

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞簡字第18號

原告 林惠琪
被告 進聯工業股份有限公司

法定代理人 陳惠姬

訴訟代理人 林彥霖律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年6月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣2萬5,471元。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之6，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣2萬5,471元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國95年3月1日起任職於被告，擔任總經理室秘書一職，兩造約定月薪為新臺幣（下同）46,000元。詎料，被告總經理於107年12月13日會議上要求原告離職，嗣後又一而再再而三找原告麻煩，原告因罹患乳癌無法配合加班，不得已於108年2月13日填寫離職單，最後工作日為108年3月31日。原告於108年4月17日向新北市政府申請勞資爭議調解，惟調解不成立，原告始提起本訴，併聲明：被告應給付原告434,102元。

（二）原告請求項目及金額如下：

1. 資遣費276,000元
2. 退休金差額194,154元
（詳如本院卷第43至47頁計算明細表）
3. 加班費113,948元

01 自103年3月起加班工時合計為447小時，請求加班費113,9
02 48元【計算式：447小時×(46000元/30/8×1.33)=113,94
03 8】。

04 4. 上列三項合計金額扣除被告已給付原告150,000元，請求
05 被告給付434,102元。

06 (三) 併聲明：

07 1. 被告應給付原告434,102元。

08 2. 原告願供擔保請准宣告假執行。

09 二、被告則以：

10 (一) 本件原告係自行向被告申請離職，故其依勞動基準法（下
11 稱勞基法）第17條規定請求資遣費，自無理由：

12 1. 依原告於108年2月13日所填具之「進聯工業股份有限公司
13 離職申請書」，可見原告係自行向被告申請離職，離職原
14 因係「不適任」、預計離職日期係「2019年3月31日」，
15 最後實際離職日期亦係「2019年3月31日」，合先敘明。

16 2. 原告雖主張「被告公司總經理於107年12月13日做出意思
17 表達要求原告離職，故依勞基法第17條請求給付資遣
18 費。」、「自請離職是在總經理在會議上有了暗示，如同
19 我的錄音檔的譯文所載，我之後才提的離職申請。」云
20 云，並提出證據1錄音檔及錄音譯文為證，惟查，經被告
21 訴訟代理人仔細聆聽證據1錄音檔，發現原告所製作之錄
22 音譯文與證據1錄音檔有多處不吻合，茲重新作成錄音譯
23 文，依前開錄音譯文所示，可見在該會議後段時，原告不
24 時有刻意挑戰被告公司總經理即訴外人吳智遠之言行，甚
25 至最後以戲謔口吻向吳智遠表示「那我就讓懂的人來做就
26 好拉，如果要花那麼多時間。」等語，吳智遠認為原告有
27 不當發言情形，方回應「什麼叫花那麼多時間，公司經營
28 就是什麼都要懂阿，否則你在旁邊聽什麼？對嗎？就不是
29 這樣講的，你可以講出這句話嗎？這句話不是你講出來
30 的，你知道嗎？搞不清楚狀況，你如果是特助，你如果講
31 這樣，我就會跟你說特助不要做了。」等語，依吳智遠回

01 應內容，足見吳智遠係指該不當發言若發生在「特助」
02 （即指總經理特助）身上，則特助即有嚴重失職，而有不
03 適任問題（蓋總經理特助於公司係擔任要職，言行均須特
04 別謹慎），惟斯時原告係擔任總經理「秘書」，並非總經
05 理特助，總經理特助另有其人，分別係訴外人林培裕、沈
06 浩亮，要無原告所指稱吳智遠做出意思表達要求其離職或
07 暗示其離職之情形。

08 3. 又原告所稱「總經理在之後一而再再而三的找我麻煩，不
09 跟我說如何具體改善」、「後來因為我得乳癌無法配合加
10 班，總經理仍各種暗示我離職」云云，均非事實，實則原
11 告罹患癌症在醫院住院期間時，吳智遠及吳智遠之長子即
12 訴外人吳長鴻（吳長鴻亦為被告員工）甚至還至醫院探望
13 慰問原告；且原告係離職前幾年即罹患癌症，並非該會議
14 （107年12月13日）後或離職（108年3月31日）前不久方
15 罹患癌症，故原告所稱「後來（按：指107年12月13日會
16 議後）因為我得乳癌無法配合加班，總經理仍各種暗示我
17 離職」云云，顯有時間錯亂、顛倒是非之違誤。

18 （二）原告請求被告給付勞工退休金提繳差額部分，應以23,304
19 元為限，超出部分應無理由：

20 1. 關於原告所提證據4勞工退休金提繳差額計算明細，實有
21 下列錯誤：

22 (1)2010.11部分，實際勞保投保薪資為20,100元，非27,600
23 元，故勞退差異應為1,686元，非1,236元。

24 (2)2012.1、2012.2部分，實際勞保投保薪資為27,600元，非
25 31,800元，故勞退差異應為1,236元，非1,984元。

26 (3)2013.7、2013.8部分，應投保勞退投保薪資為48,200元，
27 非53,000元，故勞退差異應為984元，非1,272元。

28 (4)2013.9起至2019.3止部分，應投保薪資應為46,000元，非
29 51,000元，故應投保勞退提撥應為2,892元，非3,180元，
30 勞退差異應為984元，非1,272元（惟下列第5至6點部分尚
31 有其他錯誤，應另行計算）。原告主張該期間應投保薪資

為51,000元，無非係以該期間其領有擔任人事評核委員會委員（下稱人評會委員）之津貼5,000元為由，惟查，原告擔任人事評核委員會委員並非兩造間勞動契約約定之工作項目及內容，而係被告在徵詢原告意願後，原告同意出任人評會委員乙職，被告方委任原告擔任之，依此，關於原告擔任人評會委員期間所領取之津貼，應屬委任報酬，而非薪資，此觀諸人事評核委員會暨行政作業管理辦法第六章第17條關於委任津貼之規定「凡參與人評會之一般委員，為體恤其忙碌工作之餘仍能為公司發展之要務，積極參與人評會之各項工作，爰於每月核發一筆委任津貼以資慰勞。」即可明之。此外，衡以原告於證據6加班費計算明細第7頁中所列加班費計算方式為 $46000/30/8*1.33$ ，可見原告亦係以46,000元認定其每月薪資，由此，足認該5,000元委任津貼確實非屬薪資範疇，而係委任報酬，至為明確。

(5)2014.6、2015.7、2015.8部分，除應投保薪資應更正為46,000元、應投保勞退提撥應更正為2,892元外，實際投保勞保薪資為42,000元，非31,800元，故勞退差異應為372元，非1,272元。

(6)2017.7部分，除應投保薪資應更正為46,000元、應投保勞退提撥應更正為2,892元外，實際投保勞保薪資為38,200元，非31,800元，故勞退差異應為888元，非1,272元。

2.職此，經更正後，勞退差異總額應為173,304元，非194,154元，且被告於原告起訴前業就該部分差額先行給付150,000元予原告，經扣除該150,000元後，原告請求被告給付勞工退休金提繳差額部分，應以23,304元為限，超出部分應無理由。

（三）倘原告請求被告給付加班費部分為有理由，應以2,167元為限，超出部分應無理由：

1.依原告於95年間應徵被告公司時所填具之應徵人員履歷表所示，其在希望待遇之欄位中均填寫有「責任制」，顯見

兩造當時就勞動契約中關於工時及加班費之約定應屬責任制。再者，依原告於應徵時所填具之應徵人員問卷所示，其在原任職公司有關加班部分係勾選「加班無加班費，屬責任制」，足見原告於應徵時應明確知悉所謂責任制係指加班無加班費，此部分從原告自95年3月1日任職被告公司起，均未曾向被告主張或要求給付加班費，亦可明之，職此，原告請求被告給付加班費，自無理由。

2. 退萬步言，縱令原告請求被告給付加班費部分為有理由，而依原告起訴狀最末頁之日期所載，其係於112年12月21日起訴請求加班費，揆諸臺灣高等法院109年度勞上易字第29號、109年度勞上字第6號判決理由實務見解，足認加班費之請求權時效應為5年，故其就107年12月21日前之加班費請求均已罹於5年時效，被告爰就此主張時效抗辯，換言之，原告應僅就107年12月28日起至108年3月21日止之加班費共8.5小時即2,167元（計算式： $46000/30/8 \times 1.3 \times 8.5 = 2,167$ ，小數點以下四捨五入）之請求為有理由。
3. 又原告主張「在108年4月17日有送勞資調解，所以我請求的加班費是以當時的時間點往前算」云云，惟依民法第133條復依證據7勞資爭議調解紀錄所示，108年4月17日之勞資調解係不成立，故原告於斯時所提之加班費請求並無時效中斷情形。

（四）併答辯聲明：

1. 原告之訴及其假執行之聲請均駁回。
2. 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基礎（見本院卷第166、167頁）：

- （一）原告於95年3月1日任職於被告，擔任總經理室秘書一職，最後工作日為108年3月31日。
- （二）原告於108年2月13日填寫「進聯工業股份有限公司員工離職單申請書」，申請離職原因記載「不適任」（見被證1）。

01 (三) 兩造曾於108年5月16日在新北市政府勞工局勞資爭議調
02 解，惟調解不成立（見本院卷第127至128頁）。

03 (四) 被告於原告起訴前業已給付150,000元予原告，經扣除該1
04 50,000元後，被告願再給付勞工退休金提繳差額23,304
05 元。

06 (五) 107年12月28日至108年3月21日止，原告之加班費為21
07 67元。

08 四、協商兩造爭執事項（見本院卷第167頁）：

09 (一) 被告抗辯原告出具被證2離職申請書，已合意終止兩造勞
10 動契約，有無理由？

11 (二) 原告向被告請求資遣費、加班費、退休金差額合計434,10
12 2元，有無理由？

13 五、本院得心證之理由：

14 (一) 被告抗辯原告出具被證2離職申請書，已合意終止兩造勞
15 動契約，有無理由？

16 1. 按勞工自請離職為勞動契約終止權之一種，而終止權又屬
17 形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效
18 力，不必得相對人之同意。而勞工預告終止契約，為單方
19 之意思表示，無須雇主之承諾，一經提出達到雇主，即生
20 預告終止之效力（最高法院88年度台上字第68號、93年度
21 台上字第2528號、98年度台上字第2381號民事判決等意旨
22 及民法第94條、第95條第1項前段參照）。

23 2. 原告於108年2月13日填寫員工離職單申請書，有員工離職
24 申請表乙份附卷可參（見本院卷第191頁），細譯原告在
25 上述離職申請表內，自述離職原因為「不適任」等語，乃
26 係為辭職之表示，亦明確表達自請離職之意思，則依其內
27 容既已表明自請離職，為勞動契約終止權之意思表示，無
28 須雇主之承諾，一經提出達到雇主，即生預告終止之效
29 力，準此，原告於108年2月13日自願離職屬形成權之意思
30 表示，形成權經一方意思表示即可直接使法律關係發生變
31 更或消滅，並發生預告終止勞動契約之效力，兩造之勞動

關係既於原告於108年2月13日因自請離職而發生效力，原告嗣就電腦、帳號、營業祕密、保管資產、制服、員工識別證等分別於同年3月28、3月29日與被告各處室完成交接，並兩造約定於108年3月31日離職生效。則原告嗣又於108年4月17日再依據勞基法第14條之規定終止勞動契約，依上說明，即無理由。

3. 原告雖稱：自請離職是在總經理在會議上有了暗示，總經理在之後一而再再而三的找伊麻煩，不跟伊說如何具體改善，後來因為伊得乳癌無法配合加班，總經理仍各種暗示伊離職，伊之後才提的離職申請云云，並提出錄音檔及錄音譯文等為證（見本院卷第155頁），然為被告所否認，並以前開情詞置辯，而查，依原告所製作之錄音譯文與錄音檔有多處不吻合，被告對其內容已有質疑，且依其對話內容係回應對象為總經理特助，是否係指時任為祕書之原告已有疑義，是上述錄音檔及錄音譯文內容不足以為不利被告之認定。

（二）原告向被告請求資遣費、加班費、退休金差額合計434,102元，有無理由？

1. 資遣費276,000元

- （1）勞工依勞基法第14條第1項之規定或雇主依據勞基法第11條，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：
- 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第17條所明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之

規定，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12 條第1項亦有明定。

(2)原告主張依勞基法第14條之規定終止勞動契約，故請求被告給付資遣費276,000元云云。然為被告所否認，並抗辯原告為自請離職等語。經查，兩造間勞動契約關係已於108年2月13日因原告自請離職為意思表示，並於000年0月00日生效，業經本院認定如前，準此，原告嗣後再主張依勞基法第14條之規定終止兩造間勞動契約，自非適法，亦不得依據上開規定請求給付資遣費。

2. 退休金差額部分

(1)按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

(2)原告主張被告應給付其退休金差額192,924元（明細如本院卷第43至47頁計算明細表所示）。原告主張其中102年9月起至108年3月止，該期間應投保薪資為51,000元，無非係以該期間其領有擔任人事評核委員會委員（下稱人評會委員）之津貼5,000元為據，然為被告所否認，並辯稱：原告擔任人事評核委員會委員並非兩造間勞動契約

約定之工作項目及內容，而係被告在徵詢原告意願後，原告同意出任人評會委員乙職，被告方委任原告擔任之等語。經查，依原告所出之薪資單106年9月部分（見本院卷第109頁），並沒有人評會的5,000元整津貼，應係該月份沒有召開人評會，故未核發人評會津貼，可知該5,000元整部分，應係人評會有召開才有發給，並非經常性給予之薪資；復觀諸被告人事評核委員會暨行政作業管理辦法第六章第17條關於委任津貼之規定「凡參與人評會之一般委員，為體恤其忙碌工作之餘仍能為公司發展之要務，積極參與人評會之各項工作，爰於每月核發一筆委任津貼以資慰勞。」等語，準此，原告擔任人評會委員期間所領取之津貼，依其性質應屬委任報酬，而非薪資；且原告復於加班費計算明細中所列加班費計算方式為「 $46,000/30/8*1.33$ 」（見本院卷第125頁），益徵原告亦以46,000元認定其每月薪資甚明。

(3)經查，原告主張其於99年11月至000年0月間任職被告期間所提撥之勞工退休金，與雇主實際應提撥之勞工退休金金額有出入，被告應給付其退休金差額192,924元（明細如本院卷第43至47頁計算明細表所示）等情，經對照原告薪資單（見本院卷第93至111頁，其中缺漏之95年4、5月薪資，被告對原告主張之該二月薪資不爭執，見本院卷第261頁），及原告勞工退休金個人專戶明細資料影本（見本院卷第243至253頁），是被告確實未足額替原告提繳百分之6之勞工退休金，而依原告各月之工資（人評會5,000元津貼除外），對照勞工退休金提繳工資分級表，以每月工資百分之6計算，準此，原告主張被告應補提撥勞工退休金173,016元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶（各月應補提之差額詳見本院卷第265至269頁），自屬有據，超出此部分，則乏所據。

(4)復查，被告於原告起訴前業已給付150,000元予原告，此為原告所不爭執，經扣除該150,000元後，被告應再給付

原告勞工退休金提繳差額23,016元，然被告於前述兩造協商不爭執事項(四)自承被告願再給付勞工退休金提繳差額23,304元（見本院卷第176、177頁），而依民事訴訟法第270條之1第3項規定，當事人就其主張之爭點經協議者自應受其拘束，準此原告請求被告給付勞工退休金差額23,304元，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據，不應准予。

3. 加班費部分

(1)原告主張其自103年3月起加班工時合計為447小時，故請求被告給付加班費113,948元【計算式：447小時 $\times$ (46,000元/30/8 $\times$ 1.33)=113,948】等語。被告抗辯：原告薪資為責任制，並無加班費之給付云云，雖據提出應徵人員履歷表、應徵人員問卷等各乙份為憑（見本院卷第201、203頁、第205頁），然為原告所否認，並陳稱：上面所載的兩個責任制雖然都是用藍色筆，但都不是伊所寫的等語，被告對責任制是否為原告所書寫，既無法舉證以實其說，則上述履歷表責任制之記載無法為有利被告之認定。另被告以原告薪資高於一般行政人員薪資任用，薪資給付為責任制云云，然以原告實際錄取薪資為33,000元，並無證據顯示有高於一般行政人員之情，又原告填具之應徵人員問卷資料，僅為求職者所提出之應徵條件，並非兩造嗣協商同意之勞動契約，亦不能為有利被告之認定，此外，被告復未提出任何有原告簽署同意責任制之文件或勞動契約，自無法逕此認定原告之薪資為責任制。

(2)次按「利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅」，民法第126條定有明文。查加班費屬定期給付債權，請求權時效為5年，原告於112年12月21日起訴請求加班費乙節，有起訴狀附原法院收狀戳可證（見本院卷第11頁），原告請求自103年3月起之加班

費，性質上屬定期給付債權，應適用5年時效之規定，原告主張加班費請求權時效應為15年云云，依上說明，於法無據。被告抗辯：原告就107年12月21日以前加班費之請求已罹於5年時效而拒絕給付，應屬可採。至原告主張107年12月28日至108年3月21日止，原告之加班費為2,167元部分，被告對於未給付此部分加班費一節並不爭執（見本院卷第167頁，兩造不爭執事項(五)），是原告此部分2,167元部分加班費之請求，為有理由，逾此部分之請求，為無理由。

（三）綜上，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞退條例等相關規定，請求被告等應給付原告25,471元【計算式：加班費2,167元＋勞退金差額23,304元＝25,471元】，為有理由，應予准許。

六、綜上所述，原告依勞基法、勞退條例及兩造勞動契約之規定，請求被告應給付原告25,471元，即屬正當，應予准許；至逾此部分之請求，非屬正當，不應准許。

七、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。本件判決為被告即雇主敗訴之判決部分，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

八、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。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 6 月 28 日
勞 動 法 庭 法 官 吳幸娥

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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 113 年 6 月 28 日

03 書記官 黃靜鑫