臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第149號

原　　告　劉泰均
訴訟代理人　胡智忠律師（法扶律師）
被　　告　英倫梅洛赫國際股份有限公司
法定代理人　梁色棉
訴訟代理人　李永裕律師
複　代理人　江俊傑律師
　　王怡茹律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於108年2月20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

一、原告方面：

㈠原告自民國99年6月15日起受僱於被告，任職於倉儲物流部，至105年8月升職為副理，每月薪資新臺幣（下同）42,000元，上班時間為上午9時至下午6時。又原告任職期間常應被告要求加班，惟被告常短少給付加班費，且升職為副理後，被告更以「你現在是副理」為由拒絕給付加班費。嗣被告於105年12月31日至106年1月2日之連續假日要求原告加班，因原告升職副理後被告皆不再給付加班費，原告因此拒絕加班，並憤而填寫離職單離職，詎被告並未給付原告資遣費，原告乃於106年1月26日向新北市政府申請調解，仍調解不成立。

㈡原告於任職期間之加班類型有二，一為被告於週六、週日舉辦之落槌活動，得請求之加班費為53,170元，另一為一般工作日加班，得請求之加班費為1,115,052元，合計1,168,222元，惟原告自103至105年間就一般工作日加班部分僅領取加班費計110,960元，尚短少1,004,092元。又原告於106年1月5日離職，月平均工資為42,000元，年資自99年6

月15日起至106年1月5日止計6年又205天，則原告得請求之資遣費為137,795元【計算式：42,000×(6＋205/365)x 0.5 ＝137,795 】。另原告離職符合就業保險法所稱「非自願離職」，被告自應發給原告非自願離職證明書。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第36條、第37條、第39條、第19條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定，提起本件訴訟。

㈢並聲明：

1.被告應給付原告1,141,887元，及其中1,004,092元自106年1月6日起，其餘137,795元自106年2月5日起，至清償日止，均按週年利率5%計算之利息。

2.被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期、暨記載離職日期為106年1月5日、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

3.聲明第一項部分，願以現金或等值銀行無記名可轉讓定期存單供擔保，請准宣告假執行。

二、被告方面：

㈠原告於99年6月15日至被告公司任職，擔任倉儲物流部之物流人員，工作內容為收送商品至被告公司各門市櫃位，工作時間為上午9時至下午6時，中午休息1小時；99年間月薪為28,000元，100至102年間月薪為30,000元，103至105年7月間月薪為38,000元，105年8月至12月間月薪為42,000元。又被告於105年8月5日升任原告為倉儲物流部副理，嗣原告於105年12月30日以通訊軟體向被告表示「我都不做了」等語，即未再出勤上班，並於106年1月16日向新北市政府申請勞資爭議調解，經調解不成立，於106年3月3日再向新北市政府申請勞資爭議調解，仍調解不成立。

㈡原告請求被告給付99年6月至105年12月間短付之加班費即延時工資，係屬不及1年之每月定期給付債權，因5年間不行使而消滅，則原告於107年5月方具狀以本件訴訟為上開請求，被告自得就原告請求102年5月前之加班費為時效抗

辯而拒絕給付；且依兩造簽立之員工勞動契約（物流倉儲專用，下稱系爭勞動契約）第4條第2項約定「加班費：為責任制，不另計加班費。若公司有特殊原因另要求加班，加班申請單需由主管簽核始可成立！」，故原告於任職期間，均有按月依約填寫「加班時數申請表」向被告申請加班費，被告亦均按原告實際加班情形發給加班費，並未拒絕或短少給付，雖原告稱被告以「你現在是副理」等語而拒絕給付加班費，惟被告公司副理級以上之職員請領加班費者，所在多有，原告於102年4月至105年8月升任副理後，亦均有親筆填寫「加班時數申請表」向被告申請加班費，益徵原告指稱情節洵非事實；原告固提出加班費總額計算表即附表A-1、A-2、B、B-0至B-6-12、C主張被告應給付之加班費數額，惟該計算表均係原告單方面製作之私文書，被告否認並爭執該私文書之形式及實質證據力，且附表A-2、B、B-0至B-6-12雖有記載原告任職期間每日延長工時，惟此亦為原告單方面主張，欠缺客觀證據佐證，難採信為真實，再觀原告填寫之「加班時數申請表」，均有自行記載其加班起迄時間，並經被告主管人員審核，則原告每月加班之時數，自應以原告填寫之「加班時數申請表」所記載且經被告主管人員審核確認者為準，而原告所提附表A-2、B、B-0至B-6-12所列延長工時時數均明顯大幅灌水，與原告填寫之「加班時數申請表」內容不符，自非可採，否則，原告應就其確有延長工時，且係因被告有業務需要，致原告提供勞務等情負舉證責任；況被告給付原告之加班費項目含「免稅加班費」、「課稅加班費」、「進/撤櫃」、「落槌獎金」，原告所提附表C僅將「免稅加班費」、「課稅加班費」列入所領取之加班費計算，亦屬有誤。又原告係於105年12月30日以通訊軟體向被告為終止勞動契約之意思表示，且非因勞基法第14條第1項各款事由，亦無勞基法第11條或第13條但書規定情事，則原告自不得向被告請求資遣費；況原告於勞資爭議調解會議亦自承最後上班日為105年12月30日，今於起訴狀竟主

張係於106年1月5日終止勞動契約，顯與事實不符；再原告尚自承係因拒絕加班憤而填寫離職單離職，非被告有何拒絕給付加班費或違反勞動法令等情事，原告當不得請求資遣費。另兩造間勞動契約既係因原告自請離職而自105年12月30日終止，則原告以被告有勞基法第11條第5款、第6款事由而終止勞動契約，自無理由，其併依勞基法第19條規定請求被告開立非自願離職證明書，亦屬無據。

㈡並聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告於99年6月15日起受僱於被告，至105年8月間升任為倉儲物流部副理，月薪為42,000元，最後工作日為105年12月30日乙節，為兩造所不爭執，並有106年2月14日、3月15日新北市政府勞工局調解紀錄、刷卡明細表、105年8月5日被告公司公告（見本院卷一第21-22頁、第361-547頁、第257頁、第261-262頁）在卷可查，自堪信為真實。

四、得心證之理由：

㈠原告請求被告給付加班費部分：

本件原告主張其任職期間被告未完足給付加班費，自99年7月起至105年8月止，總計積欠原告加班費1,004,092元，並提出其自行製作之附表A-1、A-2、B、B-0至B-6-12、C為憑，惟此為被告所否認，並辯稱如前，經查：

1.按「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…」，勞基法第24條固有明文。然按民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非一些特殊性質之工作，一般情形而言，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，

否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，不惟與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞基法之上開規定。是以勞工請求延長工時工資，需在僱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。因而雇主為管理需要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法並無不合。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號判決意旨參照）。

2.觀諸卷附之系爭勞動契約第4條約定：「工作時間：2.加班費：為責任制，不另計加班費。若公司有特殊原因另要求加班，加班申請單需由主管簽核始可成立！」（見本院卷一第263頁），由上開約定內容可知，原告若欲申請加班費，應填寫加班申請單、由其主管簽核認定後，始得請領加班費。而本件被告抗辯業已如數支付加班費予原告，並提出原告於102年4月起至105年8月止之加班時數申請表為佐（見本院卷一第271-328頁），其上確由原告填寫加班日期及時間後，再由主管簽核認定，而原告就受聘於被告後，係以此方式計算加班費、受領加班費乙節，並未提出爭執，足認原告就申請加班費之流程及規定均知之甚詳，則其事後主張應依民事起訴狀所附之附表A-1、A-2、B、B-0至B-6-12、C計算加班時數、給付加班費乙節，已與兩造合意簽訂系爭勞動契約約定不符，難認有據；況原告縱提出打卡資料佐證其延長工時之事實，然仍未舉證證明其延後下班確係因工作上所需，亦難認其主張為有理由。

3.至原告主張其於105年8月升職為副理後，被告以「你現在是副理」為由拒絕給付加班費云云。惟按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。原告主張上開事實，既為被告所否認，自應由原告負舉證之責；然原告迄至本件言詞辯論終結之前，就

升職為副理後被告拒絕給付加班費之事實，始終未能提出證據以實其說，自難認其主張為真；況據被告提出之原告105年8月份加班時數申請表、薪資單等，均可見原告於升職副理後，仍有於該月份申請加班費，並經被告核發無訛（見本院卷一第328-329頁），顯與原告前開主張內容不符，原告既未能就上情舉證以實其說，本院實難逕認其主張為有理由。

4.從而，原告請求被告給付積欠之加班費1,004,092元為無理由。

㈡原告請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書部分：

本件原告係主張被告長期積欠加班費，故被告又要求其於105年12月31日至106年1月2日加班時，其拒絕而終止雙方僱傭關係，固屬非自願離職云云。惟原告未能證明被告積欠原告加班費乙節，業據本院認定如前，而原告於105年12月30日以通訊軟體LINE向被告公司人員傳送「我都不做了，去博愛幹嘛？」等語，嗣後即未再出勤上班乙節，有通訊軟體對話截圖1紙在卷可佐（見本院卷一第259頁），並為原告所不爭執，則原告主張其因被告積欠加班費故不經預告終止勞動契約，為無理由，不足採信。原告既以上開通知被告終止勞動契約，應屬自願離職，堪以認定。

1.資遣費部分：

查雇主應發給勞工資遣費者，以雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，或雇主有勞基法第14條第1項所列各款情形之一，經勞工不經預告終止契約者等為限，此由勞基法第17條、第14條第4項之規定自明。故勞工依據勞基法第17條規定請求資遣費，係以雇主終止契約為前提，倘係由勞工終止契約或合意終止契約者，除有勞基法第14條第1項之情形外，則不符規定。而本件原告係自願離職乙節，業如前述，自無從依勞動基準法第17條之規定請求被告給付資遣費。

2.開立非自願離職證明書部分：

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，惟參照就業保險法第11條第3項規定，所謂「非自願離職」是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者而言。本件原告是在105年12月30日主動離職，已如前述，即不符合前述非自願離職之情形。故原告請求被告發給非自願離職證明書，即無法准許。

五、綜上所述，原告依勞基法及勞退條例等規定，請求被告應給付原告1,141,887元，及其中1,004,092元自106年1月6日起，其餘137,795元自106年2月5日起，至清償日止，均按週年利率5%計算之利息及開立非自願離職證明書等，均為無理由，應予駁回。又原告既受敗訴判決，其假執行之聲請已經失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及援用之證據，經本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　15　　日

勞工法庭　　法　官　陳威帆

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　　108　　年　　3　　月　　15　　日

書記官　黃瑋婷