

01 臺灣屏東地方法院民事判決

02 112年度勞訴字第39號

03 原告 周政瑋

04 訴訟代理人 蔡志宏律師（法扶律師）

05 被告 張瑋庭即福滿孕企業社

06 訴訟代理人 江沛錦律師

07 上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年1
0月22日言詞辯論終結，判決如下：

11 主文

12 被告應給付原告新臺幣3萬4,736元，及自民國113年9月11日起
13 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

14 被告應提撥新臺幣1萬8,502元至原告之勞工退休準備金帳戶。

15 原告其餘之訴駁回。

16 訴訟費用由被告負擔百分之3，餘由原告負擔。

17 本判決原告勝訴部分得假執行，但被告如以新臺幣5萬3,238元
18 為原告預供擔保，得免為假執行。

19 原告其餘假執行之聲請駁回。

20 事實及理由

21 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
22 基礎事實同一、擴張或縮減應受判決事項之聲明者，不在此
23 限，民事訴訟法第255條第1項第2款及第3款分別有明文。原告
24 起訴時聲明：(二)被告應自民國112年4月11日起至原告復職
25 之日起，按月於每月10日前給付原告新臺幣（下同）2萬6,400
26 元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分
27 之5計算之利息；(三)被告應給付原告15萬3,680元，及自起訴
28 狀繕本送達之日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利
29 息；(四)被告應給付原告3萬6,482元，及自112年4月11日起至
30 原告復職前一日止，按月提撥1,584元至原告之勞工退休準
備金專戶。訴狀送達後，原告減縮又擴張應受判決事項之聲

明，最終變更聲明如後述。核原告所為訴之變更，被告雖不同意，惟原告請求之基礎事實同一，仍係基於兩造間僱傭關係所為之請求，且請求金額之變更，屬擴張或縮減應受判決事項之聲明之情形，揆諸前開規定，並無不合，先予敘明。

二、原告主張：

(一)伊自110年6月1日起受僱於被告，擔任月子餐外送員，每月休息6日，其中3日由伊安排，3日則由主管排定，薪資每月2萬6,400元。伊於112年3月11日因新冠肺炎確診，居家隔離至112年3月18日，於112年3月19日返回上班。詎被告於112年3月17日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」為由，自112年4月10日起終止兩造間勞動契約，惟伊並無任何不能勝任工作之情形，且依嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例(下稱肺炎紓困條例)，於伊接受隔離、檢疫期間，被告不得對伊解僱，故被告所為終止契約不合法，兩造間僱傭關係繼續存在。被告否認兩造間僱傭關係存在，致伊在私法上地位有受侵害之危險，可經由確認判決加以除去，依民事訴訟法第247條第1項規定，伊得提起本件確認之訴，確認兩造間僱傭關係存在。被告於112年4月10日違法終止兩造間僱傭契約，其自112年4月11日起拒絕受領伊所提出之勞務給付，應負受領遲延之責，依兩造間僱傭契約及民法第487條前段規定，伊得請求被告自112年4月11日起至112年12月31日止，按月於次月10日前給付伊薪資2萬6,400元，又勞動部公告113年度基本工資數額為2萬7,470元，高於兩造所約定之每月基本工資，依勞基法第21條第1項規定，議定工資不得低於基本工資，則伊自得請求被告自113年1月1日起至伊復職之前一日止按勞動部公告每月基本工資數額之薪資。

(二)伊自110年6月1日起至112年4月10日止，共有58日之休息日均上班，依伊每日休息日加班費為1,397元計算，被告尚積欠伊休息日加班費共8萬1,026元。又此段期間，伊共有國定假日23日未休假而工作，依伊每日國定假日加班費880元計

算，被告尚積欠伊國定假日加班費2萬240元。另伊共有特別
休假10日未休假，依伊每月薪資2萬6,400元計算，被告尚積
欠伊特休假未休工資8,800元。依勞基法第24條第2項、第39
條及第38條第4項規定，伊得請求被告如數給付。

(三)被告於110年10月、111年5月、111年6月各短發工資4,053
元、2,468元、672元予伊，共計7,193元，依兩造間僱傭契
約，伊得請求被告加計法定遲延利息如數給付。

(四)伊於111年11月11日上班送餐過程發生車禍，受有胸壁挫
傷、左手肘擦傷共4公分、右手腕擦傷1公分、左膝擦傷共6
公分、左小腿擦傷共6公分、右膝擦傷4公分、多處皮膚擦傷
及皮膚潰瘍等傷勢，屬於職業災害，伊因醫療期間無法上班
而請假15日，被告仍應給付此段期間工資，且不得以伊因職
業災害請假為由，扣發全勤獎金。當月份之工資扣除伊之
勞、健保自付額後，伊之應領工資為2萬5,384元，詎被告竟
扣發伊之全勤獎金1,000元，並扣除伊因職業災害請假日數
中之10日工資，僅給付伊1萬6,660元，依勞基法第59條第2
款規定，伊得請求被告給付當月工資之差額8,724元。

(五)依伊每月薪資2萬6,400元計算，被告每月應為伊提繳勞工退
休金1,584元，自110年6月1起至112年3月止，被告原應提繳
勞工退休金共3萬4,848元至伊之勞工退休金準備金專戶，惟
被告僅提繳共1萬2,686元，尚短繳2萬2,162元，依勞工退休
金條例（下稱勞退條例）第6條第1項規定，伊得請求被告如
數提繳至伊之勞工退休準備金專戶，並請求被告自112年4月
11日起至伊復職前一日止，按月提繳1,584元至該專戶。

(六)兩造僱傭契約約定，伊外送月子餐時應使用被告提供之車牌
號碼000-0000號機車(下稱系爭機車)，如須加油，由伊先行
墊付，向商家索取記載有被告統一編號之發票，於墊付金額
累積滿1,000元時，再持發票向被告請款，原告自112年2月2
6日起至112年3月8日止，先墊付共計751元之加油費，因未
滿1,000元，伊於被告違法終止勞動契約前，尚未向被告請
款，於被告違法終止勞動契約後，被告則拒絕伊之請款，被

告無法律上原因受有機車加油之利益，致伊受有損害，依民法第179條規定，伊得請求被告如數償還。又伊墊付加油費乃為被告支出必要或有益費用，符合民法無因管理之情形，依民法第176條規定，伊亦得請求被告如數償還（二者請擇一為有利於原告之認定）。

(七)並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自112年4月11日起至原告復職前一日止，按月於次月10日以前，依勞動部公告每月基本工資金額給付原告（112年1月起為2萬6,400元，113年1月起為2萬7,470元，其餘依當時公告金額調整），及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。3.被告應給付原告12萬6,734元，及自113年9月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。4.被告應提撥2萬2,162元，及自112年4月11日起至原告復職前一日止，按月提撥1,584元至原告之勞工退休準備金專戶。5.第二、三、四項部分，原告願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告則以：

(一)原告自110年6月17日起至112年4月10日止受僱於伊，擔任月子餐外送人員，一週工作5日，每月休息日須支援2日送餐。兩造約定之薪資自110年6月17日起至111年12月31日止，均為每月2萬4,000元，嗣後另約定為每月2萬6,400元。惟原告自任職起，工作態度散漫，有經常遲到、送錯月子餐、曠職、未據實打卡、送餐途中曾因超速行駛並闖紅燈而出車禍，另因未讓直行車先行而發生車禍，致伊須賠付車禍當事人及修復機車損失，影響伊商譽甚鉅，經伊多次勸導均未改善，伊因認原告有不能勝任工作之情形，遂於112年3月17日以勞基法第11條第5款為由，預告終止兩造間勞動契約，並發給離職證明書予原告，伊原本欲以20日為預告期間，但因日期算錯，在該離職證明書上面填載日期為112年4月6日，嗣後因原告申請勞資爭議調解，於調解程序中，調解委員告知離職日記載錯誤，未達20日，經伊徵得原告之同意，再發

給填載日期為112年4月10日之離職證明書予原告，其上關於原告之資料為其自己親自填寫，故伊所為預告終止期間為20日，終止為合法，故兩造間勞動契約自112年4月10日起，即生終止之效力。且原告自112年3月18日起，即未打卡上班，足認原告對伊終止契約之事由，並無異議。又原告為部分工時員工，每日工作6小時，依勞基法施行細則第13條之規定，兩造所約定之每月薪資2萬4,000元，按原告之工作時間比例計算，乃符合基本工資之規定。兩造間勞動契約既已終止，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求伊給付自112年4月11日起至112年12月31日止每月薪資2萬6,400元，暨自113年1月1日起按勞動部當年度公告基本工資計算之金額，均屬於法無據。其次，肺炎紓困條例第3條第3項所謂隔離、檢疫期間不得解僱或為其他不利之處分，係指不得以勞工接受隔離、檢疫為由，而以曠職或其他理由為解僱，並非限制於隔離、檢疫期間，僱主不得基於與隔離、檢疫無關之事由為解僱，則伊依勞基法第11條第5款規定預告終止兩造間僱傭契約，自屬合法。

(二)原告任職期間，共有34日休息日加班，伊已按每日1,090元給付休息日加班費予原告，惟伊對於伊共有17個月每月均短付309元，共計5,253元休息日加班費部分，不予爭執，其餘部分，原告未舉證證明其有休息日加班之事實，其請求自屬於法無據。又伊對於原告得請求伊給付自110年6月17日起至111年12月31日間共22日(每日800元)及112年2月28日(每日880元)之國定假日加班費，共1萬8,400元部分，不予爭執，其餘部分，原告既未舉證證明其有於國定假日加班之事實，其請求自亦屬無據。另伊不爭執原告於110年及111年間共有10日之特別休假日未休假，惟伊已於112年2月2日給付原告特別休假日未休工資7,000元，且應以原告月薪2萬4,000元作為其特別休假日未休工資之計算標準，依此計算，伊僅積欠原告1,000元之特別休假日未休工資，原告就此以月薪2萬6,400元計算，其數額顯屬錯誤。

01 (三)原告於110年10月並無休息日加班之情形，且其額外請假1
02 日，並未全勤，故無全勤獎金，扣除前開請假日之工資及原
03 告應自行負擔之勞、健保費用後，原告當月應領薪2萬986
04 元，伊當月已匯款2萬1,419元。其次，原告於111年5月亦無
05 休息日加班之情形，其因確診請假4日，未有全勤而無全勤
06 獎金，扣除原告應自行負擔之勞、健保費用後，其當月應領
07 薪2萬2,076元，伊當月已匯款2萬3,004元。再者，原告於11
08 1年6月有休息日加班2日，並因確診請假2日，未有全勤，故
09 無全勤獎金，扣除原告應自行負擔之勞、健保費用後，其當
10 月應領薪2萬4,256元，伊當月已匯款2萬4,800元。是以，伊
11 並無短發110年10月、111年5月、111年6月工資予原告之情
12 形，原告請求伊給付前開月份之工資共7,193元，自無理
13 由。

14 (四)伊對於原告主張其於111年11月11日發生職業災害，不予以爭
15 執，惟依原告所提出之診斷證明書記載，其應休養之日數共
16 10日，則其醫療期間應僅有10日。惟原告當月車禍之後未上
17 班之日數多達16日，超出之6日非屬醫療期間，其不得請求
18 伊給付該6日之原領工資，且原告當月既非全勤，自亦不得
19 請求全勤獎金。

20 (五)關於原告勞工退休金，伊確實於110年8、9、11、12月、111
21 年1、4、6、10、11月、112年2、3月未提繳，於110年7月、
22 111年8月分別僅提繳1,104元、62元，伊對於原告得請求提
23 繳1萬7,554元部分，不予以爭執。其餘部分，原告實領薪資中
24 有百分之6為原告應自行提繳之部分，伊已為原告逕行提繳
25 後，再發放薪水，且伊另有按原告每月薪資百分之6另行為
26 原告提繳退休金，並無短少之情形，故原告請求伊補提繳並
27 提繳其離職後之勞工退休金，於法均屬無據。

28 (六)原告於112年3月1日未上班，其當日並無打卡紀錄，該日之
29 加油費之統一發票雖記載150元，惟無法證明是伊提供之機
30 車所加油之費用。又該統一發票證明固記載系爭機車之車牌
31 號碼，然不能排除是原告騎乘其他機車加油而報系爭機車之

車號，以便將來向伊請款。故伊對原告請求伊償還代墊之加油費，除前開150元部分為爭執外，其餘部分均不爭執。

(七)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：

(一)原告自110年6月間起受僱於被告，擔任月子餐外送人員。於112年3月17日，被告以勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」為由，向原告為終止兩造間僱傭契約之意思表示，並發給記載離職原因為勞基法第11條第5款、離職日為112年4月6日之離職證明書予原告。

(二)原告於112年3月28日向屏東縣政府申請勞資爭議調解，兩造於112年5月8日進行調解，調解結果不成立。嗣後，被告另發給記載離職原因為勞基法第11條第5款、離職日為112年4月10日之離職證明書予原告。

(三)原告自110年6月間起至112年4月10日止，有34日休息日加班。

(四)原告自110年6月間起至111年12月31日止，有22日國定假日加班，並於112年2月28日之國定假日加班。

(五)原告於110年7月17日、111年9月29日及111年11月11日，均於上班期間違反交通規則並發生車禍。其中111年11月11日部分，原告因此受傷，為職業災害。

(六)原告於112年3月11日經診斷確診新冠肺炎。

(七)兩造約定於原告出勤時間，原告應騎乘被告所提供之系爭機車，所需之加油費用，由原告先行墊付，嗣後再持發票向被告請款，原告自112年2月26日起至112年3月8日止，先行墊付共計601元之加油費(不含112年3月1日之加油費150元)，被告應如數給付。

五、本件之爭點為：(一)兩造間僱傭契約是否合法終止？(二)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自112年4月11日起，按月給付工資暨提撥金額至原告退休金專戶，是否於法有據？(三)原告請求被告給付休息日加班費8萬1,026元及國定

假日加班費2萬240元，是否有理由？(四)原告請求被告給付特休假未休工資8,800元，是否於法有據？(五)原告請求被告提撥2萬2,162元至原告退休金專戶，是否有理由？(六)原告請求被告給付短發工資7,193元，是否於法有據？(七)原告請求被告給付111年11月工資差額8,724元，是否有理由？(八)原告請求被告償還加油費751元，是否於法有據？茲分述如下：

(一)兩造間僱傭契約是否合法終止？

- 1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院109年度台上字第1399號判決意旨參照）。原告受僱於被告擔任月子餐外送人員，則其能否勝任工作，自應以其所提供之勞務能否達成被告指定之月子餐外送服務目的而定。
- 2.被告抗辯：原告自任職起，工作態度散漫、經常遲到、送錯月子餐、曠職、未據實打卡，且多次於送餐途中違反道路交通規則而出車禍，致伊須賠付車禍當事人及修復機車損失，影響伊商譽甚鉅，經伊多次勸導均未改善，伊因認原告有不能勝任工作之情形等語。經查，被告之月子餐外送人員每日工作內容為按三餐送月子餐至客戶處，並回收前一餐之餐具至被告營業處所，每日三餐送餐前及回收餐具完成後，各須打卡1次，即每日須打卡6次等情，為兩造所不爭執，並有被告所提出之原告打卡紀錄在卷可憑（見本院卷一第105至127頁），且據證人即被告之外送組組長乙○○、證人即被告之外場組長丙○○及證人即被告之主廚甲○○到場證述明確

(見本院卷一第286至294頁；卷二第236至243頁；卷三第56至64頁)，堪認屬實。觀之前開打卡紀錄，可見原告自110年6月17日起至112年3月17日止，於有打卡紀錄之日數，經常有打卡次數不及6次之情形，其各日缺漏次數為1至5次不等。又證人甲○○證稱：原告任職期間上下班時間不正常，外送人員上班時間分3段，7時20分、10時及16時均要打卡上班，完成送餐及回收餐具流程方可打卡下班，原告每月約有2次上班會遲到，其他外送人員只是偶爾遲到，頻率沒有原告那麼頻繁，前開打卡係以指紋為之，如打卡失敗，機器會發生提醒，原告如果上班遲到，會不打卡直接送餐，被告有時候會在通訊軟體之工作群組或當明提醒原告改善；原告經常會推卸責任，餐點比較多時，原告會表示其送不完，需要業務人員或其他內場人員支援，但其他外送人員就算餐點比較多也會送完，且原告偶爾會送錯餐點，其他外送人員雖然也有送錯餐點之狀況，但原告頻率比較高一點等語(見本院卷三第60至64頁)；證人丙○○證稱：外送人員7時20分、10時及16時各須指紋打卡，若指紋未按確實，打卡機會語音提醒打卡失敗，各時段送完餐並整理完餐具，可打卡下班，原告有時候會晚到，晚到之次數有好幾次，有時候會臨時沒到，其情形至少有3次，1次是在潮州火車站坐過頭，另1次是在臺北沒有來，還有1次是突然打電話給店長，表示要請假好幾天；於原告任職期間，有時候下午會超過16時很多才來，伊所述原告晚到之情形有好幾次，如果原告晚到，會造成客戶之餐點送達遲延；被告臨時未上班，會少1個人送餐，公司內場人員或業務人員即須幫忙送餐等語(見本院卷三第237、238頁)；證人乙○○證稱：就伊所知，原告多少有一些遲延送達之情形，伊之所以知道此情形，係因伊外送回公司後，聽到內場人員反映，伊不記得此情形之具體日數，但就伊印象，不只1次，相較於其他外送員，無較頻繁或較少之情況，被告之外送員送餐遲延，是偶發之狀況，伊擔任被告之外送員3年，記憶中只有1、2次送餐遲延，被告

有要求員工遵守交通規則，並按時送餐給客戶，外送員原則上每天都要打卡，送餐前要先進公司打卡上班，下班亦要先回到公司打卡再下班，伊個人未曾漏未打卡，就伊所知，有人會漏打卡，但會通知內場人員進行相關處理；伊印象原告有1、2次臨時未上班，亦未請假，於此情形，外送組長會安排給其他外送員；外送員有請假或未到之情形，被告會自己送餐等語(見本院卷一第286至294頁)。依上，可知原告於任職被告期間，確有經常未打卡之情形，而被告所設置之打卡機，係採指紋打卡，如打卡失敗，將有警示提醒，則原告未為打卡，應可排除係打卡失敗之情況，證人丙○○證述被告如上班遲到，常有不打卡直接送餐之情形等語，應認上班遲到係被告之所以經常未打卡之原因之一，則被告主張原告任職期間經常有遲到及未據實打卡之情事，堪可採信。被告抗辯原告另有：工作態度散漫、送錯月子餐及曠職之情形云云，惟依證人甲○○、丙○○、乙○○前揭證述，原告任職期間雖有臨時未到、送錯餐點及送餐遲延等狀況，然此均係偶發事件，而所謂臨時未到，尚無從證明原告事前或事後未向被告請假，或其請假為被告所拒絕，亦難逕認原告有故意曠職，或有其他工作態度散漫之情事。至原告固否認前開被告所提出之原告打卡紀錄之形式真正性，並主張該打卡紀錄與原告實際打卡情況不符云云，惟該打卡紀錄為有權製作員工打卡紀錄之被告，依其所留存之電磁紀錄所製作，而其上之打卡時間連貫且格式一致，尚無明顯不可信之情形，堪認其內容之記載應與原告實際之打卡情形相符。

3.原告於110年7月17日、111年9月29日及111年11月11日，均於上班期間違反交通規則並發生車禍等情，為兩造所不爭。又經警初步分析車禍原因，110年7月17日之車禍，係因原告騎乘系爭機車「操作不當」、「速限50公里，自述車速60公里」，與「左轉彎未達路中心處搶先左轉入侵來車道」之普通重型機車相撞肇事；111年9月29日之車禍，係因原告騎乘機車「違反號誌管制闖紅燈」、「速限50公里，自述車速65

公里」，與「尚未發現肇事因素」之機車相撞肇事；111年1月11日之車禍，係因原告騎乘機車「變換車道未讓直行車先行，並注意安全距離」與「尚未發現肇事因素」之自用小客車相撞肇事；110年7月17日之車禍，兩造與車禍之他方當事人成立和解，兩造賠償該他方當事人1,000元，該他方當事人賠償兩造1,500元；111年9月29日之車禍，兩造與車禍之他方當事人成立調解，原告願賠償該他方當事人6萬8,000元(含強制汽車責任險)，上開賠償金額由原告所投保之泰安產物保險股份有限公司給付；111年11月11日之車禍，經被告申請汽車險理賠，由泰安產物保險股份有限公司賠付旺旺友聯產物保險股份有限公司(已先賠付車禍之他方當事人)12萬5,632元等情，有屏東縣政府警察局道路交通事故當事人登記聯單、道路交通事故初步分析研判表、和解書、汽車理賠申請書、屏東縣屏東市調解委員會調解書及道路事故現場圖等件在卷可參(見本院卷一第199至205頁、第209頁、第215頁、第217頁；卷二第17至21頁)。

- 4.查被告以經營月子餐事業，相關餐點全賴外送人員安全及準時送抵，方能維持商譽，順利經營。原告有經常性遲到及未據實打卡之情事，被告又因原告前開3次車禍，或向保險公司申請出險，或與他人成立調解或和解，已如前述。則原告之遲到及未據實打卡，造成被告不易判斷原告之實際出缺勤情形，且造成原告對於送餐之管理有所不便，而原告於自110年6月間起任職迄至111年11月間止之1年半期間，已3次因違反交通規則肇事，頻率甚高，其違反交通規則而肇事，不但影響被告對客戶餐點運送之準時性，更甚者，原告既受被告所僱用，並騎乘被告之機車載送月子餐，如因發生車禍而須對他人負損害賠償責任，依民法第188條規定，被告難免須連帶負責，則原告前開經常遲到、未據實打卡及違規肇事之情形，確實足以動搖被告對於原告工作之信賴。原告固主張：外送員以騎乘機車送餐為業務，交通風險較高，本即較一般民眾易發生車禍，而伊擔任外送員，所發生之車禍次數

相較其他外送員，並無偏高之情形云云。查駕駛汽車或騎乘機車本即為風險行為，縱然遵守交通規則，固有遭其他違反注意義務之人波及之可能性，惟原告前開3次車禍，均係因其違反交通安全規則以致肇事，尚與單純無肇責而發生車禍者有別。又證人乙○○證稱：原告比伊晚到職，就伊之印象，原告任職期間有3次送餐時發生車禍，而伊任職期間，伊僅出過1次車禍，原告出車禍之比例有點高等語(見本院卷一第287頁、第291頁)，亦足證明原告任職期間，違反交通規則而肇事之頻率，相較於被告其他員工，確有較為頻繁之情形。是原告所以發生前開3次車禍之主要原因，仍係因其違反交通規則而致，原告將其原因歸咎於外送員之交通風險較高云云，尚難採憑。

5.按接受居家隔離、居家檢疫、集中隔離或集中檢疫者，於隔離、檢疫期間，其任職之機關（構）、事業單位、學校、法人、團體應給予防疫隔離假，且不得視為曠職、強迫以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。家屬為照顧生活不能自理之受隔離者、檢疫者而請假者，亦同。嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第3條第3項定有明文。其立法理由為：「由於勞工需配合衛生主管機關『居家隔離』、『居家檢疫』、『集中隔離』或『集中檢疫』之要求，不得外出上班，無法出勤期間，依嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第3條第3項規定，勞工得請『防疫隔離假』，雇主應給假，且不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。」則其立法目的在於，勞工於接受隔離、檢疫期間，不得外出上班，無可歸責，雇主自應給假，而禁止雇主以勞工此段期間未上班之理由，予以不利之處分。是以，該條例係禁止雇主以勞工接受隔離、檢疫未上班為由，與扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分相連結，並非禁止雇主以與勞工接受隔離、檢疫外之事由，依勞基法第11條各款規定終止契約。查原告有經常性遲到、未

據實打卡及頻繁違規肇事之情事，足以動搖被告對於原告工作之信賴，已據前述，則本院審酌被告經營事業之項目、原告工作之性質與其從事工作之客觀行為及主觀意志，認繼續維持兩造僱傭關係，已無法達成被告透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，難以期待被告繼續僱用原告，而認本件符合「解僱最後手段性原則」，是被告自得依勞基法第11條第5款規定，以原告對於所擔任之工作確不能勝任為由，終止兩造間僱傭關係。本件被告於112年3月17日以勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」為由，向原告為終止兩造間僱傭契約之意思表示，並發給記載離職原因為勞基法第11條第5款、離職日為112年4月6日之離職證明書予原告，又原告於112年3月28日向屏東縣政府申請勞資爭議調解，兩造於112年5月8日進行調解，調解結果不成立，嗣後，被告另發給記載離職原因為勞動基準法第11條第5款、離職日為112年4月10日之離職證明書予原告等情，已如前述，堪認被告確已於112年3月17日對原告為終止兩造僱用契約之意思表示，其就終止契約日之真意，應為112年4月10日。依上，被告終止契約既符合勞基法第11條第5款之規定，則兩造間僱傭契約應自112年4月10日起，即發生終止效力。

6.原告固主張：被告從未要求伊為任何改正，甚至於112年仍發給伊111年度之年終獎金，顯然不認為伊發生車禍屬不能勝任工作之情形云云。惟查，110年7月17日、111年9月29日車禍之和解及調解過程，兩造均有到場，111年11月11日之車禍，亦由被告申請保險出險，並對車禍之他方當事人為賠付，則被告親自參與和解、調解或理賠程序，對於車禍發生之原因及過程應知之甚詳，衡情應會對原告有所告誡，督促原告將來送餐騎乘機車時應小心謹慎，以避免再發生車禍，導致被告須與車禍他方當事人洽談和解事宜，並造成其所經營之月子餐事業有所損失。證人乙○○亦證稱：伊任職期間，有2、3次送餐時違反交通規則，有1次是逆向行駛為被

告所見，其他次則有罰單，被告有對伊告誡等語明確(見本院卷一第293頁)，堪認被告於原告發生前2次車禍時，應已對原告口頭告誡謹慎騎車，而原告猶未改善。至於被告是否給予原告111年度之年終獎金乙節，與被告是否存有不能勝任工作之情形，難認存有相當因果關係，尚難以被告給予原告111年度之年終獎金之事實，反推原告並無不能勝任工作之情形。是原告此部分之主張，自非可採。

(二)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自112年4月11日起，按月給付工資暨提撥金額至原告退休金專戶，是否於法有據？

兩造間僱傭契約自112年4月10日起發生終止效力，則原告依請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自112年4月11日起，按月給付工資暨提撥金額至原告退休金專戶，於法自均屬無據，應予駁回。

(三)原告請求被告給付休息日加班費8萬1,026元及國定假日加班費2萬240元，是否有理由？

1.按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2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1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3分之2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2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工

作之必要者，其工作時數不受第32條第2項規定之限制。內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假日及第38條所定之特別休假日，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。勞基法第24條、第36條第1項、第3項、第37條及第39條分別定有明文。

- 2.按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。勞基法第21條第1項定有明文。又所謂部分工時，係指：一、1.有固定工作時間，但其每日工作時數較全時勞工為少；2.企業因應全時勞工正常工時以外之人力，所安排之班別；3.企業為因應尖峰時間，所安排之班別。二、結合部分時間工作與彈性工作時間制度，如約定特定期間之總工作時數，但特定期間內每日工作時段及時數不固定。三、分攤工作之安排，如兩人一職制。部分工時勞工之工資應由勞僱雙方議定，按月計酬者，不得低於按工作時間比例計算之每月基本工資；按時計酬者，不得低於每小時基本工資；按日計酬者，於法定正常工作時間內，不得低於每小時基本工資乘以工作時數後之金額。如每日工時超過約定工時，而未達正常工作時間部分之工資，由雙方議定；超過法定正常工作時間，或於休息日出勤者，應依勞基法第24條給付工資，但如願意補休經雇主同意，得給予補休。
- 3.關於原告每月薪資，原告主張為2萬6,400元等語；被告則抗辯：兩造約定原告薪資為2萬4,000元，又原告為部分工時員工，其工作時間為7時至8時、10時至12時、16時至18時，共5小時，為使送餐工時更為彈性，故約定工作時間為每日6小時，依其每日實際工作時間計算，原告所領工資符合基本工資規定等語。經查，被告以福滿孕企業社為投保單位，為原告投保勞工保險及職業災害保險，自110年7月8日起至111年4月30日止，勞保投保薪資及職業災害保險投保薪資均為2萬

01 4,000元；自111年5月1日起至111年12月31日止，勞保投保
02 薪資及職業災害保險投保薪資分別為2萬4,000元、2萬5,250
03 元(即勞動部公告之111年每月基本工資)；自112年1月1日起
04 至至112年3月31日止，勞保投保薪資及職業災害保險投保薪
05 資分別為2萬4,000元、2萬6,400元(即勞動部公告之112年每
06 月基本工資)；自112年4月1日起至112年4月24日退保日止，
07 勞保投保薪資及職業災害保險投保薪資分別為2萬4,000元、
08 2萬6,400元等情，有勞保職保被保險人投保資料表在卷可參
09 (見本院卷一第189頁)。又依被告所提出之薪資條及存款交
10 易明細(見本院卷一第131至185頁)，可見原告自110年7月起
11 至112年1月止，各月薪資均記載為2萬3,000元(另有全勤獎
12 金1,000元之記載，如有請假則扣除)，應發額(含「未休工
13 資」、年終獎金)及實付額(應發額扣除勞、健保自付額後)
14 部分，除112年1月為4萬3,180元、4萬2,256元，其餘應發額
15 最高為2萬6,160元、實付額最高為2萬5,256元；112年2、3
16 月薪資均記載2萬5,400元，112年2月之應發額、實付額為2
17 萬8,272元及2萬7,299元；另被告於各月份匯款至原告金融
18 帳戶之數額，雖略有落差，但其差額大致在1,000元之內。
19 依上，被告抗辯自原告任職起，兩造約定之原告薪資為每月
20 2萬4,000元等語，堪以採信，惟自112年2、3月起，兩造業
21 已改約定原告薪資為每月2萬6,400元(以上金額均包含全勤
22 獎金1,000元)。原告固提出111年7月至12月之員工薪資條為
23 證(見本院卷一第33、35頁)，然該薪資條未記載員工姓名，
24 而與被告所提出記載有原告姓名之薪資條中所記載之薪資、
25 獎金、健保費、應發額、實付額等項目之數額均有不同，尚
26 難證明係原告之薪資條，則該薪資條雖記載「薪資2400
27 0」、「獎金2400」，亦無從證明兩造就薪資之約定為2萬6,
28 400元。

29 4.依證人甲○○、丙○○、乙○○之證述，可知被告之外送人
30 員上班時間分3段，亦即7時20分、10時及16時均要打卡上
31 班，而觀之前開打卡紀錄，亦可見原告第1段上下班打卡時

間約在7時20分至9時之間，第2段上下班打卡時間約在10時至13時之間，第3段上下班打卡時間約在16時至19時之間，而原告打卡缺漏之情形嚴重，於同一時段均有打上、下班卡之情形，則可見各段時間之上、下班間隔約為2小時。又被告係以部分工時為原告投保，有勞動部勞工保險局投保單位被保險人名冊在卷可參(見本院卷三第119至134頁)，則被告抗辯原告為部分工時員工，兩造約定其每日工作時間為6小時等語，洵堪採信。依上，勞動部公告之110、111、112年每月基本工資為2萬4,000元、2萬5,250元、2萬6,400元，為本院職務上所知，而以正常工時每日8小時、兩造約定工時每日6小時計算，兩造約定之工資，即不得低於110年1萬8,000元($24000 \times 6 / 8 = 18000$)、111年1萬8,938元($25250 \times 6 / 8 = 18938$ ，不滿1元部分四捨五入)、112年1萬9,800元($26400 \times 6 / 8 = 19800$)，則本件兩造所約定之工資，亦無違反勞基法第21條規定之情形可言，關於原告工資之發給，自應依從兩造之約定。是原告主張其自110年6月任職起之月薪資為2萬6,400元，換算每日休息日加班工資為1,397元云云，尚難憑採。

5.原告主張：伊任職期間，每月僅休6日，自110年6月1日起至112年4月10日止，共有58日之休息日均工作，依伊每日休息日加班費為1,397元計算，被告尚積欠伊休息日加班費共8萬1,026元等語；被告抗辯：原告在職期間，共有34日休息日加班，伊已按每日1,090元給付休息日加班費予原告，惟伊對於伊共有17個月每月均短付309元，共計5,253元休息日加班費部分，不予爭執，其餘部分，原告未舉證證明其有休息日加班之事實，其請求自屬於法無據等語。原告主張其有58日之休息日均工作，並提出110年10月至112年3月之排班表為據(見本院卷二第69至91頁)。惟排班表之記載，僅係勞、僱雙方預先排定勞工之上班、休假日及休息日，往往與員工實際上班之日數有別，尚難逕作為員工實際上班日數之認定；況且，前開排班表係自翻拍照片列印而得，其上關於員工姓名之記載模糊不清，尚無從辨識原告各月份之排班資料，不

足以證明原告自110年6月1日起至112年4月10日止，共有58日之休息日均工作之事實。觀之被告提出薪資條，可見記載「未休假工資2天」、「未休息工資2天」、「2天未休工資」，各該未休假、未休息工資，均併入當月之薪資應發額中，其數額為2,180元(即每日1090元)，而原告自承其任職期間每月排休6日，均有休滿等語(見本院卷三第56頁)，則以勞工每7日有例假、休息日各1日計算，原告每月未休之例假、休息日至多為2日，核與前開薪資條記載之未休假工資為2日相符。依上，被告抗辯：原告在職期間之休息日加班，伊均按每日1,090元給付休息日加班費予原告等語，堪以採信。原告固爭執被告所提出薪資條之形式真正性，然被告為有權製作原告薪資條之人，而前開薪資條之格式一致且內容連貫，各該月份之實付金額亦與被告所提存款交易明細之數額差異不大，則前開薪資條難認係被告臨訟所製作不實內容之私文書，應足以作為本件原告關於每月休息、例假日加班日數之認定依據。

6.本件被告就其共短付原告5,253元休息日加班費之事實為自認，則此部分之事實，固堪認定。惟原告未舉證證明其每日休息日加班工資為1,397元，亦未證明其自110年6月1日起至112年4月10日止，共有58日之休息日均工作之事實，則其依勞基法第24條第2項及第39條規定，請求被告給付其休息日加班費共8萬1,026元，於前開被告自認之5,253元範圍內，為有理由，超過部分，應予剔除。

7.原告主張：伊於任職期間，共有國定假日23日未休假工作，依伊每日國定假日加班費880元計算，被告尚積欠伊國定假日加班費2萬240元等語；被告則抗辯：伊對於原告得請求伊給付自110年6月17日起至111年12月31日間共22日(每日800元)及112年2月28日(每日880元)之國定假日加班費，共1萬8,400元部分，不予爭執，其餘部分，原告未舉證證明其有於國定假日加班之事實，於法亦屬無據等語。原告自110年6月間起至111年12月31日止，有22日國定假日加班，並於112

年2月28日之國定假日加班等情，為兩造所不爭執，而被告亦不爭執其尚積欠被告國定假日加班費共1萬8,400元之事實，則兩造爭議在於：原告前開國定假日之加班費，究應以何標準計算？經查，自110年6月間起至112年1月止，兩造約定原告薪資為每月2萬4,000元，自112年2、3月起，業已改約定為2萬6,400元(以上金額均包含全勤獎金1,000元)等情，已據前述，則依此計算，原告自110年6月間起至111年12月31日止之22日國定假日加班，被告應給予原告每日加倍工資800元($24000 \div 30 = 800$)，112年2月28日之國定假日加班，被告則應給予原告加倍工資880元($26400 \div 30 = 880$)。據此計算，原告依勞基法第39條規定，請求被告給付國定假日加班費(即加倍工資)1萬8,480元(被告誤算為1萬8,400元)，於法即屬有據，超過部分，則應予剔除。

(四)原告請求被告給付特休假未休工資8,800元，是否於法有據？

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300日為止。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。勞基法第38條第1項及第4項定有明文。

2.原告主張：伊自110年6月1日起至112年4月10日止，共有特別休假10日未休假，依伊每月薪資2萬6,400元計算，被告尚積欠伊特休假未休工資8,800元云云。被告就原告於110、111年間共有10日之特別休假日未休假乙節，固不爭執，惟其抗辯：前開特休假未休之工資計算，應以每日800元計算，伊已於112年2月2日給付原告特別休假日未休工資7,000元，

尚積欠原告1,000元之特別休假日未休工資等語。查兩造就原告110、111年間之每月薪資約定為2萬4,000元，已據前述，則被告既未予原告前開10日之特別休假日休假，自應發給原告工資8,000元($24000 \div 30 \times 10 = 8000$)。又觀之被告所提出薪資條，可見112年1月部分記載「薪資23000」、「全勤1000」、「7天特休7000」、「2天未休息工資2180」、「年終獎金10000」、「應發額43180」、「實付額42256」、「2/2轉獎金、特休17000」等文字，核與卷附存款交易明細中112年2月2日被告匯款1萬7,000元予原告之情形相符(見本院卷一第179頁)，堪認被告確已給付原告特休假未休工資7,000元，尚短付1,000元，原告主張就此部分被告短付8,800元云云，自非可採。

3.依上，原告依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付其特休假未休工資8,800元，於1,000元範圍內，乃屬於法有據，超過部分，應予剔除。

(五)原告請求被告提撥2萬2,162元至原告退休金專戶，是否有理由？

1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。勞退條例第6條第1項及第14條第1項分別定有明文。

2.原告主張：伊之月薪為2萬6,400元，被告應按月為伊提繳勞工退休金1,584元，自110年6月1起至112年3月止，被告原應提繳勞工退休金共3萬4,848元至伊之勞工退休金準備金專戶，惟被告僅提繳共1萬2,686元，尚短繳2萬2,162元等語。被告就其未為原告提繳110年8、9、11、12月、111年1、4、6、10、11月、112年2、3月之勞工退休金準備金，及110年7月、111年8月僅分別為原告提繳1,104元、62元之勞工退休金準備金，暨原告得請求被告提繳1萬7,554元至原告之勞工退休金專戶等事實，不予以爭執，惟抗辯：其餘部分，伊均按原告每月薪資百分之6為原告提繳退休金，並無短少之情形

等語。經查，自110年6月間起至112年1月止，兩造約定原告薪資為每月2萬4,000元，自112年2、3月起，業已改約定為2萬6,400元(以上金額均包含全勤獎金1,000元)等情，已如前述，則被告自應依前揭約定薪資為原告提繳百分之6之金額至原告之勞工退休金專戶。依卷附勞動部勞工保險局113年5月9日函、勞工退休金(勞退新制)提繳異動明細表及勞工退休金個人專戶明細資料表(見本院卷一第307至311頁)，可見被告自110年7月起至112年3月31日止，共提繳1萬2,686元，惟依兩造約定薪資，此段期間，被告所應為原告提繳之金額總計為3萬528元($1440 \times 19 + 1584 \times 2 = 30528$)；又依被告提出薪資條，可見原告110年6月份之薪資總額為1萬1,000元(見本院卷一第131頁)，當月份被告所應提繳之數額應為660元($11000 \times 0.06 = 660$)，是自110年6月間起至112年3月31日止，被告應為原告提繳之勞工退休金總額即為3萬1,188元($30528 + 660 = 31188$)，被告僅提繳1萬2,686元(112年4月應提繳部分，不在本件原告請求範圍)，自應補提繳差額1萬8,502元($00000 - 00000 = 18502$)至原告之勞工退休金帳戶。

3.依上，原告依勞退條例第6條第1項及第14條第1項規定，請求被告提撥(提繳)2萬2,162元至原告之勞工退休金專戶，於1萬8,502元範圍內，為有理由，超過部分，則為無理由。

(六)原告請求被告給付短發工資7,193元，是否於法有據？

1.原告主張：被告於110年10月、111年5月、111年6月各短發工資4,053元、2,468元、672元予伊，共計7,193元云云；被告則抗辯：原告於110年10月並無休息日加班之情形，且未全勤，故無全勤獎金，其當月應領2萬986元，伊已匯款2萬1,419元；原告於111年5月亦無休息日加班之情形，其因確診請假4日，未有全勤而無全勤獎金，其當月應領2萬2,076元，伊已匯款2萬3,004元；原告於111年6月有休息日加班2日，並因確診請假2日，未有全勤，故無全勤獎金，其當月應領2萬4,256元，伊已匯款2萬4,800元，伊並無短發110年10月、111年5月、111年6月工資予原告之情形等語。

01 2. 經查，依被告提出薪資表及存款交易明細之記載，可見原告
02 於110年10月並無休息日加班之情形，且其額外請假1日，經
03 被告扣薪1,090元，並未全勤，故被告未發給當月之全勤獎
04 金1,000元，其應發額為2萬1,910元($00000-0000=21910$)，
05 扣除原告之勞、健保自負額後，實付額為2萬986元，被告已
06 於110年11月匯款2萬1,419元予被告，難認有給付薪資短少
07 之情形，原告主張該月份薪資短少4,053元云云，即非可
08 採。又原告於111年5月間，並無休息日2日未休工資之記
09 載，惟記載原告「確診休4天」、「全勤0元」，應發額為2
10 萬3,000元，實付額為2萬2,076元(見本院卷一第135頁)，堪
11 認係因原告確診新冠肺炎，請假4日，原告並因此有2日原約
12 上班之休息日未上班，被告並因此扣發原告全勤獎金1,00
13 0元。惟依嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第3
14 條第3項之規定，接受居家隔離、居家檢疫、集中隔離或集
15 中檢疫者，於隔離、檢疫期間，其雇主應給予防疫隔離假，
16 且不得扣發全勤獎金。前開規定應屬強制規定，則被告扣發
17 原告全勤獎金1,000元，難認有據。至原告因確診而未於原
18 約定上班之休息日上班，既無於2日休息日上班之事實，被告
19 未給予原告休息日上班工資，自屬合理，則原告當月之應
20 發薪資經計算全勤獎金1,000元後，應發額即為2萬4,000
21 元，再扣除原告之勞、健保自負額共924元後，其得實領之
22 金額為2萬3,076元，被告於111年6月11日僅匯款2萬3,004元
23 予原告(見本院卷一第163頁)，尚短少72元($00000-00000=7$
24 2)。其次，原告之111年6月薪資表有休息日加班2日領加班
25 費2,180元，並因確診請假2日，未有全勤獎金之記載，其應
26 發額為2萬5,180元，實付額為2萬4,256元。惟雇主不得以員
27 工確診新冠肺炎為由，扣發全勤獎金，已如前述，則原告當
28 月薪資之應發額及實付額應修正為2萬6,180元及2萬5,256
29 元，被告於111年7月10日匯款2萬4,800元，尚短少456元(00
30 $000-00000=456$)。

31 3. 依上，就原告111年5、6月間之薪資，被告短少給付共528元

(72+456=528)，原告依僱傭法律關係，請求被告給付7,193元，於528元範圍內，於法即屬有據；超過部分，則屬於法無據。

(七)原告請求被告給付111年11月工資差額8,724元，是否有理由？

1.按勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之失能給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。勞基法第59條第2款定有明文。原告主張：伊於111年11月11日發生職業災害，因醫療期間無法上班而請假15日，被告仍應給付此段期間工資，且不得以伊因職業災害請假為由，扣發全勤獎金，惟被告竟扣發伊之全勤獎金1,000元，並扣除伊因職業災害請假日數中之10日工資，僅給付伊1萬6,660元，依勞基法第59條第2款規定，伊得請求被告給付當月工資之差額8,724元等語；被告則抗辯：原告所提出之診斷證明書記載，其應休養之日數共10日，則其醫療期間應僅有10日，惟原告當月車禍之後未上班之日數多達16日，超出之6日非屬醫療期間，其不得請求伊給付該6日之原領工資，且原告當月既非全勤，自亦不得請求全勤獎金等語。

2.經查，原告於111年11月11日上班時發生職業傷害，受有受有胸壁挫傷、左手肘擦傷共4公分、右手腕擦傷1公分、左膝擦傷共6公分、左小腿擦傷共6公分、右膝擦傷4公分、多處皮膚擦傷及皮膚潰瘍等傷勢，有寶建醫院診斷證明書在卷可參(見本院卷二第207、209頁)，依醫囑所載，原告111年11月11日急診後宜休養3日，111年11月18日門診治療後宜休養1週，避免久站走動，以免傷口感染及加速傷口癒合，堪認原告自111年11月11日起至111年11月25日止，確有休養之必要，而屬職業災害之醫療期間，被告應按其原領工資數額予以補償。被告抗辯原告職業災害之醫療期間僅16日云云，尚難採憑。又被告就原告之111年11月薪資，以原告因車禍請

假10日為由，扣發1萬900元，未給予全勤獎金，且未發給休息日未休工資，於扣除原告負擔之勞、健保費用後，實際給付1萬3,660元(不含三節獎金3,000元)，有薪資條及存款交易明細在卷可考(見本院卷一第137頁、第175頁)。就前開休息日未休假工資部分，因原告因車禍請假，實際上並無休息日加班2日之事實，被告自毋庸發給休息日加班費，惟就全勤獎金1,000元及車禍請假10日之1萬900元部分，本屬原告原領工資之範疇，原告依勞基法第59條第2款規定，請求被告補償其8,724元，自屬於法有據。

(八)原告請求被告償還加油費751元，是否於法有據？

1.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第179條定有明文。兩造約定於原告出勤時間，原告應騎乘被告所提供之系爭機車，所需之加油費用，由原告先行墊付，嗣後再持發票向被告請款，原告自112年2月26日起至112年3月8日止，先行墊付共計601元之加油費(不含112年3月1日之加油費150元)，被告應如數給付等情，為兩造所不爭，是原告依不當得利法律關係，請求被告償還601元，自屬於法有據。

2.被告固抗辯：原告於112年3月1日未上班，該日之加油費之統一發票雖記載150元，惟無法證明是伊提供之機車所加油之費用，不能排除是原告騎乘其他機車加油而報系爭機車之車號，以便將來向伊請款云云。經查，依被告所提出之打卡紀錄，雖未見原告於112年3月1日有出勤，惟原告任職期間，經常性有打卡缺漏及遲到之情形，已據前述，則是否得僅以原告當日未打卡，遽認原告未出勤，非無疑義。又卷附112年3月1日之屏東中山加油站電子發票證明聯，記載之買方統一編號與福滿孕企業社相同，而車號之記載亦系爭機車之車牌號碼相同，有經濟部商工登記公示資料及電子發票證明聯附卷可參(見本院卷一第15頁、第39頁)，堪認確係原告騎乘系爭機車加油之統一發票。而系爭機車既為被告提供原

告上班送餐使用，所消耗之油資費用，依兩造之約定亦應由被告承擔，是不論原告於112年3月1日是否有出勤，前開加油費150元終局仍應由被告負擔，則原告依不當得利關係，請求被告償還150元，於法亦屬有據。

3.依上，原告依不當得利法律關係，請求被告償還加油費751元，於法即屬有據。至原告另主張無因管理法律關係為此部分之請求權基礎，惟其係以選擇的合併方式為請求，本院既認其依不當得利法律關係之請求為有理由，自無庸再就無因管理法律關係部分為審酌。

六、綜上所述，本件原告依民事訴訟法第247條第1項、兩造間僱傭契約、民法第179條、第487條前段、勞基法第24條第2項、第38條第4項、第39條及勞退條例第6條第1項等規定，請求：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被告應自112年4月11日起至原告復職前一日止，按月於次月10日以前，依勞動部公告每月基本工資金額給付原告（112年1月起為2萬6,400元，113年1月起為2萬7,470元，其餘依當時公告金額調整），及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；3.被告應給付原告12萬6,734元，及自113年9月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；4.被告應提撥2萬2,162元，及自112年4月11日起至原告復職前一日止，按月提撥1,584元至原告之勞工退休準備金專戶，於如主文第1、2項所示範圍內，為有理由，應予准許。逾此範圍，非有理由，應予駁回。又本判決主文第1、2項，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項及第2項之規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告如為原告提供相當擔保金額後，得免為假執行。又原告其餘金錢給付之訴既經駁回，其關於駁回部分之假執行聲請即失所依附，應併駁回之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後均於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民

01 事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如
02 主文。

03 中 華 民 國 114 年 1 月 16 日
04 民事勞動法庭 法 官 薛全晉

05 正本係照原本作成。

06 如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未
07 表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
08 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

09 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 114 年 1 月 16 日
11 書記官 蔡語珊