

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第48號

原告 游靜芬

陳嘉慧

廖文玄

0000000000000000

古軒銘

熊培成

管紹東

呂于歆

柯建緯

上八人共同

訴訟代理人 李岳洋律師

練鴻慶律師

洪維駿律師

被告 名人堂花園大飯店股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 洪騰勝

訴訟代理人 卓祐辰

華奕超律師

複代理人 郭宜函律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年2月4日

言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

被告應給付原告陳嘉慧、廖文玄、古軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、柯建緯如附表「合計金額」欄所示之金額，及自民國一百一十三年八月二十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應開立記載勞動基準法第十四條第一項第五款、第六款之非自願離職證明書予原告陳嘉慧、廖文玄、古軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、柯建緯。

01 原告其餘之訴駁回。

02 訴訟費用由被告負擔百分之二十，餘由原告負擔。

03 本判決第一項所命給付得假執行。但被告若以如附表「合計金
04 額」欄所示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

05 原告其餘假執行之聲請駁回。

06 事實及理由

07 壹、程序方面

08 一、按有關勞動事件之處理，依本法之規定，本法未規定者，適
09 用民事訴訟法及強制執行法之規定；訴狀送達後，原告不得
10 將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、擴張或
11 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，勞動事件法第15
12 條、民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。
13 經查，原告游靜芬、陳嘉慧、廖文玄、古軒銘、熊培成、管
14 紹東、呂于歆、柯建緯（下稱原告游靜芬等8人）起訴聲明
15 為：(一)被告應分別給付原告陳嘉慧、廖文玄、古軒銘、熊培
16 成、管紹東、呂于歆、柯建緯（下稱原告陳嘉慧等7人）如
17 起訴狀附表1-2「應給付之資遣費」欄所示金額，及自起訴
18 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)
19 被告應分別給付原告陳嘉慧等7人如起訴狀附表2「5月應給
20 付工資差額」欄所示金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
21 償日止，按年息5%計算之利息；(三)被告應給付原告陳嘉慧
22 如起訴狀附表3「加班費總額」欄所示金額，及自起訴狀繕
23 本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(四)被告
24 應分別給付原告游靜芬、陳嘉慧、廖文玄、熊培成、管紹
25 東、呂于歆、柯建緯（下稱原告游靜芬等7人）如起訴狀附
26 表4「年度績效獎金總額」欄所示金額，及自起訴狀繕本送
27 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(五)原告游靜
28 芬等8人願供擔保，請准宣告假執行（見本院113年度勞專調
29 字第184號卷〈下稱勞專調卷〉第10頁）。原告嗣於民國114
30 年8月29日具狀追加聲明：被告應開立載有離職原因為勞動
31 基準法第14條第1項第5、6款之非自願離職證明書予原告陳

01 嘉慧等7人（見本院卷三第56頁）。原告廖文玄再於114年12
02 月18日具狀更正上開第1項聲明，其如起訴狀附表1-2編號3
03 之資遣費由新臺幣（下同）56,769元更正為53,068元（見本
04 院卷三第114頁）。核原告所為乃屬追加他訴及聲明減縮，
05 且其請求之基礎事實均屬同一，應予准許。

06 二、又本件起訴時原係以游靜芬、陳嘉慧、廖文玄、廖靜宜、古
07 軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、柯建緯、楊子儀等10人為
08 共同原告，惟廖靜宜、楊子儀等2人於115年2月4日本院言詞
09 辯論期日與被告和解成立（見本院卷三第151至152頁），而
10 脫離本件訴訟。

11 貳、實體方面

12 一、原告主張：

13 （一）原告游靜芬等8人曾受僱於被告，分別任職於被告之朝桂餐
14 廳提供勞務，因兩造間並未訂立書面勞動契約，係以原告等
15 人之勞保投保日（見勞專調卷第29頁之起訴狀附表1-2「勞
16 保投保日期」欄）為任職日期。其中原告廖文玄係於110年2
17 月24日即以部分工時員工身分有投保於被告，依僱用部分時
18 間工作勞工應行注意事項第6條第1項：「工作年資部分工時
19 勞工其工作年資應自受僱日起訴。部分工時勞工轉換為全時
20 勞工，或全時勞工轉換為部分工時勞工，其工作年資亦
21 同。」，故其年資起算仍為110年2月24日。又依被告所訂工
22 作規則第18條，兩造約定以每月7日為發薪日（見勞專調卷
23 第61頁），亦即，被告應於次月7日前給付原告陳嘉慧等7人
24 當月薪資。詎被告於113年5月7日未向原告陳嘉慧等7人按時
25 發放薪資及加班費（其中原告游靜芬已於112年7月31日離
26 職），原告陳嘉慧等7人乃依勞動基準法（下稱勞基法）第1
27 4條第1項第5、6款規定，於113年5月13日以存證信函通知被
28 告終止其等間之勞動契約（見勞專調卷第87至96頁），最後
29 工作日即為113年5月13日。又原告陳嘉慧等7人離職前6個月
30 之平均工資（不含離職當月）詳如起訴狀附表1-1「平均薪
31 資」欄所示（見勞專調卷第27頁），遂請求被告給付原告陳

01 嘉慧等7人如起訴狀附表1-2「應給付之資遣費」欄所示之金
02 額（見勞專調卷第29頁）。

03 (二)又原告陳嘉慧等7人於113年5月間仍在職且有提供勞務，復
04 於上開服勞務期間亦有延長工作時間之事實，是以該月之正
05 常工時工資、加班費及特休未休折算工資，應皆屬當月被告
06 應給付之工資，然被告於113年6月7日僅給付原告陳嘉慧等7
07 人一部分之工資，此有被告開立之薪資單與原告陳嘉慧等7
08 人之薪資帳戶實際受領金額之差額，可資證明（見勞專調卷
09 第151至174頁）。是以，原告陳嘉慧等7人請求被告給付113
10 年5月份之薪資差額，均詳如起訴狀附表2之「5月應給付工
11 資差額」欄所示（見勞專調卷第31頁）。

12 (三)另原告陳嘉慧任職期間，雖公司內部鼓勵主管職之員工不申
13 報加班費，惟原告陳嘉慧仍有延長工作時間之事實，此有原
14 告陳嘉慧自108年11月起至113年5月之出勤紀錄表可資為證
15 （見勞專調卷第175至210頁）。此依勞基法第38條規定，應
16 推定原告陳嘉慧於該等出勤時間內，係經雇主同意而執行職
17 務；況被告未舉證有任何制止或反對之意思，業已受領原告
18 陳嘉慧所提供之勞務，應認被告與原告陳嘉慧已就延時工資
19 之義務達成意思合致。故原告陳嘉慧依上開出勤紀錄表，彙
20 整延長工作時間，依勞基法第24條規定，計算得請求之加班
21 費金額，詳如起訴狀附表3「加班費總額」欄所示（見勞專
22 調卷第33頁），共計1,051,548元。

23 (四)再則，被告每年度皆會基於該年度之營利，制定該年度各部
24 門之分紅比例，並將該年度各部門分紅比例公告予全體員
25 工，且就「年度績效獎金」受領資格，僅需受領人於獎金發
26 放月前仍在職之條件，即符合資格，此依原證10之簽呈說明
27 第1點記載「符合條件：111年12月31日前以到職且112年5月
28 31日尚在職」者（見勞專調卷第211頁）等語可資參照。則
29 此項年度績效獎金制度之設計僅需被告之員工於該段期間內
30 有向被告提供勞務，即可領取111年度之年終獎金。又依原
31 證11之簽呈亦可知被告「五廳」之年終分配比例為35%（見

勞專調卷第213頁），此與原證10之簽呈中之「朝桂餐廳」年終之分配比例35%相同，故111年度之年終獎金之給與具備制度上之經常性、與勞務給付直接相關。是以，「年度績效獎金」，應屬經常性給與，依勞基法第2條第3款規定，應為勞工工資之一部。進而，原告游靜芬等7人自得本於勞動契約所生之工資報酬請求權，請求被告給付111年度及或112年度之績效獎金，其數額詳如起訴狀附表4「年度績效獎金總額」欄所示（見勞專調卷第35頁）。

(五)為此，原告游靜芬等8人爰依兩造間之勞動契約、勞基法第19條、第24條、第38條、第39條、勞工退休金條例第12第1項、就業保險法第11條第3項等規定，請求被告給付資遣費、工資差額及績效獎金，並開立非自願離職證明書等，並聲明：1.被告應分別給付原告陳嘉慧等7人如起訴狀附表1-2「應給付之資遣費」欄所示金額，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.被告應分別給付原告陳嘉慧等7人如起訴狀附表2「5月應給付工資差額」欄所示金額，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；3.被告應給付原告陳嘉慧如起訴狀附表3「加班費總額」欄所示金額，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；4.被告應分別給付原告游靜芬等7人如起訴狀附表4「年度績效獎金總額」欄所示金額，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；5.被告應開立載有離職原因為勞動基準法第14條第1項第5、6款之非自願離職證明書予原告陳嘉慧等7人；6.原告游靜芬等8人願供擔保，請准宣告假執行（見勞專調卷第10頁、本院卷三第56頁）。

二、被告則以：

(一)原告廖文玄實際到職日並非110年2月24日，而是110年9月1日，其餘原告之到職日則不爭執；又除原告游靜芬係於112年間自行離職外，其餘原告陳嘉慧等7人主張之離職原因、最後工作日為113年5月19日及其等離職前之平均工資，亦均

01 不爭執。故被告並不爭執原告陳嘉慧等6人（不包括原告廖
02 文玄）主張之資遣費數額，如依起訴狀附表1-2「應給付之
03 資遣費」欄所示（見本院卷三第33至34頁）。

04 (二)另原告陳嘉慧等7人主張所之差額工資部分，有關113年5月
05 之工資，被告已於113年6月7日均轉帳至其等之原薪資帳戶
06 內，僅加班費部分，依被告公司之工作規則第22條第1項：
07 「本公司有使員工在正常工作時間以外工作之必要者，經勞
08 資會議同意後，得將工作時間延長之。」、第23條：「本公
09 司依第22條辦理後，因工作需要加班時，加班人員應填寫加
10 班單，經權責主管核准後交加班人員憑以加班。」等規定
11 （下稱系爭規則），員工如被指派加班或有加班需求時，即
12 應依系爭規則填寫並提出加班單，並依序由權責主管進行簽
13 核及准許，方得加班；再依系爭工作規則第18條規定，被告
14 係於每月7日發放前月之工資，其中所謂「工資」應包含加
15 班費而言，故被告公司員工之加班費，自應於次月計算請領
16 並記載於次月之薪資單上，以確保加班工資之準確核算與發
17 放；惟觀原告陳嘉慧等7人提出之113年5月薪資單，係一併
18 加總記載任職期間加班費之總額，不僅與加班費請領流程不
19 符，亦可知原告陳嘉慧等7人並無實際加班之情事，實因製
20 作薪資單之人員（其製作完後即離職，何人所做已不可考）
21 配合原告陳嘉慧等7人要求進行填載，實則並未實際加班，
22 且其等未依系爭工作規則申請加班並經核准。另原告陳嘉
23 慧、古軒銘分別為被告公司之副總經理及高階主管，最初非
24 由其本人負責輸入加班記錄，惟自111年10月1日起，大多數
25 補休與加班時數均由原告古軒銘自行進入系統填寫輸入；且
26 原告陳嘉慧所陳報之加班費亦未扣除已補休完畢之加班時數
27 共592.5小時（換算加班費為565,962元）與已領取之加班費
28 119,396元（227小時），故其等有關加班費之請求，並無理
29 由。至工資差額中有關特休未休之工資部分，即原告陳嘉
30 慧、古軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、柯建緯等人各為5
31 2,000元、11,400元、65,333元、39,270元、29,166元、600

01 元、36,667元，被告並不爭執上開請求金額。

02 (三)又系爭工作規則第20條雖規範獎金及津貼，惟該條並未具體
03 規定發放條件、標準或計算方式等任何文字規範，故應回歸
04 此類獎金乃屬於公司營運良好且有盈餘時，基於獎勵員工績
05 效而酌以發放，並非員工依法得請求之固定薪資給付，如公
06 司整體營運情況不佳，應無發放績效獎金之義務，然而，被
07 告公司自成立迄今，於111年虧損近2億元，於112年虧損1億
08 多元（見勞專調卷第455至493頁），被告公司基於重大虧損
09 而未發放獎金，而法並無違背等語，資為抗辯，並聲明：1.
10 請求駁回原告之訴及其假執行之聲請。2.如受不利之判決，
11 被告願供擔保請准宣告免為假執行。

12 三、兩造間所不爭執之事實：

13 (一)原告陳嘉慧、古軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、柯建緯等
14 6人之到職日即勞保投保日期，均詳如起訴狀附表2-1「勞保
15 投保日期」欄所示（見勞專調卷第29頁）。

16 (二)原告陳嘉慧、廖文玄、古軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、
17 柯建緯等7人依勞基法第14條第1項第5、6款規定為由，於11
18 3年5月19日以存證信函通知被告終止其等間之勞動契約（見
19 勞專調卷第87至96頁、381至390頁、403至410頁、428
20 頁）。

21 (三)原告陳嘉慧、廖文玄、古軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、
22 柯建緯等7人之最後工作日為113年5月19日即勞保退保日
23 期，均詳如起訴狀附表2-1「勞保退保日期」等欄所示（見
24 勞專調卷第29頁）。

25 (四)原告陳嘉慧、廖文玄、古軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、
26 柯建緯等7人任職期間之出勤紀錄，詳如被告提出之「員工
27 每日出勤狀況表」所示（見本院卷一第111至650頁）。

28 (五)原告陳嘉慧、廖文玄、古軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、
29 柯建緯等7人之平均工資各為157,792元、35,054元、72,644
30 元、48,291元、45,695元、34,773元、54,359元（見勞專調
31 卷第27頁）。

01 (六)原告陳嘉慧、古軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、柯建緯等
02 6人之資遣費數額各為374,537元、165,366元、109,930元、
03 104,020元、68,001元、105,246元（見勞專調卷第29頁、50
04 9至511頁、本院卷一第33至34頁）。

05 (七)被告於113年6月7日分別轉帳予原告陳嘉慧薪資60,376元、
06 原告廖文玄22,385元、原告古軒銘32,614元、原告熊培成2
07 6,045元、原告管紹東27,628元、原告呂于歆19,906元、原
08 告柯建緯34,138元（見勞專調卷第151、155、161、165、16
09 7、169、171頁）。

10 (八)原告陳嘉慧、廖文玄、古軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、
11 柯建緯等7人請求被告給付113年5月之工資差額，其中特休
12 未休部分各為52,000元、11,400元、65,333元、39,270元、
13 29,166元、600元、36,667元（見勞專調卷第31、509至511
14 頁、本院卷一第33至34頁）。

15 四、得心證之理由：

16 原告等人主張：被告應給付原告陳嘉慧、廖文玄、古軒銘、
17 熊培成、管紹東、呂于歆、柯建緯等7人資遣費各374,537
18 元、53,068元、165,366元、109,930元、104,020元、68,00
19 1元、105,246元；被告應給付原告陳嘉慧、廖文玄、古軒
20 銘、熊培成、管紹東、呂于歆、柯建緯等7人113年5月份之
21 工資差額各418,190元、19,575元、224,102元、115,519
22 元、94,560元、5,901元、230,913元；被告應給付原告陳嘉
23 慧自108年12月起至113年4月30日止之加班費，共計1,051,5
24 48元；被告應給付原告游靜芬、陳嘉慧、廖文玄、熊培成、
25 管紹東、呂于歆、柯建緯等7人績效獎金各200,900元、1,48
26 6,806元、329,726元、468,832元、421,948元、330,859
27 元、521,122元；被告應開立非自願離職證明書予原告陳嘉
28 慧、廖文玄、古軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、柯建緯等
29 7人等語。其中被告同意給付原告陳嘉慧、古軒銘、熊培
30 成、管紹東、呂于歆、柯建緯請求之資遣費數額（不包括原
31 告廖文玄請求之資遣費數額）及不爭執原告陳嘉慧、廖文

01 玄、古軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、柯建緯之113年5月
02 之特休未休工資外，其餘原告游靜芬等8人之請求均為被告
03 所否認，並以前揭情詞置辯，則本件爭點厥為：(一)原告廖文
04 玄得否請求被告給付資遣費？(二)原告陳嘉慧請求被告給付10
05 8年11月起至113年4月止之加班費，有無理由？(三)原告陳嘉
06 慧、廖文玄、古軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、柯建緯得
07 否請求被告給付差額工資（即特休未休工資、加班費）？(四)
08 原告游靜芬、陳嘉慧、廖文玄、熊培成、管紹東、呂于歆、
09 柯建緯請求被告給付績效獎金，有無理由？(五)陳嘉慧、廖文
10 玄、古軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、柯建緯請求被告開
11 立非自願證明書，有無理由？茲分述如下：

12 (一)原告廖文玄得否請求被告給付資遣費？

13 1.按勞工適用勞工退休金退條例（下稱勞退條例）之退休金制
14 度者，適用勞退條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第
15 11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年
16 發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最
17 高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規
18 定，勞退條例第12條第1項定有明文。次按「勞動契約，分
19 為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定
20 性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。定期
21 契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：一、勞
22 工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。二、雖經另訂新
23 約，惟其前後勞動契約之工作期間超過90日，前後契約間斷
24 期間未超過30日者。前項規定於特定性或季節性之定期工作
25 不適用之」，勞基法第9條定有明文；所謂「繼續性工
26 作」，係指雇主有意持續維持之經濟活動所衍生之相關職務
27 工作，亦即「雇主持續性有人力需求之工作」，是以，自勞
28 工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單位是否具持
29 續性需要而定，即與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，
30 且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續性
31 （最高法院103年度台上字第2066號民事判決意旨參照）。

另所謂「部分工時勞工」係指受僱主僱用之勞工之工作時間較一般全時工作勞工有相當程度所短者而言，如其受僱主輪派定時到供貨排班制，具有持續性僱傭關係者乃屬持續在職狀態，雇主應於部分工時勞工到職當日申報加保，且整段期間持續加保至離職當日始得申報退保，不得僅在其出勤當日申報加、退保，併予指明。

2.經查，原告陳嘉慧、古軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、柯建緯等6人請求被告給付資遣費之數額，各計374,537元、165,366元、109,930元、104,020元、68,001元、105,246元部分，為被告所不爭執，已如上開兩造所不爭執事項(五)所示，此部分上開原告陳嘉慧等6人之請求，應予准許。然被告對於原告廖文玄請求資遣費數額53,068元部分，則以其係於110年9月1日起任職至113年5月19日止，而抗辯其資遣費數額僅為47,664元云云。惟依原告廖文玄之勞保記錄所示，被告於110年2月24日起，即開始為原告廖文玄以部分工時勞工之身分為其投保勞工保險（扣除110年5月16日起至110年7月30日止並未投保，如後述），直至至110年8月31日止，且以當日投保復退保方式為之，雖自110年3月起之每月投保日數僅為21日、20日、11日、21日（見本院卷三第119至122頁），然此並不妨礙原告廖文玄有繼續以部分工時勞工之方式為被告提供勞務；次參以勞動部勞工保險局113年8月26日保退伍字第11313255390號函所檢送原告廖文玄之勞工退休金個人專戶明細資料所示，被告於110年2月起至113年2月止，亦均有為原告廖文玄提繳勞工退休金（見勞專調卷第292至295頁），堪認，原告廖文玄自110年2月24日即已開始任職於被告公司，直至110年9月1日起改以全部工時勞工方式繼續任職至113年5月19日兩造間勞動契約終止日。

3.次查，原告廖文玄自以部分工時勞工任職起即在被告餐廳服其勞務，直至最後以擔任該餐廳外場領班之正常工時勞工身分離職止，均在被告公司內部所營餐廳部門持續服勞務並無變動，且從110年8月部分工時工作，於同年9月轉為全部工

時工作，亦屬密接而無間斷，顯見，原告廖文玄所從事之工作對被告而言，具有持續性之需求，而非屬突發性或暫時性之任務，則兩造間之勞動契約性質，自始即屬同一不定期契約，僅由部分工時轉為全部工時而已。

4. 基上，原告廖文玄之工作年資，自110年2月24日起至110年8月31日止之部分工時年資，應與110年9月1日起至113年5月13日止之全部工時年資合併計算。是以，原告廖文玄之工作年資共計3年2個月又19日，新制基數為1又11/18，又其平均工資為35,054元，則其資遣費應為56,476元【計算式：35054×(1+11/18)=56476】，進而，原告廖文玄自行扣除110年5月16日起至110年7月30日止為同一不定期契約任職之年資，僅請求被告給付資遣費數額為53,068元，並未逾上開資遣費56,476元，應屬有據。

(二) 原告陳嘉慧請求被告給付108年11月起至113年4月止之加班費1,051,548元，有無理由？

1. 按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。是雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出「勞動契約」、「工作規則」或「其他管理資料」作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等（該條立法理由參照）。次按雇主延長勞工工作時間，其延長工作時間之工資應加給之，勞基法第24條亦定有明文，是雇主如為管理需要而有使勞工延長工時必要時，經勞方同意，即得要求勞工加班，且為遵循上開加班規定及人事管理必要，規定勞工加班應按一定程序申請，於法即無不合；反之，勞工未經雙方同意，片面延長工時，既與加班規定不合，自不得向雇主請求給付加班費（最高法院108年度台上字第890號判決意旨參照）。是雇主為遵循勞基法第24條關於加班之規定及實施人事管理之必要，而於工作規則規定勞工加班應按一定程序申

01 請者，非為法所不許，倘勞工未依該規定經雇主同意，而片
02 面延長工時，既與加班規定不合，自不得向雇主請求給付加
03 班費。

- 04 2.經查，原告陳嘉慧主張：被告未依法給付108年11月起至113
05 年4月止之加班費，共計1,051,548元加班費（見勞專調卷第
06 33至34頁）等語。惟觀諸被告工作規則第22條第1項、第23
07 條分別規定：「本公司有使員工在正常工作時間以外工作之
08 必要者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」、
09 「本公司依第22條辦理後，因工作需要加班時，加班人員應
10 填寫加班單，經權責主管核准後交加班人員憑以加班（見勞
11 專調卷第63至64頁）。次參以證人陳惠貞於114年11月26日
12 本院言詞辯論期日到場具結證稱略以：「（與兩造有無親屬
13 或僱傭等關係？）有，我於民國108年11月1日至113月4月底
14 任職於被告公司。」、「（證人任職被告公司什麼職務？）
15 我一開始是人事專員，後來為人事主管，從事員工的差勤包
16 含加班的申請，從專員至主任都要處理員工差勤，薪資是我
17 們計算時數，由會計處理最終的薪資數額。」、「（妳任職
18 被告公司期間，被告公司員工如果要加班是否都要經過申
19 請？）公司加班都先用紙本申請，經主管核准後，再由各部
20 門有專責人員Key入差勤系統，人事再依紙本及系統復
21 核。」、「（妳任職被告公司期間，被告公司員工未經申請
22 流程，是否可以在工作時間外留在公司內工作嗎？是否會有
23 這樣的情形？）員工報加班，我們也會看員工上、下班打卡
24 時間，是否有加班的事實。沒有申請加班，流程也未經過主
25 管核准加班，留在公司就不算加班。」、「（加班申請需要
26 經公司核准，主管為何？如果是公司的副總的話，他的主管
27 是誰，要經過誰的核准？）員工的主管就是各部門的最高主
28 管，如主任、經理或協理，那如果是主任、經理、協理以上
29 層級申請加班，紙本就要經過董事長核准，當然包含副總經
30 理也是如此。」、「（依證人所述，加班都需要主管簽核，
31 公司主管是否會有自己簽核的加班情形嗎？）不行，要上級

01 的主管，不能自己簽核自己的加班。」（見本院卷三第104
02 至106頁），可知，被告公司基於人事管理必要，已於系爭
03 工作規則規定員工有延長工時之必要時，應先提出書面加班
04 單申請加班，且經權責主管核准後始得為加班，則原告陳嘉
05 慧已任職數年，且擔任被告公司之副總經理，自難推諉不知
06 系爭工作規則所訂之加班申請制規定，自應受系爭規則之拘
07 束。是原告陳嘉慧如未提出書面之加班單申請加班，並經其
08 主管即被告公司董事長之核准，縱依員工出勤記錄已記載於
09 上開任職期間內，除於每月正常工時外，有延長工作時間之
10 內容，則因與被告公司之加班申請制規定未合，尚難僅可依
11 出勤記錄之記載，而向被告主張加班費。

12 3.次查，原告陳嘉慧固謂：因其擔任主管職，原則上不申報加
13 班，但其在工作上仍有延長工作時間之需要，且被告會要求
14 原告陳嘉慧於完成當日工作後始結束當日工作時間等語。觀
15 諸被告提出原告陳嘉慧之加班統計表、員工每日出勤狀況表
16 及出勤記錄（見本院卷一第45至53頁、第111至197頁、卷二
17 第21至58頁），原告陳嘉慧之上下班刷卡時間相較於排班時
18 間，固多有逾時之情事，惟此至多僅可證明原告陳嘉慧多有
19 於正常工作時間以外仍繼續滯留於被告工作場所乙情非虛，
20 但尚難遽認業經主管同意其申請加班，否則，即無從以加班
21 申請制衡平勞資利益。況依上開電腦加班統計表上之所記載
22 之加班時數，均係由原告陳嘉慧自行輸入（見本院卷一第45
23 至53頁），並非主管人事差勤主管或其主管即董事長所簽核
24 准許，更無從彰顯該加班統計表上之原告陳嘉慧之加班時
25 數，係依系爭工作規則所要求已經被告董事長核准。再則，
26 原告陳嘉慧復無提出有別於出勤紀錄表以外相關可供證實係
27 經被告董事長同意下於正常工時以外執行職務之證明，則其
28 主張於108年11月起至113年4月止，有經主管核准其加班事
29 實，尚難採信。進而，原告陳嘉慧主張：被告應給付其於上
30 開任職期間內之加班費1,051,548元等語，應屬無據。

31 (三)原告陳嘉慧、廖文玄、古軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、

01 柯建緯得否請求被告給付差額工資（即特休未休工資、加班
02 費）？

03 1.經查，原告陳嘉慧、廖文玄、古軒銘、熊培成、管紹東、呂
04 于歆、柯建緯等7人請求被告給付113年5月之工資差額。其
05 中原告陳嘉慧主張之52,000元、廖文玄主張之11,400元、古
06 軒銘主張之65,333元、熊培成主張之39,270元、管紹東主張
07 之29,166元、呂于歆主張之600元、柯建緯主張之36,667元
08 等部分，乃屬於原告陳嘉慧等7人於離職前之特別休假尚未
09 休畢而可折算之工資，而被告對於原告陳嘉慧等7人對此部
10 分員工薪資差額乃不予爭執，進而，原告陳嘉慧、廖文玄、
11 古軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、柯建緯等人就上開數額
12 之請求，應屬有據。

13 2.次查，被告以原告陳嘉慧等7人所主張之扣除上開特別休假
14 折算工資部分，原告陳嘉慧等7人並未加班，實係因製作薪
15 資單之人員（其製作完後即離職，何人所作並不可考）配合
16 原告陳嘉慧等7人要求進行填載，始有原告等人未實際加
17 班，且未依工作規則申請加班並經核准，卻仍於該月薪資單
18 上一併載明加班費總額之情事等語抗辯，而原告陳嘉慧等7
19 人固稱：薪資單業已記載加班費數額，已足以證明係經過主
20 管核可加班云云。本院經比對其等提出之薪資單與存款上記
21 載薪資之轉帳記錄後，其等所述之5月員工薪資差額，乃指
22 原告陳嘉慧等7人薪資單上所記載之免稅加班費項所記載之
23 數額（見勞專調卷第151至174頁）；惟細繹原告陳嘉慧提出
24 之112年11月份至113年4月份之薪資單（其他原告並無提出
25 此部分之薪資單），均僅有於薪資給付欄目中記載「本薪」
26 之數額，而於津貼/獎金給付欄目中並無其他記載（見勞專
27 調卷第97至102頁），顯見，原告陳嘉慧於上開期間內並未
28 申請加班費；而原告陳嘉慧所提出之113年5月份薪資單（僅
29 任職至該月13日）除於薪資給付欄目中記載「本薪」之數額
30 外，另於津貼/獎金給付欄目中記載「免稅加班費」數額為4
31 18,190元（見勞專調卷第153頁），且其餘原告廖文玄、古

軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、柯建緯之113年5月份薪資單之津貼/獎金給付欄目中，亦有記載「免稅加班費」之數額（見勞專調卷第156、163、166、168、170、172頁）；而依證人陳惠貞於上開同日言詞辯論期日復證稱略以：「（人事工作包含每月計算工作時數，可否再說明有無包含加班或補休時數的計算？）核算加班申請紙本籍系統的時數，這是我們的工作。補休部分，員工申請加班時，同時就可以選擇要申請加班費或補休。若選擇補休就會顯示補休的時數。」、「（員工離職時，人事部門惠如合計算時數？包含補休的部分？）員工離職時，人事會和離職員工說明個人從到職到離職期間已補休時數及未補休時數，剩餘未補休的時數會計入最後一個月的薪資，發放給離職員工，相關表單都會由離職員工確認、簽名。」、「（上開所述會計入最後一個月的薪資，薪資單之名目為何？）薪資單上會顯示本薪、加班費、未休假及未補休的薪水及勞健保代扣之金額。」、「（關於未休假及未補休的薪水，會記載在哪一個欄位，會如何記載？）未補休的薪水會記載在免稅加班費，未休假因為原證8上沒有，所以我無法具體說明，但通常會在本薪下面，但用語我忘記了。」、「（依證人所述，加班都需要主管簽核，公司主管是否會有自己簽核的加班情形嗎？）不行，要上級的主管，不能自己簽核自己的加班。」、「（申請加班時，同時勾選要請領加班費或換發補休，如果沒有勾選申請加班費，是否列為換發補休？）紙本都可以勾選。」、「（加班費都要當月勾選嗎？還是可以以後再補申請？）申請加班時，都要當月勾選或確認加班費或換補休時數，不能之後再補勾選或確認加班費或補休，因為涉及到加班費及補休時數的結算。」、「（加班補休累積的時數是否要當年度休完？）當年度未休完，我們可以遞延到次年，通常到次年都會休完。」等語，可知，被告公司之員工當月如有延時工作，則該員工必須當月以紙本方式勾選以確認加班費或換補休時數，若有報領加班費者，則當月之薪資單即會

01 記載加班費數額，員工不能之後再補勾選或確認加班費或補
02 休，因為涉及到加班費及補休時數的結算，是以，被告之薪
03 資單上若有記載加班費數額，通常係指於當月份有加班之情
04 事，而原告陳嘉慧等7人所提出薪資單上之加班費數額卻累
05 計任職期間加班費總額，顯與被告公司製作薪資單之態樣不
06 合；況所謂免稅加班費，依財政部稅務入口網站記載之加班
07 費免稅標準有三類：係指平日延長工作時間之每月總計在46
08 小時以內，或假日（如國定假日、特休、例假日）出勤時於
09 當日8小時內所領取之加班費，抑或特別休假折現（未休所
10 折算之工資）而言。可知，被告之員工申請加班時，即可以
11 當場勾選申請加班費或換發補休，若勾選補休而未補休之薪
12 水，會在薪資單所記載之本薪項目下，以「免稅加班費」之
13 名目核發未補休之折算工資，然原告陳嘉慧等7人卻將所有
14 月份之加班費連同特休未休加班費均一併記載在免稅加班費
15 項目下，亦與一般會計人員記載薪資欄目之方式有違。則原
16 告陳嘉慧等7人主張以薪資單而推認其等加班已獲被告同意
17 等語，即非無疑。

18 3.再查，觀諸原告陳嘉慧等7人之加班統計表，其上「簽核狀
19 態」欄，均呈現「未簽核」之狀態，並無記載已簽核等字
20 樣，且「簽核單號」欄位亦無簽核單號之記載（見本院卷一
21 第45至95頁），則被告以原告陳嘉慧等7人並未依照系爭工
22 作規則於加班前獲准主管同意乙節，並非虛言。再者，其中
23 原告陳嘉慧擔任被告之副總經理、古軒銘擔任被告之餐廳經
24 理，其等已自述主管採負責制，原則上並不加班，若有加班
25 需要，其等之加班核准權限，依證人陳惠貞所述，應分別經
26 被告公司之董事長及原告陳嘉慧之核准，然觀諸其等之加班
27 統計表，原告陳嘉慧之加班統計表除於110年10月5日加班2
28 小時部分為人事主任陳惠貞所輸入外（見本院卷一第46
29 頁），其餘均為原告陳嘉慧自行輸入、而原告古軒銘之加班
30 記錄自110年10月1日起亦均係由原告古軒銘自行輸入，僅於
31 113年3月份加班換補休之記錄係由人事主任陳惠貞所輸入

（見本院卷一第63至71頁），均無其等主管之核准紀錄，而未符合系爭工作規則之加班程序及證人陳惠貞所證述之加班批核方式。至原告廖文玄、呂于歆係擔任外場領班；原告熊培成、管紹東、柯建緯分別為被告之廚師，依勞保投保日期所示，任職於被告公司之期間，亦歷時數年，對於被告公司核發加班費或換補休之程序，應有一定知悉，且依其等提出之自112年11月起至113年4月止之薪資轉帳資料，被告均有按時於次月7日核發當月薪資（見勞專調卷第103至114頁、第121至150頁）。而原告陳嘉慧等7人亦未就於收受薪資單與轉帳資料後有向被告表示工資有短付乙節，舉證以實其說，自堪認，原告陳嘉慧等7人除請求特休未休折算工資部分，應屬有據，已如前述，其餘之加班費請求部分，委無可採。

(四)原告游靜芬、陳嘉慧、廖文玄、熊培成、管紹東、呂于歆、柯建緯請求被告給付績效獎金，有無理由？

- 1.按所謂工資，係指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，勞基法第2條第3款定有明文。是工資係勞工勞動之對價，如為勞務性給與及經常性給與性質即屬工資。又主管機關進一步於勞基法施行細則第10條明定11款名義之給與，排除在「經常性給與」之外，惟該11款明文規定之給予，仍無法涵括實務上雇主所支付之各項給與名目，仍應依個案之性質上是否相近或類似，亦即各該給付項目之本質是否勞力對價作為認定是否為經常性給與之標準。「工資實係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，不得列入工資範圍之內」，因此「諸如施工津貼、領班加給與工作績效獎金類似，屬為激勵員工士氣，加強施工、督導績效而發給，有如競賽獎金、特殊功績

獎金，亦非經常性給與。至於年資加給與久任獎金無異，均係獎勵性給與，為施行細則所明文排除於工資外之給與。」最高法院79年度台上字第242號、86年度台上字第255號判決意旨闡釋甚明。是以，認定某項給付是否為工資時，應從勞動契約觀點，以該給付之性質，是否與勞務之提出處於對價關係之經常性給與為斷，至於其給付名稱為何，則非所問。

2. 經查，原告游靜芬、陳嘉慧、廖文玄、熊培成、管紹東、呂于歆、柯建緯固主張被告應發放111年度及112年度之績效獎金，其獎金金額詳如起訴狀附表4（見勞專調卷第35頁）等語，惟依原告游靜芬等7人提出之被告「111年年終金額分配」、「112年各部門年終計算方式」二紙（見勞專調卷第211、213頁），其上既已明載為「年終」，此觀諸「112年度各部門年終計算方式」一紙，其「計算基礎」欄亦記載：

「部門年度結算如有淨利，以淨利%」，準此，上開獎金之性質乃屬勞基法施行細則第10條第2款之非經常性獎金，其發放與否及發放數額，常視雇主於當年度有無盈餘、盈餘多寡、雇主所定考核發放基準及其勞工當年度工作表現而定，非謂勞工每年均有請求雇主給付年終獎金之權利。再則，年終獎金或紅利之給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，自非屬工資。

3. 次查，上開「111年年終金額分配」其簽呈之決行欄位上，並無董事長之簽名，亦難謂該年終獎金之分配，業經被告公司核可准予發放（見勞專調卷第211頁）。況依被告於113年12月26日本院調解程序期日提出被告之111年級112年度營利事業所得稅結算資料所示，被告於上開年度分別有稅後淨損金額各為183,256,570元、105,176,351元，顯見，被告所述：其並無盈餘可供發放績效獎金等語，並非虛言（見勞專調卷第455至499頁）。進而，原告游靜芬、陳嘉慧、廖文玄、熊培成、管紹東、呂于歆、柯建緯請求被告給付如起訴

01 狀附表四所列之績效獎金乙節，應屬無據。

02 (五)原告陳嘉慧、廖文玄、古軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、
03 柯建緯請求被告開立非自願證明書，有無理由？

04 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
05 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。此係為便利勞工
06 謀求新職，以證明其工作經驗，勞基法規定雇主有發給服務
07 證明書之義務，此項規定不限於何種情形之解僱，雇主有發
08 給義務；至證明書之內容勞基法雖未規定，惟參諸勞基法第
09 1條為保障勞工權益之規定，自不得意圖阻礙勞工就業，而
10 記載不利於勞工就業之事項。次按本法所稱非自願離職，指
11 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
12 職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條
13 規定各款情事之一離職、就業保險法第11條第3項亦定有明
14 文。上開規範目的，乃在落實憲法上保障勞工工作權，為強
15 制性規定。

16 2.經查，原告陳嘉慧、廖文玄、古軒銘、熊培成、管紹東、呂
17 于歆、柯建緯受僱於被告，而於113年5月13日經原告以勞基
18 法第14條第1項第5、6款規定，終止其等間之勞動契約乙
19 節，為兩造所不爭執，則依上開規定，雇主即被告於勞工即
20 上開原告非自願離職後自負有發給服務證明書之義務。又本
21 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
22 原工作所獲得之工作經驗、職位、待遇等事項，再參酌就業
23 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
24 括申請人姓名、投保單位名稱及離職原因，且原告陳嘉慧、
25 廖文玄、古軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、柯建緯係因被
26 告有勞基法第14條第1項第5、6款規定之情事而離職，屬於
27 前揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，則原告陳嘉
28 慧、廖文玄、古軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、柯建緯於
29 離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求被告發給記載原告
30 陳嘉慧等7人姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務
31 內容、到職日期、暨記載離職日期為113年5月13日、離職原

01 因為勞基法第14條第1項第5、6款規定之非自願離職之服務
02 證明書，自屬有據。

03 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
04 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
05 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
06 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
07 相類之行為者，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支
08 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
09 息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債
10 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，
11 民法第229條第1、2項、第233條第1項、第203條各有明文。
12 復按資遣費應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12
13 條第2項亦有明定。經查，被告應給付原告陳嘉慧等7人如附
14 表「合計金額」欄所示金額，已如前述。又本件起訴狀繕本
15 係於113年8月28日送達被告，有本院送達證書在卷可稽（見
16 勞專調卷第431頁），是原告陳嘉慧等7人請求被告給付如附
17 表「合計金額」欄所示金額，及自起訴狀繕本送達翌日即11
18 3年8月29日起至清償日止，按年息5%計算之利息，應屬有
19 據。

20 六、綜上，原告陳嘉慧、廖文玄、古軒銘、熊培成、管紹東、呂
21 于歆、柯建緯等8人依兩造間勞動契約、勞基法第14條第1項
22 第5、6款、第24條、第38條第4項、勞退條例第12條第1項、
23 就業保險法第11條第3項等規定，請求被告給付如附表「合
24 計金額」欄所示金額及其遲延利息金額暨開立非自願離職證
25 明書，為有理由，應予准許。然原告游靜芬、陳嘉慧、廖文
26 玄、古軒銘、熊培成、管紹東、呂于歆、柯建緯等8人逾此
27 範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

28 七、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣
29 告假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
30 求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項
31 定有明文。經查，本件判決主文第1項為被告即雇主敗訴之

判決，依據前開規定，本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行；原告聲明願供擔保，請准宣告假執行，核無必要。至於原告敗訴部分，其假執行之宣告已失所依據，應併予駁回。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條規定。

中 華 民 國 115 年 4 月 17 日
民事勞動法庭 法 官 姚葦嵐

附表（新臺幣）

原 告	資遣費	特休未休金額	合計金額
陳嘉慧	374537元	52000元	426537元
廖文玄	53068元	19575元	72643元
古軒銘	165366元	65333元	230699元
熊培成	109930元	39270元	149200元
管紹東	104020元	29166元	133186元
呂于歆	68001元	600元	68601元
柯建緯	105246元	36667元	141913元
總計：			0000000元

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 115 年 4 月 24 日
書記官 李孟珣