

臺灣高等法院高雄分院民事判決

114年度勞上字第19號

上訴人 陳秀惠即瑞宸商行

訴訟代理人 黃尹宏

被上訴人 吳冠霆

訴訟代理人 林瑋庭律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國114年3月6日臺灣屏東地方法院113年度勞訴字第33號第一審判決提起上訴，本院於115年1月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付資遣費及加班費部分超過新臺幣肆拾參萬陸仟玖佰柒拾捌元本息部分，及該部分假執行之宣告暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判，均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

上訴人其餘上訴駁回。

第一（除確定部分外）、二審訴訟費用，由被上訴人負擔四分之一，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國102年7月29日起受僱於上訴人，因上訴人未按伊實領工資為伊投保勞工保險及短發加班費，伊遂於113年4月12日寄發存證信函，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，於113年4月13日終止勞動契約，伊自得請求上訴人給付積欠之資遣費新臺幣（下同）199,335元、休息日延長工時工資444,729元、國定假日加倍工資4,833元、113年4月短少工資4,321元、溢扣勞保自付額6,141元，上訴人並應提繳65,906元至伊勞工退休金專戶。另伊依上開規定終止勞動契約，屬就業保險法第11條第3項規定之非自願離職，上訴人應開立非自願離職證明書予伊。為此，爰依兩造間勞動契約、勞基法第19條、第24條第2項、第39條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、

第14條第1項等規定，提起本件訴訟等語。聲明求為判命：

(一)上訴人應給付被上訴人660,936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。(二)上訴人應提繳65,906元至被上訴人之勞工退休金專戶。(三)上訴人應開立非自願離職證明書予被上訴人。

二、上訴人則以：被上訴人曾分別於112年4、5月間向店長黃怡嘉表示欲做到113年3、4月，故兩造間勞動契約係因被上訴人自願離職而終止，被上訴人自不得請求伊給付資遣費及開立非自願離職證明書。又被上訴人多年後始請求加班費，違反誠信原則且與有過失，況108年4月11日前之加班費請求權，已罹於時效等語為辯。

三、原審判決上訴人應給付被上訴人592,477元本息（資遣費199,311元＋休息日延長工時工資即加班費382,142元＋國定假日加倍工資4,883元＋溢扣勞保自付額6,141元），並應提繳65,906元至被上訴人之勞工退休金專戶，及開立非自願離職證明書予被上訴人，並駁回被上訴人其餘請求。上訴人就其敗訴部分提起一部上訴，上訴聲明：(一)原判決第一項關於命上訴人給付超過11,024元（國定假日加倍工資4,883元＋溢扣勞保自付額6,141元）本息，及第三項開非自願離職證明書部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴均駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回（兩造其餘敗訴部分未據聲明不服，已告確定）。

四、兩造不爭執事項：

(一)被上訴人102年7月29日起受僱於上訴人，擔任上訴人經營之統一超商華敬門市員工，並自105年1月起升職為副店長。

(二)被上訴人於113年4月10日寄發存證信函，內容略以：瑞宸商行高薪低報及短發加班費，被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並依同法第17條規定，請求瑞宸商行於5日內給付被上訴人資遣費200,187元、加班費448,692元、特休未休13,126元，並將短提撥之退休金差額65,922元補提撥至勞工退休金專戶，逾期將依法提起訴訟等語。上

01 訴人於同年月11日收受該存證信函。

02 (三)被上訴人於113年4月12日寄發存證信函，內容略以：瑞宸商
03 行高薪低報及短發加班費，經多次反應仍未改善，被上訴人
04 依勞基法第14條第1項第6款規定於113年4月13日終止勞動契
05 約，並依同法第17條規定，請求瑞宸商行給付被上訴人資遣
06 費200,187元、加班費448,692元、特休未休13,126元，並將
07 短提撥之退休金差額65,922元補提撥至勞工退休金專戶等
08 語，上訴人於同年月13日收受該存證信函。

09 五、本件爭點：被上訴人請求上訴人給付資遣費199,311元及休
10 息日加班費382,142元本息，並發給非自願離職證明書，有
11 無理由？

12 六、經查：

13 (一)被上訴人請求上訴人給付資遣費199,311元本息，有無理
14 由，並發給非自願離職證明書，有無理由？

15 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
16 者，勞工得不經預告終止契約。勞工依前項第1款、第6款規
17 定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇
18 主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日
19 起，30日內為之。又雇主違反勞工法令，持續造成勞工損
20 害，各次損害結果均獨立，勞工於最後一次損害結果發生後
21 之30日內終止勞動，即無逾於30日除斥期間可言。

22 2.本件被上訴人主張上訴人未按實領工資為其投保勞工保險，
23 致短提65,906元至被上訴人之勞工退休金專戶等節，為上訴
24 人所不爭執，自有損害被上訴人之權益。又該情持續發生至
25 113年4月間，被上訴人於同年月10日寄發存證信函，主張上
26 訴人有高薪低報之情形，依勞基法第14條第1項第6款規定終
27 止兩造間勞動契約，上訴人於同年月11日收受，尚未逾30日
28 除斥期間，自生終止兩造間勞動契約之效力。至上訴人雖抗
29 辯被上訴人前已向店長黃怡嘉表示要離職，兩造間勞動契約
30 因被上訴人自願離職而終止云云，惟此為被上訴人否認，且
31 證人黃怡嘉到院證稱伊係因上訴人轉告方知被上訴人要離

01 職，亦不清楚被上訴人離職之原因等語（見本院卷第203
02 頁），則上訴人抗辯被上訴人前已向店長黃怡嘉表示要離
03 職，難認有憑，其抗辯兩造間勞動契約因被上訴人自願離職
04 而終止云云，自無憑採。

05 3.又雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣
06 費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相
07 當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月
08 數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個
09 月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發
10 給。勞基法第17條定有明文，而依勞基法第14條第4項規
11 定，於勞工得不經預告終止契約時準用之。查上訴人有勞基
12 法第14條第1項第6款之情事，經被上訴人於113年4月11日終
13 止兩造間勞動契約，業如前述，則被上訴人依勞基法第14條
14 第4項準用第17條規定，請求上訴人發給上訴人不爭執金額
15 之資遣費199,311元（見本院卷第201頁），自屬有據。

16 4.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
17 代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。次按本法所稱非
18 自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解
19 散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14
20 條及第20條規定各款情事之一離職。就業保險法第11條第3
21 項亦定有明文。是依上開規定意旨，勞工即得請求雇主發給
22 註記離職原因為非自願離職之服務證明書。查被上訴人依勞
23 基法第14條第6款規定，於113年4月11日終止兩造間勞動契
24 約，已如前述，核與就業保險法第11條第3項規定所稱之非
25 自願離職情形相符，被上訴人依上開規定，請求上訴人開立
26 非自願離職證明書，亦屬有據。

27 (二)被上訴人請求上訴人給付休息日加班費382,142元本息，有
28 無理由？

29 1.按勞工除有第2項之情形外，每7日中應有2日之休息，其中1
30 日為例假，1日為休息日。雇主使勞工於休息日工作之時
31 間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數。但因天災、

事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第32條第2項規定之限制。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。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。因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。勞基法第36條第1項、第3項、第39條前段、中段、第24條第2項及第40條第1項分別設有明文。又105年12月6日勞基法第36條之修正(000年00月00日生效)，明定「一例一休」制度，亦即勞工每7日應有例假及休息日，此為勞動條件最低標準，如有雇主有違一例一休之規定，未給予勞工足夠之例假及休息日，且未按勞基法第24條第2項及第40條規定給予延長工時工資及補休者，即有違反勞工法令之情事。另104年5月15日勞基法第30條之修正(105年1月1日施行)，固配合全國週休2日制度，規定勞工正常工作時間，每週不得超過40小時，惟因第36條尚未修正為每7日應有2日休息，故如勞工每日工作時數在6小時40分鐘以下，仍有可能在每週不得超過40小時之情形下，每週工作6日，且無延長工時加班費可言。

2.上訴人固抗辯兩造約定薪資係採內含加班費之包裹式薪資制度，其給予被上訴人之薪資優於勞基法之基本工資及依該工資計算之加班費總合，故兩造所約定之薪資已包含加班費，被上訴人自不得再行向伊請求加班費云云。惟按，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。又基本工資係勞工在正常工作時間內工作所得薪資之最低標準，其立法目的在於保障勞工之基本生活，並維持其必需之購買力，乃維持人性尊嚴所必須，而基本工資及

01 勞基法第36條第1項例假與休息日之規定，同為勞動條件之
02 最低標準，且均屬強制規定，勞、雇雙方自應遵守。又依勞
03 基法第39條第1項規定，勞工之例假及休息日，雇主本應照
04 付工資，雇主經徵得勞工同意於休假日工作，則應加倍發給
05 工資。是除雇主已證明勞、雇雙方所約定之薪資，確已包含
06 例假及休息日之延長工資在內，尚難以僅約定薪資高於基本
07 工資乙情，遽然反推該薪資以包含延長工時工資，而應由主
08 張約定薪資已包含延長工時工資之一方，負舉證責任。本件
09 上訴人抗辯兩造約定薪資已包含加班費云云，既為被上訴人
10 所否認，上訴人自應就此有利於己之事實負舉證責任，乃上
11 訴人未能舉證以實其說，其所為抗辯即無憑採。被上訴人請
12 求上訴人給付休息日加班費，自屬有據。

13 3.又民法第126條規定，利息、紅利、租金、贍養費、退職金
14 及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，
15 因5年間不行使而消滅。而所稱其他一年或不及年之定期給
16 付債權，應包括薪資請求權在內。被上訴人休息日加班費之
17 報酬請求，具有薪資債權之性質，且屬於按月給付之一部
18 分，自有上開5年時效期間之適用（最高法院97年台上字217
19 8判決意旨參照）。本件上訴人就被上訴人此部分請求提出
20 時效抗辯，並無不合，被上訴人主張上訴人不得提出，難認
21 有據，其自僅得請求上訴人給付5年之休息日加班費。而兩
22 造對5年之休息日加班費總額為237,667元不爭執（見本院卷
23 第209頁），故被上訴人得請求上訴人給付休息日加班費為2
24 37,667元，逾此部分請求，自屬無據。至被上訴人雖另主張
25 上訴人業已為承認，惟此為上訴人否認，且被上訴人與上訴
26 人訴訟代理人於本件訴訟繫屬前之對話中，未就此部分提出
27 具體明確之請求金額，上訴人訴訟代理人於對話中亦未曾同
28 意給付，有對話譯文在卷可稽（見本院卷第105至106頁），
29 自無時效中斷之適用，爰併予敘明。

30 七、綜上所述，被上訴人聲明求為判令上訴人給付436,978元本
31 息（計算式199,311元+237,667元=436,978元），及自113年

01 8月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並請求
02 上訴人開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許，逾此
03 範圍之請求，則無理由，應予駁回。原審就上訴人上訴部
04 分，於超過上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並為假
05 執行之宣告，尚有未洽。上訴人上訴意旨就此部分指摘原判
06 決不當，求予廢棄改判，為有理由。至其餘應准許部分【加
07 計上訴人未上訴部分，金額合計為448,002元(計算式436,97
08 8元+11,024元=448,002元)】，原審判命上訴人給付，核無
09 違誤，上訴意旨就此部分指摘原判決不當，求予廢棄，為無
10 理由，應予駁回。

11 八、據上論結，本件上訴人上訴一部有理由，一部無理由，爰判
12 決如主文。

13 中 華 民 國 115 年 2 月 25 日

14 勞動法庭

15 審判長法 官 楊國祥

16 法 官 謝雨真

17 法 官 劉傑民

18 以上正本證明與原本無異。

19 上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴
20 狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理
21 由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律
22 師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委
23 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 被上訴人不得上訴。

25 中 華 民 國 115 年 2 月 25 日

26 書記官 賴梅琴

27 附註：

28 民事訴訟法第466條之1：

29 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
30 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

31 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為

- 01 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
- 02 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。
- 03 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。