

臺灣苗栗地方法院民事判決

113年度勞訴字第12號

原告 徐金楠

訴訟代理人 蘇文俊律師

複代理人 蔡韋白律師

被告 山隆通運股份有限公司

法定代理人 鄭人豪

訴訟代理人 陳建勳律師

林靜怡律師

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，本院於114年3月17日
言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣83,980元，及自民國112年12月15日起至
清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔百分之31，餘由原告負
擔。

本判決第1項得假執行；但被告如以新臺幣83,980元為原告預供
擔保，得免為假執行。

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。查本件原告起訴時聲明第一項原請求被告給付
新臺幣（下同）599,789元及自民國112年12月14日起之法
定遲延利息；其於113年10月21日減縮聲明為請求被告給付3
88,245元及自112年12月14日起之法定遲延利息；又於114年
2月24日減縮聲明為請求被告給付289,170元及自112年12月1
4日起之法定遲延利息；嗣再於114年3月17日言詞辯論期日
減縮聲明為請求被告給付275,589元及自112年12月15日起之
法定遲延利息。核原告上開變更訴之聲明，均屬減縮應受判

01 決事項之聲明，與前開規定並無不符，應予准許。

02 二、原告主張：伊自107年10月22日起受僱於被告，擔任苗栗汽
03 車修理廠聯運儲櫃營管課運務員（即司機），於任職期間被
04 告均要求超時工作，而未給付加班費，且伊並無不配合調度
05 作業或拒絕工作之情事；詎被告突於112年12月14日，以伊
06 未配合調度作業或拒絕工作等不實內容，逕自終止兩造之僱
07 傭關係，其終止勞務契約違法。兩造於同年月27日調解不成
08 立，伊乃於113年1月18日以存證信函向被告表示，依勞動基
09 準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款兩造勞動契於112年1
10 2月28日終止。又被告終止兩造勞動契約，並未給付伊資遣
11 費、預告工資等，而伊被資遣前6個月之平均工資，應加計
12 每月信託補助金2,000元計算，是伊之平均工資為34,820
13 元，則伊得依勞工退休金條例第12條第1項規定請求被告給
14 付資遣費89,613元。又伊繼續工作3年以上，被告應給付30
15 日之預告工資34,249元。再被告自111年8月1日起至112年12月
16 14日止，並未依勞動基準法（下稱勞基法）規定發給原告加
17 班費，原告得請求此期間之加班費共151,727元等語。並聲
18 明：(一)被告應給付伊275,589元，及自112年12月15日起至清
19 償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)被告應開立非自願
20 離職證明書予伊。(三)聲明第一項伊願供擔保，請准予宣告假
21 執行。

22 三、被告則以：被告為伊之運務員，應服從調度員之調派完成運
23 務工作，其亦簽立任職切結書；惟其於任職期間分別於112
24 年8月16日、同年10月25日、同年11月19日多次無正當理由
25 拒絕接受調派，經溝通仍無效果。另因違規遭苗栗縣政府開
26 罰，屢經通知催促而拒繳納罰鍰，違反營運車輛違規及事故
27 損失扣賠管理辦法第5.1.1條規定，伊乃於112年12月14日召
28 開人事評議會，決議依同仁獎懲實施辦法第5.5.3條無正當
29 理由而不服從管理員指派，經人評會確認，視為違反勞動契
30 約與公司規則，情節重大及同辦法第5.5.9條其他違反公司
31 規定，情節重大規定，予以解雇，並不須支付資遣費。又原

告工資項目中之信託補助款，乃因原告加入持股信託，原告予以補助，與工作所獲報酬無關，故計算平均工資時，不應將平均工資列入計算。再運務員計薪方式，伊早自84年11月26日起即經全體運務員同意改以運務員個人月營業收入按一定比例核算，作為運務員當月所有加班費及假日出勤津貼，並於103年1月起經勞資會議予以明文化，就業績抽成之計算方式，並定有運務員工作績效管理辦法，原告明知其任職期間均以此方式計薪，並按月領取而無異議，其於離職後藉故請求延長工時工資，實無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行聲請均駁回。(二)訴訟費用由原告負擔。(三)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：

- (一)原告自107年10月22日起受僱於被告，於被告苗栗汽車修理廠載運儲櫃營管課擔任司機，負責中區CY組運務員等業務。並於同日簽署任職切結書、3份同意書及1份切結書、被告員工持股入會申請書(被證1、2)。
- (二)被告於112年12月14日召開人事評議會，以一、依『同仁獎懲實施辦法H2D002』5.6.5擅離職守，小過乙次以上；二、依『營運車輛違規及事故損失扣賠管理辦法H2D004』5.1.1，凡運務員個人於運輸作業中因駕駛行為，經警察機關或公路主管機關舉發，或由本公司自行舉發，除罰款由駕駛員全額自負外，另須接受公司行政處分，處分標準6.1.E違規事項及懲處標準表，A、B、C、D、分項以外其他道路交通管理處罰條例違規，懲處申誡乙次，並加扣年終獎金1,000元、罰單金額500元，由原告自負，於2023年12份薪資中扣除，並於會後簽立扣賠同意書，如未清償完畢而自行離職或依法受解僱實應立即一次償還未清償全部金額；三、依『同仁獎懲實施辦法H2D002』5.5.3，無正當理由不服從管理員指派者，經人評會確認，則視為違反勞動契約與公司規則，情節重大者，應予以解僱，但不付資遣費；四、『同仁獎懲實施辦法H2D002』5.6.9其他違反公司規定，情節重

01 大，造成公司損失或有損失之虞者之理由決議解雇原告。

02 (三)原告於112 年12月14日向苗栗縣勞資關係協會申請調解，於
03 112 年12月27日進行勞資爭議調解，因兩造對是否終止勞動
04 契約意見不一致，故調解不成立。

05 (四)原告於113年1月22日以存證信函主張被告於112年12月14日
06 以原告未配合調度作業、或拒絕工作等不實內容，單方面逕
07 自終止與原告間之僱傭契約，而未依法給付資遣費、特休未
08 休薪資等費用，原告於112 年12月27日苗栗縣勞資關係協會
09 申請勞資調解，主張被告違法解雇，請求恢復僱傭關係，然
10 被告仍主張已終止與原告之僱傭契約，且持續侵害原告權益
11 。原告主張於112 年12月28日終止勞動契約並主張被告應發
12 給非自願離職證書。

13 (五)原告離職前6個月平均工資計算，薪資如加計信託補助款2,0
14 00元計算，則平均工資為34,820元；如扣除信託補助款2,00
15 0元，則平均工資為32,631元。

16 (六)原告請求資遣費如有理由，且平均工資加計信託補助款計算
17 ，則其資遣費為89,613元；如平均工資不列入信託補助款計
18 算，則其資遣費為83,980元。

19 (七)原告請求預告工資如有理由，且平均工資加計信託補助款計
20 算，則其預告工資為34,249元；如平均工資不列入信託補助
21 款，則其預告工資為32,095。

22 五、兩造爭執事項

23 (一)原告是否有違反勞動契約及工作規則而情節重大之情形？

24 (二)被告於112.12.14終止與原告之僱傭契約是否合法？

25 (三)原告請求被告給付資遣費89,613元、預告工資34,249、加班
26 費151,727元有無理由？

27 六、本院得心證之理由：

28 (一)原告是否有違反勞動契約及工作規則而情節重大之情形？

29 1. 原告主張其無不服調動等情事；被告則辯稱：原告於任職
30 之初即簽有任職切結書、同意書數份，同意遵守法律、公
31 司管理及規章，其擔任運務員應服從調度員指派工作；惟

原告於112年8月16日臨時通知調度員車輛需要維修，調度員乃將原定車趟更改為可至台中維修廠之車趟，被告至維修廠後卻告知車輛較多，需翌日再來，惟原告於同年月17日卻未前往維修；原告於112年10月25日依班表原訂上午7時抵達長春櫃場配合作業，卻遲到5分鐘始至辦公室，且未配合調度員之工作安排至台中港繳櫃及領客戶端所需空櫃回苗栗櫃場，卻擅自跟車至台中；原告又於112年11月20日無正當理由拒絕配合調度員之安排至P2工區支援；另原告因違規遭遭苗栗縣政府開罰，卻拒不繳納罰鍰。原告因有以上不服從調派之情形，被告始於112年12月14日召開人事評議小組，依同仁獎懲實施辦法第5.5.3條、第5.5.9條決議將原告解雇等語。

2. 按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。故員工違反勞動契約或工作規則，須達情節重大之程度，雇主始得不經預告終止勞動契約，倘員工違反勞動契約或工作規則，尚未達情節重大之程度，而雇主別有其他對勞工權益影響較輕微之懲處措施足以維持企業內部秩序者，即不得捨此而逕行解雇，蓋解雇涉及勞工工作之喪失，係屬憲法保障工作權之核心領域，故解僱應為雇主終極、無其他選擇之不得已手段，即在適用上合乎「解僱之最後手段性」，始符比例原則下之必要性原則與民法第148條所揭示之權利濫用禁止及誠信原則之要求。又所謂「情節重大」，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程

01 度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內
02 部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危
03 險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續
04 其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重
05 大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（參照最高法院
06 110年度台上字第2046號判決要旨）。經查，原告任職切
07 結書第11項雖記載：無正當理由而不服從管理人員指派工
08 作，經人評會確認者，應無條件自請辭職接受解僱。且被
09 告同仁獎懲實施辦法第5.5條雖亦規定：「同仁有下列事
10 項之一者，則視為違反勞動契約與公司規則，情節重大
11 者，應予解僱，但不付資遣費。…5.5.3無正當理由而不
12 服從管理人員指派工作者，經人評會確認者。…5.5.9其
13 他違反公司規定，情節重大，造成公司損失或有損失之虞
14 者。」惟依首揭說明，被告不得僅就上開任職切結書及被
15 告同仁獎懲實施辦法所訂之名目條列是否列為重大事項作
16 為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上
17 已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關
18 係。

19 2. 就被告抗辯原告多次不服從調度員指派工作情形，分述如
20 下：

21 (1)關於112年8月17日部分：

22 原告主張於112年8月15日即有通知調度員，張力器做墮
23 輪的地方有異音，惟於翌日（16日）已做好全部車輛維
24 修之內容，僅剩門板鬆動之問題，不影響行車安全，原
25 告於該日日報表亦有這表明已維修完畢。調度員誤以為
26 尚未維修，因此於8月17日告知原告去保養廠時順便帶
27 一顆油箱蓋回來，經原告告知已維修完畢，調度員仍
28 堅持原告於17日前往保養廠維修。且17日之班表並非安
29 排原告前往保養廠維修車輛，而係安排原告前往長春支
30 援載運貨櫃等情。經查上開張力器已於112年8月16日修
31 理完畢，有8月16日之營運日報表附卷可稽（見卷四第7

頁），被告亦有排原告於8月17日至長春支援之班表，被告於該日亦有從事工作，此有排班表及8月17日營運日報表在卷可查（見卷一第291頁、卷四第9頁），而證人即被告之調度員甲○○證稱：調度員有2位，其不清楚原告於8月16日有跟另一調度員說當天的保養都已經完成了等語。是依上開資料及證詞，應係原告與調度員間之溝通不良及被告2位調度員間資訊沒有整合之問題，與原告不服從調度員之工作指派，尚屬有間，原告主張堪可採信；被告所辯，應不足採信。

(2)關於112年11月25日部分：

原告主張：被告無法舉證原告於上午7時5分才到辦公室，未配合調度員工作安排等情。經查，依被告所提新版被證9營運日報表所載，原告於上午6點43分前即已抵達被告公司，備註欄記載「1201板漏氣異常，待命支援跟車2210」（卷一第293頁）；備註既已記載板漏氣異常，待命支援跟車，則該車尚未檢修完成前，為安全起見，原告即有正當理由，拒絕調度員之指派工作。況原告亦有於當天工作（見卷一第293頁）。是原告此部分並無不服從調度員指派工作之情形。原告主張，應堪採信；被告所辯，委無足採。

(3)關於112年11月20部分：

原告於112年11月14日即已於日報表上註明車輛電源線異常，無方向燈，亦於翌日再度向調度員修開燈電源線、接觸不良再做更換，請安排車輛查修，惟調度員卻仍安排於20日前往P2工區，原告反應沒有把握，然調度員仍未予理會等情。經查，原告確於112年11月20日營運日報表記載：另告知小姐車頭電源接觸不良，安排11/20查修等語（見卷四第253頁），而依原告與調度員之通聯紀錄所載，原告確有告知調度員車輛需要維修，請調度員安排等語；而車輛電源線及方向燈涉及行車安全，原告卻於尚未維修時，安排車輛載運貨物，則原告

未予配合，即有正當理由。是原告主張，尚可採信；被告所辯亦不足採。

(4)另被告辯稱：原告因違規遭苗栗縣政府開罰，屢經通知催促而拒繳納罰鍰，違反營運車輛違規及事故損失扣賠管理辦法第5.1.1條規定云云；惟查此部分原告業經被告懲處申誡乙次，並加扣年終獎金1,000元，罰單500元，此有被告人事評議小組決議錄附卷可稽（見卷一第255頁）。是原告縱有違失，亦業經被告懲處，且與解雇無關。

3. 綜上，尚難認原告有違反勞動契約及工作規則，且縱有不服從調度員指派工作之情形，客觀上被告尚可採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，其情節亦非重大。

(二)被告於112.12.14終止與原告之僱傭契約是否合法？

被告並無因違反勞動契約及工作規則，而情節重大之情形，已如前述，則被告於112年12月14日人事評議小組決議原告應予解雇，其決議解雇原告即屬不合法。另被告於112年12月15日向苗栗縣勞資關係協會申請調解，並於同年月27日進行調解；惟調解不成立，原告乃於113年1月22日以臺中英才郵局第000098號存證信函，主張依勞基法第14條第1項第6款規定於112年12月28日終止兩造勞動契約則屬合法。

(三)原告請求被告給付資遣費89,613元、預告工資34,249元、加班費151,727元有無理由？

1. 資遣費部分：

(1)按勞工適用勞退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，勞退條例第12條第1項定有明文。查被告於112年12月14日終止兩造勞動契約並不合法；而原告依勞基法第1

01 4條第1項第6款規定於112年12月28日合法終止兩造間勞
02 動契約，已如前述，則原告依勞退條例第12條第1項規
03 定，請求被告應給付計算至112年12月14日之資遣費，自
04 屬有據。

05 (2)又原告請求資遣費如有理由，且平均工資加計信託補助
06 款計算，則其資遣費為89,613元；如平均工資不列入信
07 託補助款計算，則其資遣費為83,980元，此為兩造所不
08 爭執（兩造不爭執事項六）。原告主張平均工資應加計
09 其每月領取之信託補助金2,000元計算等語：被告則辯稱
10 信託補助金端視原告是否加入持股信託，與工作所獲報
11 酬無關等情。經查，依原告薪資表，自108年6月起每月
12 領取信託補助金2,000元，此有員工薪資表附卷可稽；惟
13 依被告員工持股會實施辦法第1項規定：「目的：為公司
14 員工限期投資取得公司股票，累積財富、提昇員工未來
15 退休或離職後生活之安定，以及對員工持股會之組成、
16 全員新增、異動、提存金運用與其他管理方式有所依
17 據，特訂定此管理辦法。」、第5.2.2.1項規定：「員工
18 持股會…由符合資格之公司員工，以自由加入為原
19 則。」、第5.3.2項規定：公司得相對提撥與持股會間所
20 締結之協議書中所規定之公司獎勵金，作為加入持股會
21 會員之獎勵金，依協議書第六條之約定，該獎勵金應併
22 同該會員之薪資所得計算，但不計入各會員退休、離
23 職、資遣時，補償金、退休金、資遣費或離職金等給付
24 之平均工資計算基準。」依上開辦法，信託補助金係以
25 加入持股會之員工，被告始相對提撥一定金額作為獎勵
26 金，而員工可自由加入持股會，並非每位員工均可取得
27 該信託補助金，故該信託補助金，性質上並非工作之對
28 價，而係公司恩惠給付，並非工資一部分，自不能計算
29 平均工資計算。是原告請求資遣費，其平均工資不應加
30 計每月領取之信託補助金計算，則原告請求被告應給付
31 資遣費83,980元，即屬正當，逾此範圍之請求則無據。

又依勞基法第17條第2項規定：「前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」而兩造勞動契約於112年12月28日終止，被告於113年1月28日始負遲延責任，是原告請求被告自112年12月15日起至113年1月27日部分之遲延責任，亦屬無據。

2. 預告工資部分：

(1)按雇主應給付預告期間之工資者，以雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約而未依勞基法第16條第1項各款所規定期間前預告之者為限，勞基法第16條第3項之規定自明。

(2)經查，被告於112年12月14日終止兩造勞動契約為不合法，而原告依勞基法第14條第1項第6款規定不經預告終止兩造勞動契約則屬合法，已如前述，而本件係原告依勞基法第14條終止勞動契約，其請求被告給付預告期間之工資34,249元，於法尚非有據，不應准許。

3. 加班費部分：

(1)原告主張其自111年8月1日起至112年12月14日止，超時工作，被告未核給加班費，請求此期間之加班費共148,276元等語；被告則辯稱原告為運務員，其工作性質不似行政人員，薪資係抽成計薪，已內含加班費及假日出勤等情。

(2)按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時；雇主經徵得勞工於第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作者，工資應加倍發給；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，勞基法第30條第1項前段、第39條、勞動事件法第37條分別定有明文。又雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資應依勞基法第24條規定標準加給。復依被告運務員工作績效管理辦法第1.1條規定：「提供本公司運務員績效評估並作為津貼及加班費核發之依據，特

訂定本辦法。」、第1.2條規定：「說明：運務員工作性質不似一般行政人員，故薪資需含員工的績效來核算較為合宜。本公司自1995年11月26日（通報84總通字第043號）起為提升作業效率經全體運員同意，改採抽成計薪（已內含加班費、假日出勤），但未避免主觀意識落差、勞資分歧、之前未以文字顯現之加班費及假日出勤，因勞工主觀意識抬頭，資訊應雙方揭露、避免徒增勞資，經由第四屆勞資會議決議自2014年1月起，將以文字化載明本公司津貼、加班費及假日出勤等各項薪資。」（見卷一第299頁）而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時，即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資（參照最高法院108年度台上字第1540號判決意旨）。

(3)經查：

①原告於107年10月起即受僱於被告，擔任運務員，其工作時間依證人即調度員甲○○所證述：司機可自行決定一天跑一趟車或兩趟車，第一趟車約6至6.5小時左右，第二趟車約4.5小時左右等情。可見原告運務員工作之性質確與一般行政工作人員或作業員有所不同，其如一天出車二趟則工作時間必超過8小時，但亦因此其營業收入較高，依運務員工作績效管理辦法，其抽成金額亦較多，而原告任職擔任運務員多年，並依此辦法領取薪資而無異議，雖其於本院主張其有向被告反應，然未舉證以實其說，自難採信。

②又原告自111年8月1日起至112年12月14日止之薪資單，

01 被告分別以司機津貼或司機抽成項目發給，惟不論發
02 給項目為何，均為原告之績效抽成，其每月領得之司
03 機津貼或司機抽成金額（見卷一第366頁至第383
04 頁），均較原告請求之每月加班費金額（見卷六第33
05 至48頁）為高，依上開說明，不應認為違反勞基法之
06 規定，勞雇雙方自應受其拘束，原告事後不得任意翻
07 異，更行請求加班工資，其請求核屬無據。

08 (四)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

09 1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
10 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又依就業保
11 險法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指被保險
12 人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；
13 或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各
14 款情事之一離職。

15 2.經查，原告已依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止勞
16 動契約，業如前述，則其自被告處離職，即符合就業保險
17 法所稱之「非自願離職」，自得依勞基法第19條規定，請
18 求被告發給非自願離職證明書。

19 七、綜上所述，原告請求被告給付資遣費83,980元，及自113年1
20 月28日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並應開
21 立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許；逾此範
22 圍之請求，則無理由，應予駁回。

23 八、本件原告勝訴部分係屬就勞工之給付請求，而為雇主敗訴之
24 判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，本院應依職
25 權宣告假執行，並同時宣告被告供擔保後得免為假執行，而
26 酌定相當之擔保金額。原告就上開勝訴部分陳明願供擔保聲
27 請宣告假執行，及被告陳明願供擔保聲請免為假執行，均僅
28 係促使本院之職權發動，無庸另為准駁之諭知。至原告敗訴
29 部分，其假執行之聲請已失所依據，應併予駁回。

30 九、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
31 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

逐一論列，附此敘明。

十、據上論結，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 114 年 4 月 14 日
勞 動 法 庭 法 官 宋 國 鎮

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 114 年 4 月 14 日
書 記 官 黃 雅 琦