

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞小字第59號

原告 李昆峯

被告 艾福提資訊有限公司

法定代理人 阮大海

訴訟代理人 王政凱律師

何謹言律師

複代理人 李昊沅律師

上列當事人間損害賠償等事件，本院於民國114年11月12日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣1萬6331元。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用新臺幣1500元，其中新臺幣266元由被告負擔，並
於本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率百分之
5計算之利息。其餘訴訟費用由原告負擔。
- 四、本判決得假執行；但被告如以新臺幣1萬6331元為原告預供
擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

被告為人力派遣公司，經與要派公司簽訂合約後，招募人員
至要派公司工作。原告於民國113年2月26日至114年3月5日
間任職於被告公司，擔任軟體設計工程師，約定月薪新臺幣
(下同)7萬元，於通過試用期即有一年12日之特休假。兩
造簽約前，原告曾向被告明確告知將依工作地點搬遷居所，
嗣經與被告確認工作地點為位於臺北市信義區之元大銀行後
即搬遷居所。詎原告到職後，始知被告實未與元大銀行談妥

01 合約即招募人力，因未取得元大銀行要派需求，乃將原告派
02 駐位於臺北市○○區○○路0段000號之台灣大哥大公司，
03 致原告每日上下班時間來回多費1小時。直至原告離職時，
04 被告公司均未取得元大銀行要派合約，原告乃受有在職期間
05 增加交通時間之損害6萬4166元（依延長工時方式計算：月
06 薪7萬元 \square 30日 \square 8小時 \times 每月工作22日 \times 派遣至台灣大哥大公
07 司10月=6萬4166元）。另原告於113年2月26日到職，迄至
08 僱傭關係終止之114年3月5日，年資已有1年7日，應有任職
09 被告公司第2年之特休假12日，是被告公司應給付原告特休
10 未休工資2萬8000元（計算式：月薪7萬元 \square 30日 \times 12日=2萬
11 8000元）。爰依兩造間僱傭契約關係，請求被告給付原告交
12 通費用損害6萬4166元、12日特休未休工資2萬8000元，合計
13 9萬2166元。並聲明：被告應給付原告9萬2166元。

14 二、被告答辯：

15 (一)被告業務內容為派遣軟體工程師至客戶公司駐守，故工作地
16 點及內容須符合公司客戶需求，此為原告所明知。兩造並未
17 約定被告將派遣原告至臺北市信義區之元大銀行工作，原告
18 指稱兩造間有約定派遣原告至該地點乙節，應僅為113年1月
19 19日雙方合意前之討論，不構成兩造間契約約定內容。縱認
20 被告招聘時與簽約後之實際工作地點有異動，依勞動基準法
21 (下稱勞基法)第10條之1規定，至多僅可認係工作地點調
22 動，原告有拒絕接受調動權利，然原告非但未拒絕並接受派
23 駐至新工作地點，乃雙方合意之變動，未侵害原告權益。且
24 原告於113年9月間，亦曾向被告公司人員表示幸好有接受至
25 新地點工作等情，足見原告確係自願接受勞動契約內容變
26 更。

27 (二)又勞基法第10條之1未明文規定工作地點過遠之客觀標準，
28 俾以判斷工作地點是否過遠，惟參就業保險法第13條第2款
29 之申請人對公立就業服務機構推介之工作，有工作地點距離
30 申請人日常居住處所30公里以上而不接受者，仍得請領失業
31 給付之規定，應認僅對就業地點與原日常居住處所距離30公

01 里以上始給予一定補助或津貼，足認就業地點與原日常居住
02 處所距離未達30公里以上者，通常不符所謂調動工作地點過
03 遠情事；又機車為上班族最常使用交通工具，原告亦持有機
04 車及機車駕照，倘原告以騎乘機車自其居所通勤上班，衡其
05 所預期上班地點與實際上班地點僅相差約莫3分鐘許，縱搭
06 乘大眾交通工具，以臺北捷運尖峰時段發車間距2至4分鐘一
07 班車，單趟亦僅增加約13分鐘許，原告居所至其上班地點距
08 離未逾30公里，且通勤時間亦未大幅增加，難謂原告受有權
09 利侵害。

10 (三)被告計算在職員工特別休假係採週年制，雙方僅約定通過試
11 用期後，原告第1年在職期間有12天之特休假，然第2年即無
12 約定，應回歸勞基法之規定。另兩造簽立之聘僱協議第3頁
13 註1載有「加班、休息日、假日及請假薪資按勞基法第24、3
14 2、36、37、38及39條規定」等語，則原告之特休假應適用
15 勞基法第38條之規定。又原告在職年資僅1年7日，就逾1年
16 之7日年資，不應享有在職第2年之特休權利。原告請求12日
17 特休未休工資，乃無理由。

18 (四)聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免
19 予假執行。

20 三、兩造不爭執事項（見本院卷第106頁，並依判決內容修正文
21 句）：

22 (一)原告自113年2月26日起受僱於被告，擔任軟體設計工程師，
23 經被告派駐位在臺北市○○區○○路0段000號之台灣大哥
24 大公司，每月薪資7萬元。

25 (二)兩造契約於114年3月5日終止，原告在職年資為1年7日。

26 (三)依兩造之約定，原告通過試用期後，當年度即有12日之特別
27 休假。

28 (四)原告在職第1年期間，有12日特別休假，原告於該年度尚有3
29 日特別休假未使用，被告於原告離職時已結清其3日特休未
30 休之工資。

31 (五)被告未給付第二年度即原告繼續工作1年以上2年未滿期間之

01 特休未休工資。

02 (六)兩造之僱傭契約無交通費之約定。

03 四、本院之判斷

04 (一)交通費損失部分：

05 1. 兩造於洽談聘僱契約期間，原告確曾表達派駐在元大銀行工
06 作之意願，原告雖曾允諾，惟亦表示尚在進行相關流程，需
07 等待前端作業等語，有原告提出之其與被告公司承辦人員對
08 話內容可憑（本院卷第16頁）。嗣後被告寄送予原告之招募
09 信件（即本院卷第25頁之OFFER LETTER，下同）所載之工作
10 地點（Working place）則為被告公司或位於臺北之客戶所
11 在地（FPT Taiwan Co., Ltd OR Customer site in Taipei,
12 Taiwan），原告並於113年2月15日覆以確認信，表示已閱
13 讀、了解招募信件所載內容並接受其內容，有招募信件及確
14 認信在卷可證（本院卷第25頁、第27頁），足見兩造已就工
15 作地點為被告公司或位於臺北之客戶所在地乙節達成合意。
16 嗣後兩造於113年3月21日另訂聘僱協議書（本院卷第59至63
17 頁），並於第1條「工作內容」記載「FPT應指派上述人員在
18 根據職位描述、其他相關準則以及直接經理的要求確定工作
19 地點」等語，亦無被告應將原告派駐於元大銀行之相關約
20 定。而原告到職後即由被告派駐於臺北市○○區○○○路0
21 段000號之台灣大哥大公司，亦合於前開約定內容。而原告
22 就其所主張被告應將其派駐於臺北市信義區之元大銀行乙
23 節，未提出其他事證證明，實難憑採。

24 2. 從而，原告主張被告違反派駐地點之約定，請求賠償因通勤
25 時間增加所生之損害，自屬無據。

26 (二)特休未休工資部分：

27 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
28 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
29 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
30 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
31 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1

01 日，加至30日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終
02 止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項、
03 第4項前段分別定有明文。所謂每年係指勞工每繼續工作滿
04 一定期間後，即應享有一定日數之特別休假，不因年度中終
05 止勞動契約而影響其權益。次按依本法第38條第1項規定給
06 予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之以勞工受僱當
07 日起算，每1週年之期間內，行使特別休假權利；本法第38
08 條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日；本法第
09 38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：(1)發給
10 工資之基準：①按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日
11 工資計發。②前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度
12 終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計
13 月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所
14 得之工資除以30所得之金額。勞基法施行細則第24條第2項
15 第1款、第24條之1第2項第1款第1目、第2目亦分別有明文。
16 又事業單位如為配合出勤管理，依勞基法施行細則第24條第
17 2項規定與勞工協商約定依曆年制、會計年度分段給假，尚
18 無不可，惟於檢視是否符合法令時，「各時點」雇主給予之
19 特別休假日數，仍不得低於以「到職日起算」依法所應給予
20 之日數（勞動部108年6月21日勞動條2字第1080130702號函
21 參照），亦即無論勞雇雙方所約定特別休假之方式係週年
22 制、歷年制抑或會計年度，若勞工於約定給假年度中終止契
23 約，均應改以「到職日起算」依法所應給予之日數，以確保
24 特別休假日數不低於勞基法所定之基準。

- 25 2. 查兩造之僱傭契約訂有3個月試用期間，並約定原告通過試
26 用期後，當年度即有12日之特別休假，有上開招募信件可證
27 （本院卷第25頁），是以被告以優於勞基法第38條第1項第1
28 款規定之「3日」特別休假日數招募原告，其約定自屬有
29 效。故原告於繼續工作3個月以上1年未滿期間享有12日特別
30 休假。而原告於此期間尚有3日特別休假未使用，被告於原
31 告離職時已結清該3日特休未休之工資等情，亦為兩造所不

01 爭執，堪以認定。

02 3. 至原告主張其第二年亦即繼續工作1年以上未滿2年期間，亦
03 有12日之特別休假等語，無非係以上開招募信件為證，然為
04 被告否認，並以前詞置辯。惟遍觀招募信件內容，雖有記載
05 通過試用期即有12日之特別休假，惟未提及此後各年之特別
06 休假日數如何約定。參以招募信件所載契約期間為113年2月
07 26日起至114年2月25日（本院卷第25頁），亦即僅為1年，
08 實難認被告於發出招募信件時，其主觀上有於1年期滿後仍
09 給予相同特別休假日數之意。況兩造於113年3月21日重新洽
10 定之聘僱協議書載明「加班、休息日、假日及請假薪資按勞
11 動基準法第24、32、36、37、38及39條規定」（本院卷第61
12 頁），而原告亦不爭執該聘僱協議書之真正（本院卷第96
13 頁），則本件原告繼續工作1年以上未滿2年期間之特別休假
14 應回歸勞基法第38條第1項第2款之規定，即給予特別休假7
15 日。

16 4. 查兩造僱傭契約期間係113年2月26日起至114年3月5日止，
17 則依週年制計算原告至3月5日離職時已繼續工作1年以上2年
18 未滿，依勞基法第38條第1項第1至3款規定，原告於此期間
19 有7日之特別休假，業說明如前。而兩造間之僱傭契約既已
20 於114年3月5日終止，則原告依勞基法第38條第4項規定，請
21 求被告給付特休未休之工資，應認有據。又原告於契約終止
22 前最近1個月正常工作時間所得工資為7萬元，其1日工資應
23 為2333元（7萬元÷30日÷2333元，小數點以下四捨五入），
24 則其得請求被告給付之特休未休工資應為1萬6331元（2333
25 元×7日=1萬6331元）。逾此範圍之請求，則屬無據。

26 五、綜上，原告依兩造僱傭契約法律關係，請求被告給付1萬633
27 1元為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應
28 予駁回。

29 六、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應按勞動事件法
30 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時酌定
31 相當之金額宣告被告得供擔保免為假執行。

01 七、本件事證已臻明確，原告所提其餘攻擊防禦方法及證據，核
02 與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

03 八、本件係適用小額程序之勞動事件，依勞動事件法第15條適用
04 民事訴訟法第436條之19第1項、第79條、第91條第3項，確
05 定訴訟費用額為1,500元，命兩造各自負擔如主文第3項所
06 示，被告並應於裁判確定之翌日起，加給按法定利率計算之
07 利息。

08 中 華 民 國 114 年 11 月 26 日

09 勞 動 法 庭 法 官 張 淑 美

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 114 年 11 月 26 日

14 書 記 官 翁 嘉 偉