

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第189號

原告 曾薪紘

被告 鑫順堆高機有限公司

法定代理人 洪益三

訴訟代理人 洪慧君

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年2月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣捌萬貳仟柒佰肆拾陸元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔十分之九，被告負擔十分之一。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣捌萬貳仟柒佰肆拾陸元供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告於民國（下同）103年8月11日起任職被告公司擔任堆高機司機，離職前約定月薪為新台幣（下同）45,500元，被告於111年7月5日要求原告簽訂書面勞動契約，並告知如不簽就自己離職，原告自次日起未再出勤上班，因公司之前多項規定都不符合勞基法，此次要求員工簽書面契約，也是想規避勞基法規定勞工應有的加班費、特休未休費用等權益，為此依勞基法規定，請求被告給付任職期間延長工時工資（含平日、休息日、休假及例假等）1,013,292元、69日特休未休的工資96,600元、資遣費178,218元、30日預告期間工資45,500元，共計1,333,610元。並聲明：被告應給付原告1,333,600元。

二、被告辯稱：

01 原告於103年8月到職時，被告已告知每月工資是包含平假日
02 上班時間、加班費及特休日數，經原告同意後才成立僱傭關
03 係，原告任職8年均未有異議，足見原告接受此口頭協議。1
04 11年6月15日，公司多位員工在公司1樓談論是否簽署勞動契
05 約，公司要求員工簽訂勞動契約，本意是保障勞方，並無意
06 圖以不簽勞動契約而要求員工因此離職，但原告跟其他員工
07 有不同立場，主觀認為不簽署就需離職，之後無請假就未上
08 班2日，同年月17日公司負責人親自電話聯繫溝通，原告於
09 同年月19日回來上班，足見公司並無資遣的意思。同年7月5
10 日，公司發薪，原告得知被扣除2日曠職的薪水，要求以扣
11 除特休日數方式處理，但公司依照管理原則，堅持扣薪，原
12 告就決定離職，當下要求公司結清7月1至5日薪資，以及3日
13 特休未休工資，原告自隔日起即未再上班。公司既無資遣原
14 告，自不需給付資遣費及預告工資。併聲明：駁回原告之
15 訴。

16 三、兩造不爭執事項：

17 (一)原告自103年8月11日起至被告公司任職堆高機司機一職，最
18 後工作日為111年7月5日。

19 (二)111年6月間，被告公司曾要求員工簽署勞動契約，原告不同
20 意簽約，故未上班2日，經被告公司法定代理人電話聯繫後
21 才返回上班。

22 四、本件爭執點及本院判斷如下：

23 (一)就雙方間勞動契約終止情形而言：

24 1. 民事訴訟法第277條規定：「當事人主張有利於己之事實
25 者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形
26 顯失公平者，不在此限。」

27 2. 就111年7月5日當天情形，原告主張：「當天是同時發六月
28 份的薪水，我被扣兩天，我有討論，老闆說要記曠職，錢扣
29 了，我也沒有意見，後來老闆要我簽勞動契約，我不簽，之
30 前有討論過一次，沒有達成共識，那天老闆就說我如果不配
31 合就不要做了，我就說好，我不要做了，老闆就把七月份五

01 天的薪水算給我，也有算三天的特休的錢給我，當時我只有
02 休了兩天，公司規定只能休五天，錢拿了，沒有其他交接手
03 續，我就走了，也沒有填其他書面。」（見本院卷第70頁）

04 3. 但被告否認上述過程，辯稱：「原告七月五日我要扣兩天曠
05 職的錢，原告不給我扣，原告說要用特休來算，我說不行，
06 我說是曠職要扣兩天的薪資，原告說不行，如果我要扣他兩
07 天的錢，他就不要做，我就說好，那你不要做了，原告叫我
08 算錢給他，我就把錢算給他，簽勞動契約在當天都沒有提
09 到。」等情（見本院卷第70頁）。

10 4. 雙方就當天情形陳述不一，然原告並無法舉證證明其所主張
11 的事實為真實，故其所為主張，仍有疑問。再者，原告在11
12 1年6月16日、17日兩天確實未經請假即未上班，有打卡資料
13 可稽（見本院卷第75頁），原告雖陳稱：「16、17日因為勞
14 動契約的關係，老闆的女婿（林武堯）跟我說沒有簽約就不
15 要做，所以這兩天我才沒有去上班」、「林武堯說如果我不
16 簽，就不要做，我就說那我就不要做，隔了兩天，老闆叫我
17 回去做」等情（見本院卷第34-2、85頁），但被告辯稱：
18 「簽訂契約是為了保障員工權益，公司並無意圖以不簽勞動
19 契約而要求員工因此離職，111年6月15日，公司多位員工在
20 公司1樓談論是否簽署勞動契約，公司要求員工簽訂勞動契
21 約，本意是保障勞方，並無意圖以不簽勞動契約而要求員工
22 因此離職，但原告跟其他員工有不同立場，主觀認為不簽署
23 就需離職，之後無請假就未上班，同年月17日公司負責人親
24 自電話聯繫溝通，原告於同年月19日回來上班」等情（見本
25 院卷第49頁），既然被告公司法定代理人於111年6月17日確
26 實曾親自以電話聯繫原告，之後原告也於同年月19日回來上
27 班，足見公司應無要求員工「不簽勞動契約就需離職」的情
28 形。何況，被告於111年6月16日也在公司內部群組上公布網
29 路訊息表示「由於勞動契約屬於諾成契約，所以只要雙方的
30 意思達成一致，就可以締結勞雇關係，就算不簽也不會違法
31 哦！不過小編還是建議最好是有留下明確的書面資料，這樣

雙方的權利義務往後才不容易有爭議。」（見本院卷第141頁），明白表示公司對此事的立場，足見被告公司應無原告所指「於111年7月5日要求原告簽訂書面勞動契約，並告知如不簽就自己離職」之情形。

5. 因此，本件離職過程，應以被告所陳述的事實為可採，即被告法定代理人於當日以曠職為由要扣兩天的薪資，遭原告反對，並表示如果扣兩天的錢就不要做，被告法定代理人也同意，之後雙方並於當日結算7月份工資及特休未休費用完畢。由此過程可知，被告公司並無解僱意思，而是原告主動表示如要扣薪就要離職，而在被告堅持扣薪下，原告要求結清其他費用並離職，此應可認定屬於「原告自請離職」的情形。

(二)就原告請求資遣費178,218元、30日預告期間工資45,500元部分：

原告既經本院認定屬於自請離職情形，依法無從請求被告給付資遣費及預告期間工資，故此部分請求，無法准許。

(三)就原告請求69日特休未休的工資96,600元部分：

1. 按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第4項定有明文。又勞基法第38條於106年1月1日修法前，係規定「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者，每年十四日。」，修法後則規定「一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。」

2. 依被告提出的公司規範（即被證1，見本院卷第43頁），其中第4條「休假」規定：「2. 年假：滿一年3天、滿三年4天、滿五年5天，未休完者，不支付底薪，事先前一天請假」，顯然違反上述勞基法第38條強制規定，應屬無效，原

告自得依法請求被告給付應休未休的特別休假費用。

3. 因此，原告自103年8月11日任職起之特別休假天數，於滿1年（104年8月11日）應有7日、滿2年（105年8月11日）應有7日、滿3年（106年8月11日）適用修正後新法應有14日、滿4年（107年8月11日）應有14日、滿5年（108年8月11日）應有15日、滿6年（109年8月11日）應有15日、滿7年（110年8月11日）應有15日，合計共87日。而被告公司僅給予特別休假天數滿1、2年各3日、滿3、4年各4日、滿5、6、7年各5日，共計29日。兩者扣減後，被告仍應給付差額58日的特別休假未休費用，則按各年度原告約定薪資計算，原告103年起薪為36,500元（含固定底薪33,000元、保養獎金500元及全勤獎金3,000元）、日薪為1217元（見本院卷第85頁）、104年1月起調為39,500元、日薪為1317元（見本院加班費計算資料卷(一)第55頁、下稱計算卷(一)）、105年7月起調為41,000元、日薪為1367元（見本院計算卷(一)第229頁）、107年1月起調為42,500元、日薪為1417元（見本院卷第77頁）、108年1月起調為43,500元、日薪1450元（見本院卷第77頁）、110年7月起調為45,500元、日薪1517元（見本院卷第79頁），被告應給付各年度費用分別為104年5,268元（7日-3日=4日， $4 \times 1317 = 5268$ ）、105年5,468元（7日-3日=4日， $4 \times 1367 = 5468$ ）、106年13,670元（14日-4日=10日， $10 \times 1367 = 13670$ ）、107年14,170元（14日-4日=10日， $10 \times 1417 = 14170$ ）、108年14,500元（15日-5日=10日， $10 \times 1450 = 14500$ ）、109年14,500元（15日-5日=10日， $10 \times 1450 = 14500$ ）、110年15,170元（15日-5日=10日， $10 \times 1517 = 15170$ ），以上共計82,746元。原告逾此部分所為之請求，缺乏依據，無法准許。

(四)就原告請求延長工時工資（含平日、休息日、休假及例假等）1,013,292元部分

1. 原告主張依照公司規範，任職期間每日上班從上午7時30分至下午5時30分，但平日常需加班，且每周六採輪休，未固

01 定休息，故請求被告給付103年9月1日起至111年6月30日平
02 日、休息日、休假及例假之加班費共1,013,292元，詳如本
03 院計算資料卷(一)(二)的計算式等情。

- 04 2. 按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左
05 列標準加給之：一延長工作時間在二小時以內者，按平日每
06 小時工資額加給三分之一以上。二再延長工作時間在二小時
07 以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上」，勞基法
08 第24條第1項第1款、第2款定有明文。又國家為保障勞工
09 權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展而制定勞基法，
10 規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定適用於
11 同條第1項各款所列之行業，事業單位依其事業性質以及勞
12 動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基法所
13 定之最低標準，關於延長工作時間之加給，自勞基法施行後
14 ，凡屬於該法適用之各業自有該法第24條規定之適用，司法
15 院大法官會議第494號解釋著有明文。惟縱使非屬依勞動基
16 準法第84條之1經中央主管機關公告之工作，雇主與勞工所
17 訂立之勞動契約，未依勞動基準法第24條、第39條規定計算
18 例休假日及延長工時之工資，若勞雇雙方於勞動契約成立之
19 時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決
20 定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原
21 則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於
22 勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給
23 付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工
24 時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇
25 雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、
26 休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上
27 得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定
28 之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，
29 此種工資協議方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意
30 旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議
31 定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張

01 更高之勞動條件（最高法院100年度台上字第1256號、102年
02 度台上字第1660號、108年度台上字第1540號判決參照）。
03 勞動事件法實施後，實務上也認為勞資所合意之每日平均工
04 資，可約定包含勞基法第24條及第39條之加班費在內（最高
05 法院109年度台上字第690號判決意旨參照，為最高法院勞動
06 專庭審判長主筆）。因此，勞工應獲得之薪資報酬，除不得
07 低於行政院核定基本工資標準，及違反勞動基準法保障勞工
08 權益本旨外，原則上得由勞雇雙方就不同工作性質，另行約
09 定公平合理待遇結構之計算方式，勞雇雙方自應受勞動契約
10 之拘束，不得再為請求平日、休息日、例休假日加班等工
11 資。

- 12 3. 依被告公司規範規定（即被證1，見本院卷第43頁），原告
13 任職堆高機司機期間，每日上班從上午7時30分至下午5時30
14 分，且每周六採輪休（第1條），如平日加班則以收取費用
15 抽取三成為加班費，如假日加班則(1)依二人以內作業抽取四
16 成(2000元以上)或五成（2000元以內），一天最高至3000元
17 止、或(2)團體工作三人以上半天作業計一天工資2000元，如
18 不足1人2000元，以人數加公司1份平均分攤（第2條），另
19 有績效獎金（扣除外調費用，90萬元以上提1成或2成分發）
20 （第3條），每周六安排人員輪休，不支付底薪，如工作需
21 要配合公司上班，以底薪計算（第4條）。被告也辯稱：
22 「原告來應徵的時候，都有跟原告講到班時間，月薪多少，
23 週六可以休幾天、全勤、獎金內容都有講跟被證1一樣」
24 （見本院卷第71頁），而原告也於審理時陳稱：「我任職開
25 始的時候，起薪是33,000、全勤3,000、加保養獎金500
26 元，應徵時有講平日加班六點以後以費用抽三成計算，假日
27 加班抽成也有說明，有講績效獎金，到職之後同事跟我說休
28 假的天數」、「被證3（即原告歷年薪資計算表），前面費
29 用的計算我看不懂，只有約定薪資結構，實領薪水部分是不
30 爭執。績效獎金不曉得如何計算，加班費都沒有問題」等情
31 （見本院卷第55-56頁），且原告前後也任職將近8年之久，

01 被告每月都發給薪資明細表（詳見本院計算資料卷(一)(二)各月
02 打卡資料及薪資明細表），詳細記載各項給付金額及加班費
03 金額（即前述公司規範有關抽成部分，每月領取金額從百元
04 至數千元不等，此部分原告表示「都沒有問題」，並未爭
05 執），供原告核對，原告長期也對加班費均無異議，自應認
06 定原告自任職起應已知悉上述公司規範，該規範內容即屬於
07 雙方間勞動契約內容，原告即應受該契約內容之拘束。換言
08 之，原告應已知悉每月所領取的薪資包含平日、休息日、休
09 假及例假之工作時間在內，其平日工作超過8小時部分，及
10 除每月輪休以外之休息日（週六）、例假日、休假日工作部
11 分，均以所約定之「抽成」金額發給相當於「加班」之金
12 額。何況，原告自103年8月11日任職起，至111年7月5日離
13 職止，持續任職長達近8年之久，衡諸常情，如原告不同意
14 此薪資條件，自不可能任職如此之久，故本件應認定原告對
15 此每月薪資、工時條件及「抽成」（即相當於加班費的約
16 定）已有合意存在。從而，依照前述最高法院有關見解，原
17 告既已同意本件薪資條件，即應受所約定之工資條件拘束，
18 自不得於事後違反契約成立之合意而主張更高之勞動條件。

19 4. 再查，被告以原告任職期間自107年1月起之各該月份投保底
20 薪（107年1-4月為26,400元、107年5月至108年2月為27,600
21 元、108年3月至109年12月為28,800元、110年1月為33,300
22 元、110年2-7月為34,800元、110年8月至111年6月為38,200
23 元）為基準，加計平日、休息日、例休假日延長工時工資計
24 算後，提出計算表（見本院卷第77-81頁），可知被告每月
25 實際給付原告之工資（含相當於部分加班費之抽成金額在
26 內），均高於依當年度基本工資為基準計算之加計例休假工
27 資、平日延長工時工資之總額，而原告於審理中對此計算表
28 「實領薪資」欄之金額並不爭執（見本院卷第55-56頁），
29 故依照上開最高法院見解，原告再請求被告給付103年9月至
30 111年6月任職期間之平日、休息日、休假及例假之加班費，
31 即無依據，無法准許。

01 五、綜上所述，原告依勞基法規定，請求被告應給付82,746元部
02 分，為有理由，應予准許，逾此部分所為之請求，為無理
03 由，應予駁回。

04 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
05 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
06 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
07 有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據上
08 開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至於原告
09 敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，應併予駁回。

10 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證
11 據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論
12 述，併此敘明。

13 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

14 中 華 民 國 112 年 3 月 8 日

15 勞動法庭 法 官 劉以全

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 112 年 3 月 8 日

20 書記官 許慧禎