

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第43號

原告 余思賢

訴訟代理人 楊景勛律師（法扶律師）

被告 亞梭傢俬國際股份有限公司

法定代理人 陳國宏

訴訟代理人 彭瓊燁

王憶璇

馮昌國律師

李雅歆律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年8月2日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣366,765元，及自民國109年11月26日
起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應開立記載離職事由為勞動基準法第14條第1項第5款、
第6款之非自願離職證明書予原告。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由兩造按附表4所示比例負擔。

五、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣366,765元為原
告預供擔保後，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

(一)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。本件原告起訴時請求被告給付加班
費新臺幣（下同）1,256,592元、勞工退休金差額77,430
元、資遣費210,789元，及請求被告開立非自願離職證明

書，並聲明：1.被告應給付原告1,467,381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。2.被告應提撥77,430元至勞工保險局設立之原告勞工退休金專戶。3.被告應開立記載勞動基準法（下稱勞基法）第14條規定終止事由之非自願離職證明書予原告。嗣於民國110年1月19日以勞動事件續行訴訟確認起訴聲明狀就請求加班費、勞工退休金差額及資遣費分別變更為419,866元、15,238元、162,736元，並變更聲明為：1.被告應給付原告582,602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。2.被告應提撥15,238元至勞工保險局設立之原告勞工退休金專戶。3.被告應開立記載勞基法第14條規定終止事由之非自願離職證明書予原告（見本院卷一第583頁），核係減縮應受判決事項之聲明，與前開規定相符，應予准許。

(二)按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意，同法第262條第1項亦有明定。本件原告於110年3月8日言詞辯論期日除補充非自願離職證明書應記載離職事由為勞基法第14條第1項第5款、第6款，及遲延利息自勞動調解聲請狀繕本送達之翌日起算外，另撤回請求補提繳勞工退休金差額15,238元之請求（見本院卷二第91頁），被告於同日言詞辯論期日到庭，並就上開撤回表示同意（見本院卷二第92頁），已生撤回之效力。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告自99年7月5日起受僱於被告，擔任專櫃銷售人員工作，兩造約定依賣場出勤時間出勤，採月薪資，薪資包括底薪、全班津貼、考勤獎金、季考核獎金（職等加給）及獎金，獎金金額不固定。原告於108年4月25日查詢勞、健保投保及勞工退休金提撥資料，始知悉被告長期高薪低報，致原告受有勞保年資金額、勞工退休金短少提撥等損害，且有未依勞動契約給付原告加班費等情，乃於108年5月7日寄發存證信函，依勞基法第14條第1項第5、6款規定，通知被告不經預

告終止雙方勞動契約，並請求被告履行給付資遣費、開立非自願離職證明書、請求加班費，及應休未休特別休假工資暨補提撥勞工退休金差額等義務。惟被告置若罔聞，經原告於108年5月10日申請勞資爭議調解不成立。

(二)被告應給付原告數額如下：

1.加班費419,866元：

原告配合被告之門市營業時間出勤工作，於不同門市單日出勤工作達11.5或12小時，午、晚餐用餐時間以1小時扣除，仍有延長加班每日達2.5小時或3小時，然被告自104年11月1日起至108年4月30日止，就出勤超過正常工時之延長工作部分，均未依法給付原告加班費。又，原告薪資單所受領之所有給付，依勞動事件法第37條規定，均應推定為工資，則被告共應給付原告加班費419,866元。爰依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第22條規定請求之。

2.資遣費162,736元：

原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止與被告間之勞動契約，而原告自99年7月5日起至108年5月7日止任職於被告，工作年資共8年10月又2日；原告離職前6個月平均工資為36,811元，得請求資遣費為162,736元。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1、2項規定請求之。

3.開立非自願離職證明書：

被告因積欠加班費及勞保、勞退提撥以多報少等情，經原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，屬勞基法第19條、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項規定之得請求開立非自願離職證明書情況，被告自有開立非自願離職證明書予原告之義務。爰依勞基法第19條、就保法第11條第3項規定請求之。

(三)聲明：1.被告應給付原告582,602元，及自勞動調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應開立記載勞基法第14條規定終止事由之非自願離職證明書予原告。3.願供擔保請准宣告假執行。

01 二、被告則以：

02 (一)加班費部分：

03 1.被告係批發、零售家具之公司，銷售地點大部分為百貨公司
04 之櫃位。原告自上午10時30分至百貨公司備班，於下午10時
05 離開，合計11.5小時，被告為符合勞基法第35條規定，均使
06 原告每次休息1小時，1日2次；兩造間勞動契約第3條亦約
07 定，每日休息時間為2小時，休息時間並以不影響被告公司
08 經營必要情況下自行分配，故站櫃期間，原告提供勞務工時
09 須扣除2小時，故1日實際工作時數為9.5小時。而百貨商場
10 於平日來客數量甚低，被告公司櫃位銷售人員均知悉若因櫃
11 位僅配1名銷售人員時，遇該名人員休息時，如該百貨設有
12 服務台，得向服務台告知離櫃後，由服務台人員協助留意櫃
13 位情形；若該百貨未設有服務台，得由隔壁櫃位人員協助留
14 意櫃位情形（即俗稱「互助櫃」）。百貨商場亦有員工休息
15 措施，縱該櫃位人員欲離開百貨公司至外地休息，因百貨公
16 司現場僅有銷售人員，被告公司無法直接控制銷售人員行
17 蹤。又原告於104年11月至108年5月主要服務之京華城及大
18 葉高島屋屬人流甚少之據點，工作時間內必有休息時間存在
19 始符合經驗法則，依最高法院86年度台上字第2119號判決意
20 旨，原告須證明被告公司有強制原告不得休息情事之變態事
21 實，原告為前百貨公司櫃位人員，應深諳百貨業特性，並自
22 行尋覓休息時間，原告1工作日之休息2小時以上屬真實之行
23 業慣習，延長工時應為每工作日1.5小時。是被告核算每月
24 加班時數，於104年間，月休8日扣除後以每日延長工時1.5
25 小時計算；105年至108年間，月休10日，扣除後以每日延長
26 工時1.5小時計算，則加班時數分別為：104年11月為33小
27 時、104年為34.5小時、105年至108年間，大月31日為31.5
28 小時；小月（含2月）30日為30小時。

29 2.依兩造間勞動契約第4條約定及最高行政法院109年度判字第
30 189號判決意旨，原告領取屬工資者僅有底薪（按法定基本
31 工資逐年調升）、全勤獎金、職等加給、伙食津貼等項，至

於獎金、「全（加）班津貼」、季考核獎金等均浮動甚鉅，且與勞務提供無涉亦無經常性，非屬工資，應予排除。又依被告公司經公告之2015年專櫃獎金辦法，其載「團隊獎金…3.團獎採團隊成員平均分配方式核發」、「備註…2.專櫃目標依淡旺季月份不同另訂於附表」，獎金制定標準係以該櫃位銷售額為主要標準，顯見獎金發放與勞工個人提供勞務並無關聯，與個別勞工之勞務提供表現無涉，而是由被告公司營業所得之利潤按一定比例計算，非屬工資。

3.加班費屬短期消滅時效，原告於109年11月12日始提起本訴，被告主張依民法第126條、第144條規定行使時效抗辯，加班費應自104年11月11日起算。則經被告核算後，被告應支付之加班費為176,502元（計算詳見本院卷二第85頁被證1），而除104年11月至105年3月外，被告均有預付加班費每月4,500元予原告（即薪資單所列項目「全（加）班津貼」），共計已支付原告171,000元，被告應僅需再支付5,502元。

(二)資遣費部分：

原告係99年7月5日到職，於108年5月7日終止兩造間勞動契約，年資共8年10月又2天，屬全部新制勞工。原告離職前6個月平均工資為28,873元，則被告應給付資遣費數額應為127,643元。

(三)聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷二第92-95頁）：

1.原告自99年7月5日起受僱於被告，擔任專櫃銷售人員，最後工作日為108年5月7日。

2.原告於108年5月7日以被告未給付足額加班費，及有勞健保投保、勞工退休金提繳高薪低報等事由，以存證信函通知被告終止兩造間勞動契約，被告於108年5月8日收受上開存證信函。

3.原告於105年4月起有收到被告於其薪資中給付「全（加）班

津貼」項目每月4,500元。

4.原告資遣費年資自99年7月5日起至108年5月7日，共計8年10月又2日。

四、本院判斷：

原告主張被告有短付加班費，並有投保勞工保險及提繳勞工退休金時高薪低報，致其受有損失等語，但為被告否認，並則執上詞置辯。是本件所應審究者為：(一)原告請求給付加班費419,866元，是否有理？(二)原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款事由終止契約是否合法？(三)如是，原告得請求給付資遣費若干？(四)原告請求發給記載離職事由為勞基法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書是否有理？茲分論如下：

(一)原告請求給付加班費419,866元，是否有理？

1.按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。…」，勞基法第24條第1項定有明文。故依上開規定加班費之計算基礎為「平日每小時工資額」及每日加班時數。而勞工因延長工作時間所取得之報酬（即加班費）固亦屬於工資，計算資遣費之平均工資時固應予計入，但加班費並非「平日每小時工資」，於計算加班費之「平日每小時工資額」時，自不得計入。本件兩造就原告之「平日每小時工資額」及每日加班時數等事項存有爭議，自應先予審究。

2.原告任職期間之「平日每小時工資額」若干？

兩造約定原告任職期間必須依設櫃賣場規定之營業時間出勤，以及原告的薪資採月薪制等節，兩造並無爭執；惟兩造對於原告所領得之報酬中：(1)全（加）班津貼，是否為被告預付之加班費，得否計入「平日每小時工資額」；(2)獎金是否屬於工資，應否計入「平日每小時工資額」等節有所爭執，茲先分論如下：

(1)全（加）班津貼，是否為被告預付之加班費，得否計入「平

日每小時工資額」？

①證人黃聖峯於本院作證：被告公司每個月有預先給付加班費4,500元給站櫃人員。當初4,500元是與全臺灣時數最長的櫃位（12小時）去算出來，以我們月休10日的工時計算等語（見本院卷二第260頁），互核兩造於106年8月1日所簽訂之「勞動契約-行銷」第4條第2項約定：「薪資計算方式：薪資=固定工資21,009元+變動獎金+加班津貼：...c、加班津貼：新台幣118元乘上當月工作時數超過176小時之部分時數；國定假日出勤118乘上工作時數。」，堪認證人黃聖峯之證詞非虛，可以採信。

②原告雖堅稱該筆4,500元非加班費之預付；其於106年8月1日簽訂「勞動契約-行銷」時，係在未能完全審閱之情況下所簽署等語。惟查，依據原告所提出之其受僱後第一個月（即99年7月份）薪資單（見本院卷一第509頁），該月薪資僅有本薪27,500元、全勤及獎金等項目；自105年4月份開始薪資項目再調整為底薪、全（加）班津貼、季考核獎金（職等加給）及獎金等項目。而承前述，兩造已約定原告任職期間必須依設櫃賣場規定之營業時間出勤，即每日須從上午10：00或10：30到班，工作至21：30或22：00方可下班，扣除中間休息時間（詳後述），雙方當可預見原告入職後，每個上班日之工時均會超過法定工時8小時，且每日須加班之工時數幾乎是固定的，足認兩造於99年7月原告入職時所約定之固定薪資總額27,500元，本即已包含預定平日延長工時之加班費在內，若雙方所約定之固定薪資，加上不固定薪資（包含全勤及獎金）之計算結果並不低於勞基法所定之最低標準，即屬合法。被告之後於106年8月1日與原告簽訂之「勞動契約-行銷」第4條第2項約定將其給付之各項薪資項目分項詳列於契約書中，並將底薪及預付之加班費數額詳列於薪資清單中，核屬將其原來隱含在薪資內之預付加班費金額予以明確化，非屬變更兩造間之薪資條件。況原告當時亦已簽署該份書面契約，迄本件訴訟為止復已逾一年以上，上開約定於

雙方當事人均具拘束力。原告多年來均憑此薪資條件領薪未有爭議，自無得於數年之後，徒以其當時未能完全審閱而主張不受拘束。

③從而，被告抗辯該筆每個月固定4,500元之全（加）班津貼給付，係預付每個月延長工時之加班費等語，應屬可採。原告否認此情，則無可取。又，全（加）班津貼4,500元既屬於被告預付之加班費，自非屬「平日」工資，於計算「平日每小時工資額」時，揆諸前揭規定及說明，當然不得計入。

(2)獎金是否屬於工資，應否計入「平日每小時工資額」？

①依原告所提出被告製作並發給原告收執之歷年薪資單（見本院卷一第509-563頁、卷二第29-49頁），原告任職期間，薪資單上列名獎金之項目有：「獎金」、「加（代）班獎金」、「超越獎金/日」、「超越獎金/月」、「亞得屋獎金」等各種不同名目，本件原告僅主張薪資單上列名「獎金」之項目應計入平日每小時工資額計算，其餘部分並未主張計入，故此部分僅應審究薪資單上列名「獎金」項目之所得是否屬於工資，應否計入「平日每小時工資額」計算，合先敘明。

②勞基法第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。而所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言；另所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高

01 法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。故本件兩造爭
02 議之「獎金」給付是否為原告之工資一部分，自應以該獎金
03 是否為勞工給付勞務之對價，且屬經常性給與為判斷依據。

04 ③依被告所提出之專櫃獎金辦法（見本院卷二第129頁），獎
05 金分為個積獎金（以個人接單業績之2%核計）、團隊獎金
06 （1.如個櫃未達100%，獎金以業績2%核計。2.個櫃達成10
07 0%，獎金以業績4%核計。3.團獎採團隊成員平均分配方式核
08 發）、超櫃獎金（1.超櫃獎金以單櫃業績1%核計。2.主櫃同
09 仁發給上述獎金之3/4。3.串櫃同仁發給上述獎金之1/4。4.
10 單日業績超越15萬，核發獎金3,000元（百萬櫃單日旺月超
11 越目標為20萬））；獎金為逐月核發。參酌證人黃聖峯證
12 述：我們是以兩櫃3人為基礎，以當時一個組是5個櫃、8個
13 人，所謂的團隊業績是指5個櫃8個人的總業績來計算；如果
14 整個團隊業績為零就沒有獎金；個人業績是有考核問題，不
15 會跟團體獎金有關。後來團體獎金有一個修正，業績達成率
16 未達50%，才會以個人業績去算獎金。團獎精神是均分，沒
17 有產出也會有獎金。銷售獎金我認知就是團獎。超越獎金在
18 獎金辦法裡有提到，有分櫃位等級，舉例這個櫃位的目標是
19 1百萬，超櫃達成率必須是130%才会有超越獎金。季考核獎
20 金應該是現行制度，以考核的等第，會有一個考核辦法，是
21 公司額外提撥給考核得到A的人，我不確定原告當時有無遇
22 到這個季考核獎金的制度。團體獎金、超越獎金、銷售獎
23 金，基本上這3種獎金，都是來自站櫃人員的銷售成果等語
24 （見本院卷二第260-261、264-265頁）。綜此可知，「獎
25 金」須「逐月核發」，參酌原告所提出之薪資單，確實亦每
26 月均有發給，顯見該項給付具經常性，只是金額因每月業績
27 數額浮動而不固定；又，「獎金」是來自站櫃人員的銷售成
28 果，足認亦具「勞務對價性」，僅是其計算方式非以單一個
29 人之站櫃業績計算，而是以被告所編定之團體（如證人所言
30 5櫃8人）之總業績，再按被告所定之比例計算應付金額。原
31 告既是該團體成員之一，其個人勞動成果亦為團體總業績之

一部分，且屬於兩造在106年8月1日所簽訂之「勞動契約-行銷」第4條第2項中之「變動獎金」，自屬工資，是原告主張計算「平日每小時工資額」時，應予計入等語，核屬有據。被告抗辯該筆「獎金」非屬工資，不得計入平日每小時工資額等語，則無可取。

④獎金固應計入工資，惟原告每個月所領取之獎金，係以原告每日上班總時數（即上午10：00或10：30至下午21：30或22：00）即含延長工時之銷售總業績作為計算基礎，客觀上亦無從逐一拆分，故原告主張按比例（即以獎金×8/上班時數）拆分計算，應屬合理，而可採之。

(3)綜上各節，原告自104年11月至離職為止，各月「平日每小時工資額」經計算後各如表3「平日每小時工資額」欄所載。

3.原告任職期間之每日加班時數若干？

(1)兩造不爭執雙方已約定原告任職期間必須依設櫃賣場規定之營業時間出勤，即每日須從上午10：00或10：30到班，工作至21：30或22：00方可下班；惟兩造就每日中間休息時間為1小時或2小時有所爭議。而查，依據被告所提出之「勞動契約-行銷」契約書第3條第1項約定「乙方之每日出勤時數為8-12小時，...，中間休息一小時（午餐）；當日出勤超過九小時時再享休息一小時（晚餐），休息時間原則上不影響甲方經營必要之情況下得自行分配。用餐時間列入休息時間，...。」（見本院卷一第364頁）；另證人黃聖峯亦證述：一天上班有兩個小時可以休息，站櫃人員可以自己安排等語（見本院卷二第258頁）。惟按勞工休息時間，應指勞工可以自由運用之時間，至於因生意清淡而無顧客上門要求服務之空檔，站櫃人員不能自由離去或運用之待命時間，並非屬休息時間。本件依證人黃聖峯同日另證述：通常站櫃人員僅1人，賣場基本上不會允許持續空櫃兩個小時無人站櫃，站櫃人員離櫃如有顧客須要服務，亦會打電話通知其返櫃；過去曾有1起站櫃人離櫃，變成空櫃失竊事件，是由專

櫃人員負責賠償等語（見本院卷第259、262-264頁）。原告值勤之百貨公司櫃位，每日從開店營業到閉店休息期間為止，是允許不特定顧客隨時可以入店消費；因此，維持櫃位隨時均有服務人員站櫃為其基本要求。而依證人黃聖峯之證詞，被告每日僅安排一名員工站櫃，並未安排替代人力於站櫃人員休息時間協助櫃位看管，是除站櫃人員使用午、晚餐時間外，其餘時間站櫃人員均在櫃位中隨時準備為不特定時間前來之顧客提供服務應屬常態之事實，與一般在固定辦公室工作之勞工，有固定休息時間之工作態樣明顯並不相同，是在資方僅安排一人站櫃，且未提供任何休息時間之替代人力安排之情況下，推定站櫃人員除用餐時間外，均在櫃位內工作，亦屬合理。準此，原告主張其除每日扣除午、晚餐合計1小時之用餐時間外，其餘時間均在工作，應計入工時等語，當屬可採。從而，原告自104年11月至離職為止，各月每日加班時數（105年4月、5月、106年12月除外，另詳下述）如附表3各月份之「單日加班總時數」欄所載。

(2)105年4月、5月、106年12月等3個月，因被告無法提出原告簽到退紀錄資料可憑，兩造於110年8月2日言詞辯論期日同意各以每月上班日數20日、每日上班時間為上午10：30至下午22：00計算（見本院卷二第265頁），則基於同前揭原則即扣除午、晚餐合計1小時之用餐時間，原告於此3個月每日之加班時數亦如附表3前揭3個月份之「單日加班總時數」欄所載。

4.綜上，原告104年11月1日至離職日為止，其每個月應領之加班費總額如附表3「加班費總額」欄所示。惟：

(1)按「利息、紅利、租金、贍養費、退職及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。」、「時效完成後，債務人得拒絕給付。」，民法第126條、第144條第1項定有明文。則被告就原告104年11月11日以前之加班費請求權提出時效抗辯，自屬有據，應予扣除，則經扣除後，原告各月應領之加班費如附表1所示，合

計總額為375,029元。

(2)另承前述，自105年4月起被告每個月已預付加班費4,500元，合計預付171,000元，經扣減後，被告尚應給付加班費204,029元。原告於此範圍之請求，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則屬無據。

(二)原告終止契約是否合法？

按雇主不依勞動契約給付工作報酬；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。原告未足額給付加班費，業如前述；另依原告提出之勞工保險被保險人投資資料表（明細）所示，被告確有未依原告實領工資投保勞工保險之違反勞工法令之情事，原告得依上開規定不經預告終止契約。茲原告於108年5月7日以存證信函通知被告依據上開規定終止契約，被告亦已收受信函等節，為被告所是認，並有存證信函在卷可稽（見本院卷一第33-35頁、卷二第93頁），原告終止契約合法，兩造間契約於108年5月8日終止。

(三)原告得請求給付資遣費若干？

1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。本件原告依勞基法第14條第1項第6款終止契約合法，業經審認如前，則原告主張其得依勞退條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費等語，核屬有據。

2.原告係自99年7月5日起受僱，至108年5月8日終止契約日止，年資共8年10月又3天。又，原告離職前6個月每月工資如附表2所示，平均工資為36,877元，故原告請求被告給付資遣費163,027元（ $36,877 \text{元} \times \{8 + (10 + 3/30) / 12\} \div 2$ ，元以

下四捨五入），原告請求給付資遣費162,736元，未逾得請求範圍，自屬有據，應予准許。

(四)原告請求發給記載離職事由為勞基法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書是否有理？

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，勞基法第19條定有明文。又按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，就業保險法第11條第3項亦有明定。本件兩造間之勞動契約業由原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止，業經審認如前，核符合前開就業保險法所稱之「非自願離職」要件，則原告依勞基法第19條規定，請求被告發給勞工服務證明，自屬有據，應予准許。又勞基法第19條規範目的，乃在落實憲法上保障勞工工作權，為強制性規定，該法第19條及其施行細則並未規定服務證明書之應記載事項，本院審酌雇主應發給勞工服務證明書之目的乃在於證明勞工在原工作所獲得之工作經驗、職位、待遇等事項，再參酌就業保險法第25條第4項所定有關離職證明文件所應記載事項包括申請人姓名、投保單位名稱及離職原因，故原告請求記載離職事由為勞基法第14條第1項第5款、第6款，應予准許，爰命被告發給如主文第2項所載內容之非自願離職證明書。

五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條定有明文。再按資遣費應於終止勞動契約後30日內發給；依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞退條例第12條第2項及勞基法施行細則第9條亦有明定。原告就其請求給付工資及資遣費部分，併請求自勞動

01 調解聲請狀繕本送達之翌日即109年11月26日（見本院卷一
02 第323頁）至清償日止，按法定利率即週年利率5%計算之遲
03 延利息，未逾其得請求之範圍，自應予准許。

04 六、綜上所述，本件原告依勞基法第24條第1項第1款、第2款、
05 第22條規定請求被告給付加班費204,029元；依勞退條例第1
06 2條第1項規定，請求被告給付資遣費162,736元，合計366,7
07 65元，及自109年11月26日起至清償日止，按週年利率5%計
08 算之利息；依勞基法第19條、就保法第11條第3項規定，請
09 求被告發給如主文第2項所示內容之非自願離職證明書等部
10 分，為有理由，應予准許。至於原告就加班費之請求逾上開
11 應予准許部分，為無理由，應予駁回。

12 七、原告雖請求傳喚證人陳智傑，以證明其於106年8月1日簽署
13 前述「勞動契約-行銷」契約書前，被告並未給予審閱之合
14 理期間等語，然承前述，前揭契約僅是將原來給付之各項金
15 額予以明確化，且原告簽署迄今已逾一年，縱有原告所指上
16 情，而具任何得撤銷之理由，核亦已逾除斥期間，於本案不
17 生影響，無調查之必要，附此敘明。

18 八、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，應依
19 勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行，爰就本判決
20 主文第1項部分，職權宣告假執行，並依同條第2項規定，同
21 時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。
22 至於原告敗訴部分，原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失
23 所依附，應併予駁回。

24 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉
25 證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論
26 述。

27 十、訴訟費用負擔之理由及依據：原告撤回提繳退休金部分之請
28 求，依民事訴訟法第83條第1項規定，此部分之訴訟費用應
29 由原告負擔；餘則依同法第79條規定定兩造負擔比例如附表
30 4所載。

31 中 華 民 國 110 年 8 月 23 日

勞動法庭 法官 李桂英

以上正本係照原本作成

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。如
委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 110 年 8 月 23 日

書記官 陳惠萍

附表1至3（如附件）：

附表4：

	提繳退休金	加班費及資遣費	非自願離職證明書
原告	100%（因原告撤回）	37%	0%
被告	0%	63%	100%