

臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第66號

原告 曾銘鋒

訴訟代理人 董郁琦律師

李思慧律師

被告 有根人力資源股份有限公司

法定代理人 余學穎

訴訟代理人 林宇文律師

複代理人 游文愷律師

游晉觀

參加人 詮瑞福物流股份有限公司

法定代理人 蓋慈思

訴訟代理人 徐可軒

林伯義

黃旭田律師

許樹欣律師

上列當事人間請求給付加班費事件，本院於民國110 年11 月23
日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆拾陸萬陸仟肆佰陸拾肆元，及自民國一
〇八年七月九日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

參加費用由參加人負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣肆拾陸萬陸仟肆佰陸
拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

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。本件原告起訴時原訴之聲明為：
(一)被告應分別給付原告新臺幣（下同）465,547元，及自起
訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
息。(二)被告應給付原告非自願離職證明書。(三)對於第一項之
請求，願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷一第3頁）。
嗣迭經變更，最終於民國110年9月17日言詞辯論期日當庭
庭呈書狀將訴之聲明變更：(一)被告應給付原告466,464元，
及自起訴狀繕本送達翌日起清償日止，按週年利率5%計算
之利息。(二)被告應給付原告乙○○非自願離職證明書。(三)對
於第一項之請求，願供擔保，請准宣告假執行。（見本院卷
二第124頁），經核原告所為前開訴之變更，請求之基礎事
實同一，核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，自
應准許之。

二、次按就兩造之訴訟有法律上利害關係之第三人，為輔助一造
起見，於該訴訟繫屬中，得為參加，民事訴訟法第58條第1
項定有明文。又該條所稱有法律上利害關係之第三人，係指
第三人在私法或公法上之法律關係或權利義務，將因其所輔
助之當事人受敗訴判決有致其直接或間接影響之不利益，倘
該當事人獲勝訴判決，即可免受不利益之情形而言，且不問
其敗訴判決之內容為主文之諭示或理由之判斷，祇須其有致
該第三人受不利益之影響者，均應認其有輔助參加訴訟之利
益而涵攝在內，以避免裁判歧異及紛爭擴大或顯在化。本件
原告提起訴訟請求被告給付加班費後，參加人於110年4月
28日具狀聲明參加訴訟（見本院卷一第499至501頁），其
理由略以：參加人詮瑞福物流股份有限公司（下稱詮瑞福公
司）與被告簽有「人力仲介派遣服務契約書」，約定由被告
提供參加人人力仲介派遣服務，及關於原告之排班及薪資計
算等事項均由詮瑞福公司製作，且加班費應由詮瑞福公司給
付予被告，倘被告敗訴，被告將對詮瑞福公司求償，是本件
訴訟結果對詮瑞福公司有法律上利害關係，為輔助被告起見

，特此聲明參加訴訟等語。本院審酌本件訴訟之結果確實攸關參加人是否應負賠償責任，具有法律上之利害關係，揆諸前揭規定，參加人聲明輔助被告而參加訴訟，於法並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自105 年10月10日起受僱於被告有根人力資源股份有限公司（下稱有根公司）任職派遣人員，並經被告派遣至詮瑞福公司擔任物流車司機一職，每月基本薪資為59,000元，多行駛桃園至臺南、高雄路線，期間亦有行駛桃園至臺中、臺北等路線，每趟出車行駛時間經常逾越8 小時，如遇節日或特殊情況，甚至有連班情形（指連續兩個班次之工作），但原告均順應詮瑞福公司之指揮調派，然詮瑞福公司卻以各種理由苛扣原告加班費（原告自105 年10月至106 年6 月逐月加班時數，分別為87小時5 分、196 小時20分、123 小時、131 小時30分、121 小時、111 小時30分、168 小時30分、187 小時及79小時）。詎料，詮瑞福公司副理陳俊宏更無預警地於106 年6 月14日向原告表示不再派用，並聲稱會補一週之薪水給原告，卻不了了之，被告對於原告被停止派用及補薪等情事更表現事不關己。原告於擔任物流車司機期間，每趟出車時數屢逾8 小時，甚有慣於休息日加班之情事，迄至106 年6 月14日止，原告經延長工作時間在2 小時內者合計時數共324 小時；延長工作時間在2 小時後再延長之時數合計共880 小時25分，原告每月固定薪資為59,000元，為糾紛一次解決，原告同意以月薪58,000元計算，換算每日工資為1,933 元、平均時薪為242 元，故被告應給付原告加班費460,664 元。另原告自105 年10月10日受僱於被告迄至106 年6 月14日離職日止，共有3 日特別休假日，然因工作內容繁重，從未享有特別休假之權利，尚餘應休未休之特別休假日3 日，而原告於上開年度終結時未休完特別休假，既係因事業單位業務之需要所致，當屬可歸責於被告之原因，原告之日平均工資為1,933元，故被告應給付

原告未休特別休假之工資5,800 元。再者，原告遭被告無預警且無故終止勞動契約，從而，原告自被告離職即符合就業保險法第11條第3 項規定列舉「非自願離職」之情形，是原告自得請求被告於雙方間勞動契約關係終止後，開立非自願離職證明書予原告。然被告迄今仍未依法給付原告任職期間之加班費、特休未休工資及開立非自願離職證明書，原告雖屢向被告反應，然均遭推諉而未能解決，原告為求圓滿解決兩造勞雇爭議，遂向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，然於調解程序中，雙方就原告所主張之加班費金額無法達成共識致調解未果。為此，爰依勞動基準法第19條、第24條、第30條、第38條及就業保險法第11條第3項之規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)被告應給付原告466,464 元，及自起訴狀繕本送達翌日起清償日止，按週年利率5 %計算之利息。(二)被告應給付原告乙○○非自願離職證明書。(三)對於第一項之請求，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於105 年10月10日由被告派遣至詮瑞福公司擔任司機一職，約定月薪結構為本薪22,000元、伙食津貼3,000 元、全勤獎金3,000 元、安全津貼9,000 元，合計為37,000元。車趟獎金另以每趟1,000 元計，有出車才能領取，故原告之固定月薪僅25,000元（本薪22,000元＋伙食津貼3,000 元）。嗣雙方曾因勞資爭議於107 年5 月10日經桃園市人力資源管理協會勞資爭議調解成立在案，其調解方案(三)業以載明：「案經調解成立，資方履行協議給付款兌現後，勞資雙方同意就本爭議事件不再有爭執，嗣後不得以任何理由提出主張及請求」，並經原告與被告雙方於100 年0 月間簽立「勞資雙方同意和解書」（下稱系爭和解書）約定：「雙方合意以離職金新臺幣貳萬貳仟元整達成和解，於107 年6 月15日前完成匯款」、「雙方自離職日106 年6 月14日起合意終止勞動契約，並同意放棄勞動契約存續期間所生之權利及義務，不再就本件為任何民、刑事上之請求及行政上之申訴權並撤銷勞資爭議調解申請」。被告業已於107

01 年6月11日將前開約定之22,000元匯給原告。據此，雙方既
02 已合意終止勞動契約，且不再就本件為任何民、刑事上之請
03 求及行政上之申訴權，故原告事後再為本件請求，於法尚有
04 未洽。另就原告之工作性質係屬責任制排班司機，非一般工
05 時制司機，故上班時間內可彈性休息，不能以每日超過8小
06 時即屬超時加班，是以，原告主張超時加班費，即有可議。
07 再者，原告於105年10月10日到職時，有關薪資計算之部
08 分，即與詮瑞福公司約定車趟獎金另以每趟1,000元計，又
09 車趟獎金已包含加班費在內，既然詮瑞福公司已核發車趟獎
10 金，自無再發給加班費之理，且從原告自任職以來每月所領
11 之車趟獎金在2至3萬之間，則原告每月平均所領之金額已
12 約在6至7萬元間，此與行政院主計處公布之運輸及倉儲
13 業：「每人每月總薪資約4至8萬元；每人每月加班費約2
14 至3仟元」，二者之薪資水準相符。然原告卻主張任職期間
15 之超時加班費計460,664元，以原告主張自105年10月起至
16 106年6月止，平均每月之加班費竟高達51,727元，已接近
17 甚至超出原告平均每月所領薪資，亦與前開行政院主計處公
18 布之同業薪資水準相齟齬，故原告請求任職期間之超時加班
19 費，實無理由。若原告有與詮瑞福公司約定每月薪資除車趟
20 獎金外，另應給付加班費，則在原告可領之加班費金額高達
21 5至6萬元之情形下，於當月被告未給付時，原告既已知
22 悉，按常理自應於當時即向被告請求，為何拖延至今始為主
23 張，顯見原告就薪資之約定實為底薪37,000元、車趟獎金每
24 趟1,000元（含加班費），此觀諸107年8月16日桃園市政府
25 勞資爭議調解紀錄（下稱前揭107年8月16日調解紀錄）不
26 爭執事項(2)即明。另原告既與被告簽立系爭和解書，並同意
27 放棄勞動契約存續期間所生之權利及義務，則事後復行主張
28 任職期間之加班費，亦無理由。又原告雖主張被告應給付特
29 休未休工資5800元，惟自始均未提出證據證明有特休未休之
30 情事，是在原告無法具體證明之情形下，率而請求被告應給
31 付特休未休工資5800元，實無所據等語，資為抗辯。並聲

01 明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告
02 免為假執行。

03 三、參加人則主張：原告不爭執曾與被告簽立系爭和解書，惟主
04 張加班費、非自願離職證明書並非和解範圍。然系爭和解書
05 已明確記載原告業已同意「離職金」22,000元之金額與被告
06 達成和解，並合意終止勞動契約、合意放棄勞動契約存續期
07 間所生之權利義務，絕非如原告所稱系爭和解書之和解範圍
08 僅為調解申請書中所主張之資遣費部分。又被告與參加人曾
09 簽定人力仲介派遣服務契約書，由被告提供參加人力仲介派
10 遣服務，參加人則以派遣人員每月結算之薪資、法定費用及
11 服務費等，作為應給付被告服務費用之計算依據。而原告係
12 受僱於被告，於105年10月10日起由被告依上開人力仲介派
13 遣服務契約書之約定，派遣至參加人公司擔任物流車司機，
14 由於「物流車司機」有其特殊性，不僅工作時間無法固定，
15 且休息時間亦係司機於載運過程中自行調配，以致無法正確
16 計算其延時工作之時間及其加班費用，再加上目前業界之作
17 法，亦多以平均高於基本工資之獎金補貼來代替加班費之給
18 付，是於原告派遣至參加人公司擔任該物流車司機之工作
19 時，參加人公司之主管應曾告知因工作之特殊性質，故除每
20 個月有基本底薪外，另再依據原告之出勤及行車狀況，若無
21 請病假或事假，則會每月給予全勤獎金3,000元，若無事
22 故，則會每月給與安全津貼9,000元，至於若超出其正常工
23 作時間外之出勤則以出勤獎金及趟次獎金代替加班費之給
24 付，且由原告自105年10月10日未對其每月之薪資未包含加
25 班費乙事向被告提出任何異議，亦未要求另行給付加班費，
26 即足為證。縱使依據原告自行認定之加班時數表以觀，參酌
27 勞動部發布之基本工資，原告於加班期間依基本工資之計算
28 方式可領之薪資應為331,716元，然被告自105年10月至106
29 年6月共已給付原告之薪資則為501,013元，顯已高於依基本
30 工資所核原告之薪資總額，是原告應不得再向被告請求加班
31 費等語。

01 四、兩造不爭執事項（見本院卷一第276 至278 頁、卷二第28至
02 29頁、第120 頁、第161至162頁）：

03 (一)、原告受僱於被告，被告為人力派遣公司，將原告派遣至詮瑞
04 福公司擔任日煙（JTI）國際物流車司機，任職期間自105年
05 10月10日至106年6月14日止。

06 (二)、兩造於107 年5 月10日經桃園市人力資源管理協會勞資爭議
07 調解成立。

08 (三)、兩造於107 年5 月10日簽立系爭和解書，依系爭和解書之約
09 定，被告已給付原告22,000元。

10 (四)、原告於105 年10月10日至106 年6 月14日止之任職期間，總
11 計加班時數為1,204小時又25分，加班費為460,664元。

12 (五)、原告未經被告通知即遭終止勞動契約。

13 四、本院得心證之理由：

14 原告主張被告於106 年6 月14日終止兩造間勞動契約，應給
15 付原告加班費、特休假未休工資，合計466,464 元，並開立
16 非自願離職證明書等情，均為被告所否認，並以前詞置辯。
17 茲分述如下：

18 (一)、原告請求被告給付逾時加班費共計460,664 元，有無理由？

19 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
20 列標準加給：(1)延長工作時間在二小時以內者，按平日每小
21 時工資額加給三分之一以上。(2)再延長工作時間在二小時以
22 內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。勞動基準法
23 第24條第1 項第1 、2 款定有明文。

24 2.依原告任職期間之出勤紀錄表、工時明細表所記載之原告
25 上、下班時間統計（本院卷一第198頁、第199至216頁），
26 原告自105 年10月10日起至106 年6 月14日之加班時數，共
27 計1,204 小時又25分，前2 小時部分為324 小時，超過2小
28 時部分為880 小時又25分，乃兩造所不爭執（見本院卷二第
29 162頁）。被告雖辯稱原告與詮瑞福公司合意以車趟獎金取
30 代加班費、原告工作性質屬責任制排班司機，不能以每日超
31 過8 小時即屬加班，且原告出車後時間不受雇主指揮監督得

自由彈性利用時間休息云云，惟：

(1)按勞動基準法為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞動基準法第24條規定標準發給延長工作時間之工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞動基準法第84條之1 規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效。本件原告非屬適用勞動基準法第84條之1之勞工，則就超出每日8 小時之工時，被告應給付加班費。次按，勞工在事業場所外或在工作時間外提供與勞務相關工作，其工作時間之認定，得因提供勞務工作之性質而有不同。以提供貨車駕駛勞務之勞工，其工作時間以實際工作時間為準，包含熱車時間、駕駛時間、驗票時間、等班時間、洗車時間、加油時間、保養時間、待命時間、上下貨時間，或其他在雇主指揮監督下從事相關工作之時間；而其得不受雇主之指揮、監督，並得自由利用之時間，則為休息時間（最高法院107 年台上字第2463號民事判決意旨參照）。

(2)原告主張其受僱於被告任職派遣人員，並經被告派遣至詮瑞福公司擔任物流車司機一職，多行駛桃園至臺南、高雄路線，期間亦有行駛桃園至臺中、臺北等路線，每趟出車行駛時間經常逾越8 小時，如遇節日或特殊情況，甚至有連班情形等情，業據證人丙○○到庭證稱：「（問：證人在被告任職多久？）1 年9個月……我跟兩位原告都是同樣專任JTI 司機，我跟兩位原告認識我們都是同事。」、「（問：你出一趟車要多久時間？）先去公司再到新莊再到高雄再到台南再到竹圍倉庫再回到公司，這樣要13至14小時左右，中間幾乎沒有時間休息。我們晚上6.7 點出門，都是出門前就先吃飽，而且我們開大車，也無法停車吃東西，上下貨的時候我們也沒有時間要休息，因為JTI 要點貨上車，物流是不用，就是他們上貨，我在旁邊等，

01 時間大概10幾20分鐘，等他們上完貨，我們就開走，下物
02 流情況也是一樣。」等語（見本院卷一第310 頁），核與
03 原告主張大致相符，且原告自105 年10月10日起至106 年
04 6 月14日之加班時數，共計1,204 小時又25分，前2 小時
05 部分為324 小時，超過2小時部分為880 小時又25分，即
06 為兩造所不爭執，堪可原告上開主張為採信。而被告雖辯
07 稱：原告抽菸、上廁所、用餐均屬休息時間，且勞工工作
08 4小時可休息半小時，故每日工作時間應扣除1小時云云；
09 然原告擔任物流車司機一職，自應看守貨物，而無法長時
10 間離開裝載貨物之車輛，期間縱有抽菸、上廁所、用餐之
11 短暫時間，亦難認屬於其得以自由利用之時間，且被告就
12 原告是否每工作4小時即有休息半小時一節，亦未有任何
13 舉證，則被告前揭所辯，自非可採。

14 (3)又被告與參加人雖均抗辯：原告於105 年10月10日到職
15 時，即與詮瑞福公司約定車趟獎金另以每趟1,000 元計，
16 車趟獎金已包含加班費在內，且原告任職期間並未對其每
17 月之薪資未包含加班費乙事向被告提出任何異議，亦未要
18 求另行給付加班費，故原告主張並不可採云云，並以被告
19 與參加人間所簽立人力仲介派遣服務契約書及電子郵件等
20 件影本為證（見本院卷一第139至151頁、第194至196
21 頁）。惟前揭人力仲介派遣服務契約書係被告與參加人間
22 所簽立，並未經原告簽署，且前揭電子郵件亦僅為被告人
23 員與參加人之員工丁○間之聯繫內容，已難認被告、參加
24 人之抗辯為可採。又證人丁○就前揭電子郵件之內容，及
25 原告派遣到詮瑞福公司擔任物流車司機是否有約定工作時
26 間、薪資計算等勞動條件及有無領過加班費等情，均證稱
27 忘記了、不清楚等語（見本院卷一第439至445頁），則本
28 既無任何證據可認兩造確經合意以「車趟獎金」取代加班
29 費，尚不得僅以原告於任職期間並未向被告請求給付加班
30 費，即推認兩造間確已合意車趟獎金已包含加班費一節，
31 自難認被告及參加人此部分抗辯為有據。而原告所領取之

「車趟獎金」既為每出車1趟即1,000元，核屬原告因工作而獲得之報酬，且具有給付經常性、勞務對價性，自屬工資。

3.原告薪資結構包含本薪含伙食津貼25,000元、全勤獎金3,000元、安全津貼9,000元及車趟獎金每趟1,000元；安全津貼有肇事任即取消；遲到30分鐘或未到班，取消全勤津貼；未出車即無車趟獎金等情，為被告所自承（見本院卷一第186至188頁）。復依原告任職期間薪資表（見本院卷一第31至39頁），除到職當月（即105年10月）、離職當月（即106年6月）並非全月在職工作，及106年2月工作天數較少而僅有20,000元外，原告每月車趟獎金均為21,000元以上，足認本薪含伙食津貼25,000元、全勤獎金3,000元、安全津貼9,000元及車趟獎金21,000元均具有給付經常性、勞務對價性，均屬原告之工資，加總金額為58,000元，則原告主張以每月58,000元計算月薪，並以1,933元為平日工資（即58,000元÷30日，元以下四捨五入），242元為平日每小時工資額（即58,000元÷30日÷8小時，元以下四捨五入），應屬有據。

4.至被告與參加入另抗辯：原告與被告雙方簽立系爭和解書約定雙方合意以離職金22,000元達成和解，雙方自離職日106年6月14日起合意終止勞動契約，並同意放棄勞動契約存續期間所生之權利及義務，而被告業已依約給付22,000元予原告，且前揭107年8月16日調解紀錄之不爭執事項(2)即記載原告之底薪為37,000元，故原告本件請求為無理由云云。惟：

(1)觀諸前揭前揭107年8月16日調解紀錄（見本院卷第119至121頁），雖可見其上不爭執事項(2)記載原告之底薪為37,000元一節；惟當日兩造間就原告請求被告給付加班費之調解並未成立，被告據此抗辯原告所得主張之每月薪資應為37,000元云云，自非有據。

(2)又原告與被告簽立系爭和解書約定雙方合意以離職金22,0

00元達成和解，且雙方自離職日106年6月14日起合意終
止勞動契約，並同意放棄勞動契約存續期間所生之權利及
義務，而被告業已依約給付22,000元予原告等情，乃兩造
所無異詞，並有系爭和解書在卷可查（見本院卷第111
頁），固堪信為真實。然兩造前因原告請求被告給付資遣
費22,000元之勞資糾紛，於107年5月10日經桃園市人力資
源管理協會勞資爭議調解成立，其調解方案（三）業以載
明：「案經調解成立，資方履行協議給付款兌現後，勞資
雙方同意就本爭議事件不再有爭執，嗣後不得以任何理由
提出主張及請求」，並經原告與被告於107年5月10簽立系
爭和解書，亦有前揭107年5月10日調解紀錄附卷可按（見
本院卷一第19至20頁），且為兩造所不爭執（見本院卷二
第161至162頁），足認兩造就原告請求被告給付資遣費2
2,000元之勞資糾紛經調解成立後，即另簽署系爭和解契
約。又證人即107年5月10日之調解委員甲○○到院證稱：
「（當天調解兩造間究係針對哪些事項有爭執，並經調解
成立？）那天調解的爭議標的，勞方訴求是請求資遣費22
000元，就是這樣，勞方沒有其他要求，當天氣氛很好，
資方也同意給付勞方資遣費22000元，沒有其他爭
議。」、「（當天兩造在調解時，都沒有針對勞資雙方間
有無其他勞資糾紛進行討論或提出訴求？）依照我的印
象，只有針對資遣費進行調解，其他沒有訴求。」等語
（見本院卷一第352至354頁）。據上可知兩造於107年5月
10日僅就原告請求被告給付資遣費一事進行調解，且於當
日調解成立後，兩造即簽署系爭和解書，足認原告主張雙
造於資遣費糾紛經調解立後所簽立之系爭和解書僅係就給
付資遣費部分達成和解，應屬有據。而被告與參加人抗辯
原告簽署系爭和解書後，即不得再就兩造間勞動契約存續
期間所生之權利及義務為任何主張云云，應不足採。

5.承上所述，原告平日每小時工資額為242元，延長工作時間
在2小時內之加班總時數為324小時，此部分加班費為104,97

6元（324 小時 $\times$ 242 元 $\times$ 4/3 =104,976 元，元以下四捨五入）；超過2 小時部分為880 小時又25分，此部分加班費為355,688 元（880 小時又25分 $\times$ 242 元 $\times$ 5/3 =355,688 元，元以下四捨五入），則原告得請求之加班費合計為460,664 元。是以，原告請求被告給付加班費460,664 元，為有理由。

(二)、原告請求被告給付特別休假未休之工資5,800 元，有無理由？

按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：(1)六個月以上一年未滿者，三日。(2)一年以上二年未滿者，七日。勞動基準法第38條第1項第1、2 款定有明文。經查，原告主張其自105 年10月10日受僱於被告迄至106 年6 月14日離職日止，共有3 日特別休假日，因工作內容繁重，被告均未給予特別休假，而請求被告給付此部分特休未休工資5,800元等語。而原告於有根公司任職已超過6個月未滿1年，應有3日之特別休假；惟依原告任職期間之薪資費用單（見本院卷一第31至39頁），並未記載原告於任職期間曾有特別休假之情事，且被告就原告之特別休假是否已休，亦未舉證證明，又被告、參加人抗辯原告簽署系爭和解書後，即不得再就兩造間勞動契約存續期間所生之權利及義務為任何主張云云，並不足採，業如前述，是應認原告請求被告給付特別休假未休之工資5,800元（58,000元 $\div$ 30日 $\times$ 30日=5,800元），即有理由。

(三)、原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

- 1.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。次按被保險人於離職退保後2 年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據；第1 項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣市主管機關發給之證明，

01 就業保險法第25條第1項、第3項分別定有明文。又就業保
02 險法所稱之非自願離職，依就業保險法第11條第3項規定，
03 係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣
04 告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第
05 20條規定各款情事之一離職。

06 2.經查，原告未經被告通知即遭終止勞動契約，固為兩造所不
07 爭執；惟兩造另於000年0月間簽立系爭和解書，且觀諸系
08 爭和解書之約定，可知被告同意給付原告離職金22,000元，
09 並約定雙方自離職日106年6月16日起合意終止勞動契約，有
10 系爭和解書在卷可查（見本院卷一第111頁），則兩造間之
11 勞動契約既為合意終止，顯與上述「非自願離職」之要件不
12 符，從而原告請求被告發給「非自願離職證明書」，尚非有
13 據。

14 五、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
15 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
16 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
17 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1
18 項、第233條第1項、第203條分別定有明文。又依勞動基
19 準法之規定終止勞動契約時，雇主即應結清工資給付勞工。
20 又而應休未休之工資，依勞動基準法施行細則第9條之規
21 定，應於契約終止時發放。而被告應給付原告466,464元
22 （即加班費460,664元及特別休假未休工資5,800元），業
23 經認定如前，則原告就上開得請求之金額，請求自起訴狀繕
24 本送達翌日（即108年7月9日；見本院卷一第87頁）起至
25 清償日止，按週年利率5%計算之利息，自屬有據。

26 六、綜上所述，原告依勞動基準法第24條、第38條規定，請求被
27 告給付原告如主文第1項之金額，為有理由，應予准許；其
28 逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。

29 七、兩造均陳明就主文第1項之部分，願供擔保聲請宣告假執行
30 或免為假執行，經核本判決所命被告給付之金額，未逾50萬
31 元，原告勝訴部分，本院依職權宣告假執行，此部分原告雖

01 陳明願供擔保聲請假執行，僅促使法院職權發動，不另為假
02 執行准駁之諭知。被告陳明願供擔保，聲請免為假執行，合
03 於法律規定，爰酌定相當之擔保金額宣告之。

04 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，
05 經核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

06 九、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴
07 訟法第79條、第86條第1項、第389條第1項第5款、第392
08 條第2項規定，判決如主文。

09 中 華 民 國 110 年 12 月 13 日
10 民事勞動法庭 法 官 張世聰

11 正本係照原本作成。

12 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
13 按他造當事人之人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併
14 繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 110 年 12 月 14 日
16 書記官 顏崇衛