臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第270號

原　　告　簡祥倫

000000000000000000

被　　告　新北市地產開發有限公司

000000000000000000

法定代理人　張世芳

訴訟代理人　江岳陽律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國115年9月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣171,510元及自民國115年3月24日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之四十八，餘由原告負擔 。

四、本判決第一項得假執行，但被告如新臺幣171,510元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意；訴之撤回應以書狀為之，但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之，民事訴訟法第262條第1項、第2項定有明文。經查本件原告起訴時原聲明為：㈠確認兩造僱傭關係存在。㈡被告應給付原告新臺幣（下同）351,777元，並加計法定遲延利息（見本院卷第11頁），嗣於民國115年3月2日具狀撤回確認兩造僱傭關係存在（見本院卷第37頁），是原告撤回對被告上開部分之訴訟行為，合於前開規定，應予准許。

貳、實體部分

一、原告起訴主張：其自110年10月起受雇於被告，擔任主管兼租賃管理師，每月底薪35000元，原告係以固定工資方式受

雇，兩造為僱傭關係，並非單次承攬，惟被告於113年11月間以存證信函單方終止兩造勞動關係，亦未給付原告資遣費、預告工資、特休未休工資，且原告在職期間被告未幫原告投保勞保、健保、勞退金，造成原告之損失，原告主張依據勞基法第14條第1項第5款之規定，於同日終止兩造間勞動契約，爰依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，提起本訴請求被告給付資遣費61,250元、預告工資35,000元、特休未休工資35,010元，且被告未為原告投保勞保、健保、勞退金之損失各為110,063元、40,704元、78,750元，並聲明：被告應給付原告351,777元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告則以：

㈠原告雖以其於111年10月11日簽署之員工工作規則手冊-包租代管章程(下稱系爭手冊)，狀稱其日常聽命於被告指揮監督，具高度從屬性，故為雇傭云云，惟查系爭手冊僅係被告為新闢包租代管領域之內部管理守則之研擬，由被告公司負責人張世芳與斯時高階行政主管曾志偉多次商議草擬後，交付負責系爭淡水店經營之王偉傑過目援引，俾利其於系爭淡水店以更有系統、章法之方式管理人員，實非兩造簽署之工作協議。況系爭員工手冊係晚於111年9月30日始草擬，原告豈有可能自110年10月起即受系爭員工手冊內容拘束。

㈡兩造間之法律關係乃承攬契約關係，每月報酬給付均係依照原告當月份之媒合、成交、管理之社會住宅業務之案件數量，給付報酬費用即「媒合費」、「開發費」、「包管費」與「代管費」等，是原告每月份所可獲得之報酬數額均不相同，此觀原告自行提出之附件2薪資請款單項目內容與每月實領金額即可知為真，並無原告所狀稱每月均有給付固定薪資35,000元之情事。

㈢經調閱原告於新莊店之打卡紀錄，原告存在大量未上班打卡、多數備註排休與外出者卻出現虛假打卡或代為打卡9：00之情事，且顯無因此遭受被告公司認定曠職或扣薪責罰，

無疑益彰，原告之業務行為自主，毋庸受每日打卡限制，顯未受系爭員工手冊內容拘束。又系爭員工手冊雖有規定男女服裝之規定，要求男士需穿著公司制服，然查，原告實際上執行業務時，亦未受有穿著公司制服之限制，而係穿著任意便服，再度證明原告並未受系爭員工手冊內容拘束。

㈣原告係擔任被告公司之業務人員，與被告公司間為承攬契約之法律關係，自無適用勞基法之餘地，故原告依據勞動法令之請求資遣費、預告工資、特休未休工資，及被告未為原告投保勞保、健保、勞退金之損失，均屬無據，應予駁回等語，資為抗辯。

㈤聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院得心證之理由：

㈠兩造成立雇傭契約或承攬契約?

1.按勞動基準法（下稱勞基法）規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬性之特徵。而稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490條第1項定有明文。承攬契約之當事人以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成特定之工作，與定作人間無從屬關係，二者性質並不相同。基於勞基法保護勞務提供者之立法精神，除當事人明示成立承攬契約，或顯然與僱傭關係屬性無關者外，基於保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約關係（最高法院110年度台上字第90號、113年度台上字第343號判決意旨參照）。

2.次按關於勞工與雇主間之從屬性，通常具有：1.人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2.勞務專屬性，即受僱人需親自履行勞

務，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。4.組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。所謂從屬性，並非指勞工對雇主有絕對之依賴關係，其檢核標準應視具體個案中雇主對勞工所提供勞務之拘束程度高低而定。復以勞動基準法係依憲法第15條保障人民生存權、工作權及第153條改良勞工生活、實施保護勞工政策之意旨，立法規範勞工勞動條件之最低標準，基於該法保護勞務提供者之立法目的，從勞雇關係整體觀察，勞務提供者對於事業經營者已顯現相當程度之勞雇關係特徵者，縱未完足全部，仍應定性雙方間之契約關係為勞動契約，依勞動基準法予以規範，不因其兼具承攬、委任等性質，或雙方簽訂之契約名稱記載為承攬或委任而異，俾充分落實上開憲法規範旨趣（最高法院113年度台上字第2152號判決意旨參照）。換言之，是否屬於勞動契約，應以渠等間勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判斷。

3.就人格從屬性而言：

⑴就原告提供勞務時間而言：原告之上班時間為上午9時30分至下午6時30分，早上簽約或安排公證，下班不打卡，必要時由店主管召開系會，出勤及打卡規定等一併納入每月績效考核，每天早上9時30分上班，扣除休假，每月須達到22天打卡，上班當日未於9點30分前，須向店長或單位主管報備，無正當理由延後報備者，計曠職乙次，曠職處罰為當日績效獎金扣10%，當月曠職達三天者，一律開除，有系爭手冊二、出勤、休假、服裝之第2條、第4條、第5條、第8條可按（見本院卷第19-20頁），可見原告上班有打卡之義務，遲到將受曠職處分，曠職達三天將遭開除，亦可證原告乃從屬於被告之關係下，提供職業上之勞動力，而具有人格上從屬性。

⑵就請假程序而言：

事假、病假、喪假、婚假、公假。需事先告知主管，並填寫書面假單，或於社群中向主管提出證明。除病假及喪假可事後補假、喪假、公假、婚假不扣每月休假，但請出示相關文件（請假相關規定依勞工請假規定依據），請假者須備請假相關文件，如無相關文件一律算曠職，有系爭手冊二、出勤、休假、服裝可按（見本院卷第19頁）。請假需事先提出書面假單，或於社群向主管證明，如無證明將論處曠職，亦可證原告乃從屬於被告之關係下，具有人格上從屬性。

⑶就制服、懲戒、考績制度而言：

原告之服裝，女士以公司制服。白襯衫＋黑窄裙＋紫色制服外套＋領巾。夏季以polo衫。3.部門會議及公司全體會議，一律穿制式服裝，公司制服款式分夏季與冬季制服，將依季節通知調整換季制服，打掃區域清潔、業績達成率、執行率，出勤及打卡規定等一併納入每月績效考核，上班當日未於9點30分前，須向店長或單位主管報備，無正當理由延後報備者，計曠職乙次，曠職處罰為當日績效獎金扣10%，當月曠職達三天者，一律開除，除病假及喪假可事後補假、喪假、公假、婚假不扣每月休假，但請出示相關文件（請假相關規定依勞工請假規定依據），請假者須備請假相關文件，如無相關文件一律算曠職，每周五上午10時30分為部門固定業務會議，不得無故不到，違者將記缺點。並取消任何公司獎勵與補助，有系爭手冊二、出勤、休假、服裝之第1條、第3條、第4條、第5條、第7條可按（見本院卷第19-20頁），而從系爭手冊六、升遷制度、七、考核所規範之薪獎結構及考核對象均包括管理職之店長，可認擔任店長之原告亦受該工作手冊之規範。既原告需穿著公司規定制服、須遵守公司之各項業務規章、開會規範（必須定時召開業務會議）及業務目標，依公司規劃執行業務，並需服從公司管理人員之指導及調度，可見原告不能自行決定工作時間、服裝，請假必須依規定。對於上班之服裝、請假方式、提供勞

務之方法等，被告均嚴格限制，並從屬於被告之指揮監督，具備勞工人格從屬性之重要內涵。

⑷提供勞務之內容而言：

各類廣告對外之行銷，製作需經主管、店長、經紀人簽章，始得進行活動，各式戶外立體及牆面廣告製作費用，非經公司主管、店長確認者，自行負擔，公司製作各式大租廣告，一律以公司代表號為標準，逛告方式包括網路、大租、帆布等印有租管家、包租代管等logo，為配合不動產相關法規皆須加上各家店之公司行號，有系爭手冊五、廣告行銷之第1條、第2條、第3條、第6條可按（見本院卷第21頁），對於提供勞務之內容等，被告均嚴格限制，並完全緊密從屬於被告完全之指揮監督，具備勞工人格從屬性。

4.就經濟上從屬性而言：

兩造約定報酬係底薪33,000元、全勤2,000元、並有原告取得媒合費及包管費、代管費等，此觀每月報酬金額均不相同至明，有原告之薪資表可證（見本院卷第15、24頁），是其薪水有兩部分，一部份為擔任公司主管職而領取，係勞動契約之對價。另媒合費、開發費、包管費、代管費係承攬關係之執行業務所得，依薪獎結構來看，被告對於擔任管理職店長的薪獎結構明定為保障底薪33,000元、全勤2,000元，原告有部分程度非在為自己營業為目的執行包租代管之業務工作，其既每月領取保障底薪及相關全勤津貼補助，並無權以自己營業勞動來決定該部分薪資，而需從屬於被告，為系爭淡水店業務所需提供勞動，而後獲得該部分報酬，原告完成媒合件數僅取得媒合件數之一定比例、並以包管及代管出租物件件數作為報酬之一部分，益徵原告係有為被告之營業目的而勞動，從屬於被告，原告具有勞雇關係之經濟上之從屬性亦明。

5.就組織上從屬性而言：

原告須穿著被告公司規定之冬季及夏季制服，並遵守被告提出規範，已如前述，又原告完成上開媒合工作，有時須與其

他人一起完成，需受被告工作規則之規範，難以獨立完成作業，又原告無法自行決定完成媒合之方式等，與其他員工間處於分工合作之狀態，足認原告僅為被告服勞務從業人員之勞動者，無法自行決定完成工作時間與數量，是兩造間具有勞雇關係之組織上之從屬性。

6.被告抗辯系爭手冊僅係被告為新闢包租代管領域之內部管理守則之研擬，由被告公司負責人張世芳與斯時高階行政主管曾志偉多次商議草擬後，交付負責系爭淡水店經營之王偉傑過目援引，俾利其於系爭淡水店以更有系統、章法之方式管理人員，實非兩造簽署之工作協議，另被告公司雖有內部管理守則，惟並未實際以遲到與否對業務員有所處罰，且遲到與否與原告之報酬無涉，亦無所謂打卡下班時間，業務人員上班後，有無待在公司，被告公司為限制或規定云云，然查，王偉傑亦受雇於被告，並受被告指揮監督，並依據被告指示公布系爭手冊於原告，並交由原告簽名確認，原告自受有系爭手冊之約束，並經原告於本院審理時陳述在卷，而成為兩造雇傭契約規範之一部分，故兩造成立雇傭關係至為明確。

7.被告又辯以原告之報酬全取決於其媒合，及媒合後，租約效期內之代管、包管件數亦即原告完成之成果，故未領有媒合費，均為舊案之代管、包管費，自始至尾均與年資、考評無涉，亦不因出勤狀況影響報酬。業務人員無需服任何特定之勞務，完全自由，依其自由意志，或與客戶聯絡、外出帶看等，一切均為媒合而努力云云，然查，兩造約定報酬係底薪33,000元、全勤2,000元，並由原告取得媒合費50%，推薦人員到滿1個月，可領推薦獎金1000元，募集獎金達45筆出租物件資訊45筆發1000元、60筆發2000元（見本院卷第15、24頁），且嚴格審核原告之出勤狀況、請假、制服、廣告方式，顯非僅以媒合件數作為考核原告之依據，被告對於原告監督、管考、懲處等情，已如前述，兩造自應成立雇傭契約，至為明確。

8.另被告以原告薪資項目只有媒合費、代管費2項，且代扣繳10%之執行業務所得，故兩造應為承攬關係云云，然被告公司以執行業務所得而非以薪資為原告申報所得，此涉及公司如何列舉員工薪資所得作為成本報稅之稅賦問題，而兩造是否屬於勞動契約，仍應以上述人格、經濟、組織等從屬性，及雇主有無一般指揮監督權等因素作為判斷依據，而本院依上開標準已認定兩造為僱傭關係，是上開被告如何為原告報稅之內容，亦無法作為認定兩造間僱傭關係之認定。是縱使原告自己自職業工會投保，然兩造是否為勞務契約，仍應繫於兩造從屬性之高低判斷之，非謂兩造有約定被告可免除為原告投保義務，而原告因而自行投保於職業工會即足以證明兩造間為承攬關係並非僱傭關係，被告上開所辯，亦不足憑採。

9.基此，依兩造間實質工作往來之內容觀察，雙方具備勞動契約人格上、組織上、經濟上從屬性之相關特徵，即使未為完足，基於保護勞工之立場，仍應認兩造間所定系爭契約性質為僱傭契約。準此，上訴人辯稱兩造於系爭期間屬承攬關係而非僱傭關係云云，洵無足採。

㈡原告請求預告工資35,000元，有無理由？

按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：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項第3款、第3項分別定有明文。換言之，有關預告工資之給付，應符合「雇主」依「勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約」之要件。本件係「勞工」（原告）依勞動基準法「第14條」規定終止勞動契約，即與上開雇主應給付預告工資之規定不符，則原告請求被告給付預告期間工資，難認有理由。

㈢原告請求被告給付資遣費61,250元，有無理由？

1.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

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

2.原告主張被告未依法按月提繳退休金，未依規定為原告投保勞保、健保，並積欠資遣費，於113年12月30日申請勞資爭議調解，即有於114年2月6日調解時終止勞動契約之意思表示。查被告確有未依法按月提繳退休金之違反勞工退休金條例事實，業如前述。另被告於原告任職期間未為原告投保勞保乙節，為被告所不爭，被告上開事由已違反勞退條例第14條、勞工保險條例第6條規定，而損及原告權益。則原告依前開規定終止勞動契約，並請求被告給付資遣費，為有理由。原告主張其於110年10月受僱於被告，終止勞動契約前6個月之平均工資為35,000元等語，雖為被告所否認。然工資清冊為被告依勞基法第23條規定應備之文件，依勞動事件法第35條規定，勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。而被告雖有提出原告111年5月至112年8月之薪資明細（見本院卷第181至188頁），然至本院前於115 年9 月15日言詞辯論終結前被告仍未提出包含原告之其他離職前六個月時間之薪資明細，且被告所提之薪資明細內容僅有開發費、媒合費及代管費、包管費等，核與原告所提出之薪資表有包含底薪及全勤等之內容顯然不符，本院審酌勞動事件法第36條第5 項規定之意旨，認原告主張離職前六個月之平均工資以35,000元為據。又原告主張自110年10月起受僱，依被告提出原告之出勤清冊（見本院卷第189頁），原告係於110年10月20日開始受僱被告，且為原告所不爭，則以110年10月20日起算至114年2月6日止之年資，新制資遣基數為（1＋13/20）（新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷當月份天數)÷12]÷2），原告得請求被告公司給付之資

遣費為57,750元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入），自應允許，原告之請求於此範圍內為有理由。

㈣原告請求未投保勞工保險之損害賠償101,063元，有無理由？

1.原告請求未投保勞工保險之損害賠償101,063元(計算式：35,000×11%×70%×37.5月＝101,063）等語。惟按勞工保險條例第15條規定：「勞工保險保險費之負擔，依左列規定計算之：一、第6 條第1 項第1 款至第6 款及第8條第1 項第1 款至第3 款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其餘百分之十，在省，由中央政府全額補助，在直轄市，由中央政府補助百分之五，直轄市政府補助百分之五；職業災害保險費全部由投保單位負擔。二、第6 條第1 項第7 款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之六十，其餘百分之四十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。三、第6 條第1 項第8 款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之二十，其餘百分之八十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。四、第8條第1 項第4 款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之八十，其餘百分之二十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。五、第9 條之1 規定之被保險人，其保險費由被保險人負擔百分之八十，其餘百分之二十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。」。

2.查本件原告任職被告期間，被告並未為原告投保，乃兩造不爭之事實，堪予認定。然原告參加屬同法第6 條第1 項第7 款即無一定雇主或自營作業而參加職業工會之被保險人，則依前開法條所示，被告固本應屬投保單位，然原告所支付之保險費，係因其參加職業工會而依規定應負擔之保險費，並非為被告負擔保險費而受之損害。且被告未為原告投保，固

違反強制規定，惟依勞工保險條例第72條規定，被告除應受處罰外，並就原告因此所受之損失依同條例規定之給付標準賠償之，亦即原告須因保險給付受有損失始可向被告請求賠償，惟原告並無保險事由之發生，準此，原告主張被告應給付未投保損害101,063元，亦屬無據。

㈤原告請求未投保全民健康保險之損害賠償40,704元，有無理由？

1.原告請求被告因未投保全民健康保險之損害賠償40,704元（計算式：35,000×5.17%×60%×37.5月＝40,704）等語。按全民健康保險法第第10條第1項規定:「被保險人區分為下列六類：一、第一類：㈠政府機關、公私立學校之專任有給人員或公職人員。㈡公、民營事業、機構之受僱者。㈢前二目被保險人以外有一定雇主之受僱者。㈣雇主或自營業主。㈤專門職業及技術人員自行執業者。」，同法第15條第1項第1款規定:「各類被保險人之投保單位如下：一、第一類及第二類被保險人，以其服務機關、學校、事業、機構、雇主或所屬團體為投保單位。但國防部所屬被保險人之投保單位，由國防部指定。」。準此，公、民營事業、機構之受僱者，僱主應依據前開規定為員工投保全民健康保險。然按投保單位應於保險對象合於投保條件之日起3日內，向保險人辦理投保；投保單位未依第15條規定，為所屬被保險人或其眷屬辦理投保手續者，除追繳保險費外，並按應繳納之保險費，處以2倍之罰鍰。前項情形非可歸責於投保單位者，不適用之。投保單位未依規定負擔所屬被保險人及其眷屬之保險費，而由被保險人自行負擔者，投保單位除應退還該保險費予被保險人外，並按應負擔之保險費，處以2倍至4倍之罰鍰。全民健康保險法第15條第6項、第84條亦有明定。而依照全民健康保險法第8條之規定，原告之被保險人之分類本因其有無雇主而不同，然依同法第27條之規定，亦係負擔比例不同，原告亦非先行替被告墊付。況被告未為員工投保，僅係毋庸負擔應繳納之保險費，受有損害者為勞健保單位，

亦即被告受有免繳保險費之利益，與勞健保局受有損害有相當因果關係，然非被告受有免繳保險費之利益與原告之支付保險費之損害有相當因果關係，是原告尚難依侵權行為法則，向被告請求賠償或返還其所支付應納保險費之差額（最高法院95年度台上字第2901號判決參照）。

2.而查，原告亦未舉證因未投保全民健康保險，受有何損害，揆之前開說明，原告請求被告給付因未投保全民健康保險之損害賠償40,704元，並無理由，應予駁回。

㈥原告請求未提繳勞工退休金之損害78,750元，有無理由？

1.雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號著有裁判可資參照）。

2.原告請求被告未提繳勞退金之損害賠償78,750元（計算式：35,000×6%×37.5月＝78,750）等語。而查，原告受僱於被告，業如前述，則被告應依前揭規定，自原告任職起，依原告工資按月提繳勞工退休金至原告勞工退休金專戶。本件被告雖以兩造約定為承攬關係，並由原告自己去職業工會投保云云，然按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效，民法第71條前段定有明文。而勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定雇主每月應為勞工提繳至少工資百分之6之退休金，

為法律強制規定，不得由雇主與勞工合意排除適用，否則即有違於該條例保障勞工退休生活之立法目的，是縱兩造曾就有無需投保勞健保及提繳勞工退休金另有約定，亦因違反上開強制規定而無效。而查，原告110年10月20日至114年2月6日每月薪資均為35,000元，被告均未按每月薪資之6%，按月為原告提繳勞工退休金，是依前開法律之規定，被上訴人自得請求上訴人提繳83,163元【計算式：(35,000×0.06x12/31)+(35,000x0.06×39)+(35,000×0.06x6/28)=83,163，元以下四捨五入】，原告僅請求78,750元，基於處分權主義，自應准予。

㈦原告請求未休特休假工資35,010元，有無理由？

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前2項規定排定特別休假。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞基法第38條定有明文。是以，勞工依勞基法第38條主張特別休假之權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。另按勞基法施行細則第24條之1第2項規定本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：發給工資之基準：㈠按勞工

未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。㈡前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為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資除以30所得之金額。

2.原告主張其任職期間均未休假，尚有30日特別休假未休畢等語。經查，原告主張尚有30日未休畢，被告並未舉證證明原告主張不實，應認原告主張可採。又原告離職時最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額為1,667元（計算式：底薪33,000元＋全勤2,000元＝35,000元，35,000÷30＝1,167），以此計算原告得向被告請求特別休假折算工資為35,010元（計算式：1,167×30＝35,010）。

㈧基此，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞退條例等相關規定，自得請求被告給付原告171,510元（計算式：57,750＋78,750＋35,010＝171,510）。

㈨末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229條第1項定有明文。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。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。再按依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞基法施行細則第9條定有明文。又依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。此觀之同條例第12條第2項自明。原告係於114年2月6日終止勞動契約，被告就上開特別休假折算工資應於契約終止日期結算並給付予原告，另資遣費部分應於114年3月8日前發給。是以本件原告就上開請求併請求自起訴狀繕本送達翌日即115年3月24日起（見本院卷第51頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，未逾上開範圍，為有理由。

四、從而，原告依兩造間勞動契約、勞基法第38條、勞退條例第

12條、第31條規定，請求被告給付原告171,510元，及自115年3月24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，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、本件原告勝訴部分係勞工之給付請求，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。另被告陳明願供擔保聲請免為假執行，核無不合，爰酌定相當擔保金額准許之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　27　　日

勞動法庭　　法　官　吳幸娥

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　　115　　年　　10　　月　　27　　日

書記官　蘇心喬