

臺灣高雄地方法院民事判決

107年度勞訴字第68號

原告 曾科堯
訴訟代理人 蔡尚宏律師
被告 天恩精密科技有限公司
法定代理人 李洪麗珠
訴訟代理人 盧俊誠律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於中華民國108年3月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾參萬貳仟貳佰捌拾玖元，及自民國一〇七年七月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣肆萬柒仟貳佰參拾參元至原告之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十五，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告以新臺幣貳拾柒萬玖仟伍佰貳拾貳元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理時予以利用，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭者，即屬之，有最高法院99年度台抗字第818號裁判意旨足資參照。查原告起訴主張：原告受雇於被告公司，詎被告公司於民國106年12月間對原告違法降職減薪，並於106年12月18日

01 違法解雇原告，亦未依法替原告提繳足額之勞工退休金，原
02 告已依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第
03 6款規定，於106年12月29日終止勞動契約，被告公司應給
04 付原告短付之工資新臺幣（下同）258,425元、資遣費233,
05 396元，並補提繳勞工退休金47,233元（見本院卷第3-5頁
06 ）。嗣於本院審理中，原告追加請求被告給付加班費316,30
07 0元（見本院卷第77-78頁）。被告雖不同意原告所為訴之
08 追加（見本院卷第119頁），然本院審酌原訴與追加之訴之
09 原因事實，均係基於兩造間勞動關係所生薪資債權而衍生之
10 爭執，有其社會事實上之關聯性，且原告於原訴主張之勞動
11 關係是否存在，及原告之薪資等證據資料，於追加之訴亦得
12 加以利用，無害於被告程序權之保障，兩訴得在同一程序加
13 以解決，符合訴訟經濟，故此追加之訴與原訴請求之基礎事
14 實自屬同一，揆諸前引規定及說明，原告所為訴之追加，於
15 法尚無不合，應准許之。

16 二、原告主張：

17 (一)原告於101年7月2日起受僱於被告公司，擔任總經理特助
18 ，初期每月薪資45,000元；嗣於104年3月1日升任經理，
19 月薪調升為7萬元；再於105年7月1日升任技術總監，月
20 薪調升為85,000元，兩造另約定原告106年度年薪為120萬
21 元。然被告自104年3月1日起，未依法替原告提繳足額之
22 勞工退休金，計至106年12月29日止，共短少47,233元，爰
23 依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，請
24 求被告補提繳上開退休金。又原告於任職期間表現良好，詎
25 被告未經原告同意，片面變更原告之勞動條件，於106年12
26 月11日發佈派令將原告降職為「客服品保課經理」，並減薪
27 為月薪為7萬元（下稱系爭調動），已重大損害原告之勞動
28 權益。原告於同年月13日以存證信函向被告表明系爭調動違
29 法，要求撤銷系爭調動，被告竟於同年月18日以原告拒絕調
30 動為由，依勞基法第12條第1項第4款事由解雇原告（下稱
31 系爭解雇處分）。然原告無不適任技術總監職務之情事，且

01 被告為系爭調動前，亦未依工作規則第10章第18條第1項規
02 定進行勞資協議，系爭調動自非合法，是原告無違反工作規
03 則或勞動契約且情節重大，被告以原告拒絕調動為由解雇原
04 告，不生解雇效力。

05 (二)原告嗣於106年12月29日進行勞資爭議調解時，因被告未依
06 法替原告提繳足額勞工退休金，且違法調職及解雇，依勞基
07 法第14條第1項第5款、第6款規定向被告為終止勞動契約
08 之表示，故兩造之勞動契約已於當日終止，被告應依勞退條
09 例第12條第1項規定，給付原告資遣費233,396元。而依原
10 告於106年度之年薪120萬元計算，計算至106年12月29日
11 止，被告應給付原告薪資1,193,425元，被告僅給付935,00
12 0元，尚餘258,425元未付，爰依兩造之勞動契約請求被告
13 給付上開工資餘額。另被告自104年4月1日起至106年12
14 月止，積欠原告加班費共316,300元未付，爰依勞基法第24
15 條第1項規定請求被告給付加班費。為此，爰依法提起本件
16 訴訟等語。並聲明：①被告應給付原告808,121元及自訴之
17 變更追加狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計
18 算之利息；②被告應提繳47,233元至原告於勞保局之勞工退
19 休金專戶；③願供擔保請准宣告假執行。

20 三、被告則以：

21 (一)原告自於104年3月1日起擔任研發部經理，復於105年7
22 月1日升任技術總監，係屬管理職、責任制，兩造間係屬委
23 任契約，而非勞動契約，無勞基法之適用。原告擔任技術總
24 監時之薪資為每月85,000元，未約定年薪120萬元，且原告
25 之薪資結構為工資65,000元、非工資20,000元，被告已依原
26 告之每月工資65,000元提撥6%之退休金至原告之個人專戶
27 ，無違法情事，原告請求被告補提繳退休金，及給付按年薪
28 120萬元換算之未付工資，均無理由。又原告升任技術總監
29 後，管理部門及危機處理之反應過慢，對客戶之開發案未
30 盡督導之責，致頻繁出錯，客戶抱怨連連，造成被告之成本
31 增加、損失及信譽受損，被告就原告之失職已於106年12月

01 6 日召開 106 年度人事評議會，經與會人員討論後，為免公
02 司營運受影響且顧及原告之工作權，乃依被告公司工作規則
03 第 10 章第 18 條「員工經評估確實不具備該職位之專長及資格
04 時，勞資協議後得予以降調」規定作成系爭調動，並於 106
05 年 12 月 11 日通知原告，定於 000 年 0 月 0 日生效。詎原告收
06 受系爭調動通知後，於 106 年 12 月 13 日表明拒絕調動，被告
07 遂於同年 12 月 18 日依工作規則第 10 章第 19 條第 6 項「違反勞動
08 契約或工作規則，情節重大者」、第 20 條第 35 項「於勞動契
09 約已約定之合法調動條件下，拒絕調動者，得已不經預告終
10 止勞動契約處以開除之處分」之規定，終止兩造之契約關係
11 。兩造之契約既已於 106 年 12 月 18 日終止，原告嗣於 106 年
12 12 月 29 日向被告所為終止勞動契約之表示自不生效力，原告
13 請求被告給付資遣費，亦無理由。

14 (二)另原告於任職期間領有主管加給，依被告之員工薪資管理辦
15 法第 9 條、第 13 條規定，主管加給是「監督管理人員或責任
16 制專案人員以支領主管加給作為補貼合法工時之加班津貼，
17 並於每月法定特休假外仍可再申請免扣薪事假 2 日，以慰勉
18 與補足加班工時之付出」，被告每月給付原告之主管加給已
19 取代加班費之給付。另依被告之工作規則第 7 章第 14 條規定
20 「員工需加班（包括延長工時及假日工作）者，應於欲加班
21 當日或前 1 個工作日提出申請，並詳實填寫加班申請單，且
22 應於加班日次日起算 3 個工作天內，呈請核決權限主管簽核
23 並繳交管理課登錄後，始完成加班申請手續，否則視為處理
24 私人事務，不得申請加班費」，原告於上開期間從未提出加
25 班申請單，應視為其打卡紀錄超逾正常工時之時間係處理個
26 人事務，不得請求加班費等語置辯。並聲明：(一)原告之訴及
27 假執行之聲請均駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告
28 免為假執行。

29 四、兩造不爭執事項：

30 (一)原告於 101 年 7 月 2 日起受僱於被告公司，擔任總經理特助
31 ，月薪為 45,000 元；嗣於 104 年 3 月 1 日升任經理，月薪調

01 升為7萬元；再於105年7月1日升任研發部技術總監，月
02 薪調升為85,000元。

03 (二)訴外人即被告公司總經理許唐誌於106年12月8日告知原告
04 ，欲將其調職為「客服品保課經理」，調降月薪為7萬元，
05 原告當場表示反對，並以電子郵件向訴外人即被告公司副總
06 經理洪崇歲為反對之表示，被告仍於同年月11日發佈原告調
07 職之派令（自000年0月0日生效）。

08 (三)原告於同年月13日以存證信函通知被告系爭調動有違反勞基
09 法第14條規定之虞，要求撤銷派令。

10 (四)被告於106年12月18日以原告違反工作規則第10章第19條第
11 6項、第20條第35項規定為由，不經預告終止勞動契約而逕
12 予解雇原告。

13 (五)原告於106年12月29日勞資爭議調解時，已向被告為終止勞
14 動契約之表示。

15 (六)若原告於104年3月1日起之每月工資為7萬元；於105年
16 7月1日起之每月工資為85,000元，被告應替原告補提繳退
17 休金47,238元。

18 五、本件爭點應為：(一)兩造間是否屬於勞動契約關係？(二)被告所
19 為系爭調動及系爭解雇處分，是否合法？(三)原告請求被告給
20 付資遣費、補提撥勞工退休金，有無理由？數額若干？(四)原
21 告請求被告給付未付工資，有無理由？(五)原告請求被告給付
22 加班費，有無理由？茲將本院判斷說明如下：

23 (一)兩造間是否屬於勞動契約關係？

24 1.按委任契約與勞動契約固均約定以勞務之提供作為契約當事
25 人給付之標的，惟委任契約之受任人處理委任事務時，具有
26 獨立之裁量權或決策權，得自行決定處理一定事務之方法，
27 以完成事務之目的；勞動契約則係當事人之一方，在從屬於
28 他方之關係下提供職業上之勞動力，他方給付報酬之契約。
29 又員工與公司間究係勞動契約或委任契約，應依雙方實質上
30 權利義務內容、從屬性之有無予以判斷，而非以職稱、職位
31 為區別（最高法院106年度台上字第2907號判決參照）。次

按勞基法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：1.人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2.親自履行，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。4.組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院96年度台上字第2630號判決參照）。

2.經查：

- (1)兩造於105年5月11日曾簽立勞動契約書（下稱系爭勞動契約），其中第29條第1款約定：「離職時，除經被告書面同意外，原告應依本契約第1條及勞基法第16條規定向被告預告，未預告或預告日數不足者，每不足一日應賠償一日之薪資數額作為懲罰性違約金」、第31條約定：「雙方間之權利義務關係依本契約規定辦理，本契約未規定者，依勞基法、民法或其他相關法令處理」等語，有該勞動契約書附卷可稽（見本院卷第232-233頁）。兩造於上開書面契約標題既已載明係勞動契約，且約定兩造間之權利義務關係，於契約未約定時，依勞基法等相關規定定之，足見兩造均認彼此間係屬勞動契約關係，有勞基法之適用。
- (2)參以系爭勞動契約第2條約定：「被告如為培訓人才、儲備幹部、厚實經營體質或經營管理之必要，而調整原告之職務或工作內容時，被告應服從原告之指揮調動」、第10條約定：「一、原告同意親自履行本契約及被告管理規定之義務，且非經被事前書面同意，不得使第三人代為履行其依本契約應盡支義務，如有違反，同意由被告不經預告解雇。二、原告本於受僱者之地位，應依誠信原則，積極地增進被告之合法利益並消極地避免或減少被告不必要的損害」、第11條約

01 定：「…為謀企業經營順利，有關工作時間、休息時間及休
02 假等，被告如有調整之必要時，原告同意配合之」、第15條
03 約定：「…基於企業發展之需要、原告之專長及其工作狀況
04 ，原告同意秉持忠誠互助合作精神，配合被告調整或指派工
05 作內容及工作地點」、第28條約定：「被告所訂之工作規則
06 、各項管理辦法及行政公告，雙方均有遵守之義務，並視為
07 本契約之一部分」等語，足見原告符合受僱在被告公司企業
08 組織內，服從被告之權威，遵守相關公司規範，並有依工作
09 規則接受懲戒或制裁之義務，且原告需親自履行，不得使用
10 代理人，原告係為被告的營業目的而勞動，非為自己之營業
11 目的而勞動，並已納入被告之生產組織體系，與同僚間居於
12 分工合作狀態等勞動契約之特徵，益徵兩造間確屬勞動契約
13 關係無疑。被告辯稱兩造僅係委任契約關係云云，為無足採
14 。

15 (二)被告所為系爭調動及系爭解雇處分，是否合法？

16 1.按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過
17 一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有
18 效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，
19 及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常
20 訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規
21 則。而工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定
22 之定型化規則，雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之
23 附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工嗣後如繼續
24 為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使
25 該規則發生附合契約之效力。勞工與雇主間之勞動條件依工
26 作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論
27 勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，
28 除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱
29 傭契約內容之一部（最高法院88年台上字第1696號判決意旨
30 參照）。查，被告之工作規則第10章第18條第1項規定「員
31 工經評估確實不具備該職位之專長及資格時，勞資協議後得

予降職」、同章第19條第1項第6款規定「員工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，本公司得不經預告予以開除」、同章第20條第35款規定「前條第6款所謂情節重大者，係指於勞動契約已約定之合法調動條件下，拒絕調動，並經查證屬實者」，有被告之工作規則可稽（見本院卷第208-209頁）。是依前揭說明，上開工作規則所定內容應屬兩造之勞動契約內容之一部，具有拘束兩造之效力，被告對原告所為系爭調動及解雇處分，須合於上開規定始為適法。

2. 被告抗辯原告於106年間執行職務時曾發生下述5點缺失，增加被告公司經營成本，且影響公司信譽甚劇，而有工作規則第10章第18條第1項所定「經評估確實不具備該職位之專長及資格」之情，經被告內部召開人事評議會作成系爭調動之決議，且於發佈系爭調動命令前已與原告協商，故系爭調動合法云云，惟原告否認之，是依民事訴訟法第277條本文所定舉證責任分配原則，應由被告就原告執行職務有其所稱之缺失，且達不具備擔任技術總監職位之專長及資格程度之利己事實，負舉證責任。經查：

(1) 被告辯稱：原告於106年4月間製作客戶訂購之連銅卷出卷取機時，指派承辦人員不當，造成後續問題重生成本增加（規劃選用部品有待商榷），加班費高漲，身為主管，危機處理反應過慢，導致客戶觀感不佳，未完整規劃該設置之停損時間點，未盡督導與指導之責，使設備完成時程拉長，造成被告公司300,000元之損失云云。而依證人即被告公司業務經理趙威禮證述：伊曾接獲客戶就本件開發案之出貨遲延之客訴，本件開發案出貨遲延，雖然其他部門也有責任，但主要肇因於公司之程式設計問題等語（見本院卷第180-181頁），雖可認被告公司之連銅卷出卷取機開發案，曾因程式設計問題發生出貨遲延之情事。然關於此程式設計問題究因何故而發生、與原告之管理指揮間有何關連、如何產生30萬元之損失等節，均未見被告具體陳述並舉證以實其說，是被告主張被告就此開發案有未盡督導與指導之責，導致被告受損

01 30萬元云云，尚難採信。

02 (2)被告另辯稱：訴外人台郡公司向被告公司訂購之CCD裁切機
03 因原告與委外程式廠商即訴外人証偉公司無充分溝通，未
04 盡督導與跟催之責，導致委外廠商未在時程內完成功能需求
05 ；原告於開發過程中無積極參與，測試時未投入，導致技術
06 問題無提早發現及時改善，造成被告150,000元損失；另電
07 控配線案成本評估與實際製作成本相差甚大，亦造成22,000
08 元損失云云。惟：

09 ①依證人趙威禮證述：本件訂購案原訂於106年4月交貨，但
10 因程式異常，被告公司設計的操作介面與客戶慣用介面及語
11 法不同，導致使用上困難，直到106年10月間另外花一筆錢
12 找其他廠商重寫程式問題才解決，並於12月交貨，因為多了
13 8個月才交貨，增加人事成本，台郡公司於106年4月底向
14 伊客訴並因此向公司砍價，導致該機器無獲利，此件客訴是
15 屬於原告的責任等語（見本院卷第176-177、179-180頁）
16 ；固堪認被告公司製作台郡公司訂購之CCD裁切機時，曾發
17 生因程式設計問題導致交貨遲延8個月，且致被告公司獲利
18 減損之情事。

19 ②然依證人即証偉公司經理王建其證稱：証偉公司有承接被告
20 替台郡公司製作CCD裁切機之程式外包案，是被告公司的其
21 他高層人士找証偉公司設計程式，由伊實際負責寫程式，伊
22 於106年5月19日承接此案時，裁切機之硬體及整體架構已
23 大致完成，僅欠缺程式讓機器運作，但於106年6、7月間
24 實際導入伊寫的程式進行測試時，因伊的程式與被告原使用
25 的程式本屬不同系統，且測試時發現機器硬體設備亦有問題
26 ；導致測試不順，但測試期間只要發現問題，伊就會找原告
27 討論，原告都會給建議，原告於106年7月中左右即召開會
28 議，與伊、機器設計及組裝人員討論，並協助伊修改程式，
29 直到106年8月31日左右，裁切機已調整到9成以上符合被
30 告之要求，剩1成左右問題未完全排除，但因伊的時間無法
31 配合後續的程式維護，証偉公司便與被告公司終止合約，且

01 未收取任何費用，伊認為原告已盡到其責任等語（見本院卷
02 第247-249頁），足見被告製作CCD裁切機時雖因程式設計
03 問題遲延交貨，但程式設計非原告負責，原告亦無被告所稱
04 未與委外廠商充分溝通、開發過程未積極參與及投入測試之
05 管理疏失。

06 ③被告另稱原告在裁切機之電控配線案成本評估與實際製作成
07 本相差甚大，造成被告22,000元損失乙點，均未舉證以實其
08 說，尚難採信。

09 (3)被告又辯稱：訴外人長冠科技公司於106年5月間向被告公
10 司訂購SR自動貼合機，於同年11月間發生機台走火造成損壞
11 ，貼合機是被告公司首次開發之機型，員工經驗不足，原告
12 未全程協助指導，致發生機台走火損壞，且無法即時告知客
13 戶異常原因，原告身為技術總監，未盡開發案專案督導、測
14 試問題釐清及改善之責，導致設備未改善完成即出機，造成
15 客訴不斷云云。依證人趙威禮證述：長冠科技公司曾因機台
16 走火向被告公司客訴等語（見本院卷第178頁），並有長冠
17 科技公司寄予趙威禮之客訴電子郵件可佐（見本院卷第52頁
18 ）。又被告出售之貼合機發生跳電走火，係因機台加熱迴路
19 未裝斷路器，上旋轉吸盤未接地，且加熱線固定不良，導致
20 機台短路及加熱棒燒毀乙情，有被告公司提交長冠科技公司
21 之異常調查報告可參（見本院卷第53-54頁），固堪認被告
22 公司售予長冠科技公司之貼合機有調查報告所載設計缺失，
23 導致長冠科技公司對被告公司客訴。然考量原告雖擔任被告
24 之電控部門技術總監，但此貼合機之設計及加熱器安裝是由
25 誰實際負責、原告負責督導之範圍、在機器設計及製作過程
26 參與之過程及比重等節，均未見被告具體說明及提出相關舉
27 證，尚難僅因原告擔任技術總監職務，即可逕認貼合機之上
28 開缺失俱因原告未盡監督之責所致。

29 (4)被告復辯稱：訴外人旗勝科技公司於106年10月間向被告公
30 司訂購外銅裁切自動化改造設備，原訂於106年10月23日配
31 合客戶測試，因原告擔任主管之電控部門人員不清楚流程，

01 未先請原告全程測試，即通知業務部分請客戶到廠測試，致
02 未達客戶要求而延遲交機云云。然依證人趙威禮證述：旗勝
03 科技公司雖曾因此案對被告公司提出客訴，但客訴發生原因
04 係原訂試機時間原告不在，伊去問所屬負責人員是否已完成
05 負責人員告知已完成，伊便通知客戶來測試，但因設計單
06 位未告知伊須向客戶要試機模組，導致實際測試時無法測試
07 當天就被客戶罵，此問題是被告公司內部之電控、設計及
08 業務單位間聯繫出問題，非原告個人責任等語（見本院卷第
09 178 頁），足見旗勝科技公司訂購之外銅裁切自動化改造設
10 備雖於測試過程發生上開失誤，但此主要肇因各部門之聯繫
11 缺失，且證人趙威禮通知客戶試機時，原告亦恰巧不在公司
12 內，故此件客訴要難歸責於原告。

13 (5) 被告再辯稱：原告身為高階主管，於106年6月間負責之金
14 酒包裝廠案中，未對案子之處理作家庭犧牲，導致案子處理
15 成本增加，造成被告公司13,679元之損失云云。然被告所稱
16 「家庭犧牲」究指何事，為何因此導致成本增加，均未見被
17 告提出具體說明及舉證，難信原告有何疏失或不備擔任技術
18 總監職務資格之情。至於證人趙威禮雖另證稱：原告於106
19 年9月間書信往來時，曾不慎將公司內部報價成本資料誤寄
20 給金門酒廠，導致金門酒廠抱怨被告公司報價不實，有灌水
21 之嫌，因此未接獲該筆訂單等語（見本院卷第177-178頁）
22 固堪認原告對於金門酒廠訂單之流失確有重大疏失。然被
23 告既係因106年6月間原告不作家庭犧牲，而評估原告不適
24 任原職，已如前述，即與原告於106年9月間發生之前述疏
25 失無關，附此敘明。

26 3. 綜上，被告公司雖於106年間曾發生前述客訴事件，但尚難
27 將之均歸責於原告之管理、監督疏失，是被告僅憑上開事由
28 即認被告不具備該職位之專長及資格，難謂有據。是被告所
29 為系爭調動，與工作規則第10章第18條所定要件未合，系爭
30 調動為不合法，應堪認定。基此，原告拒絕被告之不合法調
31 動，自未違反勞動契約或工作規則，被告以原告違反勞動契

約或工作規則且情節重大為由，不經預告解雇原告，要非合法，不生解雇之效力。

(二)原告請求被告給付資遣費、補提撥勞工退休金，有無理由？數額若干？

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院104年度台上字第1031號、101年度台上字第1602號判決意旨參照）。次按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止勞動契約。勞基法第14條第1項第6款已有明定。另按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，於勞動契約依勞基法第14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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。

2.經查：

(1)原告於104年3月1日升任被告公司經理，月薪調升為7萬元；再於105年7月1日升任研發部技術總監，月薪調升為85,000元乙點，為兩造所不爭執，已如前述。原告主張被告自104年3月、105年7月1日起未依月薪7萬元、85,000

元對應之勞工退休金提繳分級表所載級距72,800元、87,600元，替原告足額提繳退休金，被告固不爭執其未依月薪70,000元、85,000元對應級距提繳勞工退休金之事實，然辯稱：原告之每月薪資中包含之預支節金12,000元、20,000元非屬工資，故被告自104年3月起每月工資應為58,000元、65,000元，被告依此工資數額替原告提繳勞工退休金，要無違法云云（見本院卷第47頁）。惟被告對原告薪資中之預支節金為何非屬工資，均未提出說明及舉證，難認被告所辯有理，故原告自104年3月、105年7月1日起之每月工資依序應為70,000元、85,000元，堪以認定。據此，被告有未依每月工資6%替原告足額提繳勞工退休金之違法情事，應堪認定。

(2) 原告已於106年12月29日勞資爭議調解時向被告為終止勞動契約之表示，為兩造所不爭執。被告既有上述未足額提繳勞工退休金之違反勞工法令情事，則原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定，於106年12月29日向被告為終止勞動契約之表示，應屬合法，故兩造之勞動契約已於106年12月29日終止，亦堪認定。而因原告自104年3月1日起之每月工資為7萬元；自105年7月1日起之每月工資為85,000元，迄106年12月29日止，被告應替原告補提繳退休金47,238元等情，為兩造所不爭執，前已述及，故原告依前引規定，請求被告補提繳勞工退休金47,238元至其勞工退休金個人專戶，即屬有據。

(3) 又原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約既有理由，被告即應依勞退條例第12條第1項規定給付資遣費。而自原告於106年12月29日離職日往前回溯6個月，其離職當月及前6個月之每月工資均為85,000元，則原告之月平均工資應為84,574元【計算式： $(85000 \div 31 \times 28 = 76,774) + 85000 + 85000 + 85000 + 85000 + (85000 \times \div 30 \times 2 = 5,667) \vee \div 6 = 84,574$ ，元以下四捨五入】。而原告自101年7月2日起受僱於被告公司，至106年12月29日離職日止

之年資為5年5個月又27天，依前引規定，被告應給付原告之資遣費為232,289元【計算式： $84,574 \times 5 + (180 \div 365) \div 2 = 232,289$ ，元以下四捨五入】。是原告請求被告給付資遣費232,289元，為有理由，逾此範圍之請求，為無理由。

(四)原告請求被告給付積欠工資，有無理由？

- 1.原告主張：兩造約定原告於106年之年薪為120萬元，計算至106年12月29日止，被告應給付原告薪資1,193,425元，被告僅給付935,000元，尚餘258,425元未付云云，固提出其寄予被告公司總經理許唐誌、副總經理洪崇歲之電子郵件為證（見本院卷第13頁）。惟被告否認兩造有年薪120萬元之約定，依民事訴訟法第277條本文所定舉證責任分配原則，應由原告就此利己事實負舉證責任。參諸上開電子郵件所載，原告雖於郵件中稱：「本人於106年12月8日於總經理辦公室，由許總經理親口告知公司預對本人降職減薪。由總監職降為經理職，並將薪資由原約定之月薪85,000元，年薪120萬，調降為月薪7萬元」等語，然此僅係原告單方陳述，被告公司總經理許唐誌、副總經理洪崇歲均未予回應肯認，尚難憑原告單方之陳述即認兩造間有年薪120萬元之約定。故原告主張被告積欠工資，請求被告給付工資餘額258,425元，為無理由。

(五)原告請求被告給付加班費，有無理由？

- 1.按勞動基準法之立法目的，乃在保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，此觀諸該法第1條第1項規定甚明。而所稱勞工權益之保障，不僅在於確保勞工獲取符合公平之勞力對價，更在保障勞工免受雇主之剝削，是以勞動基準法第24條雖規定，雇主對於延長工作時間之勞工負有給付延長工作時間加班工資之義務，但參諸同法第32條第1項所定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會『同意』，如事業單位無工會者，經勞資會議『同意』後，得將工作時間延長之」，暨對照勞動基準法全文並

未規範勞工得單方面加班等情，已可知我國之勞動基準法制並不鼓勵勞工加班，蓋鼓勵加班將加劇增加勞工之工作時間、影響勞工身體健康及國民生產力，更與該法藉由建立最低勞動條件以促使雇主照顧、保護勞工之目的相衝突，是以為避免雇主單方面以經濟之強勢迫使勞工加班，乃明定須徵得之勞工之同意始得為之，並保障勞工在加班後能領取加班之工資，是以尚不得據以推認勞工有任意加班並事後要求加班費之權利。況勞動契約性質上屬雙務契約，勞雇雙方在契約權利之行使、義務之履行上，仍應符合誠信原則，此觀諸民法第148條第2項規定亦明。而勞工之勞務付出縱使有益於雇主之營運，然雇主依法亦因此負有支付勞務對價（加班費）之義務，而增加人事成本，是以勞工之加班並非全然是雇主得利，是以如允勞工於未徵得雇主同意之情形下任意加班並行使加班費請求之權利，無異使雇主須承擔於訂約之際未能預見、掌控之人事費用風險，已有違契約履行之誠信原則，則依現行法制、立法精神與契約精神觀之，勞工並未享有可以主動、毫無限制、單方面任意行使之「加班權」，僅在雇主提出加班要求時，勞工享有得以拒絕之「同意權」（雇主亦非當然有要求勞工延長工作時間之權利），勞工並於此前提下，始享有請求加班費之權利。亦即，勞工在正常之工作時間外，延長工作時間，為雇主提供勞務，除其提供勞務係基於雇主明示或可得推知之意思外，勞工當無本於勞動契約或勞動基準法規定，向雇主請求報酬之餘地，因其延長工作時間，本不在雇主預期之範圍中，勞工自無強使雇主受領其勞務之給付之理。

2. 經查：

- (1) 被告之工作規則第7章第14條規定「員工需加班（包括延長工時及假日工作）者，應於欲加班當日或前一個工作日提出申請，並詳實填寫「加班申請單」，且應於加班日之次日起算三個工作天內，呈請核決權限主管簽核並繳交管理課登錄後，始完成加班申請手續，否則視為處理私人事務，不得申

請加班費」（見本院卷第200頁）。原告擔任技術總監，係屬高階管理人員，其對被告工作規則之加班規定自當知悉，再衡以被告設此規定，係為有效經營企業、控制成本支出及管考員工有無實際在職加班之人事管理所必要，其制定此工作規則，並未違反法律之強制規定，故被告之工作規則自己成為兩造勞動契約內容之一部，原告亦應受拘束。兩造間既已約定加班之申請程序，原告若有加班需求，自應依該約定方式辦理，即應先填寫加班申報單，並經主管核准後，始得計算加班時數，請求加班費至明。

(2) 而依原告之出勤紀錄表所載上下班打卡時間（見本院卷第93-110頁），固可認原告自104年4月1日起至106年12月18日止，停留於工作場所超過正常工時8小時之時數，確如原告訴之變更追加狀附表2「加班時數欄」所載（見本院卷第79-92頁）。然被告抗辯原告自104年4月1日起至106年12月18日止，均未依工作規則填寫加班申報單，完成加班申請手續乙情，原告未予爭執，堪信為真實。基此，原告既未依工作規則所定加班申請流程申報加班，並經主管簽核，依工作規則第7章第14條規定，原告上開超過8小時之時數即難認係與工作有關，而屬延長工時，自不得請求給付加班費。故原告請求被告給付自104年4月1日起至106年12月18日止之加班費316,300元，為無理由。

六、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付232,289元，及自訴之變更追加狀繕本送達翌日即107年7月13日（見本院卷第132頁）起至清償日止按週年利率5%計算之利息；另依勞退條例第31條第1項規定，請求被告補提繳47,233元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許；逾此所為請求，為無理由，應予駁回。兩造均陳明願供擔保，聲請宣告假執行及免為假執行。原告勝訴部分因所命給付金額未逾50萬元，爰依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，依職權宣告假執行，毋庸命原告供擔保，另依被告之聲請酌定相當擔保金額准許之。原告敗訴部分，其

01 假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

02 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及舉證，核與本件判決結
03 果無影響，爰不再予一一論駁，併此敘明。

04 八、據上論結，原告之訴一部有理由、一部無理由，依民事訴訟
05 法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決
06 如主文。

07 中 華 民 國 108 年 4 月 19 日

08 勞工法庭 法官 徐彩芳

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 108 年 4 月 19 日

13 書記官 廖佳玲