

臺灣桃園地方法院民事判決

115年度勞訴字第22號

原告 陳壹輝

訴訟代理人 張宏明律師

被告 東風速運有限公司

法定代理人 楊弼涵

訴訟代理人 蔡棋安

張巽智

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國一一五年五月二十六日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣拾伍萬伍仟捌佰元，並自民國一一四年十二月十三日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；及自民國一一四年十一月一日起至原告復職日止，按月於次月十日給付原告新臺幣肆萬陸仟元，暨自各期應給付日之翌日即次月十一日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告應自民國一一四年十一月一日起至原告復職日之前一日止，按月提繳新臺幣貳仟捌佰零捌元至原告設於勞動部勞工保險局之個人勞工退休金專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔百分之九十五，餘由原告負擔。

六、本判決主文第二項前段所命給付得假執行。但如被告以新臺幣拾伍萬伍仟捌佰元為原告預供擔保後，得免為假執行。

七、本判決主文第二項後段所命各期給付已到期部分各得假執行。但被告就按月給付已到期部分如各以每期金額全額為原告預供擔保，得免為假執行。

八、本判決第三項所命給付已到期部分得假執行。但被告如按月以新臺幣貳仟捌佰零捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

01 九、原告其餘假執行之聲請駁回。

02 理 由

03 壹、程序事項：

04 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項但書第2、3款分別定有明文。
07 經查，原告於民國114年12月2日提起本件訴訟時，原訴之聲
08 明為：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)38萬6,843元，及自
09 起訴狀繕本送達翌日至清償日止，按年利率5%計算之利
10 息；(二)訴訟費用由被告負擔(見勞簡專調卷第7頁)。嗣經原
11 告迭為變更訴之聲明，最終於115年5月26日言詞辯論期日當
12 庭提出變更後訴之聲明為：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)
13 被告應給付原告21萬8,800元，及自起訴狀繕本送達翌日至
14 清償日止，按年利率5%計算之利息；(三)被告應給付原告自1
15 14年11月1日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告4
16 萬6,000元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按年利
17 率5%計算之利息；(四)被告應自114年11月1日起至原告復職
18 日止，按月提繳2,808元儲存於原告於勞工保險局設立之勞
19 工退休金專戶；(五)訴訟費用由被告負擔；(六)原告願供擔保請
20 准宣告假執行(見勞訴卷第85至86、105頁)。經核，原告所
21 為變更訴之聲明，係基於與被告間勞動關係所生同一基礎事
22 實，且屬擴張或減縮應受判決事項而為，即與前揭規定相
23 合，應予准許。

24 貳、實體方面：

25 一、原告主張：

26 (一)原告自109年8月3日起受僱於被告，擔任司機一職，並有約
27 定基本月薪5萬4,000元(含基本薪資3萬1,000元、職務加給1
28 萬8,000元、伙食津貼3,000元、全勤獎金2,000元)，其餘各
29 項獎金另計，後於114年9月起調降基本月薪為4萬6,000元
30 (含基本薪資3萬1,000元、職務加給1萬元、伙食津貼3,000

元、全勤獎金2,000元)，獎金改以跑趟次計算，另每月薪資應於次月10日匯入原告指定帳戶等事項，先予敘明。

(二)嗣訴外人即被告公司主管蔡棋安於114年8月4日查悉原告有數次請同事代打上下班卡情形，原告自承因跑車路途遙遠之故，事實上無法返回公司打卡，無奈之下只好採此便宜措施，並已表達願意返還溢領加班費之意，蔡棋安隨即告知被告公司願予原告一次機會，但原告應返還3個月溢領之加班費共計4萬5,000元，原告亦表示同意，然蔡棋安就原告另要求先待其將與被告公司間借款還清後，再從每月薪資中繼續扣抵4萬5,000元乙事，僅表示將向被告公司積極爭取，未再予以相關回覆，即無下文。

(三)詎料，蔡棋安突於114年10月31日以前開原告所為「找同事代打卡、溢領加班費」等情為由，先要求原告自請離職，復於原告拒絕自請離職後，逕行依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第4款之規定終止兩造間勞動契約。惟兩造前已就原告所為「找同事代打卡、溢領加班費」等事而應受之懲處達成協議，被告公司自不得事後再以同一理由主張原告所為構成終止勞動契約事由，故被告公司終止兩造間勞動契約一事，顯已違反誠信原則，於法未合。況且，依勞基法第12條第1項第4款之規定所示，勞工違反勞動契約或工作規則應達情節重大程度，雇主方可片面終止勞動契約，然本件原告所為「找同事代打卡、溢領加班費」情事，依被告公司所訂「東風速運有限公司工作規則」(下稱本件工作規則)第七章獎懲第28條之規則可見，「冒替打卡、簽到或偽造出勤紀錄」等情，至多僅得施以記大過或經勞資會議並為員工同意後降級懲戒等處分，難謂與勞基法第12條第1項第4款之規定所指得以終止勞動契約之「情節重大」程度相符，是被告公司遽以終止兩造間勞動契約，自非合法。退步言之，縱使認定原告所為確有勞基法第12條第1項第4款之規定情形，然依同法條第2項之規定所示，被告公司應於知悉終止勞動契約事由後30日為之，本件原告於114年8月4日已向蔡棋安坦承

確有「找同事代打卡、溢領加班費」等事，顯見被告公司早於114年8月4日已知悉終止兩造間勞動契約事由，卻遲於114年10月31日才向原告以勞基法第12條第1項第4款之規定終止兩造間勞動契約，已逾30日除斥期間而屬違法，自不生契約終止效力，兩造間勞動契約即未終止，兩造間僱傭關係即應仍然存在甚明。

(四)再者，兩造間勞動契約既未經合法終止而仍存續，原告自得以前兩造間勞動契約所生法律關係，請求被告公司給付特別休假未休折換工資1萬8,400元【計算式：月薪4萬6,000元÷30日×12日(未休特休)=1萬8,400元】、114年度年終獎金6萬3,000元等，且因被告公司逕以上開違法終止兩造間勞動契約乙情為由，於114年11月7日將原告辦理退保，致原告父親於114年12月10日死亡後，因原告已不具勞工身分而無法請領喪葬津貼13萬7,400元，被告公司即應就原告此等損失負相關賠償責任，故原告尚可請求被告公司給付13萬7,400元，應屬有據。又兩造間勞動契約仍存續有效，原告應另得向被告公司請求自114年11月1日起至原告復職日止，按月於次月10日給付月薪4萬6,000元、按月提繳勞工退休金2,808元儲存於原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，亦屬有據。

(五)為此，原告爰以民事訴訟法第247條之規定確認兩造間僱傭關係存在；復以前兩造間勞動契約請求被告公司給付特別休假未休折換工資、喪葬津貼、114年度年終獎金等合計21萬8,800元；再以民法第487條之規定，請求被告公司按月於4月10日給付月薪4萬6,000元；末以勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條第1項之規定，請求被告公司按月提繳2,808元儲存於原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，而提起本件訴訟。並聲明：如上開變更後聲明所示。

二、被告則以：

(一)原告任職於伊期間已逾5年，對於「不得委由他人代為上下班打卡」一事之規定應知之甚詳，然原告竟先於打卡系統設

01 定多組指紋後，數次於下班後委由他人代為打卡，即有「明
02 知無加班事實，仍填載不實加班申請單、浮報加班時數，以
03 此法溢領加班費」情形。且原告初稱願配合伊所為處分，但
04 於後續就還款方式協商時，竟拒絕配合簽署還款協議，前後
05 態度反覆不一，致兩造間勞雇信賴關係破滅，嚴重干擾勞雇
06 關係之進行，客觀上自無從期待兩造間勞動契約關係向後維
07 繫，難謂不符勞基法第12條第1項第4款之規定所指「情節重
08 大」之終止勞動契約要件，故伊應得依勞基法第12條第1項
09 第4款之規定終止兩造間勞動契約。

10 (二)又伊雖早於114年8月4日已知原告有「找同事代打卡、溢領
11 加班費」等情，然伊實際上係於114年10月14日經原告拒絕
12 簽署還款協議後，方為認定除採用解雇手段以外，已難有其
13 他適合之懲處可為，而見兩造間有終止勞動契約之必要，故
14 勞基法第12條第2項所指30日除斥期間即應自114年10月14日
15 時起算。因此，伊於114年10月31日以勞基法第12條第1項第
16 4款之規定為由，以口頭方式片面終止兩造間勞動契約，並
17 未逾30日除斥期間，兩造間勞動契約即已於114年10月31日
18 經合法終止。

19 (三)從而，兩造間勞動契約既已經合法終止，則兩造間僱傭關係
20 即不復存在，故原告所為兩造間僱傭關係仍然存在之主張，
21 以及因此衍生其餘請求，均無理由等詞，資為抗辯。並聲
22 明：1.原告之訴駁回；2.訴訟費用由原告負擔；3.如受不利
23 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

24 三、本院之判斷：

25 (一)原告請求確認兩造僱傭關係存在，為有理由

26 1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
27 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。而
28 所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所
29 訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，
30 須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用
31 解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱

與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開規定之「情節重大」。而舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失，即該行為有損害事業主之社會形象評價、商業競爭力、內部秩序紀律之維護、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號裁定意旨參照）。再按雇主以勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大而終止勞動契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。

2.經查，被告抗辯因原告有於打卡系統設定多組指紋後，數次於下班後委由他人代為打卡填載不實加班申請單、浮報加班時數，以此法溢領加班費之情況，並依據勞基法第12條第1項第4款規定為由終止兩造之勞動契約。然被告於114年8月7日即有訪談原告，原告並已表示確實有溢請領加班費之情形，並願意接受公司之處分等情，此有工作訪談紀錄表在卷足參（見勞訴卷第9至11頁），是縱本件原告確有違反工作規則，達情節重大之情事，然被告卻遲至114年10月31日始以口頭向原告為終止勞動契約之意思表示，已逾越前開勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，而於法不合，即不發生合法終止勞動契約之效力，兩造間之僱傭關係仍屬存在。

3.另被告雖抗辯因原告於114年10月14日經原告拒絕簽署還款協議後，方為認定除採用解雇手段以外，已難有其他適合之懲處可為，故除斥期間時效起算點應自114年10月14日起算云云，然除斥期間為不變期間，依照勞基法第12條第2項第4款應從雇主知悉勞工有違反勞動契約或工作規則起算，是被告前開抗辯顯屬無稽，自不足採。

(二)原告請求被告自114年11月1日起至原告復職日前1日止，按月於次月10日給付原告4萬6,000元及遲延利息，為有理由

1.按工資由勞雇雙方議定之；但不得低於基本工資。工資應全額直接給付勞工，勞基法第21條第1項、第22條第2項分別定

有明文。次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，民法第487條亦載有明文。又於僱傭關係存續期間，不僅雇主有發放勞工薪資之義務，且其發放有確定期限，並自各期期限屆滿時起，即負遲延責任(最高法院110年度台上字第3156號裁判意旨參照)。復按，遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項前段、第203條分別載有明文。

2.經查，被告並未合法終止兩造間之勞動契約，兩造間僱傭關係仍屬存在，業經本院認定如前。而被告自始即認兩造間之僱傭契約業經其於114年10月31日終止，自難期待被告再與原告續為僱傭關係，佐以原告於同年11月6日向桃園市政府申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，兩造於同年11月20日進行調解，調解不成立等情，此有桃園市政府勞資爭議調解紀錄可佐(見勞專調卷第57至58頁)，堪認原告已提出勞務給付之準備，惟被告自終止兩造間之僱傭契約後，即拒絕受領原告繼續提供勞務，而有受領勞務遲延之情事，揆諸上開說明，原告並無補服勞務之義務。

3.又就原告自114年11月1日起至復職前1日止之每月工資數額為4萬6,000元部分，核有原告提出薪資明細資料(見勞訴卷第43頁)附卷可稽。被告雖抗辯原告每月薪資為4萬4,000元，另外2,000元之全勤獎金不應計入工資數額云云。然全勤獎金之目的，係雇主為經常性、穩定性地獲取勞動力數量，提升營運效率，亦為勞工能完整提供勞動力之對價，核屬勞工因工作而獲得之報酬，為原告提供勞務之僱傭關係存續期間經常性之給付，具勞務之對價性及給與之經常性，屬工資之一部分。又兩造僱傭關係既繼續存在，被告自有按月給付原告其原領薪資及全勤獎金合計4萬6,000元之義務。另就原告主張上開期間之每月工資應於次月10日給付部分，亦為被告所未爭執，則原告請求被告給付自114年11月1日起至

01 復職前1日止，按月於次月10日給付工資4萬6,000元，及自
02 各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
03 息，為有理由。

04 (三)原告請求被告應自114年11月1日起至原告復職前1日止，按
05 月提撥2,808元至原告之勞退專戶，為有理由

06 1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
07 勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退
08 休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第
09 1項、第14條第1項分別定有明文。

10 2.查兩造間僱傭關係繼續存在，已如前述，原告依前揭規定，
11 請求被告提繳勞工退休金，自屬有據。又原告得請求被告每
12 月給付薪資4萬6,000元，亦經本院認定如前，則原告自得請
13 求被告依行政院勞動部發布之勞工退休金月提繳分級表所示
14 之級距，按月提繳2,808元至其勞退專戶，則原告請求被告
15 自114年11月1日起至其復職日前1日止，按月提繳2,808元至
16 其勞退專戶，自應准許。

17 (四)原告主張特休未休折算工資1萬8,400元，為有理由

18 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
19 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
20 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
21 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
22 上10年未滿者，每年15日。六10年以上者，每1年加給1日，
23 加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而
24 未休之日數，雇主應發給工資；雇主應將勞工每年特別休假
25 之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定
26 之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞
27 工依同條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證
28 責任，勞基法第38條第1項、第4項本文、第5項、第6項分別
29 定有明文。所謂每年係指勞工每繼續工作滿一定期間後，即
30 應享有一定日數之特別休假，不因年度中終止勞動契約而影
31 響其權益。次按依本法第38條第1項規定給予之特別休假日

數，勞工得於勞雇雙方協商之以勞工受僱當日起算，每1週年之期間內，行使特別休假權利；本法第38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38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：(1)發給工資之基準：①按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。②前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前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項第1款、第24條之1第2項第1款第1目、第2目亦分有明文。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2項規定與勞工協商約定依曆年制、會計年度分段給假，尚無不可，惟於檢視是否符合法令時，「各時點」雇主給予之特別休假日數，仍不得低於以「到職日起算」依法所應給予之日數（勞動部108年6月21日勞動條2字第1080130702號函參照），亦即無論勞雇雙方所約定特別休假之方式係週年制、歷年制抑或會計年度，若勞工於約定給假年度中終止契約，均應改以「到職日起算」依法所應給予之日數，以確保特別休假日數不低於勞基法所定之基準。

2.經查，114年度原告之特休未休日數為12日，為兩造所不爭執(見勞訴卷第54頁)，而原告之薪資為月薪4萬6,000元，已如前述，是以原告請求特休未休工資1萬8,400元，為有理由，應予准許。

(五)原告請求喪葬津貼13萬7,400元，為有理由

1.按被保險人之父母死亡時，按其平均月投保薪資，發給3個月之喪葬津貼；投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之，勞工保險條例第62條第1款、第72條第1項定有明文。

2.查原告之父陳見智於114年12月10日死亡，然因原告遭退保而遭勞動部勞工保險局核定不予給付喪葬津貼，此有勞動部

01 勞工保險局函可佐（見勞簡專調卷第65頁）。則原告若具勞
02 保資格，因其父死亡本可請領喪葬津貼13萬7,400元（計算
03 式：4萬5,800元×3月＝13萬7,400元），然因被告於114年10
04 月31日片面終止勞動契約，並將原告投保之勞保予以退保，
05 致原告無法請領上開喪葬津貼。而兩造間勞動契約關係仍然
06 存在，業經本院認定如前，被告片面終止勞動契約等同於上
07 述勞工保險條例第72條第1項所定之「不依本條例之規定辦
08 理投保手續」，自應依上述條例之規定對原告負擔賠償責
09 任，是其請求被告賠償喪葬津貼13萬7,400元，核屬有據。

10 (六)原告請求年終獎金6萬3,000元，為無理由

11 1.按所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪
12 金及按時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
13 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此觀勞基法
14 第2條第3款規定即明。而所謂其他任何名義之經常性給與，
15 係指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、
16 久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金暨春節、
17 端午節、中秋節給與之節金以外之給與，勞基法施行細則第
18 10條第2款、第3款亦有明定。

19 2.查，原告請求年終獎金6萬3,000元給付，並非係基於勞務之
20 對價，非屬因工作而獲得之報酬，而係雇主為激勵員工士氣
21 所為恩惠性給與，是故原告請求被告給付114年度之年終獎
22 金6萬3,000元，要非可採。

23 四、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告
24 給付自114年11月1日至原告復職日止，按月於次月10日給付
25 原告4萬6,000元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按
26 年利率5%計算之利息；自114年11月1日起至原告復職日之
27 前一日止，按月提繳2,808元，至原告設於勞動部勞工保險
28 局之個人勞工退休金專戶；被告應給付原告15萬5,800元，
29 並自及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日即114年12月13日
30 （見本院勞簡專調卷第31頁送達證書）起至清償日止，按週年
31 利率5%計算之利息均有理由，應予准許；至逾此範圍之請

求，則無理由，應予駁回。

五、本件為勞動事件，就主文第2項、第3項勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行；並同時酌定相當之金額，諭知雇主即被告得供擔保免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回，附此敘明。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經審酌後，認與本件判決結果並無影響，爰不一一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 6 月 30 日

勞動法庭 法官 高健祐

正本係照原本作成。

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。

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 115 年 7 月 1 日

書記官 劉明芳