

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第148號

原告 安台興

被告 聯安中榮保全股份有限公司

法定代理人 張雪娥

訴訟代理人 楊明德

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年8月9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。查原告起訴聲明為：「被告應給付原告新台幣（下同）21,326元，及自民國（下同）112年2月23日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。」等語（見本院勞小字卷第11頁），之後於112年8月9日變更聲明為「(一)被告應給付原告51,784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)被告應發給原告非自願離職證明書」等語（本院勞小字卷第141頁），核原告上開所為，符合法律規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

原告於110年6月9日與被告簽訂工作協議書，擔任保全員一職，同年月10日見習，同年月11日開始工作簽到，但被告逕

01 自同年月15日才開始起算工資，且於原告工作1年半後，被
02 告竟未經預告，突然於000年00月00日下午4時許才以電話通
03 知因無新的派遣令、於翌日（12月31日）終止兩造勞動契
04 約。為此，依勞動契約、勞基法第16條、第19條等規定，請
05 求被告給付積欠的5日工資5,097元（110年6月10至14日）、
06 任職時間被告漏算33小時的加班費3,366元、任職1年半的預
07 告期間20日工資20,386元、資遣費22,935元，及發給原告非
08 自願離職證明書。併聲明：如前述變更後聲明。

09 二、被告抗辯：

10 被告是依台灣銀行採購部110年、111年共同供應契約規範
11 （下稱系爭供應契約）所進用的第四級警衛人員，於110年
12 度月薪30,850元、111年度月薪32,050元。原告在職期間均
13 依法給付工資，並無積欠5日工資。加班時數也是由所派駐
14 的台灣銀行士林分行依據原告簽到退及申請加班時數，逐日
15 審認核定，並依前述供應契約核發加班費轉發無誤。系爭供
16 應契約於111年12月31日終止，被告於11月底即詢問原告是
17 否要調整工作地點？原告當時告知如無法留任士林分行就會
18 回公司寫離職單，於契約終止日前，被告再聯繫原告，但原
19 告電話不接、訊息不回，最終被告只得於112年1月6日將原
20 告解雇。何況，原告到職所簽署的服務同意書第15條也約定
21 「本人經公司幹部說明，了解公司為服務業，所服務之案場
22 均係簽約委託制，於案場業主提前解約時，本人同意接受調
23 職或立即解除與公司之僱傭關係，不請求任何補償。另服務
24 之案場未能續約時，願暫時離職等候，或另覓臨時性工作，
25 俟公司新進案場獲通知後再重新簽約上班」，故原告請求資
26 遣費及預告工資、發給非自願離職證明書均無理由。併聲
27 明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告
28 免為假執行。

29 三、雙方不爭執事項：

30 (一)原告於110年6月9日與被告簽訂工作協議書，擔任保全員一
31 職，派駐於台灣銀行士林分行。

01 (二)被告公司與台灣銀行採購部110年、111年共同供應契約於11
02 1年12月31日屆期終止，未再續約。

03 四、本件爭執點及本院判斷如下：

04 本件爭執點為：原告請求給付(一)積欠的5日工資5,097元(11
05 0年6月10至14日)、(二)任職時間被告漏算33小時的加班費3,
06 366元、(三)預告期間20日工資20,386元、(四)資遣費22,935
07 元，及(五)發給原告非自願離職證明書，有無理由？以下分別
08 說明。

09 (一)請求積欠5日工資5,097元(110年6月10至14日)部分

10 1. 依原告每日上班親簽的簽到表所載，原告於110年6月11日見
11 習上班1日，該日因見習之故，所以提早於下午17時30分下
12 班，之後於6月15日才開始正式簽到上下班，即早上8時上
13 班，下午18時下班(本院勞小字卷第53頁)。原告並未舉證
14 證明於6月10日、12、13、14日有提供勞務的事實，或雙方
15 有自111年6月10日任職起薪的約定存在，則其主張應自111
16 年6月10日起薪計算工資，顯無依據。

17 2. 又依被告提出原告在職期間薪資統計表所載(本院勞小字卷
18 第109頁)，原告於110年6月份簽到表「上班天數」即為17
19 日，被告依此天數核算薪資($30850/30 \times 17 = 17482$ ，但因見
20 習日有提早下班，故被告僅列計17472元)，並於統計表左
21 下角註記「110/6/11為見習、110/6/15到職」一語，足證雙
22 方是約定於110年6月11日見習1日，之後於110年6月15日開
23 始正式上班，實際工作日數含見習1日共17日，則被告既已
24 核算該月日數計薪給付原告，自無原告所稱積欠110年6月10
25 至14日共5日工資5,097元情形，故原告此部分請求，無法成
26 立。

27 (二)請求漏算33小時加班費3,366元部分

28 依被告提出的簽到表及派駐台灣銀行士林分行加班紀錄表所
29 載(本院勞小字卷第53至97頁)，原告任職期間每個月如有
30 加班情形，都會在每日簽到退「備註」欄註記加班時數，再
31 填寫加班紀錄表(註明加班日期、加班時間、時數)，經原

告簽名後送請台灣銀行士林分行「出納主辦」及「主管」核章確認，被告再據此核算加班費合併當月份薪資一起發給原告，有前述原告在職期間薪資統計表可稽（例如110年10月份，被告發給本薪30,580元+加班2.5小時費用485元，共計31,065元，與原告提出的該月份員工薪資明細表記載「底薪31065」一欄相符；112年2月份，被告發給本薪32,050元+加班9小時費用2,060元，共計34,110元，與原告提出的該月份員工薪資明細表記載「底薪34110」一欄相符，本院勞小字卷第109、213、215頁），經核各月份薪資均屬如此，並無漏算加班費情形，故原告再重複請求33小時加班費3,366元云云，顯無依據，無法准許。

(三)請求資遣費22,935元部分

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年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第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個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退休金條例第12條第1項定有明文。由此規定可知，勞工請求雇主給付資遣費，必須符合上述法定事由。
2. 被告公司與台灣銀行採購部110年、111年共同供應契約於111年12月31日屆期終止，未再續約一事，為雙方所不爭執。
3. 原告雖於訴訟中主張被告未經預告、於000年00月00日下午4時許才以電話通知因無新的派遣令、於翌日（12月31日）終止兩造勞動契約云云（本院勞小字卷第143頁）。惟查，
 - (1)原告早於112年1月19日申請勞資爭議調解時以書面表示：
「000年00月00日下午公司打電話告知本人，公司與台銀士林分行合約到111年12月31日解除合約，叫本人到公司簽解除合約」，並提出通聯記錄為證（本院勞小字卷第229至231頁），此並有勞資爭議調解紀錄記載原告於112年2月9日第一次調解會議時表示「公司主管於111年12月27日

電話通知本人工作至111年12月31日止」一語可稽（本院勞小字卷第15頁），顯然原告於訴訟中所主張的事實有誤。

(2)又據證人高宇軒證稱：「我從111年7月任職到現在，都負責公家契約。台銀士林分行標案是10月份發包，我們去年沒有標到，在11月底的時候，就知道只能做到年底」、「我們在11月底就以電話通知原告，跟原告說台銀士林分行不跟我們公司續約，看原告要不要接受公司的調度，當時公司在士林附近還有其他案場，比如十泉十美的溫泉會館（按：地點同在原告居住的台北市北投區），薪資也一樣，當時原告說他要等士林分行通知他公司不再承攬續約，他才要回公司寫離職單，快十二月底的時候，我試著要聯絡原告，但是都聯絡不到他，在十二月底的時候有跟他聯絡到，但是通訊不太清楚，有詢問原告是否要回公司寫離職單，最後聯絡是一月三日，跟原告講說不願意接受公司調度的話，回來公司寫離職單」等語（本院勞小字卷第134至135頁）。由此可知，被告先後在111年11月底、12月底及112年1月3日共三次通知原告，且原告早在11月底第1次聯絡時就已經向證人高宇軒表示不同意調動案場、要回公司寫離職單一語，顯然已經表示要離職意思。

(3)原告當庭雖稱：「我對證人完全沒有印象，我在11月沒有接到證人的電話，證人所言不實在，證人完全沒有跟我通過電話，三次都沒有，我是一直到12月30日12點多的時候，才接到公司的人跟我說合約到111年12月31日結束，叫我去公司簽離職單，沒有安排任何工作，什麼都沒有說。臺灣銀行士林分行沒有任何人跟我講做到何時或是何時要離職」等情（本院勞小字卷第135至136頁），然查，

①經證人高宇軒當場證稱：「我確定在今年一月三日有打電話給原告，我還下載通話紀錄，可以當庭提示我的手機查看這個紀錄，打完電話，我還有傳簡訊給原告」（本院勞小字卷第136頁），並提出通話紀錄及簡訊資

料可稽（本院勞小字卷第227、233頁），原告見此才改口表示：「我確認證人有打電話給我沒有錯，也有傳簡訊給我，我強調是111年12月31日是一個時間點，公司告訴我結束的時間，我沒有否定公司在1月3日打電話傳簡訊給我」（本院勞小字卷第136頁）。

②另外，被告訴訟代理人也當場提出前述原告向新北市政府勞工局申請調解的資料，證明原告曾表示111年12月27日公司有打電話告知，也提出了公司節費電話號碼00000000的通聯紀錄為證（本院勞小字卷第229至231頁），原告至此也不否認確實有該次通聯記錄（本院勞小字卷第137頁）。

③至於被告於111年11月底確有與原告聯絡一事，雖尚無通聯資料，但業經證人高宇軒證稱屬實，再參照原告先後陳述不一、掩飾確曾電話連絡的情形以觀，足認原告此部分主張，顯不足採信。

(4)何況，原告到職所簽署的服務同意書第15條也約定「本人經公司幹部說明，了解公司為服務業，所服務之案場均係簽約委託制，於案場業主提前解約時，本人同意接受調職或立即解除與公司之僱傭關係，不請求任何補償。另服務之案場未能續約時，願暫時離職等候，或另覓臨時性工作，俟公司新進案場獲通知後再重新簽約上班」（本院勞小字卷第122頁），參照被告公司與台灣銀行採購部所簽訂的110年、111年共同供應契約內容（本院勞小字卷第37至51頁），明載一年一約，故111年契約於111年12月31日屆期終止。則被告既無資遣原告的意思表示，原告又不同意被告所調動的其他案場（即十泉十美溫泉會館），依上述第15條約定即應視為原告同意離職等候通知，此亦應認定屬於雙方合意終止勞動契約的情形。

4. 因此，本件不論是原告已主動向證人高宇軒表示不願調動案場、要回公司寫離職單，屬於「主動離職」情形，或依服務同意書約定屬於「合意終止」勞動契約情形，均不符合前述

01 勞工退休金條例第12條第1項規定，故原告自不得請求被告
02 給付資遣費。

03 (四)請求預告期間20日工資20,386元部分

- 04 1. 查雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，
05 雇主應給予預告期間，雇主如未依規定期間預告而終止契約
06 者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1、3項訂有明
07 文。故勞工依據勞基法第16條規定請求預告期間工資，係以
08 雇主終止契約為前提，如由勞工終止契約或合意終止契約
09 者，即不符規定。
- 10 2. 本件原告是屬於主動離職情形，並非雇主即被告公司依勞基
11 法第11條或第13條但書規定終止契約，已如前述，不符合請
12 求給付預告期間工資的規定，故原告自不得請求被告給付預
13 告期間費用。

14 (五)請求發給非自願離職證明書部分

- 15 1. 查雇主依勞基法第11條或第13條但按勞動契約終止時，勞工
16 如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕；本法所
17 稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、
18 解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第
19 14條及第20條規定各款情事之一離職；勞基法第19條、就業
20 保險法第11條第3項定有明文。
- 21 2. 本件原告屬於主動離職，已如前述，即不符合請求發給非自
22 願離職證明書的要件，故原告此部分請求，不符規定，無法
23 准許。

24 五、綜上所述，原告依勞動契約、勞基法第16條、第19條等規
25 定，請求被告應給付原告51,784元，及自起訴狀繕本送達翌
26 日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；及應發給原
27 告非自願離職證明書，均為無理由，應予駁回。

28 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
29 與判決結果無涉，不再一一論述。

30 七、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 112 年 8 月 30 日

01

02

03

04

05

06