

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第19號

原告 楊昕軒
被告 法堤國際開發有限公司

法定代理人 陳芸立

訴訟代理人 李有翔

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年12月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣3萬8,328元，及自民國114年4月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣3,685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、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用（減縮部分除外）由被告負擔20%，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一、二項暨命被告負擔訴訟費用部分得假執行。但被告如以新臺幣4萬2,013元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

- 一、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，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）11萬2,949元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳4萬4,300元至原告於勞動部勞工保險局設立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書予原告。嗣於民國114年4月15日當庭變更其聲明為：(一)被告應給

01 付原告16萬9,976元，及自114年4月16日起至清償日止，按
02 週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳4萬4,300元至勞退專
03 戶等語（見本院卷一第189頁）。核屬擴張及減縮應受判決
04 事項之聲明，依前揭規定，應予准許。

05 二、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴
06 訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯
07 論而為判決。

08 貳、實體事項：

09 一、原告主張：原告自111年8月1日起至113年8月28日止受僱於
10 被告，擔任櫃檯人員，月休8天。上、下班時間分別為早班
11 自7時至15時、中班自15時至23時，中間均無休息時間。自1
12 11年8月起至112年5月止，月薪均為2萬8,000元；自112年6
13 月起至113年4月止，月薪均為3萬元；113年5月月薪為3萬2,
14 000元；113年6月月薪為2萬8,000元。被告法定代理人A O
15 2於113年8月28日在LINE工作群組(下稱LINE工作群組)批評
16 原告排休狀況，並要求原告離開，足認係被告解僱原告，原
17 告乃非自願離職，被告非法終止兩造勞動契約，而原告於11
18 3年8月28日或於臺中市政府將申請勞資爭議調解書送達被告
19 時，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第5款、第6款規定
20 合法終止與被告間之勞動契約，則原告得依勞工退休金條例
21 （下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求被告給付資遣費3
22 萬1,250元。又被告未依法給付原告如附表「原告請求之日
23 期」欄及「項目」欄所示之日期及項目之工資，合計7萬8,7
24 26元；亦未依法給付113年度10日特別休假(下稱特休)未休
25 工資1萬元。另原告任職期間，被告均未依規定提繳勞工退
26 休金，應如數提繳4萬4,300元至勞退專戶。又因被告排班問
27 題，原告必須強迫調整時差，中間只有5個小時睡覺，沒有
28 休息時間，睡眠不足壓力過大，造成睡眠障礙，導致去身心
29 障礙科就診，故請求被告賠償精神損害5萬元，爰依勞動契
30 約、勞基法第24條、第36條第1項、第38條第1、4項、勞退
31 條例第12條第1項、勞工請假規則第4條等規定，提起訴訟等

01 語。並聲明如變更後之聲明。

02 二、被告抗辯：LINE工作群組對話紀錄中「請你離開」並非請原
03 告離職，而係為了撫平原告情緒，所以是請原告先離開群組
04 之意。又因原告曠職，故被告以存證信函終止勞動契約。另
05 在原告履歷表正後方有約定薪資架構均含第9天國定假日調
06 移加班費；而病假部分，只要原告有提供就診證明，被告均
07 已給予半薪。原告為規避執行命令，故請會計予以降保，原
08 告並與當時主管溝通填載不實之離職申請書。被告並未強迫
09 原告去上防火管理員課程，是原告用自己的假上課，但課程
10 費用由被告支付。就輪班部分，在原告面試時兩造即已約定
11 清楚必須配合輪班，且原告之適應障礙症與被告無關，況原
12 告時常臨時調假、請假讓其他員工非常困擾等語，故原告請
13 求均無理由等語。並聲明：原告之訴駁回。

14 四、得心證之理由：

15 (一)原告自111年8月1日起受僱於被告，擔任櫃檯人員，月休8
16 天。上、下班時間分別為早班自7時至15時、中班自15時至2
17 3時，中間均無休息時間。自111年8月起至112年5月止，月
18 薪均為2萬8,000元；自112年6月起至113年4月止，月薪均為
19 3萬元；113年5月月薪為3萬2,000元等情，有原告之出勤記
20 錄、班表、薪資證明、勞保(職保)投保資料表、履歷表等件
21 在卷可稽(見本院卷一第59至115、203至211、231、251至25
22 3、259至261、267至273、287至297、335至337、343、349
23 至355、397至435、451頁)，且為兩造所不爭執(見本院卷一
24 第155、363頁)，洵堪認定。又原告主張113年6月月薪為2萬
25 8,000元(見本院卷一第23、190頁)，有原告之薪資證明在卷
26 可稽(見本院卷一第113頁)，亦堪認定。則原告自111年8月
27 起至112年5月止、及113年6月，以月薪2萬8,000元計算，1
28 日工資均為933元(計算式： $28,000 \text{元} \div 30 = 933 \text{元}$ ，元以下四
29 捨五入，下同)，時薪均為117元(計算式： $933 \text{元} \div 8 = 117$
30 元)。病假1日之半薪為467元(計算式： $933 \text{元} \div 2 = 467 \text{元}$)；休
31 息日加班1日之加班費為1,482元(計算式： $117 \text{元} \times (1 + 1/3) \times 2$

01 +117元 $\times(1+2/3)\times6=1,482$ 元)；國定假日加班1日之加班費為
02 933元。自112年6月起至113年4月止，以月薪3萬元計算，1
03 日工資均為1,000元(計算式： $30,000\text{元}\div30=1,000$ 元)，時薪
04 均為125元(計算式： $1,000\text{元}\div8=125$ 元)。病假1日之半薪為5
05 00元(計算式： $1,000\text{元}\div2=500$ 元)；國定假日加班1日之加班
06 費為1,000元。113年5月，以月薪3萬2,000元計算，1日工資
07 為1,067元(計算式： $32,000\text{元}\div30=1,067$ 元)，時薪均為133
08 元(計算式： $1,067\text{元}\div8=133$ 元)；病假1日之半薪為533元(計
09 算式： $1,067\text{元}\div2=533$ 元)；國定假日加班1日之加班費為1,0
10 67元，合先敘明。

11 (二)原告主張其以勞基法第14條第5款、第6款規定合法終止與被
12 告之勞動契約，請求被告給付資遣費3萬1,250元，並無理
13 由：

14 1.依勞基法第17條規定，雇主依同法第16條規定基於同法第11
15 條、第13條但書規定之事由終止勞動契約時，應給付資遣
16 費，又勞工依同法第14條規定終止勞動契約時，雇主亦應給
17 付資遣費。足見，須雇主或勞工有勞基法所規定之終止事
18 由，並因單方行使該終止權，使勞動契約終了時，勞工始得
19 向雇主請求給付資遣費。

20 2.原告主張其任職期間兩造並無勞基法第11條、第12條規定之
21 情形，被告於113年8月28日以勞基法第11條、第12條規定，
22 終止與原告間之勞動契約不合法等語(見本院卷一第28頁)。
23 查，本件被告於113年8月28日並無歇業或轉讓、虧損或業務
24 緊縮、不可抗力暫停工作在1個月以上或業務性質變更，有
25 減少勞工之必要，又無適當工作可供安置等事實；原告亦無
26 對於所擔任之工作確不能勝任、於訂立勞動契約時為虛偽意
27 思表示，使雇主誤信而有受損害之虞、對於雇主、雇主家
28 屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大
29 侮辱之行為、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑
30 或未准易科罰金、違反勞動契約或工作規則，情節重大、故
31 意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或

01 故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害、無
02 正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日等情形，則被
03 告於LINE工作群組向原告表示「請你離開」，依法不生終止
04 勞動契約之效力。是原告此部分之主張，應堪採信。

05 3.原告固主張其於LINE工作群組有向被告表示其係非自願離
06 職，係依勞基法第14條第5款、第6款規定，合法終止與被告
07 之勞動契約云云(見本院卷一第29頁)。惟查：觀諸原告與A
08 O 2 LINE工作群組對話紀錄(詳附件)，提及：「(A O 2：
09 全公司人都配合你就對了，你都寫必休，全部的人都配合
10 你，我已經跟你講過很多次了，要是覺得我們公司不好的
11 話，提早寫離職。)原告：是你說的7月後公司才有勞基法，
12 那我9月特休，有問題嗎?(A O 2：請你離開。)原告：請
13 問何時開始生效(A O 2：不用跟我玩什麼遊戲文字遊戲，
14 離職單寫好開始生效。)原告：那按照勞基法，今天開始生
15 效嗎?(A O 2：全世界沒有任何一個人都配合你，憑什麼
16 說?你的必休都是先寫的?)原告：抱歉，你請我離開的，我
17 非自願離職，為何要寫離職單!(A O 2：好，那你就繼續
18 好好做，我就跟你說了，不可以連休這麼多天，因為同事也
19 有不得已的事情必須休息，你們自己好好調配，你就留下來
20 好好做，拜託你留下來好好做，因為我沒有你不行，請你留
21 下來，好嗎?)原告：陳董，之前的對話我有點受傷。(A O
22 2：但是休假一定要同事之間互相協調配合，好嗎?)原
23 告：你請我離開，我知道了!(A O 2：我請你留下來，但
24 是配合大家之間互相，而不是你都是最尊貴的。)原告：有
25 的恐嚇嚇到我。既然妳先請我離開...(A O 2：我請你跟同
26 事之間互相，你就覺得受到恐嚇，那你真的是公主耶。)原
27 告：今天我非自願離職(A O 2：我沒有叫你離職喔，我只
28 叫你配合我公司的規則，不用玩文字遊戲，大不了我也可以
29 陪你一份遣散，因為你缺錢，我不缺錢，這樣子對不對?這
30 就是你要的嗎?我只是要你配合我們公司的規則這麼難
31 嗎?)原告：今天開始照妳的意思，你請我離開生效日，謝

01 謝(A 0 2：我跟你說了，拜託你陪我我們公司的規則，沒
02 有讓你離職。隨便你啦，你高興就好了。你每個月排個十天
03 休假，然後又來病假的兩三天，我不相信有任何個老闆可以
04 受得了。我知道你非自願離職，我知道你想留下來，那就拜
05 託你配合一下公司。你又想留下來，又想全公司的人都配合
06 你？那不然我公司給你入股好了?)」等語(見本院卷一第41
07 至53頁)，上開原告所表示之「是你說的7月後公司才有勞基
08 法，那我9月特休，有問題嗎?」、「請問何時開始生
09 效?」、「那按照勞基法，今天開始生效嗎?」、「抱歉，
10 你請我離開的，我非自願離職，為何要寫離職單!」、「陳
11 董，之前的對話我有點受傷」、「你請我離開，我知道
12 了!」、「有的恐嚇嚇到我。既然妳先請我離開」、「今天
13 我非自願離職」、「今天開始照妳的意思，你請我離開生效
14 日，謝謝」等內容，未見原告依勞基法第14條第5款、第6款
15 規定終止與被告之勞動契約之意思表示。是原告主張其於LI
16 NE工作群組有向被告表示依勞基法第14條第5款、第6款規
17 定，合法終止與被告之勞動契約等情，無從憑採。

- 18 4.原告復主張其係於臺中市政府將申請勞資爭議調解書送達被
19 告時，依勞基法第14條第5款、第6款規定合法終止與被告間
20 之勞動契約云云(見本院卷一第29頁)。然查，原告自陳：於
21 LINE工作群組中，A 0 2請伊離開，伊同意，兩造間之勞動
22 契約於113年8月28日終止等語(見本院卷二第42頁)。參以A
23 0 2在LINE工作群組向原告表示：「全公司人都配合你就對
24 了，你都寫必休，全部的人都配合你，我已經跟你講過很多
25 次了，要是覺得我們公司不好的話，提早寫離職」、「請你
26 離開」、「不用跟我玩什麼遊戲文字遊戲，離職單寫好開始
27 生效」等語；而原告則回覆：「請問何時開始生效?」、「
28 「那按照勞基法，今天開始生效嗎?」、「抱歉，你請我離
29 開的，我非自願離職，為何要寫離職單!」、「你請我離
30 開，我知道了!」、「有的恐嚇嚇到我。既然妳先請我離
31 開」、「今天我非自願離職」、「今天開始照妳的意思，你

01 請我離開生效日，謝謝」等語，顯見於被告向原告表示要原
02 告離開(即離職)時，原告雖爭執該離開為「非自願離職」，
03 但同意照被告的意思於113年8月28日離開，即同意照被告的
04 意思於113年8月28日終止兩造間之勞動契約。從而，兩造間
05 之勞動契約既於113年8月28日因原告同意照被告的意思而合
06 意終止，則原告主張其係於臺中市政府將申請勞資爭議調解
07 書送達被告時，依勞基法第14條第5款、第6款規定合法終止
08 與被告間之勞動契約等情，顯無足採。另被告抗辯LINE工作
09 群組對話紀錄中「請你離開」並非請原告離職，而係為了撫
10 平原告情緒所以是請原告先離開群組之意，因原告曠職，故
11 被告以存證信函終止契約等語(見本院卷一第154、363頁)，
12 並提出存證信函為證(見本院卷一第461頁)。然觀諸該存證
13 信函並無收件日期戳章及回證，已無法認定是否確實寄出，
14 以及寄出並達到之日期，且被告此節所辯與上開事證不符，
15 為不可採。

16 5.綜上，原告主張其以勞基法第14條第5款、第6款規定合法終
17 止與被告之勞動契約，請求被告給付資遣費3萬1,250元，即
18 非有據，不應准許。

19 (三)原告請求被告給付短少工資7萬8,726元部分：

20 1.按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息
21 日。內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央
22 主管機關指定應放假日，均應休假。勞基法所定之例假、休
23 息日、第37條所定之休假，工資應由雇主照給；雇主經徵得
24 勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第36條
25 第1項、第37條第1項、第39條定有明文。所稱「加倍發給」
26 係指休假日出勤工作於8小時以內者，除原本約定照給之工
27 資之外，再加發1日工資。又按國家為保障勞工權益，加強
28 勞雇關係，促進社會與經濟發展，而制定勞基法，規定勞工
29 勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定適用於同條第1項
30 各款所列之行業。事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固
31 得與勞工(或工會)另訂定勞動契約、工作規則或團體協

01 約，但不得低於勞基法所定之最低標準。其次，於雇主延長
02 勞工工作時間者，應依勞基法相關規定標準發給延長工時之
03 工資，此屬強制規定，除非有法律明文規定，如同法第84條
04 之1規定情形，並經中央主管機關核定公告者外(最高法院11
05 1年度台上字第971號判決意旨參照)。

06 2.原告主張被告短少給付如附表所示之「病假」、「例假日加
07 班(且未補假)」、「單純例假日未補假」、「休息日加
08 班」、「公假」、「國定假日雙薪」、「加班第3個小時
09 起」、「病假改事假」等工資合計7萬8,726元等語(見本院
10 卷一第165至171頁)。被告則抗辯在原告履歷表正後方有約
11 定薪資架構均含第9天國定假日調移加班費等語，並提出履
12 歷表為證(見本院卷一第451至452頁)。經查：原告履歷表正
13 後方僅記載：「希望早班，可輪班中、夜。月休\$26,000，
14 可\$28,000，外型9分、應對8分」等語(見本院卷一第452
15 頁)，並無約定上開月薪已包含例假、休息日、國定假日及
16 延長工時之工資等字句，亦無原告同意國定假日與其他工作
17 日對調等記載。又兩造雖約定原告每月固定只休假8天(見本
18 院卷一第155頁)，已如前述，惟被告並未舉證證明兩造於勞
19 動契約成立時，即約定上開月薪已包含超過8天休假以外之
20 例假、休息日工資、或國定假日、延長工時工資等事實。依
21 上開實務見解，縱兩造間約定月休8天，然該月之例假、休
22 息日若超過8天，被告仍依勞基法相關規定標準給付超過月
23 休8天之例假、休息日出勤工資，且國定假日及延長工時之
24 工資被告亦應另外計給，是被告上開所辯，洵不足採。至原
25 告雖主張以週六為休息日、週日為例假日之方式，請求休息
26 日出勤應另再給予加班費。然例假日及休息日得由勞雇雙方
27 依照營運及勞工需求自行約定，非僅限於星期六、日實施。
28 而觀諸原告出勤記錄，8天之休假並不固定，足見兩造並未
29 約定週六為休息日、週日為例假日，亦未約定固定之休息日
30 及例假日，原告此部分主張難以憑採。

31 3.原告上開請求，經本院認定分別如附表「本院認定之理由」

01 欄及「本院認定之金額」欄所示。是就原告此部分之請求，
02 被告應給付之金額為2萬9,198元，核屬有據；逾此部分之請
03 求，則屬無據。

04 (四)原告請求被告給付113年度特休未休10日之工資1萬元部分：

05 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
06 依下列規定給予特別休假：…三、二年以上三年未滿者，十
07 日…。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企
08 業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調
09 整。雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知
10 勞工依前2項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度
11 終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第
12 38條定有明文。又雇主應發給之工資，則係按勞工未休畢之
13 特休日數，乘以其一日工資計發。所稱一日工資，為勞工之
14 特休於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工
15 資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常
16 工作時間所得之工資除以30所得之金額。於契約終止時，雇
17 主即結算給付勞工，此觀勞基法施行細則第24條之1第2項及
18 第9條規定自明。

19 2.查，原告自111年8月1日起至113年8月28日止受僱於被告，
20 已如前述，依前揭規定，原告113年度特休之日數為10日。
21 被告亦不爭執原告特休未休之日數為10日(見本院卷一第158
22 頁)，而113年8月28日契約終止時，原告113年8月正常工作
23 之月薪為2萬7,400元，有原告之薪資證明在卷可稽(見本院
24 卷一第435、190頁)，日薪則為913元(計算式：27,400元÷30
25 =913元)，10日工資為9,130元。是原告依勞動契約及前揭規
26 定，請求被告給付特休未休工資9,130元，核屬有據，應予
27 准許；逾此部分之請求，則屬無據。

28 (五)原告請求被告應提撥4萬4,300元至勞退專戶部分：

29 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
30 保局設立之勞退個人專戶。雇主每月負擔之勞退提繳率，不
31 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

01 項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例
02 之規定按月提繳或足額提繳勞退，致勞工受有損害者，勞工
03 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
04 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
05 之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足
06 額提繳勞工退休金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，
07 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
08 損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主
09 將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其勞退專戶，以回復原
10 狀。

11 2.原告主張上開月薪2萬8,000元之月提繳工資級距為2萬8,800
12 元、月薪3萬元之月提繳工資級距為3萬0,300元、月薪3萬2,
13 000元之月提繳工資級距為3萬3,300元、月薪2萬7,470元之
14 月提繳工資級距為2萬7,470元，然被告均未依規定提繳勞工
15 退休金，應如數提繳4萬4,300元至勞退專戶等語。惟查，原
16 告自111年8月1日起至113年8月28日止受僱於被告，自111年
17 8月起至112年5月止，月薪均為2萬8,000元；自112年6月起
18 至113年4月止，月薪均為3萬元；113年5月月薪為3萬2,000
19 元；113年5月月薪為2萬8,000元；113年7、8月月薪均為2萬
20 7,470元等情，已如前述。然除自111年8月起至111年12月止
21 共5個月，被告為原告提繳勞工退休金之級距為2萬5,250
22 元，有不足額、及自112年1月起至112年4月止共4個月，被
23 告為原告提繳勞工退休金之級距為1萬7,880元，亦有不足額
24 外，其餘112年5月被告為原告提繳勞工退休金之級距即為2
25 萬8,800元，並無不足；自112年9月起至113年2月止被告為
26 原告提繳勞工退休金之級距為3萬1,800元，並無不足；自11
27 3年3月起至113年8月止被告為原告提繳勞工退休金之級距3
28 萬3,300元，亦無不足，有原告勞工保險投保資料在卷可稽
29 (詳證物袋)。是原告請求提繳自112年5月起至113年8月止之
30 勞工退休金部分即無理由。

31 3.綜上，原告請求被告提繳自111年8月起至112年4月止共計9

01 個月之勞工退休金差額3,685元【計算式： $(28,800\text{元}-25,250\text{元})\times 6\%\times 5+(28,800\text{元}-17,880\text{元})\times 6\%\times 4=3,685\text{元}$ 】至原告之
02 勞退專戶，核屬有據，應予准許；逾此部分之請求，則屬無
03 據。
04

05 (六)原告請求被告給付精神賠償5萬元部分：

06 原告主張因被告排班問題，112年6、7月開始中班(15：00~2
07 3：00)接早班(07：00~15：00)輪班，原告必須強迫調整時
08 差，中間只有5個小時睡覺，沒有休息時間，睡眠不足壓力
09 過大，造成睡眠障礙，導致去身心障礙科就診，故請求被告
10 賠償精神損害5萬元等語(見本院卷一第163、190頁)，並提
11 出診斷證明書(下稱系爭診斷證明書)、出勤記錄為證(見本
12 院卷一第201至211頁)。被告則抗辯輪班在原告面試時就已
13 經講清楚，必須配合輪班，且原告之適應障礙症與被告無關
14 等語(見本院卷一第362頁)。觀諸系爭診斷證明書病名記
15 載：「適應障礙症」、醫囑記載：「病人(即原告)因上述疾
16 患，於112年9月15日本院初診。主訴因工作問題，產生睡眠
17 障礙，並陸續返診，建議宜持續追蹤治療」等語，惟其內容
18 亦僅有原告單方感受之陳述，立場已失公正而難以持為有利
19 於原告之認定。又原告僅於112年9月15日至該診所初診1
20 次、112年9月24日門診1次，其後未曾再回診，且無其他可
21 判斷致病原因之深入檢查，如心理衡鑑等，是難遽認原告前
22 揭症狀與排班等有關。是原告此部分之主張，尚非可採。

23 (七)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
24 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
25 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
26 定，亦無法律可據者，週年利率為5%；民法第229條第1項、
27 第233條第1項、第203條分別定有明文。本件原告請求被告
28 給付之加班費，至遲應於各該次月給付；特休未休工資，應
29 於契約終止即113年8月28日給付，業如前述，核均屬有確定
30 期限之給付，被告迄未給付，應自上開應給付日之翌日起負
31 遲延責任。是原告就前揭給付，併請求被告給付自114年4月

01 16日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，核
02 屬有據，應予准許。

03 五、綜上所述，原告依勞動契約及前揭規定，請求被告給付原告
04 3萬8,328元，及自114年4月16日起至清償日止，按週年利率
05 5%計算之利息，被告並應為原告提繳3,685元至原告之勞退
06 專戶，為有理由，應予准許。原告逾此部分之主張，為無理
07 由，應予駁回。

08 六、本件原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
09 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
10 行。並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告
11 供擔保後，免為假執行。

12 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，核與判
13 決之結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

14 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

15 中 華 民 國 115 年 2 月 6 日
16 勞 動 法 庭 法 官 陳 佳 伶

17 以上正本係照原本作成。

18 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
19 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
20 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
21 應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 115 年 2 月 9 日
23 書 記 官 陳 淑 華

24 附件：

25

以下為A 0 2之對話內容，日期均為113年8月28日		以下為原告之對話內容，日期均為113年8月28日		證據所在
凌晨1:46	不好意思，我們公司沒有任何一個人有這種特權，什麼叫做必休加特休？董事長我說不准。我真的不知道以前宛如是怎麼樣你們排班的，每一個人早班就是要輪中班，中班就是要輪早班，除了夜班之外，你們現在都是公務人員是不是？			本院卷一第41至53頁
凌晨1:47	都不用輪班了，還可以爽爽的連休四五天？我們公司說過了連休絕對不可以			

	超過三天。這個班表我不同意，8月31號之前給我改掉，我重新審核。		
凌晨1: 49	如果有人不方便12個小時沒關係，那四個小時我來上班。但是說好了，必須輪班就是必須輪班，翊菲跟我提到輪班必須要有輪班獎金，公司可以發沒關係，只要照我的規矩好好的上班我都可以做到。		
凌晨1: 50	我再說一次我們公司沒有任何一個人有權利可以連續休三天，除非經過我特別允許。		
凌晨1: 51	我再說一次我們公司沒有任何一個人有權利可以連續休三天，除非經過我特別允許。		
凌晨2: 11	每一個人公平的休假兩天之後輪班，不管在任何一個飯店都是這樣子的模式在排班，你們來法堤亂套，因為之前的主管亂套?還是因為我過度縱容?從現在開始照我的模式下去改。		
凌晨2: 13	從現在開始舜翔除名，想要擔保他的人有點卡斯。		
凌晨2: 23	如果有人會在意輪班獎金這種東西的話，沒問題我們就發，但是我希望一切都是照著公司的規矩來該輪班就輪班。		
凌晨3: 31	如果有人寫可以拉班12個小時，沒有做到的話那就不要填，四個小時，我自己可以處理。		
凌晨3: 32	盡量減少私底下換來換去的，我當初允許我以為是特例，結果你們已經變成常態，所以從現在開始我只能夠盡量嚴格避免。所有的東西都照班表，我會嚴格看監視器。		
		清晨6: 37	董事長請問勞基法規定那個條文不能休特休，為何輪休特休不能併排在一起，我提早半個月排了，這樣不行嗎?
清晨6: 37	請不要搞錯了		
		清晨6: 37	搞錯什麼
清晨6: 37	這勞基法前面還是有公司的勞動特約為主，什麼事情都配合你，那我們公		

	司都不用經營了，你去休五天沒關係		
		清晨6: 38	什麼是勞動特約?公司有嗎?
清晨6: 38	有啊，我自己一直以為你是很有向心力的人。		
		清晨6: 38	請提供條文
清晨6: 39	結果你是在跟我玩法規，根本就沒有任何貢獻一個人，你自己好自為之啊		
		清晨6: 39	我只是遵照勞基法
清晨6: 39	你先自己悶心顧問你自己，他媽的從七月開始才有勞基法在我們公司，那你之前是怎麼活過來的。還沒有病假，你就給我排九天		
		清晨6: 40	妳不是口口聲聲說要照勞基法給我們了
清晨6: 40	全部的人都配合你。勞基法有這樣子說，有嗎?我們可以去協調沒關係		
		清晨6: 41	我請特休是9月
清晨6: 41	全公司人都配合你就對了，你都寫必休，全部的人都配合你，我已經跟你講過很多次了，要是覺得我們公司不好的話，提早寫離職		
		清晨6: 42	是你說的7月後公司才有勞基法，那我9月特休，有問題嗎?
清晨6: 42	請你離開		
		清晨6: 42	請問何時開始生效
清晨6: 43	不用跟我玩什麼遊戲文字遊戲，離職單寫好開始生效。		
		清晨6: 44	那按照勞基法，今天開始生效嗎?
清晨6: 44	全世界沒有任何一個人都配合你，憑什麼說?你的必休都是先寫的?		
		清晨6: 44	抱歉，你請我離開的，我非自願離職，為何要寫離職單
清晨6: 44	好，那你就繼續好好做，我就跟你說了，不可以連休這麼多天，因為同事也有不得已的事情必須休息，你們自己好好調配，你就留下來好好做，拜		

(續上頁)

01

	託你留下來好好做，因為我沒有你不 行，請你留下來，好嗎?			
		清晨6: 45	陳董，之前的對話我有點受傷	
清晨6: 46	但是休假一定要同事之間互相協調配 合，好嗎?			
		清晨6: 46	你請我離開，我知道了	
清晨6: 46	我請你留下來，但是配合大家之間互 相，而不是你都是最尊貴的			
		清晨6: 47	有的恐嚇嚇到我。既然妳先請我 離開	
清晨6: 47	我請你跟同事之間互相，你就覺得受 到恐嚇，那你真的是公主耶			
		清晨6: 48	今天我非自願離職	
清晨6: 48	我沒有叫你離職喔，我只叫你配合我 公司的規則，不用玩文字遊戲，大不 了我也可以陪你一份遣散，因為你缺 錢，我不缺錢，這樣子對不對?這就 是你要的吗?我只是要你配合我們公司 的規則這麼難嗎?			
		清晨6: 49	今天開始照妳的意思，你請我離 開生效日，謝謝	
清晨6: 49	我跟你說了，拜託你陪我我們公司的 規則，沒有讓你離職。			
清晨6: 50	隨便你啦，你高興就好了。			
清晨6: 50	你每個月排個十天休假，然後又來病 假的兩三天，我不相信有任何個老闆 可以受得了。我知道你非自願離職， 我知道你想留下來，那就拜託你配合 一下公司。你又想留下來，又想全公 司的人都配合你?那不然我公司給你 入股好了?			

02

附表：

03

日期	項目	金額	原告請求之日期 (見本院卷一第1 65至171頁)	本院認定之理由	本院認定 之金額
111	病假	1日(即8	111年8月11日、	(1)111年8月11日原告有出勤，被告並未扣	0元

年 8 月至 112 年 5 月	小時， 下同)之 半薪為4 67元	112年5月16日、 18日至21日。	薪(見本院卷一第59頁)，原告請求無理由。 (2)112年5月16日、18日至21日(見本院卷一第73頁)，原告並未提出病假相關文件證明之，原告請求無理由。	
例假日 加班 (且未 補假)	1日之加 班費為9 33元	111年10月9日。	111年10月份例假、休息日為10日，有卷附政府行政機關辦公日曆表可稽(下同)，原告僅休8日(見本院卷一第61頁)，該月之例假有少休，原告請求例假日加班1日理由。	933元
單純例 假日未 補假	1日之加 班費為9 33元	111年11月份少 休1日；111年12 月份少休1日；1 12年1月份少休7 日；112年4月份 少休2日。	(1)111年11月份例假、休息日為8日，原告已休8日(見本院卷一第66頁)，其主張少休1日無理由。 (2)111年12月份例假、休息日為9日，原告僅休8日(見本院卷一第62頁)，其主張少休1日有理由。 (3)112年1月份例假、休息日為8日，原告已休8日(見本院卷一第69頁)，其主張少休7日無理由。 (4)112年4月份例假、休息日為10日，原告僅休8日(見本院卷一第72頁)，其主張少休2日有理由。 (5)綜上，原告請求3日之加班費2,799元有理由；逾此部分之請求，則屬無據。	2,799元
休息日 加班	1日之加 班費為 1,482 元，原 告僅請 求933元	111年9月10日。	111年9月份例假、休息日為8日，原告已休8日(見本院卷一第60頁)，原告該月之休息日並未少休，原告請求無理由。且原告8天之休假並不固定，足見兩造並未約定週六為休息日、週日為例假日，亦未約定固定之休息日及例假日，原告此部分主張難以憑採。	0元
國定假 日雙薪	1日之加 班費為9 33元	111年9月9日；1 11年10月10日； 112年1月1日；1 12年1月22日；1 12年1月23日(3 小時)；112年2 月28日；112年4 月4日；112年4 月5日；112年5 月1日。	(1)111年9月9日、111年10月10日、112年1月1日、112年2月28日、112年4月4日、112年4月5日等國定假日原告均未休或以排休方式休假，被告未給付加班費(見本院卷一第60、61、70、72頁)，是原告請求上開6日之加班費為有理由。 (2)112年5月1日勞動節原告未休，被告未給付加班費(見本院卷一第73頁)，是原告請求此1日之加班費為有理由。 (3)至112年1月22日、112年1月23日(3小時)，被告已給付加班費(見本院卷一第69頁)，是原告此部分之請求即無理由。 (4)綜上，原告請求7日之加班費6,531元有理由，逾此部分之請求，則屬無據。	6,531元
病假改 事假		112年5月16日、 18日至21日。	112年5月16日、18日至21日(見本院卷一第73頁)，原告並未提出病假相關文件證明之，原告請求無理由。	0元

112 年 6 月至 113 年 4 月	單純例 假日未 補假	1日之加 班費為 1,000元	112年6月份少休 1日；112年7月 份少休2日；112 年10月份少休2 日；112年12月 份少休2日；113 年1月份少休1 日；113年2月份 少休5日；113年 3月份少休2日； 113年4月份少休 2日。	<p>(1)112年6月例假、休息日為8日，原告已休7日及被告已加給1日加班費(見本院卷一第79頁)，原告112年6月份例假、休息日之加班費已無不足。</p> <p>(2)112年7月份例假、休息日為10日，原告已休9日(見本院卷一第409頁)，僅少休1日，其主張少休2日，其中1日無理由。</p> <p>(3)112年10月例假、休息日為9日，原告已休8日(見本院卷一第83頁)，僅少休1日，其主張少休2日，其中1日無理由。</p> <p>(4)112年12月份例假、休息日為10日，原告僅休8日(見本院卷一第85頁)，其主張少休2日有理由。</p> <p>(5)113年1月例假、休息日為8日，原告已休5日及被告已加給3日加班費(見本院卷一第86頁)，原告113年1月份例假、休息日之加班費已無不足。</p> <p>(6)113年2月例假、休息日為7日，原告已休6日及被告已加給2日加班費(見本院卷一第87頁)，原告113年2月份例假、休息日之加班費已無不足。</p> <p>(7)113年3月份例假、休息日為10日，原告僅休8日(見本院卷一第88頁)，其主張少休2日有理由。</p> <p>(8)113年4月份例假、休息日為8日，原告已休6日及被告已加給2日加班費(見本院卷一第89頁)，原告113年4月份例假、休息日之加班費已無不足。</p> <p>(9)綜上，原告請求6日之加班費6,000元有理由，逾此部分之請求，則屬無據。</p>	6,000元
	國定假 日雙薪	1日之加 班費為 1,000元	112年6月22日； 112年9月29日、 無特定1日；112 年10月10日；11 3年1月1日；113 年2月28日；113 年4月4日。	<p>(1)112年9月29日國定假日原告未休，被告亦未給付加班費(見本院卷一第413頁)，是原告請求1日加班費為有理由。至112年9月份國定假日只有9月29日該日，原告另主張112年9月份尚有1日無特定日期應給予國定假日加班費即無理由。</p> <p>(2)112年6月22日、112年10月10日、113年1月1日、113年2月28日、113年4月4日等國定假日原告均未休或以排休方式休假，被告未給付加班費(見本院卷一第79、83、86、87、89頁)，被告應各給予1日之加班費，是原告請求5日之加班費為有理由。</p> <p>(3)綜上，原告請求6日之加班費6,000元有理由，逾此部分之請求，則屬無據。</p>	6,000元

	公假	1日之工資為1,000元	112年6月6日、7日。	按防火管理人領有合格證書，始得充任；任職期間，並應定期接受複訓，消防法第13條第7項定有明文。又勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之，勞工請假規則第8條亦有明文。被告既指派原告擔任防火管理人，則原告為領有防火管理人之合格證書及定期接受複訓而請假，被告自應給予公假。是原告請求112年6月6日、7日應給予公假及工資各1,000元，合計2,000元為有理由。	2,000元
	加班第3個小時起	每小時208元	112年6月5日2小時；112年6月14日2小時；112年6月19日2小時；112年6月21日2小時；112年6月27日2小時；112年6月28日2小時；112年6月29日2小時；112年6月30日1.5小時；112年7月7日2小時；112年7月12日2小時；112年7月17日2小時；112年7月18日2小時；112年7月19日1小時；112年7月20日2小時；112年7月21日2小時；112年7月22日1小時；112年7月24日2小時；112年8月1日2小時；112年8月8日1小時；112年8月9日2小時；112年8月17日2小時；112年8月20日2小時；112年8月21日1.5小時；112年8月22日2小時；112年8月28日2小時；112年8月29日2小時；112年9月12日1小時；113	(1)112年7月19日並未加班第3個小時、112年8月20日並未加班第3、4個小時、113年2月12日未加班第3至6個小時、113年4月5日並未加班第3、4個小時，有原告出勤記錄可證(見本院卷一第409、81、87、89頁)，是此部分原告分別請求加班第3個小時起之1小時、2小時、4小時、2小時加班費，並無理由。 (2)112年9月12日原告加班第3個小時起僅有0.5小時，有原告出勤記錄可證(見本院卷一第413頁)，是此部分原告請求加班第3個小時起之0.5小時有理由，逾此即無理由。 (3)原告左列請求除上開日期外，均有原告出勤記錄可證(見本院卷一第79、409、81、413、86、88頁)，均有理由。 (4)綜上，原告請求此部分加班第3個小時起共計62小時有理由。上開62小時每小時之加班費為208元(計算式：125元×1.67=208元)，惟被告其中112年度之45.5小時僅以每小時176元計給、113年度之16.5小時僅以每小時183元計給(見本院卷一第79、409、81、413、86、88頁)，共短計1,869元[計算式：(208元-176元)×45.5+(208元-183元)×16.5=1,869元]，被告應給付原告1,869元，逾此部分之請求，則屬無據。	1,869元

			年1月15日2小時；113年1月29日2小時；113年2月5日2小時；113年2月12日4小時；113年2月19日2小時；113年2月20日0.5小時；113年2月27日2小時；113年3月7日2小時；113年3月24日2小時；113年3月31日2小時；113年4月5日2小時。		
113年5月	病假	1日之半薪為533元	113年5月7日、8日	113年5月7日、8日(見本院卷一第109頁)應為病假，原告已提出病假相關文件證明之(見本院卷一第344頁)，原告請求有理由，被告應各給予半薪，合計1,066元(533元×2=1,066元)。	1,066元
	例假日加班(且未補假)	1日之加班費為1,067元	113年5月1日(應為內政部所定應放假之勞動節)	113年5月1日勞動節為應休假之日，被告未予放假(見本院卷一第108頁)，而是以原告排休方式休假，被告應給予1日之加班費，原告請求1日之加班費1,067元為有理由。	1,067元
	休息日加班	1日之加班費為1,067元	16小時(無特定日期)	113年5月份例假、休息日為8日，原告已休8日(見本院卷一第109頁)，原告該月之休息日並未少休，原告請求無理由。且原告8天之休假並不固定，足見兩造並未約定週六為休息日、週日為例假日，亦未約定固定之休息日及例假日，原告此部分主張難以憑採。	0元
113年6月	單純例假日未補假	1日之加班費為933元	113年6月份少休3日。	113年6月份例假、休息日為10日，原告已休10日(見本院卷一第113頁)。而113年6月10日國定假日1日，原告未休，故僅少休1日，其主張少休3日，其中2日無理由。被告應給予1日之加班費，原告請求1日之加班費933元為有理由，逾此部分之請求，則屬無據。	933元
	加班第3個小時起		113年6月5日2小時；113年6月14日2小時；113年6月19日2小時；113年6月21日2小時；113年6月27日2小時；113年6月28日2小時；113年6月29日2小時；113年	原告左列主張之日期並未加班第3個小時(見本院卷一第251頁)，是原個此部分之主張無理由。	0元

(續上頁)

01

			6月30日1.5小時。		
					以上合計 29,198元