

臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第227號

原告 蘇春媛
訴訟代理人 陳彥均律師
被告 啟盛交通股份有限公司

法定代理人 梁恒山
訴訟代理人 郭大維律師
陳樹村律師
複代理人 黃斐瑄律師

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7日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾陸萬壹仟捌佰壹拾伍元，及自民國一
一一年七月二十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之
利息。

被告應提撥新臺幣參仟陸佰肆拾捌元至原告於勞工保險局設立之
勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之七，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾陸萬壹仟捌佰壹
拾伍元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣參仟陸佰肆拾捌元為
原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國103年6月23日起受僱於被告啟盛交通
股份有限公司，擔任車輛調度人員，約定每月薪資新臺幣
(下同)51,300元，次月以給付現金及匯款方式給付。被告突
於111年3月31日告知有其他同事離職，遇缺不補，將指派原
告更多工作云云，經原告向許姓財務副總反應工作量過大，

01 身體無法負荷未果，乃提出以請特休的方式來進行休假，惟
02 被告表示必須簽署離職申請書才能休假，原告因此允諾簽署
03 離職申請書，豈料被告突然指派其他同事欲與原告進行工作
04 交接，嗣又將原告之公務手機收回，經原告表明無離職意
05 願，未獲置理。可見被告無勞動基準法(下稱勞基法)第11、
06 12條原因，逕行資遣原告。原告至遲亦於111年4月29日調解
07 期日依勞基法第14條第1項第3、6款終止與被告間之勞動契
08 約，則被告自應依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條規
09 定給付原告資遣費201,566元。又原告自到職以來，幾近全
10 年無休，主要工作為車輛調度，並經被告配發公務手機，平
11 日晚間及週末休息時間均需隨時備勤待命，被告從未給付原
12 告加班費，原告至少得請求被告給付加班費2,505,322元。
13 另被告於106年7月1日起至107年10月31日止期間，未為原告
14 足額提撥勞工退休金，原告自亦得請求被告補提撥3,648元
15 至原告設於勞工保險局之勞退金專戶。因此，依法提起本件
16 訴訟等語，並聲明：(一)被告應給付原告2,706,888元及自起
17 訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
18 利息；(二)被告應給付原告3,648元至原告之勞工退休金專
19 戶；(三)願供擔保，請准予宣告假執行。

20 二、被告則以：原告係自請離職，被告並未資遣原告，原告請求
21 被告給付資遣費，並無理由。又被告並未要求原告於工作時
22 間外加班，原告無強使被告受領其勞務給付之理。且原告下
23 班後，活動自如，亦無須停留被告公司處所，復未能證實其
24 確有加班，依出勤紀錄，原告亦鮮少加班，如有加班，均已
25 給付加班費，則原告請求被告給付加班費，亦無理由。另被
26 告於106年7月1日起至107年10月31日止，並未短撥原告勞工
27 退休金，但如證實每月確有短撥228元，被告亦願補行提撥
28 等語，作為抗辯。並聲明：(一)原告之訴暨假執行之聲請均駁
29 回；(二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

30 三、兩造不爭執事實：(本院卷二第21至22、49、388頁)

31 (一)原告自103年6月23日起受僱於啟盛公司，擔任車輛調度人

員，但103年6月23日至105年1月31日被告將原告勞保加保於啟佑公司，105年1月31日至111年5月1日加保於啟盛公司。

(二)原告於103年6月23日至105年3月31日月薪為40,000元，105年4月至106年4月月薪為45,000元，106年5月至107年1月月薪為46,000元，107年2月至108年2月月薪為47,000元，108年3月至111年4月月薪為49,000元。

四、本件之爭點：(本院卷二第388至389頁)

(一)兩造間勞動契約關係因何終止？原告請求被告給付資遣費201,566元，有無理由？

(二)原告請求被告給付加班費2,505,322元，有無理由？

(三)原告請求被告補提撥3,648元至原告之勞工退休金專戶，有無理由？

五、本院之判斷：

(一)上開兩造不爭執事實，有原告勞保投保資料、被告107年職員薪資調查名冊及108年3月31日調薪簽辦單等件附卷可稽(本院卷二第27至28及卷一證物存置袋)，應堪信為真實。

(二)兩造間之勞動契約因何原因而終止？

1. 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人之同意。故勞資任一方向他方表示終止勞動契約(辭職或解僱)，於意思表示到達他方時，勞雇雙方之勞動契約即為終止(最高法院93年度台上字第2528號、98年度2381號、100年度第170號民事判決意旨參照)。

2. 本件原告於111年4月1日確有於離職申請書之公司別、姓名、單位、職務、擔任工作、到職日期、擬離職日期欄填寫「啟盛交通股份有限公司」、「乙○○」、「調度」、「組長」、「調度」、「103年06月23日」、「111.5.1」，並於擬離職原因欄勾選「健康因素」、「個人因素」，再於申請人欄署名「乙○○」後，交付予被告，為原告所是認，復有原告不爭執形式真正之上開離職申請書在卷可佐(本院卷一

第149頁)，堪認兩造間勞動契約關係，已於111年4月1日原告自請離職即終止兩造間僱傭契約關係之意思表示到達被告時，發生於000年0月0日終止之效力。原告雖主張當時係因被告突然在111年3月31日告知原告有其他同事離職，但是遇缺不補，原告向被告反應工作量過大，身體無法負荷未果，乃提出以請特休的方式來進行休假，惟被告表示必須簽署該離職申請書才能休假，原告才允諾簽署該離職申請書，實無離職意願等語，然為被告所否認。查原告未能為任何舉證以實其說，且被告所舉原告不爭執其形式真正之原告與被告人事室員工仲妤之LINE對話截圖中，原告表示：「我不要去上課了」、「離職單我放羽晴桌上」、「我壓5/1」；仲妤答：「好～我上班日再處理」；原告：「先跟你說」、「不要跟其他人說」；仲妤：「我有跟羽晴姊說叫他上班之後再確認～其他沒說了」；原告：「離職單？」；仲妤：「對啊」等語(本院卷二第25頁)。顯示，原告將離職申請書放在人事室員工羽晴桌上，並未告知他人，因此要求仲妤不要跟其他人說，經仲妤告知已告知羽晴，其他沒有說時，原告還向仲妤確認是否係告知羽晴離職單之事等情，可見，原告填寫之離職申請書，在其放在羽晴桌上前，並無人知悉，其提交離職申請書，應係出於主動，堪以認定。則原告上開主張，自難採信。

(三)原告請求被告給付資遣費201,566元，有無理由？

1. 按雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約者，應發給勞工資遣費；上開規定並於勞工依第14條規定終止勞動契約時準用之；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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定」，為勞基法第17條、勞退條例第12條第1項所明定。是

01 依上開規定，勞雇雙方分別依勞基法第11條、第13條但書、
02 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
03 終止勞動契約時，雇主始有依勞基法第17條或勞退條例第12
04 條規定給付資遣費之義務。

- 05 2. 本件係原告自請離職而終止兩造間勞動契約，並非勞雇雙方
06 分別依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業
07 災害勞工保護法第23條、第24條規定終止勞動契約，有如前
08 述。故原告請求被告給付資遣費201,566元，尚屬無據。

09 (四)原告請求被告給付加班費2,505,322元，有無理由？

- 10 1. 按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
11 列標準加給：一延長工作時間在2小時以內者，按平日每小
12 時工資額加3分之1以上。二再延長工作時間在2小時以內
13 者，按平日每小時工資額加給3分之2以上；雇主使勞工於第
14 36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按
15 平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再
16 繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以
17 上；雇主應置備勞工出勤紀錄；勞工請求之事件，雇主就其
18 依法令應備置之文書，有提出之義務，為勞基法第24條第1
19 項第1、2款、第2項、第39條、第30條第5項及勞動事件法第
20 35條所明定。而勞基法為勞動條件最低標準之規定，該法所
21 規定勞工之延長工時工資即屬強制規定，雇主有給予勞工延
22 長工時工資之義務。又勞動法上之工作時間，係指勞工於雇
23 主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間。如勞工分段提
24 供勞務，就各段提供勞務間之未實際提供勞務時間，是否應
25 計入工作時間給付工資，應視勞工是否處於雇主指揮監督下
26 等待提供勞務，以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契
27 約之種類、內容及性質，盱衡經濟社會狀況、時空背景及其
28 他主、客觀等因素，兼顧避免勞雇間犧牲他方利益以圖利自
29 己，並考量該約定工資是否合乎一般社會之通念並具合理
30 性，且有無悖於民法第148條所揭「權利濫用禁止原則」、
31 「誠實信用原則」以定之(最高法院106年度台上字第2044號

判決意旨參照)。是所謂工作時間，固不以勞工實際從事勞務之狀態為唯一標準，即使沒有具體的作業，勞工在雇主指揮監督下，在指定地點處於特定隨時提供勞務狀態之待命期間，因勞工已喪失區分工作與休息之時間主權及空間主權，性質上可認屬工作時間。然勞工於待命期間若仍保有相當之行動自主性及時間支配自由，縱令有需隨時提供勞務之可能情形，衡諸勞工在實際上提供勞務之時間及密集程度，仍遠低於一般持續處於緊張狀態下提供勞務之工作者，則計算其應得之報酬如與一般持續處於緊張狀態之工作者等量齊觀，難認合理，應認其非屬工作時間。

2. 本件原告主張其擔任車輛調度工作，並經被告配發公務手機，平日晚間及週末休息時間均需隨時備勤待命，幾近全年無休，應認其除正常工作時間外之時間，均屬工作時間，得請求被告給付加班費等語。然為被告所否認，並辯稱：被告並未要求原告於工作時間外加班，原告下班後，活動自如，亦無須停留被告公司處所，依出勤紀錄，亦鮮少加班，復未能證實其確有加班，自不得請求被告給付加班費等語。經查：

- ①被告雖提出106至110年度原告署名簽到簽退之員工出勤紀錄(本院卷一第159至186頁)，抗辯原告鮮少加班等語，惟依證人即被告公司前人事人員甲○○到庭證稱：被告所提員工出勤表，是伊做好後放在固定地方讓員工簽到、簽退，到月底時，伊發現有人沒簽，會限時他們填寫完交回；被告公司是責任制，任何人員都沒有加班費，調度是24小時待命，責任制，工作作完才能離開，夜間因為配有公務手機，下了班還是需要接聽電話，接到電話可能還要再聯絡司機或客戶，因為公司是責任制，沒有加班費，所以還是要在5點半到6點間簽退，就算有去簽退，還是要把事情作完，公司雖沒有明文規定下班後調度一定要接公務電話，但是調度拿公務機就是要處理等語(本院卷二第39至43頁)，可見，被告所提原告出勤表所載原告簽退時間，係由被告人事人員要求原告於固定

01 的下午5點半至6點間填寫簽退，且與原告實際工作下班時間
02 及下班後需接聽公務電話，聯絡司機或客戶等情不符，並非
03 真實，自難憑以推定原告之工作時間。是被告上開抗辯，尚
04 難採信。

05 ②被告提出之原告出勤表既屬虛偽，顯未盡提出原告任職期間
06 出勤紀錄之義務，惟其未能提出出勤紀錄，至多僅能推定依
07 該出勤紀錄應證之事實即兩造約定之正常工作時間勞工均有
08 出勤工作，尚難逕行推定兩造約定之正常工作時間外，原告
09 亦有延時工作。因此，原告就其確有延時工作及延時工作之
10 時間，固應負舉證責任，然被告既有違反據實提出原告出勤
11 紀錄之義務，於原告舉證之採證認事上，自應為較有利於勞
12 工即原告之認定。查原告所舉證人即被告前車輛維修管理人員
13 丙○○到庭證述：公司車輛發生狀況，如維修會耽誤與客戶
14 的時間，就須與調度聯絡，因為調度才会有客戶的聯絡方式，
15 如在晚上，會打公務機聯絡，1週可能有3至5天晚上會
16 與原告聯絡，假日1個月會有2至3次等語(本院卷二第44至48
17 頁)；證人即被告臺中管修人員戊○○到庭證述：晚上車子
18 發生狀況，會跟調度聯絡，如果是原告調度的車輛，一定會
19 與原告聯絡，因為她的車是氣體車輛，會有限時的問題，晚
20 上打原告的公務手機與原告聯絡，她就必須去聯絡客戶說那
21 個車子會延遲，如果車子沒馬上修好，她也須聯絡車子來接
22 管，夜間1個禮拜會有3、4天聯絡，假日1個月會有2、3次，
23 一般10幾20分鐘內可以處理完，有時找不到司機會超過30分
24 鐘，但這種情形不多，與高雄的管修人員係一起(同時)執勤
25 等語(本院卷三第14至20頁)；證人即被告化學槽車及聯結車
26 司機丁○○證述：伊的班表固定在凌晨1、2點，出車後才改
27 班表或去客戶那邊沒有人簽收等情況，會直接跟原告回報，
28 基本上1個月會發生1、2次，原告會幫打電話聯絡，解決問
29 題的時間很難說，如果找不到人，等半小時也有過等語(本
30 院卷二第34至38頁)。足見，原告於夜間因被告公司其調度
31 之車輛發生損壞、車禍的狀況及司機、客戶端發生狀況時，

經被告配予原告之公務手機聯絡，原告須接聽並聯絡司機、管修人員或客戶解決問題，確有於下班後之延長工時時間工作情形，堪以認定。則依前揭勞基法第24條第1項第1、2款、第2項、第39條規定，原告自得請求被告給付延長工時工作之工資即加班費。是以高雄、臺中管修人員各1位同時執勤，平日夜間聯絡各3至5及3至4次，取其各4次，每次正常處理時間10幾20分鐘，取其15分鐘；假日每月2至3次及1至2次，取其各2次，處理時間亦取其15分鐘；及司機1人，每月聯絡1、2次，取其2次，處理時間為30分鐘內，取其15分鐘計，則原告請求被告給付延時工作加班費，自106年5月1日起，算至111年4月12日止(原告自承111年4月13日被告收回公務手機，故算至12日止)，於附表一、二所示，合計161,815元(計算式：138,004元+23,811元=161,815元)範圍內，核屬有據。

③原告雖主張其平日晚間及週末休息時間均需隨時備勤待命，應認除正常工作時間外之時間，均屬工作期間等語。惟原告下班後，已離開被告公司處所，得外出或在家活動，僅於接到公務手機聯絡時，須聯絡處理，但頻率不高，處理方式多為電話聯繫，處理所需時間亦不多，顯然其下班後之時間及假日時間仍保有相當之行動自主性及時間支配自由，尚難與一般持續處於緊張狀態下提供勞務之工作者等量齊觀，因認被告平日晚間及週末休息日，未經公務機聯絡處理事務之時間，非屬工作時間，原告上開主張，不足採信。

④原告另主張其負責聯絡之司機有18位，應比照管修人員之平日晚間及週末休息日聯絡頻率及處理時間計算加班費等語。惟管修人員與司機負責事務不同，其聯絡事務及頻率、處理時間自有不同，顯難任意比附援引。至丁○○與其他17位司機雖同屬司機，惟丁○○證述其固定班次在凌晨1、2點，因此聯絡及處理時間均在夜間，與其他17位司機之排班時間可能不同，原告復未舉證其他司機為人證，亦難逕行類推比照丁○○之情形計算加班費。故原告此部分主張，亦無足採。

01 (五)原告請求被告補提繳3,648元至原告勞退金個人專戶，有無
02 理由？

03 1. 按勞工退休金條例（下稱勞退條例）之適用對象為適用勞基
04 法之本國籍勞工。雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退
05 休金，儲存於勞保局設立之勞退金個人專戶。雇主應為第7
06 條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月
07 工資6%。前4項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳
08 工資分級表，報請行政院核定之，為勞退條例第6條第1項、
09 第7條第1項第1款、第14條第1項、第5項所明定。而勞退條
10 例制訂目的，係為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，
11 促進社會及經濟發展，雇主如未依勞退條例之規定，按月提
12 繳或足額提繳勞退金者，於勞工尚不得請領退休金之情形，
13 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
14 專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決
15 要旨參照）。

16 2. 查原告任職期間中之106年7月1日起至107年1月31日止月薪
17 為46,000元，107年2月1日起至至107年10月31日止之月薪為
18 47,000元，為兩造所不爭執（本院卷二第21、49頁），並有被
19 告提出之107年職員薪資調查名冊及108年3月31日調薪簽辦
20 單附卷可憑（本院卷二第27至28），堪信屬實。又依原告前揭
21 月薪，被告於原告106年7月1日起至107年10月31日止之任職
22 期間，應以月提繳工資48,200元級距為原告提繳勞退金每月
23 2,892元（計算式： $48,200\text{元} \times 6\% = 2,892\text{元}$ ），惟被告僅以月
24 提繳工資42,000元為原告提繳勞退金每月2,520元，有被告
25 提出之106年7月至107年10月之被告勞工退休金計算名冊（本
26 院卷二第151至158頁）在卷可佐，顯未足額為原告提繳勞退
27 金。則依前揭規定及說明，原告本得請求被告補提撥106年7
28 月至107年10月之被告勞工退休金差額5,952元【計算式：
29 $(2,892\text{元} - 2,520\text{元}) \times 16\text{月} = 5,952\text{元}$ 】。然原告僅請求被告
30 補提撥3,648元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶，
31 自屬有據。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付161,815元，及自111年7月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨請求被告應提撥3,648元至原告於勞工保險局設立之勞退金專戶，均為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。本件主文第1、2項原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失去依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，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。

八、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 112 年 12 月 28 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 景 裕

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 112 年 12 月 28 日
書 記 官 王 智 嫻

附表一：原告每週加班次數、時間及加班費

期間	月薪（新 臺幣/元）	時薪（新 臺幣/元）	週數	每週平日 加班次數	每次加班時 間（時）	平日加班費 （新臺幣/元）
106/5/1至 107/1/31	46,000	192	39.4	8	0.25	20,173
107/2/1至 108/2/28	47,000	196	56.1	8	0.25	29,322
108/3/1至 111/4/12	49,000	204	162.7	8	0.25	88,509
合計						138,004

附表二：原告每月加班次數、時間及加班費

期間	月薪（新 臺幣/元）	時薪（新 臺幣/元）	月數	每月平日 加班次數	每次平日 加班時間 （時）	平日加班 費（新臺 幣/元）	每月休 息日加 班次數	每次休息 日加班時 間（時）	休息日加 班費（新 臺幣/元）	總計
106/5/1至1 07/1/31	46,000	192	9	2	0.25	1,152	4	0.25	2,304	3,456
107/2/1至1 08/2/28	47,000	196	13	2	0.25	1,699	4	0.25	3,397	5,096
108/3/1至1 11/4/12	49,000	204	37.4	2	0.25	5,086	4	0.25	10,173	15,259
合計										23,811