

臺灣桃園地方法院民事小額判決

110年度勞小字第43號

原告 王卉羽
曾儀君
鄧淇丰

被告 英美達文教事業有限公司

法定代理人 楊士和

訴訟代理人 黃怡婷律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國111年3月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告王卉羽新臺幣14,222元，及自民國110年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應給付原告曾儀君新臺幣9,450元，及自民國110年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用新臺幣1,000元由原告王卉羽負擔20%，原告曾儀君負擔20%，原告鄧淇丰負擔30%，餘由被告負擔。
- 五、本判決第一、二項得為假執行。但被告如各以新臺幣14,222元（第一項）、新臺幣9,450元（第二項）為原告王卉羽、曾儀君預供擔保後，得免為假執行。

理由要領

- 一、（小額程序）判決書得僅記載主文，就當事人有爭執事項，於必要時得加記理由要領，民事訴訟法第436條之18定有明文。其立法意旨為：為提升法院迅速辦理小額事件之效率，充分發揮小額程序之簡速功能，小額程序判決書之製作方式應予簡化，爰予明定之。

- 二、程序事項：

01 (一)按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業
02 所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄。勞動事
03 件法第6條第1項前段定有明文。查原告王卉羽、曾儀君、鄧
04 淇丰（下合稱原告，如單指一人時則逕稱其名）主張其等與
05 被告簽立定期勞動契約，工作地點在桃園市文昌國中、永順
06 國小（見本院卷第31頁），且為被告所不爭執（見本院卷第
07 138頁），依前開規定，本院自有管轄權，合先敘明。

08 (二)按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
09 基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項但
10 書第2 款定有明文。查，原告於起訴時原聲明請求第1項
11 為：1.被告應給付王卉羽新臺幣（下同）22,750元、曾儀君
12 18,900元、鄧淇丰17,083元；2.被告應補貼原告因訴訟所衍
13 生出來的請假扣薪、車資等費用（見本院卷第3頁）；嗣於
14 本院就同一給付特休未休事實，擴張請求數額，並追加被告
15 應賠償原告非財產上損害即精神慰撫金各6,000元，另撤回
16 原聲明第2項之內容，而變更原聲明為：被告應給付王卉羽2
17 8,750元、曾儀君24,900元、鄧淇丰23,083元，及均自民國1
18 10年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見
19 本院卷第179、289、290頁），經核原告所為追加，與原訴
20 係本於兩造間就特休未休折算工資所生爭議之同一基礎事
21 實，合於前開規定，予以准許。

22 三、實體事項：

23 (一)原告主張：被告於107至109學年度，逐年分別承包桃園市國
24 民中學英語教學資源中心及雙語課程亮點學校引進外籍教師
25 聘用計畫、桃園市國民小學雙語課程亮點學校引進英語教師
26 聘用計畫（下均稱系爭聘用計畫），原告則各於附表所示簽
27 約期間、工作處所、職稱及月薪，分別與被告簽立系爭聘用
28 計畫專案管理人員契約書（下逕稱勞動契約），約定由原告
29 提供被告招募至桃園市各學校外籍教師生活協助、教學管
30 理，並提供桃園市政府教育局相關事務協助。依桃園市109
31 學年度系爭聘用計畫中之桃園市國民中學英語教學資源中心

專案管理員實施細則（下稱系爭細則）第8條第7款規定「暑假期間享有10個工作天給薪休假（下稱暑期特別假），但必須外師休假期間實施，並經校方同意不需甲方（即被告）額外派人職務代理情況下方可，由學校核准後休假。若要於平日休假每次限休一天，並經學校同意後為之，若有特殊情況之休假需求，在不影響本英語教學資源中心之運作下，得經由學校同意並知會甲方後為之」。詎109學年度結束時（契約期間為109年8月1日至110年7月31日，下稱請求期間），被告不再繼續承攬系爭聘用計畫，竟違反勞動基準法（下稱勞基法）年資採計相關規定，將原告依系爭細則第8條第7款規定所申請之暑期特別假，逕行扣抵勞基法規定公司應給員工之特別休假，致被告尚短付原告如附表「請求特休未休折算工資金額」欄所示之特休未休工資。爰依兩造間勞動契約、勞基法第38條第4項、系爭細則第8條第7款等規定，提起本件訴訟。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

(二)被告則以：兩造間之聘用契約為一年一聘，每年被告得標系爭聘用計畫案時，始繼續任用原先在學校服務之員工，並依每年與被告簽署之聘用契約重新決定該年度是否要累計年資，況兩造間無僱傭關係後，原告仍留於原學校任職。再系爭細則第8條第7款須符合一定要件即1.暑假期間；2.外師休假；3.經校方同意；4.不須被告額外派人職務代理。另暑期特別假並無約定得折抵工資，僅有勞基法之特別休假得折抵工資，故原告主張顯無理由。再原告所述學校核可之給薪休假，兩造間勞動契約未有此假別之約定，況非暑假期間之休假係指極例外之特殊情況下，即1.外師休假、2.經校方同意3.不須被告額外派人職務代理4.由學校通知被告5.每次限休1天之要件，原告所請未符合特殊情況下之前揭要件。另系爭細則第6條就年資規定，係「得以」採計專案管理員曾在英語村或是資源中心之年資，非應累計年資等語資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

01 (三)按勞基法第9條第1項規定：「勞動契約，分為定期契約及不
02 定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期
03 契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣
04 勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約」，勞基法施行細則
05 第6條第1款規定：本法第9條第1項所稱臨時性係指無法預期
06 之非繼續性工作，其工作期間在6個月以內者。又不定期勞
07 動契約所需具備之「繼續性工作」，係指勞工所擔任之工
08 作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之需
09 要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性需要或基
10 於特定目的始有需要而言。換言之，工作是否具有繼續性，
11 應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單位是
12 否具有持續性之需要而定，亦即與雇主過去持續不間斷進行
13 之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即
14 具有繼續性（最高法院109年度台上字第1156號判決參
15 照）。查，兩造不爭執原告受僱於被告從事被告招募至桃園
16 市各學校外籍教師之生活協助、教學管理及桃園市政府教育
17 局相關事務協助（見本院卷第31、32、138頁），參以卷附
18 被告於經濟部商業司登記之營業項目涵蓋產業育成業、翻譯
19 業、人力派遣業等（見本院卷第33頁），應認原告前揭所從
20 事者，係被告主要經濟活動所生之工作，且被告係經學校招
21 標得標後，再與原告簽約派駐桃園市中小學執行系爭聘用計
22 畫，核屬繼續性工作，且屬派遣事業單位與派遣勞工關係，
23 應屬不定期契約。雖兩造間簽訂契約之內容中，有關僱用期
24 間載明「定期契約」並記載一定期間及「本人員依此專案聘
25 用」之註記（見本院卷第71、73、75、77、79、81、83
26 頁），而分別簽立數個期間不同之定期聘僱契約，惟王卉
27 羽、曾儀君於109年7月31日、鄧淇丰於108年7月31日僱用合
28 約所載期限屆至後，仍持續與被告締約而受僱，直至原告於
29 110年7月31日離職止，期間連續而未中斷，則兩造間之勞動
30 契約，即非以被告與其業主間承攬合約之期間為據之定期契
31 約，被告與其業主間合約之訂立，乃屬其對外取得承攬工作

之層次，究與兩造間勞動契約性質無涉。再審酌兩造間勞動契約內容（見本院卷第71-84頁），均有就工作內容、工作時間及地點、僱用報酬、給假及請假、終止勞動契約等為相關具體約定，兩造間客觀上已具備勞動契約之要素即勞務提供關係、工資支付關係及使用從屬關係，被告復有指派原告之特定勞工行為，而有成立勞動契約之合意，且應屬不定期勞動契約。被告辯稱：兩造勞動契約屬定期契約，被告僅為形式上雇主云云，均不可採。

(四)原告年資均應溯及併計：

1.按桃園市109學年度系爭聘用計畫委託專業服務採購契約（下均稱系爭採購契約）第8條第16項第3款第1目前段約定：「廠商如僱用原派駐於機關之派駐勞工，並指派繼續在該機關提供勞務而未中斷年資者，應溯自該派駐勞工在機關提供勞務之第一日併計該派駐勞工服務之年資，計算特別休假日數，以保障其休假權益」（見本院卷第314、352、391頁），此約定目的係為保障派遣勞工之權益，準此，被告既為系爭採購契約之得標廠商及派遣事業單位，自應依該約定溯及併計原告各如附表「主張應採計之工作年資」欄所示之年資，此亦有桃園市政府教育局111年1月18日桃教中字第1110002975號函在卷可考（下稱桃園市政府教育局系爭函文，見本院卷第205-209頁），堪可認定。

2.被告固辯稱依系爭細則第6條就年資規定「專案管理員曾在英語村或是資源中心服務滿一年以上者，『得以』採計年資」（見本院卷第22頁），原告年資應視每年度兩造間具體約定以決定是否累計云云，惟細繹該條規定於「第六條薪資待遇」內容中，據以計算每服務滿1年加計薪資500元，此與系爭採購契約第8條第16項第3項第1目前段約定內容係就「休假採計」之規定內容並不相同，則被告辯稱不應溯及累計原告先前年資，難認有理。從而，原告受僱被告前後年資應予累計，結果詳如附表「主張應採計之工作年資」欄所示，此亦有桃園市政府教育局系爭函文附卷可憑（見本院卷

第209頁），應可認定。

(五)原告可請求特休未休折算工資部分：

- 1.依原告如附表「主張應採計之工作年資」欄所示之年資，則其等特別休假日數分別為王卉羽15日、曾儀君14日、鄧淇丰12日等情，為兩造所不爭執（見本院卷第293-294頁）。另王卉羽於請求期間內已請特休天數為5日5小時（見本院卷第291頁），則其尚有9.375日（ $15-5.625$ ）特別休假未休畢；曾儀君於請求期間內已請特休天數為7日（見本院卷第291頁），則其尚有7日（ $14-7$ ）特別休假未休畢；鄧淇丰於請求期間內已請特休天數為12日（見本院卷第292頁），則其已無特別休假未休畢日數，此均據被告不爭執（見本院卷第291-292頁），堪可認定。
- 2.兩造不爭執原告最後月薪如附表「契約終止時月薪」欄所示（見本院卷第293-294頁），以此換算王卉羽契約終止前一日正常工時工資為1,517元（ $45,500 \div 30$ ，元以下四捨五入，下同），曾儀君為1,350元（ $40,500 \div 30$ ），則王卉羽得請求之特休未休折算工資為14,222元（ $1,517 \times 9.375$ ）；曾儀君得請求之特休未休折算工資為9,450元（ $1,350 \times 7$ ）；鄧淇丰則無特休未休可折算工資日數。
- 3.原告固主張前揭所請假別為暑期特別假，惟依系爭細則第8條第7款規定，原告申請暑期特別假之要件須為暑假期間、外師休假時實施、校方同意不需被告額外派職務代理人之情形，始得為之（見本院卷第23、24頁），惟查原告於請求期間之請假日期並非均為暑假期間，至王卉羽於109年8月10至12日之暑假期間內固曾請假3天，惟當時有被告所派專案管理員「陳揚」為其職務代理人，有王卉羽請假簿附卷可按（見本院卷第93頁），顯見王卉羽此部分亦不符前述申請暑期特別假之要件，是原告此部分之主張難認可採。
- 4.暑期特別假之天數不隨工作年資增加，且因年度終結而未休之日數亦不得轉換為工資，性質與勞基法第38條休假規定不同等情，有桃園市政府教育局系爭函文在卷可查（見本院卷

第206頁），是原告於請求期間所請假別既不符前述暑期特別假之規定，則其等所請假別應均屬勞基法第38條特別休假之性質，從而原告主張於請求期間僅有請暑期特別假而未動用特別休假，難認可採。

5.原告另以系爭細則第8條第7款後段明文「若要於平日休假每次限休一天，並經學校同意後為之，若有特殊情況之休假需求，在不影響本英語教學資源中心之運作下，得經由學校同意並知會甲方後為之」（見本院卷第23、24頁），而主張暑期特別假10日於非暑假期間使用（見本院卷第239頁），惟暑期特別假之目的應係考量國小課程，於暑假期間業務量非大，英語村或資源中心所聘外籍教師課業負擔較輕因而請休假時，恩惠性另給予專案管理師10日給薪休假，此從系爭細則第8條第7款前段明文「但必須外師休假期間實施」可以得知，且暑期特別假既係因應暑期業務量而生，仍應同時於暑假期間實施較符合給假目的，況主管機關亦釋明該休假日期限於暑假期間一情，有桃園市政府教育局系爭函文在卷可證（見本院卷第206頁），是原告主張可於非暑假期間使用暑期特別假，難認有理。

6.綜前，原告主張之暑期特別假非屬勞基法第38條之特別休假，原告未於暑假期間實施請休暑期特別假，王卉羽於暑假期間所請休假亦不符合暑期特別假之規定，是原告所請假別均屬勞基法之特別休假，特休未休日數經折算工資結果如前，應可認定。

(六)原告請求非財產上之損害各6,000元，有無理由？

1.按人格權受侵害時，得請求法院除去其侵害，有受侵害之虞時，得請求防止之；前項情形，以法律有特別規定者為限，得請求損害賠償或慰撫金，民法第18條第1、2項分別定有明文。又不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，亦為同法第195條第1項所明定。再損害賠償之債，以有損害之發生及有

01 責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件，故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在（最高法院48年台上字第481號判決先例要旨參照）。

05 2.原告固主張因兩造間爭議迄今近5個月，原告為爭取應有權益與待遇而付出勞費，影響生活、身心煎熬甚至遭異樣眼光、未來求職碰壁等語（見本院卷第181、183、290、291頁），然查，勞資爭議常因兩造對勞動法令之認知、解讀有所不同而有意見相佐之情形，如因此進入勞資爭議調解或訴訟程序階段，請求中立機關協調或定紛止爭，此乃兩造各自基於憲法保障之訴訟權而為權利正當行使，不成立侵權行為，且原告起訴本有義務出庭，因而產生必要之舟車勞頓、請假出庭，甚至引起主管、同仁間之討論，本係訴訟伴隨之現象，另勞資爭議過程是否發生心情沮喪、憂鬱、失眠等，乃因各人心理素質不同而有異，均難認與被告拒絕依原告計算方式折算特休未休工資等行為有相當因果關係，故原告此部分之主張，難認有據，應予駁回。

18 (七)利息起算日：勞基法施行細則第24條之1

19 按特別休假未休工資發給期限，如為契約終止者，應依勞基法施行細則第9條規定發給；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第24條之1第2項第2款第2目、第9條定有明文。查兩造勞動契約於110年7月31日終止，則王卉羽、曾儀君請求被告自110年8月1日起負遲延責任，自屬有據。

25 (八)據上說明，原告依勞基法第38條第4項及兩造間勞動契約等，請求被告分別給付王卉羽14,222元、曾儀君9,450元，及均自110年8月1日起，至清償日止，按週年利率5%計算利息之範圍，洵屬正當。逾此範圍，則無理由，應予駁回。另鄧淇丰請求被告給付23,083元（含特休未休折算工資17,083元、精神慰撫金6,000元），及自110年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，不應准許，應

予駁回。

(九)本判決第1、2項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

(十)訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。
並依同法第436條之19規定，確定訴訟費用額為1,000元。

中 華 民 國 111 年 3 月 11 日
勞 動 法 庭 法 官 謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中 華 民 國 111 年 3 月 14 日
附表：（單位／新臺幣）

原告	簽約期間	工作處所	職稱	契約終止 時月薪	主張應採計 之工作年資	請求特休未休折算 工資金額	未休天數	計算式	精神慰撫金
王卉羽	108年8月1日至 110年7月31日	文昌國中	專案管理員	45,500元	6年7月	22,750元	15日	$45,500 \div 30 \times 15 = 22,750$	6,000元
曾儀君	108年8月1日至 110年7月31日	文昌國中	專案管理員	40,500元	4年7月28日	18,900元	14日	$40,500 \div 30 \times 14 = 18,900$	6,000元
鄧淇丰	107年8月1日至 110年7月31日	永順國小	專案管理員	41,000元	4年7月26日	17,083元	12日	$41,000 \div 30 \times 12 = 16,400$	6,000元

附錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

（一）原判決所違背之法令及其具體內容。

（二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

三、民事訴訟法第471條第1項（依同法第436條之32第2項規定於小額事件之上訴程序準用之）：上訴狀內未表明上訴理由者，上訴人應於提起上訴後20日內，提出理由書於原第二

01 審法院；未提出者，毋庸命其補正，由原第二審法院以裁定
02 駁回之。