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

000000000000000000

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：

㈠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。

㈡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。

二、被告則以：

㈠伊為成立肌功能訓練機構（MRC center），自112年2月18日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，因訓練機構尚未成形，各項措施皆在建置中，故兩造間並無訂立書面勞動契約，且無實體地點可上班，約定原告可在家上班，由被告之負責人馬永昌以電話或LINE通訊軟體與原告聯繫工作事宜。惟原告於工作未滿一個月即112年3月13日線上會議後，突然於LINE通訊軟體群組中發出原證3之文字表示：「照這樣變來變去的做事風格，不要說你們，我也沒辦法做了。直接先請你們開除我，我做不到你們要的東西。不是我沒能力，是我沒意願。」，並直接退出群組，已明示其無意願繼續工作，要求離職，故伊將原告退出勞健保並移除工作權限，結算薪資至112年3月13日止。兩造間勞動契約於112年3月13日原告向伊為離職之意思表示時終止，且原告亦於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，故本件並非伊依勞基法第11條規定，終止兩造間之勞動契約，故原告依勞基法第19條請求發給非自願離職書，並無理由。

㈡關於原告請求之加班費(2萬5,550元)：

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，其餘原告所列加班時數被告均否認之。

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

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

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

三、兩造不爭執之事實（堪信為真）：被告為成立肌功能訓練機構（MRC center），自112年2月18日僱用原告擔任行銷經理，約定原告月薪為6萬元，平日上午9時上班，下午6時下班，原告可在家上班，由被告負責人馬永昌以電話或LINE通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59分，於LINE通訊軟體之工作群組中發文表示：「馬醫師(即被告負責人馬永昌)&蔡醫師…，不符合你們做事風格的部分，難為兩位了。照這樣變來變去的做事風格，不要說你們，我也沒辦法做了。直接先請你們開除我，我做不到你們要的東西。不是我沒能力，是我沒意願。第一，馬醫師你當初請我的職稱是行銷經理，不是總經理或主事人哦，…第十，請記得將我所有的權限剔除，還有，請開立非自願離職證明給我，謝謝。」等語，並退出該工作群組。此據證人即原告之大學學姐兼朋友柯佩岑到庭結證明確（見本院卷第273頁），並有原告希望被告改變工作模式之訊息、「MRC Center核心群組」112年3月13日LINE通訊軟體對話截圖、113年3月13日本院言詞辯論筆錄附卷可稽（見本院卷第79-83、201-203、347頁）。

四、茲就兩造爭點及本院得心證之理由分述如下：

㈠有關非自願離職證明書部分：

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

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

2.查被告為成立肌功能訓練機構（MRC center)，自112年2月18日僱用原告擔任行銷經理，約定原告月薪為6萬元，平日上午9時上班，下午6時下班，原告可在家上班，由被告負責人馬永昌以電話或LINE通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59分，於LINE通訊軟體之工作群組中發文表示：「馬醫師(即被告負責人馬永昌)&蔡醫師…，不符合你們做事風格的部分，難為兩位了。照這樣變來變去的做事風格，不要說你們，我也沒辦法做了。直接先請你們開除我，我做不到你們要的東西。不是我沒能力，是我沒意願。第一，馬醫師你當初請我的職稱是行銷經理，不是總經理或主事人哦，…第十，請記得將我所有的權限剔除，還有，請開立非自願離職證明給我，謝謝。」等語，並退出該工作群組等情，已如前述，且原告主張被告於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等情，核與被告所稱其將原告退出勞健保並移除工作權限，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人馬永昌表示，原告已無意願繼續工作，要求離職，故被告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13日止。是被告辯稱原告已明示其無意願繼續工作，要求離職，故伊將原告退出勞健保並移除工作權限，結算薪資至112年3月13日止。兩造間勞動契約於112年3月13日原告向伊為離職之意思表示時終止等語，即屬有據。

3.依原告提出之原告繼續服勞務之email（見本院卷第85-88頁）所示，固可見原告於112年3月17日上午10時許，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時許傳送

電子郵件給馬永昌表示，原告仍為被告員工等語。惟承上所述，原告既已於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人馬永昌表示，原告已無意願繼續工作，要求離職，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13日之後回來上班。否則，兩造間之勞動契約自不因原告之上開將原告於同年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單方行為，而繼續有效。是原告主張伊於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云云，難認有據。

㈡有關加班費2萬5,550元部分：

1.查原告就其依勞基法第16條、第24條規定，請求被告給付加班費2萬5,550元部分，雖未表示撤回，並變更訴之聲明。惟查，原告業已於113年3月13日本院言詞辯論時，當庭表示本件不請求預告工資(2萬元)、加班費(2萬5,550元)，僅請求被告開立非自願離職證明書給原告等語（見本院卷第345頁），且被告之前已經減縮預告工資(2萬元)部分之請求，並變更起訴時所為之「訴之聲明」如民事聲請調查證據暨辯論意旨狀所示（見本院卷第223頁），已生一部撤回之效力。

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定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資（最高法院101年度台

上字第792號判決意旨參照）；勞工在正常之工作時間外，延長工作時間，為雇主提供勞務，除其提供勞務係基於雇主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規定，向雇主請求報酬之餘地，因其延長工作時間，本不在雇主預期之範圍中，勞工自無強使雇主受領其勞務之給付之理（臺灣高等法院臺中分院108年度勞上易字第22號判決意旨參照）。有關原告請求加班費(2萬5,550元)部分，業經被告否認而辯稱如上。經查，依原告提出之原證2：LINE工作群組對語紀錄（見本院卷第23-78頁）所示，除其中被告與原告於112年2月18日(週六)開會2小時、於112年3月4日(週六)開會1小時、於112年3月5日(週日)開會1小時，共計4小時部分，為被告所不爭執，復據證人柯佩岑亦到庭結證明確（見本院卷第274-275頁），應認原告確有於假日上班之事實外，其餘依原告提出之原證2：LINE工作群組對語紀錄（見本院卷第23-78頁）所示，僅為原告與馬永昌間之工作上聯繫，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，自難認被告有延長原告工作時間之事實。況原告係在家工作，且被告亦因未依法置備勞工(含原告在內)出勤紀錄，致難確認勞工工作時間、加班時數及加班費數額等情，亦有新北勞動雲附卷可稽（見本院卷第357頁），且被告亦陳明其並無製作原告之出勤紀錄及薪資清冊，此經原告提出檢舉，並經新北市政府裁罰等語（見本院卷第142頁），證人柯佩岑亦到庭結證稱：原告在職期間，每天實際上下班時間沒辦法回答等語（見本院卷第274頁），亦難認原告此部分有加班之事實。此外，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(2萬5,550元)等語如上，是原告依勞基法第16條、第24條、第19條規定及勞動契約之法律關係，請求被告給付加班費(2萬5,550元)，亦屬無據。

五、從而，原告依勞基法第16條、第24條、第19條規定及勞動契

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

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

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　楊千儀

正本係照原本作成。

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明上訴理由(須按他造人數附繕本，勿逕送上級法院）；如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得無庸命補正，逕為裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　6　　月　　3　　日

書記官　劉雅文