臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第381號

原　　告　江廷振

訴訟代理人　江凱芫律師

被　　告　全球華人股份有限公司

0000000000000000

法定代理人　林文雄

0000000000000000

0000000000000000

訴訟代理人　謝秉儒律師

被　　告　簡聖霖

訴訟代理人　林邦棟律師

　　劉育杰律師（嗣終止委任）

上列當事人間損害賠償等事件，本院於民國113年4月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告全球華人股份有限公司應給付原告新臺幣1614元，及自民國112年6月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告全球華人股份有限公司應開立載有原告職務、工作性質、服務期間、工資、離職事由為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款，且無不利勞工後續求職記載之服務證明書予原告。

被告全球華人股份有限公司應開立事由為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告全球華人股份有限公司負擔60%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告全球華人股份有限公司如以新臺幣1614元為原告供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請均駁回。

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款、第3款均定有明文。本件原告起訴時聲明請求如下表原始聲明，嗣變更為下表變更後聲明，核係基於同一基礎事實所為之訴之擴張、減縮，與前開規定相符，應予准許。

原始聲明
一、被告全球華人股份有限公司（下稱全球公司）應發給原告服務證明書，記載職務、工作性質、服務期間、工資等事項，不得有不利於勞工後續求職的記載，並記載離職原因為勞工依據勞動基準法第14條終止契約。如判決確定後30日內仍未履行，每逾一日並應再給付原告新臺幣（下同）2000元。 二、被告全球公司應發給原告離職證明文件，並記載離職原因為勞工依據勞動基準法第14條終止契約。如判決確定後30日內仍未履行，每逾一日並應再給付原告2000元。 三、被告全球公司應給付原告2萬4555元，及自111年4月26日起按年息5%計算之利息。 四、被告全球公司應給付原告2萬3667元及自起訴狀繕本送達被告全球公司翌日起按年息5%計算之利息。 五、被告全球公司應給付原告7100元，及自111年4月26日起按年息5%計算6871元之利息，及自起訴狀繕本送達被告全球華人股份有限公司翌日起按年息5%計算229元之利息。 六、被告全球公司應給付原告3519元及自111年4月26日起按年息5%計算之利息。 七、被告全球華人股份有限公司應給付原告2,291元及自111年4月26日起按年息5%計算之利息。 八、被告全球華人股份有限公司應給付原告2萬6000元及起訴狀繕本送達被告全球公司翌日起按年息5%計算之利息。

九、被告全球公司應給付原告5萬4433元及自111年5月6日起按年息5%計算之利息。

十、被告全球公司應給付原告3695元，及自111年4月26日起按年息5%計算215元之利息，及自起訴狀繕本送達被告時起按年息5%計算3480元之利息。

十一、被告全球公司應給付原告1萬4989元，及自起訴狀繕本送達被告時起按年息5%計算之利息。

十二之一

先位聲明：被告應連帶給付原告4萬6000元及自起訴狀繕本送達被告翌日起按年息5%計算之利息。被告全球公司應於被告全球公司員工入口網站首頁、訊息公告頁、差勤系統網頁、加班申請網頁、請假網頁、原告就112年3月26日例假日工作所提交的加班申請單網頁頁面、南京東路五段99號9樓被告所設辦公室入口玻璃門、南京東路五段99號9樓被告所設辦公室刷卡機器下方，以48pt新細明體粗體紅色字型且固定於最上方滑鼠捲軸未滾動處方式公告原告勝訴判決主文與判決連結且不得移除。被告甲○○應於原告就112年3月26日例假日工作所提交的加班申請單網頁頁面新增本案判決主文、判決全文連結；被告甲○○的Facebook網站個人工作經歷頁面、Linkedin網站個人工作經歷頁面、Line個人檔案背景圖片等處應新增如下工作經歷項目文字且不得移除：項目標題為「○○○年○○月○○日○○法院○○年度○○字第○○號民事訴訟案件（即本件案號代入）敗訴被告」等字樣、項目內容為判決主文與判決全文連結，且以上新增均不得移除；並應將此判決主文與判決連結以EMAIL傳遞給被告全球公司所有經營管理階層人員、資料科學部全體工作者、人事單位全體工作者，信件並應副本寄給原告。如判決確定後30日內仍未履行，每逾一日並應再給付原告2000元。

十二之二備位聲明：

01

被告甲○○應給付原告4萬6000元及自起訴狀繕本送達被告甲○○翌日起按年息5%計算之利息。被告甲○○應於原告就112年3月26日例假日工作所提交的加班申請單網頁頁面新增本案判決主文、判決全文連結；被告甲○○的Facebook網站個人工作經歷頁面、Linkedin網站個人工作經歷頁面、Line個人檔案背景圖片等處應新增如下工作經歷項目文字且不得移除：項目標題為「○○○年○○月○○日○○法院○○年度○○字第○○號民事訴訟案件（即本件案號代入）敗訴被告」等字樣、項目內容為判決主文與判決全文連結，且以上新增均不得移除；並應將此判決主文與判決連結以EMAIL傳遞給被告全球華人股份有限公司所有經營管理階層人員、資料科學部全體工作者、人事單位全體工作者，信件並應副本寄給原告。如判決確定後30日內仍未履行，每逾一日並應再給付原告2000元。

十三原告願供擔保，請准宣告假執行。

變更後聲明

一、先位聲明：

（一）被告全球公司應發給原告服務證明書，記載職務、工作性質、服務期間、工資等事項，不得有不利於勞工後續求職的記載，並記載離職原因為勞工依據勞動基準法第14條第1項第1款、第2款、第5款、第6款終止契約。如判決確定後12日內仍未履行，每逾一日並應再給付原告2000元。如判決確定時已逾114年1月22日，每逾一日並應再給付原告2000元。

（二）被告全球公司應發給原告離職證明文件，並記載離職原因為勞工依據勞動基準法第14條第1項第1款、第2款、第5款、第6款終止契約。如判決確定後12日內仍未履行，每逾一日並應再給付原告2000元。如判決確定時已逾114年1月22日，每逾一日並應再給付原告2000元。

01

（三）被告全球公司應給付如訴之聲明附表所示之本金及利息。

（四）被告應連帶給付原告4萬6000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。

（五）被告公司應於其員工入口網站首頁、訊息公告頁、差勤系統網頁、加班申請網頁、請假網頁、原告就112年3月26日例假日工作所提交的加班申請單網頁頁面、南京東路五段99號9樓被告所設辦公室入口玻璃門、南京東路五段99號9樓被告所設辦公室刷卡機器下方，以48pt新細明體粗體紅色字型且固定於最上方滑鼠捲軸未滾動處方式公告原告勝訴判決主文與判決連結且不得移除。被告甲○○應於原告就112年3月26日例假日工作所提交的加班申請單網頁頁面新增本案判決主文、判決全文連結；被告甲○○應於被告甲○○的Facebook網站個人工作經歷頁面、Linkedin網站個人工作經歷頁面、Line個人檔案背景圖片等處應新增如下工作經歷項目文字且不得移除：項目標題為「○○○年○○月○○日○○法院○○年度○○字第○○號民事訴訟案件（即本件案號代入）敗訴被告」等字樣、項目內容為判決主文與判決全文連結，且以上新增均不得移除；並應將此判決主文與判決連結以EMAIL傳遞給被告全球華人股份有限公司所有經營管理階層人員、資料科學部全體工作者、人事單位全體工作者，信件並應副本寄給原告。如判決確定後30日內仍未履行，每逾一日並應再給付原告2000元。

（六）聲明第一項、第二項、第五項，原告願供擔保，請准宣告假執行，聲明第三項、第四項，請准職權宣告假執行。

二、備位聲明：

（一）第一至三項均與先位聲明相同。

（二）備位聲明第四項：

被告甲○○應給付原告4萬6000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。

（三）備位聲明第五項：

被告甲○○應於原告就112年3月26日例假日工作所提交的加班申請單網頁頁面新增本案判決主文、判決全文連結；被告甲○○的Facebook網站個人工作經歷頁面、Linkedin網站個人工作經歷頁面、Line個人檔案背景圖片等處應新增如下工作經歷項目文字且不得移除：項目標題為「○○○年○○月○○日○○法院○○年度○○字第○○號民事訴訟案件（即本件案號代入）敗訴被告」等字樣、項目內容為判決主文與判決全文連結，且以上新增均不得移除；並應將此判決主文與判決連結以EMAIL傳遞給被告全球公司所有經營管理階層人員、資料科學部全體工作者、人事單位全體工作者，信件並應副本寄給原告。如判決確定後30日內仍未履行，每逾一日並應再給付原告2000元。

（四）備位聲明第六項：

聲明第一項、第二項、第五項，原告願供擔保，請准宣告假執行，聲明第三項、第四項，請准職權宣告假執行。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）原告於民國111年8月15日起任職於被告全球公司，擔任機器學習工程師一職。然被告全球公司卻有下列違法處：

1. 被告全球公司於111年9月15日，臨時要求全體同仁於當日加班，原告當日延長工時至下午18時45分，原告嗣後申請加班費時，遭被告全球公司以一般加班要事先簽加班需求單，且主管職採責任制，拒絕核發加班費。

2. 112年3月26日為週日，且為被告全球公司之例假日，被告全球公司並無法定事由，仍要求原告於例假日加班，被告

甲○○即原告在全球公司之主管，其於工作群組指揮勞工從事工作，並要求原告立即查看回報，原告於該日隨即進行處理，並於同日12時27分回傳修復完畢，原告亦因此於112年3月20日至000年0月00日間連續出勤12日。然嗣後被告全球公司就112年3月份加班費，僅發給1062元，尚有不足。

3. 被告全球公司於原告任職後始告知原告工作為責任制，違反勞動基準法規定，亦與被告全球公司承諾會遵守勞動法相關規範不同，並致原告至少受有加班費未能請領之損害，而有勞動基準法第14條第1項第1款於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者

4. 被告甲○○於112年3月26日於工作群組指稱原告仍有問題待處理，於112年3月27日表示：我昨天仍發現在這問題存在，你是資深的工程，這類問題本不應該發生；先解決現行的log問題吧，惟原告實已完成修復，運行並無任何問題，被告甲○○竟大言不慚對其他同事、主管非議原告請領加班費一事，宣稱「跟我想的一樣，他造成問題，假日處理變申請加班:P目前尚未完全解決問題」等語，散布原告的負面形象並毀壞原告的名譽，更有甚者，被告甲○○在未釐清事實真相下，即在原告加班單上加註2缺乏版控-造成修復時間變長，散布此貶低原告工作能力不實言論，而原告之加班單，至少在同部門同事、高階主管、人事部門等，均有瀏覽權限，造成原告名譽受損，被告全球公司對於被告甲○○之行為，事前並無任何保護勞工面對抹黑困境之措施，又放任被告甲○○抹黑原告，造成原告身心之痛苦，職是，被告全球公司事前未採取所有必要且合理措施禁止職場不法侵害行為，及事後容任甲○○違法行為，均與執行職務遭受不法侵害預防指引有違。

5. 被告全球公司除要求原告於上開日期加班外，亦要求原告於下表日期加班，然均未給付加班費，共計3695元。

平日延長工時加班費表格

（續上頁）

01

編號	日期	加班分鐘（均自18時後計算）	備註
1	111年8月17日	34分	
2	111年8月29日	19分	18時24分打卡
3	111年9月2日	22分	
4	111年9月13日	16分	
5	111年9月14日	16分	
6	111年9月15日	45分	
7	111年9月27日	27分	18時20分打卡
8	111年10月25日	14分	
9	111年10月31日	30分	18時20分打卡
10	111年11月2日	28分	
11	111年11月4日	50分	
12	111年11月7日	16分	
13	111年11月8日	15分	
14	111年11月9日	14分	
15	111年11月10日	34分	
16	111年11月11日	14分	
17	111年11月28日	12分	
18	111年12月16日	15分	
19	111年12月27日	16分	
20	112年1月5日	21分	
21	112年1月13日	16分+遠距工作30分	
22	112年2月3日	12分	

（續上頁）

23	112年3月1日	14分	
24	112年3月25日	19分	
25	112年3月27日	13分	
總計562分鐘			

（二）被告全球公司有上開違法情事，原告遂於112年4月23日，透過被告所設置的人事異動系統，提出於112年4月24日00:00開始終止勞動契約，並請求如訴之聲明所示之給付加班費、資遣費、預告工資等之請求。

（三）原告依勞動基準法第14條第1項第1款、第2款、第5款、第6款終止勞動契約後，被告全球公司不僅未給付原告資遣費、預告工資，就連原告112年4月工資也未給付，直至原告起訴後，始於112年6月12日就112年4月工資辦理提存，然卻未提存全額，且迄今仍矢口否認自己違法行為，也未依勞動基準法第19條、就業保險法第25條第3項規定發給原告服務證明書及非自願離職證明。

（四）就請求給付之金額分述如下：

1. 112年4月工資5萬4433元。
2. 預告期間10日之工資2萬3667元、資遣費2萬4555元，特別休假3日折算工資為7100元。
3. 112年3月26日例假日工作加倍發給工資應為4580.6元，扣除被告全球公司已給付之1062元，尚餘3519元，且原告得就例假日加班請求補休，然因被告未安排補休，則112年3月26日例假日工作補休未休折抵工資為2291元。另被告仍應給付平日延長工時加班費3695元。
4. 被告全球公司單方公告112年1月7日、112年2月4日112年2月18日、112年3月25日之週六休息日出勤，原告得請求4日休息日工作加給工資1萬4989元。
5. 原告原居住於臺中因工作而北上租屋，押金2個月為2萬6000元，因被告全球公司虛偽為訂約之意思表示，屬於可歸責於被全球公司之事由而受有該部分損害。

6. 再被告甲○○既對原告公開指摘致原告名譽受損，被告全球公司未盡其保護之責，自應給付連帶給付財產上損害1萬6000元，非財產上之損害3萬元，合計4萬6000元，並為如訴之聲明所載之回復名譽適當處分。

（五）就被告全球公司已提存之金額，先抵其利息，且就溢付金額不同意被告抵充流用，因此就該提存金額抵充金額及利息起算，均詳如附表所載，爰依下表所示之請求權基礎請求，並聲明如程序事項之變更後聲明所載。

項目	請求權基礎
資遣費	勞基法第14條第1項第1款、第2款、第5款、第6款 勞退條例第12條第1項
預告期間工資	類推適用勞動基準法第16條第3項
特休未休工資	勞基法第38條第4項本文
例假日加倍發給工資	1. 勞基法第39條。 2. 民法第179條、第182條
例假日補休未休折抵工資	1. 類推適用勞基法第32條之1第2項。 2. 民法第179條、第182條、第184條第1項、第184條第2項、第226條、第227條
112年4月工資	勞基法第22條第2項
平日延長工時加班費	1. 勞基法第24條第1項 2.. 民法第179條、第182條第2項、第184條第1項、第184條第2項
相當於押租金之損害賠償	1. 民法第226條第1項、第227條 2. 類推適用民法第245條之1
職場不法侵害之損害賠償	對被告甲○○：民法第18條第2項、民法第第184條第1項、第184條第2

	項、第185條第1項、第195條第1項 對被告全球公司：民法第184條第2項、第185條第1項、第188條第1項
開立服務證明書與逾期提供之損害賠償	勞基法第19條、民法第18條、第226條、第227條、勞動事件法第39條第1項
開立非自願離職證明書與逾期提供之損害賠償	勞基法第19條、就業保險法第25條第3項、民法第226條、第227條、勞動事件法第39條第1項
回復名譽之適當處分	對被告甲○○：民法第18條第2項、民法第第184條第1項、第184條第2項、第195條第1項 對被告全球公司：民法第184條第2項、第195條第1項

二、被告全球公司則以：

（一）兩造勞動契約之員工須知摘要四（一）已約定「因工作需要加班時，應事先填寫加班單」，可知被告全球公司為減少不必要之加班，採取防止措施，規定延長工時應事先申請，經同意後始准延長，且被告公司為避免讓員工連續工作7天，提前於112年3月24日週五以電子郵件通知各主管，禁止員工於112年3月26日之例假日加班。原告當時之主管被告甲○○竟違反被告全球公司之要求，讓原告於該日提供勞務，原告當時並未提醒被告甲○○當日為例假日，也未事先申請於112年3月26日例假日加班，使被告公司有管控其出勤之機會，反係於提供勞務後，表示被告全球公司違反勞動基準法第40條規定，主張勞動基準法第14條第1項第6款規定終止契約，亦違背誠信原則，至原告起訴狀、準備狀所主張之其餘加班情形雖亦主張為終止事由，然此部份已罹於時效，並非適法。

（二）原告所指摘被告甲○○對話內容並未使用偏激不堪之言詞，均屬意見之表達，言語內涵尚難認為屬侮辱性詞句，而有使原告受有名譽或人格權貶抑或侵害，原告請求給付名譽及精神健康損害賠償以及回復名譽適當處分，自無理由，再原告請求在被告公司於公司多處網頁公告判決主文及連結並不得移除，並將判決主文及連結Email給公司全體員工部分，也非回復名譽之適當處分。

（三）勞動基準法第14條第1項第1款所謂「雇主於訂立勞動契約時為虛偽意思表示」，應指雇主本無訂立勞動契約之意，而故與勞工訂立勞動契約，致勞工誤信而有受損害之虞之情形，本件原告所指核與該款規定情形不合，尚難以此終止與被告間勞動契約；況且原告所述亦無法證明被告於訂立勞動契約時有虛偽意思表示存在，故原告主張依勞動基準法第14條第1項第1款終止契約，要無可採。

（四）原告主張依勞動基準法第14條第1項第1款、第2款、第5款、第6款終止契約不合法，故原告請求發給服務證明書及離職證明書應記載離職原因為勞工依據勞動基準法第14條終止契約，顯無理由；又服務證明書主要是證明自己之工作經歷，原告主張應記載離職原因，亦屬無據。

（五）本案係原告終止勞動契約，其請求給付預告期間工資2萬3667元，於法無據，又原告自稱受有租屋押金2萬6000元之損失，乃係基於原告與其房東間之租屋契約關係所致，與被告全球公司無涉，基於債之相對性，原告向被告全球公司請求給付租屋押金損失2萬6000元，顯無理由。

（六）被告全球公司先前業已召開勞資會議，為配合政府行政機關辦公日曆，通過8週變形工時，將工作日與休息日調整互換，是以，原告請求給付補班日工作再加給工資，並無理由。

（七）在原告提出離職後，被告公司有與原告有約訪談，想了解原告的想法，對於原告之主張，被告公司一如既往釋出善

意，願意傾聽及考量，對於原告請求的金額，被告全球公司為圓滿解決爭議，願優於勞基法給付各項費用，原本於112年5月5日以匯款之方式，匯入原告台灣企銀帳戶，然因原告已將該帳戶結清，以致於匯款失敗；被告全球公司多次聯繫原告，不管是私下聯繫、寄發存證信函或是登報公告惟均無法取得原告有效之收款帳戶，被告全球公司遂於112年6月12日提存8萬7635元，包含112年4月薪資5萬2142元（7萬1000元/30*24=5萬6800元-勞保880元、勞退自提3494元、福利金284元)、特別休假折算工資7100元、資遣費2萬4554元111年9月15日加班費297元、補發112年3月26日例假日短發工資1228元（2290-前發給1062＝1228元）、例假日加班補休折抵工資2290元。原告起訴請求起訴狀繕本送達前起算之利息，實違反誠信原則。

（八）末員工與雇主間因離職事由發生勞資爭議者，仍得請領失業給付，離職證明文件取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之，縱原告未取得離職證明文件，仍可請求補助，其請求依勞動事件法第39條規定課予被告全球公司補償金義務，核與該規定立法理由所闡述情況不同，應無該條規定之適用。

（九）並聲明：原告之訴駁回。願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、被告甲○○則以：

被告甲○○固有如原告起訴狀所載言論，然該部分均無任何貶低原告人格、或侮辱原告之意，純粹針對原告當時軟體恢復狀況所為工作上評論，再被告甲○○查閱軟體系統後，仍發現有問題存在而以中性詞彙就主觀上認知之事實進行評論，已進行查證，並未曾使用偏激、情緒性攻擊性字眼侮辱貶低原告，原告另主張該部分屬於職場不法侵害霸凌，然被告甲○○基於被告全球公司軟體之故障障礙未排除單一事件之偶發性舉動，並不該當霸凌。而原告請求如訴之聲明所示回復名譽之請求，不符合比例原則及妥適

性原則，亦非侵害最小手段，顯然並非回復名譽之適當方法，爰聲明：原告之訴駁回。願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、不爭執事項（見本院卷四第529頁、卷五第145頁、第326頁）：

（一）原告自111年8月15日起任職被告全球華人公司，擔任機器學習工程師，約定薪資為7萬1000元，於112年4月24日終止原告與被告全球華人公司僱傭關係。

（二）原告正常上班時間為8時30分至18時。

（三）原告於下列時間打卡：

111年8月17日18：34
111年8月29日18:24
111年9月2日18:22
111年9月13日18:16
111年9月I4日18：16
111年9月15日I8:45
111年9月27日18:20
111年10月25日18:14
111年10月31日18：20
111年11月2日18:28
111年11月4日18:50
111年11月7日18:16
111年11月8日18:15
111年11月9日18:14
111年11月10日18:34
111年11月11日18:14
111年11月28日18:12
111年12月16日18:15
111年I2月27日18:16
112年1月5日18:21
112年1月13日18:16

112年2月3日18:12
112年3月1日18:14
112年3月25日18:19
112年3月27日18:13

（四）被告全球華人公司於112年6月12日提存8萬7635元，包含112年4月薪資5萬2142元、特別休假折算工資7100元、資遣費2萬4554元111年9月15日加班費297元、補發112年3月26日例假日短發工資1228元、例假日加班補休折抵工資2290元。

（五）被告公告112年1月7日、112年2月4日、112年2月18日、112年3月25日為工作日，原告並有上班。

五、本院之判斷

（一）原告得請求之加班費

1. 按勞動事件法第38條規定：「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」，是雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期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作為反對之證據，而推翻上述推定（該條立法理由參照）。據此，倘雇主就員工加班乙事已預先以工作規則規範加班申請制或設計加班指派單，則勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主即得以加班申請制、加班指派單推翻上開推定。次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、109年度台上字第1747號判決意旨參照）。經查，原告主張其於112年3月26日例假日加班、平日延長工時加班表之日加班，業據其提出出勤紀錄、加班對話紀錄為佐（見本院卷一第259至267頁、第

401至490頁），細譯對話紀錄內容，被告全球公司之主管確實於對話中要求原告交付報告、參與會議等情事，原告及其他同仁均會提出當日工作紀錄，致原告需於當日延長工時，而可認原告確實因工作上之需要而延長工時，被告辯稱採申請加班制度而無庸給付加班費，並無可採，並應按原告主張之加班時數計算，核先敘明。

2. 112年3月26日（日）加班費

按因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息，勞動基準法第40條已有明文。原告於該日加班，已申請加班並經被告核付部分加班費，有對話紀錄、申請加班單、原告112年3月薪資明細在卷可稽（見本院卷一第91至121頁、第130頁）。則被告全球公司應給付之加班費為2290元，扣除原於薪資中已給付之1062元，尚餘1228元。原告雖主張例假日加班費為加倍給付，共計4580元，惟所稱加倍給付，係指原工資外，另加一倍工資而言，原告主張上開加班費逾1228元以外之應無可採，應予駁回。

3. 就平日延長工時加班費表，編號7、9、21所示之日期有加班，原告業提出對話紀錄、工作紀錄以佐（見本院卷一第412至413頁、第441頁、第480頁），可徵原告確實於該時段有提供勞務，再該表其餘編號所示日期，原告亦有加班，已據原告提出出勤紀錄為佐，則原告主張該表所示日期之加班費應屬有據，該表總計加班時間共計為562分鐘，其得請求之加班費為3695元（7萬1000÷240×562/60×4/3＝3695）。

（二）原告依照勞動基準法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約為有理由。

1. 經查，原告於112年4月23日以內部人員異動系統申請單表示終止勞動契約，有其提出之終止勞動契約頁面截圖

為佐（見本院卷五第173至293頁），終止之文字內容略為：被告全球公司未按法定要件即要求例假日加班；例假日加班費未給加倍工資；未立即安排補休；111年9月15日延長工時請領加班費遭拒絕，請求依照勞動基準法第14條終止勞動契約等語。而被告確實未足額給付112年3月26日加班費及未給付原告111年9月15日，詳如前述，堪認原告以被告全球公司不依勞動契約給付工作報酬或違反勞動契約或勞工法令為由，依照勞動基準法第14條第5款、第6款終止勞動契約，應屬有據。

2. 被告全球公司固抗辯前開情事應尚未構成重大事由，原告終止勞動契約違反誠信原則，其終止勞動契約應不合法云云。經查，僅就原告主張之111年9月15日未給付加班費部分，原告於完成工作後曾經申請加班，並經被告甲○○以未經事前申請、責任制等理由拒絕其申請，有申請加班單、對話紀錄可參（見本院卷一第200至201頁），則該部分為原告具體請求加班費遭被告全球公司拒絕之情形，難認單純屬於雇主疏失或計算錯誤之極輕微情節，被告全球公司抗辯原告終止不合法，並無足採。

3. 原告固主張被告前全球公司於締結勞動契約時，均稱依照勞基法給付加班費，然於原告請求加班費時，始表明為責任制不能申請加班，於勞動契約時為虛偽之意思云云。然被告全球公司僅於111年9月15日要求原告事前申請加班，以責任制為由拒絕原告加班申請，再原告於112年3月26日之事後加班申請，亦經許可並核發部分之加班費，難認被告全球公司確實為責任制或均拒絕加班費申請，或以此對原告為虛偽訂約之意思表示，原告主張本件有前開終止事由，應屬無據。

4. 按雇主、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者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第2款亦有明定。原告固主張因於112年3

月26日申請加班，遭主管被告甲○○於工作群組不實指稱工作未完成等情事，惟此僅能顯示被告甲○○對原告未能完成工作及工作問題發生之原因有所評論，並對此附註於加班申請單，而無從認定被告或其代理人有何實施暴行或重大侮辱之行為，其以此請求終止勞動契約，並無理由。

（三）原告請求被告全球公司開立服務證明書、非自願離職證明書部分

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條固有明文。然所謂非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3 項亦有明定。而所稱服務證明書之內容，勞動基準法及施行細則並無規範，然以記載有關勞工在事業單位內所擔任之職務、工作性質、工作年資及工資為主，就其離職原因，亦得為請求記載之事項。兩造勞動契約既經原告以勞動基準法第14條第1項第5款、第6款終止如前，則原告請求被告開立前開事由之服務證明書、非自願離職證明書，均有理由。

2. 原告固主張請求被告開立勞動基準法第14條第1項第1款、第2款事由之服務證明書、非自願離職證明書，然就該部分之終止事由並無理由，業如前述，則原告此部份請求非並無理由。

3. 按法院就勞工請求之勞動事件，判命雇主為一定行為或不行為者，得依勞工之請求，同時命雇主如在判決確定後一定期限內未履行時，給付法院所酌定之補償金，勞動事件法第39條第1項，固有明文。惟此基於命雇主為一定作為或不作為，於部分情形其履行具有一定之困難或雇主如逾一定時期始為履行，對勞工即無實益，而為補償金之酌定，至於判決所命給付之性質是否適合以補償金代替，應

依具體個案判定之，且法院是否准許勞工此項請求及所酌定之補償金額等，法院有合目的性自由裁量之權，不受勞工聲明之拘束。經查，原告請求被告全球公司給付，審酌本案被告全球公司曾擬給付應履行之工資、部分加班費、資遣費等金額，因原告結清帳戶聯繫未著而提存，有提存書、存證信函、報紙公告、匯款紀錄在卷為佐（見本院卷二第261頁、卷四第519至523頁），而難謂其無履行對勞工給付之意願，且被告全球公司前已交付服務證明書（見本院卷四第515頁），僅其中是否記載離職事由一節仍未符原告請求外，被告全球公司並無履行困難，再就卷內並無被告全球公司將逾一定時期始為履行及其如於其履行時即無實益之證據，原告請求本院酌定補償金，尚屬無據，而應駁回。

（四）原告其餘得請求之金額

1. 預告工資無理由。

原告主張依勞基法第14條第1項規定終止本件勞動契約，並類推適用勞基法第16條之規定請求被告給付預告工資云云。惟按雇主依勞基法第11條、第13條但書終止勞動契約者，固應給付預告工資，惟預告工資之給付，於勞工依勞基法第14條不經預告終止契約時並不適用，此由勞基法第14條第4項明示僅準用同法第17條，而未準用第16條關於預告工資之規定，即可推知明示其一，排除其它之立法意旨，是勞工既不經預告終止勞動契約，自無權再請求雇主給付預告工資之理。是原告主張類推適用勞基法第16條第1項之規定，請求被告給付預告工資部分，即屬無據，應予駁回。

2. 資遣費2萬4555元

按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六

個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項已有明文。原告已依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約，業如前述，自應按前開規定，給付資遣費。被告全球公司就原告主張之資遣費計算標準並無意見（見本院卷三第317頁），則原告請求被告給付資遣費2萬4555元，應屬有據。

3. 例假日工作補休未休假折抵工資

按雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第24條規定論處。勞動基準法第32條之1固有明文。然就補休時數未休畢則應給付工資，僅限前開延長工時加班、休息日加班情形，而未及於例假日加班，原告請求類推適用前開規定給付該部分工資，並無依據。再就此未予補休之時數，被告全球公司核非無法律上原因受有利益，亦難謂有何不法性或可歸責於被告全球公司之事由，原告另依照民法第179條、第182條、第184條第1項、第184條第2項、第226條、第227條請求，均屬無據。

4. 休息日加班費

按勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。第1項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。前二項

規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業、勞動基準法第30條定有明文。經查，被告全球公司因按行政機關辦公日曆表出勤，經111年12月14日勞資會議同意實施彈性工時，業據被告提出勞資會議紀錄為佐（見本院卷二第264頁），原告主張之112年1月7日、112年2月4日、112年2月18日、112年3月25日休息日加班，均係行政機關辦公日曆彈性放假而調整之週六補班出勤日，該日休息已經當年度8週內之工作日彈性放假調整，並由原告按辦公日曆彈性放假，原告仍請求該休息日出勤之加班費，並無依據。

5.4月工資

被告於原告離職後未給付4月工資。經查，被告薪資給付均扣除勞保、勞工退休金自提金額、福利金，有其提出之薪資給付紀錄可佐（見本院卷一第123至130頁），則被告抗辯原告得請求之薪資，扣除前開扣項後為5萬2142元，應屬可採（計算式：7萬1000元/30*24=5萬6800元-勞保880元、勞退自提3494元、福利金284元），原告逾此範圍請求，應予駁回。

6.特休未休

原告於終止勞動契約時尚餘3日特別休假，折算工資為7100元，為被告全球華人所不爭執，其請求應屬有據。

7.相當押租金之損害賠償

原告固主張其因被告全球公司未遵守法令給付加班費屬於虛偽簽訂勞動契約，從而原告受有北上租賃房屋之押租金之損害云云，然查，被告全球公司並無虛偽意思表示而定勞動契約，業如前述，再被告全球公司未給付加班費，核與原告主張其自行租賃房屋之押租金損害間，無因果關係，原告主張依照民法第226條第1項、第227條、類推適用民法245條之1請求押租金損害，均無足採。

（五）主張妨害名譽部分。

1.經查，被告甲○○於工作對話群組、加班註記所為之言語略如下：

於原告112年3月26日加班申請單上加註「1 API修正後,未與相關單位再確認，無誤後才能上版2 缺乏版控，造成修復時間變長」（見本院卷一第118頁）；於在Line公開群組表示：仍有問題待處理；我昨天仍發現在這問題存在／你是資深的工程；這類問題本不應該發生；先解決現行的log問題吧，於line對話對其他同事陳述「跟我想的一樣,他造成問題；假日處理變申請加班:P目前尚未完全解決問題（見本院卷一第171、177、第179頁）

2. 自被告甲○○前述所用言語其情境為原告負責之軟體發生問題之探究、解決並於日後加班申請備註加班內容，均難認該部分有減損原告名譽，原告主張其受有名譽損害，並無依據，從而其依據民法第18條第2項、民法第第184條第1項、第184條第2項、第185條第1項、第195條第1項、第188條第1項請求被告連帶給付，並先位請求被告全球公司、備位請求被告甲○○應為回復名譽之處分，均無理由，應予駁回。

（六）得請求金額與抵充之金額。

原告得請求之金額，詳如下表，又被告全球公司業已提存8萬7635元（見本院卷二第261頁），其請求該金額先抵充其所同意之利息（見本院卷五第328頁），依序抵充延長工時工資，則其抵充後剩餘金額、利息，均如下表所載。原告雖不同意被告全球公司提存溢付之各項金額流用，然按對於一人負擔數宗債務而其給付之種類相同者，如清償人所提出之給付，不足清償全部債額時，由清償人於清償時，指定其應抵充之債務，民法第321條定有明文。則清償人有於提出給付時，指定應抵充債務之權利，被告全球公司依前規定，既就其前已提存之金額請求為抵充，原告拒絕抵充，並無理由

項目	金額	
資遣費	2萬4555元	

（續上頁）

預告工資	0	
4月薪資	5萬2142元	
特休折算工資	7100元	
112年3月26日加班費	1228元	
平日加班費	3695元	
例假日補休折算	0	
租金損害	0	
休息日加班	0	
利息（資遣費、特休未休、加班費等）	246元	被告全球公司同意給付利息
利息（4月份工資）	283元	同上
	提存金額	依序扣項
	8萬7635元	扣利息246、283元
	8萬7106	扣加班費1228、3695元
	8萬2183	扣特別休假7100元
	7萬5083	扣資遣費2萬4555元
	5萬0528	扣4月薪資5萬2142元
	-1614元	被告全球公司提存金額經抵充後，薪資尚不足1614元。

（七）利息部分：

經查，被告全球華人於112年6月12日提存後，僅餘1614元之薪資未給付，業如前述，再被告全球華人亦已同意清償提存之日以前薪資利息283元，則原告僅得請求被告給付

自112年6月13日起至清償日止，按法定利率即週年利率5%計算遲延利息，其逾此範圍之請求，應屬無據，應予駁回。

六、綜上，原告依據請求權基礎附表之規定，請求被告全球公司給付1614元及自112年6月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並開立離職事由為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之服務證明書、離職證明書為有理由，逾此範圍之請求，均為無理由，應予駁回。本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院就本判決主文第一項為雇主敗訴之判決，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，同時宣告被告全球公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。至於如主文第二、三項所示部分為命被告全球公司行為不行為之給付，該項給付性質上不適於宣告假執行，原告假執行之聲請，乃不應准許，應予駁回，而原告其餘敗訴部分，其假執行之聲請亦失所附麗，應予駁回。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，亦與本案爭點無涉，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第第79條。

中　華　民　國　113　年　4　月　30　日

勞動法庭　法　官　曾育祺

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　113　年　4　月　30　日

書記官　林祐均

訴之聲明附表：