臺灣基隆地方法院民事判決

114年度勞訴字第2號

原　　告　沈建弘
訴訟代理人　顧定軒律師（法律扶助律師）
被　　告　燁揚金屬有限公司
000000000000000000
法定代理人　邱漢光
訴訟代理人　吳恆輝律師
　　陳祉汝律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國115年8月31日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳拾壹萬貳仟肆佰伍拾元，及自民國一百一十三年五月二十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告新臺幣伍佰元，及自民國一百一十四年六月十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告新臺幣捌萬肆仟零參元，及自民國一百一十四年一月二十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應發給非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔萬分之九千九百九十六；餘由原告負擔。

本判決第一項得為假執行；但被告如以新臺幣貳拾壹萬貳仟肆佰伍拾元為原告供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得為假執行；但被告如以新臺幣伍佰元為原告供擔保後，得免為假執行。

本判決第三項得為假執行；但被告如以新臺幣捌萬肆仟零參元為原告供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

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；但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查原告起訴時訴之聲明原為：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）21萬2,567元，及自民國113年5月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈡被告應給付原告8萬4,003元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢被告應發給原告非自願離職證明書。嗣變更聲明如後，核屬基於同一基礎事實而擴張應受判決事項之聲明，符合上開規定，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：

㈠、原告自103年3月6日起受僱於被告公司擔任焊接工，約定日薪2,000元，惟被告之法定代理人於113年3月11日公司會議時先辱罵原告，甚至無端指稱「（原告）爬到他頭上去」等語，原告方回應「是你自己白目啊」等語，被告之法定代理人竟無故要求原告「在家休息、不用上班」，原告遂於113年3月25日向基隆市政府聲請勞資爭議調解，並請求被告給付原告在職期間所短少給付之週六加班費及特休未休工資。然被告（由法定代理人親自出席）於113年4月17日基隆市政府勞資爭議調解會議中拒絕原告之請求，並謊稱「原告為無故曠職」等語，原告乃依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定，於113年4月17日當場向被告終止兩造間之勞動契約；被告嗣於113年4月19日以113年度燁字第1130419001號函（上載「台端無正當理由繼續曠工3日以上，本公司依法終止勞動契約」等語，見本院卷第25頁，下稱系爭函文）向原告終止兩造間之勞動契約。爰依兩造間之勞動契約及勞基法之規定，提起本件訴訟。

㈡、茲就原告請求之項目、金額分別臚列及說明於下：

1.資遣費21萬2,567元及非自願離職證明書：

原告自103年3月6日起任職於被告公司，嗣被告於113年4月1

9日對原告發送系爭函文終止兩造間之勞動契約止，原告任職期間為10年1月又14日，離職前6個月之平均薪資為4萬2,000元，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）之規定計算，被告應給付資遣費21萬2,567元（計算式：4萬2,000元×0.5×【10＋〈1＋14／30〉÷12】＝21萬2,567元，元以下四捨五入，下同），及自113年5月20日（即113年4月19日勞動契約終止後30日之翌日）起算之法定遲延利息。

2.短少給付之週六出勤加班費及特休未休之工資：

⑴因被告規定員工於例假日加班時不准打卡，且打卡鐘時有損壞之情形，故打卡紀錄雖無原告於週六出勤之紀錄，惟被告實際上會在薪資單上記載原告實際出勤天數（工作獎金天數即為週六加班日數），並僅以每日2,000元之計算方式發放工作獎金作為週六加班費，爰以原告111年2月至112年7月薪資單所記載之「工作獎金天數」及日薪2,000元計算，被告應給付之週六出勤8小時之加班費金額如附表「原告主張之加班費」欄所示（計算式：1日加班費部分，前2小時為667元【2,000元÷8】×4／3×2＝667元；後6小時為2,500元【2,000元÷8】×5／3×6＝2,500元，週六出勤8小時之加班費共3,167元【667元＋2,500元】；0.5日加班費部分，前2小時為667元【2,000元÷8】×4／3×2＝667元；後2小時為833元【2,000元÷8】×5／3×2＝833元，故週六出勤4小時之加班費應為1,500元【667元＋833元】），扣除被告已給付如附表「被告已支付之加班費金額」欄所示之金額，被告共短少給付週六出勤加班費6萬7,019元，原告自得向被告請求短少給付之加班費6萬3,518元。

⑵又原告於110年之特休未休共15日、被告每日僅給付1,600元，短少6,000元（計算式：【2,000元－1,600元】×15日＝6,000元）、原告於111年之特休未休共15日、被告每日僅給付1,600元，短少6,000元（計算式：【2,000元－1,600元】×15日＝6,000元）、原告於112年之特休未休共15日、被告每日僅給付1,401元，短少8,985元（計算式：【2,000元－

1,401元】x15日＝8,985元），是110年至112年特休未休之工資共短少2萬0,985元（計算式：6,000元＋6,000元＋8,985元＝2萬0,985元）。

⑶是以，原告自得向被告請求短少給付之加班費6萬3,518元及特休未休之工資2萬0,985元，共計8萬4,503元（含起訴請求之8萬4,003元及追加請求之500元），及其中8萬4,003元自114年1月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨500元自114年6月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

3.原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，被告應發給原告非自願離職證明書。

㈢、並聲明：1.被告應給付原告21萬2,567元，及自113年5月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；2.被告應給付原告500元，及自114年6月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；3.被告應給付原告8萬4,003元，及自114年1月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；4.被告應發給原告非自願離職證明書；5.願供擔保請准宣告假執行（不包含第4.項聲明部分）。

二、被告之答辯略以：

㈠、兩造勞動契約係因勞基法第12條規定終止，原告不得請求資遣費及開立非自願離職證明書：

1.對於原告主張其任職於被告公司（自103年3月6日至113年4月19日）期間為10年1個月又14天，且離職前6個月之平均薪資為4萬2,000元等節，均不爭執。惟原告於113年3月11日早上會議，因不願與另一名同仁分配至同一組，竟當所有同仁面前辱罵被告之法定代理人「白目」，並逕自表示今日休假後即自行離去，此後原告多日未出勤，期間被告請同仁多次與原告聯繫，原告均表示不願意返回工作。

2.依被告106年11月2日勞資會議之第6點決議事項「特休假及事假需事先填寫請假單，病假須提出就醫證明、曠職於三次視同離職」；嗣於107年3月1日、108年10月7日亦分別就請

假流程為相關公告「如預請特休假，計算基準日以3月1日為單位。如請1天特休假請在前1天工作日完成請假程序，如連請2天特休假，請在3天前完成請假程序，如需連請3天（含）以上，請在一週前完成請假流程」、「主管依工程需要指派工作給師傅，需依指示工作如有問題可向主管反應討論，不得自行更改，因這行為造成公司費用增加或需延長工期的狀況，需無異議接受公司規定懲處」、「工作時如有不愉快、不順心或生病者須向主管回報不得自行離開，違者依公司規定懲處」，此事項均經其所屬員工簽名。是以，原告自113年3月11日擅自離開公司至113年4月19日前均未請假，無正當理由未上班而連續曠職超過3日，經被告於113年4月19日正式以書面通知原告違反勞基法「無正當理由繼續曠工3日」，並詢問原告是否要返回被告公司工作，惟原告仍置之不理，被告遂於113年4月19日以系爭函文通知原告已構成勞基法第12條第1項第6款規定而終止兩造間之勞動契約。因此，兩造間之勞動契約已依勞基法第12條第1項第2款、第6款而於113年4月19日終止，被告當無給付資遣費及開立非自願離職證明書之義務。

㈡、原告不得請求週六加班費及特休未休之工資：

1.依被證14每月薪資明細可知，原告之每日基本薪資應以1,200元計算，加計伙食費100元、交通津貼200元後之每日薪資為1,500元，另有技術加給400元、職務加給100元（車輛管理50元、五金管理50元）；且被告自103年起即以月薪4萬2,000元為原告申報勞保，倘以此計算，其每日薪資為1,400元（計算式：4萬2,000元÷30日＝1,400元）。惟被告於110年至112年間皆以高於日薪1,400元之薪資（包含基本薪資、伙食費、交通津貼、技術加給、職務加給及不休假獎金、紅利獎金與績效獎金等）給付予原告，而非每日固定以2,000元計算薪資，因此高於1,200元之部分均為獎金或加給，不能算入每日基本薪資內。

2.被告於107年3月5日公司勞資會議中說明，因應一例一休，

關於週六、日為休假日及例假日不上班，且被告未要求或指派原告於例假日加班，亦不鼓勵例假日上班。依原告提出之打卡紀錄及原告薪資單可知，原告實際上班天數應以薪資條所列「基本薪資　天數」為計算，且原告之打卡紀錄並無週六打卡上、下班之紀錄，則被告已依打卡紀錄及原告薪資單所記載之上班日數（對照整理如附表「被告主張」欄所示）給付薪資，即未短少給付原告加班費。

3.又被告客觀上固不爭執原告所主張於110年至112年特休未休各15日，被告於110年每日給付1,600元，111年每日給付1,600元，112年每日給付1,401元，惟勞工之加班費請求權（或工資、獎金請求權）於加班發生後即成為普通債權非不得放棄而得自行處分之，而原告曾於112年8月23日簽立切結書，確認其自107年至112年間並無薪資、獎金短少之情事，可認原告對於112年8月23日前之所有相關給付縱有請求權業已為拋棄，是原告請求給付短少加班費或應休未休之工資差額，並無理由。

㈢、並聲明：原告之訴駁回。如受不利之判決，願供擔保請准免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠、原告請求給付資遣費部分：

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，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。復依勞退條例第12條第1項、第2項規定，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，不適用勞基法第17條之規定；依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。再按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞

工，實施暴行或有重大侮辱之行為者；無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第2款、第6款亦有明定。而所謂「重大侮辱」，應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷；憲法固然保障人民之名譽權及其人格法益，但亦不可能為人民創造一個毋須忍受他人任何負評之無菌無塵空間；又就對他人社會名譽或名譽人格之影響，是否已逾一般人可合理忍受之範圍而言，按個人在日常人際關係中，難免會因自己言行而受到他人之月旦品評，此乃社會生活之常態；一人對他人之負面語言或文字評論，縱會造成他人之一時不悅，然如其冒犯及影響程度輕微，則尚難逕認已逾一般人可合理忍受之範圍（最高法院92年度台上字第1631號、憲法法庭113年度憲判字第3號判決意旨參照）。

2.原告自103年3月6日起受僱於被告公司，離職前6個月之平均薪資為4萬2,000元，原告與被告之法定代理人於113年3月11日公司會議時發生爭執後，原告於113年3月25日向基隆市政府聲請勞資爭議調解，並請求被告給付原告在職期間所短少給付之週六加班費及特休未休工資，經被告法定代理人於113年4月17日基隆市政府勞資爭議調解會議中拒絕原告之請求，原告於113年4月17日當場向被告法定代理人表示依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間之勞動契約，被告嗣於113年4月19日以系爭函文向原告表示依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約等情，業據原告提出勞保（職保）被保險人投保資料表、基隆市政府勞資爭議調解會議紀錄、系爭函文等件為證，復為被告所不爭執，此部分事實首堪認定。

3.原告與被告之法定代理人於113年3月11日所生衝突未構成勞基法第12條第1項第2款事由：

⑴證人即被告公司工務主任呂荏瑒於本院115年3月17日準備程序到庭之證述經整理後略以：當天是被告公司開早會時間，被告法定代理人在會議中安排原告與另一位同事一起工作，因為原告與該同事之前就個性不合，原告表示如與該同事一起工作即不願工作、要休息，被告法定代理人說他是老闆，要怎麼安排要聽被告法定代理人…原告是在口角後說出「白目」，大約在爭論2分鐘後講的；很久之前公司曾安排原告與該同事一起工作過，但因為他們2個不合，所以後來證人呂荏瑒都會分開安排…113年起安排工作都是被告法定代理人負責…證人呂荏瑒建議是沒有用的，被告法定代理人不會聽；被告法定代理人開完會後有單獨找證人呂荏瑒問要怎麼處理？證人呂荏瑒反問被告法定代理人「要休息幾天」，因為往例是如果員工跟被告法定代理人衝突，就會叫員工回去休息不用來上班、也不會給員工薪水，直到員工自己找被告法定代理人談要如何處理後續；被告法定代理人沒有跟證人呂荏瑒講要休息幾天，只有請證人呂荏瑒轉告原告回去休息，並請證人呂荏瑒跟原告說，要等原告自己去找被告法定代理人談如何處理後續、要不要回公司上班；事情發生3、4天後，被告法定代理人詢問原告有沒有打電話給證人呂荏瑒，證人呂荏瑒回說沒有，被告法定代理人說那就繼續讓原告休息等語。

⑵證人即被告公司會計人事陳韋伶於本院115年3月17日準備程序到庭之證述經整理後略以：當天我也有出席公司早會，早會內容是要安排人員到各個工地，當天可能是因為人數比較少，被告法定代理人就把原告跟另一位同事安排在一起，原告不滿意工作安排，原告就說今天不要做了、要回去，原告也有說被告法定代理人很「白目」，而且不是被告法定代理人要求原告回去，但是原告還是選擇離開…被告法定代理人請證人呂荏瑒找原告，請原告自己找被告法定代理人談要不

要回來被告公司上班；證人陳韋伶也有看到被告法定代理人有透過訴外人吳麗真LINE原告，請原告自己打給被告法定代理人，或是回被告公司討論下一步要怎麼走，但原告都不願意回來談…當時被告法定代理人在自己的辦公室，只有證人陳韋伶在訴外人吳麗真旁邊，內容是被告法定代理人請我們問原告什麼時候回來，但實際內容是訴外人吳麗真自己打的；被告法定代理人一直等原告回來上班，勞健保是等到113年4月底才退保等語。

⑶互核前揭證詞可知，原告曾於113年3月11日公司早會中，固因不滿被告法定代理人將其與素來不合之同事安排共同工作，而於爭執過程中稱被告法定代理人「白目」；惟原告與該名同事素來不合，證人呂荏瑒過往亦已因此避免將2人安排共同工作，則原告所稱「白目」應係針對被告法定代理人工作指示之負面意見表達；佐以上開證人呂荏瑒所證雙方爭執時間僅約2分鐘，且原告除「白目」一詞較為冒犯不當以外，尚無繼續反覆辱罵被告法定代理人之情事，綜合考量原告當時所受刺激及客觀脈絡情境，自難單執「白目」之措辭不雅，率認原告所為即構成勞基法第12條第1項第2款所定之重大侮辱行為。

⑷況證人呂荏瑒既證稱被告法定代理人於前開衝突後，僅請其轉告原告先行休息；證人陳韋伶亦證稱被告法定代理人曾透過公司人員詢問原告何時回公司、被告法定代理人一直等原告回來上班；再參以被告於113年4月19日作成系爭函文時均未曾援引勞基法第12條第1項第2款規定或提及原告涉重大侮辱事由，堪認被告法定代理人於聽聞「白目」之際，實無以重大侮辱為由終止勞動契約之意思，益徵原告與被告之法定代理人於113年3月11日所生衝突，未達嚴重影響勞動契約繼續存在之程度，揆諸前開規定及說明，堪認原告上開口出「白目」之行為尚未構成勞基法第12條第1項第2款事由，被告自難於本件訴訟中再以此為由，主張兩造間勞動契約已依勞基法第12條第1項第2款而終止。

4.又查，被告確有短少給付原告週六加班費及特休未休工資等情事（詳如後述㈢部分），且原告已於聲請勞資爭議調解時請求被告給付上開短少部分，並經被告於113年4月17日勞資爭議調解時否認並拒絕補足，是被告於113年4月17日仍有不依法足額給付工作報酬之情事，原告自得依勞基法第14條第1項第5款規定向被告終止兩造間之勞動契約。準此，原告既於113年4月17日勞資爭議調解程序中當場向被告之法定代理人表明依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約（見勞資爭議調解紀錄所載，本院卷第23頁），兩造間之勞動契約即於113年4月17日終止，被告自應依勞退條例第12條發給原告資遣費。而承前所述，兩造均不爭執原告於勞動契約終止前6個月，每月應領工資為4萬2,000元，且原告工作年資應自103年3月6日起算，故原告請求被告給付資遣費21萬2,450元（工作年資自103年3月6日起算至113年4月17日止，共10年1月又12日，計算式：4萬2,000元×0.5×【10＋〈1＋12／30〉÷12】＝21萬2,450元，元以下四捨五入，下同），及自113年5月20日起算之利息，應屬有據，逾此範圍即無理由。

5.被告雖辯稱兩造間之勞動契約係於113年4月19日依勞基法第12條第1項第2款、第6款終止等語；惟原告與被告之法定代理人於113年3月11日所生衝突，尚未構成勞基法第12條第1項第2款事由等節，業經認定如前，又原告既已於113年4月17日向被告法定代理人當面表達依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約之意思表示，兩造間勞動契約即於該終止之意思表示到達被告法定代理人之時終止，被告嗣後於113年4月19日以系爭函文所為終止表示，因兩造間勞動契約已不存在，自無從再發生終止效力。故被告此部分所辯，委難足採。

㈡、原告請求被告發給非自願離職證明書部分：

1.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；或因勞基法

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。準此，勞工因有就業保險法第11條第3項所規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

2.承前所述，本件原告已於113年4月17日依勞基法第14條第1項第5款之規定向被告終止勞動契約，自符合於就業保險法第11條第3項所規定之非自願離職，是原告依前開規定請求被告開立非自願離職證明書予原告，即屬有據，應予准許。被告執前詞辯稱因勞動契約係依勞基法第12條第1項第2款、第6款終止，無庸開立非自願離職證明書等語，然兩造間之勞動契約係因勞基法第14條第1項第5款之規定終止，業經本院依據上開客觀事證認定如前，被告此部分所辯自難憑採。

㈢、原告請求短少給付之加班費及特休未休之工資部分：

1.按雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上，勞基法第24條第2項定有明文。復按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：五、5年以上10年未滿者，每年15日；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項第5款、第4項亦有明定。又依勞基法第2條第3項規定，工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之

通常觀念為之，其給付名稱為何尚非所問（最高法院100年度台上字第801號判決參照）。再依勞動事件法第37條規定，勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。

2.原告工資應為每日2,000元，析述如下：

⑴證人陳韋伶於本院115年3月17日準備程序到庭證稱：依照證人所製作的薪資單（即原告111年2月至112年7月薪資單，被證14，見本院卷第255-290頁），日薪（含伙食、交通津貼等）是2,000元，工作獎金是2,000元，因為工作獎金就是包含津貼的日薪等語（見本院卷第388頁）；證人呂荏瑒亦證稱：工作獎金是按照每個員工日薪計算，沒有再加上假日加班的比例等語（見本院卷第385頁）；復觀諸原告111年2月至112年7月薪資單所載「工作獎金」，均係按工作獎金日數乘以每日2,000元計算（被證14，見本院卷第255-290頁），足見被告於實際計算原告平日及週六出勤報酬時，均以每日2,000元作為原告完整日薪，自應以日薪2,000元作為本件計算原告週六加班費及特休未休工資之基礎。

⑵被告固辯稱原告之日薪應以基本薪資1,200元計算，每日2,000元係經加計伙食費100元、交通津貼200元、技術加給400元、職務加給100元等加給津貼，不能算入每日基本薪資等語；惟上開「伙食費」、「交通津貼」、「技術加給」及「職務加給」，依原告薪資單所載之給付天數均與同月份基本薪資之計算天數相同，堪認該等費用或津貼加給，均係隨原告實際出勤日數按日計付而具「勞務對價性」及「給與經常性」，揆諸前開規定及說明，當屬原告之工資。況被告支付週六工作獎金時，亦係按原告完整日薪2,000元計算，益徵每日2,000元始為原告提供1日勞務所得之完整報酬。被告復未提出其他具體事證證明上開項目非屬勞動事件法第37條所推定之工資，要難僅因被告自行於薪資單上分列不同名稱，逕將部分經常性給付排除於原告加班費及特休未休工資之計算基礎，故被告所辯洵非可採。

3.原告請求被告給付短少之週六加班費6萬3,518元：

⑴證人呂荏瑒於本院115年3月17日準備程序到庭證稱：在107年簽署勞資協調會議（被證6，上載：「依一例一休規定…星期日為例假日【包含國定假日】，星期六為休假日…休假日員工如自願上班者不給付薪資，但公司酌發工作獎金以之獎勵」，見本院卷第384頁）後，週六上班是上8小時、不打卡，因為每天開會時會有點名簿，所以被告法定代理人會依照點名簿記錄，在發薪資單時以工作獎金的方式發週六上班的錢；如果薪資單上工作獎金日數記載2，代表那個月員工有2個週六加班8小時；員工可以選擇週六要不要去（被告）公司，但一旦去了老闆就要給當天的工作獎金，工作獎金是按照每個員工日薪計算，沒有再加上假日加班的比例等語（見本院卷第384-385頁）；證人陳韋伶亦證稱：（被證6勞資協調會議紀錄）是員工與被告公司協調週六上班的處理方式，因為鐵工是有做有錢所以員工都希望週六可以來上班，被告法定代理人也同意他們來上班，這樣被告法定代理人就會按他們週六上班的日數發工作獎金給員工；（週六上班）是員工自願決定，如果（週六）有來上班會發工作獎金，工作獎金就是用員工日薪計算等語（見本院卷第387-388頁）。

⑵從而，原告主張其於附表「原告主張之加班日期」欄所示之週六出勤，出勤日數詳如附表「薪資單上所載工作獎金天數」欄所示，而被告要求原告不得於上開期間打卡、僅以每日2,000元之計算方式發放工作獎金作為週六加班費等情，核與前開證人證述之情節相符，並有原告111年2月至112年7月薪資單為佐（見本院卷第255-290頁），足資採信。故被告不僅事前即允許原告於週六到班提供勞務，事後亦透過早會點名及薪資單核發工作獎金等方式予以確認，顯已知悉並受領原告於週六提供之勞務，自應依法給付原告於週六出勤之加班工資。準此，以前述認定之每日工資2,000元為計算基礎，被告應給付之週六出勤8小時之加班費金額如附表

「原告主張之加班費」欄所示（計算式詳如附表備註欄所示），扣除被告已給付如附表「被告已支付之加班費金額」欄所示之金額，被告仍應給付如附表「原告主張之加班費短少差額」欄所示之金額（高於本件原告請求之6萬3,518元），故本件原告向被告請求短少給付之週六加班費6萬3,518元，應予准許。

⑶被告雖辯稱並未強制要求原告加班，且原告之打卡紀錄無週六上下班資料等語；然查，原告是否同意於週六出勤，核與被告於同意受領原告勞務後，應否依勞基法第24條第2項給付休息日加班工資乙節，要屬二事，無從單執原告係自願加班為由，即免除被告依法給付週六加班工資之義務。況被告已自行將週六點名結果記錄於原告薪資單之「工作獎金日數」，並據以給付每日2,000元之工作獎金，足證原告確已於該等週六出勤（出勤日數詳如「薪資單上所載工作獎金天數」），被告公司內部「週六不打卡」或「僅以工作獎金名義給付週六工資」等協調安排，均係規避勞基法關於休息日加班費最低給付標準之約定，實無拘束原告之效力，被告自不得執此作為拒絕給付週六加班費之依據，更無從反以欠缺週六打卡記錄否定原告實際於週六出勤之客觀事實，被告上開所辯要與前開客觀事證未合，無從採取。

4.又承前所述，兩造均不爭執原告於110年至112年特休未休各15日，且被告分別於110年、111年各給付特休未休工資2萬4,000元（以每日1,600元計算）、於112年給付特休未休工資2萬1,015元（以每日1,401元計算）；則原告之每日工資應為2,000元乙節，既經本院認定如前，自應以每日2,000元計算前述特休未休工資，故原告向被告請求上開期間短少給付之特休未休工資2萬0,985元（計算式：【2,000元－1,600元】×15日＋【2,000元－1,600元】×15日＋【2,000元－1,401元】×15日＝2萬0,985元），即屬有據。

5.被告另辯稱原告曾於112年8月23日簽立切結書（被證8，見本院卷第95頁），確認其自107年至112年間並無薪資、獎金

短少之情事，可認原告對於112年8月23日前之所有相關給付縱有請求權業已為拋棄等語；然上開切結書僅記載原告於112年8月23日確認近6年薪資及獎金之給付皆未有短給，並未列明具體權利之種類、發生期間、計算金額方式及拋棄範圍，無從僅以被告於勞動關係存續中要求勞工簽署之制式、概括確認文件，率認原告已自由處分並明確拋棄對被告之全部請求權（甚至就112年特休未休工資部分，屬就尚未確定發生之債權預為拋棄）。被告復未提出其他客觀事證以證明兩造曾就本件各筆週六加班費及特休未休工資之差額，具體進行結算、協商或和解，自難單憑原告在受僱期間所簽署概括文件執為有利被告之認定，被告此部分所辯，亦非可採。

四、綜上所述，原告請求被告給付資遣費21萬2,450元，及自113年5月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並請求被告應發給非自願離職證明書；暨請求被告給付短少給付之加班費及特休未休之工資共8萬4,503元，及其中8萬4,003元自114年1月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨500元自114年6月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

六、兩造均陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行，惟本判決主文第1項至第3項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定職權命假執行，並依聲請宣告被告預供擔保得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，亦應併予駁回。

七、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條規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　29　　日

勞動法庭　審判長法　官　曹庭毓

法　官　張逸群

法　官　姜晴文

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　　115　　年　　10　　月　　29　　日

書記官　洪承豐

附表：

編號	薪資單日期	薪資單上所載工作獎金天數	原告主張之加班日期	被告已支付之加班費金額	原告主張之加班費金額（詳註一）	原告主張之加班費短少差額	被告主張			
							薪資單記載上班天數	打卡紀錄之上班天數	打卡日期	備註
1	111年2月7日起至111年2月20日	2	111年2月12日、111年2月19日	4,000元	6,334元	2,334元	10日	10日	2/7-2/11、2/14-2/18	
2	111年2月21日起至111年3月5日	1	111年3月5日	2,000元	3,167元	1,167元	10日	9日	2/21-2/25、3/1-3/4	多給付1日
3	111年3月6日起至111年3月20日	2	111年3月12日、111年3月19日	4,000元	6,334元	2,334元	10日	10日	3/7-3/11、3/14-3/18	
4	111年3月21日起至111年4月5日	1	111年4月2日	2,000元	3,167元	1,167元	12日	10日	3/21-3/25、3/28-3/31、4/1	多給付2日
5	111年4月6日起至111年4月20日	2	111年4月9日、111年4月16日	4,000元	6,334元	2,334元	11日	11日	4/6-4/8、4/11-4/15、4/18-4/20	
6	111年4月21日起至111年5月5日	1	111年4月23日	2,000元	3,167元	1,167元	11日	11日	4/21-4/22、4/25-4/29、5/2-5/5	
7	111年5月6日起至111年5月20日	2	111年5月6日、111年5月20日	4,000元	6,334元	2,334元	9日	11日	5/6、5/9-5/13、5/16-5/20	少給付2日
8	111年5月21日起至111年6月5日	1	111年6月4日	2,000元	3,167元	1,167元	5日	9日	5/23-5/27、5/30-5/31、6/1-6/2	少給付4日
9	111年6月6日起至111年6月20日	2	111年6月11日、111年6月18日	4,000元	6,334元	2,334元	11日	11日	6/6-6/10、6/13-6/17、6/20	
10	111年6月	2	111年6月25	4,000元	6,334元	2,334元	11日	11日	6/21-6/2	

	21日起至111年7月5日		日、111年7月2日						4、6/27-7/1、7/4-7/5	
11	111年7月6日起至111年7月20日	2	111年7月9日、111年7月16日	4,000元	6,334元	2,334元	11日	11日	7/6-7/8、7/11-7/15、7/18-7/20	
12	111年7月21日起至111年8月5日	2	111年7月23日、111年7月30日	4,000元	6,334元	2,334元	12日	12日	7/21-7/22、7/25-7/29、8/1-8/5	
13	111年8月6日起至111年8月20日	2	111年8月6日、111年8月20日	4,000元	6,334元	2,334元	10日	10日	8/8-8/12、8/15-8/19	
14	111年8月21日起至111年9月5日	2	111年8月27日、111年9月3日	4,000元	6,334元	2,334元	11日	11日	8/22-8/26、8/29-9/2、9/5	
15	111年9月6日起至111年9月20日	1	111年9月17日	2,000元	3,167元	1,167元	10日	10日	9/6-9/8、9/12-9/16、9/19-9/20	
16	111年9月21日起至111年10月5日	2	111年9月24日、111年10月1日	4,000元	6,334元	2,334元	11日	11日	9/21-9/23、9/26-9/30、10/3-10/5	
17	111年10月6日起至111年10月20日	2	111年10月8日、111年10月15日	4,000元	6,334元	2,334元	11日	10日	10/6-10/7、10/11-10/14、10/17-10/20	多給付1日
18	111年10月21日起至111年11月5日	2	111年10月22日、111年10月29日	4,000元	6,334元	2,334元	11日	11日	10/21、10/24-10/28、10/31-11/4	
19	111年11月6日起至111年11月20日	1	111年11月12日	2,000元	3,167元	1,167元	10日	10日	11/7-11/11、11/14-11/18	
20	111年11月21日起至111年12月5日	1	111年11月26日	2,000元	3,167元	1,167元	10日	11日	11/21-11/25、11/28-12/2、12/5	少給付1日
21	111年12月6日起至111年12月20日	2	111年12月10日、111年12月17日	4,000元	6,334元	2,334元	10日	11日	12/6-12/9、12/12-12/16、12/19-12/20	少給付1日
22	111年12月21日起至112年1月5日	1.5	111年12月24日、111年12月31日	3,000元	4,667元	1,667元	11.5日	11.5日	12/21-12/23、12/26-12/30、112	

									年1/3-1/5	
23	112年1月6日起至112年1月19日	2	112年1月7日、112年1月14日	4,000元	6,334元	2,334元	10日	10日	1/6、1/9-1/13、1/16-1/19	
24	112年1月21日起至112年2月5日	1	112年2月4日	2,000元	3,167元	1,167元	5日	5日	1/30-1/31、2/1-2/3	
25	112年2月6日起至112年2月20日	2	112年2月11日、112年2月18日	4,000元	6,334元	2,334元	11日	11日	2/6-2/10、2/13-2/17、2/20	
26	112年2月21日起至112年3月5日	2	112年2月25日、112年3月4日	4,000元	6,334元	2,334元	9日	7日	2/21-2/24、3/1-3/3	多給付2日
27	112年3月6日起至112年3月20日	2	112年3月11日、112年3月18日	4,000元	6,334元	2,334元	11日	11日	3/6-3/10、3/13-3/17、3/20	
28	112年3月21日起至112年4月5日	1	112年4月1日	2,000元	3,167元	1,167元	11日	9日	3/21-3/24、3/27-3/31	多給付2日
29	112年4月6日起至112年4月20日	2	112年4月8日、112年4月15日	4,000元	6,334元	2,334元	11日	11日	4/6-4/7、4/10-4/14、4/17-4/20	
30	112年4月21日起至112年5月5日	1	112年4月22日	2,000元	3,167元	1,167元	11日	11日	4/21、4/24-4/28、5/1-5/5	
31	112年5月6日起至112年5月20日	3	112年5月6日、112年5月13日、112年5月20日	6,000元	9,501元	3,501元	9日	10日	5/8-5/12、5/15-5/19	少給付1日
32	112年5月21日起至112年6月5日	1	112年5月27日	2,000元	3,167元	1,167元	11日	11日	5/22-5/26、5/29-6/2、6/5	
33	112年6月6日起至112年6月20日	1	112年6月17日	2,000元	3,167元	1,167元	10.5日	11日	6/6-6/9、6/12-6/16、6/19-6/20	少給付0.5日
34	112年6月21日起至112年7月5日	1	112年6月24日	2,000元	3,167元	1,167元	11日	9日	6/21、6/26-6/30、7/3-7/5	多給付2日
35	112年7月	2	112年7月8	4,000元	6,334元	2,334元	10日	11日	7/6-7/	少給付1

（續上頁）

	6日起至112年7月20日		日、112年7月15日						7、7/10-7/14、7/17-7/20	日
總計		54.5日	54.5日	10萬9,000元	18萬2,019元	6萬7,019元				少給付0.5日薪資
	註一：週六出勤1日（8小時）之加班費應為3,167元（計算式：【2,000元÷8】×4/3×2+【2,000元÷8】×5/3×6＝3,167元）；0.5日（4小時）之加班費為1,500元（計算式：【2,000元÷8】×4/3×2+【2,000元÷8】×5/3×2＝1,500元									