臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞小字第125號

原　　告　施宥安

被　　告　鴻卓公寓大廈管理維護有限公司

000000000000000000

法定代理人　張証棕

訴訟代理人　朱峻生

　　馮祥綸

上列當事人間請求請求給付加班費等事件，經本院於民國111年1月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣伍萬玖仟玖佰肆拾捌元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之六，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣伍萬玖仟玖佰肆拾捌元為原告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

壹、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但有請求之基礎事實同一、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第7款分別定有明文。查原告原起訴對象為鴻卓保全公司，惟因原告實係受雇於被告鴻卓公寓大廈管理維護有限公司，故於民國（下同）110年10月5日言詞辯論期日當庭變更被告為鴻卓公寓大廈管理維護有限公司（見本院卷第141頁）。查原告所為訴之變更，其請求之基礎事實同一，且不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，依上開規定，並無不合，應予准許，合先敘明。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自109年6月1日起受雇於被告，擔任總幹

事，工作地在新北市泰山區，約定月薪為新臺幣（下同）3萬5000元，於110年4月20日調升至3萬6000元。原告於110年4月20日到新社區當總幹事時，被告僅告知目前區權會資料善未辦妥，須協助社區泰山公所核備、社區統編申請、銀行印鑑變更。詎料，原告於當天至社區後，才知道社區有廠商追款延後未付款2個月、公共建築安全新北建管處追5月底前申辦完成未申辦完成將被開罰、社區電腦資料消失、社區財務報表出現嚴重問題遲繳或沒繳、住戶已多次反映車道柵欄、磁扣申請、退裝潢費用等嚴重事項未處理完成，致原告事務加重，須加班處理社區事務。又兩造約定於每月10日給付工資，由被告直接匯款至原告帳戶，然110年5月份工資卻未在110年6月10日匯入。且被告將原告調職工作違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1之調動人員5原則規定，且未於10日當天按時支薪亦違反勞動契約之約定，原告爰於110年6月23日寄發存證信函給被告，依勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定終止勞動契約，最後工作日為110年6月30日，被告應給付原告資遣費1萬9540元。再者，因被告於110年1月至同年3月僅以2萬4000元替原告投保，高薪低報，致原告每月可領取之失業給付短少3,690元，應原告最長得請領6個月失業給付，故被告應給付原告失業給付差額2萬2140元。又原告於110年4、5、6月之加班費為3萬3433元，加計本金為99388元之5%遲延利息1675元，及自己完成加班費表格花費10小時之費用1200元，原告因本件訴訟須製作加班資料、跑勞工局及法院，被告應賠償2,400元，且造成原告精神壓力，導致失眠、焦慮，被告尚應給付原告精神賠償1萬9000元。爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告9萬9388元，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告任職明日城雲開社區累積積欠被告公司110年3月至5月之管理費高達89萬1450元，被告一再要求原告回公司說明原委，原告均置之不理，被告公司法務經理即訴外人何富全於

110年6月10日告知原告，要求原告回公司匯報情況順便以現金領取薪資，因原告當日未回被告公司領取薪資，故於110年6月11日以通訊軟體LINE詢問公司會計，會計表示原告5月份薪資改領現金，需原告回公司領，且被告確於同日下午匯款予原告，惟因帳號錯誤匯款失敗，適逢端午節連續假期，故被告至110年6月15日始成功匯款至原告帳戶，原告主張其於110年6月23日寄發存證信函終止勞動契約，當時被告遲延給付工資之情況業已消滅，原告請求被告給付資遣費1萬9540元乃於法無據。

(二)原告離職後並未向被告請求發給非自願離職證明書，故尚未能申請失業補助，110年8月5日新北市政府勞資爭議調解期日，調解人（委員）判斷第（7）項下，卻載明「勞保局已每月給付18,090元予原告，每月失業給付差額為3,690元」，與事實不符，原告行始其請求權之要件既尚未具備（欠缺非自願離職證明），其請求被告給付失業給付差額2萬2140元，況原告僅失業2個月，僅能領取7380元。

(三)原告請求賠償其整理訴訟資料時間損失2,400元，此部分為伸張自己權益所生，非在得以請求賠償之列。至於請求醫療費用賠償部分，並未舉證其精神壓力來自與被告之訴訟有關，亦未能提出任何費用單據以實其說，僅提供處方箋及藥袋，自難採信。

(四)有關未休假獎金、加班費及假日上班費3萬6308元部分，由原告所提之薪資單可見，其於109年11月至110年3月，係派駐於「三輝官隱」社區擔任總幹事，該社區如需總幹事加班，會額外支給加班費，而原告自110年4月起改任「明日城雲開社區」，該社區總幹事屬於責任制人員，並未支給加班費或未休假獎金或其節日獎金，原告請求被告給付加班費與未休假獎金之時間，均落在110年4月至6月任職於「明日城雲開社區」之期間，況被告採取加班申請制，原告並未舉證有加班之必要，其中僅有5月26日經主管許可，其餘加班並未經主管許可，原告亦未向被告聲請加班，原告請求加班費

自無理由。被告既否認原告主張存在，其主債務既不成立，利息債務亦無所附麗

(五)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見111年11月23日筆錄，本院卷第403~405頁）：

(一)原告自109年6月1日起受雇於被告鴻卓公寓大廈管理維護有限公司，約定月薪3萬5000元，於110年4月20日調薪為3萬6000元，約定每月10日給付工資，原告於110年6月23日主張以被告110年5月薪資未於110年6月10日匯入原告帳戶為由，依據勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定終止勞動契約，最後工作日為110年6月30日。

(二)被告於110年6月15日下午2時58分給付110年5月工資3萬6000元，於110年7月10日給付110年6月工資3萬6000元。

(三)原告於110年6月15日聲請勞資爭議調解，原告請求被告給付110年5月、6月工資、資遣費1萬8000元、加班費、三節獎金3000元、特別休假工資8400元、提繳勞工退休金差額、失業給付差額損失2萬2140元，就原告請求特休未休工資8400元、補繳勞工退休金差額7464元部分，及交付出勤記錄部分調解成立，其餘請求調解不成立，有原告提出之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第23~24頁）。

(四)原告自109年1月至6月薪資依序為3萬5000元、3萬7845元、3萬5730元、3萬5867元、3萬6000元、3萬6000元，平均工資為3萬6074元。

(五)原告已聲請110年7月20日起至110年9月17日2個月失業給付3萬6180元（每月1萬8090元），有勞動部勞工保險局110年9月10日保費資字第11060237380號函可按（見本院卷第69~70頁）。

(六)被告於109年6月1日起至109年12月31日止，為原告投保薪資為2萬3800元，自110年1月1日起至110年3月31日止，為原告投保薪資為2萬4000元、自110年4月1日起至110年7月13日

止，為原告投保薪資為3萬6300元，有原告之勞工保險被保險人投保資料表可按（見本院卷第71頁）。

四、原告起訴主張被告未於約定期日給付薪資，且投保薪資高薪，爰依據勞動法令之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費1萬9540元、失業給付差額2萬2140元、110年4、5月、6月加班費3萬3433元、以9萬9388元計算，自110年7月1日起至110年8月31日止依據5%計算之遲延利息1675元、完成加班費計算表格10小時費用1200元、製作加班費資料、跑勞工局、法院之賠償2400元、因精神壓力導致失眠之精神賠償1萬9000元，合計9萬9388元，是否有理由？茲分述如下：

(一)原告依據勞基法第14條第1項第5、6款之規定，終止勞動契約是否有理由?

1.原告主張被告未於110年6月10日約定之時間給付110年5月薪資，有未依據勞動契約給付報酬之違法云云。然為被告所否認，並以前詞置辯，經查:

(1)被告於110年6月15日已給付原告110年5月薪資等情，為兩造所不爭，因此，原告於110年6月23日始以存證信函，則斯時被告未給付工資之事實已消滅，則被告未給付工作報酬為由，終止勞動契約，自屬無據。

(2)況依據被告提出被證1之line記載「我收到的指示是5月份薪資改領現金，要請你回公司拿」等語（見本院卷第153頁），被告並無拒絕給付110年5月工資之事實，應可認定。況原告拒絕回被告公司報告有關社區遲付服務費之事實，被告要求原告到公司領取現金，為原告所拒絕，被告始改已匯款支付薪資，自無拒絕給付或遲延給付薪資之事實。

(3)按勞基法第14條立法例係採「重大理由」說，且該條是與同法第12條雇主懲戒解僱權之對應條文，相對於實務上普遍採認雇主依據同法第12條解雇勞工時尚須遵守解雇最後手段性而言，應認並非雇主凡有違反勞基法第14條第1項第6款所定

違反勞動契約或勞工法令時，皆可認有損害勞工權益，並得據此終止勞動契約。解釋上，仍必須達違反程度重大始可。此乃實務上多於雇主違法解雇、調動之例，始認構成該款終止事由之原因。否則勞工法令繁雜，如勞工動輒可依勞基法　第14條不經預告逕行終止勞動契約並請求資遣費，雇主實難以承擔，亦不符勞基法第1條所定加強勞雇關係之立法目的（台灣高等法院96年度勞上字第15號判決意旨參照），被告原應於110年6月10日給付薪資，因原告拒絕至被告公司報告社區業務並領取當月薪資，被告改於110年6月15日以匯款支付現金，為兩造所不爭，自難認定被告違反勞動法令有何重大事由，原告據此終止勞動契約，並無理由，應予駁回。

2.原告於110年11月23日言詞辯論期日，以原告高薪低報為由，依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約云云，然查:

(1)按有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者；勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。，勞基法第14條第1項第6款、第2項定有明文。原告主張以被告違反勞基法第14條第1項第6款之規定為由終止兩造勞動契約，應於知悉後30日內為之，合先敘明。

(2)原告主張其於109年7月、8月發現被告高薪低報，又於110年2月間過年時又發現被告未調整高薪低報之事實，依據前開說明，原告依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，均已逾30日除斥期間，自無理由。

3.原告主張被告調動違反調動5原則云云。經查，

(1)勞基法第10之1條於104年11月27日增訂，並於104年12月16日經總統公布施行，將內政部原函文之調動五原則之函釋明文化，增訂雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不

當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。前開條文之增訂即係將內政部之前揭函示予以明文化（立法院公報第104卷第88期委員會紀錄第237頁），增訂理由「為雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則」。

(2)原告自109年6月1日起至110年4月19日在三輝官隱社區擔任總幹事，於110年4月20日調動至明日城雲開社區擔任總幹事等情，為兩造所不爭，被告調動原告職務並無變動，薪資亦有增加，工作內容均為總幹事職務，對於原告並無不利益可言，並無違反調動五原則可言。原告復未舉證有何違反調動五原則之事實，自難為有利於原告之認定。

4.原告以被告未給付加班費、未給付特休未休工資、提繳勞工退休金差額等情，有原告提出新北市政府勞資爭議調解紀錄及存證信函可按（見本院卷第23~24、101、183、271、257頁），從而，原告依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，應屬有據。

(二)原告得請求之金額為何?

1.資遣費:

(1)勞工依勞基法第14條第1項之規定，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，勞工退休金條例第12 條第1項亦有明定。

(2)平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明文。由於勞基法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無定義，該法第二條第四款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於七十四年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十所得之數額」。二惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不同，分別為一八一天至一八四天，而非一八〇天，平均每月之日數應為三〇．一七天至三〇．六七天而非三〇天，故一律以三〇天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直接除以六，較為簡易、準確及合理（行政院勞工委員會83年4月9日（83）台勞動二字第2556 4號函釋）。

(3)原告自109年1月至6月薪資依序為3萬5000元、3萬7845元、3萬5730元、3萬5867元、3萬6000元、3萬6000元，平均工資為3萬6074元，為兩造所不爭，則原告自109年6月1日起至110年6月30日止之工作年資，得請求資遣費1萬9541元，有勞動部資遣費試算表可按，原告僅請求1萬9540元，應予准許。

2.失業給付差額:

(1)按年滿15歲以上，65歲以下具有中國民國國籍之受僱勞工，應以其雇主或其所屬機構為投保單位，參加就業保險，投保單位不依本法之規定辦理加保手續者，勞工因此所受之損

失，應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之，另按本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練，就業保險法第5條、第38條、第11條第1項第1款定有明文。

2.原告主張其110年1月至3月薪資為3萬5000元，依據勞工保險局投保級距應為3萬4800元，自110年4月薪資為3萬6000元，勞工保險投保級距為3萬6300元，據此計算，平均薪資為3萬5550元{（34800x3+36300X3)/6=35550}，每月得請領失業給付2萬1330元（35550X0.6=21330），因被告於110年1月起至3月止以2萬4000元、自110年4月起至6月止以3萬6300元為原告投保勞保，致原告申請失業給付時，每月僅領取1萬8090元{（24000X4+36300X2）/6X0.6=18090}，每月受有失業給付差額3240元之損害(00000-00000=3240)，因原告於110年9月4日就業，有原告提出之勞工保險被保險人投保資料表可按（見本院卷第191頁），因此，原告得請求2個月失業給付差額6480元（3240X2=6480），為有理由，逾此部分，應予駁回。

3.加班費:

原告請求被告給付加班費3萬3433元，並提出計算式為憑，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查:

(1)勞動事件法第 38 條規定「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。」，考其立法理由所載：「雇主本於其管理勞工出勤之權利及所附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。爰就勞工與雇主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。」，準此，原告於就任明日社區期間，原告主張「我到公司時，公司告知要我儘快完成，我認為這就是有限時。公司還沒有拿到3~5 月物業費用，就是沒有完成社區相關的核備程序，社區就無法用印核發物業費用，我一定要限時完成。」「110 年5 月份，公司主管有告知我核備的問題，公司高層廖課長跟張總也有問我款項何時會下來。但要核備才有辦法給付相關費用，所以我一直有被催促，才需要加班。做這件事的時候管委會有要求公司主管來協助管委會辦理核備與代辦事項，但公司主管目前沒有一個人要與管委會談。導致管委會只可以先辦理核備事項，請我修改一些前壹年已經同意的規約，請我完成核備主因是不僅是物業公司，其他廠商的款項也被延誤，也有其他廠商在追討管委會款項。我不知道這可否認定我要儘快處理這些事情。」等語（見本院卷第421頁、110年1月4日筆錄），況參以被告以明日社區未給付服務費為由，要求原告到公司報告，足見，有關明日社區之核備等事，具有急迫性，原告加班辦理上開事宜，自有其加班之必要性，又被告對於原告請求加班時間及其計算式均不爭執（見本院卷第420頁），則原告依據其打卡單記載之加班時間請求加班費3萬3433元，為有理由，應予准許。被告復未舉證原告於上開打卡出勤時間，並未加班之情形，自難為有利於被告之認定。

4. 因本件訴訟所致之精神賠償1萬9000元:

原告雖主張其因本件訴訟，調解導致壓力過大，失眠、免疫力喪失等情，請求精神賠償1萬9000元云云，並提出精神科醫療收據為據，然為被告所否認，並以前詞置辯。經查:原告雖提出醫療療費收據，但並未證明其因本件訴訟有關，原告請求被告給付精神賠償，並無理由，應予駁回。

5. 自行完成加班費表格1200元之賠償:

原告主張自行完成加班費表格請求被告賠償1200元云云，然

為被告所否認，並以前詞置辯，經查，原告自行製作加班費表格，為伸張自己權益所生，自非損害賠償之範圍，原告請求並無理由。

6.遲延利息部1675元部分:

原告請求被告給付110年7月1日起至110年8月31日止，依據本金9萬9388元，依據5%計算之利息云云。經查:

(1)給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。

(2)原告於110年6月15日聲請勞資爭議調解，已請求被告給付資遣費、失業給付差額、加班費等項目，則原告自得請求被告自110年7月1日起至110年8月31日止之遲延利息，以本金5萬9453元計算，原告請求遲延利息495元（59453X0.05/12X2=495），為有理由，逾此部分，應予駁回

五、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告給付5萬9948元（資遣費19540元+失業給付差額6480元+加班費3萬3433元+遲延利息495元），為有理由，逾此部分，應予駁回。

六、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，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法

第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　18　　日

勞動法庭　　法　官　徐玉玲

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　18　　日

書記官　黃奎彰