

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第294號

原告 楊濱丞

被告 台堡機電顧問股份有限公司

法定代理人 黃詩婷

訴訟代理人 陳清華律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年8月25日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣1,051,467元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之58，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣1,051,467元為  
原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國99年1月18日受僱被告，經派駐址設臺中市○區  
○○路000號26樓國泰金融大樓，擔任中控室機電組長職  
務，每月工作20天，一天工作12小時，月休10日，每月薪資  
新臺幣（下同）32,000元。原告於111年4月26日突然接獲被  
告人事命令，表示111年5月31日起不再續聘，並要求原告於  
111年5月1日提出離職單，被告並於5月21日轉交離職單申請  
書予原告要求原告填寫，否則將拒絕給付111年5月薪資，期  
間均未告知任何改任或調派事宜，且於111年5月31日逕自將  
原告退保，則兩造勞動契約業已於111年5月31日終止；然嗣  
經原告於111年6月8日請被告開立非自願離職證明書及給付  
資遣費，竟遭被告拒絕；此外，被告固抗辯106年6月22日經  
勞資會議通過實施四周變形工時，然事先未曾通知原告，且  
被告員工未成立工會，亦未曾選任勞工代表，前開會議內容

01 事後亦無通知原告，則原告對於被告召開勞前開資會議並不  
02 知情，被告實施變形工時實未取得原告同意，實不得拘束原  
03 告；再者，原告任職期間，被告均未給付原告加班費及特休  
04 未休工資；而兩造嗣已於111年7月25日經勞資爭議調解不成  
05 立；為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）之法律關係，請  
06 求被告給付原告99年1月18日至111年5月31日之1. 資遣費19  
07 2,000元、2. 特休未休之工資168,533元、3. 加班費工資2,14  
08 8,849元、4. 及依就業保險法第11條第3項規定給付原告非自  
09 願離職證明書。

10 (二)並聲明：1. 被告應給付原告2,509,382元，2. 被告應發給原  
11 告非自願離職證明書。

## 12 二、被告則以

13 (一)被告乃管理顧問業，依照勞基法第30條之1規定，得實施變  
14 形工時，另原告屬責任制專責人員或從事監視性工作，依照  
15 勞基法第84條之1、同法施行細則第50條之1第2、3款規定，  
16 被告得與勞工另行約定工作時間，而被告已於106年6月22日  
17 經勞資會議通過實施變形工時，本件兩造約定每月工作20  
18 天，一日工作12小時，月休10日，月薪32,000元，薪資已包  
19 含加班費在內，另原告每30日工時計240小時，工時未逾勞  
20 基法規定，且工資數額並未低於勞動部所核定之基本工資及  
21 以基本工資為基準計算出之延長工時工資之總和，亦合於勞  
22 基法第24條規定，兩造自應受拘束，況加班費逾5年部分已  
23 罹於時效。

24 (二)此外，對於特休未休之工資尚未給付原告並不爭執；然被告  
25 並未資遣原告，被告於111年5月31日決定不再承攬國泰金融  
26 大樓駐點服務前，已於111年4月26日與原告協調留任與調派  
27 事宜，然原告並未回復，被告方於111年5月21日將離職單放  
28 置駐點桌上，其後，原告則於111年5月31日以Line通知被告  
29 離職事宜，並已於111年6月1日投保於第三人正興機電股份  
30 有限公司，則原告乃自行終止兩造勞動契約，自不得再請求  
31 資遣費及非自願離職證明書。

01 (三)況被告另已於111年6月8日通知原告履行勞動契約，然迄至1  
02 11年6月20日止原告均未履行，曠職達3日，被告方依勞基法  
03 第12條第1項第6款終止兩造勞動契約，原告自不得再請求給  
04 付資遣費。

05 (四)並聲明：(一)原告之訴駁回，(二)願供擔保請准宣告免予假執  
06 行。

### 07 三、爭執與不爭執事項

#### 08 (一)不爭執事項

- 09 1. 原告於99年1月18日起任職被告，派駐國泰金融大樓，約定  
10 每月工作20日，每日12小時，月休10日，月薪32,000元，被  
11 告於111年6月1日將原告退出勞保。
- 12 2. 原告於99年1月18日至111年5月31日特休未休日數共158  
13 日，另原告106年6月1日後特休日數為7日、107年及108年為  
14 15日、109年為16日、110年為17日、111年為18日。
- 15 3. 原告於111年6月1日投保在正興機電工程股份有限公司。
- 16 4. 被告提出之出勤紀錄為原告簽名。
- 17 5. 若原告請求有理由，被告就原告起訴狀請求之資遣費計算式  
18 及金額沒有意見。

#### 19 (二)兩造爭執之事項

- 20 1. 本件兩造勞動契約於何時終止？終止原因為何？被告抗辯兩  
21 造合意終止是否有理由？
- 22 2. 原告請求資遣費、特休未休補償、加班費未給付及開立非自  
23 願離職證明書是否有理由？有無時效問題？請求金額是否合  
24 理？

### 25 四、本院得心證之理由

#### 26 (一)兩造契約於何時終止？

- 27 1. 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。  
28 民事訴訟法第277條第1項前段定有明文。查被告固舉原告11  
29 1年5月31日Line抗辯：原告為自願離職等語，然為原告所否  
30 認，並主張：被告已事先表示僅給付薪資至111年5月31日為  
31 止等語，揆諸上開說明，應由被告就原告為自願離職乙節為

舉證之責。查「（原告：麻煩我跟陳相吉勞保轉出單拍照Line給我後，將單子連同薪資單寄給我，感謝。）被告：辭呈寫好先Line聯絡我，沒有依據我不能辦健保轉出手續。寫好通知我，我請人過去拿。下午可以過去拿嗎？」等情，固有兩造Line附卷可參（本院卷第143頁），然就所稱「依據」為何，被告則未能再舉證以佐其說（本院卷第266頁），再者，被告固抗辯於111年4月26日已於原告協商於系爭大樓不續約後之留任事宜，然原告未為回應，方將離職申請書放至於駐點桌等語，然已為原告所否認，被告就此部分，亦未另為提出事證以為佐（本院卷第266頁），依此，觀之前開聯絡內容，實無遽以認定原告離職原因為何，則被告抗辯：原告為自願離職，舉證尚有未足，並非可採。

2. 此外，原告固主張兩造勞動契約經被告於111年5月31日將原告退保而終止等語，然被告該次終止契約並非合法，業經本院說明如前，而原告就是否另為終止契約之意思表示，則未再提出其他事證以為其佐，則原告主張兩造勞動契約於111年5月31日終止，亦非可採。
3. 再者，被告於111年6月8日發函通知原告與系爭大樓駐點合約於111年5月31日到期，派駐人員召回公司，請原告於111年6月8日起回公司上班，至同年月11日未到班則以曠職論，有被告111年6月8日堡字111101號函附卷可參（本院卷第51頁），再者，被告又於111年6月20日另以原告經被告前開函文通知後未依文回公司上班連續曠工達3日為由終止兩造勞動契約，並經原告於同日收受，亦有被告111年6月20日堡電字第111102號函、收件回執附卷可查（本院卷第29、483頁），參以原告於111年6月1日起投保於第三人正興機電工程股份有限公司，有勞保投保紀錄附卷可查（本院卷第127頁），則原告於6月1日起已無為被告服勞務之意，應堪認定，則被告抗辯：兩造勞動契約已於111年6月20日經被告依照勞基法第12條第6款以原告曠職達3日為由終止，即屬可取。

01 (二)原告薪資是否已含加班費？

02 1.兩造間有無四周變形工時之適用？

03 (1)按中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位  
04 無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變  
05 更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每  
06 日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。  
07 勞基法第30條之1第1項第1款定有明文。是適用四週變形工  
08 時制度應以具備主管機關指定行業資格及經工會或勞資會議  
09 同意為要件。次按，私文書應由舉證人證其真正。民法第35  
10 7條前段定有明文。查被告固舉公告、代表名冊、勞資會議  
11 記錄（本院卷第245、311、315、441、443頁）抗辯：被告  
12 實施四周彈性工時制度業經勞資會議同意等語，然為原告所  
13 否認，主張：原告未曾看過開會通知、亦未選舉過勞資代表  
14 等語，揆諸上開說明，應由被告就四周變形工時制度經勞資  
15 會議決議乙節為舉證之責。

16 (2)查依照勞基法第30條之1規定，經中央主管機關指定之行業  
17 者，若雇主因業務上需要而有調整勞工工作時間之需求者，  
18 經工會同意後，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，  
19 始得於四周內彈性調整勞工之工作時間。至於事業單位是否  
20 適用變形工時之行業別認定，應依中華民國行業標準規定之  
21 場所單位之主要經濟活動為其分類基礎。若該事業單位從事  
22 多種性質不同之經濟活動，按其產值（活營業額）最多者認  
23 定其行業，若相同者，按其員工人數或資產設備較多者認定  
24 之。…若事業單位之主營業項目為管理顧問業，則係中央主  
25 管機關指定之行業別，可依法實施四週彈性工時。有臺中市  
26 政府112年7月3日府授勞動字第1120177037號函附卷可稽（本  
27 院卷第501頁），次查，被告為管理顧問業，有經濟部商工  
28 登記公示資料查詢服務在卷可參，屬勞委會指定適用勞動基  
29 準法第30條之1之行業名冊指定之行業別，依法可實施四週  
30 彈性工時制度，先予敘明。然查，被告固舉公告及舉臺中市  
31 政府勞工局106年7月24日中市勞資字第1060043914號函（本

院卷第311、315、439、443至453頁）主張原告適用四週變形工時制度等語，然業經原告否認，並主張：未曾選任勞資代表、未曾看過開會通知或會議記錄等語。觀之被告所舉公告內容，僅為投票及開會通知，實無從據以認定勞方代表如何選出，至於被告於106年6月22日舉行之勞資會議是否業經合法勞方代表參與，實屬未明，此外，則未見被告提出其餘事證以為說明，實難遽為前開勞資會議合法有效之依據，是原告主張：四週彈性工時之事實未經勞資會議同意不得拘束原告，即屬可採，從而，被告抗辯：原告受四週彈性工時之拘束，尚非有據。

## 2. 被告是否屬勞基法第84條之1公告之工作？

按依勞基法第84條之1規定，經中央主管機關核定公告之工作者，得由勞雇雙方另以書面約定工作時間、例假、休假等，並應報請主管機關核備，勞雇雙方之勞動條件依約辦理。查若事業單位之主營業項目為管理顧問業，該業之管理顧問符合施行細則第50條之1第2款規定者，自104年1月1日起廢止適用同法第84條之1，另臺中市政府勞工局亦未有收受旨揭事業單位與勞工簽訂同法第84條之1約定輸送審核備案件臺中市政府112年7月3日府授勞動字第1120177037號函附卷可稽（本院卷第501至503頁），次查，被告自陳為管理顧問業（本院卷第223頁），揆諸上開說明，自無勞基法第84條之1之適用。依此，被告抗辯工時由兩造另為約定、不受勞基法關於正常工作時間規定之拘束，即非可採。

## 3. 原告薪資是否含加班費？

查被告固抗辯：原告薪資業已包含加班費等語，為原告所否認。查，勞動部於105年9月19日發布，自106年1月1日起實施，每月基本工資調整為21,009元，每小時基本工資調整為133元，有勞動部網頁基本工資之制訂與調整經過網頁附卷可查，而原告每日工作12小時、每月工作20日等情，為兩造所不爭執，則以此計算結果，原告每月加班費應為15,960元  
【計算式： $(32000 \div 30 \div 8) = 133$ ， $(133 * 4/3 * 40) + (133 * 5/3$

01 \*40)=15960)】，則被告每月給付原告薪資加計基本工資  
02 應不得低於36,969元(21009+15960)，然告僅給付原告3  
03 2,000元，為兩造所不爭執，顯已低於前開應給付之數額，  
04 則被告抗辯：給付之薪資包含加班費、未違反最低基本薪資  
05 之規定，即非可採，此外，被告就抗辯給付之薪資包含加班  
06 費乙節，未再舉證以為其佐，則原告主張原告薪資不含加班  
07 費，較屬可取。

08 (三)茲就原告各項請求分述如下

09 1. 資遣費

10 勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年  
11 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第  
12 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其  
13 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  
14 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工  
15 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12  
16 條第1項定有明文。查兩造間之勞動契約業經被告於111年6  
17 月20日依勞基法第12條第1項第6款規定終止，已如前述，揆  
18 諸上開說明，則原告請求給付資遣費，即非有據。

19 2. 特休未休工資及加班費

20 按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一  
21 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而  
22 消滅，民法第126條定有明文；而該條所稱之「其他一年或  
23 不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生  
24 一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資、延長工  
25 時及例、休假日加班費等均應包括在內（最高法院97年度台  
26 上字第2178號民事判決要旨參照）。此外，消滅時效，自請  
27 求權可行使時起算。消滅時效，因請求、起訴而中斷；消滅  
28 時效，聲請調解與起訴有同一效力。時效因請求而中斷者，  
29 若於請求後六個月內不起訴，視為不中斷。此觀民法第128  
30 條前段、第129條、第130條之規定即明定。且依勞基法第2  
31 條第3款、第23條第1項、第38條第5項、第39條之規定，堪

認本件原告主張之加班費、特休未休工資之請求，核屬民法第126條規定之定期給付債權，消滅時效應適用該條規定而為五年，債權人若於五年間未行使權利，債務人即得拒絕給付。查本件原告於111年7月25日勞資爭議調解時已有請求特休未休工資，有臺中市政府勞工局勞資爭議調解紀錄附卷可查（本院卷第37頁），基此，原告對被告自111年7月25日回溯5年即106年7月24日前之特休未休工資及加班費之請求，已罹於5年消滅時效期間，而此部分既經被告提出消滅時效抗辯（本院卷第211頁），原告自不得再請求被告為給付。

#### (1)特休未休工資

按「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。」、「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」勞基法第22條第2項、第38條第1項第5、6款、第4項分別定有明文。次按一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞動基準法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目分別定有明文。查原告特休日數於107及108年為15日、109年為16日、110年為17日、111年為18日，為兩造所不爭執（本院卷第268頁），另外原告106年6月20日至12月31日特休未休日數應為7日（ $194/365 \times 14 = 7$ ，小數點以下四捨五入），則原告得請求特休未休之日數為88日，依此，原告請求特休未休之工資以93,867元（計算式 $32000 \div 30 \times 88 = 9386$

7，小數點以下四捨五入）為可採。

## (2)加班費

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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。勞基法第24條第1項第1至2款定有明文。查原告每月工作20日，每日工作12小時之情，有出勤簽到簿附卷可參（本院卷第317至438頁），並為兩造所不爭執，而原告每月之加班費為15,960元，業如前述，是揆諸上規定，原告請求五年內加班費以957,600元為可取（計算式： $15960 \times 12 \times 5 = 957600$ ）。

## 3. 非自願離職證明

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。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，勞基法第19條及就業保險法第11條第3項分別定有明文。準此，勞工因有就業保險法第11條第3項所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。本件被告係依勞基法第12條第1項第6款之規定終止與被告間之勞動契約，則原告依前揭規定請求被告發給非自願離職證明書，即非有據，尚非可採。

五、綜上所述，原告依勞基法之規定，請求被告給付原告特休未休工資93,867元及加班費957,600元，計1,051,467元，為有理由，應予准許。其餘逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

六、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。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規

01 定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時  
02 宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

03 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各  
04 項證據資料，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此  
05 敘明。

06 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

07 中 華 民 國 112 年 10 月 12 日  
08 勞動法庭 法 官 陳航代

09 正本係照原本作成。

10 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  
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 112 年 10 月 13 日  
13 書記官 顏伶純