

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第47號

原告 王新凱
訴訟代理人 林祈福律師
被告 臺南市大內區農會
法定代理人 楊添雅
訴訟代理人 涂禎和律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年12月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣586元，及自民國113年5月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔10分之1，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣586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。本件原告起訴時聲明第1項原係請求：「一、被告應給付原告新臺幣（下同）92,477元（資遣費54,722元+加班費2,755元+績效獎金35,000元）及自起訴狀繕本送達翌日起至清償止，按週年利率百分之5計算之利息。」嗣於民國113年9月26日準備程序期日當庭將加班費請求之金額減縮為586元，核與上開規定，尚無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

01 (一)原告自109年3月16日起受雇於被告，平均每月薪資為29,250
02 元，詎被告自112年12月12日起無故將原告工作時間調整為1
03 2：00至13：00休息，13：00至17：00工作，致原告必須延
04 時下班，是原告乃於同日以被告違反勞動基準法（下稱勞基
05 法）第14條第1項第6款規定，不經預告通知被告終止雙方之
06 勞動契約。其後，兩造就系爭勞資爭議於臺南市政府勞工局
07 進行調解，惟因雙方無法達成共識致調解不成立，爰依法提
08 起本件訴訟。

09 (二)原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定於112年12月12日
10 終止勞動契約，為有理由：被告於112年12月12日當日曾召
11 開兩次勞資會議，第一次會議有通過要調整改變原告工作時
12 間，原告不同意並以被告違反勞工法令為由口頭辭職，約莫
13 半小時後被告再召開第二次會議，結果雖不通過調整工作
14 時間（工作時間依舊）之提案，然原告既已於第二次會議召
15 開之前（即兩次會議中間）即以口頭辭職，則縱會議最終決
16 議提案不通過，仍維持原告原本上下班時間，惟原告之終止
17 勞動契約早已生效而應認為有理由。

18 (三)被告未依法給付原告資遣費、加班工資等，茲將請求之項目
19 暨數額臚列如下：

20 1.資遣費54,722元：原告離職前之月平均薪資為29,250元，
21 則自109年3月16日起至112年12月12日止，被告應給付原
22 告之資遣費為54,722元（試算表詳如補字卷第23頁之原證
23 3）。

24 2.加班工資2,755元：

25 (1)原告於112年11月共加班12日（15-17日、20-24日、27-
26 30日）；另原告於112年12月共加班5日（4、6、7、8、
27 11日）是被告應給付加班工資586元【計算式：詳如本
28 院卷第167頁附件1所示）。

29 (2)被告雖辯稱加班申請應於事前填寫「加班單」，經權責
30 主管核准云云，惟若有突發狀況、主管交代或假日外出
31 辦活動等情，亦可事後再申請。

- 01 3.績效獎金35,000元：按工資應全額直接給付勞工。雇主延
02 長勞工工作時間，其延長工作時間之工資 依下列標準加
03 給。勞基法第22條 第2項、第24條第2項分別定有明文。
04 又績效獎金符合勞務對價性及經常給予性，應屬工資。
05 本件原告於111年領取績效獎金24,374元，而被告於112年
06 盈餘更佳，是原告應有35,000元（計算方式為：以111年
07 兩個部門績效獎金24,374元，推估112年三個部門績效獎
08 金取整數為35,000元；24,374元÷2×3）之績效獎金；縱原
09 告係如被告所稱中途離職，則績效獎金亦應依比例給予。
- 10 4.非自願離職服務證明書：兩造間之勞動契約前經原告依勞
11 基法第14條第1項第6款規定不經預告通知被告終止，原告
12 即符合就業保險法第11條第3項所稱之「非自願離職」，
13 是依就業保險法第25條第3項規定，被告自有開立非自願
14 離職證明書予原告之義務。

15 (四)並聲明：

- 16 1.被告應給付原告92,477元及自起訴狀繕本送達翌日起至清
17 償止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 18 2.被告應開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書予原
19 告。
- 20 3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

21 二、被告辯稱：

- 22 (一)原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定，於112年12月12
23 日終止勞動契約，為無理由，是原告請求給付資遣費及要求
24 開立非自願離職證明書，均無可採：

- 25 1.被告否認自112年12月12日起無故將原告之工作時間調整
26 為「中午12：00至13：00休息，13：00至17：00工作」等
27 情，蓋原告於109年3月16日到職，依兩造簽立之勞動契約
28 書第4條第3項約定，被告得視業務需要調整原告每日上下
29 班間，即被告得視工作業務需要調整原告之上下班時間，
30 為兩造勞動契約所合意；而原告因於會務部工作，工作內
31 容包含收發文件及寄送，偶有因收發寄送文件而逾4點半

01 下班時間，為免影響原告權益，方有依勞動契約調整原告
02 工作時間之提案（即將原告之中午休息時間12：00至12：
03 30，下午上班時間12：30至16：30，調整為中午休息時間
04 12：00至13：00，下午上班時間13：00至17：00），故被
05 告縱有調整原告之上下班時間（實際並無決議通過調
06 整），亦屬因業務需要而調整，並無違反勞動契約，且係
07 基於被告經營上所必須，暨基於保障原告上下班權益之目
08 的，工資未作不利變更，而將原中午休息時間（12：00至
09 12：30），下午上班時間（12：30至16：30），調整為中
10 午休息時間（12：00至13：00），下午上班時間（13：00
11 至17：00），並未增加工時，且未逾一般企業正常上下班
12 時間（上午8至12時，下午1：30至5：30），顯非屬不利
13 之變更，且上下班時間僅稍微調整，原告前往寄信之郵局
14 緊鄰被告農會，為原告體能、技術所勝任，亦不影響原告
15 之生活利益，顯有符合勞基法第10條之1之規定，是原告
16 稱被告調整其上下班工作時間，即屬違反勞動契約，應無
17 理由。

- 18 2. 又被告為促進勞資關係和諧，就前開調整原告工作時間之
19 提案，乃參酌勞基法第83條前段規定「為協調勞資關係，
20 促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會
21 議。」及勞資會議實施辦法第19條第1項前段規定「勞資
22 會議應有勞資雙方代表各過半數之出席，協商達成共識
23 後做成決議」，於112年12月12日上午召開勞資會議，會
24 議中雖經討論表決認有調整原告工作時間之必要，但尚未
25 作成決議，即因詢問原告個人意見表示不同意，最終決議
26 提案不通過，仍維持原告原本上下班時間，有原證1之會
27 議紀錄可憑；本件並無原告所稱之兩次會議，更無決議通
28 過要調整原告之上下班時間，原告雖曾於會議中表示不
29 同意調整工作時間，但未曾表示被告違反勞動契約，且當
30 時根本尚未作成會議決議，案經原告與被告主管討論無法
31 達成共識，最終決議提案不通過，並無調整原告之工作時

間，原告並於該次會議紀錄，記載「原上班時間」、「照案不通過（7人不同意）」，顯徵原告亦同意該次會議決議結果，本件根本未調整原告之上下班時間，可資認定；且縱認當日會議有決議通過調整原告之上下班時間，依前揭說明，並無違反被告與原告簽立之勞動契約，且符合勞基法第10條之1之規定，故原告於翌日（12月13日）提出之辭職書，載稱被告違反勞工法令，本件起訴主張依勞動基準法第14條規定，於112年12月12日終止勞動契約，即屬無據，其請求被告給付資遣費及要求開立非自願離職證明書，均無理由。

3.退步言，若本院認定原告終止勞動契約為有理由，則被告對資遣費計算金額無意見。

(二)被告就原告主張之加班費計算金額無意見，然原告請求給付加班費，並無理由：依被告農會工作規則第25條規定，因工作需要加班時，加班人員應填寫「加班單」，經權責主管核准後交加班人員憑以加班，而原告所述之上開日期，並無原告填寫加班單之記錄，是原告稱其加班，顯然無據。又職員簽到簿所載下午簽退時間，至多僅能認定員工下午離開農會之時間，因原告未填寫加班單及事前經權責主管核准加班，顯無從認定其係因工作需要所為之加班。基此，原告並無其所稱之加班事實，是其請求被告給付加班費，為無理由。

(三)被告否認原告請求績效獎金之數額，亦認原告請求無理由：

1.工作績效獎金屬為激勵員工士氣，加強施工、督導績效而發給，有如「競賽獎金、特殊功績獎金」，屬非經常性給與；又公司盈餘而抽取部分分配予員工，與經常性給與有別，故不論其名稱為效率獎金或年節獎金，亦不論其發放方式為按節或按月先行借支，均不影響其屬於恩惠性、獎勵性之給與，與勞工之工作核無對價關係，尚不得計入工資之範圍；且因績效獎金是基於特殊情況或成就而發放，並非定期或有保證的給付，顯不符合工資定義中經常性或對價性的要求，故原告稱績效獎金應屬工資，即無可採。

01 2.依據被告員工獎勵要點及人事管理辦法，為激勵全體員工
02 服務熱誠及提高工作效率，促進業務發展，以同工同酬為
03 原則，自每年1月1日起至12月31日止，以計點方式按員工
04 所得成績作為年度核發獎金之依據及年度考核之參考，並
05 依內政部82年3月1日台內社字第0000000號等函釋，員工
06 中途離職、轉任不應發給績效獎金，且因績效獎金係對特
07 定成果的獎勵，並非勞工基本薪資的一部分，故雇主對於
08 是否發放此種獎金應具有一定之裁量權。本件原告係自11
09 2年12月13日起無故離職，屬於年度中途離職，依上開規
10 定，自不應發給績效獎金；且被告之績效獎金，須由員工
11 於年度結束時自行申報業務成果（如貨品簽帳平、勸募汽
12 機車保險申請書、勸募放款申請書），經由承辦人員統計
13 核算，若未達標準則無從分配績效獎金，本件依被告112
14 年度員工績效獎金計算表（本院卷第49頁），可徵原告未
15 達績效獎金標準，且因於年度中途離職，亦無權請領績效
16 獎金，故原告訴請被告給付績效獎金35,000元，並無根
17 據，亦不足採。

18 (四)並聲明：

19 1.原告之訴駁回及假執行之聲請均駁回。

20 2.如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

21 三、兩造不爭執之事項：

22 (一)原告自109年3月16日起受僱於被告，並於會務部從事收發文
23 件及寄送之工作，離職前平均每月薪資為29,250元。

24 (二)兩造於109年3月16日簽立「大內區農會新制編制員工勞動契
25 約書」，並於第4條第3項約定：「甲方（即被告）得視業務
26 需要調整…（原告）每日上下班時間」。

27 (三)被告於112年12月12日上午10時30分召開大內區農會第三屆
28 第四次勞資會議（下稱系爭會議），會議中提案將原告工作
29 時間由原來之「中午休息時間12：00至12：30，下午上班時
30 間12：30至16：30」，調整為「中午休息時間12：00至13：
31 00，下午上班時間13：00至17：00」【系爭會議之會議記錄

為原告所製作，其上「原上班時間、照案不同過（7人不同意）」等字跡為原告所書寫（本院卷第27頁）】。

(四)原告於112年12月12日下午未到職，於翌日（13日）向被告提出載有「違反勞工法令依勞基法第14第1項第6款中止雇傭關係112年12月12日」之辭職書。

(五)原告主張被告逕自變更勞工工作時間與休息時間、未給付資遣費、加班費、績效獎金等事宜，於113年1月10日向臺南市政府勞工局申請調解，嗣於113年2月2日、113年2月17日分別召開勞資爭議調解會議，惟因被告否認原告之主張，且勞資雙方對調解方案無法達成共識等，致調解不成立（補字卷第21-22頁：臺南市政府勞資爭議調解紀錄）。

(六)原告對大內區農會工作規則、臺南市大內區農會員工獎勵要點之形式真正均不爭執：

1.大內區農會工作規則第25條約定：本會依第24條延長工作時間辦理後，因工作需要加班時，加班人員應寫「加班單」，經權責主管核准後交加班人員憑以加班。

2.臺南市大內區農會員工獎勵要點第2條約定：實施期間自每年元月1日起至12月31日止，以記點方式按其所得成績做為年度剩餘用人費用核發年終獎金之依據及年度考核之參考（依內政部65.8.23台內社字第698593號函、內政部78.10.14台內社字第747453號函及內政部82.3.1台內社字第0000000號函，員工中途離職，轉任不應發給績效獎金。但員工死亡，退休需按實際在職月份比例發給）。

(七)若本院認定原告終止勞動契約為有理由，則被告對其應給付原告資遣費之數額為54,722元，不爭執。

(八)若本院認定原告請求加班費為有理由，則被告對其應給付原告加班費之數額為586元，不爭執。

四、本院得心證之理由：

(一)原告主張以勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」為由，終止系爭勞動契約，是否有理由？

01 1.系爭會議曾決議通過調整原告之上下班時間：被告雖抗辯
02 其並未調整原告工作時間云云，並提出本院卷第27頁之勞
03 資會議紀錄為憑，然證人即勞資會議主席王少獮到庭結證
04 稱：「【此兩份會議記錄是否你所製作？（提示本院卷第
05 27、89頁並告以要旨）】不是我做的，是會議記錄做的，
06 但我有蓋章沒錯。（你蓋章時，上開二份哪份才是真
07 的？）我們先表決完再請原告進來詢問其意見，但原告不
08 同意因為其他同事先離開工作，所以僅留下主管跟原告在
09 裡面討論，討論結果改成4點45分原告也不同意，我們就
10 改成原來的上班時間。（改成原來的上班時間，有無再討
11 論與投票？）有，有再所有人叫回來討論及投票。（為什
12 麼會有兩份不同的會議記錄？）因為表決完後原告不同
13 意，所以就做了兩份紀錄。」等語，此節亦經證人即參與
14 系爭會議之葉芬梅到庭結證屬實（本院卷第193頁），足
15 認被告之勞資會議確曾決議通過調整原告之工作時間無
16 訛。

17 2.原告終止勞動契約不合法：

18 (1)惟按勞動基準法第10條之1規定：「雇主調動勞工工
19 作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：
20 一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目
21 的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
22 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為
23 勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主
24 應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利
25 益。」且兩造簽立之勞動契約書第4條第3項約定：「甲
26 方（即被告）得視業務需要調整…（原告）每日上下班
27 時間」，即被告得視工作業務之實際需要調整原告之上下
28 班時間，為兩造勞動契約所合意之勞動條件。

29 (2)查被告主張：原告係於會務部工作，工作內容包含收發
30 文件及寄送，偶有因收發寄送文件而逾4點半下班時
31 間，故因業務需要而調整，方有依勞動契約調整原告工

01 作時間之提案，並無違反勞動契約，亦未增加原告之工
02 作時間，致影響其工作權益等語，業據提出系爭勞動契
03 約為憑，且有112年下半年職員簽到（退）簿為憑，並
04 有中華郵政股份有限公司臺南郵局函附被告之郵件交寄
05 資料在卷可稽，亦經證人楊傑智到庭證稱在卷（本院卷
06 第199頁），尚堪憑採。

07 (3)原告雖主張：被告調整原告工作時間，有權利濫用之情
08 及違反誠信原則云云，然按權利之行使，不得違反公共
09 利益，或以損害他人為主要目的；行使權利，履行義
10 務，應依誠實及信用方法，民法第148條固定有明文。
11 惟所謂誠實信用之原則，係在具體的權利義務關係，依
12 正義公平之方法，確定並實現權利之內容，避免當事人
13 間犧牲他方利益以圖利自己，自應以權利人及義務人雙
14 方利益為衡量依據，並應考察權利義務之社會上作用，
15 於具體事實妥善運用之方法。本件原告雖為前開主張，
16 然並未能舉證以實其說（證人楊傑智、葉芬梅到庭證稱
17 情節均未能證明此節），而被告調整原告之下班時間，
18 既係因企業經營上所必須，且符合兩造勞動契約之約
19 定，已如前述，則被告前開所為，本屬被告權利之正當
20 行使，自難認有何違反誠實信用原則或權利濫用之處，
21 是原告前開主張，自難憑採。

22 3.綜上，被告調整原告上下班時間既係因業務所需，亦無違
23 反兩造間之勞動契約，從而，原告主張被告調整其上下班
24 工作時間，違反勞動契約，依勞基法第14條第1項第6款規
25 定終止勞動契約，並進而請求資遣費及非自願離職證明
26 書，自均為無理由。

27 (二)原告主張依勞基法第22條第2項、第24條第2項規定請求被告
28 給付自112年11月15日起至112年12月11日止之加班費，共計
29 586元，有無理由？

30 1.勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時
31 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」其立

法理由如下：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行細則第7條第2款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主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5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，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務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與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勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主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該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」是以，勞動事件法第38條之訂定，係基於「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務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與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勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」，先予敘明。

2. 被告雖抗辯原告未填寫加班申請單，不符合加班之程序云云，惟雇主延長勞工工作時間者，應依規定發給工資，為勞基法第24條所強制規定。本件被告訂立之工作規則雖規定：因工作需要加班時，加班人員應填寫加班單，經權責主管核准後交加班人員憑以加班，惟該規定並未明定違反之效果，且縱其法律效果為不得請求加班費，亦係違反上

揭強制規定，依民法第71條之規定，應為無效，故原告如能證明確有加班之情事，即得請求發給加倍之工資。

3.依被告所提出之112年下半年職員簽到（退）簿顯示，原告於112年11月共加班11日（15-16日、20-24日、27-30日）；另原告於112年12月共加班5日（4、6、7、8、11日），此並有中華郵政股份有限公司臺南郵局函附被告之郵件交寄資料在卷可稽，足認原告確有加班之事實。而若本院認定原告請求加班費為有理由時，被告對其應給付原告加班費之數額為586元乙節，並不爭執，是原告請求被告給付加班費586元，為有理由。

(三)原告主張依勞基法第22條第2項、第24條第2項規定請求被告給付112年績效獎金35,000元，有無理由？

1.按勞基法所稱工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此觀諸勞基法第2條第3款規定自明。準此，是否為勞基法第2條第3款規定所稱之工資，應以是否具有「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」之性質而定。又所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付（按：即給與經常性），應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問（最高法院110年度台上字第2035號判決意旨參照）。

2.觀之臺南市大內區農會員工獎勵要點第2條之約定，可知被告係以記點方式按其所得成績做為年度剩餘用人費用核發年終獎金之依據及年度考核之參考；再觀諸該條文括號內文，可知受僱於被告之勞工如中途離職者，被告則不發放績效獎金，足見被告發放予勞工之績效獎金，與固定發放之經常性給與有別，應屬具勉勵、恩惠性質之給與而非勞基法第2條第3款所稱之工資，是原告主張績效獎金為勞工提供勞務而

01 獲得之報酬，依勞基法第2條第3款規定，應屬工資云云，自
02 不足採，原告據以主張：不應以勞工在職與否作為發放之依
03 據云云，亦無足取。

04 3.況依被告所提出之112年度員工績效獎金計算表（本院卷第4
05 9頁）顯示，被告並不在符合發放績效獎金之名單內，而證
06 人陳惠美、洪秋金雖到庭證稱其有幫原告送件，惟就原告是
07 否符合發放獎金之標準，則未能為明確之證述，是被告抗辯
08 原告112年度未達績效獎金發放標準，且已離職，無權請領
09 績效獎金，亦非無憑。

10 五、綜上所述，原告終止系爭勞動契約並不合法，且未能舉證證
11 明績效獎金係屬工資，而被告抗辯原告不能請領加班費為不
12 可採，從而，原告主張依勞基法第22條第2項、第24條第2項
13 規定請求被告給付自112年11月15日起至112年12月11日止之
14 加班費共計586元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日即113年
15 5月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之法定遲延
16 利息部分，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無理
17 由，應予駁回。又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
18 決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇
19 主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法
20 第44條第1、2項定有明文。而本件既為被告部分敗訴之判
21 決，就主文第1項部分，爰依前開規定，判決如主文第4項所
22 示；而原告其餘之訴既經駁回，其假執行聲請，亦失所依
23 附，應併予駁回。

24 六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資
25 料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，
26 併予敘明。

27 七、據上論斷：原告之訴為一部有理由，一部無理由，並依民事
28 訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主
29 文。

30 中 華 民 國 113 年 12 月 30 日
31 勞動法庭法官 洪碧雀

01 以上正本證明與原本無異。
02 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本
03 ）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
04 中 華 民 國 113 年 12 月 30 日
05 書記官 林政良