

臺灣新竹地方法院民事小額判決

110年度竹勞小字第3號

原告 邱祐緯（原名邱柚寧）

訴訟代理人 盛枝芬律師

被告 柑仔店股份有限公司

法定代理人 陳德倫

訴訟代理人 楊孝忠

姚心潔

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年4月6日
辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣78,272元，及自民國110年6月22日起至清
償日止，按年息5%計算之利息。

訴訟費用新臺幣1,000元由被告負擔。

本判決得假執行；但被告如以新臺幣78,272元為原告預供擔保
後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自108年8月26日起至110年2月26日止任職於被告公司，
擔任被告公司竹南大埔分店門市（地址：苗栗縣○○鎮○○
路000號）之儲備幹部人員。雙方約定每月薪資為28,000
元，每日工作時間為上午10時至晚上8時，休息時間為2小
時，而每一分店門市分配二名營業員，彼此間可自行擇定協
調各自休息時間用餐休息，毋需打卡，員工之一人如協調上
午10時至12時為其休息時間，則其自中午12時到班並連續工
作至晚上8時始得下班，如協調晚上6時至8時為其休息時
間，則其可自上午10時上班後連續工作至晚上6時即可下
班，且上班日如其中一名員工休假時，另一名員工即須全天
候在店內工作而無休息時間，因每名員工每月至少有8日休

01 假，故於原告在職期間內每月均有8至10日不等之工作日為
02 原告一人當班10小時，被告僅支付晚上8時下班以後之加班
03 費，就每日工作時間10小時中所超出之2小時工作時間，從
04 未給付加班費，適逢經理楊孝忠於110年2月3日到店巡視，
05 原告向其反應希望給付該部分之加班費，被告公司毫無回
06 應，原告乃於110年2月3日致電苗栗縣政府勞工處，並當場
07 申請勞資爭議調解，隨後於110年2月5日遵從主管機關人員
08 指示向苗栗縣政府補具書面提出勞資爭議調解之申請，要求
09 被告公司給付延時工資，詎被告公司知悉原告申請勞資爭議
10 調解後，竟於110年2月4日任意調動原告工作地點至新竹帝
11 國店（地址：新竹市○○路000號）以為懲罰，並令原告於1
12 10年2月5日報到，原告致電給被告公司人資部主管姚心潔表
13 示拒絕調動，被告公司亦無任何表示，故原告仍在竹南大埔
14 店上班至110年2月10日。嗣被告陸續以：1.110年2月4日公
15 告：原告遲到早退屢勸不聽，記1大過處分；2.110年2月4日
16 公告：擅自調整監控畫面危害公司經營安全，記1大過處
17 分；3.110年2月4日公告：無故未於110年2月4日參加公司會
18 議，記1小過處分；4.110年2月9日公告：怠忽職守提早離
19 店、未陪同指導新人打烊、違反須回店打卡下班之規定、不
20 服從上司管理要求等，記1大過處分。然自原告任職以來，
21 監視器鏡頭方向一直都是門市人員按照工作需求及門市現場
22 營運狀況進行調整，被告公司從未告知員工禁止調整鏡頭，
23 或觀看門市鏡頭或用以監控員工，原告實係因保全人員於11
24 0年2月4日告知竹南大埔門市之保全系統啟動通知非營業時
25 間有他人入侵，原告與員工先檢查店內監視器鏡頭發現闖入
26 者拿椅子移動監視器方向，原告因而將監視器鏡頭校正回歸
27 平日門市員工觀看之方向，又向公司主管LINE群組詢問是否
28 為同仁進入店內卻無人回覆，唯恐店內遭竊，即報警處理，
29 當日在店內等待警察到場並完成筆錄，事後經理楊孝忠亦於
30 公司主管LINE群組內說當日保全系統之通報為其進入門市察
31 看，而員警臨走前詢問原告店內有無財物損失，原告表示零

01 用金短少1,000元，但被告公司電腦系統常因換檔折扣造成
02 系統帳上金額與現場金額有落差，隔日電腦即會回歸正常，
03 故尚不確定是否真有短少，因此類情況經常發生，均先暫由
04 門市員工自行填補，故員警離開後，原告始以自有現金填補
05 差額1,000元，當時全然不知經理楊孝忠一早曾進入門市，
06 亦未誣告經理楊孝忠竊盜，且原告因此事未參加原訂於110
07 年2月4日在新竹之公司會議，然原告有先致電及傳LINE告知
08 經理楊孝忠至店內察看，但經理楊孝忠當時在開會未回覆，
09 爾後卻稱原告未去開會而記過，原告認為不合理；再訴外人
10 羅羽珊為110年2月3日剛到職之新進員工，原告指導其門市
11 一切事務，並自早上10時至晚上7時50分已連續工作近10小
12 時，中間毫無休息，亦無法外出休息用餐，因身體不適須返
13 家服藥再去晚餐，故先行離開，但離開前已詳細告知新進人
14 員後續流程及打烊注意事項，且要新人無需製作明細表，待
15 原告翌日上班再處理，二人為第一天共事，互不熟悉，更不
16 曾令羅羽珊代打下班卡，以往縱令原告上下班漏打卡，亦未
17 主動要求補打卡，反倒是被告公司人事部主管姚心潔於每月
18 結算薪資時，電話要求原告至系統登入自行補打，以利薪資
19 作業程序。準此，被告虛構、捏造事實，不斷以莫須有之事
20 由，將原告調職、任意對原告記3大過，並依員工獎懲管理
21 辦法第4、10、7條規定為免職公告，被告公司於110年2月10
22 日派經理楊孝忠向原告表示因原告遭記3大過，故要停止勞
23 雇關係，經理楊孝忠並取走原告上班持有之門市鑰匙，僅讓
24 原告工作至當日為止（翌日即為農曆春節年假），拒絕再讓
25 原告服勞務。被告公司之公告雖會記載依照獎懲辦法懲處，
26 但原告僅於110年2月9日免職公告始首次見公告記載依照
27 「員工獎勵管理辦法」之字樣，原告任職期間未曾聽聞或看
28 過被告公司有任何獎懲規定或獎懲內容，並從未見員工手
29 冊、員工獎勵管理辦法等規則，被告上開舉措亦不符勞動基
30 準法（下稱勞基法）第11、12條規定，故被告所為終止勞動
31 契約不合法，被告仍有給付原告工資之義務。

01 (二)原告於110年2月中下旬陸續接獲被告110年2月19日新竹建中
02 郵局第125號、110年2月20日新竹建中郵局第129號存證信
03 函，內文指稱原告110年2月1日病假未附醫生證明曠職3日，
04 並以勞基法第12條第6款規定予以解雇、免職，又原告未辦
05 理離職手續、未至新竹帝國店報到排班等終止雙方間聘僱關
06 係，原告於110年2月18日以新竹內湖路第10號存證信函反
07 駁，並覆以：原告於110年1月底請病假3日，乃依循被告公
08 司往例之請假程序完成請病假，被告並未要求須提出就醫證
09 明。而原告於110年2月26日苗栗縣政府勞資爭議調解時，除
10 請求延時工資外，另以被告違反勞基法第14條第1項第6款終
11 止兩造間勞動契約。惟因被告未依法支付110年2月1日起至1
12 10年2月26日終止勞動契約止之工資7,476元（計算式： $28,000 \div 30 \times 26 = 24,267$ ，扣除健保自付額447元、勞保費自付額6
13 63元及被告110年2月支付之15,681元，尚不足7,476元）、1
14 08年8月26日至110年2月10日共計154日超時308小時之平日
15 延時工資48,048元（計算式： $28,000 \text{元} \div 30 \text{日} \div 8 \text{小時} = 117 \text{元}$
16 （時薪）， $117 \text{元} \times 4/3 = 156 \text{元}$ ， $156 \text{元} \times 308 \text{小時} = 48,048$
17 元）及資遣費22,748元（計算式：原告自108年8月26日起至
18 110年2月26日，原告年資為1年又6月，原告離職前6個月每
19 日平均工資為1,011元， $1,011 \times 30 \times 1.5 \div 2 = 22,748$ ），經原
20 告催討未果，又兩造於110年2月26日經勞資爭議調解不成
21 立，原告爰依兩造間之勞動契約、勞基法第17條、第24條第
22 1項第1款、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條之規
23 定提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告78,272元及自起
24 訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
25 之利息。
26

27 二、被告則以：

28 (一)被告公司對原告調職符合勞基法第10條之1第1款規定，並非
29 基於原告申請勞資爭議調解所為對原告懲罰之動機。蓋原告
30 於110年1月29日未經被告公司許可，亦未向主管報告，即擅
31 自調整竹南大埔店內一、二樓監視攝影機鏡頭方向，原方向

分別正對一樓工作台、收銀櫃台及二樓置物倉儲空間，均為被告公司管理監督上認為重要者，故被告公司經理楊孝忠於10年2月3日發現原告上開所為後，即於110年2月4日利用開店前時間先至店內將監視攝影鏡頭復位，且因未解除保全設定之磁卡，入店前雖有向保全公司聯繫並告知其身分，然入店後保全系統仍發生作動，而被告公司僅提供原告之手機號碼予保全公司，故保全公司始會向原告回報非營業時間內經理楊孝忠有進入店內之情事。詎原告於110年2月4日10時5分到店上班時，發現店內攝影鏡頭已經復位，隨即馬上調整，10時9分又再次調整一樓鏡頭，並報警稱店內現金短少1,000元，誣賴主管即經理楊孝忠涉及竊盜，被告公司擔心原告擅自調整攝影鏡頭方向之舉，恐有不良企圖，亦影響被告公司對店內營運及員工管理，乃將原告調至被告公司新竹帝國店，以待釐清真相；其次，原告於110年2月3日晚上7時48分因藉口休息用餐已提早離店，當日由110年2月1日新到職之員工羅雨姍獨自打烊，其打烊時雖有清點營業收入金額，但因不熟悉收銀日結清點作業（包含核對收銀帳目及當天營收現金、零用金及信用卡刷卡單），且非幹部，故不知店內小金庫之密碼，而放置在辦公桌一般抽屜內，未將金錢依規定放入小金庫內，而自羅雨姍打烊後至翌日，除經理楊孝忠有於開店前進入店內回覆監視攝影鏡頭之方向外，並無人員進出，110年2月4日上午10時員工邱柏瑄到班，原告則於10時5分始到店上班，二人均未點算金錢，10時7分二人發現監視攝影鏡頭方向已回復正確位置，即擅自再調整鏡頭方向，並藉口店內遭竊而報警後，經了解上開時序經過後，員警於11時4分離開，原告於11時6分開始點錢，11時9分走到旁邊辦公區，回來收銀台時手上拿著1,000元，接著回到辦公區（手上一直有1,000元），11時10分從自己皮包拿出1,000元放在收銀台，11時13分結束點錢作業，而該日從二人自上班後至員警到場後均未點錢，如何發現店內有被偷錢？且11時開始點錢時，金額均正確，直至財務帶回公司時始發現少1,

000元，令被告公司對原告及邱柏瑄二人之行為起疑，於確認實情之前，被告公司調動原告之工作地點，自屬合法。況原告係於110年2月5日始向苗栗縣政府申請勞資爭議調解，是原告指稱被告公司調動原告之工作地點作為對原告申請勞資爭議調解之懲罰云云，並非事實。其次，原告於報警前與店內共同上班之新進員工邱柏瑄均未點錢，如何發現店內有被偷錢？且11時開始點錢時，金額均正確，直至財務帶回公司時始發現少1,000元，令被告公司對原告及邱柏瑄二人之行為起疑，於確認實情之前，被告公司自無法以原告違反勞基法第12條第1項第4款事由終止勞動契約，而僅調動原告之工作地點，自屬合法。

(二)被告公司「員工獎懲管理辦法」於105年7月即已制訂，原告任職被告公司1年有餘，自無不知之理；且被告公司於108年9月6日曾公告「員工除經核定之特定人員外，請依規定於上、下班及休息時間時親自打卡。託人打卡或代打卡者經發現屬實，除各記大過一次外，託人打卡者以曠職一日論。」而此公告除放在員工請假及加班申請之作業系統上供員工得隨時點閱外，各分店皆有張貼在辦公室內以提醒員工，遑論原告擔任儲備幹部一職，亦負有教育訓練新進人員之責，豈有可能不知？故原告稱未見過任何員工手冊、員工獎懲管理辦法等規則云云，亦非事實。

(三)原告到職以來多次遲到、早退、違反禁止代打卡規定，經主管屢勸不聽且未見改善，例如：原告於110年1月29日上班係10時9分才到店外，還幫邱柏瑄代打卡，而邱柏瑄遲至12時10分才到店，其請假多次未依規定辦理請假手續，要求新人配合代打卡，或以忘打卡為由多次要求補打卡（109年10月共12次、11月共6次、12月共6次、110年1月共6次）；又原告先後於110年1月29日、110年2月4日二次擅自調整監視攝影鏡頭，危害被告公司經營安全；復於110年2月4日早上無故未參加公司會議，嚴重違反被告公司「員工獎懲管理辦法」之上開規定，是被告公司乃於110年2月4日懲處原告；

再原告誣告營運主管楊經理竊盜，被告公司在查明真相之前將原告調至他分店後，經被告公司調查後發現原告於110年2月3日未陪同指導新進人員羅雨姍打烊，怠忽職守，原告並違反須回店內打卡下班之規定，竟又要求羅雨姍代打卡，嚴重不負責任，更不服從上司管理要求，故被告公司依「員工獎懲管理辦法」之上開規定，於110年2月9日再次公告懲處原告，且因原告於一年內已記大過滿三次，被告公司於同日始又公告將原告予以免職。

(四)而原告未依被告公司之合法調動，自110年2月5日起即未至被告公司新竹帝國店上班，被告公司雖於110年2月9日為免職公告，惟嗣後知悉原告於110年2月5日向苗栗縣政府勞動局申請勞資爭議調解，故再發函通知原告如欲排班，請其洽新竹帝國店店長，但原告仍置之不理，皆曠職未到班，被告公司始以原告無正當理由繼續曠工三日或一個月內曠工達六日為由，發函通知原告終止兩造間聘僱關係，是依勞基法第12條第1項第6款、第18條之規定，原告請求110年2月工資差額7,476元及資遣費22,748元，當無理由。

(五)原告平日之工作時間前後雖有10小時，惟其中2小時為原告休息時間，原告與同事得視來客量多寡，自行機動安排休息時間，且竹南大埔店之經營規模不大，來客量較少，原告工作量本就不大，是原告休息時間極富彈性；另參以被告公司係經營綜合商品零售業，為經行政院勞工委員會（即現行之行政院勞動部）指定適用勞基法第30條第2項及第30條之1行業，而被告公司於105年11月10日亦有召開勞資會議，公告門市採取四週變形工時，經新竹市政府審核同意備查在案，故原告縱有一人當班情形，其工作總時數應未逾法定工時，則原告請求被告公司給付平日延時工資48,048元，亦無理由。況原告固有一人當班之時，然被告公司營運主管有時會前往視察支援，原告主張之108年8月26日至110年2月10日共計154日應非均係原告一人當班10小時之情形，原告就此應負舉證之責。此外，原告於110年1月7日未上班，卻向主

01 管申請補打上、下班卡；又於110年1月15日自下午1時8分不
02 假離店外出，迄至下午8時下班時未返店，卻向主管申請補
03 打下班卡；再於110年1月22日未到班，卻向主管申請補打
04 上、下班卡，經主管確認後退回，亦未請假，藉此詐領110
05 年1月7日薪資933元、110年1月15日薪資700元，共1,633
06 元，原告上開行為已造成被告公司管理上困擾，被告公司依
07 法調動職務，自非無由，倘認有理，原告所受上開1,633元
08 之不當得利金額應返還予被告，被告併予主張與原告之請求
09 互相抵銷等語置辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利
10 之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

11 三、兩造不爭執之事項：

- 12 (一)原告自108年8月26日起至被告公司任職，擔任儲備幹部一
13 職。
14 (二)被告公司於110年2月4日公告調動原告工作地點至新竹帝國
15 店，並公告原告記2大過1小過。
16 (三)被告公司於110年2月9日公告記原告1大過，並公告原告已記
17 3大過予以免職。
18 (四)被告公司於110年2月20日再以原告無正當理由繼續曠工三
19 日，或一個月內曠工達六日為由，發函通知原告終止兩造間
20 聘僱關係。
21 (五)兩造於110年2月26日經苗栗縣政府勞資爭議調解不成立。
22 (六)對原告起訴狀所附之原證1至11之形式真正不爭執。

23 四、得心證之理由：

- 24 (一)被告110年2月4日將原告調動至新竹帝國店，係屬懲戒性調
25 動，然被告懲戒性調動並不合法。
26 1. 查，被告於110年2月4日公告將原告自110年2月5日起由苗栗
27 大埔店調動至新竹帝國店，又於同日公告原告因多次遲到屢
28 勸不聽未見改善，擅自調整上下班時間、要求同店員工代打
29 卡、擅自調整監控畫面，危害公司經營安全，無故未參加公
30 司會議等，記二大過、一小過等情，為被告所不爭執，則被
31 告就原告此次調動，明顯具有懲罰性性質，自不待言。

01 2. 按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
02 下列原則：1. 基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及
03 目的。但法律另有規定者，從其規定。2. 對勞工之工資及其
04 他勞動條件，未作不利之變更。3. 調動後工作為勞工體能及
05 技術可勝任。4. 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
06 5. 考量勞工及其家庭之生活利益，為勞基法第10條之1
07 調動五原則之規定，故雇主調動勞工之工作場所或變更工作
08 有關事項時，除依契約約定者外，應顧及企業本身之需求，
09 及斟酌勞工利益，並應參酌上述調動五原則辦理，否則其調
10 職命令即屬權利濫用，為不合法。經查，勞動契約乃民法僱
11 傭契約之社會化，依勞動契約行使權利、履行義務，仍有民
12 法第148條規定之適用，亦即應依誠實及信用方法，並不得
13 違反公共利益或以損害他人為主要目的，為保障勞工權益，
14 避免雇主利用調職手段來懲戒或報復勞工，亦有必要就雇主
15 調職命令權加以限制，故判斷雇主之調職命令是否合法，應
16 就該調職命令在業務上有無必要性或合理性、並注意雇主之
17 調職有無其他不當之動機或目的、及勞工因調職所可能蒙受
18 之生活上不利益程度，是否就社會一般通念檢視，該調職命
19 令將使勞工承受難忍及不合理之不利益，而為綜合之考量。
20 另按勞基法第70條第6款規定允許雇主在自訂工作規則中訂
21 定獎懲事項，係基於雇主企業之領導權、組織權，允許雇主
22 在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，此係事業單位
23 為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須，
24 惟雇主之懲戒權應受法律所授權之限制，蓋法律准許立於平
25 等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同
26 作業之圓滿。因此，雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞
27 動基準法第12條）外，即須基於事業主之特別規定，且雇主
28 的裁量權除受勞動基準法第71條之限制外，亦應遵循明確性
29 原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工
30 可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、
31 相當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、

懲戒程序公平性及禁止溯及既往原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。

3. 查，被告固提出原告調整監控畫面角度之翻拍照片在卷可稽，而原告對此情事亦不否認，固堪信為真實。然單純調整監控畫面角度究竟危害何公司經營安全情形，被告未有說明。而被告懲戒處分所認定原告有多次遲到未改善、請他人代為打卡，無故未參加公司會議之情形，亦未提出證據佐證，均難認為原告有此事實。且該等處分均係突然在110年2月4日所發布，與110年2月4日被告楊孝忠經理自陳因為認為原告調整拍攝位置，在未經原告知悉情形下，偷偷於110年2月4日上午8時許，進入大埔店內將監視器位置調整回來（見外放卷，苗栗縣警察局竹南分局函覆本院之調查筆錄，110年7月3日楊孝忠之筆錄第4頁），是以被告係於原告不知悉情形下去調整監視鏡頭，與原告主張不知道是楊孝忠進入大埔店內，才會於保全公司通知有人進入大埔店後報警等語相符，被告抗辯原告知悉係楊孝忠進入大埔店後，還誣告楊孝忠竊盜云云，均難以採信，且此亦非被告於110年2月4日突然公告原告據而調職之理由，而係事後才補充認為原告有違反工作規則之情事，均與110年2月4日該調職公告無關，是前揭調職行為顯係未經被告同意之情況下逕自公告，且相較被告原職務內容，顯為不利被告之工作條件變動，又被告懲戒原告所依據之員工獎懲管理辦法，被告亦未舉證有公告經原告知悉。本院認為被告對於原告之懲戒性調動，並不合法。

4. 從而，系爭公告屬違反勞動基準法第14條第1項第6款規定之不合法調職命令，原告以被告違反勞工法令於110年2月26日終止兩造勞動契約，於法有據，兩造勞動契約於110年2月26日終止，堪以認定。

(二)被告應給付原告110年2月工資7,476元。

被告之懲戒性調動既不合法，拒絕受領勞工依調動前原職務提供勞務，或拒絕另為合理之調動，客觀上已難期待勞工繼

01 續服勞務時，勞工因而未提供勞務，尚不得謂係無正當理由
02 而曠職。故原告仍得請求至110年2月26日之工資。而原告月
03 薪為28,000元，此為被告所不爭執，則原告得請求之2月工
04 資為7,476元，（計算式：28,000÷30×26＝24,267，扣除健
05 保自付額447元、勞保費自付額663元及被告110年2月支付之
06 15,681元，尚不足7,476元）

07 (三)被告應給付原告延時工資48,048元

08 1. 查，原告自108年8月26日任職於被告自110年2月10日止，共
09 有154日之工作日為獨自一人上班10小時，此有原告工作之
10 班表及及加班時數統計明細在卷可稽（本院卷第41至56
11 頁），此部分事實先堪認定。被告抗辯原告適用4週變形工
12 時，並經勞資會議通過，有無理由？

13 2. 原告之勞動條件是否為4週變形工時？

14 (1)所謂變形工時，乃為因為雇主繁忙與空閒時間之調配，允許
15 雇主在某段期間內總工時未變動下，調整每日或幾週內之正
16 常工時，以增加雇主彈性同時減少加班費之支出。然勞工係
17 在雇主指揮命令下提供勞務以獲得工資對價，工作時間即應
18 視為勞動契約之重要要素，勞動契約內容要素之變更，除非
19 勞資雙方事先於勞動契約中已有合意，應從其約定外，否則
20 該項契約內容要素之變更即應得雇主與勞工雙方面同意，始
21 謂合法。復按所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或
22 其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，若單純之沉
23 默，則除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者
24 外，不得謂為默示之意思表示。再「勞資會議同意」之規
25 定，係就「制度上」允否有變形工時為同意。若事業單位因
26 實施變形工時，致有變更個別勞工之工作時間等情，仍應徵
27 得各該勞工之同意，始得為之，而非一經勞資會議通過，即
28 得對個別勞工產生拘束力，或因上訴人單純沉默或未提出異
29 議而認雙方已達成意思合致。且4週變形工時相較於8週、2
30 週變形工時，是對勞工最為不利之勞動條件變形工時，本院
31 認為除有勞資會議同意外，若未能與勞工達成合意，亦須積

01 極訂於工作規則中，本於勞基法為社會立法並非經濟立法，
02 且勞工為弱勢族群，亟待行政機關勞工部門為其權益慎重把
03 關，且避免雇主為達特定目的，片面、任意、隨時變更工作
04 規則，直接影響勞工權益，並避免勞基法第70條所定應送行
05 政機關核備之規定形同具文等基本思維，故本院認為仍須被
06 告與原告就此合意列為勞動契約內容，或由被告依循勞動基
07 準法第70條規定編入工作規則「應遵守紀律」事項，待報請
08 主管機關核備並揭示公告，始得列為勞動契約之內容。

09 (2)查，被告雖提出105年11月10日勞資會議紀錄，決議門市可
10 採4週變形工時等情（本院卷第123頁），然衡諸上開說明，
11 勞資會議固得討論關於勞動條件事項，僅屬「制度上」就變
12 形工時為同意，倘實施變形工時而有變更個別勞工之工作時
13 間情事，仍應徵得原告之同意，始得為之。復查，被告係雇
14 用超過30人員工之企業等情，為被告所不爭執，則依勞基法
15 第70條，工作規則應報請主管機關核備並公開揭示之，然被
16 告並未向新竹市政府核備任何工作規則，此有新竹市政府11
17 1年1月7日府勞動字第1110014387號函在卷可稽（本院卷第2
18 25頁），則依上開說明，未經主管機關核備之工作規則，本
19 院亦不認為能產生拘束原告勞動條件之效力。故被告所辯經
20 勞資會議同意並公告4週變形工時，直接拘束原告，尚非可
21 採。

22 3. 綜上，原告之日薪933元、時薪為117元（計算式： $28000 \div 30$
23 $= 933$ 、 $933 \div 8 = 117$ ），超時工作共308小時，依勞基法第24條
24 第1項第1款規定，以時薪1又1/3計算，共計延時工資為48,0
25 48元。

26 (四)被告應給付原告資遣費22,748元

- 27 1. 原告已合法於110年2月26日終止業如上述，原告自108年8月
28 26日任職至110年2月26日終止勞動契約，年資為1年又6月，
29 先堪認定。
- 30 2. 原告之平均工資依勞基法第2條第4款計算，原告於109年8月
31 26日至110年2月26日離職前6月總日數為185日，期間原告總

01 收入應為：（933元×6日）＋（28,000元×5月）＋24,267元
02 （110年2月月薪）＋156元×110小時（延時工資）＝187,025
03 元，187,025元÷185日＝1,011元（日平均工資），被告依勞
04 退條例第12條第1項應給付之資遣費為1011元×30×1.5÷2＝2
05 2,748元。

06 五、從而，原告依兩造間之勞動契約、勞基法第24條第1項之規
07 定，請求被告給付如主文第1項所示，為有理由，應予准
08 許。

09 六、本件依勞動事件法第44條規定，應就被告敗訴部分，依職權
10 宣告假執行及命被告供擔保免為假執行宣告。

11 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，
12 於判決結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

13 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。並依同法第436
14 條之19第1項規定，確定訴訟費用之負擔如主文第3項所
15 示。

16 中 華 民 國 111 年 4 月 29 日
17 勞動法庭 法 官 黃致毅

18 以上正本係照原本作成。

19 如不服本判決，須於判決送達後20日內向本庭提出上訴狀（應按
20 他造當事人之人數附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳
21 納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 111 年 4 月 29 日
23 書記官 蕭宛琴

24 附錄：

25 一、民事訴訟法第436條之24第2項：

26 對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為
27 理由，不得為之。

28 二、民事訴訟法第436條之25：

29 上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

30 (一)原判決所違背之法令及其具體內容。

01 (二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

02 三、民事訴訟法第436 條之32條第2 項：

03 第438 條至第445 條、第448 條至第450 條、第454 條、第
04 455 條、第459 條、第462 條、第463 條、第468條、第469
05 條第1 款至第5 款、第471 條至第473 條及第475 條第1 項
06 之規定，於小額事件之上訴程序準用之。