臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第28號

原　　告　李建富
被　　告　台灣麥德美股份有限公司
法定代理人　艾瑞森
訴訟代理人　沈以軒律師
複代理人　　陳佩慶律師
　　林晉源律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108年4月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但有下列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一者；四、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明者；原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意，民事訴訟法第255 條第1 項但書第2 款、第4 款、第262 條第1 項定有明文。查本件原告起訴時原聲明：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）564,288 元。㈡被告應提繳98,435元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。嗣變更聲明為請求被告給付原告3,573,448 元，有本院言詞辯論筆錄在卷可參（見本院勞訴卷一第224 頁反面），核屬同一基礎事實及擴張或減縮應受判決事項之聲明，自與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

原告自89年5 月25日起受僱於被告，嗣被告於106 年5 月5 日資遣原告，並開立非自願離職證明書交由原告收訖，且折算106 年未休畢之特休假24日為工資後給付原告，惟被告仍

有3,573,448 元未給付，分述如下：

㈠原告自106 年5 月6 日起至108 年6 月6 日止之工資2,523,678 元部分：

原告任職期間均有加班情事，依被告所定工作規則第28條、第29條約定「加班須於事前經由部門主管同意。各部門主管、業務或技術服務員、以及總經理特別指示之同仁，不享有加班費，但可於其他日子另行補假。」、「加班費計算方式如下：一、星期日及國定假日加班－按平日每小時工資兩倍發給。二、週六加班－加班八小時以下者，加班費以平日報酬之5/3 倍計算。加班超過八小時者，加班費以平日報酬之兩倍計算。三、平常工作日－加班費以平日報酬之5/3 倍計算，依勞基法第32條規定，在平常工作日所延長的工作時間，男工一日不得超過3 小時，一個月工作總時數不得超過46小時；女工一日不得超過2 小時，一個月工作總時數不得超過24小時。」，惟被告均未給付加班費、特休、年假，則不能請加班費時數若全部換算成工作日數，再加計特休假、年假等，原告可工作到108 年6 月6 日，是被告應給付原告工資2,523,678 元。

㈡資遣費832,060元部分：

依兩造簽立之合意資遣契約書中文版第4 條約定「甲方（即被告）於終止勞動契約時，以勞退新制年資計算資遣費，依法支付乙方（即原告）總額為832,060 元，並於106 年6 月5 日前，以現金匯款方式給付，同時依乙方勞退舊制年資，並辦理申請退休。」，被告未依約給付上開資遣費，是被告應給付原告資遣費832,060 元。

㈢103、104年特休未休換算工資25,833元部分：

原告於103 、104 年度特休未休之天數各為1 日及8 日，依103、104 年薪資各為83,509元、86,438元計算，被告應付103、104 年特休未休換算工資各為2,783 元、23,050元，合計25,833元，是被告應給付原告103 、104 年特休未休換算工資25,833元。

㈣提交勞健保費及提撥勞工退休金101,382元部分：

原告工作日既已延至108 年6 月6 日，且該期間均屬在職，是被告自應為原告提交勞健保費用及勞工退休金提撥共計101,382 元至原告之勞工退休金帳戶。

㈤未足額提撥勞退之損失90,495元部分：

被告已將汽車津貼列入薪資條項目，且依據勞工退休金條例，汽車津貼應算入基本工資，況前幫原告核算薪資之會計師有告知被告人資汽車津貼應核算勞退新制，惟遭被告拒絕，是被告自應補償原告自96年7 月至106 年5 月5 日間因未列汽車津貼為薪資致未足額提撥勞退之損失90,495元。

㈥爰依勞動契約第28條、系爭資遣契約中文版、工作守則第28條、勞工退休金條例，提起本訴。並聲明：被告應給付原告3,573,448元。

二、被告抗辯則以：

原告本係受僱於台灣麥特化學股份有限公司，嗣因公司合併為被告，改以受僱於被告。兩造於106 年5 月5 日以資遣方式合意終止勞動契約，並簽立合意資遣契約書，因被告為外商公司，該契約書同時有中文與英文版本，並均經兩造用印、親筆簽名。

㈠兩造於簽立合意資遣契約書時，原告提出經主管簽核之加班工時表（即原告民事起訴狀所附之附件2 ），要求註記於合意資遣契約書上，惟在此前，原告從未持相類單據向被告請求加班費。又被告於101 年間採用之加班申請制度，係由員工先自行於加班工時表填寫加班時間，再交由直屬主管簽名，後交由會計部複核加班時數與加班費計算方式，在「For Accounting Dept .only 」欄位簽認後，加班申請始為完成，且被告員工均係於每月結束後即向公司呈報當月加班工時表，俾使被告能複核加班時數是否正常，及使會計部門核算加班費，惟原告自89年任職被告公司迄今，從未依上開程序向被告申請加班費，此由原告所提加班工時表（附件2 ）中「For Accounting Dept .only 」欄位空白足徵，況原告出

具之加班工時表多次加班達11小時，卻無任何用餐或休息時間，顯不合理，倘原告確有提出加班申請且交由相關單位覆核確認，絕不會出現此種狀況，顯見原告確未完成加班申請程序。況原告職務內容多在公司以外場所服務，斯時亦未受被告要求打卡或簽到，故被告對原告出勤管理之指揮監督程度極低，更有貫徹上開加班申請程序之必要。縱認原告所提加班工時為真，惟原告遲至106 年6 月26日聲請勞資爭議調解時方向被告主張加班費，則以106 年6 月26日回溯5 年，即自101 年5 月25日至6 月24日間之加班費，已逾民法第126 條所定5 年時效，被告得拒絕給付。況兩造之僱傭契約已於106 年5 月5 日合意終止，本案原告並非請求回復工作權，被告亦無受領遲延勞務給付之情形，原告自不得據以請求離職後之工資。

㈡依合意資遣契約書中文版第4 條約定「甲方於終止勞動契約時，以勞退新制年資計算資遣費，依法支付乙方總額為新臺幣832,060 元整，並於民國106 年6 月5 日前，以現金匯款方式給付，同時依乙方勞退舊制年資，並辦理申請退休。」，對照合意資遣契約書英文版附錄（Append ix　）所載，832,060 元為被告給付之總額，其中「Severance Pay （NPA ）」（即資遣費）為665,540 元，此外尚包括預告工資、第13個月之比例薪資、未休假代金，合計為832,060 元，被告業已如數給付，原告請求依合意資遣契約書中文版再給付資遣費832,060 元為無理由。

㈢觀原告所提特別休假請假紀錄，可知被告之特別休假係由原告自行排定，被告均未干涉，更從未拒絕原告請休特別休假，即原告依公司規定以書面申請，被告即會同意，故原告未能休畢法定特別休假天數，係因原告未主動向公司申請所致，且被告並未舉證是否曾發生依規定申請特別休假卻遭被告拒絕之事，顯然原告未休畢特別休假乃不可歸責被告之事由所致，自不得請求103 年至104 年之特別休假工資。再者，依合意資遣契約書英文版附錄（Append ix　）之明細，業

已結清原告因僱傭契約終止所生之特別休假薪資請求權，是原告此部分請求無理由。

㈣兩造於106年5月5日合意終止勞動契約，是被告自無繼續為原告提繳健保費、勞保費與勞工退休金之義務。

㈤原告擔任之工作，於職務上必然有使用汽車之需求，此屬公司營運成本，被告亦有為員工租車之制度，且為配合希望駕駛自用汽車之員工，被告遂願給付相當於租車費用之補貼，即本件汽車津貼，故此非屬勞務提供之對價，性質上僅為員工代墊費用之償還，係勞動基準法（下稱勞基法）施行細則第10條第9款所稱差旅費或差旅津貼，而非屬工資，對原告之退休金計算不生影響，自無提撥必要。

㈥並聲明：

原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告自89年5月25日起任職於被告公司，被告原名「台灣麥特化學工業股份有限公司」，於106年3月9日更名為「台灣麥德美股份有限公司」；被告於106年5月5日以勞基法第11條第4款之事由與原告合意終止僱傭契約，兩造簽訂合意資遣契約書中文版及英文版，被告並依合意資遣契約書給付原告832,060元乙節，有合意資遣契約書中文版、英文版、經濟部106年3月9日經授中字第10633131930號函、股份有限公司變更登記表等件為證（見本院勞訴卷一第27-29頁、第86-90頁反面），並為兩造所不爭執，此部分事實首堪認定。

四、得心證之理由：

㈠原告請求自106年5月6日起至108年6月6日止之工資2,523,678元部分：

1.原告主張依工作規則第28條之規定，其不得享有加班費，只可轉為實際補休假，其每年平均加班250小時，加上月出勤報表之52.5小時，總共實際工作天數為451.875天，其自106年5月5日離職，可實際補休至108年2月26日，再加上2年之特休假（共49天）、7天特休國定假日（共14天）、

生日假（共2 天）後，共516.875 天，則可補休至108 年6月6 日，可請領之工資共2,523,678 元云云（見本院勞訴卷一第193-194 頁），並提出加班工時表、Mike Wood 之聲明1 紙、出勤月報表為證（見竹司勞調卷第13-15 頁、本院勞訴卷一第106-113 頁）；惟此為被告所否認，並以前詞置辯。經查：證人嚴孝武於本院審理時證稱：原告所提加班工時表上主管欄位簽名是我簽的，我跟原告都是外勤人員，時常碰不到面，有碰到就會簽加班工時表，有可能一次碰面會簽好幾個；我信任原告填的加班時間，不會確認等語（見本院勞訴卷一第186 頁反面-187頁反面），而觀諸原告提出之101 年5 、6 月加班工時表之記載，其加班時間多記載為晚間9 時起至翌日上午8 時止，倘原告隔日白天亦需於正常時間工作，實難想像原告可連續數天均無片刻之休息，而證人嚴孝武亦證述其並未確認原告之加班時數等語如前，是原告是否確有加班工時表上記載之時數加班，已有可疑；再者原告所憑之Mike Wood 之聲明，其係稱：基於我在亞太區的經驗，在台灣所有公司加班是很一般的常態，每年加班250 小時是很實際的數字等語（見本院勞訴卷一第106 頁），然其聲明內並未提及原告之實際加班情形，是原告據此主張其每年加班250 小時，尚難憑採。

2.此外，按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482 條訂有明文。本件兩造業於106 年5 月5 日合意終止僱傭契約乙節，為兩造所不爭執如前，則兩造之僱傭關係亦於該日即終止，原告此後即未再提供勞務，被告自無給付工資之義務，是原告主張將加班時數換算為在職之日數，並據以計算應得之休假日數後，請求被告給付其離職後至108 年6 月6 日之工資云云，顯屬無據，應予駁回。

㈡原告依合意資遣契約書中文版請求被告給付資遣費832,060元部分：

1.原告主張合意資遣契約書中文版與英文版為不同之契約，蓋

中文版之甲方為被告，但英文版並無簽約之甲、乙方，但因英文版契約中出現「Platform Specialty Corporation」之名稱，可見英文版契約之當事人一方為該公司，且英文版與中文版之契約內容，要求原告遵守之事項亦不相同，足見兩份契約相異，原告自得依據合意資遣契約書中文版請求被告給付資遣費832,060 元云云；惟此為被告否認，並抗辯如前。經查，合意資遣契約書英文版係由「MacDermid Performance Solutions（即被告公司之英文名稱）」向原告通知僱傭契約將於106年5月5日終止，並於附件一、二詳列原告之離職程序，告知會於30日內將預告工資及資遣費匯入原告帳戶內，而該通知之下方即有兩欄位，分別由被告公司之人資及原告簽名等情，此有合意資遣契約書英文版暨中譯本在卷可憑（見本院勞訴卷一第28-29頁、第160-161頁反面），而原告亦承認確有於該英文版之契約簽名，則該英文版之契約縱未於簽名欄位註明「甲、乙方」，然已可明確知悉被告與原告即為該契約之當事人無訛，是原告主張合意資遣契約書英文版並無簽約之甲、乙方云云，顯無可採。再者，原告所提契約內容之「Platform Specialty Corporation」，係指原告於離職後，仍受其任職時簽署之「Platform Specialty Products Corporation」商業行為與道德政策中保密條款之約束（見本院勞訴卷一第28頁、第161頁），而非指合意資遣契約書英文版之當事人為Platform Specialty Corporation，原告此部分主張顯然刻意曲解契約之文意，無從採信。

2.再者，原告自陳合意資遣契約書之英文版、中文版為同日，由人資郭文娟拿給其所簽訂（見本院勞訴卷二第12頁），而該兩版本之契約書之左上角均載明「MacDerid PERFORMANCE SOLUTIONS 」（即被告公司之英文名稱），而合意資遣契約書英文版確係由被告之人資簽立；而合約之內容中，兩版本均記載雙方於106 年5 月5 日終止勞動契約、被告於30日內給付原告832,060 元等情（見本院勞訴卷一第27-29 頁），

可知兩版本之契約就簽約日期、立約之當事人、契約重要事項等均完全相同，足證被告主張該兩份實屬同一份合意資遣契約書，僅因被告為外國公司，故有中、英文兩版本等情，應屬實在，原告主張此為兩份不同之契約云云，顯不足採。

3.觀諸合意資遣契約書中文版第4點約定「甲方於終止勞動契約時，以勞退新制年資計算資遣費，依法支付乙方總金額為新臺幣832,060元整」（見本院勞訴卷一第27頁），惟對照合意資遣契約書英文版，上開832,060元包含：「1、Severance Pay（資遣費）665,540元。2、Payment in lieu of notice（one month salary in lieu of notice即一個月預告期間工資）78,056元。3、Pro-rated 13th Month（第13個月薪資按比例）26,019元。4、Untaken Annual Leave Payment in lieu（Untaken Annual Leave is 24 days即未休假代金，未休假天數24天）62,445元」（見本院勞訴卷一第29頁、第161頁反面），由上開給付項目之明細可知，兩造合意給付之總額832,060元中，除資遣費外，尚包含預告期間工資、離職月份按比例計算之工資以及特休假未休換算之工資在內，並非全為資遣費之金額，合意資遣契約書中文版第4條雖只載明「資遣費」，然其後段亦有記載「總金額」之文字，雖用語略為簡略，然兩造既係於同日簽訂中、英文版之合意資遣契約書，原告就該給付項目所含之內容無不知之道理，被告既已依約給付原告832,060元，原告當無再依合意資遣契約書中文版請求被告給付832,060元之理，是原告此部分主張亦屬無據，應予駁回。

㈢原告請求103、104年特休未休共計9日換算工資25,833元部分：

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止，105年12月21日修正前之勞基法第38條定有明文。又本法

第38條之特別休假，依左列規定：…三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，106 年6 月16日修正前勞基法施行細則第24條第3 款亦有明定。再按勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資（行政院勞工委員會79年9 月15日㈦台勞動二字第21827 號函釋意旨參照）。據上可知，105 年12月21日勞基法第38條修正前，特別休假雇主加倍發給工資，應係指勞工於契約終止或年度終結前自行擇取或經排定之特別休假日，因雇主以業務需要為由要求工作，致其特別休假於年度終結或終止契約時仍未休畢之情形，始有適用之餘地（最高法院101 年度台上字第1651號判決意旨參照）。若勞工並未表示欲休特別休假，雇主自無從表示同意，縱因而導致年度終了或契約終止時仍有未休畢之特別休假，亦無從遽認係屬雇主徵得勞工同意於特別休假日工作。是以，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，如係可歸責於雇主之原因，雇主固應發給未休完日數之工資，惟若特別休假未休完之日數，係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。

2.本件被告雖不爭執原告於103 、104 年度共有9 日特別休假未休之事實，惟抗辯原告未休特別休假不可歸責於被告等語，並提出員工請假紀錄表為證（見本院勞訴卷二第26-27 頁）；由被告提出上開請假紀錄表觀之，原告可任擇其欲休假之時間，而本件原告並未舉證其欲請休假而仍遭被告指派工作致其未能休畢特休假之情形，故其請求被告給付9 日特休未休工資，並無理由，不應准許。

㈣被告應提交勞健保費及提撥勞工退休金101,382元部分：

原告主張被告應給付工資至108 年6 月6 日止，在此期間，被告應為原告提交勞健保費及勞工退休金云云。惟兩造間之

僱傭關係業於106年5月5日合意終止，業如前述，原告既非被告之員工，被告自無為其繳納上開費用之義務，是原告此部分主張顯無理由。

㈤被告未足額提撥勞工退休金，應賠償原告損失90,495元部分：

原告主張自96年7月起至106年5月5日止，被告每月給付之汽車津貼10,286元應屬工資之一部，被告未足額提繳至其勞工退休金帳戶內，依勞工退休金之投資收益率計算，致其損失90,495元云云。惟按勞基法施行細則第10條第9款規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與：九、差旅費、差旅津貼及交際費。」，是倘屬上開費用之性質者，自非屬工資。本件依被告提出之租車使用規定觀之，被告係提供原告可選擇向租車公司租用汽車或使用私人汽車，倘選擇使用私人汽車者，則由被告補助每月10,286元，此有公司租車使用規定1紙附卷可憑（見本院勞訴卷一第128頁），由上開規定可知，倘原告選擇由公司租用汽車者，即不再支付此部分之費用，核其性質，應屬員工交通費用之補助費，而非勞務之對價，是原告主張該汽車津貼應列入工資，尚非可採。從而，原告主張被告未足額提撥勞工退休金至其帳戶內，致其損失90,495元，亦屬無據，不應准許。

五、綜上，本件原告依據兩造間勞動契約關係、合意資遣契約書中文版、勞基法第38條第4項、工作守則、勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求被告給付3,573,448元，為無理由，應予駁回。另原告聲請傳喚證人郭文娟欲證明合意資遣契約書之中、英文版簽約者為不同之法人，另聲請傳喚證人Michael V . Wood與證人郭文娟欲證明被告公司之加班制度及原告之加班情形云云，惟上開待證事項業據本院認定如前，原告聲請傳喚調查證據核無必要，併予敘明。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之舉證，經審酌核與本件判決結果不生影響，不再一一論

述，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　　108　　年　　5　　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　　5　　月　　15　　日

書記官　黃瑋婷