

臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞訴字第227號

原告 邱珍玲

訴訟代理人 黃建閔律師

被告 晨智實業股份有限公司

法定代理人 蕭清松

訴訟代理人 蔡得謙律師

蔡奕平律師

上列當事人間勞資爭議事件，本院於民國110年12月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣532,098元，及自民國109年11月19日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告應開立非自願離職證明書予原告。

三、訴訟費用由被告負擔71%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣532,098元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

甲、程序部分：

壹、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴之時，請求聲明為：(一)被告應開立非自願離職證明書予原告。(二)被告應給付原告新臺幣（下同）471,171元。(三)請准宣告假執行（見本院卷(一)第13頁）；嗣於起訴狀繕本送達被告後，於民國110年2月4日以民事擴張聲明暨準備續狀，將上開第(二)項聲明變更為：被告應給付原告752,140元，其中471,171元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分5計算之利息，其中280,969元自本書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（見本院卷(一)第245頁），核並未變更訴訟標的，僅屬擴張應受判決事項之聲明，與前揭規定並無不合，應予准許。

乙、實體部分：

壹、原告主張：

一、原告自101年1月2日起受僱予被告擔任船務主管，每月本薪40,000元、主管加給5,000元。109年4月17日因被告訂單量減縮，兩造簽訂「勞雇雙方協商減少工時協議書」協議降低工時及薪資，嗣於109年4月27日上午9時許，被告法定代理人蕭清松竟以勞動基準法第11條第1項第2款事由資遣原告，並以「不簽就讓你每天收存證信函」、「告到死」等語脅迫，強逼原告簽立放棄資遣費切結書（逼迫原告簽立放棄資遣費切結書，下稱切結書），惟遭原告拒絕，以致原告因此噩夢連連、體重急速下降等而患有憂鬱。原告任職期間，被告未依法給足加班費，構成勞動基準法第14條第1項第5、6款事由，原告於109年5月8日寄發存證信函終止兩造間勞動契約（被告於同年5月11日收受，原證4、15），並於同年5月15日向財團法人臺中市勞雇關係協會申請勞資爭議調解時，再為終止勞動契約之意思表示。

二、茲就原告請求項目及金額，分述如下：

(一)加班費：依據勞動基準法第24條第1項第1、2款規定，請求平日加班費451,720元（日期、時間，詳如民事擴張聲明暨準備續狀所附之附表一，即本院卷(一)第249至274頁），假日加班費共計68,170元（日期、時間詳如民事擴張聲明暨準備續狀後附之附表二，即本院卷(一)第275至276頁），共計519,890元。又被告製作的原告加班費統計表（原證7，見本院卷(一)第55頁）雖記載「2019年已付加班費45,259元（2020/01/22支付），然被告於109年1月22日匯入161,025元，依匯款日期及數額可知，該筆款項性質為年終獎金，並非加班費。

(二)預告工資：原告任職被告之年資共計8年又116日（101年1月2日起至109年4月27日止），依據勞動基準法第16條第1項第

01 3款規定，應給付30日預告工資，依據資遣前6個月之月平均
02 工資為45,000元計算，故原告請求30日預告工資為45,000
03 元。

04 (三)資遣費：原告任職被告之年資為8年又116日，月平均薪資為
05 45,000元，依據勞工退休金條例第12條第1項規定，得請求
06 被告給付資遣費為187,250元（計算式：45,000元×〈4+（11
07 6/365）×1/2〉=187,250元）。

08 (四)非自願離職證明書：被告以勞動基準法第11條第1項第2款規
09 定資遣原告，屬於就業保險法第11條第3項之情形，依據勞
10 動基準法第19條及就業保險法第25條第3項規定，請求被告
11 開立非自願離職證明書給原告。

12 三、聲明：如程序部分所載。

13 貳、被告抗辯：

14 一、原告身為被告之船務部門經理，卻未以身作則，假借聯繫公
15 事名義在公司電腦安裝並成立「QQ聊天軟體」群組，併同步
16 連線個人手機，於108年5月7日至8日、108年7月28日至29日
17 之間，在上開群組中散佈公司法定代理人蕭清松與公司女同
18 事有不正常之男女關係，對蕭清松名譽重大侮辱行為，聊公
19 事以外話題，甚至製造不實言論行為，該等行為違反工作規
20 則，被告於109年4月27日向原告提出簽署悔過切結書（即被
21 證2），併依據勞動基準法第12條第1項第2款、第4款規定終止
22 與原告間之勞動契約，要求被告應對其利用職務之不當行為
23 負責，惟原告拒絕簽署悔過切結書，亦不具悔意，蕭清松為
24 維護自身權益及公司內部管理機制，不得已對原告提起損害
25 賠償訴訟，經本院民事庭109年度訴字第2834號及臺灣高等
26 法院臺中分院110年度上易字第441號判決在案（下簡稱前
27 案）。被告既以上開事由終止兩造間之勞動契約，原告請求
28 被告給付資遣費、預告工資、非自願離職證明書，即無理
29 由。

30 二、被告係以勞動基準法第12條第1項第2、4款事由終止兩造間
31 之勞動契約，並非如原告主張被告係以勞動基準法第11條第

01 1項第2款事由終止勞動關係；縱為是，對於原告計算之資遣
02 費及預告工資金額固無意見，惟就加班費部分，因公司員工
03 出勤管理辦法（2018/10/22修訂生效）第3條規定，若員工
04 加班，需事先向主管申請並簽核，被證5之員工出勤管理辦
05 法是108年3月22日更新後的版本，至於被證11電腦截圖上仍
06 顯示「2019/3/22上午10：12」是因未隨之更正；況原告身
07 為船務經理，屬經營管理階層人員，屬資方代表為責任制性
08 質，理應知悉，且其迄未向被告提出加班申請並簽核，原告
09 請求108年3月22至109年4月27日間之加班費（平日、假日）
10 即屬無據。被告每年均給予優渥的年終獎金，實質上含有加
11 班費之性質，自不得再請求被告給付加班費。

12 三、答辯聲明：

13 (一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

14 (二)如受不利判決，請准提供擔保宣告假執行。

15 參、法院會同兩造整理並協議不爭執事項與爭執事項，如下（本
16 院依判決格式修正或增刪文句，見本院卷(二)第255至257
17 頁）：

18 一、不爭執事項：

19 (一)原告自101 年1 月2 日起受僱於被告，自106 年11月1 日擔
20 任船務主管職務，106 年10月至109 年4月間，每月本薪為4
21 0,000元，主管加給為5,000 元。

22 (二)彈性上班時間從上午9 時至9 時30分，彈性下班時間從下午
23 6 時至6時30分，中間休息1 個小時。

24 (三)109 年4 月17日因受全球新冠肺炎疫情之影響，兩造間簽訂
25 「勞雇雙方協商減少工時協議書」（即原證二），協議降
26 低工時及薪資（見本院卷(一)第39至41頁）。

27 (四)被告於109 年4 月9 日資遣楊之萱、方仲萍、林郁惠、廖佳
28 瑜等4 名員工。

29 (五)原告於109 年5 月8 日寄發存證信函予被告（即被證4，見
30 本院卷(一)第143頁），被告於109 年5 月11日收到（見本院
31 卷(一)第277頁）。

01 (六)被告2014、2015、2017、2018年員工出勤管理辦理則如原證
02 二十至原證二十三（見本院卷(二)第69至109頁）。

03 (七)原告104 年之年終獎金為117,000 元，105 年之年終獎金為
04 151,000 元，106 年5 之年終獎金為119,500 元，107 年之
05 年終獎金為157500元。

06 (八)被告法定代理人蕭清松對於原告提起侵權行為損害賠償事件
07 ，經本院民事庭於110 年5 月28日以109 年度訴字第2834號
08 民事判決（被證13）判命原告就被證1之言論，應給付蕭清
09 松30萬元，原告不服提起上訴，臺灣高等法院臺中分院以11
10 0 年度上易字第411 號判決原告應賠償蕭清松10萬元確定在
11 案。

12 (九)如原告主張有理由，原告可請求資遣費為187,250 元、預告
13 工資為45,000元。

14 二、爭執事項：

15 (一)被告抗辯因原告有勞動基準法第12條第2 、4 款之事由，被
16 告於109年4月27日終止兩造勞動契約，有無理由？

17 (二)原告主張被告以勞動基準法第11條第1 項第2 款事由終止勞
18 動契約之事由，有無理由？（原告主張109 年4 月27日被告
19 法定代理人口頭請原告離職但沒有書面證據、被告抗辯109
20 年4月27日並無依勞動基準法第11條第1 項第2 款終止勞動
21 契約，而係依照勞動基準法第12條第1 項第2 、4 款事由終
22 止與原告之勞動契約，如被證2 ）

23 (三)原告於109年5月8日以勞動基準法第14條第2 款、第5 款、
24 第6 款終止勞動契約（被告於109年5月11日收受存證信函而
25 生效），有無理由？

26 (四)如上開爭執事項有理由，原告請求被告給付資遣費係187,25
27 0元、預告工資係45,000元、加班費係519,890 元及請求被
28 告開立非自願離職證明書，有無理由？

29 肆、得心證之理由：

30 一、被告抗辯因原告有勞動基準法第12條第2 、4 款之事由，其
31 於109年4月27日終止勞動契約，是否合法？

01 (一)按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
02 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，或勞工違反勞動契
03 約或工作規則，情節重大，或勞工有違反勞動契約或工作規
04 則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約；此項終止契約
05 ，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第1
06 項第2款、第4款及第2項定有明文。所謂「重大侮辱」，應
07 就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理
08 人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工
09 及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受
10 之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情
11 事為綜合之判斷，並視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響
12 勞動契約之繼續存在；至於「情節重大」，原屬不確定之法
13 律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重
14 大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，
15 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
16 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
17 當，方屬上開規定之「情節重大」。舉凡勞工違規行為之態
18 樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危
19 險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等
20 ，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準
21 （最高法院97年度台上字第2624號判決意旨參照），法院審
22 酌時除應評估勞工是否有可歸責事由外，其判斷標準，應以
23 勞工違反工作規則之事由，是否已達到非將之解僱為最後之
24 手段，否則不能防免之嚴重程度，始克當之；且尚應審酌雇
25 主之解僱處分，依社會通念是否符合必要性、相當性及比例
26 原則，以平衡勞資關係。

27 (二)被告主張原告於108 年5 月7 日至8 日、108 年7 月29日
28 間，於公司電腦「QQ聊天軟體」聊天群組散布、被告法定
29 代理人蕭清松與公司女同事間有不正常之男女往來關係等不
30 實言論乙情，為原告否認。惟查，原告於被告公司內之英文
31 名字為Sandra，其設定於QQ聊天軟體之註冊帳號為「Sandra

de90000000il .com 」之事實，於前案兩造所不爭執，堪為真實。上開事實，業據前案證人楊之萱、張宜蓁、邱婉嬪於審理中證述甚詳，並有群組對話截圖在卷可佐證，而原告因有侵害被告法定代理人蕭清松之人格權，致蕭清松受有損害，該行為業經本院民事庭於110 年5 月28日以109 年度訴字第2834號民事判決判令原告就應給付蕭清松30萬元，原告不服提起上訴，復經臺灣高等法院臺中分院以110 年度上易字第411 號判決原告應賠償蕭清松10萬元確定在案，亦為兩造不爭執（見不爭執事項第(八)項），並有前揭民事判決書在卷可佐（見本院卷(二)第41至50頁被證13），堪認真實。執是原告上開行為於客觀上顯對於被告法定代理人蕭清松有重大侮辱。

(三)被告法定代理人於109年4月27日因原告有前揭侮辱其個人人格權行為，要求原告徹底改過不再繼續有任何散佈不實，及不當言語、不當行為傷害公司及任何一員名譽等，此部分衡情於法，尚屬合理，然被告卻要求原告簽署悔過切結書（即被證2，見本院卷(一)第137至139頁），並放棄任何資遣費及加班費，此部分顯屬強人所難，蓋原告自101年1月2日起即任職被告，至是日之任職年資已有8年3個月又25日，果若原告依法尚有權要求被告給付資遣費或加班費，則被告即有義務給付資遣費或加班費，然被告卻藉此要求原告簽署悔過切結書欲免除僱主法律上義務，實屬不該。又被告法定代理人上開人格名譽受損，已可循司法上民事訴訟賠償獲得彌補，再衡以原告年資斐短，擔任船務經理，屬管理階級，顯見在工作上應得被告肯認及信賴，然僅因原告一時不法行為，被告卻選擇斷然免除其職務，而非選擇溝通或降級、減薪等之內部懲處，是被告前揭解僱行為，難認客觀上已達難以期待公司採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係之「情節重大」程度；是被告既未先對原告加以申誡、警告、記過等各種懲戒處分，或在管理上調動將其降職或調動至其他適任職務等措施，即逕行解僱原告，實難認已符合懲戒之相當性原

則，亦有違解僱之最後手段原則，堪認被告以上揭事由解僱原告，顯嫌速斷，尚難認係合法。

(四)綜上，被告於109年4月27日以勞動基準法第12條第1項第2、4款規定終止兩造間之勞動契約，於法不合。

二、原告主張被告係以勞動基準法第11條第1項第2款事由終止勞動契約之事由，有無理由？

(一)原告主張被告於109年4月27日係以勞動基準法第11條第1項第2款業務緊縮事由終止兩造間之勞動關係乙情，為被告所否認，並辯以其係以原告對其法定代理人蕭清松有侮辱行為，依勞動基準法第12條第1項第2、4款事由解僱等語。按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年第917號判例要旨參照）。是原告自應就其上開主張應負舉證之責任。

(二)查，於109年4月17日因受全球新冠肺炎疫情之影響，兩造間簽訂「勞雇雙方協商減少工時協議書」協議降低工時及薪資（見本院卷(一)第39至41頁原2），被告於109年4月9日資遣楊之萱、方仲萍、林郁惠、廖佳瑜等4名員工等事實，為兩造不爭執（見不爭執事項第(三)、(四)項），上開協商減少工時協議書係於109年4月17日簽署，並非於109年4月27日，且依卷附之打卡紀錄資料（見本院卷(一)第頁），原告自簽署該協議書起至109年4月27日期間，均有被告正常上班，甚至有加班之情形，顯見被告公司業務量並無不正常，且兩造就蕭清松曾代表被告於109年4月27日向原告提出悔過切結書，除依勞動基準法第12條第1項第2款、第4款之規定終止勞動契約外，並要求原告應對其不當之職務行為負責，且離職後不得再有以不當言語或行為傷害公司及蕭清松之行為等，惟原告當日即表示拒絕於悔過切結書上簽名等事實，並於前案列為不爭執（見前案判決書不爭執事項第(三)項），復經本院前開論述於法未合，足證被告於109年4月27日確實係

01 以勞動基準法第12條第1 項第2 款、第4 款之規定終止兩造
02 間之勞動契約，並非以勞動基準法第11條第1 項第2 款事由
03 終止勞動契約之事由，原告復未提出其他事證供調查，是原
04 告此部分主張，難以採信。

05 三、原告依勞動基準法第14條第1 項第2、5、6 款規定終止本件
06 勞動契約，是否有理由？

07 (一)按「經中央主管機關核定公告下列工作者，得由勞雇雙方另
08 行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當
09 地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、
10 第49條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人
11 員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工
12 作。」、「本法第84條之1 第1 項第1 款、第2 款所稱監
13 督、管理人員、責任制專業人員、監視性或間歇性工作，依
14 左列規定：一、監督、管理人員：係指受僱主僱用，負責事
15 業之經營及管理工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條
16 件具有決定權力之主管級人員。二、責任制專業人員：係指
17 以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。
18 三、監視性工作：係指於一定場所以監視為主之工作。」勞
19 基法第84條之1 、同法施行細則第50條之1 分別定有明文。
20 本件被告雖辯稱：原告為船務經理，為經營管理階層人員，
21 屬資方代表為責任制性質，請求加班費，無理由云云；惟
22 查，被告並未提出兩造約定有責任制相關經主管機關備核資
23 料供本院審酌，且兩造倘係以月薪總額約定之責任制，則兩
24 造間應有明確約定原告負責之全部工作內容及所屬責任範
25 圍，無拘束原告工作時數之必要，然兩造確有約定上下班時
26 間（見不爭執事項第(二)項）；復要求原告須於上下班打卡
27 （即被證9，見本院卷(一)第303至335頁），顯見兩造係以工
28 作時間計算報酬，難認兩造係以月薪總額約定之責任制，被
29 告復再未提出其他證據證明兩造確有上開約定，則被告為此
30 辯解，尚非可採。

31 (二)又被告辯稱：被告員工出勤管理辦法（2018/10/22修訂生

01 效)第3條規定，若員工加班，需事先向主管申請並簽核，
02 原告身為船務主管理應知悉，且迄未向被告提出加班申請並
03 簽核云云；然查：

04 1.被告之員工出勤管理辦法自西元2015年(104年)起，若有
05 修正，被告均以電腦電子郵件方式傳遞給員工，並在電子郵件
06 內容中簡單敘述該年度修改之重點(見本院卷(二)第87、9
07 9、109頁)，此觀原告提出之原證21至原證23即明(見本院
08 (二)第79至109頁)，而西元2018年(107年)10月22日下午2
09 時41分許傳遞給員工電子郵件，僅提及特休修改後「特休假
10 需於個人休假年度休畢，因工作需求無法休畢，如未申請結
11 算，則遞延至次一年度實施」，對於「加班需事先向主管申
12 請並簽核」乙情卻隻字未提，並附件「1022出勤管理辦理」
13 (見本院卷(一)第221、223頁、(二)第109頁)，顯與被告往常
14 作法不一。再者，被告辯稱被證5之員工出勤管理辦法是108
15 年3月22日更新後的版本，被證11電腦截圖上仍顯示「2019/
16 3/22上午10:12」是因電腦未隨之更正，然觀以前揭原證21
17 至原證23之歷次員工出勤管理辦理，均未有108年3月22日該
18 次版本修正通知，被告復未提出自108年3月22日至108年10
19 月22日期間有何修正或通知員工之相關資料供本院審認，而
20 「加班需事先向主管申請並簽核」乙情攸關員工薪資之權
21 益，被告竟未在公告或以電子郵件通知留存，顯見未盡到告
22 知義務，該不利益自不得由員工承擔，是被告上開辯解，難
23 以採信。

24 2.另觀以卷附之被告製作原告加班費統計表(原證7，見本院
25 卷(一)第55頁)記載「2019年已付加班費45,259元(2020/01/
26 22支付)」，顯見被告確實曾支付原告加班費；倘如被告辯稱
27 原告迄今未提出加班申請，及未經主管簽核，則被告豈會於
28 有上筆加班費支出？堪認上開被告辯稱被證5之員工出勤管
29 理辦法是108年3月22日更新後的版本，已修正為「加班需事
30 先向主管申請並簽核」乙情，即有疑義，要難採為被告有利
31 之認定。

01 (三)被告確實有未依約給付加班費之情，原告依勞動基準法第14
02 條第1 項第5、6 款規定終止兩造間之勞動契約，於法有
03 據：

04 1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬、違反勞動契約或勞工法
05 令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，
06 勞動基準法第14條第1項第5款、第6款定有明文。又非對話
07 而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生
08 效力，民法第95條第1項本文亦定有明文。

09 2.按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
10 雇主同意而執行職務，為勞動事件法第38條所明定。本件被
11 告確實有提供打卡設備供員工打卡（見本院卷(一)第頁303至3
12 35），是原告是否有加班之事實，自應以打卡紀錄認定。觀
13 以卷附原告之薪資條（見本院卷(一)第31至37頁），再比對原
14 告之打卡紀錄（見本院卷(一)第303至335頁），原告確實有加
15 班之紀錄，而被告卻未依約在該月份給付加班費；堪認被告
16 確實未依勞動契約及勞工法令給足加班費，而有勞動基準法
17 第14條第1項第5款、第6款所定之情事。

18 3.又被告於108年4月27日終止勞動契約為不合法，業如前述，
19 兩造間僱傭關係仍然存在，則原告於109 年5 月8 日以勞動
20 基準法第14條第1項終止勞動契約，寄發存證信函予被告
21 （即被證4，見本院卷(一)第143頁），被告於109 年5 月11日
22 收到（見本院卷(一)第277頁）；復於109年4月27日以被告未
23 足額給付工資及加班費等事由，申請勞資爭議調解，並請求
24 被告給付資遣費等、開立非自願離職證明，此有勞資爭議調
25 解紀錄（本院卷(一)第141頁）為證，足見原告於寄發存證信
26 函時，業已表明依勞動基準法第14條第1項規定終止勞動契
27 約之意思，堪認兩造間之勞動契約業經原告依勞動基準法第
28 14條第1項第5款、第6款規定，於被告109年5月11日收受上
29 開存證信函而合法終止。至原告主張被告有勞動基準法第14
30 條第1項第2款事由，然原告並未提供積極事證供審認，此部
31 分難以為其有利認定。

01 四、原告得否請求加班費、資遣費、預告工資及非自願離職證明
02 書：

03 (一)加班費：

04 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
05 列標準加給：一延長工作時間在2小時以內者，按平日每小
06 時工資額加給3分之1以上。二再延長工作時間在2小時以內
07 者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。雇主使勞工於第
08 36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按
09 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
10 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
11 ；勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假日，1日為休
12 息日；勞工正常工作時間，每日不得超過8小時；雇主經徵
13 得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞動基準法
14 第24條、第30條第1項、第36條第1項及第39條分別定有明
15 文。

16 2.本件被告既積欠原告平日延長工時加班費、休息日出勤加班
17 費、國定假日出勤加班費差額之事實，則原告依勞動契約之
18 法律關係、勞動基準法第24條、第39條之法律規定，請求被
19 告給付加班費差額共計390,107元，即屬有據（加班日期、
20 加班時間、加班費，均詳如附表一平日加班費、附表二休息
21 日加班費、附表三例假日及國定假日加班費所示）（附說
22 明：1.兩造僅約定中午約休息1小時，就下班後之加班並未
23 約定有時休息，然依一般人正常作息時間，通時於晚間7時
24 至8時許，為晚餐進食時間，且被告公司自下午1時許開始上
25 班，於此時人體身理結構，理應於適當休息，是本院基上認
26 為本件若有晚上加班，則認為晚間7時至8時許，為晚餐休息
27 時間，自應扣除加班時間，衡情尚屬合理，則倘原告認為無
28 須休息仍持需加班，則屬變態事實，應由其負舉證之責。2.
29 就附表二休息日加班費〈西元2017年1月14日〉、附表三之
30 例假日及國定假日加班費〈西元2016年1月17日、2016年3月
31 27日、2016年9月4日〉打卡時間1分鐘、16分鐘、2分鐘，顯

01 不足顯示週六或假日加班之情形，不准予加班費，附此敘
02 明）。

03 3.另原告主張被告製作的原告加班費統計表（原證7，見本院
04 卷(一)第55頁）記載「2019年已付加班費45,259元（2020/01/
05 22支付），依匯款日期及數額可知，該筆款項性質為年終獎
06 金，並非加班費云云；然觀以原告薪資轉帳存摺明細雖顯示
07 於109年1月22日被告匯入「獎金」161,025元（見本院卷(一)
08 第23頁），然依據被告所製原告109年1月份薪資條，加班費
09 45,259元、年終獎金112,241元、業績獎金12,000元，而該
10 加班費45,259元核與原證8原告自104年5月1日起至109年4月
11 27日止之加班明細、計算相符，而員工之薪資應以僱主薪資
12 單明細為主，而非以新轉帳戶存摺顯示名稱為準，是堪認該
13 筆45,259元應係上開期間之加班費，而非年終獎金。被告既
14 已給付上開加班費45,259元，自應扣除45,259元，故原告得
15 請求被告給付之加班費為344,848元【計算式：390,107元-4
16 5,259元=344,848元】，逾此範圍之請求，於法無據，不應
17 准許。

18 (二)資遣費部分：

19 1.按勞工依勞動基準法第14條規定終止契約，得準用同法第17
20 條規定請求雇主給付資遣費，勞動基準法第14條第3項規定
21 可知參照。又按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條
22 例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條
23 但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24
24 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發
25 給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最
26 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
27 規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日
28 內發給。為勞工退休金條例第12條第1項、第2項所明定。
29 依勞動部83年4月9日台(83)勞動2字第25564號函釋，
30 「一個月平均工資」等於勞工退休或資遣前6個月工資總額
31 直接除以六。查本件兩造間之勞動契約，業經原告依勞動基

準法第14條第1 項第5、6款規定，於109 年5月11日合法終止，則原告自得依同法第14條第3 項規定準用第17條規定請求被告給付資遣費，於法有據。

- 2.又原告自101年1月2日起至109年5月11日止任職於被告，年資為8年4月又9日，資遣前6個月平均工資為45,000元（自108年11月1日至109年5月11日止），資遣費為188,100,元【計算式：45,000元 $\times$ 1/2 $\times$ 〔8+（4+ 9/30）/12〕=188,100元】，則原告請求被告給付資遣費187,250元，應予准許。

(三)預告工資：

- 1.按勞動基準法第16條規定，雇主依同法第11條或第13條但書終止勞動契約者，應給付預告期間工資予勞工。雖勞工於同法第14條第1項所定情形，亦得不經預告而終止勞動契約，惟同條第4項就勞工依此不預告終止勞動契約之情形，僅明文規定得準用同法第17條之規定，請求資遣費，而未將同法第16條關於預告期間工資之規定亦明列在準用之列，自屬有意排除，在法源基礎及理論上，自不許再依類推解釋之方法使之亦可請求預告工資，是勞工依勞動基準法第14條規定終止勞動契約時，自不得類推適用同法第16條之規定。
- 2.兩造之勞動契約既因原告以勞動基準法第14條第1項第5、6款規定行使終止權而消滅，即與同法第16條請求預告期間工資之要件不合，且依照前揭說明，此屬立法有意排除，亦無類推適用之餘地。因此，原告請求依據勞動基準法第18條反面解釋及同法第16條規定，請求被告發給預告期間工資等語，即屬無據。

(四)非自願證明書部分：

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。而勞動基準法第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，參酌就業保險法第11條第3 項規定：本法所稱非自願

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條規定各款情事之一離職。則勞工因有就業保險法第11條第3項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。查本件原告係依勞動基準法第12條第1項第5、6款規定終止兩造勞動契約，業如前述，則其即屬就業保險法第11條第3項規定之非自願離職，是原告請求被告開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許。

伍、綜上所述，原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，既為合法，則原告依勞動契約法律關係及勞動基準法第19條、第14條第4項、第17條、勞工退休金條例第11條、第12條之規定，請求被告給付加班費、資遣費共計532,098元（187,250元＋344,848元＝532,098元），及自起訴狀繕本送達之翌日即109年11月19日（於109年11月18日送達予被告，見本院卷(二)第75頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨開立自願離職證明書，均屬正當，應予准許；逾此範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

陸、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項、第2項亦有明文。本件原告如主文第1項所示勝訴部分，既屬就勞工之給付請求，所為被告之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，已失所依據，應併予駁回。

柒、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

捌、訴訟費用之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 1 月 27 日
勞 動 法 庭 法 官 吳 昀 儒

01 以上正本係照原本作成。

02 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。

03 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 111 年 1 月 27 日

05 書記官 何惠文