

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第353號

原告 邱柏霖
訴訟代理人 林詠善律師
被告 鬍鬚張股份有限公司

法定代理人 張永昌
被告 蘇家豪
共同
訴訟代理人 鄭景霈律師
訴訟代理人 顧慕堯律師
上一人
複代理人 賴建安律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年10月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告鬍鬚張股份有限公司應給付原告新臺幣肆仟柒佰柒拾柒元，及自民國一百一十一年十二月三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告鬍鬚張股份有限公司負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告鬍鬚張股份有限公司以新臺幣肆仟柒佰柒拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件

01 法第6 條第1 項前段定有明文。本件原告係自民國102 年3
02 月15日起受僱於被告鬍鬚張股份有限公司（下稱被告公司）
03 ，並約定在門牌號碼新北市○○區○○路00號之新店民權店
04 （下稱系爭處所）提供勞務，揆之首開規定，本院當有管轄
05 權，合先敘明。

06 二、第按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但減縮
07 應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255
08 條第1 項第3 款自明。本件原告原起訴請求：(一)被告公司應
09 給付原告新臺幣（下同）23萬4,485 元，及自起訴狀繕本送
10 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被告公司應
11 開立非自願離職證明書予原告；(三)被告公司、甲○○（下合
12 稱本件被告）應連帶給付原告30萬元，及自起訴狀繕本送達
13 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(四)願供擔保，請
14 准宣告假執行（見本院卷第7 頁至第9 頁）。嗣經多次減縮
15 ，最終於本院112 年6 月16日言詞辯論中確認聲明為：(一)被
16 告公司應給付原告新臺幣（下同）23萬4,115 元，及自起訴
17 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被
18 告公司應開立離職事由為勞動基準法第14條第1 項第6 款之
19 非自願離職證明書予原告；(三)本件被告應連帶給付原告30萬
20 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算
21 之利息；(四)願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第513 頁
22 ），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆之首開規定，自應准
23 許。

24 貳、實體方面

25 一、原告主張：

26 (一)原告自102 年3 月15日起擔任被告公司正職員工，約定底薪
27 月薪2 萬7,660 元，加班費加計後平均工資3 萬8,390 元（
28 下稱系爭契約）。其前於111 年2 月25日與系爭處所副店長
29 之一王瑞宇協調同年3 月排班事宜，業告知已預約同年3
30 日注射莫德納疫苗追加劑（下稱系爭疫苗），翌（4 ）日多
31 會伴隨手臂疼痛之副作用，故此二日均請准予疫苗接種假，

然被告公司無視於嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心（下稱疫情指揮中心）110 年5 月5 日所為「受僱者接種 COVID-19疫苗及接種後若生不良反應，得自接種日起至次日 24小時止憑疫苗接種紀錄卡請疫苗接種假，雇主不得視為曠職、強迫以事假或其他假別處理」之公告（下稱系爭函文），竟不予准假並以其自111 年3 月4 日至同年月6 日連續3 日曠工為由，以勞動基準法第12條第1 項第6 款終止系爭契約，更於同年月7 日退保勞保，實屬違法無效。基此，原告便於同年月15日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，請求被告公司給付加班費、資遣費、預告工資並開立非自願離職證明書等，堪認其於該日或調解當日即同年月28日應無繼續提供勞務而有終止之意，則原告得請求被告公司給付下列項目與金額共計23萬4,115 元，並因被告公司積欠原告加班費、違法終止系爭契約，更有延長工時逾46小時法定上限違反勞動基準法第32條第2 項，得依勞動基準法第19條，就業保險法第11條第3 項、第25條第3 項前段規定請求開立勞動基準法第14條第1 項第6 款之非自願離職證明書：

- 1.積欠工資1 萬5,356 元：被告公司於111 年3 月4 日所為解僱既屬違法，不生終止效力，原告則於同年月15日終止之，誠如前述，是其毋庸補服勞務，得依民法第487 條規定請求上述共12日之工資。
- 2.加班費：原告受僱於被告公司時即有超時加班逾100 小時以上未給付任何加班費，也經新北市政府勞工局以111 年6 月14日新北府勞檢字第1114748022號處分裁罰被告公司4 萬元，其主張以自110 年1 月至111 年2 月期間扣除被告業給付之加班費時數後，尚有122.5 小時即補休時數實未補休或給付加班費完畢，故被告公司應給付之加班費以時薪115 元計算1.34倍共1 萬8,415 元，縱無補休時數未補休之情形，被告公司曾於勞檢時坦承有31小時未予認列加班費共4,777 元，猶得依系爭契約之法律關係，勞動基準法第24條規定請求之。

01 3.資遣費17萬2,222 元：系爭契約既經原告依勞動基準法第14
02 條第1 項第6 款終止，以102 年3 月15日至111 年3 月15日
03 工作年資、平均年資3 萬8,390 元計算後，應得依勞工退休
04 金條例第12條規定請求之。

05 4.預告工資2 萬7,660 元：系爭契約既由原告終止，應得類推
06 適用勞動基準法第16條規定（本院卷第146 頁誤載為同法第
07 17條）請求給付共30日預告工資，並以底薪請求之。

08 (二)另被告甲○○為系爭處所副店長之一，卻故意對原告為如附
09 表所示行為（下稱系爭行為），惡意刁難其工作內容，其中
10 附表編號14所示貸款辦理行為（下逕以編號代之），固經臺
11 灣臺北地方檢察署（下稱臺北地檢）檢察官以111 年度偵字
12 第12885 號為不起訴處分，然各編號行為均造成原告精神上
13 不法侵害而為職場霸凌，被告甲○○應負民法第184 條第1
14 項前段侵權行為損害賠償責任給付原告非財產上損害賠償共
15 30萬元。另被告公司未依職業安全衛生法第6 條第2 項第3
16 款規定為預防原告在執行職務中受精神不法侵害之必要安全
17 衛生措施，使原告因伊受僱人即被告甲○○系爭行為受有精
18 神上不法侵害即職場霸凌，亦應依民法第188 條第1 項前段
19 與被告甲○○就上述金額負連帶賠償責任。

20 (三)爰依前開各項目之請求權基礎，提起本件訴訟等語。並聲明
21 ：1.被告公司應給付原告23萬4,115 元，及自起訴狀繕本送
22 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；2.被告公司應
23 開立離職事由為勞動基準法第14條第1 項第6 款之非自願離
24 職證明書予原告；3.本件被告應連帶給付原告30萬元，及自
25 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；
26 4.願供擔保，請准宣告假執行。

27 二、本件被告則以：

28 (一)緣原告於111 年2 月25日申請預計於同年3 月3 日接種疫苗
29 休假，王瑞宇即告知若確定該日接種疫苗且翌日亦有身體不
30 適之情形，應務必再次通知店長或副店長安排休假，故最終
31 確認系爭處所111 年3 月班表中原告於同年月3 日一般例假

01 日、翌（4）日為正常上班日，且經原告簽名同意在案。然
02 原告於同年月4日起未為任何請假手續即逕予曠職、失聯，
03 經被告甲○○及主管數日屢次聯繫均未果，無從認定原告有
04 無施打疫苗或欲申請疫苗接種假之情形，且與疫情指揮中心
05 系爭函文、被告公司工作規則第6.3.13.1條規定請假要件不
06 合，業已連續3日曠職，被告公司當得依勞動基準法第12條
07 第1項第6款終止系爭契約，且於同年月7日以直接退保原
08 告勞、健保方式解僱並於同年月15日重申終止之事實（若未
09 於同年月7日終止，也於勞資調解當日即同年月28日終止）
10 ，自無開立非自願離職證明書、給付資遣費、預告工資，以
11 及111年3月4日至同年月15日工資之義務。至加班費項目
12 ，被告公司於每月發放工資時，薪資系統即會將薪資明細寄
13 送至員工留存之電子郵件地址，原告先前未曾就加班費異議
14 ，應無短發問題，雖被告公司若有誤算或漏算加班費而未給
15 付者願意支付，但原告最終依差勤紀錄表補休時數欄之補休
16 時數作為加班費主張，因其乃有每月應出勤時數（即工時目
17 標）之全職員工，於其出勤紀錄表上實際出勤時數加計補休
18 時數後方達成該月工時目標，且加班時數可指定換取補休日
19 期、提早下班或於遲到早退時通融使用，顯見業已選擇補休
20 而不得再為加班費請求；即便勞檢員認定有110年9月、11
21 1年1月少發加班費262元及1,482元乙節屬實，勞檢員同
22 認定被告公司各於110年10月至同年12月、111年2月多發
23 放1,517元、860元、1,149元與8,410元，則被告公司亦
24 以該等計算額外給付之加班費相互抵銷，原告請求仍屬無據
25 。

26 (二)另原告主張被告甲○○為職場霸凌等系爭行為，但編號14所
27 示壓制在牆上恐嚇要求貸款行為，已由臺北地檢檢察官111
28 年度偵字第12885號認係原告自願幫助借款、被告甲○○也
29 未為壓制行為而為不起訴處分；編號1至13所示行為，因被
30 告甲○○與原告、其餘員工年齡相近，也有私人交情，平日
31 彼此言語較無忌諱，實無主觀辱罵之意，至於提及3萬5,00

01 0 元一事，則係被告甲○○於109 年7 月至同年0 月間甫調
02 為系爭處所副店長之某日，因系爭處所水塔發生問題停水，
03 伊與原告於打烊後即就店內洗碗機是否為循環水、於停水時
04 是否仍可使用一事以1 個月薪資為賭注，原告因此賭輸3 萬
05 5,000 元，然被告甲○○始終未催討該筆賭款，直至雙方於
06 000 年00月間因故不快，伊想起此事後方刻意以賭款積欠1
07 年計算利息等語擠兌原告，另因墊付飲料錢等細項而加上該
08 等文字，應無造成原告精神不法侵害或職場霸凌，原告乃斷
09 章取義，其主張本件被告應連帶負侵權行為損害賠償責任，
10 要屬無由等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及其假執行
11 之聲請均駁回；2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為
12 假執行。

13 三、首查，原告自102 年3 月15日起受僱於被告公司，約定月薪
14 2 萬7,660 元、加計加班費後平均工資3 萬8,390 元於次月
15 5 日發薪（其餘獎金或津貼等項目則於次月20日發薪），以
16 4 週變形工時原則彈性排班，被告甲○○於000 年0 月間則
17 為系爭處所副店長，另原告於111 年3 月3 日接種系爭疫苗
18 後，翌（4 ）日起之排班日即未至被告公司系爭處所打卡，
19 被告公司則於同年月7 日將原告退保勞、健保等事實，為兩
20 造所不爭（見本院卷第155 頁），且有勞資爭議調解紀錄、
21 原告疫苗接種卡、臺北地檢檢察官111 年度偵字第12885 號
22 不起訴處分書、原告勞保與就保投保紀錄、給付明細、健保
23 投保紀錄、員工出勤明細表、111 年3 月人員輪休排班表、
24 勞動契約文件、給付工資與獎金匯款單據、原告110 年1 月
25 至111 年3 月薪資明細等附卷可稽（見本院卷第29頁至第30
26 頁、第35頁、第37頁至第40頁、第49頁至第75頁、第123 頁
27 至第133 頁、第163 頁至第165 頁、第195 頁至第217 頁、
28 第359 頁至第370 頁），是此部分事實，首堪認定。

29 四、得心證之理由

30 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
31 民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就

01 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
02 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
03 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
04 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
05 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

06 (二)依現有卷內證據資料，原告111年3月4日並未請假，也不
07 符系爭函文、被告公司工作規則規定，應屬曠職，被告公司
08 以原告於該日起至同年月6日連續曠職3日為由，依勞動基
09 準法第12條第1項第6款於同年月7日終止系爭契約（最遲
10 應於同年月9日抵達原告），應屬可採，則系爭契約業已消
11 滅，原告要無主張終止系爭契約之餘地：

12 1.按勞工有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日
13 者，雇主得不經預告終止契約，此觀勞動基準法第12條第1
14 項第6款自明。據兩造所簽勞動契約第4條第1項、被告公
15 司工作規則第6.3.11.1條，業約定請假應依被告工作規則、
16 行政公告或其他人事管理辦法辦理，且明示：「員工因故必
17 須請假者，應事先填寫請假單經核定後方可離開工作崗位或
18 不出勤；如遇急病或臨時重大事故，得於2日內委託同事、
19 家屬、親友或以電話、傳真、E-mail、限時函件報告單位主
20 管，代辦請假手續。如需補述理由或提供證明，當事人應於
21 3日內補送，其工作單位按權責核定之」等要件（見本院卷
22 第135頁、第163頁至第165頁、第178頁至第182頁）；
23 另參系爭函文所示（見本院卷第33頁），雖為得申請疫苗接
24 種假之公告，但仍以「接種疫苗者、接種後生不良反應者」
25 「持憑疫苗接種紀錄卡」為申請前提要件甚詳，要非以口
26 頭告知或有接種疫苗之事實，遽稱業符合上述請假要件，先
27 予敘明。

28 2.查原告不否認其自111年3月4日起之排班日即未至被告公
29 司系爭處所打卡或提供勞務等情在案，誠如上述，更有111
30 年3月人員輪休排班表、原告出勤明細表等在卷可參（見本
31 院卷第132頁至第133頁），顯見其確有連續3日未到班之

事實無訛，則其主張同年月4 日因接種系爭疫苗身體不適、發生不良反應，依系爭函文向被告公司申請疫苗接種假卻遭否決乙情，自應由原告負舉證責任。然以：

①相關證人證述略謂：

(1)證人即曾任被告公司員工之連譽翔於本院中證以：渠約自107 年起受僱於被告公司擔任計時人員，109 年轉為正職，111 年9 月請育嬰留停後於112 年4 月離職，受僱期間次月排班日要在月底前1 週內提供主管（若為計時人員給當班主管，若為正職人員給早班主管王瑞宇4 日必休、其餘4 日與主管協商），王瑞宇會於前2 日排畢後提供輪休排班表予大家確認，若不同意則需向王瑞宇反應抑或找職等相同之正職代班，倘在上簽名即以該版本為準，如臨時要更改需確認有他人幫忙代班，另渠曾見他人因身體不適臨時請假要告知王瑞宇，王瑞宇（即早班主管）會承擔病假者之工作再告知晚班主管，又基本上請病假要給診斷證明，如副店長發現臨時有人未到就會向店長反應由店長聯繫；渠於111 年3 月均如輪休排班表記載上下班，然原告後來未到班，消失3、4 日均無消息，輪休排班表上更被畫線，約1、2 個月後詢問王瑞宇而得知原告去打疫苗等語綦詳（見本院卷第468 頁至第470 頁）。

(2)證人即曾任被告公司員工之邱俊琪於本院中證稱：渠約自107、108 年起擔任被告公司晚上計時人員至111 年4 月離職，離職前店長為譚奇峰，副店長為被告甲○○或王瑞宇，每月班表係於上個月25日以前給下個月排班時間，計時人員排班時間交給晚班主管即被告甲○○，正職人員排班時間則交給早班主管王瑞宇，但尚不會確定排班情形，若某日人數較少或無人，主管便會詢問排假者得否改期，最後會看到各月份之輪休排班表，經員工瀏覽排假無誤後簽名確認，若未排到則先詢問主管，而原告最早在系爭處所任職，有班就會上班，但於渠離職前突然未到班，渠也未聽聞原告未來之原因等語（見本院卷第463 頁）。

01 (3)證人即原告之父邱國財於本院中證稱：原告於111 年春夏之
02 際搬出去住前與其同住，任職於被告公司處甚久，似為外場
03 人員及排班制，但不清楚休假日期，其另會幫原告預約每劑
04 疫苗；其於111 年3 月3 日當日未陪同原告接種系爭疫苗，
05 隔（4）日上午近11點許原告表示頭痛、手臂酸痛，更對其
06 詢問有無請假一事表示肯定後即出門且該日應未返家（其未
07 詢問原告為何身體不適仍出門，小孩已長大不可能一直問）
08 ，嗣下午2 時25分許接聽家中電話（通話時間不長），對方
09 （按：應為被告甲○○）並未自我介紹，逕稱原告當日未到
10 職、曠職，更表示要找原告，於其回覆稱原告出門也不清楚
11 所在地後，對方即掛電話，然其聯絡不上原告，原告未必會
12 接聽，其祇知4 日因原告不適無法上班而請假，不清楚同年
13 月5 日、6 日有無上班，有無在家也無印象；另其不知原告
14 與被告甲○○間貸款申辦事宜，直至勞資爭議調解時聽聞原
15 告友人狀況始知此事及霸凌事宜，詢問原告後原告才告知此
16 事等語（見本院卷第456 頁至第461 頁）。

17 ②據證人連譽翔、邱俊琪前揭證言，比對111 年3 月人員輪休
18 排班表右側簽名欄所示原告署名（見本院卷第133 頁），顯
19 見原告業已同意僅休111 年3 月3 日，翌（4）日則安排下
20 午5 時起至打烊之班別無誤，是倘其有於該日臨時請疫苗接
21 種假之需求，當以其因施打系爭疫苗身體產生不良反應、提
22 供疫苗接種紀錄卡且對被告公司申請該假別為限，原告所提
23 與王瑞宇間111 年2 月25日LINE對話紀錄擷圖（見本院卷第
24 31頁），至多祇係呈現其等曾就111 年3 月排休日期予以協
25 調，且無任何直接禁止之言論，原告更僅將同年月3 日註記
26 為「必休」而無同年月4 日，諒與被告公司否准原告申請疫
27 苗接種假一情迥然不同，原告泛稱被告甲○○、王瑞宇曾口
28 頭告知先簽名再調整排班動作云云更乏其據（見本院卷第46
29 7 頁），是其以此主張被告公司不准申請一情，實屬無據。

30 ③原告已不否認其於111 年3 月4 日未提供勞務，也未於3 日
31 內提出施打疫苗證明，此後連續多日未予回應等事實（見本

院卷第303 頁），主張係由其父邱國財代為申請疫苗接種假云云。但自證人邱國財前揭關於原告111 年3 月4 日該日體況、去向之證述，以難逕認其有身體發生不良反應以致於無法提供勞務、有請疫苗接種假之情事可言。第查：

- (1)證人邱國財雖於本院中證之：其於111 年3 月4 日首次接到電話獲知原告未上班、曠職後，固稱「柏霖昨天打疫苗今天不舒服，依照衛生署（按：應係衛生福利部疫情指揮中心）的規定不是可以請假嗎？他不是已經請假了嗎？假如他現在有副作用的話，我應該要幫他是不是要請假，我也不確定，因為原告跟我說他是請假，對方聽完沒有回應，對方也不跟我說原告是不是真的請假了，就只是一直說他今天曠職」云云（見本院卷第458 頁），惟就有無幫原告請假一事閃爍其詞，不僅依其所言，被告甲○○對其表示請假之反應顯與常理相悖，其於閱覽被告甲○○於另案警詢中所陳：伊於111 年3 月3 日經貸款公司通知原告於當日凌晨4 時29分許傳訊息告知拒絕貸款後曾詢問原告，但原告未回訊息也未接聽電話，翌（4 ）日也未上班，伊即電聯詢問邱國財關於原告未上班之原因，邱國財表示原告告知其今日排休，伊回稱並未排休、今日要上班，邱國財即要伊自行詢問原告後掛上電話，後續伊始終未聯繫到邱國財等溝通過程（見臺北地檢111 年度偵字第12885 號卷，下稱偵卷，第9 頁）後未置可否，祇證稱：被告甲○○有提到曠職，因原告於111 年3 月3 日施打系爭疫苗、隔日感到不適，故先請假即排休二日以預防上班時因副作用無法上班云云（見本院卷第459 頁），更於聽聞被告甲○○於本院中陳述：伊於111 年3 月4 日接獲代辦訊息通知原告表示要取消貸款，當日中午店長又提及原告未到班（早、晚班），伊以LINE聯繫原告未果後即電聯其住家，於邱國財接聽時告知乃被告公司晚班副店長，詢問原告未到班原因，邱國財回稱要詢問在睡覺之原告後放下電話，拿起電話時即稱原告表示今天休假，伊告知原告當日有排班而非休假、晚上記得要上班後掛上電話，但同日晚上7 、8

01 時許原告仍未到班，邱國財接聽第二通電話時卻稱原告已出
02 門無法聯繫上，伊即轉告連續3 日曠職被告公司即會辦理免
03 職，要原告記得上班，然隔（5）日原告仍未到班，伊於該
04 日下午打第三通電話猶未聯絡到原告本人，即轉告若真的不
05 做要寫離職單跑完程序，第三（6）日店長即要伊毋庸聯繫
06 ，因原告已連續未到抑或聯繫等情後，表示：其或許記錯第
07 一通電話情形，其係表示原告請假，第二通電話時原告本人
08 即不在家中，惟對第三通電話無印象，若有應有紀錄可查詢
09 等語（見本院卷第461 頁至第462 頁），堪認要無否認被告
10 甲○○所言經過之情形，則自證人邱國財前後不一之上揭證
11 詞，遽論邱國財已先口頭代原告申請疫苗接種假，當屬率斷
12 。

13 (2)復觀原告與被告甲○○間LINE對話紀錄擷圖（見本院卷第28
14 9 頁至第297 頁），原告於111 年3 月4 日未到班後，被告
15 甲○○雖於當日下午1 時48分許、下午3 時11分許屢以：「
16 啊邱不至於到不上班吧，就說沒什麼大事，只是至少讓我知
17 道個理由而已，到底幹嘛躲成這樣」、「接個電話講個話真
18 的沒啥事幹嘛搞成這樣？就說了不是什麼大事情」，然因原
19 告遲未回覆，雖於同日下午4 時23分、57分許一度表示：「
20 明天記得上班，今天就當作你打疫苗不舒服讓你休息沒關係
21 ，真的沒什麼事情沒辦法幫忙我就是在想辦法就好也不會對你
22 怎樣，沒必要到要換工作」、「奇峰也說你今天打疫苗人不
23 舒服要休假就直接講就好，不用到都不回不接電話」等語，
24 然原告仍未回應，迨被告甲○○於同日晚上8 時22分許所言
25 ：「……為什麼要這樣都不接不回還退群組呢，可否好好溝
26 通一下，看是有什麼想說還是你真的不想做了想離職，那也
27 直接講沒關係，也比現在已讀不回不接電話讓我們不知道接
28 下來的班表該調整還是不該調整，這樣說沒錯吧？」後猶未
29 回應，顯見原告不僅曠職且毫無任何請假抑或令系爭處所同
30 事獲知之情形，甚而退出自行工作群組而毫無提供勞務意願
31 之舉動，益徵被告甲○○實未自原告或其家屬如邱國財處得

到任何申請疫苗接種假之申請，否則焉有多次詢問、甚或試探原告說明主觀想法之必要，尚不待言。

(3)佐以原告於111年3月4日被告甲○○撥打第二通電話時業已出門不在家中，且其於本院中自述：其去其他地方休息，搭捷運去新店友人住處等語在案（見本院卷第476頁），勾稽其恰於同日晚上8時20分許至新北市政府警察局新店分局江陵派出所對被告甲○○提出恐嚇告訴至同日晚上9時26分許詢問完畢之客觀事實，有當日警詢筆錄足資佐證（見偵卷第11頁），益徵原告身體毫無異狀，方能於該日下午搭乘大眾交通工具前往友人住處，復於該日晚上前往提出告訴依自由意志由員警製作警詢筆錄，彰彰甚明。至原告與邱國財間之LINE對話紀錄擷圖（見本院卷第245頁），最多祇得證明被告甲○○曾於000年0月0日下午2時25分許電聯原告住所，並向邱國財告知原告曠職、若不想做趕快辦離職之事實，但此與邱國財究有無為原告向被告請假（且告知原因），以及原告是否符合疫苗接種假申請要件要屬二事。職是，綜合上開證據資料，原告不僅未檢附任何施打疫苗證明予被告公司，體況正常，更無其家人代為申請疫苗接種假之事實，其主張111年3月4日業已申請疫苗接種假並未曠職云云，當屬無稽，自無足憑。

3.原告自111年3月4日至同年月6日已連續曠職3日，業經本院認定如上。復參兩造間同年月28日勞資爭議調解紀錄，被告公司表示並未資遣原告，係原告曠職未到，伊自111年3月4日起連續多日主動聯絡原告均未果，迨店長再次與原告聯繫欲瞭解狀況，仍被已讀不回，故被告公司即以原告連續曠職3日為由開除等節（見本院卷第29頁至第30頁），同經原告所不否認（見本院卷第474頁），輔以原告於同年月15日方聲請勞資爭議調解時係逕請求資遣費、非自願離職證明及預告工資乙情，有新北市政府勞工局112年4月12日新北勞資字第1120630192號函暨新北市政府勞資爭議調解申請書在卷可徵（見本院卷第371頁至第388頁），堪認被告公

01 司應於111 年3 月7 日、最遲於同年月9 日店長聯繫時即令
02 依勞動基準法第12條第1 項第6 款終止之意思表示送達原告
03 ，是系爭契約當已依勞動基準法第12條第1 項第6 款終止而
04 消滅，要無疑義。

05 4.承上，系爭契約既已消滅，茲無再由原告於勞資爭議調解時
06 再為終止意思表示之可能，爰不就原告有無對被告公司為系
07 爭契約終止之意思表示，且係以勞動基準法第14條第1 項第
08 6 款為終止一情予以論述，併予指明。

09 (三)原告請求被告公司給付23萬4,115 元及法定遲延利息，以及
10 開立勞動基準法第14條第1 項第6 款非自願離職證明書部分
11 ：

12 1.資遣費、預告工資與積欠工資，及開立非自願離職證明書等
13 項目，基於原告係111 年3 月4 日起持續曠職至系爭契約遭
14 被告公司依勞動基準法第12條第1 項第6 款終止時止，則其
15 既未提供勞務，依民法第487 條規定，被告公司亦未負有給
16 付此段期間之對價即工資義務，並因系爭契約終止之法律依
17 據，要與勞工退休金條例第12條第1 項、勞動基準法第16條
18 規定資遣費、預告工資給付要件不合，是原告此部分金錢及
19 開立離職事由為勞動基準法第14條第1 項第6 款非自願離職
20 證明之請求，均屬無由。

21 2.加班費部分：

22 ①原告雖主張被告公司就加班費僅給付部分，尚有員工出勤明
23 細表上所載補休時數未經其補休或換算為加班費，但原告係
24 純就原告薪資明細單上之異動前時數欄與本月加班欄之時數
25 為加總後，並以員工出勤明細表所載補休時數認定未予補休
26 或核發加班費，顯與被告所提每月工時時數之正常工時時數
27 不合（見本院卷第445 頁），其認知亦與員工出勤明細表上
28 補休時數應係正常工時外再為加班乙情有違。互核新北市政
29 府勞工局112 年4 月12日新北勞資字第1120630192號函暨勞
30 檢文件資料、員工出勤明細表與薪資單所示（見本院卷第37
31 1 頁至第424 頁、第122 頁至第132 頁、第369 頁），以11

01 2 年2 月為例，原告工作時數目標原為144 小時，實際上僅
02 出勤85小時正常工時，更僅出勤1 日至6 日、21日至28日，
03 8 日至10日則為特休等情，顯未及時數目標，此自勞檢資料
04 呈現其中確有數日非例假日、休假日，但無任何曠職為由扣
05 薪甚得領取全勤獎金之情形亦足明瞭，則於每月實際出勤時
06 數與補休時數加總後均與各月工時目標相合，堪認被告抗辯
07 原告業將補休時數使用完畢乙情尚非子虛，原告此部分加班
08 費主張，要非有理。

09 ②惟就原告於110 年9 月22日、23日、25日、26日、27日，同
10 年12月2 日，111 年1 月13日、14日、16日、17日、19日共
11 31小時，曾經新北市政府勞工局勞檢時認定為未認列時數一
12 情，有前開勞檢資料在卷可徵（見本院卷第394 頁），比對
13 員工出勤明細表上確有實際加班但未列載在加起時數或補休
14 時數欄欄之事實無誤。雖該等日期後均標記為「非公務」，
15 且經被告公司抗辯：「非公務」係指打卡時間超過正常上班
16 時間，可能為提前或延後上班，且打卡原因非工作上原因而
17 延後打卡云云（見本院卷第576 頁），但未提出所謂非公務
18 之具體事實佐證，更無從解釋部分註記「非公務」但仍列有
19 加起時數或補休時數欄日期之原因，是認原告主張此部分應
20 給付加班費一情，應屬可認，則以原告主張計算基礎計算後
21 ，其應得向被告公司請求4,777 元加班費（計算式： $115 \times$
22 $1.34 \times 31 \div 4,777$ ，元以下四捨五入），洵堪認定。被告公
23 司雖另以勞檢資料記載伊有多核發金額而為抵銷抗辯，然自
24 勞檢資料以觀，全僅為計算式，無從得知具體計算標準（見
25 本院卷第400 頁、第414 頁、第415 頁、第416 頁與第419
26 頁），此既屬給付型不當得利而應由被告公司就無法律上原
27 因負舉證責任，當由伊就此部分負客觀舉證責任之不利益，
28 是伊此部分抗辯，要不足採。

29 3.職是，原告僅得請求被告公司給付4,777 元加班費，應足認
30 定。

31 (四)原告所陳被告甲○○系爭行為，尚難認定成立民法第184 條

第1 項前段之侵權行為損害賠償責任，被告公司也無依民法第188 條第1 項負連帶賠償責任之情形：

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任，民法第184 條第1 項前段、第188 條第1 項定有明文。原告既欲主張被告甲○○所為系爭行為成立民法第184 條第1 項前段侵權行為損害賠償責任，當應就具體行為、損害、因果關係與不法性等要件負舉證責任，合先敘明。

2.被告甲○○雖確有私下以LINE傳送編號1 至13所示言詞予原告，以及原告曾於000 年0 月間申請貸款但後續取消等節，有雙方LINE對話紀錄擷圖、原告與被告甲○○各與貸款公司人員間LINE對話紀錄擷圖等存卷足考（見本院卷第249 頁至第297 頁；偵卷第19頁至第59頁、第101 頁至第133 頁）。惟查：

①原告於另案警詢中先陳稱：被告甲○○於111 年2 月27日詢問得否貸款70萬元借予伊，然貸款利息過高，其數日後以LINE拒絕伊表示不願貸款後，被告甲○○即持續電聯騷擾甚電聯至其住處，且被告甲○○借款當日曾在系爭處所廚房內將其頭部按壓在牆上（邱俊琪曾目睹），其感到害怕不敢馬上拒絕云云（見偵卷第11頁至第13頁）；嗣於偵訊中改陳：被告甲○○在整個上班時間不時以拳頭打其手腳與頭部很久，威脅其幫忙辦貸款，其因此同意，但未驗傷云云（見偵卷第96頁），不僅就被告甲○○究以何種方式脅迫貸款而為如編號14所示行為乙事前後所述不一，更與原告與銀行專員間、原告與被告甲○○間、被告甲○○與貸款專員之LINE對話紀錄擷圖、申請書暨徵信調查表中，呈現被告甲○○甚尊稱原告「老闆」要帶雙證件之提醒，並表示「錢下來該給你的會給你，我說簽東西你有保障……」等文，最終貸款流程僅至徵信階段要無利率約定，原告更係逕以邱國財發現其要貸款而不准等理由取消，甚對被告甲○○詢問毫無回應遑論逕自

告知取消等事實截然不同（見偵卷第19頁至第59頁、第101頁至第116頁、第119頁至第133頁），況其曾於警詢中表示：被告甲○○未曾在LINE上以提及任何要對其不利、使其害怕之文字等語（見偵卷第12頁），與於本件主張受被告蘇家豪編號1至13行為職場霸凌一情甚屬矛盾，則原告此部分主張，已非無疑。

②被告甲○○於另案警詢及偵訊中供稱：伊原欲以自行貸款，但因有學貸遲繳紀錄無法申辦通過，即詢問店內同事即原告、邱俊琪得否幫忙貸款，邱俊琪已準備要離職，原告思考約半小時後同意，雙方即約定貸款通過後本息均由伊付款，另會提供些許金錢作為原告幫忙之報酬，伊也告知若認貸款期間太久可等數月伊得自行貸款後再清償之、詢問是否要簽立契約為證，原告表示信任伊毋庸簽署，並給予身分證讓伊傳真給貸款公司，再由貸款公司提供資料予銀行承辦人員，並無任何恐嚇之動作或意思，更未按壓原告頭部在牆上、拳打腳踢之方式要求貸款，未料原告於111年3月3日凌晨4時29分許向貸款公司表示拒絕貸款，伊接過通知後詢問原告原因，但無論以訊息或手機均未回應，隔（4）日也未上班，電聯邱國財則稱原告表示當日排休，始終未能聯繫；眾人感情不錯，於貸款前大家均有打鬧、玩鬧行為，然未曾施暴，雖曾有工作上不快，但因雙方都被架住僅止於爭吵等語（見偵卷第7頁至第10頁、第96頁至第97頁）。

③證人邱俊琪於本院及另案警詢、偵訊中證之：渠離職前眾人相處融洽而無排擠情形，渠也未與原告或被告甲○○間有任何糾紛，就工作群組內諸如「幹、幹你娘、去死啦」等口語內容在日常中均屬常見，原告也未提過被霸凌或感覺不舒服，原告與被告甲○○間在工作相處上偶因原告未帶現金，故由被告甲○○代付飲料錢，至所謂「35000 岔賭外加每月利息1050」係上班時聽聞被告甲○○告知開玩笑一事（渠當時不在場），某日停水，原告不相信停水讓洗碗機無法啟動，其等即對賭洗碗機是否使用循環水所生，渠不清楚其等間有

01 無嫌隙或糾紛，看起來尚可，平時也會小打鬧一下，眾人平
02 常嬉鬧時會互相推來推去，渠未見被告甲○○認真、嚴肅提
03 過要求原告返還該賭債等話語；被告甲○○曾於111年2月
04 27日在系爭處所表示伊因借貸額度已滿無法借款還學貸，詢
05 問渠或原告得否幫忙貸款70萬元，若不可以不用勉強，渠因
06 不太想碰觸有關借貸事宜而未同意，原告則同意之，被告蘇
07 家豪未為將原告頭部按在牆上等肢體碰觸之行為，也詢問是
08 否要簽契約見證，原告表示不用，後續即討論借款事宜，但
09 不清楚為何後續會在通訊軟體上拒絕幫忙貸款等語（見本院
10 卷第462頁至第468頁、第473頁至第474頁；偵卷第15頁
11 至第17頁、第89頁至第90頁）。

12 ④證人連譽翔於本院中證以：LINE工作群組成員包含正職員工
13 和計時人員，會提及班表、缺失及溝通，其中關於「幹、幹
14 你娘」等較口語之對話全為系爭處所眾人習慣上常見用語，
15 但原告與被告甲○○間相處並未不愉快，平常下班或空班時
16 間會互相開玩笑、罵髒話或打鬧，原告若上班出錯也會被被
17 告甲○○為較嚴厲之指責，然未聽聞原告提及與被告甲○○
18 相處不愉快或被霸凌之事，至原告與被告甲○○間「35000
19 岔賭外加每月利息1050」應是指洗碗機，某日水塔停水或無
20 水，渠當時在旁忙碌，原告詢問沒有水如何洗碗，被告蘇家
21 豪稱水塔沒水一樣可以洗碗，原告不相信，後來得知洗碗機
22 係用循環水，故雖停水仍可使用，但渠不清楚係何方要岔賭
23 ，祇聽到若可使用就要1個月薪水，惟被告甲○○很少提及
24 ，祇在偶爾嘴炮或幫訂飲料叫UBER先刷卡事後大家請款時會
25 稱原告欠伊1個月薪資等語（見本院卷第468頁至第473頁
26 ）。

27 ⑤觀諸前揭被告甲○○當事人陳述，證人邱俊琪、連譽翔之證
28 詞，比對該等LINE對話紀錄擷圖上下脈絡，以及工作群組LI
29 NE對話紀錄擷圖（見本院卷第139頁至第142頁），被告蘇
30 家豪要無以任何脅迫等口吻要求原告為伊辦理貸款，且原告
31 就被告甲○○所為系爭行為，字裡行間全無任何害怕而係以

01 平鋪直述方式回應，甚或得逕自質疑被告甲○○所陳內容，
02 於被告甲○○為編號3 行為後直至同年月31日被告甲○○傳
03 送相關疫情公告以前，雙方毫無任何對談，被告甲○○也無
04 任何催促原告履行該等懲罰之意，更經證人邱俊琪、連譽翔
05 等上揭關於眾人之證述綦詳，同有原告與王瑞宇、系爭處所
06 工作群組間LINE對話紀錄擷圖中原告除與被告甲○○外，也
07 經常以「幹」、「渣氣」、「吵三」、「去死吧」等詞彙與
08 其他同事交流、對話，甚原告表示不滿之際，尚會覆以：「
09 ㄟ霖ㄟ姐姐不要生氣啦」等事實（見本院卷第31頁、第139
10 頁至第142 頁），益徵上揭證人所陳工作期間眾人感情良好
11 而未排擠一方，該等言論雖屬粗俗但仍為其等日常生活範疇
12 ，縱日後主觀上回想有所不滿（且其於警詢時明示毫無令其
13 害怕之詞如上），仍與所謂職場霸凌一節要屬有間，遑論原
14 告於言詞辯論終結前全未說明究有何權利遭受侵害，以及被
15 告甲○○所為不法性甚明，同有臺北地檢檢察官就被告蘇家
16 豪編號14行為以111 年度偵字第12885 號罪嫌不足為由為不
17 起訴處分在案（見本院卷第39頁至第40頁）。綜此，原告所
18 提證據資料未能證明被告甲○○系爭行為符合民法第184 條
19 第1 項前段之要件，是其主張被告甲○○應負該侵權行為損
20 害賠償責任，及被告公司與被告甲○○負民法第188 條第1
21 項連帶賠償責任云云，委無足採。

22 (五)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
23 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
24 人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203 條及第23
25 3 條第1 項各有明文。又勞動基準法第23條第1 項、勞動基
26 準法施行細則第9 條規定，工資之給付除當事人有特別約定
27 或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞動基準法終
28 止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。被告公司應給
29 付予原告上開金額，已如前述，並因屬有確定期限之給付，
30 應最終自終止系爭契約翌日起即負遲延責任，原告既主張利
31 息自起訴狀繕本送達翌日起算，該書狀係於111 年12月2 日

送達被告公司收受一情，有本院送達回證可資佐證（見本院卷甲第95頁），揆諸前揭規定，本件原告主張被告公司上開應給付之金額，自111年12月3日起至清償日止按年息5%計算之利息，亦屬有據。

五、綜上所述，原告確自111年3月4日起連續曠職之事實，被告公司以勞動基準法第12條第1項第6款終止系爭契約應屬可認，並因原告未能舉證證明被告甲○○系爭行為成立民法第184條第1項前段侵權行為損害賠償責任，被告公司也毋庸依民法第188條第1項連帶賠償責任。從而，原告依系爭契約之法律關係，勞動基準法第24條規定，請求：被告公司應給付原告4,777元，及自111年12月3日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。其逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

六、本件為勞動事件，就勞工即本件原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，就主文第1項與第2項依職權宣告假執行，同時宣告被告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。此部分本件原告雖陳明願供擔保聲請宣告假執行，然其聲請僅係促使法院為職權之發動，爰不另為假執行准駁之諭知。至原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 10 月 31 日
勞 動 法 庭 法 官 黃 鈺 純

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 112 年 10 月 31 日
書 記 官 李 心 怡

附表（日期：民國／ 幣別：新臺幣）

編號	行為日期	原告主張被告甲○○行為內容	證據所在頁數	本院認定
1	110年4月27日	被告甲○○以LINE傳送「幹你嗎」、「廢話嗎」、「低能兒幹」等語霸凌羞辱原告。	本院卷第249 頁至第251 頁	此為其等平日日常用語，縱主觀上感受不快，仍難認有何霸凌而致原告何種權利受有侵害。
2	110年6月13日	被告甲○○以LINE傳送「幹你娘我休假就要幫你看有沒有弄好？」、「他媽的幾天了還沒弄」、「怎麼不去死一死」、「垃圾在不接電話」等語霸凌羞辱原告。	本院卷第253 頁至第255 頁	
3	110年8月7日	被告甲○○以原告工作不力為由，懲罰原告需請同事喝飲料100杯、香菸10條。	本院卷第259 頁至第263 頁	
4	110年10月24日	被告甲○○勒索原告3 萬5,000 元，每月利息1,050元、飲料錢530元。	本院卷第267頁	
5	110年11月14日	被告甲○○勒索原告3 萬5,000 元，每月利息1,050元。	本院卷第269頁	
6	110年11月25日	被告甲○○勒索原告3 萬5,000 元，每月利息1,050元、飲料錢540元。	本院卷第269頁	
7	110年12月1日	被告甲○○勒索原告3 萬5,000 元，每月利息1,050元、飲料錢540+110元。	本院卷第269頁	
8	110年12月6日	被告甲○○勒索原告3 萬5,000 元，每月利息1,050元、飲料錢540元。	本院卷第271頁	
9	110年12月11日	被告甲○○勒索原告3 萬5,000 元，每月利息1,050元、飲料錢540+250元。	本院卷第271頁	
10	110年12月16日	被告甲○○勒索原告3 萬5,000 元，每月利息1,050元、飲料錢540+250+210元。	本院卷第271頁	
11	110年12月23日	被告甲○○勒索原告3 萬5,000 元，每月利息1,050元、飲料錢540+250+210+230元。	本院卷第271頁	
12	111年1月20日	被告甲○○勒索原告3 萬5,000 元，每月利息1,050 元，並記錄原告因畏懼而給付4,000 元。	本院卷第275頁	
13	111年2月3日	被告甲○○勒索原告3 萬5,000 元，每月利息1,050 元，並記錄原告因畏懼而給付9,000 元。	本院卷第277頁	
14	111 年2 月27日 至同年3月3日	被告甲○○逼迫原告提出雙證件及存摺，要求原告出名向融資公司貸款，待貸款撥付後再指示原告將款項部分借用予被告甲○○，而以此方式霸凌原告，造成原告心理遭受莫大壓力及害怕。	本院卷第279 頁至第291 頁	現有證據資料未見有何脅迫等行為。