

臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第30號

原告 蔡旻庭
魏千惠

共同

訴訟代理人 孫志堅律師（法扶律師）

被告 唐福工程有限公司

法定代理人 趙春景

訴訟代理人 蕭聖澄律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國110年4月6日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告蔡旻庭新臺幣778,759元，及自民國109年
11月25日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應給付原告魏千惠新臺幣591,439元，及自民國109年
11月25日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由原告各負擔百分之2，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778,75
9元、新臺幣591,439元為原告預供擔保後，得免為假執行
。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

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3款定有明文。經查，原告蔡旻庭（下與魏
千惠合稱原告，如單指一人時則逕稱其名）原起訴時訴之聲
明係請求被告應給付蔡旻庭新臺幣（下同）792,264元（含
休息日加班費463,272元、國定假日加班費78,000元、特休
未休工資108,000元、資遣費142,992元）、提繳勞工退休
金（下稱勞退金）210,497元至其勞退金專戶；魏千惠原起

訴時訴之聲明則為被告應給付魏千惠602,639元（含休息日加班費429,039元、國定假日加班費72,800元、特休未休工資100,800元）、提繳勞退金185,904元至其勞退金專戶（見本院卷第3-4頁），然本件訴訟兩造經本院於民國110年1月29日以109年度勞專調字第270號就原告起訴狀請求前揭勞退金部分，分別以蔡旻庭200,000元、魏千惠180,000元達成調解合意，有勞動調解筆錄為憑（見本院卷第135-136頁），是本件僅以尚繫屬於法院之聲明即上開原告之加班費、特休未休工資，及蔡旻庭之資遣費部分予以審理，合先敘明。嗣原告於110年4月6日言詞辯論期日，就上開請求勞退金部分表示不再請求（見本院卷第149頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，依前揭說明，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：蔡旻庭、魏千惠為母女，蔡旻庭自102年1月15日起，魏千惠則自103年3月23日起，分別受僱於被告，均擔任技術員職務，工作地點在桃園市○○區○○路○○○○號，負責修補工作安全網之工作，工時均為上午8時至下午5時，中間休息1小時，月休4日，雙方約定蔡旻庭之日薪為1,500元（底薪1,400元＋午餐津貼100元）、魏千惠之日薪為1,400元（底薪1,200元＋熟手津貼100元＋午餐津貼100元），當月如出勤達26日以上者，另加發全勤獎金津貼（每日100元計），嗣於109年8月31日，魏千惠自請離職。而原告任職於被告公司期間，每月只能排休4日，則每7日之中有1日之休息日出勤，當得請求休息日加班費。另原告任職期間，每年國定假日僅有春節得以休息，則有應休未休之國定假日工作薪資應加倍發給，是原告有於每年國定假日延長工時之情，惟被告並未依勞動基準法（下稱勞基法）相關規定給付足額之延長工時工資，且依蔡旻庭之工作年資，尚有特別休假72日未休畢，魏千惠則亦有特別休假72日未休畢。另被告沒有為蔡旻庭投保職業災害保險、提繳勞退金，蔡旻庭為此依勞基法第14條第1項第6款規定，

於109年9月11日以存證信函為終止勞動契約之意思表示。然而被告尚未給付：蔡旻庭休息日加班費463,272元、國定假日加班費78,000元、特休未休工資108,000元、資遣費142,992元；魏千惠休息日加班費429,039元、國定假日加班費72,800元、特休未休工資100,800元。原告爰依勞基法第24條、第37條、第38條第4項、第39條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，提起本訴。並聲明：

(一)被告應給付蔡旻庭792,264元，及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)被告應給付魏千惠602,639元，及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、被告則以：蔡旻庭主張資遣費之理由為被告未為其投保職業災害保險、未提繳勞退金和違反勞動契約等，惟被告自109年9月1日起，已為其辦理職業災害保險。又蔡旻庭於100年5月3日自桃園市保險服務職業工會退保，其投保年資已達30年又28日，依勞工保險條例（下稱勞保條例）第59條規定，蔡旻庭在60歲以前而勞保年資已達30年者，不會再增加基數，故實務上無人再繳納勞保費用，此亦為蔡旻庭不願意納入保險扣繳勞保費用。至原告主張自104年至109年休息日加班費、國定假日加班費及未休特別休假工資等，被告均以原告自由決定是否上班或休假，且休假日數均由原告自由決定。至於原告前揭主張分述如下：

(一)蔡旻庭部分：

其自104年1月至109年9月之國定假日未休應為49日。另其自105年12月起至109年9月均未有超過7日上班而未休假之情形，是被告爭執蔡旻庭請求休息日加班費部分。未休特休部分，其於104年、105年12月21日前均有休假超過該年度特別休假7日，而109年度僅上班至109年8月底，109年9月1至15日未上班，合計109年已請假達40日，其特休未休工資應為43日共64,500元。另被告已自109年9月1日起，為蔡旻庭辦理職業災害保險，是原告主張資遣費即無

理由。

(二) 魏千惠部分：

其自104年1月至109年9月之國定假日未休應為43日。另其自105年12月起至109年9月均未有超過7日上班而未休假之情形，是被告爭執魏千惠請求休息日加班費部分。未休特休部分，其於104年、105年12月21日前均有休假超過該年度特別休假7日，而109年度僅上班至109年8月底，109年9月1至15日未上班，合計109年已請假達39日，其特休未休工資應為43日共60,200元。

(三) 並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項（見本院卷第151、152頁）：

(一) 蔡旻庭自103年4月24日起（再次受僱），魏千惠自103年3月23日起，分別受僱於被告，均擔任技術員職務，工作地點在桃園市○○區○○○路○○○ ○○ 號，負責修補工作安全網之工作。魏千惠於109年8月31日自行離職。

(二) 原告工時均為上午8時至下午5時，中間休息1小時，月休4日，雙方約定蔡旻庭之日薪為1,500元（底薪1,400元＋午餐津貼100元）、魏千惠之日薪為1,400元（底薪1,200元＋熟手津貼100元＋午餐津貼100元）。

(三) 原告國定假日「應休」天數詳如起訴狀第8、9、13-15頁所載（見本院卷第10、11、15-17頁）。

(四) 109年9月1日前，被告並未為蔡旻庭投保職業災害保險，蔡旻庭任職期間，被告未依其薪資提繳勞退金。

(五) 被告令蔡旻庭於109年9月1日調動至桃園市龜山區中華郵政工地。

(六) 蔡旻庭有於109年9月11日寄發桃園永安郵局第000363號存證信函予被告，主張被告未將其投保勞保、提繳勞退金等，被告於同日收受前開存證信函。

(七) 被告有於109年9月15日寄發土城工業區郵局第000228號存證信函予蔡旻庭，主張蔡旻庭無故曠職3日以上，依勞基法第12條第1項第6款終止兩造間勞動契約，原告於同年9月

01 17日收受前開存證信函。

02 (八)兩造分別於109年9月9、17日進行勞資爭議調解，最終結
03 果為調解不成立（見本院卷第53-56頁）。

04 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

05 (一)原告得否請求被告給付國定假日、休息日加班費？數額為何
06 ？

07 1.本件原告提出國定假日及休息日出勤情形，欲證明其有加班
08 之事實，然為被告否認原告有休息日及部分國定假日出勤之
09 情。惟按當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審
10 酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真
11 實；勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提
12 出之義務。文書……之持有人，無正當理由不從法院之命提
13 出者，法院得以裁定處30,000元以下罰鍰；於必要時並得以
14 裁定命為強制處分。當事人無正當理由不從第1項之命者，
15 法院得認依該證物應證之事實為真實。民事訴訟法第345條
16 第1項、勞動事件法第35條、第36條第1項、第5項定有明
17 文；又雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，為勞基法第
18 30條第5項所明定。是保存勞工出勤工作紀錄乃雇主之義務
19 。經本院於109年11月24日通知被告應提出原告之出勤紀錄
20 （見本院卷第80、83頁），迄至本件110年4月6日言詞辯
21 論終結止，被告僅提出自行繪製之「員工休假紀錄」，且為
22 原告爭執其真實性（見本院卷第150頁），尚難認為真實。
23 而有關原告出勤紀錄之提出，被告僅辯稱：因數量龐大等語
24 （見本院卷第150頁），惟本件自起訴迄今已近半年，被告
25 僅以資料較多而遲未提出，核屬無正當理由，依前揭規定，
26 應認原告關於該文書應證之事實為真實。另被告亦自陳其核
27 算原告出勤日數結果，與原告主張大致相符（見本院卷第13
28 1頁），是本院認原告主張出勤之日數應較為可採。

29 2.國定假日加班費部分：

30 (1)按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主
31 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。

(2) 查蔡旻庭日薪為1,500元、魏千惠日薪為1,400元，為兩造所不爭執。見兩造不爭執事項(二) V，又蔡旻庭、魏千惠於104至109年度國定假日共出勤各52日，則此部分被告應給付蔡旻庭國定假日加班費78,000元（計算式： $1,500 \times 52 = 78,000$ ）、魏千惠國定假日加班費72,800元（計算式： $1,400 \times 52 = 72,800$ ），原告此部分請求既未逾上開數額，則均應准許。

3. 休息日加班費部分：

- (1) 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。
- (2) 兩造不爭執蔡旻庭日薪為1,500元，魏千惠日薪為1,400元，已如前述，則蔡旻庭「平日每小時工資額」為188元（計算式： $1,500 \div 8 \div 188$ ，小數點以下四捨五入，下同）；魏千惠「平日每小時工資額」為175元（計算式： $1,400 \div 8 = 175$ ），則據此計算蔡旻庭於休息日出勤8小時，被告應給付蔡旻庭「休息日出勤8小時加班費」之1日數額為2,388元（計算式： $【188 \times 1.34 \times 2】 + 【188 \times 1.67 \times 6】 \div 2,388$ ），魏千惠「休息日出勤8小時加班費」之1日數額為2,223元（計算式： $【175 \times 1.34 \times 2】 + 【175 \times 1.67 \times 6】 \div 2,223$ ）。
- (3) 又任職期間之上班日數應以原告主張之日數為認定，業如前述，則蔡旻庭就任職期間105年12月21日至109年9月11日共1360日，主張有194日休息日出勤（計算式： $1360 \div 7 \div 194$ ）；魏千惠就任職期間105年12月21日至109年8月31日共1349日，主張有193日（計算式： $1349 \div 7 \div 193$ ），則核算被告應給付蔡旻庭休息日加班費為463,272元、魏千惠休息日加班費為429,039元。

01 4. 綜上，蔡旻庭請求國定假日加班費78,000元、休息日加班費
02 463,272元；魏千惠請求國定假日加班費72,800元、休息日
03 加班費429,039元，均屬有據，俱應准許。

04 (二) 原告請求被告給付特休未休工資部分，有無理由？數額為何
05 ？

06 1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满1年以上3年未
07 滿者，每年應給予特別休假7日。105年12月21日修正（下
08 稱修正）前勞基法第38條第1款定有明文。又勞工在同一雇
09 主或事業單位，繼續工作满2年以上3年未滿者，應給予10
10 日特別休假，3年以上5年未滿者，應給予14日特別休假。
11 105年12月21日修正公布（下稱修正後）之勞基法第38條第
12 1項第3款、第4款亦有明文（該次修正公布條文自106年
13 1月1日施行）。又勞工之特別休假，因年度終結或契約終
14 止而未休之日數，雇主應發給工資。第36條所定之例假、休
15 息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應
16 由雇主照給，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應
17 加倍發給。修正後勞基法第38條第4項前段、第39條前段定
18 有明文。特別休假應按年度計算，勞工應休之特別休假日於
19 年度終結時，如有未休完日數，且可歸責於雇主時，勞工始
20 得請求雇主發給未休特別休假日數之工資（最高法院103年
21 度台上字第1425號判決意旨參照）。另按雇主應置備勞工出
22 勤紀錄，並保存5年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤
23 情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時
24 ，雇主不得拒絕。勞基法第30條第5項、第6項定有明文。
25 是保存勞工出勤工作紀錄乃雇主義務。

26 2. 查被告雖否認原告主張前述特別休假出勤之事實，並提出員
27 工休假紀錄各1份（見本院卷第161-167頁）佐證並無原告
28 所主張前述特別休假出勤云云。然原告已否認該紀錄表形式
29 上真正，且觀之該排班表為被告自行製作，無原告或其他排
30 班員工任何簽章可據，自難認該排班表為真正。由此可證，
31 被告確未給予原告特別休假，且特別休假出勤亦未領取加倍

01 薪資。另被告迄未提出勞基法第30條第5項所規定原告出勤
02 紀錄以為其抗辯之佐證，未提出證據之不利益應由被告承擔
03 ，而被告並未舉證原告特別休假權不存在，則應認原告未休
04 畢特別休假乃可歸責於被告事由之情為真實。

05 3. 蔡旻庭受僱而回復任職於被告期間自103年4月24日起至10
06 9年9月11日止，業如前述，則依修正前勞基法第38條第1
07 款規定，蔡旻庭自104年4月24日起至106年4月23日止應
08 有特別休假各7日，依修正後勞基法第38條第1項第3款、
09 第4款規定，自106年4月24日起至107年4月23日止應有
10 特別休假14日，自107年4月24日至108年4月23日止應有
11 特別休假14日，自108年4月24日起至109年4月23日止，
12 應有特別休假15日，109年4月24日至同年9月11日止，依
13 比例計算應有6天，是蔡旻庭主張任職期間特休未休共63日
14 （7 + 7 + 14 + 14 + 15 + 6），則於前揭合計63日範圍內，
15 蔡旻庭主張以63日計算特休未休工資，為屬有據。又依蔡旻
16 庭日薪為1,500元計算，是被告應給付蔡旻庭特休未休工資
17 94,500元（1,500 × 63 = 94,500），堪以認定，逾此範圍之
18 請求，則屬無據。

19 4. 魏千惠受僱任職於被告期間則自103年3月23日起至109年
20 8月31日止，已如前述，則依修正前勞基法第38條第1款規
21 定，魏千惠自104年3月23日起至106年3月22日止應有特
22 別休假各7日，依修正後勞基法第38條第1項第3款、第4
23 款規定，自106年3月23日起至107年3月22日止應有特別
24 休假14日，自107年3月23日起至108年3月22日止應有特
25 別休假14日，自108年3月23日起至109年3月22日止應有
26 特別休假15日，109年3月23日至同年8月31日止，依比例
27 計算應有7天，是蔡旻庭主張任職期間特休未休共64日（7
28 + 7 + 14 + 14 + 15 + 7），則於前揭合計64日範圍內，魏千
29 惠主張以64日計算特休未休工資，為屬有據。又依魏千惠日
30 薪為1,400元計算，是被告應給付蔡旻庭特休未休工資89,6
31 00元（1,400 × 64 = 89,600），堪以認定，逾此範圍之請求

，難認有據。

(三) 蔡旻庭依勞退條例第12條規定，請求被告給付資遣費142,992元，是否有理由？

1. 蔡旻庭與被告間勞動契約業經蔡旻庭依勞基法第14條第1項第6款規定，於109年9月11日合法終止：

(1) 按雇主違反勞動契約或勞工法令致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，並應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2項分別定有明文。又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退金個人專戶；雇主每月負擔之勞退金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。故勞退金專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，得於符合同條例第24條第1項規定時領取。如雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退金專戶之本金及累積收益，勞工之權益自受有損害。

(2) 查：蔡旻庭任職期間，被告並未為其提繳勞退金等情，為兩造所不爭執。見兩造不爭執事項(四) V，是蔡旻庭主張被告有違反勞工法令致損害其權益，依前揭規定，自屬可採。又雇主向勞保局提繳勞退金，無需勞工之協力，勞工於申請退休前尚不得提領，蔡旻庭寄發存證信函終止勞動契約（見本院卷第51頁），並提出被告就該存證信函收件回執1份佐憑（見本院卷第87頁），且被告亦不爭執（見本院卷第96頁），被告復未舉證蔡旻庭明確知悉其違反勞工法令致權益受有損害之虞已逾30日，是蔡旻庭主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，自屬合法有據。

(3) 被告固辯稱就蔡旻庭提撥勞退金部分，業已成立調解，蔡旻庭不應據以為本件之攻擊防禦方法（見本院卷第152頁），惟蔡旻庭行使前揭終止權時，被告尚未為蔡旻庭提繳勞退金，則被告違反勞工法令之狀態仍存續，則蔡旻庭因而終止兩造契約，應屬有據，被告此部分所辯，難認可採。

01 (4) 蔡旻庭主張被告未依法為其提繳勞退金，而有違反勞工法令
02 致損害其權益，已得合法終止契約，則蔡旻庭主張被告有無
03 未依法投保職業災害保險等事由，得依勞基法第14條第1項
04 款規定所為終止勞動契約，本院即無再審酌之必要。蔡旻庭
05 與被告間勞動關係既經蔡旻庭於109年9月11日合法終止而
06 消滅，則被告再於109年9月15日依勞基法第12條第1項第
07 6款所為終止契約之表示，係就已不存在之契約所為之終止
08 ，自不發生其效力，均併予說明。

09 2. 資遣費數額若干？

10 (1) 按勞工依勞基法第14條終止勞動契約者，雇主應依左列規定
11 發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每
12 滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計
13 算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1
14 個月者以1個月計。勞基法第14條第4項、第17條所規定。
15 又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
16 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇
17 主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，
18 未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限
19 ，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條亦有明文。
20 查蔡旻庭依勞基法第14條第1項第6款規定終止與被告間勞
21 動契約為合法，已如上述，則其依同法第17條規定請求被告
22 發給按其年資及平均工資計算之資遣費，洵屬有據。

23 (2) 經查，蔡旻庭自103年4月24日起受僱，為兩造不爭；其依
24 勞基法第14條第1項第6款規定，於109年9月11日終止勞
25 動契約合法，前亦論及；是以，蔡旻庭工作年資為6年4個
26 月又18日，新制資遣基數為【 $3 + 23/120$ 】（新制資遣基數
27 計算公式：{ 年 + (月 + 日 ÷ 當月份天數) ÷ 12 } ÷ 2
28 ）。另蔡旻庭月平均工資為44,800元，為被告所不爭執（見
29 本院卷第96頁），則經計算，蔡旻庭得依勞退條例第12條第
30 1項規定，請求被告給付資遣費142,987元（計算式： $44,800 \times$
31 $3 + 23/120$ ），逾此範圍之請求，即無理由。

01 (四)據上，蔡旻庭得請求被告給付778,759元（含休息日加班費
02 463,272元、國定假日加班費78,000元、特別休假未休工資
03 94,500元、資遣費142,987元）；魏千惠得請求被告給付59
04 1,439元（含休息日加班費429,039元、國定假日加班費72
05 ,800元、特別休假未休工資89,600元）俱屬有理；逾此部分
06 ，則均非有據。

07 五、末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
08 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
09 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
10 相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付
11 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
12 但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其
13 利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民
14 法第229條第2項、第233條第1項、第203條分別定有明
15 文。又勞基法第17條第2項固規定資遣費應於終止勞動契約
16 後30日內發給，蔡旻庭於109年9月11日終止勞動契約，就
17 資遣費部分原可請求自109年10月11日起算之法定遲延利息
18 ，然蔡旻庭就其與魏千惠請求給付之特別休假工資及加班費
19 ，均請求自起訴狀繕本送達翌日（即109年11月25日，見本
20 院卷第83頁送達證書）起算法定遲延利息，亦屬有理。

21 六、綜上所陳，原告基於勞動契約及勞基法第24條第2項、第38
22 條第4項、第39條、勞退條例第12條第1項規定，請求被告
23 分別給付如主文第1、2項所示之金額及利息，為有理由，
24 應予准許。逾此範圍之主張，洵屬無據，應予駁回。又本判
25 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
26 ，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，
27 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
28 擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，
29 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
30 權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告
31 敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此

01 敘明。

02 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
03 與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

04 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但
05 書。

06 中 華 民 國 110 年 4 月 29 日
07 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

08 以上正本係照原本作成。

09 兩造如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀
10 ；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
11 得不命補正逕行駁回上訴。

12 中 華 民 國 110 年 4 月 30 日
13 書 記 官 蘇 玉 玫