臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第175號

原　　告　張雅萍
訴訟代理人　林金鈴律師
被　　告　三商家購股份有限公司
法定代理人　陳翔玢
訴訟代理人　凌瑞隆

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28日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳萬柒仟伍佰陸拾肆元，及自民國一〇七年六月十五日起，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百分之九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告以新臺幣貳萬柒仟伍佰陸拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

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、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2 款、第3 款定有明文。查本件原告原起訴聲明：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）466,244 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈡被告應開立服務證明書及非自願離職證明書予原告；㈢聲明第1 項，願供擔保，請准宣告假執行。嗣於民國107 年8 月10日當庭變更聲明為：㈠被告應給付原告466,244 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈡被告應開立載明原告為非自願離職之服務證明書予原告；㈢聲明第1 項，願供擔保，請准宣告假執行（見卷一第99頁）。又於108 年6 月10日具狀

變更聲明第1項請求金額為450,504元（見卷二第111頁）；再於108年9月10日具狀變更聲明第1項請求金額為338,064元（見卷二第161頁）；復於108年10月18日具狀變更聲明第1項請求金額為292,561元（見卷二第225頁），有言詞辯論筆錄、民事補充準備書狀、民事辯論意旨狀在卷可稽；核原告變更聲明部分所請求之基礎事實均屬同一，且屬減縮應受判決事項之聲明，自與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

㈠原告自98年9月1日起受僱於被告之「美廉社」，於104年4月1日起經調派為「北22區」興義店店長，於106年4月1日起接任長泰店店長，工作期間一向兢兢業業，從未違反公司規定，且店內人力穩定，員工相處融洽。詎被告自106年6月調派訴外人呂翔欣為北22區區經理後，呂翔欣即以調整人力為名，將長泰店員工全部打散調出，並將其他店長不要之員工調至長泰店，對原告所屬店營運影響至鉅；嗣呂翔欣又以長泰店有地下室為由，將其他各店之季節性商品如發熱衣、中元節商品等，全部轉至長泰店販售，再以公司要求冷藏類商品庫存要高以免客戶購買不到，命長泰店大量訂入，惟當商品無法完銷，成為過期品，呂翔欣復以過期品過多為由命原告寫改善單，並予以懲處記過，更命員工將過期品購回，將其他各店之滯銷品全部轉至長泰店，成為長泰店之庫存，並以「老闆娘說長泰店庫存金額過高」，要原告限期改善，不時以「你到底適不適任啊」、「要不要從基層再磨練啊」、「你們就是沒有能力啦！不然怎麼會來做這種工作」、「不爽就快走啦！ㄌㄧㄣㄅㄟˇ（臺語發音）老闆很硬，很多人都在等啦」、「你們就是沒有能力啦！這樣還不走」、「去投訴啊！老闆娘會挺我，三商沒人動得了我」等語，嚴重侮辱原告及長泰店全體員工，且因斯時原告配偶失業無收入，原告不能再無工作，致原告僅得強自隱忍呂翔欣踐踏原告之人格。呂翔欣又於107年1月份特區會議召開前指

斥原告「你是老闆娘指定要檢討的」，並將原告提報至「特區會議」中檢討。另呂翔欣不分日夜以電話交辦事項，假日亦然，經常於凌晨或清晨致電原告，原告雖已下班，但只要一通電話，原告即須馬上趕回店裡，掃廁所、整理倉庫或交付其所要之資料，縱已訂好之開會時間，亦經常改至原告休假日，嚴重影響原告之休息時間與家庭關係，甚且，原告提出將於106年12月請婚假結婚，亦未被允許，7天婚假僅有3天休息，婚後亦無視原告已婚，家庭須和諧，仍經常於下班後、凌晨或休假日來電交辦事項，使原告夫妻經常吵架，以致其後原告一聽到電話鈴響即害怕不已，原告乃委婉與呂翔欣溝通，呂翔欣竟更嚴厲斥責及羞辱原告稱「不能配合就不要做啦」、「你不走就等被降副店啦」、「把你調區看誰敢要你」、「老闆娘那不會讓你好過啦」、「不會讓你有資遣費啦」，至此，原告始驚悉其上開不當作為，無非欲藉此以迫使原告自行請辭，藉以規避給付資遣費。嗣原告於107年2月10日值早班（即「A」班，6時30分至15時30分）後要下班離開之際，呂翔欣忽來電命原告不准走，稱其即將到長泰店，且到店後，即著原告及一向為原告抱不平之訴外人劉育儒至地下室，命原告簽改善單，且要求原告自行書寫「自承」原告身為長泰店店長，卻未能達到店長之KPI（即「績效指標」，如報廢金額過高、庫存金額過高、業績金額未能達成、門市異常過多）等語，惟原告並無疏失，但呂翔欣吼稱「要妳簽就簽」，致原告心生畏懼，誠恐丟掉工作，只能答應，並照抄呂翔欣所給書面，嗣呂翔欣再命原告自書同意如到2月底仍未改善願被調區並降為副店長等字，因呂翔欣所為令人憤怒，令原告悲從中來，乃於107年2月15日填具離職申請書，略述係出於被迫並非自願等語，且併將店中鑰匙、保全磁卡、金庫鑰匙等交付劉育儒，是原告業依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第2款、第6款規定於107年2月16日終止兩造間勞動契約，原告自得向被告請求資遣費、加班費及非自願離職證明書，惟為被告所拒，原告

因此向臺北市政府勞動局申請調解，仍調解不成立。

㈡被告應給付原告如下之金額：

1.原告係因呂翔欣不斷羞辱（重大侮辱）及逼退，而於107 年2 月15日下午填具離職申請書終止兩造間之勞動契約，則被告自應給付原告資遣費。又原告任職被告期間自98年9 月1 日起至107 年2 月15日終止勞動契約止，年資為8 年又168 日，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1 項規定，被告即應給付原告4 又168/365 個月平均工資之資遣費，而勞動契約於107 年2 月15日終止，則終止勞動契約前6 個月之期間，即自106 年8 月16日至107 年2 月15日止計184 日，該期間原告之工資自106 年8 月至107 年2 月分別為17,290元【計算式：33,499÷ 31× 16＝17,290】、45,219元【計算式：35,590＋8,629 ＋1,000 ＝45,219】、31,290元、36,238元、32,735元、36,290元【31,290＋5,000 ＝36,290】、27,889元，則每日平均工資為1,233 元【計算式：（17,290＋45,219＋31,290＋36,238＋32,735＋36,290＋27,889）÷ 184 ＝1,233 】，每月平均工資即為36,990元【計算式：1,233 元x 30＝36,990】，故原告所得請求之資遣費即為156,472 元【計算式：（36,990× 4 ）＋（36,990× 168/365 × 1/2 ）＝156,472 】。

2.另美廉社上班時段分為早班（A 班）6 時30分至15時30分，晚班（B 班）15時至24時，店長、副店長、其他正職人員與按時計薪之工讀生均須輪流早、晚班；就晚班而言，每天皆營業至24時（除夕以外），並須當晚打烊後立即結帳，且當天賣出部分須即時「補貨」，補完貨後始能下班，而按時計薪之工讀生固須兼補貨工作，惟工讀生僅上班至23時，則23時後所賣出部分須由晚班（B 班）之正職人員補貨，倘晚班之正職人員須兼櫃檯收銀及補貨工作，且24時以後始能結帳，則晚班人員自無法準時於24時下班；就早班而言，6 時30分即須到店內解除保全，中午雖有1 個半小時休息時間，惟物流或冷藏品送貨經常遲到，且常於休息時間始行送達，斯

時即無法休息；顯見原告加班乃常態，惟被告從不准加班申請，反稱本應把事情做完始能下班。原告月薪自105 年8 月起約定為每月32,600元，按原告打卡紀錄及LINE紀錄之加班時間，計算自106 年9 月1 日起至107 年2 月15日止加班費，就延長工時及再延長工時部分計34,448元，就打卡上班前部分計1,267 元，就打卡下班後部分計11,322元，就休假日部分計89,052元，合計136,089 元。

㈢爰依勞基法第14條、勞退條例第12條第1 項規定，請求資遣費；依勞基法第24條、第32條、第39條規定，請求加班費；依勞基法第19條規定，請求非自願離職證明書，並聲明：

1.被告應給付原告292,561 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2.被告應開立載明原告為非自願離職之證明書予原告。

3.聲明第1項，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告於98年9 月1 日任職於三商行股份有限公司（下稱三商行公司）所屬家購事業部，後因三商行公司以既存分割方式將家購事業部之相關營業含資產、負債及營業分割移轉予被告，被告遂自分割基準日即106 年7 月1 日起概括承受三商行公司家購事業部相關營業之資產及負債，三商行公司家購事業部所屬員工亦自106 年7 月1 日起轉任為被告員工，由被告繼續留用聘僱，原告並以留用通知書回覆被告表示同意轉任至被告繼續服務。又原告自104 年4 月1 日起擔任「北22區」美廉社興義店店長，自106 年4 月1 日起改任萬華長泰店店長，而呂翔欣於106 年6 月任「北22區」區經理，督導原告店內相關業務；嗣原告於107 年2 月15日自行填寫離職單交與長泰店門市人員，離職單所載離職原因為「萬華區呂翔欣經理不公」，其他建議與說明則載「美廉社已做8 年半，真的很失望，訓練經理同理心不要只想隻手遮天當自己是皇帝，欺上踹下當所有人是白癡，說我帶店很差，是不會自己去查所有數字，欲加之罪何患無詞，試問給我的底下人

是多優」，並於「若未來有機會，您是否願意再回三商行美廉社服務」選項中勾選「不願意」，再於107 年2 月16日在美廉社北22區之1ine群組內表示終止兩造間勞動契約之意思，且自該日起即未再繼續上班，足見原告已明確表達自請離職之意而自行申請離職，原告既係依勞基法第15條規定於107 年2 月16日起終止兩造間勞動契約，則依勞基法第18條規定，原告自不得向被告請求資遣費及非自願離職證明書。又原告雖主張因被告區經理呂翔欣對其有重大侮辱行為，故依勞基法第14條第1 項第2 款、第6 款終止與被告間勞動契約，並依勞退條例第12條第1 項規定請求被告發給資遣費，惟原告所言僅係原告單方面說法，皆未能提出證據以實其說，可見其主張顯不可採，被告依法並無給付資遣費之義務。再者，原告既係自願離職，被告依法亦無開立非自願離職證明書之義務。

㈡被告為營運需求，且為管理員工出勤狀況，對加班自有相關之管理規章加以規範，需事先於班表系統提出加班申請，經主管核准後始能加班，況被告門市眾多，員工多達3,000 人以上，如任由員工未提申請即得要求加班費，將使管理陷入混亂狀態，更對努力於工作時間內完全工作之員工不公平，亦無原告所稱不准申請加班等情；且依原告提出附表3 「加班明細表」、附表4 「加班統計表」、原證H 「原告確有加班之證明- 呂翔欣與原告之Line對話內容」，然原告並未就上開內容舉證證明確有於延長工時工作之必要，被告亦否認其有延長工時工作之必要，自難認被告有給付相對應加班費之義務。但基於訴訟經濟之考量，被告願依原告打卡紀錄計算後，在原告請求106 年9 月1 日起至107 年2 月28日止之加班費範圍內，同意給付原告27,564元之加班費。

㈢並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、原告自98年9 月1 日起任職於三商行公司所屬家購事業部，

嗣自106年7月1日轉任為被告員工，勞動條件均沿用三商行公司所屬家購事業部，被告並承認原告服務於三商行公司家購事業部之工作年資，未休完之特別休假亦承受給假；又原告每月月薪32,600元，時薪為136元，兩造間勞動契約於107年2月15日終止等情，有留用通知書、104年店長職級晉升資格項目與評核標準（見卷一第123、147頁）在卷可稽，並為被告所不爭執（見卷一第307頁、卷二第157頁），前揭事實首堪認定。

四、得心證之理由：

㈠原告主張係依勞基法第14條第1項第2款、第6款事由終止兩造間勞動契約，並請求被告給付資遣費156,472元及開立非自願離職證明書，有無理由？

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求；主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所具備之要件事實，負舉證責任，此觀民事訴訟法第277條之規定自明。次按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，並準用第17條規定請求資遣費，勞基法第14條第1項第2款、第4項定有明文。故必以雇主、雇主家屬、雇主代理人，以抽象謾罵、嘲笑或其他足以貶損勞工人格評價、使其難堪之言語，且情節重大者，勞工始得依本條規定終止勞動契約，並請求給付資遣費。所謂重大侮辱，則應就具體事件衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受刺激、行為時之客觀環境、及平時使用語言之情況等一切情事為綜合之判斷，視是否已達嚴重影響勞動契約繼續存在之情況為斷。

2.本件原告主張因區經理呂翔欣前開種種重大侮辱之行為，迫

使原告離職，自該當勞基法第14條第1項第2款之終止事由云云，然此為被告所否認，抗辯本件係原告自願離職等情，則原告就其主張遭呂翔欣重大侮辱之構成要件事實，自當舉證以實其說。惟查，原告就上開所列遭呂翔欣重大侮辱之情，僅提出訴外人劉育儒107年2月10日臺北市立聯合醫院之診斷證明書1紙及107年2月11日原告填寫之離職申請書為證（見卷一第37頁、第125頁、第375頁），然上開診斷證明書所載係訴外人劉育儒而非原告之病況，僅憑該診斷證明書，實難逕認與呂翔欣之行為有何直接因果關係，是原告以劉育儒之診斷證明書欲佐證呂翔欣對其為重大侮辱行為，不足憑採。次就原告填寫之107年2月11日離職申請書，原告於離職原因欄勾選「整體制度、工作士氣、領導風格」等，並註記「萬華區呂翔欣經理不公」，在建議與說明欄則填寫「美廉社已做8年半，真的很失望，訓練經理同理心不要只想隻手遮天當自己是皇帝，欺上蹣下當所有人是白癡，說我帶店很差，是不會自己去查所有數字，欲加之罪何患無詞，試問給我的底下人是多優」等語，此有離職申請書1紙附卷可憑（見卷一第125頁），由原告上開填寫內容觀之，其對被告之制度、主管之領導風格均有不滿，亦表明呂翔欣對其不公，然單憑原告所指呂翔欣對其「不公」或指其「帶店很差」，仍未能具體證明呂翔欣究竟對原告有何重大侮辱之行為，亦無從自原告之離職申請書中佐證呂翔欣原告前開指述之行為，甚或對原告有為抽象謾罵、嘲笑或其他足以貶損原告人格評價之情。而原告除此份離職申請書及前開劉育儒之診斷證明書外，迄至本院言詞辯論終結前，均未能提出其他證據以實其說，實難認原告就呂翔欣對其為重大侮辱之行為乙節，已盡其舉證責任，故原告主張依勞基法第14條第1項第2款之事由終止勞動契約，為無理由。

3. 另原告雖於起訴書載明依勞基法第14條第1項第6款之事由終止勞動契約，而依原告所述應係指被告未給付加班費而有違反勞動契約或勞工法令之情。然觀諸原告填具之離職申請

書，其上除就呂翔欣之行為提出意見外，通篇未提及被告未給付加班費之事，且原告於提出離職申請書後，又於107 年2 月16日於LINE工作群組內傳送「呂翔欣新年快樂，不需要你費盡心機弄我，什麼調店，什麼調區的，什麼調副店職的，新年第一天，我送你一個新年大禮物，北22區萬華長泰店，二等店長張雅萍，於2018.02.15離職，離職單已填寫好，永不需要錄用，鑰匙，圍裙，名牌，都已放在店內的下金庫中，店內商品，也完好如在，可調每天監視器查看，上下庫零用金也完全正確，於2009.09.01進入美廉社，感謝美廉社8 年半的栽培，也讓偶看清楚所謂的人性，人在做天在看，祝大家新年第一天，新年快樂，狗年新氣象」等語，此有LINE對話紀錄1 紙在卷可憑（見卷一第127 頁），上開訊息內容亦未見原告就加班費之事提出質疑，反稱「我送你一個新年大禮物．．．張雅萍於2018.02.15離職」等語，足證原告確係自願離職，縱其因與主管相處不睦，亦僅係原告離職之動機，仍不妨礙原告為自願離職之事實，是原告主張依勞基法第14條第1 項第6 款之事由終止勞動契約，亦無理由。

4.承上，本件原告既係自願離職而終止勞動契約，則其依據勞退條例第12條第1 項規定請求被告給付資遣費，及依勞基法第19條規定請求被告開立非自願離職證明書乙節，均屬無據，不應准許。

㈡原告請求被告給付加班費136,089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：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。勞工每七日中應有二日休息，其中一日為例假，一日為休息日。內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。勞基法第24條第1 項

第1款、第2款、第36條、第37條、第39條固分別定有明文。然按民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非一些特殊性質之工作，一般情形而言，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，不惟與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞基法之上開規定。是以勞工請求延長工時工資，需在僱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。因而雇主為管理需要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法並無不合。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資（最高法院101年度台上字第792號判決意旨參照）。

2.觀諸卷附之106年7月工作規則第38條規定：「員工加班需事先於班表系統提出申請，取得部門主管線上簽核後憑以加班。1.門市人員加班申請，需經區經理核准。2.加班費率以半小時為計算單位」（見卷二第35-36頁），由上開約定內容可知，凡被告公司員工若欲申請加班費，應於班表系統提出申請後，由區經理簽核認定，始得請領加班費。原告雖否認知悉上開工作規則，主張被告未將該工作規則公告，故不受該工作規則之拘束云云，惟此為被告否認，抗辯稱原告知悉上開工作規則，且員工如未及事前申請加班，若確有加班事實，仍可於門市班表維護作業系統申請等語（見卷二第181頁），本院審酌被告為企業，其下有多家門市及上千名員工，為管理員工之差勤、獎懲，自無可能不設有統一適用之工作規則令員工遵守，原告空言否認知悉工作規則，已與常

情有違；況依前開所述，勞工有無延長工作時間之必要，雇主享有事先同意或事後承認並無違僱傭契約之本質，亦無必然有違背法令之情，是原告主張其不受該工作規則之拘束，尚難憑採。而本件原告就其未曾提出加班申請乙節並未爭執，僅主張：是被告拒絕其加班之申請云云，惟被告業已提出前開班表系統申請加班紀錄之畫面截圖，並提出與原告同樣職位之店長之薪資明細表，其上亦確實可見有給付加班費之情形（見卷二第207-215頁、第223頁），而原告對於被告拒絕其加班申請乙節，始終未能舉證以實其說，實難逕認其主張為可採。

3.原告雖提出其與呂翔欣之LINE對話紀錄及被告之打卡紀錄，主張其106年9月1日起至107年2月止可領得之加班費為136,089元（詳細加班時數及計算方式詳如卷二第125-143頁之加班明細表所載），而被告就其中106年9月1日起至107年2月28日止，依原告打卡紀錄計算之加班費27,564元部分不爭執，同意給付原告此部分數額之加班費（見卷二第374頁），則就該數額之外，原告即需就其確有加班必要及加班之事實舉證，但依原告所提之LINE對話紀錄中，其或有與呂翔欣為工作上之交談，然多數情形為原告主動聯繫呂翔欣，呂翔欣則回應原告之提問，兩人雖係就工作內容為討論，然尚難逕認原告係受呂翔欣指示延長工時而加班工作。故本件原告就被告認有延長工作時間之必要，而要求其延長工作時間舉證，復未於班表系統中事先申請加班，經區經理核准，或於加班事實後提出申請，則原告請求被告給付27,564元以外之加班費108,525元部分，即難認可採，為無理由。

五、綜上所述，原告依勞基法第24條第1項第1款規定請求被告給付加班費27,564元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年6月15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。逾此範圍之加班費暨資遣費、開立非自願離職證明書等請求，俱無理由，應予駁回。

六、按所命給付之金額或價額未逾50萬元之判決，法院應依職權

宣告假執行；法院得依聲請或依職權，宣告被告預供擔保，或將請求標的物提存而免為假執行，民事訴訟法第389 條第1 項第5 款、第392 條第2 項分別定有明文。查本件本院所命被告給付原告之金額未逾50萬元，爰依職權宣告假執行及酌定相當之擔保金額宣告免為假執行。至於原告敗訴部分，其訴既經駁回，則其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院審酌後，認與判決結果不生影響，自無逐一詳予論駁之必要，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　22　　日

勞工法庭　　法　官　陳威帆

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　　108　　年　　11　　月　　22　　日

書記官　黃瑋婷