

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第221號

原告 龔念湘

訴訟代理人 龔高強

被告 瑪吉科技股份有限公司

法定代理人 高基峯

訴訟代理人 莊智翔律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年5月14日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾肆萬肆仟柒佰陸拾陸元，及自民國一
百一十三年九月二十五日起至清償日止，按年利率百分之五計算
之利息。

被告應提繳新台幣貳拾萬參仟貳佰參拾貳元至原告勞工退休金專
戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔四分之三、被告負擔四分之一。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹拾肆萬肆仟柒佰陸
拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告如以新臺幣貳拾萬參仟貳佰參拾
貳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（下同）100年7月5日起任職於被告公司，原本
擔任生產線人員，被告於109年1月將原告調動職務為業務人
員，並以外勤業務為責任制為由，未按勞動基準法（下稱勞
基法）第36條規定給付原告加班費，以及違反勞基法第22條
規定以工作未達業績標準而不當扣薪，故原告依勞基法第14

條第1項規定提出離職，並請求給付資遣費新臺幣（下同）262,100元、加班費866,033元、112年1月至5月不當扣薪25,000元及應提撥勞工退休金374,800元等費用至原告之勞工退休金專戶。並聲明：1. 被告應給付原告1,101,700元及自起訴狀繕本送達翌日起算至清償日止，按年利率百分之五計付之利息。其中勞工退休金374,800元應提撥至原告之勞工退休金專戶。2. 願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

原告自100年7月5日起任職於被告，其職務為生產線人員，之後被告因遭遇嚴重特殊傳染性新冠肺炎疫情衝擊，調整公司內部業務與工作分配，兩造於109年1月間合意將原告調動至業務單位，業務人員原則上為責任制，惟如有加班需要，仍得向公司申報加班並打卡留存紀錄。而原告自109年1月起至112年4月止擔任業務人員3年多期間，被告即會實際按加班時數按月給付加班費，故原告請求加班費無理由。嗣原告於112年4月底向被告表達希望能回到工廠生產線工作，被告亦同意原告之請求再次調動職務，但原告卻於112年5月2日以「另有人生規劃」為由，向公司請求自願離職，離職日為112年5月31日，被告遂同意原告自願離職之請求，故原告向被告請求給付資遣費顯無理由。又被告對於業務人員均訂有一定業績標準，依實際業績金額外發給獎金，若當月業績金額未達一定標準時，另得以薪資扣取一定金額，原告於112年1月遭被告扣取薪資時，亦未為反對之意思表示，顯見兩造間確有約定業績制度已構成勞動契約內容之一部。退步言，被告僅在112年1月至3月間扣原告15,000元薪資，並無扣25,000元薪資之事實。再者，原告因個人債務問題於101年4月6日出具切結書請求被告將其退保，並承諾日後願自行負責勞健保相關問題，自不得於任職10餘年後再向被告請求任職期間應提繳而未提繳之勞工退休金。退步言，按月提繳退休金，性質上屬於不及一年之定期給付債權，應適用民法第126條5年時效之規定，則107年8月份之前應提繳部分，均

01 已罹於5年時效，被告得主張拒絕給付。併聲明：1. 駁回原
02 告之訴及其假執行之聲請。2. 如受不利之判決，願供擔保請
03 准宣告免為假執行。

04 三、本件不爭執之事實：

05 (一)原告自100年7月5日起任職於被告擔任生產線人員，被告於1
06 09年1月將原告調動職務為業務人員。

07 (二)原告於112年5月2日提出辭職申請單，離職原因為「另有人
08 生規劃」，向被告公司申請離職，離職日為112年5月31日。

09 (三)原告離職前平均工資為45,000元。

10 (四)被告僅有在112年1月至3月間扣取原告15,000元工資。

11 四、本院之判斷：

12 (一)就加班費部分

13 1. 按勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時
14 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」其立法
15 理由謂：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休
16 息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行細則第7
17 條第2款參照）。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依
18 出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞
19 動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第30
20 條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5
21 年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如
22 其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故
23 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
24 務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與
25 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
26 勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主
27 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
28 該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得
29 提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，
30 而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工
31 與雇主間訴訟上之實質平等。」。

01 2. 原告主張依被告所提出之109年1月至112年5月薪資表及出勤
02 紀錄，原告時薪應為187.5元（ $45000/30/8=187.5$ ），延長
03 工作時間在二小時以內，按每小時加給1/3以上，再延長工
04 作時間在二小時以內，按每小時加給2/3以上，按此計算應
05 給付加班費之總額為1,012,386元，詳如原告提出準備狀(三)
06 之計算資料所示（見本院卷第287至300頁）。

07 3. 就原告109年1月至111年1月加班費部分

08 (1)依原告打卡單所載（見本院卷第93至173頁），原告於109
09 年至112年間確有工作到夜間18至24時之情形，惟依被告
10 提出之薪資表所載，原告業於109年1月至111年1月間，持
11 續性每月均領有1萬多元至4萬多元之加班津貼（111年1月
12 份加班者是在2月份申請領取，見本院卷第251頁），之後
13 於111年間分別於5月、6月、9月間領有1千元至5千多元之
14 加班津貼，於112年間分別於4月、5月領有1至2千多元之
15 加班津貼（見本院卷第223至237頁），並有原告111年至1
16 12年5月間之加班申請單可稽（見本院卷第251至257
17 頁）。

18 (2)被告於109年1月將原告從現場生產線人員調動職務為業務
19 人員，為兩造不爭執之事實，又據證人乙○○即被告廠長
20 證稱：「現場人員確定可以填寫加班單，業務人員是沒有
21 填寫加班單請領加班費，就我所知，業務人員不能領取加
22 班費，但是有業績獎金，這是現場人員沒有的。」、證人
23 甲○○即被告總經理也證稱：「就我所知，業務人員都沒
24 有在填寫加班單，沒有加班費，但是有業績獎金。」（見
25 本院卷第至頁），足見原告自109年1月轉調為業務人員
26 後，依照公司規定，應無法申請加班費，只能領取業績獎
27 金。

28 (3)惟如前述，原告自109年1月起至111年1月止仍有持續每月
29 領取加班費之情形，此據證人乙○○證稱：「因為原告先
30 前在新店的時候是擔任現場CNC技術人員，因為有一段
31 時間缺乏業務，所以有請原告轉任業務人員，那時候有請

01 原告從事業務這方面的工作，因為原告有時候想要賺點零
02 用錢，原告會去加班，也就是白天從事業務人員，晚上擔
03 任現場CNC技術人員，只要有加班單，我們都會核付加
04 班費，後來公司搬到土城，就讓原告專職業務人員，沒有
05 再讓他從事CNC技術人員，原告在業績不好的時候，會
06 抱怨」等情（見本院卷第309-311頁）。而據證人甲○○
07 證稱：「（問：公司何時搬到土城？）搬到土城應該兩三
08 年了」（見本院卷第313-314頁）」，核與原告自承：

09 「（原告改調業務人員時間？）大約在111年1月的時候，
10 在這個時間以前都有給付加班費，原告應該就是從事現場
11 人員的職務」一語相符（見本院卷第314頁），因此，應
12 認定原告自109年1月起雖轉調業務人員，但夜間仍會加班
13 從事原有現場生產線工作，也就是如證人乙○○所稱「白
14 天從事業務人員，晚上擔任現場CNC技術人員」，如此
15 也才能說明前述原告於109年1月至110年12月間，為何除
16 業務人員之業績獎金外，每月會持續性領有1萬多元至4萬
17 多元加班津貼之情形。

- 18 (4)至於領取加班費之程序，依證人乙○○證稱：「（問：員
19 工如果有加班需要，是否要向公司提出加班申請？）之前
20 公司在新店的時候是有這個規定，加班要跟公司提出申
21 請，但後來因為人員來來去去太多了，後面都是由資深的
22 員工去通知新人，要申請加班要填寫單子交給組長，組長
23 再交給我們主管審核，通常有這個需求我們主管都會蓋
24 章，後來變成師傅自主管理，份內的工作要不要規劃加
25 班，由師傅自己決定，沒有採強制的規定一定要加班，師
26 傅會自己先填寫加班單，然後我們每個月的1號會去收加
27 班單，師傅自主填寫之後，我們每個月收單到主管這邊，
28 我們蓋完章才會給總經理，如果員工自己沒有填到加班
29 單，我們就不曉得他有加班，那就沒有辦法給付加班
30 費。」（見本院卷第309-311頁）。證人甲○○也證稱：
31 「（就你所知，公司核發加班費是否依照加班申請單，或

是依照打卡紀錄？當打卡紀錄與加班申請單記載時數不同時，應如何處理？）依照加班申請單，如有記載不同也是以加班申請單為主，如果有忘記填寫加班單的情況，公司是可以補單的，員工就會隔天補單，再補核准，因為一個部門有兩個工作性質相同的同事，如果有忘記填寫加班單的情況，就會由廠長去向另一個工作性質相同的員工了解是否真的有加班，如果確實有加班，就會依照員工補填的加班申請單去核准加班費。」、「現場員工也會有加班後在八點下班，下班後繼續待在公司處理自己的事情，然後直到十點才打卡離開，所以我們加班的依據都是要填寫加班申請單。打卡時數不代表加班時數，仍是以加班申請單為主，會計人員要計算加班費也是以加班單來核算，因為打卡只是來看當天有沒有上下班。」等情（見本院卷第312至313、315至316頁）

(5)由上可知，被告規定現場人員請領加班費係採加班申請制，雖不須事先報備核准，但仍需由員工事前或事後自行填寫加班申請單，再經主管核章後交由會計人員核發加班費，如未經填寫，即無法核給加班費，此並有被告其他員工林錦昌、唐文宗、江敏清、謝家富、林沛澄等人之加班申請單可稽，該加班申請單即備註「本加班單由各單位主管依工作需要確實填寫單據，整月彙整作為計算加班薪資之依據」（見本院卷第213至221頁）。因此，原告於109年1月至111年1月間，於夜間既然從事現場人員工作，經填寫加班費申請單後，每月已領有1萬多元至4萬多元不等之加班津貼，至於其他原告所稱加班時間部分，因原告未依公司規定填寫加班單並經主管核准，被告即無從審核其是否確有加班、加班時數與必要性，自不得請求被告給付加班費。

4. 就原告111年2月至112年5月加班費部分

(1)自111年2月起，原告雖專門從事業務人員一職，仍於111年間斷性分別於5月、6月、9月間領有1千多元至5千多元

之加班津貼，於112年間分別於4月、5月領有1至2千多元之加班津貼（見本院卷第233至237頁），對照其所填寫的加班申請單所載（見本院卷第253至257頁），也幾乎是於夜間從事現場人員工作，足認此部分也是因原告想多賺點錢而在晚上擔任現場CNC技術人員，並填寫加班單所致。至於其他時間的加班，應認定仍屬於擔任業務人員職務所為之加班，依照前述勞動事件法第38條規定說明，在被告無法舉證推翻下，應推定原告於該打卡時間內是經被告同意而執行職務，被告自仍應給付此段期間之加班費。

(2)從而，原告自111年2月起至112年5月止之加班費，除其中111年2月被告所給付之13,310元是給付1月份所為之加班費外，依照原告準備狀(三)之計算資料所載（見本院卷第295至300頁），被告共應給付150,679元（111年2月10,942元、3月12,760元、4月12,227元、5月13,323元、6月12,039元、7月3,703元、8月11,002元、9月9,594元、10月17,517元、11月11,446元、12月4,173元、112年1月6,021元、2月12,948元、3月4,329元、4月7,275元、5月1,380元），扣減原告自承被告已經給付共20,913元（111年5月5,720元、6月1,980元、8月6,723元、9月2,640元、112年4月2,750元、5月1,100元），仍應給付餘額129,766元。

(二)就不當扣薪部分

原告主張被告於112年1月至5月間每月扣薪5,000元，共計25,000元一節，被告則以兩造已約定業績未達一定標準時得以薪資扣取一定金額，且被告僅有在112年1月至3月間有扣取原告15,000元之薪資等語為抗辯，並提出原告於111年至112年業績資料為證（見本院卷第323至328頁）。惟查，原告已不爭執被告僅有在112年1月至3月間有扣取原告15,000元之薪資（見本院卷第242頁），但被告公司迄今均未舉證兩造約定之業績未達多少之扣薪標準為何？且依照被告提出之原告業績資料表所示，原告遭扣薪之112年1至3月訂貨明細日報表金額分別為397,850元、307,622元、197,284元，對

01 比前一年度即111年2至4月、6月報表金額分別為335,054
02 元、309,085元、68,700元、282,688元部分，兩者金額差距
03 不大，惟原告111年2至4月、6月卻沒有扣薪紀錄，顯見被告
04 辯稱兩造已約定業績未達一定標準時得扣取薪資一定金額云
05 云，不足採信。從而，原告請求被告返還112年1至3月遭扣
06 減之薪資15,000元，應屬可採，逾此部分所為之請求，為無
07 理由，應予駁回。

08 (三)就資遣費部分

- 09 1. 查「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
10 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
11 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
12 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
13 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
14 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退
15 休金條例第12條第1項定有明文。由此規定可知，勞工請求
16 雇主給付資遣費，必須符合上述法定事由。
- 17 2. 原告固主張係依勞基法第14條第1項規定提出離職云云，惟
18 查，原告於112年5月2日向被告提出辭職申請單，並載明離
19 職原因為「另有人生規劃」，預告於112年5月31日離職，經
20 被告核准蓋章，此有原告辭職申請單為證（見本院卷第175
21 頁），是本件勞動契約應認定原告於主動表示離職而終止，
22 則原告主張於其係依勞基法第14條第1項規定提出離職云
23 云，自無從採信。
- 24 3. 本件既經認定是因原告主動表示離職而終止勞動契約，即與
25 前述勞工退休金條例第12條第1項規定不符，故原告自不得
26 請求被告給付資遣費。

27 (四)就勞工退休金部分

- 28 1. 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
29 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負
30 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，
31 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1

01 項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例
02 之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害
03 者，勞工得向雇主請求損害賠償。

04 2. 本件原告主張被告未提撥勞工退休金374,800元一節，經
05 查，兩造間屬勞基法之勞動關係，被告依法有於勞工任職期
06 間按月提繳勞工退休金之義務。被告雖以原告因個人債務問
07 題出具切結書請求被告將其退保，並承諾日後願自行負責勞
08 健保相關問題，基於誠信原則不得濫用權利云云抗辯，然上
09 開勞退條例有關勞工退休金之提繳等規定，為最低之勞工退
10 休生活條件之保障，係屬強制規定，勞雇雙方不得以特約加
11 以排除，縱有此約定，亦應認違反勞退條例之強制規定而屬
12 無效。又雇主應按月為其勞工提繳退休金，儲存於勞保局設
13 立之勞工退休金個人專戶，此為雇主之法定義務，其違反前
14 開規定，自難謂無過失，原告依前揭規定，請求被告提撥勞
15 退金至其個人專戶，自屬有據。

16 3. 本件被告復以原告於112年8月間於勞資爭議調解會議時，始
17 催告請求被告提繳勞退金，則107年8月份之前應提繳部分，
18 均已罹於5年時效等語為抗辯。按利息、紅利、租金、贍養
19 費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期
20 給付請求權，因五年間不行使而消滅；時效完成後，債務人
21 得拒絕給付，民法第126條、第144條第1項分別定有明文。
22 且所稱之「其他1年或不及一年之定期給付債權」者，係指
23 基於同一債權原因所生一切規則而勞基法反覆之定期給付而
24 言，諸如年金、薪資之類均應包括在內（最高法院97年度台
25 上字第2178號判決意旨參照）。而勞工退休金屬延期給付之
26 工資性質，雇主本應按月提繳，即屬於「不及一年定期給付
27 債權」，依照前述規定及說明，被告既為時效抗辯而拒絕給
28 付，則原告請求107年8月份之前應提繳部分，自無理由。從
29 而，原告每月薪資如附表所示（107年8月至108年12月薪資
30 不明，依原告主張之平均工資45,000元計算），則參照勞工
31 退休金條例第14條、第15條規定及勞工退休金月提繳工資分

級表規定，被告應為原告提撥勞工退休金203,232元（詳如附表），故原告請求被告提繳203,232元至其勞工退休金專戶（見本院卷第12頁），為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

五、綜上所述，原告依勞動契約、勞基法第22條第2項、第24條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被告給付144,766元，及自起訴狀繕本送達被告翌日即113年9月25日（見本院卷第71頁）起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息；暨被告應提繳203,232元至原告之勞工退休金專戶部分，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，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，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。

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，不再一一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 6 月 11 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

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 114 年 6 月 11 日
書 記 官 溫 凱 晴

附表：

勞退明細表				
日期	原告薪資	2月、8月通知勞保局最近三個月平均工資	依分級表月提繳工資	應提繳6%金額
107年8月	45,000	45,000	45,800	2,748
107年9月	45,000		45,800	2,748
107年10月	45,000			2,748
107年11月	45,000			2,748
107年12月	45,000			2,748

107年12月	45,000			2,748
108年1月	45,000			2,748
108年2月	45,000	45,000		2,748
108年3月	45,000			2,748
108年4月	45,000			2,748
108年5月	45,000		45,800	2,748
108年6月	45,000			2,748
108年7月	45,000			2,748
108年8月	45,000	45,000		2,748
108年9月	45,000			2,748
108年10月	45,000			2,748
108年11月	45,000			2,748
108年12月	45,000		45,800	2,748
109年1月	67,376			2,748
109年2月	62,156	52,459		2,748
109年3月	57,607			3,180
109年4月	67,942			3,180
109年5月	65,226		53,000	3,180
109年6月	67,394			3,180
109年7月	61,830			3,180
109年8月	59,520	64,817		3,180
109年9月	59,740			4,008
109年10月	70,080			4,008
109年11月	71,290			4,008
109年12月	86,690		66,800	4,008
110年1月	71,840			4,008
110年2月	72,830	76,607		4,008
110年3月	77,670			4,812
110年4月	90,760			4,812
110年5月	92,300		80,200	4,812
110年6月	88,340			4,812
110年7月	81,410			4,812
110年8月	81,520	87,350		4,812
110年9月	73,050			5,256
110年10月	74,700			5,256
110年11月	68,320		87,600	5,256
110年12月	63,810			5,256
111年1月	45,000			5,256
111年2月	58,310	59,043		5,256
111年3月	45,000			3,648
111年4月	45,000			3,648
111年5月	50,720		60,800	3,648
111年6月	46,980			3,648
111年7月	45,000			3,648
111年8月	46,498	47,567		3,648
111年9月	114,840			2,892
111年10月	45,000			2,892
111年11月	45,000		48,200	2,892
111年12月	45,000			2,892
112年1月	45,000			2,892
112年2月	45,000	45,000		2,892

112年3月	44,000			2,748
112年4月	49,133		45,800	2,748
112年5月	46,700			2,748
總計				203,232

說明：

一、原告於107年8月至108年12月薪資不明，故以原告主張之平均工資45000元計算投保。

二、本附表依下依規定製作：

(一) 勞工退休金條例第14條第1項、第5項規定，雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六；第1項至第3項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之。

(二) 勞工退休金條例第15條第1項、第2項規定，於同一雇主者，一年內調整勞工退休金之提繳率，以二次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月1日起生效。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。

(三) 勞工退休金條例施行細則第15條第1項、第2項規定，依本條例第14條第1項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。