

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第137號

原告 洪燕華

訴訟代理人

(法扶律師) 吳媖凌律師

被告 好行福祉車實業有限公司

法定代理人 陳俊宏

訴訟代理人 柯政延律師

上列當事人間請求請求給付工資事件，經本院於民國114年11月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

原告於民國（下同）107年1月10日起任職於被告，職稱為會計專員（實際工作內容包括財務、人事、行政、行銷、客服、物流、貿易等事務），於112年6月間，原告與被告公司負責人陳俊宏（下稱陳俊宏）間因會計帳務事宜意見分歧，致生嫌隙，又於113年年底，陳俊宏再次因為開立發票及作帳問題，認為原告不配合公司，因而開始出現刁難原告請假、陸續抽掉原本原告負責之事務，使原告邊緣化之行為。因被告公司有未給付原告中午休息時間、下班及休息例假日工作之延長工時工資情事，原告遂於114年2月26日口頭向被告提出公司應依法計算並給付加班費之請求，遭被告拒絕，原告即於同日提出勾選勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款之離職證明書，向被告為終止勞動契約之意思表示。為此，依勞基法第19條、第24條第1項、就業保險法第1

01 1條第3項、勞工退休金條例第12條第1項等規定提起本件訴  
02 訟，請求被告給付資遣費新台幣（下同）164,723元、延長  
03 工時工資319,215元及開立非自願離職證明書。併聲明：(一)  
04 被告應給付原告483,938元，及自起訴狀繕本送達翌日起至  
05 清償日止，按年利率百分之五計算之利息。(二)被告應開立非  
06 自願離職證明書予原告。

## 07 二、被告抗辯：

### 08 (一)資遣費部分：

09 陳俊宏僅係依法要求原告提出有關請假證明文件，並無任何  
10 刁難之情事，被告事後也是完全給予病假，並無否准請假之  
11 情事。而被告也否認有未給付加班費之事實。故原告主張依  
12 勞基法第14條第1項第5款及第6款終止勞動契約，自無理  
13 由。實際上，因被告公司有遷址計畫，雖尚在規畫討論中，  
14 但原告亦主動向陳俊宏提及想要離職，陳俊宏遂請其提供交  
15 接事項，就此原告也立即回傳檔名為「會計事項」之檔案以  
16 利後續人員接手，凡此情節有114年2月26日對話紀錄可稽，  
17 可證明當日原告業已先於上午時段以口頭向被告表示欲自願  
18 離職。當日下午，原告勾選勞基法第14條第1項第6款事由之  
19 非自願離職證明書傳送被告，並表示有被職場暴力，縱經陳  
20 俊宏予以澄清仍無法令原告釋疑，原告甚至認為所有的過錯  
21 均是陳俊宏決策失誤所致，從而被告遂尊重原告終止契約之  
22 意思表示，嗣因原告表示願延至4月30日離職，應可認已生  
23 預告終止之效力，原告亦表示同意延至4月30日離職以利工  
24 作順利交接，則此部分亦可解為雙方合意終止系爭勞動契  
25 約。因此，不論本件係原告主動行使契約終止權終止或係雙  
26 方合意終止兩造間勞動契約，均與非自願離職不同，故原告  
27 依勞基法第17條請求被告給付資遣費164,723元，自無理  
28 由。

### 29 (二)延長工時工資319,215元部分

30 原告主張任職期間的中午休息時間，需處於隨時準備提供勞  
31 務之狀態，為被告否認，原告也未能舉證證明，其請求自無

01 理由。另延長工時工資乃屬工資之一部，具有薪資債權之性  
02 質，且亦為按月給付，故延長工時工資之給付請求權應有民  
03 法第126條規定5年時效之適用，縱本件原告請求加班費有  
04 理，原告請求逾5年部分，被告亦提出時效抗辯拒絕給付。

05 (三)開立非自願離職證明部分

06 原告既屬自願終止勞動契約，自不得向被告請求非自願離職  
07 證明。

08 (四)併聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利判決，願供擔保免為  
09 假執行。

10 三、兩造不爭執事項：

11 (一)原告於107年1月10日到職，原告最後工作日為114年4月30  
12 日。□

13 (二)原告任職期間擔任會計職務。

14 (三)原告於114年2月26日以LINE傳送記載勞基法第14條第1項第5  
15 款事由之離職證明書，向被告為終止勞動契約之意思表示。

16 四、本件爭執點及本院判斷如下：

17 (一)就本件契約終止情形

18 1. 按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工  
19 不供給充分之工作者；或違反勞動契約或勞工法令，致有損  
20 害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止勞動契約，勞基法  
21 第14條第1項第5、6款定有明文。原告主張114年2月5日向陳  
22 俊宏請休隔日2月6日病假一天，卻遭刁難僅提出繳費單據只  
23 能請半日病假，如要請一整日病假需提出診斷證明，否則下  
24 午須改請事假；及陸續抽掉原本原告負責之事務，不讓原告  
25 參與公司完整的會議，使原告邊緣化；以及因被告公司有未  
26 給付原告中午休息時間、下班及休息例假日工作之延長工時  
27 工資情事，原告遂於114年2月26日口頭向被告提出給付加班  
28 費之請求，遭被告拒絕，故依勞基法第14條第1項第5、6款  
29 規定向被告為終止勞動契約之意思表示等情。

30 2. 就請假部分

31 按「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由

01 及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手  
02 續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文  
03 件。」，勞工請假規則第7條、第10條定有明文。縱觀原告  
04 所提供有關請假對話紀錄（見本院卷第27頁），因原告是11  
05 4年2月6日上午看診，故陳俊宏於2月5日向原告表示「如果  
06 看完病時間尚早，請回公司，若身體不適真需要請整天假，  
07 麻煩備妥醫療收據和診斷證明書」（見本院卷第209頁），  
08 此符合上述勞工請假規則規定。之後原告雖於2月7日中午1  
09 1、12時許上傳醫療收據，但仍表示「沒有診斷證明，要再  
10 去補」、「或是你覺得有幾個小時要請事假也是可以改的」  
11 等語（見本院卷第213至215頁），顯然是原告主動提出要更  
12 改為事假一語，被告並無原告所指刁難之事實。雖然被告於  
13 2月7日12時10分許也回覆原告「病假公司還是要付半薪，所  
14 以昨日我有特別請你安排，看是提早結束回公司，或是提供  
15 診斷證明，若無診斷證明，下半天請病假的事由，我覺得不  
16 夠充分，扣掉你從台北返家的時間，兩點後請改事假」（見  
17 本院卷第217頁），但被告之後也於2月8日上午告知原告  
18 「勞動部回覆，請假是員工權利，勞基法擺在那，公司會比  
19 照辦理」（見本院卷第77頁），即給予整日病假，並無否准  
20 請假之情事。故原告此部分主張，無法成立。

### 21 3. 就調整原告負責事務部分

22 查兩造間屬勞動契約關係，雇主就勞工提供勞務本有指揮監  
23 督權限，勞工亦有依指示提供勞務之義務，故雇主有調整勞  
24 工職務內容之權限。原告主張其職稱雖為會計專員，但實際  
25 工作內容包括財務、人事、行政、行銷、客服、物流、貿易  
26 等事務（見本院卷第10至11頁），可見其負責事務眾多，則  
27 被告本於雇主任限調整原告所負責的事務內容，即屬合法行  
28 使權利。此外，原告雖泛稱「陸續抽掉原本原告負責之事  
29 務，不讓原告參與公司完整的會議，使原告邊緣化」云云，  
30 均未能舉證證明，此部分主張即難以採信。

### 31 4. 就給付延長工時加班費部分

01 (1)原告主張任職期間於12:00至13:00中午休息時間，仍須處  
02 於隨時準備提供勞務之狀態，下班及休息例假日亦須處理  
03 網站事務，被告依法即應給付延長工時工資。惟因下班及  
04 休息例假日提供勞務的時間較零散難以一一記錄，故為計  
05 算便利，延長工時先以中午1小時，每月上班日數20天計  
06 算，計算延長工時工資詳如附表1所示，被告應給付原告3  
07 19,215元等情（見本院卷第19至21頁）。

08 (2)按延長工時工資（加班費）乃屬工資之一部，具有薪資債  
09 權之性質，且亦為按月給付，故延長工時工資之給付請求  
10 權應有民法第126條規定5年時效之適用。本件原告於114  
11 年4月21日於新北市政府勞資爭議調解時已向被告請求給  
12 付107年1月10日起至114年3月18日止之加班費，有調解紀  
13 錄可稽（見本院卷第33頁），之後於六個月內之114年7月  
14 7日起訴請求107年2月起至114年2月止之加班費，有本院  
15 收狀戳記可稽（見本院卷第9頁），時效視為不中斷，故  
16 被告所為5年時效抗辯（見本院卷第71頁），應自114年4  
17 月21日往前回溯5年即至109年4月21日止，故原告自107年  
18 2月起至109年4月20日止之延長工資請求權，已因罹於時  
19 效而消滅。

20 (2)原告雖主張任職期間於12:00至13:00中午休息時間，仍須  
21 處於隨時準備提供勞務之狀態，惟亦到庭陳稱「公司規定  
22 中午12點到1點是休息時間，讓我們休息吃午餐的時間，  
23 中午時有很多電話進來，中午也會有司機過來維修車輛設  
24 備都必需要接待，我有建議改成錄音接聽電話、將鐵門拉  
25 下一半，但是被告法代都不接受。公司之前只有我跟老闆  
26 2個員工，後來增加技師修設備，我自己不會修理設備，  
27 所以是請來的客人休息，再請老闆來修理設備，我開始上  
28 班時就有另外一個技師，之後有人離職後來有補人，到11  
29 2年技師最多增加5位，但技師不願意中午時間被叫起來  
30 備勤，所以住在附近的人中午時間會回家休息，其他的人  
31 會找地方休息。之前老闆有在我位置後面放一張床，但是

01 有電話來或是客人來我就無法休息。每週上班五天，至少  
02 有3天需要起來接聽電話或者是接待客人，但是我無法跟  
03 其他員工一樣離開辦公室，只能在辦公室吃飯，我曾問老  
04 闆有無加班費他也沒有任何表示。」等情（見本院卷第18  
05 8頁）。

06 (3)依原告所提與陳俊宏於2月26日對話紀錄所載，陳俊宏表  
07 示「加班應該要提出，我並沒有拒絕加班，所以如果你對  
08 於加班的要求，請你提出相關的證明，你都可以提供，而  
09 且你本身那個時候，你本身也是跟人事有關係，所以加班  
10 與否其實你早就可以提出申請」、「我沒辦法接受你的認  
11 定」等語（見本院卷第147至148頁），顯見被告否認原告  
12 有關加班之主張與加班費之請求。

13 (4)原告既已自陳「公司規定中午12點到1點是休息時間，讓  
14 我們休息吃午餐的時間」、「之前老闆有在我位置後面放  
15 一張床」、「技師不願意中午時間被叫起來備勤，所以住  
16 在附近的人中午時間會回家休息，其他的人會找地方休  
17 息」等情，顯然被告規定中午屬於休息時間，且為原告放  
18 一張床以供其休息，其他員工也確實有依規定休息，故原  
19 告如主張有加班之事實，自應負舉證責任。惟原告就其所  
20 泛稱「中午時有很多電話進來，中午也會有司機過來維修  
21 車輛設備都必需要接待」等加班事由，均未能提出證據資  
22 料證明，即無法認定屬實。雖然陳俊宏曾於2月26日對話  
23 紀錄中表示「對我來說，我覺得這樣講真的扯不完，工作  
24 就是工作，你說中午客人來能夠不接待嗎？我沒辦法」一  
25 語，但原告也馬上回覆「你老闆當然沒辦法，所以員工都  
26 很有辦法通通都回家了」（見本院卷第152頁），顯然陳  
27 俊宏所言是指若中午客人來自己必須接待客人，但並非指  
28 示原告必須不休息接待客人，自無法據此認定被告有要求  
29 原告中午必須加班之事實。

30 (5)何況，原告任職以來長期也負責公司人事業務，其先後於  
31 109年4、5、6、7、8、10、11、12月，110年1、2月，111

01 年1、3、7、8、9、10、11、12月，112年4、5、6、7、  
02 8、9、11月，113年3、6、7、9、12月均有申請領取「加  
03 班津貼」，有原告歷年薪資明細可稽（見本院卷第35至44  
04 頁），原告也自陳此部分屬下午超過17時30分加班之費用  
05 （見本院卷第189頁），足認原告長期以來若有加班情  
06 形，均有向公司申報加班費，被告也都有給付此部分費  
07 用。因此，若原告長期以來中午均無法休息而有加班1小  
08 時之情形，應無不向被告申請加班費之理。故原告此部分  
09 主張，難以採信。

10 (6)原告雖另主張於下班及休息例假日，受陳俊宏要求須處理  
11 粉絲專頁回覆、上架文章、網站維護及與客戶溝通等工  
12 作，並提出陳俊宏與原告對話紀錄為證（見本院卷第161  
13 至165頁），惟觀此對話內容①2023年12月20日之訊息原  
14 告僅回覆「好」一字而已，原告於12月21日晚間也僅傳送  
15 一張郵寄圖檔而已，均無法作為原告有加班之證明。②20  
16 24年3月23日之訊息僅為公司提醒該影片不要傳給客人之  
17 訊息，無法認定原告有加班之事實。③2024年10月6日之  
18 訊息係因國外客戶臨時希望確認出貨方式，陳俊宏因此轉  
19 達，但仍強調有空再回覆即可，原告之後也簡短答覆「我  
20 們也還沒辦法決定啊，因為他們有可能空運20台」一語而  
21 已，無法認定原告有加班之事實。④2024年10月26日之訊  
22 息僅係進一步詢問原告是否有先前所傳聯絡人之手機聯繫  
23 方式，原告也僅簡單答覆，無法認定原告有加班之事實。  
24 ⑤2024年12月31日之訊息為陳俊宏通知原告銀行轉帳後錢  
25 會再退回來，原告僅詢問「但是銀行轉帳後錢退回來要怎  
26 麼處理？」陳俊宏再告知「需趕跨年錢，就先放你帳戶  
27 上，之後還是可以用到，如果不退你比較方便，我去協調  
28 看看」而已，無法認定原告有加班之事實。

29 (7)承前所述，原告主張任職期間於中午休息時間均有加班1  
30 小時，另於下班及休息例假日亦須處理網站事務等情，仍  
31 缺乏證據證明，故原告請求被告應給付延長工時工資319,

01 215元等情，即無法准許。

02 5. 綜上，被告既無原告所指不依勞動契約給付工作報酬，或有  
03 違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞事由，則  
04 原告主張依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契  
05 約，即不合法。

## 06 (二)資遣費部分

07 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  
08 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14  
09 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  
10 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  
11 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月  
12 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退  
13 休金條例第12條第1項定有明文。由此規定可知，勞工請求  
14 雇主給付資遣費，必須符合上述法定事由。

15 2. 如前所述，被告並無原告所指違反勞基法第14條第1項第5、  
16 6款事由，故原告據此終止勞動契約即不合法，也無從依勞  
17 工退休金條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費。

## 18 (三)開立非自願離職證明書部分

19 1. 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其  
20 代理人不得拒絕；勞動基準法第19條定有明文。依就業保險  
21 法第11條第3項，所謂非自願離職，指被保險人因投保單位  
22 關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法  
23 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離  
24 職。

25 2. 原告依勞基法第14條第1項第5、6款之事由終止勞動契約，  
26 既不合法，也未舉證是因勞基法第11條、第13條但書及第20  
27 條規定各款情形之一而離職，故原告請求被告依法應開立非  
28 自願離職證明書予原告，即無法准許。

29 五、綜上所述，原告依依勞基法第19條、第24條第1項、就業保  
30 險法第11條第3項、勞工退休金條例第12條第1項等規定，請  
31 求被告應給付原告483,938元，及自起訴狀繕本送達翌日起

01 至清償日止，按年利率百分之五計算之利息；另應開立非自  
02 願離職證明書予原告，均為無理由，應予駁回。又原告既受  
03 敗訴判決，本院即無從依職權宣告假執行，併予敘明。

04 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦及舉證，經本院審  
05 酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

06 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

07 中 華 民 國 114 年 12 月 29 日  
08 勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

09 以上正本係照原本作成

10 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  
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 12 月 29 日  
13 書 記 官 溫 凱 晴