

臺灣新竹地方法院民事判決

112年度勞訴字第37號

原告 曾湘玲
被告 煙波大飯店股份有限公司

法定代理人 鄭君寰
訴訟代理人 盧茗妤
張芳菁

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年1月31日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告與被告間之僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國一百一十二年七月六日起至原告復職之日止，
按月於每月五日給付原告新臺幣參萬參仟元，及自各期應給
付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 三、被告應自民國一百一十二年七月六日起至原告復職之日止，
按月提繳新臺幣壹仟玖佰捌拾元至原告設於勞動部勞工保險
局之個人退休金專戶。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。
- 六、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣壹佰玖拾捌萬元
為原告預供擔保，得免為假執行。
- 七、本判決第三項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾壹萬捌仟捌
佰元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 八、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

- (一)原告自民國112年5月22日起任職於被告公司，月薪新臺幣
(下同) 33,000元，原告曾於112年6月1日申請五月份加班
補休4.5小時，卻遭被告否准，原告嗣於112年7月3日向被告
表示被告否准加班補休恐有違法之虞，原告亦得依據勞動基

準法第14條規定終止勞動契約等語，當時原告並無任何離職意思，被告卻要求原告填寫自願離職申請單，原告深感錯愕，然礙於被告雇主地位，僅能依照被告指示於112年7月4日填寫員工離職移交清單，其後被告仍於112年7月4日持續要求原告完成手邊工作，於當日下午下班時始告知已將4.5小時補休撥補予原告，並在未經原告同意之下，恣意將原告在職期間更改為112年7月5日，並要求原告將前開補休於112年7月5日搭配事假使用，意圖掩蓋被告違法未支給補休之事實。被告因原告於112年7月3日向被告申訴上情，即惡意解雇原告，其解雇於法有違，兩造之僱傭關係應尚存在，又被告違法解雇侵害原告之工作權利，使原告情緒容易起伏，受有精神上之痛苦，應對原告負侵權行為之損害賠償責任，爰以先位之訴請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告按月給付工資33,000元、按月提撥勞工退休金1,980元至原告勞工退休金個人專戶，並賠償原告精神慰撫金20萬元。其先位聲明為：1、確認兩造間僱傭關係存在。2、被告應自112年7月5日起至原告復職之日止，按月給付原告33,000元，及自各其應給付翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3、被告應自112年7月5日起至原告復職之日止，按月提繳1,980元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。4、被告應給付原告20萬元，及自民事追加訴之聲明狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。5、第二至四項聲明部分，原告願供擔保，請准宣告假執行。

(二)退步言之，倘認原告確有於112年7月3日向被告提出終止勞動契約之意思表示，然被告未依按照原告加班時數給予加班費或補休，原告得依勞動基準法第14條規定終止勞動契約，原告即屬非自願離職，爰以備位之訴請求被告給付資遣費2,017元及開立費自願離職證明書。其備位聲明為：1、被告應開立非自願離職證明書予原告。2、被告應給付原告2,017元，及自聲請調解狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3、第二項聲明部分，原告願供擔保，

01 請准宣告假執行。

02 二、被告則以：原告於112年7月3日因申請加班補休一事與被告
03 發生勞資糾紛，原告稱被告有違反勞基法規定之虞，並以口
04 頭告知依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，
05 原告不得嗣後反悔改稱無離職之意思，兩造間僱傭關係業因
06 原告行使終止權而消滅不存在，被告並無違法解雇原告行
07 為，原告亦無權利遭受侵害，原告自不得依照侵權行為規定
08 請求慰撫金，則原告以先位之訴請求確認兩造間僱傭關係存
09 在、給付薪資、提撥勞工退休金、損害賠償，均無理由。而
10 原告於112年6月1日申請5月份加班補休4.5小時，被告曾於1
11 12年6月20日請原告重新送單，原告未予理會，遲至112年7
12 月3日始向被告告知有被告有違反勞基法之虞及提出離職，
13 兩造於112年7月4日就此進行討論，被告即給足原告4.5小時
14 加班時數，原告仍決意離職，則原告係依民法第488條第2項
15 規定任意終止勞動契約，並非依勞基法第14條第1項第6款規
16 定終止勞動契約，並無非自願離職之情形，即不得請求被告
17 開立非自願離職證明書及請求給付資遣費等語，資為抗辯。
18 並聲明：駁回原告之訴及假執行之聲請；如受不利之判決，
19 願供擔保，請准宣告免為假執行。

20 三、兩造不爭執事項：

- 21 (一)原告於112年5月22日開始在被告公司任職，月薪33,000元。
22 (二)原告任職被告公司期間，被告公司每月提撥1,980元至原告
23 之勞工退休金專戶。
24 (三)原告於112年5月26日17時30分至18時、同年5月29日17時30
25 分至18時30分、同年5月30日17時30分至19時30分、同年5
26 月31日17時30分至18時30分有加班。原告已經針對此4.5小
27 時加班補休完畢，毋庸再給付加班費。

28 四、得心證之理由：

- 29 (一)原告主張其自112年5月22日起任職於被告公司，約定月薪3
30 3,000元應於次月5日給付，在職期間被告每月提撥1,980元
31 至原告勞工退休金帳戶等情，為被告所不爭執，且有兩造簽

立之定期勞動契約附卷可稽（見本院卷第133至135頁），而原告於112年5月26日17時30分至18時、同年5月29日17時30分至18時30分、同年5月30日17時30分至19時30分、同年5月31日17時30分至18時30分共計加班4.5小時，於112年6月1日送出加班申請單遭否決，並請原告重新送單等情，業據提出加班申請單為證（見本院卷第65至71頁），被告亦不爭執原告於上開期間確實有加班共4.5小時之情，堪信原告主張上開事實為真。嗣原告於112年7月3日曾針對上開申請加班未核可之事向被告表達有違反勞基法之虞，翌日即112年7月4日原告有填寫員工離職移交清單，惟並未填寫離職申請書，且被告仍有給付原告薪資至112年7月5日為止，並核准原告於112年7月5日之加班補休及事假，原告於112年7月6日上班時即無法登入電腦系統等情，業據兩造當庭陳稱明確，並有112年7月6日對話錄音及譯文、煙波大飯店員工離職移交清單等件（見本院卷第79至91頁、第105頁），原告主張其並無離職之意思，係遭被告要求於112年7月4日填寫員工離職移交清單，惟從未送出離職申請書等情，被告則抗辯原告於112年7月3、4日有口頭提出離職，兩造僱傭關係業因原告終止而消滅等情，則有關原告是否有對被告口頭為終止勞動契約之意思表示乙節，兩造即有爭執。

（二）兩造對於112年7月3、4日對話之內容各執一詞，惟均無法提出當日對話錄音為證明，已無從還原112年7月3、4日兩造間對話之過程。而依原告與被告公司張芳菁間line對話內容，張芳菁於112年7月5日向原告表示：「7/3妳已主動提出離職，勞資雙方協議聘僱終止日為7/4，然7/4妳主張公司應開立非自願離職證明書給妳，因公司損害妳的勞工權利，因此為釐清雙方權益，特此通知妳與煙波的聘僱終止日延至為7/5」等語，原告則於112年7月6日回覆：「是經理您叫我交接，我並沒有要離職，而且我非常喜歡這份工作」、「我並沒有要終止契約，如果公司強制我要離職的話，那我會依照勞基法第14條第1項第6款規定讓我的權利有受損之虞，我用

01 這條來跟雇主解除契約，那公司就必須開出非自願離職給
02 我」、「其實我非常想要留在這家公司工作，因為我做事非
03 常認真，即使經理您叫我交接，我依然把工作如實的做完，
04 就是因為我很重視工作的責任跟態度，所以我不想離開這家
05 公司，可是經理一直叫我寫離職申請書，可是我並沒有要離
06 職」（見本院卷第73至77頁），則由原告與張芳菁對話內
07 容，原告始終強調其於112年7月3、4日並未提出離職，若被
08 告公司欲解雇原告，應開立非自願離職證明書，原告並無離
09 職之意等情；再依原告與被告公司經理於112年7月6日之對
10 話錄音及譯文內容，原告於112年7月6日上班時發現無法登
11 入電腦系統而詢問經理，經理表示原告已經於112年7月3日
12 口頭表示要離職，原告隨即一再表示「我沒有提離職」、
13 「那個時候我主要勞工權益是因為就是補休加班補休部分已
14 經用完了，但現在我的權益已經沒有受損了你們已經給我
15 了」、「就是因為我補休已經休完了所以我就沒有要提這個
16 （離職）了」、「我是願意繼續工作的」、「我是主動跟妳
17 說以勞基法第14條規定就是解除契約關係」、「我現在已經
18 被離職了嗎？就是說我不是自願的，我沒有填離職申請
19 單」、「我覺得今天還是要上班啊，我是要繼續，就是有願
20 意繼續上班的」等語（見本院卷第79至91頁），仍然一再強
21 調其之前只是曾提到若雇主違法不給予加班補休、其得依照
22 勞基法第14條規定行使權利，不曾表示要離職，且被告已給
23 予其加班補休，其沒有離職的意願、沒有要填離職申請單等
24 情，核與原告上開主張內容相符，原告既從未填寫離職申請
25 單或提出離職之書面申請，原告縱有於112年7月4日應被告
26 要求交接工作，其後被告仍核准原告112年7月5日之假單並
27 給予薪資，且由上開書面證據資料，原告均始終明確表示自
28 己不願意離職，應認原告並未對被告為終止勞動契約之意思
29 表示，被告就原告曾於112年7月3、4日曾口頭表示離職等
30 情，並未提出證據以實其說，應認兩造間勞動契約未經終止
31 而仍存續，則原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，應屬有

據。

(三)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時，負遲延責任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第487條前段、第235條及第234條、第229條第1項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。再債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。經查，原告並未終止兩造間勞動契約，兩造間僱傭關係仍存在，已如上述，然被告於112年7月6日起即關閉原告電腦權限、拒絕原告提供勞務，原告則明確表示自己沒有要離職，仍要繼續提供勞務，有原告與被告經理當日對話錄音及譯文可參（見本院卷第79至91頁），原告已債務本旨表明願提出勞務給付，因被告拒絕受領而不能服勞務，依前揭說明，被告應負受領遲延之責，原告無須補服勞務，仍得請求報酬。而原告月薪為33,000元、薪資於每月5日發放，每月提繳之勞保退休金數額為1,980元等情，有勞動契約附卷可稽（見本院卷第133至135頁），上情復為兩造所不爭執，則原告請求被告自112年7月6日起至復職之日止，按月於每月5日給付薪資33,000元，及自各期應給付翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，暨按月提繳1,980元至原告之勞工退休金專戶，應屬有據。

(四)按人格權受侵害時，以法律有特別規定者為限，得請求損害

01 賠償或慰撫金；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、
02 信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大
03 者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，
04 民法第18條第2項、第195條第1項定有明文。原告主張其遭
05 被告違法解雇，情緒容易起伏，受有精神上之痛苦，而依侵
06 權行為之法律關係請求被告賠償慰撫金等情，惟並未敘明其
07 有何人格權遭受侵害，復未指明被告有何不法侵害原告人格
08 權且情節重大之情形，尚難僅以其主觀情緒起伏，遽認被告
09 有何侵權行為，是其請求被告賠償精神慰撫金20萬元，礙難
10 准許。

11 五、綜上所述，兩造之僱傭契約現仍存在，而原告之月薪為33,0
12 00元、每月應提繳之勞工退休金為1,980元，及被告仍有給
13 付原告薪資至112年7月5日等情，為兩造所不爭執。從而，
14 原告以先位之訴請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告
15 自112年7月6日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告
16 33,000元，及自應給付之次日起至清償日止，按週年利率百
17 分之5計算之利息，暨自112年7月6日起按月提撥1,980元至
18 勞工保險局設立之原告退休金個人專戶，為有理由，應予准
19 許；逾此範圍之請求，即屬無據，應予駁回。又原告先位之
20 訴既經判准如上，其備位聲明之請求，即無審酌之必要，附
21 此敘明。

22 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
23 宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
24 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
25 第2項定有明文。本判決主文第二項、第三項既係屬就勞工
26 之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依上開規定依職權宣告
27 假執行，並宣告被告得預供擔保免為假執行。至原告敗訴部
28 分，其假執行之聲請則失所附麗，應併予駁回之。

29 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
30 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此
31 敘明。

01 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。
02 中 華 民 國 113 年 2 月 29 日
03 勞動法庭 法 官 林宗穎
04 以上正本係照原本作成。
05 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。
06 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
07 中 華 民 國 113 年 2 月 29 日
08 書記官 白瑋伶