臺灣橋頭地方法院民事判決

109年度勞小字第29號

原　　告　江靜鳳
訴訟代理人　李兆隆律師(法扶律師)
被　　告　楠梓電子股份有限公司
法定代理人　徐漢忠
訴訟代理人　葉力瑋

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109 年12月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹萬肆仟肆佰參拾捌元，及自民國一百零九年九月三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔新臺幣伍佰柒拾元，餘新臺幣肆佰參拾元由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬肆仟肆佰參拾捌元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

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。本件原告原起訴聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）20,774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。嗣於本院民國109 年12月3日言詞辯論程序變更請求金額為25,323元（本院卷第135頁）。經核屬擴張應受判決事項之聲明，與上開規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自108年3月11日起受雇於被告，起薪為23,800元，109年1月起調整為24,300元，108年7月起加給每小時8 元職務津貼。原告任職單位採雙週變形工時輪班制，工作

時間為上午8時至下午8時，其中工作時間10小時，另2 小時為休息時間，並依排定班表時間上班。依工作規則，每工作日分4個時段分別給予15（10:00 ~10:30 間）、60（午餐）、15（14:30~15:00 間）、30（晚餐）分鐘休息或用餐時間，合計2小時，惟因原告工作單位之性質，10:00~10:30間及14:30~15:00 間各15分鐘休息時間，仍需工作，無法休息，被告卻短付此部分加班費18,347元。又原告於109年3月15日向被告公司提出辭呈，並預告工作至109年3月23日，但依勞動基準法（下稱勞基法）第15條第2項及第16條第1項規定，預告期間應為20日，故兩造勞動契約應於109年3月31日始生終止效力；且原告109 年3月份班表，原排定3月24、25、28、29、30日為休假日，原告於109年3月19日發現後，同日即向被告品保部卓淑玲經理表示要變更離職日期至109年3月31日，卓淑玲當場也口頭表示同意，詎被告卻以人事室已簽核完成作業為由不同意原告變更離職日期，顯然故意刁難原告，其行使權利係以損害原告為主要目的，而有權利濫用，且違反誠信。況原告係誤載，且原訂離職生效日前即通知被告聲明錯誤，並變更離職日期，亦應容許原告撤銷原訂離職日期之意思表示。是原告亦得請求被告補發109年3月24至31日間薪資6,976 元。爰依法提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告25,323元，及自起訴狀繕本送達之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。

二、被告則以：被告公司為PCB電路板製造業，作業方式為24 小時不間斷生產，故人員均採分組休息，雖偶有例外因連續生產之故，而有員工未按既定時間休息，然被告公司均依法予以彈性調配，或順延，或以主管所簽可之休息證上載休息時間憑以休息，以維員工權益。此種依法令規定公布及常態實施之工作與休息時間之管理制度，為全體員工所明知，原告稱自受僱起從無休息時間，實與常情不符，亦背一般經驗法則而不可信，原告請求給付休息時間未休息之加班費，並無理由。況依原告出勤刷卡紀錄，原告在職期間出勤總日數25

3天，其中有11天未上班滿1日，至多亦僅有242 日為雙方得爭執是否有未給予休息時間之情形。又原告離職申請，於109年3月15日送達被告時即已生效，本無需經被告同意，雖其離職申請書上所載離職日期為同年3 月23日，未符法定預告期間，然對已生效之終止契約不生影響。原告雖於同年3 月19日向品保部經理表示欲更改離職日期為同年3 月31日，然品保部經理並未表示同意其變更日期，且品保部經理亦無同意之權限。況原告離職意思表示到達被告公司時即生效力，自不得任意撤回或修改，亦不能以其自己之過失，依民法第88條撤銷其離職之意思表示；且原告預告離職，被告已安排調整既有人力班表，如許原告任意更改，對被告公司組織營運亦有阻礙，並非惡意刁難原告。則原告既已於109年3月23日離職，自不得再請求之後之薪資，是原告請求被告給付同年3 月24至31日之工資，亦無理由等語，作為抗辯，並聲明：原告之訴駁回；如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事實：（本院卷第120至121頁）

㈠原告於108年3月11日起任職於被告，109年3月15日原告向被告公司送達辭職申請書，載明離職日為109年3月23日，復於109年3月19日向被告公司表示變更離職日為109年3月31日。

㈡原告於108年3月11日起薪資為23,800元，109年1月起調整為24,300元，另自108年7月起加給每小時8元職務津貼，故108年3至6月時薪為99元，108年7至12月時薪為107元，109 年1至3月時薪為109元。

㈢原告任職單位採雙週變形工時輪班制，工作時間為上午8 時至下午8時，其中工作時間10小時，另2小時為休息時間，並以排定班表時間上班。依工作規則，每工作日分4 個時段分別給予15、60、15、30分鐘休息或用餐時間，合計2小時。

㈣原告出勤總日數為253日，其中11日未上班滿1日。

㈤109年4月30日兩造於經濟部加工出口區管理處勞資爭議調解不成立。

四、本件之爭點：（本院卷第121頁）

㈠原告請求被告給付任職期間未給休息時間之短付工資18,347元，有無理由？

㈡原告請求被告給付109年3月24日至31日期間之短付工資6,976元，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠上開兩造不爭執事實，有兩造不爭執真正之原告勞保投保資料、原告薪資明細表、被告104 年12月11日勞資會議紀錄、被告行政管理規則附件工作時間表、原告出勤紀錄、原告出勤日數統計表、原告出勤未滿1 日數統計表、原告離職申請書、經濟部加工出口區管理處函及所附調解紀錄等件附卷可稽（本院卷第31至35、75至85、93至107 頁及證物存置袋），應堪信為真實。

㈡原告請求被告給付任職期間未給休息時間之短付工資18,347元，有無理由？

1.勞工繼續工作4 小時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間，勞基法第35條定有明文。所謂之休息時間，應係指未受雇主指揮監督及無須提供勞務或等待提供勞務之時間；倘勞工處於隨時準備提供勞務之狀態，縱並未實際上提供勞務，亦得計入工作時間（最高法院106 年度台上字第2044號判決意旨參照）。又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2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1 以上，勞基法第24條第1項第1款，亦有明文。

2.經查，原告任職單位採雙週變形工時輪班制，工作時間為上午8時至下午8時，其中工作時間10小時，另2 小時為休息時間，依工作規則，每工作日休息時間分4 個時段分別給予15（10:00~10:30間）、60（午餐）、15（14:30~15:00間）、30（晚餐）分鐘休息或用餐時間，合計2 小時，為兩造所不爭執。原告主張因其工作單位之性質，10:00~10:30間及14:

30~15:00間各15分鐘休息時間，仍需工作，無法休息等語，然為被告所否認，並以前揭情詞置辯。惟證人即被告公司之原告任職部門經理張秀蕙到庭證稱：原告的工作單位是化性實驗室，化驗室的工作性質需要配合生產部門，所以沒有辦法即時休息，但可以跟主管拿延休證，然後拿延休證在其他時間休息，原告是否完全沒有休息，應該現場幹部最清楚，組長卓淑玲是原告現場主管等語（本院卷第136至138頁），而證人卓淑玲到庭則證稱：公司雖有給伊等這段休息時間，但因為工作上的問題常常沒有辦法休息，伊任職7 年，至少有6 年沒有辦法休息，主管都會說希望伊等自己找時間休息，但因為工作的份量或額度的關係，也沒有辦法在其他時段休息，15分鐘不能提報加班，有反應過可否報在其他休息時間的加班，但其他休息時間燈是關的，要報加班也是不允許的等語（本院卷第175至179頁），佐以原告亦同意其任職單位沒有辦法休息的工作日為7分之6（本院卷第181 頁），而被告復不能提出確有給予原告休息之出勤紀錄等情，依勞動事件法第38條規定，自堪認原告確有7分之6工作日，未能在工作規則所訂10:00~10:30間及14:30~15:00間各15分鐘休息時間休息或其他時段補行休息，並應推定此段期間原告係經被告同意而執行職務工作。

3.準此，兩造既不爭執原告出勤總日數為253 日，其中11日未上班滿1日，即原告應有242工作日（計算式：253－11＝242），執行職務工作已達兩造勞動契約依變形工時約定之10小時工作時間，則此242工作日之7分之6 ，原告既未能在工作規則所訂10:00~10:30間及14:30~15:00間各15分鐘休息時間休息或其他時段補行休息而仍工作，有如前述，其工作時間顯已逾10小時又延長工作30分鐘，自應依前揭勞基法第24條第1項第1款規定給予加班費。而兩造均不爭執原告108年3至6月時薪為99元，108年7至12月時薪為107元，109 年1至3月時薪為109 元；且依兩造不爭執真正之原告出勤日數統計表扣除原告出勤未滿1 日數統計表（本院卷第103、105頁），

核計原告工作逾10小時之工作日，108 年3至6月為81日（計算式：15＋23＋23＋20＝81），108 年7至12月為119日（計算式：19＋19＋21＋22＋21＋23－6＝119），109 年1至3月為42日（計算式：16＋15＋16－5＝42 ），則原告請求被告給付休息時間未休息而工作之加班費，於14,438元【(81 日× 6/7× 15/60分x 2× 99元x 1.33)＋(119日x 6/7× 15/60分× 2× 107元x 1.33)＋(42日x 6/7× 15/60分x 2× 109元x 1.33)＝14,438元】範圍內，即屬有據。

㈡原告請求被告給付109年3月24日至31日期間之短付工資6,976元，有無理由？

1.按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此限；又僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各當事人得隨時終止契約，民法第95條第1項、第488條第2 項分別明定。因此，勞工向僱用之公司提出辭職書，此終止勞動契約之非對話意思表示，以通知達到該公司，發生效力。且不定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力（最高法院102年台上字第120號判決意旨參照）。

2.原告主張其於109年3月15日向被告公司提出辭呈，並預告工作至109年3月23日，嗣發現錯誤，於109年3月19日向被告品保部經理表示變更離職日期至109年3月31日，被告自應補發109 年3月24至31日間工資6,976元予原告等語。惟亦為被告所否認並抗辯如前。查原告於109年3月15日向被告公司送達辭職申請書，載明離職日為109年3月23日，為兩造所不爭執，則依前揭說明，兩造間僱傭關係於109年3月15日原告辭職申請書送達被告時，即生於000年0月00日終止之效力。嗣被告固曾表示變更離職日期至109年3月31日，惟此意思表示係於109年3月19日始經由品保部經理向被告為表示，並未同時或先於前揭109年3月15日之意思表示到達被告，自不生撤回

變更原意思表示之效力。是兩造間僱傭關係應於109年3月23日即已終止，原告復請求被告給付兩造間僱傭關係終止後之同年3月24至31日之工資，難認有據。

3.原告雖另主張其離職申請，預告期間未達20日，應不生效力；又被告否准原告變更離職日期，違反誠信並權利濫用，且被告已聲明錯誤，撤銷並變更原訂離職日期之意思表示等語。然兩造間僱傭關係終止，係由原告主動為意思表示，並依法於109年3月15日到達被告時，即生於000年0月00日終止之效力，難認被告有何違反誠信或權利濫用。且原告預告期間未達法定日數，僅生被告得否據以請求債務不履行之損害賠償問題，對僱傭關係終止之效力不生影響。至原告主張之錯誤，係動機之錯誤，並非意思表示內容或表示行為之錯誤，且係原告自己之過失所致，核與民法第88條第1 項規定要件不符，尚不得據此撤銷其原終止兩造間僱傭關係之意思表示。是原告上開主張均無理由，亦難憑採。

六、綜上所述，原告請求被告給付14,438元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日即109 年9月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。本件原告雖陳明願供擔保請准宣告假執行，惟原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，應依職權宣告假執行，併依同條第2 項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失去依據，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所提證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

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、第436條之19 ，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　30　　日

勞動法庭　法官　陳景裕

以上正本係照原本作成。

民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法令為理由，不得為之。

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，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　30　　日

書記官　陳正