臺灣新北地方法院民事判決

115年度勞訴字第29號

原　　告　周鳳珠

　　賴家霖

前列二人共同

訴訟代理人　林正杰律師(法扶律師)

被　　告　耀昇水電材料有限公司

000000000000000000

法定代理人　張雁銘

訴訟代理人　吳弘鵬律師

上列當事人間請求請求給付加班費等事件，經本院於民國115年8月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告周鳳珠、賴家霖如附表D欄所示之金額及自民國一百一十五年三月十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新台幣如附表E欄所示之金額至勞動部勞工保險局設立之原告周鳳珠、賴家霖勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以附表D欄所示之金額為原告周鳳珠、賴家霖供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告如以如附表E欄所示之金額為原告周鳳珠、賴家霖供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有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3款定有明文。原告原訴之聲明第一項請求被告應給付原告周鳳珠、賴家霖新台幣（下同）79萬3224元、117萬3558元及自補充起訴狀理由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。嗣於115年4月27日具狀訴

之聲明第一項如主文所示，並更正利息起算日均自起訴狀繕本送達翌日起算(見本院卷第163頁)，核無不合，應予准許

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：原告周鳳珠自民國（下同）104年4月23日起受雇於被告，擔任門市會計，月薪為新臺幣（下同）3萬2000元；原告賴家霖94年11月10日起受雇於被告，擔任司機，月薪為4萬元。詎被告於114年12月初無預警變更負責人，且要求原告等結清先前年資，惟被告並未依法給付原告等人前在職期間積欠之加班費、特休未休工資，顯已違法。原告於114年12月26日調解時主動向被告表明終止勞動契約，最後工作日均為114年12月26日，被告應給付如附表所示，爰依勞動法令之規定，提起本訴，，並聲明：被告應給付原告周鳳珠89萬5030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。被告應提繳1萬7204元至勞動部勞工保險局設立之原告周鳳珠勞工退休金個人專戶。被告應給付原告賴家霖117萬3550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。被告應提繳3萬2514元至勞動部勞工保險局設立之原告賴家霖勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：

(一)被告公司於員工入職前均會告知公司內部之工作規則及上班須知，惟原告二人任職期間，不僅經常於上班時間划手機追劇未認真堅守崗位，亦未完成整理公司清潔之職責，甚至言請假都未提前告知；復原告二人於114年12月15日至17日軍未通知被告前提下，無正當理由連續曠職三日，其二人更於被告公司客戶面前揚言集體罷工，被告不斷寬容、條整工作內容，基於最後手段原則，給與原告二人諸多調適機會，詎料，原告二人均未改善、我行我素，無意願遵守公司規定，是被告依法終止兩造間勞動契約並無不當。

(二)退步言之，若鈞院認解僱不合法(假設語)，然兩造間亦實為合意終止勞動契約，原告主張資遣費等均屬無據：

1. 被告於114年12月15日表示終止兩造間之勞動契約，原告二人旋即於同年月26日調解時主動向被告表明終止勞動契約，據此，兩造乃基於合意終止勞動契約，原告二人於114年12月初表明離職意願，甚至進行勞動調解，被告亦同意其離職，故可推知被告就原告二人終止勞動契約之意思表示趨於一致，即合意終止勞動契約，故原告主張給付資遣費，實無理由。

2. 再就原告主張特休未休補償、加班費等，原告並未舉證就延長工時之必要性、故主指示性等，另於原告入職時即知悉被告公司休息時間並非固定時間，為中午輪休找時間彈性安排休息時間，被告亦屢次提醒另行安排時間休息，原告二人不自願找時間休息，卻於離職後才誣指被告違法，乃屬違背經驗法則。且被告除工資外，亦多給予許多其他類型之費用與獎勵金等。是以，被告確實係有給付原告延長工時之薪資，且遵守勞基法相關規定。另原告入職時既已知悉被告之工作規則，且於105年12月6日被告發布公告新政策更改工作條件等，兩造間亦達成協議，原告多年來均同意並執行之，故原告未就加班費部分未盡舉證之責，其請求加班費，難認有理。

3. 另原告稱被告違法未設置備文件云云，係屬以未確定之申訴結果混淆視聽，參實務見解，本件被告公司因員工人數較少，且兩造均處於同一工作空間，故被告皆知悉原告出勤狀況，揆諸實務見解，本件雇主不需復提出文件之責，合於要件。

4. 末就勞工退休金部分，被告每月均有提撥原告之勞工退休金至其專戶內，且提撥金額亦高於法定最低標準。詎原告辯稱被告高薪低報，洵屬誤解。又原告周鳳珠係被告公司之會計，提撥業務亦由其負責，難認其有對自己不利之情事。故其主張提撥勞工退休金，亦無理由。

(三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見115年6月2日筆錄，本院卷第211至212頁）：

(一)原告二人受雇於被告時間，擔任工作內容，約定薪資、上班時間均如附表所示。

(二)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出原證1新北市政府勞資爭議調解紀錄可按(見本院卷第41頁)。

四、本件爭點如下：

(一)本件終止契約之法律上依據為何?

原告主張被告未依法給付加班費 特休未休工資，及資遣費，於114年12月26日依據勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約如原證1。然為被告所否認，並以前詞置辯，經查:

(1)在勞資爭議調解期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為。有勞資爭議處理法第8條定有明文。另調解期間是指主管機關（勞動局）接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止。原告於114年12月15日聲請勞資爭議調解，於114年12月26日進行調解，因此，被告在14年12月15日起至114年12月26日期間均不得解雇原告，從而，被告抗辯原告二人自114年12月15日、16、17日同時曠職達三日以上，及被告於114年12月15日因原告二人於上班時間划手機、未完成整理清潔職責，請假未提前告知等事由，依據勞基法第12條第1項第4款之規定終止勞動契約如被證1工作規則、被證2出勤卡、被證3之公告(見本院卷第115-121頁)，並無依據。依據被證3公告之記載被告於12月15日因原告曠職為由解雇，又於被告答辯狀稱原告於114年12月15日、16、17日同時曠職達三日以上解雇，前後矛盾，已難憑信。再者，被告否認被證3公告之真正，被告復未舉證其真正，亦未舉證原告有何違反工作規則及勞動契約情節重大等事由，自難為有利於被告之認定。

(2)被告抗辯原告二人於同年月26日調解時主動向被告表明終止勞動契約，據此，兩造乃基於合意終止勞動契約云云。為原

告所否認，原告係以被告違反勞動法令而終止勞動契約，並非合意終止契約，有原證1之調解紀錄可按。被告復未就其有利於己之事實負舉證責任，自難憑信。

(3)被告是否有未依法給付加班費 特休未休工資之事實?

(甲)加班費部分(中午有無休息時間?):

①勞基法第24條規定「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每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以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」

②勞基法第36條規定「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。」

③兩造約定隔周休星期6，即月休6日，依據前開規定被告應給付2日休息日或例假日之加班費，休息日加班費為前2小時為1.34計算。第3小時至第8小時，為1.67計算，故一日休息日工資較高，故以休息日計算加班費較為有利於原告。

④原告主張每日上班10小時，故每日加班2小時，隔周休星期6，故休息日加班3小時，計算如本院卷第13-29頁所示，金額如附表A欄所示，然為被告所否認，並以被證1工作規則已規定中午可自行休息2小時，被告已給付基本工資以上之加班

費，並經被證4公告兩造已合意隔周休及薪資協議，並以證人黃明秋之證詞為據。經查:

④被告抗辯原告日中午有休息2小時云云，並以證人張雁銘、黃明秋之證詞，及被證1之工作規則為證，然查，證人黃明秋雖於本院審理時證述：中午可以休息小時，可以輪流休息等語（見本院卷第228頁、115年8月11日筆錄），證人張雁銘於本院審理時證述：中午沒有固定休息2小時，自己安排等語（見本院卷第232頁、115年8月11日筆錄），然查，證人黃明秋為被告公司之前負責人，證人張雁銘於112年12月10日始擔任被告公司負責人，均難期為真正正確之證詞。況被告於114年7月22日因原告周鳳珠中午請假1小時30分，共90分鐘，總共扣薪90分鐘之薪資，有原告提出原證5之114年7月薪資袋、原證17之薪資明細表可按（見本院卷第55、251頁），從而，證人張雁銘、黃明秋之證詞，與原證5、17之證據資料不符，顯非可採。

(乙)特休未休部分:

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，1年以上3年未滿者給予7日特別休假，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一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二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。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，記載於第二十三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。中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特

別休假於年度終結或契約終止前一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一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。原告主張被告未給付特休未休工資計算如本院卷第31-33頁所示如附表C欄所示，為有理由，應予准許。原告否認曾見過被證4公告，被告復未就其有利於己之事實負舉證責任，自難憑信。又證人黃明秋雖證述在114年10月6日已告知原告等情，惟原告所否認，然查，證人黃明秋為被告公司之前負責人，已難期為真正正確之證詞，況被證被證4公告，均無原告簽名確認，已難認定被告之抗辯為真正。

(4)原告主張被告未依法給付加班費 特休未休工資，於114年12月26日依據勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約如原證1等情，應屬有據。

(二)原告依據勞動法令，請求被告給付如附表所示之金額，是否有理由?

1.原告請求加班費、特休未休部分，已如前述。

2.原告請求被告應提繳勞工退休金計算式如本院卷第34-37頁如附表E欄所示，然為被告所否認，並以被告均已依法提繳足額勞退金云云。然被告並未舉證被告已依據原告薪資級距提繳勞工退休金，自難為有利於被告之認定。

3.資遣費部分:

(1)勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞動基準法第11條、第17條所明定。又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，每滿一年發給二分之一

個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12 條第1項亦有明定。

(2)本件原告係依據勞基法第14條第1項第5、6款之規定而終止勞動契約，已如上述，原告自得請求被告給付資遣費。又原告周鳳珠自104年4月23日起受雇於被告，最後工作日為114年12月26日，其於終止勞動契約前6個月薪資均為3萬2000元，為被告所不爭，原告得請求之資遣費為17萬845元，有卷附之原證6勞動部資遣費試算表可按(見本院卷第61頁)，故原告周鳳珠請求資遣費17萬845元，為有理由，應予准許。又原告賴家霖自94年11月10日起受雇於被告，最後工作日為114年12月26日，其於終止勞動契約前6個月薪資均為4萬元，為被告所不爭，原告得請求之資遣費為24萬元，有卷附之原證8勞動部資遣費試算表可按(見本院卷第65頁)，故原告賴家霖請求資遣費24萬，為有理由，應予准許。

(三)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；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2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。被告於115年3月10日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見本院卷第127頁)，因此，原告請求被告應自115年3月11日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息， 應屬有據。

四、綜上所述，原告依據勞動法令，請求被告給付如主文所示，洵屬正當，應予准許。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1 項、第2

項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

六、結論：原告之訴為有理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　25　　日

勞動法庭　　法　官　徐玉玲

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　　8　　月　　25　　日

書記官　丁柔方

附表

欄位	A	B	C	D	E	
姓名	加班費	資遣費	特休未休	合計	提繳勞工退休金	
周鳳珠	682582	170845	41603	895030	17204	
賴家霖	835146	240000	98412	0000000	32514	