

臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞訴字第7號

原告 黃瑞柔

訴訟代理人 蕭博仁律師
簡詩展律師

被告 國立彰化師範大學

法定代理人 陳明飛

訴訟代理人 柯開運律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年1月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
- 二、被告應給付原告新臺幣84,889元，及自民國112年5月23日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 三、被告應自民國111年7月20日起至112年3月31日止，按月於每月1日給付原告新臺幣38,470元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 四、被告應自民國111年7月20日起至112年3月31日止，按月提撥新臺幣2,406元至原告勞工退休金專戶。
- 五、原告其餘之訴駁回。
- 六、訴訟費用由被告負擔百分之80，餘由原告負擔。
- 七、本判決第二項所命給付，得假執行；但被告如以新臺幣84,889元為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 八、本判決第三項所命給付部分，各得假執行；但被告如按月以新臺幣38,470元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 九、本判決第四項所命給付部分，各得假執行；但被告如按月以2,406元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 十、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

01 壹、程序事項：

02 按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述
03 者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條著有明文。
04 本件原告起訴第四項聲明為：被告應自111年7月20日起至原
05 告復職之日止，按月提撥勞工退休金百分之6至原告退休金
06 專戶；嗣於112年8月23日將「百分之6」更正為「新臺幣
07 （下同）2,406元」（本院卷2第133頁），係更正事實上之
08 陳述，揆諸前開說明，應予准許。

09 貳、兩造陳述：

10 一、原告主張：

11 (一)伊自108年12月起受僱於被告擔任專案行政組員，試用期
12 間每月工資為新臺幣36,990元，嗣經內部評比後擇優轉
13 正，自111年1月起調整工資為月薪38,470元、年終獎金
14 57,705元，每月平均工資43,279元。伊在校專責學生職涯
15 輔導與校外實習保險等相關業務，依前手黃靜鈞交接內容
16 及與其他單位協調之結果，校外實習保險採實習前向學生
17 預收保險費，實習完成後再退還款項之方式進行。自109
18 年起，因任職單位人員更替頻繁，致使伊業務倍增、加班
19 時數超時，卻遭被告拒絕以現金給付加班費；110年9月
20 起，伊於妊娠期間仍頻繁加班至深夜，致出血狀況頻繁，
21 屢次懇求減輕或調整業務未果，於110年12月30日流產，
22 且流產假期間被告仍要求伊至校處理急迫重大之業務；上
23 開情事經彰化縣政府勞工處進行勞動檢查，作成111年9月
24 21日府勞動字第1110358281號處分書。

25 (二)伊遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍應存續：

26 1.111年5月20日伊臨盆在即，被告遽以電話告知伊向學生
27 預收保險費之行為涉及違法，要求伊隔日即向警局自
28 首，否則將依法追究云云。111年6月14日伊產假期間，
29 被告明知伊產後身體虛弱不克親自到場，仍無預警以伊
30 違反工作規則為由召開考績委員會，迫使伊為維護自身
31 權益勉強以線上方式與會說明；該會議雖稱旨在釐清事

01 實，被告卻全程對伊屏蔽畫面與音訊，表示已於111年6
02 月10日至派出所報案，且拒絕回覆伊關於解僱之具體事
03 由，會後伊委託律師發函被告請求調閱相關資料，亦遭
04 被告拒絕，致伊無從得知被告所稱「違反工作規則」具
05 體事實為何，甚至不知當日考績委員會之成員、討論內
06 容，或是否如實召開。

07 2.111年6月17日伊產假期間，被告以伊違反工作規則為
08 由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條、國立彰化師
09 範大學約用人員工作規則（下稱系爭工作規則）9、
10 六、（四）之規定，以存證信函向伊為111年7月20日即終
11 止勞雇關係之意思表示；伊於111年7月13日以存證信函
12 回覆該解僱違法及願意繼續提供勞務之意思表示，然未
13 獲被告回應。111年8月29日兩造於彰化縣政府勞工處就
14 上開爭議事項調解不成立。

15 3.被告於解僱前未明確告知伊具體解僱事由，拒絕伊之說
16 明即逕行為刑事告發，以其片面認定施以解僱處分，且
17 係於伊產假期間為終止勞動契約之意思表示，已違反國
18 立彰化師範大學職員獎懲要點（下稱系爭獎懲要點）第
19 4點第9項規定，不符合勞基法第12條第1項第4款之要
20 件，亦違反勞基法第13條規定及最後手段性原則，係違
21 法解僱，是兩造間僱傭關係仍應存續，爰依民事訴訟法
22 第247條第1項、民法第487條前段、第184條第2項規
23 定，請求確認兩造僱傭關係存在，且被告應自111年7月
24 20日起按月給付工資之本息、按月提撥勞工退休金等。

25 (三)被告應給付加班費差額134,374元：伊於任職期間加班費
26 分別為109年之55,280元、110年之90,060元、111年之
27 11,434元，共計156,774元，扣除被告於111年8月17日已
28 給付22,400元，被告尚應給付伊加班費差額134,374元，
29 爰依勞基法規定為請求等語。

30 (四)並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應給付原告
31 134,374元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按

01 週年利率5%計算之利息。3.被告應自111年7月20日起至
02 原告復職之日止，按月於每月1日給付原告每月含年終獎
03 金平均薪資43,279元，暨自各期應給付日之翌日起至清償
04 日止，按週年利率5%計算之利息。4.被告應自111年7月
05 20日起至原告復職之日止，按月提撥勞工退休金2,406元
06 至原告退休金專戶。5.願供擔保，請准宣告假執行。

07 二、被告辯稱：

08 (一)兩造勞動契約已合法終止，原告請求均無理由：

- 09 1.原告自108年12月19日起受僱於伊，屬刑法第10條第2項
10 第1款後段之公務員，擔任專案行政組員，負責辦理學
11 生實習保險業務。原告明知學生校外實習保險費經教育
12 部高教深耕計畫編列預算支應，學生毋庸負擔實習保險
13 費，竟多次擅自向學生另行收取保險費，未經學校出納
14 單位，亦未開立收據予學生，違背行政程序，伊於111
15 年5月17日接獲學生投訴始知悉上開情形並開始進行查
16 證，原告於調解程序及考績委員會已承認其收取保費之
17 行為。
- 18 2.原告擅自向學生收取保險費並據為己有，有為自己不法
19 所有之意圖，其營私舞弊之行為已違反系爭工作規則
20 9、六、(四)規定、涉犯貪汙治罪條例第5條第1項第2
21 款，違反工作規則且情節重大甚明，嗣經學校考績委員
22 會決議終止兩造勞動契約，伊並於111年6月17日函告原
23 告，依勞基法第12條第1項第4款、系爭工作規則9、
24 六、(四)之規定，於111年7月20日即原告產假結束之次
25 日終止兩造勞雇關係，於法並無不合。
- 26 3.原告行為同時違反勞基法與系爭獎懲要點，基於勞基法
27 之法位階高於系爭獎懲要點，且勞基法為工作規則之特
28 別法，伊自應優先適用勞基法第12條規定終止兩造勞動
29 契約。
- 30 4.綜上，伊係合法終止兩造勞動契約，原告請求確認兩造
31 間僱傭關係存在、伊應按月給付工資、按月提撥勞工退

01 休金等，均無理由。

02 (二)原告請求加班費差額134,374元為無理由：伊學校依行政
03 院所定各機關加班費支給要點之規定，加班必須事先簽請
04 校長同意，經單位主管指派，於學校電子差勤系統申報加
05 班，並經主管、校長核准後，始符合請領加班費或補休之
06 規定，原告未依上開規定辦理，自行進入辦公室，且無加
07 班工作績效，自不得請領加班費，是原告請求加班費差額
08 134,374元為無理由等語。

09 (三)並聲明：1.駁回原告之訴。2.如受不利判決，請准供擔保
10 免為假執行。

11 參、不爭執事項（本院卷1第231頁、卷2第226至227頁，並依本
12 判決論述方式修正之）：

13 一、原告自108年12月19日起至111年7月20日止受僱於被告擔
14 任（專案）行政組員，為被告約聘臨時人員，適用勞基法
15 及系爭工作規則（本院卷1第183至216頁）。

16 二、兩造原約定每月工資為36,990元。111年1月起調薪為
17 38,470元，加計年終獎金57,705元後，每月平均工資為
18 43,279元。原告之加班費，其中109年至110年係以每月工
19 資36,990元計算；111年1月起係以每月工資38,470元計
20 算。

21 三、被告依勞基法第12條第4款、系爭工作規則9、六、(四)規
22 定終止兩造勞動契約。被告係於111年6月17日繕發存證信
23 函，告知原告於111年7月20日終止兩造勞動契約（本院卷
24 1第63至64頁）。

25 四、原告於112年4月1日起另行受僱於中華民國工業區廠商聯
26 合總會為約聘專案經理，每月工資43,000元。

27 肆、本院之判斷：

28 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
29 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明
30 文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存
31 否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位，有不安之狀

01 態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而
02 言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，
03 即難認有受確認判決之法律上利益(最高法院52年台上字
04 第1240號裁判參照)。經查原告主張兩造間之僱傭契約關
05 係存續，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即不明
06 確，致原告是否基於僱傭關係而可主張其權利不明，足令
07 其於私法上地位有受侵害之危險，該危險適合以對被告之
08 確認判決除去之。故原告提起本件確認之訴，即有受確認
09 判決之法律上利益，自得提起本件確認訴訟。

10 二、被告依勞基法第12條第1項第4款事由解僱原告，有無理
11 由？原告主張兩造間之僱傭關係仍然存在，有無理由？

12 (一)按勞基法第12條第1項第4款規定「違反勞動契約或工作規
13 則，情節重大者」，雇主得不經預告終止契約。縱勞工違
14 反勞動契約，仍須符合「情節重大」要件，雇主始得終止
15 契約。所稱「情節重大」係不確定法律概念，解釋上應以
16 勞工違反勞動契約之具體事項，客觀上已難期待雇主採用
17 解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係為斷。倘仍有其他
18 懲戒方法可施，尚未至最後、無法迴避、不得已之手段，
19 自不得任由雇主懲戒勞工達解僱之程度。故勞工之違規行
20 為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事
21 業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職
22 時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因素(最
23 高法院95年度台上字第2465號判決、110年度台上字第291
24 3號判決參照)。按勞工違反工作規則情節重大，必須勞
25 工違反工作規則之具體事由，導致勞動關係進行受到干
26 擾，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段繼續其
27 僱傭關係，有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必
28 要，而受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費，且
29 必以雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上相
30 當，始足當之(最高法104年度台上字第2487號判決參
31 照)。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉

01 證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明文。是行使法
02 定終止權者，自應先就法定終止事由存在乙節，負舉證責
03 任。本件被告抗辯原告違反工作規則，得依勞基法第12條
04 第1項第4款規定解僱原告，為原告否認，自應由被告就原
05 告違反勞動契約或工作規則其情節重大，及解僱符合解僱
06 最後手段性原則等事，盡舉證之責。

07 (二)查被告主張：學生保險費核撥至原告之帳戶後，原告雖曾
08 退還部分款項，仍尚有部分款項未退還給學生等語。關於
09 未退還保險費部分，茲分述如下：

10 1.關於保單12編號136至159李憲宗等24人保險費部分（保
11 單編號：130310IBP0000000）：被告主張原告向前開編
12 號被保險人收取每人100元之保險費，合計2,400元，然
13 實際保險費僅需71元，亦即每人溢收29元等語（本院卷
14 2第40、111至112、157頁），為原告所不爭執（本院卷
15 2第192頁）。經核該保險之保險期間為110年7月1日至
16 同年8月31日止，原告係於同年5月3日通知班代李憲宗
17 繳交保險費每人100元，復於7月7日繳交保險費1,846元
18 予新光產物保險公司（除李憲宗等24人，另有系外2
19 人，合計26人，每人71元）；嗣被告於同年10月13日始
20 將保險費撥款予原告等情；有被告支出憑證黏存單（編
21 號D00000000）、新光產物團體傷害保險費收據、被告
22 授權採購動支經費申請單、新光產物團體傷害保險單及
23 明細可稽（本院卷2第38至40頁，臺灣彰化地方檢察署
24 111年度偵字第12979號卷，下稱偵卷，第553、556、
25 557、564至567頁）。

26 2.關於保單15編號186至207李憲宗等22人保險費部分：
27 （保單編號：130311IBP0000000）：被告主張原告向前
28 開編號被保險人收取每人299元之保險費，合計6,578
29 元，然實際保險費僅需207元，亦即每人溢收92元等語
30 （本院卷2第113、157頁），為原告所不爭執（本院卷2
31 第192頁）。經核該保險之保險期間為111年2月1日至同

01 年5月31日止，李憲宗係於110年12月29日以電子郵件通
02 知原告前開實習期間，保險人數為22人等語；原告向李
03 憲宗等22人收取每人299元之保險費後，於111年1月21
04 日繳交保險費4,554元予新光產物保險公司（李憲宗等
05 22人，每人207元）；嗣被告於111年5月3日始將保險費
06 撥款予原告；有李憲宗110年12月29日電子郵件、被告
07 支出憑證黏存單（編號D00000000）、新光產物團體傷
08 害保險費收據、被告授權採購動支經費申請單、新光產
09 物團體傷害保險單及明細可稽（本院卷2第34、35頁，
10 偵卷第581、582、594至596頁）。

11 3.關於保單17編號216至234林珈筠等19人保險費部分（保
12 單編號：130311IBP0000000）：被告主張原告向前開編
13 號被保險人收取每人253元之保險費，合計4,807元，然
14 實際保險費僅需207元，亦即每人溢收46元等語（本院
15 卷2第33、114、157頁），為原告所不爭執（本院卷2第
16 192頁）。經核該保險之保險期間為111年6月1日至同年
17 9月3日止，林珈筠係於111年3月11日以電子郵件通知原
18 告前開實習期間，保險人數為19人；原告向林珈筠等19
19 人收取每人253元之保險費後，於111年4月8日繳交保險
20 費3,933元予新光產物保險公司（林珈筠等19人，每人
21 207元）；嗣被告於111年5月3日將保險費撥款予原告等
22 情；有林珈筠111年3月11日電子郵件、被告支出憑證黏
23 存單（編號D00000000）、新光產物團體傷害保險費收
24 據、被告授權採購動支經費申請單、新光產物團體傷害
25 保險單及明細可稽（本院卷2第31、32頁，偵卷第578、
26 582至585頁）。

27 (三)被告主張：被告本就編列學生實習期間保險費之預算，無
28 需學生支付，而原告猶向學生收取保險費；是原告擅自向
29 學生收取保險費並據為己有，有為自己不法所有之意圖，
30 其營私舞弊之行為已違反系爭工作規則9、六、(四)規
31 定、涉犯貪汙治罪條例第5條第1項第2款，違反工作規則

01 且情節重大云云，惟查：

02 1.按專科以上學校產學合作實施辦法第6-1條第1項第3款
03 規定：「前條校外實習，學校應與合作機構就下列事
04 項，納入第五條第一項之產學合作書面契約後，始得辦
05 理：……三、為實習學生投保相關保險」，復按保險
06 法第21條規定，保險費應於契約生效前交付之，可見保
07 險費之交付，為保險契約之生效要件（最高法院70年度
08 台上字第2818號判決意旨參照），職是被告學生校外實
09 習依前揭說明有投保相關保險之必要，而參諸上述投保
10 經過，不乏於學生開始實習期間，被告尚未核撥學生保
11 險經費之情形，是原告主張，其係負責學生校外投保保
12 險之人，被告經費無法及時支應學生實習保險費，故先
13 向學生收取保險費，以利保險契約生效等語（本院卷2
14 第134、135、191頁），與相關規定與實際作業流程相
15 符，而屬可採。又原告主張：各該年度大專校院校外實
16 習學生團保（即新光產物保險）之保險期間與所對應之
17 每人保險費均公告在相關網站，其係依據前開公告計算
18 保費向學生收取等語，亦有原告所提出網頁擷取資料可
19 證（本院卷2第139至147頁）。雖原告保險費計算基礎
20 有誤，致費用有所參差，而有多收保費情事，然繳費之
21 學生們均係認知渠等欲至校院外實習繳交相關保險費，
22 原告並非故意為詐欺行為使學生陷於錯誤。又參以原告
23 已陸續將保險費匯款歸還實習學生，此有原告相關匯款
24 紀錄在卷可稽（偵卷第335至381頁）。縱尚有前揭3項
25 保單學生未能完成退款，然原告亦曾設法聯繫班代李憲
26 宗及林珈筠，有通話及對話紀錄可稽（偵卷第387至391
27 頁，本院卷2第40頁）；嗣因被告解僱原告，致原告無
28 法續行辦理後續退款事宜；雖原告以存證信函請被告提
29 供學生帳戶以利退款（本院卷第71至72頁），然為被告
30 所拒絕（偵卷第393頁）。自難憑原告退款作業緩慢或
31 遲延，即推定原告有詐欺取財之故意或不法所有意圖。

01 而被告以前揭主張對原告為刑事告發，亦經臺灣彰化地
02 方檢察署111年度偵字第12979號不起訴處分，及臺灣高
03 等檢察署臺中檢察分署112年度上職議字第5032號駁回
04 再議確定。足徵被告前揭主張，難為憑採。

05 2.縱或認原告向學生收取保險費、未及時退款等情，有行
06 政作業疏失，然查被告定有系爭獎懲要點，規定懲戒處
07 分包含申誡、記過，另記大功、記大過以上之獎懲案
08 件，則依公務人員考績法及其施行細則之規定辦理等
09 語。從而原告工作上違失，非不得藉由前揭規定，施以
10 懲處或懲戒，以達糾正勞工之目的。況系爭獎懲要點第
11 4條第9項復規定：「同一案件已由司法機關偵查或移付
12 懲戒者，在未奉裁定前暫不予議處」，被告既於事發時
13 已為刑事告發，自應依該規定，視偵查確定結果，始定
14 後續議處措施，方符合解僱最後手段性原則；然被告捨
15 此不為，逕行解僱原告，自難謂允當。準此，被告既未
16 違詳查原告前揭違失情節是否客觀上已難期待採用解僱
17 以外之懲處手段繼續其僱傭關係，復未提出其他確切事
18 證證明：本件原告之違失究竟有何重大急迫事由，無法
19 等待偵查結果確定，而有立即解僱原告之必要。難認被
20 告就原告行為違反勞動契約或工作規則情節重大，及解
21 僱符合解僱最後手段性原則等事，已盡其舉證責任。

22 (四)綜上，衡諸原告違失行為之態樣、內容、結果，尚難認原
23 告有何違反勞動契約或工作規則之情節重大。被告對原告
24 施以解僱處分，尚屬過重，且違反解僱最後手段性原則，
25 則被告依勞基法第12條第1項第4款事由解僱原告，並無理
26 由，自不生終止兩造間勞動契約之效力。原告主張其與被
27 告間之僱傭關係仍然存在，自屬有據。

28 三、原告主張被告自111年7月20日起至原告復職之日止，按月
29 於每月1日給付原告43,279元，有無理由？

30 (一)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
31 得請求報酬；但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向

01 他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由
02 報酬額內扣除之。債務人非依債務本旨實行提出給付者，
03 不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼
04 需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債
05 權人以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不
06 能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條、第2
07 35條、第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，
08 需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債
09 務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之
10 前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法
11 院92年度台上字第1979號裁判參照）。

12 (二)查被告於111年6月17日繕發存證信函，告知原告於111年7
13 月20日零時起終止兩造勞動契約（不爭執事項三）。對此
14 原告則於111年7月13日以存證信函為願意繼續提供勞務之
15 意思表示（本院卷1第65至66頁），足徵原告在被告違法
16 解僱前，並無去職之意，亦有繼續為被告提供勞務之意
17 願；且原告亦於終止勞動契約前之同年7月15日申請勞資
18 爭議調解，請求恢復僱傭關係，被告仍堅持依勞基法第12
19 條解僱原告，而拒絕原告訴求（見本院卷1第68至69
20 頁），足認原告已將準備依勞動契約本旨繼續提供勞務之
21 情通知被告，惟為被告所拒，被告自有受領勞務遲延之情
22 形至明。而被告於受領遲延後，並未再對原告表示受領勞
23 務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被
24 告受領勞務遲延狀態尚未終了，原告無補服勞務之義務，
25 仍得請求報酬，可堪認定。

26 (三)原告固主張被告每月應給付工資為43,279元，包含每月工
27 資加計年終獎金除以12個月之金額等語（本院卷1第230至
28 231頁），惟查違法解僱勞工請求繼續給付之工資，為勞
29 工被解僱前之勞動契約約定之每月報酬，與平均工資不
30 同，是原告以每月工資加計年終獎金除以12個月之金額定
31 被告應付數額，尚屬無據。

01 (四)又按倘雇主於同意勞工復職前，勞工仍有繼續任職於他
02 處，並受有薪資之情事，苟無勞工於其復職前，確有不可
03 能繼續任職之積極事證（諸如景氣、身障、體殘等事
04 由），似非不得於勞工請求雇主給付之薪資中，予以扣抵
05 （最高法院98年度台上字第1836號判決意旨參照）。查原
06 告於112年4月1日起另行受僱於中華民國工業區廠商聯合
07 總會為約聘專案經理，每月工資43,000元，為兩造所不爭
08 執（參不爭執事項四），自屬轉向他處服勞務所取得，依
09 前揭說明，被告自得扣除之。核諸原告自112年4月1日起
10 於中華民國工業區廠商聯合總會每月受領43,000元，已經
11 高於其離職前每月所受領之工資38,470元，經扣抵後已無
12 剩餘，從而自112年4月1日起原告已無從請求被告給付工
13 資。

14 (五)綜上，原告離職前每月工資為38,470元（不含年終獎金平
15 均數，參不爭執事項二），從而原告主張被告自111年7月
16 20日起至112年3月31日止，按月於每月1日給付原告
17 38,470元，應屬有理。逾此部分主張，則屬無據。

18 四、原告主張被告自111年7月20日起至原告復職之日止，按月
19 提撥2,406元至原告勞工退休金專戶，有無理由？

20 (一)按雇主應為適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之勞
21 工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個
22 人專戶。雇主每月負擔之勞退金提繳率，不得低於勞工每
23 月工資百分之6。雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足
24 額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向僱主請求損
25 害賠償。勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1
26 項分別定有明文。

27 (二)查原告受僱被告期間，被告應依勞退條例規定，按月依月
28 提繳工資分級表規定為原告提繳退休金；被告解僱既不合
29 法，兩造間僱傭關係仍存續，已如前述，則被告即有依上
30 揭規定為原告提撥勞退金之義務。參諸原告遭解僱前工資
31 為38,470元，依111年至112年勞工退休金月提繳分級表月

01 提繳工資均為40,100元，被告按月應提繳工資6%之退休
02 金應為2,406元。另原告於112年4月1日起另行受僱於中華
03 民國工業區廠商聯合總會為約聘專案經理，每月工資
04 43,000元，月提繳工資為43,900元，按月提繳工資6%之
05 退休金，係屬原告轉向他處服勞務所取得，亦應予以扣
06 抵；核諸該提撥金額金額顯然高於被告應提撥退休金
07 2,406元，經扣抵後，112年4月1日起原告自無從要求被告
08 提撥。

09 (三)綜上，原告自得請求被告應111年7月20日起至112年3月31
10 日止，按月提撥2,406元至原告之勞工退休金個人專戶。
11 逾此部分請求，即屬無據。

12 五、原告主張被告給付原告加班費差額134,374元，有無理
13 由？

14 (一)按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以
15 內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，加給延長工
16 作時間之工資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日
17 每小時工資額加給3分之2以上；雇主使勞工於第36條所定
18 休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每
19 小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續
20 工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。
21 第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條
22 所定之特別休假，工資應由雇主照給；雇主經徵得勞工同
23 意於休假日工作者，工資應加倍發給；因季節性關係有趕
24 工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。勞基法第
25 24條第1項第1款、第2款、第3項，第39條分別定有明文。
26 復按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間
27 內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條亦定有明
28 文。參諸其立法理由謂：「勞工就其工作時間之主張，通
29 常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；
30 而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞
31 基法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，

01 並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分
02 鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處
03 理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤
04 紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能
05 力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀
06 錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同
07 意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係
08 未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列
09 入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他
10 管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整
11 勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平
12 等」等語。

13 (二)查被告所提出109年至111年原告任職期間出勤紀錄所記載
14 原告上、下班時間（本院卷第149至168頁），與原告所提
15 出加班紀錄及計算表所記載上、下班時間（本院卷第73至
16 77頁），並無不符。稽諸員工出勤紀錄內既記載之勞工即
17 原告出勤時間，揆諸上開規定，應推定原告於該時間內經
18 雇主即被告同意而執行職務，如被告主張原告係未經同意
19 而自行於該期間內執行職務，不應列入工時計算，應由被
20 告舉證推翻該項推定。

21 (三)被告主張：原告未經主管、校長核准，不符合請領加班費
22 或補休之規定，自行進入辦公室，且無加班工作績效，自
23 不得請領加班費云云；惟查：

24 1.依前揭說明，雇主即被告對工作場所或勞工出勤時間即
25 本負有監督管理之責，如原告出勤紀錄有與事實不符之
26 情形，被告可即為處理及更正，或制止原告延長工時；
27 如被告未加制止，亦未更正出勤紀錄，卻長時期受領原
28 告於正常工時以外之勞務，反以原告未經核准加班而拒
29 絕給付加班費，顯非事理之平，亦與勞動事件法第38條
30 規範意旨有違。從而被告前揭主張，亦難憑取。

31 2.復查卷內並無確切證據足以證明：被告曾明確反對或制

01 止，而未同意原告如其所提出加班紀錄及計算表所列自
02 行加班之事實；就原告所提出加班時數及計算方式有何
03 錯誤或與事實不符之處，被告亦未舉證以實其說，難認
04 被告就前揭有利事實已盡舉證責任。準此，依勞動事件
05 法第38條規定，自應以原告所提出加班紀錄及計算表所
06 記載之延長工時，係經被告同意而執行職務；則原告據
07 此請求加班費，自屬有理。

08 (四)又查原告雖請求加班費差額134,374元，並以其所製作加
09 班紀錄及計算表為據；然經與被告所提出原告受僱期間加
10 班核准資料（本院卷2第229至234頁）互核以觀，原告所
11 請求之部分加班時數業經被告所核准；且被告另於原告離
12 職後之111年8月11日給付原加班費22,400元（即被告已核
13 准加班，但原告於離職前未休完之加班補休），有被告簽
14 呈及匯款紀錄可稽（參本院卷2第117至119頁）。從而經
15 逐一扣除前揭被告已核准或已給付之加班費，調整與行事
16 曆顯然不符部分，並重新依勞基法前揭規定加班費費率計
17 算後，原告所得請求加班費差額應為84,899元，詳如附表
18 所示。逾此部分請求，則屬無據。

19 六、未按又給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲
20 延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請
21 求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率
22 未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法
23 第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明
24 文。查原告請求加班費差額，依勞基法第32條之1第2項、
25 勞基法施行細則第22條之2第2項第1款規定，其給付定有
26 確定期限，惟原告僅請求自起訴狀繕本送達被告（本院卷
27 1第115頁）之翌日即112年5月23日起算遲延利息，並無不
28 許之理。原告復請求自111年7月20日起至112年3月31日止
29 各期應給付之工資，其給付定有確定期限，被告如未按時
30 給付，應自期限屆至後負遲延責任，是原告請求被告自應
31 給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之

01 利息，為有理由。
02 伍、綜上所述，原告請求如主文第一項至第四項所示，為有理由，
03 應予准許。逾此範圍之請求，核屬無據，應予駁回。
04 陸、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，爰就
05 原告勝訴部分併依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假
06 執行；同時依同條第2項規定，酌定相當之金額宣告雇主即
07 被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行
08 之聲請失所附麗，應併予駁回。
09 柒、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經核與
10 判決結果不生影響，爰不予調查及一一論列，併此敘明。
11 捌、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞動事
12 件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79條，判
13 決如主文。

14 中 華 民 國 113 年 1 月 31 日
15 勞 動 法 庭 法 官 徐 沛 然

16 以上正本係照原本作成。
17 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
18 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 113 年 1 月 31 日
20 書 記 官 游 峻 弦