

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第67號

原告 周坤芳

訴訟代理人 雷皓明律師

複代理人 李家泓律師

被告 太魯閣國際股份有限公司

法定代理人 曾子倫

訴訟代理人 徐秀鳳律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國112年10月25日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間之僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣2萬2162元及自民國112年6月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；及自民國112年6月1日起至原告復職之日前一日止，按月於次月10日給付原告新臺幣2萬6400元，及各次月11日起均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣1946元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，並應自民國112年1月1日起至原告復職日前一日止，按月提繳新臺幣1584元至前開專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔86%，餘由原告負擔。

本判決第二項已到期部分各得假執行，但被告就前段給付以新臺幣2萬2162元供擔保，就按月起給付到期部分，各以每期新臺幣2萬6400元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項已到期部分各得假執行，但被告就前段給付以新臺幣1946元供擔保，就按月起給付到期部分，各以每期新臺幣1584元為原告預供擔保，得免為假執行。

01 原告其餘假執行之聲請駁回。

02 事實及理由

03 壹、程序方面：

04 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
05 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
06 限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款均定有明文。本
07 件原告起訴時訴之聲明第3項為請求被告給付新臺幣（下
08 同）34萬4015元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償止之按
09 年息5%計算之利息。訴之聲明第4項原為被告應提繳2萬365
10 5元至原告勞工退休金個人專戶，及自民國112年1月1日起至
11 原告復職日前1日止，按月提繳1584元至原告退休金個人專
12 戶。嗣訴之聲明第3項變更為請求被告給付29萬5586元，及
13 前開法定利息，訴之聲明第4項變更為被告應提繳2萬5977元
14 至原告勞工退休金個人專戶，及自民國112年1月1日起至原
15 告復職日前1日止，按月提繳1584元至原告退休金個人專
16 戶，經核與前開規定相符，應予准許。

17 二、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
18 者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否
19 之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。所謂「即受
20 確認判決之法律上利益」，係指法律關係之存否不明確，原
21 告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不
22 安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，最高法院52年台
23 上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於民國111
24 年12月13日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，此
25 為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，
26 致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以本
27 件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱
28 傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

29 貳、實體方面：

30 一、原告主張：

31 （一）原告為領有身心障礙手冊之重度視障人員，自101年10月8

01 日起受僱被告擔任按摩師傅，專為被告公司員工按摩，約
02 定每週固定於週一、週三兩天工作，每天工作3.5小時，
03 被告則於次月10日給付原告基本工資。原告於111年10月3
04 1日接獲被告寄發存證信函，以被告業務緊縮，員工按摩
05 需求降低且無適當工作可供安置為由，擬於111年12月1日
06 終止兩造間勞動契約，後續因調解，被告遂於將資遣日改
07 為111年12月13日。惟被告並無業務緊縮情形，其有大量
08 勞工繼續受僱被告提供勞務，且被告於終止勞動契約後，
09 於徵才網站仍以按摩為福利招攬員工，顯見並無員工按摩
10 需求降低，其以業務緊縮為由終止勞動契約，顯非適法，
11 不生效力。且其於終止勞動契約前，並未嘗試以其餘對原
12 告侵害較小手段替代方案，未曾安排原告嘗試其他職務，
13 未盡其安置義務，違反解雇最後手段性原則。

14 (二) 原告已於調解時表明恢復僱傭關係，仍遭被告拒絕，其已
15 構成受領遲延，而原告111年12月之基本工資為2萬5250
16 元，被告已給付1萬2625元，剩餘1萬2625元未給付，並應
17 自112年1月1日起至復職前1日止按月於次月10日給付2萬6
18 400元之基本工資。

19 (三) 兩造約定固定每週一、三上班，則遇有國定假日即應放
20 假，然被告仍要求原告應另為補班如附表一、二所示，又
21 因疫情影響，被告單方拒絕原告上班，顯為受領勞務遲
22 延，原告無補服勞務之義務，仍得請求給付報酬，然被告
23 公司於給付報酬後，卻要求原告補上未上班之天數，因此
24 原告額外上班如附表三所示。又原告日薪因每週上班7小
25 時，對比全時勞工40小時，每小時時薪應為基本工資除24
26 0後再除以7/40 (0.175) 計算，原告加班費詳如附表一至
27 三所示，共計29萬5586元。

28 (四) 末被告應給付原告加班費如前，則歷年工資應分別計入當
29 月工資總額並提繳退休金，經計入前開加班費後，被告應
30 提繳退休金差額至原告退休金專戶如附表四所示共計2萬5
31 977，並自112年1月1日起至原告復職前1日止，按月提繳1

01 584元至原告退休金專戶。

02 (五) 爰依民法第487條、第482條、兩造勞動契約第5條、勞工
03 退休金條例第31條之規定提起本件訴訟，並聲明：確認兩
04 造間僱傭關係存在。被告應給付原告1萬2625元，及自112
05 年1月1日起至原告復職前1日止，按月於次月10日給付原
06 告2萬6400元，及各期應給付日起至清償日止，按週年利
07 率5%計算之利息。被告應給付原告29萬5586元，及自起
08 訴狀繕本送達翌日起至清償止之按年息5%計算之利息。
09 被告應提繳2萬5977元至原告勞工退休金個人專戶，及自1
10 12年1月1日起至原告復職日前1日止，按月提繳1584元至
11 原告退休金個人專戶，就訴之聲明第2至5項，願供擔保請
12 准宣告假執行。

13 二、被告則以：

14 (一) 被告主要業務為經營餐館，考量餐飲業工作繁重，為吸收
15 人才增加員工向心力，雇用原告為額外福利，本得視被告
16 營運狀況是否維持員工福利，原告工作性質非被告營運所
17 必需。

18 (二) 109年起因新冠肺炎疫情延燒，影響民眾外出用餐意願，
19 加上禁止內用、原物料運輸成本大漲，導致餐飲業受衝擊
20 而受創甚深，被告因來客數大減而陸續關閉門市，未能恢
21 復疫情前之營業，被告並精簡人事，從約200名員工減少
22 至約100名，且3年來員工使用按摩服務意願持續降低，原
23 告實際工作時數常有不足情形，被告遂與原告協商變更勞
24 動條件，然原告並不接受，且因原告為視障人士，被告經
25 營業務並無與按摩師類似職位或餐飲服務工作提供予原
26 告，僅得依照勞動基準法第11條第2款規定，終止勞動契
27 約，給付當月薪資1萬2625元、資遣費、特別休假未休工
28 資。被告已合法終止兩造勞動契約。

29 (三) 被告聘僱原告為部分工時員工，每週工作兩天，每天3.5
30 小時，視被告營運狀況彈性調整，遇國定假日則另排供工
31 作時間，並非固定週一、週三出勤不變，依照排班表出勤

01 部分，被告均已按約定給付工資，並無額外排班情形。再
02 疫情期間防疫措施嚴格，且禁止內用，導致被告業績大幅
03 下滑，更不宜提供近距離按摩服務，兩造遂協商110年5月
04 17日至7月上旬不排班，並由被告預付三個月工資，待疫
05 情趨緩後配合提供該三個月勞務，並非額外上班，詳如附
06 件一所示。再原告主張之其餘上班日期，均因當月或前後
07 日期有其他情事致無法達成每週2次上班，因此彈性排
08 班，並非額外上班，從而原告加計加班費再請求提繳勞工
09 退休金差額，並無依據。

10 (四) 再被告於勞動契約終止時，結算107年迄今特別休假工資
11 予原告，然被告僅為部分工時員工，其特別休假日數僅為
12 2.6日，則被告均以一般全時勞工特別休假日數折算工資
13 予原告，已溢付5萬1243元如附件二所示，並給付資遣費1
14 2萬8565元，如原告主張有理由，其請求金額應自前開金
15 額抵銷等語置辯。

16 (五) 並聲明：原告及假執行之聲請均駁回。如受不利判決，願
17 供擔保請准宣告免為假執行。

18 三、不爭執事項（見本院卷一第245頁）：

19 (一) 原告自101年10月8日起受僱被告擔任按摩師。並簽有視障
20 按摩定其（期）聘僱合約書，約定每週工作2天，每天3.5
21 小時。

22 (二) 被告於111年10月31日以存證信函表示因業務緊縮無適當
23 工作可供安置為由，預告於111年12月1日終止兩造勞動契
24 約。

25 (三) 原告最後工作日為111年12月13日。

26 四、本院之判斷：

27 (一) 按雇主有虧損或業務減縮時，得預告勞工終止勞動契約，
28 勞基法第11條第2款定有明文。是虧損或業務緊縮，二者
29 有其一，雇主即得預告勞工終止勞動契約。是企業在經營
30 上面臨因景氣下降等因素而生虧損，或為因應市場環境等
31 變化而須緊縮經營，最後均可能須裁減人員，此乃為求經

營合理化而解僱員工，應為企業經營上正常手段，是勞基法第11條第2款予以明文規定，可預告勞工而終止勞動契約。次按勞基法第11條第2款規定雇主因業務減縮時可經預告終止勞動契約，必係企業經營因景氣下降、市場環境變化等情事而須緊縮業務，以致產生多餘人力，雇主為求經營之合理化必須解僱勞工時，始得以業務緊縮為由終止勞動契約（最高法院95年度台上字第597號民事判決理由參照）。

（二）被告為餐飲業，其聘僱原告擔任按摩師以提供員工福利，則認定被告得否以業務緊縮為由，終止勞動契約，應自原告業務即員工按摩需求情形，核先敘明。被告抗辯營運情況因疫情未能回復，且員工人數減少、按摩需求下降一節，固以證人即被告資深經理江思瑤證述、被告近年投保人數表、被告員工按摩登記表為佐。證人江思瑤到庭證述：伊自101年起受僱被告，目前職稱是資深經理，被告於101至108年穩定成長，約莫一年開一家店的速度，108年後開始遇到疫情，當時也有餐飲業缺工情形，可能因為少子化及工作型態改變，所以願意從事餐飲業在同一個地方固定工作的人變少，109年開始因為疫情的關係有陸續結束3家店面，員工最多人數有200人，因為疫情的關係變成只剩100人上下。因為缺工的關係，所以有改變營業型態，例如自助點餐，或是更改店面型態為自助店面，因為缺工會是長期的，所以只好改變營業型態。110至111年這段期間，沒有展店，解封後雖然營業狀態有比108至109年期間好，但因為缺工問題更嚴重，所以有些店面無法正常營業，只好休店，營業額無法回復到疫情前的情況。原告主要服務店內上班的員工，因為缺工的關係，每日實到的員工比預計應到的員工少，所以會壓縮到員工休息時間，原本充足的人力安排下，可以每日有2至3小時的休息時間，但因為上班的人數少，大部分員工午休只休1小時，只能吃飯沒有其他時間可以安排按摩，伊非原告主管，也

不用處理原告排班、補班事宜，也不知道原告出勤的狀況，但原告會到辦公室按摩，也就是會通知同仁今天有按摩師，可以登記按摩，且自傳送到辦公室之按摩簽單，按摩的人數越來越少，因為店面的員工太忙了等語（見本院卷一第380至381頁）。其固陳述被告提供予員工之按摩福利，因員工人數減少、缺工導致使用人數變低，惟稽之被告提出之按摩登記表，原告自111年1月至12月間，員工登記按摩時間並無明顯降低或有顯著時數差距（見本院卷一第489至523頁），以原告111年3月按摩人次為例，分別為111年3月2日（5人次）、7日（2人次）、9日（7人次）、12日（7人次）、14日（3人次）、16日（5人次）、21日（5人次）、23日（8人次）、26日（7人次）、28日（7人次）、30日（4人次），平均每次工作日約為5.4人次（60人次除以11日），原告111年9月按摩人次，分別為111年9月5日（7人次）、7日（2人次）、10日（7人次）、12日（4人次）、14日（6人次）、19日（4人次）、21日（2人次）、26日（5人次）、28日（4人次）平均約為4.5人次（41人次除以9），並非極為懸殊之差距，難認按摩需求確實降低，原告有業務緊縮情形，從而其以被告員工按摩人數降低為由，抗辯有業務緊縮情形，並非可採，其以勞動基準第11條第2款之業務緊縮為由終止兩造勞動契約，即非適法。

（三）按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235條、第234條分別定有明文。又按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報

01 酬（最高法院92年度台上字第1979號民事判決意旨同此見
02 解）。再按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提
03 繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專
04 戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每
05 月工資百分之6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1
06 項定有明文。又依同條例第31條第1項規定，雇主未依該
07 條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有
08 損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及
09 累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所
10 定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之
11 規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退
12 休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得
13 依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得
14 請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳
15 之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。查被告終止勞
16 動契約不生效力，兩造間勞動契約仍然存在，已如前述，
17 而本件原告收受被告終止勞動契約存證信函後，即聲請勞
18 資爭議調解，並於111年12月12日調解時請求回復僱傭關
19 係，表明繼續提供勞務之意（見本院卷一第103頁），並
20 提起本案確認僱傭關係存在之訴，可徵仍有給付勞務意
21 願，並無任意去職之意，且已將準備給付之事情通知被
22 告。則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須
23 補服勞務之義務，得依照前開規定請求被告給付報酬及依
24 法提撥退休金至專戶。原告111年12月工資為2萬5250元，
25 應提繳勞工退休金1515元，被告已給付薪資1萬2625元，
26 未提繳勞工退休金，則原告請求被告給付12月工資1萬262
27 5元、提繳1515元，並自112年1月起按月給付薪資2萬6400
28 元、提繳勞工退休金1584元至原告個人退休金專戶，應屬
29 有據。

30 （四）國定假日額外加班部分：

31 兩造勞動契約甲、二約定略以：原告每週工作二天，每3.

01 5小時，每週工作日期視被告營業狀況彈性調整，遇國定
02 假日則另排工作時間，如有需要調整工作時間，應由兩造
03 雙方協調同意後，方行調整（見本院卷一第203頁），復
04 自原告排班紀錄，其確實未曾於國定假日上班（見本院卷
05 一第426至435頁），而被告負責排班人員與原告對話略
06 以：

07 （107年7月7日）

08 排班人員：遇到假日補班的我一樣都排在禮拜五唷，有要
09 變動再麻煩你跟我說（見本院卷一第425頁）

10 （109年2月6日）

11 原告：請問2月24日辦公室我可以改到2月21日星期五去
12 嗎？（見本院卷一第471頁）。

13 則原告主張其固定週一週三上班一節，核與前開約定及兩
14 造實際排班情形未符，兩造係應國定假日、個人需求協商
15 彈性排班，原告主張此彈性排班即屬於額外加班云云，並
16 無可採。從而其主張附表一、二所示之國定假日額外加班
17 費用，均無可採，應予駁回。

18 （五）如附表三所示額外加班

19 1. 原告主張其如附表三所示日期，均有額外加班3.5小時，
20 然為被告否認如附件一所示。而原告主張其111年1月29
21 日、111年7月14日有排班出勤一節，已據原告提出排班
22 人員對話紀錄記事本為佐，可認前開日期確實出勤（見
23 本院卷一第129至131頁），被告固以其出勤打卡紀錄未
24 見出勤而否認原告當日出勤，然自排班紀錄被告係安排
25 原告至「brooke家補班」，並非至被告經營店面或辦公
26 室出勤，即不能純以出勤打卡紀錄佐證原告確實出勤日
27 期，被告抗辯並無足採，原告於附表三所示日期均有出
28 勤，應堪認定。

29 2. 原告固主張附表三所示出勤，均屬於額外加班，然經被
30 告辯稱係因疫情暫停排班之補班，或因當月有其他事由
31 無法排班而彈性挪動為上班3次。經查，原告與被告排班

人員疫情期間及正常上班後之對話略以：

（110年5月27日）

排班人員：大叔，6月份的班因為疫情關係，暫時先不排，等公司之後看狀況如何，會再跟你說喔，謝謝

原告：好的

（110年7月16日）

排班人員：... 公司想要安排你下週去店裡和辦公室按摩，想問你一下，可以安排時間跟之前一樣嗎？

原告：下週可以排五天.... 麻煩你，可以幫我統計一下，我要補幾天班嗎。

（見本院卷一第473至475頁）

可認兩造確實協商疫情嚴重期間暫停排班，疫情結束後補服勞務，原告主張被告片面拒絕受領勞務而無補服該期間勞務義務，並無可採。佐以原告提出之排班人員對話記事本（見本院卷一第129至131頁），可認該記事本所記載之補班時數，即如附表三備註欄註記疫情補班所示日期，均為兩造協商補排先前因疫情暫停班次，難認屬於加班，原告請求該期間之加班費，並非有據。

3. 原告附表三另於110年7月23日、110年12月28日、000年0月00日出勤，固經被告抗辯此因原告當月有其他情形未能完整上班，故而彈性調整上班，然未見被告就此提出證據以佐，難認其抗辯可採，從而原告請求該3日加班費，應屬有據，而應准許。

4. 就該3日加班費，經原告主張應比照正常工時員工，還原告時薪，如附表三所示，然經被告抗辯應以每月薪資除以30，計算每日3.5小時工資云云，而審酌兩造既已明確約定每週工時7小時並領取基本薪資，可認原告之薪資應對比全時勞工每週40小時之工時計算，其薪資即應為基本薪資÷240正常工時÷（7小時/40小時），其時薪均如附表三時薪欄所載，被告抗辯其每小時工資計算方式係工資除以30日再除以每日工時3.5小時，並無足採，經對

01 照原告實際上班工時，其所得領取加班費如附表本院認
02 定加班費欄所示，共計6102元，至原告主張其工時應還
03 原至8小時，並以前開時薪乘以8小時云云，則無可採。

04 (六) 勞工退休金補提繳部分：

05 原告主張因特別休假折算工資、加班費未計入其薪資提繳
06 而有如附表四所示之提繳差額。惟按勞基法第38條所定
07 之特別休假，工資應由雇主照給，雇主經徵得勞工同意
08 於休假日工作者，工資應加倍發給，同法第39條定有明
09 文，足見勞基法第38條所定特別休假制度，係以回復勞
10 工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，而非使
11 勞工藉此增加工資；勞基法第38條第4項雖規定特別休假
12 因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，
13 雇主應發給工資，惟此乃雇主因年度終結勞工未休畢特
14 別休假，所給與補償之代償金，並非勞工於年度內繼續
15 工作之對價，而勞工於每一年度終結，是否均有未休畢
16 之特別休假而得支領補償金，未必逐年相同，且每年年
17 度終結時未休畢之特別休假亦非固定，勞工所得受領之
18 代償金，即非經常性，雇主於年度終了就勞工未休畢特
19 別休假，所給與之金錢，僅能認係補償勞工未能享受特
20 別休假所給與之補償金，並非勞工於年度內繼續工作之
21 對價，不能認為具對價性質之經常性給與（最高法院101
22 年度台上字第1651號、103年度台上字第1659號、104年
23 度台上字第2364號、108年度台上字第2169號判決意旨參
24 照）。是勞工於特別休假日未工作，雇主仍應給付工
25 資，如勞工已排定休假，經雇主徵得勞工同意於該特別
26 休假日工作者，依勞基法第39條規定，雇主應加倍發給
27 工資；但如勞工未排定休假，致年度終結仍未能休畢，
28 則屬勞基法第38條第4項、勞基法施行細則第24條之1之
29 情形，雇主應按勞工未休日數發給日薪。勞工於該年度
30 如未排定特別休假，其繼續工作僅能認為係在正常工時
31 內提供勞務，不能指為在特別休假日工作，而雇主既已

01 依勞動契約給付勞工薪資，其於年度終了再就勞工未休
02 畢特別休假給與之金錢，當非勞工於年度內繼續工作之
03 對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之代
04 償金。況勞工於每一年度終結或終止勞動契約時，是否
05 均有未休畢之特別休假而得支領代償金，未必逐年相
06 同，顯見勞工因年度終結未休畢特別休假而受領之給
07 付，不具備經常性。則以特別休假之設計，旨在提供勞
08 工休憩、調養身分之機會，並有餘暇充實文化、社會生
09 活，增進生活品質，並非用以換取工資，更非藉以增加
10 平均工資，是雇主因勞工未休特別休假所給付之金錢，
11 無論名稱及計算標準為何，均非勞工因工作而獲得之報
12 酬，亦不具經常性，與勞基法所規定得列入平均工資計
13 算基礎之工資意義不同，自非屬工資性質，而不列入應
14 提繳之勞工退休金範圍。

- 15 2. 就原告主張之加班費有理由部分，業經認定如前，則經計
16 算前開有理由部分，認原告主張如附表四之一部分為有
17 理由，110年7月、12月、111年7月之加班費計入後，被
18 告應補提繳429元至原告退休金專戶。

19 (七) 抵銷部分

- 20 1. 按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，
21 各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質
22 不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。」民
23 法第334條第1項定有明文。被告已於111年12月19日給付
24 資遣費12萬8565元、107年至111年特別休假折算工資6萬1
25 542元，有其匯款紀錄、計算金額在卷可佐（見本院卷一
26 第283至285頁），就資遣費部可認其因終止勞動契約而無
27 給付原因，其抗辯以此抵銷原告請求金額，應屬有據。
- 28 2. 就特別休假折算工資部分，固據被告抗辯被告應休日數折
29 算金額如附件二所示，然依前說明，原告每日工資本應
30 比照全時勞工工時比例計算如附表二所示，則被告以基
31 本工資除以30日計算折算每日工資，並以此抗辯溢付特

01 別休假折算工資，並非有據，其抗辯有溢付特別休假折
02 算工資，並非有據。

03 3. 綜上，被告已給付之資遣費，足以抵銷原告上開加班費61
04 02元，及自勞動契約終止後之111年12月至4月已到期薪資
05 及112年5月工資4238元，112年5月工資剩餘2萬2162元，
06 金額均如附表五所示。

07 (八) 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
08 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
09 法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經
10 約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第
11 1項、第233條第1項前段、第203條定有明文。就前開准許
12 之112年5月以後薪資，應於112年6月10日給付，其餘按月
13 亦為次月10日給付，則自翌日被告負遲延責任，應堪認
14 定，原告請求自當日計算遲延利息，應無理由，從而原告
15 請求之112年5月薪資，應自112年6月11日起，其餘按月給
16 付薪資自次月11日起，均至清償日止，計付法定遲延利
17 息，亦屬有據。

18 五、綜上，被告解僱未符業務緊縮之要件而屬無效，原告請求確
19 認兩造間僱傭關係存在，並依據兩造勞動契約、民法第487
20 條、第482條、勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告
21 給付112年5月工資2萬2162元，自112年6月起按月於次月10
22 日給付2萬6400元，及如附表四之一所示110年7月、12月、1
23 12年7月、12月勞工退休金共計1946元，及自各月11日起至
24 清償日止，按年息5%計算之利息，並自112年1月起至原告
25 復職日前一日止，按月提繳1584元至勞動部勞工保險局設立
26 之原告勞工退休金個人專戶，均有理由，應予准許，逾此範
27 圍之請求，無理由，應予駁回。

28 六、原告陳明願供擔保，請求宣告假執行，就其勝訴部分，核無
29 不合，爰酌定相當之擔保金額准許之，並依職權宣告被告如
30 預供擔保，得免為假執行，至原告敗訴部分，其假執行之聲
31 請亦失所附麗，應予駁回。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，亦與本案爭點無涉，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 11 月 29 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 112 年 11 月 29 日
書記官 林祐均

附表一

即原告起訴狀附表二102年至106年部分

附表二

即原告準備書狀附表二之一

附表三

即原告準備書狀附表三之一

附表四

即原告準備書狀附表四

附表四之一

本院修改之附表四之一

附表五

資遣費	128565	
加班費	6102	
111年12月	12625	
112年1月	26400	
112年2月	26400	
112年3月	26400	
112年4月	26400	

(續上頁)

01

112年5月	4238	餘額22162
--------	------	---------

02

附件一

03

被告抗辯之加班費

04

附件二

05

被告抗辯應給付之特休