臺灣士林地方法院民事判決

107年度勞訴字第75號

原　　告　陳雲上
訴訟代理人　詹翠華律師
　　陳雲惠律師
被　　告　聯合報股份有限公司
法定代理人　王文彬
訴訟代理人　葛百鈴律師
　　李瑞敏律師
　　陳金泉律師
上　一　人
複　代理人　康立賢律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108年8月2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元，及自民國一百零七年六月十三日起至清償日止，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六，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元為原告預供擔保，免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事　實

一、原告主張：

㈠伊自民國81年10月1日起任職聯合晚報股份有限公司（下稱聯合晚報公司），歷任聯合晚報記者、召集人；94年間，聯合晚報公司與被告合併，伊繼續擔任聯合晚報事業處之記者兼證券財經中心經濟組召集人，後改任證券組召集人，嗣於98年6月間升任聯合晚報事業處編輯部證券財經中心證券組組長，101年1月再升任聯合晚報事業處編輯部證券財經中心副主任，102年間借調聯合線上公司擔任內容部副主任。104年間，被告以「經濟日報」為公司內最賺錢的組織，為了不

讓伊被裁員，將伊改調擔任經濟日報事業處編輯部金融證券中心副主任，105年4月間改任經濟日報事業處新聞部財經中心副主任，工作年資已逾25年。伊在人事組織上隸屬經濟日報，但職務上仍是負責處理聯合晚報經濟組的調度，上班時間也是配合聯合晚報出刊時間。

㈡伊曾多次聽聞凡年資超過25年的員工，被告會要求渠等接受「自請退休再6折薪回聘」的條件，不然就是要求員工提前退休離職。果然，107年3月16日下午伊即遭到上司即訴外人費家琪約談，告知希望伊可以考慮接受退休後6折回聘的勞動條件，在「聯合報系員工退休、離職同意書」上勾選「1.符合勞基法退休」後簽名交回。伊於同年3月30日下午再度被費家琪約談，伊表示被告依法不得強迫伊退休，有年齡歧視問題，伊不同意接受自請退休後6折薪回聘，費家琪表示：「如果說你不接受退休這件事，我們還是會啟動這個作業，也就是4月30日還是生效的。」、「不論您有沒有接受，它都會生效。它是以資遣的名義，資遣，當然有資遣的相關東西。但您還是可以拿到退休金額。」。同年4月3日，伊接獲被告以「虧損」為由發出之資遣通知書，於同年4月30日下班時終止勞動契約。伊認為被告違法資遣，仍於107年5月2日前往服勞務，遭被告拒絕受領。伊拒絕被告強迫退休，亦不同意被告變相減薪，被告乃假借「虧損」為由違法資遣，實則，伊隸屬之經濟日報為被告獲利最穩定之事業單位，且伊之職務工作仍然必須執行，並未裁撤，斷無資遣伊之必要，縱被告整體有虧損狀況，其不從嚴重虧損的單位檢討人力資源配置，反而從經營獲利的經濟日報下手，先是逼迫年資滿25年的員工接受自請退休後6折薪回聘的勞動條件，不接受的員工，就扛出「虧損」大旗非法資遣員工，完全悖於源自憲法工作權保障意旨之解僱最後手段性要求，有違勞動基準法（下稱勞基法）及勞動契約，應不生效力，是兩造間勞動關係仍然存在，爰依民法第487條前段及兩造間勞動契約，被告應按伊之月薪新臺幣（下同）86,500元，給付伊同

年5月1日起至10月31日止之薪資共493,102元（其中10月份薪資已扣除伊在今日傳媒股份有限公司【下稱今日傳媒公司】領取之報酬）。

㈢被告強迫服務滿20年、25年及30年之同仁結清年資，自行辦理提前退休，再以低薪回聘之政策已行之有年，為眾所週知之事實，其不以員工的能力、條件、表現為判斷，而以與執行該工作能力無關之「年資」作為考量資遣人員之標準，屬對於中高齡的資深員工為年齡歧視，違反就業服務法第5條規定，侵害伊之工作權、名譽權，造成伊中高齡失業，身心蒙受重大痛苦。爰依民法第184條第2項、第195條第1項規定，請求被告給付精神慰撫金100萬元。

㈣此外，為因應聯合晚報於每日下午1時左右截稿隨後立即出刊上架之快速性，歷年來所有負責聯合晚報經濟組、證券組、政治組、社地組、文科組等各組組長下班後的作業模式，都是必須在晚上7、8點間以電子郵件接收組內同仁於晚間傳送的稿單內容，消化統整後利用公司的發稿系統完成各組今日稿單的製作，今日稿單製作完成後除了必須上傳至公司的編務系統外，還必須以電子郵件傳送稿單給聯合晚報之總編輯、副總編輯、編輯、各組組長以及相關同仁參考，以達到上下左右間的事前聯繫，俾利翌日早上8點半召開的編前會議得以掌握重點新聞的參考依據，此乃聯合晚報行之有年的作業模式。此外，在下班後發生的新聞事件，或是涉及跨組的新聞事件，各組之間須事先協調、互相通知處理，伊要提醒同仁注意哪些重點，都是在下班後的晚間，以電子郵件或Line提醒聯絡，無法等到隔天上班才聯繫。該等下班後進行的工作，都是伊依據勞動契約所需提供的勞務工作內容之一，伊不是因為在白天上班時間內做不完應該做完的工作才帶回家做，而是因應聯合晚報之出刊時間特性，必須在下班後的晚間才能接收當天同仁傳送的稿單，統整製作今日稿單上傳給總編輯等人知悉，並視需要聯絡相關事宜，以掌握處理翌日的新聞編輯。費家琪於106年10月間上任後，無法明白

聯合晚報與經濟日報不同出刊時間的工作模式，嚴格要求財經中心負責聯合晚報工作的伊及證券中心的訴外人徐睦鈞、甲○○等人，必須自上午8點工作至下午5點才能下班，伊曾向費家琪反映以往負責聯合報各組組長工作的內勤人員，都會預留1小時晚上處理今日稿單、聯繫工作的作業工時，提前在4點左右下班，其他負責聯合晚報工作的政治組、文科組、社地組的組長，併入聯合報事業處後，仍然維持原來作業及下班時間的模式，不會被強制要求5點才能下班，若費家琪堅持伊必須5點才能下班，則伊下班後製作稿單的時間要如何計算工時，是否應該算加班？費家琪明確拒絕伊之要求，硬性規定伊必須5點才能下班，而且不准伊申請加班，但伊既在下班後有繼續提供勞務服務之事實，被告即應給付加班費，爰依勞基法第24條第1項、第2項、第39條、第40條規定，請求被告給付106年10月起至107年4月止之加班費共179,556元（加班日期、時數、請求金額如附表所示）。

㈤聲明為：

1.被告應給付原告1,672,658元，以及其中1,266,056元自107年6月12日起至清償日止，其餘金額分別自利息計算附表所示之日起至清償日止，均按週年利率5%計算之利息。

2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以下列情詞置辯：

㈠伊係合法終止兩造勞動契約，原告請求伊給付107年5月至10月之薪資並無理由：

1.伊自104年至106年連續3年均處於虧損之狀態，符合勞基法第11條第2款「虧損」之事由。至經濟日報雖是伊獲利最穩定之事業單位，然勞基法第11條第2款虧損之認定，應以事業單位即企業整體觀之，即以企業整體經營及營運能力為準，而非以個別部門或是區分個別營業項目之經營狀態為斷，原告在公司內部組織編制隸屬經濟日報事業處，但經濟日報僅不過是伊所發行之其中一種報類出版品，

經濟日報本身並非獨立之公司或事業單位，亦無獨立之會計財務報表，費家琪亦係向原告表示「公司有虧損情事」，而非以「經濟日報是否有虧損」為由資遣原告。

2.伊之報紙發行及廣告收入逐年遞減，105年底臺中印刷廠關閉，臺北捷運報亦於107年4月27日停刊不再發行，此外，聯合報、經濟日報及聯合晚報，自101年起至106年間，各年度發行銷售量逐年下滑，可見伊同時具有勞基法第11條第2款「業務緊縮」之事由。

3.107年3月30日費家琪向原告表示：因為公司虧損、業務緊縮，足證伊自始即已向原告表示資遣事由包括虧損及業務緊縮。再者，伊在107年4月20日資遣通知書及4月30日離職證明書上均記載資遣事由包括虧損、業務緊縮，與費家琪說法相同。觀以107年3月16日對話譯文，費家琪已向原告表示因公司有虧損、業務緊縮之情事而並需進行人力裁減，並非如原告所稱係因其不同意自請退休6折薪回聘才改以虧損為由資遣原告；至費家琪提及執行楊社長、黃社長政策部分，不過是費家琪個人向原告表達之勸退話術，伊並無滿25年就必須退休之政策，僅為因虧損必須做人力精簡之政策；另費家琪提及回聘，是因工會多年來瞭解伊營運困境，知悉如果不精簡人力，伊無法永續生存，但又希望能替遭資遣同仁爭取工作的權利，因此希望伊能權衡勞資雙方的利益，儘可能提供同仁重新議定薪資的工作機會，費家琪是在知悉工會曾提出上述訴求下，乃於進行勸退協商時，提出回聘的選項讓原告考量，費家琪當時基於善意的勸退，不應反被認定為伊無裁減人力的需求。

4.伊為精簡組織及人力，自104年3月1日起，先將聯合晚報26名財經新聞人員（含原告）編制移轉於經濟日報新聞部，同年12月1日再將聯合報7名財經新聞人員轉入經濟日報新聞部，共計33人，要求經濟日報此後須承擔「財經供稿平台」之責任，統籌管理、調度財經人力，一方面須供稿給公司各平面及數位媒體所需財經內容，同時須調整工作

流程，以減少人力重疊，發揮綜效，逐步精簡人力。原告於104年3月1日編制改隸經濟日報財經中心（為經濟日報新聞部下8個中心之一，共同承擔「財經供稿平台」責任），公司目前已無「聯合晚報經濟組」此一編制，當然也沒有編制在聯合晚報經濟組下之員工，亦無原告所稱負責聯合晚報經濟組組長的工作。而在經濟日報承擔全公司「財經供稿平台」責任兩年多以來，逐步產生人力綜效，原告編制上所屬之經濟日報財經中心員工人數大幅縮減，105年含主管在內員工人數最多時為20人，至107年4月1日時僅剩10人（含主任及時任副主任的原告），且原告自107年1月起也不再負責員工考核業務，故在單位員工人數減少及管理幅度縮減的狀況下，組織編制上即不再需要「副主任」此一職務。又105、106年原告考績在主管群組之排序分別為倒數第一及第二。故伊在裁員對象選擇上，以考績排序及組織需求層面作為標準，而選擇資遣原告，而伊在解僱前已向原告提議考量是否同意自請退休，及請原告考慮是否到其他單位任職，但因原告均表示不同意，伊始不得不依勞基法第11條第2款規定予以資遣，並無違反解僱最後手段原則。

㈡伊並無年齡歧視，原告請求伊負侵權行為損害賠償責任並無理由：

1.伊近一年資遣員工，年資低於25年以下者比例為56%，且目前工作年資25年以上仍在任之員工近300人，比例為17%，平均年齡為55歲，原告遭資遣時年齡僅52歲，低於前述平均年齡，且在原告當時隸屬的財經中心10位員工中，有3位員工年齡高於原告，足證伊資遣原告，並無年齡歧視。又原告前向新北市政府提出伊之資遣違反就業服務法第5條就業歧視申訴乙案，新北市政府業已認定伊並無違反就業服務法第5條規定，原告僅徒憑個人臆測即謂伊有就業歧視之情事，其主張完全不足採。

2.原告遭資遣之事由為虧損及業務緊縮，而非不能勝任工作

，伊亦無主動對外向第三人散佈或告知原告遭資遣之事實，更遑論指其「犯錯誤」或「不能勝任」，客觀上根本無實施任何侵權行為。且資遣與名譽無關，資遣只有合法與否，是否符合法定要件，否認原告受有名譽權之損害，其請求顯屬無據。

㈢原告請求加班費並無理由：

1.原告所謂夜間加班1小時，是在從事提供「今日稿件」之工作。然以附表106年10月1日至10日為例（其他原告主張有加班時數部分，當然應由原告負舉證責任），此段期間，原告僅有10月2日、3日及10日該3日有報稿今日稿單內容至公司編務系統，且時間均為當日上午8時30分前，目的只是為了當日8時30分正式開編輯會議時使用，此等行為只不過是開會前事先傳送會議資料之舉動，非真正提供勞務，蓋原告的工作內容主要是負責審核財經中心同仁寫好之稿件，該部分實屬原告供勞務之核心工作內容。依原告多年之工作經驗，其僅係負責「彙整」3至4位同仁回報稿件內容（回報的稿件內容實際上是由同仁所撰寫而非原告所撰寫），本無需花費1小時的時間。故原告主張其花費1小時處理今日稿件內容，顯非事實。原告空言主張其夜間加班1小時，但完全未提出任何證據證明，就加班之事實未盡舉證責任。

2.附表所列休息日或休假日之加班時數，原告事實上業已選擇補休。至於原告遭資遣時，部分補休未休畢之時數部分，伊亦已折算加班費14,417元並於107年5月4日匯付予原告。

3.員工必須依照公司線上差勤系統，進行事前加班申請及加班事實確認後，於7日內依實際延長工作時間，提出實際出勤之補休單或加班費申請，原告未依公司加班申請制度提出加班申請，本即不符請領加班費之要件，兩造對於加班並未達成合意，原告不得事後臨訟請求加班費。

㈣依民法第487條但書規定主張扣除原告於他處（今日傳媒公

司）服勞務所得薪資。

㈤退萬步言，如認資遣不合法，兩造僱傭關係存在，因伊業於107年5月4日匯付原告相當於退休金之資遣費2,310,620元、預告工資5,767元、應休未休特休工資86,500元、久任年資59,800元及補休未休完之加班費14,417元，合計2,477,104元。原告受領上述金額為不當得利。爰依民法第334條規定為抵銷之抗辯。

㈥聲明為：

1.原告之訴及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、法官協同兩造整理本件不爭執及爭執事項，並依本院論述之先後與妥適，調整其順序、內容如下（見本院卷二第188-189頁）：

㈠不爭執事項：

1.原告自81年10月1日起受雇於被告。

2.被告發薪日為每月月中發給當月薪資40%，月底發給當月薪資60%。

3.原告與被告經濟日報事業處總編輯費家琪107年3月16日、30日之談話錄音譯文如原證11以及答辯二狀第15至16頁九（二）之更正部分所示。

4.被告於107年4月3日向原告預告資遣，資遣生效日為同年月30日（如原證3信函），107年4月20日發給原告資遣通知書（被證7），斯時原告擔任經濟日報事業處新聞部財經中心副主任，月薪86,500元（原證5）。

5.被告於107年5月4日匯入原告帳戶2,477,104元（包含資遣費2,310,620元、預告工資5,767元、應休未休特休工資86,500元、久任年資59,800元、補休未休完之加班費14,417元）（被證22）。

6.兩造於107年6月12日勞資爭議調解不成立（原證4）

7.被告於107年8月1日收受本件起訴狀繕本（本院卷一第75頁）

㈡爭執事項：

1.原告主張資遣不合法，依民法第487條、兩造間僱傭契約，請求107年5月1日至10月21日薪資共493,102元本息，是否有理由？

2.原告主張被告之資遣行為違反就業服務法第5條，侵害原告工作權、名譽權，依民法第184條第2項、第195條第1項規定，請求慰撫金100萬元，是否有理由？

3.原告依勞基法第24條第1項、第2項、第39條、第40條規定，請求加班費179,556元，是否有理由？

4.被告以107年5月4日匯款2,477,104元（不爭執事項5）主張抵銷，是否有理由？

四、得心證之理由：

㈠原告主張資遣不合法，依民法第487條、兩造間僱傭契約，請求107年5月1日至10月21日薪資共493,102元本息，是否有理由？

1.按勞動契約之終止，於雇主解僱員工時，依照勞基法第11條與第12條區分有經濟性解僱（第11條第1至4款）、能力解僱（第11條第5款）、懲戒解僱（第12條）。經濟性解僱中，因解僱事由存在於雇主一方，並非存在於特定勞工本身，故僅判斷解僱事由之該當與否，仍無從決定應解僱何人，尚須另為特定。雇主公司整體呈現虧損，且可認定有解僱之必要性時，雖該當於虧損之解僱事由，惟其解僱人選之擇定上，仍受有限制。又雇主於擇定解僱人選之際，不得因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視，為就業歧視法第5條所明定。所謂「歧視」，本質上包含「事實比較」之意涵，亦即主張雇主具有「歧視」行為時，若可指出一項可供參考比較之事實指標，藉以說明被歧視者與該參考之事實指標，二者職業條件相同，卻因某項與工作能力不相關之因素而受（雇主）不平等之處遇，或者職業條件不

同，卻因某項與工作能力不相關之因素而受相同之對待，即足當之。觀以原告與費家琪107年3月16日對話譯文，費家琪開門見山表示：「直話直說，有事要談。主要是今年，我非常感謝您在聯合報這麼久，今年人事上有想法計畫，我面臨25年退休問題，跟你講這件事情。我們從楊大人在時代就開始執行這個事情，同事退休之後回聘。我也可以理解大家一定不舒服，大家工作25年最好時間都在這兒，打折回聘這事不舒服。只是輪到我當總編輯。今年報社還是有壓力，因為有虧損存在。現在大家都合併在聯合報事業單位中，算報表一定是虧的。光經濟日報獲利不夠彌補聯合報虧損，今年還是希望人力上執行25年退休事情。當時好多晚報同事併進來的時候，陸續都有超過25年，可是我們一直都沒有執行，今年實在是有不得不做的壓力。惠珠已經滿25年開始執行了，這部分就沒辦法再有差異化，那時晚報納入的同事，這次就沒辦法有差異化，都得要來做這樣的安排。」、「退休都不符合，但報社以虧損為理由，在虧損情況下是可以做人事安排的。我是想說，因為其實晚報也非常需要您們繼續做這些工作，工作並沒有消失，那，我是想說請您退休後回聘，但薪水就是打6折方式回聘」等語（見本院卷一第299、340頁），可見被告雖有虧損或業務緊縮情事，惟執行人力精簡政策（打折回聘或資遣）之人選擇定方式係以「年資達25年者」為標準，其不以員工的能力、條件、表現為判斷，而以與執行該工作能力無關之「年資」作為人選擇定之標準，顯有針對性而構成歧視，有違「解僱最後手段性原則」，應認被告主張依勞基法第11條第2款之理由資遣原告為不合法。

2.被告雖辯稱：伊確有虧損、業務緊縮之情事，在裁員對象選擇上，係以考績排序及組織需求層面作為標準，而選擇資遣原告，公司並無滿25年就必須退休之政策，僅為因虧損必須做人力精簡之政策云云。惟此辯顯與前開費家琪與原告之談話內容不符，衡以費家琪約談原告時未得料及原

告之反應及最終決定，其斯時用語及陳述內容應較為真實可信，且其多次強調「我面臨25年退休問題」、「今年還是希望人力上執行25年退休事情」、「報社行之有年，楊社長就開始執行、黃社長也希望執行下去，所以，才會說去執行希望25年同事退休並且用回聘方式來聘用」、「為什麼對25年，都很認真、都很優秀，甚至很成熟做這個工作，也很ok的，但是就是因為這麼久以來的執行，社長還是要執行，不是說同事不好，我們還是賦予他們非常重要工作，沒有不優秀的」、「社長希望25年部分優先執行，沒有人數問題」、「在這麼缺人情況下，我要執行25年，我也是很麻煩的，但報社還是希望25年的路還是要執行下去」（見本院卷一第299、300、303頁），表明被告係以達25年年資之員工作為執行對象；亦稱：「其實晚報也非常需要您們繼續做這些工作，工作並沒有消失，那，我是想說請您退休後回聘，但薪水就是打6折方式回聘」、「不是說同事不好，我們還是賦予他們非常重要工作，沒有不優秀的，我也對他真是過意不去」、「若真的大家都不接受回聘，只好再找了。現在不可能去找呀，我希望您們回聘」、「今天經濟日報還有發展計畫，我還是缺人的」、「我個人希望你留下來的，調整不容易。我還是希望大家在這個境很熟，做那麼久了，聯晚30年了，一定有感情，去外面環境有很大變化，你在這能駕輕就熟，短期內也不會有變化，還是希望留下來」（見本院卷一第299、300、30 3頁），表明被告仍有人力需求，且希望能以薪資打折方式回聘原告，顯見並無所指原告表現不佳、組織裁撤之情事，是被告擇定原告為人力精簡對象顯與原告之表現或公司組織需求無涉，其所辯並不足採。

3.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之，民法第487條定有明文。被告非法終止

勞動契約，已如前述，原告實無從期待被告受領其勞務，且被告於非法解僱原告時，已預示拒絕受領原告給付勞務之意思表示，應負受領遲延之責。從而，原告自得請求被告給付自107年5月1日起之薪資。惟原告嗣於107年10月22日受僱今日傳媒公司，月薪為85,000元（見本院卷二第278頁），此部分原告轉向他處服勞務所得，應予扣除。故原告請求107年5月至10月之薪資，於490,667元（計算式：【86,500元X6】-【85,000X10/30】，元以下四捨五入）之範圍內為理由，逾此部分則屬無據。

㈡原告主張被告之資遣行為違反就業服務法第5條，侵害原告工作權、名譽權，依民法第184條第2項、第195條第1項規定，請求慰撫金100萬元，是否有理由？

按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條第2項前段、第195條第1項前段分別定有明文。又為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視，就業服務法第5條第1項前段亦有明文規定，是可知就業服務法既對人民就業機會平等以法律具體保障，是以自屬民法第184條第2項所稱之保護他人之法律。再按民法第195條第1項所謂「其他人格法益」，係指一般人格權中未經明定為特別人格權（人格利益）之部分，此一概括部分係一種因應社會變遷及層出不窮的侵害方式而發展形成的，擴大了人格權的保護範圍，促進維護人格尊嚴及人格自由，參諸性別工作平等法第11條第1項、第26條、第29條分別規定：雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇；受僱者或求職者因第7條至第11條或第21條之情事，受有損害者，雇主應負賠

償責任；受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分，可見不受歧視之平等權、工作權業經明文規定視同人格上利益加以保護。本件被告因原告年資達25年而終止其等之勞動契約，違反就業服務法第5條第1項之規定，構成歧視而侵害原告之平等權、工作權，則原告依民法第184條第2項、第195條第1項之規定，請求被告負損害賠償責任並給付精神慰撫金，即屬有據。衡以勞工遭雇主終止勞動契約，因喪失經濟來源及生活重心，多有憤怒、不滿之情緒，心情不無受相當影響，是以原告主張其有非財產上損害，應屬有據。又請求慰藉金之賠償，其核給之標準，須斟酌雙方之身分、資力與加害程度及其他各種情形核定相當之數額。又所謂「相當」自應以實際加害情形與其名譽影響是否重大及被害人之身分地位與加害人經濟情況等關係定之（最高法院51年台上字第223號、47年台上字第1221號判例參照）。本院審酌前開被告違法解僱之情狀，該終止雖因不合法而無效，業經認定如前，惟原告之精神仍受有相當之痛苦，以及原告學經歷、財產所得，被告公司登記資本總額等一切情狀，認原告請求精神慰撫金100萬元，尚嫌過高，應以10萬元為適當，逾此部分，即非有據，不應准許。

㈢原告依勞基法第24條第1項、第2項、第39條、第40條規定，請求加班費179,556元，是否有理由？

1.按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39、40條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。訊據證人甲○○證稱：伊目前任職於被告之經濟日報事業處，工作內容主要是否與聯合晚報出刊有關，在併入經濟日報

以前晚報沒有嚴格講下班幾點鐘，併入經濟日報以後重新規定上下班時間，一般內勤是8個小時加上1個小時吃飯時間，從上班開始加9個小時就是下班時間。伊有處理過稿單，稿單是提供第二天早上編前會使用，所以晚報早上8點半開會，晚報各組長前一天晚上用LINE蒐集、電子郵件或電話與同事討論，在晚上10點以前把第二天的稿單用電子郵件傳給報社所有主管跟早班，有的組長用同時用報社內部的電腦系統同時傳入，聯合晚報的負責上傳稿單的人不太可能像經濟日報一樣在白天上班時間上傳稿單，因為要避開第二天日報寫過的東西，所以一定是比較晚的時間。原告在106、107年間是副主任兼組長，雖隸屬經濟日報，但原則上做聯合晚報的事情，組長一定要處理稿單，伊有看過原告在下班後晚上用電子郵件傳經濟組的稿單，原告處理稿單之過程伊不會參與，但原告每天會傳給伊，都是前一晚，每個人處理稿單的方式不同，如果是伊跟原告在106、107年做一樣的工作內容，大約花費1至2小時，如果第二天沒有事情或假日很少人上班也有可能半小時就可以處理，但可能性偏低等語在卷（見本院卷二第192-193、195-196、199-200、202頁），可見原告在人事組織上隸屬經濟日報，但職務上仍是負責處理聯合晚報經濟組的調度，而為因應聯合晚報出刊之特性，原告需於晚間即正常上班時間以外處理稿單並寄送予主管，以利第二天早上編前會使用，處理時程大約1至2小時。則因原告執行被告指派之工作，實際上有加班之事實及必要，被告就因此延長工時之部分依法即應依法定之標準給付加班費。

2.被告雖辯稱：原告未依公司加班申請制度提出加班申請，不符請領加班費之要件，兩造對於加班並未達成合意，原告臨訟請求加班費為無理由云云。然按勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止

或為反對之意思而予以受領，均應認勞動契約之雙方當事人就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工時工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同，否則無法避免資方以其優勢，迫使勞工事實上延長工作時間，卻未申請加班，致無法達到保護勞工之立法目的。況依證人甲○○證稱：伊不會請領加班費，因為經濟日報的內規會加班補休但不請加班費，因為會增加財務負擔。伊曾有一次申請過加班費，到了人資就說如果堅持要申請，就要總編輯幫你打書面報告，所以沒有人明明知道還會去申請。被告應該沒有發給下班處理稿單的人加班費等語（見本院卷二第193、197頁），可見原告僅係囿於公司潛規則而形式上未提出加班申請，惟其為執行被告指派之工作，有加班之必要及事實，已如前述，應認兩造間就原告之加班行為有所合意，被告執此主張雙方未就延長工時達成合意，抗辯其無給付延長工時工資之必要，自不可採。

3.被告固又辯稱：原告主張之附表加班日期，多有白天刷卡紀錄不滿8小時工時，縱加計晚上處理稿單時間，亦未超過8小時，原告請求加班費並無理由云云。然原告晚間處理表單之時間既係於正常工作時間以外，因影響其休息時間，本應計為延長工時，至其白天工作是否達正常工作時間8小時，不論是否屬實，乃被告是否就其出勤為考核或扣薪之問題，非得將晚間工作之時數與白天併計而謂原告無加班之情事，被告此部分辯稱亦無理由。

4.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。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；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；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，勞基法第24條第1款、第2款、第39條前段、第40條第1項前段分別定有明文。勞基法第39條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發1日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿8小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第32條延長每日工時應依第24條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。至於勞工應否延長工時或於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜，尚難謂有不合理之處。故勞工假日出勤工作於8小時內，應依前開規定辦理；超過8小時部分，應依同法第24條規定辦理（行政院勞工委員會(87)台勞動二字第039675號函釋）。茲就原告附表加班費之請求是否有理由論述如附表「本院判斷」欄位所載。以此核算，原告請求被告給付加班費，於148,628元之範圍內為有理由，逾此部分則屬無據。

㈣被告以107年5月4日匯款2,477,104元（不爭執事項5）主張抵銷，是否有理由？

按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。前項特約，不得對抗善意第三人。又抵銷，應以意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅，民法第334條、第335條第1項定有明文。惟因故意侵權行為而負擔之債，其債務人不得主張抵銷，民法第339條規定甚明。查：

1.兩造並不爭執被告於107年5月4日匯入原告帳戶2,477,104元（包含資遣費2,310,620元、預告工資5,767元、應休未休特休工資86,500元、久任年資59,800元、補休未休完之加班費14,417元）（見不爭執事項5）。因兩造間勞動契

約因被告資遣不合法而繼續存在，已如前述，被告自無給付資遣費及預告期間工資之義務，是原告已受領之資遣費、預告期間工資共計2,316,387元即為不當得利。

2.前揭被告以原告年資達25年而終止勞動契約，構成歧視而侵害原告之平等權、工作權，應賠償10萬元部分，因屬故意侵權行為而負擔之債，不得主張抵銷，是被告就原告受領資遣費、預告工資不當得利部分，僅得主張抵銷應付予原告之薪資及加班費債權。至原告雖主張被告明知資遣不合法而仍為之，其給付資遣費、預告工資時明知無給付之義務，依民法第180條第1項第3款亦不得請求返還云云。惟所謂於給付時明知無給付義務，係指給付人於給付當時，已毫無懷疑、無可臆測知悉其並無債務存在，但仍為給付，可認給付人有意拋棄其所給付之返還請求權，故如給付人因過失不知已無債務而為給付，仍可請求返還。查被告虧損、業務緊縮等情事，有其104至106年度財務報表簽證查核報告書可稽（見本院卷一第150-160頁），確有精簡人力之需要，其於資遣人員選擇上固有前開歧視之錯誤行為，難認明確知悉而能毫無臆測懷疑其資遣行為不符勞基法第11條第2項而為不合法，即知悉其無依勞基法之規定給付原告資遣費、預告工資之義務。原告既不能證明被告明知無義務而為給付，其此部分主張自不足取。

3.綜上，上開經准許之107年5月至10月之薪資490,667元、加班費148,628元經抵銷後已無剩餘，原告僅得請求精神慰撫金10萬元。

㈤末按給付無確定期限者，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；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，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別有明文規定。而應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年

利率為5%，亦為同法第203條所明定。查原告前於107年6月12日勞資爭議調解時即向被告為100萬元精神慰撫金之請求（見本院卷一第28-29頁），則原告就上開經准許之精神慰撫金10萬元，併請求自107年6月13日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，即屬有據，逾此部分則無理由。

五、從而，原告依民法第184條第2項、第195條第1項前段規定，請求被告給付10萬元，及自107年6月13日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分則無理由，應予駁回。

六、原告勝訴部分，所命被告給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，爰依職權宣告假執行，並依被告之聲請，分別宣告其預供之擔保金額，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應予駁回。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

八、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依法判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　4　　日

勞工法庭　　法　官　　謝佳純

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　4　　日

書記官　鄭伊汝

利息計算附表

金額（新臺幣）	利息起算日（民國）	備註

（續上頁）

86,500元	107年7月1日	107年6月薪資
86,500元	107年8月1日	107年7月薪資
86,500元	107年9月1日	107年8月薪資
86,500元	107年10月1日	107年9月薪資
60,602元	107年11月1日	107 年10月薪資