

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞訴字第8號

原告 林真妍

吳皇越

上二人共同

訴訟代理人 李麗君律師

被告 豐田流通供應鏈物流有限公司

法定代理人 吳旻頻

訴訟代理人 廖婉婷

王維廉

饒斯棋律師

羅偉恆律師

劉乙錡律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年5月19日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告如附表總金額欄所示之金額及自民國112年1月11
日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項所命給付部分，得假執行；但被告如以附表總金額
欄所示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按民事事件涉及外國人或外國地者，為涉外民事事件，內國
法院應先確定有國際管轄權，始得受理（最高法院98年度台
上字第2259號判決意旨參照）。又按以勞工為原告之勞動事
件，勞務提供地或被告之住所、居所、事務所、營業所所在
地在中華民國境內者，由中華民國法院審判管轄。勞動事件

01 法第5 條定有明文。查本件原告乙○○雖為越南籍人，然原
02 告勞務提供地及被告住居所均於中華民國境內，且屬本院管
03 轄範圍，故本院對於本件涉外民事事件確有管轄權。

04 二、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅
05 者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受
06 其訴訟以前當然停止；第168條至第172條及前條所定之承受
07 訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第
08 170條、第175條第1項分別定有明文。查被告之法定代理人
09 於本件訴訟繫屬中由吳錚鏞變更為甲○○，並於民國112年6
10 月6日具狀聲明承受訴訟，有聲明承受訴訟狀、經濟部商工
11 登記公示資料查詢服務在卷可稽，核與前開規定相符，應予
12 准許。

13 三、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張
14 或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第25
15 5 條第 1 項第 3 款定有明文。本件原告原起訴聲明一為：
16 被告應給付原告丙○○新台幣（下同）329,287元、原告乙
17 ○○599,619元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
18 止，按年息百分之 5 計算之利息。嗣於民國112年4月3日變
19 更聲明為：被告應給付原告丙○○466,818元、原告乙○○9
20 31,703元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年
21 息百分之 5 計算之利息（見本院卷第290頁），核其性質均
22 係基於同一原因關係之基礎事實，擴張應受判決事項之聲
23 明，揆諸首揭規定，與法尚無不合，應予准許。

24 貳、實體方面：

25 一、原告主張：原告丙○○、乙○○分於109年10月19日、108年
26 12月5日起任職被告公司，均擔任倉儲物流人員，因被告公
27 司已有多名外籍員工罹有新冠肺炎，依當時政府公告之防疫
28 規範，原告為密切接觸者，除被要求需施打疫苗外，尚需居
29 家隔離3日及自主管理4日，故原告於111年4月25日向被告請
30 假，然被告竟於111年5月3日無預警解僱原告，是原告並非
31 無故曠職，被告解僱原告應依勞動基準法（下簡稱勞基法）

第11條第5款分別給付以下金額與原告：(1)原告丙○○資遣費26,738元、預告工資23,200元；原告乙○○資遣費41,663元、預告工資23,040元。(2)又被告短少計算原告之加班時數，並拒不提出原告手寫之出勤記錄，且原告加班費應以時薪180元計算，是被告尚積欠原告丙○○加班費362,880元、原告乙○○加班費931,703元。(3)被告另以原告經手之貨物有凹損為由，恣意苛扣工資原告丙○○36,000元、原告乙○○58,000元。(4)被告短少提撥原告丙○○退休金9,282元、原告乙○○9,661元。(5)因原告並無曠職之情，被告解僱原告即應開立非自願離職書。並聲明：(一)被告應給付原告丙○○466,818元、原告乙○○931,703元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；(二)被告應分別提繳9,282元、9,661元至原告丙○○、乙○○設於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶；(三)被告應分別開立非自願離職書與原告丙○○、乙○○。

二、被告辯以：

原告二人自110年4月25日至同年5月3日間，均未依被告公司人事管理規則為請假手續，且未提出請假證明，是原告二人已屬連續曠職3日，被告依勞基法第12條第1項第6款、就業保險法第11條第3項等規定終止勞動契約，且不需給付非自願離職書與原告；被告已按月依原告電腦出勤記錄給付加班費，原告空言主張被告所提之出勤記錄為變造，竟主張應依原告手寫出勤記錄為據，且主張加班費每小時應為180元計算，均屬無據。且原告自始未提出被告有何苛扣原告工資之情事。又被告已依法補提撥原告丙○○之勞工退休金；原告乙○○並無勞工退休金條例之適用，故原告二人請求被告再為提撥，均屬無理由。

三、得心證之理由：

兩造對於原告丙○○於109年10月19日任職被告公司，每月薪資為34,800元；乙○○108年12月5日起任職被告公司，每月薪資為34,559元，兩人均擔任倉儲物流人員，被告於111

01 年5月3日以原告連續曠職3日為由解僱原告等情均不爭執，
02 惟原告認渠等並無曠職之情，被告不得以勞基法第12條第1
03 項第6款解僱原告，原告認被告得依勞基法第11條第5款解僱
04 原告，故被告應給付原告資遣費、預告工資及開立非自願離
05 職證明書予原告；被告應依原告手寫出勤表為據，給付短少
06 之加班費；被告應返還苛扣之薪資；以及提撥短少提撥之勞
07 工退休金等語，業經被告抗辯如上，是本件爭點為：(一)被告
08 以勞基法第12條第1項第6款解僱原告是否合法？如不合法，
09 被告依勞基法第11條第5款所應給付之資遣費、預告工資數
10 額為何？應否開立非自願離職書？(二)原告加班時數是否應以
11 原告手寫出勤表為據，而給付加班費？(三)被告應否返還苛扣
12 之工資與原告？(四)被告應否再提撥勞工退休金與原告？以下
13 分論之：

14 (一)、被告以勞基法第12條第1項第6款解僱原告是否合法？

15 1、按勞工無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者，
16 雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明
17 文。本件被告係以原告二人於111年4月26日至29日間，均透
18 過他人請假，該請假程序與被告公司人事管理規則所規範之
19 請假程序不符，故原告二人均屬勞基法第12條第1項第6款無
20 理由繼續曠職3日云云。經查，被告雖主張原告已於員工聘
21 僱書上簽名，應可認原告已充分瞭解公司相關請假程序，然
22 被告公司人事管理規則所規範之請假程序究竟為何，被告自
23 始無法提出，是被告公司是否已確實訂有明確之請假規範，
24 實屬有疑。故本件被告據此主張原告二人已違反公司請假規
25 則，即屬曠職，要難為有據。再查，被告雖提出原告主管於
26 109年2月15日在LINE群組中說明請假之規則，而主張被告公
27 司不得再以LINE訊息請假云云（見本院卷一第278頁），惟
28 因上開109年2月間，國內肺炎疫情僅有零星極少數個案，如
29 勞工有請假之需求，實無臨時以LINE通知主管之必要。然時
30 至111年間，因肺炎疫情持續爆發，每日確診人數居高不下，
31 全國上下均需配合政府防疫政策，隨時均有停班停課之

可能，加以依原告與渠等主管之LINE通訊對話記錄可知，111年4月24日（星期日）因公司外籍同事已快篩陽性，主管即要求未施打第三劑疫苗之同仁儘速於下週（即4月25日至4月29日間）施打，並告知為準確掌握到班人數，請無法出勤或因施打疫苗而身體不適之同仁，以私LINE告知即可等語（見專調卷第23至25頁），堪認被告公司因配合政府防制政策，同意勞工有需施打疫苗之需要，或身體不適之情事，僅需以私LINE告知主管，讓該主管可調控出勤人數即可等情明確，是以本件原告確實依據主管之指示，於4月25日先告知主管將於翌（4/26）日施打疫苗而需請假，主管於收到原告上開訊息後，即傳送「歐給歐給」之訊息與原告，表示同意原告於4月26日之疫苗假。再酌以原告主管於LINE群組對話記錄中記載：4/27本籍請假（真妍）、外籍請假（阿越）等語（見本院卷一第302頁），足認主管已同意原告二人於4月27日請假，末酌以原告於4月29日通知主管當日仍須請假，主管則回覆「收到」，已足表示主管准予原告請假之意等情（見本院卷一第304頁），益徵原告於4月26日、27日及29日間均有依被告疫情期間之請假規定向主管請假，實難認上開3日原告有何無正當理由曠職之情。綜上，被告公司以原告自110年4月25日至同年5月3日間連續曠職3日以上解僱原告，然因原告4月26日（星期二）、27日（星期三）、29日（星期五）均有請假，而4月30日至5月2日均為假日（4月30日星期六、5月1日星期日即勞動節、5月2日已定為補假日），是原告二人均無正當理由連續曠職3日之情，故被告以勞基法第12條第1項第6款解僱，自屬不合法。

(二)、被告應給付之資遣費數額為何？

本件被告以勞基法第12條第1項第6款解僱原告，為不合法，已如前述，原告主張被告係依勞基法第11條第5款解僱原告，要難謂無據，故被告應給付原告二人資遣費。惟原告丙○○為本國籍、原告乙○○為越南籍，兩人所應適用之法律尚有不同，以下分論之：

01 1、原告丙○○部分：

02 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
03 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
04 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條之規定終止時，
05 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之
06 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
07 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第
08 1項復定有明文。經查，又兩造對於原告丙○○於109年10月
09 19日任職，每月薪資為34,800元並不爭執（見本院卷二第61
10 頁），故被告應給付原告丙○○資遣費26,777元（新制基
11 數：277/360，計算式：34,800元*277/360）。原告丙○○
12 僅請求26,738元，未逾上開金額，尚屬有據。

13 2、原告乙○○部分：

14 按在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個
15 月平均工資之資遣費，剩餘月數或工作未滿1年，以比例計
16 算之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第17條第1項定有明
17 文。又凡適用勞基法之事業單位所僱用之未具永久居留權之
18 外籍勞工，不論何時入境，均應有該法之適用，惟依勞工退
19 休金條例第7條第1項前段規定：「本條例之適用對象為適用
20 勞動基準法之本國籍勞工。」明文排除非本國籍人士適用本
21 條例。本件原告乙○○為越南籍，且被告有勞基法第11條第
22 5款終止勞動契約之情，因原告乙○○非屬勞退條例第7條第
23 1項所規範之對象，自可依勞基法第16條第1項及同法第17條
24 第1項之規定請求被告給付資遣費，惟尚無勞工退休金條例
25 計算資遣費規定的適用。再查，原告乙○○係108年12月5日
26 起任職被告公司，每月薪資為34,559元，年資為2年4月又28
27 日，應依勞基法第17條第1項計算資遣費，原告乙○○得請
28 求被告給付資遣費83,518元（計算式：34,559元*2+34,559
29 元*5/12），是本件原告乙○○均僅請求41,663元，亦未逾
30 上開金額，為有理由，應予准許。

31 (三)、被告應給付之預告工資數額為何？

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，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項及第3項分別定有明文。經查，原告丙○○任職自109年10月19日起至111年5月3日止，年資為1年6月又14日，平均月薪為34,800元；原告乙○○則任職自108年12月5日至111年5月3日，年資為2年4月又28日，平均月薪為34,559元，是原告二人均得請求20日之預告工資，則原告丙○○得請求預告工資23,200元、乙○○得請求23,040元。

(四)、被告應否開立非自願離職書與原告

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法（下稱就保法）第25條第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；又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；或因勞基法第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25條第3項前段、第11條第3項亦定有明文。經查，本件原告主張被告上開解僱應屬勞基法第11條第5款之解僱，揆諸上揭說明，原告請求被告應開立非自願離職書，應屬有據。

(五)、原告主張加班時數應以原告手寫出勤時間或自行估算為據，並以時薪180元算加班費，而請求被告給付短少之加班費，是否有理由？

按出勤記錄內記載勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。勞動事件法第38條定有明文。是除有反證得以推翻外，勞工出勤時間應以出勤記錄為據。本件原告以被告未提出原告原始打卡記錄，以及原告原始手寫出勤記錄，即遽論應以原告丙○○自行估算及原告乙○○手寫加班時數為準，且每小時加班費應以時薪180元起計云云。經

01 查，被告已遵期提出原告二人於電磁記錄中之出勤記錄，有
02 員工出勤彙總表在卷可佐（見本院卷一第8至86頁、第120至
03 198頁），且原告均陳稱：被告公司並無打卡鐘，渠等係把
04 出勤時間打在電腦系統中，在手寫一次出勤時間交給行政去
05 處理等語（見本院卷第287頁），益徵被告公司本無以打卡
06 機記錄原告之出勤，而係由原告自行在電腦上繕打出勤時
07 間，故依前揭法條意旨，上開員工出勤彙總表已可推定為原
08 告出勤時間之記錄。再查，原告乙○○所提出載有原告自行
09 手寫出勤時間之派工單（見本院卷二第14至18頁），然該派
10 工單上除僅有原告乙○○手寫之時間外，其餘欄位「作業單
11 位」、「作業單位簽名」均為空白，足認原告乙○○手寫之
12 出勤時間尚未經作業單位加以確認，故其上所載之時間是否
13 為乙○○出勤時間，亦屬有疑。又查，原告逕自主張原告加
14 班費應以時薪180元起計云云，被告則辯稱：應依勞基法規
15 定以月薪除以240去計算時薪，再以此為計算加班費等語。
16 經查，本件原告並未主張渠等為時薪制，卻於計算加班費時
17 則改稱應以時薪180元起計，然並未見兩造有何排除勞基法
18 就加班費法定計算，而改以時薪180元為計算之約定，是原
19 告恣意主張加班費應以時薪180元起計（即前2小時加班費為
20 241元、其後以每小時為301元），要難謂有據。綜上，原告
21 均未提出上開出勤彙總表有何不可信之情況，則本院自得依
22 出勤彙總表推定為原告出勤時間無訛，是被告再以勞基法所
23 定之法定加班費計算原告二人之加班費等情，應有屬有據，
24 原告空言否認被告所提上開出勤彙總表為不實，以及加班時
25 薪應以180元計算等情，均難採信。(六)、被告應否返還苛扣
26 之工資與原告？

27 原告主張被告以原告經手貨物有凹損為由，苛扣原告丙○○
28 工資36,000元、乙○○工資58,000元乙情，業經被告辯稱如
29 前，惟本件原告僅提出不知對話者為何人、對話內容不明之
30 LINE對話記錄（見專調卷第47至59頁），以及載有異常賠款
31 44,467元之獎金表（見本院卷第234頁），然上開對話記錄

01 中完全未提及原告有何需扣款之金額，而該獎金表亦未見與
02 原告間有何關連，是就此部分，應認原告舉證尚有未足，要
03 難謂有據。

04 (七)、被告應否再提撥短少之勞工退休金？按勞工退休金條例適用
05 之對象為下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金
06 者，不適用之：一、本國籍勞工。二、與在中華民國境內設
07 有戶籍之國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人、
08 大陸地區人民、香港或澳門居民。三、前款之外國人、
09 大陸地區人民、香港或澳門居民，與其配偶離婚或其配偶死
10 亡，而依法規規定得在臺灣地區繼續居留工作者。四、前二
11 款以外之外國人，經依入出國及移民法相關規定許可永久居
12 留，且在臺灣地區工作者。勞工退休金條例第7條定有明
13 文。經查，原告乙○○為越南籍，且無勞工退休金條例第7
14 條之身分，故非勞工退休金條例適用之對象，是原告乙○○
15 自無請求被告提撥勞工退休金之權。再查，本件被告對於因
16 高薪低報而短少提撥原告丙○○勞工退休金，並遭勞動部勞
17 工保險局（下稱勞保局）逕予調整後補收等節均不否認，並
18 已調整提繳完成，此有勞保局111年8月8日保退三字第11160
19 089530號函文、原告丙○○勞工退休金提繳狀況等在卷可稽
20 （見本院卷一第206至208頁、第210頁），故被告就原告丙
21 ○○部分自無須再為提繳。

22 四、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
23 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
24 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
25 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
26 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
27 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
28 利率為5%。民法第229 條第2 項、第233 條第1 項前段、第
29 203 條分別定有明文。原告請求為未確定期限之債務，其依
30 法應為催告，被告始負遲延責任，而應給付法定遲延利息。
31 查原告請求被告給付而送達訴狀，與催告有同一之效力，而

其民事起訴狀繕本於112年1月10日送達被告，依前開規定，原告併請求被告給付自上開書狀繕本送達翌日（即112年1月11日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦屬有據。

五、綜上所述，原告依勞基法之法律關係，請求被告給付如附表所示之金額及自112年1月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分，即屬無據，應予駁回。又本判決原告勝訴部分係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為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：依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中華民國 112 年 6 月 21 日
勞動法庭 法官 游璧庄

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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 6 月 26 日
書記官 張琬青

附表

姓名	資遣費	預告工資	總金額欄
丙○○	26,738元	23,200元	49,938元
乙○○	41,663元	23,040元	64,703元