

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第386號

原告 曾芮芸
訴訟代理人 施宇宸律師
何建毅律師
陳志尚律師
被告 藝啟股份有限公司

法定代理人 潘杰賢
訴訟代理人 謝宗穎律師
複代理人 林銘龍律師

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6月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第170條之規定，於有訴訟代理人時不適用之；第172條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第173條本文、第175條第1項分別定有明文。查被告藝啟股份有限公司（以下稱被告或藝啟公司）之法定代理人原為練建麟，於本院審理期間，經變更為潘杰賢，復據藝啟公司於民國113年3月8日具聲明承受訴訟，有卷附藝啟公司變更登記事項表、聲明承受訴訟狀在卷可稽（本院卷第261頁、第325至333頁），核與民事訴訟法第175條第1項及第176條之規定相符，自應准許。

二、復按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求

01 之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不
02 在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。查原
03 告起訴時訴之聲明原為：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被
04 告應自112年5月30日起至原告復職之日止，按月於次月5日
05 給付原告新臺幣（下同）5萬5,153元，及自各期應給付之次
06 日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)被告應自112年5
07 月30日起至原告復職之日止，按月提撥勞工退休金3,324元
08 至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶；(四)被告應給付
09 原告1萬5,742元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年
10 息5%計算之利息等語，嗣於113年6月3日具狀變更而追加聲
11 明為：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自112年5月30
12 日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告5萬5,153
13 元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息5%計算之
14 利息；(三)被告應自112年5月30日起至原告復職之日止，按月
15 提撥勞工退休金3,324元至原告於勞工保險局設立之勞工退
16 休金專戶；(四)被告應給付原告6萬8,627元，及自起訴狀送達
17 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息等語，原告上開所
18 為，係僅就加班費請求之計算擴張起訴金額，被告雖不同
19 意，然符合首揭規定，自應予以准許。

20 三、再按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
21 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明
22 文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存
23 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
24 在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最
25 高法院52年台上字第1240號判決先例要旨參照）。查原告以
26 被告終止兩造間之僱傭契約係不合法，而主張該僱傭關係仍
27 屬存在，惟為被告所否認，則兩造間是否仍有僱傭關係存在
28 即陷於不明確之狀態，致原告可否依僱傭契約行使權利、負
29 擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以
30 本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認
31 之訴即有受確認判決之法律上利益，併先指明。

01 貳、實體方面：

02 一、原告主張：原告於111年9月19日起，任職於被告之前身英屬
03 維京群島商藝啟股份有限公司，而擔任營運開發業務
04 「Revenue Development Sales（晚班）」乙職，主要工作
05 內容為美國區VIP客戶關係維護經營，雙方約定原告之月薪
06 為5萬8,132元（含本薪31,919元、伙食津貼2,320元、班別
07 津貼2,900元、混合工作津貼3,867元、教育津貼1萬7,126
08 元）。原告任職於臺灣團隊期間，工作表現優良，嗣被調至
09 美國團隊，因主管對原告不滿，並藉端先後對原告進行2次
10 即112年4月28日、同年5月5日之績效改善計畫（以下簡稱
11 PIP計畫），原告乃於112年5月5日之第2次PIP計畫時，詢問
12 被告有無提供優離方案，然被告直至同年5月12日始提出合
13 意終止方案，原告即於同年5月17日主張優離方案條件如不
14 符合預期，不同意終止兩造間之上開勞動契約（下稱系爭勞
15 動契約），被告之人資單位卻表示：「如不接受合意終止，
16 會以資遣處理」，而逕依勞基法第11條第5款規定終止上開
17 勞動關係。惟原告自始未合意終止系爭勞動契約，並已向被
18 告表明願繼續提供勞務，嗣更寄發存證信函要求進行調解以
19 回復原職，益見原告未同意終止前開勞動關係。再原告於被
20 告公司服務期間定期績效考核結果良好，並無進入PIP計畫
21 之必要，且被告所提2次PIP計畫內容，與原告之核心職務無
22 關，亦不具體，客觀上難以達成通過，亦未經兩造簽署、執
23 行；另被告從未安排原告轉調其他適合職缺或嘗試任何得迴
24 避解僱之方式，即逕將原告解僱，顯違反解僱最後手段性原
25 則，被告終止系爭勞動契約不合法，原告爰依民法第487條
26 規定、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定
27 及系爭勞動契約，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求：
28 被告應按月給付原告5萬5,153元工資、提繳3,324元至原告
29 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專
30 戶）；另依勞基法第24條、第39條規定，請求被告應給付加
31 班費6萬8,627元等語。並聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存

01 在；(二)被告應自112年5月30日起至原告復職之日止，按月於
02 次月5日給付原告5萬5,153元，及自各期應給付之次日起至
03 清償日止，按年息5%計算之利息；(三)被告應自112年5月30日
04 起至原告復職之日止，按月提撥勞工退休金3,324元至原告
05 於勞工保險局設立之勞工退休金專戶；(四)被告應給付原告6
06 萬8,627元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%
07 計算之利息；(五)如前開第(二)至(四)項請求獲勝訴判決，請依勞
08 動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行等語。

09 二、被告則以：原告擔任被告公司營運開發業務職務不久之111
10 年12月29日始，即與美國團隊常發生爭執，雖經多次協調仍
11 未有結果，被告並自112年3月起，收到多筆關於原告不適任
12 工作之舉報，旋於112年4月27日經內部討論後，給予原告其
13 他工作機會，經原告口頭同意確認後，即安排原告自112年5
14 月1日起，由美國團隊轉組至臺灣團隊。被告為改善原告不
15 適任工作之情，旋於同年4月28日對其召開第1次PIP會議，
16 針對原告：1.未如期完成主管交辦事項、欠缺團隊合作；2.
17 與多位團隊同仁溝通不良，缺乏組織認同；3.溝通方式激進
18 導致問題痛點失焦等不能勝任事由，按其要求擬訂改善計
19 劃，然原告會後拒絕簽署、執行，甚至不同意簽署轉組同意
20 書，被告即於112年5月5日召開第2次PIP會議，由原告之直
21 屬主管April Yen、部門最高主管Jack Wang，及人力資源主
22 管Codi Hung、Tiffany Lin等人按原告要求而就第1次PIP計
23 畫內容及條件進行修改並取得共識後，請原告簽署該更新後
24 之PIP計畫以便執行，然此時原告突改口而於會議中表明不
25 願浪費時間進行該PIP計畫，表示願直接離職，惟要求被告
26 以資遣或離職看何者對原告給付條件較有利即可，原告接受
27 並同意其離職，且當場逕訂以112年5月28日為其離職日（後
28 因配合被告公司同仁之交接，而經原告同意順延至112年5月
29 29日）。被告確認原告前開離職意願後，所屬員工即於112
30 年5月12日依原告要求提供合意離職（即原告自請離職）、
31 同意資遣2方案，並就原告於第2次PIP計畫會議所詢希望費

01 用補足部分，一併回覆原告，惟原告嗣後卻遲不回覆。因相
02 關法定資遣通報期間將至，被告遂以原告不勝任工作及拒絕
03 進行PIP計畫會議事由，以經原告同意之資遣方式，於112年
04 5月17日寄發資遣通知予原告，並由被告公司人員同時以訊
05 息告知原告（原告未有反對之表示）；被告另再於112年5月
06 26日寄發離職交接清單，自112年5月29日起依勞基法第11條
07 第5款規定資遣原告，原告同意並已配合歸還被告公司設備
08 及相關資產而完成離職之交接工作，兩造之僱傭關係於斯時
09 確已合法終止。又被告已於112年6月5日匯付相關薪資、資
10 遣費予原告，惟原告之薪轉帳戶卻關帳而無法匯付，雖經被
11 告通知原告應確認或另提供收款帳戶後，原告仍不予回應；
12 直至000年00月間，原告寄發電子郵件通知被告應於同年00
13 月間將資遣費連同未給付薪資一併匯付至原告原薪轉戶頭
14 （被告已按其指示於112年11月5日完成給付），可認資遣程
15 序已合法完成，系爭勞動契約已終止，原告前開主張、請求
16 均無理由等語，資為抗辯。並答辯聲明：原告之訴及假執行
17 聲請均駁回。

18 三、原告主張自111年9月19日起，任職被告之前身即英屬維京群
19 島商藝啟股份有限公司，擔任公司營運開發業務「Revenue
20 Development Sales（晚班）」乙職，工作內容為美國區VIP
21 客戶關係維護經營，約定每月薪資為5萬8,132元（含本薪3
22 萬1,919元、伙食津貼2,320元、班別津貼2,900元、混合工
23 作津貼3,867元、教育津貼1萬7,126元）等節，均為被告所
24 不爭執，且有卷附原告所提勞動契約書、勞資調解紀錄、被
25 告薪資條等件可按（本院卷第25至34頁），此部分事實堪信
26 為真。

27 四、得心證之理由：

28 原告主張其任職於被告公司，詎竟遭被告執勞基法第11條第
29 5款事由而違法終止系爭勞動契約，且被告未依原告實際加
30 班時數給付加班費，原告自得為如訴之聲明之請求，惟為被
31 告所否認，並辯稱兩造已合意終止系爭勞動契約之關係，另

01 就原告所主張之加班費，經查原告並未依公司所定為相關加
02 班申報等語。爰就兩造間之前開爭議，分點析述如下：

03 (一)、系爭勞動契約業經兩造合意終止，原告請求確認與被告間之
04 僱傭關係仍屬存在，並無理由。

05 1.當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即
06 為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞雇
07 雙方以資遣之方式合意終止僱傭契約，雇主初雖基於其一方
08 終止權之發動，片面表示終止僱傭契約資遣勞方，但嗣後倘
09 經雙方溝通、協調結果達成共識，就該終止僱傭契約之方式
10 意思表示趨於一致，即難謂非合意終止僱傭契約（最高法院
11 95年度台上字第889號判決意旨參照）；且此合意不以明示
12 為限，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終
13 止僱傭契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止僱傭契
14 約。申言之，勞雇任一方初基於其一方終止權之發動，片面
15 表示終止僱傭契約，倘嗣後依雙方之舉動或其他情事，足以
16 間接推知雙方就終止僱傭契約之意思表示趨於一致，即難謂
17 非合意終止僱傭契約（最高法院110年度台上字第1511號、
18 112年度台上字第1280號判決意旨參照）。復按僱傭未定期
19 限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各當事人得隨時
20 終止契約，民法第488條第2項定有明文。不定期契約之勞工
21 以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權
22 之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力；而雇主部分
23 依現行勞基法之規定，則係採法定事由制，勞工非有勞基法
24 第11條所定之事由，雇主不得預告終止勞動契約；勞工非有
25 同法第12條第1項所定之事由，雇主不得未經預告終止勞動
26 契約（最高法院64年台上字第2294號、65年台上字第1107號
27 判決意旨參照）。另終止勞動契約，依民法第263條準用同
28 法258條之規定，應向他方當事人以意思表示為之；對話人
29 為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；
30 非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人
31 時，發生效力。所謂達到，係指意思表示達到相對人之支配

01 範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言（最
02 高法院58年台上第715號判決要旨參照）。

03 2.經查，依被告所提原告不爭執（本院卷第236頁）之112年5
04 月5日第2次PIP計畫進行時之錄音光碟（本院卷第123至125
05 頁）所呈，該次會議當中，原告與被告所屬員工有如下內容
06 之對話紀錄（以下對話人別中，Rei為原告；Codi為被告公
07 司人力資源副總經理洪嘉瑩；Tiffany則為被告公司人力部
08 門職員林宛欣）：

09 Codi：那剛剛PIP內容部分，我們現在等一下Tiffany跟你再
10 過一下清楚的部份，就馬上調整，調整之後請你禮拜一中午
11 之前簽署回來，我們就開始進行，可以嗎？

12 Rei：嗯，然後我因為身體不舒服要請病假，所以星期一我
13 可能沒辦法看這個文件，或開會，或簽署給你。

14 Codi：沒問題，那你請假的話大概要請病假幾天？

15 Rei：嗯，我應該需要請2個禮拜。

16 Codi：你要請2個禮拜的話，3天以上要有公立醫院的證明，
17 那再麻煩…

18 Rei：是是，要公立醫院，還是醫學中心也可以。

19 Codi：公立醫院，我們在Handbook裡面有寫；麻煩你提交，
20 我們就按照正常的流程來做。

21 Rei：OK。

22 Codi：所以你2個禮拜後，可以進行PIP？

23 Rei：嗯，如果說就是這個文件的內容，是OK的話。

24 Codi：好，我們收到了，那Tiffany麻煩你再跟Rei再過一下
25 剛剛講的條件，跟她講清楚，這樣的話，我們在禮拜一之前
26 發放給她，讓她簽署，然後她2個禮拜回來後，病假回來
27 後，我們再跟她進行PIP的流程。

28 Rei：我想知道一下說，公司給我這個…嗯，就是我並沒有
29 有重大違規卻讓我做這個PIP的話，呃，不曉得有沒有就是
30 比較優離方案可以選擇嗎？還是…

31 Codi：您的意思是說你想要離開，然後希望我們有另外一個

01 方案來做是嗎？

02 Rei：我們是不是不要浪費彼此的時間，有一個優離的方

03 案…

04 Codi：沒問題，我今天已經來了就希望跟你把這件事情給處

05 理好。那Rei我們等一下會後，我們主管開一下會，我跟

06 Alex請示一下，我們馬上給你一個方案。看你這邊是不是可

07 以接受這樣好嗎？

08 Rei：嗯，好，OK，那我需要說一下優離我的需求嗎？就是

09 我會想要請求我之前的加班開會的，沒有補休也沒有加班費

10 的部分…

11 Codi：沒問題，Rei我這邊可以麻煩你，你到時候提交給我

12 們，我們請你的主管April跟Jack這邊審核，如果沒有問題

13 的話，這個部分我們會放進去。還有呢？

14 Rei：OK，OK，還有就是我想要知道說，這樣我是簽自願離

15 職還是簽合法資遣的？如果是要自願離職的，就是資遣，我

16 可以去領那個失業補助6個月的部分，如果是要我自願離職

17 的那個部分簽署的話，我希望把這個部分涵蓋進去。

18 Codi：嗯嗯，好，這個部分我們可以討論跟試算，然後去跟

19 Alex確認之後告訴你這個預算是多少，我們可以做到什麼樣

20 的地步，這個部分我們可以做，好不好。

21 Rei：好，沒有了，謝謝。

22 Tiffany：好，那Rei我就後續再跟你做，你這邊會比較希望

23 走自願離職或是資遣的流程，OK嗎？

24 Rei：OK，OK。

25 由上開原告Rei、被告公司所屬人力部門員工洪嘉瑩Codi及

26 林宛欣Tiffany於該PIP計畫對話內容可推認，洪嘉瑩於商議

27 第2次PIP計畫調整內容並經原告同意後，本與原告約定將於

28 次週週日簽署第2次PIP計畫並執行之，因原告告知將請病

29 假，洪嘉瑩乃徵得原告同意而延期第2次PIP計畫於2週後執

30 行，此時原告即主動自行提出，有無優離方案供其選擇？待

31 洪嘉瑩再次詢問以確認原告意欲離職並希望被告有另外方案

01 (原定PIP計畫外之優離方案)來做是嗎?原告即明確回
02 答:「我們是不是不要浪費彼此的時間,有一個優離的方
03 案」等語無訛,足認原告因知悉洪嘉瑩為被告人力資源部門
04 負責人,得代理被告與原告協商離職方案,且因原告不想耗
05 時進行調整後之PIP計畫,乃主動向洪嘉瑩提出終止契約之
06 意思表示,並要求擇優方式辦理離職,此自係原告以單方之
07 意思終止兩造間之系爭勞動契約,而衡以終止權係屬形成權
08 之一種,形成權於權利人行使時,即發生形成之效力(最高
09 法院102年度台上字第1135號判決意旨參照),揆諸前揭說
10 明,本件無待被告同意,兩造間之系爭勞動契約已為原告所
11 終止。

12 3.承上,洪嘉瑩於接獲原告終止契約之意思表示後,即交代林
13 宛欣與原告進行離職、交接敲定之討論事宜,此由前開第2
14 次PIP計畫會議所呈對話(本院卷第236頁、第128至130
15 頁):

16 Tiffany:好,那我就先抓5月26號為你的最後一天,可能確
17 定這個時間點還是要請你...

18 Rei:你是說工作的最後一天嗎?

19 Tiffany:對,沒錯。

20 Rei:...不是說28、29嗎?因為我26也請,然後我的27本來
21 就是特休假,然後再回來會是28。

22 Tiffany:再回來是28?

23 Rei:對啊,就是整個請假完畢,回來上班是28,所以我們
24 應該會是在28那天交接,看是28最後還是29最後。

25 Tiffany:好,那這邊想確認,你這邊希望是28號還是29
26 號?基本上我們這邊都可以配合。

27 Rei:28...哇28、29同仁都沒有上班。

28 April:我可以。

29 Rei:嗯哼。

30 Tiffany:那我們就抓28囉,沒有問題喔。好,我就先抓Rei
31 這邊到28,但請你先提供相關的證明我才會進行後續,這邊

01 我等Alex approve的話，我這邊會再提供相關像你說的一些
02 資遣或自願離職的條款和條件，提供給你這樣，那你這邊，
03 你也要記得像你剛剛提到的，要做申請補休的一個時數，應
04 該說申請加班時數記得也在這個期間內完成。

05 Rei：嗯！好！

06 Tiffany：好那這邊就先到這邊，主管這邊有要補充的嗎？

07 Rei：Tiffany等下我們兩個待會留下再對一下那個。

08 Tiffany：…可以呀。

09 ……

10 Rei：我們是要自願離還是資遣？

11 Tiffany：這邊會像你提到的，如果自願離職的話…你提到
12 一些後續補助你也要拿到嘛，這部分我可能要跟負責的同事
13 確認好直接的數字是怎麼樣。

14 Rei：嗯。

15 Tiffany：還有嗎？

16 Rei：這個要確認才可以跟我說是嗎？

17 Tiffany：對啊，因為這個我會再提供相關細節還有項目，
18 也會明列清楚你自願離職的費用是多少，或是你願意資遣的
19 費用是多少，讓你選擇你要往哪一個方向走，選擇哪一個方
20 式。

21 Rei：好，OK。

22 Tiffany：等於你可以選擇嘛，可以選擇資遣，或是想要選
23 擇優離方式，還有嗎？

24 Rei：嗯，好。

25 據上原告與林宛欣間之對話內容可知，林宛欣接獲洪嘉瑩交
26 辦原告離職乙事後，即與原告確認離職日期，並經原告算定
27 其請完所有可得休假後之日期後，應以112年5月28日為其辦
28 理離職手續之日期，足證本件係經原告於112年5月5日對被
29 告公司為終止兩造間之系爭勞動契約之形成表示後，兩造再
30 經協議以112年5月28日為前開契約之終止日；至於終止契約
31 後之相關離職給付，究係採用資遣抑或以優離方案辦理，則

01 需待被告公司為相關計算後，再由原告自行選擇，是縱本件
02 嗣經被告以電子郵件告知原告關於優離或資遣方案之計算結
03 果（本院卷第135頁），卻未獲原告置理，另原告亦拒將選
04 擇方式回覆被告，然此均無礙於被告前已受領原告終止系爭
05 勞動契約之意思表示，且兩造就前開勞動契約關係達成以
06 112年5月28日為終止日之效力。

07 4.另關於被告因未獲原告回覆所選係以優離或資遣方案辦理離
08 職之給付後，遂於112年5月17日由被告資訊系統傳送終止契
09 約通知書（資遣通知）予原告，並載明依勞基法第11條第5
10 款事由，兩造勞動關係將於112年5月29日終止，原告受領上
11 開資遣通知後，未提出何異議；另於被告公司辦理原告離職
12 事宜之林宛欣亦於同日傳送簡訊予原告，有卷附被告所提終
13 止契約書、附件及林宛欣所傳簡訊內容可按（本院卷第137
14 至149）。復審諸原告自陳收受上開資遣通知後，確有於被
15 告所指之系爭勞動契約終止日（112年5月29日）進入被告公
16 司，將員工證與工作用筆電交由被告公司收回；且於之後之
17 112年5月30日、31日均無再進被告公司提供勞務等事實（本
18 院卷第237頁），縱認被告有發動終止權之意思，惟由原告
19 於前開5月29日自行前往被告公司繳回員工證與工作用筆記
20 型電腦之舉，亦足徵雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一
21 致，是本件兩造應屬勞雇雙方合意終止系爭勞動契約無疑。
22 準是，兩造系爭勞動契約既已終止，則原告主張確認兩造僱
23 傭關係存在即非有據。

24 5.綜上，原告既已與被告於112年5月29日合意終止系爭勞動契
25 約，之後再無提供勞務之事實，原告即無從再依前開勞動契
26 約請求被告按月繼續給付薪資或提繳勞退金，其請求確認兩
27 造間僱傭關係存在，並請求被告應給付自112年5月30日起至
28 原告復職日止，按月於次月5日給付原告5萬5,153元及法定
29 利息，暨自112年5月30日起至原告復職日止，按月提撥勞工
30 退休金3,324元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶
31 等，均屬無據。

01 (二)、原告請求被告公司給付加班費6萬8,627元本息，亦無理由：

02 1.按勞基法第24條之規定，係就雇主延長勞工工作時間者，明
03 定雇主應加給勞工延長工作時間工資之標準；然民法上僱傭
04 契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於
05 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，故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，亦有違勞基法之上開規定。是以勞工請求延長工時工資，需在僱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。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。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號判決意旨參照）。

21 2.次按「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」，勞動事件法第38條定有明文。參諸該條文立法理由略以：「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
22 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
23 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
24 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
25 列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他
26 管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞
27 工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」等
28
29
30
31

01 語，準此，勞工得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經
02 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
03 以工作規則加以規範，若勞工獲推定出勤之時間與工作規則
04 不符時，雇主仍得本此而推翻前述推定。

05 3. 查被告之工作規則第31條、加班管理辦法第1條、第10條分
06 別明定：「本公司員工如因服務單位之需求而提出加班者，
07 需加班前1小時事先申請並經部門主管核准後，始得加班，
08 並依第29條規定辦理。若員工未依本條規定提出加班且未獲
09 部門主管核准，視同本公司已拒絕員工延長工時並提供勞
10 務」、「員工如因服務單位之需求而提出加班者，需事先提
11 出加班申請並經主管核准後始得加班，加班可於系統選擇加
12 班費或補休」等語（本院卷第178頁、第217至220頁），衡
13 以勞工是否有加班工作，此與勞工有無加班之必要，本屬二
14 事，蓋因後者係依工作負荷予以判斷，前者則除工作負荷
15 外，亦不能排除因個人之工作習慣、能力、時間安排、態度
16 等多項因素所肇致之可能，被告公司所為前開工作規則、加
17 班管理辦法規定，於法尚無不合。稽之原告於任職被告期
18 間，業已多次依被告公司上開工作規則或加班管理辦法，就
19 其加班時數，先後於112年5月6日、5月18日、5月21日提出
20 加班申請並獲權責主管核准後加班，有卷附被告所提原告任
21 職期間填寫之加班申請紀錄可按（本院卷第255頁），顯見
22 被告就延長所屬員工工作時間乙事，已預先以工作規則為相
23 關規範，且原告對於被告實施之加班申請核可制度；加班人
24 員應依規定之加班申請作業流程，填寫相關加班申請單並經
25 權責主管核准後始得延長工作時間等情事，知之甚詳，原告
26 即應受被告訂定之前開工作規則所拘束，從而，原告於加班
27 前，自應遵循上開相關規則、辦法向直屬主管提出申請並獲
28 得核准後，方予加班。基此，本件原告主張其為被告公司自
29 111起9月20日起至112年5月28日止延長工作時間加班工作之
30 事實，縱或為真（已提出其於111年9月至112年5月之出勤紀
31 錄表為證，見本院卷第389至395頁），然被告既就原告曾經

01 公司同意延長工時執行職務乙節加以否認，並提出前述事證
02 據以證明被告就所屬員工之加班，設有相關之申請流程作業
03 及核可制度，然原告卻未依所定流程提出相應之加班申請或
04 填寫申請單等情，既足推翻前揭以出勤紀錄記載之出勤時間
05 作為勞工經雇主同意執行職務時間之推定，則原告究有無經
06 被告同意始延長工時而執行職務，或確有加班需要等節，即
07 應由原告負舉證證明之責。然核之全卷，原告自始未就其加
08 班已依被告公司工作規則或加班管理辦法提出並獲同意，或
09 其確有無法於正常工時內完成工作內容，而有延長工時執行
10 職務之必要等節提出相關具體事證，以供本院審酌，本件自
11 難僅由原告片面所述，即逕為不利於被告之認定，並遽以認
12 定被告公司有給付相對應加班費之義務。準是，原告此部分
13 所為請求被告應給付其加班費6萬8,627元乙節，亦難認有
14 據。

15 五、綜上所述，原告依民法第487條規定、勞退條例第31條第1項
16 規定及系爭勞動契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係
17 存在，並請求被告應給付自112年5月30日起至原告復職日
18 止，按月於次月5日給付5萬5,153元及法定利息，及自112年
19 5月30日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金3,324元至
20 原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶；另依勞基法第24
21 條、第39條，請求被告給付加班費6萬8,627元之本息，均為
22 無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即
23 失所依附，應併予駁回。

24 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張攻擊防禦方法，經本院斟
25 酌後，認與判決結果不生影響，爰不予以一一論述，附此敘
26 明。

27 七、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，
28 判決如主文。

29 中 華 民 國 113 年 7 月 29 日

30 勞 動 法 庭 法 官 蔡 英 雌

31 以上正本係照原本作成。

01 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。
02 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 113 年 7 月 29 日
04 書記官 郭家巨