

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第84號

原告 方國讓
訴訟代理人 陳宣至律師
被告 漢祐科技股份有限公司

法定代理人 陳堡
訴訟代理人 許朱賢律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年12月29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、程序部分：

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項第3款定有明文。本件原告起訴時聲明請求被告給付原告新臺幣（下同）211萬4989元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定利息，嗣減縮聲明為請求被告給付194萬8633元，核與前開規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告自98年起受僱於漢祐工程股份有限公司（下稱漢祐工程公司），後因調動自106年6月3日起於被告公司任職，擔任工程承包、工地主任等職務，至111年8月31日離職。因被告公司與漢祐工程公司名稱相似，且被告公司總經理陳育偉長期為漢祐工程公司之董事兼總經理，而被告公司現任董事陳堡為被告公司總經理陳育偉之母親；再漢祐工程公司自101年至108年間之公司負責人張子展為被告公司負責人張子豐之胞兄，而陳育偉同屬二公司之大股東。又

01 被告公司之營業地址對照漢祐工程公司解散前之公司登記
02 所在地二者相近，營業項目亦具高度重疊，認原告自漢祐
03 工程公司調遣至被告公司繼續受僱係屬受同一僱主調動，
04 其年資應予併計，且原告於漢祐工程公司之工作年資已由
05 被告公司承認，依此計算原告年資應自98年7月起算。

06 (二) 原告於111年7月21日之前多次向被告公司表達有加班費未
07 給付、特休未補償等違法情事，且被告存有低報薪資、未
08 給付資遣費、未給付特休未休工資、未給付任職期間之加
09 班等情事，符合勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規
10 定，原告並有口頭提出離職，並於111年7月21日以通訊軟
11 體LINE傳訊予被告公司總經理陳育偉表達離職意願。被告
12 即應給付資遣費。

13 (三) 被告於106年及107年之薪資為新臺幣(下同)6萬6800
14 元、108年為6萬7800元、109年為6萬9800元、110年為7萬
15 2000元，111年為7萬4000元。正常上班時間為一至五上午
16 8時至下午5時，然原告實際需於週六上班，且每日均需工
17 作至下午6時而有加班情形，被告應給付平日及假日之加
18 班費用。

19 (四) 又原告因前開年資併計情形，仍有特別休假未休畢，然被
20 告並未給付特別休假折算之工資。

21 (五) 原告請求金額如下：

22 1. 休息日之加班費

23 原告自106年6月3日起至111年8月31日離職，如附件所示
24 之週六均有加班一日，以各年度月薪計算加班費，106年
25 至111年間加班費合計為90萬7028元(日期、計算式均如
26 附件一)。

27 2. 平日加班費：

28 原告自106年6月3日至111年8月31日工作期間，如附件所
29 示之日期，每日於下午5時至6時均有一小時加班，以個年
30 度月薪計算加班費，合計共49萬6128元(日期、計算式均
31 如附件一)。

01 3. 資遣費：

02 以原告於被告公司任職5年又1個多月，被告公司應給付五
03 又六分之一個月平均每月工資資遣費共計37萬4020元（計
04 算式：7萬2391×5+7萬2391×1/6=37萬4020）

05 4. 特休未休工資：

06 原告任職期間共計有69.5日之特休未休或未經結算，詳如
07 附件一，依原告於勞動契約終止前最近一個月正常工作時
08 間所得之每日工資即2467元（計算式：7萬4000÷30，元以
09 下四捨五入），特休未休工資總計為17萬1457元（計算
10 式：2467×69.5日=17萬1457）

11 （六）爰休息日工作薪資依勞動基準法第30條第1項、第39條第2
12 4條規定；加班費依勞動基準法第24條規定；資遣費依勞
13 動基準法第14條第1項第5款、第6款，同條第4項準用同法
14 第17條規定；特休未休工資依勞動基準法第38條第1項、
15 第4項，勞動基準法施行細則第24條之1第1款第1目、第2
16 目規定，提起本件訴訟。並聲明：（一）被告應給付原告194
17 萬8633元及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%
18 計算之利息。（二）原告願供擔保請准宣告假執行。

19 二、被告則以：

20 （一）原告受僱被告期間，於109年6月以書面合意109年5月以前
21 之勞動權益，包含特別休假折算工資、平日、假日加班費
22 等均已結清。而原告係因氣憤酒店之消費未獲補貼而自覺
23 不能勝任工作而自請離職，自無權請求資遣費。

24 （二）原告主張其每日均有加班1小時。然原告未依規定程序申
25 請執行公務，未得被告同意，且非出於工作需要，自無權
26 請領平日加班費。再者，原告主張之加班日期中含多日休
27 假、未出勤等誇大情況，且其薪資基準均有誤，縱有加
28 班，日期、薪資標準應以被告抗辯之附件二為主。

29 （三）至原告於週六上班，係因原告到職時兩造已約定原告月休
30 4日，周六均應加班，而原告於110年5月31日以前更僅有
31 於週日加班時始填寫出勤表，顯見其亦了解上情，且其各

01 年度薪資本即包含本薪及加班費（本薪、加班費計算金額
02 詳如附件二），原告總薪資均遠高於勞動基準法規定之基
03 本工資，自無違法律規定，原告應受該約定之拘束，不得
04 再請求週六加班費。自110年6月因原告職務調動，改為周
05 休2日，原告週六加班已獲13日補休，15.5日工資補償。

06 （四）被告分別於109年5月以前月薪內含週六加班費，較諸原告
07 週六實際出勤，溢付13萬2860元，自109年6月起被告每月
08 預付延時工資，相較原告實際出勤情形，被告已溢付加班
09 費24萬8972元，原告另於107年9月給付特別工資2萬元，
10 酬庸原告額外勞動，110年2月給付加班補助金12萬9200
11 元、111年1月給付加班補助金14萬4000元，假日出勤加班
12 費4萬0800元、111年6至8月給付加班費6000元，若原告有
13 權請求給付，被告則依上述溢付及已付之金額共計72萬18
14 32元之不當得利返還請求權預備抵銷。

15 （五）被告不同於第三人漢祐工程公司，不能併計原告98年起受
16 僱該公司之年資，是其特別休假應為63日，其已休50.5
17 日，剩餘12.5日，又被告已於111年8月22日匯付5日特休
18 未休工資，尚餘未休之7.5日因係原告自請離職，未能休
19 畢係不可歸責被告，自無權請求給付之，縱得請求，應以
20 5萬6414元標準計算，僅為1萬4103元（計算式：5萬6414÷
21 30×7.5）。

22 （六）末就原告於107年1月17日以前之加班費、特別休假工資，
23 均為消滅時效抗辯等語。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如
24 受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

25 三、不爭執事項（見本院卷一第290頁、第308頁）

26 （一）原告自106年6月3日起受僱被告，於111年8月31日離職。

27 （二）被告已匯付110年下半年度共17個假日出勤之加班費4萬08
28 00元。

29 四、本院之判斷：

30 （一）資遣費請求無理由

31 按資遣費之請求，係以雇主依勞動基準法第11條、第13條

01 但書，或勞工依同法第14條終止勞動契約時，始有其適
02 用，此觀勞動基準法第16條、第17條之規定自明。經查，
03 原告主張係因被告存有違法情事而依照勞動基準法第14條
04 第1項第5款、第6款終止勞動契約，然經被告否認如前。
05 經查，原告對被告總經理表明終止勞動契約之對話，略如
06 下（見本院卷一第133至134頁，總經理稱經理）：

07 （111年7月21日）

08 原告：潘主任跟我提，上次喝酒的事，說公司不給請款叫
09 我跟他分攤，還有上禮拜開會後吃飯喝酒，文瑞跟
10 我去喝酒跟住宿發票，叫我問可以請款嗎，還有鄭
11 旭村來台中吃飯後。按奈他去喝酒可以請款嗎？

12 經理：公司的規定你應該知道吧

13 原告：公司制度我早知道，所以我自己認了。在公司當主
14 管，沒任何權力功苦勞這早已知道的事，我們的話
15 無人相信，只有公司核心的人有這權力，無論說謊
16 成性說話還是有力量，我也謝謝公司照顧那麼多
17 年。謝謝。

18 經理：自己酒店喝酒本來就是自己負責，文瑞住宿是可以
19 報帳的，做好自己努力工作，希望你好好努力表
20 現。

21 原告：我無法在公司表現。對不起了，我會等邱副總回台
22 中後自行請辭，謝謝陳總這十幾年的疼惜，十分謝
23 謝。

24 （中略）

25 （111年7月23日）

26 原告：（傳送離職證明書檔案）

27 經理：不是答應要接手做的好嗎希望你再考慮一下。

28 原告：陳總很多事也是講講，讓我感覺很差，我在公司表
29 現也不是很好，我自己對不起公司。

30 又前開原告自行傳送之離職證明書，記載離職日期為111
31 年8月30日，離職原因為個人身體健康問題（見本院卷一

01 第135頁)。顯見原告係因其酒店消費未能核銷始自請離
02 職，填寫證明書後傳送被告總經理。原告固主張於111年7
03 月21日之前，已多次表明公司有違法因而向其主管潘鑫瑩
04 表示終止勞動契約云云，然此經證人潘鑫瑩到庭陳述：伊
05 自111年1月2日至111年7月31日與原告同於被告台中聖愛
06 山莊工地工作，伊為專案經理，原告為工地主任，於111
07 年2月原告口頭有說要離職然後就請假，當時年終獎金剛
08 發完，公司公告副理級以上加班補休不能換錢，原告因此
09 想要離職，後來伊將此事轉達給陳育偉、邱正中，後來陳
10 育偉告知請伊轉達原告，過完年就會把補休薪資換給原
11 告，原告知道後就回來上班。伊自111年7月1日起因身體
12 不好，被告決定由原告交接職務，整個工地由原告管，伊
13 自111年8月1日起沒有進公司，交接期間原告沒有跟伊說
14 過要辭職，離開工地後才知道原告有和被告提離職，但伊
15 沒有參與等語（見本院卷二第512至514頁）。可認原告雖
16 曾於000年0月間以未給付補休加班費為由表明辭職之意，
17 然此後即因被告補發而未再爭執並返回上班，難認該行為
18 與111年7月21日之離職有關，其主張於111年7月21日以前
19 曾以被告違反勞動契約、法令為由，終止勞動契約並無可
20 採。本件兩造之勞動契約既因原告辭職而終止，揆諸前開
21 規定，原告請求被告給付資遣費，即屬無據。

22 (二) 109年6月以前之加班費、特別休假折算工資，均已拋棄請
23 求權。

- 24 1. 兩造於109年間簽署薪資異動通知書、勞動契約（見本院
25 卷一第136至140頁），其中勞動契約第18條第3款規定，
26 就本契約簽立前之各項勞動法權利義務（包括但不限於平
27 日、國定休假日、例假日...等加班費以及特休未休
28 等），兩造確認均已結清，並拋棄請求權，於本契約簽立
29 後，雙方均不得再向對方主張各項權益（見本院卷一第13
30 9頁）。同時薪資異動通知書亦約定原告舊制本薪為6萬78
31 00元、全勤獎金2000元，新制改為本薪4萬3614元、主管

01 加給7500元、全勤獎金2000元、其他加給1100元，預付延
02 時工資1萬5586元，新、舊制之正常出勤月薪資總額，均
03 為6萬9800元（見本卷一第136頁）。復依被告於109年7月
04 3日傳送原告109年6月薪資給付明細紀錄之電子郵件（見
05 本院卷一第363頁），薪資自109年6月起即有區分為本
06 薪、預付延時工資，均可認兩造確實曾經於109年約定適
07 用新制薪資標準，並以新簽署之勞動契約結清109年5月以
08 前之權利義務，自109年6月起適用薪資新制。

09 2. 原告固不否認薪資異動通知單、勞動契約上簽名之真正，
10 然爭執該等文件簽署日期僅載109年，不知於何時簽名成
11 立，未有受有拘束之意，再薪資異動通知單表格內容於簽
12 署當時為空白並未記載，而勞動契約約定拋棄請求權之不
13 利條款於原告簽署於勞動契約簽名欄時亦無云云。惟查，
14 薪資異動通知單表格內薪資數字均為書面列印字體而無手
15 寫塗改，顯然不能於原告簽署後始再重複以列印方式補
16 充，原告主張顯無可採。再兩造勞動契約原始文件為單面
17 列印（見本院卷三第153至154頁），第18條第3款拋棄請
18 求權約定之頁面固無原告簽名而可能抽換，惟此經原告提
19 出中歲管理顧問有限公司（下稱中歲公司）函文略以：因
20 被告付費諮詢，該公司於109年3月提供勞動契約範本供被
21 告使用，其中第18條第3款明定條款如前（見本院卷三第1
22 45頁）。復證人邱正中證述：伊擔任被告經理，簽過和原
23 告之薪資異動通知書，勞動契約一樣的文件，因為大家都
24 一樣，但數字不一樣，約於109年間等語（見本院卷二第5
25 22頁、第525頁、第527頁）。可見被告經付費諮詢取得中
26 歲公司勞動契約範本後，遂以此範本普遍要求員工簽署，
27 原告主張並無可採。綜此，原告於109年5月31日以前之加
28 班費、特別休假折算工資請求權均已因前開勞動契約第18
29 條第3款約定而放棄，其仍請求給付應無可採。

30 （三）原告得請求109年6月以後之平日加班費。

31 1. 按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；前項出勤紀

錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕，勞動基準法第30條第5項、第6項分別定有明文。是就勞工之工時紀錄為雇主依法應備置之文件。次按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處新臺幣3萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分；當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第35條第1項、第36條第1項、第5項分別定有明文。是就前開雇主應備置文件，如經法院命提出而未提出者，得認該證物應證事實為真實。就原告之平日延長工時加班費所憑證物，本院於112年5月1日命被告提出原告任職期間之出勤紀錄，然迄於言詞辯論終結前，被告僅能提出111年5月31日以前以休假紀錄確認之出勤日紀錄及自111年6月1日起紀錄之分鐘止之出勤紀錄（見本院卷一第394頁），依前開規定，可認原告主張109年6月1日至000年0月00日間平日正常上班均有延長工時1小時，核先敘明。

2. 復就109年6月1日起至111年5月31日止，原告主張之加班期固如附件一所示，然其中如附表日期有載特休、補休、喪假紀錄者，均有請假或補休、喪假之紀錄，有原告請假卡、補休表可佐（詳見附表備註欄），可認該日並未實際出勤，原告仍主張該日有延長工時1小時，並無可採。
3. 末自被告提出之111年6月1日起出勤紀錄以觀，原告自111年6月1日起至112年7月31日止，實際下班時間約為17時01分起至09分，均難認有何延長工時1小時情形。原告固主張該出勤紀錄並非真實，另提出111年5月3日至111年6月23日之收工會會議紀錄，主張仍有延長工時1小時，然收工會會議之內部會議紀錄僅有日期，並無工時記載。復經證人潘鑫瑩證述：被告有規定要開收工會會議，每天五點後要開會，最早是5點開，有時會超過，真正開始執行為111年5

01 月以後，當時伊會把工作提早結束在4點多開收工會議，
02 大概是4點50分，後來陳總說太早開了，所以延後到5點工
03 作結束再開，之後打卡時間就會比較延後到5點半左右，
04 此前並無開收工會議，因為工作量比較少（見本院卷二第
05 513頁、第519頁）。證人邱正中證述：被告一直都有要求
06 開收工會議，但實際上未必執行，且就是聚在一起有空就
07 可以開，不一定要拖到5點才開等語（見本院卷二第526
08 頁）。則證人潘鑫瑩已陳述收工會議後方打卡，證人亦均
09 有陳述彈性收工會議開會時間，原告主張因收工會議而有
10 延長工時1小時，核與前開出勤紀錄及證人陳述不符，應
11 無可採。

12 (四) 原告得請求109年6月以後之假日加班費

13 原告主張109年6月1日至000年0月00日間如附件所示之週
14 六均有上班，然其中如附表所註休假之日期，已經被告提
15 出特別休假或補休、喪假紀錄，可佐該日期因請特別休
16 假、加班補休、喪假等而無上班情形。再被告固抗辯自11
17 0年6月起均給予原告周休二日而無假日加班情形，然就此
18 部分，除提出對話紀錄之公告外（見本院卷一第273至274
19 頁），經本院命其提出出勤紀錄，均未能提出以佐，依據
20 勞動事件法第35條第1項、第36條第1項、第5項及前開說
21 明，仍認原告主張之週六加班日期為真實，原告主張之週
22 六上班日期應為如附表二所示。

23 (五) 再就計算加班費之基礎薪資，原告固主張應以全部薪資計
24 算，然經被告抗辯應扣除兩造約定之預付延長工時工資，
25 而兩造既曾簽署異動薪資通知書，約定薪資其中1萬5586
26 元屬於預付延長工時工資如前，再就被告給付薪資總額，
27 均曾區分本薪、預付延時工資，亦有被告通知電子郵件
28 （見本院卷一第363至378頁），則原告主張薪資數額即無
29 可採，則被告計算如附件二之薪資金額基礎應為可採，爰
30 計算原告加班費如附表所示，其中平日延長工時工資為14
31 萬3029元、假日延長工時工資為22萬9184元。

01 (六) 原告得請求自109年後之特別休假折算工資。

02 1. 原告主張其因與漢祐工程年資併計，因此有如附件一所示
03 之特別休假未休，然經被告否認如前，經查，原告之108
04 年度、109年度請假卡上均載到職日為98年7月22日（見本
05 院卷一第256頁、第266頁），110年請假卡更載18天剩11
06 天（見本院卷第276頁），核與原告主張併計年資後之特
07 別休假日數相當（詳見附表計算），可徵原告主張特別休
08 假之年資與其漢祐工程年資併計等節應為真實，被告固抗
09 辯到職日期係誤載，就此未就此提出證據以佐，應認原告
10 主張其特別休假之年資可採。

11 2. 原告得特別休假日期，經計算其到職年資以週年制計算，
12 應如附表所示。再原告108年7月22日至109年7月21日之該
13 年度特別休假應於年度終結時始結算給付折算工資，則其
14 簽署之勞動契約尚無放棄此後之折算工資請求權。原告自
15 108年7月22日至勞動契約終止時，特別休假得休日數、該
16 期間已休日數詳如附表所示。就計算折算工資之薪資基
17 礎，應扣除該年度終結時兩造約定之預付延長工時工資再
18 為計算，業如前述，是該部分折算金額為5萬6599元，計
19 算式詳如附表所示。

20 (七) 被告已給付之金額，併抵算原告請求金額：

21 1. 自109年6月起至111年8月31日止，被告每月均有依照薪資
22 異動通知書，預付加班費1萬5083元至1萬5586元，並經被
23 告以電子郵件通知原告（見本院卷一第363至378頁），據
24 此計算被告前開期間已給付加班費40萬4733元（計算式1
25 萬5586×25+1萬5083）。

26 2. 又被告於110年2月給付加班補助金12萬9200元、111年1月
27 給付加班補助金14萬4000元，假日出勤加班費4萬0800
28 元、111年6至8月給付加班津貼6000元等情，均有被告匯
29 款紀錄、薪資單可佐（見本院卷一第210頁、第225至227
30 頁、第375至378頁），原告雖主張該部分非加班費，然匯
31 款金額或薪資單均有註記、備註為前開名義，原告主張並

01 非可採。

02 3. 被告111年8月22日給付給付特別休假、補休日數折算工2
03 萬3427元，有薪資明細電子郵件、匯款紀錄再卷可佐（見
04 本院卷一第378頁）。

05 4. 兩造均同意原告請求之金額及被告給付金額得流用扣減計
06 算（見本院卷三第154頁），經計算原告請求之金額為平
07 日加班費為14萬3029元、假日加班費為22萬9184元，特別
08 休假折算工資為5萬6599元，以上共計42萬8812元，而扣
09 除被告給付之40萬4733元、12萬9200元、14萬4000元、4
10 萬0800元、6000元、2萬3427元，共計74萬8160元，原告
11 已無剩餘金額得請求。

12 五、原告依勞動基準法第30條第1項、第39條、第24條、第17條
13 規定、第38條第1項、第4項，勞動基準法施行細則第24條之
14 1第1款第1目、第2目規定，請求被告給付原告194萬8633元
15 及其法定利息，為無理由，應予駁回。其訴既經駁回，其假
16 執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

17 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌
18 後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘
19 明。

20 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

21 中 華 民 國 113 年 1 月 31 日

22 勞 動 法 庭 法 官 曾 育 祺

23 以上正本係照原本作成。

24 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
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 113 年 1 月 31 日

27 書 記 官 林 祐 均

28 附件一

29 原告附件1至6所載假日加班、附件1-1至7-1。

30 附件二，被告附表四至七

31 附表：

01 本院認定附表