

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第27號

原告 羅麗鳳

訴訟代理人 陳文祥律師

被告 上博科技股份有限公司

法定代理人 謝尚亨

訴訟代理人 陳業鑫律師

許弘奇律師

江孟貞律師

謝存恩律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國113年11月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣叁拾肆元，及自民國一百一十二年十月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣叁拾肆元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告自民國105年5月3日起受僱被告擔任財會人員，離職前約定每月薪資為新臺幣（下同）5萬3,900元，在職期間原告勤奮積極、兢兢業業。詎被告於112年8月17日以辦事不力無法勝任工作為由資遣原告，惟被告並未具體舉證原告有何不適任情形，僅係以公司租賃車輛無法向保險公司申請理賠為由將原告資遣，然公司租賃車輛是否能理賠，本需經由保險公司審查、核可，並非原告一人之力所能決定，以此責怪原告並不合理，況原告身為財務人員，申請理賠本非原告之職務範圍，被告據此指責原告辦事不力、無法勝任工作，恣

01 意將原告資遣之行為，明顯違悖比例原則及解僱最後手段性
02 原則，故被告以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規
03 定終止兩造間之勞動契約，應屬無效。

04 (二)又因被告係於112年8月17日違法資遣原告，並預告於112年8
05 月26日終止勞動契約，即預示拒絕受領原告提供勞務，原告
06 縱未實際提供勞務，依法仍得向被告請求給付自112年8月27
07 日起至原告復職日止之每月工資5萬3,900元，及2個月薪資
08 之年終獎金10萬7,800元，並按月提繳3,324元（即月提繳工
09 資為5萬5,400元×6%）至原告之勞工退休金專戶。且原告在
10 職期間係有加班事實（出勤時間、加班時數均詳如本院卷第
11 43至66頁之附表所示），經統計後，原告共加班27,276分
12 鐘，其中26,018分鐘應以1.34倍計算、1,258分鐘應以1.67
13 倍計算，以原告每月薪資5萬3,900元作為計算基礎，每日工
14 資為1,797元、每小時工資為225元、每分鐘工資為3.743056
15 元，是原告得請求被告給付之加班費共計為13萬8,362元

16 【計算式： $(3.743056 \times 26,018 \times 1.34 = 130,496) + (3.743$
17 $056 \times 1,258 \times 1.67 = 7,864) = 138,362$ 】。

18 (三)被告辯稱兩造已達成資遣之合意，合意條件為「額外給付2
19 個月之年終獎金」云云，惟離職申請書明確記載離職原因為
20 「其他：非自願」，及資遣通知書亦明確記載被告係按勞基
21 法第11條第5款規定終止勞動契約，且原告於112年8月17日
22 被通知資遣後，旋即於112年8月22日申請勞資調解，調解會
23 議中亦隻字未提合意資遣，凡此均足以證明本件係因被告片
24 面終止勞動契約，並非係因兩造合意而終止。至於資遣通知
25 書上，原告雖有書寫「\$234,915元本人同意」之語句，然其
26 僅係在被告發動資遣後，就金額部分與被告進行確認而已，
27 並非係因原告同意被告資遣之行為。另再參照調解紀錄，資
28 方主張欄位：「第一次勞資爭議調解會議…(二)有關勞方之請
29 求，本公司尚需攜回研議，故定第二次勞資爭議調解會議。
30 第二次勞資爭議調解會議…(一)本公司願按勞方末年任職期間
31 比例給付1個月年終獎金，約3萬3,987元。」。就應給付之

金額完全未有共識，顯然兩造亦根本未有達成資遣合意。甚且，被告雖於113年1月25日有匯款10萬7,800元予原告，然此均已係被告知悉原告有起訴事實後所為之動作，目的係建立合意資遣之假象及外觀，藉以混淆視聽，併參照證人宋詩婕（即被告人資單位人員）到庭所為之證述，亦明確可證原告並無同意資遣，被資遣時情緒反應係很生氣無法接受，且被告發動資遣的原因，係被告認為原告工作不力，並非合意資遣，況被告在辦理資遣時、調解會議時亦均明確表示拒絕給付年終獎金予原告，顯見被告辯稱兩造已達成資遣之合意，合意之條作為「額外給付2個月之年終獎金」絕非事實。

(四)被告復辯稱原告並未依加班管理辦法規定事先申請自無法請求給付加班費云云，惟參照勞動部103年5月8日勞動條2字第1030061187號、105年3月16日勞動條2字第1050130465號函釋意旨，本件原告既於工作場所有如附表所示之加班事實，且雇主亦未當場為反對之意思表示，自不得逕以勞工未完備加班申請程序為由拒絕給付加班費。

(五)併為聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自112年8月27日起至原告復職之日止，按月於翌月8日給付原告5萬3,900元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。3.被告應自112年8月27日起至原告復職之日止，按年於除夕前1日給付原告10萬7,800元，及各期給付分別自每年除夕起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。4.被告應給付原告13萬8,362元，及自112年10月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。5.被告應自112年8月27日起至原告復職之日止，按月提繳3,324元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。並就聲明第2至5項陳明願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)兩造已就原告之離職條件達成合意，並就離職原因合意為勞基法第11條第5款規定，而屬於「合意資遣」之情形，原告

01 提出除法定資遣費外應再由被告給付2個月年終獎金之離職
02 條件，被告業已允諾，是原告之勞動契約已經兩造合意終
03 止，原告自不得請求恢復僱傭關係：

04 1.原告原任被告之財計課，負責財務與會計相關事項，並直接
05 向被告總經理報告，而因被告總經理就原告之工作表現時有
06 怨言，兩人長期有相處不睦之情形。於112年8月17日又因租
07 賃車輛理賠致生齟齬，被告總經理遂請原告向人事部門要離
08 職單，原告並即回覆電子郵件表示「我願意依您的指示被資
09 遣」，被告總經理即請原告在「今明兩天交接給佳鈴」。惟
10 斯時被告尚未提出係以勞基法第11條或第12條第1項之何款
11 規定終止與原告間之勞動契約，抑或將以合意終止之方式終
12 止與原告間之勞動契約，亦尚未表明期待終止兩造勞動契約
13 之日期。

14 2.嗣經原告與被告人資單位人員雙方討論、協商後，由原告於
15 112年8月17日當日填寫離職申請書，被告人資即製作註明資
16 遣事由為「勞工對於所擔任工作確不能勝任」、計算資遣費
17 為23萬4,915元之資遣通知書予原告參閱，而原告參閱資遣
18 通知書後，即於其上加註「\$234,915 本人同意 另依勞動
19 契約全年保障14個月2個月年終應計算且支付尚未加入」並
20 於其後簽字，以此方式要求被告提出額外給付原告2個月年
21 終獎金作為合意資遣之條件，後經被告資深人資專員代表簽
22 字表達被告承諾該離職條件。而該額外給付2個月年終獎金
23 之離職條件，係原告基於其自由決定，主動將其填入被告所
24 製作之資遣通知書中，經被告資深人資專員以簽字方式同意
25 原告提出之離職條件，兩造並合意以勞基法11條第5款為由
26 終止勞動契約，並以當日（即112年8月17日）為最後工作
27 日，薪資結算至112年8月26日，退保日期亦為112年8月26
28 日，原告亦接續填寫「離（調）職會簽表」、交接工作事項
29 表暨離職交接程序、離職人員保密確認聲明書、保密暨競業
30 禁止協議書等文件，並已完成交接，是以原告之勞動契約即
31 已經兩造合意終止無疑。

01 3.至於「勞工對於所擔任工作確不能勝任」部分，該部分業經
02 原告同意，合意載於資遣通知書上之離職事由，如此原告亦
03 得享有依就業保險法下之補助，包括請領失業給付、提早就
04 業獎助津貼、職業訓練生活津貼等利益，故兩造因此方約定
05 以此為資遣事由，以合意資遣方式終止勞動契約，使原告得
06 在最大程度內於離職後保障其生活與其經濟利益。

07 4.承前，兩造既係以合意資遣方式終止勞動契約，並同意以11
08 2年8月17日為最後工作日、薪資結算至112年8月26日，亦於
09 112年8月26日退保，是自112年8月26日之後被告自亦不需再
10 為原告提繳勞工退休金至其退休金專戶；至年終獎金部分，
11 兩造另有達成應再給付2個月年終獎金之合意資遣協議，故
12 被告確應給付原告2個月年終獎金，而此部分被告業於113年
13 1月25日給付予原告，是原告自不得再向被告請求提繳勞工
14 退休金及年終獎金。

15 (二)關於原告請求任職期間之加班費共計13萬8,362元部分：

16 1.依據原告請求如附表所示之加班時數，係自107年5月2日起
17 至其離職之112年8月17日止加班時間之加班費，惟加班費之
18 請求權時效僅有5年，但原告遲至112年10月5日之第2次調解
19 會議時方首次提出加班費請求，故其所請求107年5月2日起
20 至107年10月5日間之加班時數之加班費，即已罹於時效。

21 2.又觀諸原告離職時之薪資結算表，就原告112年8月份加班
22 費，被告已依原告之申請核給4.35小時之加班時數與加班費
23 945元，惟原告之請求亦未扣除此部分之加班費，則此段期
24 間之加班費請求，因被告已給付而自無理由甚明。

25 3.再就原告請求自107年10月5日後加班時數之加班費部分：

26 (1)依據兩造所簽訂之勞動契約書第4條第1、3項約定，倘被告
27 訂有加班之相關規則，原告自應依約遵守並循公司內部相關
28 規則辦理。而被告就員工之加班，設有完善之事前、事後加
29 班費申請制度，且該加班管理辦法業已於被告內部公告，而
30 依加班管理辦法第3條第3、4項規定，公司員工加班，須先
31 行申請且經權責主管核示後始得申請加班作業、須完成實際

01 加班作業並經權責主管審核後，送交總經理核准完成，始得
02 生效；第4條第5項亦設有加班之申請流程，即員工須於實施
03 加班前1個工作日填寫加班申請單，並經權責主管同意核准
04 後始得加班，而如臨時加班而未及填寫申請單者，亦須先以
05 口頭或其他通訊方式向主管報備並經核准，且須於次1工作
06 日填寫加班申請單、加班請領加班費或補休同意書並述明原
07 因，並為權責主管合適與總經理核准。則如原告有職務上之
08 加班需求，其即本應依公司制度向被告申請加班，其始得為
09 加班作業，以利被告控管營運成本，並有助於減低員工自身
10 不必要之工作時間。

11 (2)又原告之職務係財會人員，其職位本質上無需經常性加班，
12 就其請求部分，除前述112年8月份原告已申請、被告已給付
13 之部分外，原告從未申請加班，該等時數即從未經被告同
14 意。被告依加班管理辦法設置之加班費申請制度亦長年正常
15 運作，原告離職之最後一天，被告亦依原告之申請核給該月
16 之加班時數4.35小時與加班費945元。是既原告所請求之107
17 年8月22日後加班時數之加班費部分，該等時數均從未經原
18 告依加班管理辦法向被告申請、經被告同意，此即顯係原告
19 自行延後下班產生之工作時間，自須由原告證明該延後下班
20 時間係因工作上之需要，方得請求此部分之加班費。

21 (3)被告固不爭執附表所列出勤時間（除107年11月1日、111年1
22 2月30及112年7月18日之出勤時間外）即為原告進出被告辦
23 公室之時間，惟細觀附表內於107年10月5日後之加班時數，
24 大多數之時數僅有30分鐘以下，甚至僅有1、2分鐘之時數，
25 此部分共計有10,167分鐘，佔原告請求107年10月5日後之加
26 班時數24,345分鐘之將近2分之1強，如計算10分鐘以下之時
27 數，亦有1,878分鐘。依一般經驗法則，此等未經申請、時
28 數不長之加班時數，恐僅為其自己逗留於辦公室未即時打卡
29 離去而產生之時數而與其工作上之需要完全無關，原告5年
30 來亦均未就此提出加班申請，堪認原告請求加班費即無理
31 由。

01 (4)再者，被告針對員工之出勤，設有上下班各半小時之緩衝時
02 間，如被告之員工新人手冊關於上下班時間之規定所示，亦
03 即表定上下班時間為上午9時、下午6時，但原告得於表定上
04 班時間後於上午9時30分前進辦公室、表定下班時間後於下
05 午6時30分前離開公司。於此種彈性出勤時間制度下，上下
06 班出勤時間因員工未能抓準精確之上下班時間而時有略為超
07 出8小時工時之情形亦非不可想像，但如發生此類略為超出8
08 小時工時之情形，此亦多僅係該員因未抓準上下班時間逗留
09 於辦公室未即時離去所致，而非基於其工作上之需要。而原
10 告如附表所列之加班時數，如前所述，大多亦僅有30分鐘以
11 下，僅數分鐘之時數亦在所多有，故原告所請求之加班時數
12 顯然即多非基於其工作上之需要所致，其據此請求加班費自
13 無理由。

14 (5)此外，附表亦具顯然錯誤之處，首先，原告附表內有多筆把
15 因公外出但提早回歸辦公室之時間，不記為其應出勤之時
16 間，導致發生該日其明顯係準時上下班，但仍為原告記為加
17 班時數之結果，例如108年7月18日、108年8月13日之時數，
18 依前開紀錄原告皆於下午6時30分之彈性下班時間前即離開
19 辦公室，但仍為原告記載顯然多於下午6時後逗留辦公室時
20 間之加班時數，可見原告依附表計算之加班時數、加班費顯
21 有計算方式錯漏之處。另107年11月1日之加班紀錄，下班時
22 間同時記載為下午6時35分、隔日凌晨5時30分之離開辦公室
23 紀錄，與此同時卻未有2筆進入辦公室的紀錄可資比對，離
24 去時間亦與常態不符，此筆紀錄顯不正常，被告亦無對此有
25 內部紀錄，此即顯係為原告所提出之記錄有錯誤或自動記載
26 該時間之電腦系統有所錯誤所致，類此恐有記錄錯誤之時數
27 合計亦共有1,190分鐘（即107年11月1日加班時數668分鐘、
28 111年12月30日加班時間436分鐘、102年7月18日加班時數86
29 分鐘），故原告此部分主張亦無理由甚明。

30 (6)綜上所述，原告依附表計算之加班費，其未把被告已給付之
31 部分扣除，且絕大多數紀錄亦顯為原告自行逗留於被告所

01 致，與原告之工作上需要完全無關，亦有多筆把因公外出但
02 提早回歸辦公室之時間，不記為其應出勤之時間、顯然不正
03 常之進出辦公室記錄之錯誤，原告依附表計算加班時數並據
04 此向被告請求加班費，即顯無理由至明。

05 (三)併為答辯聲明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判決，願供
06 擔保請准宣告免為假執行。

07 三、兩造不爭執事項：

08 (一)原告自105年5月3日起任職被告擔任財會人員，於112年8月1
09 7日離職，勞動契約終止日為112年8月26日。

10 (二)原告離職前約定薪資為5萬3,900元。

11 (三)原告所提附表，除其中107年11月1日、111年12月30日、112
12 年7月18日之出勤紀錄外，係為原告實際進出被告辦公室之
13 時間。

14 (四)被告於113年1月25日已給付原告如原證4所載2個月年終獎金
15 10萬7,800元。

16 (五)原告於112年8月17日填寫離職申請書，離職原因為「其他：
17 非自願」。

18 四、得心證之理由：

19 (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
20 者，不得提起之。民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
21 又所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否
22 不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危
23 險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院42年台
24 上字第1031號判決意旨參照）。本件原告主張兩造間之僱傭
25 關係存在，為被告所否認，則兩造間之僱傭關係是否存在，
26 陷於不明確，致原告之法律上地位有受侵害之危險，並得以
27 本件確認之訴除去此種不安狀態，是原告提起本件確認之
28 訴，自有即受確認判決之法律上利益。

29 (二)兩造間是否已於112年8月17日合意以資遣方式於112年8月26
30 日終止勞動契約？

31 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約

01 即為成立，民法第153條第1項定有明文。法無明文禁止勞雇
02 雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方
03 終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘
04 經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方
05 式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高
06 法院95年度台上字第889號判決要旨參照）。又按勞雇雙方
07 合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，
08 致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形時，除
09 有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法院109年度
10 台上字第1008號判決要旨參照）。

- 11 2. 被告抗辯兩造於112年8月17日合意以勞基法11條第5款為由
12 終止勞動契約，並以當日為最後工作日，薪資結算至112年8
13 月26日，退保日期亦為112年8月26日，原告亦接續填寫離
14 （調）職會簽表、交接工作事項表暨離職交接程序、離職人
15 員保密確認聲明書、保密暨競業禁止協議書等文件，並已完
16 成交接，足認原告之勞動契約已經兩造合意終止等語，業據
17 提出電子郵件、離（調）職會簽表、交接工作事項表暨離職
18 交接程序、離職人員保密確認聲明書、保密暨競業禁止協議
19 書等件為證。原告固主張兩造就應給付年終獎金部分未有共
20 識，顯然未達成資遣合意云云。然觀諸原告於112年8月17日
21 下午3時31分寄送予被告負責人謝尚亨之電子郵件即已表
22 明：「Dear老大：收到，那請問您是要我做到今天嗎？我願
23 意依您的指示被資遣，但我手邊還有很多工作尚未完成，倘
24 若您是讓我今日離開，我會今日加班寫明我負責的工作事項
25 及未完成的工作，另外請問我要先交接給哪位呢？離職後我
26 就不再來交接了，請您知悉」等語，且復同意簽署離職申請
27 書、離（調）職會簽表、離職暨交接程序、離職人員保密確
28 認聲明書、保密暨競業禁止協議書等文件，並於記載有以
29 「勞工對於所擔任工作確不能勝任」為資遣事由及計算預告
30 工資3萬7,730元及資遣費19萬7,185元，總計23萬4,915元之
31 資遣通知書上簽名，並自行註記：「\$234,915本人同意，另

01 依勞動契約全年保障14個月，2個月年終應計算且支付尚未
02 加入」等文字。再參諸證人即被告公司人資宋詩婕在本院審
03 理時證稱：「在112年8月17日原告本人過來我位置，跟我
04 說老闆要資遣她，叫她來找我，那天老闆不在，我有跟副總
05 即郭建志確認，確認老闆是否要資遣原告，然後問副總交接
06 之事項，因為老闆秘書即張人懿也有在，我有問秘書說那是
07 我拿單子給原告寫，另外要交接給誰，因為老闆不在所以有
08 詢問副總及秘書這些事項，後來秘書就說按照老闆信上寫
09 的，但我沒有收到這封信，就叫我拿離職的文件給原告去簽
10 寫，後來我就拿給原告簽寫後，就叫原告先寫，然後跟她說
11 我去計算原告的資遣費，我資遣費算完後，我就拿去給原
12 告，並請她看一下，請她確認金額是否有誤，如果正確就請
13 原告簽名，後來原告看了後跟我說少了兩個月的年終，我就
14 跟她說我去問一下副總，然後我就跑去問副總，副總就說不
15 給她，我就回來跟原告說我有詢問副總，副總說不給，後來
16 原告就問她可否在離職文件上標註少兩個月的年終，我就說
17 妳可以標註在上面，我會幫妳轉達給老闆，會詢問老闆妳說
18 少了兩個月年終，後來原告簽好文件後我就收回，原告就去
19 跟她同部門的辦理交接，我就做到這邊而已。」等語，足見
20 被告於112年8月17日雖基於其一方終止權之發動，片面表示
21 終止勞動契約資遣原告，但原告受被告通知資遣決定後，同
22 意按被告資遣規定辦理，揆諸前揭說明，堪認兩造已於112
23 年8月17日同意以資遣方式於112年8月26日合意終止勞動契
24 約。而縱使被告於112年8月17日未表示同意支付原告年終獎
25 金，然此僅涉及兩造依勞動契約就有關原告離職時應否給付
26 當年度年終獎金之爭議，尚不足以因此認定原告並未同意以
27 資遣方式終止勞動契約。況不定期勞動契約屬繼續履行之契
28 約關係，首重安定性及明確性，原告於112年8月27日離職
29 後，於112年9月14日在新北市政府勞工局進行第一次勞資爭
30 議調解時，並不爭執兩造間勞動契約業已終止，僅向被告請
31 求給付112年度年終獎金10萬7,800元，客觀上亦足以引起被

告正當信任，認為原告就兩造間僱傭契約業已終止並無爭執，嗣遲至112年10月5日進行第二次勞資爭議調解時，始追加主張恢復僱傭關係，自顯非有理。從而，兩造既已同意以資遣方式於112年8月26日合意終止勞動契約，已生合法終止之效力，則原告起訴請求確認兩造間僱傭關係仍然存在，自非有據，應予駁回。

(三)原告請求被告給付自112年8月27日起至原告復職日止，按月給付原告薪資5萬3,900元本息，及按年於除夕前1日給付原告年終獎金10萬7,800元本息，並按月提繳勞工退休金3,324元至原告之勞退專戶，有無理由？

承上，兩造已同意以資遣方式於112年8月26日合意終止勞動契約，業經本院認定如前，原告自不得再依勞動契約及民法第487條、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被告給付其勞務報酬及年終獎金暨提繳勞工退休金，況被告就原告仍有提供勞務之112年度，亦已於113年1月25日給付年終獎金10萬7,800元，有被告提出之匯款紀錄在卷可稽（見本院卷第119頁）。從而，原告請求被告應自112年8月27日起至其復職日止，按月給付原告薪資5萬3,900元本息，及按年給付年終獎金10萬7,800元本息，並按月提繳勞工退休金3,324元至原告之勞退專戶，即非有據，應予駁回。

(四)原告請求被告給付任職期間之加班費共計13萬8,362元，有無理由？

- 1.按消滅時效，自請求權可行使時起算。利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅。時效完成後，債務人得拒絕給付。民法第128條前段、第126條、第144條第1項定有明文。又消滅時效，因左列事由而中斷：一、請求。二、承認。三、起訴。左列事項，與起訴有同一效力：一、依督促程序，聲請發支付命令。二、聲請調解或提付仲裁。三、申報和解債權或破產債權。四、告知訴訟。五、開始執

行行為或聲請強制執行；時效因請求而中斷者，若於請求後6個月內不起訴，視為不中斷；時效因聲請調解或提付仲裁而中斷者，若調解之聲請經撤回、被駁回、調解不成立或仲裁之請求經撤回、仲裁不能達成判斷時，視為不中斷。民法第129條、第130條、第133條分別定有明文。故依其反面解釋，若於請求後6個月內起訴，其時效仍於請求時即告中斷。查原告因請求被告給付加班費，前於112年10月5日在新北市政府進行勞資爭議調解時即追加請求加班費13萬9,548元，於同日調解不成立，但原告已於請求後6個月內之112年12月11日向本院提起本件訴訟，有新北市政府勞資爭議調解紀錄及起訴狀上本院收狀戳可稽（見本院卷第41至42頁、第11頁）。則自112年10月5日申請調解時時效中斷，其回溯5年為107年10月6日，是原告於107年5月2日起至107年10月5止之加班費請求權已罹於時效，就此段期間因此所生之加班費，被告自得拒絕給付，是原告有關107年5月2日起至107年10月5止之加班費請求，洵屬無據，應予駁回。至於其他部分請求權則尚未罹於時效，併予敘明。

2.次按員工如有加班之事實，無論雇主就該員工加班行為是否實際給付加班費或以補休代之，對雇主而言均屬營運成本之增加，是以雇主關於員工有無加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。又勞動事件法第38條規定：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等語，參諸其立法理由，係謂：雇主本於其管理勞工出勤之權利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之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明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；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇

主間訴訟上之實質平等語，是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，然雇主就員工加班乙事已預先以勞動契約或工作規則加以規範，若勞工獲推定出勤之時間與勞動契約或工作規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。上開勞動事件法固於109年1月1日起施行，惟該法第51條第1項規定，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之，是本件仍有前揭勞動事件法之適用。故而，勞工依勞基法第24條規定請求雇主給付延長工時工資，須雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之情形，始足當之，如勞工片面延長工時，自行將下班時間延後，尚不得逕請求雇主給付加班費。至原告雖援引勞動部103年5月8日勞動條2字第1030061187號、105年3月16日勞動條2字第1050130465號函釋意旨，然行政機關之函釋，法院於審判案件時，本不受其拘束，且上開函釋已與勞動事件法前揭規定相扞格，自不足採。

- 3.經查，依被告所定人事章則工作規則，其中加班管理辦法第3條規定：「1.人事單位負責本辦法執行、彙總、審核、督導及每月加班匯總於當月份薪資支付。2.加班申請核准權：總經理。3.加班須先行申請且經權責主管核示後，始得申請加班作業。4.同仁須完成實際加班作業並經權責主管審核後，送交總經理核准完成，始得生效。」，有被告提出之加班管理辦法在卷可稽，足認被告員工有加班之需求，須經權責主管核示後依程序申請加班，且於完成加班後尚須經權責主管審核並送交總經理核准，而設有加班申請及核准制度，自可推翻勞動事件法第38條以出勤紀錄內記載之勞工出勤時間作為勞工經雇主同意執行職務時間之推定，亦即原告須舉證證明其請求加班費期間，已依被告所定加班管理辦法申請加班並已經總經理核准，或確實有延長工時之必要並有處理業務之事實，始得請求加班費。而觀諸原告所提出之出勤紀錄，除於112年8月17日有經被告核准自下午7時至10時加班外，其餘日期並未有任何申請核准紀錄之記載，且原告亦未

提出任何證據舉證證明已向被告申請核准加班，或確實有延長工時必要等事實，是原告就107年10月6日以後片面延長工時部分，均不得逕請求被告給付加班費。準此，本院僅需審究原告請求被告給付112年8月17日加班費1,048元【計算式： $225 \times 2 \times 1.34 + 225 \times (191 - 120) \div 60 \times 1.67 = 1,048$ 】，是否有據，至原告其餘加班費之請求，則均屬無據。

4.又查，原告得請求被告給付112年8月17日加班費，已如前述，而原告依出勤紀錄雖主張該日加班時數為191分鐘等語，然被告經核准加班時間為「19:00-22:00」，足見被告使原告在正常工作時間以外工作之時數為3小時即180分鐘，原告復未舉證證明超逾之11分鐘確實有延長工時之必要，自僅堪認定其加班時數為3小時。又按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下到標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞基法第24條第1項第1、2款定有明文。是依被告所提出112年8月份薪資單之記載，以原告加班時數3小時，計算加權時數為4.35小時【計算式： $2 \times (1 + 1/3) + 1 \times (1 + 2/3) = 4.35$ 】，尚無不合。再查，兩造於原告離職前所約定原告每月薪資為5萬3,900元，為兩造所不爭，故原告主張其時薪為225元（計算式： $53,900 \text{元} \div 30 \text{日} \div 8 \text{小時} = 225 \text{元}$ ），自屬有據。是以，原告得請求被告給付112年8月17日加班費為979元【計算式： $225 \times 4.35 = 979$ ，小數點以下四捨五入】；又被告已給付原告112年8月份加班費945元，有原告之薪資單在卷可稽，並為兩造所不爭。從而，原告得請求被告給付112年8月份加班費差額34元，且因被告應於112年9月8日發放原告之112年8月份薪資（含加班費），是原告請求應自112年10月6日起至清償日止按法定利率年息百分之5計算遲延利息，亦屬有據；至逾此部分之請求，則均屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係及相關勞動

01 令，請求被告給付加班費34元，及自112年10月6日起至清償
02 日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。
03 至原告其餘請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告應自
04 112年8月27日起至原告復職日止，按月給付原告薪資5萬3,9
05 00元本息，及按年於除夕前1日給付原告年終獎金10萬7,800
06 元本息，並按月提繳勞工退休金3,324元至原告之勞退專
07 戶，則均為無理由，應予駁回。

08 六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權
09 宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
10 請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、
11 第2項所明定。本判決主文第1項為被告即雇主敗訴之判決，
12 爰依據前開規定，依職權為假執行及免為假執行之宣告。

13 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提
14 之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再
15 加論述，附此敘明。

16 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 114 年 1 月 6 日
18 勞動法庭 法 官 王士珮

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 114 年 1 月 6 日
23 書記官 李依芳