

臺灣新竹地方法院民事判決

110年度勞訴字第16號

原告 王品方  
被告 蜂鳥飛行器股份有限公司

法定代理人 林瑤章

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國110年9月28日辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣肆萬柒仟玖佰柒拾柒元，及自民國一百一十年二月十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔十分之七，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣肆萬柒仟玖佰柒拾柒元為原告供擔保後，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

- 一、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，民事訴訟法第262條第1項本文定有規定。查本件原告起訴時，原第四項聲明請求：被告應以書面及印章澄清此前抹黑誹謗原告皆為不實指控。嗣於民國110年3月25日言詞辯論期日，原告當庭撤回上開聲明之請求（見本院卷第143頁），而被告因未為本案之言詞辯論前，原告即撤回上開聲明之請求，自無庸得其之同意，揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

- 二、次按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅

者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止；又第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，他造當事人，亦得聲明承受訴訟；另聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170條、第175條、第176條定有明文。經查，被告公司法定代理人原為譚紹銘，於本案訴訟繫屬中變更為徐三偉，嗣又變更為林瑤章，有被告公司經濟部商工登記公示資料查詢服務資料附卷可稽（見本院卷第161頁、第287頁），並經原告先於110年4月13日具狀聲明由徐三偉承受訴訟，其後又於110年9月23日具狀聲明由林瑤章承受訴訟（見本院卷第159、287頁），核均無不合，應予准許。

三、被告未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

## 貳、實體方面

### 一、原告主張：

(一)、原告自108年4月1日起於被告公司任職，擔任工程師，每月薪資為新臺幣（下同）34,800元，原告盡心盡力工作，工作能力頗受被告公司肯定，然於109年8月25日起，被告公司高層發生內鬥，當時遭解任之被告原先董事長（即目前之法定代理人）林瑤章，曾威脅原告及其他員工，要求原告及其他員工須對其效忠，並強迫原告推責及指責時任被告公司總經理之朱泰樺，且未經原告同意，以強迫錄影的方式對原告施加壓力，然原告不從並覺受辱。又同年11月1日時，被告公司當時董事長徐三偉，請當時之總經理朱泰樺於被告員工LINE群組中，通知全體員工隔日（即2日）放假一天，其於11月2日始未上班，並得知當天林瑤章竟夥同多位非被告之員工，至被告公司處破壞並更換被告公司門禁系統。其後同月3日、4日、6日連續三天早上原告均前往被告公司處欲上班，卻均遭林瑤章於公司外面加以阻攔，而無法進入公司處上班，其中於11月3日，林瑤章之子林珞民並在場對原告為

01 羞辱、誹謗及未經同意之錄音等行為，對原告施加壓力。嗣  
02 後因被告仍拒絕原告進入被告公司，原告乃於109年11月17  
03 日，以被告公司更換門禁卡原告無法進入公司上班及被告積  
04 欠工資等情，向新竹市政府勞工處申請勞資爭議調解，其後  
05 被告卻於同年11月26日寄予原告之存證信函，及回覆新竹市  
06 政府勞工處之回函（副本亦寄予原告）內，不實指摘原告偷  
07 竊、侵占被告公司之筆記型電腦（內含飛控軟體，下稱系爭  
08 軟體）等價值共十餘萬元之財產、偽造加班紀錄以申請加班  
09 費等情，已嚴重影響原告聲譽，令原告深感痛苦。原告爰以  
10 被告由林瑤章及其子林珞民，對原告有前述侮辱、誹謗等詆  
11 毀原告名譽之行為，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第  
12 1項第2款之規定，向被告為終止勞動契約之意思表示。至被  
13 告雖以原告曠職多日而主張終止兩造間之勞動契約，然原告  
14 係因被告公司更換門禁管制系統，且遭被告當時之總經理林  
15 瑤章阻擋而無法進入公司上班，並無曠職之情形，被告以此  
16 為由而終止契約，並未合法生效。是兩造間之勞動契約，係  
17 經原告合法終止而失效。

18 (二)、據上，原告依法得向被告請求之項目及金額如下：

19 1、積欠109年7、8、9月加班費共6,217元：

20 朱泰樺任職被告公司總經理期間，建立加班制度，亦即依照  
21 刷卡時間，作成加班時數表，作為請領加班費之依據。原告  
22 7月份之加班費為3,229元，8月份之加班費為2,602元、9月  
23 份之加班費為386元，被告均未為給付，故而請求被告應給  
24 付加班費共計6,217元（計算式：3,229元+2,602元+386  
25 元）。

26 2、預告期間工資23,200元：

27 原告自108年4月1日起至109年11月24日止，均任職於被告  
28 處，原告之工作年資為1年7個月23日，故應以1年8月計，依  
29 勞基法第16條之規定，被告應給付20日之預告工資23,200元  
30 （計算式：34,800×20/30）。

31 3、積欠109年11月份薪資4,640元：

原告於109年11月份在職期間為自11月1日至11月4日，共4日，被告未給付原告上開期間之薪資，依勞基法第22條第2項之規定，被告自應給付原告上開期間之薪資4,640元（計算式： $34,800 \times 4/30$ ）。

4、特休假未休之特休工資8,120元：

原告之工作年資為1年8個月，依勞基法第38條之規定，得有7日特休假，原告於工作期間均未休假，自得請求被告給付特休假未休之特休工資8,120元（計算式： $34,800 \times 7/30$ ）。

5、資遣費29,000元：

原告之工作年資為1年8月，而原告之薪資為34,800元，依勞工退休金條例第12條之規定，原告得請求被告給付資遣費29,000元（計算式： $34,800 \times 1 \times 1/2 + 34,800 \times 8/12 \times 1/2$ ）。

(三)、被告共積欠原告上開款項合計71,177元，且拒不交付非自願離職書予原告。為此，爰依勞基法第16條、第22條第2項、第24條、第38條第4項、勞工退休金條例第12條之規定提起本件訴訟。並聲明：

1、被告應給付原告71,177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、被告應開立非自願離職書予原告。

3、第一項聲明原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告之答辯：

(一)、被告公司於106年2月20日核准設立，創辦人林瑤章任職董事長兼總經理，林瑤章求才若渴，於109年2月間召開股東臨時會改選董事及監察人，並力邀朱泰樺任職公司一席董事，於同年7月1日起並進用朱泰樺任職總經理、徐延年任職總工程師、李聖任職副總經理，另由朱泰樺介紹6位資深人員分任有給職顧問。詎料朱泰樺因同時具有董事及總經理雙重身分，即心懷異心，在林瑤章不知情的情況下，私下運作和謀劃，於109年8月25日董事會中以臨時動議罷免林瑤章之董事長職務，朱泰樺並於9月2日辦理新舊董事長交接時，未經新任董事長譚紹銘的同意下，逕行接收被告公司印鑑和董事長

01 印鑑及所有公司銀行帳戶、提款卡，並私自代行公司所有的  
02 經營事務，開啟被告公司的經營權之爭。因林瑤章係被告公  
03 司之大股東（股權逾20%），其乃依公司法第173條之1規  
04 定，於109年10月6日召開股東臨時會，為改選董事及監察  
05 人，及新任董事會之決議，包括解任朱泰樺總經理、林瑤章  
06 回任被告公司總經理等，同日林瑤章擬接收公司，卻遭朱泰  
07 樺極力反抗，董事會成員為給朱泰樺下台階，故於原董事會  
08 會議議事錄中作成「109年11月1日進行交接解任」之記錄，  
09 亦即朱泰樺自109年11月1日起已非被告公司總經理。然朱泰  
10 樺為破壞林瑤章於109年11月1日至被告公司進行交接，乃於  
11 109年10月29日在被告公司內部宣布所有員工於109年11月2  
12 日起放假一週，並於109年11月2日將被告公司大門深鎖，未  
13 至公司與林瑤章進行職務交接，林瑤章始於109年11月2日當  
14 天，在當時董事長譚紹銘陪同下，請鎖匠將公司辦公室之原  
15 有門鎖和門禁系統破壞後進行更換，之後當日有8名員工陸  
16 續回公司上班，經被告通知其他員工上班，竟有包含原告在  
17 內之7名員工拒絕上班，嗣因原告於109年11月間曠職逾三  
18 日，被告即於109年11月11日至13日之間，由林瑤章代表被  
19 告，以原告無正常理由連續曠職3日，依勞基法第12條第1項  
20 第6款之規定，口頭向原告表示終止雙方間之勞動契約。

21 (二)、原告為被告公司飛控系統工程師兼網路管理員，亦即被告公  
22 司重要之工程師，於被告公司發生經營權之爭時，本應置身  
23 度外，然原告為表示其對朱泰樺忠心且為參加朱泰樺擬創立  
24 的新公司，竟將被告交付其負責及保管的所有飛控系統軟體  
25 及硬體即一台筆記型電腦據為己有，並藉口放在公司被人偷  
26 走而拒絕交還被告，造成被告重大的損失，致相關的飛行測  
27 試無法進行或延遲。被告總經理林瑤章為此於當時，曾多次  
28 要求原告交回上開筆記型電腦（內含上開飛控系統軟體），  
29 惟原告均拒絕交回，才遭被告阻擋在外不准其進入被告公司  
30 上班，絕非原告欲前往被告公司上班而遭被告無端阻擾。又  
31 被告因原告曠職達三日，既已依勞基法第12條第1項第6款規

01 定合法解僱原告，原告自不得請求被告給付資遣費、特休未  
02 休之工資及預告工資，且原告實際上班日期為自108年4月1  
03 日起至109年10月29日止，於109年11月2日至4日曠職並未上  
04 班，被告自無積欠原告11月1日至4日之工資。再被告要求員  
05 工加班須先申請，經簽准後始得加班並請領加班費，原告未  
06 依規定申請加班，自不得請求加班費，況原告為數千元加班  
07 費，以網路管理工程師之便，下載並竄改其差勤紀錄，並執  
08 意要求加班費，被告已於110年1月27日對其偽造文書、詐欺  
09 取財及業務侵占等行為，提起刑事告訴，原告不得以違法之  
10 行為請求加班費等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

11 三、兩造不爭執事項：

12 (一)、原告自108年4月1日起於被告公司任職，擔任工程師，每月  
13 薪資為34,800元。

14 (二)、被告以原告於109年9月間，有竄改差勤紀錄並列印不實時數  
15 表後向被告請求發給加班費，及侵占被告所有之筆記型電腦  
16 之行為，於110年1月間向臺灣新竹地方檢察署（下稱新竹地  
17 檢署），對原告提起變造私文書、詐欺取財未遂及業務侵占  
18 罪之刑事告訴，經新竹地檢署檢察官以110年度偵字第2997  
19 號案件（下稱系爭偵查案件）偵查後，以查無原告有上開行  
20 為，對原告為不起訴處分（該不起訴處分書，下稱系爭不起  
21 訴處分書），被告不服提起再議後，遭臺灣高等檢察署以11  
22 0年度上聲議字第7425號處分書（下稱系爭處分書），予以  
23 駁回其再議而確定（見本院卷第271-281頁，並有系爭偵查  
24 案件卷宗影本在卷可參）。

25 四、本件爭點及本院之判斷：

26 茲本件兩造間有爭執應予以審究者，在於：(一)、被告以原告  
27 連續曠職達三日以上，以勞基法第12條第1項第6款之事由，  
28 終止兩造間之勞動契約，是否合法有效？原告以被告法定代  
29 理人林瑤章不實指摘其偷竊、侵占公司之筆記型電腦（內含  
30 系爭軟體），對其構成重大侮辱行為，依勞基法第14條第1  
31 項第2款之規定，終止兩造間之勞動契約，是否有據？(二)、

原告有無擅改偽造加班紀錄，用以申請加班費？被告當時是否有實施加班申請制？原告請求被告給付加班費是否有理由？其得請求之數額為多少？(三)、原告請求被告給付20日預告期間工資，有無理由？(四)、原告請求被告給付積欠之109年11月份之工資、特休假未休之特休之工資、資遣費，是否有理？其得請求之金額應為多少？(五)、原告請求被告發給非自願離職證明書，有無理由？爰予以論述如下。

(一)、被告以原告連續曠職達三日以上，以勞基法第12條第1項第6款之事由，終止兩造間之勞動契約，是否合法有效？原告以被告法定代理人林瑤章不實指摘其偷竊、侵占公司之筆記型電腦（內含系爭軟體），對其構成重大侮辱行為，依勞基法第14條第1項第2款之規定，終止兩造間之勞動契約，是否有據？

1、原告主張其無竊取或侵佔被告公司之筆記型電腦（內含系爭軟體），且於109年11月3、4、6日欲至被告公司上班，卻遭被告法定代理人林瑤章阻擋在外，並非無故曠職等語，惟為被告所否認，並辯稱如上。按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。勞基法第12條第1項第6款固有規定。經查，被告辯稱原告侵佔公司筆記型電腦及系爭軟體，拒絕返還，且聽聞原告曾與朱泰樺等人於109年11月3日在麥當勞開會時，向在場人員表示「好家在，我沒有將NOTEBOOK交出去」等語，其就此業已對原告提起刑案侵占罪之告訴，且係因原告於109年11月3、4、6日三天，經林瑤章要求均拒絕交還上開筆記型電腦及軟體，林瑤章始拒絕讓原告進入公司上班乙節，固據其提出刑事告訴狀影本一份在卷（見本院卷第123-135頁）。惟查，被告所提上開刑事告訴，經檢察官偵查後，已以系爭不起訴處分書，認定原告並無侵占該筆記型電腦（內含系爭軟體）之情形，並對其為不起訴處分，被告雖對該不起訴處分再議，亦經臺灣高等檢察署以系爭處分書駁回其再議確定在案，已如前述，並據本院調取系爭偵查案

01 件卷宗核閱無訛，有該偵查案件卷宗影本在卷可參。又證人  
02 即於109年11月3日，原告、朱泰樺等人在麥當勞店開會時亦  
03 在場之李俊麟，到庭具結後證稱：「（問：原告是不是曾經  
04 在109年11月間或是其他時間，跟你還有其他人與朱泰樺在  
05 上開麥當勞店開會的時候，有講到：好家在，我沒有將手提  
06 電腦交出去這件事？）時間太久了，我不記得原告有講這件  
07 事。」等語（見本院卷第261-262頁），而被告於本件訴訟  
08 復未能提出其他證據以實其說，則被告之法定代理人林瑤  
09 章，指摘原告竊取或侵占公司該筆記型電腦（含系爭軟  
10 體），即非實在。

- 11 2、被告固以原告於109年11月間已連續曠職逾3日，其已合法終  
12 止契約，然為原告所否認。查，被告於109年11月2日當天，  
13 由林瑤章於譚紹銘陪同下，請鎖匠將公司辦公室之原有門鎖  
14 和門禁系統破壞後予以更換之情，有原告提出之佐證二、佐  
15 證五照片影本在卷為憑（見本院卷第23、167頁），且為被  
16 告所自承在卷（見本院第117、195頁），堪信為實。又原告  
17 主張其連續於109年11月3、4、6日三天早上，均前往被告公  
18 司處欲上班，卻均遭林瑤章於公司外面阻攔，始無法進入公  
19 司處上班乙節，已據其提出109年11月3、4、6日被告公司辦  
20 公室監視器畫面照片影本數張為證（見本院卷第171-175  
21 頁），且被告之法定代理人林瑤章，於本院110年4月27日言  
22 詞辯論期日時亦到庭陳稱：「…11月3日他（即原告）要來  
23 上班，我就跟他說你要先把上開資料（即前述筆記型電腦及  
24 裡面所含之系爭軟體）交出來，他說他之前放在公司不見  
25 了，我就認為既然你東西不交出來，我就拒絕你上班，4  
26 日、6日的情形也一樣，所以我不讓他上班。」、「…109  
27 年11月3日、4日、6日原告雖然有要來公司，但是我們之前  
28 已經有通知他要把筆電與飛控軟體交回公司，他都不交，所  
29 以當時我們就有先跟樓下一樓表示，這樣的情形下要管制原  
30 告上班。」等語（見本院卷第195、198頁筆錄），故原告上  
31 開之主張，即非無據。因被告指摘原告侵占或竊取公司之筆



01 記型電腦及系爭軟體乙節，並非事實，已如前述，則被告再  
02 以上開事由拒絕原告進入公司上班，即非有理，準此，原告  
03 主張其於109年11月3日、4日、6日均欲上班，係均遭到被告  
04 阻攔始無法上班等情，已非虛妄，即難認原告於該三天，有  
05 無正當理由不到班曠職之情形。則被告以原告連續三天曠  
06 職，據此依勞基法第12條第1項第6款之規定，終止兩造間之  
07 勞動契約，即非合法有效。

08 3、又按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：二、雇  
09 主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮  
10 辱之行為者。勞基法第14條第1項第2款已定有明文。又所謂  
11 「侮辱」，係指故意使人難堪為目的，以言語、文字、圖畫  
12 或動作，表示不屑、輕蔑或攻擊之意思，足以對於個人之人  
13 格及地位，達貶損其評價之程度，且不以行為人之行為公開  
14 為必要。而重大與否，則應就具體事件，衡量受侮辱者所受  
15 侵害之嚴重性，並斟酌行為人及受侮辱者雙方之職業、教育  
16 程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及  
17 平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，並視該侮辱  
18 行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（有最高  
19 法院92年度台上字第1631號判決意旨參照）。原告主張被告  
20 於109年11月26日寄予原告之存證信函及回覆新竹市政府勞  
21 工處之回函（副本亦寄予原告）內，不實指摘原告偷竊、侵  
22 占被告公司之筆記型電腦（內含系爭軟體）等價值共十餘萬  
23 元之財產，已嚴重毀損其名譽等情，業據原告提出上開存證  
24 信函及被告對新竹市政府勞工處之回函副本影本各一份在卷  
25 為憑（見本院卷第25-31頁）。經查，被告於寄予原告之存  
26 證信函內，已載稱：「…經查台端已從本公司偷竊（有錄影  
27 帶存證）或佔有公司相關軟體和硬體財產之價值粗估約為新  
28 台幣十餘萬元，特通知台端應於11月28日前點交和送還本公  
29 司，則不再追究，否則必將移送法辦，請勿自誤…」，於回  
30 覆新竹市政府勞工處之函文中，亦記載：「…後來清查結  
31 果，王君（指原告）居然將公司重要的飛行控制硬體和軟體

以及相關的公司資產竊走，並刪除其使用的所有飛控軟體程式，造成本公司莫大的技術資源損失…」等情（見本院卷第25-29頁），均已指稱原告竊取或侵占被告上開之筆記型電腦（內含系爭軟體）等財物。惟查，被告上開對原告之指摘，並非事實，已如前述，本院審酌原告為大學畢業及於被告公司任職期間為一年多等情，認原告主張被告此舉對於原告之名譽及地位，已達嚴重貶損之程度，屬對其重大侮辱之行為，即非無憑，且兩造間之勞動契約因此已難予再予繼續，亦堪以認定。又按終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方行使其權利時即發生形成之效力，無待他方之同意；故勞資任一方向他方表示終止勞動契約（辭職或解僱），於意思表示到達他方時，勞雇雙方之勞動契約即為終止（最高法院93年度台上字第2528號、98年度台上字第2381號、100年度台上字第170號判決意旨參照）。查，原告主張其於109年11月27日遇到被告法定代理人林瑤章時，已以被告對其為上開侮辱行為為由，向被告表示終止勞動契約，被告則否認原告當天有為該等意思表示。雖兩造間就此有所爭執，惟觀以原告於109年12月9日與被告在新竹市政府進行調解時，原告已向被告表示：「…資方存證信函污衊本人…本人109年11月2日回公司上班，公司門鎖更換，本人無法進入公司上班，請資方給付資遣費28130元及開立非自願離職證明。」等情（見本院卷第109頁），足徵原告於上開勞資爭議調解時，已有以遭被告侮辱為由，向被告為終止勞動契約並請求給付資遣費等之意思表示，則至少應認原告於109年12月9日，已以上開事由，對被告為終止勞動契約之意思表示，且揆諸上開之規定及說明，應認原告向被告之終止勞動契約，係屬合法有效。

4、依上所述，被告以原告曠職三日以上為由，依勞基法第12條第1項第6款之規定，對原告為終止勞動契約之意思表示，並無依據，難認發生終止契約之效力，反而因被告對原告有重大侮辱之行為，原告依勞基法第14條第1項第2款之規定，對

01 被告為終止勞動契約之意思表示，即屬合法有效，是兩造間  
02 之勞動契約，業經原告合法終止而失效。

03 (二)、原告有無擅改偽造加班紀錄，用以申請加班費？被告當時是  
04 否有實施加班申請制？原告請求被告給付加班費是否有理  
05 由？其得請求之數額為多少？

06 1、原告請求109年7至9月份之加班費，並提出當時被告公司另  
07 一員工馬學輔，所製原告上開三個月份之加班時數統計表為  
08 證（見本院卷第83-87頁），被告則辯稱其公司當時為加班  
09 申請制，原告未事先向被告提出加班申請，且於109年9月間  
10 竄改加班紀錄，以向被告申請加班費，其已對原告提起變造  
11 文書罪、詐欺取財未遂罪之告訴，並提出刑事告訴狀及加班  
12 申請單影本（見本院卷一第123-135頁、第207頁），及聲請  
13 傳訊證人即其員工蔡伯雨、李俊麟為證。經查，馬學輔於系  
14 爭偵查案件中，已在庭供稱：「…加班的事，伊沒更改…當時  
15 有請王品方協同伊做7、8、9月加班費的整理，加班打卡紀  
16 錄由打卡機專用軟體紀錄，無法更改…加班費是由李聖（按  
17 當時被告之副總經理）在9月底要求伊把所有人的加班時數  
18 整理…」等語（見本院卷第275頁），核與證人蔡伯雨到庭  
19 證稱：「…有看到他們（指馬學輔及原告）在電腦上整理資  
20 料，準備呈報請求加班費的事情」等語（見本院卷第257  
21 頁）及證人李俊麟到庭證稱：「…伊好像有看過類似卷第83-  
22 87頁（即原告提出之加班時數統計表）之資料，但非伊個人  
23 的，也不確定是不是原告的…」、「係在馬學輔的電腦畫面  
24 上看到上開資料」等情（見本院卷第260頁），大致相符，  
25 是原告主張其提出之上開加班時數資料，係當時被告另一員  
26 工馬學輔，依公司高層之指示，按原告上下班門禁刷卡之紀  
27 錄時間所製作乙節，即非無稽。又於系爭偵查案件偵查時，  
28 本件之證人蔡伯雨、李俊麟已分別證稱：「（原告及馬學  
29 輔）有無竄改時數伊無法知道」、「並沒聽到他們要改自己  
30 的加班時數」等語，系爭偵查案件經偵查後，並認定原告、  
31 馬學輔並未登入差勤系統更改上下班時數，列印不實時數表

之情形，並對其二人為不起訴處分（見本院卷第280頁），且經被告再議後，亦經駁回其再議確定之前，亦如前述，且有系爭偵查案件卷宗影本在卷可憑。又證人蔡伯雨於本院亦證稱：「（問：被告主張說原告有偽造加班的資料，你有看到嗎？）我沒有看到，因為我沒有辦法接近原告。」等語（見本院卷第257頁），此外，被告就其所辯原告有竄改加班紀錄乙節，並未進一步舉證證明，所述即不可採。就被告抗辯之加班申請制部分，證人蔡伯雨在庭證稱：「（問：被告公司有實施加班申請制嗎？你有看過加班的申請單嗎？）沒有看過加班申請單，我也不知道有加班申請制。」，另證人李俊麟亦在庭證稱：「（問：在109年7月到9月間，你們公司有提到或公告說加班，必須要先申請，經過核准過，才能申請加班費這件事情嗎？）公司沒有正式公告過。但是我忘記是什麼時候，有聽員工講過加班要申請，是那位員工跟我講，我忘記了。」、「（問：是在原告任職期間聽到其他員工講說加班要申請嗎？）什麼時候聽到，時間我忘記了。」等語（見本院卷第258、260頁），是依上開二位證人之證述，亦無從據以認定於原告任職期間，被告公司有實施加班申請制。至被告提出之空白加班申請單（見本院卷第207頁），其上並無記載日期，無從認定係被告公司於何時所實施及適用者，此外，被告未再舉證於原告任職期間，被告就員工之加班，確有實施加班申請制，被告上開之所辯，亦難以憑採。

- 2、按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。勞基法第24條第1項第1、2款定有明文。又勞基法為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文

規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效（最高法院106年台上1824號裁判意旨可供參考）。查，原告之薪資為34,800元，原告於109年7月份之工作日，延長工作時間在2小時以內者合計有13小時，再延長工作時間在2小時以內者合計有3小時，依此計算之7月份加班費為3,229元（即 $34800 \div 30 \div 8 = 145$ 元/時薪， $145 \times 1.33 \times 13 = 2507$ 元， $145 \times 1.66 \times 3 = 722$ 元， $2507 + 722 = 3,229$ 元）；原告於109年8月份之工作日，延長工作時間在2小時以內者合計有11小時，再延長工作時間在2小時以內者合計有2小時，依此計算之8月份加班費為2,602元（即 $145 \times 1.33 \times 11 = 2121$ 元， $145 \times 1.66 \times 2 = 481$ 元， $2121 + 481 = 2,602$ 元）；原告於109年9月份之工作日，延長工作時間在2小時以內者合計有2小時，依此計算之9月份加班費為386元（即 $145 \times 1.33 \times 2 = 386$ 元），合計6,217元（計算式： $3,229 + 2,602 + 386$ ）等情，有原告提出之上開三個月加班時數統計表在卷為憑（見本院卷第83-87頁），且被告就上開之金額亦表示不爭執（見本院卷第197頁）。從而，原告依上開規定，請求被告給付109年7、8、9月份積欠之加班費6,217元，即屬有據，應予准許。

(三)、原告請求被告給付20日預告期間工資，有無理由？

原告主張被告應依勞基法第16條規定，給付20日之預告工資23,200元等語。惟按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應先為預告；雇主未依上開規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項定有明文。是雇主僅在依勞基法第11條或第13條但書之規定終止勞動契約，且未依同法第16條第1項規定先為預告時，始有給付預告期間工資之義務。至於勞工依勞基法第14條第1項各款之規定，主動對雇主終止勞動契約之情形，因何時終止勞動契約係由勞工自行決定，其本得自行選

擇適當之時間終止勞動契約，而無雇主需提前預告之問題，自不得請求雇主給付預告期間工資，此由勞基法第14條第4項明定關於勞工依該條規定終止勞動契約，僅準用同法第17條資遣費之規定，而未準用同法第16條關於預告期間工資之規定即明。本件原告與被告之勞動契約，既係由原告依勞基法第14條第1項第2款之規定終止，為勞工不經預告而即時終止勞動契約，自無預告期間及請求預告期間工資規定之適用，從而，原告請求被告給付預告期間工資23,200元，於法無據，不應准許。

(四)、原告請求被告給付積欠之109年11月份之工資、特休假未休之特休之工資、資遣費，是否有理？其得請求之金額應為多少？

1、就積欠11月1日至4日薪資部分：

按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。經查，兩造均不爭執原告之薪資為34,800元，而兩造間之勞動契約，至遲係原告於109年12月9日予以終止，已如前述，則原告請求其在職期間109年11月1日至4日共4日之薪資為4,640元（計算式：34,800元 $\times$ 4/30），即屬有據，應予准許。

2、7日特休假未休之特休工資部分：

按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第4項本文已有規定。查，原告主張其於勞動契約終止時，尚有7天特休假未休，且該7天特休假工資為8,120元（計算式：34,800元 $\times$ 7/30）之情，為被告所不爭執（見本院卷第197頁），是原告依上開之規定，請求被告給付其7日特別休假未休工資8,120元，自應准許。

3、資遣費部分：

按勞工適用勞工退休金條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例

計給，最高以發給六個月平均工資為限，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。經查，兩造間之勞動契約已由原告，至遲於109年12月9日依勞基法第14條第1項第2款之事由合法終止，已如前述，依前揭規定，原告自得請求被告給付資遣費。又依原告任職於被告之工作年資，計算其資遣費為29,000元（計算式：34,800元 $\times$ 1 $\times$ 1/2+34,800元 $\times$ 8/12 $\times$ 1/2），被告亦不爭執此數額（見本院卷第197頁），是原告依上開規定，請求被告給付其資遣費29,000元，亦應准許。

(五)、原告請求被告發給非自願離職證明書，有無理由？

末按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。而就業保險法所稱非自願離職，係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，就業保險法第11條第3項定有明文。查本件係由原告依勞動基準法第14條第1項第2款規定，終止兩造間之勞動契約，自符合上開法條所稱「非自願離職」之定義，而勞基法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，復參酌就業保險法第25條第4項所定有關離職證明文件所應記載事項包括「申請人姓名、投保單位名稱及離職原因」，可認原告主張被告應開立非自願離職之服務證明書，核屬有據，從而，原告請求被告開立、交付其非自願離職證明書，應予准許。

(六)、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、第24條、第38條第4項、第19條、勞工退休金條例第12條之規定，請求被告給付積欠之109年11月份工資4,640元、加班費6,217元、資遣費29,000元、特休假未休之特休工資8,120元，合計47,977元（計算式：4,640元+6,217元+29,000元+8,120元=47,977元）及自起訴狀繕本送達翌日即110年2月18日（見本院卷

第137頁)起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，暨發給非自願離職證明書，為有理由，應予准許，逾上開部分之請求，則屬無據，應予駁回。

(七)、又按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1、2項定有明文。本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴即主文第一項部分，應依上開之規定依職權宣告假執行，並依同條第2項之規定，同時宣告被告預供擔保後得免為假執行如主文第五項所示。至就原告其餘假執行聲請，因該部分訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

(八)、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，經本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 110 年 11 月 1 日  
勞 動 法 庭 法 官 鄭政宗

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 110 年 11 月 2 日  
書 記 官 黃志微