

臺灣高等法院臺南分院民事判決

112年度勞上更一字第2號

上訴人 劉政弘

訴訟代理人 林祈福律師

被上訴人 優遊吧斯股份有限公司

法定代理人 鄭虞坪

訴訟代理人 陳偉仁律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國110年2月18日臺灣嘉義地方法院第一審判決(109年度勞訴字第11號)提起上訴，經最高法院第一次發回更審，本院於112年10月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判，均廢棄。

二、上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人新臺幣壹拾柒萬捌仟玖佰貳拾壹元，及自民國109年8月21日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

三、被上訴人並應開立非自願離職證明書予上訴人。

四、上廢棄部分，第一、二審及發回前第三審訴訟費用，均由被上訴人負擔。

五、本判決第二項得假執行；但被上訴人以新臺幣壹拾柒萬捌仟玖佰貳拾壹元為上訴人供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、本件上訴人主張：伊原受僱於被上訴人，詎被上訴人未經伊之同意，逕自民國（下同）109年4月起實施減班休息，致伊同月短少薪資新臺幣（下同）3,900元，經反應無果，遂依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，並於109年5月11日就被上訴人未給付之不當扣留薪資、加班費差額、資遣費等項目向嘉義縣政府社會局提出勞資爭議調解未果後，再於同年6月3日以存證信函重申終止勞動契約之意，被上訴人即應給付不當扣留薪資3,900元、

資遣費9萬688元、加班費差額8萬4,333元（以上共計17萬8,921元），及開立非自願離職證明書予伊。爰依勞基法第17條、第19條、第22條第2項、第38條第1、4項及就業保險法第11條第3項、第25條第3項規定，求為命被上訴人給付17萬8,921元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，及開立非自願離職證明書之判決（上訴人逾上開部分之其餘請求，業經原審為上訴人勝訴判決確定，該部分不在本院審理範圍內，不予贅述）。

二、被上訴人則以下列情詞置辯，並求為判決駁回上訴人上開部分請求：伊因新冠疫情衝擊而經營不佳，乃與全體員工協議定實施減班休息政策、議定假日工作、平日延長工作時間工資加給之計算方式均依基本工資數額，合於勞基法第21條第1項規定，且已如數給付工作報酬，全體員工嗣後均依上開會議結論，繼續於109年4月減少工時，自非片面實施減班休息。否認上訴人所提加班費差額計算表之真實性，伊並未不當扣留上訴人薪資，亦未漏列上訴人休息日加班時數，上訴人終止兩造勞動契約，於法不合。又因上訴人於109年6月5日至同年月7日無正當理由曠職3日，伊已依勞基法規定終止兩造間勞動契約，上訴人自不得請求給付資遣費及發給非自願離職證明書等語【原判決就上開部分為上訴人敗訴之判決，上訴人對之不服提起上訴，聲明：原判決關於駁回上訴人後開請求部分廢棄；上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人17萬8,921元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，並開立非自願離職證明書予上訴人；願供擔保請准宣告假執行。被上訴人則求為判決：駁回上訴】。

三、兩造不爭執事項：

(一)上訴人自105年5月1日起受僱於被上訴人擔任廚師，屬勞基法及勞動事件法所稱之勞工，被上訴人則為勞基法及勞動事件法所稱之雇主，且被上訴人為適用勞基法之行業。

(二)上訴人於109年5月11日就被上訴人漏未給付薪資差額、預告

01 工資、資遣費等項目，向嘉義縣社會局提出勞資爭議調解不
02 成立。

03 (三)上訴人於嘉義縣社會局勞資調解不成立後，於109年6月3日
04 以嘉義玉山郵局000號存證信函，表示終止系爭勞動契約，
05 經優遊公司於109年6月4日收受。

06 (四)若上訴人之請求有理由，則被上訴人就上訴人109年4月份薪
07 資無故短少3,900元、加班費差額8萬4,333元、資遣費9萬0,
08 688元之金額計算，及應交付非自願離職證明書，不爭執。

09 四、兩造爭執事項：

10 上訴人依勞基法第17條、第19條、第38條第1、4項、第22條
11 第2項規定，請求被上訴人再給付不當扣留之薪資3,900元、
12 資遣費9萬0,688元、加班費差額8萬4,333元，共17萬8,921
13 元本息，並依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第2
14 5條第3項之規定，請求被上訴人開立非自願離職證明書，是
15 否有理由？

16 五、得心證理由：

17 上訴人依勞基法第17條、第19條、第38條第1、4項、第22條
18 第2項規定，請求被上訴人再給付不當扣留之薪資3,900元、
19 資遣費9萬0,688元、加班費差額8萬4,333元，共17萬8,921
20 元本息，並依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第2
21 5條第3項之規定，請求優遊公司開立非自願離職證明書，是
22 否有理由？

23 (一)按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇
24 主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供
25 給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有
26 損害勞工權者。」，勞基法第14條第1項第5、6款定有明
27 文。次按「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，
28 雇主或其代理人不得拒絕。」、「被保險人因定期契約屆滿
29 離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計
30 滿六個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規
31 定。」，「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關

01 廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第
02 十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事
03 之一離職」，勞基法第19條、就業保險法第11條第2、3項亦
04 有明文。

05 (二)被上訴人抗辯：伊之全體員工均簽署000年0月間減少工時協
06 議，且均有意依109年1月開會結論，繼續於000年0月間減少
07 工時與公司共渡難關；上訴人依勞基法第14條第1項第5、6
08 款規定稱終止契約，洵屬無據云云，固舉109年3月「勞雇雙
09 方協商減少工時協議書」（下稱系爭協議書）及證人羅秀珠、
10 李侑庭之證言為據。惟查：

11 (1)系爭協議書第1條第1項、第3項約款，明載實施減班期間自1
12 09年3月1日起至同年月31日止，實施期間屆滿後，非經上訴
13 人同意，不得延長，被上訴人應回復雙方原約定之勞動條件
14 （見原審卷(一)第451頁）等文字，已表明減班期間至109年3
15 月31日止，期滿自應回復雙方原約定之勞動條件，且非經上
16 訴人同意不得延長，應無疑義。次查證人即被上訴人營業副
17 總羅秀珠雖證稱：「包括上訴人等在場員工，前於000年0月
18 間召開之會議中未表示不同意(減班休息)」(見原審卷(二)第8
19 2頁)，惟對照上開系爭協議書之約定，被上訴人減班期間
20 僅至109年3月31日止，未經上訴人同意不得延長，自不得以
21 上訴人未表示不同意，即將減班期間延長至109年4月以後，
22 被上訴人並無法提出上訴人同意109年4月以後延長減班休息
23 之證據，即應於109年3月31日期滿後，回復雙方原約定之勞
24 動條件，被上訴人徒以羅秀珠上開證言，抗辯上訴人已同意
25 被上訴人於同年4月實施減班而變更勞動條件云云，尚無足
26 採。

27 (2)證人即上訴人同事李侑庭固證稱：「開勞資會議時，…很多
28 員工同意減班休息」(見112年度勞上易字卷第14號卷，下稱
29 14號卷第231頁)，惟李侑庭亦證稱：「上訴人於召開勞資會
30 議時，有無在場，伊並無印象」(見14號卷第232頁)，是李
31 侑庭既對於上訴人是參加上開勞資會議時，並無印象，自不

能以李侑庭證稱於上開勞資會議「很多員工同意減班休息」乙節，即認上訴人於上開勞資會議中亦已同意減班休息，而為有利被上訴人之認定。

(3)被上訴人既無法提出證據以資證明上訴人同意被上訴人於109年4月實施減班而變更勞動條件，則上訴人以被上訴人未給付109年4月之不當扣留薪資、加班費差額、資遣費等項目，依勞基法第14條第1項第5、6款規定主張終止勞動契約，即無不合。再依兩造不爭執事項(四)，則上訴人依勞基法第17條、第19條、第38條第1、4項、第22條第2項規定，請求被上訴人再給付不當扣留之薪資3,900元、資遣費9萬0,688元、加班費差額8萬4,333元，共17萬8,921元本息，並依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項之規定，請求被上訴人開立非自願離職證明書，於法有據，應予准許。

六、被上訴人雖另聲請傳喚證人羅秀珠、陳冠廷(被上訴人公司主廚)、沈育德(上訴人同事)三人，欲證明被上訴人所有員工只有簽署109年3月份減少工時協議書，沒有員工簽署同年4月份之減少工時協議書云云。惟查：依系爭協議書約定，被上訴人減班期間至109年3月31日止，且非經上訴人同意不得延長，已詳如前述，被上訴人並無法提出上訴人確有同意109年4月以後延長減班休息之證據，則縱令被上訴人全體員工均未簽署同年4月份之減少工時協議書，仍不能據以推論上訴人已同意被上訴人於同年4月實施減班而變更勞動條件，上訴人聲請傳喚上開三名證人之待證事實，與本件判決結果無涉，自無傳喚調查必要，併此敘明。

七、綜上所述，上訴人依勞基法第17條、第19條、第38條第1、4項、第22條第2項規定，請求被上訴人再給付不當扣留之薪資3,900元、資遣費9萬0,688元、加班費差額8萬4,333元，共17萬8,921元，及自起訴狀送達翌日即109年8月21日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，並依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項之規定，請求優遊公司

01 開立非自願離職證明書，自屬正當，應予准許。原審就此部
02 分為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此
03 部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如
04 主文第2項所示。又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之
05 判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇
06 主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法
07 第44條第1項、第2項所明定。本判決第二項所為被上訴人即
08 雇主敗訴之判決部分，爰依前開規定，依職權宣告假執行及
09 免為假執行之宣告。至於開立非自願離職證明書部分，係屬
10 命為一定行為之給付，性質上不宜為假執行之宣告，上訴人
11 就此部分假執行之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准
12 駁之諭知，併予敘明。

13 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
14 據，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此
15 敘明。

16 九、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第7
17 8條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

18 中 華 民 國 112 年 10 月 25 日
19 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 王 金 龍

20 法 官 劉 秀 君

21 法 官 孫 玉 文

22 上為正本係照原本作成。

23 被上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴
24 書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提
25 出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出
26 委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另
27 應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466
28 條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。
29 如委任律師提起上訴，發回更審後為訴之變更（追加、擴張）部

01 分應一併繳納上訴裁判費。

02 上訴人不得上訴。

03 中 華 民 國 112 年 10 月 25 日

04 書記官 鄭鈺瓊

05 【附註】

06 民事訴訟法第466條之1：

07 (1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上
08 訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

09 (2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人
10 為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並
11 經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

12 民事訴訟法第466條之2第1項：

13 上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第
14 三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。