

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第200號

原告 郭江碧花
訴訟代理人 彭韻婷律師
被告 京星餐廳有限公司

法定代理人 林俊易
訴訟代理人 陳金泉律師
葛百鈴律師
黃胤欣律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年2月21日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾萬伍仟柒佰捌拾柒元，及自民國一百一十二年八月三日至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾萬伍仟柒佰捌拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國95年1月9日起至112年3月31日止任職於被告公司，擔任小菜房人員，約定月薪為新臺幣（下同）29,400元，被告於112年3月31日晚上11時起結束京星港式飲茶PART 2店營業，而資遣原告，詎被告假借屆齡強制退休名義使原告離職，以規避給付原告資遣費，違反誠信原則，屬權利濫用。依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，被告應給付原告資遣費176,400元，原告最後工作日為112年3月31日，同日其他京星港式飲茶PART 2店之

離職員工，未達強制退休年齡者，均領得資遣費，被告關閉分店且解雇分店員工，屬於依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款因業務緊縮而資遣勞工，應給付因分店關閉而離職之勞工資遣費，原告之工作年資累積為17年又82天，故得請求被告給付相當於最高6個月平均工資之資遣費共176,400元（計算式：月薪29,400×6個月=176,400元）。

（二）被告應給付原告資遣之預告期間工資29,400元，原告於被告餐廳工作年資已滿3年，依勞基法第16條第1項第3款應於30日前預告資遣，然被告未提前預告資遣，應給付預告期間工資即相當於月薪之29,400元。

（三）被告應給付原告自到職日95年1月9日起至112年3月31日為止之每日超時工作1小時之加班費728,112元，原告未曾簽署被證1服務同意書，亦未同意每日工作時間為9小時，被告擅自編排原告每日工作時間為上午7時30分至下午4時30分，原告每日均超時工作1小時，被告應給付原告每日1小時之加班費，依勞基法第24條第1項，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。原告每日薪資為980元（計算式：月薪29,400元÷30=980元），換算每日時薪為122.5元，則每日加班超過1小時之加班費應為164元（122.5元×1.34=164元）。原告每月排休8天，故每月工作日以22天計算，則原告工作17年又82天，即工作17年又2個月又22天，應計算加班費共4,548小時（計算式：{(17×12)+2+(22/30)}×22=4,548小時）。原告得請求被告給付自95年1月9日起至112年3月31日為止4,548個小時加班費共745,872元，就此部分原告先為一部請求728,112元。故被告共應給付原告933,912元（計算式：176,400+29,400+728,112=933,912元）等情。爰依勞退條例第12條第1項、勞基法第16條第1項第3款、第24條第1項之規定、兩造間勞動契約之法律關係提起本件訴訟等語，並聲明：1、被告應給付原告933,912元，及自起訴狀繕本送達

翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）原告請求給付加班費無理由，原告任職於被告17餘年，約定工作時間向來為上午7時30分至晚上4時30分，包含用餐時間半小時，上午10時30分及上午11時兩梯次輪流用餐休息，且兩造於111年1月1日簽署服務同意書，第二點重申同意「工作時間為九小時（內含用餐時間30分鐘）」，兩造約定統包之薪資及工作時間，既已合意工作時間及薪資，原告應受拘束。實務見解肯認勞雇雙方得約定包含加班時數在內的工作時間及統包薪資。且原告明知被告受雇當時之約定工資業已內含加班費在內，事隔多年再提出請求加班費，實應適用權利失效原則。縱認原告請求給付加班費為有理由，被告亦得依民法第126條規定，就原告請求加班費超過5年時效部分，主張時效抗辯。

（二）原告請求被告給付資遣費及預告工資無理由。原告出生於00年00月00日，其任職被告時58歲，依法被告可於原告屆齡65歲時，強制其退休，兩造間僱傭關係即終止，被告可先依法強制其退休，再依中高齡者及高齡者就業促進法第28條規定，改以定期契約僱用，則原告需重行起算年資，惟被告於原告屆齡65歲後繼續僱用原告，使其得以原累積之年資計算特別休假天數、特休未休工資，對原告無不利。實務見解明揭雇主於員工年滿65歲時，未即強制員工退休，對員工並無不利，並認為雇主得隨時依勞基法第54條第1項規定使勞工強制退休，一經行使雙方間僱傭關係即終止，而雇主未依勞基法第11條規定為終止契約意思表示，員工亦不得請求雇主給付資遣費。被告依勞基法第54條第1款規定強制原告於112年3月31日退休，原告表示同意且辦妥退休離職申請手續，被告通知原告退休前，曾詢問原告是否願意至其他分店工作，惟其無意願，自臺北市政府勞動局函覆資料，亦顯示被告未依勞基法第11條規定

資遣原告，原告請求被告給付資遣費及預告工資，自無理由。縱認被告依勞基法第11條規定資遣原告，被告至少於112年3月10日已向原告預告終止勞動契約，是原告請求被告給付30日預告工資，亦無理由。

（三）被告已提出被證1、被證2之原本，應認被證1、被證2具有形式之證據力，形式為真正。且被證1，包含簽名、身份證字號、地址等均為原告書寫、被證2第1頁及第2頁的原告簽名處亦為原告所簽，上述簽名與原告在起訴狀及附件一等處之簽名字跡相同；本案起訴狀第1頁原告地址之字跡，亦與被證1原告地址字跡相同，實無容原告恣意否認形式真正。

（四）被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不利判決，願供擔保請准免予宣告假執行。

三、兩造不爭執之事實：

（一）原告自95年1月9日起至112年3月31日均任職於被告公司。

（二）原告上班時間為上午7時30分至下午4時30分（被告對於中間是否有休息時間30分中有所爭執，如後爭執事項（一）所示）。

四、得心證之理由：

本件兩造爭執之點在於：（一）被告是否有短付原告加班費情事？若有，被告為時效抗辯，是否有理由？被告應給付原告之加班費金額為何？（二）兩造間勞動契約終止之原因，為原告主張之因關閉京星港式飲茶PART 2店而資遣原告，抑或被告抗辯之依勞動基準法第54條第1項第1款屆齡強制退休？如為資遣，原告請求被告給付資遣費及預告期間工資，是否有理由？茲分述如下：

（一）被告是否有短付原告加班費情事？若有，被告為時效抗辯，是否有理由？被告應給付原告之加班費金額為何？

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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上，勞基法第24條第1項

01 第1款定有明文。

02 2、原告主張自其95年1月19日至112年3月31日最後工作日
03 止，其每日上班時間9小時，故均有1小時超時工作，每月
04 上班日數為22日，被告應給付自原告任職期間之加班費云
05 云，乃為被告否認，辯稱：兩造於原告任職之初已約定每
06 日工作時數為9小時，其中有0.5小時為休息用餐時間，每
07 月給付工資已包括每月薪資及上班日之0.5日加班費在
08 內，原告不得事後翻異請求被告給付加班費等語。經查：

09 (1) 兩造均不爭執原告自95年1月19日至112年3月31日任職
10 被告公司期間，每日上班時間均為上午7時30分至下午4
11 時30分。而就被告抗辯原告每日有0.5小時之休息時間
12 乙節，乃經證人即被告公司主管秦瑜敏到庭證稱略以：
13 原告之上下班時間為上午7時30分到下午4時30分，中午
14 半小時吃飯，被告公司制度係將餐廳員工分為2梯次休
15 息，如果是早班，上午10時30分吃到11時，第二批的話
16 是上午11時到11時30分，此制度自伊90年到職迄今都是
17 如此。休息時會將員工安排到獨立區塊之用餐區域，不
18 是客人用餐地方，休息時間會統一請該梯次所有員工一
19 起下工去到固定地點用餐，半小時後再集體去工作崗
20 位，一梯次大概十幾二十位，有兩桌至三桌不一定，看
21 員工上班公休狀況，員工用餐區可以一次容納同一梯次
22 員工用餐。如果員工還在服務客人，會趕快叫員工去吃
23 飯，會叫沒吃飯的員工進來頂替、交替。如發生餐廳太
24 忙delay狀況，就向後延後休息時間，每次都足夠半小
25 時，有些還會超過。如上午10時30分要用餐，但如果延
26 到10時45分，就員工自己看時間，半小時後再上工等語
27 (見本院卷第256頁至第262頁)。

28 (2) 另被告提出簽署日期記載為111年1月1日之「服務同意
29 書」影本1份(見本院卷第189頁)，原告固否認上開服
30 務同意書為其簽署，惟對照上開服務同意書及原告不爭
31 執為其所簽署之「員工強制退休通知書」及「員工離職

申請書」（見本院卷第191頁至第192頁），以肉眼比對觀察上載「郭江碧花」等字跡，無論書寫之提筆、行筆、筆順、頓勢、勾畫及結構型態，如「郭」字左下「子」之連筆、「碧」字下方「石」之「口」之結構、「花」字上方「艹」之連筆、右下角「匕」之運筆及筆順特殊，其字跡應屬相同，而為同一人所簽署，是堪認原告應已有簽署並知悉、同意上開服務同意書之意思。進而觀諸上開「服務同意書」之內容，其第2條乃約明：「立同意書人同意一日工作時間為九小時（內含用餐休息30分鐘）」等語，其雖然係於111年始簽立，然仍與證人秦瑜敏前揭證述互核相符，堪認證人秦瑜敏前揭證述為信實可採。應認本件自原告任職被告之始，即已有每日休息0.5小時之約定，原告每日延長工時應為0.5小時。

- 3、又按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基法所定之最低標準。次按勞基法所稱雇主延長勞工工作之時間，如係依同法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分，此觀勞基法施行細則第20條之1第1款但書規定即明。又雇主與勞工因確定延長工作時數有困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班費在內之工資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可明確區分何者為平日工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給與，是否合於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第24條、第39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違背強制規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給付（最高法院110年度台上字第53號判決意旨參照）。被告就原告每日延長工時0.5小時部分，固抗辯稱兩造自勞動

01 契約締結時起，已約定每月薪資29,400元為「統包薪
02 資」，亦即以定額方式給付加班費，而依基本工資之金額
03 計算，原告所領得之薪資及加班費並未低於勞基法所定基
04 本工資金額，故屬合法，被告並未積欠原告加班費云云。
05 然查，被告除就其抗辯兩造間存在「統包薪資」約定之事
06 實，並未舉證以實其說外，縱認被告所辯前情為真實，惟
07 並未明白區別何者為平日工資，何者為加班費，自無從認
08 定是否符合勞基法之明文規定。勞基法既為規定勞動條件
09 最低標準，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定
10 之最低標準，此為勞基法第1條開宗明義所揭示，勞基法
11 第39條就延時工資既有規定，被告給付加班費自不得低於
12 法定最低標準，故被告所為抗辯，自不足採。

- 13 4、又按消滅時效，自請求權可行使時起算。請求權，因15年
14 間不行使而消滅。但法律所定期間較短者，依其規定。利
15 息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之
16 定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消
17 滅。民法第128條前段、第125條、第126條分別定有明
18 文。次按時效因聲請調解而中斷者，若調解不成立時，依
19 民法第133條規定，固視為不中斷。民法第129條第1項第1
20 款所稱消滅時效因請求而中斷，並無需何種之方式，祇需
21 債權人對債務人為請求履行債務之意思，即為已足（最高
22 法院98年台上字第462號裁定、93年度台上字第1227號判
23 決意旨參照）。查原告於112年4月10日申請勞資爭議調
24 解，兩造於112年4月28日進行調解，而調解不成立（見本
25 院卷第33頁），請求之意思已達於債務人，於此情形自仍
26 有民法第129條第1項第1款及第130條規定之適用。債權人
27 自調解不成立時起，於民法第130條規定之6個月期間內對
28 債務人提起該訴訟者，應視為時效於請求之意思達於債務
29 人時中斷，若於請求後6個月內不起訴，視為不中斷。原
30 告於前揭調解不成立後，於請求後6個月內之112年6月14
31 日即提起本件訴訟，有民事起訴狀上本院收文章可據（見

01 本院卷第9頁），是本件時效應於112年4月28日中斷。被
02 告就本件原告請求之加班費於107年4月29日前之加班費請
03 求，已為時效抗辯拒絕給付，其所為抗辯合於民法第126
04 條規定，自屬有據。則原告得請求加班費之期間，為自10
05 7年4月29日起至112年3月31日止，為4年11個月。又原告
06 之月薪為29,400元，換算時薪為122.5元（計算式：29,40
07 0÷30÷8=122.5），每日加班時數在2小時以內者，其加班
08 費應為163元（計算式：122.5×1.33=163，小數點以下四
09 捨五入），又兩造不爭執原告每月工作日22日，又每日加
10 班時數依前述為0.5小時，故原告所得請求之加班費應為1
11 05,787元（計算式：163×0.5×22×59=105,787）。逾此範
12 圍之請求，即無理由。

13 （二）兩造間勞動契約終止之原因，為原告主張之因關閉京星港
14 式飲茶PART 2店而資遣原告，抑或被告抗辯之依勞動基準
15 法第54條第1項第1款屆齡強制退休？如為資遣，原告請求
16 被告給付資遣費及預告期間工資，是否有理由？

17 1、按勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年
18 滿六十五歲者，勞基法第54條第1項第1款定有明文。而考
19 諸73年7月30日修正勞基法第54條第1項第1款規定設有強
20 制退休年齡之立法理由係謂「為促進勞工人事之新陳代
21 謝，宜有最高年齡之限制」；97年5月14日同條修正年滿6
22 5歲雇主得強制退休之立法目的則為「為因應人口結構調
23 整，臺灣國民平均壽命已提高至76歲，且勞動人口年齡有
24 延後趨勢，宜加強中高齡人力資源運用，以降低少子化對
25 勞動力減少之衝擊。宜延緩強制退休年齡，修法延長為65
26 歲，與公務員退休年齡同步，並保障高齡勞工工作條件」，
27 可知前開規定之修正或為促進勞工人事的新陳代
28 謝，或因應勞動人口結構調整等因素，惟規範勞工強制退
29 休之最高年齡，無非基於保護勞工之立場，考量勞工之生
30 存權，當勞工達一定年齡或身心狀況不堪勝任工作，雇主
31 依該基於生存權之考量終止契約，強制勞工退休，並輔以

01 勞工退休金制度，使勞工之生命、健康不因過度工作而受
02 影響。由於我國對於強制退休之規定除身心障礙不堪工作
03 外，僅以年滿65歲為標準，在勞退條例制定施行、中高齡
04 及高齡者就業促進法公布施行後，仍未隨之修正勞基法第
05 54條第1項第1款勞工年滿65歲後雇主得強制退休之規定。
06 而參酌中高齡及高齡者就業促進法所稱中高齡勞工係指年
07 滿45歲至65歲者，同法第12條雖設有禁止年齡歧視之規
08 定，但同法第13條第3款仍規定依其他法規規定退休年齡
09 所為之限制，不構成歧視，換言之，中高齡勞工如符合勞
10 基法第54條第1項第1款規定年滿65歲，雇主以此為由強制
11 退休，不得將之視為年齡歧視；又中高齡及高齡者就業促
12 進法為兼顧年滿65歲高齡勞工之工作權，固於同法第28條
13 規定「65歲以上勞工（即高齡勞工），雇主得以定期勞動
14 契約僱用之」，並於立法理由明白揭示得以定期契約僱用
15 之，不受勞基法第9條之限制，藉以達成促進高齡者勞工
16 重新進入勞動市場，以符合其身心狀況、體力、技術、經
17 驗所能勝任之勞動條件成立定期契約，且為保障此類高齡
18 勞工，於定期契約期間，不適用勞基法第54條第1項第1款
19 有關勞工強制退休之規定，除有符合勞基法第11條、第12
20 條有關資遣之規定，不得提前終止契約，係為避免高齡勞
21 工重新進入勞動市場而與雇主簽訂定期契約後，雇主再以
22 勞工年滿65歲為由強制退休以規避應付之資遣費。但如非
23 此類情形之勞工，勞工年滿65歲時，雇主固得依勞基法第
24 54條第1項第1款規定強制其退休，但如勞工身心狀況、體
25 力等因素仍能負擔原工作，雇主不行使強制退休之權利，
26 亦無不可（最高法院100年度台上字第170號判決要旨參
27 照），勞工仍得按勞動契約繼續領取薪資，並無不利。非
28 謂雇主在勞工屆滿65歲之際未立即依法強制退休，嗣後即
29 不得行使，更難謂嗣後以此為由強制退休，即屬規避勞基
30 法第11條，或違反誠信原則，或權利濫用。又雇主於勞工
31 年滿65歲退休終止契約時，勞工依法得請求舊制退休金

（新制退休金提撥應於勞動契約存續中提撥至勞工個人專戶內），勞基法第54條強制退休、第11條解僱乃屬不同法規範制度，勞工不論是自願退休或是強制退休，本無資遣費之給付問題。

- 2、原告固主張被告要求原告簽署「員工強制退休通知書」、「員工離職申請書」，係因被告之京星港式飲茶PART 2店歇業，欲資遣原告，惟為迴避給付原告資遣費及預告期間工資，始要求原告強制退休等情。然查，原告不爭執「員工強制退休通知書」、「員工離職申請書」均經其簽署，而「員工強制退休通知書」已載明被告公司依勞基法第54條第1項第1款規定強制原告退休之意旨，「員工離職申請書」亦載明原告因「退休」而離職（見本院卷第191頁至第192頁）。證人秦瑜敏亦就原告簽署上開「員工強制退休通知書」、「員工離職申請書」之過程到庭具結證稱：上開「員工強制退休通知書」、「員工離職申請書」之「退休員工」、「申請人」簽名處均為原告本人親簽，伊在112年2、3月左右看到原告簽署，原告沒表示不同意退休。伊在通知原告退休前，有詢問原告要不要到其他分店，原告說沒有要到其他分店。被告公司請伊拿上開2紙「員工強制退休通知書」、「員工離職申請書」給原告簽名，不只拿給原告，但伊確實拿給原告，一張是離職書、一張是退休的，原告有看一下再簽名，因為被告公司交代的的就是按字面處理，伊照字面上給員工簽名。000年0月間，被告有資遣、或有很多位港式飲茶part2店員工自願離職，港式飲茶part2店在112年3月31日停業。伊拿「員工強制退休通知書」、「員工離職申請書」給原告簽名時，伊都是按字面上，因為是被告公司給伊的，伊不能也不敢亂講話，伊記得原告有看一下再簽，不可能叫原告簽原告就馬上簽。伊沒有解釋退休金或資遣費之事，是因為伊認為這不是伊的職責，無須跟原告解釋等語（見本院卷第255頁至第260頁）。而原告前亦於本院112年10月20日

言詞辯論期日陳稱：「員工強制退休通知書」、「員工離職申請書」是同時疊在一起給伊簽的，當時被告公司秦襄理（按：即證人秦瑜敏）拿給伊簽，秦瑜敏說伊年紀到了要強制退休，沒有資遣費，伊想有道理就簽了第一張「員工強制退休通知書」，秦瑜敏說還有第二張（按：指「員工離職申請書」）要簽，伊沒有看就簽，伊太疏忽了等語（見本院卷第216頁）。則對照證人秦瑜敏前揭證述及原告所述，堪認被告公司當時係對原告為強制退休之通知，而非資遣。

3、又原告係00年00月生，自95年1月9日起任職被告公司，被告原得於原告000年00月間年滿65歲時強制原告退休，固並未為之，惟非謂被告嗣後即不得行使強制原告退休之權利。是被告於112年3月31日強制原告退休，揆諸前揭解釋，難認係以侵害被上訴人之權益為目的，亦非規避資遣費之給付義務而為之，難謂其構成權利濫用或違反誠信原則而有不合法之情事。是本件兩造間之勞動契約既係因被告強制原告退休而終止，而非被告依勞基法第11條第1款之規定而終止，原告自無從依勞退條例第12條第1項、勞基法第16條第1項之規定請求被告給付資遣費及預告期間工資。

五、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，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、第2項定有明文。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。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。本件原告對被告之損害賠償債權，核屬無確定期限之給付，既經原告起訴而送達訴狀，被告迄未給

01 付，當應負遲延責任。是原告請求自支付命令送達被告之翌
02 日即112年8月3日起（見本院卷第75頁）至清償日止，按週
03 年利率5%計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

04 六、綜上所述，原告依勞基法第24條第1項之規定、兩造間勞動
05 契約之法律關係，據以請求被告給付105,787元，及自112年
06 8月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，洵屬有
07 據，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

08 七、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
09 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
10 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告
11 敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

12 八、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，
13 核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

14 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

15 中 華 民 國 113 年 3 月 22 日
16 勞動法庭 法 官 陳裕涵

17 以上正本係照原本作成。

18 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
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 113 年 3 月 22 日
21 書記官 林怡玟