臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞訴字第104號

原　　告　張任俠
被　　告　誠上企業有限公司
法定代理人　林燕促
訴訟代理人　趙友綺
　　林國忠律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年2月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣伍拾貳萬陸仟捌佰貳拾壹元，及自民國一百零九年六月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五十，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣伍拾貳萬陸仟捌佰貳拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠伊自民國107年12月19日起受僱於被告，擔任垃圾車司機，約定月薪新臺幣（下同）54,900元，非上班日若服勞務則每日以2,000元計算工資。被告於109年3月10日以業務緊縮為由將伊資遣，並於翌日匯款90,023元予伊。

㈡依兩造間勞動契約及下列法律規定，被告應給付伊下列款項合計1,055,462元：

1.被告資遣伊並未給與預告期間，亦尚未給付109年3月工資，依兩造間勞動契約及勞動基準法（下稱勞基法）第16條規定，被告應給付109年3月1日至10日之工資加計20日預告期間工資共54,900元。

2.依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，被告應給付伊資遣費35,228元。

3.被告未依就業保險法之規定於資遣前10日通報主管機關及

公立就業服務機構，依民法第184條第2項規定，應賠償伊相當於10日薪資損害共18,300元。

4.被告於109年1月、2月分別自伊薪資中扣除2,000元，合計4,000元，依兩造間勞動契約及勞基法第26條規定應予返還。

5.伊育有子女一名，於遭被告資遣後1個月尋得工作，領得1個月失業給付30,730元及提早就業獎助津貼122,920元，被告違法將伊之投保薪資金額以多報少，致伊受有失業給付差額損失7,700元及提早就業獎助津貼差額損失30,800元。另若以投保薪資金額45,800元計算，伊本得領取職業訓練生活津貼192,360元，若以被告短報投保薪資金額43,900元核算，職業訓練生活津貼僅184,380元，伊亦因此受有7,980元之差額損害。上開差額損害，被告應依就業保險法第38條第3項規定賠償之。

6.107年12月至108年8月間，被告未依月薪54,900替伊提撥勞工退休金，共短少提撥8,754元，依民法第184條第2項、勞退條例第3條、第14條規定應予賠償。

7.伊之月薪為54,900元，平日每小時工資應為228.75元。而伊依被告之要求，於每週二至週日出勤6日，且因需要將負責路線完成才能下班，每出勤日均加班4小時，即出勤日之工時為12小時，依勞基法第24條規定，被告每週應給付之加班費為14,030元（含平日加班費5,490元、休息日加班費5,338元、例假日加班費3,203元）。而伊工作期間自107年12月至109年3月共計15個月，1個月以4週計算，被告應給付伊加班費共841,800元。

8.兩造約定非上班日服勞務以每日2,000元計算工資。伊於108年國定假日9日、109年離職前國定假日3日，共12日皆有出勤上班，依兩造間勞動契約，被告應給付24,000元。

9.108年8月9日、同年9月30日雖經地方政府公告颱風假，然伊亦有出勤服勞務，依兩造間勞動契約，被告應給付雙倍薪資合計8,000元。

10.伊之年資共計1年2個月又11天，依勞基法第38條第1項第2款規定，被告應給予伊7日之特別休假，被告未經預告資遣伊，致伊未能享有7日之特別休假，應給付伊14,000元之特休未休工資。

㈢爰依前述契約及法律規定提起本件訴訟。聲明為：被告應給付原告1,055,462元，及自勞動調解聲請書繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以下列情詞置辯：

㈠兩造約定服務之工時係每月例休8日，原則每日工作8小時，然因人力調配之故，故與原告約定例休8日中之4日，若有實際上班者，則以每日2,000元作為當日薪資並以現金給付。依兩造簽訂之勞動契約第6條第6項規定，原告可領得之工資為43,900元，每月並固定提供伙食代金2,500元及電話補貼500元，被告每月另以現金方式給付原告例休8日中之4日出勤之加班費共8,000元。

㈡就原告之請求逐一表示意見如下：

1.109年3月1日至10日之工資加計20日預告期間工資共54,900元部分：

伊未依法定預告期間通知，應給付原告20日預告期間工資，以每月薪資54,900元計算，應發給20日預告期間工資36,600元。加計原告109年3月1日至10日之未領工資18,300元，合計54,900元。

2.資遣費35,228元部分：

伊係依勞基法第11條第1項第2款及第5款規定資遣原告，以每月薪資54,900元計算，應發給資遣費34,296元。

3.資遣通報賠償10日薪資損害共18,300元部分：

伊基於未於資遣原告前向主管機關及就業服務機構通報，以使原告得以接受再就業輔導，願主動提出10日之工資以補貼原告就業緩衝期間之減少收入，以每月薪資54,900元計算，共計18,300元。

4.109年1月、2月薪資扣款合計4,000元部分：

伊每月預扣2,000元係作為勞工勞健保自付額之繳納，原告每月勞保自付額為1,008元、健保自付額為644元，合計1,652元，故伊僅需退還696元。

5.失業給付差額損失7,700元、提早就業獎助津貼差額損失30,800元、職業訓練生活津貼差額7,980元部分：

原告自承資遣1個月後就找到工作，其找到工作後即與請領失業給付之要件不符，故其僅得請求1個月失業給付差額。又原告並未證明其確實符合職業訓練生活津貼請領條件，且依就業保險法第17條第2項規定，失業給付與職業訓練生活津貼不得同時請領，原告既已領取失業給付，職業訓練生活津貼即無請領權利，自無差額之損失。至原告嗣後向相關機關請領失業給付等津貼時，因伊對原告月薪為54,900元之主張已不爭執，即無所謂差額之問題。

6.短少提撥勞工退休金8,754元部分：

短少提撥勞工退休金之數額應為8,125元。

7.加班費共841,800元部分：

原告所執行之木柵線廢棄物清理作業，多於下午4時左右即將所收之垃圾送至依規定之焚化爐處理並返回公司，原告一日工作時數（扣除1小時之休息）並不足8小時，其主張每出勤日之工時為12小時，並不實在。又因被告公司有代班制度，即於某員工當日因故無法上班，而由他線之同仁代為收受垃圾並送至焚化爐處理，原告所代班之路線為「內湖線」，內湖線之工作時數約8至9小時，伊基於彈性工作時間以及同仁當日完成負責路線區域之垃圾收取返回公司後即可下班，故亦無原告所稱加班情況。至例假日、休息日部分，經與勞保局確認後，原告任職期間，共有4日例假日出勤、15日休息日出勤，若以每月薪資54,900元計算，日薪為1,830元，時薪為229元，則伊應給付原告之例假日出勤工資為7,320元、休息日出勤工資為43,625元。

8.12日國定假日出勤工資24,000元部分：

兩造僅約定「例假或休息日」出勤時以一日2,000元計付工資，非謂「國定假日」出勤工資亦以一日2,000元計算。原告108年度國定假日共9日出勤，109年年度國定假日共3日出勤，以原告月薪54,900元計算，日薪為1,830元，伊應給付原告國定假日加班費為21,960元。

9.108年8月9日、同年9月30日颱風日出勤工資8,000元部分：

該2日颱風來襲時，伊乃依地方政府規定停止上班，事後方知悉原告於當日自行上班，原告不顧自身安危故意出勤並未告知伊，亦未獲得伊之同意。又依規定颱風天勞工無須提供勞務，雇主亦得不予支薪，伊已就該2日仍予支薪，原告再請求該2日薪資並無理由。

10.7日特休未休工資14,000元部分：

以月薪54,900元計算，10日特休未休工資為18,300元。

㈢上開應給付數額應扣除下列項目：

1.伊業於109年3月10日匯款90,023元予原告。

2.伊再於109年5月4日匯款15,900元予原告。

3.原告受伊之委託於執行廢棄物清理過程中，代理伊向客戶收受垃圾清除費用，原告收受客戶「新高翰林園」3,800元、客戶「大直肉羹/周順富」109年1、2月份垃圾清除費用8,000元、客戶「輕鬆築社區」垃圾清除費用13,650元，合計25,450元，均尚未返還。伊以民法第184條第1項前段規定對原告之損害賠償請求權，主張與上開應給付數額之原告債權互為抵銷。

4.原告於109年3月1日執行職務時，因不慎毀損該社區之消防管線，導致消防泡沫四散噴射，經富邦產物保險股份有限公司（下稱富邦產物保險公司）代雇工為工程修繕，共支出82,500元修繕費用，此費用為原告過失行為所致伊支出之損害，且伊之保險費用亦因此而增加。伊以依民法第184條第1項前段規定對原告之損害賠償請求權，主張與上開應給付數額之原告債權互為抵銷。

㈣聲明為：

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。

三、本院之判斷：

㈠茲就原告各項請求是否有理由分述如下：

1.109年3月1日至10日之工資加計20日預告期間工資共54,900元部分：

被告對應給付原告109年3月1日至10日之工資加計20日預告期間工資共54,900元並不爭執（見本院卷一第76、78頁），是應認原告此部分請求為有理由。

2.資遣費35,228元部分：

按雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：1.在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。2.依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第17條定有明文。另按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦規定甚明。查兩造均不爭執原告係自107年12月19日受僱於被告，至109年3月10日經被告資遣離職（見本院卷一第74頁），則原告自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為【1年2月又20天】，新制資遣基數為【71/116】（新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數)÷ 12)÷ 2）。又被告並不爭執資遣費應以原告主張之月薪54,900元為計算基準（見本院卷一第74頁）。以此核算，原告得請求被告公司給付之資遣費為【33,603】元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）。故原告此部分請求，於33,603元之範圍內為有理由，逾此部分則不應准許。

3.資遣通報賠償10日薪資損害共18,300元部分：

被告表示願主動提出10日之工資以補貼原告就業緩衝期間之減少收入共計18,300元（見本院卷一第78頁），是應認原告此部分請求為有理由。

4.109年1月、2月薪資各扣除2,000元部分：

按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有明文。被告雖抗辯其每月預扣2,000元係作為原告勞健保自負額之繳納，故其僅需退還696元云云。然查，被告法定代理人陳稱援用其於勞動調解時所為陳述（見本院卷四第22頁），而依其於本院勞動調解時所稱：「這是勞健保預扣，但我年底其實都會還給員工，沒有讓他們負擔」等語（見本院109年度勞專調字第36號卷【下稱勞專調卷】第311頁），佐以被告109年6月23日提出之答辯狀記載：「公司每月預扣2,000是為勞工的勞健保自付額部分，但公司體恤員工辛苦，故在年底時會將原本預扣員工勞健保自付額的費用回給員工，並由公司自行吸收員工勞健保自付額」等文（見勞專調卷第211頁），再對照被告傳喚之員工即證人甲○○證稱：每個月薪水沒有被扣2,000元，勞健保自付額是被告幫其付等語（見本院卷四第30頁），可見被告與員工約定員工之勞健保自付額由被告吸收、負擔，被告執此抗辯僅需退還696元，顯屬無據，是應認原告依兩造間勞動契約，請求被告給付109年1月、2月薪資各扣除2,000元，合計4,000元，為有理由。

5.失業給付差額損失7,700元、提早就業獎助津貼差額損失30,800元、職業訓練生活津貼差額損失7,980元部分：

①按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資60％按月發給，最長發給6個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲者，最長發給9個月。符合失業給付請領條件，於失業給付請領期限屆滿前受僱工作，並依規定參加本保險為被保險人滿3個月以上者，得向保險人申請，按其尚未請領之失業

給付金額之50%，一次發給提早就業獎助津貼，就業保險法第16條第1項、第18條分別定有明文。次按，投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之；本保險保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦理，就業保險法第38條第3項、第40條分別定有明文。又勞退條例第14條第1項規定，月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資。

②查原告自承領取1個月失業給付後，109年5月即找到工作（見本院卷四第24頁）。對照勞動部勞工保險局（下稱勞保局）109年10月23日回函：原告以109年3月10日自被告之離職事由，領取109年4月8日至109年5月7日期間1個月失業給付30,730元在案（見本院卷一第52頁），及原告提出勞保局109年4月17日函：台端於109年3月10日離職109年4月8日申請失業給付案，經本局依就業保險法第23條規定，按台端離職退保當月起前6個月平均月投保薪資43,900元之70%（含加給受扶養眷屬張OO）發給30天計30,730元（見勞專調卷第189頁）、109年9月22日函：台端申請提早就業獎助津貼案，經本局審核符合規定，按台端尚未請領之失業給付金額245,840元之50%『一次』發給，計122,920元（見本院卷四第86頁），可見原告遭被告資遣，共領得失業給付30,730元、提早就業獎助津貼122,920元，惟上開津貼數額，勞保局係以月投保薪資43,900元計算。

③又查被告並不否認原告每月領取54,900元均屬因提供勞務且為經常性之對價給付（見本院卷一第74頁），則原告之月投保薪資應為45,800元。依勞保局前揭函文之計算方式，如被告核實以45,800元為原告投保，原告本得請領1個月失業給付32,060元（計算式：45,800×70%＝32,060）、就業獎助津貼128,240元（計算式：32,060×8×50%＝128,240），可證原告受有失業給付差額損失1,330元（計算式：32,060－30,730＝1,330）、就業獎助津貼損失5,320元（計算式：128,240－122,920＝5,320），依就業保險法第38條第3項之規定，原告應得請求被告賠償上開差額損失合計6,650元。

④至原告請求職業訓練生活津貼差額損失部分，按本保險各種保險給付之請領條件如下：三、職業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。領取勞工職業訓練生活津貼者，領取相關津貼期間，不得同時請領失業給付。就業保險法第11條第1項第3款、第17條第2項定有明文。查本件原告領有失業給付，亦自承本案發生後未曾經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練（見本院卷四第24-25頁），自不符前述請領職業訓練生活津貼之要件，其既無權請領該津貼，則其主張受有該津貼差額之損害並請求被告賠償，即無可採，不應准許。

6.短少提撥勞工退休金8,754元部分：

按雇主應為適用勞退條例之勞工，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。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依勞退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，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項固分別定有明文。惟上開規定，係就該條例施行後，勞工日後退休時，依該

條例第23條規定領取及計算退休金之權益予以保障，前開應提繳金額，僅係存於勞工個人之退休金專戶，作為勞工退休基金，而由受委託之金融機構運用之，勞工須合於得請領退休金之要件，始得依該條例請領退休金。依同法第24條第1項規定：「勞工年滿60歲，得依下列規定之方式請領退休金：一、工作年資滿15年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金。二、工作年資未滿15年者，請領一次退休金。」，查原告為00年0月00日生，迄今尚未滿60歲，亦無同條例24條之2提前領取退休金之權利，原告既尚未符合依勞退條例規定得請求退休金之條件，則其主張因受有未提繳數額之損害，請求被告逕向其給付提繳金額之差額，為無理由，不應准許。

7.加班費841,000元部分：

①原告出勤日數及出勤日之工作時數：

⑴被告雖提出原告所簽名、記載每日上班時間為「08：00」、下班時間為「17：00」之員工工時紀錄表（見勞專調卷第237-248頁），然互核該員工工時紀錄表上記載108年1月6日、13日、14日、20日、21日、28日原告休假，被告提出之臺北市政府環境保護局木柵垃圾焚化廠過磅單卻有原告於上開日期清運垃圾至焚化廠之紀錄（見本院卷一第200、216、220、244、247、260頁），又該員工工時紀錄表上108年1月15日、16日、17日、18日、19日原告有登載上下班時間，被告提出之臺北市政府環境保護局木柵垃圾焚化廠過磅單卻顯示該等日期非原告清運垃圾至焚化廠（見本院卷一第224、228、232、236、240頁），另依臺北市政府環境保護局木柵垃圾焚化廠過磅單所載，原告108年1月20日進廠時間為「23：47：35」（見本院卷一第244頁）、108年1月21日進廠時間為「00：30：36」、「23：28：38」（見本院卷一第246、248頁）、108年1月22日進廠時間為「23：33：46」（見本院卷

一第250頁），明顯超過員工工時紀錄表登載之上下班時間，原告108年1月30日進廠時間「16：57：15」（見本院卷一第266頁），依被告自承返回公司需90分鐘車程（見本院卷二第22頁），原告顯無可能於員工工時紀錄表所載下班時間17：00前返回公司而下班，故該員工工時紀錄表是否得以真實反應原告出勤狀況，即有疑義，不足憑採。

⑵被告固又主張得以原告運送垃圾至所指定之焚化廠過磅單及處理遞送聯單，作為原告出勤狀況之紀錄依據云云。惟該等紀錄僅能反映原告進焚化廠之時間，依被告所述：如早上出車時司機所開車輛內積存大量垃圾，則先載往焚化爐處理後，再進行當日垃圾收取作業；早上出車時司機所開車輛內積存少量垃圾，則再繼續收取未清運之事業單位垃圾，待車輛垃圾容量飽和無法再收取時，再送至焚化爐處理；公司至三處焚化爐之時間分別為：至北投焚化爐約15分鐘車程、至內湖焚化爐及木柵焚化爐約90分鐘車程（見本院卷二第22頁），可見原告非每日收取完垃圾始清運至焚化爐，縱係收取完畢始清運之情形，亦需加計返回公司之車程時間；再佐以證人甲○○證稱：伊固定支援木柵線代班，正常是8點出車，正常時間範圍內通常會把工作結束，但有時看焚化爐的路線，木柵、內湖時間距離比較長，往返會碰到路上塞車，偶爾會超過時間，有時碰到下班時間也會堵車，路上碰到塞車或手腳比較慢，要10幾20個鐘頭也是有可能等語（見本院卷四第26-27頁），及被告之前員工即證人乙○○證述：伊曾跟過原告的車，原告都差不多6點半7點到公司，星期六日約下午4、5點下班，平常日會再晚1、2個小時，早上出車前要檢查車子，收完垃圾再去焚化爐倒完，回到公司還要洗車、下資源回收物品等語（見本院卷四第34-35頁），可見原告實際工時顯難依

焚化廠過磅單及處理遞送聯單所載時間為認定，被告此部分主張亦不足採。

⑶按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。勞動事件法第35條、第38條分別定有明文。本件原告請求被告給付延長工時工資，有關原告是否延長工時？出勤紀錄乃據以判斷之重要證據，上開員工工時紀錄表、焚化廠過磅單及處理遞送聯單均不足以作為原告出勤狀況之證明，已如前述，被告又稱其留存之排班表無法如實呈現員工實際出勤情形，且其並未設置打卡鐘或其他類此使員工上下班簽到之機制（見本院卷二第12頁），則被告未依勞基法第30條第5項規定備置原告出勤紀錄，依照前揭規定及說明，應認原告主張之出勤日數及其每出勤日之工作時間均為12小時等語，堪以採信，且應推定原告於該時間內，均經雇主同意而執行職務。

②平日延長工時工資部分：

按勞工每日正常工作時間不得超過8小時。雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。勞基法第30條第1項前段、第24條第1項第1、2款分別定有明文。查原告對其月薪54,900元之約定內容，包含月休8日其中4日出勤，每日以2,000元計算給付之8,000元乙節並不爭執（見本院卷四第22頁），則其「平日工資」應為46,900元（計算式：54,900－8,000＝46,900），「日薪」為1,563元（計算式：46,900÷30≒1,563，小數點以下四捨五入），「平日每小時工資額」為195元（計算式：46,900÷30÷8≒195，小數點以下四捨五入）；又原

告主張每出勤日之工作時間均為12小時等語為可採，已如前述；以此核算，被告應給付原告「平日延長工時加班費」之1日數額為1,174元（計算式：【195×1.34×2】＋【195×1.67×2】≒1,174，小數點以下四捨五入）。而兩造均稱原告每週正常工作時間為5日（見本院卷一第288頁、卷二第26頁），又原告任職期間之上班日數應以原告主張之日數為認定（原告主張每月4週、107年12月至109年3月共計15個月為計算），已詳如前述，則核算被告應給付原告平日延長工時加班費之數額為352,200元（計算式：1,174×5×4×15＝352,200）。

③休息日出勤工資部分：

⑴按雇主使勞工於第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。勞基法第24條第2項定有明文。兩造雖均不爭執有約定如原告於休假日出勤，以每日2,000元計付工資，然依前揭規定，以原告平日每小時工資額195元計算，其於休息日出勤8小時，被告應給付原告「休息日出勤8小時加班費」之1日數額為2,477元（計算式：【195×1.34×2】＋【195×1.67×6】≒2,477，小數點以下四捨五入），可見兩造之約定與勞基法強制規定有違，應屬無效，扣除被告已給付原告每休息日出勤之工資2,000元，被告就原告每休息日出勤8小時之工資應再給付477元。

⑵另原告主張每出勤日之工作時間均為12小時等語為可採，詳如前述，被告就原告每休息日出勤超過8小時至12小時部分，則應另給付加班費2,083元（計算式：195×2.67×4≒2,083，小數點以下四捨五入）。

⑶兩造均稱原告每月有4日休息日出勤（見本院卷一第

84-86頁、卷四第22頁），又原告任職期間之上班日數應以原告主張之日數為認定（原告主張107年12月至109年3月共計15個月為計算），已詳如前述，則核算被告應再給付原告休息日工資之數額為153,600元（計算式：【477＋2,083】x 4× 15＝153,600）。

④例假日出勤工資部分：

⑴按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第1項所定之例假，於每7日之週期內調整之。前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。勞基法第36條第1項、第4項、第5項前段分別定有明文。依行政院勞工委員會86年5月15日台86勞動二字第020139號函，已指定環境衛生及污染防治服務業為勞基法第30條之1之行業，得採行4週變形工時。所謂4週變形工時制度，指勞工每2週內至少應有2日之例假，每4週內之例假及休息日至少應有8日，事業單位得先行安排例假日（每2週應有2日休息作為例假）後，於4週內其他日期任意另行安排4日休息日。

⑵查被告所營項目包含其他環境衛生及污染防制服務業（見勞專調卷第50頁），原告並稱其工作內容為垃圾車司機（見勞專調卷第12頁），依前揭說明，應得適用4週變形工時制度。又依原告自承：每月係由黃尚彬排班，控制司機休假日數（見勞專調卷第14頁）、被證10是實際班表，一般寫出來就是照班表，如有突發狀況要另外講；月薪54,900元之約定內容，包含月休8日，其中4日來上班，每日以2,000元計算合計給付之現金8,000元（見本院卷四第22頁）等語，再對照原告不爭執被告提出之被證10排班表，可見被告與擔任垃圾車司機之員工約定勞務提供均係以排班方式

為之（見本院卷一第184-191頁），堪認被告與包含原告在內之垃圾車司機締結勞動契約時，已事先取得勞工同意實施變形工時制，將例假於週期內調整。則原告每月排班內容既已包含4日例假，縱該例假未排定於星期日，亦係自星期日挪移而來，原告再以其曾於星期日出勤為由，請求例假日出勤之工資，即無理由，不應准許。

⑤綜上，原告此部分請求於505,800元（計算式：352,200＋153,600＝505,800）之範圍內應予准許，逾此部分則應予駁回。

8.國定假日12日出勤工資24,000元部分：

按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。第37條所定之休假，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。勞基法第37條第1項、第39條分別定有明文。以原告日薪1,563元、平日每小時工資額195元計算，其於國定假日出勤12小時（原告主張每出勤日之工作時間均為12小時等語，堪以採信，已如前述，於茲不贅），被告應給付原告「國定假日出勤工資」之1日數額為2,737元（計算式：【1,563×1】＋【195×1.34×2】＋【195×1.67×2】≒2,737，小數點以下四捨五入）。又兩造均不爭執原告於108、109年度國定假日共出勤12日，則此部分被告應給付原告工資32,844元（計算式：2,737×12＝32,844），原告此部分請求既未逾上開數額，則均應准許。

9.颱風日2日出勤工資8,000元部分：

按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依勞基法第24條規定標準加給之，為該條所明定。故勞工依該條規定請求雇主給付延長工時工資，須雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之情形，始足當之。若未經雇主與勞工雙方同意，而由勞工片面延長工時，勞工尚不得依該條

規定請求雇主給付延長工時工資。依原告所述：「原告曾於颱風停班停課訊息發布後使用LINE通訊軟體致電業務助理『高瓊龍』詢問公司是否有通知是否出勤，『高瓊龍』未正面答覆原告且不願告知是否全數停班，稱自行決定是否出勤，若當日不出勤當日未清運之部分待正常上班後需自行處理」等語（見本院卷三第444頁），可見被告並未指示並與原告合意延長工時，依前揭說明，原告自不得請求被告給付延長工時工資，其此部分請求不應准許。

10.特休未休7日工資14,000元部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：㈡1年以上2年未滿者，7日。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞基法第38條第1項第2款、第4項前段、第6項分別定有明文。又按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：㈠發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。㈡前目所定一日工資，為勞工之特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30所得之金額。勞基法施行細則第24之1條第2項第1款第1、2目亦有明文規定。查原告係107年12月19日起任職，已如前述，計算至108年12月18日工作年資已滿1年，自108年12月19日開始至109年12月18日止有7日之特別休假。以兩造契約終止前原告最近1個月「正常工作時間」之薪資46,900元（計算式：54,900－8,000＝46,900），換算日薪為1,563元（計算式：46,900÷30≒1,563，小數點以下四捨五入），則原告因被告資遣致無法使特別休假之權利，而得請求之特別休假未休之工資為10,941元（計算式：1,563× 7＝10,941），故原告此部分之請求，於10,941元之範圍內洵屬有據，應予准許，逾此部

分則應予駁回。

㈡再就被告抗辯抵銷或應予扣除之細目分述如下：

1.被告分別於109年3月10日、同年5月4日匯款90,023元、15,900元予原告，及原告代收客戶款項共25,450元尚未歸還部分：

原告對於上開款項應自其得請求之數額中扣除乙節並不爭執（見本院卷三第450頁、卷四第21頁），故此部分款項合計131,373元，應自前開原告得請求之數額中扣除。

2.原告109年3月1日毀損社區之消防管線，被告以對原告之損害賠償請求權82,500元為抵銷部分：

查被告並不否認該82,500元修繕費用係由富邦產物保險公司給付予訴外人英集工程行，其沒有支付任何修繕費用（見本院卷四第25頁），此外被告復未就其主張保險費用因此有所增加乙節為舉證，是難認被告受有任何損害，則其主張以對原告之損害賠償請求權82,500元為抵銷，難認有理由。

㈢綜上，本件原告得請求之金額為526,821元（計算式：54,900＋33,603＋18,300＋4,000＋6,650＋505,800＋24,000＋10,941－131,373＝526,821）。又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；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5%，民法第229條第1、2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。故原告就上開請求經准許部分，併請求自勞動調解聲請狀繕本送達被告之翌日即109年6月13日（勞動調解聲請狀繕本送達回證見勞專調卷第56頁）起算之法定遲延利息，亦屬有據。

四、從而，原告依兩造間勞動契約及勞基法第16條、第26條、第

24條、第38條、勞退條例第12條第1項、就業保險法第38條第3項規定，請求被告給付526,821元，及自109年6月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息為有理由，應予准許。逾此部分則無理由，應予駁回。

五、原告勝訴部分，爰依勞動事件法第44條第1、2項規定，依職權宣告假執行，並定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依法判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　24　　日

勞動法庭　法　官　謝佳純

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　24　　日

書記官　陳怡文