

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第57號

原告 彭瑞芬
被告 東森得易購股份有限公司

代理人 趙世亨
訴訟代理人 李康道

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國113年7月10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：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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255條第1項但書第3款定有明文。查，本件原告原起訴時訴之聲明第一項為：被告應給付原告新臺幣（下同）844,043元（見本院卷第11頁），嗣於本院民國113年4月9日言詞辯論時變更第一項聲明為：被告應給付原告890,906元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷第167頁）。嗣又於113年6月11日具狀變更第一項聲明為：被告應給付原告967,706元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷第333、417頁），經核原告所為上開訴之變更，屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸上開法律規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告於106年1月9日起受僱於被告，擔任電銷專員，約定薪資為25,600元（業績獎金依達成級距計算），最後工作

01 日為110年2月28日。原告109年12月25日請生理假、同年
02 月28日請病假，遭組長刁難不准假並以警告函為要脅，嗣
03 110年1月19日該組長告知原告，因業績未達成，日後每日
04 工作到晚上10點才能下班，隔日便拍桌要原告自請離職，
05 經處長協調欲將原告轉調其他部門未果，處長即允諾會給
06 付原告年終獎金、資遣費、工作獎金、謀職假、發給原告
07 非自願離職書等，原告於110年2月9日發現尚有獎金未入
08 帳、亦未兌現謀職假。原告遂於110年2月28日依勞動基準
09 法（下稱勞基法）第11條第5款終止勞動契約，嗣原告向
10 勞動部勞工局申請勞資調解，惟解不成立，原告不得提起
11 本訴救濟。

12 (二) 原告請求項目及金額如下：

13 1. 加班費500,731元

14 以109年6月至12月加班費之計算（詳如附件一，見鈞院卷
15 第145頁），合計為71,530元，平均一個月加班費為10,21
16 9元。則106年2月至110年2月加班費之計算，合計為500,7
17 31元（詳如附件二，見鈞院卷第147頁）。

18 2. 資遣費157,805元

19 原告自110年2月28日最後工作日，離職前6個月月平均工
20 資即109年9月至110年2月6個月平均工資為76,290元，資
21 遣費為157,805元【計算式： $76,290 \times 4/2 + (209 \times 50 \text{天}/2)$
22 $= 157,805$ 】（詳如表三，見鈞院卷第149頁）。

23 3. 失業給付196,020元

24 原告請求失業給付為196,020元（計算式：投保薪資36,30
25 0元 $\times 60\% \times 9$ 個月 $= 196,020$ 元，詳如表四，見鈞院卷第149
26 頁）。

27 4. 業績獎金36,350元

28 109年2月業績獎金原應付68,723元，被告僅支付32,373
29 元，短付業績獎金36,350元（計算式： $68,723 - 32,373 =$
30 $36,350$ 元）。

31 5. 年終獎金76,800元

01 109年年終獎金應給付原告3個月年終獎金（計算式：25,6
02 00×3=76,800元）。

03 （三）併聲明：

- 04 1. 被告給付原告967,706元，及自起訴狀繕本送達被告翌日
05 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
06 2. 倘受有利之判決，原告願供擔保請求准予假執行。

07 二、被告則以：

08 （一）原告係於110年2月28日以「更換工作領域」為由自請離
09 職，且分別經其主管面談、被告人資部門訪談，紀錄結果
10 為「不適合電銷領域工作、更換工作領域」、「另有職涯
11 規劃」，最後離職申請單末欄並有原告親自簽名。此與原
12 告現空口指稱係非自願離職南轅北轍，且不見原告就此變
13 態事實提出任何事證，原告所指當無可採。原告既為自願
14 離職就無資遣費及失業給付之問題。

15 （二）被告否認原告所提出 LINE 截圖之真正

- 16 1. 針對鈞院卷一第111頁之上（即左）方截圖內之表格，其
17 位於中間之姓名欄位與左、右欄位相較之字體、顏色、清
18 晰度等均屬可疑，無論如何拍攝或列印，依一般人之客觀
19 經驗均不會呈現如此怪異之顯示。再者，該頁上、下（即
20 左、右）兩張截圖有無法得知其日期、內容是否接續之客
21 觀事實，會否有張冠李戴、斷章取義之情事亦屬可議。故
22 此，被告否認其真正（包含形式與實質內容），原告應進
23 一步舉證以證明其所稱情事。
- 24 2. 縱使先姑且不論上揭所疑，原告提出之LINE 截圖仍有多
25 處無法證明其有延長工時工作（下稱加班）之事實，故原
26 告之主張應不可採。舉例而言：針對鈞院卷一第99頁下
27 （即右）截圖、103頁之上（即左）、中截圖僅係原告於
28 對話中單方面進行陳述，未獲任何主管之肯認，因此其是
29 否確實有向被告提供勞務、或於其所稱之時間內（即下午
30 3：30至下午9：12）為真實之工作（抑或僅在公司處理私
31 人事務或休息？）均無法確知，依經驗與論理法則，自無

01 從認定原告具有加班之事實。又例如：鈞院卷一第113頁
02 上（即左）截圖，僅能說明組長有要求原告提出音檔逐字
03 稿，但原告是否需要利用正常工時以外之時間處理、需多
04 久時間處理（20分鐘音檔一般人應不需要花費4小時）？
05 均屬原告單方面空言陳述。故此，除非原告依法善盡舉證
06 責任，否則其主張與陳述不足採信。

07 （三）加班費之部分

08 1. 原告未依工作規則申請加班

09 被告經新北市政府核備之工作規則中，設有「加班申請
10 制」，現原告未依工作規則等相關規定提出加班申請，自
11 不應嗣後請求加班費。依被告之員工工作規則第35條及出
12 勤管理辦法5.7.2加班申請原則規定。由上可知，原告如
13 被指派加班或有加班需求時，應按公司規定至線上出勤系
14 統填寫「加班登錄」，並依序由處級主管及事業部主管等
15 進行簽核及准許，始得加班，否則被告公司難以管控員工
16 是否確有提供勞務之情事，或者僅是於公司內進行其私人
17 事務或未離開公司而單純休息。然，原告未依約辦理，卻
18 又於離職後再為主張加班及請求加班費用，產生被告公司
19 相關主管、人資部門難以確認是否有真實加班之情事，此
20 不利益應由違約之原告承擔，除有充足舉證確為提供勞務
21 之加班外，自不得請求加班費。

22 2. 退萬步言，縱使鈞院認原告有權請求加班費，原告之請求
23 權已罹於時效，被告依法為時效抗辯並拒絕給付。是以工
24 資（含延時工資）請求權消滅時效為五年，且自勞工對雇
25 主之工資債權成立得請求時起算，如勞工自得請求時起逾
26 五年未請求雇主給付，雇主即得為時效抗辯並拒絕給付。

27 3. 原告於110年3月19日向新北市政府申請勞資爭議調解，惟
28 於110年4月7日調解不成立，依民法上揭規定，視為時效
29 不中斷，原告至多請求自起訴繫屬日（如為112年11月29
30 日）回溯5年（如為107年11月30日）至離職日（110年2月
31 28日）之加班費，故原告現起訴請求逾此部分者，被告依

01 法為時效抗辯並拒絕給付。

02 (四) 原告於109年2月份因「精選淨毛利額」220,228屬級距7之
03 「220,000~244,999」且適用年資為Q0，故提撥獎金比例
04 為21%，當月份業績獎金即為 $220,228 \times 0.21 = 32,374$ ，並無
05 原告指稱短發109年2月份業績獎金之情事。又年終獎金及
06 原告所稱之留任入帳額（即電話行銷事業部年資獎金）」
07 等係屬恩惠性給予，依兩造間服務契約書，其內容均未載
08 有兩造約定被告應定期給付原告固定數額之上揭獎金等約
09 定，足證其非屬經常性給予，而係恩惠性給予，是原告請
10 求109年3個月之年終獎金亦無理由。

11 (五) 併答辯聲明：

12 1. 原告之訴及假執行之聲請均駁回。

13 2. 如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

14 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
15 礎（見本院卷第315、316頁）：

16 (一) 原告於106年1月9日起受雇於被告擔任電銷專員，約定薪
17 資25,600元，最後工作日為110年2月28日。

18 (二) 新北市就業歧視評議委員會於110年9月14日審定書被申訴
19 人東森易得購股份有限公司即被告違反性別工作平等法第
20 21條第1項規定成立，違反第21條第2項規定不成立（見
21 本院卷第55至59頁）。

22 (三) 原告109年9月16日健康檢查體檢報告關於婦科超音波記
23 載：「子宮肌瘤1顆6.1×6公分、子宮後傾」（本院卷第
24 65頁）。

25 (四) 兩造曾於110年4月7日至新北市政府勞工局勞資爭議調
26 解，惟調解不成立（見本院卷第17、18頁）。

27 (五) 被告開立之「離職證明書」記載原告職稱「二級專員」、
28 到職日「2017/1/9」、離職日「2021/2/28」、申請日期
29 「2021/2/22」（見本院卷第35頁）。

30 (六) 原告離職申請單記載，離職原因說明欄「更換工作領
31 域」，並有原告簽名（見本院卷第173頁）。

01 (七) 109 年2 月之業績獎金，被告有於109 年4 月15日給付3
02 2,374 元整（見本院卷第46頁）。

03 四、協商兩造爭執事項（見本院卷第316、419頁）：

04 (一) 原告請求加班費500,731 元、109 年2 月業績獎金36,350
05 元、資遣費157,805 元、失業給付196,020元、109年年終
06 獎金76,800元，有無理由？

07 五、本院得心證之理由：

08 (一) 按勞工自請離職為勞動契約終止權之一種，而終止權又屬
09 形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效
10 力，不必得相對人之同意。而勞工預告終止契約，為單方
11 之意思表示，無須雇主之承諾，一經提出達到雇主，即生
12 預告終止之效力（最高法院88年度台上字第68號、93年度
13 台上字第2528號、98年度台上字第2381號民事判決等意旨
14 及民法第94條、第95條第1 項前段參照）。

15 (二) 原告主張其主管於110年1月28日與其協商非自願離職，給
16 付2個月資遣及非自願離職書寄回戶籍地，皆未兌現，故
17 於110年3月19日申請勞資爭議主張依勞基法第11條第5款
18 終止勞動契約云云。然查，原告係於110年2月28日以「更
19 換工作領域」為由自請離職，且分別經其主管面談、被告
20 人資部門訪談，紀錄結果為「不適合電銷領域工作、更換
21 工作領域」、「另有職涯規劃」，最後離職申請單末欄並
22 有原告親自簽名，有員工離職申請單乙份附卷可稽（見本
23 院卷第173頁），其上並經人資單位等110年2月22日核
24 定。原告於110 年2 月20日自願離職屬形成權之意思表
25 示，形成權經一方意思表示即可直接使法律關係發生變更
26 或消滅，並發生終止勞動契約之效力。兩造之勞動關係既
27 經原告於110年2月20日因自請離職而發生效力，並經協議
28 最後工作日為110年2月28日，被告並開立離職證明書乙份
29 （見本院卷第35頁）予原告，告知原告於110年2月22日離
30 職生效。則原告主張其主管於110年1月28日與其協商非自
31 願離職，給付2個月資遣及非自願離職書寄回戶籍地，然

01 就此節並未舉證以實其說，無法遽信。則原告再於110年3
02 月19日申請勞資爭議主張依勞基法第11條第5款終止勞動
03 契約，依上說明，即於法無據。

04 (三) 茲就原告各項請求准駁如下：

05 1. 資遣費157,805元

06 原告主張其自110年2月28日最後工作日，離職前6個月月
07 平均工資即109年9月至110年2月6個月平均工資為76,290
08 元，請求資遣費157,805元【計算式： $76,290 \times 4/2 + (209 \times$
09 $50 \text{天}/2) = 157,805$ 】。然原告為自請離職，業經本院認
10 定如前，則原告主張其前原主管於110年1月28日與其協商
11 非自願離職，同意給付2個月資遣費云云，並未舉證以實
12 其說，並不足採信。原告嗣於110年3月19日申請勞資爭議
13 調解時依勞基法第11條主張於110年2月28日終止兩造僱傭
14 關係，有新北市政府勞資爭議調解紀錄可稽（見本院卷第
15 39至40頁）。惟原告既係於110年2月22日自請離職，並以
16 離職日期即最後工作日為110年2月28日，已如前述，故原
17 告主張再依勞基法第11條規定終止勞動契約行為，自不生
18 效力，即不得依勞工退休金條例第12條第1項規定請求被
19 告給付資遣費，故原告請求被告給付資遣費，尚乏所據，
20 無法准許。

21 2. 失業給付196,020元

22 原告請求被告給付失業給付196,020元（計算式：投保薪
23 資36,300元 $\times 60\% \times 9$ 個月 $= 196,020$ 元）。然按就業保險失
24 業給付之請領條件：被保險人於「非自願離職」辦理退保
25 當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力
26 及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自
27 求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。
28 就業保險法第11條第1項第1款定有明文。原告不屬於就
29 業保險法第11條第3項規定之「非自願離職」情形，已如
30 前述，本不得向勞保局申請就業保險法規定之失業給付，
31 故其請求被告給付此部分失業給付，顯無依據，無法准

予。

3. 加班費500,731元

(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。是勞工於正常上班時間無法完成工作致需延長工作時間者，雇主為管理需求，自非不得以工作規則規定勞工延長工時應事先申請，經同意後始予准許，以避免勞工無延長工時之需求，仍故意將工作拖延，或為請領加班費而逾時滯留之情形。再者，勞工如有加班之事實，無論雇主就該勞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，雇主就勞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。至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，固為勞動事件法第38條所明定。惟此係因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，故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，觀諸其立法理由即明。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執行職務，然雇主就員工加班一事如已預先以工作規則加以規範，而勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。

(2)查原告以109年6月至12月加班費之計算（詳如附件一，見

01 本院卷第145頁)，合計為71,530元，平均一個月加班費
02 為10,219元，則106年2月至110年2月加班費之計算，合計
03 得向被告請求加班費500,731元云云（見本院卷第147
04 頁）。然查被告經新北市政府核備之員工工作規則第35條
05 規定：「各部門主管因工作需要經徵得所屬人員同意指派
06 其加班時，應由加班人員事先呈報並至線上出勤系統（即
07 104人事系統，下同）填寫「加班登錄」，經權責主管核
08 准後交加班人員憑以加班。」，有新北市政府函及員工工
09 作規則各2份附卷可憑（見本院卷第235至241頁）。次查
10 被告之出勤管理辦法5.7.2加班申請原則規定：「(1)因業
11 務需求或由主管指派加班者，必須事先呈報並於加班前登
12 錄線上出勤系統填寫「預計加班」，經權責主管核准後始
13 得加班。(2)加班事實發生後，至遲應於三日內登錄線上
14 出勤系統填寫「實際加班」，由權責主管審核加班時
15 數。」，亦有出勤請假管理辦法乙份可參（見本院卷第24
16 3頁），準此，原告所屬電話行銷部門之加班簽核流程，
17 依序分別為申請人、處級主管、事業部主管，原告如被指
18 派加班或有加班需求時，即應按被告公司規定至線上出勤
19 系統填寫「加班登錄」，並依序由處級主管及事業部主管
20 等進行簽核及准許，始得加班，否則被告公司難以管控員
21 工是否確有提供勞務之情事，或者僅是於公司內進行其私
22 人事務或未離開公司而單純休息。且工作規則性質上係屬
23 附合契約，其構成勞動契約之一部分，被告業依法將經地
24 方主管機關核備之工作規則向員工為公開揭示，只要員工
25 隨時以其帳密進入104人事系統即可完整閱覽（見本院卷
26 第245至247頁）。是倘原告有加班之情事者，自應依屬於
27 勞動契約之一部分之工作規則相關規定，至線上104人事
28 系統進行加班登錄，以落實勞動契約之約定。然原告未依
29 約辦理加班申請並經被告同意，則原告請求106年2月至11
30 0年2月加班費合計500,731元云云，揆之前開說明，尚屬
31 無據，無法准予。

01 4. 業績獎金36,350元

02 原告主張其109年2月業績獎金為68,723元，被告僅支付3
03 2,373元，短付業績獎金36,350元（計算式：68,723-32,
04 373=36,350元）云云。然查原告任職於被告期間之業績
05 （業務推廣）獎金計算明細，詳如附件7所示（計算式為
06 「精選淨毛利額」X「獎金權數」=「業績獎金」，見本院
07 卷第373、375頁）。其中「獎金權數」即為附件8之第2頁
08 之表一，按「淨毛利額（即附件7之精選淨毛利額）」數
09 字依適用年資、級距表對應之「提撥獎金比例」數，此有
10 被告公司電話行銷事業部一獎金辦法乙份附卷可參（見本
11 院卷第377至379頁），原告於109年2月份因「精選淨毛利
12 額」220,228屬級距7之「220,000-244,999」，且適用年
13 資為Q0，故提撥獎金比例為21%，當月份業績獎金即為22
14 0,228X0.21=32,374，是原告109年2月之業績獎金，被
15 告有於109年4月15日給付32,374元整，此有原告銀行存
16 摺明細內頁乙份可參（見本院卷第46頁，此並為兩造協商
17 不爭執事項七）。準此，原告主張被告有短發原告109年2
18 月份業績獎金36,350元，依上說明，自乏所據，不應准
19 許。

20 5. 年終獎金76,800元

21 原告主張其離職前每年皆領到5個月年終獎金，惟最後一
22 年卻僅領到2個月年終獎金，故請求109年年終獎金被告應
23 再給付原告3個月年終獎金（計算式：25,600x3=76,800
24 元）云云。原告雖以其在109年12月29日被踢出群組，所
25 以無法參加晨會，公司有說賺很多錢，108年到職以前的人
26 會加發紅利，伊問同事，同事表示甲等以上都發二個月的
27 年終獎金，另外會有好康紅利，同事說晨會時會發五個月
28 等語，並據提出LINE對話記錄為證（見本院卷第423至4
29 53頁）。然查，訴外人許盈瑩（即ADA）被告雖不爭執是
30 原告直屬處長，但依上開LINE對話圖示ADA的意思應是考
31 評甲等兩個月為原則，但並非絕對，其尚稱「如果你是通

01 時數爛到爆炸，加常常亂請假，我跟你保證考評絕對爛到
02 爆，考評與業績無關」且又表示「一切年終等跟發放金額
03 請以公司最後公告為主」等語。是上開LINE對話內容實不
04 足以證明被告公司有同意給付5個月年終獎金予原告。另
05 神秘紅利部分，因為許盈瑩是在群組中發言，由對話截圖
06 可知，該群組成員超過百人，而每人具體狀況不同，故實
07 亦難以證明上開LINE對話係適用於原告。況依兩造間服務
08 契約書（見本院卷第407至413頁），依兩造契約約定內容
09 均未載有兩造約定被告應定期給付原告固定數額之上揭5
10 個月之年終獎金之約定，足證年終獎金應非屬經常性給
11 予，而係恩惠性給予，自不應列入工資，是原告主張其10
12 9年應有5個月之年終獎金，依上說明，尚乏所據，是原告
13 再請求被告給付原告3個月年終獎金合計76,800元，依上
14 說明，為無理由，無法准予。

15 （四）綜上，原告請求被告給付加班費500,731元、109年2月
16 業績獎金36,350元、資遣費157,805元、失業給付196,02
17 0元、109年年終獎金76,800元等情，均無理由，無法准
18 予。

19 六、綜上所述，原告依兩造勞動契約，請求被告應給付原告967,
20 706元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利
21 率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經
22 駁回，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回之。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦及舉證，經本院審
24 酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

25 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

26 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日

27 勞動法庭 法 官 吳幸娥

28 以上正本係照原本作成

29 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
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日
02 書記官 黃靜鑫