

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第17號

原告 柯志昌  
訴訟代理人 陳祥彬律師  
被告 東拓有限公司

法定代理人 王銘浚  
訴訟代理人 楊時綱律師

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年7月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾參萬肆仟元，及自民國113年1月19日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔四分之三，被告負擔四分之一。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣貳拾參萬肆仟元供擔保後，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者、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、3款定有明文。經查，本件原告起訴時訴之聲明為：「一、被告應給付原告新臺幣(下同)867,180元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。二、前項請求請鈞院依職權為假執行之宣告。三、被告應開立非自願離職證明書予原告。」等語(見本院卷第11頁)，嗣原告於民國(下同)113年3月6日減縮及變更第一項聲明為：「被告應給付原告719,874元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息

01 百分之五計算之利息。」等語（見本院卷第199頁），原告  
02 上開所為，符合上開規定，自應准許。

03 貳、實體方面：

04 一、原告主張：

05 原告自84年5月22日起受雇於被告公司，擔任廠長工作，每  
06 月薪資為39,000元，並已於94年7月1日選擇適用勞退新制。  
07 被告公司曾於101年7起至104年5月止，未經原告之同意片面  
08 減薪3,900元，期間長達35個月，短付薪資共136,500元；且  
09 被告公司於89年8月起至100年6月止，均未依勞動基準法  
10 （下稱勞基法）之規定計算加班費，僅以每小時120元計算  
11 加班費，短付之加班費超過65萬元；另被告公司自100年8月  
12 起至原告於112年9月26日依法終止勞動契約止，被告公司均  
13 未給付原告加班費。再者，被告公司於111年7月31日起，將  
14 工廠自新北市新店區遷移至新北市五股區，原承諾依勞基法  
15 第10之1條所規定之調動五原則，提供4台交通車供原告及其  
16 他員工搭乘，然被告公司卻於112年9月14日17時5分下班  
17 時，由被告公司經理甲○○向原告表示自當天開始不提供交  
18 通車供原告搭乘，要原告自行搭乘大眾運輸工具上下班，原  
19 告被迫每天上、下班要花3小時左右通勤時間，原告因而申  
20 請勞資爭議調解，並於112年9月26日調解期日當天依勞基法  
21 第14條第6款規定終止勞動契約。為此，依勞基法第19條、  
22 第24條、第36條第1項、勞工退休金條例第12條第1項、就業  
23 服務11條第3項等規定，請求被告給付加班費、資遣費共719  
24 874元，及開立非自願離職證明書。並聲明：併聲明：(一)被  
25 告應給付原告719,874元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清  
26 償日止，按年息百分之五計算之利息。(二)前項請求請鈞院依  
27 職權為假執行之宣告。(三)被告應開立非自願離職證明書予原  
28 告。

29 二、被告抗辯：

30 (一)加班費部分：原告早年在被告公司擔任司機，念其為任職  
31 多年的老員工，後來改掛廠長負責安排廠內業務（如有論件

01 計酬或專案之工作，就分派給員工去處理），然因被告公司  
02 早已建立分工體系，加上論件計酬或專案之業務近年來日漸  
03 減縮，數量甚少，故原告上班時間並無實質忙碌之工作內  
04 容。另原告會開車載運7-11包裹至集貨站（樹林區），單趟  
05 往返兩小時綽綽有餘，是在工作時間內即可完成之事項，亦  
06 無可能需要加班。原告應說明其主張之每週8小時加班時數  
07 實質工作內容為何？又為何未依照規定填寫加班申請？而且  
08 原告也曾簽核過其他員工之加班申請單，對於被告公司向來  
09 採取加班申請制度，知之甚詳，若真有加班事實，又豈可能  
10 長久以來均不填載加班申請單提出？何況，依原告自111年8  
11 月至112年9月之出勤紀錄內容，更足證原告所謂每週加班4  
12 天、每天加班2小時為內容顯不實在。(二)終止契約部分：被  
13 告因廠區場地租約到期無法續約，於111年8月1日搬遷廠房  
14 （自新北市○○區○○路0段000號，搬遷至新北市○○區○  
15 ○路0段0號東門），為避免工作地點異動導致既有員工流  
16 失，被告對於舊員工縮短工作時間（工作時間由17時30分下  
17 班改為17時下班），且舊員工若有通勤需求，可使用公司出  
18 資購買的月票搭乘大眾運輸交通工具，或搭乘公司的交通  
19 車，但因公司員工人數不多為求車輛有效利用，發車條件為  
20 「交通車的駕駛返回工廠」且「所有搭車員工均下班」，員  
21 工亦可使用月票或自行開車通勤，從未強制員工必須等待交  
22 通車。原告自己在112年9月13日不耐等候發車、屢屢抱怨影  
23 響其他員工工作氛圍，被告公司黃經理遂提議原告使用月  
24 票，經原告同意，被告公司才在112年9月14日申辦行政院TP  
25 ASS行政院通勤月票提供給原告，不料原告竟反悔拒收，然  
26 被告既申辦月票提供使用，即無義務再容忍原告欲搭乘交通  
27 車卻不願意遵守交通車發車規範的抱怨行為。故原告雖於11  
28 2年9月26日勞資爭議調解時表明依照勞基法第14條第1項第6  
29 款終止勞動契約，但客觀上並無上開規定之終止事由存在，  
30 不符合勞基法規定，故被告無義務給付資遣費及開立非自願  
31 離職證明書。(三)另外，原告假借送貨外出之機會，駕車返家

01 滯留，該些時間被告根本無從指揮監督受領勞務，該部分勞  
02 務對價應屬原告之不當得利21,900元，依照民法第334條規  
03 定主張抵銷。(四)併聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利益  
04 判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

05 三、兩造不爭執的事實：

06 (一)原告自84年5月22日起受僱於被告東拓有限公司，每月薪資3  
07 9,000元，工作時間原為上午8時30分至17時30分(遷廠後為  
08 8時30分至17時)。

09 (二)因被告廠區場地租約到期無法續約之因素，於111年8月1日  
10 搬遷廠房(自新北市○○區○○路0段000號，搬遷至新北市  
11 ○○區○○路0段0號)，另對於原本新店廠區之員工若有通  
12 勤需求，可搭乘公司的交通車。

13 (三)原告於112年9月26日勞資爭議調解時表明依照勞基法第14條  
14 第1項第6款終止勞動契約。

15 四、本件爭執點及本院判斷如下：

16 (一)加班費部分

17 1.原告主張依被告所提出之111年8月至000年0月出勤紀錄，原  
18 告在111年9月7日有加班2小時6分鐘之紀錄；另依原告個人  
19 記憶主張107年9月27日起至111年7月31日期間，原告每週一  
20 至週五，至少加班4天，每天加班時數至少為2小時，故按每  
21 月4週計算，平日加班時數為32小時( $4*2*4=32$ )，故平日加  
22 班費金額應為6,968元【 $39,000/30/8*1.34*32=6968$ 】；每  
23 月至少有2日在週末加班，每次加班至少7小時，故每月休息  
24 日加班時數為14小時( $2*7=14$ )，而休息日加班前2小時需按  
25 平均時薪給付1.34倍之加班費，第3小時起則須按平均時薪  
26 1.67倍之加班費，故休息日加班費應為3,585元【 $39,000/30/8*1.34*4+39,000/30/8*1.67*10=3585$ 】，故被告每月應  
27 給付原告之加班費至少為10,553元( $6968+3585=10553$ )。而  
28 從107年9月27日起至111年7月31日止共計46個月，故原告請  
29 求被告公司給付之加班費金額為485,438元( $10553*46=485438$ )，再加上111年9月7日之加班費436元【 $39,000/30/8*1.34$

01 \*2=436】，故原告請求加班費金額為485,874元(485438+436  
02 =485874)。

03 2. 惟查，勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出  
04 勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」其  
05 立法理由謂：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時  
06 間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行細  
07 則第7條第2款參照）。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅  
08 能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主  
09 依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法  
10 第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存  
11 5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，  
12 如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，  
13 故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義  
14 務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與  
15 雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出  
16 勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主  
17 如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於  
18 該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得  
19 提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，  
20 而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工  
21 與雇主間訴訟上之實質平等。」

22 3. 被告於審理中先後提出原告111年8月至000年0月出勤紀錄  
23 （見本院卷第57至83頁）、107年9月至111年7月原告出勤狀  
24 態查詢報表（見本院卷第149至194頁），原告依據該2份出  
25 勤紀錄主張於111年9月7日確有加班2小時6分鐘之紀錄，而  
26 且從107年9月至111年9月，只就每日下班打卡時間在17：50  
27 之後之上班日計算加班時數，總計加班5,171分鐘，其中4,9  
28 33分鐘為加班2小時以下，238分鐘則屬於加班超過2小時部  
29 分，原告之每月薪資為39,000元，故加班費應為18,979元(4  
30 933/60\*39,000/30/8\*1.34+238/60\*39,000/30/8\*1.67=1897  
31 9)，並提出統計表為證（見本院卷第203至207頁）。

01 4. 由上述出勤資料可知，原告依「個人記憶」主張107年9月27  
02 日起至111年7月31日期間，每週至少加班4天，每天加班時  
03 數至少為2小時，故每月平日加班時數為32小時；另外每月  
04 至少有2日在週末加班，每次加班至少7小時，故每月休息日  
05 加班時數為14小時云云，顯與前述出勤紀錄不符，無法採  
06 信。

07 5. 原告雖主張被告公司所提出出勤狀態查詢報表所載與事實不  
08 符，例如①2020年1月4日上班刷卡時間為08：31，下班刷卡  
09 時間亦同為08：31，然紀錄中卻顯示，假日加班151分鐘；  
10 ②2020年11月28日上班刷卡時間為09：24，下班刷卡時間亦  
11 同為09：24，然紀錄中卻顯示，假日加班204分鐘；惟對照2  
12 020年5月30日上班刷卡時間為08：27，下班刷卡時間為09：  
13 24，紀錄中顯示，假日加班82分鐘，卻是正確無誤。顯見被  
14 告公司所提出之被證8出勤狀態查詢報表有遭竄改變造云  
15 云。惟查，

16 (1)依被告提出之公司門禁電腦系統班別資料設定畫面可知  
17 (見本院卷第219頁)，該部分應為門禁電腦系統設定之  
18 下，因原告離開時未打卡（僅從內側按鈕開門離去），所  
19 以門禁電腦系統便自動以「班別時始」的「0600」去起算  
20 到打卡時間作為當日加班時間。亦即2020年1月4日因原告  
21 離開時未打卡，所以門禁電腦系統自動以6：00至08：31  
22 作為加班時間（即151分鐘）。2020年11月28日因原告離  
23 開時未打卡，所以門禁電腦系統自動以6：00至09：24作  
24 為加班時間（即204分鐘）。相對來說，2020年5月30日因  
25 為原告先後有兩次門禁的感應紀錄，所以就會以兩個感應  
26 紀錄相隔之時間點結算當日工作時間，資料自屬無誤。

27 (2)此外，被告對於員工上班或下班忘記打卡一事設有「工時  
28 變更單」（見本院卷第221頁），由員工填寫後交由被告  
29 公司留存紀錄，避免日後產生爭議。原告既為廠長，對於  
30 該制度應知之甚明，於自己漏打下班卡也未曾填寫工時變  
31 更單，則依照上述說明，自無法認定於所指2筆期日出勤

01 記載資料有誤。

02 (3)從而，原告既無法舉證證明被告提出的2份出勤資料有  
03 誤，自得作為認定原告有無加班之依據。

04 6.再者，被告公司設有加班申請制，此有原告在103年間、110  
05 年間為員工乙○○、張偉傑簽認核准之加班單可稽（見本院  
06 卷第55、147頁），另有公司其他員工林美雪經簽認核准之  
07 加班單可證（見本院卷第53頁），被告身為公司廠長，多年  
08 來並為員工簽認核准加班，自無不知之理。原告雖主張自10  
09 0年7月後，被告就片面決定原告不得領取任何加班費云云，  
10 惟此經被告否認，原告也無法舉證證明，即無法認定屬實。  
11 故被告如確有加班必要，即應依公司規定填寫加班單（記載  
12 加班事由、加班日期、加班時間），並經主管核准，以利於  
13 被告公司審核其加班時數與必要性，否則被告即無從發給加  
14 班費（最高法院110年度台上字第675號判決參照）。

15 7.綜上，原告自107年9月至111年9月止，雖有如出勤資料所載  
16 之加班事實，但原告未依公司規定填寫加班單並經主管核  
17 准，被告即無從審核其是否確有加班、加班時數與必要性  
18 ，自不得請求被告給付加班費。

19 (二)請求資遣費部分

20 1.按「雇主調動勞工工作，調動工作地點過遠，雇主應予以必  
21 要之協助」、「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞  
22 工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約」，勞基法第10條  
23 之1第4點、第14條第1項第6款分別定有明文。

24 2.查被告原廠區場地租約到期無法續約，於111年8月1日搬遷  
25 廠房，自新北市○○區○○路0段000號搬遷至新北市○○區  
26 ○○○路0段0號東門，故對於原本新店廠區之員工若有通勤需  
27 求，提供公司的交通車以供搭乘上下班等情，為兩造所不爭  
28 執。又被告抗辯員工除可搭乘公司交通車外，也可選擇使用  
29 公司出資購買的月票搭乘大眾交通工具一節，據證人乙○○  
30 到庭證稱屬實（見本院卷第280頁），且依網路資料所載，  
31 雙北公共運輸定期票制度（通稱1280定期月票或1280），是

01 由台北市、新北市政府於107年10月至112年6月共同推出的  
02 制度，之後為因應行政院自112年7月1日起推動TPASS通勤月  
03 票制度，故1280月票販售及使用至2023年6月30日為止（<https://zh.wikipedia.org/zh-tw/雙北公共運輸定期票>），故  
04 被告此部分抗辯，即屬有據，應予採信。  
05

06 3. 被告雖主張原告搭乘交通車必須遵守發車條件（即「交通車  
07 的駕駛返回工廠」且「所有搭車員工均下班」），此為公司  
08 員工人盡皆知之事，原告自己在112年9月13日不耐等候發  
09 車、屢屢抱怨影響其他員工工作氛圍，被告公司黃經理遂提  
10 議原告使用月票，經原告同意，被告公司才在112年9月14日  
11 申辦行政院TPASS行政院通勤月票提供給原告，不料原告竟  
12 反悔拒收」等情，並提出場內監視器畫面截圖及購買月票證  
13 明為證（見本院卷第325至345頁）。惟查，

14 (1)據證人乙○○證稱：「（112年9月14日當天）原告去跟證  
15 人甲○○抱怨太晚發車，後來他們兩個有一些爭執，證人  
16 甲○○跟原告說不行的話，公司就給你通勤月票，證人甲  
17 ○○○當場要給原告通勤月票，他不願意接受，後來原告自  
18 己搭公車離開，因為證人甲○○有制止他搭我開的交通  
19 車」等語（見本院卷第282頁）；證人甲○○也證稱：  
20 「我不記得是13還是14號來跟我反應說司機為何還不開  
21 車，原告在八、九月就來跟我反應了三、四次，我跟原告  
22 說你如果不想等，你要準時五點走你可以不搭車，公司可  
23 以提供通勤月票，原告問我說這樣是不是也是五點走，我  
24 說是，隔天我就聲請通勤月票給原告，原告拒收」、「我  
25 問原告是要自動放棄嗎？原告沒有回答我，我申辦好了，  
26 我請會計拿給他簽，他不收，我拿去公司門口問原告為何  
27 不要，說你不要就算了，公司無法讓你一直變來變去」、  
28 「就是他拒收月票那一天，早上還有以交通車載他來，下  
29 午因為已經申辦好通勤月票要給他，他又不收，公司不可  
30 能花兩個成本，所以那天下午我才不讓原告搭乘交通車」  
31 等語（見本院卷第286至287頁）。由上述證詞可知，原告

01 於112年9月13日確有抱怨交通車未按時發車情形，故隔天  
02 證人甲○○就購買通勤月票於下午要給原告，但遭原告拒  
03 收，證人甲○○就禁止原告搭乘交通車。

04 (2)查勞基法第10條之1規定雇主於調動勞工工作地點過遠時  
05 應予以必要之協助，是因調動工作地點過遠，勞工勢必  
06 增加提供勞務成本（時間及交通費用），故課以雇主對勞  
07 工之照顧義務。

08 (3)被告於111年7月31日遷廠後，雖提供舊廠區員工可搭乘公  
09 司交通車，或選擇使用公司出資購買的月票搭乘大眾交通  
10 工具之協助方式，惟原告主張如自行搭乘大眾運輸工具上  
11 下班，將被迫每天上、下班要花3小時左右通勤時間一  
12 節，業經本院以網路Google map核對其上下班通勤所需時  
13 間屬實，應可採信。再者，被告公司於遷廠後，既然自陳  
14 將舊廠區員工下班時間提前為下午17時下班，即應儘量準  
15 時提供交通車發車，如此才符合「提前下班」的原意。而  
16 原告於遷廠後雖有抱怨下班未按時發車情形，但證人乙○  
17 ○證稱「在112年才比較會抱怨，因為過年期間比較忙，  
18 會耽誤一二十分鐘才發車，過完年之後就比較少抱怨」一  
19 語（見本院卷第281頁），證人甲○○也證稱：「剛搬來  
20 那個月有抱怨，再來就是去年八、九月間跟我反映三、四  
21 次」（見本院卷第286至287頁），顯然原告雖有抱怨下班  
22 未準時發車，但次數及頻率不多，並無刻意刁難公司之情  
23 事。何況，被告所購買之1200通勤月票，如不使用退票  
24 時，是扣除「經過日數」之單日扣減基準金額（每日300  
25 元）及退票手續費20元後，退還餘額（即 $1200 - \text{經過日數} \times 300 - 20 = \text{退還餘額}$ ），被告於000年0月00日下午14時25分購  
26 買，如於原告拒絕受領後當日辦理退票，僅須扣款320  
27 元，金額不大，對被告公司造成之損失甚小，但原告因遭  
28 禁止搭乘交通車後勢必每日將增加3小時之通勤時間，付  
29 出成本甚大。從而，本院斟酌上情，認被告公司因原告拒  
30 絕受領通勤月票而禁止其再搭乘交通車一事，並不符合勞  
31

01 基法第10條之1第4款規定之意旨。

02 4. 因此，被告既然違反有違反勞基法第10條之1第4款之事由，  
03 則原告主張被告違反勞工法令，致有損害勞工權益之虞，於  
04 112年9月26日調解時依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞  
05 動契約（見本院卷第17頁），即屬合法。

06 5. 再查「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工  
07 作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第  
08 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  
09 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1  
10 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個  
11 月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工  
12 退休金條例第12條第1項定有明文。如前所述，原告既依勞  
13 基法第14條規定合法終止契約，自得依上述規定請求被告給  
14 付資遣費。

15 6. 原告自94年7月1日起迄112年9月26日止適用勞退新制之年資  
16 已超過12年，故原告依法僅能請求被告給付6個月平均工資  
17 之資遣費：原告之離職前六個月平均工資為39,000元，為被  
18 告所不爭執，故原告得請求被告公司給付之資遣費為234,00  
19 0元（ $39000 \times 6 = 234000$ ）。

20 (三)請求非自願離職證明書部分

21 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其  
22 代理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保  
23 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法  
24 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離  
25 職；勞基法第19條、就業保險法第11條第3項定有明文。查  
26 本件原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，已  
27 如前述，則原告依上開規定，請求被告發給非自願離職證明  
28 書，即屬有據，應予准許。

29 四、綜上所述，原告依勞基法第19條、勞工退休金條例第12條，  
30 及就業保險法第11條第3項規定等規定，請求被告給付資遣  
31 費234,000元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年1月19日

01 (見本院卷第29頁)起至清償日止按年息5%計算之利息，並  
02 開立非自願離職證明書予原告部分，為有理由，應予准許。  
03 逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

04 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告  
05 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求  
06 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定  
07 有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據上  
08 開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至於開立  
09 非自願離職證明書部分，係屬命為一定行為之給付，性質上  
10 不宜為假執行之宣告，以及原告敗訴部分，其假執行之聲請  
11 已經失所依據，均應併予駁回。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核  
13 與判決結果無涉，另被告對原告請求加班費部分主張抵銷一  
14 節，因此部分請求業經駁回，已無審酌必要，均不再一一論  
15 述。

16 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日  
18 勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

19 以上正本係照原本作成

20 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  
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日  
23 書 記 官 許 慧 禎