臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第72號

原　　告　王郁娸

訴訟代理人　法扶律師劉元琦

被　　告　信馨股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　楊肇周

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　周曉芸

　　黃謙銘

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年11月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣100,183元，及自民國109年3月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔百分之64，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣100,183元預供擔保，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、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。查，原告於起訴狀聲明第1項原為：「被告應給付原告新臺幣(下同)228,811元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息」，嗣於民國109年8月28日具狀變

更聲明為「被告應給付原告178,681元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息」（院卷第373頁），再於109年10月20日具狀變更聲明為「被告應給付原告154,926元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息」，有本院109年10月20日言詞辯論筆錄及變更聲明書狀參照（院卷第508頁、第505頁），核原告所為應屬請求基礎事實同一下為減縮應受判決事項之聲明，於法應予准許。

貳、實體方面

一、原告起訴主張：

㈠原告於107年3月12日起受僱於被告公司，擔任專案經理，約定試用期107年3月至107年5月，月薪35,000元，107年6月起調整至40,000元。因被告公司未據實申報原告投保薪資以多報少，且被告公司於108年5月1日前未公告打卡辦法、加班申請等公司規章，造成原告無法申請加班，又原告於108年4月至7月之加班時數，遭人事主管張倩霏以曠職論而未計入加班時數，被告有積欠加班費、惡意扣薪及未足額提繳勞退金等情事，經原告溝通無效於108年9月23日依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款規定向被告公司終止兩造間勞動契約，請求被告給付加班費、資遣費及開立非自願離職證明書。詎被告公司不同意請求，經原告申請勞資爭議調解，惟調解不成立，原告得請求之項目及金額如下：

1.加班費124,315元

被告公司於107年3月至10月未設置打卡系統，故未要求原告出勤打卡，而原告主管甲○○透過LINE指派工作，於工作時間上午9時至下午18時外，以主管甲○○交辦及指派工作及原告回應及交付工作之訊息時間計算加班費。被告公司至107年10月起設置打卡系統，但系統異常無法正確紀錄原告出缺勤，多次反應未獲改善，主管甲○○於108年8月3日與原告協商表示加班時數可不以打卡為限。而原告於107年3月至5月之月薪為35,000元，平日每小時工資146元，107年6月至

108年9月離職日止之月薪為40,000元，平日每小時工資167元，故被告公司應給付原告如附表4所示加班費124,315元。

2.資遣費30,611元

被告公司高薪低報，原告於108年9月23日終止勞動契約，被告公司自應給付資遣費。而原告為適用勞退新制之勞工，於離職前6個月之月平均薪資為40,000元，自107年3月12日起至108年9月23日離職日止，年資1年6月11日，新制資遣基數為551/720，故被告公司應給付原告資遣費30,611元。

3.開立非自願離職證明書

兩造間勞動契約業經原告依勞基法第14條第1項第5款親定終止，符合就業保險法第11條第3項所定非自願離職情形，故被告應依勞基法第19條，發給原告非自願離職證明書。

㈡爰依勞基法第24條、第39條、第19條、勞工退休金條例第12條第1項等規定，提起本訴，並聲明：1.被告應給付原告154,926元(計算式:124,315＋30,611)，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應開立非自願離職證明書予原告。3.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告於107年3月至同年9月任職期間為被告公司草創階段尚未設置辦公室，由員工在家自主彈性管理工作時間，以完成專案提案之責任制為主，並於原告應聘時已明確告知。而原告工作屬專案管理性質，薪資固定，工作交辦及回報多半線上完成，無需打卡或加班，倘有特殊狀況可向上提報調整。嗣被告公司於107年10月至108年4月間設立臺北辦公室，要求原告在臺北辦公室上班並依107年7月起於桃園辦公室所採行雲端打卡系統打卡，除上班地點外，其餘工資、工作內容及交辦方式並無改變。然原告於此期間經常不打卡或在非上班地點打卡，經輔導未獲改善，非但向主管甲○○告以其工作是做歡喜甘願隨興打卡，保證未打卡亦不會要求加班費，更以各種理由謾罵系統很爛拒不配合紀錄出勤情形，其行為增加公司管理成本外，亦造成公司人力耗損及重複教育之資

源浪費。而自108年5月至原告離職時，被告公司已公告工作守則，同樣要求原告配合完成打卡紀錄及加班申請，然原告仍未於上下班打卡，謾罵系統差。再者，被告人資與原告協調其加班認定標準及計算方式，經原告簽名確認後旋以己失察時數要求重議，遂再次協調給予原告補休作為在職請假之用，剩餘時數於原告自請離職後換算加班費發放。

㈡被告公司創立初期未配置專任人事，對勞保投保相關規範未完整了解，嗣已更正調整投保級距以避免勞工權益受損，而原告係自動離職，且早於108年5月得知被告公司投保問題，直至108年9月23日始提出離職，亦不符勞基法第14條第2項所定30日內。又自勞保投保紀錄所示，原告於100年5月18日至103年7月1日、106年6月15日至106年7月10日分別投保於長庚醫療財團法人基隆長庚紀念醫院、壹聯網，然原告投遞履歷應徵時，其上所載長庚醫療財團法人基隆長庚紀念醫院之在職期間為100年5月至103年12月、漳州永騰隆商務服務有限公司之在職時間為104年9月至106年8月，係偽造工作經歷之離職日，違反勞基法第12條第1項規定，被告得不經預告終止契約。復因原告未善盡交接於108年10月15日發函並附上原告所要求之離職證明書，故原告請求給付資遣費及開立非自願離職證明書，均無所據。

㈢爰聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（院卷第371頁）

㈠原告自107年3月12日起受僱被告擔任專案經理，月薪35,000元、107年6月起調升至40,000元。

㈡原告於108年9月23日以被告違反勞動法令為由（未據實申報投保薪資），依勞基法第14條，於同日終止勞動契約（原證3）。

㈢兩造約定原告工作時間為週一到週五9時至18時，自107年10月起實施手機打卡，原告有於答辯狀附件1、2、11（原告108年4月至同年7月）打卡紀錄上簽名。

㈣被告於原告在職期間未覆實申報投保薪資嗣遭勞動部裁罰（答辯狀附件7）。

㈤原證15的員工工作規定自108年5月1日實施。

四、得心證之理由：

㈠原告得請求被告給付加班費69,572元：

1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。勞工每7日中應有2日休息，其中1日為例假，1日為休息日。內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第24條第1項第1款、第2款、第36條、第37條、第39條分別定有明文。另勞工於平日逾延長工時4小時再繼續工作者，自不能使勞工無償給付勞務，雇主亦應參照有關加班費之規定，按每小時工資額加給3分之2以上。

2.按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之；若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資（最高法院101年度台上字第792號判決參照）。而按勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，以平時之工作時間為其工作時間。但其實際工作時間經證明者，不在此限，勞基法施行細則第18條亦有明文。又依勞動部106年11月30日勞動條三字第1060132271號函修正之「勞工在事業場所外工作時間指導原則」第2條第2項規定：工作時間（正常工作時間、延長工作時間），指勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受指示等待提供勞務之時間。但勞工因出差或其他原因於事業場

所外從事工作致不易計算工作時間者，其一日之正常工作時間以約定之起迄時間為準；延長工作時間（加班），應以實際勞務提供之起迄時間計算。另指導原則第2條第7項規定：勞工可自行記錄工作之起迄時間，並輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等送交雇主，雇主應即補登工作時間紀錄。是以，原告如有其他通訊紀錄有加班情形，得舉證證明之。查，兩造約定原告工作時間為週一到週五9時至18時，自107年10月起實施手機打卡等節，為兩造所不爭執，原告請求107年4月至108年4月間加班費部分（院卷第516至537頁即變更訴之聲明書狀附表四），業據提出LINE對話紀錄及打卡紀錄為憑（院卷第411至458頁、第463至467頁），佐證其主張加班之事實，其自行記錄採計加班工作起迄時間，堪以採信，另扣除其於107年5月28日至6月14日、108年3月2日、9日、108年4月13日間赴受訓上課地點之通勤時間不應列入工作時間計算外，其可請求被告給付積欠延長工時工資總計為69,572元（詳如附表一、二試算表所示，計算式：49,068＋20,504）。

3.至於原告請求108年5月至9月間加班費部分，查被告自108年5月1日始實施員工工作規定（院卷第287、288頁），此為兩造所不爭執，其中第4.5條（加班規定）約定：「各單位確因工作上之實際需要或業務上緊急事件必須加班，經主管指派加班時間，員工同意後始得加班。...加班須預先填報加班（費）申請書之預計加班時間，經主管、員工簽名確認加班，每月初再統計上月實際加班時數，須載明申請補休時數及加班費時數。...」，原告亦自承知悉該規定之內容，有兩造間於108年8月3日通訊對話內容可徵（院卷第357頁）。原告固主張其於附表四所示時間有延長工時之情形（院卷第538至544頁），並提出公司之打卡明細表為證（院卷第467至470頁），然依被告公司提出加班申請紀錄，除就108年6月5日、6月6日、6月9日、7月3日、7月9日至7月11日、7月28日、7月30日、8月7日等日延長工作期間，原告有提出補

休時數之申請並經被告核准外，原告主張其餘期間之延長工時，並無依上開員工工作規定向被告提出加班申請，亦未獲被告核准之事實。兩造既不爭執上開工作規則自108年5月1日始實施，則員工有無加班事實及其必要，既已訂有相關規範，勞雇雙方自應共同遵循辦理，原告未依上開工作規則事先申請延長工時而獲被告同意之部分，參諸上開工作規則之規定，自無法以加班為由再行請求加班費。從而，原告請求被告給付上開108年5月至8月間延長工時之工資，即屬無據，不應准許。

㈡原告依勞基法第14條第1項第6款規定，終止勞動契約，應有理由：

1.按有下列情形之一者，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。又勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2項本文定有明文。又雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六。前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定之，勞工退休金條例第14條第1、2項亦有明文。

2.查，原告主張於108年9月23日以被告未據實為其申報投保薪資以多報少，致違反勞動法令為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，於同日離職並終止勞動契約，業據提出離職申請書為證（院卷第21頁），並為兩造所不爭執，另被告依勞工保險投保薪資分級表規定，應為原告申報投保薪資40,100元，被告於108年6月以前僅為其申報22,000元、23,100元，並未覈實申報原告投保薪資，經勞動部裁處罰鍰，並經勞動部勞工保險局逕予調整月提報薪資，並向被告補收短計之勞工退休金差額，被告於109年3月3日繳納，該局於109年3月9日分配至原告勞工退休金個人帳戶等節，有勞動部108年12月12日裁處書、勞動部勞工保險局108年12月18日調整工薪函(院卷第125至133頁)及勞動部勞工保險局109年9月22日保

退三字第10910190710號函在卷可稽(院卷第483至485頁)，自堪信為真實，被告高薪低報及短少提撥勞退金確有違反勞動法令情事，是原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，應合法發生終止契約效力，兩造間勞動契約於108年9月23日終止。

3. 被告固抗辯原告早於108年5月得知低報薪資問題，於同年9月23日終止契約時早已逾30日法定除斥期間云云，惟按勞工依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，同法第14條第2項固有明文，其立法目的係以維持民事法律關係之安定性，然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約，致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權。準此，縱然勞工容忍雇主之違反勞動契約或勞工法令且有損害勞工權益之虞之行為繼續存在，但因雇主之違反勞動契約或勞工法令之行為繼續且反覆發生，則勞工仍有勞基法第14條第1項第6款規定不經預告終止勞動契約之權。且雇主應為適用勞工退休金條例之勞工按月提繳定額之退休金，為強制規定，屬被告公司依該條例應提繳之義務，自不容被告公司以任何方式違反之，亦不論是否為原告之利益而為。查，勞動部勞工保險局係迄至108年12月始逕予調整原告在職期間提報薪資，並向被告補收短計勞工退休金差額，已如上述，是至原告108年9月23日終止兩造勞動契約之日止，被告均未如實改正原告勞工保險投保薪資，並覈實補足應提撥之勞保退休金，故被告少報原告勞保投保薪資及短少提撥勞保退休金之情形均在持續中，揆諸上開說明，原告於108年9月23日表示終止勞動契約，並未逾勞基法第14條第2項所規定之30日除斥期間，被告上開抗辯，尚難採憑。

4.此外，兩造間勞動契約既經原告於108年9月23日合法終止之，被告於109年11月17日本件訴訟言詞辯論期日中復以原告偽造工作經歷離職日，違反勞基法第12條第1項規定，不經預告再終止勞動契約云云（院卷第583頁），即屬無據。

㈢原告得請求被告給付資遣費：

1.按依前條終止勞動契約者，應依下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1年發給相當於1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1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計；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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞基法第17條第1項、勞工退休金條例第12條第1項分別有明文。又第17條之規定於勞工依第14條終止契約時，準用之，勞基法第14條第4項亦有明文。準此，本件原告既依勞基法第14條第1項第6款合法終止勞動契約，依前揭說明，自得請求被告給付資遣費。

2.查原告自107年6月起每月工薪為4萬元，為兩造所不爭執，是原告離職前6個月之平均薪資為4萬元，又原告自107年3月12日起受雇被告公司至108年9月23日離職日止，工作年資1年6月12日，新制基數為23/30（計算式：{1+(6+12/30)/12}*0.5），得請求之資遣費為30,667元，原告僅請求30,611元，即屬有據。

㈣原告得請求被告開立非自願離職證明書：

1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又依就業保險法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一

離職。

2. 查原告以被告違反勞基法第14條第1項第6款之規定，而終止勞動契約，已如前述，符合前開就業保險法所稱之「非自願離職」，原告依勞基法第19條規定，請求被告發給勞工服務證明，自屬有據，應予准許

五、又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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，與催告有同一之效力；又遲延之債務，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；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5；又以日、星期、月或年定期間者，其始日不算入，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條及第120條第2項分別定有明文。末按依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第2項亦有明文。本件原告聲明第1項請求項目給付利息，雖有期限，但原告請求自起訴狀繕本送達翌日起計利息，而起訴狀繕本係於109年3月19日送達被告等節，有送達證書在卷可佐（院卷第79頁），則原告請求自109年3月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，自屬有據。

六、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第24條第1項第1、2款、第39條及同法第19條規定，請求被告給付資遣費30,611元、延時工資69,572元，計100,183元，及自109年3月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，暨開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，核屬無據，應予駁回。

七、本院就原告給付請求即主文第1項所准部分，為被告敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，定相當擔保金額，宣告被告得供擔保免為假執行。原告雖聲請本院為假執行之宣告，惟此僅

係促請本院依職權為之，至原告敗訴之部分，其假執行之聲請已失所附從，應併予駁回。另就開立非自願離職證明書之部分，原告陳明願供擔保，聲請宣告假執行，惟此部分請求非屬關於財產權之訴訟，已不得聲請假執行，另於判決確定時此部分視為已有該項意思表示，本質上不宜為假執行，原告此部分請求事項雖為勝訴判決，仍無從准許為假執行，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　15　　日

勞動法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　109　　年　　12　　月　　15　　日

書記官　江慧君