

臺灣臺北地方法院小額民事判決

113年度勞小字第77號

原告 陳靜媛
被告 脆皮鮮奶有限公司

法定代理人 洪志宏

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年5月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

被告公司登記址與法定代理人戶籍址各經受僱人即管理委員會收受、寄存送達，均生合法送達之效力，卻未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：原告於民國113年5月2日受僱於被告，以月薪新臺幣（下同）2萬7,470元擔任外場服務人員（下稱系爭契約）。詎其於同年月31日下午提供勞務期間，因私人家中事宜有手機來訊與否確認之必要，竟遭被告命同事要其離開公司，故其最後上班日為同年月31日，並獲資遣費1,260元。惟被告早於同年月26日即表示其不適任故依勞動基準法第11條第5款規定命僅工作至同年6月5日即終止系爭契約，嗣毫無緣由要其離職，自應補償同年6月1日至同年月5日薪資共4,578元，又依其工作至同年6月5日止年資應獲得資遣費1,317元，當得請求給付差額57元。爰依系爭契約之法律關係，勞工退休金條例第12條第1項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告4,635元。

二、被告未於言詞辯論期日到場，據伊之前言詞辯論期日到場所

為之聲明及陳述如下：

(一)原告自113年5月2日到職，於同年月27日學習期間即因被告培訓師共6名均告知其有頂撞、斥嚇與咆哮行為而不適任，伊遂通知依勞動基準法第11條第5款規定終止系爭契約，且最後上班日為同年月31日。被告早已告知為餐飲服務業，故提供勞務時間不得閱覽書籍或觀看手機，原告竟仍於113年5月31日上午10時許上班之際，先遭同事制止看書行為，未久又於將至休息時間之前30分鐘至置物櫃把玩全未發出聲響之手機，對被告工作規則全視若罔聞，被制止後更蓄意在顧客面前大聲辯駁致店內無法營業，伊無奈之餘方當場依勞動基準法第12條第1項第4款終止系爭契約，且通知員警到場後始順利令原告離去。

(二)伊於同年5月27日已清楚告知提供勞務始有報酬，原告既未於同年6月1日至同年月5日提供勞務，伊自無給付報酬之義務，況其任職未滿3個月，依勞動基準法第16條規定毋庸任何預告期間抑或折算之預告工資。至資遣費係以月薪2萬7,470元計算至113年5月31日止，伊業已為資遣通報程序且給付服務證明及非自願離職證明，均無不妥，況伊後續曾依勞動基準法第12條第1項第4款終止系爭契約，依同法第18條規定毋庸給付資遣費及預告工資，原告所為均屬無中生事，前對被告法定代理人提告5萬元訴訟業經本院113年度勞小字第82號判決駁回，所言均屬無由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、首查，兩造於113年5月2日起成立系爭契約，原告嗣遭被告以勞動基準法第11條第5款終止，其最後工作日為同年月31日；另兩造曾於同年7月8日經中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解不成立乙節，為兩造所不爭，且有勞資爭議調解紀錄、LINE對話紀錄擷圖、勞就保與職保歷史投保明細、給付明細、健保歷史投保明細等附卷可稽（見本院卷第15頁至第35頁、第49頁至第78頁），是此部分事實，首堪認定。

四、得心證之理由

01 (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，
02 民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就
03 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
04 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
05 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
06 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
07 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

08 (二)系爭契約於被告為勞動基準法第11條第5 款在同年6 月5 日
09 終止前之同年5 月31日，業經被告另依勞動基準法第12條第
10 1 項第4 款終止：

11 1.原告主張113 年5 月26日經被告告知以勞動基準法第11條第
12 5 款預告於同年6 月5 日終止乙情，業提出LINE對話紀錄擷
13 圖為佐（見本院卷第21頁至第29頁），且為被告所不否認，
14 是系爭契約倘無其他事由，本應於同年6 月5 日向後發生終
15 止之效力使兩造權利義務關係消弭，合先敘明。

16 2.紬繹原告與被告法定代理人間LINE對話紀錄擷圖，及被告法
17 定代理人各與員工及工作群組間LINE對話紀錄擷圖呈現之客
18 觀事實（見本院卷第23頁至第29頁、第113 頁至第115 頁）
19 ，被告法定代理人於113 年5 月26日表示基於原告於學習期
20 間不斷犯錯且改善態度不佳，故於同年6 月5 日終止系爭契
21 約，於同年5 月27日至同年6 月5 日期間如提供勞務則給予
22 報酬，更稱：「當然，有上班有錢，沒上班沒錢，上班我就不
23 敢讓你碰任何東西，所以你只在能在店內發呆……別遲到
24 ，就去晴光店吧！哪裡有比較舒適座位可以讓妳坐」，並對
25 原告詢問覆以：「（原告：老闆很抱歉我問一下您說叫我發
26 呆這樣我會睡著的，我可以帶書去看嗎？不能強迫我發呆吧
27 ！不讓人動東西也不能用手機有點誇張，資遣人已經是很嚴
28 重的事了，我也說會按照規定時間回來的）哪你就依規定站
29 著，上班怎麼可以看書？」等內容，顯見原告明確知悉被告
30 具有工作時間不得使用手機、閱讀個人書籍之工作規則，殆
31 無疑義。

01 3.惟原告不僅於翌（27）日凌晨0 時46分許以：「我還是會做的
02 的看書」等語回應而對前開工作規則置之不理，其於同年5
03 月31日中午12時13分、14分許猶於工作時間使用手機而遭同
04 事告知被告法定代理人，經被告法定代理人確認原告使用前
05 手機毫無聲響後，遂於同日中午12時24分許在工作群組上傳
06 送：「跟她說：上班時間已告知不能玩手機與看書，多次屢
07 勸不聽，現在依勞基法第12條宣告__依照勞基法第12條第1
08 項第4 款及同法第18條規定，勞工違反勞動契約或違反工作
09 規則情節重大者，雇主得不經預告終止契約，且勞工不得向
10 雇主請求加發預告期間工資及資遣費__請她立即離開，不離
11 開就報警，請警方依社會維護法將她開罰，避免影響公司營
12 運……」等文字後，原告方於同日中午12時35分、48分許傳
13 送：「老闆我家有正事必須看一下手機」、「雖同事看手機
14 是因為公司的事才能看，但我也是家裡有事避迴下才看喔」
15 （按：被告法定代理人均未讀）等語，有LINE對話紀錄擷圖
16 可資佐證（見本院卷第29頁、第113 頁至第115 頁），堪認
17 原告未經被告准許仍為把玩手机之行為乙情，同為原告於本
18 院及另案113 年度勞小字第82號言詞辯論程序中不否認在卷
19 （見本院卷第118 頁、第126 頁至第127 頁）。基此，原告
20 顯屢屢違反其明知之被告工作規則，對被告經營、人員管理
21 有相當妨礙，被告於113 年5 月31日當場為勞動基準法第12
22 條第1 項第4 款終止之意思表示後，系爭契約當於斯時起向
23 後發生消滅之效力，兩造間權利義務於該時起即予終止，洵
24 堪認定。

25 (三)系爭契約既提早經被告以勞動基準法第12條第1 項第4 款於
26 113 年5 月31日終止，則原告自無請求同年6 月1 日至同年
27 月5 日薪資之權利，被告依勞動基準法第18條第1 款規定復
28 無給付資遣費、預告工資之義務無訛。原告所為其他員工於
29 上班時間亦把玩手机之主張，不僅與其自身所傳送：「雖同
30 事看手機是因為公司的事才能看……」等LINE訊息不合（見
31 本院卷第29頁），亦未提出其他證據，至薪資明細上雖載有

01 「資遣費1,260」等字樣，然給付本有多種原因或得高於勞
02 動基準法第1條規定之優惠，尚與伊所負義務有別，是原告
03 主張，均不足採。

04 五、綜上所述，系爭契約係於113年5月31日即經被告以勞動基
05 準法第12條第1項第4款終止，被告當無給付113年6月1
06 日至同年5月5日薪資或預告工資、資遣費之義務。從而，原
07 告依系爭契約之法律關係，勞工退休金條例第12條第1項規
08 定，請求：被告應給付4,635元，為無理由，應予駁回。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
10 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
11 列，併此敘明。

12 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條，並確定訴訟費用
13 額如主文第2項所示。

14 中 華 民 國 114 年 6 月 10 日
15 勞動法庭 法 官 黃鈺純

16 以上正本係照原本作成。

17 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
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 6 月 11 日
20 書記官 李心怡