臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

112年度南勞簡字第26號

原　　告　洪偉峰

000000000000000000

被　　告　群達龍企業股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　黃維彥

000000000000000000

訴訟代理人　丁歷緯

　　張英泰

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年12月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣39,817元。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用新臺幣4,080元，其中新臺幣408元由被告負擔；其餘新臺幣3,672元由原告負擔。

四、本件原告勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣39,817元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）原告前任職於被告群達龍企業股份有限公司（下稱被告或被告公司），原告於民國111年9月27日提出離職請求，離職日為111年10月31日。被告得知後，未與原告協商，於111年10月4日凌晨2：14分在公司LINE群組發訊息要求原告離職生效日在111年10月3日24:00，並請原告於111年10月4日至公司收拾個人物品，與交接事務後，強制在9：30分離開公司。

（二）被告應給付原告下列款項：

1.111年10月4日至111年10月31日止之薪資新臺幣（下同）

39,854元。

2.預告工資47,720元。

3.資遣費283,239元。

4.111年6月11日加班5小時之加班費1,365元、111年9月17日加班8小時之加班2,204元，共3,569元。

5.原告原預告離職日為111年10月31日，但被告在未經協調下要求原告在111年10月4日上午9時30分前清理個人物件及公司交接事項後離開公司，嚴重影響原告之工作權益並造成同仁異樣眼光看待，讓原告承受身心異常壓力，故向被告求償精神慰撫金26,400元。

6.又原告於111年11月1日至111年12月23日期間，因準備相關資料及勞動調解無法工作，故求償無法工作之勞動損失，依111年度基本時薪為168元，期間為17日，故168元x8時x17日＝22,848元。

7.以上金額，原告在380,000元之範圍內為請求。

（三）聲明：被告應給付原告380,000元。

二、被告抗辯：

（一）原告於111年9月28日主動提出書面離職申請書，已依勞動基準法第15條第2項預告終止勞動契約，故雙方勞動契約於111年10月31日終止，雇主無須給付資遣費。被告雖於111年10月4日請原告當日交接工作後即可離開，只是不要讓他影響其他人工作，並非資遣的意思，因為原告在111年9月28日就已經申請離職了。

（二）被告因每季盤點需求(3個月一次，每年3、6、9、12月，通常為第二週週六），故每日減少5分鐘上班時間，每日上班時間為8:00~17:00，10:00~10:10休息10分鐘，12:00~13:00午餐休息60分鐘，15:00~15:10休息10分鐘，共計7小時55分鐘，累積3個月後做為盤點日（8:00~14:00)使用（參員工服務考勤加班管理辦法。111年7月1日後改為每日減少20分鐘上班時間，盤點日時間為8:00~17:00)。原告對盤點制度絕對清楚且同意此制度，否則不可能任職如

此之久。故此，被告確無未依法計給渠等休息日出勤延長工時工資之情事。

（三）被告絕無告知行政人員不得申請延長工時之加班費，被告的人事單位在每月底皆會以電話、LINE或email通知各區相關主管，協請轉知員工若確有加班情形，需儘速將加班單申請完成。且依加班管理辦法第4條：員工加班之申請時機，應於欲加班當日下班之前一小時提出申請，並經核決權限主管核定後，始可加班；否則一律視為程序不合法不計加班。只要員工事先提出申請加班並獲得核准，一定可以申請加班費。

（四）聲明：請求判決駁回原告之訴。

三、得心證之理由：

（一）原告主張之前任職於被告公司，原告於111年9月28日提出離職申請，離職日期為111年10月31日，惟被告認原告之離職申請於111年10月3日24:00生效，要求原告於111年10月4日上午9：30前清理個人物件及公司交接事項後離開等情，有員工離職申請書、原告在公司LINE群組之對話截圖可按（見本院112年度南勞簡專調字第13號卷第75、77頁，下稱調解卷），被告對此亦不爭執，此部分之實先堪認定。

（二）原告請求111年10月4日至111年10月31日止之薪資39,854元部分：

1.原告申請於111年10月31日離職，則兩造之勞動契約應於111年10月31日終止，在該日之前，兩造勞動契約仍繼續存在，原告未同意於同年月3日離職，則原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付111年10月4日至111年10月31日止之薪資應屬有據。

2.查原告每月薪資為基本薪資37,400元、伙食津貼2,400元、管理加給1,400元，合計41,200元，此有原告111年4月至9月之員工薪資單可按（見調解卷第81至87頁），每日工資為1,373元（計算式：41,200÷30＝1,373，小數點

以下四捨五入，以下同）。雖原告主張其每月工資，除上述基本薪資、伙食津貼、管理加給外，應再加全勤獎金1,500元云云。然查，全勤獎金係原告任期間該月全勤才有之獎金，並非固定之給與，原告主張計入每月固定薪資自不可採。查被告已支付原告111年10月1日到111年10月4日之薪資，此有原告111年10月之薪資單在卷（見本院卷第37頁），則原告請求被告給付111年10月5日到111年10月31日止共27日之薪資37,071元（計算式：1,373×27＝37,071）為有理由，逾此之請求為無理由。

（三）原告請求預告工資47,720元、資遣費283,239元部分：

本件兩造勞動契約之終止，係因原告自請離職，有原告之員工離職申請書可按（見調解卷第29頁），原告既是自請離職，自無依勞動基準法第16條、第17條規定，請求被告給付預告工資，及依勞動基準法第17條、勞工退休金條例第12條規定，請求被告給付資遣費之權利。從而，原告請求被告給付預告工資47,720元、資遣費283,239元為無理由。

（四）原告請求111年6月11日加班5小時之加班費1,365元、111年9月17日加班8小時之加班2,204元部分：

1.按勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。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，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。勞動基準法第36條、第39條分別定有明文。而勞動基準法第39條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發一日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿八小時，亦已無法充分運用假日之故。故勞工假日出勤工作於八小時內，應依前開規定辦理（行政院勞工委員會87年9月14日(87)台勞動二字第039675號函釋參照）。依此可知，勞工於休假

日出勤，除該休假日當日工資應照給外（已包含於月薪內），應可再多得1日工資。

2.本件原告在000年0月00日出勤5小時、000年0月00日出勤8小時，此為兩造所不爭執，應可認定。雖被告抗辯：依被告公司之員工服務考勤加班管理辦法第三條規定，每天上班為7小時55分，不足的5分鐘累積到每年的3、6、9、12月的排定週六盤點日作為上班時間，上開二日即為盤點日為上班時間，並非加班云云。然查：

⑴依被告公司之員工服務考勤管理辦法第三條規定，員工之上班時間為星期一到星期五，每三個月的某個週六為盤點日。查勞動基準法第36條規定勞工每七日中應有二日之休息，星期六之盤點應為例假或休假日工作，被告謂係正常工作時間，並非假日工作云云，並無可採。按例假是為了保護勞工身心健康，不得連續工作超過6日之強制規定，除「天災、事變或突發事件」之情況，否則即使勞工同意雇主也不得要求勞工加班，及雇主經勞工同意可要求勞工於休息日加班等情觀之，可知被告公司的例假為星期日，休息日為星期六，雇主經勞工同意可要求勞工於星期六休息日加班，惟應支付加班費。

⑵經查，原告主張盤點上班的日期為111年6月11日、111年9月17日，該二日為星期日，為例假日，並非被告公司員工服務考勤管理辦法所定之星期六盤點日，被告謂該二日是正常上班日自無可採。

⑶按原告在111年6月11日工作5小時、111年9月17日工作8小時，除該休假日當日工資應照給外（已包含於月薪內），應可再多得1日工資1,373元，2日共2,746元（計算式：1,373×2＝2,746）。原告在此範圍之請求為有理由，逾此之請求為無理由，應予駁回。

3.又原告原請求111年4月至9月間，每月加班約5小時，被告應給付加班費1,178元，6個月應給付加班費7,122元，原告於本院審理中已不請求，此經原告陳明在卷（見本院卷

第29頁），此部分不再贅述，附此說明。

（五）原告請求精神慰撫金26,400元部分：

1.按請求非財產上損害賠償，以被害人因人格權即身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或其他人格法益受損害而情節重大者為限，民法第195條第1項定明有明文。

2.被告固然在兩造勞動契約終止前請求原告交接工作事項及離開公司，然係被告怠於受領原告之勞務給付，惟被告仍需給付勞動契約終止前之工資已如前述，原告之工作權並無損失。此外，原告未舉證證明有何人格權受損害之情事，原告向被告求償精神慰撫金26,400元為無理由。

（六）原告請求勞動損失22,848元部分：

原告雖主張自111年11月1日至111年12月23日期間，因準備相關資料及勞動調解短暫無法工作，受有無法工作之勞動損失22,848元云云。然查，原告為準備資料及聲請勞動調解，性質上屬原告為維護權利之支出，尚難認係被告直接造成之損害，是原告請求被告賠償其無法工作之損失22,848元，尚難採憑，不應准許。

四、綜上所述，原告依兩造勞動契約之法律關係，請求被告公司給付111年10月之薪資37,071元，111年6月11日、111年9月17日日之加班費2,746元，以上共39,817元，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、本判決係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

六、法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判；又各當事人一部勝訴，一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用。民事訴訟法第87第1項、第79條分別定有明文。本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，本案訴訟費用4,080元(暫免徵收部分仍應列入訴訟費用)，原告應負擔

3,672元，被告應負擔408元。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本判決之結果不生影響，爰不另為贅論，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　11　　日

勞工法庭　法　官　張麗娟

以上為正本係照原本作成。

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（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　12　　日

書記官　高培馨