臺灣士林地方法院民事判決

107年度勞簡上字第32號

上　訴　人　南京資訊股份有限公司
法定代理人　吳宗寶
訴訟代理人　蔡順雄律師
　　陳怡妃律師
被　上訴人　蔣忠杉
訴訟代理人　吳勇君律師
　　周廷威律師
　　王可文律師
上　一　人
複　代理人　陳奕璇律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於中華民國107年9月27日本院內湖簡易庭107年度湖勞簡字第47號第一審判決提起上訴，本院於108年7月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國95年7月26日起受雇於上訴人，在營運中心製造處之企劃部擔任產銷專員，每月薪資為新臺幣（下同）4萬9,000元。伊於107年2月5日依主管指示參與會議而加班（即附表編號10號加班時數），嗣提出加班費申請（下稱系爭加班費申請），上訴人卻未於同年3月5日發薪日給付，伊乃依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止勞動契約。爰依勞基法第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費30萬312元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息等語。

二、上訴人則以：伊從未禁止被上訴人申請加班費。會計部門結算薪水、加班費等津貼之最後結算日係每月最後上班日，被

上訴人於同年2月27日下午5時2分提出系爭加班費申請，該申請至同年3月1日上午被送至被上訴人之主管即訴外人朱謙信處，朱謙信忙於公務之際，無法在同年月1、2日查核被上訴人有無加班，致未及於當月5日發薪日前同意申請且發予加班費，並非故意不簽核。況即便朱謙信於同年3月5日前核准，因已逾2月份結算日，被上訴人亦僅能於次月即同年4月5日發薪日收取加班費，故被上訴人未能於同年3月5日收到加班費，僅係因其過晚申請，因時程因素未能即時收受，非伊拒絕給付，自無違反勞動法令之情事。縱認伊有違反勞基法第24條之情形，伊係因上開時程因素，主觀上無違反法令之動機、意圖，且被上訴人未能受領之加班費僅為其薪資1%不到，對其經濟上受損程度及影響程度，難認構成重大情事，亦非屬違反勞工法令「程度重大」之情形，被上訴人執此終止僱傭契約並請求資遣費，仍無理由。被上訴人向來對其勞動權益相當重視，早已知悉公司申請及簽核流程，其自同年2月5日加班後，過了22日，特別挑選在隔日為休假日之同年月27日下班前，始提出系爭加班費申請，申請時間已與其既往「加班後即於2至3日內申請」之慣行不符，復旋即於翌日向訴外人立歐特殊管件有限公司（下稱立歐公司）提出履歷求職並當場進行面試，於同年3月1日取得錄取資格，其後見伊同年3月1日、2日、5日寄發電子郵件提醒其系爭加班費申請尚未經簽核，反於常態未向朱謙信或人事單位提出反應，待至發薪日即同年月5日，安排第三人自距其上班地點甚遠之台北長安郵局遞送終止契約之存證信函，種種跡象顯示被上訴人早已決意另謀他職，又貪圖資遣費，方故意利用伊核算薪津有時間差之程序漏洞，刻意塑造伊未給付加班費之外觀，誣陷伊拒絕給付加班費，再向伊請求資遣費，其行為顯然違反誠信原則，而有權利濫用之情形。伊於同年3月5日收到被上訴人終止契約之存證信函後，即於當日下午由人事單位去電被上訴人，請其回公司上班，並告知未給付加班費乙事純屬時程因素之誤會，同年月10日復寄發存證信函要

求被上訴人返回上班，惟被上訴人於同年月12日收受該函後仍未上班，依勞基法第12條第1項第6款規定，伊得終止僱傭契約，故自同年月16日起兩造間僱傭契約已終止。退步言之，同年月23日調解期日兩造對於終止僱傭契約乙事均無異議，應認斯時兩造已合意終止僱傭契約，伊無給付資遣費之義務。即認被上訴人之請求為有理由，其計算資遣費之平均工資應為4萬8,223元等語置辯。

三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並聲明：㈠原判決廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執之事實（本院卷二第55-57頁、第134頁）：

㈠被上訴人自95年7月26日起任職於上訴人，擔任營運中心製造處企劃部產銷專員。

㈡被上訴人每月薪資為4萬9,000元，106年9月至107年2月各月領取之薪資及獎金如原證6薪資單所示。

㈢上訴人每月發薪日為翌月5日。

㈣被上訴人107年1、2月間加班時數如附表所示（原審卷第14-21頁刷卡紀錄表）。

㈤被上訴人就附表編號1至5號加班時數，於107年1月15日申請補休，經陳冠勝簽核無意見（原審卷第23頁），傳送至朱謙信未獲簽核（原審卷第24頁）。

㈥被上訴人與朱謙信107年1月17日之對話錄音譯文如原審卷第80頁所示。

㈦被上訴人就附表編號10號加班時數，於107年2月27日下午5時2分申請加班費（即系爭加班費申請），經企畫部主管即訴外人陳冠勝簽核後，於107年3月1日上午8時31分傳送至朱謙信（原審卷第28頁），朱謙信迄至107年3月5日仍未簽核（原審卷第29頁）。

㈧107年3月5日上訴人未核發附表編號10號加班時數之加班費予被上訴人，被上訴人於同日依勞基法第14條向上訴人表示終止勞動契約（內容如原審卷第12-13頁存證信函）。

㈨上訴人於107年3月10日寄發存證信函要求被上訴人返回公司上班，被上訴人於同年月12日收受該函（原審卷第96-100頁），但並未回上訴人處上班。

㈩朱謙信於107年4月9日駁回系爭加班費申請（原審卷第148頁）。

(十一)上訴人於107年5月10日收受本件起訴狀繕本（原審卷第47頁）。

五、本院之判斷：

按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款固定有明文。惟查：

㈠被上訴人於107年2月27日下午5時2分提出系爭加班費申請，朱謙信迄至同年3月5日仍未簽核，至被上訴人終止兩造勞動契約後之同年4月9日始予駁回等情，為兩造所不爭（見不爭執事項7、8、10）。可見至被上訴人終止兩造勞動契約前，朱謙信並未拒絕系爭加班費申請，僅係尚未簽核，難認上訴人有拒絕被上訴人依法申請加班費之事實，而有被上訴人所指違反勞動契約或勞工法令之情事。至被上訴人雖提出其與朱謙信於同年1月17日之對話光碟及譯文，主張朱謙信前已不同意其就附表編號1至5加班時數為補休申請而未加簽核，何以期待朱謙信會同意系爭加班費申請之簽核云云，然觀諸該對話譯文全文，朱謙信雖先稱都沒有補休及加班費，於被上訴人表示其先前曾申請過，是否要提出案例，朱謙信即稱「要不然轉給我」（見原審卷第80頁），請被上訴人提出相關案例供其參考作為准駁之依據，可徵其尚未為准駁之決定，非確定拒絕。況上開譯文係針對附表編號1至5號加班時數之補休申請，非針對系爭加班費申請，自難以此推論朱謙信會當然拒絕，被上訴人此部分主張難認有據。

㈡再者，被上訴人並不爭執上訴人會計部門結算薪水、加班費等津貼之最後結算日係每月最後上班日，且加班費係於核准後之翌月發給（見本院卷二第57-58頁、第147-148頁）。則

被上訴人於107年2月27日下午5時2分提出系爭加班費申請，至同年3月1日上午8時31分傳送至朱謙信，本已逾107年2月薪資最後結算日，且朱謙信迄至同年3月5日仍未簽核，則上訴人自無於同年3月5日發給附表編號10號加班時數之加班費之義務。至被上訴人雖抗辯另有多名員工亦於同年2月27日甚或同年3月1日提出加班申請，經朱謙信簽核而由被上訴人於同年3月5日發給加班費，可見朱謙信對其加班申請係刻意不予簽核云云，然定有清償期者，債權人不得於期前請求清償，如無反對之意思表示時，債務人得於期前為清償，民法第316條定有明文，上訴人固可趕件簽核提前發給加班費，然非謂被上訴人得期前請求給付，或上訴人未期前清償為違反勞動契約或勞工法令。故被上訴人以上訴人未於同年3月5日發給附表編號10號加班時數之加班費為由，依勞基法第14條第1項第6款規定終止僱傭契約，尚非合法。其本此主張得依勞基法第17條、勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費，要非有據。

六、綜上所述，被上訴人依勞基法第17條、勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付30萬312元本息，自無理由，不應准許。原審判命上訴人如數給付，並依職權為假執行之宣告，自有未洽。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，應予准許。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均無礙於本件之判斷，自無逐一論駁之必要，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第450條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　8　　日

勞工法庭　審判長　法官　蕭錫証

法官　劉逸成

法官　謝佳純

以上正本係照原本作成。

本件判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　8　　日

書記官　鄭伊汝

附表：

編號	加班日	加班時數
1	107年1月5日	1小時39分
2	107年1月8日	2小時16分
3	107年1月9日	2小時15分
4	107年1月10日	2小時15分
5	107年1月11日	2小時16分
6	107年1月15日	2小時16分
7	107年1月16日	2小時15分
8	107年1月17日	2小時3分
9	107年1月18日	1小時24分
10	107年2月5日	1小時48分