臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第185號

原　　告　羅潘恩
訴訟代理人　董郁琦律師（法扶律師）
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　張漢榮律師
　　游晉觀
受告知人　詮瑞福物流股份有限公司
法定代理人　蓋慈思
訴訟代理人　洪补慧
　　張品喬

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109 年2 月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣1,289,731 元，及自民國107 年12月1日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。

二、被告應發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

三、原告其餘之訴駁回。

四、本判決第一項於原告以新臺幣43萬元為被告供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣1,289,731 元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2 款定有明文。原告起訴係聲明：　被告應給付原告新臺幣（下同）1,331,908 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。　願供擔保，請准宣告假執

行。嗣於本院審理中將上開聲明列為先位聲明，並追加請求發給非自願離職證明書及追加備位聲明為： 被告應給付原告1,289,731 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。 被告應發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。 第1 項聲明願供擔保，請准宣告假執行（本院卷第287 至289 頁），經核原告追加之備位聲明仍係基於兩造間勞動契約終止之同一基礎事實，合於上開規定，應予准許。

二、按當事人得於訴訟繫屬中，將訴訟告知於因自己敗訴而有法律上利害關係之第三人，民事訴訟法第65條第1 項定有明文。原告提起本件訴訟請求被告給付資遣費等，而被告與受告知人詮瑞福物流股份有限公司（下稱詮瑞福公司）簽有「人力仲介派遣服務」，約定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，被告以書狀表明理由及訴訟程度提出予本院，並由本院送達於詮瑞福公司（本院卷第276 、277 、286 頁），然詮瑞福公司迄未參加訴訟，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

先位部分：原告自民國105 年12月1 日起至107 年7 月11日止任職於被告，並經被告派遣至詮瑞福公司擔任貨運司機，約定月薪57,000元，負責運送宅配通及JTI 捷泰菸廠貨物，運送範圍從桃園出車，北上新莊、南下臺中、臺南、高雄，均是晚上7 時出發，翌日早上或中午回廠，中間幾乎沒有休息時間，然被告均未發給加班費。詎被告之李經理於107 年7 月11日以通訊軟體LINE傳送資遣費計算表予原告，終止兩造間勞動契約。惟被告未依法給予原告20日預告工資38,000元、10日特休假未休工資19,000元、資遣費83,054元、加班費1,183,653 元，合計1,323,707 元

，亦未發給非自願離職證明書，因兩造調解不成立，爰依勞動基準法第16條、第19條、第24條、第38條，勞工退休金條例第12條規定，提起本件訴訟等語。並先位聲明：1.被告應給付原告1,323,707 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.被告應發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。3.第1 項聲明願供擔保，請准宣告假執行。

備位部分：因被告有違法解僱、未給付加班費等行為，原告於107 年8 月9 日調解時依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定終止兩造間勞動契約，惟被告未給付原告10日特休假未休工資19,000元、資遣費87,078元、加班費1,183,653 元，合計1,289,731 元，亦未發給非自願離職證明書，因兩造調解不成立，爰依勞動基準法第19條、第24條、第38條，勞工退休金條例第12條規定，提起本件訴訟等語。並備位聲明：1.被告應給付原告1,289,731 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.被告應發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。3.第1 項聲明願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於105 年12月1 日由被告派遣至詮瑞福公司擔任司機，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37,000元。車趟獎金另計，每趟1,000 元，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）。因原告自107 年7 月12日連續曠職3 日，被告接獲詮瑞福公司通知後，即向原告表示終止勞動契約，故原告請求預告工資、資遣費，均無理由。又車趟獎金已包含加班費在內，自無再發給加班費之理，且原告自任職以來，每月領取之車趟獎金在2 至3 萬間，每月平均領取6 至7 萬元，高於行政院主計處公布之運輸及倉儲業每月薪資4 至8 萬元，原告卻主張每月加班費高達62,729元，比原告每月所領金額還高，顯不合理，故原告請求加班費，亦無理由。退步言之，原

告為責任制排班司機，上班時間可彈性休息，不能以每日超過8小時即屬加班計算等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、經查：　原告自105年12月1日起任職於被告，並經被告派遣至詮瑞福公司擔任貨運司機，嗣於107年7月10日下午4時、107年7月11日全日因颱風停止上班上課，原告即未再上班。　原告任職期間出勤紀錄如原證3所載（本院卷第14至33頁）、薪資表如附件二所載（本院卷第52至71頁）。兩造於107年8月9日調解不成立。ŋ原告特休未休工資為19,000元等情，有調解紀錄、行政院人事行政總處公告在卷可稽（本院卷第11、327頁），且為兩造所不爭執（本院卷第177、315、316、318頁），堪信為真實。

四、得心證之理由：

原告先位主張被告於107年7月11日終止勞動契約，被告應給付原告預告工資、特休假未休工資、資遣費、加班費，合計1,323,707元，並發給非自願離職證明書；備位主張由原告於107年8月9日終止勞動契約，被告應給付原告特休假未休工資、資遣費、加班費，合計1,289,731元，並發給非自願離職證明書等情，均為被告所否認，則本件爭點為：兩造間勞動契約是否已終止？由何人合法終止？　原告得請求被告給付之金額若干？分述如下：

兩造間勞動契約是否已終止？由何人合法終止？

1.原告先位主張被告之李經理於107年7月11日以通訊軟體LINE傳送資遣費計算表予原告，終止兩造間勞動契約，固據提出上開對話紀錄翻拍畫面為憑（本院卷第167頁），然被告之李經理僅稱：「供你參考」後傳送「資遣費&特別休假代金試算」予原告，該表格僅為「試算」，其間無任何終止勞動契約之對話，難認被告有何終止勞動契約之意思表示，故原告主張被告於107年7月11日終止勞動契約，並不可採，則原告先位請求均無理由。

2.被告雖辯稱原告自107年7月12日至107年7月14日連

續曠職3日，故被告於107年7月14日終止兩造間勞動契約云云，然被告自承被告是接獲詮瑞福公司來信告知「原告自107年7月10日起即未到職，請以曠職3天辦理」，被告未另外通知原告等語（本院卷第317頁），則被告並未向原告為終止勞動契約之意思表示，兩造勞動契約於107年7月14日時尚未終止，被告所辯，並不可採。

3.原告備位主張因被告有違法解僱、未給付加班費等行為，原告於107年8月9日調解時終止兩造間勞動契約，而本院認定被告確實有未給付加班費之違法情形（詳後述），則原告於107年8月9日調解時請求加班費暨資遣費，堪認有依勞動基準法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之規定終止勞動契約之意思表示，則兩造間勞動契約於107年8月9日終止，爰就原告備位請求有無理由論述如下　至　。

原告請求10日特休未休工資19,000元有無理由？

1.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：－六個月以上一年未滿者，三日。—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。

2.兩造不爭執原告尚有10日特休假未休，且特休未休工資為19,000元（本院卷第318頁），則原告請求此項金額即有理由。

原告請求加班費1,183,653元有無理由？

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：－延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。—再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。勞動基準法第24條第1項第1、2款定有明文。

2.依兩造不爭執之原告任職期間出勤紀錄表記載之原告上

、下班時間即出廠、回廠時間統計（本院卷第14至33、315頁），原告自105年12月1日起至107年6月30日之加班時數如附表一所示，共計3,145小時，前2小時部分為768小時，超過2小時部分為2,377小時。被告雖辯稱原告與詮瑞福公司合意以車趟獎金取代加班費、原告工作性質屬責任制排班司機，不能以每日超過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：

－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）。

．原告主張其負責運送宅配通及JTI捷泰菸廠的貨物，故運送範圍從桃園出車，有北上新莊、南下臺中、高雄、台南，均是晚上七點出發，隔日中午或早上回廠，中間幾乎沒有休息時間，因為宅配通有送貨時間限制，且原告必須要配合點貨以免貨物短少，因此上貨

完後沒有休息時間等語（本院卷第315 頁），堪可採信，被告雖辯稱原告抽菸、上廁所、用餐均屬休息時間云云，然原告為看守貨物，勢必無法長時間離開車輛，期間抽菸、上廁所、用餐之短暫時間，難認屬於其得以自由利用之時間，被告所辯，並不可採。

j 又依被告所述「車趟獎金」是每出車1 趟即1,000 元，通常為每日1 趟，如有多跑會多給等語（本院卷第318 頁），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。而被告並未提出任何兩造有合意以「車趟獎金」取代加班費之證據，空言所辯，自不可採。

3.原告薪資結構包含本薪22,000元、伙食津貼3,000 元、全勤獎金3,000 元、安全津貼9,000 元及車趟獎金。安全津貼只要當月未肇事即可領取。車趟獎金每趟1,000元，有出車才能領取，為被告所自承（本院卷第317 、318 頁）。復依兩造不爭執之原告任職期間薪資表（本院卷第52至71頁），除107 年2 月、4 月工作天數較少而未達21,000元外，原告每月車趟獎金均為21,000元以上，足認本薪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，則加總金額為58,000元，原告僅請求以每月57,000元計算月薪，並以1,900 元為平日工資、237.5 元（57,000元÷ 30日÷ 8 小時）為平日每小時工資額，應屬有據。

4.承上所述，原告平日每小時工資額為237.5 元，延長工作時間在2 小時內之加班總時數為768 小時，此部分加班費為243,200 元（768 小時x 237.5 元x 4/3 ＝243,200 元）；超過2 小時部分為2,377 小時，此部分加班費為940,896 元（2,377 小時x 237.5 元x 5/3 ＝940,896 ，元以下四捨五入）則原告得請求之加班費合計為1,184,096 元，惟原告僅請求加班費1,183,653 元，仍

有理由。

ŋ 原告請求資遣費87,078元有無理由？

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，於勞動契約依勞動基準法第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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞工退休金條例第12條第1 項定有明文。

2.本院前已認定原告依勞動基準法第14條第1 項第6 款合法終止勞動契約，則原告請求被告給付資遣費自屬有據。依兩造不爭執之原告薪資表，原告107 年1 月至6 月之薪資依序為64,500元、53,500元、58,000元、55,000元、58,000元、58,000元（本院卷第27至32頁，其中「應付薪資金額」欄），惟應加計加班費，加計後107 年1 月至6 月之平均月薪為103,367 元（計算式詳如附表二）。原告任職期間為105 年12月1 日至107 年8 月9 日止，年資為1 年8 個月又8 天，新制資遣基數為【0+157/186】（新制資遣基數計算公式：（（年+(月+ 日÷ ）÷ 12) ÷ 2 ），原告得請求被告公司給付之資遣費為87,251元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）。原告僅請求資遣費87,078元，仍屬有據。

ē 綜上，原告備位請求被告給付1,289,731 元有理由（特休未休工資19,000元＋加班費1,183,653 元＋資遣費87,078元＝1,289,731 元）。

原告請求被告發給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，就業保險法第25條第1項、第3項分別定有明文。又就業保險法所稱之非自願離職，依就業保險法第11條第3項規定，係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。

2.經查，本院已認定兩造間勞動契約經原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定合法終止，則原告請求被告開立非自願離職證明書，自屬有據。

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。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。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5％。民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。又依勞動基準法之規定終止勞動契約時，雇主即應結清工資給付勞工。資遣費，應於勞動契約終止後30日內（參勞工退休金條例第12條第2項）發放；而應休未休之工資，依勞動基準法施行細則第9條之規定，應於契約終止時發放，惟原告就上開得請求之金額，均僅請求自起訴狀繕本送達翌日即107年12月1日（於107年11月30日送達，本院卷第48頁）起算至清償日止之遲延利息，仍屬有據。

六、綜上所述，原告備位依勞動基準法第19條、第24條、第38條，勞工退休金條例第12條規定，請求被告給付如主文第1項之金額，及請求發給非自願離職證明書，均有理由，應予准許。原告先位依勞動基準法第16條、第19條、第24條、第38條，勞工退休金條例第12條規定，請求被告應給付原告1,323,707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，暨應發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書予原告，則無理由，應予駁回。

七、兩造均陳明就主文第1項願供擔保聲請宣告假執行或免為假執行，經核均與規定相符，爰分別酌定相當擔保金額准許之。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　31　　日

民事勞工法庭法　官　吳佩玲

附表一、加班時數（如附件）

附表二、平均薪資計算（如附件）

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　　109　　年　　3　　月　　31　　日

書記官　龍明珠