

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第15號

原告 吳濬佑

訴訟代理人 張博鍾律師(法律扶助)

複代理人 許慧鈴律師

被告 林園國際餐飲股份有限公司

法定代理人 林靖萱

訴訟代理人 林松虎律師

複代理人 林明毅律師

吳淑芬律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國111年5月17日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣伍拾肆萬玖仟陸佰肆拾貳元及自民國
一百一十年一月二十日起至清償日止，按週年利率百分之五
計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣壹萬壹仟參佰壹拾貳元至原告設於勞動部
勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、被告應開立非自願離職證明書予原告。

四、訴訟費用由被告負擔百分之九十八，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣伍拾肆萬玖仟陸
佰肆拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣壹萬壹仟參佰壹
拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
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。本件原告於民國110年1月5日具狀
變更聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)558,975

元，及自民事準備暨變更聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應提繳11,312至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告（見本院卷(一)第138頁），核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開說明，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自101年2月1日起受僱於被告及與被告具有實體同一性之僑林餐飲事業股份有限公司（下稱僑林公司）、林園酒店股份有限公司（下稱林園酒店公司），擔任廚師，自104年3月起每月工資為新臺幣（下同）40,000元。惟被告未依法給予例假，原告乃於109年6月4日以被告違反勞工法令為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，並請求如下：

1.加班費：被告未依勞基法第24條規定給付加班費，且原告於休假日工作時，被告亦未依勞基法第39條規定加倍發給工資，共積欠362,142元（計算式： $49,993+79,638+75,661+68,765+64,011+24,074=362,142$ ）之加班費。

2.特別休假未休工資：被告未依勞基法第38條規定給予特別休假及發給工資，共積欠特別休假未休工資9,333元（計算式： $40,000\div30\times7=9,333$ ，元以下四捨五入）。

3.資遣費：原告於101年2月1日至109年6月4日受僱於被告及與被告具有實體同一性之僑林公司、林園酒店公司，而原告於勞動契約終止前6個月之平均工資為45,000元〔計算式： $(45,922+45,967+43,448+43,559+43,159+47,948)\div6=45,000$ 〕，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，被告應給付原告資遣費187,500元〔計算式： $45,000\times(8+4/12)\times1/2=187,500$ 〕。

4.提繳勞工退休金：被告未足額提繳勞工退休金，被告應提繳差額11,312元（計算式： $524+612+318\times32=11,312$ ）至原告之勞退專戶。

01 5.非自願離職證明書：被告未依法給予例假，原告業依勞基
02 法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，即符
03 合就業保險法（下稱就保法）所稱之非自願離職，原告自
04 得依勞基法第19條、就保法第11條規定，請求被告發給非
05 自願離職之證明。

06 為此，爰依勞基法第19條、第24條、第38條第1項、第4項、
07 第39條、勞退條例第12條第1項、第31條第1項、就保法第11
08 條第3項規定提起本件訴訟等語，並聲明：如前述變更後聲
09 明。

10 二、被告則以：在四週彈性工時下，勞工得連續工作之最長日數
11 為17日，原告主張被告違反勞基法第36條第1項、第2項規
12 定，進而依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，應
13 非合法，故原告據以請求資遣費及開立非自願離職證明，核
14 無理由。再者，原告每日正常工作時間為8小時，並有1小時
15 之休息時間，原告將1小時之休息時間計入延長工作時間，
16 又將105年1月22日、11月10日、106年4月5日、4月6日、109
17 年4月9日、4月23日、5月25日、5月30日調休後在原訂休息
18 日或國定假日之補班計入延長工作時間，均有違誤。另原告
19 特休未休之日數，業經扣抵其預排休假日數，原告自不得再
20 就特休未休之工資為請求。末原告自104年3月1日始至被告
21 任職，被告願提繳104年3月至106年10月之勞退差額10,176
22 元等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

23 三、本件原告主張自101年2月1日起受僱於被告及與被告具有實
24 體同一性之僑林公司、林園酒店公司，擔任廚師，自104年3
25 月起每月工資為40,000元，業據其提出勞工退休金提繳異動
26 明細表、薪資單為證（見本院卷(一)第219至233頁），且為被
27 告所不爭執，自堪信為真實。

28 四、原告另主張被告未依法給予例假，原告已依勞基法第14條第
29 1項第6款規定終止兩造間勞動契約，被告尚積欠原告加班
30 費、特別休假未休工資、資遣費，且未按月足額提繳退休金
31 至原告之勞退專戶等節，則為被告所否認，並以前詞置辯。

01 是本院應審酌者厥為：(一)原告終止勞動契約是否合法？(二)原
02 告各項請求有無理由？茲分述如下：

03 (一)原告終止勞動契約是否合法？

04 1.依勞基法第30條之1規定，中央主管機關指定之行業，雇主
05 經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其
06 工作時間得依該項各款所定原則變更之。復依同法第36條第
07 2項第3款規定：「依第30條之1規定變更正常工作時間者，
08 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
09 日至少應有八日」，前開例假之計給，以每二週為一週期，
10 依曆計算，其週期之起訖由勞雇雙方議定之，舉例而言，若
11 勞雇雙方約定之每二週起始日為3月1日，每二週依曆連續計
12 數至3月14日為一週期，下一週期即為3月15日至3月28日。
13 前開四週彈性工時之實施期間如為常態性不間斷，該四週及
14 二週之計數，不因跨月或跨年而重行起算；惟若僅實施一定
15 期間（例如每年固定6月至10月），則該四週及二週之計
16 數，於該期間內，依曆計算。事業單位依上開規定實施四週
17 彈性工時者，其例假與休息日之排定，應在不違反「每二週
18 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
19 八日」之前提下，並考量工作性質及勞工身心健康福祉，與
20 勞工協商議定之。另事業單位如有調整例假或休息日之必要
21 者，仍應在不違反勞基法相關規定之前提下，經徵得個別勞
22 工同意後始得為之（勞動部111年2月24日勞動條3字第11100
23 46493號函釋參照）。

24 2.查被告使原告於109年4月至6月期間連續出勤，每四週內之
25 例假及休息日未達8日，有員工每日出勤狀況表、員工排班
26 月報表在卷可稽（見本院卷(一)第299至360、429至433頁，卷
27 (二)第227至237頁），依此原告主張上開期間內，被告並未給
28 予其每四週至少8日之例假及休息日，有違反勞基法第36條
29 第2項第3款規定之情，自屬有據。

30 3.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
31 者，勞工得不經預告終止契約，並應自知悉其情形之日起30

01 日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2項定有明文。查
02 被告未依法給予例假，違反勞基法第36條第2項第3款規定，
03 已如前述，導致原告無法獲得充分休息，影響身心健康，顯
04 符合勞基法第14條第1項第6款情事，原告自得不經預告終止
05 勞動契約。是原告於知悉後30日內，於109年6月3日寄發台
06 中大隆路郵局第366號存證信函予被告，以被告違反勞基法
07 第36條為由，不經預告終止勞動契約，經被告於同年月4日
08 收受（見本院卷(一)第235至239頁），堪認兩造間勞動契約已
09 於109年6月4日經原告合法終止。

10 4.此外，兩造間勞動契約既經原告於109年6月4日合法終止，
11 被告於同年月8日復以原告無正當理由繼續曠工3日，違反勞
12 基法第12條第1項第6款規定，不經預告終止勞動契約云云
13 （見本院卷(一)第373頁），即屬無據。

14 (二)茲就原告各項請求分述如下：

15 1.加班費部分：

16 按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依
17 下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日
18 每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二
19 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、
20 依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資
21 額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時
22 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
23 又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小
24 時工資額另再加給一又三分之二以上」，勞基法第24條定有
25 明文。次按「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休
26 假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵
27 得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關
28 係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同」，勞
29 基法第39條亦有規定。經查，依兩造不爭執之實際工作時間
30 所載（見本院卷(一)第151至211頁），佐以證人即被告公司主
31 廚師甲○○證稱：大致有兩個班表，一個是上午9時30分到

01 下午1時，下午是4時到晚上9時30分。這個班表會卡到兩個
02 用餐時間，就是上午10時30分到11時，下午4時30分到5時。
03 另一個班表是9時30分到下午2時，下午5時到晚上9時30分，
04 這個時段會卡到1個用餐時間，就是上午10時30分到11時。
05 基本上沒有休息時間等語（見本院卷(二)第49頁），足認原告
06 於104年6月至109年5月延長工作時間如附表1所示，則以每
07 月工資40,000元為依據，計算原告得請求之加班費為362,14
08 2元（計算式詳如附表1所示）。被告就其辯稱有8日係原告
09 調休後在原訂休息日或國定假日之補班云云，既未提出任何
10 依據，所辯自無可取。

11 2.特別休假未休工資部分：

12 原告雖主張尚有7日特別休假未休，然縱認原告主張屬實，
13 原告截至109年6月尚有預休假72小時，有假別時數表在卷為
14 憑（見本院卷(一)第379至381頁），經扣抵後，原告已無餘額
15 可得請求，是原告請求被告給付特別休假未休工資9,333
16 元，即無理由。

17 3.資遣費部分：

18 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
19 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
20 有明文。次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例
21 後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、
22 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
23 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
24 1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6
25 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例
26 第12條第1項亦有明文。本件兩造間之勞動契約既係依勞基
27 法第14條第1項第6款規定終止，原告自得按上開規定請求被
28 告給付資遣費。經查，原告自101年2月1日起受僱於被告及
29 與被告具有實體同一性之僑林公司、林園酒店公司，迄至10
30 9年6月4日止，期間共計8年4月又4日（不足月部分經原告捨
31 棄），而原告於勞動契約終止前6個月之平均工資為45,000

元〔計算式：(45,922+45,967+43,448+43,559+43,159+47,948)÷6=45,000，元以下原告捨棄〕，故原告請求被告給付187,500元〔計算式：45,000×(8+4/12)×1/2=187,500〕之資遣費，即屬有理。

4.提繳勞工退休金部分：

按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百分之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號判決意旨參照）。查原告受僱於被告及與被告具有實體同一性之林園酒店公司期間，被告、林園酒店公司應依原告每月工資，按勞工退休金月提繳分級表，每月為原告提繳退休金，然被告、林園酒店公司並未足額提繳，有勞工退休金提繳異動明細表、薪資單附卷可查（見本院卷(一)第219至233頁），而被告、林園酒店公司均為原告之雇主，各負有全部提繳之責任，故原告請求被告提繳11,312元（計算式詳如附表2所示）之退休金，自屬有據，應予准許。

5.非自願離職證明書部分：

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又依就保法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單

01 位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第
02 11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
03 職。經查，本件兩造間勞動契約已於109年6月4日經原告依
04 勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，業如前述，則原告
05 自被告處離職，即符合就保法所稱之「非自願離職」，故原
06 告請求被告應發給非自願離職證明書，核屬有據。

07 五、綜上所述，原告依勞基法第24條、第39條、勞退條例第12條
08 第1項規定，請求被告給付549,642元（計算式：362,142+1
09 87,500=549,642），及自民事準備暨變更聲明狀繕本送達
10 翌日即110年1月20日（見本院卷(一)第277頁）起至清償日
11 止，按週年利率百分之5計算之利息；依勞退條例第31條第1
12 項規定，請求被告提繳11,312元至原告之勞退專戶；另依勞
13 基法第19條、就保法第11條第3項規定，請求被告開立非自
14 願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。逾此範圍之請
15 求，為無理由，應予駁回。

16 六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件
17 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項
18 規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

19 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
20 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

21 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

22 中 華 民 國 111 年 6 月 14 日
23 勞動法庭 法 官 董惠平

24 正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 111 年 6 月 14 日
28 書記官 劉雅玲

29 附表1：延長工作時間統計與費用表

30 附表2：勞工退休金提繳差額表

