

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第243號

原告 艾雪兒

曾芷葳
蔡琇宜

上三人共同

訴訟代理人

(法扶律師) 郭佩君律師

被告 許曾榆庭即好寶寶林口產後護理之家

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年6月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應為原告丁○○補提繳新台幣（下同）伍萬壹仟玖佰捌拾陸元、為原告甲○○補提繳柒萬伍仟柒佰伍拾陸元、為原告乙○○補提繳肆萬零肆佰零貳元至其三人於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之一，其餘由原告三人負擔

本判決第一項得假執行，但被告為原告丁○○供擔保伍萬壹仟玖佰捌拾陸元、為原告甲○○供擔保柒萬伍仟柒佰伍拾陸元、為原告乙○○供擔保肆萬零肆佰零貳元後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

原告丁○○、甲○○、乙○○（下稱原告3人）分別自民國（下同）105年10月10日、103年12月16日、107年9月10日起受僱於被告，擔任保母、護理師工作，兩造約定上班時間分為白天班、大夜班及小夜班，每班工作時間均8小時，但需配合被告排班方式，因此經常必須將排定大夜班之時間提前

01 四小時，或是繼續往後上四小時。又兩造雖有約定每月薪資
02 為新臺幣（下同）35,000元至43,000元，但並未簽署書面勞
03 動契約，被告僅於原告應徵時，提出一份有關薪資結構、上
04 班時間暨休假基準等原則性規定之書面進行說明，而每月應
05 領薪資則仍以該月實際工作排班情況及津貼為計算基準。不
06 料，原告3人於任職期間，被告屢屢要求從事夜間保全巡
07 邏、推餐盤等非屬職務內容之工作；甚至被告於業績減少、
08 人力需求降低時，竟強求原告等使用特別休假。不僅如此，
09 原告也發現薪資曾多次無端遭苛扣而短少給付；且被告從未
10 依法給付足額之加班費而有短少給付情形；甚至原告任職期
11 間，被告均未核實申報薪資，其高薪低報結果，造成原告因
12 短少提撥勞工退休金之損失。因此，原告認被告已違反勞工
13 相關法令，遂於112年6月1日申請勞資爭議調解，並向被告
14 表示依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款及第6
15 款規定終止兩造間之勞動契約；惟因考量當月之班表已排
16 定，故同時表示會工作至月底。為此，依兩造勞動契約與勞
17 基法第14條第4項、第17條、第19條、第22條第3項、第24條
18 第1項第1款及第2款、第30條第1項、第37條第1項、第39
19 條，以及勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31
20 條第1項等規定，請求被告給付原告3人資遣費（原告丁○○
21 151,037元、原告甲○○225,756元、原告乙○○118,588
22 元）、短少加班工資（原告丁○○176,953元、原告甲○○1
23 94,767元、原告乙○○163,138元）、國定假日加班工資
24 （原告丁○○57,850元、原告甲○○91,290元、原告乙○○
25 50,170元）、遭苛扣薪資（原告丁○○4,000元、原告甲○
26 ○12,000元、原告乙○○2,000元），及未足額提繳之勞工
27 退休金（原告丁○○54,900元、原告甲○○85,128元、原告
28 乙○○46,894元），並開立非自願離職證明。併聲明：(一)被
29 告應給付原告丁○○389,840元，其中151,037元自112年7月
30 30日起至清償日止，其餘部分自起訴狀繕本送達之翌日起至
31 清償日止，按週年利率5%計算之利息；並補提繳54,900元至

01 勞動部勞工保險局設立之原告丁○○勞工退休金個人專戶。
02 (二)被告應給付原告甲○○523,813元，其中225,756元自112
03 年7月30日起至清償日止，其餘部分自起訴狀繕本送達之翌
04 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並補提繳85,1
05 28元至勞動部勞工保險局設立之原告甲○○勞工退休金個人
06 專戶。(三)被告應給付原告乙○○333,896元，其中118,588元
07 自112年7月30日起至清償日止，其餘部分自起訴狀繕本送達
08 之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並補提繳
09 46,894元至勞動部勞工保險局設立之原告乙○○勞工退休金
10 個人專戶。(四)被告應交付非自願離職證明書予原告。(五)如受
11 有利判決，請依職權宣告假執行。

12 二、被告抗辯：

13 (一)原告3人先後於112年6月1日、6月10日、5月25日前一周向
14 護理長以「租屋處租約到期、無法繼續任職」、「因經濟壓
15 力及個人因素」為由，預告將於112年6月30日終止勞動契
16 約，均屬自願離職，自無權請求被告給付資遣費及開立非自
17 願離職證明書。又被告不曾要求原告3人從事非職務內容之
18 工作，也絕不曾要求員工必須將特別休假使用完畢。(二)凡是
19 被告確有請求原告3人之加班之時數，均於當月即已依法給
20 付加班工資完畢，且關於請假、排班班別、加班日期及時數
21 等，皆由原告3人按月自行填寫於出缺勤紀錄表，並與主管
22 共同核對打卡紀錄，足證原告3人並無短少未受領之加班
23 費。其出勤紀錄卡上自行提早或延後打卡，均非被告所要求，
24 此等時間均無加班之必要性，亦無提供勞務之事實。(三)
25 原告3人任職多年以來均已同意被告之給薪方式及工作時
26 間，兩造並有調移休假日、例假日、國定假日至其他工作日
27 之合意，故原告3人請求國定假日之加班費自屬無據。(四)原
28 告3人未能領取全勤獎金之原因分別有上、下班未打卡或早
29 退之事由，無法認定全勤，並無苛扣薪資情形。(五)被告同意
30 給付勞工退休金提繳差額，但被告已於112年6月依勞保局逕
31 予調整後之數額為原告丁○○補提繳2,914元、為原告甲○

01 ○補提繳9,372元、為原告乙○○補提繳6,492元。(六)併聲
02 明：1.原告丁○○、甲○○、乙○○之訴均駁回。2.倘受不
03 利判決，請准供擔保以免為假執行。

04 三、兩造不爭執事項：

05 (一)原告丁○○、甲○○、乙○○分別自105年10月10日、103年
06 12月16日、107年9月10日起受僱於被告，擔任保母（原告丁
07 ○○○）、護理師（原告甲○○、乙○○）工作。

08 (二)兩造約定每月薪資為35,000元至43,000元，但每月應領薪資
09 則仍以該月實際工作排班情況及津貼為計算基準。

10 (三)兩造並未簽署書面勞動契約。

11 四、本件爭執點及本院判斷如下：

12 (一)就兩造間法律關係終止情形而言：（原告合法終止或自願離
13 職）

14 1.終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方合法
15 行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人之同意。換
16 言之，勞工行使終止權，不必得雇主同意，也不因雇主同意
17 或未為反對之意思表示而成為合意終止（最高法院110年台
18 上字第14號民事判決參照）。

19 2.查原告丁○○於112年6月1日向護理長丙○○以「租屋處租
20 約到期，房東要將房屋收回，故無法繼續任職」為由，預告
21 將於112年6月30日終止勞動契約，並於112年6月9日重申
22 「我還是按照原本的意思做到6月底」一語；原告曾芷葳也
23 於112年6月10日通知被告審計長「本人因經濟壓力及個人因
24 素，工作做到6/30結束」一語；原告乙○○則於112年5月25
25 日之前，向護理長丙○○以「經濟壓力」為由，預告將於11
26 2年6月30日終止勞動契約，此有被告不爭執形式真正之LINE
27 對話紀錄可稽（見本院卷一第167至173頁）。依照前述實務
28 見解，原告3人顯然是以自己因素作為離職事由，並於離職
29 意思表示到達被告護理長或審計長時（原告丁○○為112年6
30 月1日、原告甲○○為112年6月10日、原告乙○○為112年5
31 月25日前某日），即已發生終止勞動契約效力。

01 3. 原告3人雖起訴主張被告於任職期間屢次要求從事非屬職務
02 內容工作、強求原告等使用特別休假、苛扣薪資、未依法給
03 付足額之加班費、高薪低報短少提繳勞工退休金等違反勞工
04 相關法令行為，遂於112年6月1日申請勞資爭議調解，並向
05 被告表示依勞基法第14條第1項第5款及第6款規定終止兩造
06 間之勞動契約，惟因考量當月之班表已排定，故同時表示會
07 工作至月底等情。惟依新北市政府勞資爭議調解紀錄所載
08 （見本院卷一第75頁），原告3人是於112年6月16日於調解
09 時為上述終止勞動契約之意思表示，但該時間點已在原告3
10 人先後向被告護理長、審計長表示自請離職之後（原告丁○
11 ○、乙○○更早在申請勞資爭議調解之前）。又預告期間目
12 的在避免影響雇主業務之推展因而規定預告時間，並非終止
13 勞動契約須預告期間屆滿始生效（最高法院93年度台上字第
14 2521號民事判決參照）、勞工之預告期間並非強制規定，勞
15 工既已提出自請離職之意思表示，自不因未給予預告期間，
16 導致自請離職不生效力（臺灣高等法院105年度勞上字第82
17 號民事判決參照、學者郭玲惠同此見解），換言之，仍應以
18 勞工提出自請離職意思表示到達雇主時即發生終止勞動契約
19 之效力，不受有無預告期間之影響。故原告3人雖表示工作
20 至112年6月底，但仍不影響其已自請離職之效力。

21 (二)原告請求資遣費及非自願離職證明書部分

22 1. 查「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
23 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
24 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
25 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個
26 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
27 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退
28 休金條例第12條第1項定有明文。由此規定可知，勞工請求
29 雇主給付資遣費，必須符合上述法定事由。而原告3人屬自
30 請離職情形，已如前述，非屬上述法條所列事由，自不得請
31 求雇主即被告給付資遣費。

01 2. 再按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
02 其代理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人因投
03 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基
04 法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一
05 離職；勞基法第19條、就業保險法第11條第3項定有明文。
06 查本件原告3人是屬於自請離職情形，已如前述，不符合上
07 述發給非自願離職證明書的要件，故原告3人此部分請求，
08 無法准許。

09 (三)原告請求短少加班費部分

10 1. 原告3人主張兩造約定之上班時間除為大夜班、白天班及小
11 夜班外，尚需配合被告之排班方式，因此經常必須將排定大
12 夜班之時間提前四小時，或是繼續往後上四小時，有時甚至
13 會超過12小時，惟被告卻從未依法給付足額之加班費而有短
14 少給付情形，茲將原告3人每月之加班天數及請求金額暨計
15 算方式，詳如附表6、7、8所示等情（見本院卷一第33至49
16 頁）。

17 2. 被告則辯稱原告3人均僅以自行製作之附表6、7、8主張有遭
18 短少之加班工資，惟均未具體說明其主張之加班時數係依何
19 項證據、如何計算而得出。實際上，凡是被告確有請求原告
20 3人之加班之時數，均於當月即已依法給付加班工資完畢，
21 此有原告3人每月之出缺勤紀錄表及出勤紀錄卡打卡紀錄可
22 證（即被證5至10，見本院卷一第179至707頁）。又關於請
23 假、排班班別、加班日期及時數等，皆由原告3人按月自行
24 填寫於出缺勤紀錄表，並與主管共同核對打卡紀錄，足證原
25 告3人並無短少未受領之加班費，此並有原告3人任職期間加
26 班情形整理表可稽（參被告附表1、2、3，見本院卷一第151
27 至156頁）。

28 3. 原告對於被告所提出原告3人每月之出缺勤紀錄表及出勤紀
29 錄卡打卡紀錄形式真正均不爭執（見本院卷一第717頁），
30 而關於被告提出之附表1、2、3加班情形整理表（依原告3人
31 出缺勤紀錄表、出缺勤紀錄卡整理），原告自認「經原告核

01 對被告提出之各月出缺勤紀錄表後，發現與原告所請求之部
02 分，大致上均相同，甚至有部分月份被告所核給之加班時數
03 是多於原告起訴所請求者」（見本院卷一第720頁），則關
04 於原告3人各月加班時數，自應以被告附表1、2、3所列者為
05 認定依據。以原告丁○○為例，被告整理其107年8月、9
06 月、10月、11月、12月僅分別加班2小時、1小時、0小時0小
07 時、2小時（見本院卷一第151頁），但原告丁○○卻逕列10
08 7年8月、9月、10月、11月、12月分別加班13.5小時、12.5
09 小時、10.5小時、10小時、12.5小時（見本院卷一第33
10 頁），則原告3人所製作加班工資一覽表（即附表6、7、8）
11 是否屬實，即有疑問，無法遽信。

- 12 4. 原告3人雖又主張被告各排班時段之上班時數均為8.5小時，
13 亦即包括誤餐時間30分鐘加班費與勞務時間8小時，原告自
14 得請求每日30分鐘加班費等情，以原告丁○○為例，其107
15 年8月至12月分別加班13.5小時、12.5小時、10.5小時、10
16 小時、12.5小時，應包括「依上班天數、每30分鐘誤餐時
17 間」之加班時數（8月上班20天即加班10小時、9月上班22天
18 即加班11小時、10月上班21天即加班10.5小時、11月上班20
19 天即加班10小時、12月上班23天即加班11.5小時）。惟查，
20 據證人即被告護理長戊○○證稱：「（證人在任職期間工作
21 8小時中間是否有30分鐘之休息時間？）我們會輪流用餐，
22 但都處於待命狀態，如果嬰兒室打電話要隨時過去，用餐是
23 在休息室用餐，嬰兒室與休息室大約距離10公尺左右，休息
24 室可以讓兩位用餐。這30分鐘我們大家是輪流用餐，都是處
25 於待命狀態，有電話來都要隨時過去，我有接到過電話」
26 （見本院卷二第35頁），另證人即被告護理長丙○○也證
27 稱：「（一般員工如何用餐？）包含在這8小時內，也是
28 輪流用餐，用餐時間大約是30分鐘，在休息室用餐，休息室
29 可以讓兩位用餐」、「基本上是當班人員會互相協調，如用
30 餐時間有需要支援，等支援完會再延長其休息用餐時間」
31 （見本院卷二第40、42頁）。由上述證詞對照可知，原告3

01 人所主張的每一上班日30分鐘誤餐時間，被告都有提供休息
02 室供員工用餐休息，縱使突然有事需要支援，也非天天如
03 此，且於支援完畢也會延長員工休息用餐時間，故此30分鐘
04 並非待命時間，而是屬於休息時間，自不得請求加班費。從
05 而，原告加計「依上班天數、每30分鐘誤餐時間」之加班時
06 數，進而請求被告給付加班費，即無依據，無法准許。

07 (四)原告請求國定假日加班費部分

- 08 1. 依勞動部勞動2字第1030051386號函示，針對國定假日調移
09 至其他工作日實施放假者，雇主應徵得個別勞工同意。因調
10 移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休
11 假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應
12 有之國定休假日數。故經調整後，勞工之例假及休息日，並
13 不限於星期六或星期日實施，且經過調移後之國定假日當
14 日，即成為正常工作日，該日出勤，不必加給工資
- 15 2. 查被告所經營者係俗稱月子中心的產後護理之家，因必須每
16 日24小時照護嬰兒不間斷，故該行業休假均採取「排班
17 制」，即月休8日，如當月有國定假日時將另外增加當月可
18 休假之日數。原告3人也自認於應徵時，被告曾提出一份有
19 關薪資結構、上班時間暨休假基準等原則性規定書面進行說
20 明（即原證7，見本院卷一第127頁），該份書面即明載：
21 「每月月休8天+國定假日，排假輪班制，每月儘量以上2個
22 班別為原則。可預訂2個假日，1個平日假。」，可知原告3
23 人於應徵時均已明知被告休假是採排班制，經其等同意後始
24 與被告成立勞動契約。
- 25 3. 被告於108年4月9日之會議中亦再次重申「採排班制，月休8
26 日，國定假日外加，排班表會前1個月讓員工自行預假」等
27 情，並經原告丁○○、乙○○及其他職員與會並同意，有會
28 議記錄可稽（見本院卷一第709頁），另經證人即被告護理
29 長戊○○、丙○○證稱屬實（見本院卷二第38、41頁）；且
30 原告3人對此「每月月休8天+國定假日，排假輪班制」一節
31 未曾異議或爭執，並據此提供勞務分別長達6年餘（丁○

01 ○)、8年餘(甲○○)、4年餘(乙○○)，足證原告3人均已同
02 意被告之工作時間及休假方式，兩造並有調移休假日、例假
03 日、國定假日至其他工作日之合意。另外，就原告3人所指
04 的國定假日出勤日（即起訴狀附表9、10、11，見本院卷一
05 第51至55頁），被告也一一說明均已經於該月份調移後休假
06 或補給薪資完畢，此有被告提出之附表4、附表5、附表6可
07 稽（見本院卷一第157至165頁）。依照前述說明，經過調移
08 後之國定假日當日，即成為正常工作日，該日出勤不必再加
09 給工資，故原告3人再請求國定假日之加班費，自無依據。

10 (五)原告請求苛扣薪資（即短少全勤獎金）部分

11 1. 原告3人主張被告無故任意苛扣原告每月1000元之全勤獎
12 金，原告自得請求返還遭扣之薪資，其中原告丁○○於109
13 年4月、12月、110年5月、112年2月遭扣薪資共計4,000元；
14 原告甲○○於107年9月、10月11月、108年4月、5月、7月、
15 109年3月、4月、7月、110年6月、7月、11月遭扣薪資共計
16 2,000元；原告乙○○於110年2月、111年9月遭扣薪資共計
17 2,000元等情。

18 2. 經查，依前述原告3人出缺勤紀錄表及出缺勤紀錄卡所載，
19 原告3人未能領取全勤獎金之原因分別有上、下班未打卡或
20 早退之事由，致無法認定全勤，有未全勤原因表可稽（見本
21 院卷一第148至149頁）。而如前所述，原告3人於應徵時，
22 被告曾提出一份有關薪資結構、上班時間暨休假基準等原則
23 性規定書面進行說明（即原證7），該書面即明載：「全勤
24 獎金：\$1000（不可遲到、忘打卡）」，顯然原告3人已明知
25 並同意該項約定。另外，據證人戊○○證稱：「（原證7有
26 提及全勤獎金有說明不可遲到或忘記打卡，是否如此？）
27 是，每位員工都如此」、證人丙○○也證稱：「（發放全勤
28 獎金之限制是否如原證7所載內容？）是，遲到或忘記打卡
29 就不發放全勤獎金，以打卡為準。」、「（如有來忘記打卡
30 是否會影響全勤獎金？）主管只能證明員工當日有來上班，
31 但無法證明是否有遲到之情形，所以只要是忘記打卡就無法

01 給全勤獎金」等語（見本院卷二第39、41頁）。從而，原告
02 3人於上開期日忘記打卡，雖均經主管事後簽名補記完備，
03 但雇主即被告即無從考核其實際上下班時間是否符合無遲到
04 早退之全勤情形，故被告依照前述約定不發給當月份全勤獎
05 金，自屬有據。因此，原告3人主張被告不得以原告上、下
06 班忘記打卡為由即苛扣其全勤獎金云云，自不足採信。

07 (六)原告請求補提繳勞工退休金部分

- 08 1. 「按雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月
09 工資百分之六」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額
10 提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損
11 害賠償」，勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項定有
12 明文。
- 13 2. 原告3人主張受雇期間，被告均未核實申報渠薪資而有未足
14 額提繳其勞工退休金之情事，其中原告丁○○應補提54,900
15 元、原告甲○○應補提85,128元、原告乙○○應補提46,894
16 元（詳如起訴狀附表三、四、五所載，見本院卷第25至32
17 頁）。
- 18 3. 被告就此部分同意給付差額與原告3人，僅抗辯應扣除被告
19 已於112年6月依勞工保險局逕予調整後補收之勞工退休金差
20 額，即原告丁○○已補提繳自111年9月起至112年5月止之差
21 額計2,914元、原告甲○○已補提繳自111年9月起至112年6
22 月止之差額計9,372元、原告乙○○已補提繳自111年9月起
23 至112年6月止之差額計6,492元（見本院卷一第149頁），並
24 提出雇主提繳勞工退休金計算名冊為證（見本院卷一第711
25 至712頁），此亦經原告陳稱同意扣除一語（見本院卷二第6
26 7頁），故經扣除後，原告丁○○得請求補提繳51,986元、
27 原告甲○○得請求補提繳75,756元、原告乙○○得請求補提
28 繳40,402元。

29 五、綜上所述，本件原告等人依勞工退休金條例第14條第1項、
30 第31條第1項等規定，分別請求被告應為原告丁○○補提繳5
31 1,986元、為原告甲○○補提繳75,756元、為原告乙○○補

01 提繳40,402元至其等於勞工保險局之勞工退休金個人專戶部
02 分，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理
03 由，應予駁回。

04 六、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。至於原告
09 敗訴部分，其假執行之聲請已經失去依據，應併予駁回。

10 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
11 與判決結果無涉，不再一一論述。

12 八、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第79條。

13 中 華 民 國 113 年 7 月 3 日
14 勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

15 以上正本係照原本作成

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 113 年 7 月 3 日
19 書 記 官 許 慧 禎