

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

111年度勞簡字第209號

原告 傅士禎

訴訟代理人 黃漢忠

被告 傑勝生化科技股份有限公司

法定代理人 金立明

訴訟代理人 陳令軒律師

林巧雯律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國112年2月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣195,149元，及自民國（下同）111年8月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣17,424元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之八十六，餘由原告負擔。

五、本判決第一、二項得假執行；但被告如各以新臺幣195,149元、新臺幣17,424元為原告預供擔保，得各免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3款定有明文。經查，原告起訴請求被告給付薪資新臺幣（下同）160,000元、資遣費15,000元、失業給付損失129,600元、預告工資12,000元、加班費38,141元、勞退6%損失17,424元、疫情補貼車資10,560元、三日特休未休補償3,600元，聲明為：被告應給付原告386,325元，及自繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣於民國111年12月15日本院言詞辯論期日撤回失業給付損失129,6

00元、疫情補貼車資10,560元、三日特休未休補償3,600元，並就勞退6%損失17,424元改以命被告補提繳至原告勞工保險局勞工退休專戶，聲明變更為：(一)被告應給付原告225,141元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應補提繳17,424元至原告設於勞動部勞工保險局勞工退休專戶。復於112年2月26日變更為請求被告給付薪資163,696元、資遣費15,000元、預告工資12,000元、加班費38,141元、補提繳勞工退休金17,424元，並聲明：(一)被告應給付原告228,837元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應補提繳17,424元至原告設於勞動部勞工保險局勞工退休專戶。核予前揭規定相符，應予准許。

13 貳、實體部分：

14 一、原告主張：原告自110年3月2日起受僱於與被告具實體同一
15 性之訴外人菲力普股份有限公司，擔任美編行銷及客服人
16 員，薪資32,000元；嗣因公司股東紛爭，於110年6月9日改
17 投保於被告，約定工資新臺幣（下同）35,000元，並自111
18 年1月起調整為36,000元。111年3月因業務繁忙，加上收入
19 不固定（該給予的獎金未按時發放），導致生活上困難，原
20 告與被告協議以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款
21 「虧損或業緊縮時」為由資遣原告，資遣日為111年3月31
22 日。詎被告反悔，不發給非自願離職證明、服務證明書，並
23 積欠工資163,696元、資遣費15,000元、預告工資12,000
24 元、加班費38,141元、亦短少提繳勞工退休金17,424元，爰
25 依法提起本訴，並聲明：(一)被告應給付原告228,837元，及
26 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
27 息。(二)被告應補提繳17,424元至原告設於勞動部勞工保險局
28 勞工退休專戶。

29 二、被告則以：

30 (一)原告於111年2月25日以通訊軟體向被告為辭任職務之意思表
31 示，是以，本案終止勞動契約之意思表示係由勞方所為，就

01 此原告不得依勞動基準法第16條第3項及同法第17條向被告
02 請求資遣費及預告工資。

03 (二)原告提出臺北市政府勞動局111年5月3日之函文無非係以被
04 告所簽立之資遣員工通報名冊為據所製作而成。然被告起初
05 會簽署資遣員工通報名冊，係緣於原告央求被告，並向被告
06 保證僅將資遣員工通報名冊使用於失業救濟金之申請，被告
07 始基於感念原告於公司服務期間對於公司之貢獻，及與原告
08 間舊識之情誼，而簽署資遣員工通報名冊予原告。再者，資
09 遣員工通報名冊係原告利用其職掌被告公司行政及會計職務
10 之便，未經被告同意自行寄送予主管機關。不得作為認定兩
11 造係依勞基法第11條第2款終止勞動關係之依據。

12 (三)原告所提之全數Line對話紀錄截圖，皆僅得知悉原告回覆訊
13 息的某一時點，尚難得知原告服勞務之確切時間為何，再
14 者，原告不得僅泛泛以兩造所約定之工作時間為起算點，並
15 以其回覆被告訊息之特定時點為終止時點，來作為加班費之
16 計算基礎，而係應以原告於非上班時間，自何時點開始回覆
17 被告訊息並實際提供勞務時起，計算至原告完成勞務向被告
18 報告之時點止，始為適當之加班時點計算基礎，就此原告之
19 舉證實有欠缺。況原告所提與被告間之部分Line對話紀錄內
20 容，一部為原告任職被告期間，兩造經常於下班時間分享日
21 常生活瑣事，一部為原告於非上班期間接受到被告訊息時，
22 多未立即提供勞務，僅告知被告其知悉此事項，並將於上班
23 時間處理。再者，原告已依兩造勞動契約之約定，每月給付
24 原告共4,000元津貼，以補貼原告需24小時回覆合作廠商及
25 客戶之勞務提供，是以原告以110年8月1日、4日、10日、18
26 日；9月9日；10月19日；11月28日、30日；12月2日；111年
27 1月20日與廠商及客戶之line對話紀錄截圖為據，請求被告
28 給付2,884元之加班費，實不可採。

29 (四)原告任職被告期間，每天實際上班時間為下午3點至晚上6點
30 半，平均每日僅服3小時半之勞務，相較兩造所約定下午1點
31 半至晚上10點之上班時間缺少約5小時。就此原告請求被告

給付160,000元整之工資，實屬無據。且就110年6月35,000元部分，被告已給付完畢，7月薪資35,000元部分已給付15,000元，8、9、10、11月各給付10,000元，12月及111年1至3月薪資均已全額給付原告；又原告最後工作日為111年3月15日，原告請求111年3月21、22、24日之薪資，係於離職之後，請求並無依據等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，被告願供擔保請准免為假執行。

三、原告主張自110年6月1日起受僱於被告，擔任被告之特助、美編及客服主任等職務，約定原告除需於週一至週五下午1時30分至下午10時止至被告指定之地點服勞務外（18點至19點為休息時間），亦需24小時回覆客服及合作廠商。原告於試用期期間每月薪資為32,000元，試用期屆滿轉任為正式員工後，被告每月含勞健保給付35,000元予原告（包括全勤獎金3,000元、客服津貼2,000元、交通津貼2,000元及手機津貼2,000元），111年起調薪為36,000元，原告任職期間，被告曾於110年9月、111年1月為原告提繳勞工退休金等情，為被告所不爭執，並有Line對話紀錄（本院卷第115頁）、勞工保險局勞工退休金專戶提繳資料（本院卷第88頁）存卷為憑，堪認為真。

四、本院之判斷：

(一)原告請求被告給付積欠薪資163,696元，有無理由？

1.原告主張被告積欠數月薪資，合計160,000元，並提出協議書（本院卷第23頁）、工作協議書（見本院卷第24至25頁）、中國信託銀行中崙分行存摺影本（本院卷第233至251頁）為據，被告亦不否認上開文件之真正，堪認屬實。被告雖辯稱原告有溢領情事，並提出「喬安娜薪獎～評估」（本院卷第259頁），然並無舉證證明原告確有溢領薪獎情事，難認其所述屬實。又被告辯稱原告每日實際上班時間僅為下午3時至6時30分，惟並未提出原告之出缺勤紀錄供參，證人翁晶玉證述其自110年10月起到職，...公司有規範員工每天都要打卡，一開使用打卡鐘，...後來換成指紋打卡機。...

01 在伊任職前期，原告都有正常上下班，有時有加班等語（本
02 院卷第163至166頁）。原告於110年間，至少至證人丙○○
03 到職初期，均未曾有出勤狀況不佳之問題，然被告卻積欠原
04 告110年6月至11月之薪資，應確係如協議書、工作協議書所
05 載因被告營運調度狀況不良所致，難認與原告出勤不佳有
06 關；至111年1月至3月間，被告均正常給付原告薪資，原告
07 未曾因出缺勤狀況異常遭薪資扣款，足認其應有於工作時間
08 內經雇主同意而執行職務之行為，而原告自被告受領薪轉帳
09 存摺所示金額之薪資，係被告依據兩造勞動契約，本於勞務
10 對價性等法律關係所取得，原告自非無法律上原因受有利益
11 ；被告主張原告溢領薪資，即負有舉證原告未出勤之責任
12 ，不得泛謂無出勤打卡紀錄等同未出勤。況被告及證人丙
13 ○○均敘及公司財務狀況欠佳，當無可能放任原告無須出
14 勤，仍持續給付全額薪資之可能，其所辯尚難憑採。另依原
15 告提出之111年3月間打卡紀錄，原告於同年月21、22、24日
16 確有打卡出勤，被告自應給付薪資，依兩造間之約定，原告
17 係月薪制勞工，每日薪資應為1,200元，原告得請求被告給
18 付此3日之薪資共3,600元。綜上，原告請求被告給付積欠之
19 薪資163,600元，為有理由，逾此範圍則不予准許。

20 (二)原告離職原因為何？

21 原告主張與被告之法定代理人協商以勞基法第11條第2款為
22 由資遣，被告則以：原告於111年2月26日自行傳訊稱要離
23 職，並非資遣云云。查被告有不依勞動契約給付工作報酬之
24 情事，原告本得依勞基法第14條第1項第5款不經預告終止勞
25 動契約，及依法請求資遣費；惟兩造商議決定以勞基法第11
26 條第2款「虧損或業務緊縮」為終止事由，並由被告通報主
27 管機關，此節由被告自陳「基於感念原告於公司服務期間對
28 公司之貢獻，及與原告間舊識之情誼，而簽署資遣員工通報
29 名冊予原告」（參見本院卷第105頁），被告既已與原告達
30 成合意以勞基法第11條第2款資遣方式終止勞動契約，則由
31 時任公司行政業務之原告寄送予主管機關，並無不當。

01 (三)原告得否請求被告給付資遣費、預告工資？如其請求有理
02 由，金額若干？

03 1.兩造既達成合意資遣，則原告自得依勞工退休金條例（下稱
04 勞退條例）第12條第1項請求被告給付資遣費。另原告若依
05 勞基法第14條第1項終止勞動契約，並不得向被告請求預告
06 工資；本件兩造雖達成以合意資遣方式終止勞動契約，然原
07 告並未舉證證明兩造就預告工資之給付亦達成合意，故原告
08 並無取得請求預告工資之權利基礎。依兩造之合意資遣方
09 式，原告雖得請求資遣費，但不得請求預告工資，堪予認
10 定。

11 2.按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用本條例後
12 之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但
13 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
14 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給
15 1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給
16 6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞
17 退條例第12條第1項明定。查原告自110年3月10日起，雖受
18 僱於菲立普股份有限公司（下稱菲立普公司），惟據該公司
19 負責人甲○○證稱：「我110年與乙○○合作籌備產品的銷
20 售，由我投資被告公司，管銷費用我負責，所以原告才會到
21 我公司上班，至於業務推動及人員招募當時均由乙○○負
22 責，後來因為我與乙○○的合作與我期待有落差，所以就請
23 他們搬出我公司。...原告都是聽乙○○的指揮做事，我沒
24 有指揮他做事...」等情（見本院卷第168至169頁），足認
25 原告自110年3月10日起，均係受被告法代乙○○指揮監督，
26 嗣被告公司遷址後，原告亦從事相同內容之工作，薪資亦相
27 同，此為被告所是認（見本院卷第169頁），堪認於原告任
28 職期間，被告與菲立普公司具有實質上同一性，則原告於前
29 後二公司任職年資自應予併計。次按所謂平均工資，係指計
30 算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總
31 日數所得之金額，勞基法第2條第4款亦有明文。又按月或年

非連續計算者，每月為30日，為民法第123條第2項所明定，勞基法就每月之日數如何計算，既未明文規定，依該法第1條第1項規定，自應適用上開民法之規定（最高法院109年度台上字第2714號民事判決意旨參照）。是本件即應以計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額，除以該期間之總日數所得之金額，再計以區間月均日數（回溯6個月之總日數/6）所得之金額作為月平均工資。經查，原告自111年03月25日離職，計算前6個月內所得工資總額期間應溯至110年09月25日。自原告離職：(1)當月即111年03月01日起至111年03月24日，計24天，當月工資21,600元；(2)前第1月即111年02月01日起至111年02月28日，計28天，當月工資36,000元；(3)前第2月即111年01月01日起至111年01月31日，計31天，當月工資36,000元；(4)前第3月即110年12月01日起至110年12月31日，計31天，當月工資35,000元；(5)前第4月即110年11月01日起至110年11月30日，計30天，當月工資35,000元；(6)前第5月即110年10月01日起至110年10月31日，計31天，當月工資35,000元；(7)（註1）前第6月即110年09月25日起至110年09月30日，計6天，當月工資35,000元，而當月總日數計有30天，按比例計算工資為7,000元。以上共計工資205,600元、總日數181天，計算平均工資即為34,267元【計算說明：離職前6個月薪資總和÷離職前6個月總日數×離職前6個月之月平均日數（離職前6個月總日數÷6個月），元以下四捨五入】。又原告到職日為110年03月10日，離職日為111年03月25日，年資計有1年0月又15日，計算原告資遣費基數為25/48【計算說明：[年數+(月數+日數÷30)÷12]÷2】，則本件原告資遣費為17,847元【計算說明：基數×平均工資，元以下四捨五入】。原告請求被告給付資遣費15,000元，應予准許。另原告請求預告工資12,000元，則屬無據，不予准許。

(四)原告請求加班費38,141元部分：

原告於正常工時之外，有如附表所示延長上班時數，被告自

01 應給付加班費。原告主張其110年約定工資為每月35,000
02 元、111年約定工資為每月36,000元，且為被告所不爭執，
03 則其110年、111年時薪即分別為146元（計算式： $35,000 \div 30$
04 $\div 8 = 145.83$ ，元以下四捨五入）、150元（計算式： $36,000 \div$
05 $30 \div 8 = 150$ ）。本院茲就原告請求延長工時加班費有無理
06 由，認定如附表所示，依勞基法第24條第1項、第2項、第39
07 條規定，計算平日、休息日、例假日延長工時工資金額如附
08 表所示，合計金額為16,549元（元以下四捨五入）。原告之
09 請求於此範圍內為有理由，逾此範圍之請求，不應准許。

10 (五)原告請求補提繳勞工退休金17,424元部分：

11 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
12 勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶；雇
13 主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資
14 6%；勞工年滿60歲，得依下列規定之方式請領退休金：
15 一、工作年資滿15年以上者，選擇請領月退休金或1次退休
16 金；二、工作年資未滿15年者，請領1次退休金，勞退條例
17 第6條第1項、第14條第1項、第24條第1項分別明定。另依同
18 條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或
19 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請
20 求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於
21 未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得
22 領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工
23 退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工
24 之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害
25 賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未
26 提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原
27 狀。經查，被告於原告任職期間，曾於110年9月、111年1月
28 提繳勞工退休金至原告之勞工退休金專戶，於110年6、7、
29 8、10、11、12月及111年2、3月均未提繳（參見本院卷第88
30 頁勞保局提繳明細資料），依兩造約定薪資110年為35,000
31 元、111年起為36,000元，依勞動部發布之提繳級距均為36,

300元，則被告應按月為原告各提繳2,178元，然被告並未提繳，則原告請求被告補提繳17,424元（計算式：2178×8=17424）至其設於勞保局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。

五、綜上所述，原告請求被告給付積欠薪資163,600元、資遣費15,000元、加班費16,549元，合計195,149元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年8月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息；及請求被告補提繳17,424元至其設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許；超過部分，則無理由，應予駁回。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 3 月 10 日
勞 動 法 庭 法 官 薛嘉珩

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 112 年 3 月 10 日
書 記 官 王文心