

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第338號

原告 蘇昱綺
訴訟代理人 林慈政律師
被告 庫奇食品有限公司

法定代理人 孫健熙

上列當事人間請求發給非自願離職書等事件，本院於民國115年6月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣3,921元，及其中新臺幣3,836元自民國114年12月25日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔13%，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣3,921元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張

(一)原告於民國113年9月15日受僱被告，任職被告台中新烏日火車站櫃臺，擔任臨櫃銷售店員，每月薪資新臺幣（下同）27,000至37,000元（含底薪、車資補貼、業績獎金、加班費、代班費）。被告於114年7月31日因台中新烏日火車站櫃台結束營業，兩造勞動契約因此於是日依據勞基法第11條2款「業務緊縮」而終止，然被告尚有114年5至7月車資補貼、資遣費、預告工資、離職證明書、遲延給付薪資所致利息損失等未給付原告；兩造前經勞資爭議調解不成立。為此，爰依兩造勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第3項、勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第16條第1項第1、3款、第19條、第22條第2項前段、第24條、第37條、第39條，就業保險法（下稱就保法）第11條第3項，民

01 法第233、203條等規定，請求被告給付：①114年2月及6月
02 剋扣工資各500元、1,000元，共1,500元，②114年1、2、
03 4、5月加班費共2,332元、③車資補貼3,000元（計算式：10
04 00元/月×3=3000元）、④資遣費28,590元、⑤預告工資9,53
05 0元、⑥及開立非自願離職證明書予原告。⑥給薪遲延所致
06 利息損失如附表二所示計89元。

07 (二)並聲明：1.被告應給付原告28,950元及自起訴狀繕本送達翌
08 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2.被告
09 應給付原告89元。3.被告應開立非自願離職證明書予原告。

10 二、被告則以

11 (一)兩造約定以基本工資給薪；此外，被告於台中新烏日火車站
12 設櫃位，設櫃期間受櫃位租約影響，故於原告入職時已由店
13 長曾沛翎明確告知：兩造勞動契約屬定期、短期之勞動契
14 約，期間依設櫃期間為準，即自113年9月15日至114年7月31
15 日止，是依據勞基法第18條第2項規定，被告毋庸給付資遣
16 費、預告工資以及非自願離職書予原告。再者，114年7月31
17 日因櫃位租約到期，故被告請原告改到南投工廠上班，被告
18 並無意終止兩造勞動契約，然經原告拒絕並自請離職，是原
19 告請求預告工資亦無理由。另原告係違反商場規定共2次，
20 方遭被告2次扣款共1,500元，被告所為扣款實屬有理；又車
21 資補貼屬恩惠性給與並非薪資，原告主張被告給付薪資短
22 少，實有誤解；末以，被告亦否認原告有加班之情形，亦否
23 認有遲延給付原告各項工資，故原告請求加班費及利息均有
24 不實等語。

25 (二)並聲明：原告之訴駁回，願供擔保，請准宣告免予假執行。

26 三、兩造爭執與不爭執事項

27 (一)兩造不爭執事項：

28 1.原告於113年9月15日至114年7月31日任職被告新烏日火車
29 站櫃位。

30 2.新烏日火車站櫃位於114年7月31日結束營業。

31 3.原告於114年2月6日、6月17日分別遭被告扣工資500元、

01 1,000元。

02 4.兩造勞動契約為口頭約定無書面契約。

03 (二)兩造爭執之事項

04 1.兩造契約為定期或不定期契約？

05 2.兩造勞動契約如何終止？原告請求資遣費、預告工資、非
06 自願離職證明是否有理由？

07 3.原告是否有加班？原告請求加班費是否有理由？

08 4.原告請求車資補貼、剋扣工資及利息是否有理由？

09 四、本院之判斷：

10 (一)兩造僱傭契約為定期或不定期契約？

11 1.按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期
12 性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為
13 不定期契約。勞基法第9條第1項前段定有明文。次按所謂
14 「繼續性工作」，係指雇主有意持續維持之經濟活動所衍生
15 之相關職務工作，亦即「雇主持續性有人力需求之工作」。
16 是以，自勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單
17 位是否具持續性需要而定，即與雇主過去持續不間斷進行之
18 業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具
19 有繼續性（最高法院103年度台上字第2066號民事判決意旨
20 參照）。是勞動契約究屬定期契約或不定期契約，應以契約
21 之內容及性質是否具有繼續性為準，不受勞動契約簽訂之形
22 式所拘束。

23 2.經查，被告固舉被告與全家公司簽立之設櫃廠商合約書（下
24 稱系爭合約書）為據，抗辯：兩造於原告入職時已約定兩造
25 僱傭契約屬定期契約，期間與系爭合約書相同等語。然查，
26 原告於離職前迭確認櫃位終止後職務之安排，有兩造於114
27 年7月27日LINE聯繫內容：「我收到貴方安排我從新烏日櫃
28 調至大甲大安港路的通知，該地距離原工作地點過遠，交通
29 時間大幅增加，對我的生活及通勤造成實質困擾，因此我無
30 法接受調動，若公司因此無法繼續安排我在原地工作，應視
31 為資遣…」、「我聽李育陞說要把我調至大甲大安港路請問

是真的嗎…」附卷可參（本院卷第91頁），此外，兩造為定期契約之情，則未見被告於前開調職提議期間有透過文件或第三人與原告確認之情形，實難推認原告就兩造為定期契約之情已有認識；再者，被告前透過李育陞詢問原告至大甲大安港路工作乙節，並不爭執（本院卷第65頁），堪認被告仍持續有櫃臺人員之需求；則被告抗辯：兩造為定期契約之情，入職時即約定僱傭契約於櫃位到期即終止等語，即非無疑。此外，被告就兩造採定期僱傭契約之情，則無再舉證以為其佐，是被告抗辯：兩造僱傭契約屬定期契約之情，尚難認有據。

3.至證人曾沛翎固於本院審理時證稱：我是被告南投櫃位及新烏日站櫃位店長，入職時有告知原告兩造為定期契約，僱傭契約期間與櫃位租約期間相同，至114年7月終止等語。然查，原告聯繫對象為李育陞與被告法定代理人孫健熙之情，業如前述，並有LINE附卷可參（本院卷第89至91頁），則曾沛翎是否為被告台中新烏日站櫃位之店長，即尚屬有疑；佐以證人曾沛翎雖證稱：原告上下班需傳送LINE為證明等語，然並未提出相關對話紀錄以為其佐（本院卷第169頁），加以證人前擔任被告店長，且於兩造勞資爭議調解時擔任被告代理人，有勞資爭議調解紀錄附卷可查（本院卷第23頁），則證人證述亦有偏頗之可能，是僅憑證人曾沛翎前開證述，實難遽以為有利於被告之認定。

(二)兩造勞動契約如何終止？

- 1.原告主張：兩造勞動契約因被告業務緊縮而終止，為被告所否認，抗辯：兩造為定期契約，於被告櫃位租約到期兩造勞動契約即終止等語。
- 2.經查，兩造僱傭契約不定期契約乙節，業經本院認定如前，則被告抗辯：兩造僱傭契約屬定期契約，於期滿終止等語，即非可採。
- 3.次查，原告固主張：被告乃因業務緊縮而解僱原告等語。然查，被告仍持續經營，尚難以撤櫃之事實推認被告有何業務

01 緊縮之情形，此外，原告就被告以業務緊縮為由終止兩造勞
02 動契約，又未另舉證以為其佐，則原告上開主張，亦非可
03 採。

04 4.再查，被告係委由員工李育陞詢問原告調動意願，為原告所
05 不爭執；此外「公司您好，我收到貴方安排我從新烏日櫃位
06 調至大甲大安港路通知，該地點距離原工作地點過遠，交通
07 時間增加，對我的生活造及通勤造成實質困擾，因此我無法
08 接受此調動，若公司因此無法繼續安排我在原地點工作，應
09 視為資遣，並依法給付資遣費與辦理相關手續…」有原告於
10 114年7月27日發送被告之LINE附卷可查（本院卷第89頁），
11 堪認原告經被告詢問調職意願後，已以上開LINE對被告為離
12 職意思表示之通知。

13 5.原告固主張：被告調職不合法等語。然(1)按「雇主調動勞工
14 工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、
15 基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律
16 另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條
17 件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可
18 勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
19 五、考量勞工及其家庭之生活利益。」勞基法第10條之1定
20 有明文。(2)經查，①被告向全家便利商店股份有限公司（下
21 稱全家公司）承租台中新烏日區高鐵東一路26號2樓櫃位，
22 期間為113年8月1日至114年7月3日，有被告與全家公司設櫃
23 廠商合約書附卷可查（本院卷第83頁）；②此外，原告於起
24 訴狀亦自陳：於113年9月15日受僱被告，任職被告於台中新
25 烏日火車站櫃臺，擔任臨櫃銷售店員等語（本院卷第15
26 頁），亦堪認原告對於新烏日火車站為臨時櫃亦有認識；③
27 再者，被告現於台中大甲、台南新營設有門市，及於南投樹
28 德半山夢工廠設有櫃位，有被告網路資料附卷可參；(3)則被
29 告於上開租約到期後撤櫃，並詢問原告調職至距離台中新烏
30 日火車站最近之台中大甲門市、及從事相同性質銷售員意
31 願，尚未有不當動機及目的，且屬企業經營上必須，職務內

容亦屬原告體力及技術可以勝任，並無調動不合法之情形。
(3)至原告固主張：調職地點過遠，不符合原告之生活利益等語。然原告於未經兩造討論是否由被告就調職提供協助措施前，即已表達不願至大甲門市任職之意願，有前開LINE附卷可查（本院卷第89頁），準此，被告是否有不提供調職協助而違反原告生活利益之情形，尚屬未明，尚難僅憑上開LINE即認被告有何反勞基法第10條之1調動不合法之情形。(4)依此，原告既已向被告為離職之意思表示，依據原告所為舉證又上無從推認被告有違法調職之情形，準此，應認兩造勞動契約乃因原告自請離職而終止。

(三)原告任職期間有否加班？

1.原告主張：114年1月15日、21日屬休息日，另114年1月1日、1月28日、1月29日、1月30日、2月28日、4月4日、5月1日、31日屬國定假日，然原告有如附表一所示延長工時之情形等語，被告所否認，抗辯：兩造約定原告上下班時間之認定，以原告到達及離開櫃位時拍照上傳LINE群組之時間為準，然原告上班一個月後即未依規定回傳上下班紀錄，原告既不能證明有加班之事實，則原告請求被告給付加班費並無理由等語。

2.按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞基法第30條第4項、第5項定有明文。次按，勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。文書之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實。勞動事件法第35條、第36條第1項、第5項另分別定有明文。再按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條亦有規定。經查，本院於114年12月22日通知被告應提出相關出勤紀錄，於115年4月8日言詞辯論程序訊問證人後再諭知被告應提出所稱LINE出勤紀錄，然被告均遲未提出，揆諸上開規定，被告既經本院通知後仍遲未提出出勤紀錄，應認原告主張為真實，準此，原告

主張有如附表一所示延長工時之情形，即屬可採。

(四)原告各項請求是否有理？

1.關於資遣費及預告工資

(1)按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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞退條例第12條第1項定有明文。次按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：…、」「雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」勞基法第16條第1項前段、第3項定有明文。經查，原告離職原因並非前開法定應給付資遣費及預告工資之情形，業如前述，則原告依據勞退條例第12條第1項請求被告給付資遣費及預告工資，即難認有理。

(2)原告固舉兩造LINE對話紀錄抗辯：被告同意給付資遣費等語。然查：「（原告：廠長，不好意思請問一下，這次資遣的部分，資遣費會依勞基法來計算嗎？還有會提供資遣通知書嗎？因為我可能要拿去申請失業給付，這些流程我想先確認一下）被告法定代理人孫建熙：會按政府機關規定的，但沒有資遣通知」有LINE附卷可考（本院卷第141頁），既然孫建熙係回應：按規定給付等語，堪認被告本意乃依法給付，仍難認已有同意給付資遣費，併此敘明。

2.關於非自願離職證明書

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；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。就保法第11條第3項定有明文。經查，兩造勞動契約因原告離職而終止，業如前述，揆諸上開規定，則原告請求被告開立非自願離職證明，仍難認有據。此外，原告就兩造間就此另有

何約定，並無再提出相關事證為佐，則原告依據兩造約定、勞基法第19條、就保法第11條請求被告發給非自願離職證明書，均非可採。

3.關於加班費部分

「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」、「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於例假日工作者，工資應加倍發給。」勞基法第24條第2項、第39條定有明文。是勞工於休息日出勤，除工資由雇主照給外，雇主給付之出勤工資應按2小時以內以平日每小時工資乘以 $4/3$ 、延長工時3至8小時內以平日每小時工資乘以 $5/3$ 計之。另勞工於國定假日出勤，於8小時內，應給付8小時平日每小時計之；出勤時間超過8小時部分，2小時以內部分，按平日每小時正常工時工資 $\times 4/3$ ；逾2小時部分以平日每小時正常工時工資 $\times 5/3$ 計之。經查，原告於休息日及國定假日出勤日期及工作時間各如附表一所示，業經本院認定如前，準此，依據基本工資計算原告平日每小時工資計算結果，原告請求之休息日及國定假日工資各如附表一所示，此外，原告主張被告已給付9,530元，是原告請求被告應再給付加班費共2,336元（計算式： $00000-0000=2336$ ），即為可採。

4.關於車資補貼

(1)按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，與固定性給予尚有差異。

(2)原告主張：車資補貼屬經常性給付，為原告之工資，被告於

114年5至7月短少給付，原告自得請求被告給付短支工資等語。為被告所否認，抗辯：車資屬恩惠性給予，非屬薪資，原告請求被告給付要屬無據等語。

- (3)被告於113年9、10月給付原告車資補貼1,650元、2,420元，其他任職月份則未見車資補貼之給付之情，有薪資單附卷可參（本院卷第125頁），難認為經常性給付；此外「（被告法定代理人：另外交通費1000我下次再給你，我有去再給你）」、「（被告法定代理人：已轉入1000，你在看看，末五碼15406）」固有114年1月10日、3月3日LINE附卷可參（本院卷第143至144頁），然3月3日給付1,000元之科目為何？尚屬未明；另以被告於113年9、10月、114年1月給付交通費之次數及頻率以觀，仍難認有經常性給付之情形；再佐以上開各次給付之金額均有不同，亦無固定給付數額，及給付之標準，則原告舉證即未足推認車資補貼屬經常性之給付，是原告主張：車資補貼為工資等語，仍非可採，準此，原告請求被告為車資補貼之給付，即難認有據。

5.關於剋扣工資

- (1)按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。勞基法第22條第2項定有明文。原告主張1：14年2月6日遭被告罰款500元、114年6月17日遭被告罰款1,000元之情，固為被告所不爭執，然抗辯：原告因違反全家公司之管理辦法，全家公司因此發給「改善通知書」共二次，被告於首次並未對原告扣款，乃因原告未予改善，致被告第二度又接獲全家公司發給之「改善通知書」後，方對原告併與扣款，被告前開扣款實符合公平原則，且經原告同意等語。
- (2)經查，被告向全家公司承租系爭櫃位，並約定被告於租賃期間應遵守全家公司設櫃廠商管理辦法規定乙節，有被告與全家公司簽立設櫃廠商合約書第9條第1項附卷可參（本院卷第84頁）；另原告於114年1月29日有營業時間內跨櫃聊天而違反前開管理辦法第36條規定，致被告遭全家公司罰款500

元；及於114年6月6日有訪客停滯留超過30分鐘，致被告遭全家公司罰款1,000元等情，有全家公司Z0000000000000號、Z0000000000000號改善通知書及檢附之監視錄影畫面附卷可查（本院卷第93至95頁），是被告抗辯：原告因數次違反商場規定致被告遭全家公司罰款乙節，固屬真實；然按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段定有明文。經查，被告就兩造有約定應遵守系爭管理辦法乙節，並未舉證以為其佐，則原告縱有違反系爭管理辦法之情形，惟被告既未能舉證原告知悉系爭管理辦法內容、且兩造業已約定以系爭管理規則做為工作規則及罰款之依據，則被告據以對原告罰款，即難認有據；準此，原告依據前開規定，主張被告對原告剋扣工資，請求被告給付苛扣工資1,500元即屬有理。至原告固有於改善通知書上簽名，然要屬通知之收受，仍難認兩造事先已就系爭管理辦法之遵守另有約定，準此，被告以改善通知書上專櫃廠商簽收欄上原告之簽名抗辯：原告同意扣款等語，即難認可採，附此敘明。

6.利息

(1)原告主張被告給付如附表二編號1至5所示薪資遲延等語，為被告所否認，抗辯：均按時給付工資，未有遲延等語。

(2)按「以日、星期、月或年定期間者，其始日不算入。」、

「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。」、「給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任」、「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。」、民法第120條第2項、第203條、229條第1項、233條第1項前段定有明文。準此，薪資給付屬定期給付，故雇主遲延給付者，於應給付日翌日起負遲延之責。

①經查，原告主張：兩造約定每月10日給付薪乙節，為兩造所不爭執，然被告係於113年11月15日給付10月薪資、12月13日給付11月薪資，114年5月15日給付4月薪資、8月19日給付

01 7月薪資等情，則有薪資發放明細在卷可參（本院卷第125至
02 129頁），是原告主張：被告於前開月份遲延給付薪資等
03 語，即屬有據。

04 ②次查，被告於113年10月11日給付113年9月薪資，有薪資發
05 放明細在卷可查（本院卷第125頁），揆諸上說明，既被告
06 已於9月份薪資之應給付日即10月10日之翌日（即10月11
07 日）給付完畢，即無給付遲延之情形，是原告請求此部分利
08 息損失3.76元（本院卷第149頁），即難認有理。

09 ③準此，原告依據前開規定請求被告給付如附表二編號2至5所
10 示遲延給付薪資之利息計85元（小數點以下四捨五入），要
11 屬可採，逾此部分，則難認有理。

12 7.綜上，原告請求被告給付延長工時工資2,336元、剋扣工資
13 1,500元、利息85元要屬可採，逾此部分，均非可取。

14 五、綜上，原告依據勞基法第22條第2項前段、第24條第2項、第
15 36條第1項、第37條第1項、第39條之規定，請求被告給付3,
16 921元，及其中3,836元自114年12月25日起至清償日止按週
17 年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部
18 分，尚非有據，應予駁回。

19 六、本判決原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
20 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
21 行，並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告
22 供擔保後，免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請
23 亦失所依附，應併予駁回。

24 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
25 不生影響，爰不逐一論述。

26 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

27 中 華 民 國 115 年 7 月 17 日

28 勞動法庭 法 官 陳航代

29 正本係照原本作成。

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 115 年 7 月 20 日
 02 書記官 陳俐蓁

03 附表一：（日期均為民國；金額均為新臺幣/元）
 04

編號	日期	假別	工作時間 (時：分)	當日加班費	當月應付 加班費	被告當月 已付加班 費	加班費 差額
1	114年1月1日	國定假日	09：01	1,115	7,889	6,671	1,218
2	114年1月15日	休息日	08：56	1,806			
3	114年1月21日	休息日	08：54	1,795			
4	114年1月28日	國定假日	08：00	953			
5	114年1月29日	國定假日	09：05	1,126			
6	114年1月30日	國定假日	08：53	1,094			
7	114年2月28日	國定假日	08：22	1,012	1,012	0	1,012
8	114年4月4日	國定假日	08：20	1,006	1,006	953	53
9	114年5月1日	國定假日	07：45	953	1,959	1,906	53
10	114年5月31日	國定假日	08：20	1,006			
合計					11,866	9,530	2,336

05 附表二：（日期均為民國；金額均為新臺幣/元）
 06

編號	類別	計算本金	起算日	終止日	週年利率	給付總額
1	利息	27,470	113年10月11日	113年10月11日	5%	3.76
2	利息	27,470	113年11月11日	113年11月15日	5%	18.82
3	利息	27,470	113年12月11日	113年12月13日	5%	11.29
4	利息	28,590	114年5月11日	114年5月15日	5%	19.58
5	利息	28,590	114年8月11日	114年8月19日	5%	35.25
合計						88.7