臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第34號

原　　告　李劍芳
訴訟代理人　劉志賢律師(法扶律師)
被　　告　萬安國際保全股份有限公司
法定代理人　盧盛頓
訴訟代理人　江有福

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年10月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新台幣5,634元，及自民國108年10月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔5%，餘由原告負擔。

本判決於原告以新台幣2,000元供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣5,634元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序部分：按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查原告起訴狀所載應受判決事項之聲明第一項原為「被告應給付原告新台幣（下同）315,048元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」，復於民國108年7月2日以民事準備四狀變更為「被告應給付原告383,448元，及其中315,048元部分自起訴狀繕本送達翌日起，暨其餘68,400元部分自108年7月4日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。」（本院卷第213頁），復又於108年10月8日變更為「被告應給付原告383,448元，及自民事準備五狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」（卷第305頁），核其聲明之變更，請求之基礎事實並未改變，仍係基於兩造間之僱傭關係所生之爭執，且金額之變更亦屬擴張應受判決事項聲明之情形，揆諸前開條文所示，並無

不合，應予准許。

乙、實體部分：

一、原告起訴主張：

㈠原告自104年10月24日起受僱於被告擔任保全人員，機動支援新北市新店區「一品門第社區」、「台北新店社區」，每月排班天數平均為21日，工作以來均盡忠職守，惟自107年8月下旬因身體狀況較差而向被告反應希望能在107年9月時適度減少排班，詎被告仍排定107年9月共計23日之班表，尤有甚者，更要求原告在本未排班之107年9月18日支援上班，然因原告當日已排定其他事務，無法支援保全工作，竟遭被告將原告其後之班表全數刪除，而被告上開行為違反勞工法定最低薪資規定，原告乃於107年9月20日以被告違反勞動基準法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間勞動契約，因此原告僅於107年9月4日、7日、8日、14日、15日出勤，每日工作12小時，以107年1月1日勞動部公布之法定最低基本工資時薪140元計算，為此請求107年9月薪資8,400元，並依勞工退休金條例第12條第1項規定請求資遣費51,120元、以及因時薪短少導致短少給付之薪資合計255,528元。

㈡又原告年滿45歲，符合請領失業給付之資格，得領取9個月之失業給付，然因被告未覈實申報投保薪資，導致原告受有短少領取失業給付之損害，而依原告離職前六個月之之月平均薪資為34,080元，參照勞保局投保分級表，平均月投保薪資為34,800元，每月應領失業補助應為20,800元（34,800x0.6=20,800），但被告於107年3月至8月為原告投保之月薪資級距為22,000，原告僅得向勞保局請領失業給付每月13,200（22,000x0.6=13,200），9個月共計短少68,400元（計算式：(20,800-13,200)x9=68,400），為此爰依就業保險法第38條第3項規定請求被告賠償損害，並依勞動基準法第19條規定請求被告開立非自願離職證明書。

㈢並聲明：

⑴被告應給付原告新台幣38萬3,448元，及自民事準備五狀繕

本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

⑵被告應開立非自願離職證明書交予原告。

二、被告則以：

㈠本件雙方已約定按「月薪」作為計酬基礎，被告已提出雙方依勞基法第84條之1工時約定書所約定之薪資計算方式，並已向勞工局報備完成，又原告上下班原本就需簽到，原告亦每日簽名或以蓋章確認其上下班之事實，其文書之記載完成為原告親自所為，論此雙方約定並無違反法定最低工資之計算，亦無因此而排除文書之證據力而逕自以時薪140元計算之不當利益，據上所陳勞雇雙方即應受其拘束，原告即不得另行惡意擴張不當之利益請求賠償。

㈡原告先向被告公司督察稱：「江都，我的班表可以幫我調一下嗎？不要休兩天上一天又休一天好嗎？」並表明身體不適需要休息。被告公司督察回復說：「你目前身體狀況欠佳，要多休養，故9月班調整如下」並將新排班表傳給原告看看調整是否妥適，當下原告並無反對，或認為不當需要再調整之處。9月15日時，被告公司督察向其詢問，原班表19日之工作日可否調整為9月18日，當時原告對於通知已讀不回，打電話也不接，並將被告公司訊息封鎖。原告9月16日以後已不到職，且拒絕任何回應及連繫，9月18日被告督察再度詢問：「今天你不上嗎？」原告仍然不回應。至9月20日，原告向被告公司督察稱：「江都，我做到月底就好了，麻煩你，把辭職單放在台北新店（社區），謝謝你」。被告督察回應：「好的，今天會送到」。原告稱：「先休息一段時間再講，謝謝」。被告公司督察即於當日離將職書送達。而原告明白表示離職，也寫了離職書，但卻拒絕交回公司。顯然為原告自願離職，被告並無資遣，且在原告未將離職書給付原告時雇傭關係仍未消滅，原告請求資遣費及非自願離職並無理由。

㈢又原告6%退休金差額被告已於108年2月份補提列繳納，原告損害已受填補。且倘雙方尚未完成雇用契約之終止?原告其

仍然得以返回被告公司工作，原告是否得以自己因為不想工作而去請領政府之失業給付？若因此得以允許?因原告自己之不願工作之作為而浪費政府救濟之資源，再主張已失業而無任何工作可以任職，以此故意之惡意請求雇主賠償？這樣是否真為失業保險救濟之目的？是否為社會公平正義之體現？承上所述原告惡意請求資遣費費及非自願離職書及失業給付賠償實無理由。

㈣並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠經查，原告主張之事實，業據其提出原告班表、LINE對話紀錄、存證信函、原告合作金庫銀行存摺明細、薪資明細表、勞保局公文、勞保分級表、原告投保資料表、勞動部勞工保險局函、新店就業服務站失業給付認定收據等文件為證（調卷第13-25頁，本院卷第63-111、135-139、283-299頁），被告則以前揭情詞資為抗辯，並提出保全人員工作約定書、簽到表、LINE通訊對話紀錄等文件為證（本院卷第19-35頁），是本件所應審究者為：原告請求被告給付107年9月薪水8,400元、資遣費51,120元、短少工資255,528元、失業給付賠償68,400元，有無理由？原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？被告抗辯原告乃自行離職，有無理由？以下分別論述之。

㈡就原告請求被告給付107年9月薪水8,400元部分，原告雖主張：「原告僅於107年9月4日、7日、8日、14日、15日出勤，每日工作12小時，以107年1月1日勞動部公布之法定最低基本工資時薪140元計算，為此請求107年9月薪資8,400元」等語，但是，原告並未提出兩造係約定以時薪140元計算薪資之證據，其主張107年9月份薪資以時薪140元計算，自非可採，而依被告主張原告每日工作11小時，每6小時休息1小時每日工時正常延長2小時，加班1小時，經計算為每月174小時，又依原告每日2小時正常延長薪資及每日加班1小時加

班薪資，以及原告107年9月上班日數（即4、7、8、17、15，共5日）計算後，原告107年9月得領取之薪資即應為5,634元，業據被告陳述及計算綦詳，應堪採據，是原告就此部分之主張，應認有據，逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

㈡就被告所請求資遣費51,120元之部分，經查：

⑴原告於107年9月20日向被告公司督察對話內容表示：「（原告：）江都，我做到月底就好了，麻煩你，把辭職單放在台北新店，謝謝你」、「（督察：）好的，今天會送到」、「（督察：）中正國宅日班要嗎」、「（原告：）先休息一段時間再講謝謝你」、「（督察：）了」、「（督察：）簽到單？」、「（原告：）上個月台北新店我做11天，你只有算10天給我而已，麻煩你，對一下簽到單，放在台北新店）」等語，此有對話記錄在卷可按（卷第35頁），因此，原告係於107年9月20日向被告公司提出辭職，被告公司收到辭職訊息後，再次詢問原告是否願意到中正國宅日班，經原告再次回覆表示要休息一段時間，並經被告公司瞭解原告辭職之意思，是被告已經二次明確陳明辭職之意思表示，故雙方即已無僱傭關係存在，應可確定，則原告嗣後再請求資遣費，即非有據。

⑵原告雖以：「被告雖主張原告自請離職云云，但原告在line通訊上僅稱『江都我做到月底就好了麻煩你把辭職單放在台北新店謝謝你』，表示欲在月底終止勞動契約，但未表明係自請離職或依法終止，也未實際遞交書面資料，嗣於107年9月28日寄發存證信函，明確向被告陳述係因『違法減班，時薪違反基本工資，終止勞動契約』，可見原告係依勞動基準法之規定，終止兩造間之雇傭契約，並非自請離職；且被告所提出之line對話紀錄中，亦僅見原告表示『江都我的班表可以幫我調一下嗎不要休兩天上一天又休一天好嗎』，原告並未表明身體不適需大量減班。再被告在107年9月僅排原告出勤5天共60小時，實領薪資顯然低於勞動基準法第21條但書之約定，原告應得援引勞動基準法第14條第1項第5款不供

給充分工作及第6款違反勞工法令之規定，不經預告終止勞動契約。」等語以為主張

⑶但是，本件107年9月排班過程，業據原告於起訴狀中記載略以：「於107年8月下旬原告曾向被告排班人員反應希其排班時間考量原告近期身體狀況較差之情況，而能於107年9月時，適度的減少排班，詎被告竟排定原告107年9月計23天之班表，原告立即反應恐身體無法負荷，竟激怒被告排班人員，其於同日立即將原告之班表排成9月份僅10日有工作，原告只得接受，詎料於107年9月16日時，因被告排班人員自己之疏忽，要求原告於本未排班之9月18日支援上班，然因原告是日已排定其他事務，無法支援，被告排班人員大怒，竟將後半月本排定原告上班之上班日全數刪除，則被告顯有未供給充分之工作…」等語（調解卷第8頁），因此，就107年9月排班調整過程，乃係因原告表示身體狀況變差所以希望減少排班，而被告因此調整班表，此並有調整前後之值勤輪值表在卷可按（調解卷第15、19頁），且於原告辭職之時，被告尚且再次詢問原告是否至「中正國宅日班」值勤，因此，原告主張「原告並未表明身體不適需大量減班」等語，亦足以相佐據，是原告前揭主張，顯然與原告起訴狀前揭記載內容相互違背，不足採信。

⑷又原告雖另以：「被告未表明自請離職或依法終止，也未實際遞交書面資料，嗣於107年9月28日寄發存證信函，明確向被告陳述係因『違法減班，時薪違反基本工資，終止勞動契約』，可見原告係依勞動基準法之規定，終止兩造間之雇傭契約，並非自請離職」等語以為主張，但是就上揭對話記錄以觀，原告係提出離職之意思表示，甚為明確，且該辭職之表示，並無從因為被告嗣後再另行提出單方終止之意思而受影響，尤其，於107年9月份之排班，乃因為原告要求少排班而調整，但原告於存證信函及訴訟中卻又主張違法減班、不供給充分工作等語主張，顯與事實不符，是原告前揭主張，顯非有據。至原告請求被告開立非自願離職證明書部分，而

原告既於107年9月20日以LINE通訊對被告表示自願離職，則其依勞動基準法第19條規定請求被告開立非自願離職證明書，亦屬無據。

㈣就原告請求自104年11月至107年8月短少工資255,528元部分，經查原告此部分請求係以時薪之最低工資之差額，以每月平均工作21日，每日12小時作為計算之依據，但是，原告並未提出兩造係約定以時薪計算薪資之證據，是其上揭計算之主張，尚非足採，且亦未有此期間排班表、工作紀錄或其他證據，亦無從認為被告之計算為有據，又被告之前未曾就此部分提出計算之主張，是被告爭執原告主張之真實性，亦堪容疑，因此就原告請求被告給付自104年11月至107年8月短少工資255,528元之部分，尚無從為原告主張有據之認定，應可確定。

㈤就原告請求失業給付短少68,400元賠償損害部分：

⑴按「本保險保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦理。」就業保險法第40條定有明文，因此，就業保險法關於月投保薪資及投保薪資調整之部分，即準用勞工保險條例之規定；次按「被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人。其調整均自通知之次月一日生效。第一項投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。」、「本條例第十四條第一項所稱月薪資總額，以勞動基準法第二條第三款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近三個月收入之平均為準…」勞工保險條例第14條第2項、勞工保險條例施行細則第27條第1項亦有明文。

⑵經查，原告就所請求失業給付賠償之部分，主張略以：「原告年滿45歲，符合請領失業給付之資格，得領取9個月之失

業給付，然因被告未覈實申報投保薪資，導致原告受有短少領取失業給付之損害，而依原告離職前六個月之之月平均薪資為34,080元，參照勞保局投保分級表，平均月投保薪資為34,800元，每月應領失業補助應為20,800元（34,800x0.6=20,800），但被告於107年3月至8月為原告投保之月薪資級距為22,000，原告僅得向勞保局請領失業給付為每月13,200（22,000x0.6=13,200），9個月共計短少68,400元」等語，以為主張，然而，依照勞工保險條例第14條第2項、勞工保險條例施行細則第27條第1項之規定，被保險人薪資在當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人，且其調整均自通知之次月1日生效，而被保險人薪資月薪資總額，每月收入不固定者，以最近三個月收入之平均為準，換言之，原告主張其107年3-8月之薪資變動等情，依照前揭規定，乃應於107年8月底前通知保險人，並自通知之次月即0月0日生效（至於107年8月變動，則於0月0日生效），亦即原告所主張107年3-8月之薪資變動，並不會產生失業給付差額之結果，應堪確定，是原告主張依照就業保險法第16、38條規定為請求，即非有據，應予駁回。

㈥末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。又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229條、第233條第1項分別定有明文。查原告請求被告給付107年9月份薪資5,634元，為有理由，已如前述，則原告請求被告給付自民事準備五狀送達翌日（即108年10月9日，本院卷第305業）起至清償日止之法定遲延利息，亦有理由，應予准許。

四、綜上所述，原告請求被告給付5,634元，及自108年10月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、本件所命被告給付之金額未逾500,000元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定應依職權宣告假執行。並依同法第392條第2項規定，依職權宣告被告如預供相當之擔保，得免為假執行。

七、據上論結，原告之訴一部有理由、一部無理由，爰依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　27　　日

勞工法庭　　法　官　蘇嘉豐

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　　108　　年　　11　　月　　27　　日

書記官　曾東紅