

臺灣桃園地方法院民事簡易判決

108年度壠勞簡字第28號

原告 賴家煌

訴訟代理人 趙友貿律師

被告 海豚灣游泳池管理顧問有限公司

法定代理人 戴永豐

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國108年12月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應提撥新台幣（下同）52,722元至原告之勞工退休金專戶。

二、被告應給付原告21,333元，及自民國108年9月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用2,430元，由被告負擔816元，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行，但被告如以52,722元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行，但被告如以21,333元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

民事訴訟法第255條第1項第3款規定：「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。」本件原告原起訴聲明第二項為：被告應給付原告135,216元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣於本院審理中以擴張訴之聲明暨陳報狀變更聲明第二項為：被告應給付原告167,703元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（見本院卷第131頁），核屬民事訴訟法第255條第1項但書第3款擴張應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體事項

01 一、原告主張：

02 (一)、原告於民國105年12月1日與被告簽訂業務勞務契約（下稱
03 系爭契約），受僱於被告公司，擔任游泳池救生教練，自10
04 5年12月1日起至106年6月30日止，由被告派任其至被告
05 承攬之「遠東世界花園社區」（下稱遠東世界社區）服務，
06 每月薪資為35,000元，工作內容主要係負責檢測水質、管理
07 游泳池及維護使用者安全等，於此期間，原告之工作時間係
08 每週二至週五、每天上班7小時、週六至週日則每天上班10
09 小時，週一為原告之固定休假日。被告並於106年7月1日
10 起至108年4月30日止，改派任原告至被告承攬之「葛里法
11 五世社區」（下稱葛里法社區）服務，於此期間，原告之薪
12 資變更為每月31,000元，又被告於108年1月起至同年4月
13 止，另有多給付原告1,000元薪資，是被告於108年1月起
14 至同年4月止，給付予原告之實際薪資為每月32,000元，而
15 除106年7月、8月及107年7月、8月暑假期間原告之工
16 作時間係每週二至週五、每日上班7小時、週六至週日則每
17 日上班10小時外，其餘月份原告之工作時間為每週二至周日
18 、每日7小時、週一則為原告之固定休假日。而原告受僱於
19 被告期間，上班均須打卡簽到，穿著被告公司制服並配戴識
20 別證，原告工作均受被告之監督及管理，兩造簽署之系爭契
21 約雖表明兩造間為承攬關係，然實際上係為勞動關係，且系
22 爭契約並未載明被告應給付予原告之承攬報酬金額，故應認
23 兩造間確為勞動關係。嗣原告依勞動基準法（下稱勞基法）
24 第14條第1項第6款之規定終止與被告間之勞動契約，兩造
25 間之契約關係於108年4月30日終止。惟被告並未給付原告
26 資遣費，且於原告任職期間，未依原告每月實際應領工資為
27 原告提撥勞工退休金、亦未給付原告休息日加班費、國定假
28 日加班費、特別休假未休工資，原告依法自得請求被告給付
29 原告下列之款項。

30 (二)、原告請求各項目及金額如下：

31 1. 提繳勞工退休金部分：

原告任職被告公司29個月（105年12月1日至108年4月30日），其應提撥而未提撥之金額為52,722元（計算式： $30,300 \times 6\% \times 29 = 52,722$ ）。被告應補提繳52,722元至原告勞工退休金專戶。

2. 休息日加班費部分：

原告任職被告公司期間，被告均未給付原告休息日加班費，故原告自得請求被告給付休息日加班費共計92,656元。

3. 國定假日上班部分：

原告任職期間，共有20日國定假日均出勤工作，故原告自得請求國定假日出勤工資22,400元。

4. 特別休假部分：

依106年1月1日施行前、後之勞基法第38條規定，原告任職期間應有20日特別休假。被告既未給予原告特別休假，依法自應給付原告特別休假未休別工資，而原告於勞動契約終止前一日之工資為1,120元，故被告應給付原告22,400元（計算式： $1,120 \times 20 \text{日} = 22,400 \text{元}$ ）。

5. 資遣費部分：

原告遭資遣前6個月平均工資為30,247元，又原告工作年資為2年4個月又29日，則依勞工退休金條例第12條第1、2項之規定，原告自得請求被告給付資遣費61,506元，惟此金額高於原告遭資遣前6個月平均工資30,247元，故原告就此部分僅請求被告給付資遣費30,247元。

(三)、爰依勞工退休金條例、勞基法提起本件訴訟等語。並聲明：
(一)被告應提撥52,722元至原告之勞工退休金專戶；(二)被告應給付原告167,703元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告答辯：

(一)、原告與被告間為承攬關係：

1. 就人格上、經濟上之從屬性而言：兩造所簽訂之系爭契約第4條明示：「承攬關係：乙方（即原告）充份瞭解非甲方（即被告）之受僱人，雙方間非為僱傭關係，故屬於勞

動基準法相關法律所規範之僱主責任（包含投保勞工保險、全民健康保險及提撥勞工退休金之義務），概與甲方無涉。」、承攬守則第二條明示：「乙方（即原告）應服從承攬工作之處所業主、委託人之指揮及相關規定。」、承攬守則第十條明示：「乙方應配合於甲方所指定之期日、時間、地點，準時到達執行承攬工作，不得有延誤時間或拒絕之情事，如未能到達，應事先排定代理人員。如有違反，除依承攬契約規定辦理外，每次願以新台幣500元作為罰款，並同意甲方逕自承攬報酬中扣除，情節重大者，甲方得逕自終止承攬契約。」，可知原告在承攬工作之初即已明白與被告間為承攬關係，且被告對於原告於社區業主之泳池擔任救生員之工作不具管控權，亦無從管理指揮監督，而社區業主係依原告提供予社區勞務之時數與被告計價，被告再發給原告承攬報酬，原告亦係直接接觸社區業主之指示提供勞務，被告並無介入。又原告除為承攬之社區業主提供勞務服務外，並無須為被告提供其他非承攬工作之勞務，且如需請假無法親自履行承攬工作，亦僅須由原告事先安排代理人到場工作代為履行，無須被告之核可，此與僱傭關係之勞務具不可替代性之狀況迥異。而出勤卡及社區簽到表則係社區業主之要求，被告為配合社區業主作業流程而提供之勞務證明，以利請款作業之進行，與原告工作內容表現之考核及升遷亦全無相關。

2. 就組織上從屬性而言：原告如無法提供勞務時，僅須依上開承攬守則之約定事先安排代理人即可，被告並不會干涉原告是否有親自提供勞務予被告承攬之社區，只要社區有人服務，被告並不會有意見。可知原告能夠於被告所承攬之案件外，獨立提供救生員服務予其他社區遊客來賓，故認兩造間不具有組織上之從屬性。

3. 綜上，兩造間既不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，原告亦無須親自履行勞務而得由他人代理，應可認定兩造間確為承攬關係。

01 (二)、原告請求被告公司提撥52,722元至原告勞工退休金專戶，並
02 無理由：原告既非被告公司之勞工，被告自無義務為原告提
03 撥勞工退休金，且兩造所簽訂之系爭契約已約定由原告自行
04 投保，是原告請求被告公司應提撥52,722元至原告勞工退休
05 金專戶，自屬無據。

06 (三)、原告請求被告給付休息日加班費92,656元、國定假日加班費
07 20,160元、特別休假未休工資22,400元及資遣費30,247元，
08 合計167,703元，均無理由：

09 ①、承上述，兩造既為承攬關係，則無勞基法關於休息日工資、
10 特別休假未休工資規定之適用，且相關承攬報酬皆為兩造議
11 定給付勞務報酬之全額，原告要求被告公司給付休息日加班
12 費92,656元、國定假日加班費20,160元及特別休假未休工資
13 22,400元，顯無理由。

14 ②、原告並無以被告公司違反勞基法為由而向被告為終止契約之
15 意思表示，是原告於108年4月15日以LINE傳送離職通知，
16 表示僅幫忙服務到4月30日，我們就順著原告的意思，是兩
17 造間之契約關係既為合意終止，則原告自不得向被告請求資
18 遣費，是原告請求被告給付資遣費30,247元，自屬無據。

19 (四)、綜上，原告之請求均無理由，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)
20 如受不利之判決，願供擔保請准免為假執行。

21 三、兩造不爭執事項：

22 (一)、原告自105年12月1日起至106年6月30日止，受被告指派
23 至被告公司承攬之遠東世界社區服務，其工作內容主要係負
24 責檢測水質、管理游泳池及維護使用者安全等，被告每月給
25 付原告報酬35,000元，於此期間，原告之工作時間係每週二
26 至週五、每日上班7小時、週六至週日則每日上班10小時、
27 週一為原告之固定休假日。

28 (二)、原告自106年7月1日起至108年4月30日止，受被告指派
29 至被告公司承攬之葛里法社區服務，於此期間，原告之報酬
30 變更為每月31,000元，又被告公司於108年1月起至同年4
31 月止，另有多給付原告1,000元報酬，是被告公司於108年

01 1 月起至同年 4 月止，給付予原告之實際報酬為每月 32,000
02 元，而除 106 年 7 月、8 月及 107 年 7 月、8 月暑假期間原
03 告之工作時間係每週二至週五、每天上班 7 小時、週六至週
04 日則每天上班 10 小時外，其餘月份原告之工作時間為每週二
05 至週日、每日 7 小時、週一則為原告之固定休息日。

06 (三)、原告於 108 年 4 月 30 日離職，兩造間契約關係於同日終止。

07 (四)、原告於被告公司任職期間，被告均未為原告提撥勞工退休金
08 至原告之勞工退休金專戶，亦未給付原告休息日加班費、國
09 定假日加班費及特別休假未休假工資。

10 四、爭執事項：原告主張之上開事實，除前述兩造不爭執事項外
11 ，則為被告所否認，並以前開情詞置辯，是本件兩造爭執事
12 項厥為：

13 (一)、兩造間究係僱傭關係或承攬關係？

14 (二)、原告請求被告提撥 52,722 元至原告之勞工退休金專戶，
15 有無理由？

16 (三)、原告請求被告給付原告休息日加班費 92,656 元、國定假
17 日加班費 20,160 元，有無理由？

18 (四)、原告請求被告給付原告特別休假未假休工資 22,400 元，
19 有無理由？

20 (五)、原告請求被告給付原告資遣費 30,247 元，有無理由？

21 本院就此分別判斷如下：

22 (一)、兩造間究係僱傭關係或承攬關係？

23 ①、民法第 482 條之規定：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於
24 一定或不定期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。
25 」民法第 490 條第 1 項之規定：「稱承攬者，謂當事人約定
26 ，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬
27 之契約。」並參酌勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之
28 一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由
29 他方給付報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給
30 付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從
31 事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬

性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號判決意旨參照）。又勞動契約當事人之勞工，通常具有下列特徵：(1)人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受雇人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人勞動。(4)納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立（最高法院92年度台上字第2361號判決意旨參照）。本件原告主張其與被告間成立僱傭關係而被告則辯稱：兩造係為承攬關係云云，兩造間之關係自有先予以釐清並定性之必要。

②、本件關於從屬性之判斷如下：

- (1) 人格上從屬性：原告於任職期間接受被告公司之指派，擔任救生教練，負責檢測水質、管理游泳池及維護使用者安全等，並須按時填寫工時表交給公司審核，亦須向被告公司報告工作現場氯錠及檢測液存量情形，原告處理上述事項，均須依被告公司規定上班親自履行，又原告對於出勤時間亦不能全然自由支配，請假時須與被告公司之組長協調，亦須以LINE通知被告公司，足證被告公司對原告確實有指揮監督權限，應認定兩造間具有人格上從屬性。
- (2) 經濟上從屬性：原告擔任救生教練，接受被告公司之指派為其承攬之社區提供勞務，即為被告營業目的而勞動。而原告於被告公司任職期間，被告每月給付報酬予原告，為兩造所不爭執，且被告公司指派原告至不同承攬社區提供勞務時，亦因原告提供勞務之多寡而有不同之報酬，足證原告取得報酬是為被告之經濟活動，並以原告提供勞務之多寡而決定其收入，顯然原告係為被告之營利而勞動無疑。

，自具有經濟上之從屬性。

(3) 組織上從屬性：被告所僱用之員工工作模式、內容，業經被告提出勞動契約書10紙（見本院卷第97頁至第126頁），由該勞動契約書之內容觀之，均係由被告指派員工至指定地點提供勞務，員工均須依被告規定之上班時間提供勞務，而工作內容均為泳池管理及水質管理等，復觀原告之工作模式，亦係由被告指派其至指定地點服務，而工作內容亦與泳池管理及水質管理相關，且為兩造所不爭執，可知原告與被告所僱用員工之工作模式及內容幾近相同，足見被告已將包含原告在內之員工納為被告組織體系，而從屬於被告之營運結構，須接受被告公司之指揮監督，亦須與其他同事互相配合（例如檢查機器及報修等），顯具組織上之從屬性。

③、綜上，兩造間就上開契約關係，具有人格上、經濟上及組織上從屬性，堪認兩造間應係存在僱傭契約法律關係。至被告辯稱：兩造間非成立僱傭契約，原告與被告簽訂系爭契約時，即已明白與被告間為承攬關係云云，然自該契約書形式上觀之，顯係被告事先擬妥之制式文書，而原告僅在其上簽名字，且重要約定事項如報酬之具體數額亦未記載於該契約文字，自難執該契約書為有利於被告之認定。且契約之性質應依契約之本質認定之，不受兩造間就該契約所定義之名稱而有影響，而本件契約之本質為僱傭契約，已如前述，準此，兩造間應成立僱傭關係，被告此部分所辯，難以採信。

(二)、原告請求被告提撥52,722元至原告之勞工退休金專戶，有無理由？

①、勞工退休金條例第6條之規定：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度。」勞工退休金條例第7條第1項第1款規定：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休

準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。」勞工退休金條例第14條第1項之規定：「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。」勞工退休金條例第31條第1項之規定：「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。是雇主未依規定為勞工提繳退休金至該個人退休金專戶，而造成勞工個人退休金專戶內之本金及累積收益短少，致使勞工受有損害，勞工自可請求雇主將應提繳而未提繳金額提繳至其勞工退休金專戶以填補其損害。

②、原告任職被告公司期間，自105年12月起至106年6月止，每月工資35,000元，則被告應按月依勞工退休金條例及勞工退休金月提繳工資分級表規定，月投保薪資應為36,300元，即以該薪資6%即2,178元為原告提繳勞工退休金；自106年7月起至107年12月止，每月工資為31,000元，則被告應按月依勞工退休金條例及勞工退休金月提繳工資分級表規定，月投保薪資應為31,800元，即以該薪資6%即1,908元為原告提繳勞工退休金；自108年1月起至108年4月止，每月工資為32,000元，則被告應按月依勞工退休金條例及勞工退休金月提繳工資分級表規定，月投保薪資應為33,300元，即以該薪資6%即1,998元為原告提繳勞工退休金。然被告於上開期間均未按月為原告提繳勞工退休金，為兩造所不爭執，是原告因此所受損害，合計57,582元【計算式：{ (2,178 × 7) + (1,908 × 18) + (1,998 × 4 = 57,582}】，原告自得依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，請求被告如數提繳至原告勞退金專戶。

③、綜上，本件原告僅請求被告提撥52,722元至原告之勞工退休金專戶，未逾上開範圍，其請求自屬有據。

(二)、原告請求被告給付原告休息日加班費92,656元、國定假日加班費20,160元，有無理由？

01 ①、勞動基準法第21條規定：「工資由勞雇雙方議定之，但不得
02 低於基本工資。」而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於
03 平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立
04 契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工
05 自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成
06 立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且
07 所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總
08 額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受
09 其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加
10 班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性
11 質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額
12 不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協
13 議方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，且符合公
14 平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付
15 收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條
16 件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不得
17 再行請求（臺灣高等法院暨所屬法院99年11月10日99年法律
18 座談會民事類提案第15號）。準此，勞雇雙方於勞動契約成
19 立之時，既基於平等之地位簽訂勞動契約，原告自始對於勞
20 動條件表示同意而受僱，兩造於勞動契約成立時即約定例假
21 、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未
22 低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認
23 為違反勞基法之規定，兩造自應受其拘束，原告事後不得任
24 意翻異，更行請求例、休假日、延長工時之加班工資，合先
25 敘明。經查，兩造間成立勞動契約，業已認定如前，而兩造
26 對於原告任職被告公司期間，被告每月應給付予原告之薪資
27 及原告於此期間之工作時間，為兩造所不爭執，並參酌原告
28 於本院108年10月21日言詞審理期日中當庭陳稱：「法官問
29 ：跟被告簽約的時候，就你的工作內容？每週工作幾日、每
30 日工時、薪水等工作條件是否都有講清楚？是否如起訴狀所
31 載？原告稱：都有講清楚。法官問：你也同意？原告稱：是

。』可認原告自受僱於被告起，既均同意按被告所訂定之薪資標準受領工資，顯然兩造間確已合意適用被告制定之薪資辦法受付工資，是除約定工資有低於依基本工資加計假日、延長工時工資之換算結果外，兩造自應受渠等工資約定之拘束。

②、勞基法第1條第2項規定：「僱主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」第24條第1項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」又勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞僱關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。

③、依勞動部於104年5月6日發布之「月薪制勞工的權益」亦敘明：「(2.按月計酬者延長工作時間(加班)時，其延時工資(加班費)如何計算?)A：按月計酬者如每月工資為22,000元，則其平日每小時工資額可按22,000元每月除以30日除以8小時為基礎，並按照勞動基準法第24條規定計算延時工資」。經查，兩造對於原告任職被告期間，被告每月給付原告之薪資及工作時間，為兩造所不爭執。而104年7月1日起至105年12月31日止，每月基本工資為20,008元，每小時為83元(計算式 $20,008/30/8=83$ ，元以下四捨五入)；106年1月1日起至106年12月31日，每月基本工資為21

,009元，換算每小時為88元（計算式： $21,009/30/8=88$ ，元以下四捨五入）；107年1月1日起至107年12月31日，每月基本工資為22,000元，換算每小時為92元（計算式： $22,000/30/8=92$ ，元以下四捨五入）；108年1月1日起至108年12月31日止，每月基本工資為23,100元，換算每小時為96元（計算式： $23,100/30/8=96$ ，元以下四捨五入），有行政院勞動部網站資料附卷可參，自堪信為真實。而勞基法第21條規定之基本工資係以法定正常工作時間每週工作總時數40小時之上限為計算基礎。茲就原告任職被告公司期間之薪資有無低於最低基本工資、例休假日及延時工資之情，分述如下：

(1) 105年12月1日至105年12月31日：

1.原告於105年12月1日至105年12月21日止，每週二至五工作時間為7小時、每週六、日工作時間為10小時，則每週工作48小時，較前揭法定工作總時數上限多8小時，共計3週，是依前揭法定基本工資計之，原告每週得請求之延長工時工資合計【計算式： $(2 \times 1.33 \times 83) + (6 \times 1.67 \times 83) = 1,052$ 元，元以下四捨五入】，則於此期間得請求延長工時工資共計3,156元（計算式： $1,052 \text{ 元} \times 3 \text{ 週} = 3,156 \text{ 元}$ ）。

2.又依勞基法第36條第1項規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」第24條第2項規定：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」第24條第3項規定：「前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」第39條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇

主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」經查，原告於105年12月22日至105年12月31日止，僅休一日，週二至週五工作時間為7小時，週六、日工作時間為10小時，是依前揭法定基本工資計之，原告得請求之延長工時工資為442元【計算式： $(2 \times 1.33 \times 83) \times 2 = 442$ 元，元以下四捨五入】，又原告於休息日工作10小時，採「逾8小時者應以12小時計」之計算標準，是原告於上開期間得請求休息日加班費即為1,607元【計算式： $(2 \times 1.33 \times 83) + (10 \times 1.67 \times 83) = 1,607$ ，元以下四捨五入】，連同基本工資併計為25,213元（計算式： $20,008 + 3,156 + 442 + 1,607 = 25,213$ ），又於此期間並無國定假日，原告自無須於國定假日出勤上班之情形。

3. 綜上，被告於此期間支付予原告之工資35,000元仍高於基本工資及以基本工資為基準計算出之延時工資、國定假日未休工資等之總和，自無違反勞基法之規定，原告自無由再向被告請求加班費。

(2) 106年1月1日至106年6月30日：

原告於此期間每週僅休一日，每週二至週五工作時間為7小時，每週六、日工作時間為10小時，每週不計休息日之工作時數為38小時，雖未逾前揭法定工作總時數，然原告於週六工作10小時，自得請求延長工時工資234元（計算式： $2 \times 1.33 \times 88 = 234$ ），又原告於休息日工作10小時，採「逾8小時者應以12小時計」之計算標準，是原告於上開期間每週得請求休息日加班費即為1,704元【計算式： $(2 \times 1.33 \times 88) + (10 \times 1.67 \times 88) = 1,704$ ，元以下四捨五入】，則每月得請求延長工時工資及休息日加班費共計7,752元【計算式： $(234 + 1,704) \times 4 = 7,752$ 元】，連同基本工資併計為28,761元（計算式： $21,009 + 7,752 = 28,761$ ），縱使加計原告於上開期間如附表所示之國定假日加班之未休工資【每日工資為1,167元（計算式： $35,000 \div 30 = 1,167$ ，元以下四捨五入）】

，被告於此期間每月支付予原告之工資35,000元仍高於基本工資及以基本工資為基準計算出之延時工資、國定假日未休工資等之總和，自無違反勞基法之規定，原告自無由再向被告請求加班費。

(3) 106年9月1日至106年12月31日、107年1月1日至107年2月28日：

原告於此期間每週僅休一日，每週二至週日工作時間為7小時，每週不計休息日之工作時數為35小時，雖未逾前揭法定工作總時數，然原告於休息日工作7小時，採「逾4小時者應以8小時計」之計算標準，是原告於上開106年期間每週得請求休息日加班費即為1,116元【計算式： $(2 \times 1.33 \times 88) + (6 \times 1.67 \times 88) = 1,116$ ，元以下四捨五入】；於上開107年期間每週得請求休息日加班費即為1,167元【計算式： $(2 \times 1.33 \times 92) + (6 \times 1.67 \times 92) = 1,167$ 元，元以下四捨五入】，則上開106年期間每月得請求休息日加班費共計4,464元（計算式： $1,116 \times 4 = 4,464$ 元）；上開107年期間每月得請求休息日加班費共計4,668元（計算式： $1,167 \times 4 = 4,668$ 元），連同106年基本工資併計為25,473元（計算式： $21,009 + 4,464 = 25,473$ ）；連同107年基本工資併計為26,668元（計算式： $22,000 + 4,668 = 26,668$ ），縱使加計原告於上開期間如附表所示之國定假日加班之未休工資【每日工資為1,033元（計算式： $31,000 \div 30 = 1,033$ ，元以下四捨五入）】，被告於此期間每月支付予原告之工資31,000元仍高於基本工資及以基本工資為基準計算出之延時工資、國定假日未休工資等之總和，自無違反勞基法之規定，原告自無由再向被告請求加班費。

(4) 106年7月1日至106年8月31日：

原告於此期間，每週僅休一日，每週二至週五工作時間為7小時、每週六、日工作時間為10小時，每週不計休息日之工作時數為38小時，雖未逾前揭法定工作總時數，然原告於週六工作10小時，自得請求延長工時工資234元（計算式： $2 \times$

01 1.33x88=234)，又原告於休息日工作10小時，採「逾8小
02 時者應以12小時計」之計算標準，是原告於上開期間每週得
03 請求休息日加班費即為1,704元【計算式： $(2 \times 1.33 \times 88)$
04 $+ (10 \times 1.67 \times 88) = 1,704$ 元，元以下四捨五入】，則每月
05 得請求延長工時工資及休息日加班費共計7,752元【計算式
06 ： $(234 + 1,704) \times 4 = 7,752$ 元】，連同基本工資併計為28,7
07 61元（計算式： $21,009 + 7,752 = 28,761$ ），又於此期間並無
08 國定假日，原告自無須於國定假日上班之情形，是被告於此
09 期間每月支付予原告之工資31,000元仍高於基本工資及以基
10 本工資為基準計算出之延時工資、國定假日未休工資等之總
11 和，自無違反勞基法之規定，原告自無由再向被告請求加班
12 費。

13 (5) 107年3月1日至107年6月30日、107年9月1日至107
14 年12月31日：

15 依107年1月31日修正之勞動基準法第24條第2項規定：「
16 雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小
17 時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之
18 一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額
19 另再加給一又三分之二以上。」原告於此期間每週僅休一日
20 ，每週二至週日工作時間為7小時，每週不計休息日之工作
21 時數為35小時，雖未逾前揭法定工作總時數，然原告於休息
22 日工作7小時，是依前揭規定，原告每週得請求休息日加班
23 費即為1,013元【計算式： $(2 \times 1.33 \times 92) + (5 \times 1.67 \times 92)$
24 $= 1,013$ 元，元以下四捨五入】，則每月得請求休息日加
25 班費共計4,052元（計算式： $1,013 \times 4 = 4,052$ ），連同基本
26 工資併計為26,052（計算式： $22,000 + 4,052 = 26,052$ ），縱
27 使加計原告於上開期間如附表所示之國定假日加班之未休工
28 資【每日工資為1,033元（計算式： $31,000 \div 30 = 1,033$ ，元
29 以下四捨五入】，被告於此期間每月支付予原告之工資31,0
30 00元仍高於基本工資及以基本工資為基準計算出之延時工資
31 、國定假日未休工資等之總和，自無違反勞基法之規定，原

01 告自無由再向被告請求加班費。

02 (6) 107年7月1日至107年8月31日：

03 原告於此期間每週僅休一日，每週二至週五工作時間為7小
04 時、每週六日工作時間為10小時，每週不計休息日之工作時
05 數為38小時，雖未逾前揭法定工作總時數，然原告於週六工
06 作10小時，自得請求延長工時工資245元（計算式： 2×1.33
07 $\times 92 = 245$ ），又原告於休息日工作10小時，是於上開期間每
08 週得請求休息日加班費即為1,474元【計算式： $(2 \times 1.33 \times 9$
09 $2) + (8 \times 1.67 \times 92) = 1,474$ 元，元以下四捨五入】則每
10 月得請求延長工時工資及休息日加班費共計6,876元【計算
11 式： $(245 + 1,474) \times 4 = 6,876$ 元】連同基本工資併計為28
12 ,876元（計算式： $22,000 + 6,876 = 28,876$ ），又於此期間並
13 無國定假日，原告自無須於國定假日上班之情形，被告於此
14 期間每月支付予原告之工資31,000元仍高於基本工資及以基
15 本工資為基準計算出之延時工資、國定假日未休工資等之總
16 和，自無違反勞基法之規定，原告自無由再向被告請求加班
17 費。

18 (7) 108年1月1日至108年4月30日：

19 原告於此期間每週僅休一日，每週二至週日工作時間為7小
20 時，每週不計休息日之工作時數為35小時，雖未逾前揭法定
21 工作總時數，然原告於休息日工作7小時，是依前揭規定，
22 原告每週得請求休息日加班費即為【計算式： $(2 \times 1.33 \times 96$
23 $) + (5 \times 1.67 \times 96) = 1,057$ 元，元以下四捨五入】，則每月
24 得請求休息日加班費共計4,228元（計算式： $1,057 \times 4 = 4,22$
25 8 ），連同基本工資併計為27,328（計算式： $23,100 + 4,228$
26 $= 27,328$ ），縱使加計原告於上開期間如附表所示之國定假
27 日加班之未休工資【每日工資為1,033元（計算式： $31,000$
28 $\div 30 = 1,033$ ，元以下四捨五入）】，被告於此期間每月支付予
29 原告之工資31,000元仍高於基本工資及以基本工資為基準計
30 算出之延時工資、國定假日未休工資等之總和，自無違反勞
31 基法之規定，原告自無由再向被告請求加班費。

01 (四)、原告請求被告給付原告特別休假未休假工資22,400元，有無
02 理由？

03 ①、勞基法第38條第1項第1款至第3款規定：「勞工在同一雇
04 主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予
05 特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上
06 上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。」
07 第38條第4項規定：「勞工之特別休假，因年度終結或契約
08 終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
09 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終
10 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」第38條第
11 6項規定：「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不
12 存在，應負舉證責任。」是以，勞工在同一雇主或事業單位
13 ，繼續工作满一定期間者，每年應依一定規定給予特別休假
14 ，其目的乃在確保勞工有休息、娛樂以及發揮潛力之機會。
15 因此，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間，
16 當然發生特別休假之權利。而此權利之行使即「日期之指定
17 」，依勞動基準法施行細則第24條第2款之規定，應由勞雇
18 雙方協商排定之，以免影響公司行號營運之正常作業（司法
19 院民事廳（83）院台廳民一字第11005號研究意見參照）。
20 可見勞工之特別休假權利是否可以落實，尚待與雇主「協商
21 排定」，倘雇主未能積極配合「協商排定」，則上開勞工特
22 別休假之權利，徒為具文而已，因此解釋上，休假因年度終
23 結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工
24 資。若勞工主張有應休之特別休假未休，除非雇主可以證明
25 勞工已休特別休假或未休之結果不可歸責於己外，否則即應
26 按該日數發給工資。

27 ②、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款規定：「本法第三
28 十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、
29 發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘
30 以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特
31 別休假於年度終結或契約終止前一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一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。

③、原告自105年12月1日至108年4月30日任職於被告公司，任職期間共2年5個月。而原告於105年之任職期間，依當時有效之勞動基準法第38條第1項第1款規定，雖無特休假未休應給付工資之規定，惟依上開說明，除僱主可以證明勞工已休特別休假或未休之結果不可歸責於己外，應按該日數發給工資。又本件被告於言詞辯論終結前，均未提出證據證明原告已休特別休假或原告係因非可歸責於被告之事由而未休特別休假，揆諸上開說明，被告於原告任職被告公司期間，應給予原告特休假合計20日【計算式：（106年）7日+（107年）10日+（108年） $10 \div 12 \times 4$ 日】，而原告任職期間從未休特休假，被告亦未給付特別休假未休工資，為兩造所不爭執，業已如前所述。又原告於契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資為32,000元，是依上開規定，被告應給付原告特別休假未休工資21,333元【計算式：32,000元/30日 $\times$ （7+10+ $10 \div 12 \times 4$ ）=21,333元，元以下四捨五入】。原告逾此之請求，則屬無據。

④、綜上所述，原告得依勞基法之規定請求被告給付原告特別休假未休工資21,333元。

(五)、原告請求被告給付原告資遣費30,247元，有無理由？

①、民事訴訟法第277條本文規定：「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。」民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院100年度台上字第415號判決意旨參照）。又依勞基法第11條至18條之規定，勞動契約合法終止之情形，可分為單方片面終止及合意終止。又合意終止可分為勞工自請辭職經雇主同意，或勞工同意雇主所提出終止勞動契約之要求，而在合意終止之情形，除雙方協議給付資遣費，否則勞工並無資

01 遣費之請求權。

02 ②、查，本件原告主張其係依勞基法第14條第1項第6款之規定
03 ，終止與被告間之勞動契約。然原告於本院108年12月23日
04 言詞審理期中當庭陳稱：「法官問：你於4月15日有發LINE給被告說你要辭職？原告答：是。」「法官問：辭職前，
05 是否有跟被告說辭職原因要以被告違反勞基法而辭職？原告
06 答：沒有。」並參以被告於本院108年9月23日審理期中
07 陳稱：「法官問：如何與原告終止契約？被告法定代理人答
08 ：原告在108年4月最後一週告知我們他到四月底，之後不
09 合作了，所以是原告口頭向我們終止承攬契約。原告當時說
10 了，我們也不能不同意，所以我們就同意了。」可認兩造間
11 係為原告自請辭職並經被告同意而合意終止契約關係。揆諸
12 上開說明，除兩造協議給付資遣費外，原告自不得向被告請
13 求給付資遣費。從而，兩造間之契約關係既為合意終止，且
14 原告復未提出其他證據證明有與被告達成協議給付資遣費，
15 本院自難為原告有利之認定，則原告請求被告給付資遣費
16 30,247元，自屬無據，不應准許。

17
18 五、民法第229條第1項之規定：「給付有確定期限者，債務人
19 自期限屆滿時起，負遲延責任。」第229條第2項之規定：
20 「給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
21 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
22 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
23 類之行為者，與催告有同一之效力。」民法第233條第1項
24 之規定；「遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請
25 求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其
26 約定利率。」第203條之規定；「應付利息之債務，其利率
27 未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。」本件
28 原告起訴請求被告給付特別休假未休之工資，被告迄未給付
29 ，即應負擔遲延責任，而本件起訴狀繕本係於108年9月5
30 日合法送達予被告，則原告請求被告自翌日即108年9月6
31 日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，自屬有

據。

六、綜上，原告依勞工退休金條例及勞基法之規定，請求被告提撥52,722元至原告之勞工退休專戶；並請求被告給付特別休假未休工資21,333元，暨自起訴狀繕本送達翌日即108年9月6日（見本院卷第33頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

七、本件係就民事訴訟法第427條訴訟適用簡易程序所為被告部分敗訴之判決，爰依同法第389條第1項第3款之規定，就被告敗訴部分依職權宣告假執行；並依同法第392條第2項，依職權為被告預供擔保，得免為假執行之宣告。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決之基礎與結果無影響，毋庸一一論述，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並依職權確定訴訟費用額如主文第3項所示。

中 華 民 國 109 年 1 月 20 日
中壢簡易庭法官 尹 良

以上為正本係照原本作成。

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。

中 華 民 國 109 年 1 月 20 日
書記官 張淑芬

附表：

原告任職被告公司期間於國定假日出勤之日期	
106年	1/1、2/28、4/3、4/4、5/1、5/30、10/4、10/10

01 (續上頁)

02

03

04

05

06

107年	1/1、2/28、4/5、4/6、5/1、6/18、9/24、10/10
108年	1/1、2/28、4/4、4/5