

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第385號

原告 吳芄怡
訴訟代理人 羅文謹律師
被告 人人廣播股份有限公司

法定代理人 孫國祥
訴訟代理人 謝煒勇律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年3月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣肆仟玖佰零壹元，及自民國一一一年十月十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣伍萬陸仟伍佰陸拾貳元至原告之勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔七分之一，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項、第二項得為假執行；但被告各以新臺幣肆仟玖佰零壹元、新臺幣伍萬陸仟伍佰陸拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張經審理後略以：

- (一)原告自民國105年12月13日起任職在被告，擔任行銷業務主任，每月約定工資為新臺幣（下同）2萬5250元及業績獎金，平均工資為4萬9097元，最後工作日為111年3月8日；因被告自111年2月起開始短付原告工資，並有高薪低報等違法事由，故原告於同年3月7日寄發存證信函予被告，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間勞動契約；原告復於111年4月1日向中華民國勞資關係服務協會申請勞資爭議調解，分別於同年月18日、同年5月9日進行調解，因兩造意見不一致而調解不成立。原告茲請求

01 如下：

- 02 1.工資：被告積欠原告111年2月、3月之業績獎金及自111年2
03 月16日起至同年3月8日止之工資共2萬2355元。
- 04 2.特休未休工資補償：原告尚有266小時之特別休假時數未休
05 畢，以原告每小時工資205元（=4萬9097元÷30日÷8時）計
06 算，被告應給付原告特休未休工資補償5萬4530元（=205元
07 ×266時），惟被告僅給付2萬8504元，故被告尚應給付原告2
08 萬6026元。
- 09 3.延長工時工資：另原告於106年8月至000年0月間，有如原證
10 5所示加班工作之情形，故原告自得請求被告給付延長工時
11 工資5萬2247元。
- 12 4.資遣費：原告之工作年資為5年2月26日，平均工資為4萬
13 9097元，故被告應給付原告資遣費12萬8607元。
- 14 5.失業給付差額：原告領得1個月失業給付後，便找到新工
15 作，故針對未請領之5個月失業給付金額之一半，原告可依
16 就業服務法第18條規定，請求一次發給之提早就業獎助津
17 貼；因原告平均月薪資為4萬9097元，其投保薪資應為4萬
18 5800元，惟被告高薪低報，故原告每月僅領取1萬9980元，
19 被告應給付原告2個月失業給付之差額1萬5000元及提早就業
20 獎助津貼之差額1萬5000元，共3萬元。
- 21 6.不當扣薪：因被告未成立職工福利委員會，卻自105年12月
22 至000年0月間，每月自原告之工資中扣款300元福利金共1萬
23 8900元，且以未達成業績責任額為由不當扣薪5萬3688元，
24 被告因此受有利益，致原告受有損害，依民法第179條規
25 定，請求被告給付。
- 26 7.補提繳勞工退休金：被告未按月提繳足額勞工退休金至原告
27 勞工退休金個人專戶，致原告受有損害，故請求被告補提繳
28 7萬14元至原告之勞工退休金個人專戶。
- 29 8.非自願離職證明：因原告係以勞基法第14條第1項第5款、第
30 6款規定終止兩造間勞動契約，爰依法請求被告開立非自願
31 離職證明。

01 (二)原告爰依民法第179條、勞基法第19條、第22條第2項、第24
02 條、第38條第1項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條
03 第1項、第12條、第14條第1項、第31條第1項等規定及兩造
04 間勞動契約之法律關係提起本件訴訟等語。並聲明：

05 1.被告應給付原告33萬1823元，暨其中12萬8607元部分，應自
06 111年4月8日起；其中20萬3216元部分，自起訴狀繕本送達
07 翌日起，均至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。

08 2.被告應提繳7萬14元至原告之勞工退休金個人專戶。

09 3.被告應開立非自願離職證明書予原告。

10 二、被告答辯意旨略以：

11 (一)原告於111年2月15日以通訊軟體Line向主管劉品婕主動提出
12 離職之訊息，劉品婕收到訊息後便同步告知副總及人事，並
13 同意原告離職，兩造間勞動契約已於當日終止，此有原告與
14 劉品婕於同年月17日之會議錄音及譯文可證，而原告於同年
15 月16日起至同年3月8日止雖有出勤，惟此係因原告交接需
16 要，兩造間成立之短期性、臨時性定期勞動契約，原告既自
17 願離職，且在後續之定期勞動契約期滿前離職，自不得向其
18 請求資遣費、失業給付、提早就業獎助津貼之差額及開立非
19 自願離職證明書予原告。

20 (二)原告111年2月獎金4890元、111年2月16日至同年3月8日之工
21 資1萬9358元，被告均已匯款予原告，並無積欠原告工資；
22 又原告雖有266小時之特別休假時數尚未休畢，然原告每小
23 時工資為105元（=2萬5250元÷30日÷8時），特休未休工資
24 補償應為2萬7930元（=105元×266時），原告自承被告已給
25 付2萬8504元，原告自不得就此部分再向被告請求。又依被
26 告公司制度員工手冊3.6加班之規定：「員工加班應填寫加
27 班申請單，呈權責主管核准後始可計算加班，加班單應於每
28 月底前將加班申請單送至管理部備查，逾期得不予受理。單
29 位主官應控管並審核加班申請，避免非必要之加班」，另被
30 告公司人事部門於每個月初，皆會核對員工前一個月的出缺
31 勤，並提醒是否忘記打卡、請假，或是申請加班提醒等事

01 項，若員工有異議，都會進行回信告知人事，以利後續處理
02 事宜，若員工無回覆，則被告即視為員工無申請加班，此已
03 行之有年，原告理應知悉，惟原告與被告人事總務之往來
04 中，並無提加班申請單或提及加班情事，原告請求延長工時
05 工資部分並無理由。再者，被告均依公司之BEST RADIO業務
06 人員手冊、台北行銷業務部人員薪獎辦法、業務規則等規定
07 辦理扣薪，並無不當；又被告每月提撥300元，及向員工個
08 人收取每月300元福利金，均經員工同意，被告亦經常舉辦
09 福利活動，提供員工旅遊、相關慶生及升遷與培訓，且原告
10 也常參加，原告之請求無理由。末原告請求補提繳勞工退休
11 金部分，應扣除被告先前溢繳之勞工退休金，故被告僅須補
12 提繳5萬6562元予原告等語置辯。

13 (三)並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利判決，被告願供擔
14 保，請准免為假執行。

15 三、兩造不爭執事項：

16 (一)原告自105年12月13日任職在被告，離職前擔任行銷業務主
17 任，每月約定工資為2萬5250元及業績獎金，並於次月10日
18 匯入其國泰世華薪轉帳戶，其最後工作日為111年3月8日。

19 (二)原告於111年3月7日寄發存證信函予被告，以被告有勞基法
20 第14條第1項第5款、第6款規定之事由，於111年4月26日終
21 止兩造間勞動契約，被告於同年月8日收受（見本院卷第47
22 頁、第48頁）。

23 (三)被告於111年3月9日寄發電子郵件予原告，表示原告於111
24 年2月16日、同年月17日自請離職生效，依法預告期間至同
25 年3月16日，原告有收受（見本院卷第451頁）。

26 (四)被告已給付原告5萬2752元（含工資2萬4248元及特休未休工
27 資補償2萬8504元）。

28 四、本院之判斷：

29 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
30 民事訴訟法第277條本文定有明文。原告固主張因被告有積
31 欠工資等違法情事，其於111年3月8日依勞基法第14條第1項

01 第5款、第6款等規定，定於111年4月26日合法終止兩造間勞
02 動契約等語，然為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

03 1.被告辯稱原告於111年2月15日以LINE向主管劉品婕自請離
04 職，惟其事後反悔而收回訊息等語，並提出原告與劉品婕間
05 之LINE對話紀錄影本及於同年月17日對話錄音光碟暨譯文等
06 件為證（見本院卷第257頁至273頁），而原告於本院審理時
07 亦自承其於當日所傳之訊息為「其實我想要離職」等語（見
08 本院卷第442頁），亦據證人劉品婕於本院審理時證述明確
09 （見本院卷531頁），參以前開LINE對話紀錄及錄音光碟暨
10 譯文內容，原告於111年2月15日向證人劉品婕表示離職之
11 意，證人劉品婕旋即向原告表示同意並請其辦理交接事宜，
12 且原告於同年月17日仍明確向證人劉品婕表示其係提離職等
13 語，堪認原告已於111年2月15日向被告自請離職無誤，是兩
14 造間勞動契約已於當日合法終止，則原告主張於同年3月8日
15 依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間勞動契
16 約即非合法，原告請求被告給付其資遣費、失業給付差額、
17 提早就業獎助津貼差額及開立非自願離職證明等部分均非有
18 據，不應准許。

19 2.至原告雖於111年2月15日至同年3月8日仍在職，然依原告與
20 證人劉品婕間之前開對話內容可知，證人劉品婕係告知原告
21 交接其工作給其他同事，而係原告向證人劉品婕表示欲繼續
22 完成手上之工作而繼續工作，並非被告仍指派工作由原告完
23 成，是被告辯稱兩造自111年2月16日起成立另一勞務契約等
24 語顯屬有據，應予採信，自不得僅以原告於111年3月8日仍
25 在職乙節，而採為有利於原告之認定。

26 (二)原告主張被告有積欠其111年2月業績獎金及111年2月16日至
27 同年月8日之工資共2萬2355元等語，然為被告所否認，而被
28 告辯稱被告所匯4890元、1萬9358元分別為原告111年2月之
29 業績獎金及111年2月16日至同年3月8日之工資等語，原告對
30 此未加以爭執，且原告迄今未舉證證明被告應發給其111年3
31 月業績獎金之情形，是原告主張被告有積欠其工資等語難以

01 採信，不應准許。

02 (三)按依勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休
03 畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發；前開所定一日工
04 資，為勞工之特別休假於年度終結或契約年度終結或契約終
05 止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金
06 額，勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。原告主張其
07 特別休假尚餘266小時尚未休畢，依其每月工資5萬4530元計
08 算，被告應給付其特休未休工資補償5萬4530元，惟被告僅
09 給付2萬8504元，被告有短付特休未休工資補償之情形等
10 語，為被告所否認，而兩造對於原告尚餘特別休假266小時
11 尚未休畢一節未有爭執，又原告111年2月正常受領之工資為
12 3萬140元（=2萬5250元+業績獎金4890元），則原告得請
13 求之特休未休工資補償應為3萬3405元（=3萬140元÷30日÷8
14 小時×266小時，元以下四捨五入），扣除被告已給付2萬
15 8504元，則原告請求被告給付其4901元當屬有據，至原告逾
16 此範圍之請求，即屬無據。

17 (四)原告主張其自106年8月起至111年3月止，有如原證5所示之
18 延長工時情形等語，為被告所否認，而被告係採加班申請
19 制，員工加班應填寫加班申請單，須經權責主管核准後始可
20 計算加班乙節，已據被告提出被告公司制度員工手冊（下稱
21 員工手冊）、加班申請單及出缺勤核對電子郵件等件影本為
22 證（見本院卷第209頁至第226頁、第239頁至第256頁），且
23 原告對其未提出加班申請一情亦未加以爭執，已難認原告有
24 受被告指示於其工作時間外執行職務之必要，況原告迄今亦
25 未提出任何證據證明有受被告指示而加班之事實，是原告此
26 部分主張實屬無據，應予駁回。

27 (五)原告主張被告未成立職工福利委員會，卻自105年12月至000
28 年0月間，每月自原告之工資中扣款300元福利金共1萬8900
29 元，並自107年12月起至108年1月止以原告未達業績責任額
30 等為由，不當扣薪5萬3688元等語，然為被告所否認，惟觀
31 諸被告所提出之員工手冊、業務人員手冊、台北行銷業務部

01 人員薪獎辦法、業務規則等約定內容，其上均已載明被告得
02 以扣薪之依據，而原告自105年12月13日起任職在被告，對
03 於上開約定知之甚詳，且原告於任職期間亦未曾向被告爭執
04 扣薪一事，足見兩造間確有前揭扣薪之約定存在，則被告依
05 據上開約定扣薪並無不當；再者，被告於原告任職期間按月
06 扣除福利金300元，並將該福利金用於舉辦員工旅遊、慶生
07 會等活動，原告亦曾參加等情，有被告提出之電子郵件、
08 LINE對話紀錄及活動照片等件影本為證，足見被告未因此受
09 有利益，原告亦無受有損害，難認被告有何不當得利可言，
10 是原告此部分請求亦屬無據，不應准許。

11 (六)原告主張被告有提繳勞工退休金不足額之情形等語，為被告
12 所不爭執，而觀諸原告所提出之勞工退休個人專戶資料，依
13 原告所主張之每月工資來計算，被告於108年7月至同年11
14 月、109年2月至同年7月、109年9月、110年3月至同年4月、
15 110年6月、110年8月至同年9月、111年2月等月份，均有超
16 額提繳之情形，扣除被告超額提繳部分，被告應補提繳5萬
17 6562元一情，原告對此未加以爭執，是原告請求被告補提繳
18 5萬6562元至原告之勞工退休金個人專戶，自屬有據，應予
19 准許，至原告逾此範圍之請求，即屬無據。

20 (七)再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
21 任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
22 法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定
23 利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者
24 ，週年利率為百分之五，民法第229條第1項、233條第1項、
25 第203條分別定有明文。又依勞基法施行細則第24條之1第2
26 項第2款規定，被告應給付原告之特休未休工資補償部分，
27 應於終止勞動契約時給付，為給付有確定期限之債務。查被
28 告於111年10月13日收受本件起訴狀繕本，有本院送達證書
29 可憑，則原告請求被告給付自111年10月14日起至清償日
30 止，按年息百分之5計算之遲延利息即屬有據。

31 五、綜上所述，原告依民法第179條、勞基法第19條、第22條第2

01 項、第24條、第38條第1項、勞退條例第6條第1項、第12
02 條、第14條第1項、第31條第1項等規定及兩造間勞動契約之
03 法律關係，請求被告給付其4901元暨自111年10月14日起至
04 清償日止，按年息百分之5計算之利息，及補提繳5萬6562元
05 至原告勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，原告逾
06 此部分之請求，則無理由，應予駁回。

07 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
08 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
09 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
10 第2項亦有明文。本判決主文第1項、第2項均屬就勞工之給
11 付請求，為雇主敗訴之判決，爰依職權宣告假執行及酌定相
12 當之擔保金額宣告免為假執行。

13 七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉
14 證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

15 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

16 中 華 民 國 113 年 3 月 29 日

17 勞 動 法 庭 法 官 翁 偉 玲

18 以上正本係照原本作成。

19 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
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 113 年 4 月 3 日

22 書 記 官 郭 家 亘