臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第460號

原　　告　劉耀勝
訴訟代理人　林明正律師
複代理人　　曹尚仁律師

被　　告　保誠人壽保險股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　劉添
訴訟代理人　林峻立律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國111年3月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國106年1月16日受僱於被告，擔任行銷企劃工作，約定每月工資新臺幣(下同)77,000元，每日正常工作時間為9時至17時30分，然因被告要求每日至少加班2小時，卻拒絕發給加班費，乃於109年6月29日調解時，依勞動基準法第14條第1項第2款、第5款、第6款規定，向被告表示終止僱傭契約，得依勞動基準法第24條第1項第1款規定請求被告發給106年1月至109年6月加班費共719,040元(按每小時工資321元×4/3×2小時×5日×4週×42個月計算)，依勞工退休金條例第12條第1項規定請求被告發給資遣費129,108元(按平均工資77,000元及工作年資106年1月16日至109年6月29日計算)，依勞動基準法第16條第3項規定請求被告發給預告期間30日工資77,000元，依聘僱契約第4條約定請求被告發給109年度年終獎金57,750元(按109年在職6個月之比例計算)，依員工酬勞分派公告請求被告發給109年度佳節獎金4,620元(109年1至6月，按月薪6%計

算)，依勞動基準法第19條規定請被告發給非自願離職證明書；另原告因終止契約而中斷全民健康保險，並強制轉為國民年金保險，致遭追繳全民健康保險費749元、國民年金保險費6,224元，得依民法第184條第1項規定請求被告如數賠償等情。聲明請求命被告給付原告994,491元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，並發給原告非自願離職證明書，原告願就金錢給付部分供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯稱：依被告所訂工作規則(下稱工作規則)第29條第1項規定，原告如須加班，應事先告知主管原因並經主管核准，被告未曾要求原告每日加班2小時，且對於原告加班之申請，若確有加班事實，均予核准並發給加班費，無勞動基準法第14條第1項所定情形，故原告是自願離職，其請求均無理由等語。聲明請求駁回原告之訴及其假執行之聲請，如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

原告主張：原告自106年1月16日起受僱於被告，擔任行銷企劃工作，每日正常工作時間為9時至17時30分，109年6月29日調解時向被告表示終止僱傭契約，離職前每月工資77,000元等情，已提出聘僱契約(原證6)、工作規則(見原證2)、勞資爭議調解紀錄(見原證1)為證，被告亦不爭執(見卷第87頁)，堪信屬實。

惟原告主張：原告因被告要求每日至少加班2小時，卻拒絕發給加班費，乃於109年6月29日依勞動基準法第14條第1項第2款、第5款、第6款規定向被告表示終止僱傭契約，得依勞動基準法第24條第1項第1款、勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法第16條第3項、聘僱契約第4條、員工酬勞分派公告、勞動基準法第19條、民法第184條第1項規定，請求被告發給106年1月至109年6月加班費共719,040元、資遣費129,108元、預告期間工資77,000元、109年度年終獎金57,750元、109年度佳節獎金4,620元、非自願離職證明書、全民健康保險費749元及

國民年金保險費6,224元等語，被告否認之，爰依兩造爭執要點分述如次。

㈠原告請求被告發給106年1月至109年6月加班費共719,040元，為無理由：

1.原告主張：被告要求原告每日至少加班2小時，卻拒絕發給加班費等語，被告否認之，原告又無舉證，已難採信。

2.再者，勞動事件法第38條固規定「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」，惟雇主如主張該時間內有休息時間或勞工未經雇主同意而自行於該時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做為反證(參見立法理由)。原告之出勤紀錄固然顯示其離開被告營業處所之時間常晚於17時30分(見被證3、6)，惟被告辯稱：依工作規則第29條第1項規定，原告如須加班，應事先告知主管原因並經主管核准等語，核與原告所提工作規則第29條第1項(見卷第43頁之原證2)及被告所提人事規章關於延長工作時間管理(見卷第310、312頁之被證7)之規定相符，故尚難僅因原告離開被告營業處所之時間晚於17時30分，而遽認原告於17時30分以後至離開被告營業處所前均是經被告同意而執行職務。審酌原告主張：其均於實際加班後申請加班等語(見卷第319頁)及被告辯稱：其對於原告加班之申請，若確有加班事實，均予核准並發給加班費等語，核與被告所提原告於加班後申請加班之電子郵件(見被證8)及原告之工資清冊(見被證2)相符，可見原告申請加班縱然不符合工作規則第29條第1項規定，被告仍均予核准；至於原告主張其曾申請加班未獲准等語，未據舉證，不足採信。從而，原告之出勤紀錄顯示其離開被告營業處所之時間晚於17時30分部分，除業經原告申請加班者外，難認原告於17時30分以後之時間內是經被告同意而執行職務。

3.原告另主張：其加班是因處理事務所需等語，被告亦否認

之，而原告雖以其與同事間往來之電子郵件為證(見原證5)，其中固然有同事來函或原告回函之時間晚於17時30分之情形，惟審酌原告回函日期多在同事來函翌日至6日之後(見卷第185至188頁關於瑞興銀行保險需求資料部分、第189至191頁關於PIP部分)，其餘則無從知悉原告於17時30分以後發函之原因(見卷第181、183、197頁)，尚難認為原告有於17時30分以後處理事務之必要，況且原告若未曾據以申請加班，依上開說明，亦難認原告於17時30分以後之時間內是經被告同意而執行職務。

4.至於原告主張：其申請加班後，會受主管刁難等語，被告否認之，並辯稱：被告對於原告申請加班相當寬容，未曾刁難、指責或駁回其申請等語。審酌原告所稱受主管刁難情形，是指主管在部門月會或週會上指責原告加班是因能力不足、工作表現不佳，並安排原告經營較多通路或久未往來、有敵意之通路等情(見卷第318頁)，然未據舉證，不足採信，且依原告另稱：主管在部門月會或週會上也會指責其他員工等語(見卷第318頁)，自難認原告在部門月會或週會上受主管指責是因原告申請加班所致。此外，參酌原告自承每月申請加班3至5日等情(見卷第318頁)，可見原告縱然認為自己申請加班會受主管刁難，亦未影響其經常固定申請加班，難認其申請加班有何障礙，從而難認其於17時30分以後離開被告營業處所卻未申請加班部分是經被告同意而執行職務。

5.綜上，原告以被告要求原告每日至少加班2小時或原告因處理事務所需而加班為由，依勞動基準法第24條第1項第1款規定，請求被告發給106年1月至109年6月加班費共719,040元，為無理由。

㈡原告請求被告發給資遣費129,108元、預告期間工資77,000元、非自願離職證明書，為無理由：

1.依勞動基準法第15條第2項規定，勞工終止不定期契約，除須準用同法第16條第1項規定期間預告雇主外，別無限

制，可見勞工得任意終止不定期契約。又勞工依勞工退休金條例第12條第1項規定請求雇主發給資遣費，應以勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條、第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止者為限；又勞工依勞動基準法第16條第3項規定，請求雇主發給預告期間之工資，以勞動契約經雇主依同法第11條或第13條但書規定終止者為限。

2.原告以被告要求原告每日至少加班2小時，卻拒絕發給加班費為由，依勞動基準法第24條第1項第1款規定請求被告發給106年1月至109年6月加班費共719,040元，既然無理由，則原告以被告有同法第14條第1項第2款「雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為」、第5款「雇主不依勞動契約給付工作報酬」、第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」等情形為由，於109年6月29日向被告表示終止僱傭契約，自無依據，僅得認原告是依同法第15條第2項規定任意終止契約。故原告依勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法第16條第3項、第19條規定，請求被告發給資遣費129,108元、預告期間工資77,000元、非自願離職證明書，均無理由。

㈢原告請求被告發給109年度年終獎金57,750元、109年度佳節獎金4,620元及賠償保險費749元、6,224元，為無理由：

1.原告主張：其得依聘僱契約第4條約定，請求被告按109年在職6個月之比例發給當年度年終獎金57,750元等語，被告否認之，且依聘僱契約第4條約定，原告領取年終獎金應符合獎金發給日必須為被告員工之要件(見原證6、被證1)，而原告既然已於109年末日之前自行終止契約而離職，則被告於109年末日以後發放109年度年終獎金時，原告已非被告員工，自不符合領取109年度終獎金之要件，其請求為無理由。

2.原告主張：其得依員工酬勞分派公告請求被告按月薪6%發

給109年1至6月佳節獎金4,620元等語，被告否認之。審酌原告所提員工酬勞分派公告記載之發放資格包括「依當年度個人績效評等及在職比例計算」(見原證7)，惟原告並未主張其109年度個人績效評等如何符合發放資格或被告應如何依原告當年度個人績效評等計算發放金額，則其逕請求被告按月薪6%發給109年1至6月佳節獎金4,620元，為無理由。

3.原告主張：其因終止契約而中斷全民健康保險，並強制轉為國民年金保險，致遭追繳全民健康保險費749元、國民年金保險費6,224元，得依民法第184條第1項規定請求被告如數賠償等語，被告否認之，並辯稱：原告是自願離職，其因終止契約而中斷全民健康保險、強制轉為國民年金保險，或遭追繳保險費，均與被告無關等語。審酌兩造間僱傭契約之終止，既然是原告自行任意為之，難認可歸責於被告或被告有何侵權行為，故原告請求被告賠償上開保險費，為無理由。

四、綜上所述，原告依勞動基準法第16條第3項、第19條、第24條第1項第1款、勞工退休金條例第12條第1項、聘僱契約第4條、員工酬勞分派公告、民法第184條第1項規定，請求命被告給付原告994,491元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，並發給原告非自願離職證明書，為無理由，應予駁回，其假執行之聲請應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　22　　日

勞動法庭　法　官　林玲玉

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　　111　　年　　4　　月　　22　　日

書記官　張婕妤