

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第198號

原告 羅偉哲

訴訟代理人 梁徽志律師（法扶律師）  
楊益松律師

被告 全國加油站股份有限公司

法定代理人 賴正時  
訴訟代理人 呂亞芸  
林連慶  
王慧娟

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國114年5月2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；但請求之基礎事實同一者、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2款、第3款定有明文。原告原起訴聲明為：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告新臺幣（下同）3,156元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自民國112年10月1日起至原告復職日止，按月於每月25日給付原告1萬6,896元。(四)被告應自112年10月1日起至原告復職日止，按月提繳666元至勞動部勞工保險局設立之原告退休金個人專戶（下稱原告之勞退專戶）（見本院卷第11頁）。嗣於114年1月24日、114年3月18日變更上開聲明為：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告27萬1,830元，及自

01 民事準備(一)狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%  
02 計算之利息。(三)被告應自114年1月1日起至原告復職日止，  
03 按月於每月25日給付原告1萬8,828元。(四)被告應自112年10  
04 月1日起至112年12月31日、自113年1月1日起至113年12月31  
05 日、自114年1月1日起至原告復職日止，按月分別提繳1,029  
06 元、1,070元、1,110元至原告之勞退專戶（見本院卷第253  
07 至254、325頁，下稱變更後訴之聲明）。核原告上開所為，  
08 係將112年10月至12月、113年1月至12月之每月工資分別變  
09 更為1萬7,154元、1萬7,568元後，併入聲明第(二)項為請求，  
10 再將自114年1月起之每月工資變更為1萬8,828元，並據以調  
11 整聲明第(四)項請求金額，核屬擴張應受判決事項之聲明，且  
12 請求基礎事實同一，合於前揭規定，應予准許。

## 13 貳、實體方面

14 一、原告主張：伊自112年7月27日起受僱於被告，擔任被告於臺  
15 中市大甲中山路站（下稱大甲站）之部分工時制加油員，月  
16 薪約1萬6,896元。詎被告於112年10月1日以伊頻繁請假，認  
17 伊對於所擔任工作確不能勝任為由，依勞動基準法（下稱勞  
18 基法）第11條第5款規定，終止兩造勞動契約。惟伊於任職  
19 期間均係依規定辦理請假，復經被告同意，工作方面亦配合  
20 被告指示辦理，被告在未說明伊有何不適任之情形下，即逕  
21 依勞基法第11條第5款規定將伊資遣，顯已違反解僱最後手  
22 段性原則而不合法。另被告迄今尚積欠伊任職期間延長工作  
23 時間（下稱延長工時）之工資差額3,865元、應休息未休息  
24 工資1,813元、洗車獎金516元及因被告違法資遣致伊額外負  
25 擔之全民健康保險費（下稱健保費）2,479元，經扣除被告  
26 已支付共5,517元後，被告尚應給付伊3,156元，又被告違法  
27 將伊資遣而拒絕伊提供勞務，伊自得請求被告自違法資遣之  
28 日起按月給付工資及提繳勞工退休金。為此，爰依勞基法第  
29 22條第2項、第24條第1項、民法第179條、勞工退休金條例  
30 （下稱勞退條例）第31條第1項規定，提起本件訴訟等語。  
31 並聲明：如變更後訴之聲明所示。

01 二、被告則以：原告自112年7月27日起受僱於被告，擔任加油  
02 員，從事加油服務、洗車服務、環境維護管理等工作，每週  
03 排班時數最低需達20至24小時，並以原告實際上班時數計  
04 薪。被告於排班時，會先請員工告知站長下週可排班時間，  
05 再由站長依員工提供時間進行排班，經員工確認後再將班表  
06 公告於通訊軟體LINE群組週知，是員工自負有依排定班表出  
07 勤之義務。原告自受僱時起至112年8月25日間出勤狀況尚屬  
08 正常，惟自112年8月30日起即開始陸續請事、病假，已影響  
09 被告人力之安排，被告大甲站站長即訴外人王慧娟遂於112  
10 年8月31日與原告進行訪談，明確告知如有請假需求，原則  
11 應於下週班表確定前告知，且每週應符合最低排班時數需  
12 求，如有困難可提出討論等情。然原告於此後仍繼續請病  
13 假，經王慧娟復於112年9月2日、同年月13日再次提醒原告  
14 應妥善行使請假權利，並說明原告之出勤狀況已不符合應聘  
15 條件，如仍未改善即將進行資遣後，原告仍繼續請假，其出  
16 勤狀況已影響被告人員配置及工作時數安排，客觀上確未完  
17 成勞務之提供，且原告亦明知其提供勞務應達每週最低工作  
18 時數，顯見其主觀上有違反勞工忠實履行勞務義務之故意，  
19 是原告既已無法達成透過兩造勞動契約所欲達成之經濟目  
20 的，被告亦無其他符合原告出勤狀況之職缺可供轉任，則被  
21 告依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約，並無違反  
22 最後手段性原則，且原告更於經被告資遣後，於112年10月2  
23 7日擅闖被告大甲站辦公室並持手機拍攝，復經被告至派出  
24 所備案，兩造僱傭關係顯無可能繼續存在。另被告已足額給  
25 付原告任職期間之延長工時工資，並給足法定之休息時間，  
26 又洗車獎金非屬經常性給付，被告大甲站於112年8、9月亦  
27 因營業額未達標而未發放洗車獎金，原告所為請求均無理由  
28 等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

29 三、兩造不爭執事項（見本院卷第328頁）：

30 (一)原告於112年7月27日受被告聘僱於被告大甲站擔任部分工時  
31 制加油員，約定時薪每小時176元，每週排班時數最低需達2

01 0至24小時（最高34小時），採按時計薪月領制。

02 (二)被告大甲站站長即王慧娟於112年8月31日就原告排班出勤情  
03 形與原告面談，原告曾表示一週至多上班2至3天，被告並表  
04 示希望原告如有預定休假日，應在班表確定前提出。

05 (三)原告於112年8月28日至112年9月30日間，於預定出勤天數15  
06 日中，共請9天病假、3小時事假。原告於9月19、21、23、2  
07 7、28日所請病假均係於請假前1日告知被告，被告均有准  
08 假。

09 (四)被告於112年9月30日通知原告兩造勞動契約於112年10月1日  
10 以勞基法第11條第5款規定終止，並於同年月2日寄送非自願  
11 離職證明書予原告。

#### 12 四、本院之判斷：

13 (一)按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益  
14 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。  
15 所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與  
16 否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不妥之狀  
17 態存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言  
18 （最高法院52年台上字第1240號判決意旨參照）。原告主張  
19 兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間是否仍存有  
20 僱傭關係並非明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危  
21 險，且此種不妥之狀態得以確認判決予以除去，依上說明，  
22 原告提起確認之訴，自有確認利益。

23 (二)被告以勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約，有無理  
24 由？

25 1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能  
26 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重  
27 在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成  
28 客觀合理之經濟目的，雇主得解僱勞工，其造成此項合理經  
29 濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，  
30 故所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品  
31 行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上

01 能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務  
02 給付之義務者亦屬之。又須雇主於其使用勞動基準法所賦予  
03 保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契  
04 約，以符解僱最後手段性原則（最高法院86年度台上字第82  
05 號、96年度台上字第2630號判決意旨參照）。

06 2.被告以原告頻繁請假且不能依排定班表出勤為由，認有不能  
07 勝任工作之情形，為原告所否認，經查：

08 (1)原告於112年8月28日至112年9月30日間，於排定出勤日之1  
09 5日中，共請9天病假、3小時事假，且原告於9月6、14、1  
10 9、21、23、27、28日所請病假均係於排定出勤日前1日告  
11 知被告，復經被告同意，另原告於112年9月4日至同年月10  
12 日當週預定工時為24小時、實際出勤工時為8小時；於112  
13 年9月11日至同年月17日當週預定工時為16小時，實際出勤  
14 工時為8小時；於112年9月18日至同年月24日之當週預定工  
15 時為24小時，實際工時為0小時；於112年9月25日至同年月  
16 30日之當週預定工時為12小時，實際工時為4小時等事實，  
17 有被告提出被告大甲站排定班表、原告與王慧娟間之通訊  
18 軟體LINE對話紀錄在卷可憑（見本院卷第71至89、213至21  
19 5頁），且為兩造所不爭執，堪予認定。另依被告提出之  
20 「全國加油站股份有限公司工讀生管理要點」（下稱系爭  
21 工讀生管理要點）所定工讀生之工作內容，每日作業項目  
22 包括「依排班日期上班（請假依規定事先向領班請  
23 假）」、每週作業項目包括「排定下週班表」事項等情，  
24 有系爭工讀生管理要點在卷可稽（見本院卷第307至309  
25 頁），足見原告依前揭規定負有依排班日期出勤及協助被  
26 告排定下週班表之義務，亦堪認定。

27 (2)有關原告於被告任職期間之出勤狀況，參原告與王慧娟於1  
28 12年8月31日之談話過程，其中「王慧娟：…你們有要休假  
29 的話，直接跟我講…我註記下來的，我都一定會盡量去把  
30 這個東西全部排到…最少最少要16個鐘頭以上…如果說低  
31 於16個鐘頭，基本上可能會不好交代，那如果說假設只有

01 排半天，那排半天的話，就只有上20個鐘頭，如果排一整  
02 天的話，就是上24個鐘頭，就是給我3天的時間」、「原  
03 告：我盡量，因為我之後的事情會比較多，所以可能一個  
04 禮拜頂多就剩2、3天可以上班」、「王慧娟：…可能我要  
05 可以滿足一下我的需求去做排班的那個動作，那如果說假  
06 設只能夠上早班，還是只能夠中班這一塊，你要先跟我  
07 講，那我在排班的時候，我就會把他通通排掉」、「原  
08 告：好」、「王慧娟：…因為那天我看你在看班表，看一  
09 看你也沒跟我講什麼，那你就跟領班講說，你要休假什麼  
10 的…發生的日期都還沒到的時候，你就跟領班講說，那不  
11 然我請你一整天的病假，生病怎麼有辦法提早就知道你要  
12 生病呢?」、「原告：就是我預計那天要去看醫生」、  
13 「王慧娟：你要去看醫生，當然就是說要休假的那個部  
14 分，我們還是得讓你去做休假的工作，但是，你早就知道  
15 那天要去看醫生，那你為什麼不早一點告訴我…我就把班  
16 排掉就好了，就不需要用請假的方式」等內容，有原告提  
17 出其與王慧娟間之口頭對話紀錄在卷可憑（見本院卷第217  
18 至219頁），可知被告於112年8月31日即因原告於班表排定  
19 後，復因請假而未出勤之狀況而與原告協談，並同時告知  
20 原告每週排班天數應至少3日，時數應在20至24小時間，或  
21 至少應滿足最低16小時之需求，如非臨時狀況而需請假或  
22 休假狀況，原則應於排定下週班表前提前告知，以利被告  
23 進行人力安排及業務順遂運作，原告亦表示一週可排2至3  
24 天班等情，洵堪認定。

25 (3)復參原告與王慧娟間於112年9月2日之通訊軟體LINE對話紀  
26 錄內容，王慧娟於原告傳送訊息後（原告傳送訊息內容業  
27 經收回），向原告表示：「我很抱歉，沒法答應你這樣的  
28 要求，還是維持8/31我們之間談的，且特別註記下來的方  
29 式，上班時數需排20-24小時，除7-15可排上班時段外，需  
30 改上其他時段時，提前告知來協助安排」等語（見本院卷  
31 第213頁），可見被告於112年9月2日再次向原告說明其應

01 符合之排班時數，及如有改班需求，需提前告知以協助安  
02 排之情事。惟原告於9月6、14、19、21、23、27、28日共7  
03 日請病假時，仍均於排定出勤日前1日始告知被告請假事  
04 宜，至原告於9月9日所請病假則係於9月7日時告知被告等  
05 情，有原告與王慧娟間之通訊軟體LINE對話紀錄在卷可稽  
06 （見本院卷第213至215頁），足見原告經被告於112年8月3  
07 1日、112年9月2日就其出勤狀況應符合及注意事項為告知  
08 後，依然未能依原排定班表出勤，且於9月原預定出勤日共  
09 13天中，即請假高達8天，已難認原告有履行被告向其說明  
10 每週排班出勤時數應達20至24小時，或至少16小時，及如  
11 有需改班情形應提前告知之情事。

12 (4)併參原告於向被告請假時，經王慧娟於112年9月8日請其提  
13 出診斷證明書後，原告隨即表示：「請問為什麼一定要診  
14 斷證明呢？」、「請問這部分是有寫在我們的勞動契約上  
15 或是工作規則裡面嗎？」等語，王慧娟未予回應後，原告  
16 又於112年9月13日再傳送：「站長，我明天要請病假」等  
17 語，經王慧娟於同日覆以如附表一所示之訊息內容，明確  
18 告知原告之實際工作時數已不符應聘需求，並預告自112年  
19 9月18日起，若仍持續有於排班日請假未出勤，無法配合排  
20 班之情形，即將以不能勝任工作為由予以資遣等情後，原  
21 告仍覆以：「請問您能否提供完整的勞動契約給我呢？我  
22 想知道我違反了什麼我們之間的契約」等語，並持續於112  
23 年9月18日傳送：「站長，我明天要請病假喔，9/19」、「於  
24 112年9月20日復傳送：「站長，我明天要請病假喔～」、  
25 於112年9月21日再傳送：「站長，我明天要請病假喔（9/2  
26 3）」、「請病假是我的權益，謝謝」、「於112年9月26日又  
27 傳送：「站長，我明後天也要請病假喔，並且因為這樣加  
28 起來才8小時，所以總共只能算是請一天病假的額度」、  
29 「此外，因為我們之前講好的時數是一週24小時，所以就  
30 算您只有排12小時，還是要給足我24小時的薪水喔（未扣  
31 除病假）」等訊息（見本院卷第213至215頁），堪認原告

01 經被告多次告知其出勤狀況已不能勝任工作並可能因而遭  
02 資遣後，竟未知警惕或向被告溝通其確有無法按排定班表  
03 出勤之難處，仍一味執著主張「請病假是我的權益」云  
04 云，持續以請假方式而未按排定班表出勤，衡以原告所任  
05 職為部分工時人員，又加油站之現場營運係由被告依現場  
06 人力需求所為之安排，員工是否按排定班表出勤提供勞務  
07 對被告營運上均將造成直接影響，是雖勞工如具合理且正  
08 當事由而臨時無法按排定班表出勤，本為雇主所應承擔之  
09 風險，然倘若勞工頻繁臨時請假，且經雇主多次提醒及溝  
10 通仍未能改善，即應併予審酌勞工整體出勤狀況、客觀上  
11 提供勞務情形及主觀上違反勞工應忠誠履行勞務給付義務  
12 之程度等事項，綜合判斷是否已達不能勝任工作之情形。

13 (5)原告雖主張：其所請病假均經被告同意，並無違反相關工  
14 作規則云云。惟被告辯稱：其係基於信任關係始同意原告  
15 所請病假，且原告請假並未依系爭工讀生管理要點規定之  
16 請假程序辦理，顯係濫用請假制度，刻意於排定出勤日前1  
17 日請假，經被告多次促請其改善後依然故我等語。經查：

18 ①依系爭工讀生管理要點第14條：「工讀生請假應於請假3日  
19 前填寫假單並尋覓合適之職務代理人，並由用人單位控  
20 管，病假需檢附醫生證明，未依規定辦理請假事宜者，視  
21 同曠職論處」之規定（見本院卷第307至308頁），可知被  
22 告之工讀生如欲請假，原則上應於請假3日前填寫假單並尋  
23 覓合適之職務代理人，且病假需檢附醫生證明等情，堪予  
24 認定。又勞工固有無法預測而未及於請假3日前完成請假程  
25 序之緊急狀況，惟此應屬例外情形，參以原告於本院審理  
26 時自承：請病假期間我有看傷科、中醫、內科、皮膚科，  
27 什麼原因就診可能要看病歷，因為我那時候在準備考試，  
28 所以自己可以支配的時間有限，有時候剛好是我要回診的  
29 時間，就會需要請假等語（見本院卷第326頁），可知原告  
30 如係因回診需求而請病假，應可預知或自行排定回診時  
31 間，非不得於被告排定下週班表前提前告知，且原告亦稱

01 係因準備考試等私人事務，導致得支配時間受限，始會以  
02 向被告請假方式回診等情，足認被告辯稱原告主觀上有違  
03 反勞工忠實履行勞務義務之故意等情，尚非無據。原告嗣  
04 改稱伊請病假係屬臨時狀況，而無法提前告知被告云云，  
05 顯與其前述相互矛盾，而無可採。

06 ②另參原告於排定出勤日前往就診之醫療院所函覆有關原告  
07 之就診情形，經原告於112年8月30日、同年9月9日前往就  
08 診之李光輝皮膚科診所於114年4月2日覆以：「患者就診原  
09 因不會影響一般工作，腹部因霉菌引起的皮膚感染需治療  
10 四週」（見本院卷第359至361頁）、原告於112年9月14  
11 日、同年月23日、同年月27日前往就診之一品堂大甲中醫  
12 診所於114年3月27日覆以：「112年6月12日～6月23日到院  
13 看支氣管發炎、112年6月27日～6月28日到院看左拇指扭  
14 傷、112年9月14日～9月27日到院看頸肩疼痛。病患治療後  
15 狀況改善，活動力已改善，並不會影響工作事宜，患者本  
16 身也未定時回診」等語（見本院卷第363至369頁）、原告  
17 於112年9月28日前往就診之胡國祥皮膚科診所於114年3月2  
18 7日覆以：「該病患之皮膚症狀不影響一般工作之執行」  
19 （見本院卷第371至373頁）、原告於112年9月6日、同年9  
20 月19日前往就診之全聯中醫診所於114年4月15日覆以：  
21 「…於民國112年6月1日至112年9月30日，期間112/7/10、  
22 7/19、8/1、8/15、9/6、9/19至全聯中醫就診，診斷為  
23 『咳嗽』及『過敏性鼻炎』開立內服藥治療，未執行針灸  
24 及傷科治療」等內容（見本院卷第375至377頁），及原告  
25 於112年9月21日係出席臺中市政府衛生局112年度高關懷定  
26 點心理諮詢服務等情，有出席證明附卷可參（見本院卷第9  
27 7頁），足見原告於前揭期間之就診原因尚不致影響一般工  
28 作之執行，且未見有於特定時間回診之情形，縱認原告有  
29 回診之必要，亦非不得預先告知被告，或選定部分期日於  
30 非排定出勤日時前往就診之可能，惟原告卻自112年8月31  
31 日起，一律選定於被告排定出勤日前往就診，並數度於排

01 定出勤日前1日始告知被告請假事宜，衡以原告果有請假就  
02 醫之必要，其應被告之請，於下週班表排定前預先告知被  
03 告，以利被告為業務上及人力上之安排，應非難事，惟原  
04 告捨此不由，反於經被告提醒後，更加頻繁於出勤日前1日  
05 告知欲於翌日請假之情事，導致被告需臨時調度人力或請  
06 其他員工延長工時以填補人力之不足，似此情形，原告主  
07 觀上顯有作為之可能卻不為之，難謂其無違反勞工應忠誠  
08 履行勞務給付之義務，而有勞基法第11條第5款不能勝任工  
09 作之情形至明。

10 ③末按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應  
11 給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央  
12 主管機關定之，勞基法第43條亦定有明文。原告雖主張其  
13 請病假係屬正當權利之行使云云，惟依勞基法第43條規  
14 定，勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由雖得請假，並於  
15 請假期間享有最低工資給付之保障，細繹此規定之目的乃  
16 在保障勞工遇有婚、喪、疾病及其他特殊事故需親自處理  
17 時，得向雇主請假，以兼顧勞工之工作權及生活照顧之權  
18 益。惟勞工行使上開請假權利，仍應本於誠實信用原則，  
19 不得濫用而損害企業團體運作。原告雖於請假前均有告知  
20 被告欲請病假之情事，被告亦因原告嗣後有提出就診證明  
21 而予認列，未以曠職論，然衡以原告明知其出勤狀況業經  
22 被告告知已不符應聘條件，卻仍執意於每週排定僅2至3日  
23 之排定出勤日前1日臨時請假，其中更有當週全部請假而未  
24 出勤之情形，致影響被告之營運及人力配置，縱經被告多  
25 次提醒仍未能改善，是被告辯稱原告行使其請假權利之情  
26 形已違反誠實信用原則且有權利濫用之虞等語，尚非無  
27 憑。原告主張伊係合法請假，在被告不同意其請病假前，  
28 被告不得據以將伊資遣，且加油站工作會使其皮膚更加惡  
29 化、過敏更加嚴重云云，復未能舉證以實其說，即非可  
30 採。

31 3.基上，原告確有不能勝任工作之情事，經被告多次告誡及提

01 醒後，仍未獲改善，核已達無法期待其與被告繼續維持僱傭  
02 關係之程度，被告依勞基法第11條5款規定，終止兩造勞動  
03 契約，核屬有據。

04 (三)兩造勞動契約既經被告合法終止，原告請求確認兩造僱傭關  
05 係存在即無理由，其進而請求被告給付112年10月至12月之  
06 工資5萬1,462元、113年1月至12月之工資21萬7,212元，合  
07 計26萬8,674元，暨自112年10月1日起至112年12月31日、自  
08 113年1月1日起至113年12月31日、自114年1月1日起至復職  
09 日止，按月分別提繳1,029元、1,070元、1,110元至原告之  
10 勞退專戶，即均屬無據，應予駁回。

11 (四)原告請求被告給付延長工時工資差額、應休息未休息工資、  
12 及健保費差額，有無理由？

13 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下  
14 列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每  
15 小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小  
16 時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依  
17 第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工  
18 資額加倍發給。；本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：  
19 一、每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時  
20 之部分。但依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第  
21 1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、  
22 勞工於本法第36條所定休息日工作之時間。勞基法第24條第  
23 1項第1款、勞基法施行細則第20條之1分別定有明文。

24 2.原告主張被告尚積欠如附表二所示之工資差額3,865元、休  
25 息時間延長工時工資1,813元、洗車獎金516元，及原告因被  
26 告違法資遣後額外負擔之健保費2,479元，合計8,673元，經  
27 扣除被告已給付之5,517元後，被告尚應給付伊3,156元云  
28 云，並以其自行製作之薪資計算表為據（見本院卷第25、29  
29 頁），然經被告否認形式上真正，而原告復未提出其他證據  
30 以佐，且其提出之薪資計算表上所載「實際打卡時間」、  
31 「下班打卡時間」亦與被告提出原告之出勤資料明細表所載

01 未盡相符（見本院卷第91至92頁），已無從據以為有利於原  
02 告之認定。且查：

03 (1)有關如附表二所示工資差額部分：

04 ①參兩造於112年7月25日簽訂之「非正職員工僱用契約書」第  
05 4條載明：「休息時間：每工作4小時有半小時休息時間（休  
06 息時間不計薪），休息時間依據實際狀況彈性調配」等內容  
07 （見本院卷第271頁），可見原告於排定班表超過4小時之出  
08 勤時間，應扣除0.5小時之休息時間，始為其實際出勤時  
09 間。然原告於薪資計算表所列如附表二所示之上班時數，為  
10 其主張「實際打卡時間」與「下班打卡時間」所經過之總時  
11 數，而未予扣除休息時間，是原告據以計算其應得之工資及  
12 延長工時工資，已顯有違誤，而無可採。另被告之加班採申  
13 報制乙節，為兩造所不爭執（見本院卷第399頁），復參被  
14 告提出之出勤資料明細表（見本院卷第91至92頁），原告固  
15 有於部分出勤日略早於班表排定時間打卡之情形，然被告既  
16 已排定原告之出勤時間，原告復未能舉證證明其係應被告要  
17 求而提早出勤或有於前揭期間實際提供勞務等節，自難認其  
18 提早抵達被告公司期間有延長工時之事實。至有關原告得依  
19 勞基法第24條第1項規定請求被告給付超過法定正常工作時  
20 間部分，被告亦已就原告提供勞務包括超過8小時部分在內  
21 之時數，依勞基法第24條第1項第1款規定計算延長工時工  
22 資，並於112年11月2日匯款994元予原告收受等節，有被告  
23 提出之出勤狀況表及匯款交易明細在卷可憑（見本院卷第10  
24 3至104頁），堪認屬實，是原告此部分請求，即屬無據。

25 ②原告主張被告應給付如附表二編號8所示112年8月9日未出勤  
26 工資880元及如附表二編號21所示112年9月23日至同年月29  
27 日當週班表未排足最低時數24小時之工資差額2,112元云云  
28 （見本院卷第25、27頁），惟未據說明其得請求112年8月9  
29 日未出勤工資之理由，且被告雖有向原告表示其應符合每週  
30 20至24小時，或至少16小時之排班時數等語，然非謂被告於  
31 原告未給付勞務對價之情形仍負有依前開時數給付工資之義

01 務，是原告所為此部分請求，顯屬無據。

02 (2)有關休息時間延長工時工資部分：

03 原告主張被告均未依法給予休息時間，故被告應給付此部分  
04 延長工時工資云云，經被告所否認，並辯稱其已依勞基法規  
05 定給予原告休息時間等語。惟查，兩造勞動契約既已明定每  
06 日班表排定時間包含繼續工作4小時之休息時間在內，業經  
07 說明如前，則原告自應就其有於休息時間繼續提供勞務之有  
08 利於己之事實負舉證責任。然原告僅空泛為上開主張，而未  
09 提出相關證據以佐其說，則其依勞基法第24條第1項規定請  
10 求被告給付休息時間延長工時工資1,813元，自無理由。

11 (3)有關洗車獎金及健保費差額部分：

12 原告主張被告應給付伊112年8、9月之洗車獎金，以每月258  
13 元計算，共516元云云，並以112年4至7月洗車活動費發放申  
14 請單（見本院卷第31頁）為據。惟被告辯稱：洗車獎金非屬  
15 經常性薪資，且被告大甲站112年8月及9月因均未達業績標  
16 準，故未發放洗車獎金等語。此參被告提出之洗車活動獎勵  
17 辦法：「獎勵原則：當月實質洗車收入金額有達成營業部訂  
18 定的洗車目標100%（含）以上者，可以下列分段階段計算  
19 方式領取洗車獎金…」、「獎勵對象：以站所為單位，由站  
20 長與幹部討論、舉辦聚餐活動凝聚員工向心力」、「上列獎  
21 勵方案及獎金皆非屬經常性薪資，公司得視營運狀況保有調  
22 整獎勵方案內容、期間及獎金發放的權利」等規定（見本院  
23 卷第105至107頁），可知洗車獎金之發放係以站所為單位，  
24 並視站所是否達成被告營業部所定洗車目標而定，非原告提  
25 供勞務即可取得之對價，難認具有勞務對價性，且亦無證據  
26 證明被告大甲站於112年8、9月有發放洗車獎金予其他員工  
27 之事實，則原告主張每月均可領取洗車獎金258元之工資云  
28 云，難認可採。至有關原告依不當得利規定請求被告給付因  
29 被告將伊違法資遣所致之健保費差額2,479元部分，然兩造  
30 勞動契約既經被告合法終止，則原告請求被告給付因違法資  
31 遣所致之健保費差額2,479元云云，即無所據。

01 (4)從而，原告主張被告應給付工資差額3,865元、休息時間延  
02 長工時工資1,813元、洗車獎金516元、健保費差額2,479  
03 元，經扣除被告已給付5,517元之餘額3,156元云云，均無理  
04 由，不應准許。

05 五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第  
06 179條、487條、勞基法第22條第2項、第24條第1項、勞退條  
07 例第31條第1項規定，請求被告應給付原告27萬1,830元，及  
08 自民事準備(-)狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率  
09 5%計算之利息；及被告應自114年1月1日起至原告復職日  
10 止，按月於每月25日給付原告1萬8,828元；暨被告應自112  
11 年10月1日起至112年12月31日、自113年1月1日起至113年12  
12 月31日、自114年1月1日起至原告復職日止，按月分別提繳  
13 1,029元、1,070元、1,110元至原告之勞退專戶，均為無理  
14 由，應予駁回。

15 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
16 本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論  
17 列，併此敘明。

18 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

19 中 華 民 國 114 年 7 月 4 日  
20 勞 動 法 庭 法 官 許 仁 純

21 正本係照原本作成。

22 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  
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 114 年 7 月 4 日  
25 書 記 官 廖 于 萱

26 【附表一】  
27

傳送時間	王慧娟傳送予原告之訊息內容
112年9月13日	針對偉哲你的排班要求，我們都予以滿足你的需求，7/27到職至今，只要有說明有事代辦，公司都依你的要求的休假日來排班，扣除你的必排休日來進行排班動作。8/25站所公布下週(8/28-9/3)欲排班表，當日晚上23:27以LINE訊息通知領班下週三8/30及下週五(9/1)都沒辦法上班，後來又說9/1可以上班，星期四(8/31)

01

改請病假，最終8/30請病假8H，8/31請事假2H。8/31你出勤上班前，我們再次聊到如何排班會比較好

「偉哲：盡量安排早班，一週上班時數20-24小時」

「站長：可以」

9/4-9/10週期扣除你必排休日，安排出勤3天（24H），請了2天病假（於9/5早上09：49以LINE訊息通知站長9/6要請病假，又於9/7晚上23：18以LINE訊息通知站長9/9要請病假），週實際工作時數8H，無法滿足應聘條件。

9/11-9/17週期扣除你必排休日，安排出勤天（16H），於9/13早上07：30以LINE訊息通知站長9/14要請病假，週實際工作時數8H，無法滿足應聘條件。

在此需先跟你預告下週9/18起，若有排班而請假未出勤，無法配合我們需求的話，表示你已不適任這份工作，將呈報總公司人事部門，以資遣方式來處理。

02

**【附表二】原告主張之工資差額**

03

	年	日期	被告排定之工作時間 (單位：小時)	原告主張上班時數 (時：分)	原告主張當日應給薪資 (單位：新臺幣)
1	112年	7月27日	6	07:20	1,290.67元
2		7月29日	8	08:35	1,544.55元
3		7月31日	8	08:28	1,517.24元
4		8月2日	5	05:10	919.0133元
5		8月3日	8	08:21	1,489.93元
6		8月4日	5	05:23	969.731元
7		8月7日	5	05:22	965.829元
8		8月9日	未出勤		880元
9		8月13日	5	05:36	580.448元
10		8月16日	5	05:32	1,062.923元
11		8月17日	8	08:26	1,509.43元
12		8月18日	4	04:25	801.533元
13		8月23日	8	08:17	1,408元
14		8月24日	4	05:23	969.000000元
15		8月25日	5	05:27	985.336元
16		8月31日	8	05:27	985.336元
17		9月1日	8	08:46	1,587.461333元

(續上頁)

01

18	9月3日	8	08:26	1,509.434667元
19	9月10日	8	08:11	1,450.914667元
20	9月12日	8	08:24	1,501.632元
21	9月23日至9月29日			2,112元
合計	<p>①編號1至12合計1萬3,531元(小數點以下四捨五入),原告主張於扣除被告已給付112年8月份工資1萬2,672元後,被告尚應給付原告859元。</p> <p>②編號13至21合計1萬2,510元(小數點以下四捨五入),原告主張於扣除被告已給付112年9月份工資9,504元後,被告尚應給付原告3,006元。</p> <p>③原告主張被告尚應給付之工資差額:3,865元(計算式:859+3,006=3,865)。</p>			