

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞簡字第106號

原告 蔡人豪

被告 英屬維京群島商力潔有限公司臺灣分公司

法定代理人 邵永成

訴訟代理人 孫嘉立

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國110年11月10日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸萬零貳拾肆元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

本判決得假執行；惟如被告以新臺幣陸萬零貳拾肆元為原告預供
擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

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。經查，原告起訴時訴之聲明第1項
原請求被告給付新臺幣（下同）11萬6066元，嗣變更為：請
求被告給付11萬7833元（見本院卷第250頁），核屬擴張應
受判決事項之聲明，揆諸上開規定，於程序上並無不合，應
予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告於民國108年6月15日與被告成立僱傭契約，
擔任工程人員，最後約定月薪3萬3000元，然於110年5月15
日原告無預警遭資方解雇。原告自108年6月至110年5月間應
被告要求加班，然被告未依勞基法給足加班費，原告特別休

01 假剩餘3日，亦未給付未休假工資。又被告原則應按到職時
02 間比例，給付原告每年年終獎金1個月，然遭被告2年苛扣年
03 終獎金共3萬元。又原告於108年12月、109年1月、2月、11
04 月、110年3月請求特別休假時，亦遭被告無端拒絕，僅能請
05 事假，以致遭扣除5個月之全勤獎金共5000元。末原告已於
06 被告公司任職近2年，遭公司資遣即應給付20天預告工資2萬
07 2000元及1個月之資遣費3萬3000元，爰請求被告給付自108
08 年7月至110年5月間加班費2萬4533元，特別休假未休折算工
09 資3300元，事假扣全勤之獎金5000元、年終獎金3萬元、預
10 告工資2萬2000元、資遣費3萬3000元，共計11萬7833元，並
11 聲明：被告應給付原告11萬7833元，並願供擔保請准宣告假
12 執行。

13 二、被告則以：原告之工時為每週一至五晚間10時30分上工至翌
14 日4時30分，週六如有上班則依勞基法規定加給加班費，108
15 年6月間因原告休假折抵加班未給付加班費，後續均依照加
16 班時數每小時計算給付，如有不足願給付差額，但應扣除10
17 8年6月休假之薪資。原告確實尚有3日特休未休，被告同意
18 給付。原告因工作態度及行跡惡劣，曾遭檢舉喝醉酒上班或
19 帶有酒意上班，或攜帶尖刀於衣內，挑釁現場主管，或拒絕
20 雇主安排之工作，並稱被告訴訟代理人為慣老闆。且前於10
21 9年11月20日即已表達離職之意，無意繼續為被告工作，110
22 年5月為原告自請離職，無庸給付預告工資及資遣費。至年
23 終獎金需視員工表現給予，如無記點、犯錯即符合給予年終
24 獎金1個月，然因原告表現不佳，因此僅給予部分年終獎
25 金。被告公司規定如有事假、病假即無全勤。原告於當日上
26 班時間已過方要求休假，被告以曠職論，而未給付全勤獎
27 金。並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保
28 免為假執行。

29 三、原告自108年6月15日起受僱被告，110年1月起每月薪資3萬3
30 000元，110年5月14日為最後上班日，尚有3日特休假未休，
31 其加班日期、時間及被告已給付之加班費均如附表一等情，

01 為兩造所不爭執（見本院卷第246至248頁），並有原告薪資
02 統計表、休假、加班時數計算表格在卷可稽（見本院卷第11
03 5至167頁），是上情應堪認定。

04 四、就原告請求金額，分述如下：

05 （一）加班費部分

06 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
07 息日；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在
08 二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又
09 三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小
10 時工資額另再加給一又三分之二以上。勞基法第36條第1
11 項、第24條第2項定有明文。原告於附表一所示之日期時
12 間均於休息日加班，然被告僅依照該時數給付薪資1.471
13 倍之加班費，並未給付足額加班費，其加班費差額共計45
14 29元。又108年6月間，被告原係以原告休假折抵加班費，
15 被告抗辯如計算該月加班費即應扣除當月休假薪資，是被
16 告應給付之加班費扣除休假薪資共計2000元（當月薪資3
17 萬，每日1000元共計2000元），剩餘未給付之加班費為25
18 29元。

19 （二）特休未休工資

20 按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
21 數，雇主應發給工資，勞動基準法第38條第4項前段定有
22 明文。查原告主張於兩造勞動契約終止時，其特別休假尚
23 有3日未休，並經被告同意如前，依上開規定被告應發給
24 工資，是原告以其月薪3萬3000元計算請求被告給付3日之
25 特休未休工資3300元（計算式： $33000/30 \times 3 = 3300$ ），為
26 有理由，應予准許。

27 （三）年終獎金

28 勞動基準法第2條第3款規定，勞工因工作而獲得之報酬，
29 包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實
30 物等方式給付之獎金、津貼及以其他任何名義經常性給與
31 亦屬工資，惟並不包括年終獎金在內，此觀勞動基準法施

行細則第10條第2款規定自明。查，被告稱其年終獎金是依勞工個人表現以決定給付金額，並非固定發放等語，業據其提出員工年終獎金發放表為證（見本院卷第165頁、第167頁），依據其上記載金額，並非每位員工均發放1個月獎金，可佐其稱依個別員工表現給付年終獎金一節為真。再被告就原告表現不佳等情，已據兩造提出對話紀錄為佐（見本院卷第67至81頁、第203頁），其中確實記載被告以原告不聽從主管指示記點情形（見本院卷第67至69頁），原告並爭執並非僅有自己大聲哄叫，為何僅處罰原告（見本院卷第81頁），則被告以原告表現不佳之理由未給付相當於薪資1個月之年終獎金，即非無據。原告雖主張被告應給付年終獎金1個月，然未能提出兩造約定之相關證據以實其說，難認其主張有理由。

（四）全勤獎金

原告主張伊於108年12月、109年1至3月、11月均請求特別休假遭拒絕，以致遭以事假計算而扣全勤獎金，應補發全勤獎金等情，固據其提出其對話紀錄以佐請假遭被告要求特休需7日前請假（見本院卷第27至29頁）。然前開對話並未見被告前已於何時請求特休遭拒絕，僅見原告主管重申特休需7日前告知，已難認原告曾於上開月份請求特別休假遭無由拒絕。復就原告逾時請假遭拒絕等節，已經被告提出原告於109年11月19日上班時間已過方請假之對話紀錄為證（見本院卷第113頁），而可佐被告拒絕原告以特別休假折抵事假之情，並非全然無據，此外原告未能提出其他證據以佐前開主張，難認其請求全勤獎金為有理由。

（四）預告工資及資遣費：

1. 原告主張遭被告解雇，然經被告抗辯兩造間僱傭契約係因原告自請離職而終止，並提出對話紀錄為佐。經查，被告前於109年11月間固於對話紀錄提及「離職」，然其全文為：「孫小姐，你是慣老闆，你開除我吧。既然你那麼討

01 厭我。我都有盡力做事，去年沒年終，今年還沒到，就被
02 你恐嚇沒年終，每天要被你恐嚇威脅+在群組內公然侮
03 辱，算了，我離職，妳麻煩十日前通知離職薪水加上我的
04 資遣費算給我。其他的我會先去勞動部提告再去法院妳的
05 部分還有公司」。顯見原告所提「開除」等語，並要求加
06 計預告工資及資遣費，其意均為請求公司依照勞基法第11
07 條解雇，並依法給付資遣費及預告工資，而非有自請離職
08 之意，再前開對話之後，原告仍繼續受僱於被告，直至11
09 0年5月間被告方終止僱傭關係，更徵前開「離職」並無自
10 請離職之意，被告所辯應無足採。

- 11 2. 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
12 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第
13 14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定
14 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分
15 之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發
16 給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規
17 定，為勞工退休金條例第12條第1項明定。又按繼續工作
18 一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。雇主未依第1
19 項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，
20 勞動基準法第16條第1項第2款、第3項已有規定。原告自1
21 10年5月15日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月
22 止，其離職當月、前第1、2、3、4、5、6月份之薪資，經
23 扣除勞動基準法施行細則第10條各款所規定之各項給付
24 後，分別為1萬6513元、3萬5226元、3萬3778元、3萬3000
25 元、3萬3000元、3萬4506元、2萬9150元，將前第6個月份
26 之薪資按屆滿6個月之日起算至該月末日止所占該月份之
27 比例計算後，加總除以6，即為原告之月平均薪資。據此
28 計算，原告之月平均薪資應為3萬3595元（計算式： $(1萬6513+3萬5226+3萬3778+3萬3000+3萬3000+3萬4506+2萬9150 \times 16 \div 30) \div 6 = 3萬3595$ ，元以下四捨五入）。原告之月薪
29 為3萬3595元，其自108年6月15日開始任職於被告公司至1
30
31

10年5月15日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為1年11個月，新制資遣基數為 $0+23/24$ （新制資遣基數計算公式： $((年+(月+日\div當月份天數)\div 12)\div 2)$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為3萬2195元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入）。又原告自其110年5月15日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月之總日數為181日，核計其平均工資（日薪）為1113.65元（計算式=月薪 $\times 6\div$ 回溯6月總日數）。而原告於被告公司繼續工作一年以上三年未滿，被告公司應給付20日之預告工資，則原告得請求被告公司給付之預告工資為2萬2273元（計算式：平均工資〔日薪〕 $\times$ 預告日數，元以下四捨五入），原告僅請求預告工資2萬2000元，自屬有據。

五、綜上所述，原告請求被告加班費2529元、特別休假工資3300元、資遣費3萬2195元、預告工資2萬2000元，總計6萬0024元為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

六、本件係勞動事件法施行前繫屬之勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第51條第1項、第44條第1、2項規定，依職權宣告假執行；同時宣告雇主即被告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，經本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條

中 華 民 國 110 年 11 月 24 日
勞動法庭 法 官 曾育祺

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 110 年 11 月 24 日
書記官 賴竺君

