

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第37號

原告 蔡青青

訴訟代理人 蔡玉燕律師

被告 旺代企業有限公司

法定代理人 王璿

訴訟代理人 焦文城律師

施秉慧律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院民國（下同）112年12月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新台幣（下同）47萬4,748元及自112年7月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應開具非自願離職證明書予原告。

三、訴訟費用8,180元由被告負擔，並應於裁判確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息。

四、本判決所命給付得假執行，但被告如以47萬4,748元預供擔保，得免假執行。

理 由

一、原告主張：伊受僱於被告，擔任高雄SOGO百貨公司瓷器專櫃銷售人員，由於被告未給付國定假日工作應加給之工資（加班費），亦未給付平日延長工時工資（加班費），依勞動基準法第14條第1項第5款規定，終止兩造間之勞動契約關係，請求給付資遣費9萬0,625元、平日延長工時工資36萬6,624元、國定假日工作應加給之工資1萬7,499元。並聲明：(一)被告應給付原告47萬4,748元及自擴張聲明暨準備書(3)狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應開具非自願離職證明書予原告（見本院卷第431頁更正聲明暨準備書(4)及呈報送達地址狀所載，被告就原告擴張及

01 更正聲明部分，程序上均無意見，並為本案之言詞辯論，見  
02 本院卷第312、472頁言詞辯論筆錄）。

03 二、被告抗辯：原告是自願離職，不得請求資遣費、非自願離職  
04 證明書。伊公司於105年8月12日之105年第1屆第1次勞資會  
05 議，決議適用4週變形工時，於107年4月13日之107年第1屆  
06 第1次勞資會議，依勞動基準法第30條第2項規定，決議適用  
07 2週變形工時，於109年3月27日之109年度第1屆第1次勞資會  
08 議，依同法第30-1條之規定，決議適用4週變形工時，且國  
09 定假日本可獲得員工同意作挪移，原告請求給付延長工時工  
10 資、國定假日加給工資，亦無理由。並聲明：原告之訴駁  
11 回。

12 三、兩造之不爭執事項：

13 (一)原告自103 年10月1 日起至110 年12月31日止受僱於被告，  
14 擔任高雄SOGO百貨公司瓷器專櫃銷售人員，約定每月工資2  
15 萬5,000 元。

16 (二)原告於110 年12月14日以Line向被告南部業務部經理吳淑真  
17 表示做到12/31 。

18 (三)原告於110 年12月24日寄發鳳山三民路郵局390 號存證信函  
19 予被告負責人，表示：「因貴公司有勞動基準法第24條及32  
20 條所訂各款之情形，並經勞工局裁定公告，本人依法不經預  
21 告終止勞動契約，請貴公司於2 個月內派員協商給付資遣費  
22 、加班費等費用，否則將請律師尋司法途徑解決」。

23 (四)被告於110 年12月24日寄發輔仁大學郵局106 號存證信函予  
24 原告，表示：「公司已收到台端的離職申請訊息，並且同意  
25 台端的離職申請，自110 年12月31日起終止……」。

26 (五)原告於111 年1 月17日對被告申請勞資爭議調解，結果調解  
27 不成立。

28 (六)高雄市政府勞工局於110 年3 月8 日以違反動基準法第24條  
29 、第32條第2 項規定，裁罰被告；於111 年5 月17日以違反  
30 勞動基準法第39條規定裁罰被告。

31 (七)被告公司107 年6 月前月休7 天，每月上9 天全天班（10：

01 30-22：00），14天早晚班（10：30-17：00或15：00-22：  
02 00），107年7月起改為月休9天，每月上11天全天班（1  
03 0：30-22：00），10天早晚班（10：30-17：00或15：00-2  
04 2：00）。

05 (八)原告於110年9月24日以Line向被告南部業務部經理吳淑真  
06 表示「我不需要寫離職單，因為公司被罰款，就是我的權利  
07 自己可以不要這份工作，因為違法，我可以拒絕這份工作，  
08 拿資遣費和非自願離職書，這是勞工局跟我說的」、「還有  
09 政府罰公司其中一條加班費未給付，就是該給我，沒有算給  
10 我的加班費，通通要補發給我，管理部應該知道被罰的是哪  
11 兒沒照勞基法算加班費，要不政府也會給公司申訴，沒申訴  
12 過就是加班費沒給足，我就想拿我可以拿的錢，就離  
13 開」。

#### 14 四、就兩造爭執事項之判斷：

15 (一)兩造間是否有勞動基準法關於2週、4週變形工時規定之適  
16 用：

17 1.勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40  
18 小時；前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無  
19 工會者，經勞資會議同意後，得將其2週內2日之正常工作時  
20 數，分配於其他工作日，其分配於其他工作日之時數，每日  
21 不得超過2小時，但每週工作總時數不得超過48小時；第1項  
22 正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經  
23 勞資會議同意後，得將8週內之正常工作時數加以分配，但  
24 每日正常工作時間不得超過8小時，每週工作總時數不得超  
25 過48小時；前2項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行  
26 業，勞動基準法第30條第1至4項定有明文。由上開規定可  
27 知，雇主想將企業調整成如上開法文所規定之2週、8週變形  
28 工時，除需其經營者屬經中央主管機關指定之行業外，尚需  
29 經工會同意，如事業單位無工會者，則需經勞資會議同意。  
30 而勞動部改制前之行政院勞工委員會，於92年3月31日以勞  
31 動二字第0920018071號函，指定「適用勞動基準法之行業」

01 為適用同法第30條第2項規定之行業，而兩造不爭執被告為  
02 適用勞動基準法之行業，故兩造間是否有勞動基準法關於2  
03 週變形工時規定之適用，當以是否經工會同意，如被告事業  
04 單位無工會者，則以是否經勞資會議同意而定。

05 2.中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無  
06 工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變  
07 更：一、4週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每  
08 日不得超過2小時，不受前條第2項至第4項規定之限制，勞  
09 動基準法第30-1條第1項第1款亦有明文。而被告就所辯其有  
10 上開4週變形工時制度之適用，已提出新北市政府勞工局函  
11 附卷可稽（見本院卷第247至248頁），經核相符，且亦為原  
12 告所不爭執（見本院卷第293頁即擴張聲明暨準備書(3)狀第3  
13 頁「4」所載），堪信為真實。則同上所述，兩造間是否有  
14 勞動基準法關於4週變形工時規定之適用，仍以是否經工會  
15 同意，如被告事業單位無工會者，則以是否經勞資會議同意  
16 而定。

17 3.事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議，其事業場所勞工人  
18 數在30人以上者，亦應分別舉辦之，其運作及勞資會議代表  
19 之選舉，準用本辦法所定事業單位之相關規定；勞資會議由  
20 勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各  
21 為2人至15人，但事業單位人數在100人以上者，各不得少於  
22 5人，勞資會議勞方代表得按事業場所、部門或勞工工作性  
23 質之人數多寡分配，並分別選舉之；代表雇主行使管理權之  
24 一級業務行政主管人員，不得為勞方代表；勞資會議紀錄應  
25 記載下列事項，並由主席及記錄人員分別簽署：一、會議  
26 屆、次數。二、會議時間。三、會議地點。四、出席、列席  
27 人員姓名。五、報告事項。六、討論事項及決議。七、臨時  
28 動議及決議；前項會議紀錄，應發給出席及列席人員，依勞  
29 動基準法第83條授權訂定之勞資會議實施辦法第2條第1項、  
30 第3條、第8條、第21條亦有明訂。

31 4.被告就其上開辯稱於105年第1屆第1次勞資會議，決議適用4

01 週變形工時，於107年第1屆第1次勞資會議，依勞動基準法  
02 第30條第2項規定，決議適用2週變形工時，於109年度第1屆  
03 第1次勞資會議，依同法第30-1條之規定，決議適用4週變形  
04 工時之事實，雖提出勞資會議紀錄3份（見本院卷第375頁、  
05 第339至342頁、第343至351頁）、會議簽到簿3份（見本院  
06 卷第377至381頁），及上開109年勞資會議之選舉公告、輔  
07 翼系統公告、公司Line群組之通知、勞方參選報名單、Line  
08 投票結果各1份及勞資會議開會照片3張（見本院卷第383至3  
09 97頁）為證，然：

10 (1)原告就105、107年度勞資會議之召開程序有所質疑，而被告  
11 並無法如109年度勞資會議之舉行一般，提出相關選舉公  
12 告、Line群組通知、勞方參選報名單、Line投票結果、及會  
13 議開會照片為證，此部分勞資會議是否有依適法程序舉行，  
14 當屬有所疑慮。更何況，依105年度勞資會議之會議紀錄所  
15 載：「討論事項：案由：因應105年勞基法第30條修訂，每  
16 週工作時間不得超過40小時，提請討論。說明：本公司行業  
17 類別為綜合商品零售業，依據勞基法第30-1條，中央主管機  
18 關指定之行業，適用4週變形工時，2週內至少有2日之休  
19 息，作為例假，不受第36條之限制。決議：各區主管於排定  
20 班表時應依照勞基法第30-1條規定辦理。前後兩個例假日最  
21 長得間隔12個工作日。」（見本院卷第375頁），由上開案  
22 由、說明之記載顯示，被告應係告知與會者，因應勞動基準  
23 法第30條「每週工作時間不得超過40小時」之修訂，公司必  
24 須適用4週變形工時之規定，僅係討論如何適用4週變形工時  
25 之制度，而決議由各區主管於排定班表時依勞動基準法第30  
26 -1條辦理而已，應無就是否適用4週變形工時制度作討論及  
27 決議。益見，無法由被告提出之證據，證明被告業經105年  
28 度勞資會議之同意，採行2週、4週之變形工時制度。

29 (2)原告就被告提出之109年度勞資會議選舉公告、Line群組通  
30 知、勞方參選報名單、Line投票結果、及會議開會照片之形  
31 式雖不爭執，但主張選出之勞方代表中陳麗紅為稽核幹部，

01 林靖潔、賴枳妘部分為管理部幹部，均屬一級主管人員，依  
02 規定不得被選為勞資會議之勞方代表，故該次勞資會議之決  
03 議無效，被告則辯稱陳麗紅、林靖潔、賴枳妘僅係一般行政  
04 人員，並無主管相關事項。然，依上開勞資會議實施辦法第  
05 3條第2項之規定，勞資會議勞方代表得按事業場所、部門或  
06 勞工工作性質之人數多寡分配，並分別選舉之，而依被告上  
07 開109年度勞資會議紀錄之記載，被告業務單位當時之在職  
08 人數既有92人，包含內勤人員41人，及專櫃人員51人（見本  
09 院卷第第343至351頁），因內勤人員與專櫃人員之工作屬性  
10 大不相同，為公平起見，就本件勞資爭議勞方代表之選舉，  
11 本應依人數多寡分配選舉之勞方代表人數，並應分別選舉  
12 之，但依被告提出之勞資會議勞方代表補選通知觀之，並無  
13 作以上之區別（見本院卷第383頁），是無論陳麗紅、林靖  
14 潔、賴枳妘等人是否屬一般行政主管人員，均難認被告舉行  
15 之勞方代表選舉程序合於規定。則亦難認整個勞資會議召開  
16 之程序及達成之決議合於規定。更何況，兩造不爭執以原告  
17 擔任之專櫃銷售人員職務，被告公司規定107 年6 月前月休  
18 7 天，每月上9 天全天班（10：30-22：00），14天早晚班  
19 （10：30-17：00或15：00-22：00），107 年7 月起改為  
20 月休9 天，每月上11天全天班（10：30-22：00），10天早  
21 晚班（10：30-17：00或15：00-22：00）（見兩造不爭執事  
22 項(七)），即被告公司關於工時之調整，均係以月為單位作調  
23 整，並非以4週作調整。益見無法由被告提出之證據，證明  
24 被告業經勞資會議之同意，採行4週之變形工時制度。

25 (二)原告得否請求被告給付資遣費及其金額：

- 26 1.勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年  
27 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條  
28 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止  
29 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之  
30 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均  
31 工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條

01 例第12條第1項定有明文。又勞動基準法第14條第1項第5款  
02 規定：雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之  
03 虞者，勞工得不經預告終止契約，自上開規定可知，勞工終  
04 止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇主有  
05 何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）告知  
06 雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動  
07 契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言詞表  
08 明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦  
09 非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據；  
10 按勞動基準法第14條第2項固規定：「勞工依前項第1款、第  
11 6款（即雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益  
12 之虞）規定終止勞動契約者，應自知悉其情形之日起，30日  
13 內為之」，以維持民事法律關係之安定性，然此一終止契約  
14 之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換  
15 言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令  
16 情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然  
17 若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益  
18 之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違  
19 反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之  
20 形成權，此有最高法院92年度台上字第1779號民事判決意旨  
21 可資參照。

22 2.兩造不爭執原告於110 年12月14日以Line向被告南部業務部  
23 經理吳淑真表示「做到12/31」；原告於110 年12月24日寄  
24 發鳳山三民路郵局390 號存證信函予被告負責人，表示：  
25 「因貴公司有勞動基準法第24條及32條所訂各款之情形，並  
26 經勞工局裁定公告，本人依法不經預告終止勞動契約，請貴  
27 公司於2 個月內派員協商給付資遣費、加班費等費用，否則  
28 將請律師尋司法途徑解決」；被告於110 年12月24日寄發輔  
29 仁大學郵局106 號存證信函予原告，表示：「公司已收到台  
30 端的離職申請訊息，並且同意台端的離職申請，自110 年12  
31 月31日起終止……」（見兩造不爭執事項(二)、(三)、(四)）。被

告雖辯稱原告向其代理人即經理吳淑真表示「做到12/31」後，隔日即110年12月15日經理吳淑真即以Line向原告回覆：「青青離職安排12/30盤點」，故本件係原告任意提出離職，而其代理人業已代其表示同意，不合於上開勞工可請領資遣費之規定。然原告主張係被告未給付國定假日工資、未給付平日延長工時工資，才主動終止兩造間勞動契約關係之事實，有高雄市政府勞工局裁處書2份附卷可稽（見本院卷第171、173頁），且如上所述，原告另於向經理吳淑真以Line告知將離職10日後之110年12月24日，即另以存證信函寄送被告負責人，表示以上開裁罰原因不經預告終止勞動契約，請求協商給付資遣費、加班費等費用，顯示原告僅是為使經理吳淑真可預作準備而事先告知，但並非正式向經理吳淑真提出終止勞動契約之通知，且由被告亦於經理吳淑真以Line向原告回覆9天後之110年12月24日寄發存證信函，向原告回覆收到離職訊息及同意離職，亦表示經理吳淑真於同年12月15日回覆原告時，僅係通知已知悉將離職之訊息，將儘速安排盤點，非正式代理被告回覆同意離職之訊息，故在兩造寄發上開存證信函之前，尚難認兩造業已達成終止勞動契約關係之合意。而原告既於110年12月24日寄發給被告之存證信函，載明：「因貴公司有勞動基準法第24條及32條所訂各款之情形，並經勞工局裁定公告，本人依法不經預告終止勞動契約，請貴公司於2個月內派員協商給付資遣費、加班費等費用」，參照上開法規之規定，可知確如原告所主張，其係以被告未給付國定假日工資、未給付平日延長工時工資，才主動終止兩造間之勞動契約關係，此觀上開最高法院民事判決意旨前段，亦可獲得佐證，被告所辯並無可採。

3. 被告雖辯稱原告於110年9月24日以Line向被告南部業務部經理吳淑真表示「我不需要寫離職單，因為公司被罰款，就是我的權利自己可以不要這份工作，因為違法，我可以拒絕這份工作，拿資遣費和非自願離職書，這是勞工局跟我說的」、「還有政府罰公司其中一條加班費未給付，就是該給



01 我，沒有算給我的加班費，通通要補發給我，管理部應該知  
02 道被罰的是哪兒沒照勞基法算加班費，要不政府也會給公司  
03 申訴，沒申訴過就是加班費沒給足，我就想拿我可以拿的  
04 錢，就離開」（見兩造不爭執事項(八)），顯示被告即使有未  
05 給付國定假日工資、未給付平日延長工時工資之事實，但原  
06 告110年9月24日當時已知悉，是本件原告以上開事由依勞動  
07 基準法第14條第1項第6款「未給付國定假日工資、未給付平  
08 日延長工時工資」之規定，終止兩造間勞動契約關係，違反  
09 同法第14條第2項前段除斥期間之規定。然未給付國定假日  
10 工資、未給付平日延長工時工資之事實，除符合勞動基準法  
11 第14條第1項第6款所規定之事由外，亦符合同條第1項第5款  
12 「雇主不依勞動契約給付工作報酬」之勞工得不經預告終止  
13 契約事由，原告於寄發予被告終止勞動契約之存證信函中，  
14 僅具體說明上開事由，但並未指明依據之法條，此有該存證  
15 信函附卷可稽（見本院卷第21頁），且原告於訴訟中亦係主  
16 張依勞動基準法第14條第1項第5款之規定終止兩造間勞動契  
17 約（見本院卷第11頁起訴狀），是被告上開違反除斥期間規  
18 定之所辯，亦無可採。更何況，以本件被告答辯之內容觀  
19 之，可知被告於原告終止勞動契約之際，並未改變其對工時  
20 之規定，是依上開最高法院民事判決意旨後段，原告即使係  
21 依勞動基準法第1項第6款之事由終止兩造間之勞動契約關  
22 係，亦難認有除斥期間之違反，併予敘明。

23 4.如上所述，原告係以勞動基準法第14條第1項第5款（或第6  
24 款）之規定，終止兩造間之勞動契約關係，當可依上開勞動  
25 事件法第12條第1項之規定，請求被告給付資遣費。且兩造  
26 不爭執原告自103年10月1日起至110年12月31日止受僱於  
27 被告，每月工資2萬5,000元（見兩造不爭執事項(一)），原  
28 告主張以2萬5,000元為平均工資計算，其可請求被告給付  
29 之資遣費為9萬0,625元，業已提出資遣費試算表1份為證  
30 （見本院卷第25頁），經核，該主張尚稱合理，且計算亦無  
31 不合，況為被告所不爭執（見本院卷第470頁言詞辯論筆

錄），自堪信為真實。從而原告得請求被告給付資遣費之金額為9萬0,625元。

(三)原告得否請求被告給付平日延長工時工資及其金額：

1. 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上，二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上，勞動基準法第24條第1項第1、2款定有明文。

2. 如上所述，被告並未適法採行2週或4週之變形工時制度，則原告之平日延長工時工資，當應依上開勞動基準法第24條第1項第1、2款之規定計算。而兩造不爭執被告規定如原告之專櫃銷售人員，107年6月前月休7天，每月上9天全天班（10：30-22：00），14天早晚班（10：30-17：00或15：00-22：00），107年7月起改為月休9天，每月上11天全天班（10：30-22：00），10天早晚班（10：30-17：00或15：00-22：00）（見兩造不爭執事項(七)）。被告雖辯稱原告上全天班中午、晚上用餐時間可各休息1小時，上早班時中午用餐時間可休息1小時，上晚班時晚上用餐時間可休息1小時，但為原告所否認。然兩造不爭執原告係被派駐在高雄SOGO百貨公司擔任瓷器專櫃銷售人員（見兩造不爭執事項(一)），而百貨公司專櫃銷售人員之工作忙碌程度，因百貨公司之生意好壞、該時段有無特別促銷活動（如週年慶等）而有極大差別，但只要有人參觀、詢價或購買，不論任何時間，專櫃銷售人員均有接待之必要，僅能尋覓空檔時間用餐或盥洗，如用餐或盥洗而有離開之必要，必須請鄰櫃人員加以協助處理，但因涉及個人專業之不同，通常亦僅能向顧客說明該專櫃銷售人員因何事暫時離開，可馬上通知回到櫃臺接待，請顧客稍等，但鄰櫃銷售人員通常並無法完全代理不同專櫃之事務，此為眾所周知之事，故百貨公司專櫃銷售人員之用餐情形，與通常勞工之用餐休息時間，可隨意離開工作崗位之情形不同，是百貨公司專櫃銷售人員之用餐時間，

01 僅能認屬勞工為解決個人通常生理需求，短暫離開工作崗  
02 位，當不應列入工作時間之中斷，被告辯稱原告之用餐休息  
03 1小時不應列入工作時間，所辯當無可採。

04 3.被告雖另辯稱原告之工作時間，是以輔翼EPR系統紀錄，由  
05 員工上班後自行登錄，進而紀錄員工上下班時間，且提出該  
06 登記資料為證（見本院卷第251至287頁），但原告主張因其  
07 工作地點為百貨公司，需配合百貨公司之電腦網路啟動時  
08 間，故全日班、上午班之輔翼EPR系統登錄時間約較真正上  
09 班時間晚半小時左右，希望被告提出供員工打卡之紙本，以  
10 證明確實之工作時間，否則即應以全日班每天工作11.5小時  
11 （10：30-22：00），早班每天工作6.5小時（10：30-17：0  
12 0），晚班每天工作7小時（15：00-22：00）計算工作時  
13 間。而因原告有提出打卡之紙本4份（見本院卷第321至327  
14 頁）為證，顯見被告公司在制度上，確實有讓百貨公司專櫃  
15 銷售人員以紙本打卡之制度，且被告不否認上開輔翼EPR系  
16 統需配合百貨公司之電腦網路始能登錄上下班時間，則被告  
17 既無法提出紙本之打卡資料，本院認以原告所主張，依兩造  
18 不爭執之上開被告規定之上班時間，以計算原告可請求之平  
19 日延長工時，尚稱合理。而原告主張以上開方式計算之結  
20 果，其可請求被告給付之平日延長工時工資為36萬6,624  
21 元，業經提出計算式為據（見本院卷第295至297頁擴張聲明  
22 暨準備書(3)狀，及第439至441頁更正聲明暨準備書(4)及呈報  
23 送達地址狀之更正），經核並無不合，且為被告所不爭執  
24 （見本院卷第470頁言詞辯論筆錄），堪信為真實。從而原  
25 告得請求被告給付之平日延長工時工資之金額為36萬6,624  
26 元。

27 (四)原告得否請求被告給付國定假日工作應加給之工資及其金  
28 額：

29 1.內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管  
30 機關指定應放假日，均應休假；第37條所定之休假，工資應  
31 由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應

加倍發給，勞動基準法第37條第1項、第39條分別定有明文。

2.被告雖辯稱雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，依勞動基準法第39條規定，工資雖應加倍發給，但雇主如徵得勞工同意，即可將國定假日與一般工作日為互為挪動，但原告主張被告使其於國定假日工作，並未事先徵得其同意，且未使其於相對應之工作日休假，則當應給付國定假日工作應加給之工資。而姑不論國定假日之挪動有無經過原告同意，但原告有在國定假日工作，而未在一般工作日補休假之部分，原告當可請求被告給付國定假日工作應加給之工資。本件經被告多次抗辯後，原告就本項次請求金額多次更正，最後計算之金額為被告所不爭執，有原告之計算式及言詞辯論筆錄附卷可稽（原起訴請求金額見本院卷第15頁起訴狀，更正後之計算金額見第295至297頁擴張聲明暨準備書(3)狀，及第439至441頁更正聲明暨準備書(4)及呈報送達地址狀，被告對計算金額不爭執見第470頁言詞辯論筆錄），故原告得請求被告給付國定假日工作應加給之工資為1萬7,499元。

(五)原告得否請求被告開具並交付非自願離職證明書：

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條規定各款情形之一離職；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，就業保險法第11條第3項及勞動基準法第19條分別定有明文。而本件如上所述，係勞工依勞動基準法第14條第1項第5款（或第6款）規定終止勞動契約關係，依上開規定，原告當可請求被告開立及發給非自願離職證明書。

五、綜上所述，原告訴請被告給付47萬4,748元（90,625【資遣費】+366,624【平日延長工時工資】+17,499【國定假日工作應加給之工資】=474,748）及自擴張聲明暨準備書(3)狀繕本送達翌日（即112年7月27日，以言詞辯論期日之翌日計）起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，

暨開立即交付非自願離職證明書，於法有據，均應准許。又  
本件除發給非自願離職證明書外，均屬法院就勞工給付請求  
所為雇主敗訴之判決，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，宣告被告得預供  
擔保免為假執行。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊  
防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不  
逐一論列，併此敘明。

六、據上論結，原告之訴為有理由，判決如主文（訴訟費用負擔  
之依據：民事訴訟法第78條、第91條第3項）。

中 華 民 國 112 年 12 月 27 日  
勞 動 法 庭 法 官 鄭 峻 明

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 112 年 12 月 27 日  
書 記 官 洪 光 耀