

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第121

號

原告 王騰逸
訴訟代理人 高靖棠律師
 袁梓宸律師
被告 李偉綸即蘭陽小吃

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年2月25日
辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣15,871元，及自民國113年8月24日起
至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔10分之1，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣15,871元為原告
預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

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、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
限。民事訴訟法第255條第1項但書第2款、第3款分別定有明
文。查，本件原告原起訴聲明為：(一)被告應給付原告新台幣
(下同)689,981元，即自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應提撥79,926元至原
告勞工退休金專戶。嗣原告最後於民國114年2月25日當庭變
更聲明(一)為：被告應給付原告540,064元，即自起訴狀繕本
送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。並撤回
原聲明(二)部分。核原告所為之變更，係基於同一事實而減縮

01 應受判決事項之聲明，揆諸上開規定，應予准許。

02 貳：實體部分

03 一、原告主張：原告自111年10月1日起任職於被告餐廳，擔任廚
04 師，兩造約定月薪62,000元，因原告中午未曾休息，如依原
05 告113年4月至6月間之打卡記錄所示，原告共超勤工作77.93
06 小時，且國定假日均有出勤工作，故被告共積欠原告244,60
07 0元之加班費。又被告自113年4月24日始為原告投保勞保，
08 且投保金額亦有高薪低報之情，致原告離職後無法取得失業
09 補助金。原告離職後，被告未結算原告特休未休10日之補償
10 金，故原告於113年7月22日以存證信函主張被告違反勞動基
11 準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款終止兩造勞動契約，
12 原告爰提起本件訴訟，並依勞基法第24條、第38條、勞工退
13 休金條例第12條、就業保險法第11條等規定，請求被告給付
14 原告資遣費114,713元、10日特休未休工資差額15,871元
15 （見本院卷第154頁）、失業補助金之損失164,880元、加班
16 費244,600元，合計請求被告給付540,064元，並聲明：如上
17 開變更訴之聲明所載。

18 二、被告則以：兩造於113年7月3日晚間在網路上發生爭吵後，
19 原告於翌日上午打完上班卡後旋即離去，此後未曾請假亦未
20 再出勤，而無提出任何勞務，是被告於同月8日以原告連續
21 曠職3日為由終止兩造勞動契約，並將原告勞保退出，故原
22 告至同月22日始以存證信函主張原告違反勞基法第14條終止
23 勞動契約，已無再生終止勞動契約之效力。本件被告係以原
24 告連續曠職3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定，已
25 於113年7月8日終止勞動契約，被告即無庸給付資遣費與原
26 告。又兩造於原告任職之初即約定每月月休6日，月薪55,00
27 0元，原告每日工時為10時30分至20時30分，中午14時30分
28 至16時30分可休息2小時，原告中午都會午休、帶狗出去散
29 步、抽煙、吃飯，但休息時間會忘了打卡。且原告於國定假
30 日加班，被告另以現金給付加班費，故兩造上開約定之薪資
31 已優於勞基法之規定，原告即無再請求加班費之理。又原告

01 於任職之初即知悉被告無法辦理員工勞健保投保及提撥勞工
02 退休金等事宜，甚於113年4月間被告欲為原告辦理勞保時，
03 係應原告之要求投保薪資級距較低之36,000元，又本件原告
04 係曠職遭被告解僱，未合於就業保險法得請領失業補助之要件，
05 原告自無失業補助之損失。又被告確實尚未給付原告6
06 日特休未休補償金，同意法院以每日2,067元計算等語，並
07 聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判
08 決，願供擔保，請准免為宣告假執行。

09 三、本院判斷：

10 兩造對於原告自111年10月1日起任職被告餐廳至113年7月3
11 日止，被告於113年4月間始為原告投保、始備置打卡機供員
12 工使用等情，均不爭執。惟原告主張中午時間均無休息，致
13 超勤工作，且國定假日亦未給付加班費，被告亦未如實投保
14 致原告無法領取失業補助云云。被告則以原告任職之初即知
15 悉月休6日、每日工時10時30分至20時30分，亦知悉被告於1
16 13年4月前未為員工投保，且係原告要求被告高薪低報，故
17 除特休未休補償金尚有短少外，原告上開主張均無所據等
18 語。綜上，本件爭點厥為：①原告主張因被告未如實投保勞
19 保，依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，而請求被告
20 給付資遣費114,713元，是否有理？②被告應給付超勤加班
21 費共244,600元，是否有據？③因被告未為原告投保，是否
22 應補償原告失業補助金之損失164,880元？④被告應否給付
23 特休未休補償金差額15,871元？以下分論之：

24 (一)、原告主張依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並請求
25 給付資遣費，是否有理？

26 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
27 者。勞工得不經預告終止契約。勞工依前項第1款、第6款規
28 定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞基
29 法第14條第1項第6款、第2項定有明文。經查，依兩造前於1
30 11年9月15日之對話記錄可知（見本院卷第69至71頁），兩
31 造在原告未入職、尚在協商勞動契約內容時，被告即告知原

01 告：這邊大部分都是漁保等語，原告則以：漁保福利也不錯
02 哈哈等語回覆，足認原告於111年10月就職前，即已明確知
03 悉被告僅有漁保，而未為員工投保勞健保等情明確，再酌以
04 原告113年3月至6月所領取之薪資袋所載明細（見專調卷第3
05 3至35頁），原告113年3、4月之薪資袋上並未記載扣減勞保
06 費、健保費，惟自被告於113年4月24日起為原告投保後，原
07 告113年5月、6月之薪資袋上即分別載明扣減勞保費、健保
08 費金額為1,435元、858元，益徵原告對於每月領取薪資袋時
09 即可明確核對薪資內容及數額等明細，是除原告於任職之初
10 即已明瞭被告並未為其投保勞健保外，並於113年4月24
11 日後每月均知悉明確被告係以何薪資級距為其投保等節無
12 訛，故本件原告主張係於113年7月3日與被告發生爭執後，
13 始知悉勞保級距遭被告高薪低報，而於113年7月22日依勞基
14 法第14條第1項第6款終止勞動契約，尚未逾除斥期間30日云
15 云，顯與事實未合，要難採信。綜上，原告最遲於113年5月
16 間（收受4月份薪資袋）時，即已知悉勞保投保之級距，故
17 原告於113年7月22日終止勞動契約，顯已逾30日之除斥期
18 間，自不生終止契約之效力，原告即不得據此請求資遣費。

19 (二)、被告應給付超勤加班費共244,600元，是否有據？

20 (1)、按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發
21 展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同
22 法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依
23 其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但
24 不得低於勞基法所定之最低標準。次按勞基法所稱雇主延長
25 勞工工作之時間，如係依同法第30條第2項、第3項或第30條
26 之1第1項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之
27 部分，此觀勞基法施行細則第20條之1第1款但書規定即明。
28 任職4餘年來均未異議，有受上開約定拘束之意，對其並無
29 不利益或顯失公平情事，上開約定自屬有效。

30 (2)、經查，依原告113年3月至6月之薪資袋所載之項目內容觀之
31 （專調卷33至35頁）。被告每月均固定給付項目為：「月薪

01 45,000元、責任津貼10,000元（共計55,000元）」，另有非
02 固定給付之皆勤獎金2,000元、加班費2,500元至7,500元不
03 等、未休假獎金5,000元至10,000元不等之額外給付，是原
04 告主張被告均未曾給付加班費乙節，顯與事實相違，要難採
05 信。再查，經本院審酌兩造於111年9月15日之對話記錄，原
06 告入職前被告即明確告知：「基本上是6天休假，薪水落在5
07 -5.5W，目前是排休，公休以外再另外排假」等語（見本院
08 卷第71頁），核與證人陳新沂即被告餐廳現職員工到庭證
09 稱：「一個月只能休假6天。工時是10時30分至20時30分，
10 餐廳內場是平日晚上七點、假日晚上七點半不收客人，故幾
11 乎八點到八點半前就可以下班，因為只要上完菜，就可以開
12 始收了，大約半小時就可以收完。基本上中午吃飯休息時間
13 是14點30分到16點30分，如果這個時段有客人，老闆跟老闆
14 娘會去處理，讓我們可以休息，休息時間可以自由進出餐
15 廳，老闆不會強迫我們那段時間要工作。老闆是隔了一段時
16 間才有打卡機，但有時候還是忘記休息的時候要打卡，國定
17 假日店裡會很忙，所以隔天老闆娘就會包500元到3,000元的
18 紅包」等語大致相符，益徵被告餐廳員工均為月休6日，中
19 午確有可自由進出餐廳之休息時段等情明確，是兩造固定薪
20 資55,000元中已包含原告每月休息日短少2日之加班費甚
21 明。再酌以原告113年4月至6月間之打卡記錄（見本院卷43
22 至45頁），原告4月休6日、5月休8日、6月休4日（平均每月
23 休6日），中午休息時間為1至2小時不等，而原告上班時段
24 為9點42分至10點33分間、下班時段為19時23分起至20時56
25 分區間（另有17時23分、21時12分各一次），復經本院統計
26 原告114年4月至7月3日間出勤日共75日，其中中午漏未打卡
27 高達29日（此部分實無法計算休息時間時間之長短）、所餘
28 46日中每日工時未達8小時之日數亦達17日，惟該17日似未
29 見被告要求原告需請假或被告逕自扣減原告薪資等情，足認
30 原告上下班時間尚留有一小時區間可供緩衝，中午休息時段
31 亦無強制打卡，堪認被告係採彈性上下班時段，並未強制要

01 求原告每日工時均需滿8小時，原告逕自忽略每日工時未滿8
02 小時部分是否應扣減工資乙節，卻僅就出勤時間逾8小時部
03 分請求加班費等情，是否合理，不無疑問。退步言之，縱本
04 院依原告逕將中午未打休息卡部分，認原告僅休息1小時，
05 其餘皆計入加班時數計算後，主張尚有加班共48.93小時
06 （見本院卷第85頁），再以原告每月固定薪資55,000元，核
07 算每小時加班費則為229元，合計加班費為11,205元，惟被
08 告於113年4至6月間已分別給付加班費7,500元、2,500元、
09 5,000元（共計15,000元），業已逾原告上開得請求加班費
10 數額，故原告已無再請求加班費之理。末查，至原告另主張
11 國定假日亦未給與加班費之部分，113年4月至6月間之國定
12 假日為4月4日、4月5日、5月1日、6月10日共4日，又兩造係
13 約定月休6日可挪移排休等情已如前述，是原告4月、5月間
14 共已排休18日，且被告亦於113年4月及6月另支付皆勤獎
15 金、未休獎金各2,000元、2,000元、5,000元，故原告自不
16 得再行主張國定假日加班費。

17 (三)、被告是否應補償原告失業補助金？

18 按失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年
19 內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意
20 願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起
21 十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。本法所稱非自願
22 離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破
23 產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第
24 十四條及第二十條規定各款情事之一離職。就業保險法第11
25 條第1項第1款、第3項定有明文。經查，原告於113年7月3日
26 下班後認遭被告在網路上散布原告工作態度不好、上班30天
27 就遲到20日等誹謗言語，而自7月4日上班打卡後旋即離去，
28 至7月22日寄發存證信函主張終止勞動契約，上開期間原告
29 均未請假，亦無正當理由未出勤，是被告以原告連續曠職三
30 日，於113年7月8日將原告退保為終止勞動契約之意思表示
31 應屬有理。是原告任意曠職，被告已於113年7月8日依勞基

01 法第12條第1項第6款終止兩造勞動契約，揆諸上揭法條，原
02 告非屬非自願離職，自無法請領失業補助，即無向被告請求
03 補償失業補助損失之理。

04 (四)、被告應否給付特休未休補償金差額15,871元？

05 兩造對於原告尚有特別休假10日、原告係任職至113年7月3
06 日、特別休假補償金以2,067元折算1日，以及被告於113年8
07 月9日匯款11,000元等情均無爭執（見本院卷第154頁），應
08 堪信為真實。經查，本件原告最後出勤日為113年7月3日，7
09 被告係以原告自7月4日起連續曠職3日終止勞動契約，故被
10 告仍應給付原告7月1日至3日共3日之薪資，以及10日特別休
11 假補償金，共計26,871元（計算式：2,067元*13），扣除被
12 告上開匯款金額11,000元，尚有差額15,871元（26,871元-
13 11,000元）。是被告尚應給付原告特別休假補償金差額15,87
14 1元無訛。

15 四、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
16 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
17 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
18 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
19 相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付
20 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
21 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
22 利率為百分之5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項
23 前段、第203條分別定有明文。本件起訴狀繕本係於113年8
24 月23日送達被告（見勞專調卷第45頁），則本件應於113年8
25 月24日起負遲延責任。

26 五、綜上所述，原告請求被告給付15,871元，及自113年8月24日
27 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予
28 准許，逾此部分，則為無據，應予駁回。又本判決原告勝訴
29 部分係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動
30 事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條
31 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

01 免為假執行。

02 六、訴訟費用負擔之依據民事訴訟法第79條。

03 中 華 民 國 114 年 3 月 7 日

04 勞動法庭 法官 游璧庄

05 正本係照原本作成。

06 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

07 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 114 年 3 月 7 日

09 書記官 劉明芳