

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第102號

原告 吳芳蓮

曾瓊螢

共同

訴訟代理人 張軒豪律師

莊鎔璋律師

被告 黃碧珠即德育文理語文短期補習班

訴訟代理人 廖蕙芳律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國115年3月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告吳芳蓮新臺幣741,397元，及自民國114年6月17日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣8,082元至原告吳芳蓮於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 三、被告應給付原告曾瓊螢新臺幣798,715元，及自民國114年6月17日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 四、被告應提繳新臺幣3,624元至原告曾瓊螢於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 五、被告應開立載有原告吳芳蓮姓名、性別、出生年月日、國民身分證字號、職務內容、到職日期、離職日期為民國114年3月7日及離職事由記載為勞動基準法第14條第1項第6款之非自願離職證明書予原告吳芳蓮。
- 六、被告應開立載有原告曾瓊螢姓名、性別、出生年月日、國民身分證字號、職務內容、到職日期、離職日期為民國114年3月7日及離職事由記載為勞動基準法第14條第1項第6款之非自願離職書予原告曾瓊螢。
- 七、訴訟費用由被告負擔。

01 八、本判決第一、二項得假執行；但被告如以新臺幣749,479元
02 為原告吳芳蓮預供擔保，得免為假執行。

03 九、本判決第三、四項得假執行；但被告如以新臺幣802,339元
04 為原告曾瓊螢預供擔保，得免為假執行。

05 事實及理由

06 壹、程序方面：

07 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求基
08 礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，
09 此參諸民事訴訟法第255條第1項第2、第3款之規定自
10 明。查，本件原告起訴時，訴之聲明第1、2項原為：「一、
11 被告至少應給付原告吳芳蓮新臺幣（下同）583,684元，暨
12 起訴狀繕本送達日起至清償日止，按週年利率百分之五計算
13 之利息。二、被告至少應給付原告曾瓊螢589,036元，暨起
14 訴狀繕本送達日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之
15 利息。三、被告應提繳157,782元至原告吳芳蓮於勞動部勞
16 工保險局設立之勞工退休金個人專戶。四、被告應提繳192,
17 839元至原告曾瓊螢於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金
18 個人專戶。」等語（見本院卷一第13頁），嗣於民國114年7
19 月30日具狀變更第1、2項聲明為：「一、被告至少應給付原
20 告吳芳蓮750,806元，暨起訴狀繕本送達日起至清償日止，
21 按週年利率百分之五計算之利息。二、被告至少應給付原告
22 曾瓊螢817,081元，暨起訴狀繕本送達日起至清償日止，按
23 週年利率百分之五計算之利息。」等語（見本院卷一第245
24 頁）。嗣於114年11月19日變更聲明為：「一、被告應給付
25 原告吳芳蓮740,550元，暨起訴狀繕本送達日起至清償日
26 止，按週年利率百分之五計算之利息。二、被告應給付原告
27 曾瓊螢797,596元，暨起訴狀繕本送達日起至清償日止，按
28 週年利率百分之五計算之利息。三、被告應提繳6,678元至
29 原告吳芳蓮於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專
30 戶。四、被告應提繳11,718元至原告曾瓊螢於勞動部勞工保
31 險局設立之勞工退休金個人專戶。」等語（見本院卷二第11

01 7頁)。嗣又於115年1月2日變更聲明為：「一、被告應給付
02 原告吳芳蓮741,397元，暨起訴狀繕本送達日起至清償日
03 止，按週年利率百分之五計算之利息。二、被告應給付原告
04 曾瓊螢798,715元，暨起訴狀繕本送達日起至清償日止，按
05 週年利率百分之五計算之利息。三、被告應提繳8,082元至
06 原告吳芳蓮於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專
07 戶。四、被告應提繳3,624元至原告曾瓊螢於勞動部勞工保
08 險局設立之勞工退休金個人專戶。」等語（見本院卷二第20
09 3、205頁）。經核原告所為訴之變更與前揭法條規定並無不
10 合，應予准許。

11 貳、實體方面：

12 一、原告起訴主張：

13 （一）緣原告吳芳蓮、曾瓊螢分別自99年8月18日、98年8月4日
14 起受僱於被告，均擔任補習班教師，約定每月薪資分別為
15 新臺幣（下同）37,500元、38,000元。原告二人自任職以
16 來因被告並未給予休息時間，其中午皆需自行利用空檔完
17 成用餐，每天均連續工作達8小時以上，此外，被告除時
18 常於要求原告二人於工作時間外需與其討論、線上開會、
19 交辦工作外，更會要求所有老師提早進安親班陪同被告吃
20 早餐，甚至被告時常於深夜撥打電話強迫原告二人接受工
21 作指派，如不接聽其便會連續撥打數十通電話，致原告二
22 人長期以來皆處於隨時接受工作指派之壓力，均無法享有
23 正常的休息、睡眠時間，況被告更於113年11月20日起單
24 方變更所有老師之工作時間等勞動條件，要求所有老師每
25 日均須提早1個小時半（上午9時上班變成上午7時30分上
26 班）進安親班以討論每日工作事項，原告二人雖依前所述
27 時常有加班事實，然被告均未依法給付加班費，被告更以
28 園內公告方式要求所有工作同仁縱有加班事實，也須打假
29 卡以營造出所有人均準時上、下班之假象，且對於超出工
30 時外所生之加班事實，均不負責、亦不願依法給付加班
31 費，原告二人曾於114年2月18日申請新北市政府勞資爭議

01 調解，並於114年2月27日參加勞資爭議調解會議，惟因被
02 告拒絕給付，致調解不成立，詎料被告隨即於同日寄發存
03 證信函，以勞動基準法第12條第1項第2款、第4款終止僱
04 傭關係。被告無視原告過去辛勞的付出，多次要求原告加
05 班，卻未依法給付足額之加班費、特休未休之工資、提繳
06 足額之勞工退休金等，更違法解僱原告二人，嗣原告於11
07 4年3月7日寄發律師函，依勞基法第14條第1項第6款終止
08 兩造間之勞動契約。

09 (二) 原告吳芳蓮之部分，請求資遣費223,800元、特休未休工
10 資36,725元、加班費180,872元、非財產上損害之慰撫金3
11 0萬元及提繳8,082元至原告吳芳蓮於勞工保險局之勞工退
12 休金個人專戶。原告曾瓊螢之部分請求資遣費228,176
13 元、特休未休工資41,622元、加班費228,917元、非財產
14 上損害之慰撫金30萬元及提繳3,624元至原告曾瓊螢於勞
15 工保險局之勞工退休金個人專戶，並被告依法應開立非自
16 願離職證明書分別予原告二人。

17 (三) 併聲明：

- 18 1. 被告應給付原告吳芳蓮741,397元，暨起訴狀繕本送達日
19 起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 20 2. 被告應給付原告曾瓊螢798,715元，暨起訴狀繕本送達日
21 起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 22 3. 被告應提繳8,082元至原告吳芳蓮於勞動部勞工保險局設
23 立之勞工退休金個人專戶。
- 24 4. 被告應提繳3,624元至原告曾瓊螢於勞動部勞工保險局設
25 立之勞工退休金個人專戶。
- 26 5. 被告應開立載有原告吳芳蓮姓名、性別、出生年月日、國
27 民身分證字號、職務內容、到職日期、離職日期為114年3
28 月7日及離職事由記載為勞基法第14條第1項第6款之非自
29 願離職證明書予原告吳芳蓮。
- 30 6. 被告應開立載有原告曾瓊螢姓名、性別、出生年月日、國
31 民身分證字號、職務內容、到職日期、離職日期為114年3

01 月7日及離職事由記載為勞基法第14條第1項第6款之非自
02 願離職書予原告曾瓊螢。

03 二、被告則以：

04 (一) 原告二人自113年9月起以不實事實對被告主張，被告有違
05 反勞基法情事，其會去勞工局申訴等情恫嚇被告。被告不
06 得已私下與原告二人情商，請吳芳蓮有條件離職，吳芳蓮
07 堅不離職，致使被告心生害怕而求助於精神科門診。原告
08 二人以精神暴力對待被告，才是霸凌被告之人。原告二人
09 對被告精神暴力之行為則原告二人此部分對待被告之行
10 為，已構成勞基法第12條第1項第2款，實施精神暴力之行
11 為。另吳芳蓮有大聲斥責學生；以及曾瓊螢不但有責罵學
12 生更有體罰學生之情事。則此部分原告二人亦構成勞基法
13 第12條第1項第4款違反勞動契約或工作規則情節重大之要
14 件，被告於114年2月27日存證信函將原告二人解僱，則兩
15 造勞動契約已在114年2月28日終止。嗣原告另於114年3月
16 7日律師函依勞基法第14條第1項第6款等終止兩造契約，
17 自是無理由。原告二人在本訴請求資遣費即是沒有依據。

18 (二) 由原告提出二人在113年年終獎金發放條上，都有寫明特
19 休未休給付的天數及金額，即可知被告在發放年終獎金
20 時，均會將特休未休工資一併計算發給員工。而原告二人
21 均無異議簽收領取，長年來都沒有爭議。再由吳芳蓮及曾
22 瓊螢之112年年終獎金發放條，均寫明112年度特休未休給
23 付日數及給付金額。故由原證8、9及被證4，已足證明被
24 告已經如數給付原告二人113、112年度特休未休工資。另
25 有109年原告二人特休未休津貼收條；110年原告二人特休
26 未休登記表；111年原告二人已領年終獎金及特休未休金
27 額註記單。足見原告二人都有逐年領取特休未休工資。原
28 告主張在五年內有未足額之特休未休工資，而沒有提出其
29 證明及計算依據等，此部分主張亦無理由。

30 (三) 由原告提出安親班在113年8月公告的暑假期間工作時間規
31 定可知，安親班有分為學期間上班時間，以及寒暑假上班

01 時間。因學期間上班時間固定，並不會有加班時間，而寒
02 暑假期間工作，為配合學生家長才會有加班時間。此由安
03 親班在2023（112）年2月10日學期間工作時間表可知，每
04 位員工都沒有超過每周40小時。在113年7、8月暑假時，
05 吳芳蓮即自行計算加班費給被告，由被告給付加班費後，
06 有吳芳蓮親筆計算及簽收之收據，即足證明被告已依法給
07 付加班費給吳芳蓮。曾瓊螢部分亦同，即由曾瓊螢親自書
08 寫計算，被告才給付加班費。亦有曾瓊螢在112年9月8日
09 領取112年7、8月份加班費；在113年2月7日領取加班費；
10 以及在113年9月13日領取加班費的簽名收據。原告空言主
11 張被告從未給付原告二人加班費，及要求原告二人打假卡
12 製造假的出勤紀錄根本不是事實。

13 （四）又自吳芳蓮不願幫忙支援二年級班，而和曾瓊螢聯手不合
14 理對待被告後，被告為免主動解僱原告二人，會產生非法
15 解僱的爭議，故私下和吳芳蓮，請吳芳蓮有條件離職等，
16 但都不被原告二人接受，原告二人仍氣焰高張地留在被告
17 安親班，因而造成被告精神受損，似此亦可證明本案實是
18 原告二人霸凌被告，而不是被告霸凌原告二人。自113年9
19 月起原告二人聯手對被告一連串不合理對待，且原告二人
20 在被解僱後，鼓吹學生家長退班退費，原告二人甚至在附
21 近新開一家補習班等，故被告才是遭原告二人霸凌、侵權
22 的受害人。原告起訴請求非財產損害30萬元，亦無理由。

23 （五）有關原告二人勞工退休金部分，被告前先詢問勞保局，勞
24 保局已經在114年2月份勞工退休金計算名冊，將原告二人
25 歷年來不足提繳金額，逐年計算，且要被告補繳，有勞保
26 局「114年2月份勞工退休金計算名冊」可證。且被告已經
27 依勞保局來函繳納完畢，原告請求應提繳勞退金差額並無
28 理由。

29 （六）併答辯聲明：原告之訴均駁回；如受不利判決，被告願供
30 擔保請准宣告免予假執行。

31 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基

01 礎（見本院卷二第259、260頁）：

02 （一）原告吳芳蓮、原告曾瓊螢分別自99年8月18日、98年8月4
03 日受雇於被告，原告吳芳蓮係擔任國小一年級安親班之教
04 師，其平日學期中之上班時間為上午11時30分至晚上8
05 時，寒暑假之上班時間為上午9時至下午6時，離職時薪
06 資為37,500元；原告曾瓊螢則係國小三年級安親班之教
07 師，其平日學期中之上班時間為上午11時30分至晚上8
08 時，寒暑假之上班時間為上午7時45分至下午5時30分，
09 離職時薪資為38,000元。

10 （二）兩造於114年2月27日至新北市政府勞資爭議調解不成
11 立。

12 （三）被告於114年2月27日以存證信函對原告二人依勞基法第
13 12條第1項第2、4款規定將原告二人解僱（見本院卷一
14 第63至110頁）。

15 （四）原告二人於114年3月7日對被告寄發律師函，依勞基法
16 第14條第1項第6款終止兩造勞動契約（見本院卷一第71至
17 74頁）。

18 （五）兩造對於原證8至11、被證4至6、9至16、被告附表4
19 （見答辯五狀）（原證12）、被證26、27內容不爭執。

20 四、協商兩造爭執事項（見本院卷二第260頁）：

21 （一）被告依勞基法第12條第1項第2、4款規定將原告二人解
22 僱，有無理由？

23 （二）若否，原告二人依勞基法第14條第1項第6款終止兩造勞
24 動契約，有無理由？

25 （三）原告吳芳蓮請求被告給付741,397元，及應提繳8,082元
26 （附件7）至原告吳芳蓮於勞工保險局之勞工退休金個人
27 專戶，並開立非自願離職證明書，有無理由？

28 （四）原告曾瓊螢請求被告給付798,715元，及應提繳3,624元
29 （附件7）至原告曾瓊螢於勞工保險局之勞工退休金個人
30 專戶，並開立非自願離職證明書，有無理由？

31 五、本院判斷：

01 (一) 被告依勞基法第12條第1 項第2 、4 款規定將原告二人解
02 僱，有無理由？

03 1. 查本件被告以原告二人自113年9月起以不實事實對被告主
04 張有違反勞基法情事，會去勞工局申訴等情恫嚇被告，被
05 告不得已私下與原告二人情商，請吳芳蓮有條件離職，吳
06 芳蓮堅不離職，致使被告心生害怕而求助於精神科門診，
07 原告二人以精神暴力對待被告，已構成勞基法第12條第1
08 項第2款，實施精神暴力之行為等語，並據其提出診斷證
09 明書乙件為證（見本院卷二第260頁），然原告並未證明
10 其患有焦慮症已有經醫師診斷確認為原告上述行為潛在危
11 險之現實化，未證明原告上述行為與原告之焦慮症間有流
12 行病學因果關係，亦無法排除其他生活或非職業壓力事件
13 之影響，是無從認定被告患焦慮症與原告二人之上述行為
14 有相當因果關係。則被告依勞基法第12條第1 項第2 款規
15 定將原告二人解僱，依上說明，尚乏所據，並無理由。

16 2. 次查，被告又以原告吳芳蓮有大聲斥責學生，及原告曾瓊
17 螢不但有責罵學生更有體罰學生之情事，二人亦構成勞基
18 法第12條第1項第4款違反勞動契約或工作規則情節重大之
19 要件，被告於114年2月27日存證信函將原告二人解僱，則
20 兩造勞動契約已在114年2月28日終止等語。然查，被告所
21 提被證1之影片內容（見本院卷二第260頁），原告吳芳蓮
22 僅以口頭言語方式教導學生，並無肢體上暴力行為，尚不
23 構成對學生體罰行為。又針對被證2之影片內容（見本院
24 卷二第260頁），為原告曾瓊螢以塑膠軟尺對國小學生打
25 手心一下，然依該情節或有不當惟尚屬輕微，尚不構成重
26 大逾越之體罰行為，又原告曾瓊螢縱使構成不當管教或體
27 罰行為，被告應依其情節輕重對原告曾瓊螢進行議處，如
28 口頭警告、申誡、記過等，然被告未給予原告曾瓊螢任何
29 改善機會，或教育訓練，或給予較輕之口頭警告、申誡、
30 記過處分，即逕行直接依勞基法第12條第1項第4款解雇原
31 告二人，顯不符合解雇最後手段性原則。

01 3. 綜上，被告主張已於114年2月28日依勞基法第12條第1項
02 第2款、第4款規定終止兩造間之勞動契約，顯非適法。

03 (二) 若否，原告二人依勞基法第14條第1項第6款終止兩造勞
04 動契約，有無理由？

05 1. 第按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、
06 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
07 者，勞基法第14條第1項第6款定有明文。

08 2. 而查被告本件對原告之解僱並非合法，業經本院認定如
09 前，是被告就勞動契約之履行，自有違反兩造勞動契約而
10 至損害原告權益之虞，且被告有積欠原告二人加班費、特
11 休未休工資、並有高薪低報提繳不足勞退金之情。故原告
12 於114年3月7日對被告發律師函明示被告違法解僱而依勞
13 基法第14條第1項第6款之規定終止系爭勞動契約（見本院
14 卷一第71至74頁），已生終止系爭勞動契約之效力。準
15 此，原告依勞基法第14條第6款終止與被告勞動契約，即
16 屬有據，為有理由。

17 (三) 原告吳芳蓮請求被告給付741,397元，及應提繳8,082元
18 （附件7）至原告吳芳蓮於勞工保險局之勞工退休金個人
19 專戶，並開立非自願離職證明書，有無理由？

20 1. 資遣費223,800元

21 (1) 按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工
22 作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14
23 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終
24 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之
25 1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給
26 6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。」勞
27 工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。

28 (2) 查原告主張因被告公司違法解僱及短少給付原告特休未休
29 工資及高薪低報，未依法提繳原告勞工退休金，則原告依
30 勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，自得請求資遣
31 費。以原告吳芳蓮2020年1月工資為例（見本院卷一第173

01 至176頁)，月薪3,800元+津貼獎金2,000元+人數達標獎
02 金1,500元+錄音獎金3,000元=30,300元，扣除勞保自付額
03 667元及健保自付額516元，原告吳芳蓮該月實領工資應為
04 29,117元，惟被告當月發給原告吳芳蓮之工資為30,000
05 元，二者間差額883元(30,000元-29,117元)自應計入原告
06 吳芳蓮之工資，故該月原告吳芳蓮之工資應為31,183元(3
07 0,300元+883元)。另原告吳芳蓮於2024年9月至2025年1月
08 有向被告索取之薪資條(見本院卷二第149至153頁)，惟
09 薪資結構與被告所提所列並不相同，自應以被告提供予原
10 告之薪資條予以計算；原告曾瓊瑩部分亦同。原告吳芳蓮
11 前6個月之工資分別為：113年9月薪資36,300元、113年10
12 月薪資37,500元、113年11月薪資37,500元、113年12月薪
13 資37,500元、114年1月薪資37,500元及114年2月薪資37,5
14 00元(明細詳如本院卷二第155頁)，故其資遣費總額為2
15 23,800元【計算式： $(36,300+37,500+37,500+37,500+37,$
16 $500+37,500)/6\text{個月}\times 6\text{個月}=223,800$ 】，是原告吳芳蓮請
17 求被告給付資遣費223,800元，自屬有據，應予准許。

18 2. 特休未休工資36,725元

19 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
20 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，
21 3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
22 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、五年
23 以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年
24 加給一日，加至三十日為止。勞工之特別休假，因年度終
25 結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本
26 條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責
27 任。勞基法第38條第1項第1至6款、第4項前段、第6項分
28 別定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工
29 資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計
30 發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約
31 終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為

01 年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工
02 資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第
03 1款亦有明文規定。

04 (2)查原告吳芳蓮主張尚有109至113年間計有16、7、18、1
05 9、21日特休假未休，被告雖否認上情，然依勞基法第38
06 條第6項規定勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利
07 不存在，應負舉證責任，然被告既未能舉證原告吳芳蓮已
08 就特休未休部領足額工資，即應為有利原告吳芳蓮之認
09 定，是本件應認原告吳芳蓮有如上之特休假，較為可採。
10 則以原告吳芳蓮每年度終結前最近1個月正常工作時間所
11 得之工資除以30所得之金額計算，被告雖有部分給付17,0
12 00元、18,000元、26,250元（見本院卷二第145、147頁，
13 本院卷一第115頁），原告吳芳蓮尚得請求之特別休假之
14 工資合計應為36,725元（詳細計算式如本院卷二第125
15 頁），原告吳芳蓮於此部分之請求，核屬有據，應予准
16 許。

17 3. 加班費180,872元

18 (1)按「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀
19 錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申
20 請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」、「本法
21 第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、
22 刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統
23 或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。」，勞基
24 法第30條第5項、第6項、勞基法施行細則第21條第1項分
25 別定有明文。次按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定
26 勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38
27 條定有明文。又勞工退休金條例第21條第2項規定，雇主
28 應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤
29 工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞
30 工離職之日起五年止。勞工保險條例第10條第3項、第4項
31 亦規定，保險人為查核投保單位勞工人數、工作情況及薪

01 資，必要時，得查對其員工或會員名冊、出勤工作紀錄及
02 薪資帳冊。前項規定之表冊，投保單位應自被保險人離
03 職、退會或結（退）訓之日起保存五年。再按勞工請求之
04 事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。當
05 事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應
06 證之事實為真實。勞動事件法第35條、第36條第4項亦有
07 明文。由上開法律規定可知，出勤記錄（包含但不限於簽
08 到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電
09 腦出勤紀錄系統）依法應保存五年，且出勤紀錄上載之時
10 間，推定為經雇主同意而執行職務之工作時間。又勞工與
11 雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主
12 所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事
13 件法第37條亦定有明文。而查，經本院諭知被告提出原告
14 出勤紀錄明細，然被告所提原告二人出勤記錄(參被證1
15 5、16)皆無114年之紀錄，且原告曾瓊瑩部分尚缺少110年
16 1月及111年8月之紀錄。依前開勞動事件法之相關規定，
17 可推定原告主張之出勤時間及薪資明細為真，而被告既未
18 反對證據，無法推翻上述推定，則本件自應以原告主張如
19 附表5（見本院卷二第159至177頁）所示出勤紀錄時間及
20 附表4薪資明細內容（見本院卷二第155、157頁），據以
21 計算工時、工資等，堪信為真。

22 (2)次查，原告二人所請求之加班費數額，均已參被告所提被
23 證9、被證10所示，扣除已給付之部分；被告主張已給付
24 部分之加班費每小時工資計算數額較原告依月薪換算每小
25 時工資之數額較高，與原告主張合法之加班費總額，並無
26 關聯。被告於園內公告：「請於所約定的時間準時上班下
27 班和打卡。超時部分不予負責。」係直接表明對於員工之
28 實際加班需求，不會依勞動基準法規定給與加班費，顯然
29 公然違勞基法之規定，依民法第72條係屬無效。另被告一
30 再主張原告二人係片面而未經被告同意加班，不得向其請
31 求加班費，惟原告二人身為安親班老師，於職務責任範圍

01 內，理應負責所有學童之安全與照護，在學童未經家長接
02 回以前，自不可能僅因園所規定時間，即擅自離開工作崗
03 位，否則形同至學童安危於不顧，故被告對原告二人如此
04 要求，於實際上顯無達成可能。綜上，被告仍應按出勤打
05 卡紀錄給付加班費予原告二人。

06 (3)第按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工
07 資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內
08 者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長
09 工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分
10 之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間
11 者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十
12 六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資
13 按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二
14 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又
15 三分之二以上。」、「第三十六條所定之例假、休息日、
16 第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工
17 資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，
18 工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工
19 會同意照常工作者，亦同。」勞基法第24條、第39條定有
20 明文。承上，原告吳芳蓮依自行記錄之加班時數、薪資明
21 細表，計算並製作任職期間各月加班時數及加班費為193,
22 133元（詳見附表5、8所示，參見本院卷二第159至167
23 頁、第227頁），而被告既無法提出反證推翻原告吳芳蓮
24 所主張之出勤紀錄時間及薪資明細內容，扣除被告主張已
25 給付12,261元予原告吳芳蓮，則本件被告應給付原告吳芳
26 蓮加班費合計為180,872元，核屬有據，應予准許。

27 4. 非財產上損害之慰撫金30萬元

28 (1)本件原告二人主張其任職期間均認真負責，從未懈怠，然
29 被告長期以來均不斷找藉口刁難、強加不合理的工作指派
30 予原告二人，如原告不配合便逕自於工作場所大聲辱罵、
31 情緒勒索原告二人，更時常於半夜、非工作時間連續撥打

01 電話，致原告二人身心壓力均極為龐大，更因此罹患焦慮
02 症等症狀，經原告再次、多次向被告反應，被告除置之不理而未啟動任何調查程序外，更反指原告有違反勞基法第
03 12條第1項第2款、第4款之事由，而違法解僱職場霸凌申
04 訴人即原告二人，核被告長期以來藉由權力濫用所生之侮
05 辱行為，已使原告二人感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立
06 及受傷，帶來沉重的身心壓力，其行為當已構成職場霸凌
07 之情事，原告爰依民法第184條、188條、195條及職業安
08 全衛生法第6條第2項第3款請求被告應就原告二人分別給
09 付30萬元之非財產上損害之慰撫金云云。

11 (2)按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之
12 責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，
13 則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵
14 累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判
15 決意旨參照）。次按侵權行為損害賠償責任，須行為人因
16 故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、
17 違法性，並不法行為與損害間有相當因果關係，始能成
18 立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為
19 之成立要件應負舉證責任（最高法院98年台上字第1452號
20 判決意旨參照）。又當事人主張有利於己之事實者，就其
21 事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條定有明文。所謂
22 舉證係指就爭訟事實提出足供法院對其所主張者為有利認
23 定之證據而言，若所舉證據，不能對其爭訟事實為相當之
24 證明，自無從認定其主張為真正。第按就侵權行為言，被
25 害人應就行為人因故意或過失，不法侵害其權利之事實負
26 舉證責任（最高法院80年度台上1462號判決、70年度台上
27 字第2550號判決參照）。申言之，侵權行為所發生之損害
28 賠償請求權，應具備加害行為、侵害權利、行為不法、致
29 生損害、相當因果關係、行為人有故意或過失等成立要
30 件，若任一要件有所欠缺，即無侵權行為責任之可言，且
31 原告應就上開要件負舉證責任。原告主張被告上述職場霸

01 凌情形，然為被告所否認，自應由原告就被告有上述之侵
02 權行為事實負舉證責任。

03 (3)次按霸凌係指一個人長時間、重複地暴露在一個或多個人的
04 負面行動中，進行欺壓與騷擾，且被鎖定為霸凌對象而
05 成為受凌者之情形；而我國勞動部將「職場霸凌」定義為
06 在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰，所
07 造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被
08 霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折
09 損其自信，帶來沉重的身心壓力之行為。是以，職場霸凌
10 之要素應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不
11 斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦
12 即個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻擊行為，
13 且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時間，進而
14 對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言。惟
15 因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成
16 因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察
17 工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原
18 因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機
19 等因素予以綜合判斷。查原告二人主張被告有於工作場所
20 大聲辱罵、情緒勒索原告二人，更時常於半夜、非工作時
21 間連續撥打電話，致原告二人身心壓力均極為龐大，更因
22 此罹患焦慮症等症狀，然未據提出其患有焦慮症已有經醫
23 師診斷確認為工作潛在危險之現實化之證明書，且就上述
24 職場霸凌情形，僅提出群組LINE對話為證（見本院卷一第
25 41至55頁），然依其內容並不足以證明被告有持續性的對
26 原告二人冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，且無刻意
27 敵對行為，觀察原告所屬之工作環境及被告個人目的及動
28 機，均屬工作正當之要求、指導及互動，並無辱罵、人身
29 攻擊等情事，均為正常之工作監督範疇，並無職場霸凌之
30 情事，況人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不
31 得逕依一方所述即概予認定，故本院綜合判斷，未構成職

01 場霸凌。綜上，依原告所舉之現存證據均不足證明被告有
02 職場霸凌乙節，此外，原告復未能舉證證明被告有構成職
03 場霸凌原告二人之情，揆之前開說明，尚乏所據，並無足
04 取。準此，原告二人既無法證明被告有上述職場霸凌之
05 情，是原告二人認被告應賠償其各30萬元，依上說明，自
06 無法採信，亦無法准予。

07 5. 提繳8,082元至原告吳芳蓮於勞工保險局之勞工退休金個
08 人專戶。

09 (1)另按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲
10 存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負
11 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之
12 六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。再
13 依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月
14 提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得
15 向雇主請求損害賠償。前開勞工退休金個人專戶內之本金
16 及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項
17 所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例
18 之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工
19 退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自
20 得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不
21 得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提
22 繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院10
23 1年度台上字第1602號判決參照）。

24 (2)查被告於原告吳芳蓮任職期間有未提繳不足額勞工退休
25 金，違反勞退條例第6條第1項及第14條第1項規定之雇主
26 法定義務，此據原告吳芳蓮提出勞工退休金個人專戶明細
27 資料為證（見本院卷一第79至81頁，本院卷二第213至217
28 頁），益徵被告未為原告吳芳蓮提撥足額勞工退休金至原
29 告勞退金個人專戶。本件被告自原告吳芳蓮任職以來，被
30 告未依法提繳足額之勞工退休金至原告吳芳蓮於勞動部勞
31 工保險局設立之勞工退休金個人專戶，使其自109年1月至

01 114年1月共受有8,082元之損害（明細詳參見本院卷二第2
02 23頁），故依勞退條例第31條第1項請求被告應提繳差額
03 8,082元至原告吳芳蓮於勞動部勞工保險局設立之勞工退
04 休金個人專戶，核屬有據，亦應准許。

05 6. 原告吳芳蓮請求被告公司應開立離職原因為勞基法第14條
06 第1項第6款之非自願離職證明書予原告吳芳蓮，有無理
07 由？

08 (1) 未按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主
09 或其代理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人
10 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或
11 因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款
12 情事之一離職；勞基法第19條、就業保險法第11條第3項
13 定有明文。

14 (2) 查本件原告吳芳蓮依勞基法第14條第1項6款規定終止勞動
15 契約，已如前述，則原告吳芳蓮依上開規定，請求被告發
16 給非自願離職證明書，即屬有據，應予准許。

17 (四) 原告曾瓊螢請求被告給付798,715元，及應提繳3,624元
18 (附件7)至原告曾瓊螢於勞工保險局之勞工退休金個人
19 專戶，並開立非自願離職證明書，有無理由？

20 1. 資遣費228,176元

21 原告曾瓊螢前6個月之工資分別為：113年9月薪資38,044
22 元、113年10月薪資38,044元、113年11月薪資38,044元、
23 113年12月薪資38,044元、114年1月薪資38,000元及114年
24 2月薪資38,000元（明細詳如本院卷二第157頁），故其資
25 遣費總額為228,176元【計算式： $(38,044+38,044+38,044$
26 $+38,044+38,000+38,000)/6\text{個月}\times 6\text{個月}=228,176$ 】。是
27 原告曾瓊螢請求被告給付資遣費228,176元，自屬有據，
28 應予准許。

29 2. 特休未休工資41,622元

30 查原告曾瓊螢主張尚有109至113年間計有17、8、19、2
31 0、212特休假未休，被告雖否認上情，然依勞基法第38條

01 第6項規定勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不
02 存在，應負舉證責任，然被告既未能舉證原告曾瓊螢已就
03 特休未休部領足額工資，即應為有利原告曾瓊螢之認定，
04 是本件應認原告曾瓊螢有如上之特休假，較為可採。則以
05 原告曾瓊螢每年度終結前最近1個月正常工作時間所得之
06 工資除以30所得之金額計算，被告雖有部分給付18,000
07 元、20,000、26,400元（見本院卷二第143、149頁，本院
08 卷一第117頁），原告曾瓊螢尚得請求之特別休假之工資
09 合計應為41,622元（詳細計算式如本院卷二第125、127
10 頁），原告曾瓊螢於此部分之請求，核屬有據，應予准
11 許。

12 3. 加班費228,917元

13 原告曾瓊螢依自行記錄之加班時數、薪資明細表，計算並
14 製作任職期間各月加班時數及加班費為251,440元（詳見
15 附表5、8所示，參見本院卷二第169至177頁、第233
16 頁），而被告既無法提出反證推翻原告曾瓊螢所主張之出
17 勤紀錄時間及薪資明細內容，扣除被告主張已給付22,523
18 元予原告曾瓊螢，則本件被告應給付原告曾瓊螢加班費合
19 計為228,917元，核屬有據，應予准許。

20 4. 非財產上損害之慰撫金30萬元

21 本件原告曾瓊螢主張被告行為當已構成職場霸凌之情事，
22 依民法第184條、188條、195條及職業安全衛生法第6條第
23 2項第3款請求被告應給付原告曾瓊螢30萬元之非財產上損
24 害之慰撫金，揆之前開說明，尚乏所據，不應准許。

25 5. 提繳3,624元至原告曾瓊螢於勞工保險局之勞工退休金個 26 人專戶。

27 查被告於原告曾瓊螢任職期間有未提繳不足額勞工退休
28 金，違反勞退條例第6條第1項及第14條第1項規定之雇主
29 法定義務，此據原告曾瓊螢提出勞工退休金個人專戶明細
30 資料為證（見本院卷一第83、84頁，本院卷二第219至221
31 頁），益徵被告未為原告曾瓊螢提撥足額勞工退休金至原

01 告勞退金個人專戶。本件被告自原告曾瓊螢任職以來，被
02 被告未依法提繳足額之勞工退休金至原告曾瓊螢於勞動部勞
03 工保險局設立之勞工退休金個人專戶，使其自109年1月至
04 114年1月共受有3,624元之損害（明細詳參見本院卷二第2
05 25頁），故依勞退條例第31條第1項請求被告應提繳3,624
06 元至原告曾瓊螢於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個
07 人專戶。

08 6. 原告曾瓊螢請求被告公司應開立離職原因為勞基法第14條
09 第1項第6款之非自願離職證明書予原告曾瓊螢，有無理
10 由？

11 查本件原告曾瓊螢依勞基法第14條第1項6款規定終止勞動
12 契約，已如前述，則原告曾瓊螢依勞基法第19條、就業保
13 險法第11條第3項規定，請求被告發給非自願離職證明
14 書，即屬有據，應予准許。

15 六、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
16 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
17 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
18 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
19 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
20 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又
21 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
22 利率為5%，亦為同法第203條所明定。查被告係於114年6月
23 16日合法收受送達起訴狀，有卷附送達證書可按（見本院卷
24 一第103、105頁），因此，原告吳芳蓮、曾瓊螢二人請求被
25 告就積欠上述741,397元、798,715元款項部分自114年6月17
26 日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據，
27 亦應准許。

28 七、綜上所述，原告本於兩造間勞動契約之法律關係，依據勞基
29 法、勞退條例等規定，請求(一)被告應給付原告吳芳蓮741,39
30 7元，及自114年6月17日起至清償日止，按週年利率百分之5
31 計算之利息。(二)被告應提繳8,082元至原告吳芳蓮於勞動部

01 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。(三)被告應給付原告
02 曾瓊瑩798,715元，及自114年6月17日起至清償日止，按週
03 年利率百分之5計算之利息。(四)被告應提繳3,624元至原告曾
04 瓊瑩於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。(五)被
05 告應開立載有原告二人姓名、性別、出生年月日、國民身分證
06 字號、職務內容、到職日期、離職日期為民國114年3月7
07 日及離職事由記載為勞基法第14條第1項第6款之非自願離職
08 證明書予原告二人，均為有理由，應予准許。

09 八、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
10 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
11 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項
12 所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決（開立非自願離
13 職證明書除外），依據前開規定，並依職權宣告假執行及免
14 為假執行之宣告。

15 九、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援用之
16 證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自
17 無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

18 十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

19 中 華 民 國 115 年 4 月 28 日
20 勞 動 法 庭 法 官 吳 幸 娥

21 以上正本係照原本作成

22 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
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 115 年 4 月 28 日
25 書 記 官 蘇 心 喬