

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡字第168號

原告 吳俊德

訴訟代理人 張詠善律師

林倍志律師

被告 定揚科技股份有限公司

法定代理人 陳慶元

訴訟代理人 林振煌律師

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國110年9月9日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，此參諸民事訴訟法第255條第1項第2、第3款之規定自明。查，本件原告起訴時，訴之聲明原為：「一、相對人應給付聲請人新臺幣（下同）384,226元，及其中210,177元部分，自民國107年12月27日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息；與其餘部分，自108年1月26日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。二、聲請人願供擔保，請准宣告假執行。」等語（見本院勞簡專調字卷第10頁）。嗣於本院民國110年8月4日言詞辯論期日，變更訴之聲明為：「一、被告應給付原告374,848元，及其中200,799元部分，自107年12月27日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；與其餘部分，自108年1月26日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。二、原告願供擔保請准宣告假執行。」等語（見本院卷第311頁）。經核原告所為訴之變更與前揭法條規定並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自100年1月3日起受僱於被告擔任工程師，自105年11月1日起約定月薪為40,200元。詎被告竟於107年8月份，未經原告同意片面變更原告之月薪，無故扣發原告工資3,000元，嗣經原告向人事主管反應，被告於107年9至10月均正常發薪，惟於107年11月時，被告再度逕自扣發原告工資3,000元。另被告於原告任職期間，常要求原告延長工時，卻未依法給予原告加班費，原告乃向新北市政府勞工局檢舉，經該局於107年12月19日對被告實施勞動檢查後，確認被告有違法情事並依法裁罰在案。另被告於上開勞動檢查後，竟無預警終止兩造間之勞動契約，要求原告工作至107年12月21日，並於107年12月24日將原告之勞工保險辦理退保。原告遂於107年12月25日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條規定，以存證信函向被告終止兩造間之勞動契約，請求被告依法給付資遣費及發給非自願離職證明書，惟未獲被告回應，原告始於108年1月9日向新北市政府勞工局申請調解，兩造除關於特休未休工資部分調解成立外，其餘部分因被告不同意調解方案而調解不成立。又被告雖主張時效抗辯，惟全無敘明理由及依據，僅空言泛稱，難認可採。爰依兩造間之勞動契約及民法第482條、第486條、勞基法第14條、第17條、第24條、勞工退休金條例第12條規定，請求被告給付：(一)資遣費174,049元；(二)延長工時工資200,799元等語，並聲明，如前開程序事項中變更後之聲明。

二、被告則以：原告任職期間，因表現不佳，106年上半年考績時，主管評語：「2.無法準確了解狀況，因而延遲工作。3.希望更能主動積極回報」。原告並提出「工作改善方案」，自承「缺點」為：「工作排程改進、工作進度無法確實回報、工作效率不佳、缺乏專業電子技能」，足證原告嚴重缺乏工作績效與技能。106年度年終考績時，主管給予78分，評語為：「1.無法瞭解狀況，因而延遲工作。3.加強電子零件相關知識及報告完整性。4.建議減薪」，考核等第為「C」。經過懇談後，原告決定自請離職，該終止之意思表示於到

達被告時即生效，而被告亦同意而指示提供離職相關文件，並約定離職日為107年12月21日。惟107年12月11日，原告又反悔，拒絕辦理離職手續，並嗣又於107年12月18日宣稱訓練交接人員並非其願意離開而交接云云。另被告實施加班申請制度有年，員工加班均應事前申請，經核准後始得加班，並應在e—HR系統上詳實填報，由主管逐日簽核，且原告因住在桃園，為避免下班時間塞車，會選擇稍晚離開公司，然不表示原告有延長工時之情形，原告就此應負舉證之責。況原告縱有延長工時之事實，係因原告工作效率不佳所致，豈可將此因原告自身能力缺失之不利益歸由被告負擔，而認原告仍得請求加班費，顯不合理。又原告請求加班費超過5年部分，因已罹於消滅時效，被告併為時效抗辯。綜上，原告係自請離職而終止勞動契約，且被告於勞動契約終止後，亦將之前為激勵原告而協議自107年8月起減薪3,000元之薪資差額，如數返還原告，故原告自不得為任何請求等語資為抗辯。答辯聲明：(一)請求駁回原告之訴。(二)如為不利之判決，願供擔保免為假執行。(見本院卷第15頁)

三、不爭執事項：(見本院卷第378至379頁)

(一)原告自100年1月3日起受僱於被告擔任工程師，自105年11月1日起約定月薪為40,200元。

(二)原告曾於107年9月25日寄送電子郵件予證人即原告所屬部門主管徐惠武，內容為：「經過思考，我決定要離職」、「請協助相關流程」等語。

(三)原告於107年12月25日依勞動基準法第14條規定，以板橋文化路郵局存證號碼003430號存證信函向被告終止兩造間之勞動契約，被告亦於107年12月26日收受該存證信函。

(四)徐惠武於107年12月11日寄發內容為：「你的交接／訓練清單明天早上做出來」等語之電子郵件予原告；原告於收受後，於同年12月11日寄發內容為：「我不想離職，要繼續做，應該不需要交接／訓練清單」等語之電子郵件(見原證10號、相證6號)、同年12月18日復寄發電子郵件予徐惠武，內

容略為：「上週有提到，由於家計考量，我想繼續在定揚工作，今天這個想法沒有改變」、「公司如果有其他安排，也請按照勞基法相關規定處理」、「至於訓練Jim是您交辦事項，並非我願意離開而交接」、「畢竟我實際並無離職意願」等語（見相證7號）。

(五)如原告請求本件加班費有理由，則被告應給付原告之加班費總額為200,799元。

四、本院之判斷：

至原告依兩造間之勞動契約及民法第482條、第486條、勞基法第14條、第17條、第24條、勞工退休金條例第12條規定，請求被告給付資遣費174,049元、延長工時工資200,799元及法定利息，則為被告所否認，並以前詞置辯，是本件之爭點厥為：(一)兩造間終止勞動契約之事由為何？(二)原告請求被告給付資遣費174,049元，有無理由？(三)原告請求被告給付延長工時工資200,799元，有無理由？茲分述如下：

(一)兩造間終止勞動契約之事由為何？

- 1.按勞工自請離職為勞動契約終止權之一種，而終止權又屬形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效力，不必得相對人之同意。而勞工預告終止契約，為單方之意思表示，無須雇主之承諾，一經提出達到雇主，即生預告終止之效力（最高法院88年度台上字第68號、93年度台上字第2528號、98年度台上字第2381號民事判決等意旨及民法第94條、第95條第1項前段參照）。
- 2.兩造不爭執原告曾於107年9月25日寄送電子郵件予證人即原告所屬部門主管徐惠武，內容為：「經過思考，我決定要離職」、「請協助相關流程」等語（見不爭執事項(二)），並有該封電子郵件附卷可參（見勞簡專調字卷第183頁），細譯原告所發電子郵件內容，乃係經過原告思考而為辭職之表示，亦明確表達自請離職之意思，應屬原告依勞動基準法第15條規定，預告終止勞動契約之意思表示。原告主張其係以該封電子郵件表達對被告違法減薪之失望情緒，並無自請離

職之意思云云，與上開電子郵件內容完全不符，且電子郵件之撰寫、寄送均給予寄件人充分之緩衝時間，而非勞資衝突中之情緒化口語表達，原告此部分之主張，難以採信。又原告主張其經證人即直屬主管徐惠武於107年9月25日以替代人力難尋而慰留原告，原告也答應證人徐惠武會繼續任職云云，但查，證人徐惠武於本院審理時證稱：原告於107年9月25日寄送勞簡專調字卷第183頁電子郵件給我和人資，當天我看到這封信的時候就立刻找他，請他去找人資去填離職申請單，我有跟原告說可否請他緩個一到三個月再離職，我先找到接手原告的員工，原告跟那位員工交接後再離職，原告當時沒有回應，因為我要增補人力，所以需要時間去訓練，原告離職申請單的部分我有看到，因為我是申請單的第一關，但上面沒有填寫離職日期，後來有新進人員進來後，我們就跟原告說完成交接後可以辦離職等語（見本院卷第175至176頁），據此，證人徐惠武明確否認其有慰留原告繼續任職，證人徐惠武與原告主張截然不同，則原告主張是否可信，已經啟人疑竇。況證人徐惠武於107年10月24日以標題「RE: Alan（即原告）要離職」，填具「人力需求表」，並以電子郵件附件方式，傳送被告公司人資單位人員，有107年10月24日電子郵件附卷可參（見勞簡專調字卷第185頁），苟證人徐惠武有慰留原告繼續任職之舉，又何必向人資單位請求增補人力？再者，證人徐惠武於107年12月11日寄發內容為：「你的交接／訓練清單明天早上做出來」等語之電子郵件予原告；原告於收受後，於同年12月11日寄發內容為：「我不想離職，要繼續做，應該不需要交接／訓練清單」等語之電子郵件、同年12月18日復寄發電子郵件予徐惠武，內容略為：「上週有提到，由於家計考量，我想繼續在定揚工作，今天這個想法沒有改變」、「公司如果有其他安排，也請按照勞基法相關規定處理」、「至於訓練Jim是您交辦事項，並非我願意離開而交接」、「畢竟我實際並無離職意願」等語，亦有上開各封電子郵件附卷可稽（見本院卷第

365 頁、勞簡專調字卷第187 頁、第189 頁)，原告於回覆證人徐惠武之電子郵件內文中，隻字未提曾經接受證人徐惠武慰留等語，僅提及「不想離職」，苟原告曾經接受證人徐惠武之慰留，自應於證人徐惠武反悔而要求其填載交接／訓練清單時，針對此點向證人徐惠武提出質疑，然原告並未為之，反而陳述「由於家計考量，我想繼續在定揚工作」之緣故，而表達嗣後反悔不願離職，係因家庭經濟之因素。因此，據原告與證人徐惠武之電子郵件往來，自應以證人徐惠武所述，較符合渠等於原告於107 年9 月25日自請離職後，人力安排、交接訓練等工作上互動之情形。至原告主張其發現107 年11月份薪水遭無故扣薪3,000 元，向勞工局檢舉，因此證人徐惠武才希望我趕快離開被告公司云云（見本院卷第195 頁），然此與上述證人徐惠武於107 年10月24日填具人力需求表予人資單位之情形，完全相反，自難認原告片面主張為真實。

3. 又查，證人徐惠武僅請求原告酌留尋覓替代人力之時間，並協助交接及訓練後手，所以，原告於107 年9 月25日自願離職屬形成權之意思表示，形成權經一方意思表示即可直接使法律關係發生變更或消滅，並發生預告終止勞動契約之效力。本院審酌勞動基準法第15條第2 項規定：「不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。」、同法第16條第1 項規定：「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。」，而原告自100 年1 月3 日起即任職於被告，至107 年9 月25日自請離職時，已繼續工作三年以上，本應依法於30日前預告之，然員工自請離職後，主管評估部門現況、公司辦理人才選任、新任員工培訓、前後任員工交接，依當時社會經濟環境、職務內容、人事制度、人力需求和個別工作特殊性，預告期間

自得經兩造依具體離職交接現況，自行調整延長之。而觀諸原告於107年9月25日自請離職之電子郵件內容：「經過思考，我決定要離職」、「請協助相關流程」等語，本非立即終止勞動契約，顯為預告終止勞動契約之意思表示；證人徐惠武亦顯然於接獲原告自請離職之意思表示時，即已預估並考慮原告請辭後，尋覓替補人力並培訓交接之時程非短，才會當場請求原告延長預告期間，而本院考量原告於107年9月25日為離職之意思表示後，證人徐惠武於107年10月24日填具人力需求表，並於107年12月11日以電子郵件要求原告填載交接／訓練清單並協助訓練後手，再安排原告於107年12月21日為最後工作日，原告自請離職生效，兩造於107年12月24日終止兩造勞動契約，歷時兩個多月，尚未違背人事選任、訓練、交接之常情。原告自請離職之意思表示，既然到達被告而生預告終止勞動契約之效力，亦不因原告嗣後單方面之反悔而得撤回或失效。被告公司於合理時間內，覓得替代人力後，辦理人員訓練及交接程序，亦難認有違法之處。則被告抗辯：原告於107年9月25日為自請離職之意思表示，到達被告而生預告於107年12月24日終止兩造勞動契約之效力等語，應屬可採。

4.據此，兩造之勞動關係既已於107年12月24日終止，原告自無從於107年12月25日以板橋文化路郵局003430號存證信函，依勞動基準法第14條之規定終止勞動契約。

(二)原告請求被告給付資遣費174,049元，有無理由？

1.查「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第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1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

2.如前所述，兩造間勞動契約關係已於107年9月25日因原告

01 自請離職而於107年12月24日消滅，原告之後再主張依勞基
02 法第14條之規定終止兩造間勞動契約，應屬不合法，也不發
03 生法律上效力，自無從依據上開規定請求被告公司給付資遣
04 費。

05 (二)原告請求被告給付延長工時工資200,799元，有無理由？

06 1.按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須
07 雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，
08 且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班
09 時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，
10 方能請求延長工作時間之工資。是勞工於正常上班時間無法
11 完成工作致需延長工作時間者，雇主為管理需求，自非不得
12 以工作規則規定勞工延長工時應事先申請，經同意後始予准
13 許，以避免勞工無延長工時之需求，仍故意將工作拖延，或
14 為請領加班費而逾時滯留之情形。再者，勞工如有加班之事
15 實，無論雇主就該勞工加班行為是否實際給付加班費或以補
16 休代之，對雇主而言均屬營運成本之增加，雇主就勞工有無
17 加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循
18 辦理。至出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時
19 間內經雇主同意而執行職務，固為勞動事件法第38條所明定
20 。惟此係因雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄
21 之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力，故
22 就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載
23 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
24 務，雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意
25 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
26 者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對
27 之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，
28 謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等，觀諸其立法理由即明
29 。是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經雇主
30 同意於該期間內執行職務，然雇主就員工加班一事如已預先
31 以工作規則加以規範，而勞工獲推定出勤之時間與工作規則

01 不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。

02 2.經查，原告主張其有如本院卷第211至274頁附表1-1及1
03 -2所載之加班，並有原告任職期間工資清冊即出勤明細附卷
04 可參（見勞簡專調字卷第105至153頁），然查，被告抗辯
05 被告公司採行加班申請制度，須於公司內網e-HR系統上翔實
06 填報，由主管逐日簽核等語，並提出107年11月1日發行之
07 員工手冊為據（見本院卷第383頁至429頁），該員工手冊
08 第10條第4項規範：「非生產處人員如有特殊工作需要加班
09 ，須於事先填寫申請加班表單，載明預計加班時數、事由，
10 經部門主管簽核後始得加班…。」，且證人徐惠武於本院審
11 理時證稱：被告公司加班制度是員工必須上網登錄到公司
12 的網站，申請加班，可以事先申請，也可以先口頭跟我申請
13 ，再事後補申請加班，通常員工隔兩天就會補申請，不會拖
14 很久，事後補申請加班的期限我不清楚，員工申請加班我都
15 會通過，因為這是他們的權利，員工也知道如果要加班就一
16 定要申請，原告比我早進公司，所以原告也知道加班就要上
17 網申請；原告住在中壢，幾乎都會比較晚下班，之前有問過
18 原告，他說如果六點下班會塞車，所以會晚下班，原告跟我
19 說晚一點下班是要避開加班，也會趁這段時間把他的一些事
20 情處理完等語（見本院卷第174至175頁）；原告亦於本院
21 審理時陳述：被告公司有加班費申請制度，必須經過主管同
22 意，經網路申請；我104年9月間搬到桃園市平鎮區，都從
23 桃園通勤上班等語（見本院卷第192頁），且原告亦分別於
24 102年1月6日、106年9月2日、107年7月28日於被告
25 公司內部網站申請加班，有原告申請加班紀錄附卷可查（見
26 勞簡專調字卷第191頁），足認兩造就員工有無加班事實及
27 其必要，被告公司採行加班申請制度，且為原告所知之甚詳
28 ，兩造自應遵循辦理。倘原告於上述期間確有延長工時之情
29 ，當循加班申請制度於事前或事後申請之，其既未於事前或
30 事後申請加班，就其認有延長工作時間之必要，或被告要求
31 其延長工作時間，原告並已延長工作時間一節，復未舉證證

明之，自無請求給付延長工時工資之餘地。

3.原告雖以出缺勤紀錄為據，主張其有延長工作時間加班云云，然揆諸前揭說明，勞動基準法第30條第5項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄，勞基法第21條第1項定有明文，可見出勤紀錄之形式不僅限於簽到簿，只要可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄，均得當之。是於正常工作時間內，被告原則上以簽到簿所載時間認定勞工出勤狀況，如勞工簽到退時間逾正常工作時間外，例外採加班申請制度，由勞工於加班前或後填載加班紀錄表向被告申請加班，如經核准，即以該加班紀錄表之時間認定該勞工之工作時間，被告以簽到簿為主、加班紀錄表為輔之方式認定勞工實際提供勞務之工作時間，並無不合。且被告透過電腦系統核准員工之加班申請，原告亦曾透過系統申請加班並經主管簽核有效，足見原告熟知被告公司加班制度之運作，卻未依規定申請加班，亦未舉證加班經被告公司之同意，縱原告有加班事實，亦非全然為被告公司得利，於被告公司未同意下任意加班而請求加班費，無異使被告公司需承擔於訂約之際未能預見、掌控人事費用之風險，已違契約履行之誠信原則。況本件據證人徐惠武即原告直屬主管上開證述，原告打卡紀錄雖有延後離開之情形，然此僅係原告因私人因素而滯留辦公室，已如前述，自難認原告確有加班之事實。

4.至原告主張其於在職期間亦不敢申請加班費云云，並以被告公司104年10月2日公告為據（見本院卷第373頁）。然細譯該公告內容，記載：「上班時間：08：30」、「午休時間：12：00-12：50」、「下班時間：17：40」、「彈性工時：間接人員屬於責任制，下班時間不固定，上班時間彈性工時得比照現行公司規定實施」，足認該公告係說明：屬於間接人員之員工，得依公司規定採取彈性工時上班及下班等情，尚難認有規範原告不得申請加班之意。況原告於上開公告

之時間後，其確有於106年9月2日、107年7月28日，在被告公司內部網站申請加班費之紀錄（見勞簡專調字卷第191頁），且證人徐惠武亦明確證稱只要員工有申請加班費，就會准許等語，益徵原告主張被告禁止員工申請加班云云，應無可採。

5.此外，原告復未舉證證明其於任職期間有填寫加班紀錄表申請加班，經主管核准後，被告仍未給付加班費之事實，其主張其有如本院卷第211至274頁附表1-1及1-2所載之有延長工時之事實，被告應給付延長工時工資云云，自無所據。

五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約及民法第482條、第486條、勞基法第14條、第17條、第24條、勞工退休金條例第12條規定，請求被告給付374,848元，及其中200,799元部分，自107年12月27日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；與其餘部分，自108年1月26日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，不應准許。原告之訴既無理由，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌，核與本件判決結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條

中 華 民 國 110 年 10 月 7 日
勞 動 法 庭 法 官 許 珮 育

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 110 年 10 月 7 日
書 記 官 陳 又 甄