

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第363號

原告 陳重維

被告 台灣三井不動產飯店管理股份有限公司

法定代理人 久一康洋

訴訟代理人 黃馨慧律師

廖福正律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年3月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

原告原聲明請求被告給付新臺幣（下同）16萬3,490元及開立非自願離職證明書，嗣就金錢請求部分減縮為14萬7,490元，並經被告程序上同意（見本院卷第416頁），核符民事訴訟法第255條第1項第1款規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告於民國112年1月30日起受僱於被告，擔任值班經理，每月工資5萬元，不含餐費。又被告既經營觀光旅館業，業界慣例皆會提供免費員工餐或另外給付餐費，被告在勞動契約並未載明不供餐，原告每月應得之餐費2,400元即屬工資，被告自應給付如附表編號3所示餐費。被告未於面試時告知不提供員工餐也未在勞動契約載明，且原告因多次糾正其他員工違法行為而遭職場霸凌，再遭被告任意調動工作環境及時間、遭主管辱罵，被告無正當理由要求停止工作等節，構成勞動基準法（下稱勞基法）勞基法第14條第1項第1款、第

01 2款事由，原告爰於112年9月18日依上開規定終止勞動契
02 約，被告即應開立記載上開事由之非自願離職證明書，且應
03 給付如附表編號1、2所示預告期間工資。

04 (二)又原告每工作日至少加班1小時，被告應給付如附表編號4所
05 示加班費。原告多次反應被霸凌，被告非但未正視，甚於11
06 2年9月11日欲以恐嚇威脅、限制人身行為，在後續電話多次
07 拿原告身心狀況訕笑，構成侵權行為，致原告罹患憂鬱症，
08 需持續就醫3年，以每月看診1次費用800元計算，被告應賠
09 償如附表編號5所示醫藥費等語。

10 (三)並聲明：1.被告應給付原告14萬7,490元。2.被告應開立離
11 職事由記載為勞基法第14條第1項第1款、第2款之服務證明
12 書予原告。

13 二、被告辯以：

14 (一)兩造契約約定工資為5萬元，寄發之錄取通知亦載明月薪已
15 內含伙食津貼，不另供餐，被告並無原告所指對勞動契約之
16 締結為虛偽陳述或重大侮辱等行為，原告終止契約至多僅生
17 自請離職效力，惟被告為求慎重，已於112年10月3日函請原
18 告到勤辦理交接，原告均未置理，被告乃於112年10月16日
19 依勞基法第11條第5款、第12條第1項第6款，於112年10月28
20 日終止勞動契約，被告自無開立離職事由為勞基法第14條第
21 1項第1款、第2款之離職證明書之義務。

22 (二)原告自112年9月18日起已表明無意提供勞務，被告僅須給付
23 至該日止之薪資，原告無從請求112年9月19日起至000年00
24 月00日間之薪資，被告終止契約亦符合預告期間規定，原告
25 依勞基法第16條請求亦無理由。

26 (三)被告工作規則第22條已明定加班須事前申請許可、事後提出
27 加班單陳報實際加班時數，原告均未曾向被告申請加班，亦
28 無加班之必要，本不得請求加班費。惟被告基於善意已依臺
29 北市政府勞動局建議給付原告加班費2,396元。被告並無原
30 告所指恐嚇威脅、限制人身行為、對原告訕笑等情事，原告
31 所提單據亦與請求金額不符等語。

01 (四)並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執
02 行。

03 三、不爭執事項（見本院卷第418至419頁，並依判決格式調整文
04 字及順序）：

05 (一)原告於112年1月30日起受僱於被告，擔任值班經理，每月工
06 資5萬元，最後工作日為112年9月18日。

07 (二)原告於112年9月18日依勞基法第14條第1項第1款、第2款終
08 止勞動契約。

09 (三)被告已給付原告112年9月1日至同年9月18日之薪資。

10 (四)被告於112年10月16日依勞基法第11條第5款、第12條第1項
11 第6款，於112年10月28日終止勞動契約。

12 (五)被告於112年11月10日匯款2萬2,843元予原告，包含資遣費1
13 萬8,989元、未休特休工資1,458元、加班費2,396元。

14 四、本院判斷：

15 (一)如附表編號3、6所示餐費、非自願離職證明書部分：

16 1.按雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而
17 有受損害之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條
18 第1項第1款定有明文。原告固主張被告既經營觀光旅館業，
19 業界慣例均會提供免費員工餐或另外給付餐費，被告未於面
20 試時告知不提供員工餐也未在勞動契約載明，係構成前開終
21 止事由云云。惟查被告於111年12月28日寄發予原告之錄取
22 通知書已載明：「月薪：NT50,000元／月（內含伙食津貼，
23 不另供餐）」（見本院卷第301頁），復查兩造112年1月30
24 日簽立之聘僱合約書第5條第1項亦約定：「因乙方（即原
25 告）依本合約提供勞務，甲方（即被告）同意每月支付乙方
26 新台幣50,000元，付款日期…」（見本院卷第53頁），堪認
27 兩造約定被告每月給付之薪資為5萬元，已包含伙食津貼，
28 且不另供餐，上開書面既已載明該等內容，實難認被告有何
29 以虛偽之意思表示使原告誤信之情事。原告固提出其他旅館
30 業徵才廣告（見本院卷第387至389頁），主張業界慣例均會
31 提供免費員工餐或另外給付餐費云云，惟究否供餐或另發給

餐費衡屬各公司福利措施及締約自由，無從推論此屬兩造約定之工資範疇，或被告曾為何虛偽之意思表示，原告主張本件有前開終止事由，且得依勞基法第22條第2項前段請求如附表編號3所示餐費云云，均屬無據。

2. 又按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第2款亦有明定。原告主張因其多次糾正其他員工違法行為而遭職場霸凌，再遭被告任意調動工作環境及時間，遭主管辱罵，被告無正當理由要求停止工作云云，固提出兩造各自寄發之存證信函、照片、被告製作之離職協議書草稿（見本院卷第61、63、67至69、79至81、103至127頁），惟此僅能顯示兩造就契約終止事由互有爭執，而無從認定被告或其代理人有何實施暴行或重大侮辱之行為。又被告雖曾寄發電子郵件通知原告至112年9月15日前毋庸到勤，惟究其緣由係因原告前發函予主管及被告，表示限主管於上開日期前公開道歉，否則將提出訴訟（見本院卷第61頁），被告方請原告先毋庸出勤，並告知期間均會支付薪水，如有任何問題亦請隨時與被告聯繫（見本院卷第65頁），其後原告並未爭執到勤問題，僅詢問假別或請假程序，嗣經被告回復毋庸請假、也不會動用到事假或年假後，原告未就此節為何異議（見本院卷第250至251頁），洵非原告所指無正當理由要求停止工作之情形。是原告主張得依勞基法第14條第1項第1款、第2款終止契約，均屬無據，其進而請求被告開立該等事由之非自願離職證明書，當無理由。

(二) 如附表編號1、2所示預告期間工資部分：

按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，如勞工繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之；繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之；繼續工作3年以上者，於30日前預告之；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、第3項定有明文。本件原告主張依勞基法第14條第1項第

01 1款、第2款終止契約，而得依前開規定請求預告期間工資云
02 云，惟本件無該等終止事由，且該等條款亦非前開規定得請
03 求預告期間工資之情形，是此部分請求，亦無理由。

04 (三)如附表編號4所示加班費部分：

05 1.按勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時
06 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」，而雇主
07 如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於
08 該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得
09 提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，
10 而推翻上述推定（該條立法理由參照）。據此，倘雇主就員
11 工加班乙事已預先以工作規則規範加班申請制或設計加班指
12 派單，則勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主即
13 得以加班申請制、加班指派單推翻上開推定。次按勞工請求
14 延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須雇主認有延
15 長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有
16 延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班時間延後，
17 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
18 長工作時間之工資。

19 2.查被告工作規則第22條規定：「員工於規定正常工作時間外
20 有履行公司業務之必要，獲得權責主管核准後而繼續進行業
21 務者，稱之為加班，其相關規定如下：…2.需要加班時，應
22 事前取得權責主管許可。加班後應填入實際加班時間數後，
23 於所定日期內向公司提出加班單」（見本院卷第311頁），
24 已明定加班申請制。原告固稱其未看過該工作規則云云，惟
25 查被告已於公司系統中揭示工作規則（見本院卷第407
26 頁），復有被告員工於112年5、6月間提出之加班申請單及
27 據以核發加班費之明細可佐（見本院卷第349至363頁），可
28 知被告確係採行加班申請制，參以原告亦不爭執被告差勤系
29 統中有加班選項（見本院卷第417頁），則其應知悉如有加
30 班需求應提出申請，被告既已設置加班申報系統以為勞資雙
31 方合意延長工作時間之平臺，且據此評估員工正常工作時間

內效率、品質及延長工作必要與否，再由主管予以核定，自屬被告基於企業管理、成本控制與員工管考等因素，就工時、加班費管理為必要之注意及建置防止措施，倘原告有加班需求，即應事先向所屬主管提出申請。原告再稱被告經臺北市政府勞動局裁罰，顯見未落實加班申請制云云，惟依其所提公告，被告係因延長工作時間未依規定加給工資而經罰鍰2萬元（見本院卷第385頁），與其是否採行加班申請制係屬二事，此部分所稱尚無可採。

3.原告主張其每工作日至少加班1小時，而得請求加班費3萬3,480元云云，然其所稱加班情形與出勤紀錄內容本有不符（見本院卷第217至224頁），復原告亦未曾提出加班申請單並經核准，自無從據前開出勤紀錄推定有加班事實及必要，而應由原告舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要。查原告於112年7月23日於下班時間後曾傳訊向主管表示無法完成工作，詢問能否下班，而經主管要求應將事務完成，有通訊軟體對話紀錄截圖可考（見本院卷第77頁），堪認確於該日有加班事實及必要，至原告就其餘日期之加班事實則未提出事證以實其說，自無可採。復兩造不爭執本件如以出勤紀錄計算加班費之結果如被告所提附表2（見本院卷第418頁），以之核對112年7月23日加班費之計算結果為558元（見本院卷第348頁），是本件原告原僅得請求558元，扣除被告前已給付加班費（見不爭執事項(五)），已無餘額得再請求。

(四)如附表編號5所示醫藥費部分：

按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實，即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院108年度台上字第129號判決意旨參照）。原告主張被告有如原告主張欄(二)所示侵權行為，應賠償其醫藥費云云，並提出診斷證明書（見本院卷第397至399頁），惟此僅顯示其曾因該等病症而就診之情

形，無法證明被告有上開侵權行為或該等病症與被告行為有何關聯，是此部分請求，亦無理由。

五、結論：

原告依如附表所示請求權基礎，請求被告給付14萬7,490元，及開立離職事由記載為勞基法第14條第1項第1款、第2款之服務證明書，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 4 月 10 日
勞動法庭 法 官 梁夢迪

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 113 年 4 月 10 日
書記官 程省翰

附表：（民國／新臺幣／元）

編號	請求項目	請求權基礎	金額
1	112年9月19日至30日預告期間工資	勞基法第16條第1、3項	2萬3,210
2	112年10月預告期間工資		5萬2,400
3	112年1至8月餐費	勞基法第22條第2項前段	1萬9,200
4	112年2至7月加班費	勞基法第24條第1項	3萬3,480
5	醫藥費	民法第184條	1萬9,200
總計			14萬7,490
6	非自願離職證明書	勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項前段	