

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第375號

原告 林佑安

被告 喬登商務旅館股份有限公司

法定代理人 李昆鴻

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年8月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣17萬8,748元，及自民國111年7月7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8,322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。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔40%，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17萬8,748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8,322元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、原告原併列李坤鴻、乙○○、丙○○、甲○○為本件被告，惟經其於本件言詞辯論前依民事訴訟法第262條第1項本文合法撤回（見本院卷第189至190頁），此部分已非本件審理範圍。

二、原告原起訴請求被告給付新臺幣（下同）44萬6,285元本息，嗣本於同一主張兩造間勞動關係基礎事實，擴張及變更聲明如貳、一、(二)所示，核符民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款規定，應予准許。

01 貳、實體部分：

02 一、原告主張：

03 (一)原告於民國107年5月1日起任職於被告，擔任夜間兼職櫃檯  
04 人員，以時薪計算工資，於110年5月份每小時時薪為160  
05 元，工作時間為晚間8點至翌日早上8點，12小時為1班，每  
06 月至少5至6班。被告於110年5月31日依勞動基準法（下稱勞  
07 基法）第11條第2款、第3款、第4款規定終止勞動契約，即  
08 應給付資遣費、預告期間工資。被告未依法為原告投保就業  
09 保險及提繳勞工退休金，應賠償原告無法請領失業給付之損  
10 失，及補提繳勞工退休金。又被告尚未給付原告34日特別休  
11 假未休折算工資、加班費、年終獎金、旅遊補助，均應如數  
12 給付。再被告未依法為原告投保勞工保險，係故意以背於善  
13 良風俗之方法加損害於原告，應給付慰撫金2萬元。爰依如  
14 附表一所示請求權基礎提起本件訴訟等語。

15 (二)並聲明：

16 1.被告應給付原告49萬7,460元，及自起訴狀繕本送達翌日起  
17 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

18 2.被告應提繳8,322元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工  
19 退休金個人專戶。

20 二、被告辯以：

21 (一)兩造並無約定保證上班天數，且被告並未資遣原告，僅係因  
22 疫情期間暫停排班，優先以正職員工排班，並已徵得原告同  
23 意。被告曾於110年10月詢問原告是否回來上班，原告拒不  
24 回應，復於111年7月已排定原告班表，並寄發存證信函通知  
25 上班仍未到班，原告已連續曠工3日，經被告以111年7月14  
26 日陳報狀依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，被告自  
27 毋庸給付資遣費、預告期間工資。就業保險部分，係原告要  
28 求不要投保。原告在職期間被告未曾給付特別休假折算工資  
29 及加班費，但原告屬兼職員工，計算方式與正職員工應不相  
30 同。勞工退休金部分，被告已補提繳至110年5月31日之金  
31 額，原告主張應再提繳110年6月1日之44元退休金部分沒有

意見，惟其餘金額不同意。旅遊補助款部分已於110年3月5日匯款3,300元。兩造未約定被告應給付年終獎金。被告無侵權行為，毋庸給付慰撫金等語。

(二)並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（見本院卷第291頁，並依判決格式調整文字及順序）：

(一)原告於107年5月1日到職，擔任夜間兼職櫃檯人員，以時薪計算工資，工作時間為晚間8點至翌日早上8點，12小時為1班。最後工作日為110年5月31日。

(二)原告實領工資、出勤紀錄如本院卷第237頁薪資明細、第239頁至第241頁打卡紀錄所載。

(三)原告在職期間被告未曾給付特別休假折算工資及加班費，未為原告投保就業保險、勞工保險。

四、本院之判斷：

(一)加班費部分：

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2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上」、「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」、「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時」、「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假日，1日為休息日」、「雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」，勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項、第30條第1項、第36條第1項及第39條中段分別定有明文。

2.本件兩造同意應付加班費依每年基本工資所定時薪計算（見本院卷第291頁），爰依基本工資時薪及不爭執事項(二)所示

01 出勤紀錄，計算平日加班費及休假日加班費如附表A所示  
02 （原告並無每週出勤5天以上而於休息日、例假日加班之情  
03 形），總計16萬2,758元。

04 (二)特別休假折算工資部分：

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，  
06 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3  
07 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10  
08 日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿  
09 者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為  
10 止」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之  
11 日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙  
12 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  
13 仍未休之日數，雇主應發給工資」，勞基法第38條第1項、  
14 第4項定有明文。又按「本法第38條第4項所定雇主應發給工  
15 資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢  
16 之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工  
17 資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常  
18 工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止  
19 前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。  
20 (三)勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年  
21 度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計  
22 發」，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款亦有明定。

23 2.再按「年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給  
24 之：部分工時勞工工作年資滿6個月以上未滿1年者，自受僱  
25 當日起算，6個月正常工作時間占全時勞工6個月正常工作時  
26 間之比例；部分工時勞工工作年資滿1年以上者，以部分工  
27 時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比  
28 例，乘以勞動基準法第38條所定特別休假日數計給。不足1  
29 日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分  
30 工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每  
31 日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第38條規定給予休假

日數」，僱用部分時間工作勞工應行注意事項第6條第3項第3款定有明文。

3.原告未曾休特別休假，亦未經兩造合意遞延實施，被告即應於年度終結時給付折算工資，爰以原告各年度正常工作時間所得工資（依法定基本工資時薪×8小時計算）乘以當年度特別休假日數（依原告除休假日外正常出勤日數÷全時勞工正常工作日數之比例計算），計算結果如附表B所示，被告應給付之折算工資為8,990元。

(三)資遣費、預告期間工資、未投保就業保險之損害賠償部分：原告主張兩造間勞動契約經被告於110年5月31日依勞基法第11條第2款、第3款、第4款規定終止云云，為被告所否認，則應由原告就上情負舉證之責。原告固稱依薪資紀錄可看出其110年5月份尚經被告排定上班5、6班，惟110年6月後保證班數均遭取消，且對話紀錄可證明被告終止契約云云。然觀其出勤紀錄，亦有數月份係僅出勤2至3日之情形（見本院卷第239頁至241頁），且經被告否認有前開保證班數約定，無從逕而認定兩造確已約定最低排定班數，暨據以推論被告其後未排班即係以前開事由終止契約之意。再依原告與被告法定代理人、被告員工之通訊軟體對話紀錄，被告雖數次向原告表示因疫情因素必須減班或暫停排班，惟並未表示欲終止契約或資遣原告，復被告法定代理人尚於110年11月表示疫情趨緩，而詢問原告是否排班（見本院卷第203至205、209、277至279頁），則僅憑前開事證，亦難認定原告主張被告依前開事由終止契約乙節屬實，是原告進而請求被告給付資遣費、預告期間工資、無法領取失業給付之損害賠償，均無理由。

(四)旅遊補助、年終獎金部分：

原告主張兩造約定被告應給付旅遊補助7,000元部分，為被告所不爭執（見本院卷第289頁），至被告抗辯已付3,300元乙節，為原告所否認，被告未進一步提出事證證明前開部分清償之事實，則原告依兩造勞動契約請求被告給付全額7,00

01 0元，即有理由。至原告主張依照勞動契約約定，原告可領  
02 取年終獎金，其逕依正職員工所得金額計算1/3比例應為4萬  
03 元云云，為被告所否認，原告亦未提出其他證據以資證明，  
04 難認兩造確有該等約定，則此部分請求，尚無理由。

05 (五)慰撫金部分：

06 原告固主張被告未依法為原告投保勞工保險，係故意以背於  
07 善良風俗之方法加損害於原告，應給付慰撫金2萬元云云，  
08 惟請求慰撫金以身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞  
09 操，或其他人格法益受侵害而情節重大，且受有非財產上損  
10 害為限（民法第195條第1項前段參照），原告並未舉證證明  
11 其有前開法益受侵害而情節重大並受有非財產上損害等節，  
12 此部分請求，亦無理由。

13 (六)勞工退休金部分：

- 14 1.按「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不  
15 得低於勞工每月工資6%」、「雇主未依本條例之規定按月  
16 提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向  
17 雇主請求損害賠償」，勞工退休金條例第14條第1項、第31  
18 條第1項亦有明定。
- 19 2.原告每月工資為實領工資（見不爭執事項(二)）、加班費及年  
20 度終結折算之特別休假工資之總合，並對照每年度適用之提  
21 繳級距，107年5月1日至110年5月31日間應提繳之勞工退休  
22 金計算結果如附表C所示，總計為4萬8,938元，扣除原告不  
23 爭執被告已補提繳之3萬8,362元（見本院卷第287頁），再  
24 加計被告不爭執應另補提繳之110年6月1日當日之退休金44  
25 元（見本院卷第288至289頁），被告應再補提繳金額為1萬  
26 0,620元，此部分原告請求8,322元，亦有理由。

27 (七)遲延利息：

28 按「給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經  
29 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權  
30 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他  
31 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」、「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%」，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條定有明文。前開如附表一編號1、2、6所示得請求金額共17萬8,748元，原告請求自起訴狀繕本送達翌日即111年7月7日（見本院卷第196-1頁）起，計付法定遲延利息，亦無不合。

#### 五、結論：

(一)原告依如附表一編號1、2、6所示請求權基礎請求被告給付17萬8,748元本息、依如附表一編號9所示請求權基礎請求被告提繳8,322元，為有理由，應予准許；其餘請求權基礎及請求逾前開範圍者，為無理由，應予駁回。

(二)本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院以主文第一項、第二項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 9 月 30 日  
勞 動 法 庭 法 官 梁 夢 迪

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 111 年 9 月 30 日  
書 記 官 程 省 翰

#### 附表一：

| 編號 | 項目  | 金額<br>(新臺幣，下同) | 請求權基礎         | 本判決准許金額   |
|----|-----|----------------|---------------|-----------|
| 1  | 加班費 | 17萬9,370元      | 勞基法第24條第1項、第2 | 16萬2,758元 |

(續上頁)

01

|    |                      |           |                            |           |
|----|----------------------|-----------|----------------------------|-----------|
|    |                      |           | 項、第39條                     |           |
| 2  | 特別休假<br>折算工資         | 3萬8,134元  | 勞基法第38條第4項                 | 8,990元    |
| 3  | 資遣費                  | 3萬2,211元  | 勞工退休金條例第12條第<br>1項         | 0元        |
| 4  | 預告期間<br>工資           | 6萬7,296元  | 勞基法第16條第1項、第3<br>項         | 0元        |
| 5  | 未投保就<br>業保險之<br>損害賠償 | 11萬3,449元 | 就業保險法第38條第1項               | 0元        |
| 6  | 旅遊補助                 | 7,000元    | 兩造間勞動契約                    | 7,000元    |
| 7  | 年終獎金                 | 4萬元       | 兩造間勞動契約                    | 0元        |
| 8  | 慰撫金                  | 2萬元       | 民法第184條第1項後段               | 0元        |
| 總計 |                      | 49萬7,460元 | 總計                         | 17萬8,748元 |
| 9  | 提繳勞工<br>退休金          | 8,322元    | 勞工退休金條例第14條第<br>1項、第31條第1項 | 8,322元    |

02 附表A：（加班費）

03 附表B：（特別休假折算工資）

04 附表C：（勞工退休金）