

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第123號

原告 黃小萍
訴訟代理人 蘇清文律師
訴訟代理人 吳詩凡律師
被告 杰何行銷製作有限公司
兼 上
法定代理人 邱曄祥
共 同

訴訟代理人 林明正律師
複代理人 蔡金峰律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108年12月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告杰何行銷製作有限公司應給付原告新台幣貳拾伍萬壹仟捌佰貳拾參元及自民國一百零八年四月五日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

被告杰何行銷製作有限公司應開立非自願離職證明書予原告。
原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告杰何行銷製作有限公司負擔百分之五十八，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告杰何行銷製作有限公司以新台幣貳拾伍萬壹仟捌佰貳拾參元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序上理由

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。查原告原起訴聲明第一項為被告杰何行銷製作有限公司（下稱被告公司）應給付原告新台幣（下同）42萬3592元及自民國（下同）108年4

月5日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。嗣原告於108年8月16日具狀追加公司法第23條第2項、民法第28條為請求權基礎（見本院卷第107頁），又於108年9月19日具狀擴張訴之聲明第一項為被告公司應給付原告43萬7717元及自民國108年4月5日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（見本院卷第157頁），查原告所為訴之變更，核其請求之基礎事實同一，屬擴張應受判決事項之聲明，亦不甚礙被告之防禦及訴訟程序之終結，與上開規定尚無不合，應予准許，合先敘明。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其於95年9月5日起受雇於被告公司，擔任生管人員，每月薪資3萬7900元，被告公司因認為原告每月薪資太高，且不願給付資遣費，其法定代理人即被告邱曄祥自106年起常對原告大聲斥責，意圖逼原告自請離職，原告因長期精神暴力致罹患神經炎及自律神經失調，嗣於108年2月15日，被告邱曄祥在所有同事面前斥喝原告，否定原告工作能力，貶抑原告之人格尊嚴，原告乃於108年3月18日在新北市政府勞資爭議調解會中，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第2款、第6款規定終止勞動契約，是原告至108年3月18日止，已任職滿12年又6個月，被告公司應給付原告資遣費22萬7400元，並開立非自願離職證明書，且因被告公司未有預告期間即終止勞動契約，應給付原告30日之預告工資3萬7900元。原告於任職期間，經常超時工作，被告公司應給付原告自103年起至108年3月18日間積欠之加班費共8萬8508元。再者，原告於105年7月26日上午10時30分許自立全軋盒廠載運樣版返回被告公司，途中不慎與訴外人周惠芳駕駛之機車發生擦撞，惟原告基於被告邱曄祥指示及委任原告先行處理，原告當場與周惠芳和解，並先行代墊1,300元之損害賠償款予周惠芳作為修車費用，且原告以機車作為執行職務之工具，往返於被告公司及各廠間，機車油資及保養費用當由被告公司負擔，惟自95年起至108年3月18日間之已墊

01 付機車油資共8萬2609元，原告代墊之周惠芳損害賠償款
02 1,300元及油資8萬2609元，均係原告為處理委任事務所支出
03 之費用，被告公司應依民法第546條規定返還之。又倘鈞院
04 認無委任關係，因原告為被告公司管理事務，且被告公司因
05 原告代墊行為受有利益，原告得依民法第176條第1項或第
06 179條之規定，請求被告給付上開代墊款項。另原告至雙和
07 醫院神經內科診斷出罹患神經炎及自律神經失調，致原告支
08 出醫療費，又因被告邱曄祥公然斥喝原告，貶抑原告人格尊
09 嚴，致原告身心均受有重大損害，而被告公司監督管理上有
10 過失，故被告公司應依公司法第23條第2項、民法第28條、
11 第188條第1項前段之規定，與被告邱曄祥連帶賠償原告醫療
12 費1,095元及精神慰撫金10萬元。準此，爰依勞基法第24條
13 、第39條、民法第546條、第176條第1項、第179條、勞工退
14 休金條例第12條第1項勞基法第16條第1項、第3項、勞基法
15 第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項及公司法第
16 23條第2項、民法第28條、侵權行為之規定，提起本訴，並
17 聲明：(一)被告公司應給付原告43萬7717元及自108年4月5
18 日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(二)被告公
19 司及邱曄祥應連帶給付原告10萬1095元及自108年4月5日起
20 至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(三)被告公司應
21 開立非自願離職證明書予原告。(四)第一、二項聲明部分，
22 願供擔保請准宣告假執行。

23 二、被告則以：

24 (一)按公司法第23條第2項規定適用前提需公司對第三人有賠償
25 責任，方有公司負責人是否與公司負連帶賠償問題，倘公司
26 對第三人沒有賠償責任，即無公司法第23條第2項適用餘地
27 。查被告公司為法人，本身無法為侵權行為，又被告邱曄祥
28 並未對原告為任何侵權行為，原告指稱被告邱曄祥對其精神
29 暴力云云，被告否認之，且被告邱曄祥為被告公司之法定代
30 理人，與被告公司非僱傭關係，無從適用民法第188條。另
31 觀原告所提原證3醫療單據，其上單據記載「胃腸藥」、「

眼科診所」，與原告所稱「神經炎及自律神經失調」關聯性何在？且原告稱醫療費用為1,095元，然原證3單據金額分別為100元、100元、100元及眼科自費額160元，而被證6繳款金額為595元，加總並非1,055元。故原告空言指責被告邱曄祥對其為侵權行為，請求被告連帶賠償精神慰撫金10萬元及醫療費1,095元云云，自不足採。

(二)原告雖主張其於105年7月26日為被告公司載運貨品執行職務時發生車禍，賠償周惠芳機車維修費用1,300元云云，惟聲證3文字為原告所書寫，不足以證明原告該日因執行被告公司職務途中發生車禍。況勞基法第59條、第60條所稱之職災補償，僅及於人傷不含物損，原告主張被告應負擔1,300云云，實無理由。又原告辯稱出車禍後與周蕙芳和解係經被告邱曄祥授權云云，然觀原告所提聲證4車禍和解書，係以原告本人名義與周蕙芳和解，何來經被告邱曄祥授權，被告亦否認之。且原告主張之車禍日期為105年7月26日，而原告於隔日即105年7月27日賠償周惠芳機車維修費用1,300元並簽立聲證4車禍和解書，顯見原告為有過失之一方，否則不會立即賠償第三人，則原告既為終局負賠償責任，自不可將自己過失行為轉嫁給被告。再者，原告主張其於105年11月9日自被告公司前往新林手工廠處理「CR00000-0000.11.16交貨案件」，於行經新北市○○區○○路一段及同路段129巷口與他車擦撞，致受有身體損傷及機車毀損部分，因聲證5上方文字為原告所繕打，不足以證明原告於上開時地因執行被告公司職務而發生車禍，此部分亦未見原告提出任何單據。從而，原告主張因公執行被告公司職務負傷之事實，被告否認之，且縱使原告能證明上開情事，惟因勞基法第60條規定之時效為2年，故被告爰引時效抗辯之。另兩造間為僱傭關係，被告並未指示原告騎乘機車載貨，原告主張民法委任關係云云，被告否認之，且無因管理需有為他人管理之意，原告騎乘機車通勤並非為他人管理，本件並無無因管理之情，又不當得利需被告受有利益，本件被告亦無不當得利可言。

01 況原告對於車禍和解金1,300元先主張委任，備位主張無因
02 管理，再備位主張不當得利，而原告主張經被告邱曄祥授權
03 與第三人和解，其主張之基礎事實與請求權基礎不符，顯見
04 原告所稱經被告邱曄祥授權與第三人和解乙事係臨訟編撰。

05 (三)關於原告為被告公司代墊油資8萬2609元部分，因被告公司
06 之印刷品均由廠商自行載送，被告不可能叫員工代墊油資，
07 原告騎乘機車通勤，被告並無理由為原告支付95年至108年3
08 月18日通勤油資。原告雖於聲證8律師函主張代墊油資，然
09 未見原告提出任何單據，又原證2僅為原告單方製作之附表
10 ，不足以證明原告已支付8萬2609元。

11 (四)另觀被證1原告與被告邱曄祥於108年2月21日之LINE對話記
12 錄，原告向被告邱曄祥告知其欲於108年3月底離職，故提前
13 一個月告知，因經濟壓力關係希望被告邱曄祥以資遣方式為
14 之，然被告邱曄祥認為原告係自願離職，並無給付原告資遣
15 費之理，並希望倘若原告真的要離職，至少做到5月底，公
16 司較好找人交接，然原告去意甚堅，於108年2月27日下班時
17 填妥被證2離職證明書放在被告邱曄祥辦公桌上，再次表明
18 離職意願，並希望公司給付資遣費，並於108年3月18日離職
19 ，綜上，原告係自請離職，被告並無需給付原告預告工資及
20 資遣費。

21 (五)原告違規未於上下班打卡，隔幾天才自行在出勤表上手寫出
22 勤時間及自己加班幾小時，雙方就此加班事實屢生爭議，被
23 告多次規勸原告落實打卡，原告置若罔聞。為此，被告公司
24 於107年2月5日召開會議，明令員工加班須先填寫加班申請
25 單，被證3會議決議內容即係經原告簽字後，被告將其張貼
26 於員工布告欄，足見原告辯稱被告公司有手寫打卡記錄之習
27 慣云云，顯屬荒謬。是以，聲證2之出勤表，除打卡機印製
28 之時間外，手寫部分均為原告自己書寫，並無加班事實，被
29 告否認手寫部分之加班時間，況加班費本質為工資，實務上
30 認為工資屬不及一年之定期給付債權，自應有五年時效之適
31 用，查原告於108年4月9日始向鈞院聲請調解，108年6月6日

對被告提告，若以調解聲請狀時間起算5年，103年4月9日以前之請求權均已罹於時效。原告103年2月15日加班費已罹於時效。又原告103年1月1日至103年8月31日月薪3萬3500元、103年9月1日至104年8月31日月薪3萬4000元、104年9月1日至105年8月1日月薪3萬4500元，105年9月1日至離職日始為3萬7900元。加班費既為工資之一種，計算上應配合當下實際工資，原告計算加班費一律以離職前工資3萬7900元計算歷年加班費用，顯與法不合。且105年1月1日起勞工每二週工作84小時修正為每週工作40小時，105年12月21日才有休息日及例假日制度，原告主張103年至105年休息日加班費云云，實屬無據。被告於108年3月18日已給付107年5月18日銷假上班6小時及108年8月29日銷假上班3小時特休未休之工資，於107年7月給付薪資，復加發108年5月18日上班6小時工資923元，並於103年度給付加班費240元，應予扣除。

(六)原證5光碟之內容，其內容長達1小時24分54秒，對話部分係12分50秒至21分30秒部分。就被告邱曄祥印象，原告任職於被告公司前期仍算盡心盡力，然約於105年時，原告表示因在中國大陸牽涉非法轉匯案，擔心受公安機關偵查，希望被告可以給一筆錢讓原告離職，被告邱曄祥認為倘因原告個人因訴離職，則應屬自願離職，公司不應給付原告資遣費，自被告拒絕原告給付資遣費後，原告即無心於工作致狀況連連。原證5光碟對話前提係原告品未作QC，未按各流程關卡管控就出貨，將一個專案搞砸，被告質疑原告不回答問題亦不服從指示，要原告收拾善後。而後原告表示依照客戶派送明細表，要全部QC全部裝箱，被告邱曄祥問有多少料要在工廠、有多少料要丟棄，原告表示QC完的產品要分等級，再依數量包裝並裝箱。被告邱曄祥問原告去板橋要做以上的事，原告稱還是要看現場的狀況及條件，被告邱曄祥複問執行的時間，原告稱要連絡廠商確認時間，被告邱曄祥指示原告最壞的狀況應如何處理。從而，被告邱曄祥並沒有要原告離職，反而是在討論如何收拾善後問題，倘被告欲解僱原告，衡情

，原告搞砸專案後，被告應命原告交接工作，收拾個人物品，何須討論如何收拾善後，又豈會指示原告最壞情形應該怎麼做，顯見光碟內容對話係在討論如何收拾善後事宜，而非請原告離職。又原告在光碟中稱「我知道你就是要我走」，刻意製造被告要原告離職假象，被告認為原告搞砸專案，造成被告公司損失，原告激怒被告邱曄祥，並刻意先行錄音，製造原告被逼離職假象，此舉實不足採。

(七)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見108年9月3日筆錄，本院卷第129頁）：

(一)原告於95年9月5日起受雇於被告，最後工作日為108年3月18日，每月薪資3萬7900元。

(二)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有本院108年度板司勞調字第16號調解不成立證明書可按。

四、原告起訴主張其任職期間原告為被告公司代墊送貨油資、車禍賠償費，被告公司未給付加班費，資遣費、預告工資，被告法定代理人邱曄祥長期對原告精神暴力，導致原告罹患神經炎及自律神經失調，依勞基法第1項第2款、第6款之規定終止勞動契約，爰依據勞基法第24條、第39條、民法第546條、第176條第1項、第179條、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第16條第1項、第3項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項、公司法第23條第2項、民法第28條及侵權行為之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：(一)原告主張遭被告之法定代理人邱曄祥吼叫，導致自律神經失調，公然否定原告之工作能力，貶抑原告之人格尊嚴，依據侵權行為之規定，請求被告連帶賠償醫藥費1095元、精神慰撫金10萬元，是否有理由？(二)原告主張自103年起至108年止之加班，依據勞基法第24條、第39條之規定，請求被告給付加班費8萬8508元，是否有理由？(三)原告主張於105年7月26日因與第三人發生車

禍，依據民法第546條、第176條第1項、第179條之規定，請求被告代墊機車賠償費1300元，是否有理由？(四)原告主張代墊機車油資，依據民法第546條、第176條、第179條之規定，請求被告給付代墊機車油資8萬2609元，是否有理由？(五)原告依據勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求被告給付資遣費22萬7400元，是否有理由？(六)原告依據勞基法第16條第1項、第3項之規定，請求被告給付預告工資3萬7900元，是否有理由？(七)原告依據勞基法第14條第1項第2、6款之規定，終止勞動契約，並依據勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項之規定，請求被告核發非自願離職證明書，是否有理由？茲分述如下：

(一)原告主張遭被告之法定代理人邱曄祥吼叫，導致自律神經失調，公然否定原告之工作能力，貶抑原告之人格尊嚴，依據侵權行為、公司法第23條第2項、民法第28條之規定，請求被告連帶賠償醫藥費1095元、精神慰撫金10萬元，是否有理由？

原告主張被告知法定代理人邱曄祥吼叫，導致自律神經失調，並提出雙和醫院出具之診斷證明書、醫療費單據為據（見108年度板司勞簡調字第16號卷（以下簡稱調字卷）第34-36頁、本院卷第27-29頁），然為被告所否認，並以原告提出醫藥費單據為腸胃科、眼科，顯與原告主張不符等語置辯，經查：

1.原告主張於108年2月15日遭被告公司之法定代理人邱曄祥斥喝，而精神上受有損害云云，然查，原告當日並未前往就診，反而於108年3月18日聲請勞資爭議調解，請求被告公司給付損害賠償等費用，再於108年3月21日前往雙和醫院就診，經醫師診斷為神經炎、自律神經失調，時間係在原告聲請勞資爭議調解之後5日，距離遭被告法定代理人邱曄祥斥喝時間，已相隔1個月又7日。從而，原告提出之前開診斷證明書，自難認定原告罹患神經炎、自律神經失調，與被告公司之法定代理人邱曄祥之對話有何因果關係，應可認定。

- 01 2.況原告果遭被告公司之法定代理人邱曄祥長期斥喝，原告卻
02 自95年9月5日起任職至原告於108年3月18日聲請勞資爭議調
03 解之日止，長達13年，顯非常理。況原告自103年起至108年
04 止，被告多次為原告加薪，衡諸常理，難以認定原告受雇期
05 間長期遭受被告公司法定代理人邱曄祥斥喝侮辱等事實，原
06 告並未就其有利於己之事實負舉證責任，自難為有利於原告
07 之認定。
- 08 3.再者，原告提出之醫療費就診單據各為108年3月21日、108
09 年3月28日（見調字卷第35-36頁），均為原告於108年3月18
10 日聲請勞資爭議調解時主張終止本件勞動契約日之後，顯非
11 原告於受雇期間之就診資料，自無從為有利於原告之認定。
- 12 4.原告提出之原證3發票收據（見本院卷第27-29頁），均為賜
13 你康大藥局於108年2月20日、或108年3月間出具之胃腸藥收
14 據，並非經由醫師診斷而出具之證明，僅能證明原告有購買
15 胃腸藥之事實，難以認定原告有何身體不適，亦難據此逕為
16 認定被告公司之法定代理人邱曄祥有對原告有精神暴力之事
17 實。
- 18 5.原告主張神經炎與自律神經失調之共同點檢查不出確切之病
19 因，原告腸胃不適，頭痛、眼睛痛均為神經炎與自律神經失
20 調之症狀，並提出原證4之衛教資料可按，然查，上開衛教
21 資料僅在於說明神經炎與自律神經失調之症狀，難以證明
22 被告之法定代理人邱曄祥有對原告實施精神暴力之事實，亦
23 難據此為有利於原告之認定。
- 24 6.綜上述，原告並未舉證被告公司之法定代理人邱曄祥對原告
25 侮辱或精神暴力之事實，原告依據侵權行為、公司法第23條
26 第2項、民法第28條之規定，請求被告連帶給付醫藥費1095
27 元、精神慰撫金10萬元，均無理由，應予駁回，
- 28 (二)原告主張自103年起至108年止之加班，依據勞基法第24條
29 、第39條之規定，請求被告給付加班費8萬8508元，是否有
30 理由？
- 31 原告主張自103年起至108年加班時數如準備二狀附表所示。

被告則抗辯原告違規未於上下班打卡，隔數日始在出勤表上自行填寫出勤時間，自己記載加班幾小時，因此，屢生爭議，並於107年2月5日召開會議，要求員工須先填寫加班申請單，並張貼於員工公布欄，聲證2之出勤表，除打卡機印製時間外，手寫部分為原告自行填寫，不得作為加班之依據，並整理如答辯(四)(五)狀所示等語置辯，經查：

(甲) 打卡部分：

(1) 平日加班費：原告主張其打卡加班時間，為被告所不爭執如附表1所示（見本院卷第443頁、第444頁、108年12月24日筆錄），從而，依據原告加班時間之薪資，原告依據計算勞基法第24條之規定，計算加班費如附表1所示，原告之請求如附表1所示之金額，為有理由，逾此部分，應予駁回。

(2) 休息日、例假日加班費部分：

① 105年12月21日修正前勞基法第36條規定「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」，同法第24條規定「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：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。二、再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二以上。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」

② 105年12月21日公布，105年12月23日施行修正後勞基法規定「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日」，同法第24條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。二、再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二以上。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再

繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」。

③ 107年1月31日修正公布之勞基法第36條第1項規定「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」，同法24條規定「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。二、再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二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上」，又中華民國一百零七年一月三十一日總統華總一義字第00000000000號令修正公布第24、32、34、36～38、86條條文；增訂第32-1條條文；並自107年3月1日施行。

④ 綜上開勞基法修法之規定，準此，於105年12月23日起始有一例一休之規定，且於105年12月23日起至107年2月28日止，休息日加班費之計算，係以4小時內，以4小時計算，4小時以上至8小時，以8小時計算，8小時以上以12小時計算，其餘加班費，仍以2小時以內，以3分之1計算，2小時以上，則以3分之2計算，原告主張自103年起至107年止之休息日工資，並以1.5倍、1.66倍計算加班費，自有誤會。

⑤ 原告自105年12月23日起至107年2月28日並無休息日或國定假日打卡加班之時數，被告不爭執原告於休息日打卡加班之時數，如附表2所示，依據勞基法第24條之規定，仍以2小時以內，加計3分之1，2小時以上，加計3分之2計算加班費如附表2所示，原告請求加班費如附表2所示，應屬有據，逾此部分，應予駁回

01 ⑥被告抗辯原告於103年2月15日之前加班費請求權已罹於時效
02 云云，然查，原告於108年3月26日以聲證8之律師函請求被
03 告給付加班費，被告於108年3月27日收受，有卷附之送達回
04 執可按（見調字卷第39頁），為被告所不爭，準此，原告請
05 求自108年3月27日起至108年3月18日止之加班費，應屬有據
06 。

07 ⑦被告抗辯於103年已給付加班費240元，應予扣除，為原告所
08 不爭（見本院卷第444頁、108年12月24日筆錄），從而，被
09 告抗辯應扣除240元，應屬有據。

10 ⑧被告抗辯原告於107年5月18日銷假上班6小時、107年8月29
11 日銷假上班3小時，被告已給付特休未休工資各一日如被證9
12 所示，另原告於107年5月18日銷假上班部分，被告於107年7
13 月給付薪資時已給付當日薪資923元如被證10，亦為原告所
14 不爭（見本院卷第444頁、108年12月24日筆錄），堪信為真
15 實。

16 ⑨綜上所述，原告請求被告給付加班費如附表3所示共2萬4663
17 元，扣除240元後，原告請求2萬4423元，為有理由，逾此部
18 分，應予駁回。

19 (乙)手寫部分：原告主張手寫平日及假日加班時間，均為被告所
20 否認，原告復未就其手寫加班時間，舉證以實其說，原告請
21 求手寫加班費之平日、休息日加班費部分，均應予駁回。

22 (三)原告主張於105年7月26日因與第三人發生車禍，依據民法第
23 546條、第176條第1項、第179條之規定，請求被告代墊機車
24 賠償費1300元，是否有理由？

25 原告主張其於105年7月26日與第三人發生車禍而賠償第三人
26 修理費1300元，經被告公司邱曄祥授權原告要求原告與第三
27 人和解，立即返回公司，並提出聲證3之照片、聲證4之車禍
28 和解書與估價單、收據為憑，然為被告所否認，並以原告為
29 有過失之一方，應負最終賠償責任，並非為被告管理事務，
30 且被告並未委任原告處理事務，亦無不當得利，且職業災害
31 不包括物損，且迄今已罹於請求權時效等語置辯，經查：依

01 據原告提出之聲證4和解書記載「105年7月26日上午10時30
02 分甲方黃小萍騎駛M95-859號重機車於新北市○○區○○路
03 ○○○號前（等紅綠燈處）因煞車失靈發生車禍，追撞到前車
04 000-000號重型機車周蕙芳小姐的車尾，導致機車尾左後方
05 底部外殼龜裂，蓋子無法組合」等語（見調字卷第32頁），
06 足見，上開車禍之原因為原告之機車煞車失靈而追撞前車，
07 原告為有過失之一方，自應賠償第三人損失，被告公司並無
08 任何賠償責任，自無委任或授權原告處理本件車禍事故之必
09 要，原告賠償第三人損失，顯為管理自己事務之意思，並無
10 為被告公司管理事務之意思，被告公司亦無不當得利可言，
11 從而，原告依據委任、無因管理、不當得利之法律關係，請
12 求被告給付賠償第三人損失1300元，並無理由，應予駁回。

13 （四）原告主張代墊機車油資，依據民法第546條、第176條、第
14 179條之規定，請求被告給付代墊機車油資8萬2609元，是否
15 有理由？

16 原告主張以機車為代步工具，往返被告公司之各廠商間，而
17 支出機車油資、機車保養費用，請求被告應支付油資共8萬
18 2609元，並提出原證2之油資費明細表為據，然為被告所否
19 認，並以被告公司印刷品均由廠商自行運送，被告並無理由
20 支付原告之通勤油資，原證2為原告單方製作，不足為憑等
21 語置辯，經查，原證2之12年油資費明細表為原告自行製作
22 ，已為被告所否認，自難認定原告有代為運送貨品之油費支
23 出，況原證12之油資明細表為95年起至107年止，為被告公
24 司之生產件數明細表，原告僅為生管人員，被告公司自無可
25 能均由原告以機車運送，無從認定據此原告主張為真正。

26 （五）原告依據勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求被告給
27 付資遣費22萬7400元，是否有理由？原告依據勞基法第16條
28 第1項、第3項之規定，請求被告給付預告工資3萬7900元，
29 是否有理由？原告依據勞基法第14條第1項第2、6款之規定
30 ，終止勞動契約，並依據勞基法第19條、就業保險法第11條
31 第3項、第25條第3項之規定，請求被告核發非自願離職證明

01 書，是否有理由？

02 原告主張被告公司之法定代理人邱曄祥長期對原告精神暴力
03 ，導致原告罹患神經炎與自律神經失調，於108年3月18日聲
04 請勞資爭議調解終止勞動契約，並於108年3月26日以被告未
05 給付加班費、代墊損害賠償費、油資為由，依據勞基法第12
06 條第1項第2款、第6款規定，終止本件勞動契約，並提出附
07 件1之公司平面圖、附件2之原告、邱曄祥、及同事位置圖、
08 聲證2之出勤紀錄及統計表、原證5之錄音光碟、自請離職申
09 請書、原證5及附件4之錄音譯文為據，被告則抗辯原告為自
10 請離職如被證2所示，自不得請求資遣費、預告工資，並提
11 出被證1之line對話、被證2之文書、被證6之錄音譯文等語
12 置辯，經查：

- 13 1.參酌原告提出原證5之錄音譯文及附件1之完整譯文、被告提
14 出被證6之錄音光碟譯文記載如下：

15 邱曄祥稱：「你現在是在幹嘛？你要哭去廁所哭，去啊，哭完
16 之後回答我，你到底要怎麼做？要就不要在這邊哭」

17 邱曄祥稱：「你要不要去廁所哭，我花錢不是來這邊請你哭
18 ，去廁所哭吧！去啊，你到底是不是領我的錢，我問你問題
19 你不回答，我叫你去幹什麼你也不去，所以呢？我不要看到
20 你，在我面前哭不行嗎？不行嗎」

21 原告稱：「可以，我走」

22 邱曄祥稱：「走去哪裡，叫你去廁所裡面，你在那邊」

23 原告稱：「我走，你不想看到我，我走」

24 邱曄祥稱：「我什麼時候不要看到你，你走，你要走你就把
25 離職單給我寫清楚，少在這邊給我情緒化，你把你剛剛的回
26 答問題回答出來」

27 邱曄祥稱：「你要怎麼處理」

28 邱曄祥稱：「你告訴我你要怎麼處理？」

29 原告稱：「我會利用假日全部全檢」

30 邱曄祥稱：「我要你要假日了嗎？你莫名奇妙，你，你哭個
31 屁」。

01 原告稱：「我自己會把這批貨弄好」

02

03 邱曄祥稱：「在講這一批的東西，客戶除了要求要出到那個
04 南部以外，還有我們要帶去他們公司的，所以你現在要去板
05 橋那一趟會做一些，做這些事情，是不是？」

06 原告稱：「我是預估要做這些事情，但是我要看現場的狀況
07 ，現場有什麼貨，有什麼，有什麼條件，我才能做什麼事情
08 ，那如果東西有在他另外一個廠」

09

10 邱曄祥稱：「所以後來的狀況，是要去到他講的另外一個地
11 方去拿到材料，是不是」

12 原告稱：「是」

13 邱曄祥稱：「那怎麼執行，你再告訴我，可以嗎？」

14 原告稱：「好，可以」

15 綜上二人之對話，係因原告處理事務有錯誤，造成被告公司
16 之法定代理人邱曄祥對原告的處理方式不滿的口氣，難認被
17 告公司之法定代理人有何侮辱原告之情事。況依據原告提出
18 之醫療費單據及診斷證明書，均在原告於108年3月18日終止
19 勞動契約之就診單據，均難以證明被告公司之法定代理人邱
20 曄祥對原告有侮辱或精神暴力之事實，已如前述，從而，原
21 告主張被告公司之法定代理人邱曄祥對原告侮辱，之事實，
22 據此主張終止本件勞動契約，自屬無據。

23 2.原告主張被告自103年起至108年止，均未給付加班費云云，
24 被告則以前詞置辯，經查，被告確實有未依法給付加班費之
25 事實，已如前述，準此，原告前開主張，應為真實。

26 3.有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約，雇主違反勞
27 動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工依前項
28 第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三
29 十日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2項前段定有明
30 文。被告對於108年2月1日、12日、14日、19日加班等事實
31 ，均不爭執（見本院卷第241頁、民事答辯(三)狀，本院卷

第444頁108年12月24日筆錄)，從而，被告既未依法給付加班費，自屬違反勞工法令，損害勞工權益，原告於知悉上開違法事實30內，依據勞基法第14條第1項第6款之規定，終止本件勞動契約，應屬有據。

4.資遣費部分：勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項載有明文。原告之月薪為3萬7,900元，其自95年9月5日開始任職起至108年3月18日終止勞動契約之日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為12年6個月又13天，新制資遣基數為6.26（新制資遣基數計算公式： $((\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div\text{當月份天數})\div 12)\div 2)$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為23萬7537元，原告僅請求22萬7,400元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入），為有理由，應予准許。

5.預告工資部分：按依勞基法第11至18條之規定，勞動契約合法終止及關於雇主給付預告期間工資、資遣費之情形，可分為：（一）單方片面終止：又可區分為由雇主一方終止契約及由勞工終止契約之情形：（1）由雇主終止契約之情形：①依勞基法第11條之規定須經預告，且依同法第17條規定須發給資遣費；②依同法第12條之規定，不須預告且不須發給資遣費；③依同法第13條但書之規定：依同法第16、17條規定，須經預告且須發給資遣費；（2）由勞工終止契約之情形：①依同法第14條規定，勞工不須經預告，但可請求資遣費；②依同法第15條規定，勞工須經預告，且依同法第18條第1款規定，不得請求資遣費。（二）合意終止：可分為勞工自請辭職經雇主同意，或勞工同意雇主所提出終止勞動契約之要求，而在合意終止之情形，除雙方協議給付資遣費外，否則

01 勞工並無資遣費之請求權。是勞工依據同法第16、17條規定
02 ，請求預告期間之工資及資遣費，係以雇主終止契約為前提
03 ，不包括由勞工終止契約或合意終止契約者，換言之，依勞
04 基法第16條之規定，係指雇主欲依同法第11條或第13條但書
05 之規定終止勞動契約，卻未於法定期間內預告時，勞工始得
06 請求預告期間之工資，是依上開說明，本件原告既主張係因
07 被告未給付加班費，，原告依勞基法第14條第1項第6款之規
08 定不經預告期間終止兩造之勞動契約，則原告所得向被告請
09 求者係資遣費，原告請求預告期間之工資，於法未合，礙難
10 准許（臺灣高等法院臺南分院96年度勞上字第3號判決亦同
11 此旨）。是原告執此主張被告應給付預告期間工資，為無理
12 由。

13 6.非自願離職證明書部分：勞基法第19條規定：「勞動契約終
14 止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒
15 絕。」；又依就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非
16 自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散
17 、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書
18 、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」經查，本
19 件原告係以勞基法第14條規定之情事而離職，屬於前揭就業
20 保險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工本得於離職時
21 ，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服務證明書，則
22 原告請求被告應發給非自願離職之服務證明書一節，應堪認
23 為合於法律規定，應予准許。

24 (六)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
25 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
26 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
27 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
28 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
29 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
30 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
31 為5%，亦為同法第203條所明定。原告於108年3月26日以聲

證8之律師函，催告被告給付加班費、資遣費，被告於108年3月27日收受，有卷附之送達回執可按（見調字卷第39頁），從而，原告應自108年3月28日起負給付遲延之責，原告請求被告應自108年4月5日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

五、綜上述，原告依據勞基法第24條、第39條、第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項、勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求被告公司應給付原告25萬1823元（加班費2萬4423元元+資遣費227,400元）及自108年4月5日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，被告公司應開立非自願離職證明書予原告，為有理由，逾此部分，應予駁回

六、本判決所命給付未逾50萬元，依據民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，依職權宣告假執行。被告陳明願供擔保聲請宣告免為假執行，經核原告勝訴部分，合於前開規定，爰酌定相當之金額准許之，原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回，而失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第390條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 1 月 7 日
民 事 勞 工 法 庭 法 官 徐 玉 玲

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 109 年 1 月 7 日
書 記 官 李 隆 文