

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第41號

原告 黃郁柔
被告 謝亞蓉即瑋特企業社

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年5月19日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

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項但書第3款定有明文。另按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。經查，原告於起訴時原聲明請求為：一、被告應給付原告新臺幣（下同）111,000元（含資遣費72,000元、預告工資36,000元、平日加班費3,000元），及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。二、被告應提繳111,000元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金（下稱勞退金）個人專戶。三、被告應開立非自願離職證明書予原告（本院卷7-8頁），嗣於本院民國114年3月24日勞動調解程序中更正聲明，主張並無請求被告提繳勞退金（本院卷127頁），另於同年5月19日言詞辯論時，就平日加班費部分之金額擴張為5,564元，而變更、更正訴之聲明為：一、被告應給付原告113,564元，並自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。二、被告應開立非自願離職證明書予原告

01 (本院卷283頁)。經核原告不請求提繳勞退金部分，係屬
02 補充其所為之事實上及法律上之陳述，非屬訴之變更或追
03 加，而增加平日加班費金額部分，則屬擴張訴之聲明，揆諸
04 前開說明，並無不合，合先敘明。

05 貳、實體事項：

06 一、原告主張：原告自110年4月5日起受僱於被告，每月薪資為3
07 2,764元，惟原告月投保薪資僅為27,470元，被告有高薪低
08 報情形，又被告以原告上班情緒不佳為由，要求原告做到11
09 4年1月12日止，且薪資亦計算到該日，隔日開始即不排班予
10 原告，而原告任職4年，被告未依預告期間30日提前準備後
11 續工作事宜，故請求被告給付2個月資遣費72,000元、30日
12 預告工資36,000元、平日加班費5,564元，及開立非自願離
13 職證明書，後原告於同年月15日向桃園市政府申請勞資爭議
14 調解，並於同年2月4日進行勞資爭議調解會議，惟因兩造未
15 能達成共識以致調解不成立。為此，爰依勞工退休金條例
16 (下稱勞退條例)第12條第1項、勞動基準法(下稱勞基
17 法)第16條第3項、第19條、第24條第1項第1、2款、就業保
18 險法(下稱就保法)第11條第3項、第25條第3、4項等規
19 定，提起訴訟。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

20 二、被告則以：被告至今從未以任何方式對原告以非自願性開
21 除、裁員或遣散，依相關法律及勞動局規定當然不予給付資
22 遣費，及違法同意原告要求而偽造開立非自願性離職單。原
23 告於113年11月間即有家人因素之困擾，曾僅向被告口述告
24 知，亦曾多次在工作場所說要回臺北之意思，原告明確告知
25 可能異動時間約在114年6月，惟原告從未提出正式離職單，
26 則被告以在職員工認定排定班表休假、上班，並無錯誤。且
27 正逢春節年關人手吃緊當下，被告怎可能在此時決定開除原
28 告，雖其在工作上常有犯錯違規行為，亦曾有二進二出離職
29 紀錄，惟原告係被告計畫培訓中之資深員工，被告均有包容
30 原告，被告亦提議原告安排調休調整工作壓力，並告知休假
31 完會有排班要記得回來上班，被告若是有決心執意要開除原

01 告，何須再提醒原告休完假要記得上班，惟原告竟無預警故
02 意連續曠職6日，依原告簽立之任職同意書約定，曠職行為
03 係重大違規，又依統一超商規定被告須公告開除處分，而原
04 告故意曠職自誤，被告迫於無奈依循統一超商管理規定執行
05 開除原告。再原告於114年2月4日在桃園市新世紀愛鄉協會
06 進行勞資爭議調解時，自承：我不是被被告解除勞資僱傭關
07 係，是自己解除勞資僱傭關係，所以才會不按照排班表派任
08 的排班工作。故原告是自願離職而不是非自願性離職。至原
09 告主張被告有違規高薪低報投保部分，投保金額是依照勞、
10 健保局每年度調整「最低薪資」後的公告投保級距表申報，
11 投保薪資是以「本薪」對照級距投保，並非原告所認知的
12 「全薪」對照級距投保，被告在投保勞、健保業務上也要受
13 統一超商稽核，不可能自主決行，況申報後勞、健保局都會
14 審核是否有誤，若有錯誤必會通知被告補正或補繳短付金
15 額，惟被告至今從未收到糾正通知補繳，再違規高薪低報投
16 保與給付資遣費有何因果關係等語，資為抗辯。並聲明：原
17 告之訴駁回。

18 三、兩造不爭執事項（本院卷128-129、292-293頁）：

19 (一)原告自110年4月5日起受僱於被告，113年7月至12月工資為3
20 0,000元（底薪24,000元＋未休假津貼1,000元＋津貼5,000
21 元）（本院卷9、99-109頁）。

22 (二)原告曾於109年8月11日至110年2月22日受僱於被告，後被告
23 自110年4月5日起，以月投保薪資24,000元為原告加保勞保
24 就保及職保，經歷次薪調後，月投保薪資調整為28,590元，
25 並於114年2月4日退保（本院卷17-19頁）。

26 (三)被告曾以平鎮郵局存證號碼000024號存證信函寄予原告，原
27 告於114年2月3日收受（本院卷113-121頁）。

28 (四)被告曾於114年1月28日以公告方式依勞基法第12條第1項第6
29 款規定，終止兩造間勞動契約（本院卷81頁）。

30 (五)原告於114年1月15日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於
31 同年2月4日進行勞資爭議調解會議，但調解不成立。

01 (六)原告對於被告提出之兩造間通訊軟體LINE對話紀錄、原告簽
02 立之任職同意書、排班表、e化服務系統：投保單位網路申
03 報及查詢作業網頁列印資料、原告113年1月至114年1月薪資
04 單、原告113年1月至114年1月之時薪制員工簽到明細表，形
05 式真正不爭執（本院卷47-79、87-111、175-241頁）。

06 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

07 (一)兩造終止勞動契約之原因為何？是否合法？

08 按勞工有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日
09 者，雇主得不經預告終止勞動契約，勞基法第12條第1項第6
10 款定有明文。所謂繼續曠工，係指勞工實際應為工作之日無
11 故繼續不到工者而言（最高法院81年台上字第127號判決先
12 例意旨參照）。次按勞工如無因病致無法親自或委託第三人
13 請假之情事，而未經請假不到班者即為曠工（最高法院85年
14 度台上字第1888號判決意旨參照）。原告固主張被告表示不
15 再對其排班而堅持要其休假，且薪資結算至114年1月12日，
16 並以其情緒不佳為由欲要求其不要上班云云（本院卷131
17 頁），惟查：

18 1.有關原告曾向被告及同仁表示欲離職之念頭一情，證人即被
19 告所屬員工邱婉琳證稱：因為原告上班時就有跟我講過她想
20 要離職的事情，我到職時原告就有跟我提過，中間有發生過
21 2次。第一次她講說她做到113年1月，她有找到其他工作，
22 我問她為何不想做，她說因為這邊不能常常休假，但她真的
23 去找工作，又想說其他工作只能休休假日、不能休平日。第
24 一次她有跟店長討論她沒有要做，老闆也同意她，我不確定
25 原告何時跟老闆說，當時沒有離職，老闆是同意原告先找工
26 作，後來原告也找了，也去面試，回來時說那邊只能休假
27 日、不能休平日，所以繼續在被告處做等語（本院卷287
28 頁）；證人即被告副店長陳重尹證稱：我知道，我有在現
29 場，時間點不記得了，她情緒低落時，她嘴巴說說會離職，
30 沒有確定會這樣做等語（本院卷290-291頁），互核證人所
31 述，可知原告於情緒不佳時，常萌生離職念頭，並且曾向被

01 告及證人2人表示欲離職之想法，更有實際尋找其他工作之
02 行為，堪可認定。

03 2.有關兩造談及離職經過，依其等114年1月12日通訊軟體LINE
04 對話紀錄略以：「（原告：）店長，下午你說叫我休息然後
05 叫我做到今天對吧？店長是要我休息多久？休息有算薪水
06 嗎？」、「（被告：）妳不是要直接去台北了?!」、「
07 「（原告：）我沒有說馬上要去，而且臨時說叫我今天開始
08 休息。」、「（被告：）休息不計薪，薪水算到妳今天上
09 班。」、「（原告：）所以你要資遣我？」、「（被告：）
10 沒，是與妳協商自願離職。」、「（原告：）我沒有明確跟
11 你說什麼時候離職，而且你一直說叫我先休息」、「（被
12 告：）那妳想上到什麼時候呢？」、「（原告：）你說叫我
13 今天開始休息又說叫我做到今天，又說班表沒有排我下禮拜
14 的班」、「（語音通話結束、28:36）」、「（被告：）阿
15 柔，這星期休息完之後，妳也確定好之後，那一樣照正常的
16 排班制排班，我也希望妳好好面對這份工作，至於妳若真的
17 想去台北了，妳再告訴我囉」（本院卷51-53頁），此為兩
18 造不爭執〔兩造不爭執事項(六)〕，可明被告知悉原告有離職
19 前往臺北之意，遂與原告溝通是否先暫時休息不計薪，待原
20 告確定是否繼續任職後再予排班，並對於原告詢問休息不計
21 薪是否係資遣之意，被告回應係欲與原告協商離職，至此被
22 告並無終止兩造間勞動契約之意，否則被告應無向原告表示
23 待其確定真意後再行正常排班之必要。

24 3.依兩造間114年1月18、19日通訊軟體LINE對話紀錄略以：
25 「（被告：）有事找，請回電喔」、「（被告：）要回電
26 喔」、「（被告：）阿柔，或許妳現在一直走不出對我的看
27 法，但在妳回來後，就先教妳不要用情緒面對事情，我希望
28 妳這2天再好好的想想，希望妳不要這麼意氣用事，緩緩想
29 法，才能做最後的決定……」、「（被告：）（傳送排班表
30 圖檔）1/20-1/26有正常排班喔」、「（原告：）店長妳已
31 經跟我說要我做到1/12號，且薪資也只計算到1/12日，且後

01 續的班表也都沒有排我的班……但我不能接受突然要我做到
02 1/12日，並且後續都沒有排我上班！都已經要過年了，會造
03 成我很大的困擾及不便！」（本院卷55-57頁），此為兩造
04 不爭執〔兩造不爭執事項(六)〕，可認被告在原告休息後，仍
05 繼續排定原告之班表，並傳送予原告後表示應到班之日期，
06 益證被告並無終止兩造間勞動契約，惟原告仍曲解被告之
07 意，誤認被告已於同年1月12日終止兩造間勞動契約，則原
08 告此部分之主張，殊嫌無據。

09 4.被告並無終止兩造間勞動契約之意思表示，並已請求原告依
10 班表提供勞務，已如前述，則原告應履行兩造間勞動契約而
11 到班，惟原告對於最後工作日為114年1月12日不爭執（本院
12 卷128-129頁），足認原告自該日之翌日起，即無正當理由
13 未出勤，被告以原告繼續曠工3日，依勞基法第12條第1項第
14 6款規定，以公告終止兩造間勞動契約（本院卷81頁），自
15 屬有據。

16 5.綜前，兩造間之勞動契約業經被告依勞基法第12條第1項第6
17 款規定合法終止。

18 (二)原告請求被告給付資遣費72,000元、預告期間工資36,000
19 元，並均加付5%法定遲延利息，及開立非自願離職證明
20 書，均無理由：

21 1.雇主依勞基法第12條規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主
22 請求加發預告期間工資及資遣費，此觀勞基法第18條第1款
23 規定自明；就保法所稱非自願離職，指勞工因雇主關廠、遷
24 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13
25 條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就保法第
26 11條第3項定有明文。

27 2.承前所述，兩造間勞動契約業經被告於114年1月28日依勞基
28 法第12條第1項第6款規定合法終止，依勞基法第18條第1款
29 規定，原告不得向被告請求預告期間工資及資遣費。是原告
30 依勞退條例第12條第1項、勞基法第16條第3項規定，請求被
31 告給付預告期間工資、資遣費，另依勞基法第19條、就保法

01 第11條第3項等規定，請求被告開立非自願離職證明書，均
02 屬無據，不應准許。

03 (三)原告請求被告給付平日加班費5,564元，並加付5%法定遲延
04 利息，有無理由？

05 1.按勞基法第30條第5項規定之出勤紀錄，屬雇主就其依法令
06 應備置之文書，雇主有提出之義務，此參勞動事件法第35條
07 立法理由可明。又出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞
08 工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定
09 有明文。其立法理由略以：「……雇主本於其管理勞工出勤
10 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
11 有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭
12 執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時
13 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
14 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
15 形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規
16 則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合
17 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
18 平等」。因此，出勤紀錄固可為推定勞工於該時間內經雇主
19 同意而執行職務，然非不可以反證推翻之。

20 2.原告固主張被告所提出、兩造不爭執之時薪制員工簽到明細
21 表中有被告未計算之加班時數〔本院卷259-269、295-361
22 頁；兩造不爭執事項(六)〕，惟依各該月份明細表欄位中，分
23 別有「簽到時間」、「簽退時間」、「刷卡時數」、「上班
24 時數」、「正常上班」、「加班時數前2、後2」、「休息日
25 加班前2、後2」、「國定假日」、「假日加班」、「夜班時
26 數」、「休假時數」等，表格下方均註明「本人已確認上述
27 修改後實際工作時數、加班時數、夜班時數等欄位時數無誤
28 (含修改)」，而兩造不爭執原告正常工時為上午7時至下
29 午3時（本院卷130頁），以原告主張113年1月5日延長工時2
30 8分鐘為例（本院卷261頁），依該月份明細表中該日「簽退
31 時間」欄固記載「15:28」（本院卷295頁），惟「刷卡時

01 數」、「上班時數」、「正常上班」等欄位均記載「8.
02 0」，亦即原告當日逾28分鐘部分，經被告認定並非加班，
03 且經原告於該月份明細表下方「員工簽名」欄位簽名確認，
04 非但證明原告認同該日無加班事實，亦見被告為落實員工出
05 勤紀錄其中有無加班之確實性，已建制事後確認加班時數系
06 統，並提供員工確認是否有加班事實。原告自110年4月5日
07 即受僱被告〔兩造不爭執事項(-)〕，且曾於113年3月至6
08 月、11月受領平日加班費（本院卷91、93、95、97、107
09 頁），對於被告加班制度自知之甚詳。而被告於每月提供前
10 揭明細表供原告簽名確認（含其上所載之加班事實及時
11 數），被告並據以發給薪資，堪認被告所舉事證已足以做為
12 出勤紀錄之反對證據。

- 13 3.原告固主張：任職當時，每個月月底會修正上班時數，有時
14 會處理店裡帳務問題，還有等同事來交接，整理儀容完才會
15 簽退云云（本院卷285頁）。證人邱婉琳證稱：我跟原告上
16 班時，沒有看過她加班，她如果打28分鐘下班卡，可能在聊
17 天，例如我跟原告一起上班，我們會在店裡聊天，確定要走
18 的時候才會打卡。每日工作處理帳務的時點，例如下午3點
19 下班，提早2點就會交班去做帳務結算，我們通常是一個人
20 做帳，另一個人在外面站櫃檯，原告無法協助我處理帳務，
21 我們晚下班都會先跟被告說今天帳務有問題會晚下班，或是
22 事情很多，可能耽誤到下班時間，被告就說好，報加班費。
23 如果店裡同事慣性遲到，通常我們會先打給被告問如何處
24 理，被告會問我們有沒有意願等，有事情可以先走，等待過
25 程被告會算加班費，而我和原告都是一起離開，有時原告還
26 會載我回去，我住附近而已等語（本院卷288-289頁）；證
27 人陳重尹證稱：我沒有看過原告有因為處理帳務、等待遲到
28 員工交接而因此晚下班，若有這個狀況會向被告報告，被告
29 會算加班費，做帳的事情會等我上班再處理，做帳少錢可以
30 問被告，不需要加班等語（本院卷291-292頁），互核證人
31 所述，可證原告並無因處理帳務或等待交班同仁而需加班之

01 事實，且被告對於因處理帳務或等待交班同仁因而延遲下
02 班，並未表示不得申報加班費，則原告主張其有平日加班之
03 事實，已難認可採。原告復未另行舉證其於本件主張之加
04 班，係在被告指揮下執行職務或經被告同意而為，自無從僅
05 憑原告之出勤紀錄有逾時之情形，即認原告有加班之事實甚
06 明。

07 4. 綜上，原告並未舉證有何其主張之加班之事實，則其請求平
08 日加班費5,564元，洵屬無據。

09 五、綜上所述，原告所舉之證據皆不足以證明其有遭被告以資遣
10 為由終止兩造間勞動契約，亦無法證明原告有其主張加班之
11 事實，則原告依據勞退條例第12條第1項、勞基法第16條第3
12 項、第19條、第24條第1項第1、2款、就保法第11條第3項、
13 第25條第3、4項等規定，請求被告應給付113,564元，及自
14 勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起，至清償日止，按週年利
15 率5%計算之利息，並請求被告開立非自願離職證明書，均
16 無理由，俱應駁回。

17 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
18 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

19 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
20 條。

21 中 華 民 國 114 年 5 月 27 日
22 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

23 正本係照原本作成。

24 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
25 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
26 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
27 應一併繳納上訴審裁判費。

28 書記官 邱淑利

29 中 華 民 國 114 年 5 月 27 日