

臺灣嘉義地方法院民事判決

111年度勞訴字第4號

原告 江宛玲

訴訟代理人 陳振榮律師

被告 震旦電信股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 張凱傑

訴訟代理人 黃國璋律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於中華民國111年11月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣陸拾捌萬伍仟零陸拾捌元，及自民國111年2月10日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書與原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔八分之七，餘由原告負擔。

本判決第一項部分得假執行，但被告如以新台幣陸拾捌萬伍仟零陸拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)、原告自民國94年4月13日起任職於被告處，擔任營運部中區營店主任，工作內容為負責門市經營及績效之管理、門市人員教育訓練、彙整並製作績效報表後傳至績效回報群組等，上班時間為上午10時至下午7時，110年7月至12月平均薪資為新臺幣（下同）61,483元。因被告有未給付原告加班費、擅自扣減原告109年年終獎金及不當扣薪等情形，原告於111年1月12日申請勞資爭議調解，於111年1月20日勞資調解會議上向被告主張依勞動基準法（下稱勞基法）第14條規定預告原告將提供勞務至111年2月28日止，請被告依法給付資遣費、加班費、109年年終獎金、不當扣薪及非自願離職證明

書，惟調解不成立，並已由主管機關先行發給離職證明書。因被告上開行為已違反勞動契約及勞動法令，故原告依勞基法第14條第5、6款之事由，以起訴狀向被告表示終止契約之意思表示，由鈞院擇一為有利判決，並請求被告給付如附表所示之項目及金額。另依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告應發給非自願離職服務證明書。

(二)、加班費部分：

1、依勞基法第24條、第32條第1項規定，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同，因此不論工作規則或被告自行制定之管理辦法，均不應違反勞基法之最低標準。觀之原告出勤紀錄可知原告事實上長期加班，被告早已同意，然被告卻要求員工須事先提出加班申請、逾期不受理，且事後僅就員工假日之加班給予加班費或限制只能轉補休，被告固然以工作規則或管理辦法限制員工加班費之請求，惟勞工乃在維護雇主利益之正當範圍內，為履行職務而有義務加班，即使未事先申請，雇主即應給予相當之報酬，故被告以原告請求之加班費並未提出加班申請即不得請求，誠非有理。原告工作內容包括巡點，無法每次預期會加班、加班多久而事先提出申請，又沒辦法事後申請。至於被告所提原告之加班報支單，均為被告於假日舉辦之「特賣會、資訊展、旅展」同意原告事後申請假日加班費，且除111年1月9日有加班費外，其餘假日加班被告均要求原告轉補休。另加班均需當天申請，申請後再經長官核准才完成，並不能補簽核，原告亦不知有被告人資部以電子郵件通知員工若遇緊急事故3日內完成ERP簽核補加班申請之規定。

2、被告要求原告必須每日製作門市績效表格回傳至績效回報專欄群組供被告長官查核，門市於21時下班，故每個門市約於21時開始打電話向原告回報當日績效，原告從21時起需接門市電話以統計績效或主動催促門市提供績效，並檢討門市業績及隔日工作重點、具體作法，同時亦要確認門市隔日訂貨

01 事宜，且門市在營店時間內任何問題均找原告，原告長期長
02 時間為績效回報，被告均未提出可以申請加班，若被告單靠
03 ERP系統即可管控績效，則需要主任有何意義。且觀之「績
04 效回報專欄群組」之對話內容，佐以證人乙○○、丙○○及
05 甲○○證述可知，被告確實要求各區主管在上傳回報每日績
06 效表前，均需另於門市關門後與門市人員聯繫，取得相關資
07 料再製作表格後上傳，被告業務部副總經理甲○○亦曾在會
08 議上公開要求原告在績效回報專欄群組回報，且時常催促員
09 工即時回報，如在群組留言「進銷同仁，追到晚上7、8點」
10 及留言給台灣阿榮「不會喔，仍與日目標有差異…」等語，
11 可證上開工作係被告所要求。又雖然ERP系統隔天可產生業
12 績資料，但被告認為當日業績跟追有增加業績及檢討之效
13 果，因此要求原告當天回報業績，否則原告何必平白無故加
14 班，因此不管員工有無事先申請加班，被告皆應給付加班
15 費，況被告所設置之加班申請制須透過ERP系統，員工固然
16 可以申請加班，但加班之上下班均必須打卡，員工在家根本
17 無法作業，故被告主張須事先申請加班始得請求加班費，不
18 合情理。

19 (三)、109年年終獎金部分：

- 20 1、依被告之營運部待遇辦法第四條第三項約定：「個員當月盈
21 餘之75%，於次月併同薪資發放…個員25%併入營運部年度
22 保留數，作為年終獎金」，即將員工每月獎金保留25%作為
23 年終獎金之用，此款項原本就應給付原告，屬經常性給與，
24 為原告薪資之一部分。被告實際上沒有另外核發年終獎金，
25 並非恩給制之單純獎金。
- 26 2、原告係於審理中始知年終獎金扣款之明細，惟「績效獎金1
27 1,800元」部分，由110年1月營運部同仁獎金統計表右下方
28 記載可知，被告係以營運部獎金為負數（業績未達）為由而
29 扣發109年年終獎金，然109年年終獎金係108年薪資之保
30 留，被告不能以110年1月之績效扣減原告之年終獎金；「逾
31 時營店罰扣400元」部分，門市逾時營店為門市員工個人所

為，非原告之問題，原告雖為主任，但無法控管到每個員工，不得以此扣減原告之年終獎金；「年終獎金減少12,546元」部分，被告迄今未說明此部分扣款之依據為何，且照營運部計算平均少1,711元，原告卻少12,546元，其扣款標準不明確，況被告本即不應扣款，不能以營運部員工被扣金額比其他部門少而合理化扣款行為，故被告就上開3筆之扣款均無理由。

(四)、不當扣薪部分：

1、原告之績效獎金不是依照110年1月營運部責任中心辦法（單店獎金核給標準），而是依門市等級一覽表、110年11月業務處直營門市單位獎金辦法核發，故原告之績效獎金非盈餘保留，係原告負責之門市有分級，門市達成目標有獎金，原告才有獎金，只要每月業績達到，就一定會核發，為經常性給與。

2、原告主張遭被告不當扣薪之項目為「未依規定營店」，不包括「庫存管理缺失」部分，就「未依規定營店」扣薪部分，其他門市同仁之遲到問題，非可歸責於原告事由，此由原告負擔而扣原告薪資，實屬無據。且原告曾向甲○○反應該員工因要離職，惡意逾時營店，但原告之獎金仍被扣款，其門市人員惡意遲到之行為，及門市人員庫存管理缺失，均非原告可直接控制之範圍，被告不能因此扣減原告薪資，故為不當扣薪。

(五)、另原告係以勞基法第14條規定之情事而終止勞動契約，依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，被告應給付原告資遣費384,269元。又原告離職屬就業保險法第11條第3項規定之情形之一，依勞基法第19條規定，原告自得請求被告發給非自願離職之服務證明書。

(六)、並聲明：1、被告應給付原告839,041元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2、被告應開立載明原告為非自願離職之服務證明書予原告。3、訴訟費用由被告負擔。4、就上開第1項部分，原告願供擔保請

01 准宣告假執行。

02 二、被告則答辯以：

03 (一)、原告主張之延長加班費、休假日加班費、國定假日加班費等
04 違反被告出勤差假管理辦法，不得請求：

05 1、被告106年1月1日施行之出勤差假管理辦法第三條第三項規
06 定，加班為非於工作時間，但有工作必要者，應事先提出並
07 填寫「加班申請單」，呈權責主管核定；被告工作規則第二
08 十七條第一項第三款亦規定同仁因業務需要須於上班時間以
09 外工作時，應事先向直屬主管提出申請並獲得同意，始得視
10 為加班；又相關請假或加班事宜，被告曾於104年12月29日
11 由人資部以電郵通知被告員工（含原告）：「…同仁如有請
12 假、加假應於事先完成請假及加班手續，若遇緊急事故須於
13 三日內完成ERP簽核…」，可知被告係採加班申請制，為勞
14 動契約之一部，有拘束勞工與雇主雙方之效力，員工加班當
15 日須上ERP系統申請加班，若遇緊急事故亦可於3日內補簽
16 核，且原告至門市巡點，每家門市系統均有連線，原告若需
17 加班可以直接在該門市以ERP系統申請，故原告未依上開規
18 定事先申請加班，不得請求加班費。

19 2、原告為被告營運部雲嘉南地區營店主任，職位不可謂不高，
20 曾於106年至110年間報請加班10次，可見原告知悉加班須提
21 出申請，然原告所提出之日出勤異常表及通訊軟體對話紀
22 錄，僅能證明原告晚於正常下班時間，無法證明是否為業務
23 上需要，亦不能證明其所謂加班時提供何種勞務內容，故原
24 告請求加班費為無理由。

25 3、原告所提績效回報專欄Line群組截圖內容並非被告要求之工
26 作內容，係原告與其他北中南區主任等內部間之營業績效相
27 互參考之資訊，屬內部自行之比評，上開Line截圖內容並未
28 正式呈報被告。依被告之營店主任工作說明第三條第二項協
29 助門市經營績效第4款規定「每天上班即檢視績效進度，了
30 解並分析門市進度落後原因，給予必要協助。」及第五條工
31 作表報附件二「表報項目：營店主任績效進度表；提出時

01 間：週(旬)例會前」，足見營店主任檢視績效進度係於每日
02 上班時間，績效進度表於週(旬)例會前提出即可，並無要求
03 原告每日提出或於下班後夜間提出。且原告下班後以Line處
04 理工作幾乎已成為每天必做之事，為何不事前向被告報告或
05 申請加班，顯然原告已知悉此非正常之工作內容，故從未向
06 被告申請加班。另原告每晚傳Line之時間從21時開始，主張
07 加班時間2小時至7小時不等，亦應舉證該時間均在處理工作
08 及工作上必要性。

09 4、被告並無採績效回報制或責任制，證人甲○○亦證稱被告未
10 要求於下班製作績效表上傳Line績效回報專欄群組，其亦未
11 要求須回報當天業績，被告之ERP系統於隔日上班時間會自
12 動彙整各區績效，原告於上班時即可由總公司電腦之ERP系
13 統調出資料進行分析，被告無須要求原告於下班後再進行門
14 市業績之彙整。

15 5、被告就原告主張之加班日期、月薪、時薪、上下班時間、加
16 班時數、加班費計算，均沒有意見，惟被告採行加班申請
17 制，原告並未事先申請加班，亦未舉證其加班之必要性，故
18 不得請求加班費。

19 (二)、原告所屬雲嘉南分公司之109年營業績效不彰，且年終獎金
20 屬恩惠性質，故減發年終獎金：

21 1、被告營運部待遇辦法第四條第三項之獎金，係門市每月營利
22 扣除當月發收之本薪、第三條之績效獎金後仍有盈餘，才會
23 提撥25%作為年終獎金，而年終獎金屬恩惠性質非工資，被
24 告得斟酌核發年終獎金數額之多寡，故原告主張被告違反營
25 運部待遇辦法，實屬無據。

26 2、又被告核定公告之110年1月營運部責任中心辦法及當月結算
27 之計算式，每月均會重新公布，不一定每個月之辦法達成目
28 標項目之內容相同。依被告所提109年績效評核一覽表所
29 示，係因被告該年度整體績效不佳，且原告所屬雲嘉南分公
30 司之109年營業績效不彰，故按各區之營業績效全部予以酌
31 減年終獎金，是依原告所提年度年終獎金發放名冊內容所

01 示，除工讀生吳珮珊未予扣減年終獎金外，其餘員工（包含
02 原告在內）均予以減少年終獎金之發放，因此被告並無特別
03 針對原告減發年終獎金。

04 3、另原告年終獎金原為31,365元，被扣款金額為年終獎金12,5
05 46元、110年1月份月業績未達標準扣款11,800元及逾時營店
06 扣罰款400元，實領年終獎金6,619元。其中營運整體績效不
07 佳扣款12,546元部分，係原告原本109年年終獎金為31,365
08 元，因被告營運不佳而虧損，經人資部門依個人績效調整，
09 核定後原告之年終獎金為18,819元，即減少12,546元；110
10 年1月份月業績未達標準扣款11,800元部分，因被告前任人
11 資主管認為年終獎金為恩惠性質，所以才將原告110年未達
12 標應扣之績效獎金於109年年終獎金扣除；逾時營店扣罰款4
13 00元部分，因年終獎金非屬工資，故此部分可以扣除。

14 (三)、被告係依門市查核異常項目規範扣罰原告績效獎金，且未扣
15 罰原告之本薪：

16 1、被告營運部待遇辦法第三條之績效獎金係為盈餘獎金，即有
17 第三條之盈餘才有第四條之獎金，須達到110年1月營運部責
18 任中心辦法（單店獎金核給標準）之目標，再以電腦計算第
19 三條績效獎金之金額，績效獎金非固定薪資，係獎勵，若員
20 工在職務上有違失，會自績效獎金扣罰，最多扣減至0。又
21 原告所指之2021年11月業務處直營門市單位獎金辦法，係為
22 直營門市之辦法，原告為區主任，應依營運部責任中心辦法
23 （單店獎金核給標準）計算。

24 2、被告門市稽核部曾於109年11月5日電郵發佈更新修正後之00
25 000000版「門市查核異常項目規範」，其修訂說明「一、新
26 增：2、查核異常罰扣_營運部連帶責任扣款：區主任以"轄
27 區扣款x20%"計算…」，該規範屬被告獎懲規定一部分；又
28 依上開規範內之查核異常項目規範匯總表其中項次一、十二
29 分別規定「門市店逾時營業，當班同仁記過一次，並扣獎金
30 1000元/店」、「庫存管理異常加扣獎金500元」。是110年1
31 1月、12月門市查核異常統計表有關原告被扣款項目係為未

01 依規定營店（每次扣款200元）及庫存管理缺失（每次扣款1
02 00元），原告為區營店主任對門市人員有督導責任，若員工
03 不受控或不接受管理，原告可以通報被告處理，故被告係因
04 原告違反門市查核異常項目規範而扣罰原告之績效獎金，並
05 非無故扣減，且不會扣減原告本薪，原告指摘被告任意扣其
06 績效獎金，實屬無據。

07 (四)、如上所述，原告主張被告應給付加班費、減發之109年年終
08 獎金及無故扣罰之績效獎金既無理由，則原告以本件起訴狀
09 向被告主張終止勞動契約為其自行離職行為，自不得主張被
10 告應給付資遣費及開立非自願離職證明予原告。

11 (五)、並答辯聲明：1、原告之訴駁回。2、訴訟費用由原告負擔。
12 3、如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

13 三、本件整理並協議兩造不爭執事項暨簡化爭點為：

14 (一)、兩造不爭執之事項：

15 1、原告自94年4月13日起任職於被告處擔任雲嘉南營運部區主
16 任，工作內容為負責門市經營及績效管理、門市人員教育訓
17 練，上班時間為上午10時至下午7時，且兩造業已終止勞動
18 契約。

19 2、原告離職前平均每月薪資為61,483元。

20 3、兩造就附表所示之日期、時數、計算金額均不爭執。

21 4、被告未發給原告非自願離職證明書。

22 (二)、本件爭點：

23 1、原告請求被告給付自106年1月起至110年12月止以出勤紀錄
24 計算之加班費，共計149,873元，有無理由？

25 2、原告請求被告給付自110年6月1日起至111年1月11日止以通
26 訊軟體對話紀錄計算之平日及假日加班費，共計276,453
27 元，有無理由？

28 3、被告扣減原告109年之年終獎金24,746元是否有理由？

29 4、被告於109年11月至110年3月扣減原告獎金2,100元及110年1
30 0月至同年12月扣減原告獎金1,600元是否有理由？

31 5、原告主張依勞基法第14條第1項第5、6款之事由終止與被告

01 間之勞動契約是否有理由？原告請求被告開具非自願離職證
02 明書是否有理由？

03 6、原告請求被告依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定給
04 付資遣費384,269元是否有理由？

05 四、得心證之理由：

06 (一)、原告請求被告給付自106年1月起至110年12月止以出勤紀錄
07 計算之加班費，共計149,873元（即附表編號1(1)所示費
08 用），有無理由？原告該部分之主張，為被告否認，抗辯：
09 原告未依照工作規則申請加班，且未證明有加班必要性，自
10 無從請領加班費等語。

11 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
12 係，促進社會與經濟發展，此觀諸該法第1條第1項規定甚
13 明。而所稱勞工權益之保障，不僅在於確保勞工獲取符合公
14 平之勞力對價，更在保障勞工免受雇主之剝削，是以勞動基
15 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
16 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
17 定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇
18 主經工會『同意』，如事業單位無工會者，經勞資會議『同
19 意』後，得將工作時間延長之」，暨對照勞動基準法全文並
20 未規範勞工得單方面加班等情，足見我國之勞動基準法制並
21 不鼓勵勞工加班，蓋鼓勵加班將加劇增加勞工之工作時間、
22 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
23 動條件以促使雇主照顧、保護勞工之目的相衝突，是以為避
24 免雇主單方面以經濟之強勢迫使勞工加班，乃明定須徵得勞
25 工之同意始得為之，並保障勞工在加班後能領取加班之工
26 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
27 之權利。況勞動契約性質上屬雙務契約，勞雇雙方在契約權
28 利之行使、義務之履行上，仍應符合誠信原則，此觀諸民法
29 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
30 之營運，然雇主依法亦因此負有支付勞務對價（含加班費）
31 之義務，而增加人事成本，是以勞工之加班並非全然是雇主

01 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
02 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
03 預見、掌控之人事費用風險，已有違契約履行之誠信原則，
04 則依現行法制、立法精神與契約精神觀之，勞工並未享有可
05 以主動、毫無限制、單方面任意行使之「加班權」，僅在雇
06 主提出加班要求時，勞工享有得以拒絕之「同意權」（雇主
07 亦非當然有要求勞工延長工作時間之權利），勞工並於此前
08 提下，始享有請求加班費之權利。亦即，勞工在正常之工作
09 時間外，延長工作時間，為雇主提供勞務，除其提供勞務係
10 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
11 或勞動基準法規定，向雇主請求報酬之餘地，因其延長工作
12 時間，本不在雇主預期之範圍中，勞工自無強使雇主受領其
13 勞務之給付之理。

14 2、被告抗辯：被告106年1月1日施行之出勤差假管理辦法第3條
15 第3項規定，有工作必要者，應事先提出並填寫「加班申請
16 單」，呈權責主管核定；被告工作規則第27條第1項第3款亦
17 規定同仁因業務需要須於上班時間以外工作時，應事先向直
18 屬主管提出申請並獲得同意，始得視為加班等語，有被告所
19 提出其出勤差假管理辦法及工作規則可證（見本院卷一第20
20 1、298頁），且原告亦不爭執其知悉被告工作規則之加班
21 申請制之規定，而被告依加班申請制規定而制定之工作規
22 則，並未違反法律之強制規定，故被告之上開工作規則業已
23 成為兩造勞動契約內容之一部，原告自應受其拘束。

24 3、按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
25 雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條固定有明文。其立
26 法理由明揭：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時
27 間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞基法施行細則第7
28 條第2款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之
29 下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提
30 供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工
31 就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上

01 班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具
02 有管理之權，且依勞基法第30條第5項及第6項規定，尚應置
03 備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞
04 工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇
05 主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利
06 及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強
07 之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定
08 出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇
09 主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工
10 係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列
11 入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管
12 理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工
13 所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」。
14 上開勞動事件法雖於109年1月1日起施行，惟該法第51條第1
15 項規定，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之，故本件原
16 告請求以出勤紀錄計算之106年1月至108年12月31日加班費
17 仍有前揭勞動事件法之適用。是勞工得依出勤紀錄所載之出
18 勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內執行職務，惟仍容
19 許雇主就其並未同意抑或命勞工或可得而知勞工在其指揮監
20 督下的工作場所延長工作時間提供勞務一事舉反證加以推
21 翻。雇主如提出就員工加班申請制一事已預先以工作規則加
22 以規範，且勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符之證據
23 時，堪認雇主已提出本於工作規則或其他資料之反證而推翻
24 上述勞工業經雇主同意於該期間內執行職務之推定。

25 4、本件雖被告並未爭執原告提出之出勤紀錄表之真正，然因被
26 告有工作規則規定申請加班之一定程序，業經本院認定如
27 前，是該出勤紀錄表已無法依勞動事件法第38條規定推定勞
28 工於該時間內經雇主同意而執行職務；又因停留在公司原因
29 多端，出勤紀錄表僅能證明其停留於工作場所超過正常工時
30 8小時之時數，尚難逕採為原告經雇主同意而執行職務且有
31 加班之事實。被告就原告延長下班時間於工作場所停留，係

01 為提供勞務一節既有爭執，按諸民事訴訟法第277條之規
02 定，原告就此自應負舉證之責。原告迄至本院言詞辯論終結
03 前，就自106年1月起至110年12月止以出勤紀錄計算加班之
04 部分為業經雇主同意或經雇主要求而於該期間內執行職務一
05 事，未能舉證以實其說，尚難認兩造間有達成延長工時意思
06 表示合致；此外，原告就出勤紀錄表所示超過8小時之時數
07 內有加班必要性及工作事實等情亦未舉證以實其說，實難認
08 原告該部分停留於工作場所超過正常工時8小時之時數與工
09 作有關，即非屬延長工時，原告該部分自不得請求給付加班
10 費。因此，原告請求被告給付自106年1月起至110年12月止
11 以出勤紀錄計算之加班費，共計149,873元，為無理由，尚
12 難准許。

13 (二)、原告請求被告給付自110年6月1日起至111年1月11日止以通
14 訊軟體對話紀錄計算之平日及假日加班費，共計276,453元
15 (即附表編號1(2)、(3)所示費用)，有無理由？原告該部分
16 之主張，為被告否認，抗辯：原告未依照工作規則申請加
17 班，且未證明有加班必要性，自無從請領加班費等語。

18 1、按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促
19 進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞
20 工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基
21 法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條
22 規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，
23 原則上勞雇雙方均應遵守。兩造均同認原告並非屬適用勞基
24 法第84條之1規定之勞工，且被告並未經工會或經勞資會議
25 同意變更工作時間，故被告經營通訊業所雇用之員工(即原
26 告)，就其延長工作時間、休假及特別休假等日照常工作，
27 勞基法並無特別排除上開勞動條件規定適用之明文。揆諸前
28 揭說明，原告如有延長工時或國定假日、休假日照常工作之
29 情，被告自應按勞基法相關規定加給延長工作時間之工資，
30 以及加倍發給休假及國定假日工資，否則即與勞基法第30條
31 第1項及第24條、第39條等強制規定有違。復按勞動基準法

01 對於工作時間（第24條、第30條）、休息時間（第34條、第
02 35條）之用詞雖未有定義，但自同法第2條第1款、第3款就
03 勞工定義為指受雇主僱用從事工作獲致工資之人，又就工資
04 定義為指勞工因工作而獲得之報酬，由此定義可知，工作時
05 間應指勞工處於受雇主之指揮監督命令工作，無法自由運用
06 之時間，包括勞工實際提供勞務之時間，及勞工處於雇主得
07 隨時指揮監督命令其提供勞務狀態之待命時間；反之，休息
08 時間則應指勞工得自由活動，不受雇主指揮監督支配之時
09 間。

10 2、查原告以通訊軟體對話紀錄請求被告給付自110年6月1日起
11 至111年1月11日止計算之平日及假日加班費之部分，與勞動
12 事件法第38條之規定不合，自未能推定勞工於該時間內經雇
13 主同意而執行職務；且被告已否認原告主張之該時段曾經同
14 意原告執行職務且原告確實執行職務，按諸民事訴訟法第27
15 7條之規定，原告請求該時段之加班費，自應就其乃經雇主
16 同意延長工作時間及例假日照常工作等情負舉證之責。惟復
17 鑒於勞工常屬弱勢之一方，或有時囿於組織文化、氛圍或潛
18 規則，難以期待其得以立於平等地位與雇主協商，故勞工在
19 正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意
20 思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮
21 監督下的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反
22 對的意思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長
23 工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作
24 時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時
25 間工資的義務。

26 3、查證人乙○○證述：「每個主任負責之轄區都有10至18家店
27 不等，每一家店KPI數字不同，有很多種績效，如門號、家
28 電、毛利、配件、重點機型等。每家店每月目標不同，相對
29 每天每家店要完成的目標，在每晚的回報就非常重要，主任
30 不只晚上回報結果，每天營業過程還要針對每家店目標做跟
31 催，白天是針對過程去跟催，晚上要將每家店整個營業過程

產生之績效成果統計製作回報表，並傳至績效回報專欄群組，且將達成績效之方法分享給沒有達成績效的，沒有3、4個小時是完成不了，績效回報之過程係每天很重要的工作。ERP系統可以確認每天商品銷售數量、業績項目，但在隔天才有正確數字，因被告為業績單位，業績單位重視績效，績效回報專欄群組除掌控前線下班前數字，群組裡之主管亦可就主任所傳之回報表掌控當天數字，不然明天上班就要開始隔天之績效，沒辦法處理今天之績效。績效回報專欄群組係被告要求成立的，為被告之前資深總監陳世倉要求成立，群組上面是當天每個轄區所產生之各個KPI結果，為主管要掌控每個主任轄區每家店完成每天之KPI，才是主管要的目標，每個主任與每家店都有一個群組，針對隔天工作方針，會再另外與每家店聯絡，而不是在績效回報專欄群組。績效回報專欄群組僅單純績效回報，未做績效討論，但群組內有隔天要完成之目標，主管亦會在群組下指令，但未做目標下達。每個禮拜二開檢討會，但若回報當下數字太差，副總也會唸。副總甲○○在績效回報專欄群組有提醒各區績效，應該是他還沒有看到今天各個轄區之報表，所以在問各區績效為何還沒有產生報表。ERP系統分為內勤、人資部分，人資出勤及上下班打卡均使用ERP系統，每個員工只要有員工編碼均可進入ERP系統，但僅上班時間才可進入該系統，無法在被告公司外之電腦登入。被告從未就下班後績效回報部分給付加班費，因加班要事先在ERP系統申請才有辦法成立加班單，再給主管核可才能申請加班，無法事後申請，惟我們下班之後才在處理績效問題，有時接到電話已過12點，且無法在家裡以ERP系統申請加班，因被告規定加班事先申請，僅能遵守被告規定，所以沒有反應過此問題。ERP每天都在運作，但星期六日沒有人去撈資料，因幕僚人員都休假。我有平日加班，因有時門市一忙，手機到貨等，要做貨到盤點，一定是忙到晚上9點、10點，雖知道有平日加班申請，但從未申請過，辦公室同事均未申請過，有時侯有

01 看到原告加班到很晚，約晚上8點多才離開門市，但原告亦
02 未申請過平日加班。（見本院卷二第213至219頁）」；證人
03 丙○○證述：「甲○○在績效回報專欄群組傳『滿區…不到
04 林森的七分之一』，是因為要等門市9點下班，我們需要接
05 門市回報電話，要做轄區的門市業績統計，甲○○說這段話
06 是因為他在檢討業績，甲○○亦有檢討我的業績。ERP系統
07 隔天才會彙整出公司之相關商品及門號銷售紀錄，係被告要
08 求下班要門市回報今天的業績，如果今天業績不好，要我們
09 瞭解門市狀態，設法改善。關於製作績效回報表被告均未給
10 付加班費，曾問過雲嘉南分公司幕僚吳佩蓉，但回覆此為主
11 任之責任，因為一直被灌輸主任是責任制，需將門市管理
12 好，所以未曾申請過加班費，我們常常星期六日都在處理門
13 市的事情。之前在門市時是擔任店長，要管理門市，常常將
14 客人事情處理好才下班，那時雖知道可以申請加班，但不知
15 道加班可以申請加班費，我們的認知是把客人事情處理好，
16 不知道這樣可以申請加班費，是在擔任主任時，因為特賣會
17 時，星期六日不能休息，主任一定要到現場，此部分可以申
18 請加班，所以才知道可以申請加班費。（見本院卷二第221
19 至224頁）」；證人甲○○證述：「被告之專責主管陳世倉
20 在109年12月申請退休，由我在109年12月直接接管北區、中
21 區、雲嘉南、高屏四個營業單位職務，當初係北區營運部主
22 管丁瓊玲問我說，我們有一個主任的回報群組，問我要不要
23 加入，那時才知道有績效回報專欄群組存在，所以我就加入
24 了，每天主任之績效回報在該群組。約6、7年前就有此群
25 組，當初陳世倉成立時，被告有無要求我不清楚，但我接任
26 開始，被告無要求要成立此群組。我不曾要求原告在績效回
27 報專欄群組回報當天業績，我留言『各位主任晚安…真的那
28 麼難嗎？』等語，是被告這段時間推動的重點業務，但我們
29 執行成效不佳，故特別在此群組提醒大家，會這麼晚留言，
30 是我有晚睡的習慣，對當時目前績效狀況有感而發；而留言
31 『請問各區績效』，是大家都習慣，我也習慣在這個群組看

01 到每個人上傳他的績效，因這天到10點50分還沒有看到其他
02 人，故還是問一下，就算主任沒有特別回答，我也不會對他
03 們有所苛求或要求；留言『進銷同仁… 追到晚上七八
04 點』，因這天日期是10月30日，也就是營業最後一天，門號
05 目標還有一些差異，留言是要告訴我們門市同仁，目標不要
06 放棄，因我們營業時間是到晚上9點；留言給台灣阿榮『不
07 錯喔，仍與日目標有差異…』，其回覆『會再跟催，謝謝副
08 總提醒』等語，是認為主任做得很好，在這個群組公開表
09 揚，及在績效有落差部分為提醒功能，而所有的提醒均不會
10 要求要馬上回覆，就算隔天再回覆也可以。POS所開之業績
11 當天門市就可以知道，下班前統計POS，再回報給主任，各
12 區主任當天將各門市業績在績效回報專欄群組回報已經延續
13 非常久，在我加入這個群組前就有，我認為不需要，但沒有
14 阻止各區主管在群組上做業績回報。因統整當天業績上傳是
15 延續已久之傳統，理論上是加班行為，如果有申請，就會給
16 付，若沒有申請就沒有給付，如何申請加班費要詢問人資
17 部，但我沒有申請加班，且我並沒有強求一定要做績效回
18 報。每日上下班之實際打卡時間由人資部審核管理，如遲到
19 太嚴重會提醒，對實際打卡時間逾下班時間也會審核，但不
20 曾接過人資部提醒我那位同仁打卡時間逾下班時間。（見本
21 院卷二第225至231頁）」。

- 22 4、將上開三位證人之證詞互相勾稽，足見被告之專責主管陳世
23 倉成立績效回報群組，每天由被告之各區主任將轄下門市績
24 效回報在該群組，陳世倉退休後，由被告業務副總甲○○接
25 手，甲○○亦加入該群組。原告為被告之雲嘉南區主任，為
26 每日回報績效至績效回報群組，職務上每天下班後仍需負責
27 追蹤、彙整其轄下之每間門市的營業績效，如有業績不佳
28 時，需設法改善。又因被告每間門市營業時間乃至晚上9點
29 鐘，故原告需於晚間即正常上班時間以外，處理績效表並傳
30 送至包括甲○○在內之被告公司主管群組，以利公司及時掌
31 握其營運狀況並檢討改進之用。因匯集各門市當日營運狀

01 況，處理過程需彙集、討論、整理，衡諸常情，其時程約3
02 至4小時，甚至因為門市員工不熟悉流程而須耗費更久之時
03 間；此外，觀之原告提出且被告不爭執之LINE通訊紀錄，甲
04 ○○曾於晚間10點50分還沒有看到包括原告在內之各區主任
05 傳送當日轄區之績效時，會於群組發問各區績效，雖其聲稱
06 就算主任沒有特別回答，也不會對他們有所苛求或要求云
07 云，惟揆諸其內容，堪認乃其認定各區主任均應已備妥該等
08 資料並將之傳送至群組，方會為此詢問。原告為備妥甲○○
09 所認應提出於群組之當日轄區各店營業績效，將使原告喪失
10 下班後其所擁有自工作解放之自由時間，自應認定該段時間
11 應屬原告之工作時間。此外，參諸原告所提出證明其於110
12 年6月1日起至111年1月11日止確有平日及假日加班事實之Li
13 ne截圖內容，的確為其轄區各門市當日之營業績效彙整，觀
14 其內容，堪認原告提出該部分之加班時數尚符常情。被告僅
15 以上開Line字數不多，內容簡單，不可能需要這麼多時間云
16 云，而無視同仁下班後尚需為統整轄區每間門市當日業績花
17 費之心力，實無可採。原告因執行被告指派工作，實際上有
18 加班之事實及必要，原告就因此延長工時之部分，依法即得
19 請求給付加班費。

20 5、被告雖亦辯稱：原告未依公司加班申請制度提出加班申請，
21 不符請領加班費之要件，兩造對於加班並未達成合意，原告
22 不得請求加班費云云。因原告請求被告給付自110年6月1日
23 起至111年1月11日止計算之平日及假日加班費之部分，並非
24 以出勤紀錄為佐而與勞動事件法第38條之規定不合，未能逕
25 自推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，固已如前
26 述，然而當原告得舉證證明該時段係基於雇主明示或可得推
27 知之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在
28 其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止
29 或為反對之意思而予以受領，均應認勞動契約之雙方當事人
30 就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延
31 長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長

01 工時工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同，
02 否則無法避免資方以其優勢，迫使勞工事實上延長工作時
03 間，卻未申請加班，致無法達到保護勞工之立法目的。查原
04 告為執行被告指派之「當日負責追蹤、彙整其轄下之每間門
05 市的營業績效，如有業績不佳時，設法改善，以利公司及時
06 掌握其營運狀況並檢討改進」之任務，又因原告轄下之每間
07 門市營業時間乃至晚上9點鐘，故原告有於晚上9點以後加班
08 彙整轄下每間門市當日營運狀況以製作報表再透過Line傳送
09 文件至包括被告業務副總甲○○在內之被告主管群組之必要
10 及事實，因而導致原告實際工作時間長期超過原告正常上下
11 班時間，為被告明知未加制止而仍予以受領，依前開說明，
12 應認兩造間就原告加班行為有所合意。況證人丙○○已證
13 述：伊沒有請領加班費，因為一直被灌輸主任是責任制，需
14 把門市管理好等語（見本院卷二第223頁）。足見員工確因
15 被告長期誤導，而未提出加班之申請，該加班申請差勤系統
16 並無法真正反應員工加班之事實，而無從依此形式有無加班
17 之申請，作為有利於被告之認定。被告執此認兩造未就延長
18 工時達成合意，抗辯其無給付延長工時工資之必要，自無可
19 採。

20 6、是原告請求被告給付自110年6月1日起至111年1月11日止以
21 通訊軟體對話紀錄計算之平日及假日加班費，共計276,453
22 元（即附表編號1(2)、(3)所示費用），係依勞基法第24條、
23 第39條規定之方式計算，並無不合，且被告對此亦無爭執，
24 原告該部分之請求，自應予以准許。

25 (三)、被告扣減原告109年之年終獎金24,746元是否有理由？原告
26 主張被告所給付之年終獎金，實際上是工資，年終獎金乃為
27 虛名等語，為被告所否認，抗辯被告確實發給年終獎金，而
28 年終獎金為恩惠性給與，而非工資，故得予扣減等語。

29 1、按勞基法細則第10條第2款所稱之年終獎金，應僅指不具確
30 定或經常性給與性質之年終獎金而言。倘雇主依勞動契約、
31 工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務約定應於一

01 定時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時
02 間之對價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質（最高
03 法院104年度台上字第613號判決意旨參照）。又按工資為維
04 持勞工生活最重要之財源，故為免勞工生活陷於不安，除法
05 律另有規定或勞雇雙方另有約定外，應全額直接給付勞工，
06 此為勞基法第22條第2項所明定。再按在現代勞務關係中，
07 因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，僱主為提
08 高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工
09 作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退
10 休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規
11 範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間
12 之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方
13 之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或
14 是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商
15 外，當然成為僱傭契約內容之一部。雇主就工作規則為不利
16 勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之勞工；但其變更
17 具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工（最高法院88年度
18 台上字第1696號判決意旨參照）。

19 2、查觀之被告營運部待遇辦法第四條規定，損益及盈餘計算方
20 式乃為：營運部（含轄區門市）按月計算損益，損益目標每季
21 呈核核定。營運部損益以每月超過核定目標金額核算，並提
22 撥20%作為營運部盈餘。個員當月盈餘之75%，於次月併同薪
23 資發放。個員25%併入營運部年度保留數，作為年終獎金。
24 （見本院卷一第351頁）。是該「年終獎金」來自盈餘保留，
25 而盈餘係以原告等員工之工作達成被告預定之目標而發放，
26 與勞務具有對價性；且被告就年終獎金，訂有給付標準，並
27 循之履行，原告則同意受領，兩造堪認已完成工資之議定，
28 而屬於工資。況且被告迄至本院言詞辯論終結前，均未能提
29 出任何應扣減年終獎金之規定，甚且被告自陳其迄今僅有10
30 9年之年終獎金有減發情事，是被告有史以來唯一一次等
31 語，為兩造所不爭執（見本院卷三第112頁）。是被告年終獎

01 金之發放，確實依員工之工作達成被告預定之目標而發放，
02 而非依照被告當年度整體營運狀況如何而有任何不同，因被
03 告並非依其獲利狀況決定給付年終獎金與否，堪認年終獎金
04 確係原告提供勞務後，且其於發放日仍在職，在一般情況下
05 即經常可以領取，已非單純恩惠性給與，自屬勞基法所定之
06 工資。是109年年終獎金24,746元係屬108年之工資保留款，
07 按諸工資全額給付原則，若非勞基法第26條所定已發生之違
08 約金或損害賠償債權，則需勞雇雙方另有約定可自工資中扣
09 抵，若勞雇雙方未有該等約定，而雇主任意主張抵銷時，則
10 屬違反全額給付原則而無效。

- 11 3、本件就「因被告109年營運虧損，經人資部門依個人績效調
12 整，核定後原告109年之年終獎金為18,819元，即減少12,54
13 6元；被告前任人資主管認原告110年1月份月業績未達標準
14 而於原告109年終獎金扣款11,800元」之部分，未見被告舉
15 證證明兩造即勞雇雙方有約定可自工資中扣抵，參諸前述說
16 明，被告任意主張扣減，違反全額給付原則而無效。而就
17 「逾時營店扣罰款400元部分」，被告業據提出109年11月1
18 日期公告修訂之「門市查核異常項目規範」，新增第1點第2
19 小點載明：「查核異常罰扣，營運部連帶責任扣款：區主任以
20 轄區扣款×20%計算。」參諸前揭最高法院88年度台上字第16
21 96號判決意旨，為保護勞工利益及兼顧雇主經營及管理上之
22 必要，如雇主所為之不利益變更，原則上不能拘束表示反對
23 之勞工，但其變更具有合理性時，則例外地可拘束表示反對
24 之勞工。查：本件逾時營店扣罰款400元部分，乃係原告轄區
25 之門市，如有逾時開店，則身為區主任之原告需連坐罰款2
26 0%。參諸被告提出原告所不爭執之營店主任工作說明第三點
27 工作內容第5小點載明：「營店主任需負責門市同仁出勤管
28 理：巡店時查核同仁出勤狀況，要求按時開門營業等。」（見
29 本院卷一第207至211頁）。衡以原告身為被告區主任，工作
30 內容既包含負責督導轄下門市需準時營業，且準時營業當屬
31 對顧客負責之基本，亦屬企業形象之重要指標，然原告轄下

門市逾時營業卻多起，其中包括不同店家、不同員工所為（見本院卷一第221至229頁），並非原告所主張僅單一員工惡意離職所致，是被告以負起連帶責任及款項扣抵之規定，要求原告確實肩負督導之責，並無被告片面制定不公平單方利益條款而違反衡平原則之處，難認被告該部分變更之工作規則未具合理性，堪認被告該部分變更之工作規則，應認得拘束原告。因逾時營店扣罰款400元部分為已發生之違約罰款，被告扣抵原告109年之年終獎金400元自有理由。準此，被告扣減原告109年之年終獎金逾越400元之部分為無理由，原告請求扣除該部分後之24,346元，為有理由，自應准許。

(四)、被告於109年11月至110年3月扣減原告獎金2,100元及110年10月至同年12月扣減原告獎金1,600元是否有理由？

1、依被告營運部待遇辦法第3條規定，區主任績效獎金為所轄門市單店加減獎金之總和，獎金最低總合以0計。月底前離職同仁不參與獎金分配。是依上開規定可知，區主任績效獎金本為所轄門市單店加減獎金計算之結果，計算績效獎金既繫於區主任所轄門市單店加減獎金之結果，顯非繫於勞工（區主任）一己勞務之付出，即取得獎勵金，足認系爭獎勵金非具勞務對價之性質。此外，觀諸被告提出之查核異常項目規範匯總及門市查核異常統計表（見本院卷一第220至229頁），被告管考項目包括區主任之人力管理及庫存管理，依該表現予以核算，故績效獎金係綜合考評後核給，數額多寡並非固定，其發放具變動性，與因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論績效目標或工作目標達成率、考核之優劣，皆須發給之薪資未盡相同。況且當區主任所轄門市單店加減獎金之總和為0或以下時，以0計，是該時原告縱有勞務付出，亦無法獲得業務獎勵金，亦即被告並非一定會發給最低獎勵，其發放具不確定性、與工資所具「勞務對價性」要件未合，足認被告之績效獎金給付不具經常性，屬被告對於原告之工作情形所為勉勵性之給與，自非勞基法第2條第3款所規定之工資。甚者，該辦法復明揭於發放日前離職者，均不

予發放，更顯係為激勵在職員工而發給，兼有鼓勵員工久任之作用，是被告辯稱績效獎金為雇主所為獎勵性、恩惠性給與等語，應屬可採。

2、而原告對其於109年11月至110年3月及110年10月至同年12月間，有查核異常項目規範匯總及門市查核異常統計表所示之缺失一節復不爭執，僅辯以此為被告不當扣款。惟觀之被告遭扣款之項目包括區主任之人力管理及庫存管理之缺失，此乃被告為其經營及管理上之必要，且績效獎金非屬工資，已認定如前，被告對其所為獎勵性、恩惠性給與自有審酌之權，是被告以原告於109年11月至110年3月及110年10月至同年12月間，有查核異常項目規範匯總及門市查核異常統計表所示之缺失，分別扣減原告獎金2,100元、1,600元，自有理由，原告請求被告給付被告於109年11月至110年3月扣減原告獎金2,100元及110年10月至同年12月扣減原告獎金1,600元，為無理由，尚難准許。

(五)、原告主張依勞基法第14條第1項第5、6款之事由終止與被告間之勞動契約是否有理由？原告請求被告開具非自願離職證明書是否有理由？

1、按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者；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契約。勞基法第14條第1項第5、6款分別定有明文。查原告以被告有未給付原告加班費、擅自扣減原告109年年終獎金及不當扣薪等情形，於111年1月12日申請勞資爭議調解，請求被告給付，惟調解不成立。因被告上開行為已違反勞動契約及勞工法令，故原告依勞基法第14條第5、6款之事由，以起訴狀向被告表示終止契約之意思表示乙節，有調解紀錄影本、起訴書附卷可查（見本院卷一第9、17頁），被告復不爭執伊未核發附表編號1(1)(2)(3)、2(1)(2)(3)、3(1)(2)所示之薪資之情，而被告應給付附表1(2)(3)、2(1)(2)所示之薪資亦經本院認定如前，足徵被告確實有未依勞動契約給付工作報酬及違反勞動契約之

情形，原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定主張兩造勞動契約於起訴書送達被告時終止乙節，即屬有憑，可堪採憑。

2、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；本法（就業保險法）所稱非自願離職，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，勞基法第19條，就業保險法第11條第3項分別定有明文。查原告依勞基法第14條規定終止兩造間勞動契約既為合法，即屬符合前述非自願離職之情形，是原告依勞基法第19條規定請求被告發給非自願離職證明書，於法有據，應予准許。

(六)、原告依照勞基法第17條、勞工退休條例第12條第1項、勞基法第38條第1項第5款及兩造間之勞動契約等規定，請求被告給付資遣費384,269元，有無理由？

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。查兩造同意原告以61,483元作為平均薪資，且原告舊制基數為1/4，資遣費為15,371元、新制基數為6，資遣費為368,898元（見本院卷三第120頁），則依上開條文規定，原告得請求被告給付之資遣費為384,269元〈計算式：15,371元＋368,898元＝384,269元〉，是原告請求被告給付資遣費384,269元，於法並無不合，自應准許。

(七)、綜上所述，原告得依勞基法第24條規定請求平日及假日延長工時之班費276,453元，及就附表編號2(1)(2)之年終獎金24,346元，主張被告不當自應給付之工資扣款，請求返還，且因

兩造勞動契約業經原告依勞基法第14條規定合法終止，請求被告開立非自願離職服務證明書，及給付資遣費384,269元，均有理由，是原告總計請求被告給付685,068元，於法有據。從而，原告依勞基法第19條、第38條第1項第5款、第4項前段，勞工退休金條例第12條第1項規定及勞動契約約定，請求：(一)被告應開立非自願離職證明書與原告。(二)被告應給付685,068元，及自111年2月10日起（起訴狀繕本送達翌日）至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，自屬正當，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，同時宣告被告得供相當擔保金額而免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 11 月 22 日

勞動法庭法官 陳婉玉

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 111 年 11 月 22 日

書記官 方澄晴

附表：

編號	項目	金額（新臺幣）	說明
1	加班費：426,326元	(1)106年1月至110年12月以出勤紀錄計算之加班費 149,873元	原告平均月薪61,483元，以時薪256元計算加班費：106年52,159元、107年35,892元、108年25,857元、109年18,362元、110年17,603元（加班日期、時數、計

				算金額詳見本院卷一第403至433頁)
		(2)110年6月1日至111年1月11日之下班時間後以通訊軟體對話紀錄計算之平日加班費	160,284元	被告要求原告必須每日製作門市績效表格回傳至績效回報專欄群組供被告長官查核，此為出勤紀錄記載下班時間後之平日加班費及出勤紀錄上班時間內之假日加班費（加班日期、時數、計算金額詳見本院卷一第435至457頁）
		(3)110年6月1日至111年1月11日以通訊軟體對話紀錄計算之假日加班費	116,169元	
2	109年年終獎金：24,746元	(1)營運整體績效不佳扣款	12,546元	依被告之營運部待遇辦法第四條第三項約定：「個員當月盈餘之75%，於次月併同薪資發放…個員25%併入營運部年度保留數，作為年終獎金」，即將員工每月獎金保留25%作為年終獎金，當月只先發給75%，因此109年年終獎金係屬108年之薪資保留款，被告卻片面扣減原告可領取之年終獎金，並無理由
		(2)110年1月份月業績未達標準扣款	11,800元	
		(3)逾時營店扣罰款	400元	
3	不當扣薪：3,700元	(1)109年11月至110年3月	2,100元	被告片面規定因門市人員出勤問題而對區主任罰款扣薪，原告本身並無遲到或無故曠職之情形，被告以此對原告扣薪，顯無理由
		(2)110年10月至110年12月	1,600元	
4	資遣費：384,269元		384,269元	原告自94年4月13日受僱至111年2月28日勞動契約終止，離職前平均每月薪資為61,483元，舊制基數為1/4、舊制資遣費為15,371元，新制基數為6、新制資遣費為368,898元