臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第95號

原　　告　吳任祥
被　　告　寶島光學科技股份有限公司
法定代理人　蔡國洲
訴訟代理人　朱敏賢律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109 年4 月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣貳萬元及自民國一〇八年九月六日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔百分之二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣貳萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國88年7 月19日起至106 年8 月15日止受僱於被告擔任眼鏡行驗光師，約定每日工作8 小時，任職期間依被告指示輪流至被告所開之冠寶眼鏡行、寶崧眼鏡行、寶崴股份有限公司、寶明眼鏡行等分店提供勞務，每日工作時間均逾12小時以上，已屬超時加班，且午、晚餐休息時間常有民眾登門消費，常為支援門市業務無法按時休息用餐，被告卻未依勞動基準法按原告提供勞務服務之時數加成計付加班費，僅支付約定工時後之超時2 小時加班費，爰將原告離職前最近5 年即101 年5 月至105 年12月之每月加班時數暨加班費列表並計算應領之加班費，扣除被告已付之加班費，尚應給付之加班費為新臺幣（下同）436,782 元。另被告未依法給予原告特休假，又被告頒訂之員工手冊載明已婚之員工每月可請領眷補津貼1,000 元，原告結婚後檢附婚姻證明文件向被告請領眷補津貼，於104 年4 月至105 年12月共計20月期間，原告已婚狀況並未變動，被告卻未支付眷補津貼，爰請求被告給付此期間之眷補津貼20,000元。被告違

反法令及契約，故原告於106年8月15日以存證信函終止兩造間勞動契約，並向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解請求被告給付資遣費、加班費、眷補津貼、開立非自願離職證明等，惟因被告不同意致調解不成立。原告自88年7月19日起受僱於被告，至106年8月15日原告寄發存證信函終止勞動契約之日止，年資共計18年1個月又14日，於勞資爭議發生前6個月之平均月薪為38,740元，原告於94年7月1日勞工退休金條例施行起選擇勞退新制，故舊制年資即88年7月19日至94年6月30日共6年部分之資遣費為232,440元，新制年資即94年7月1日至106年8月15日共12年1個月又14日之資遣費為232,440元，合計應給付資遣費464,880元。被告未依勞動契約給付原告工資已侵害原告之權益，原告依勞動基準法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，兩造間勞動契約既因可歸責於被告之事由終止，依勞動基準法第19條及就業保險法第11條第3項規定，被告應開立非自願離職證書予原告，爰起訴請求被告給付加班費差額436,782元、眷補津貼20,000元、資遣費464,880元，及開立非自願離職證明，並聲明：（一）被告應給付原告921,662元整，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。（二）被告應開立非自願離職證書予原告。（三）第一項聲明准供擔保宣告假執行等語。

二、被告則以：原告前以被告未給予特休假為由提起之本院106年度壢勞簡字第40號、107年度勞簡上字第10號民事訴訟，審認原告每日固定上班時間為9小時，亦為原告所不爭執，原告於本件復主張其於任職期間每日工作時間均逾12小時以上云云，與事實不合，前後主張矛盾，違反禁反言原則。被告以銷售眼鏡為業，乃全國最大之眼鏡通路商，銷售本具有連續工作之性質，被告業依勞動基準法第35條後段但書規定，調配員工休息時間，並給予員工彈性與適當之休息時間，無原告所述無法休息用餐之疑慮，勾稽原告於曠職前即106年7、8月在中壢龍岡門市之實際業績相較於同門市其餘2

位驗光師，並非理想，未達成目標業績，可證原告於上班時間應無其所述過於忙碌致無法用膳、如廁之可能，原告應舉證以其說。原告於106 年曾申請特休假，被告已依法准予原告特休假之申請，原告如欲請領剩餘之特休假應先與被告排定協商程序，不得於離職前突然謂被告未給予特休逕指摘被告違反規定，且被告於發函終止兩造間僱傭契約時，已依勞動基準法第38條第4 項本文規定給予原告剩餘特休假未休之代金共20,016元。原告於本件指摘之工作時間、休息時間與特休爭議，皆無理由，被告並無任何違反勞動契約與勞工法令之重大事由，原告主張依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定終止兩造僱傭契約，於法無據。原告請求給付離職前5 年加班費提出之加班時數暨計算表與加班費試算表，無法證明真正製作人為何及加班時數是否為真，被告否認上開文件之形式與實質真正，不得採為證據。原告請求給付101 年5 月至103 年4 月加班費之部分，依民法第126 條規定，其請求權已罹於時效，並無權利請求被告給付，被告為時效抗辯，另請求101 年5 月至105 年12月加班費部分，被告依職業性質與原告及所有同仁已約定中午、晚上各1 小時休息時間，而非約定特定休息時間，並按勞動基準法第35條但書給予原告彈性休息時間，原告上班時間並未超過與被告約定之上班時數，且被告為體恤原告及所有同仁上班辛勞，每月核發之加班費乃直接以每日上班固定加班2 小時之費用計算，均已給付原告加班費，原告如欲請求超越2 小時之加班費，即應負擔具加班事實之舉證責任，就103 年5 月至105 年12月延後下班時間係因工作上之需要為舉證，如未能舉證，則其請求為無理由。被告將眷補津貼發放方式於104 年4 月1 日起變更為每3 年申請制，乃舊制眷補津貼於初時申請後即可定期領取，毋庸再次提出相關證明，嗣發現有員工已離婚卻未主動說明，仍續領取眷補津貼等情，為確實掌握員工婚姻存續情形，於104 年間變更眷補津貼之申請方式，並公告於全國分公司經理及同仁周知，當時原告正於被告桃園中正路

（二）門市擔任儲備經理，理應詳知該公告內容，可推知原告已知悉申請方式有所變更，從被告所提供資料，可勾稽於被告發出公告後，大多數已婚職員皆已遵守上開規定重為申請，俟原告於106年1月19日重為申請後，被告即按104年度眷補津貼申請說明之公告事項第4點：「如未在上述期間內申請，則依實際申請核可之月份核發。」，依原告申請之月份起核發眷補津貼，至於104年4月至105年12月之眷補津貼，因原告未於104年4月重為申請而不予發放，乃可歸責於原告之事由，自屬原告放棄請領該期間之眷補津貼，而具失權效，原告請求給付，為無理由。原告於106年8月17日起無正當理由未至公司上班，亦未循相關規定請假，經被告公司同仁致電聯繫原告應前往上班或依規定請假，均置之不理。被告復於106年8月22日以存證信函通知原告應繼續履行兩造間勞動契約，原告未為任何回應，仍持續曠職。原告未依規定合法請假，已該當勞動基準法第12條第1項第6款無正當理由繼續曠工3日之要件，被告出於無奈，於106年9月6日不經預告發函終止與原告之僱傭關係，依勞動基準法第18條第1款之規定，原告不得向被告請求資遣費。依勞動基準法第19條之規定，原告如欲請求服務證明書，僅得請求曾於被告公司門市擔任之職務、工作性質、工作年資與工資等客觀情事之服務證明書，服務證明書與非自願離職證明書係屬二事，不得混為一談，原告依勞動基準法第19條之規定，請求被告開立非自願離職證書洵屬誤解，為無理由等詞，資為抗辯。並答辯聲明：（一）原告之訴及假執行之聲請均駁回。（二）如受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告請求加班費部分

（一）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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、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

。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。勞動基準法第24條第1 項定有明文。勞工請求延長工作時間之工資，依勞動基準法第24條規定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。

（二）原告前揭主張於任職期間每日實際工作時間均逾12小時以上，被告僅支付原告約定工時後之超時2 小時加班費，未依法規定按原告提供勞務服務之時數加成計付原告加班費，請求被告給付101 年5 月至105 年12月不足給付之加班費436,782 元，固據原告提出加班時數暨計算表、加班費試算表等為證。惟被告否認原告所提出加班時數暨計算表、加班費試算表之真正，並以前詞置辯，且提出原告另案自認每天固定上班9 小時之107 年6 月5 日本院107 年度勞簡上字第10號給付薪資事件準備程序筆錄、本院107 年度勞簡上字第10號民事判決等影本為證，原告對於被告提出之上開證物未加爭執。原告主張其每日加班逾9 小時部分既經被告否認，又未舉證證明，依上開規定及說明，自難採信，原告請求因此延長工作時間之工資436,782 元，並無理由。

四、原告請求眷補津貼部分

原告前揭主張已於結婚後檢附婚姻證明文件向被告請領眷補津貼，被告未支付原告104 年4 月至105 年12月共計20月期間之眷補津貼20,000元等語，並提出員工手冊影本為證。被告不爭執未給付原告104 年4 月至105 年12月共計20月期間每月1,000 元之眷補津貼，惟以前詞置辯，且提出發文日期為104 年3 月18日、主旨為104 年度眷補津貼申請說明之被告公告、104 年3 月2 日簽呈、原告任職期間工作門市異動資料、被告104 年度眷補津貼--寶光、原告於106 年1 月19日申請眷補津貼之異動綜合申請表及所附發證日期為96年8 月6 日換發且載有配偶姓名之身分證等影本為證。原告則謂：被告之前未告知何時要重新辦理申請補助，公司人事規

章也沒有規定要多久補資料，當時不知道有被告說的公文，我們整間分店人員的補助都沒有，後來是在106 年1 月19日發現沒有這個津貼，打電話去問人事才知道，他們說當初是登載在公司網頁上，照理說應該所有人都可以看到，但當時整間分店的人都沒有人知道，原告也沒有聽說，所以當時不知道要重新提出申請，後來依要求再提出申請等語。被告雖辯稱變更眷補津貼發放方式之公文於104 年已公告於全國分公司經理及同仁周知云云，既為原告否認，被告復未舉證證明，被告辯稱原告於104 年已知悉而未提出申請，尚難採信。又被告提出之104 年度眷補津貼申請說明公告事項第（一）、（二）、（四）項分別記載：「配合薪工循環管理辦法修訂，眷補津貼於104 年4 月1 日起改為每三年申請制，每次均應檢附相關文件進行申請，始得發放。」、「申請眷補津貼之同仁，請於104 年度4 月10日前檢附下列相關證明文件向人資室申請。」、「如未在上述期間內申請，則依實際申請核可之月份核發。」，僅係規定眷補津貼之核發附加應每三年檢附相關文件申請之條件，並於實際申請核可之月份給付。上開眷補津貼請求權依民法第126 條之規定為5 年，原告於106 年1 月19日已依被告公告所載檢附身分證正反面影並填寫異動綜合申請表申請眷補津貼，被告核可後已給付原告106 年1 月份起之每月眷補津貼1,000 元，為兩造所不爭執，並有被告提出之申請表及所附身分證等影本可稽，堪認原告具婚姻關係之眷補津貼申請資格仍未消滅並經被告於106 年1 月份核可，且尚未罹於104 年4 月至105 年12月眷補津貼之請求權時效，被告辯稱原告未於104 年4 月重為申請，已生失權效，不得請求云云，並非可採。原告請求給付104 年4 月至105 年12月之眷補津貼20,000元，為有理由，應予准許。

五、原告請求資遣費及開立非自願離職證明部分

（一）有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：……六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者

。勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。第十七條規定於本條終止契約準用之。雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。勞動基準法第14條第1 項第6 款、第2 項、第4 項及第17條分別定有明文。

（二）原告前揭主張被告違反法令及契約，未依勞動基準法之規定按原告提供勞務服務之時數加成計付加班費、未依法給予原告特休假、於104 年4 月至105 年12月共計20月之期間未支付原告眷補津貼，原告已於106 年8 月15日以存證信函終止兩造間勞動契約等語，並提出主張終止勞動契約之存證信函影本為證。被告則以前詞置辯，且提出主張於106 年9 月6 日終止僱傭契約之被告通知單影本為證。查原告提出其主張終止勞動契約之存證信函略謂：「本人自88年7 月19日起於台端處任一級驗光師一職，惟貴公司數年來皆未依勞動基準法第38條給予本人應有之特別休假權益，且未依照勞動基準法第35條給予本人每工作4 小時，應有之30分鐘休息時間。本人實無法認同貴公司違反勞工法令而持續損害本人之勞工權益，故於106 年8 月16日依勞動基準法第14條規定，不經預告終止與貴公司之勞動契約，並請貴公司於3 日內依勞工相關法令規定給付本人資遣費、特別休假85日未休之折算薪金等費用，並開立非自願性離職證明書……」等語，足見原告終止勞動契約係主張被告未依勞動基準法第38條給予應有之特別休假及未依照勞動基準法第35條給予每工作4 小時應有之30分鐘休息時間，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之規定終止，被告則否認有原告所指終止勞

動契約事由，並以前詞置辯，且提出被告於106年8月22日寄給原告之存證信函、主張106年9月6日終止僱傭關係之106年9月8日通知單、原告特休資料及被告於106年給付原告特休未休等薪資明細表等影本為證。原告就被告答辯及提出之證據未加爭執，復未就所主張被告未依勞動基準法第38條給予特別休假及未依勞動契約35條給予休息時間提出具體事證，難認被告有原告終止契約存證信函所稱違反勞工法令之情事，原告主張已於106年8月15日依勞動基準法第14條規定不經預告終止勞動契約，難認有理，從而原告依勞動基準法第14條第5項準用第17條之規定請求被告給付資遣費464,880元，自無理由。

（三）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條固有明定。惟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。本件原告依勞動基準法第14條規定終止勞動契約難認有理，已如前述，顯非上開規定所指之非自願離職，原告請求被告開立非自願離職證明，並無理由。

六、綜上所述，原告請求被告給付眷補津貼20,000元及自起訴狀繕本送達之翌日即108年9月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息部分，為有理由，應予准許，其餘請求則無理由，應予駁回。本院就原告請求給付921,662元部分，其中20,000元本息為被告敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保免為假執行，並酌定相當擔保金額。原告其餘金額之請求既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　7　　日

民事勞工法庭　法　官　謝宜伶

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　5　　月　　7　　日

書記官　李佳芮