

臺灣高等法院臺中分院民事判決

111年度勞上字第15號

上訴人

即被上訴人 邱珍玲

訴訟代理人 黃建閔律師

被上訴人即

上訴人 晨智實業股份有限公司

法定代理人 蕭清松

訴訟代理人 蔡奕平律師

訴訟代理人 蔡得謙律師

上列當事人間勞資爭議事件，兩造對於中華民國111年1月27日臺灣臺中地方法院109年度勞訴字第227號第一審判決提起上訴，第一審判決提起上訴，並為訴之變更，本院於中華民國111年12月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命晨智實業股份有限公司給付邱珍玲超過新臺幣參拾陸萬陸仟零貳拾肆元本息，及該部分假執行之宣告，並命晨智公司負擔訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，邱珍玲在第一審之訴駁回。

晨智實業股份有限公司其餘上訴駁回。

邱珍玲上訴駁回。

第一審關於命晨智實業股份有限公司負擔訴訟費用部分，及第二審訴訟費用關於晨智實業股份有限公司上訴部分，由晨智實業股份有限公司負擔百分之六十九，餘由邱珍玲負擔。第二審訴訟費用關於邱珍玲上訴部分，由邱珍玲負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在

01 此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第446條第1
02 項定有明文。查，(一)邱珍玲於原審依勞工退休金條例第12條
03 之規定，起訴請求晨智公司給付資遣費（見原審卷二第14
04 3頁），嗣於本院審理時，變更請求權基礎為勞動基準法第1
05 4條第4項（邱珍玲民事辯論意旨狀誤載為第3項）準用第17
06 條之規定（見本院卷第343頁），係基於同一之基礎事實，
07 而變更請求權基礎；(二)邱珍玲於民國111年3月4日之上訴聲
08 明第2項原為：上開廢棄部分，晨智實業股份有限公司（下
09 稱晨智公司）應再給付邱珍玲新臺幣（下同）22萬42元暨自
10 109年11月19日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之
11 利息（見本院卷第19頁）。嗣於111年8月16日具狀更正上訴
12 聲明為：(2)上開廢棄部分，晨智公司應再給付邱珍玲17萬85
13 36元暨自109年11月19日起至清償日止，按週年利率百分之
14 五計算之利息（見本院卷第211頁至第213頁、第305頁），
15 核屬減縮應受判決事項之聲明揆諸前揭規定，於法尚無不
16 合，均應予准許，合先敘明（另邱珍玲雖變更原審主張之加
17 班費數額及資遣費數額，惟就實際請求之總金額未予變更，
18 核屬事實上陳述之變更，非訴之變更或追加，併予敘明）。

19 貳、實體方面：

20 一、邱珍玲主張：

21 (一)邱珍玲自101年1月2日起受僱於晨智公司擔任船務主管，晨
22 智公司於109年4月27日以勞動基準法第11條第1項第2款之事
23 由資遣邱珍玲，並以「不簽就讓你每天收存證信函」、「告
24 到死」等語脅迫，強逼邱珍玲簽立放棄資遣費切結書，惟遭
25 邱珍玲拒絕。邱珍玲任職期間，晨智公司未依法給足加班
26 費，構成勞動基準法第14條第1項第5、6款事由，邱珍玲於1
27 09年5月8日寄發台中大隆路郵局第294號存證信函終止兩造
28 間勞動契約，晨智公司於同年5月11日收受，邱珍玲於同年5
29 月15日向財團法人臺中市勞雇關係協會申請勞資爭議調解，
30 再為終止勞動契約之意思表示。

31 (二)請求項目及金額如下：

01 (1)104年4月27日至109年4月27日之加班費共47萬7534元：

02 依勞動基準法第24條第1項第1、2款規定，請求①平日加班
03 費42萬6875元（日期、時間詳如民事追加上訴聲明暨爭點整
04 理狀之附表四，即本院卷第233頁至第277頁），②休息日加
05 班費共計2萬4093元（日期、時間詳如民事追加上訴聲明暨
06 爭點整理狀之附表五，即本院卷第279頁至281頁），③例假
07 日、國定假日加班費共計2萬6566元（日期、時間詳如民事
08 追加上訴聲明暨爭點整理狀之附表六，即本院卷第283頁至2
09 84頁），共計47萬7534元。

10 (2)預告工資4萬5000元：

11 邱珍玲任職晨智公司之年資共計8年又4月又9日（101年1月2
12 日起至109年4月27日止），依據勞動基準法第16條第1項第3
13 款規定，應給付30日預告工資，依據資遣前6個月之月平均
14 工資為4萬5000元計算，故請求預告工資為4萬5000元。

15 (3)資遣費18萬8100元：

16 依勞動基準法第14條第4項準用同法第17條之規定，請求晨
17 智公司給付資遣費為18萬8100元（計算式：45,000元×（4+
18 （4+9/30）×1/2）=188,100元）。

19 (三)又晨智公司以勞動基準法第11條第1項第2款規定資遣邱珍
20 玲，屬就業保險法第11條第3項之情形，依勞動基準法第19
21 條及就業保險法第25條第3項規定，請求晨智公司開立非自
22 願離職證明書予邱珍玲等語。

23 二、晨智公司則以：

24 (一)邱珍玲於108年5月7日至8日、7月28日至29日間，於公司聊
25 天群組散佈公司法定代理人蕭清松與公司女同事有不正常之
26 男女關係，係對蕭清松名譽為重大侮辱行為，晨智公司於10
27 9年4月27日向邱珍玲提出簽署悔過切結書，併依據勞動基準
28 法第12條第1項第2款、第4款規定終止與邱珍玲間之勞動契
29 約，惟經邱珍玲拒絕。蕭清松另提起損害賠償訴訟，經原法
30 院109年度訴字第2834號及本院110年度上易字第441號判決
31 （下稱前案）邱珍玲應賠償10萬元確定在案。晨智公司既以

01 上開事由終止兩造間之勞動契約，邱珍玲請求晨智公司給付
02 資遣費、預告工資、非自願離職證明書，即無理由。

03 (二)就加班費部分，依2018年10月22日修訂生效公司員工出勤管
04 理辦法第3條規定，若員工加班，需事先向主管申請並簽
05 核，邱珍玲屬經營管理階層人員，理應知悉，惟邱珍玲迄未
06 向晨智公司提出加班申請並簽核，其請求108年3月22日至10
07 9年4月27日間之加班費即屬無據等語。

08 三、原審判決結果及本件上訴聲明：

09 (一)上訴人爰依勞動契約法律關係，起訴聲明求為判決：(1)晨智
10 公司應開立非自願離職證明書予邱珍玲。(2)晨智公司應給付
11 邱珍玲75萬2140元，其中47萬1171元自起訴狀繕本送達翌日
12 起至清償日止按週年利率百分五計算之利息，其中28萬969
13 元自本書狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率百分之五
14 計算之利息。(3)請准宣告假執行。

15 (二)原審為一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命：(1)晨智公司應
16 給付邱珍玲53萬2098元，及自109年11月19日起至清償日
17 止，按週年利率百分五計算之利息。(2)晨智公司應開立非自
18 願離職證明書予邱珍玲。(3)訴訟費用由晨智公司負擔71%，
19 餘由邱珍玲負擔。(4)本判決第一項得假執行。但晨智公司如
20 以53萬2098元為邱珍玲預供擔保，得免為假執行。(5)邱珍玲
21 其餘假執行之聲請駁回。

22 (三)晨智公司就其敗訴部分聲明不服，上訴聲明求為判決：(1)原
23 判決不利於晨智公司部分廢棄。(2)上廢棄部分，邱珍玲在第一
24 審之訴及其假執行之聲請均駁回。(3)訴訟費用由邱珍玲負
25 擔。（見本院卷第5頁）並答辯聲明求為判決：(1)上訴駁
26 回。(2)訴訟費用由邱珍玲負擔。（見本院卷第183頁）

27 (四)邱珍玲就其敗訴部分聲明不服，上訴聲明求為判決：(1)原判
28 決不利於邱珍玲部分廢棄。(2)上開廢棄部分，晨智公司應再
29 給付邱珍玲17萬8536元暨自109年11月19日起至清償日止，
30 按週年利率百分之五計算之利息。(3)第一審廢棄部分及第二
31 審訴訟費用由晨智公司負擔。（見本院卷第211頁至第213

01 頁、第305頁)並答辯聲明求為判決：上訴駁回。(見本院
02 卷第203頁)

03 四、兩造不爭執事項：(見本院卷第311頁)

04 (一)晨智公司於109年1月22日匯款16萬1025元至邱珍玲所有之帳
05 號000000000000帳戶，摘要欄記載為「獎金」。(見原審卷
06 一第23頁)(就其中4萬5259元為年終獎金或加班費，兩造
07 尚有爭執。)

08 (二)邱珍玲自101年1月2日起受僱於晨智公司，自106年11月1日
09 擔任船務主管職務，106年10月至109年4月間，每月本薪為4
10 萬元，主管加給為5000元。

11 (三)彈性上班時間從上午9時至9時30分，彈性下班時間從下午6
12 時至6時30分，中間休息1個小時。

13 (四)109年4月17日因受全球新冠肺炎疫情之影響，兩造間簽訂
14 「勞雇雙方協商減少工時協議書」(即原證二)，協議降低
15 工時及薪資(見原審卷一第39頁至第41頁)。

16 (五)晨智公司於109年4月9日資遣楊之萱、方仲萍、林郁惠、廖
17 佳瑜等4名員工。

18 (六)邱珍玲於109年5月8日寄發台中大隆路郵局第294號存證信函
19 予晨智公司(即被證4，見原審卷一第143頁)，晨智公司於
20 109年5月11日收受。(見原審卷一第277頁)

21 (七)晨智公司2014、2015、2017、2018年員工出勤管理辦理則如
22 原證二十至原證二十三。(見原審卷二第69頁至第109頁)

23 (八)邱珍玲104年之年終獎金為11萬7000元，105年之年終獎金為
24 15萬1000元，106年之年終獎金為11萬9500元，107年之年終
25 獎金為15萬7500元。

26 (九)晨智公司法定代理人蕭清松對於邱珍玲提起侵權行為損害賠
27 償事件，經原審民事庭於110年5月28日以109年度訴字第283
28 4號民事判決(被證13)判命邱珍玲就被證1之言論，應給付
29 蕭清松30萬元，邱珍玲不服提起上訴，本院以110年度上易
30 字第411號判決邱珍玲應賠償蕭清松10萬元確定在案。

31 (十)如邱珍玲主張有理由，邱珍玲可請求資遣費金額為18萬8100

01 元、預告工資金額為4萬5000元。

02 五、兩造爭執之事項：（見本院卷第312頁）

03 (一)晨智公司抗辯因邱珍玲有勞動基準法第12條第2、4款之事
04 由，晨智公司於109年4月27日終止兩造勞動契約，有無理
05 由？

06 (二)邱珍玲主張晨智公司以勞動基準法第11條第1項第2款事由終
07 止勞動契約之事由，有無理由？（邱珍玲主張109年4月27日
08 晨智公司法定代理人口頭請邱珍玲離職但沒有書面證據；晨
09 智公司抗辯109年4月27日並無依勞動基準法第11條第1項第2
10 款終止勞動契約，而係依照勞動基準法第12條第1項第2、4
11 款事由終止與邱珍玲之勞動契約，如被證2。）

12 (三)邱珍玲於109年5月8日以勞動基準法第14條第2款、第5款、
13 第6款終止勞動契約（晨智公司於109年5月11日收受台中大
14 隆路郵局第294號存證信函而生效），有無理由？

15 (四)邱珍玲主張104年4月27日至109年4月27日晚間7時至8時仍在
16 加班，應列計加班費，有無理由？

17 (五)邱珍玲主張晨智公司於109年1月22日匯入其帳號0000000000
18 0帳戶之16萬1025元為年終獎金，其中4萬5259元為年終獎
19 金，非加班費，有無理由？

20 (六)邱珍玲依勞動基準法第24條請求晨智公司給付平日加班費42
21 萬6875元、休息日加班費2萬4093元及例假日、國定假日加
22 班費2萬6566元，共47萬7534元，有無理由？

23 (七)晨智公司抗辯邱珍玲未即時請求加班費，待至109年始請
24 求，違反民法第148條第2項誠信原則，有無理由？

25 (八)晨智公司抗辯邱珍玲於104年11月20日以前之加班費已罹於5
26 年時效，不得請求，有無理由？

27 (九)邱珍玲請求晨智公司給付資遣費18萬8100元，預告工資4萬5
28 000元，及交付非自願離職證明書，有無理由？

29 六、得心證之理由：

30 (一)晨智公司抗辯因邱珍玲有勞動基準法第12條第2、4款之事
31 由，於109年4月27日終止勞動契約，並無可採：

01 (1)按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
02 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，或勞工違反勞動契
03 約或工作規則，情節重大，或勞工有違反勞動契約或工作規
04 則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約；此項終止契
05 約，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第
06 1項第2款、第4款及第2項定有明文。所謂「重大侮辱」，應
07 就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理
08 人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工
09 及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受
10 之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情
11 事為綜合之判斷，並視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響
12 勞動契約之繼續存在；至於「情節重大」，原屬不確定之法
13 律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重
14 大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，
15 客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭
16 關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相
17 當，方屬上開規定之「情節重大」。舉凡勞工違規行為之態
18 樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危
19 險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫
20 等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標
21 準（最高法院97年度台上字第2624號判決意旨參照），法院
22 審酌時除應評估勞工是否有可歸責事由外，其判斷標準，應
23 以勞工違反工作規則之事由，是否已達到非將之解僱為最後
24 之手段，否則不能防免之嚴重程度，始克當之；且尚應審酌
25 雇主之解僱處分，依社會通念是否符合必要性、相當性及比
26 例原則，以平衡勞資關係。

27 (2)晨智公司主張邱珍玲於108年5月7日至8日、108年7月29日
28 間，於公司電腦「QQ聊天軟體」聊天群組散布、晨智公司法
29 定代理人蕭清松與公司女同事間有不正常之男女往來關係等
30 不實言論乙情，為邱珍玲否認。惟查，邱珍玲於晨智公司公
31 司內之英文名字為Sandra，其設定於QQ聊天軟體之註冊帳號

為「Sandrade9987@gmail.com」之事實，於前案兩造所不爭執，堪為真實。上開事實，業據前案證人楊之萱、張宜蓁、邱婉嬪於審理中證述基詳，並有群組對話截圖在卷可佐證，而邱珍玲因有侵害晨智公司法定代理人蕭清松之人格權，致蕭清松受有損害，此據蕭青松提起訴訟，經原審法院於110年5月28日以109年度訴字第2834號民事判決判令邱珍玲應給付蕭清松30萬元，邱珍玲不服提起上訴，復經本院以110年度上易字第411號判決邱珍玲應賠償蕭清松10萬元確定在案，此有民事判決書在卷可佐（見原審卷卷二第41頁至第50頁），且為兩造所不爭執，堪認真實，是以晨智公司所辯邱珍玲對於晨智公司法定代理人蕭清松有重大侮辱等情，堪以採信。

(3)晨智公司法定代理人於109年4月27日因邱珍玲有前揭侮辱其個人人格權行為，要求邱珍玲徹底改過不再繼續有任何散佈不實，及不當言語、不當行為傷害公司及任何一員名譽等，此部分衡情於法，尚屬合理，然晨智公司除要求邱珍玲簽署悔過切結書（見原審卷卷一第137頁至第139頁）外，同時要求邱珍玲放棄任何資遣費及加班費，是晨智公司藉邱珍玲前開對蕭青松之侵權行為，要求邱珍玲簽署系爭悔過切結書免除雇主法律上義務，以換取邱珍玲繼續工作之機會，顯有不當之連結。而勞工本於經濟上弱者須保障其生存權，雇主雖得依據契約對於勞工有指示工作權責，並得實施懲戒，惟解僱勞工涉及勞工既有工作喪失，性質上屬勞工工作權保障之核心範圍，非不得已尚不許雇主恣意解僱，審酌邱珍玲固於晨智公司員工所成立內部聊天群組，以前開不實言論影射晨智公司法定代理人蕭清松與晨智公司女主管間有不正常男女關係而侵害蕭清松之名譽，而晨智公司法定代理人蕭清松上開人格名譽受損，可經民事訴訟賠償獲得彌補，再衡以邱珍玲自101年1月2日起即任職晨智公司，至是日之任職年資已有8年3個月又25日，年資斐短，擔任船務經理，屬管理階級，顯見在工作上應得晨智公司肯認及信賴，邱珍玲係於內

01 部員工群組散布前開不實言論而侵害晨智公司法定代理人之
02 名譽權，侵害範圍僅限於晨智公司內部，晨智公司對於邱珍
03 玲前開初次所犯之行為，非不可先以警告、記過、降級、減
04 薪、調職等內部懲處方式為懲戒，然晨智公司卻選擇斷然免
05 除其職務，難認客觀上已達難以期待公司採用解僱以外之懲
06 處手段而繼續其僱傭關係之「情節重大」程度；是晨智公司
07 既未先對邱珍玲加以申誡、警告、記過等各種懲戒處分，或
08 在管理上調動將其降職或調動至其他適任職務等措施，即逕
09 行解僱邱珍玲，實難認已符合懲戒之相當性原則，亦有違解
10 僱之最後手段原則，堪認晨智公司以上揭事由解僱邱珍玲，
11 顯嫌速斷，尚難認係合法。又邱珍玲固於內部群組為前開不
12 實言論侵害晨智公司法定代理人之名譽權，然晨智公司復未
13 舉證證明此違反何種工作規則而情節重大，其主張依勞動基
14 準法第12條第1項第4款系爭勞動契約，亦屬無據。是以晨智
15 公司所辯其於109年4月27日以勞動基準法第12條第1 項第
16 2、4 款規定終止兩造間之勞動契約云云，並無可採。

17 (二)邱珍玲主張晨智公司依勞動基準法第11條第1 項第2 款之事
18 由終止勞動契約，為無可採：

19 (1)邱珍玲主張晨智公司於109年4月27日以勞動基準法第11條第
20 1項第2款業務緊縮事由終止兩造間之勞動關係等語，為晨智
21 公司所否認，並辯以其係以邱珍玲對其法定代理人蕭清松有
22 侮辱行為，依勞動基準法第12條第1項第2、4款事由解僱等
23 語。按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證
24 之責，若先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被
25 告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦
26 應駁回原告之請求（最高法院17年第917號判決先例要旨參
27 照）。是邱珍玲自應就其上開主張應負舉證之責任。

28 (2)查，於109年4月17日因受全球新冠肺炎疫情之影響，兩造間
29 簽訂「勞雇雙方協商減少工時協議書」協議降低工時及薪資
30 （見本院卷卷一第39頁至第41頁），晨智公司於109年4月9
31 日資遣楊之萱、方仲萍、林郁惠、廖佳瑜等4名員工等事

實，為兩造不爭執【見兩造不爭執事項第(四)、(五)】，上開協商減少工時協議書係於109年4月17日簽署，並非於109年4月27日，且依卷附之打卡紀錄資料（見原審卷卷一第149頁至第172頁），邱珍玲自簽署該協議書起至109年4月27日期間，均有晨智公司正常上班，甚至有加班之情形，顯見晨智公司業務量並無不正常，且兩造就蕭清松曾代表晨智公司於109年4月27日向邱珍玲提出悔過切結書，除依勞動基準法第12條第1項第2款、第4款之規定終止勞動契約外，並要求邱珍玲應對其不當之職務行為負責，且離職後不得再有以不當言語或行為傷害公司及蕭清松之行為等，惟邱珍玲當日即表示拒絕於悔過切結書上簽名等事實，足證晨智公司於109年4月27日確實係以勞動基準法第12條第1項第2款、第4款之規定終止兩造間之勞動契約，並非以勞動基準法第11條第1項第2款事由終止勞動契約之事由，邱珍玲復未提出其他證據以實其說，其此部分主張，並無足採。

(三)邱珍玲依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，應為可採：

(1)按「經中央主管機關核定公告下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。」、「本法第84條之1第1項第1款、第2款所稱監督、管理人員、責任制專業人員、監視性或間歇性工作，依左列規定：一、監督、管理人員：係指受僱主僱用，負責事業之經營及管理工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管級人員。二、責任制專業人員：係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。三、監視性工作：係指於一定場所以監視為主之工作。」勞基法第84條之1、同法施行細則第50條之1分別定有明文。本件晨智公司雖辯稱：邱珍玲為船務經理，為經營管理階層人員，屬資

01 方代表為責任制性質，請求加班費，無理由云云；惟查，晨
02 智公司並未提出兩造約定有責任制相關經主管機關備核資料
03 供本院審酌，且兩造倘係以月薪總額約定之責任制，則兩造
04 間應有明確約定邱珍玲負責之全部工作內容及所屬責任範
05 圍，無拘束邱珍玲工作時數之必要，然兩造確有約定上下班
06 時間【見兩造不爭執事項(三)】；復要求邱珍玲須於上下班打
07 卡（見原審卷卷一第303頁至第335頁），顯見兩造係以工作
08 時間計算報酬，難認兩造係以月薪總額約定之責任制，晨智
09 公司復再未提出其他證據證明兩造確有上開約定，晨智公司
10 前開所辯，尚非可採。

11 (2)晨智公司雖辯稱晨智公司員工出勤管理辦法（2018/10/22修
12 訂生效）第3條規定，若員工加班，需事先向主管申請並簽
13 核，邱珍玲身為船務主管理應知悉，且迄未向晨智公司提出
14 加班申請並簽核云云，並提出員工出勤管理辦法1份為證
15 （見原審卷卷一第145頁），然查：

16 ①晨智公司之員工出勤管理辦法自103年（即西元2014年）5月
17 1日起，若有修正，晨智公司均以電腦電子郵件方式傳遞給
18 員工，並在電子郵件內容中簡單敘述該年度修改之重點（見
19 原審卷卷二第77頁、第87頁、第99頁、第109頁），此有員
20 工出勤管理辦法附於原審卷可憑（原審卷卷二第69頁至第10
21 9頁），觀諸2014年5月1日修訂之員工出勤管理辦法第3條係
22 關於全勤獎金之規範，並於104年1月8日所寄送103年5月1日
23 修訂之員工出勤管理辦法之電子郵件內容有就修訂部分為相
24 關之摘要記載；而晨智公司於107年10月22日修訂之員工出
25 勤管理辦法（於同日下午2時41分許傳送電子郵件予員工），
26 於摘要僅提及特休修改後「特休假需於個人休假年度
27 休畢，因工作需求無法休畢，如未申請結算，則遞延至次一
28 年度實施」，並無任何關於增訂第3條「加班需事先向主管
29 申請並簽核」之記載，晨智公司雖辯稱增訂第3條「加班需
30 事先向主管申請並簽核」部分，係於108年3月22日更新員工
31 出勤管理辦法所增訂，只是修訂日期未更正，並提出管理部

分網頁截圖為證（見原審卷卷一第367頁），然該網頁為管理部分之修改紀錄，無從認定其更改之內容為何，且晨智公司就該108年3月22日修訂之員工出勤管理辦法，亦未提出任何有以電子郵件通知員工或已於公司內部公告之證明，且與晨智公司往常會將修訂後之辦法以電子郵件寄送員工方式不同，晨智公司所稱有於108年3月22日修訂員工出勤管理辦法，並增列第3條「加班需事先向主管申請並簽核」等語，已屬有疑；況晨智公司就增列「加班需事先向主管申請並簽核」一事，涉及員工薪資計算之勞動條件變更，晨智公司亦未舉證證明該勞動條件之變更業已公告週知並經勞資協商合意，亦難認已為公告週知而生效，晨智公司所辯邱珍玲未依員工出勤管理辦法，加班需事先向主管申請並簽核，不得請求加班費云云，並無足採。

②且查，觀諸晨智公司所製作之邱珍玲加班費統計表，其上記載「2017/10/01-2020/04/27」、「2019年已付加班費45,259元（2020/01/22支付）」等語，並「2017/10/01-2020/04/27」期間之加班費合計為9萬8037元（見原審卷卷一第55頁），顯見晨智公司確實曾支付邱珍玲加班費；倘如晨智公司辯稱邱珍玲迄今未依108年3月22日修訂後員工出勤管理辦法提出加班申請，及未經主管簽核，何以晨智公司會記載106年10月1日起至109年4月27日止之加班費，並已付108年之加班費等語，是晨智公司所辯稱已於108年3月22日修訂員工出勤管理辦法，增列「加班需事先向主管申請並簽核」云云，核與卷證資料不符，應無可採。

③晨智公司確實有未依約給付加班費之情，邱珍玲依勞動基準法第14條第1項第5、6款之規定終止兩造間之勞動契約，應為可採：

①按雇主不依勞動契約給付工作報酬、違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第5款、第6款定有明文。又非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生

效力，民法第95條第1項本文亦定有明文。復按勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節，並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據（最高法院92年度台上字第1779號民事判決參照）。

②按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，勞動事件法第38條定有明文。查，本件晨智公司確實有提供打卡設備供員工打卡（見原審卷卷一第303頁至第335頁），是邱珍玲是否有加班之事實，自應以打卡紀錄認定。參諸前開邱珍玲之打卡紀錄（見原審卷卷一第303頁至第335頁），邱珍玲於附表所示日期，確實有於正常工時外加班之紀錄，惟晨智公司就邱珍玲於該期間加班時數，並未依約在該月份給付加班費，此亦有邱珍玲之薪資條附於原審卷可憑（見原審卷卷一第31頁至第37頁），堪認晨智公司確實未依勞動契約及勞工法令給足加班費，而有勞動基準法第14條第1項第5款、第6款所定之情事。

③又晨智公司於108年4月27日終止勞動契約為不合法，業如前述，兩造間僱傭關係仍然存在，邱珍玲則於109年5月8日以勞動基準法第14條第1項終止勞動契約，寄發存證信函予晨智公司，於109年5月11日送達晨智公司，此有存證信函及回執附於原審卷可稽（見原審卷卷一第143頁、第277頁）；復於109年4月27日以晨智公司未足額給付工資及加班費等事由，申請勞資爭議調解，並請求晨智公司給付資遣費等、開立非自願離職證明，此有勞資爭議調解紀錄在卷可憑（見原審卷卷一第141頁），足見邱珍玲於寄發存證信函時，業已表明依勞動基準法第14條第1項規定終止勞動契約之意思，揭諸上開說明，堪認兩造間之勞動契約業經邱珍玲依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定，於晨智公司109年5月1

01 1日收受上開存證信函而合法終止。至邱珍玲主張晨智公司
02 有勞動基準法第14條第1項第2款之事由，然並未舉證以實其
03 說，其此部分主張，尚難遽採。

04 (四)本件晨智公司解僱不合法，且晨智公司未依勞動契約給付加
05 班費，邱珍玲依法終止勞動契約，核如前述，是本院即應審
06 究邱珍玲得請求晨智公司給付加班費、資遣費、及預告期間
07 工資為何？經查：

08 (1)加班費：

09 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
10 列標準加給：□延長工作時間在2小時以內者，按平日每小
11 時工資額加給3分之1以上。□再延長工作時間在2小時以內
12 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
13 36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按
14 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
15 繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上
16 ；勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假日，1日為休
17 息日；勞工正常工作時間，每日不得超過8小時；雇主經徵
18 得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞動基準法
19 第24條、第30條第1項、第36條第1項及第39條分別定有明
20 文。

21 ②邱珍玲主張晨智公司積欠其如附表一至三所示之加班費，業
22 據邱珍玲提出打卡紀錄為證，惟晨智公司抗辯邱珍玲加班時
23 數應扣除休息時間等語。經查，而證人吳心驊於本院審理時
24 結證稱，每天下班時，公司總機會統計每天有幾個人會晚下
25 班，然後訂50元左右點心，下班前半小時，會送到櫃台，大
26 家再去取用，點心是由公司支付等語等語（見本院卷第310
27 頁），且參諸兩造不爭執晨智公司彈性上班時間從上午9時
28 至9時30分，彈性下班時間從下午6時至6時30分，中間休息1
29 個小時【見兩造不爭執事項(三)】，堪認晨智公司確有給予加
30 班員工先行休息用餐之時間，並衡以晨智公司約定中午之休
31 息時間為1小時，則晨智公司所辯員工加班，有予以1小時之

01 休息用餐時間等語，亦屬合理，是以邱珍玲之加班時間自應
02 扣除上開休息時間，至證人吳心驊雖證稱大家會邊吃邊工作
03 等語，然此為員工就休息時間之自我安排，自難以員工於休
04 息時間自行選擇運用方式，即謂該休息時間應列計加班費，
05 證人吳心驊此部分證詞，尚不足以作為有利於邱珍玲之認
06 定。

07 ③又按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1
08 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而
09 消滅；消滅時效，因起訴而中斷，民法第126條、第129條第
10 1項第3款分別定有明文。經查，邱珍玲於109年8月20日提起
11 本件訴訟請求晨智公司給付加班費，有起訴狀1份附於原審
12 卷可憑（見原審卷卷一第13頁至第17頁），是邱珍玲於提起
13 本件訴訟時已中斷請求權時效，則其自起訴前1日即109年8
14 月20日回溯5年即於104年8月20日前（即附表一編號1至75
15 所示加班日）之加班費請求權，業已罹於時效而消滅，邱珍
16 玲自不得請求，邱珍玲僅得就104年8月20日以後之加班費請
17 求晨智公司給付。晨智公司所辯104年8月20日起至11月20日
18 止之加班費已罹於消滅時效云云，亦屬無據。

19 ④綜上，本件除上開附表一編號1至75部分業已罹於消滅時
20 效、附表二106年1月14日、附表三所示105年1月17日、3月2
21 7日及9月4日等4日無從認定邱珍玲有加班事實外，就邱珍玲
22 於附表一至三所示其他時間所為加班時數，扣除休息時間1
23 小時後，據此計算晨智公司應給付邱珍玲平日延長工時加班
24 費、休息日出勤加班費、國定假日出勤加班費分別如附表一
25 至三所示附表一平日加班費合計17萬2670元、附表二休息日
26 加班費合計2萬3947元、附表三例假日及國定假日加班費合
27 計2萬6566元，加班費總計22萬3183元，則邱珍玲依勞動契
28 約之法律關係、勞動基準法第24條、第39條之法律規定，請
29 求晨智公司給付如附表一至三所示加班費差額共計22萬3183
30 元，即屬有據（加班日期、加班時間、加班費，均詳如附表
31 一平日加班費、附表二休息日加班費、附表三例假日及國定

01 假日加班費所示），逾此範圍請求，尚屬無據。

02 ⑥再查，邱珍玲雖主張晨智公司於108年1月22日所支付之4萬5
03 259元為年終獎金，非加班費等語。然查，邱珍玲薪資轉帳
04 存摺明細雖顯示晨智公司於109年1月22日匯入「獎金」16萬
05 1025元（見原審卷卷一第23頁），然參諸兩造所不爭執之邱
06 珍玲109年1月份薪資條上記載「加班費45,259元、年終獎金
07 112,241元、業績獎金12,000元」等語，而該「加班費45,25
08 9元」之記載與邱珍玲自104年5月1日起至109年4月27日止之
09 加班明細、計算金額相符，雇主以銀行匯款方式入帳，囿於
10 銀行註記欄位限制，除非將每筆獎金或加班費逐筆匯款，否
11 則單以存摺之匯款紀錄內容，仍無法判斷匯款之實際上各筆
12 單項明細為何，仍應以薪資單明細為據，堪認該筆4萬5259
13 元應為晨智公司所給付邱珍玲上開期間之加班費，而非年終
14 獎金甚明。是以晨智公司抗辯應扣除上開已給付之加班費4
15 萬5259元等語，即屬可採，據此計算邱珍玲尚得請求晨智公
16 司給付加班費差額17萬7924元（計算式：223,183-45,259＝
17 177,924），逾此範圍之請求，於法無據，不應准許。

18 (2)資遣費部分：

19 ①按勞工依勞動基準法第14條規定終止契約，得準用同法第17
20 條規定請求雇主給付資遣費，勞動基準法第14條第3項規定
21 可知參照。又按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條
22 例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條
23 但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24
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
25 給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最
26 高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之
27 規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日
28 內發給。為勞工退休金條例第12條第1項、第2項所明定。依
29 勞動部83年4月9日台(83)勞動2字第25564號函釋，「一個月
30 平均工資」等於勞工退休或資遣前6個月工資總額直接除以
31 六。

01 ②查，邱珍玲依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定，於109
02 年5月11日合法終止系爭勞動契約，又兩造不爭執邱珍玲之
03 得請求資遣費為18萬8100元【見兩造不爭執事項(十)】，則邱
04 珍玲主張依同法第14條第4項規定準用第17條規定請求晨智
05 公司給付資遣費18萬8100元等語，於法有據。

06 (3)預告工資：

07 ①按勞動基準法第16條規定，雇主依同法第11條或第13條但
08 書終止勞動契約者，應給付預告期間工資予勞工。雖勞工於
09 同法第14條第1項所定情形，亦得不經預告而終止勞動契
10 約，惟同條第4項就勞工依此不預告終止勞動契約之情形，
11 僅明文規定得準用同法第17條之規定，請求資遣費，而未將
12 同法第16條關於預告期間工資之規定亦明列在準用之列，自
13 屬有意排除，在法源基礎及理論上，自不許再依類推解釋之
14 方法使之亦可請求預告工資，是勞工依勞動基準法第14條規
15 定終止勞動契約時，自不得類推適用同法第16條之規定。

16 ②兩造之勞動契約既因邱珍玲依勞動基準法第14條第1項第5、
17 6款規定行使終止權而消滅，即與同法第16條請求預告期間
18 工資之要件不合，且依照前揭說明，此屬立法有意排除，亦
19 無類推適用之餘地。因此，邱珍玲主張依勞動基準法第18條
20 反面解釋及同法第16條規定，請求晨智公司給付預告期間工
21 資4萬5000元云云，即屬無據。

22 (4)非自願證明書部分：

23 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
24 代理人不得拒絕。勞動基準法第19條定有明文。而勞動基準
25 法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，
26 惟該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目
27 的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性
28 規定，參酌就業保險法第11條第3項規定：本法所稱非自願
29 離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破
30 產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
31 及第20條規定各款情事之一離職。則勞工因有就業保險法第

01 11條第3 項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註
02 記離職原因為非自願離職之服務證明書。查本件邱珍玲依勞
03 動基準法第14條第1項第5、6 款規定終止兩造勞動契約，業
04 如前述，核屬就業保險法第11條第3 項規定之非自願離職，
05 是邱珍玲主張晨智公司應開立非自願離職證明書與邱珍玲等
06 語，核屬有據。

07 (五)綜上所述，邱珍玲依系爭勞動契約及勞動基準法第14條第4
08 項、第17條、第19條之規定，請求晨智公司給付加班費17萬
09 7924元、資遣費18萬8100元，合計36萬6024元（計算式：17
10 7,924+188,100=366,024），及自起訴狀繕本送達翌日即1
11 09年11月19日（見原審卷卷一第75頁送達證書）起至清償日
12 止，按週年利率百分之五計算之利息，及請求晨智公司開立
13 非自願離職證明書，為有理由，應予准許；逾此範圍之請
14 求，則屬無據，應予駁回。原審就上開不應准許部分，為晨
15 智公司敗訴之判決，並依職權宣告假執行，自有未洽，晨智
16 公司上訴意旨就此部分指摘原判決不當，求予廢棄改判，為
17 有理由，應由本院予以廢棄，改判如主文第二項所示。至於
18 上開應准許部分，原審為晨智公司敗訴之判決，並依職權宣
19 告假執行及定相當之金額宣告免為假執行，核無違誤，晨智
20 公司上訴意旨就此部分仍執陳詞，指摘原判決不當，求予廢
21 棄，為無理由，其上訴應予駁回。邱珍玲就其敗訴部分上
22 訴，仍執前詞，指摘原判決不當，為無理由，應駁回其上
23 訴。

24 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
25 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
26 逐一論列，附此敘明。

27 八、據上論結，本件邱珍玲之上訴為無理由，晨智公司之上訴為
28 一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條
29 第1項、第78條、第79條，判決如主文。

30 中 華 民 國 112 年 1 月 11 日
31 勞動法庭 審判長法 官 楊熾光

法 官 郭玄義

法 官 戴博誠

正本係照原本作成。

晨智實業股份有限公司如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。因疫情而遲誤不變期間，得向法院聲請回復原狀。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴，應一併繳納上訴裁判費。

邱珍玲不得上訴。

書記官 張惠彥

中 華 民 國 112 年 1 月 11 日