

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第73號

原告 高煌德
訴訟代理人 趙乃怡律師
被告 昱境通運有限公司

法定代理人 廖秀雲
訴訟代理人 陳品鈞律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113 年12月20日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告如附表一本院認定總額欄所示金額，及自民國一
百一十三年四月十日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。
被告應提繳如附表二本院認定總額欄所示金額至原告設於勞工保
險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由兩造依如附表三訴訟費用負擔比例
欄所示比例負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以如附表一本院認定總額欄所
示金額為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但如被告以如附表二本院認定總額欄所
示金額為原告預供擔保，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，但請求之
基礎事實同一者，減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，
此觀民事訴訟法第255 條第1 項第2 款、第3 款自明。本件
原告原請求被告應給付資遣費、特休未休折算工資、休息日
及國定假日加班費、失業給付損失賠償及勞工退休金共計新
臺幣（下同）91萬6,744 元（見本院卷一第99頁至第103 頁
），嗣多次確認請求項目及金額、減縮訴之聲明，並將原請

01 求直接給付之勞工退休金改請求提繳至其設於勞動部勞工保
02 險局之勞工退休金個人專戶（下稱原告勞退專戶）後，最終
03 確定聲明為：(一)被告應給付原告58萬125 元，及自民事準備
04 四狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)
05 被告應提繳7 萬9,524 元至原告勞退專戶（見本院卷二第10
06 9 頁），除就勞工退休金項目係因其尚未達法定退休要件而
07 更正提繳至原告勞退專戶、惟全係植基於原告主張被告未提
08 繳其勞工退休金而來，乃社會基礎事實同一外，其餘項目金
09 額與延後利息起算日乃減縮應受判決事項之聲明，揆之首開
10 規定，自應准許。

11 貳、實體方面

12 一、原告主張：

13 (一)原告自民國106 年10月3 日起受僱於被告擔任伊新北中和環
14 球購物中心（下稱環球購物中心）接駁車（下稱系爭接駁車
15 ）司機，約定日薪1,300 元於次月5 日以現金發放，如每月
16 排班日期均出勤（約25日）則加給全勤獎金3,000 元（下稱
17 系爭契約）。嗣110 年5 月間新冠疫情警戒升至第三級，環
18 球購物中心系爭路線自同年月19日起行駛，被告僅由現場主
19 管班長即訴外人林國勝通知暫停提供勞務等待復駛日期，於
20 同年7 月25日、9 月22日二度通知原告領取交通部疫情期間
21 補助款3 萬元、1 萬元，惟被告於同年11月17日告知因即日
22 起系爭路線確定停駛而不再雇用原告，應係依勞動基準法第
23 11條第2 款事由終止系爭契約。

24 (二)系爭契約固遭終止，惟系爭契約存續期間被告未曾替其投保
25 勞保並提繳勞工退休金，更積欠國定假日及休息日加班費，
26 也從未給予特別休假，嗣同年11月17日依勞動基準法第11條
27 第2 款終止系爭契約後也未發放資遣費及預告期間工資，是
28 其應得請求給付下列款項：

29 1.資遣費6 萬4,954 元：原告自106 年10月3 日至110 年11月
30 17日受僱於被告，工作年資4 年1 月15日，本應以契約終止
31 前6 個月即110 年5 月18日至同年11月17日計算平均工資，

- 但因系爭接駁車自110年5月19日至同年11月17日暫停行駛，使被告未能支付薪資予含原告在內等司機，依勞動基準法施行細則第2條第4款規定不予計入，應以109年11月19日至110年5月18日計算平均工資為當，而原告該段期間工資總額18萬8,960元、平均工資3萬1,493元，應得依勞工退休金條例第12條規定請求被告給付6萬4,954元。
- 2.預告工資3萬1,493元：因系爭契約於110年11月17日依勞動基準法第11條第2款終止，其已工作逾4年而應有30日預告期間，故以上述平均工資計算後依勞動基準法第16條規定請求被告給付3萬1,493元。
- 3.特休未休折算工資6萬2,400元：原告工作年資共4年1月15日，系爭契約存續期間被告從未給予特別休假，其應得依勞動基準法第38條第4項規定請求被告給付共48日金額6萬2,400元。
- 4.國定假日加班費3萬9,000元：原告任職期間於國定假日出勤共30日，應加倍發給工資，是其得依勞動基準法第39條規定請求被告給付30日3萬9,000元。
- 5.休息日加班費20萬7,858元：原告任職期間每月出勤天數約22日，逾22日天數應屬其該月休息日出勤天數，共計101日，又因其每工作日工作8小時，故以每日加班8小時計算每日應予2,058元，其應得依勞動基準法第24條第2項規定請求給付共20萬7,858元。
- 6.失業給付損失17萬4,420元：原告為00年0月00日生，於系爭契約遭被告於110年11月17日依勞動基準法第11條第2款終止之際已逾45歲，倘被告曾為其投保勞保，其本可請領失業給付9個月，以其最後6個月平均投保薪資3萬2,300元60%計算，其受有失業給付損失共17萬4,420元，應得依就業保險法第11條第1項、第16條、第19條之1、第38條第3項規定請求被告給付之。
- 7.提繳勞工退休金7萬9,524元：原告自106年10月3日至110年11月17日受僱於被告，被告本應依勞工退休金條例之強

01 制規定為其提繳勞工退休金至其勞退專戶，卻從未為之，是
02 對應其每月薪資計算後，應得依勞工退休金條例第31條規定
03 請求被告補提繳7 萬9,524 元至原告勞退專戶。

04 (三)爰分別依前開各項目之請求權基礎，提起本件訴訟等語。並
05 聲明：1.被告應給付原告58萬125 元，及自起訴狀繕本送達
06 翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；2.被告應提繳7 萬
07 9,524 元至原告勞退專戶。

08 二、被告則以：

09 (一)原告固曾於106 年10月經林國勝面試司機一職，林國勝告知
10 採行排班制、按出勤班次實際駕駛時數計薪（以行車紀錄器
11 表單《俗稱大餅》記錄並加計出車回站準備時間各15分，若
12 空班逾30分則不計入），原則上每日工時不超過8 小時，如
13 因路況問題或臨時支援等突發狀況超時則支付加班費，故依
14 路線不同，每平日計加班費約1,300 元、休息日或國定假日
15 則約1,800 元，於月休8 天、無任何加班或延長工時情況下
16 ，106 年平均月薪約2 萬8,600 元，較諸106 年基本工資為
17 高。原告時稱祇能兼職，被告礙於人力需求猶仍應允並為其
18 辦理駕駛人登記證、投保勞健保，惟其於107 年2 月得知後
19 表示因對外積欠債務且向職業工會投保，故於其補簽拒保切
20 結書後，伊便辦理退保，並因風險考量而未雇用、排班。迨
21 107 年12月間系爭路線有人力缺口，原告又屢稱有排班意願
22 且求職不易，林國勝遂以代班方式，為其於107 年12月至10
23 8 年10月、109 年1 月（最初工作日107 年12月5 日、最後
24 工作日109 年1 月26日）期間排班，每月計約1,502 元至3
25 萬215 元不等薪資，由林國勝計算、代領後於次月5 日前以
26 現金給付。

27 (二)原告請求之項目與金額容有誤會，理由如下：

28 1.資遣費：被告雖確未給付資遣費，然其僅係部分工時員工，
29 ，依勞動基準法第2 條第4 款若以事由發生當日前6 個月內
30 所得工資總額除以該期間總日數所得金額少於該工資總額除
31 以實際工作日數所得金額60% 者則以60% 計算之規定，以其

01 最後工作日109 年10月30日之前6 個月工資總額除以工作日
02 25日後之日薪為1,509 元，倘實際工作30日薪資為4 萬5,27
03 0 元，前6 個月平均月薪為6,286 元而未達4 萬5,270 元60
04 %，故以60% 計算得出前6 個月平均月薪為2 萬7,162 元，
05 並以其任職期間107 年12月5 日至109 年1 月26日計算後，
06 原告至多僅能請求資遣費1 萬5,543 元。

07 2.預告工資：依勞動部僱用部分時間工作勞工應行注意事項（
08 下稱部分工時注意事項），得按勞工平均每週工作時數除以
09 40小時乘以應給予請假日數並乘以8 小時計算謀職假（即預
10 告期間），原告工作最後6 個月共26週，以任職1 年以上3
11 年未滿可請6 至8 日，並以8 日計算，原告得請3.75日，折
12 算工資共5,659 元。

13 3.特休未休折算工資：依部分工時注意事項中部分工時勞工工
14 作年資滿1 年以上者以全年正常工作時間占全時勞工全年正
15 常工作時間之比例計算，不足1 日則由勞雇雙方協商之規定
16 ，原告108 年工作141 日，占全時勞工正常工時比例為39%
17 ，以工作1 年以上2 年未滿可請7 天特別休假計算，原告特
18 別休假日數為2.73日，折算工資為4,120 元。

19 4.國定假日、休息日加班費：原告僅為部分工時員工即代班司
20 機，休息日毋庸出勤，如有延長工時工資或國定假日出勤均
21 已給付完畢。

22 5.失業給付損失賠償：失業給付應於離職退保後2 年內向公立
23 就業服務機構辦理求職登記，於申請日起14日內無從推介就
24 業或安排職業訓練時方完成失業認定而得請領。系爭契約終
25 止至今已逾3 年，原告離職後曾至訴外人世承通運有限公司
26 工作，未依失業給付請領相關規定提出申請，不僅已逾2 年
27 請領之消滅時效，亦可見應無失業而無請求失業給付之權利
28 ，縱自世承公司離職無法申請也與被告無關，自無請求伊賠
29 償之理。況被告係因原告拒絕方辦理退保，原告未負擔法定
30 比例保險費，現無法請領失業給付亦係其主動造成，乃與有
31 過失，現要求全由被告負損害賠償責任，實與誠信原則相違

01 。

02 6.勞工退休金提繳：系爭契約係原告拒絕投保勞、健保方未替
03 其投保及提繳勞工退休金；又原告僅係代班性質而有每月計
04 約1,502 元至3 萬215 元不等薪資，伊祇同意依薪資清冊所
05 載原告薪資提繳族額勞工退休金至原告勞退專戶。

06 (三)此外，縱原告主張任職至110 年11月17日為真，然系爭路線
07 於同年5 月業已停駛，原告既非領取固定薪，當應按出車日
08 數每日1,300 元，並將110 年5 月19日停駛後至同年11月17
09 日期間均列入平均工資計算。再系爭契約終止迄已3 年，原
10 告遲至112 年10月18日始申請勞資爭議調解為本件請求，則
11 其於107 年10月17日以前之薪資請求權縱使存在，亦因完成
12 民法第126 條5 年消滅時效而不得請求等語，資為抗辯。並
13 聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利之判決，願供擔保請准
14 宣告免為假執行。

15 三、首查，原告最遲自107 年12月起擔任系爭路線司機，然原告
16 曾由訴外人順境通運有限公司（下稱順境公司）任投保單位
17 自106 年10月3 日至107 年1 月31日投保健保；嗣兩造於11
18 2 年10月30日就原告於同年月18日申請之勞資爭議調解不成
19 立等事實，為兩造所不爭，且有各類所得扣繳暨免扣繳憑單
20 、新北市勞資權益維護促進會勞資爭議調解紀錄，原告勞就
21 保與職保歷史投保明細、給付明細、健保歷史投保明細等附
22 卷可稽（見本院卷一第13頁、第23頁至第24頁、第413 頁至
23 第418 頁；本院卷二第61頁至第69頁），是此部分事實，首
24 堪認定。

25 四、得心證之理由

26 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
27 民事訴訟法第277 條前段定有明文，是主張權利存在之人就
28 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
29 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
30 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
31 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚

有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

(二)系爭契約存續期間應自106年10月3日至110年11月17日止：

1.首查，參諸原告勞就保與職保歷史投保明細、給付明細、健保歷史投保明細，及勞工保險加保申報表所示（見本院卷一第37頁至第51頁、第260頁），原告106年10月3日至107年2月1日曾由順境公司任投保單位投保健保，並曾於106年10月6日申報自同年月3日起算之事實。佐以公司基本資料查詢結果、被告法定代理人個人戶籍資料（見本院卷一第63頁至第65頁、第119頁至第127頁、第137頁至第147頁；本院卷甲第25頁），被告與順境公司登記址、經營事業項目大致相同，負責人或為同一人或為配偶，被告亦自述：伊所提原告出勤表上各公司僅係依其斯時系爭路線駕駛車輛車號行政登記所屬公司不同而列載，被告有許多公司，諸如文境通運有限公司（下稱文境公司）、順境公司等語在案（見本院卷一第294頁至第295頁），復不論伊所提原告出勤表上所載原告提供勞務時間是否完整、正確，上除有被告名稱外，尚有文境公司、文輝通運有限公司、勝境通運有限公司等名稱在卷（見本院卷一第264頁至第284頁），堪謂原告主張自106年10月3日起受僱於被告乙情，要非全然子虛。

2.其次，證人林國勝、唐麗雅各證述如下：

①證人林國勝於本院中證稱：渠自102年1月1日起至文境公司擔任環球購物中心現場主管至110年5月系爭接駁車停駛，後續則改任司機工作。渠任現場主管期間係負責對內人員與車輛調度，也經手眾人薪資並處理車輛保養事宜，就排班事宜，系爭接駁車共3條線，依環球購物中心時間表進行安排，本院卷乙(1)(2)全卷照片內裝即為當時每日駕駛班表及休假紀錄預定表（下稱出勤表），照片右側為時刻表，左側為可能隨時調動之出勤表，本院卷一第162頁至第244頁則是預先排定（若代班則為各線均輪，跑月則固定一線），如有

01 臨時狀況再為更正，該表上空白欄位即指未排班、給予休假
02 星號則指司機指定之休假時間，但渠負責時因尚無特別休
03 假，故無人申請特別休假，係遲至系爭接駁車結束返回被告
04 處任司機方有特別休假折算工資；至薪資事宜，渠會送交大
05 餅、出勤表及收據等於次月1 日送交會計唐麗雅處結算薪資
06 若司機以現金領取薪資則由渠於次月5 日向唐麗雅領取（
07 會提供現金、名冊）後發放，渠會將司機每日出勤結束之大
08 餅收受，以各車號為單位每日排放保存，又因同車號未必每
09 日由同司機駕駛，故每日大餅後面需記載車號、年月日、何
10 班次與駕駛者並簽名以利核對，此同為監理站要求，待每月
11 薪資取回時會有被告如本院卷一第479 頁至第533 頁所示表
12 格供渠予司機簽名，再將該表格交返被告確認是否交付完畢
13 渠曾於106 年間發生車禍休養一段期間，原告係於該段期
14 間由另名主管張煥鈞面試進入，日薪1,300 元並無加給，俟
15 改做月起則有全勤獎金加給，但除過年期間上班尚有誤餐費
16 50元、加班費600 元，至於其他國定假日加班費有無則由被
17 告決定；迨渠復職後發覺原告未投保勞健保而予詢問，獲知
18 其已在工會投保勞健保、嫌麻煩不願變動，渠遂向被告確認
19 後提供原告簽署拒保切結書。另環球購物中心與被告間系爭
20 接駁車契約僅至同年12月，後續該中心與其他公司成立契約
21 渠不清楚同年5 月至12月間環球購物中心有無持續予被告
22 款項，祇記得約110 年5 月中旬系爭接駁車暫時停駛，因等
23 待約2、3 個月並未復駛，渠便請司機均返回被告處，不知
24 被告有無、如何安排各司機其他去處；固曾聽聞原告離開後
25 曾至新店上班，惟具體時間不清楚等語（見本院卷二第76頁
26 至第83頁）。

27 ②證人唐麗雅於本院中證以：彼自94年起任職於文境公司擔任
28 助理會計，被告、文境公司與勝境通運股份有限公司均為同
29 老闆，彼負責計算薪資項目且或涵蓋非文境公司員工之範疇
30 原則上核對出勤表、上班天數計算薪資（上級會提醒某些
31 司機毋庸扣除勞健保），交予上級確認無誤後予林國勝金錢

01 含簽名欄於上之薪資清冊，林國勝嗣再將清冊交還彼確認
02 是否均已簽名，但已忘記再交予何人保管。彼全未見過原告
03 僅認識負責調度系爭路線之班長林國勝，林國勝會交予彼
04 如本院卷一第162 頁至第244 頁出勤表、彼計算後交付司機
05 現金薪資予林國勝，然大餅應係予櫃檯小姐由專門人員負責
06 不清楚如何保管。彼記憶中每日1,300 元，若出勤表上欄
07 位有星號或空白則不予計算，惟已不記得有無全勤獎金、遇
08 休息日或國定假日薪資計算方式有無不同等語（見本院卷二
09 第83頁至第87頁）。

10 3.比對證人林國勝前開證詞，核與發證日期106 年10月5 日遊
11 覽車客運業專辦交通車駕駛人登記證影本、106 年11月至11
12 0 年5 月出勤表、系爭接駁車據點現場照片，以及員工拒保
13 切結書等件相合（見本院卷一第11頁至第21頁、第160 頁至
14 第244 頁、第262 頁；本院卷乙(1)(2)全卷），足見原告所提
15 上揭出勤表與現場照片應屬為真，彰彰甚明。徵之原告與林
16 國勝間LINE對話紀錄擷圖（見本院卷一第394 頁至第396 頁
17 ），雙方自110 年4 月26日猶正常討論同年5 月排班事宜，
18 迨系爭接駁車停駛後仍持續聯繫，更於同年9 月22日經林國
19 勝傳送：「補助款已經拿回來了，我放在停管你月底前要去
20 拿，你去時如果我不在可以找停管拿還要簽名，名單月初要
21 送回公司」等文字。佐以交通部公路局（下稱公路局）113
22 年9 月20日路運大字第1130095530號函、同年10月16日路運
23 大字第1130100506號函覆：被告、順境公司與文境公司共11
24 0 位駕駛人，前經各地監理機關審查符合公路局協助受嚴重
25 特殊傳染性肺炎影響遊覽車與計程車客運業及小客車租賃業
26 駕駛人薪資補貼要點申請資格規定而核撥補貼款；其中原告
27 109 年度薪資補貼款項（同年4 月至6 月共3 萬元）係被告
28 於109 年4 月28日檢具在職證明文件申請，110 年度則憑公
29 路監理系統109 年駕駛人薪資補貼款項核撥紀錄，再向被告
30 確認原告當年度仍為在職員工後逕予發放（同年5 月《實含
31 6 、7 月》3 萬元、同年8 月1 萬元）等語，並有代為申請

01 薪資補貼清冊、薪資證明與薪資補貼明細。及本院公務電話
02 紀錄等存卷可考（見本院卷二第13頁至第14頁、第37頁至第
03 47頁、第59頁）。觀之109 年4 月5 日薪資證明同載：「茲
04 證明甲○○……自民國106 年10月起至今，於本公司擔任服
05 務駕駛員一職……」等文（見本院卷二第43頁），且於109
06 年4 月至6 月、110 年5 月至8 月期間全經被告作為在職員
07 工向公路局申請補助，果非被告斯時員工，豈可能甘冒成立
08 使公務員登載不實文書罪嫌之風險為之。基此，難認有何無
09 期間中斷情事之認定，足認系爭契約存續期間應自106 年10
10 月3 日起至110 年11月17日止，堪以認定。然基於證人林國
11 勝上開跑月係固定單一路線且方有全勤獎金之證言，比對原
12 告所提歷來出勤表（見本院卷一第160 頁至第244 頁），僅
13 109 年4 月起方除偶有其餘代班路線外均為「C 」即新埔線
14 之客觀排班事實而有全勤獎金項目得以計入之情事，至臻明
15 確。現有卷內證據資料又乏何足以佐證原告主張之事實，是
16 原告106 年10月至110 年5 月薪資應如本院認定薪資金額欄
17 所載，即自109 年4 月起計入全勤獎金，洵堪認定。

18 4.被告雖以前詞為辯，然伊抗辯原告除106 年10月初以外，其
19 餘受僱期間起日或有自108 年5 月起、107 年12月，迄日亦
20 有109 年1 月26日、110 年5 月17日等內容（見本院卷一第
21 151 頁、第252 頁至254 頁、第436 頁），甚於證人林國勝
22 作證後更表示：據交通部公路局（下稱公路局）函文及證人
23 林國勝證言，若環球購物中心合約至110 年12月，僅因新冠
24 疫情於同年5 月停駛，則原告於申請疫情補貼時尚屬在職僅
25 未實際出勤等語（見本院卷二第87頁），前後抗辯實屬不一
26 ，已屬有疑。又伊固提出計算原告出勤紀錄表之表格、工資
27 清冊與行車紀錄器表單即大餅圖，及請款明細表（見本院卷
28 一第264 頁至第286 頁、第447 頁至第553 頁），並經訴外
29 人世昕管理顧問有限公司113 年9 月9 日昕字第1130909 號
30 函覆：出勤紀錄表、工資清冊乃渠依被告提供行車紀錄器、
31 GPS 系統顯示資訊等文件及要求，逐月登打作成等語附卷可

01 查（見本院卷二第9 頁）。然證人林國勝上揭證詞與原告主
02 張相合，參以各該行車紀錄器影本要無何署名、車號、行車
03 日期記載之客觀事實（見本院卷一第264 頁至第286 頁），
04 無從判斷為原告駕駛之紀錄，遑論倘依伊抗辯最後工作日10
05 9 年1 月26日為真，兩造自是時起系爭契約既不存在，被告
06 又有何代為請領補助款之必要？是被告抗辯原告係自107 年
07 12月起代班至109 年1 月26日期間，尚不足採。

08 (三)本件被告僅空泛否認原告計算表格與計算式，表示乃其單方
09 提出之班表所為（見本院卷一第409 頁），但未爭執原告之
10 計算式、表格內容與出勤表記載內容相合之情事（見本院卷
11 一第160 頁、第244 頁；本院卷二第89頁）；並因被告抗辯
12 原告僅係代班司機乙節礙難採認，是本院原則上依原告附件
13 1 至4 表格記載為基礎為計算（即本院卷一第386 頁至第39
14 3 頁）。承上，原告應得請求被告給付共35萬5,009 元，並
15 提繳勞工退休金7 萬4,855 元：

16 1.資遣費6 萬4,954 元，應屬有理：

17 ①按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
18 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
19 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時
20 ，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給1/2 個月之
21 平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平
22 均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定
23 計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休
24 金條例第12條第1 項、第2 項同有明文。另關於平均工資，
25 指計算事由發生之當日前6 個月內所得工資總額除以該期間
26 之總日數所得之金額，勞動基準法第2 條第4 款亦有明文，
27 且計算平均工資時，雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能
28 繼續其事業，致勞工未能工作者，不予計入期間，同觀勞
29 動基準法施行細則第2 條第4 款亦明。

30 ②據證人林國勝前開證詞，核與原告主張大致相同，亦為被告
31 所不否認，可知系爭接駁車確自110 年5 月19日起因疫情關

01 係經環球購物中心要求暫停行駛、同年11月17日確定停駛而
02 經被告為終止系爭契約意思表示，且遍觀被告現有抗辯內容
03 亦未爭執原告主張終止事由為勞動基準法第11條第2款之事
04 實，揆之上開規定及要旨，被告當應按原告工作年資給付資
05 遣費無誤。惟因110年5月19日至同年11月17日期間因系爭
06 接駁車停駛而致原告毫無收入，據上開規定，應扣除前開計
07 算平均工資之期間，採109年11月19日至110年5月18日期
08 間所得工資總額列入計算後，參之附表二編號38至44所示原
09 告平均工資應為3萬4,193元，故認以原告計算方式為當，
10 被告應給付原告資遣費6萬4,954元。

11 2.預告工資3萬1,493元，尚屬可取：原告工作年資逾4年之
12 有，依勞動基準法第16條第1項第3款規定應於30日前預告
13 惟被告於110年11月17日當日依勞動基準法第11條第2款
14 事由終止系爭契約，是原告應得請求被告給付以前開計算方
15 式計算之3萬4,193元。

16 3.特休未休折算工資4萬9,400元，應屬可採：

17 ①按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作6個月以上1年未
18 滿者應給予3日之特別休假，繼續工作1年以上2年未滿者
19 應給予7日之特別休假，繼續工作2年以上3年未滿者應給
20 予10日之特別休假，繼續工作3年以上5年未滿者每年應給
21 予14日之特別休假，勞工之特別休假，因年度終結或契約終
22 止而未休之日數，雇主應發給工資，此觀勞動基準法第38條
23 第1項第1款至第4款、第4項前段自明。另勞動基準法第
24 38條第4項所定雇主應發給工資之基準，係按勞工未休畢之
25 特別休假日數，乘以其1日工資計發，而所定1日工資，為
26 勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時
27 間所得工資，同自勞動基準法施行細則第24條之1第2項即
28 悉。據上，計算特休未休之發給工資基準，如為計月者，應
29 指為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之
30 工資除以30所得之金額，至為明灼。

31 ②被告並未否認原告曾申請過特別休假或折算工資之事實，此

同經證人林國勝於本院中證述綦詳。特休未休折算工資請求權乃基於系爭契約逐年發生，應屬1年定期給付債權而適用民法第126條規定，又因被告為107年10月17日以前薪資請求權5年消滅時效業已完成而為時效抗辯乙節，同為原告所不爭執（見本院卷二第89頁、第110頁），是原告應得請求107年10月3日至108年10月2日（10日）、同年10月3日至109年10月2日（14日）、同年10月3日至110年10月2日（14日）期間所生特休未休共計34日之折算工資。則採每日1,300元計算後，原告應得請求被告給付4萬9,400元（計算式： $1,300 \times 38 = 49,400$ ）。

4.國定假日加班費2萬6,000元，尚屬有據：本院卷一第162頁至第244頁出勤表為真乙情，誠如前述，且據證人林國勝、唐麗雅於本院中上開證詞，僅足證明於過年期間除1,300元外尚會給付650元之事實。參之原告依出勤表出勤日期所列國定假日如本院卷一第388頁附件2所示共30日，但因被告為時效抗辯而僅能計算107年10月17日以後共26日，且其中12日為過年期間應每日已給付650元，則依勞動基準法第39條規定加倍給付工資並扣除已給付部分，原告尚得向被告請求給付2萬6,000元（計算式： $1,300 \times 26 - 650 \times 12 = 26,000$ ）。

5.休息日加班費18萬3,162元，堪認有理：據原告依出勤表出勤日期所列當月工作日數如本院卷一第390頁至第391頁附件3所示共101日，確有部分月份每月工作日數逾22日，應認其主張要非子虛。衡之被告為時效抗辯後，祇得計算107年10月18日以後共89日（107年10月共有加班日數5日，以比例計算為2日），則以每日2,058元計算後，原告應得請求被告給付18萬3,162元（計算式： $2,058 \times 89 = 183,162$ ）。

6.失業給付損失請求，尚屬無憑：

①按年滿15歲以上，65歲以下具中華民國國籍者之受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人

01 ；投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者
02 ；按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應
03 負擔之保險費金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並
04 應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之；被保險人於非
05 自願離職（指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散
06 、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第
07 14條及第20條規定各款情事之一離職）辦理退保當日前3年
08 內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意
09 願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起
10 14日內仍無法推介就業或安排職業訓練者，得請領失業給付
11 ，此按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月
12 投保薪資60%按月發給，最長發給6個月，此觀就業保險法
13 第5條、第38條第1項、第11條第1項第1款與第16條第1
14 項自明。

15 ②自前揭規定，應悉被保險人行使失業給付請求權之義務人為
16 勞工保險局而非投保單位，且須被保險人向公立就業服務機
17 構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業
18 或安排職業訓練者，方符合得請領失業給付之要件。依原告
19 勞就保與職保歷史投保明細及給付明細所示（見本院卷一第
20 37頁至第61頁、第413頁至第418頁；本院卷二第61頁至第
21 69頁），別無得證明原告曾申請失業給付、向公立就業服務
22 機構辦理求職登記等客觀事實之證據，原告也不否認無其他
23 證據得以提出（見本院卷二第89頁），自難認符合請領失業
24 給付之要件，是其請求被告應賠償其失業給付損失云云，要
25 屬無由。又其既不符合客觀請領要件，本院就拒保切結書、
26 是否違反誠信原則等當不予論述，併予指明。

27 7.提繳勞工退休金7萬4,855元，堪認有理：

28 ①按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
29 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條
30 第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工
31 資6%，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項各有明

01 文。但於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳
02 者，1年內調整勞工退休金之提繳率，以2次為限。調整時
03 時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，
04 並自通知之次月1日起生效；其提繳率計算至百分率小數點
05 第1位為限。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇
06 主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；
07 如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞
08 保局，其調整均自通知之次月1日起生效，勞工退休金條例
09 第15條第1、2項同有明文。又依本條例第14條第1項至第
10 3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資
11 總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工
12 資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準，勞工退休金
13 條例施行細則第15條第1、2項亦有明定。

14 ②原告自106年10月3日起至110年11月17日止受僱於被告並
15 適用勞退新制，揆之前揭規定，被告當應為原告按月提繳勞
16 工退休金至其勞退專戶無訛。惟依勞動部勞工保險局112年
17 12月13日保退五字第11213340410號函暨原告勞退專戶最新
18 明細（見本院卷一第83頁至第88頁），被告未曾為原告提繳
19 任何勞工退休金，衡酌本院業認原告於系爭契約存續期間每
20 月薪資總額應如附表二本院認定薪資金額欄所示，並就各該
21 月薪所應投保之級距如附表二本院認定月提繳工資欄所示，
22 是被告應為原告補繳勞工退休金共7萬4,855元（其中106
23 年10月因自3日方成立系爭契約，故僅需提繳999元），扣
24 除上述提繳金額後，原告請求被告提繳7萬4,855元至原告
25 勞退專戶乙情，應屬有理，其餘部分則屬無由。

26 8.據上，原告應得向被告請求35萬5,009元（計算式：64,954
27 +31,493+49,400+26,000+183,162=355,009），及提
28 繳7萬4,855元至原告勞退專戶，洵堪認定。

29 (四)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
30 週年利率為5%；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求
31 給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任

01 。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令
02 ，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第20
03 3 條、第229 條第2 項定有明文。又遲延之債務，以支付金
04 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
05 法第233 條第1 項亦有明文。又勞動基準法第23條第1 項、
06 勞動基準法施行細則第9 條規定，工資之給付除當事人有特
07 別約定或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞動基
08 準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。查被告
09 應給付予原告上開金額，已如前述，且屬有確定期限之給付
10 並已屆至，原告既主張自民事準備四狀繕本送達翌日起算利
11 息，該繕本兩造均不爭執於113 年4 月9 日送達被告等情（
12 見本院卷二第109 頁），並有郵件最新處理結果列印、限時
13 掛號函件執據等可資佐證（見本院卷二第105 頁至第106 頁
14 ），揆諸前揭規定，被告應自同年月10日起就該等項目負遲
15 延責任，是原告請求被告給付元，併主張自113 年4 月10日
16 起至清償日止按年息5%計算之利息，亦屬有理。

17 五、綜上所述，系爭契約存續期間應為106 年10月3 日至110 年
18 11月17日，但自109 年4 月起方因跑月固定路線加給每月全
19 勤獎金3,000 元，是原告請求被告給付資遣費、預告工資應
20 屬有據，部分特休未休折算工資、國定假日與休息日加班費
21 ，以及提繳之勞工退休金，或因被告為時效抗辯抑或月提繳
22 工資有別而有所不同，至失業給付損失則因乏請領之紀錄而
23 與要件不合。從而，原告依勞工退休金條例第12條第1 項、
24 第31條第1 項，勞動基準法第16條、第38條第4 項、第39條
25 、第24條第2 項等規定，請求：(一)被告應給付原告如附表一
26 本院認定總額欄所示金額，及自113 年4 月10日起至清償日
27 止按年息5%計算之利息；(二)被告應提繳如附表二本院認定總
28 額欄所示金額至原告勞退專戶，為有理由，應予准許。其逾
29 此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

30 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
31 44條第1 項、第2 項規定，就主文第1 項及第2 項依職權宣

告假執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，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 114 年 4 月 25 日
勞動法庭 法 官 黃鈺純

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 114 年 4 月 25 日
書記官 李心怡

附表一（第一項聲明）（幣別：新臺幣）

編號	項目	原告主張	被告抗辯	本院認定
1	資遣費	64,954	15,543	64,954
2	預告工資	31,493	5,659	31,493
3	特休未休折算工資	62,400	4,120	49,400
4	國定假日加班費	39,000	0	26,000
5	休息日加班費	207,858	0	183,162
6	失業給付損失	174,420	0	0
	總額	580,125	25,322	355,009
備註	編號4、5 國定假日與休息日原告主張明細，參本院卷一第388 頁至第391 頁。			

附表二（第二項聲明）（幣別：新臺幣）

編號	所屬月份	原告主張薪資金額			原告主張勞工退休金金額		本院認定		
		日薪計算	全勤	總計	月提繳工資	被告應提繳	薪資金額	月提繳工資	被告應提繳
1	106 年10月	9,100	0	9,100	17,880	1,073	9,100	17,800	999
2	106 年11月	11,700	0	11,700	17,880	1,073	11,700	17,800	1,073
3	106 年12月	19,500	0	19,500	17,880	1,073	19,500	17,800	1,073
4	107 年1 月	20,800	0	20,800	17,880	1,073	20,800	17,800	1,073
5	107 年2 月	20,800	0	20,800	17,880	1,073	20,800	17,800	1,073
6	107 年3 月	26,000	0	26,000	17,880	1,073	26,000	17,800	1,073

(續上頁)

01

7	107 年4 月	23,400	0	23,400	17,880	1,073	23,400	17,800	1,073
8	107 年5 月	26,000	0	26,000	17,880	1,073	26,000	17,800	1,073
9	107 年6 月	26,000	0	26,000	17,880	1,073	26,000	17,800	1,073
10	107 年7 月	19,500	0	19,500	17,880	1,073	19,500	17,800	1,073
11	107 年8 月	35,100	3,000	38,100	24,000	1,440	35,100	17,800	1,073
12	107 年9 月	33,800	3,000	36,800	24,000	1,440	33,800	24,000	1,440
13	107 年10月	35,100	3,000	38,100	24,000	1,440	35,100	24,000	1,440
14	107 年11月	33,800	3,000	36,800	24,000	1,440	33,800	24,000	1,440
15	107 年12月	35,100	3,000	38,100	24,000	1,440	35,100	24,000	1,440
16	108 年1 月	35,100	3,000	38,100	24,000	1,440	35,100	24,000	1,440
17	108 年2 月	29,900	3,000	32,900	38,200	2,292	29,900	24,000	1,440
18	108 年3 月	35,100	3,000	38,100	38,200	2,292	35,100	34,800	2,088
19	108 年4 月	32,500	3,000	35,500	38,200	2,292	32,500	34,800	2,088
20	108 年5 月	35,100	3,000	38,100	38,200	2,292	35,100	34,800	2,088
21	108 年6 月	33,800	3,000	36,800	38,200	2,292	33,800	34,800	2,088
22	108 年7 月	35,100	3,000	38,100	38,200	2,292	35,100	34,800	2,088
23	108 年8 月	33,800	3,000	36,800	38,200	2,292	33,800	34,800	2,088
24	108 年9 月	33,800	3,000	36,800	38,200	2,292	33,800	34,800	2,088
25	108 年10月	35,100	3,000	38,100	38,200	2,292	35,100	34,800	2,088
26	108 年11月	33,800	3,000	36,800	38,200	2,292	33,800	34,800	2,088
27	108 年12月	33,800	3,000	36,800	38,200	2,292	33,800	34,800	2,088
28	109 年1 月	33,800	3,000	36,800	38,200	2,292	33,800	34,800	2,088
29	109 年2 月	31,200	3,000	34,200	38,200	2,292	31,200	34,800	2,088
30	109 年3 月	32,500	3,000	35,500	38,200	2,292	32,500	34,800	2,088
31	109 年4 月	31,200	3,000	34,200	38,200	2,292	34,200	34,800	2,088
32	109 年5 月	26,000	0	26,000	38,200	2,292	26,000	34,800	2,088
33	109 年6 月	26,000	0	26,000	38,200	2,292	26,000	34,800	2,088
34	109 年7 月	33,800	3,000	36,800	38,200	2,292	36,800	34,800	2,088
35	109 年8 月	33,800	3,000	36,800	30,300	1,818	36,800	34,800	2,088
36	109 年9 月	32,500	3,000	35,500	30,300	1,818	35,500	30,300	1,818
37	109 年10月	31,200	3,000	34,200	30,300	1,818	34,200	30,300	1,818
38	109 年11月	29,900	3,000	32,900	30,300	1,818	32,900	30,300	1,818
39	109 年12月	29,900	3,000	32,900	30,300	1,818	32,900	30,300	1,818
40	110 年1 月	29,900	3,000	32,900	30,300	1,818	32,900	30,300	1,818
41	110 年2 月	27,300	0	27,300	33,300	1,998	27,300	30,300	1,818
42	110 年3 月	29,900	3,000	32,900	33,300	1,998	32,900	33,300	1,998
43	110 年4 月	29,900	3,000	32,900	33,300	1,998	32,900	33,300	1,998
44	110 年5 月	16,900	0	16,900	33,300	1,998	16,900	33,300	1,998
總額						79,524			74,855

02

03

附表三（訴訟費用）（幣別：新臺幣）

編號	聲明	項目	原告勝訴部分		被告勝訴部分		訴訟費用負擔比例	
			金額	總計	金額	總計	原告	被告
1	第一項	資遣費	64,954	429,864	0	229,785	65%	35%
2		預告工資	31,493		0			
3		特休未休折算工資	49,400		13,000			
4		國定假日加班費	26,000		13,000			
5		休息日加班費	183,162		24,696			

(續上頁)

01

6		失業給付損失	0		174,420			
7	第二項	勞工退休金	74,855		4,669			