午6時至8時指導同仁學習日文之時間，被上訴人應給付上訴人加班費288,575元。又上訴人年資為2年又352日，最近6個月每月領取薪資49,700元，若加計加班費，則平均薪資為52,446元，依勞工退休金條例第12條第1項規定，被上訴人應給付資遣費77,736元。退步言之，倘認被上訴人於上訴人應徵時係以外國人聘僱，依勞基法第17條規定，被上訴人仍應給付上訴人資遣費157,338元。另被上訴人未替上訴人提繳勞工退休金，依勞工退休金條例第14條第1項規定，應補提繳107,280元至上訴人勞工退休金專戶。

(二)原審認上訴人有於延後離廠時間從事非屬工作行為，且未經被上訴人允許，故請求加班費並無理由，顯悖於一般經驗法則：

1.原審認加班與否如雇主訂有工作規則，應經雇主核准等情，固非無見，然實務上，勞方與雇主間本身即不平等，雇主訂定工作規則或係為規避勞動檢查，且實務上多有企業以加班需經核准為由否准員工加班，但實際上卻有加班需求，導致員工有加班事實，但未申請加班，如員工拒絕，則雇主利用其他方式使員工迫於無奈而加班。原審就此未予詳細了解，

即逕為不利上訴人認定，已悖於經驗法則。

2 被上訴人於原審並不爭執打卡資料，僅以電子郵件主張上訴人並未實質加班，而於鈞院則主張上訴人工作無須加班，然被上訴人主張無須加班，並未審視上訴人工作兼含翻譯（文字及口譯）及市調工作，且市調工作本非上訴人專長，上訴人自需較多工作時間，況證人許鴻彬已到庭證述：上訴人確實有常加班，加班時也有看到上訴人在座位上，如果有經過上訴人座位，可見到上訴人在加班，且看到上訴人都是在做公司的事，顯見上訴人確實於延長工時從事公司事務。又參照107 年12月5 日通過之勞動事件法，雖尚未施行，然其中第35、37、38條與民事訴訟法第277 、342 、343 、344 條等條文雷同，而就本件爭執最大者為上訴人是否有加班，參酌民事訴訟法第277 、342 、343 、344 條、勞動事件法第1 條及第38條規定，就上訴人是否有加班即應以上訴人打卡資料為依據。縱以被上訴人主張上訴人遲到早退，上訴人既已請假，即不得就延長工時部分主張不計入加班，又依被上訴人所提出其他同單位同事打卡資料，可見延長工時實為被上訴人公司中上訴人部門之常態，且就該部門打卡資料可見，若非被上訴人公司打卡機器有問題，即為上訴人任職部門就遲到情況對於員工並不苛責及追究，是被上訴人主張難認可採。

3 就被上訴人主張上訴人使用公司電腦處理非公事一節，以被上訴人所提出之被上證1 觀之，雖被上訴人認為與工作無關的有8 件，惟細繹該資料，事實上僅3 件，其餘被上訴人主張者均為公司內活動，因此以電子郵件認定上訴人工作不力云云，難認適當，況電子郵件帳號為yutaka_51_@hotmail.com，實係上訴人之私人電子郵件信箱，上訴人會將郵件寄回自己私人信箱後，回家後再行詳細閱覽。再就被上訴人所提供被上證1 電子郵件明細可知上訴人除自己部門工作外，更有協助其他部門翻譯日文文件，也才有2016 /12/8，收件者為游智芳之郵件，因協助其翻譯日文文件，游智芳有致贈

禮物感謝上訴人，也才有回信給游智芳之電子郵件。又依被上訴人於原審提出之電子郵件資料，可見與被上訴人往來電子郵件者，幾為公司同仁，若比對電子郵件發送時間，所佔時間並不長，且最後發送時間並非於上訴人主張加班時間結束之際，顯然上訴人並非全然如被上訴人所稱利用上班時間或所主張加班時間處理非公務郵件。退萬步言，依被上訴人所提資料，顯然被上訴人能掌控員工打卡時間及使用電子郵件或電腦瀏覽網頁，果爾，則被上訴人對於員工在上班時間未進行工作，理應進一步輔導教育員工，而被上訴人並未對上訴人為之，顯見於上訴人任職期間，非如被上訴人所主張耗費大量工作時間於私人事務。至於被上訴人提出被上證2電子郵件中，上訴人向主管表示只是習慣晚點走云云，以一般上班族言，對於與主管相處上，不希望主管認為工作不力，因而才會如此回答。

4 上訴人曾於105 年12月13日晚間收到AIS 部門的Amanda翻譯需求的信件，依當時需求翻譯文件如上證3 所示，其內容繁多，且與開發軟體時程有關，因此上訴人有先與Amanda商量，於過程中電子郵件除上訴人與Amanda對話外，均有副本寄送予上訴人主管，故上訴人主管對於上訴人工作量知之甚詳，又加之12月20日需代班蒐集及整理新聞資料，同時12月14日晚上11點，AIS 部門的Amelie有寄信表示與日本客戶開會需要口譯協助，並有提出需求時段，顯見上訴人當時手上工作繁重，若不加班，恐難以於12月27日完成文件翻譯，是以上訴人曾申請加班，卻遭到主管段淳中否准，此有被上訴人於原審提出電子郵件可稽，而主管不同意上訴人加班，最後僅排出12月21日下午支援口譯。由此可知，被上訴人主管對於加班審核，並非依實際需要為准否決定，則上訴人如何得以在未加班情況下完成工作？上訴人工作實有加班必要，但主管卻於上訴人申請加班而不准許，上訴人焉有可能申請加班，而實際上，於上訴人任職期間，下班後，多數人均留在座位上，上訴人又豈敢在有工作情形下，未申請加班即逕行

下班？

5 再依上訴人與主管於106年2月3日談話之錄音內容可知，上訴人本係任職市場行銷處下文案企劃部門（部門代號JC0121），之後係因市場行銷處主管Molly與段淳中商議後，將上訴人調至市場行銷處下之市場研究部門（JC0053），同時上訴人還必須肩負口譯及文件翻譯工作，此並非上訴人應聘時所得設想得知，況上訴人並無此專業，因此上訴人在先天不足情況下，只能利用後天方式（加班）彌補，然此等作法卻遭被上訴人認為無加班必要，實令人唏噓。

6 被上訴人稱上訴人105年12月15日申請加班，當日9時46分才上班一節，上訴人當天晚到的部分有請假，故該日加班時間並無疑問。被上訴人另指稱上訴人105年12月20日申請加班，當日無刷卡，因此無從計算乙節，上訴人於同年月15日因協助與日本客戶會議口譯而延長工時，事後申請加班，導致直屬主管HH有意見，而12月20日當日因為工作突然變多，擔心交期來不及，而詢問直屬主管HH，然HH不回答，上一級主管段淳中則表示不能申請加班並要求依原本的交期去完成，而該日上訴人最後寄出的信件時間為晚上7時10分，因此該日也至少有留到晚上7時15分。

(三)被上訴人確有對於上訴人為重大侮辱：

上訴人固然無法提出主管段淳中對上訴人怒吼「沒本事」、「不夠格」等貶損話語之錄音或錄影，然依上訴人與主管段淳中之面談紀錄、與段淳中、許鴻斌間之電子郵件往來，足認上訴人主張主管段淳中有貶損言行，非屬憑空捏造，而原審對於此由被上訴人所提出有利上訴人之電子郵件，卻未予論斷，亦有違失。又依上訴人與主管於106年2月3日面談紀錄內容可知，主管坦承曾因情緒導致口氣不好等情，並因此向上訴人道歉。

(四)上訴人具有我國國籍，被上訴人為可得而知，故上訴人並無違反誠實信用原則：

1 被上訴人於原審所提出之IDL甄選資料表，係由被上訴人依

上訴人所提出資料填載，上訴人於聯絡人載明母親姓名兼緊急聯絡人為呂淑娥，並留有我國電話，原審認因邇來我國外籍勞工日漸增多，且均有取我國姓名，甚或有國內聯絡電話，因此不能僅以上訴人留有母親姓名、電話即認定上訴人為台日混血云云，然外籍人士來台所取之中文姓名，可由其姓名判斷是否為我國籍人士，例如越南籍多為阮氏，其他東南亞國籍則無華人姓氏，再者，被上訴人公司設有專業之法務及人資部門，對於法律及人事資料專業程度遠高於上訴人，以上開經驗法則，於聘僱上訴人時，見其人事資料，已可有相當資料認定上訴人母親或為我國國籍，則被上訴人對於上訴人具有雙重國籍一事，自應有明知或可得而知情況，上訴人自無違反誠實信用原則可言。

2上訴人為西元0000年00月00日出生，故有國籍法第2條規定之適用，是上訴人出生時因其母為我國國民，而取得我國國籍。又依國籍法第2條第1至3款規定情況，取得我國國籍係自始取得，無須經過核准，從而勞動部勞工保險局106年8月28日保退三字第10610141050號函雖表示依上訴人檢附之中華民國居留證影本註記身分為無戶籍國民，核准日期為106年6月27日，依勞工退休金條例第6、7條規定，上訴人自該日起始為勞工退休金條例之適用對象云云，顯然係增加法條所無之限制，並且違反前開國籍法之規定，原審判決認上訴人自106年6月27日始得適用勞工退休金條例云云，顯有誤解。

(五)綜上，爰上訴聲明：

1先位上訴聲明：

⑴原審判決廢棄。

⑵被上訴人應給付上訴人366,311元，及自起訴狀繕本送達被上訴人之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

⑶被上訴人應提撥107,280元至上訴人勞工退休金專戶，及自起訴狀繕本送達被上訴人之翌日起至清償日止，按週年

利率百分之5計算之利息。

⑷一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

2備位上訴聲明：

⑴原審判決廢棄。

⑵被上訴人應給付上訴人445,913元，及自起訴狀繕本送達被上訴人之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

⑶訴訟費用由被上訴人負擔。

二、被上訴人則除與原審主張相同茲予引用外，另補稱：

(一)上訴人留在公司並非工作上之需要，且非提供勞務：

1上訴人任職管理師，職場上係白領工作人員，被上訴人公司提供尊重員工自律自治之上下班環境，除規定上午8時30分應抵達公司，備勤時數應足8小時外，並不干涉員工具體離開公司之時間，公司門禁刷卡僅係為維護資訊安全而為紀錄，況於工作時間外，被上訴人公司亦提供各式社團、課程與場地供員工下班時間運用，故員工離開公司之具體時間不能認定為延長工時之加班時間。

2被上訴人公司員工加班，需事前告知公司主管加班事由及預計加班時間，取得主管同意。加班事先申請係讓主管得即時調整工作量分配，旨在維護員工工作權益，非如上訴人所謂雇主訂定工作規則係為規避勞動檢查。上訴人並無加班需求，且其任職3年期間，僅申請過2次加班，1次因上訴人主張之加班時間與實際門禁刷卡登錄時間不符，經主管退件，1次因上訴人無法提出具體加班事由，經主管要求提出進一步說明未果。倘鈞院認上開2次申請加班得請求加班費，則上訴人薪資為49,700元，換算時薪為207.08元，平日加班2小時內為1.34倍，上訴人於105年12月15日申請加班，當日9時46分上班、7時39分下班，故2小時內加班費為555元（207.08×2×1.34）；上訴人另於105年12月20日申請加班，惟當日無刷卡紀錄，因此無從計算加班費。

3按常理，員工申請加班，應是工作量大、在正常8小時工時

裡無法完成，才有加班必要，但細查上訴人2 次申請加班當月，寄發之公務信件整月僅不到20件，而與公務無關的郵件竟高達8 件，足證上訴人工作量不多，若正常上班時間不浪費時間在私人雜務上，完全可以在正常工時完成，根本無加班需求。事實上，從上訴人郵件可看出，其平常下班後滯留公司成習，利用公司資源處理私務，諸如開班授課盈利、瀏覽購物網站、兼差翻譯等，此等於被上訴人原審中提出之信件紀錄均可佐證。況上訴人亦於被上證2 信件紀錄中自承，上訴人習慣下班後晚離開公司，留在公司並非處理公務。

4 上訴人指稱105 年12月間因為代理他人、翻譯及口譯等，工作繁重若不加班難以完成，申請加班又遭主管拒絕云云，並非事實。蓋新聞剪輯工作按日輪流由1 位同仁剪輯，且通常每日新聞剪輯工作大約會佔用1 小時左右的時間，應在當日上午前完成，此例行性工作絕不足以構成加班的理由。再查上訴人105 年12月之收信紀錄，整個月僅受託2 件會議翻譯工作及1 件文件翻譯工作。文件翻譯工作係105 年12月14日14:29 分，同仁Amanda請上訴人評估文件翻譯所需時間，上訴人同年月15日14:49 分始回信，自行排定於同年月27日（13個天後）始能完成，後續雙方亦討論確定先完成的部分可以先提供，然觀該文件內容，多屬簡短字句，實無須耗費13天。另上訴人12月1 日出勤時數僅2.1 小時，亦未依規定請假，12月5 、6 、7 日請假未到，12月14、16日曠職，此外高達8 日未刷卡規避登記出勤時數，整個月僅8 個工作日正常出勤。上訴人缺勤多，所分配到的工作量又低於平均，事實上根本無須加班。

5 上訴人就職後因原職務之翻譯工作量驟減，為求上訴人適才適所發展，經上訴人同意，始將上訴人任用於同部門其他相似職位，以培養上訴人具備日本市場調查之能力。雙方合意培養上訴人之其他工作能力，自係因上訴人無相關背景經驗，公司始提供歷練機會，其他接受新工作挑戰之同仁亦同，並無區別對待上訴人。且上訴人應聘初始，被上訴人公司即

表明係任用於市場行銷處，會交辦與之相關的各種工作，上訴人主管考量上訴人無相關能力，並未貿然交辦過多工作，避免上訴人無法完成，還需其他同仁善後。嗣後發現上訴人工作能力難達平均標準，考量雙方勞動契約定有期限，故無採取其他積極方式，只交辦給上訴人較簡易之工作，並持續觀察上訴人之工作狀況。上訴人主管曾觀察到上訴人異常工時並主動詢問緣由，惟上訴人僅表示係自己習慣晚離開公司，主管考量尊重員工自律自治，並未加反對或糾正。上訴人留在公司，是因其本身職能不足、自行補強，並非工作量大而需要加班。被上訴人公司未主動要求上訴人下班留下完成工作，基於尊重員工，被上訴人公司並不過問上訴人下班後具體留在公司所為何事，上訴人下班留在公司，並非被上訴人公司主動要求，亦非工作上需要。

6 縱上訴人以上證8之寄件紀錄主張延長工作時間有提供勞務，並主張訴外人許鴻斌證稱如果有經過上訴人座位，也可見到上訴人在加班，且看到上訴人都是在做公司的事，顯見上訴人確實於延長工時從事公司事務云云。惟訴外人許鴻斌之座位係背對上訴人，且許鴻斌有自己負責完成之工作，並不負責觀察上訴人，許鴻斌若僅係偶爾路過上訴人位置瞥見上訴人電腦螢幕貌似工作內容，不當然證明上訴人在座位上係在提供勞務。

7 上訴人又辯稱欠缺考勤紀錄，係因被上訴人公司刷卡機有瑕疵，上訴人有打卡，刷卡機卻未確實記錄，或者上訴人因各式理由未到公司，只是忘記請假。然上訴人「忘記請假」時數之多，遠逾其法定休假時數，且其一而再、再而三聲稱「忘記刷卡」、「忘記請假」，足見其出勤紀律敗壞，以此鑽出勤門禁紀錄之漏洞，掩飾其常態遲到早退曠職之事實。遑論，上訴人一面主張刷卡機紀錄有瑕疵、一面又依刷卡機紀錄主張常常加班、請求加班費，如此自相矛盾的說法、顯不足採。

(二)上訴人主張依勞基法第14條第1項第2、5、6款事由，終

止兩造勞動契約並無理由：

1.兩造間原訂有定期勞動契約，聘僱期間原即於106 年3 月4 日期滿屆至，嗣經雙方合意已提前於同年2 月28日終止勞動契約。

2.上訴人以上證7 主張訴外人段淳中罵過上訴人後，當發覺上訴人請假多日，始驚覺可能之前言論傷害到上訴人，特別發電子郵件予上訴人致歉。惟上證7 中上訴人主管僅表示若有任何表達上致使上訴人不適，願因此致歉，上訴人主管自始不明上訴人為何以曠職之消極態度面對工作，僅係在追究原因之前採取軟性態度以讓上訴人願意敞開心胸說明所遇問題，並非責罵上訴人後再致歉。依email 所見，上訴人主管根本對上訴人毫無任何重大侮辱之行為，而且善盡主管關切、指導部屬的責任。上訴人聲稱104 年12月遭主管侮辱，卻未循公司任何正式管道申訴，且繼續任職1 年有餘，直至雙方勞動契約屆期前夕始以此為由終止勞動契約，上訴人顯無權依勞基法第14條單方終止勞動契約並請求資遣費。

(三)上訴人係以外國人身分受僱：

上訴人應聘時，經被上訴人公司詢問其國籍，上訴人刻意隱匿其具中華民國國籍，並以書面勾選其僅具日本籍、故意不勾選中華民國國籍，隱匿其真實國籍，藉此以外國人身分應聘，獲取法規最低聘僱專業外國人薪資之保障。上訴人當時選擇以外國人身分應聘，自應適用我國有關外國人聘僱相關法規之規範，依勞工退休金條例僱主毋庸提撥外國人之退休金，此亦經勞動部勞工保險局作成106 年12月11日保納工二字第10610378631 號行政處分，認定上訴人以外籍身分應聘，不適用就業保險，故上訴人請求被上訴人提撥勞工退休金，為無理由。

(四)綜上，爰答辯聲明：

1.上訴駁回。

2.訴訟費用由上訴人負擔。

三、兩造不爭執之事項：

(一)兩造於103年3月簽訂外國人定期聘僱合約，約定由被上訴人依就業服務法規定聘僱具日本國籍之上訴人擔任翻譯人員，薪資為每月48,000元，104年5月調薪為49,700元，並自104年6月起由企劃課調職至物聯網市場課，聘僱合約約定之聘僱期間為103年3月5日起至106年3月4日止，此有聘僱合約書、科技部新竹科學工業園區管理局函件1紙足稽（見原審卷第16-26、123頁）。

(二)上訴人受被上訴人僱用時，於所提出之IDL甄選資料表填載國籍為日本國籍（有R.O.C中華民國可供勾選，惟未勾選），並載明無役別原因為「無中華民國國籍」，有上訴人之甄選資料表足憑（見原審卷第120頁）。

(三)上訴人曾向被上訴人申請105年12月15日及20日之延時工資，惟未獲核准，有電子郵件在卷可憑（見原審卷第380-381頁、第384-385頁）。

(四)上訴人於106年2月18日寄發存證信函催告被上訴人給付加班費至少28萬元；復於106年2月24日寄發存證信函以被上訴人未依法給付加班費，且被上訴人公司主管以言語侮辱上訴人，而依勞基法第14條第1項第2、5、6款事由終止兩造間勞動契約，並要求被上訴人給付加班費、資遣費，有存證信函存卷可查（見原審卷第27-31、422-429頁）。

(五)被上訴人於106年3月13日寄發存證信函回覆上訴人前已告知兩造間聘僱關係於106年3月4日屆滿終止，上訴人要求加班費、資遣費等，於法不合，惟同意上訴人提前於106年2月28日終止聘僱契約，亦有存證信函可按（見原審卷第211-212頁）。

四、本院之判斷：

(一)上訴人主張任職被上訴人公司期間，有延長工作時間情形，並依打卡紀錄請求被上訴人給付延長工作時間之工資288,575元，不應准許：

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 號判決參照）。蓋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，而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，除非一些特殊性質之工作，一般情形而言，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，不惟與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞基法之規定。因而雇主為管理需要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法並無不合。倘若雇主並無使勞工在正常工作時間以外工作之必要，勞工自行逾時停留於公司內部，或未依雇主規定之程序申請加班，因雇主無法管控勞工是否確為職務之需而有延長工時之情形，勞工自不得向雇主請求給付加班費。本件上訴人請求被上訴人給予延長工時之加班費，被上訴人則否認要求上訴人延長工時加班，是以，上訴人就其在正常工作時間外延長工作時間，係為被上訴人提供勞務且有必要，並為被上訴人所要求等節，自應舉證以實其說。

2 經查，被上訴人公司頒布之延長工時管理辦法第3 條規定：「本辦法所稱之延長工時，係指因業務需要，員工需在正常工作時間以外工作之必要者，經主管核准後，同意延長之工作時間」、第9 條則規定：「作業流程：事前：申請者應以書面或口頭方式告知主管加班事由及預計加班時間，取得同意。事後：申請者（直接人員另由領班代為申請）登入請假加班系統--> 填寫申請日期/ 原因--> 選擇給付方式--> 權責主管核定--> 轉入人事系統登錄。申請時間應於加班事實

發生後次日內提出，逾期無法申請」（見原審卷第378-379頁）。而上訴人曾於105年12月19日以電子郵件通知主管於同年月15日加班已申請補休請主管覆核（見原審卷第380-381頁），並於同年月20日申請加班，有電子郵件2封在卷足憑（參不爭執事項第㈢點），足見上訴人對於被上訴人公司規定員工延長工時應事先或至遲在加班翌日提出申請乙節，非不知情，惟上訴人自103年3月5日任職被上訴人公司起至106年2月28日離職時止，除前揭2次提出加班申請外，並未提出其他加班申請，此情為其所不爭執，則依上開說明，上訴人在未提出加班申請之情況下，本不得向被上訴人請求給付加班費。

3 上訴人固提出依打卡紀錄整理之加班時數（見二審卷二第136-139頁「附表1」），及非上班時間洽公之電子郵件收發列表以為加班之佐證（見二審卷二第36-51頁）。惟查，上訴人依打卡紀錄整理之加班時數多有於上班時間中途離開公司致實際出勤時數有誤之情形，此據被上訴人臚列於答辯㈣狀中，並提出上訴人之進出廠刷卡明細表為憑（見二審卷二第141-144、150-155頁）；且將被上證五所列上訴人遲到早退之期日（見二審卷一第259-276頁答辯㈣狀），與上訴人任職期間之請假紀錄相互比對，發現上訴人並未依規定請假或公出；或有上訴人為避免上下班管制入口，刷卡將無法掩飾遲到早退事實，而以人工登記以掩飾出勤時數不足之疑慮。對此，上訴人具狀主張係因被上訴人打卡機器感應上有所瑕疵、因上訴人入廠刷卡失敗、可能忘記請假、回公司時沒有刷卡成功等等因素造成（見二審卷二第173-181頁陳述意見㈠狀），由此可見上訴人亦自承其依打卡紀錄整理之加班時數並不可信，上訴人固援引尚未施行之勞動事件法第38條，惟該條係規定：「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」，姑不論該法尚未施行，本件被上訴人既已反證推翻上訴人提出依打卡紀錄整理之加班時數之真實性，自無從認定「附表1」所示

時數係上訴人經被上訴人同意而執行職務之延時工作時間。

4 證人即被上訴人公司員工許鴻斌雖於本院證稱：我自104 年6 月起在市場行銷處做市場研究工作，和上訴人同單位，上訴人有做翻譯的工作，還有做我們部門相關市場研究、公司的背景調查工作，我在公司加班時，有時候會看到上訴人在座位上，有時候沒有，我加班的時候看到上訴人在座位上做翻譯的工作，也有做一些公司背景調查等語（見二審卷二第7-9 頁）。上訴人並提出每週需輪班蒐集、整理相關產業新聞之輪值表、其於105 年12月2 日及20日有代為將蒐集新聞發信、於105 年12月13日晚間收到AIS 部門的Amanda翻譯需求之信件、翌日收到AIS 部門的Amelie寄信表示與日本客戶開會需要口譯協助之信件為據（見二審卷一第65-124頁），主張105 年12月間確有加班需要。惟查，證人許鴻斌亦證稱：（提示二審卷第155 到165 頁，有無看過這些資料？）有，這是我們每天早上要做的，剪跟公司相關的產業新聞，彙整後寄給大家閱讀，那就是我們彙整後的結果，我一天要花1 個半到2 小時做這些事，彙整的話不用很久，因為我們是把新聞貼到後台，後台會自己整理好內容，寄出的人只要看後台整理好沒有，然後再轉貼到要寄出去的信件，大約要花10分鐘等語在卷（見二審卷二第11頁）。由證人許鴻斌之證詞及上訴人提出之輪值表上載「若有人請假或公出，請自行（或代理人）告知輪休人協助代班」等語（見二審卷一第65頁），可知每週輪班蒐集、整理相關產業新聞乃上訴人任職單位之日常工作，且係由輪休人協助代班處理，花費時間僅需1-2 小時，故上訴人主張105 年12月2 日及同年月20日二次代理同事將蒐集新聞發信，致工作量增加而有加班需要，誠屬有疑。

5 上訴人另提出105 年12月14日收到AIS 部門的Amelie寄信表示與日本客戶開會需要口譯協助之信件，細繹該等往來信件可知，被上訴人之AIS 部門係請求上訴人支援半日之口譯工作，經副知上訴人之主管黃心欣內部討論後擇定105 年12月

21日下午13:30 至17:30 上班時間支援（見原審卷第382-383 頁），並無於支援口譯當天加班之必要。上訴人又於105 年12月19日寄信予主管黃心欣表示：「12/15 下午我去支援ADM 與日本客戶的會議，20:00 下班我已申請加班補休，麻煩確認一下，謝謝」，惟經主管黃心欣審查後回覆：「公司在加班申請第3 條第1 款有明文規定，需經主管核准後，才可以進行加班動作。這2 天的日文支援我已經告知Amelie在5:30後，你即可離席，謝謝。另外，於12/15 這日，刷出時間是19:39 分，並非20:00 下班」（見原審卷第380-381 頁），顯見上訴人未依規定事前或翌日申請加班，且口譯支援工作於下午5:30下班時即已結束，上訴人亦有虛報當日加班時間之疑慮，因此未經主管准假。至於上訴人於105 年12月13日晚間收到AIS 部門Amanda翻譯需求之信件，遲至105 年12月20日始向主管提出加班申請，當日主管段淳中即回覆：「要提出加班要有確實無法於時間內完成的依據，通常都是急件提出，在非工作時間因此必須加班完成，這個任務提出已經一周，在我看來並非急件，且對方提出的時間要求，你並未作任何回應也並未與主管討論，在我看來就是你接受該條件，理論上沒有加班需要，因此你現在提出是否需要加班的疑問，我跟HH（指黃心欣）都無法判斷並批准，所以請你針對該任務的份量與作業時間跟我們做清楚的說明：1.總翻譯量、2.翻譯所需時間、3.目前進度」，有電子郵件存卷可稽（見原審卷第384-385 頁）。審酌雇主為管理需要、管控勞工是否確為職務之需而有延長工時之必要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法並無不合，本件上訴人經主管要求說明工作量及所需工作時間後，並未依主管指示予以說明，且未再提出加班之申請，其亦自承當日並未刷卡下班，故於本件訴訟中未請求105 年12月20日之加班費（見二審卷二第339 頁），綜上足見上訴人對於105 年12月間有加班之必要性，並未舉證以實其說。

6 另上訴人提出其於106 年2 月3 日與主管段淳中之績效面談

對話譯文中，段淳中表示：我們也沒有用比較特殊的方式對你，某程度上我們該怎麼教新人就怎麼教，甚至某程度上我們還花更多時間來教你…，過了1 年後之後，我們大家都發現其實這件事對彼此都不適合，不要說是對我，對你來講也是痛苦，那你只要一但痛苦，你自己的出勤方式，面對工作的態度就會改變，我相信你自己也了解，這其實不是一個好現象，我也不希望一直持續下去，對你來講很折磨，對心欣（指上訴人之主管黃心欣）來講也很折磨，她也不喜歡每天追著你說你請假了沒，你要來了沒…，某程度上一定你的工作量比大部分的人來的比較少，但是呢產出的結果事實上比人家來的慢…，我們花時間教你也可能你也真的吸收不進去，你覺得有困難嗎？所以我相信你也不希望讓我們繼續折磨下去，我們也不想一起折磨下去…，其實你要知道心欣這麼以來天天提醒你為什麼要請假，為什麼要幹嗎？其實不希望因為你踩到了公司的規定，然後讓公司有理由直接把你革職，其實上次你不是連續3 天沒有來嗎？那個時候其實你就可以不用來公司了，所以我才會特別跑去跟HR討論說希望可以再給你一次機會，且為什麼當初不希望你是出勤的問題被革職，因為你今天被革職，人家有Reference 要找下一份工作很困難…，不過我說實話，Market Search 的工作這半年不是太多，我們不太敢讓你做Market research 的工作，你沒有看到我後來，給你頂多 Company check 的跟Background check 的而已，我連Company check 都不敢給你，為什麼？！因為我們到最後知道如果你來不及做完我們還要幫你收拾！當然我知道你兩個面都要顧到，可是你後來一定會選擇把翻譯的事情先做好…，還是你覺得工作量已經很大，不夠讓你一個人來撐住，要撐都來不及，這樣的話，怎麼有辦法讓你三不五時就不來…等語（見二審卷一第126-136 頁）。上訴人於績效面談時，對於主管段淳中之陳述，除了表達104 年6 月間將其由企劃課調職至物聯網市場課致其必須從事日文翻譯及市場調查兩種工作有所不滿、與同事相處難以融入

外，並未否認其出勤不正常、曠職3日等事實；且對於主管段淳中表達：「還是你覺得工作量已經很大，不夠讓你一個人來撐住，要撐都來不及，這樣的話，怎麼有辦法讓你三不五時就不來」時，未加反駁，而轉移話題表示「我還是回來講針對罵我的事」（見二審卷一第136頁）。由此益資佐證證人陳鴻斌所陳：上訴人之工作績效低於平均標準乙節為真（見二審卷二第11頁），且上訴人多選擇先完成其熟悉之翻譯工作，對於被上訴人有意培訓其市場調查能力之工作不感興趣時而遲延交期影響團隊表現，面對工作壓力之態度則為逃避缺勤甚而曠職，此等出勤異常之情況，於105年1月及105年12月間情況尤為嚴重，此有上訴人主管間、上訴人與主管黃心欣往來之電子郵件可以佐參（見原審卷第399、381頁）。

7 綜上，上訴人提出下班時間寄發之電子郵件究係出於其勞務指揮者即被上訴人之要求，抑或係其個人工作習慣或能力等因素所致，以及於發信前是否所有時間均在公司工作等，皆仍有所不明，況單憑上訴人曾寄發上開電子郵件亦無從遽認上訴人實際加班起迄期間及加班時數為若干。且本件即令上訴人確實有於附表1所示之時間工作，並超逾其每日正常工時，然此與勞工有無加班之必要，本屬二事，後者係依工作負荷予以判斷，前者則除工作負荷外，亦不能排除因個人之工作習慣、能力、時間安排、態度等多項因素所肇致之可能。上訴人既未於事前依循正常之加班程序簽請被上訴人核准其加班，自不足據以認定其係因有加班必要而需在正常工作時間外工作。且衡諸上訴人於任職被上訴人公司近3年期間，未依循正常之加班程序簽請被上訴人核准其加班之客觀情狀以觀，亦難認定上訴人有加班之必要。上訴人既未提出加班申請，並獲其主管同意，復無法證明其確有於延長工時工作之必要，揆諸前揭說明，自難僅憑上訴人於事後、片面主張其有加班之需求，即遽認被上訴人有給付相對應加班費之義務，從而，上訴人請求被上訴人給付延長工作時間之工資

288,575元，礙難准許。

(二)上訴人主張依勞基法第14條第1項第2、5、6款事由，終止兩造間勞動契約，先位聲明㈡請求被上訴人依勞工退休金條例第12條之規定給付資遣費77,736元；備位聲明㈡請求被上訴人依勞基法第17條規定給付資遣費157,338元，均無理由：

1按我國對於外國人之聘僱與管理，於就業服務法第5章特設明文規定，91年1月21日修正公布之該法第42條、第43條分別規定「為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定」、「除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作」，外國人未經許可既不得在我國境內工作，自有別於我國勞工得自由工作及其工作權之法律保障。而就業服務法第46條第3項規定「雇主依第1項第8款至第10款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同」，是就雇主聘僱外國人從事該條第1項第8款至第10款之工作，已明定其僱傭契約以定期為限，參以同法第52條第1項、第2項分別規定「聘僱外國人從事第46條第1項第1款至第7款及第11款規定之工作，許可期間最長為3年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延」、「聘僱外國人從事第46條第1項第8款至第10款規定之工作，許可期間最長為3年。有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其展延期間，最長以6個月為限。」，第51條則規定雇主聘僱該條第1項各款之外國人從事工作，得不受第46條第1項、第3項、第52條等之限制，可見除第51條第1項各款所定之外國人外，其他外國人於我國境內從事第46條第1項各款之工作，無論其工作是否具有繼續性，均以經許可為限，其許可並均定有期限，與勞基法第9條第1項規定繼續性之工作應成立不定期契約，旨在保障勞動契約之存續，以維護勞工

工作權之立法考量顯有不同（最高法院99年度台上字第109號判決意旨參照）。查本件上訴人受被上訴人僱用時，於所提出之IDL 甄選資料表填載國籍為日本國籍（有R.O.C 中華民國可供勾選，惟未勾選），並載明無役別原因為「無中華民國國籍」（參不爭執事項第㈡點），兩造遂因此簽訂聘僱期間為103 年3 月5 日起至106 年3 月4 日止之定期契約（參不爭執事項第㈠點）。次按，定期勞動契約期滿離職者，勞工不得向雇主請求資遣費，勞基法第18條第2 款固有明文，惟該款僅對勞動契約期滿離職，排除於資遣費請求權範圍外，尚難遽認於定期勞動契約期滿前終止之情形，亦須受該款限制。又依73年7 月30日公布之勞基法第14條，其立法理由說明該條適用於不定期契約或定期契約，依本條終止勞動契約之責任在雇主，故仍得請求資遣費，顯見立法意旨，亦未將定期勞動契約期滿前終止之情形，排除於該條規定外。況於定期勞動契約因可歸責於雇主致提前終止，由雇主給付資遣費，亦符合資遣費具有輔助勞工尋職過渡期間經濟生活之目的。行政院勞工委員會92年12月24日勞資二字第0920070419號函釋：雇主於定期契約期滿前主動終止勞動契約，勞工可否要求雇主發給資遣費一節，仍應查明雇主有無得依法終止契約事由；如係依前揭第11條各款或第13條但書規定終止契約者，自應依第17條規定給付資遣費等語，亦肯認定期勞動契約勞工之資遣費請求權。是以，兩造間雖係簽訂定期勞動契約，惟雙方間之勞動契約並非因屆期而終止，是仍應審究終止勞動契約之事由以及上訴人得否請求給付資遣費，合先說明。

2.上訴人固於106 年2 月18日寄發存證信函催告被上訴人給付加班費至少28萬元；復於106 年2 月24日寄發存證信函以被上訴人未依法給付加班費，且被上訴人公司主管以言語侮辱上訴人，而依勞基法第14條第1 項第2 、5 、6 款事由終止兩造間勞動契約，並要求被上訴人給付資遣費（參不爭執事項第㈣點）。上訴人主張勞基法第14條第1 項第5 、6 款不

依勞動契約給付工作報酬」、「違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」之事由，無非係以被上訴人未給付其加班費為依據，惟此部分上訴人之主張及請求並無理由，已詳述如前，上訴人以此為由終止兩造間之勞動契約，請求被上訴人給付資遣費，自於法不合。故於茲所應審酌者乃本件有無勞基法第14條第1 項第2 款「雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者」之事由存在？

3 上訴人主張其主管段淳中曾於104 年12月間向其辱罵沒本事、不夠格、教不會等語，並提出其與段淳中、許鴻斌之電子郵件、前揭績效面談對話譯文以為佐證。經查，段淳中固於105 年1 月13日寄發電子郵件予上訴人表示：「Are you ok ?All colleagues worry you much. If you need any help pls never hesitate to let me know. Nothing big deal about the job . I apologize if my words make any uncomfortable to you before. Hope to see you tomorrow. Coz I would like to initial an internal meeting for job discussion. Before any change, you are still one of us 」（你還好嗎？所有同事都在擔心你，如果你需要協助，請讓我知道，工作沒什麼大不了的，如果我之前說的話曾經讓你感到不舒服，我向你致歉，希望明天能見到你，因為我要召開一個內部會議討論工作，在你調動前你仍然是我們的一份子）。上訴人並轉寄段淳中前揭道歉信予同事許鴻斌詢問：「不知道這封怎麼回…就像你剛剛說的禮貌性回？」（見二審卷二第34頁）。證人許鴻斌並於本院結陳：我記得我剛來這個單位，上訴人是跟我一起到這個單位同時期做市場研究，但是上訴人原本不是做商管的背景，所以做報告的時候，上手比較慢，當時上訴人的前主管戴群達及段淳中有輪流教上訴人，上訴人跟我說主管覺得他上手很慢，所以上訴人心情不好，因為段淳中寄了這封信給他，上訴人問我應該要怎麼回覆才有禮貌…；我不確定是否為這封信，但是

上訴人有跟我提過說兩位主管有找他到1 樓會議室，3 個人開會時，主管有對他大小聲，上訴人轉述說「你不夠格」，「怎麼教你都很慢之類的」；上訴人跟我說這些話時有說他覺得自己被侮辱等語（見二審卷二第10頁）。而上訴人與段淳中於106 年2 月3 日進行之績效面談對話時，雙方亦有如下對話（見二審卷二第26、28、29頁）：

牧：我有時候，就是…你也知道嘛，就是你在那個下面（1 樓會議室），然後罵我。

段：罵你？你說Demo Room嗎？

牧：不是，是去年的時候。

段：喔，你說我們Rehearsa1 還什麼嗎？（嘆氣）

牧：就是罵的很難聽。

段：（嘆氣）相信你要知道，我願意罵你就代表我還是希望你聽得進去，我還是希望你努力改變，你懂嗎？今天如果1 個人已經不想跟你講這麼多話，代表放棄你，就像不跟你吵架的人代表沒救，還會跟你吵架的人代表還在乎你！

牧：嗯，真的講的很難聽。

段：好，如果那時候我口氣不好，我為那件事道歉，雖然說我已經忘記了我講什麼，但是我相信我會那麼講，代表你離我們想像中的還要太遠，所以我才會這麼講！

段：我到底罵你什麼啊？真的不太記得？

牧：就是說我的工作很簡單啊！這樣說我適合去做簡單的事，然後說我不夠格…這個是只是把簡單的部分講出來，當天聽起來真的…。

段：好，如果這個話，真的讓你不舒服，還讓你記到今天，我跟你道歉！那不是針對你，但是我剛前面也講很多，只是想告訴你，我為什麼會這樣覺得，其實相對Team裡面的其他人來說，的確他們的工作的複雜度跟深度是比較高…。

段：我希望你原諒我之前太過情緒化，因為那個時候我可能

也很急了，我想說我們也教你了，希望盡快就Pick Up起來，但是你看這後面，這半年我已經不太用這麼強的方式Push你，我可能知道說自己有些狀況下情緒比較不好控制，我也不想這樣子去面對你，所以叫心欣（直屬小主管）帶你，需要的時候我出來跟你討論，聊一聊告訴你我的想法，就這樣…。

4由前揭事證或可推認上訴人主管段淳中於104 年12月間曾因上訴人工作表現不佳，而對上訴人表示「不夠格」，「怎麼教你都很慢」之類似言語，惟由上訴人與段淳中於106 年2 月3 日進行之之績效面談對話可知，被上訴人於104 年6 月間將上訴人由企劃課調職至物聯網市場課，目的在於訓練上訴人第二專長，上訴人主管段淳中及多位主管均已花費相當時間心力教育培訓上訴人，惟上訴人之學習能力仍不如預期，學習態度亦屬消極，致段淳中對上訴人表達前揭負評。惟查，段淳中於105 年1 月間發現上訴人出勤異常，甚至曠職達3 日以上後，隨即寄發前揭道歉電子郵件予上訴人，並表示希望翌日能見到上訴人，復表達上訴人仍是其部門之一員，更給予上訴人補請假之機會以免遭到公司解僱，上訴人即返回工作迄至105 年2 月底始離職。按勞基法第14條第1 項第2 款所稱之「重大侮辱」，非謂勞工因雇主之表意行為，致其人格遭到損害或有損害之虞，即屬之；而應就具體事件，衡量遭侮辱勞工受侵害之程度，並斟酌侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人）及受侮辱勞工雙方之職業、教育水準、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，並視該侮辱者之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷。本院審酌係因上訴人之學習成效態度不如預期，主管段淳中始對上訴人表達不滿之情緒，用字遣詞雖非正面，惟尚難認係「重大侮辱」，尤其段淳中獲知後隨即向上訴人致歉，並改變培訓方式由黃心欣直接教導訓練而退居監督地位，上訴人亦未於事發當時而係1 年多後獲知被上訴人公司不予續約

欲請求給付資遣費始提出遭受侮辱乙事，顯見段淳中對於上訴人表達之「不夠格」、「怎麼教你都很慢」之類似言語，尚未達嚴重影響勞動契約繼續存在之程度，是以上訴人於事件發生後1年多以此事由主張終止勞動契約，請求被上訴人給付資遣費，難認正當合法。

(三)上訴人主張其具有我國國籍，先位聲明㈢請求被上訴人應依勞工退休金條例第14條第1項規定補提繳勞工退休金107,280元至其勞工退休金專戶，仍非可採：

1.按「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民。三、前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，與其配偶離婚或其配偶死亡，而依法規規定得在臺灣地區繼續居留工作者」，勞工退休金條例第7條第1項定有明文。揆諸前揭規定，不符合前開條件之外國人，自無勞工退休金條例規定之適用。又行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條第2項亦定有明文；此項規定，於任何權利之行使及義務之履行，均有其適用；權利人在相當期間內不行使其權利，如有特別情事，足使義務人正當信任權利人已不欲行使其權利，其嗣後再為主張，即應認有違誠信而權利失效（最高法院102年度台上字第1932號判決要旨參照）。

2.上訴人雖主張其母親為我國國民，父親為日本國國民，故依我國國籍法第2條第1項第1款規定，為具有日本國與我國國籍之雙重國籍人士，並認為被上訴人公司設有專業之法務及人資部門，對於法律及人事資料專業程度遠高於上訴人，以上開經驗法則，於聘僱上訴人時，見其人事資料，已可有相當資料認定上訴人母親或為我國國籍，則被上訴人對於上訴人具有雙重國籍一事，自應有明知或可得而知情況，上訴人自無違反誠實信用原則可言。惟查，上訴人應徵時所提出

之IDL 甄選資料表國籍欄確有R .O .C 中華民國選項可供勾選，惟上訴人非但並未勾選，且明確記載係「日本國籍」，並於軍種、役別欄均未勾選，而明確記載未勾選原因為「無中華民國國籍」，另在婚姻狀況欄勾選「單身」，此有上訴人之IDL 甄選資料表可證（見原審卷第120-121 頁），顯然上訴人已明確向被上訴人表示「無中華民國國籍」。據此，縱然上訴人主張具有日本國與我國國籍之雙重國籍屬實，亦足堪認定上訴人於應徵時確係刻意隱匿具有我國國籍之事實，其一方面於受僱時依聘僱外國人之規定獲取較高薪資，另一方面迨至被上訴人通知聘僱契約屆滿不再續約時始主張具有我國國籍，而請求被上訴人補提繳勞工退休金，希冀雙重獲取不當利益，實有違誠實信用原則。又上訴人不唯於應徵時即刻意隱匿具有我國國籍之事實，更積極表示其「無中華民國國籍」，如何反要求被上訴人自行猜測或推論上訴人具有我國國籍。上訴人提出之勞動部勞工保險局106 年8 月28日保退三字第10610141050 號函亦表示：依上訴人檢附之中華民國居留證影本註記身分為無戶籍國民，核准日期為「106 年6 月27日」，依勞工退休金條例第6 、7 條規定，上訴人自該日起始為勞工退休金條例之適用對象，上訴人於被上訴人公司在職期間尚非屬勞工退休金條例之適用對象，被上訴人未為上訴人提繳勞工退休金，與法並無不符（見原審卷第33頁）；此外，勞動部勞工保險局106 年12月11日保納工二字第10610378631 號函說明三亦回覆被上訴人：「另牧野豐君既以外國籍身分聘僱，非勞退新制適用對象，其自103 年3 月10日起提繳勞工退休金紀錄已予註銷，溢計之勞工退休金，將於貴單位106 年11月份勞工退休金內沖還」等語（見原審卷第234-235 頁）。

3 綜上，上訴人於任職被上訴人公司將近3 年期間，刻意隱瞞其本國人身分，而以外國人身分應聘工作，從未主張被上訴人應按月為其提繳退休準備金，其不行使權利，確已達相當之期間，致被上訴人產生正當之信賴，信任上訴人將不再行

使其權利，對被上訴人未提繳上訴人退休金之行為自有應加以保護之情形，上訴人主張其於受僱被上訴人期間係我國國民，而請求被上訴人補提繳勞工退休金，實有違誠信而應認其權利失效。從而，上訴人先位聲明㈢請求被上訴人應依勞工退休金條例第14條第1 項規定補提繳勞工退休金107,280元至其勞工退休金專戶，為無理由，應予駁回。

(四)承上析述，上訴人主張任職被上訴人公司期間，有延長工作時間情形，並依打卡紀錄請求被上訴人給付延長工作時間之工資288,575 元，不應准許；其主張依勞基法第14條第1 項第2 、5 、6 款事由，終止兩造間勞動契約，先位聲明㈡請求被上訴人依勞工退休金條例第12條之規定給付資遣費77,736元；備位聲明㈡請求被上訴人依勞基法第17條規定給付資遣費157,338 元；另主張其具有我國國籍，先位聲明㈢請求被上訴人應依勞工退休金條例第14條第1 項規定補提繳勞工退休金107,280 元至其勞工退休金專戶，均無理由。原審為上訴人敗訴之判決，並無違誤，上訴人指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判斷不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436 條之1 第3 項、第449 條第1 項、第463 條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　28　　日

民事第二庭　審判長法　官　林南薰

法　官　林麗玉

法　官　吳靜怡

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　28　　日

書記官　林琬茹