

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞簡字第12號

原告 牛建忠
訴訟代理人 凌進源律師(法扶律師)

被告 咖啡櫻有限公司

法定代理人 張仲仁

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國110年11月2日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒萬壹仟陸佰柒拾參元，及自民國一一〇
年四月十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
被告應提撥新臺幣貳仟貳佰貳拾肆元至原告於勞工保險局設立之
勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之四十八，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣柒萬壹仟陸佰柒拾參元
為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告以新臺幣貳仟貳佰貳拾肆元為原
告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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項第3款定有明文。本件原告原聲明：被告應給付原告
新臺幣（下同）194,825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。嗣於民國110年8月10日具
狀變更聲明為：(一)被告應給付原告139,387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
應提繳14,954元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶（本
院卷第99頁）。經核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，與
上述規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

01 一、原告主張：原告自108年1月1日起受僱於被告，擔任游泳池
02 救生員，約定每周工作6天，每星期一休假1天；108年工資
03 為每月25,000元，每天工作時間為上午5時30分至中午12時
04 ，但打卡後，須等待至下午1:30與晚班員工交接後才能下班
05 ；109年1月起每月工資調整為26,500元，每天工作時間為下
06 午2時至下午9時，但必須提早於下午2時前到班，下午9時下
07 班後尚須清理泳池周遭環境，下午9時30分才能正式下班；
08 是無論早晚班，上班時間均有8小時。109年3月間因疫情關
09 係，被告所經營游泳池暫時關閉，原告被指派處理公司一些
10 雜務，同年4月10日原告聽信被告之言，同意被告依勞動基
11 法法（下稱勞基法）第11條第3款以不可抗力暫停工作在1個
12 月以上事由，終止勞動契約，被告又擅自勾選員工自動離職
13 ，惟未完成文書；5月11日又通知原告取回私人用品，亦即
14 終止僱傭關係。後因原告檢舉，又重新以休業為理由發給原
15 告非自願離職證明書，原告乃執此聲請失業給付。惟原告任
16 職期間，被告短付原告110年3月24日至4月10日工資15,540
17 元及每周1天休息日加班費合計89,728元，並短撥勞退金2,6
18 96元；且未給付原告資遣費16,452元及預告工資17,667元，
19 原告自得依法請求被告給付，因此，依法提起本件訴訟等語
20 ，並聲明：(一)被告應給付原告139,387元，及自起訴狀繕本
21 送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被告應提
22 繳14,954元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。

23 二、被告則以：兩造簽訂之合約，有明定依據高雄市政府環境保
24 護局南區資源回收廠（下稱資源回收場）的合約與原告訂約
25 ，並特別告知原告上班時間依據資源回收場公告時間，每日
26 上班只有6.5小時，執勤時間只有4.5小時，其餘時間都是自
27 由時間，每週工作6天，每週一休假，每週工時未超過40小
28 時，108年月薪23,100元，加例假工作4天獎金1,900元，合
29 計25,000元；109年月薪調整為23,800元，加例假工作4天獎
30 金2,700元，合計26,500元，這是經過雙方同意的，原告自
31 不能再請求給付休息日加班費。嗣因新冠肺炎疫情關係，資

源回收場自109年3月24日起無預警關閉，游泳池亦同時關閉，因而沒有救生員可作的工作，後來協調原告等救生員改作清潔工作，原告不願意，乃於109年4月10日員工會議時提出自願離職。因此，原告於109年3月24日至同年4月10日係因疫情游泳池關閉無法上班，且原告實際上也沒有上班，亦不能請求此段期間之工資，被告也沒有短付工資。又原告是自請離職，被告沒有資遣原告，原告亦不得請求被告給付資遣費及預告工資。至勞退金，原告已補行提撥完畢，並未積欠原告勞退金。故原告之請求，均無理由等語，作為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事實：（本院卷第168頁）

(一)原告自108年1月1日起受僱於被告，擔任游泳池救生員，約定每周工作6天，每天工作時間為上午5時30分至中午12時，每星期一休假1天。

(二)原告108年工資每月為25,000元，109年1月起每月工資調整為26,500元。

(三)原告離職前6月平均工資為26,500元。

四、本件之爭點：（本院卷第168頁）

(一)兩造間勞動契約關係於何時因何原因而終止？

(二)原告請求被告給付短付工資15,540元（含110年3月短付6,707元、4月至10日短付8,833元），有無理由？

(三)原告請求被告給付加班費89,728元（每周1天休息日加班費），有無理由？

(四)原告請求被告給付資遣費16,452元，有無理由？

(五)原告請求被告給付預告工資17,667元，有無理由？

(六)原告請求被告補提撥勞退金差額2,696元至原告勞工退休金個人專戶，有無理由？

五、本院之判斷：

(一)上開兩造不爭執事實，有兩造不爭執為真正之原告勞保投保資料表、兩造間勞動契約書、被告與資源回收廠間回饋設施委託管理服務契約書（下稱系爭委託管理契約）節本、原告

任職期間受領薪資明細表、出勤紀錄等件附卷可稽（本院卷第61至67、85、155至164、171至173頁及證物存置袋），應堪信為真實。

(二)兩造間勞動契約關係於何時因何原因而終止？

1.按不可抗力暫停工作在1個月以上時，雇主得預告勞工終止勞動契約，為勞基法第11條第1項第3款所明定。又當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。經查法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號判決意旨參照）。

2.查原告任職之被告經營游泳池，因疫情關係，經資源回收廠逕自公布自109年3月24日起關閉暫停營業，預計停業至同年5月3日，為兩造所不爭執，並有被告提出之被告109年3月30日爭議函及資源回收廠109年4月9日覆函可佐（本院卷第71、73頁），堪認屬實。基此，兩造於109年4月10日協商，經原告同意，以被告依勞基法第11條第3款不可抗力暫停工作在1個月以上事由，終止兩造間勞動契約，為原告所是認（本院卷第101頁），復有被告開立載明填表日期及離職日期均為110年4月10日及離職原因為勞基法第11條第3款之離職證明書及嗣後補開立填表日期及離職日期同載為110年4月10日及離職原因為非自願離職之休業之離職證明書可參（本院卷第81、113頁），原告並持以申請失業給付，亦有原告提出之失業認定、失業給付申請書及給付收據可考（本院卷第115頁）。足見，兩造係合意以資遣之方式終止勞動契約，兩造勞動契約應於109年4月10日兩造意思表示合致時終止。原告主張兩造勞動契約於嗣後同年5月11日被告要求原告取回私人物品時終止及被告抗辯兩造勞動契約係因原告自願離職而終止等語，均與前開事證不符，不足採信。

01 (三)原告請求被告給付短付工資15,540元，有無理由？

02 原告任職之游泳池，因疫情關係經資源回收廠逕自公布自10
03 9年3月24日起關閉暫停營業，迄至同年4月10日止尚未恢復
04 營業，已如前述。雖原告主張此段期間其仍有到班從事清潔
05 或待命工作等語，然為被告所否認，衡以此段期間，游泳池
06 關閉，客觀上原告確已無法從事原救生員之工作，且原告不
07 爭執其形式真正之原告109年3月份打卡出勤紀錄，亦顯示10
08 9年3月24日以後，原告並無打卡上班紀錄（本院卷第171至
09 173頁），原告復自承無法提出證據證明確有於此段期間上
10 班工作，則其上開主張自難採信。本院審酌此段停工期間，
11 原告不能工作，係因不可歸責於雙方之疫情關係所致，並非
12 雇主即被告拒絕或遲延受領原告勞務。故除原不必工作即可
13 請求雇主給付工資之休息日及例假日外，其餘工作日，原告
14 既未實際上班工作，尚不得依民法第487條規定請求被告給
15 付工資，高雄市政府勞工局110年5月19日裁處書亦同此見解
16 （本院卷第111至112頁）。基此，被告既不否認並未給付原
17 告此段期間工資，自有短付109年3月29日（休息日）、30日
18 （例假日）及同年4月5日（休息日）、6日（例假日）工資
19 情事，則原告請求被告給付此段期間短付之工資，於3,477
20 元（計算式：26,500元÷31天×2天+26,500元÷30天×2天
21 =3,477元）範圍內，應屬有據。

22 (四)原告請求被告給付休息日加班費89,728元，有無理由？

23 1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，為勞基法
24 第21條第1項明定。準此，凡適用勞基法之事業單位，勞雇
25 雙方約定之工資，即不得低於法定基本工資，如約定工資低
26 於法定基本工資，即應調整至基本工資計薪。又勞工每7日
27 中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；雇主使
28 勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，
29 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
30 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
31 之2以上，勞基法第36條、第24條第2項亦有明文。

2. 本件兩造約定每周工作6天，每星期一休假1天；108年工資為每月25,000元，每天工作時間為上午5時30分至中午12時；109年1月起每月工資調整為26,500元，每天工作時間為下午2時至下午9時，為兩造所不爭執，並有兩造間勞動契約書、系爭委託管理契約節本、原告任職期間受領薪資明細表、出勤紀錄附卷可憑（本院卷第61至67、85、155至164、171至173頁），堪認兩造約定之工資（即108年每月25,000元、109年每月26,500元），包括每周工作6天含休息日工作1天之工資。惟勞雇雙方約定之薪資，不得低於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資、備勤工資及延長工時工資等之總合（最高法院82年台上字第293號、85年台上第1973號判決意旨參照）。故被告依約定薪資給付之薪資，如低於附表一所示基本工資及以基本工資為基準計算出之休息日工作加班費之總合，其薪資即應調整至此總合之金額。故原告任職期間，被告應給付原告之工資，應調整至如附表一「應給付薪資」（即基本工資及以基本工資為基準計算出之休息日工作加班費之總合）欄所示之金額，並應於扣除被告實際給付工資金額後，給付原告如附表一「應補休息日加班費差額」欄所示之金額，合計34,077元。是原告請求被告給付任職期間休息日工作加班費，於34,077元範圍內，尚屬有據。

(五) 原告請求被告給付資遣費16,452元，有無理由？

1. 按雇主依勞基法第11條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第17條第1項所明定。另勞工適用本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2分之1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項亦有明定。

2. 本件兩造於109年4月10日合意以勞基法第11條第1項第3款事由終止兩造間勞動契約，業經本院認定如前，則依前揭規定，原告請求被告給付資遣費，自屬有據。而原告於108年1月1日起至109年4月10日止受雇於被告，有如前述，則原告任職年資應為新制1年又101天。又原告離職前6月平均工資為26,500元，為兩造所不爭執，亦如前述。則據此核算，原告得請求被告給付之資遣費應為16,906元（計算式：26,500元 $\times$ 1/2 $\times$ 1年+26,500元 $\times$ 1/2 $\times$ 101/366年 $\div$ 16,906元，元以下四捨五入）。原告僅請求被告給付16,452元，於法自屬有據。

(六) 原告請求被告給付預告工資17,667元，有無理由？

按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：…三、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之」、「雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資」，勞基法第16條第1項第2款、第3項亦有明文。查原告之年資超過1年未滿3年，預告期間應為20日，則原告請求被告給付預告工資17,667元（計算式：26,500元 $\div$ 30天 $\times$ 20天）=17,667元，元以下四捨五入），核屬有據。

(七) 準此，原告得請求被告給付之金額，應為71,673元（計算式：短付工資3,477元+休息日工作加班費差額34,077元+資遣費16,452元+預告工資17,667元=71,673元）。

(八) 原告請求被告補提撥勞退金差額2,696元至原告勞工退休金個人專戶，有無理由？

1. 按勞工退休金條例之適用對象為適用勞基法之本國籍勞工。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退金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。前4項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之，勞工退休金條例（下稱）勞退條例第6條第1項

、第7條第1項第1款、第14條第1項、第5項亦有明定。而勞退條例制訂目的，係為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，雇主如未依勞退條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決要旨參照）。

2.查原告任職期間應領工資如前述五之(四)所述，被告於原告任職期間，其中108年間僅以月投保薪資23,100元級距及109年間僅以月投保薪資23,800元級距為原告提繳勞退金，有原告提出被告不爭執真正之原告勞退金個人專戶明細資料可按（本院卷第151至152頁），顯未足額為原告提繳勞退金。則依前揭規定及說明，原告請求被告公司補提撥依108年間月投保級距25,200元及109年間月投保級距27,600元核計之勞退金至其勞退金專戶，於附表二所示2,224元範圍內，亦屬有據。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約關係及前揭勞基法及勞退條例規定，請求被告公司應給付原告71,673元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年4月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨請求被告應提撥2,224元至原告於勞保局設立之勞退金專戶，均為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。本件主文第1、2項原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併予敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文

中華民國 110 年 11 月 12 日
 勞動法庭 法官 陳景裕

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後 20 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 110 年 11 月 12 日
 書記官 黃國忠

附表一：原告任職期間休息日工作天數及休息日加班費差額

年月	原告任職期間休息日工作日期	休息日工作天數	休息日加班費（新臺幣：元）	應給付薪資（新臺幣：元）	被告實際給付薪資（新臺幣：元）	應補休息日加班費差額（新臺幣：元）
108年1月	6日、13日、20日、27日	4天	3,904	27,004	25,000	2,004
108年2月	3日、10日、17日、24日	4天	3,904	27,004	25,000	2,004
108年3月	3日、10日、17日、24日、31日	5天	4,880	27,980	25,000	2,980
108年4月	7日、14日、21日、28日	4天	3,904	27,004	25,000	2,004
108年5月	5日、12日、19日、26日	4天	3,904	27,004	25,000	2,004
108年6月	2日、9日、16日、23日、30日	5天	4,880	27,980	25,000	2,980
108年7月	7日、14日、21日、28日	4天	3,904	27,004	25,000	2,004
108年8月	4日、11日、18日、25日	4天	3,904	27,004	25,000	2,004
108年9月	8日、15日、22日、29日	4天	3,904	27,004	25,000	2,004
108年10月	6日、13日、20日、27日	4天	3,904	27,004	25,000	2,004
108年11月	3日、10日、17日、24日	4天	3,904	27,004	25,000	2,004
108年12月	1日、8日、15日、22日、29日	5天	4,880	27,980	25,000	2,980
108年合計		51天	49,776	326,976	300,000	26,976
109年1月	5日、12日、19日	3天	3,267	27,067	26,500	567
109年2月	2日、9日、16日	3天	3,267	17,417	14,150	3,267
109年3月	8日、15日、22日	3天	3,267	23,060	19,793	3,267
109年合計		9天	9,801	67,544	60,443	7,101
總計		60天	59,577	394,520	360,443	34,077
備註	①以原告星期日到班工作，為休息日工作。 ②108年每月基本工資為新臺幣（下同）23,100元，平均時薪為96元（計算式：23,100÷ 30÷ 8= 96，小數點以下四捨五入）。依基本工資計算休息日工作之加班費，前2小時部分，每小時加給1/3，為128元（計算式：96×(1+1/3) = 128）；逾2小時部分，每小時加給2/3，為160元（計算式：96×(1+2/3) = 160）。而原告於108年之工時為每日6.5小時，則原告於108年休息日加班之加班費應為每日976元（計算式：128× 2+160× 4.5= 976）。 ③109年每月基本工資為23,800元，平均時薪為99元（計算式：23,800÷ 30÷ 8= 99，小數點以下四捨五入）。依基本工資計算休息日工作之加班費，前2小時部分，每小時加給1/3，為132元（計算式：99×(1+1/3) = 132）；逾2小時部分，每小時加給2/3，為165元（計算式：99×(1+2/3) = 165）。而原告於109年之工時為每日7小時，則原告於109年休息日加班之加班費應為每日1,089元（計算式：132× 2+165× 5= 1,089）。					

01 附表二：應補提撥勞工退休金明細

編號	年月	實際工資（新 臺幣：元）	月提撥工資級距 （新臺幣：元）	應提撥金額（ 新臺幣：元）	被告提撥金額（ 新臺幣：元）	應補提撥金額（ 新臺幣：元）
1	108年1月	25,000	25,200	1,512	1,386	126
2	108年2月	25,000	25,200	1,512	1,386	126
3	108年3月	25,000	25,200	1,512	1,386	126
4	108年4月	25,000	25,200	1,512	1,386	126
5	108年5月	25,000	25,200	1,512	1,386	126
6	108年6月	25,000	25,200	1,512	1,386	126
7	108年7月	25,000	25,200	1,512	1,386	126
8	108年8月	25,000	25,200	1,512	1,386	126
9	108年9月	25,000	25,200	1,512	1,386	126
10	108年10月	25,000	25,200	1,512	1,386	126
11	108年11月	25,000	25,200	1,512	1,386	126
12	108年12月	25,000	25,200	1,512	1,386	126
13	109年1月	26,500	27,600	1,656	1,428	228
14	109年2月	26,500	27,600	1,656	1,428	228
15	109年3月	26,500	27,600	1,656	1,428	228
16	109年4月1日至10日	8,833	27,600	552	524	28
合計				23,664	21,440	2,224