

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第185號

原告 林湘苓
被告 杉采醫療器材有限公司

法定代理人 馬永昌
訴訟代理人 陳偉仁律師
劉佩瑋律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於中華民國113年3月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)伊自民國112年2月18日起任職於被告，擔任數位行銷經理，約定月薪為新臺幣（下同）6萬元。被告於112年2、3月間不斷要求伊加班，且要求伊從事人力招募及看店面等非約定的工作，與兩造約定之勞動條件不符，顯已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定，伊於112年3月14日請被告調整伊工作的內容與方式，伊並無自願離職之意，惟被告竟於112年3月15日無預警退除伊勞健保，並於112年3月19日將伊移除工作權限，被告單方終止勞動契約，應係依勞基法第11條之資遣行為，屬就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職，故伊依勞基法第19條規定，請求被告發給非自願離職證明書。

(二)爰依勞基法第16條、第24條、第19條規定及勞動契約之法律關係，聲明求為判決：1.被告應給付原告2萬5,550元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應開立非自願離職證明書予原告。3.依職權宣告得為假執行。

01 二、被告則以：

02 (一)伊為成立肌功能訓練機構 (MRC center)，自112年2月18日
03 僱用原告擔任數位行銷經理，負責人力招募、網站建置等工作，
04 因訓練機構尚未成形，各項措施皆在建置中，故兩造間
05 並無訂立書面勞動契約，且無實體地點可上班，約定原告可
06 在家上班，由被告之負責人馬永昌以電話或LINE通訊軟體與
07 原告聯繫工作事宜。惟原告於工作未滿一個月即112年3月13
08 日線上會議後，突然於LINE通訊軟體群組中發出原證3之文
09 字表示：「照這樣變來變去的做事風格，不要說你們，我也
10 沒辦法做了。直接先請你們開除我，我做不到你們要的東西。
11 不是我沒能力，是我沒意願。」，並直接退出群組，已
12 明示其無意願繼續工作，要求離職，故伊將原告退出勞健保
13 並移除工作權限，結算薪資至112年3月13日止。兩造間勞動
14 契約於112年3月13日原告向伊為離職之意思表示時終止，且
15 原告亦於113年1月25日本院言詞辯論時稱其係依勞基法第14
16 條第1項第6款規定，請求伊發給非自願離職證明書，故本件
17 並非伊依勞基法第11條規定，終止兩造間之勞動契約，故原
18 告依勞基法第19條請求發給非自願離職書，並無理由。

19 (二)關於原告請求之加班費(2萬5,550元)：

20 1.除被告與原告於112年2月18日開會2小時、於112年3月4日開
21 會1小時、於112年3月5日開會1小時外，其餘原告所列加班
22 時數被告均否認之。

23 2.原告所應徵之數位行銷經理，屬OKR(Objectives and Key
24 Results，目標與關鍵成果)性質，以達成任務為目標，故被
25 告著重的是原告能將人力招募、網站建置等工作完成，並不
26 要求在家工作的原告以制式化傳統工作時間上下班，原告可
27 依其需求彈性調整(提早或延後)其工作時間，但須完成必
28 要之工作。從而在原告尚未舉證其所列加班日期當日之上班
29 時間下，自難以原證2之對話，逕認原告有延長工作之事
30 實。

31 3.若勞工依勞動基準法第24條請求延長工作時間之工資，應舉

01 證證明雇主有明示或可得推知之意思要求勞工提供勞務，且
02 勞工確有延長工作時間，始得請求加班費。觀原告起訴狀所
03 列之加班費列表及原證2之LINE對話，原告並未說明其所列
04 加班時數係如何計算、其實際於延長工時所提供之勞務為
05 何，且觀原證2原告所列被告負責人馬永昌之對話，僅為回
06 應原告、分享資訊或提早交辦業務，並未要求原告即時提供
07 勞務，自非屬工作時間，原告僅憑馬永昌之部分對話即要求
08 加班費，並無理由等語，資為抗辯。併為答辯聲明：1.原告
09 之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行。

10 三、兩造不爭執之事實（堪信為真）：被告為成立肌功能訓練機
11 構（MRC center），自112年2月18日僱用原告擔任行銷經
12 理，約定原告月薪為6萬元，平日上午9時上班，下午6時下
13 班，原告可在家上班，由被告負責人馬永昌以電話或LINE通
14 訊軟體與原告聯繫工作事宜；原告於000年0月00日下午5時5
15 9分，於LINE通訊軟體之工作群組中發文表示：「馬醫師(即
16 被告負責人馬永昌)&蔡醫師…，不符合你們做事風格的部
17 分，難為兩位了。照這樣變來變去的做事風格，不要說你
18 們，我也沒辦法做了。直接先請你們開除我，我做不到你們
19 要的東西。不是我沒能力，是我沒意願。第一，馬醫師你當
20 初請我的職稱是行銷經理，不是總經理或主事人哦，…第
21 十，請記得將我所有的權限剔除，還有，請開立非自願離職
22 證明給我，謝謝。」等語，並退出該工作群組。此據證人即
23 原告之大學學姐兼朋友柯佩岑到庭結證明確（見本院卷第27
24 3頁），並有原告希望被告改變工作模式之訊息、「MRC
25 Center核心群組」112年3月13日LINE通訊軟體對話截圖、11
26 3年3月13日本院言詞辯論筆錄附卷可稽（見本院卷第79-8
27 3、201-203、347頁）。

28 四、茲就兩造爭點及本院得心證之理由分述如下：

29 (一)有關非自願離職證明書部分：

30 1.按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
31 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法(即勞基

01 法)第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各
02 款情事之一離職，就業保險法第11條第3項定有明文。次按
03 勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代
04 理人不得拒絕，勞基法第19條亦有明定。

05 2.查被告為成立肌功能訓練機構(MRC center)，自112年2月1
06 8日僱用原告擔任行銷經理，約定原告月薪為6萬元，平日上
07 午9時上班，下午6時下班，原告可在家上班，由被告負責人
08 馬永昌以電話或LINE通訊軟體與原告聯繫工作事宜；原告於
09 000年0月00日下午5時59分，於LINE通訊軟體之工作群組中
10 發文表示：「馬醫師(即被告負責人馬永昌)&蔡醫師…，不
11 符合你們做事風格的部分，難為兩位了。照這樣變來變去的
12 做事風格，不要說你們，我也沒辦法做了。直接先請你們開
13 除我，我做不到你們要的東西。不是我沒能力，是我沒意
14 願。第一，馬醫師你當初請我的職稱是行銷經理，不是總經
15 理或主事人哦，…第十，請記得將我所有的權限剔除，還
16 有，請開立非自願離職證明給我，謝謝。」等語，並退出該
17 工作群組等情，已如前述，且原告主張被告於112年3月15日
18 無預警退除伊勞健保，並於112年3月19日將伊移除工作權
19 限等情，核與被告所稱其將原告退出勞健保並移除工作權
20 限，結算薪資至112年3月13日止等語相符，足見本件係因原告於
21 000年0月00日下午5時59分，在上列工作群組中向被告負責
22 人馬永昌表示，原告已無意願繼續工作，要求離職，故被告
23 乃將原告退出勞健保並移除工作權限，結算薪資至112年3月
24 13日止。是被告辯稱原告已明示其無意願繼續工作，要求離
25 職，故伊將原告退出勞健保並移除工作權限，結算薪資至11
26 2年3月13日止。兩造間勞動契約於112年3月13日原告向伊為
27 離職之意思表示時終止等語，即屬有據。

28 3.依原告提出之原告繼續服勞務之email(見本院卷第85-88
29 頁)所示，固可見原告於112年3月17日上午10時許，將原告
30 於同年2月20日至同年3月17日的工作文件(8個附件)以電子
31 郵件方式傳送給馬永昌，及於000年0月00日下午9時許傳送

01 電子郵件給馬永昌表示，原告仍為被告員工等語。惟承上所
02 述，原告既已於000年0月00日下午5時59分，在上列工作群
03 組中向被告負責人馬永昌表示，原告已無意願繼續工作，要
04 求離職，則兩造間之勞動契約應於112年3月13日因原告向被
05 告為離職之意思表示而終止，除非被告同意原告於112年3月
06 13日之後回來上班。否則，兩造間之勞動契約自不因原告之
07 上開將原告於同年2月20日至同年3月17日的工作文件(8個附
08 件)以電子郵件方式傳送給馬永昌，及於000年0月00日下午9
09 時許傳送電子郵件給馬永昌表示，原告仍為被告員工等語之
10 單方行為，而繼續有效。是原告主張伊於112年3月14日請被
11 告調整伊工作的內容與方式，伊並無自願離職之意，惟被告
12 竟於112年3月15日無預警退除伊勞健保，並於112年3月19日
13 將伊移除工作權限，被告單方終止勞動契約，應係依勞基法
14 第11條之資遣行為，屬就業保險法第11條第3項規定所稱之
15 非自願離職，故伊依勞基法第19條規定，請求被告發給非自
16 願離職證明書云云，難認有據。

17 (二)有關加班費2萬5,550元部分：

- 18 1.查原告就其依勞基法第16條、第24條規定，請求被告給付加
19 班費2萬5,550元部分，雖未表示撤回，並變更訴之聲明。惟
20 查，原告業已於113年3月13日本院言詞辯論時，當庭表示本
21 件不請求預告工資(2萬元)、加班費(2萬5,550元)，僅請求
22 被告開立非自願離職證明書給原告等語(見本院卷第345
23 頁)，且被告之前已經減縮預告工資(2萬元)部分之請求，
24 並變更起訴時所為之「訴之聲明」如民事聲請調查證據暨辯
25 論意旨狀所示(見本院卷第223頁)，已生一部撤回之效
26 力。
- 27 2.按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第二十四條規
28 定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作
29 時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行
30 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
31 需要，方能請求延長工作時間之工資(最高法院101年度台

01 上字第792號判決意旨參照)；勞工在正常之工作時間外，
02 延長工作時間，為雇主提供勞務，除其提供勞務係基於雇主
03 明示或可得推知之意思外，勞工當無本於勞動契約或勞基法
04 規定，向雇主請求報酬之餘地，因其延長工作時間，本不在
05 雇主預期之範圍中，勞工自無強使雇主受領其勞務之給付之
06 理（臺灣高等法院臺中分院108年度勞上易字第22號判決意
07 旨參照）。有關原告請求加班費(2萬5,550元)部分，業經被
08 告否認而辯稱如上。經查，依原告提出之原證2：LINE工作
09 群組對語紀錄（見本院卷第23-78頁）所示，除其中被告與
10 原告於112年2月18日(週六)開會2小時、於112年3月4日(週
11 六)開會1小時、於112年3月5日(週日)開會1小時，共計4小
12 時部分，為被告所不爭執，復據證人柯佩岑亦到庭結證明確
13 （見本院卷第274-275頁），應認原告確有於假日上班之事
14 實外，其餘依原告提出之原證2：LINE工作群組對語紀錄
15 （見本院卷第23-78頁）所示，僅為原告與馬永昌間之工作
16 上聯繫，馬永昌並無任何明示或可得推知之意思要求原告於
17 上班日下午6時下班後繼續提供勞務等情，自難認被告有延
18 長原告工作時間之事實。況原告係在家工作，且被告亦因未
19 依法置備勞工(含原告在內)出勤紀錄，致難確認勞工工作時
20 間、加班時數及加班費數額等情，亦有新北勞動雲附卷可稽
21 （見本院卷第357頁），且被告亦陳明其並無製作原告之出
22 勤紀錄及薪資清冊，此經原告提出檢舉，並經新北市政府裁
23 罰等語（見本院卷第142頁），證人柯佩岑亦到庭結證稱：
24 原告在職期間，每天實際上下班時間沒辦法回答等語（見本
25 院卷第274頁），亦難認原告此部分有加班之事實。此外，
26 原告復未能提出其他積極之證據供本院審酌，況原告業已於
27 113年3月13日本院言詞辯論時，當庭表示本件不請求加班費
28 (2萬5,550元)等語如上，是原告依勞基法第16條、第24條、
29 第19條規定及勞動契約之法律關係，請求被告給付加班費(2
30 萬5,550元)，亦屬無據。

31 五、從而，原告依勞基法第16條、第24條、第19條規定及勞動契

01 約之法律關係，請求被告給付如訴之聲明所示，為無理由，
02 應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附
03 麗，應併予駁回。

04 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本
05 院審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此
06 指明。

07 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，爰判決如主文。

08 中 華 民 國 113 年 5 月 31 日

09 勞 動 法 庭 法 官 楊 千 儀

10 正本係照原本作成。

11 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
12 明上訴理由（須按他造人數附繕本，勿逕送上級法院）；如於本
13 判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴
14 理由書（須按他造人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一
15 併繳納上訴審裁判費，否則本院得無庸命補正，逕為裁定駁回上
16 訴。

17 中 華 民 國 113 年 6 月 3 日

18 書 記 官 劉 雅 文