

臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第62號

原告 邱文枝

訴訟代理人 陳祖德律師（法律扶助律師）

複代理人 賴郁樺律師

被告 台西農產企業有限公司

法定代理人 林明志

訴訟代理人 古家綺

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年10月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣18萬2,131元，及自民國108年9月10日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告應開立非自願離職證明書予原告。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔85%，餘由原告負擔。

五、本判決第1項得假執行，但被告如以新臺幣18萬2,131元為原告供擔保，得免為假執行。

六、原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

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項但書第3款定有明文。經查，本件原告起訴訴之聲明第1項係請求被告應給付原告新臺幣（下同）21萬601元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息，嗣於本件訴訟繫屬中迭經變更，終則聲明為：被告應給付原告21萬4,251元及自民國108年9月10日起至清償日止之法定遲延利息（見本院卷第136頁），核屬擴張、減縮應受判決事項之聲明，依前揭說明，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：伊自99年5月24日起受僱於被告擔任早班服務人

員，約定每日工時自上午7時30分至下午4時。嗣於108年4月4日訴外人即伊主管莊專煌要求伊加班，惟因伊身體不適而拒絕，詎被告竟以此記伊大過，並以記滿3大過為由對伊終止勞動契約，然此記過處分明顯不當，被告所為終止自屬違法，而伊已於108年4月9日寄發鶯歌郵局64號存證信函（下稱系爭存證信函），依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造勞動契約，被告並於108年4月10日收受。又伊於105年11月至108年1月任職期間均僅月休6日，惟被告未依法給付足額加班費，尚積欠4萬3,211元，為此，爰依勞基法第17條、第19條、第24條第2項、第39條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條及就業保險法（下稱就保法）第11條第3款規定，請求被告給付資遣費17萬1,040元、休息日加班費4萬3,211元及開立非自願離職證明書等語，並聲明：（一）被告應給付原告21萬4,251元，及自108年9月10日起至清償日止，按年息5%計算之利息；（二）被告應發給原告非自願離職證明書；（三）就第1項聲明願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告前於108年1月1日因不服從幹部工作分配遭記大過，又於108年2月26日因恐嚇幹部及不服從幹部管教遭記大過，嗣伊將原告轉調至中正店任職，並告知爾後再有類似情況即予解僱，未料原告轉調後仍常與同事間發生爭執，更多次不服從主管工作分配，嗣於108年4月4日又無故拒絕輪班加班逕行離開，為免影響公司內部管理制度，伊依獎懲辦法第3條、第8條第2項、第18項及第9條第4項規定，對原告記大過，並因原告記滿3大過，而於同日由莊專煌以通訊軟體LINE傳訊原告予以解僱，自屬合法。縱認伊解僱不合法，然原告於收受訊息後亦回覆同意離職，且伊於108年4月26日勞資爭議調解時已表明讓原告復職之意，惟原告仍予拒絕，顯見兩造已合意終止勞動契約，是原告請求伊給付資遣費及開立非自願離職證明，於法無據。縱認原告終止勞動契約為有理由，然據以計算之平均工資亦應扣除每

月發給之績效獎金及業績獎金。又兩造係約定原告月休6日，原告於休息日工作則發給獎勵金500元，而原告於105年11月至108年1月期間，多有月休超過6日之情事，且伊均有發給薪資及獎勵金，並無積欠等語，資為抗辯，並聲明：（一）原告之訴及假執行之聲請均駁回；（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張伊自99年5月24日起受僱於被告擔任早班服務人員，嗣伊主管莊專煌於108年4月4日以通訊軟體LINE傳訊告知因伊拒絕加班而記大過，並記滿3大過而遭解僱等語，伊遂於108年4月9日寄發系爭證信函予被告，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間勞動契約，被告並於108年4月10日收受等情，業據其提出勞工保險被保險人投保資料表、對話紀錄翻拍照片、各類所得扣繳暨免扣繳憑單、員工薪資條及系爭存證信函為證（見本院卷第7頁至第18頁），且為被告所不爭執（見本院卷第65頁），自堪信為真實。

四、原告主張被告違法解僱，嗣經伊以系爭存證信函終止勞動契約，並請求被告給付資遣費17萬1,040元及開立非自願離職證明書，另被告尚積欠伊休息日加班費4萬3,211元未償等情，則為被告所否認，並以前詞置辯，茲就兩造爭點及本院得心證理由分述如下：

（一）兩造間勞動契約業經原告於108年4月10日合法終止：

1、按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。工作規則雖得就勞工違反勞動契約或工作規則之情形為懲處規定，但雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受上開規定之限制，亦即以情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。又該條款所稱之「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資

01 遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項
02 ，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其
03 僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在
04 程度上核屬相當者，始足稱之；至於是否達此「情節重大
05 」之程度，則應依社會一般通念，審酌評估該行業性質、
06 職場文化暨違規行為造成之影響、是否可歸責於勞工、有
07 無賦與勞工必要程序保障等項，平衡雇主與勞工之利益而
08 妥為判斷（最高法院97年度台上字第825號、101年度台
09 上字第2033號判決意旨參照）。

- 10 2、被告雖抗辯原告因不服從主管工作指派拒絕加班，而依獎
11 懲辦法第9條第4項規定記大過處分，並因記滿3大過而
12 依獎懲辦法第3條第4項及第8條第2項、第18項規定解
13 僱原告云云，業據其提出員工獎懲資料明細表、公告、工
14 作改善評核單、人事異動申請單、LINE對話紀錄及獎懲辦
15 法為證（見本院卷第32頁至第47頁、第122頁至第131頁
16 ），依被告訂頒之獎懲規則第8條第2項、第18項及第9
17 條第4項固規定：「員工有下列情事之一經查證屬實者，
18 本公司得不經預告終止勞動契約；如涉有不法，將追究其
19 民、刑事責任：2、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或
20 共同工作之工作人員，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
21 18、一年中記大過累計滿二次未經功過抵銷者。」、「員
22 工有下列情事之一者，經查證屬實者，予以記大過乙次，
23 並扣除工作獎金1000元：4、不服從工作指派、違抗命令
24 或不聽指揮者。」（見本院卷第127頁至第128頁），惟
25 依勞基法第30條第1項、第32條第1項規定，除經工會同
26 意或勞資會議同意而得彈性調整工作時間外，勞工每日正
27 常工作時間不得超過8小時，每二週工作總時數不得超過
28 84小時，亦即，依現行法制，縱使雇主提出加班要求時，
29 勞工仍享有得以拒絕之「同意權」，是即便原告於主管提
30 出加班要求時予以拒絕，雖對被告人事排班管理上造成困
31 擾，然此本係被告應承擔人力配置妥當與否之風險，尚難

01 將此風險轉嫁與原告承擔而認原告拒絕加班即屬不服從主
02 管工作指派及命令指揮，況證人莊專煌於本院審理證稱：
03 108年4月4日係清明假期，早班生意很好，和中班交接
04 時，現場還很亂，中班便要求早班一位男員工支援加班，
05 伊大約係當天接近下午4時告知原告，原告則問今天輪到
06 他嗎？伊回稱是，原告也未告知身體不舒服無法加班，但
07 4點一到原告就直接離開，現場補貨紙箱及垃圾也沒整理
08 ，打電話給原告也未接，伊認為原告當下事情尚未做完就
09 直接離開，倘不懲處原告無法向其他員工交代，伊生氣才
10 傳訊息給原告等語（見本院卷第139頁至第141頁），可
11 知證人莊專煌係認原告下班離去前未完成現場工作善後及
12 交接而欲懲處原告，然莊專煌事後卻以原告未配合加班為
13 由予以記大過，並因記滿3大過而解僱原告，前後明顯不
14 一致，則被告以原告拒絕加班為由依獎懲辦法第9條第4
15 款規定予以記大過，並因記滿3大過而依同辦法第3條規
16 定解僱原告，於法尚有未合，自不生終止勞動契約之效力
17 。

18 3、至被告另辯稱原告於收受莊專煌傳訊後已回覆同意離職，
19 且伊於勞資爭議調解時已表明讓原告復職之意，原告仍予
20 以拒絕，而認兩造已合意終止勞動契約云云，觀諸原告回
21 覆訊息內容僅為：「OK」、「我會去寫離職單」等語（見
22 本院卷第44頁），僅係單純對於遭被告解僱後所為後續處
23 理事宜之回應，再參酌原告事後旋即寄發系爭存證信函及
24 申請調解，並於調解不成立後提起本訴訟之情，自不得以
25 原告曾回覆前開訊息內容即謂其係業已同意終止勞動契約
26 ，況依卷附桃園市勞資和諧促進會勞資爭議調解紀錄所載
27 （見本院卷第19頁），原告在調解時並無表明欲回復僱傭
28 關係而係認被告解僱不合法而請求給付資遣費等語，尚難
29 以被告於調解時告知願讓原告復職而遭原告拒絕，即指兩
30 造有合意終止勞動契約之情，是被告執此上情辯稱兩造業
31 已合意終止勞動契約云云，自屬無據。

01 4、末按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之
02 虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第
03 6款定有明文。經查，被告前開解僱原告之舉已違反勞動
04 契約及勞工法令乙節，既經認定於前，又原告主張伊已以
05 遭被告違法解僱為由，於108年4月9日寄發系爭存證信函
06 予被告依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞
07 動契約等語，已據其提出系爭存證信函及掛號郵件收件回
08 執為證（見本院卷第11頁至第13頁），是依前揭說明，原
09 告向被告通知終止勞動契約之意思表示應已合法生效，則
10 兩造間勞動契約業經原告於108年4月10日合法終止，洵
11 堪認定。

12 （二）原告得依勞基法第14條第4項、第17條、勞退條例第12條
13 規請求被告給付資遣費17萬1,040元：

14 1、按勞工依勞基法第14條之規定終止勞動契約時，雇主應發
15 給勞工資遣費，勞基法第14條第4項準用同法第17條定有
16 明文。又按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例
17 後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書
18 、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
19 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發
20 給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；
21 最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之
22 規定，勞退條例第12條第1項亦定有明文。經查，兩造間
23 勞動契約由原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終
24 止等情，業經本院認定如前，從而原告依前揭規定請求被
25 告給付資遣費，於法自屬有據。

26 2、又按所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資
27 、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式
28 給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。
29 平均工資則指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總
30 額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，
31 謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金

01 額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式
02 計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日
03 數所得金額60%者，以60%計。勞基法第2條第3款、第
04 4款分別定有明文。是判斷原告自被告處受領之給與是否
05 屬於工資，得否計入平均工資內，自以符合「勞工因工作
06 而獲得之報酬」及「經常性給與」之性質即可。觀諸原告
07 自107年10月至108年4月員工薪資條（見本院卷第158
08 頁至第160頁、第180頁至第182頁），除固定發放本薪
09 外，尚有全勤津貼、績效獎金、獎勵、業績獎金、交通津
10 貼、其他津貼及加班費，核屬經常性報酬之給付，且與勞
11 務間具有對價性，自得列入平均工資之計算，至108年2
12 月原告所領取之春節伙食津貼480元部分僅屬恩惠性給與
13 ，自無須計入平均工資。

14 3、又原告於108年4月4日遭被告非法解僱後，於108年4
15 月9日寄發系爭存證信函為終止勞動契約之意思表示，迄
16 至被告於108年4月10日收受期間均無工資收入，如以原
17 告於108年4月10日之前6個月所得工資計算其平均工資
18 ，顯不合理，爰類推適用勞基法施行細則第2條規定，不
19 列入計算自108年4月5日起至108年4月10日止期間之
20 工資日數，則自108年4月4日往前回溯6個月止，其離
21 職當月、前第1、2、3、4、5、6月份之薪資，經扣
22 除108年2月之春節伙食津貼後，分別為9,150元、3萬
23 7,550元、3萬3,713元、4萬740元、3萬7,785元、
24 4萬160元及3萬9,756元，將前第6個月份之薪資按屆
25 滿6個月之日起算至該月末日止所占該月份之比例計算後
26 ，加總除以6，即為原告之月平均薪資，據此計算，原告
27 之月平均薪資應為3萬9,168元{計算式：【9,150元＋
28 3萬7,550元＋3萬3,713元＋4萬740元＋3萬7,785
29 元＋4萬160元＋（3萬9,756元×28÷31）】÷6＝3
30 萬9,168元，元以下四捨五入}。而原告工作年資自99年
31 5月24日起至108年4月10日終止勞動契約之日止，共計

01 8 年10月又17日，資遣基數為 $4+109/248$ / 【按新制資遣
02 基數計算公式：年 + (月 + 日 ÷ 當月份天數) ÷ 12 √ ÷
03 2，即 $8+(10+17 \div 30) \div 12 \sqrt \div 2 = 4+109/248$ 】，
04 故原告得請求之資遣費為17萬3,887 元【計算式：3 萬9,
05 168 元 × (4 + 109 /248) = 17萬3,887 元，元以下四捨
06 五入】，惟原告僅請求17萬1,040 元，即屬有據。

07 (三) 原告得依勞基法第19條、就保法第25條第3 項規定請求被
08 告開立非自願離職證明書：

09 1、按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
10 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。而勞基法第
11 19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟
12 該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目
13 的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制
14 性規定，參酌就保法第11條第3 項規定：本法所稱非自願
15 離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、
16 破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條
17 及第20條規定各款情事之一離職，則勞工因有就保法第11
18 條第3 項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註
19 記離職原因為非自願離職之服務證明書。

20 2、查原告依勞基法第14條第1 項第6 款規定終止兩造間勞動
21 契約為合法，業如上述，已符合前述非自願離職之情形。
22 是以，原告請求被告發給非自願離職證明書，亦應予准許
23 。

24 (四) 原告得請求被告給付短少之休息日加班費1 萬1,091 元：

25 1、按104 年6 月3 日修正，自105 年1 月1 日施行之勞基法
26 第30條第1 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過
27 8 小時，每週不得超過40小時」，依其修正理由，乃因公
28 務人員自90年1 月起依「公布公務人員週休二日實施辦法
29 」實施週休2 日，顯見104 年6 月3 日修正為配合週休二
30 日，亦即星期一至五平日每日工作8 小時，逾此之工作即
31 屬平日延長工作及假日工作，均應按任職時勞基法第24條

第1項及第39條規定給付加班費。復按105年12月21日修正前勞基法第24條第1、2款規定：「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之：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。二再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。」；嗣於105年12月21日修正公布施行之勞基法第24條第2項、第3項規定：「又按雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計。」；再按於107年1月1日修正，107年3月1日公布施行之勞基法第24條第2項：「按雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」。

- 2、又按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而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，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，經中央主管機關核定公告之勞工，其勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作另行約定，並報請當地主管機關核備者外，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，依民法第71條規定，自屬無效（最高法院106年度台上字第824號判決意旨參照）。被告雖辯稱兩係約定原告月休6日，如月休6日，出勤1日按底薪發給

880 元，每月再給 500 元獎勵金等與，固據提出同意書為證（見本院卷第 56 頁），惟查，原告於 105 年 11 月至 108 年 1 月任職期間，依法每月本應有 8 日例休假日，倘原告僅月休 6 日而於 2 日休息日出勤工作時，被告即應依前開勞基法第 24 條、第 39 條規定計付休息日延長工時工資，倘被告依系爭同意書約定所給付之金額低於前開計算之數額者，即屬無效。

3、而依被告提出之原告於 105 年 11 月起至 108 年 1 月期間打卡紀錄（見本院卷第 184 頁至第 203 頁，原告每月實際休息日如附表所示），原告於此期間月休日數低於 8 日者，有 105 年 12 月、106 年 3 月至 9 月、106 年 11 月、12 月、107 年 4 月至 12 月及 108 年 1 月，而依勞基法第 24 條及第 39 條規定計算此部分休息日延長工時工資，比對與被告依同意書已實際給付之金額即原告薪資條所示之獎勵及其他津貼（見本院卷第 154 頁至第 182 頁），如當月被告已給付之數額較法定休息日延長工時工資為高，則原告不得另行請求，自屬當然；倘被告所付數額較低者，揆諸前開說明，同意書之約定即屬無效，原告仍應得向被告請求未足額給付之休息日延長工時工資，準此，原告得向被告請求之休息日延長工時工資為 1 萬 1,091 元（計算式詳見附表所示），逾此範圍之請求，不應准許。

五、綜上所述，原告本於前開事實，依勞基法第 17 條、第 19 條、第 24 條第 2 項、第 39 條、勞退條例第 12 條及就保法第 11 條第 3 款規定，請求被告給付 18 萬 2,131 元（計算式：17 萬 1,040 元 + 1 萬 1,091 元 = 18 萬 2,131 元），及自 108 年 9 月 10 日起至清償日止，按年息 5% 計算之利息暨開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。

六、假執行之宣告：

本判決主文第 1 項所命給付之金額未逾 50 萬元，依民事訴訟法第 389 條第 1 項第 5 款規定，應依職權宣告假執行，至原

01 告就敗訴部分陳明願供擔保聲請宣告假執行，因訴之駁回而
02 失所依據，不予准許。另被告就原告勝訴部分陳明願供擔保
03 ，聲請宣告免為假執行，合於法律規定，爰酌定相當之擔保
04 金額宣告之。

05 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判
06 決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

07 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

08 中 華 民 國 108 年 11 月 8 日
09 民事勞工法庭 法 官 張永輝

10 附表

11 正本係照原本作成。

12 兩造如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀
13 ；若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院
14 得不命補正逕行駁回上訴。

15 中 華 民 國 108 年 11 月 11 日
16 書記官 劉雅婷