

臺灣嘉義地方法院民事判決

110年度勞訴字第17號

原告 李文興

林承龍

共同

訴訟代理人 張顥璞律師

洪懷舒律師

被告 蘋果國際租賃有限公司

法定代理人 萬物明

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年10月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告李文興新臺幣132,608元，及自民國110年6月24日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應給付原告林承龍新臺幣134,473元，及自民國110年10月7日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴均駁回。

訴訟費用由原告李文興負擔百分之23，原告林承龍負擔百分之15，其餘由被告負擔。

本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣132,608元、134,473元分別為原告李文興、林承龍預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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。原告林承龍起訴時原聲明請求被告應給付新臺幣（下同）130,499元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，嗣於民國110年9月28日具狀變更請求被告應給付192,584元，及自更正

01 聲明狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算
02 之利息。上開訴之變更，核屬擴張及減縮應受判決事項之聲
03 明，揆諸前揭規定，應予准許。

04 貳、實體方面：

05 一、原告主張：被告係經營代客駕駛及機場接送等業務，原告李
06 文興於100年12月12日起任職於被告法定代理人萬物明與訴
07 外人劉文魁合夥成立之蘋果聯合租賃有限公司擔任司機，嗣
08 於106年間該公司自行將員工全數轉移至被告繼續聘僱，而
09 原告林承龍自105年3月1日起任職於被告擔任司機。由被告
10 提供車輛，並於前一天通知班表，每月薪資以車輛營業額抽
11 成計算，原告李文興為27%、原告林承龍為26%，被告每月
12 另給予獎金6,000元（若有請假，請一天扣除1,000元），月
13 休4天，無特別休假。因109年間受疫情影響，大幅減班，10
14 9年每月基本工資為23,800元，被告每月給付之薪資不足基
15 本工資，原告李文興、林承龍（下稱原告2人）乃分別於109
16 年10月13日、110年1月15日向被告主張薪資給付違反法定基
17 本工資，符合勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款
18 及第6款規定之情形，爰依前開規定終止勞動契約。原告2人
19 於110年2月18日申請勞資爭議調解，因被告拒絕給付而調解
20 不成立，爰依勞動契約及勞基法第21條、第38條、第39條、
21 勞工退休金條例第12條規定，請求被告應給付原告李文興之
22 基本工資不足額77,868元（即附表一所示）、特休未休工資
23 54,740元（請求尚未罹於5年時效之特休日數，即100年12月
24 12日任職至104年12月11日工作滿4年，有10天；至105年12
25 月11日工作滿5年，有14天、至106年12月11日工作滿6年，
26 有15天；至107年12月11日工作滿7年，有15天；至108年12
27 月11日工作滿8年，有15天，共計69天，以109年基本工資2
28 3,800元為計算基準，計算式：23,800元÷30日×69日）、資
29 遣費105,196元（因蘋果聯合租賃有限公司與被告均由萬物
30 明所經營，屬於在同一雇主之事業單位繼續工作，故年資均
31 應計入，自100年12月12日至109年10月13日年資為8年307

天，依109年基本工資計算，6個月平均月薪為23,800元，計算式： $23,800 \text{元} \times 0.5 \times \left[8 + \frac{307}{366} \right]$ ），共計237,804元。被告應給付原告林承龍之基本工資不足額96,393元（即附表二所示）、特休未休工資38,080元（105年3月1日任職至106年1月1日工作超過半年，有3天；至106年2月28日工作滿1年，有7天；至107年2月28日工作滿2年，有10天；至108年2月28日工作滿3年，有14天；至109年2月29日工作滿4年，有14天，共計48天，以109年基本工資23,800元為計算基準，計算式： $23,800 \text{元} \div 30 \text{日} \times 48 \text{日}$ ）、資遣費58,111元（自105年3月1日至110年1月15日年資為4年321天，分別依109、110年基本工資23,800元、24,000元計算，6個月平均月薪為23,816元【計算式： $\left(23,800 \text{元} \times 5 \text{個月} + 23,800 \text{元} \div 31 \text{日} \times 16 \text{日} + 24,000 \text{元} \div 31 \text{日} \times 15 \text{日} \right) \div 6 \text{個月}$ 】，計算式： $23,816 \text{元} \times 0.5 \times \left[4 + \frac{321}{365} \right]$ ），共計192,584元。又原告2人係依勞基法第14條規定終止兩造間勞動契約，依就業保險法第11條第3項規定屬非自願離職，則原告2人依勞基法第19條規定請求被告發給載明非自願離職之服務證明書。並聲明：(一)被告應給付原告李文興237,804元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)被告應給付原告林承龍192,584元，及自更正聲明狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)被告應發給原告李文興、原告林承龍非自願離職證明書。

二、被告則以下列情詞置辯：

(一)原告李文興、林承龍分別於100年12月12日、105年3月1日受僱被告，從事小客車巴士租賃代僱駕駛司機。被告自101年成立時所登記之營業項目屬小客車租賃業，以租賃小客車為主要，依公路法第34條明定：「…五、小客車租賃業：以小客車或小客貨兩用車租與他人自行使用為營業者。…」，係以具「租賃」關係之汽車租用為營業，惟依公路法第79條授權訂定之汽車運輸業管理規則第100條第1項第2款另規定：「經營小客車租賃業租車人如須僱用駕駛人者，應由出租人

負責代僱持有小型車職業駕駛執照者駕駛。」，則小客車租賃業除可將車輛「租與他人自行使用」，亦得為租車人代僱駕駛提供運送服務。準此，原告2人乃屬於「負責代僱持有小型車職業駕駛執照者駕駛人」，被告既以租賃小客車為業，所附加之職業駕駛人工作時間自然無法固定，須配合承租人用車時間，無法有法定之週休2日或法定排休，係屬服務業。且租賃小客車以旅行業者為服務對象，兼以其他公司、機關行號等團體出遊或行動時所需，需要小客車之旅行社或機關行號，租用小客車之時間亦多利用假日或法定連續休假。又被告陸續遭遇如106年中國遊客銳減對旅遊業者之衝擊及自109年起至110年間新冠肺炎疫情衝擊國內各行各業下，非可歸責於被告之不可抗力等事件波及，因此被告之休假制度及公司營業額皆需視當月承租小客車之次數而定，其工作性質及薪資計算方式，被告內部所有人員含負責人及其他股東皆係以此計算。

(二)原告2人不需至公司進行制式打卡，只需按前一天派車表至指定地點接送承租人即可，無固定基本薪資，其薪資計算結構為「當月營業額×提成當月營業額%（依原告工作年資計算）－當月桃園宿舍費＋當月津貼－勞健保－排休日數薪資＝當月總領薪資」，兩造薪資約定方式是以營業額與年資計算，並非定額發放，亦非以最低工資計算，原告2人皆事先了解，符合雙方合意之勞動契約之前提要件，才予以擔任被告代駕司機乙職。是被告依兩造口頭契約約定與實際營運額給付，薪資當然有高於或少於最低工資之情形，此乃原告2人早能預見，則被告之給付報酬符合勞基法第2條規定「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、…『計件』以現金或實物等方式給付之獎金…」，而非同條係以每月固定金額計算，故被告無勞基法第21條第1項後段所定之不得低於基本工資之規定適用，被告亦無違反兩造之契約約定，且被告因新冠疫情之不可抗力因素，已苦苦經營，並未因經營困難而裁員，其市場景氣亦非可歸責於被告，是被告不構成

01 勞基法第14條第1項第5款、第6款之情形。再者，110年7月2
02 9日之報紙報導，因109至110年間，新冠肺炎疫情期間，眾
03 行業禁止營運或減縮載客，旅遊、租車等，勞動部就公司與
04 勞工間，因疫情或停業之平均工資之計算，並非以實際之營
05 運所得或薪資所得計算，亦足為佐，堪認為不可歸責於兩造
06 之事由，致被告有給付減縮或不完全給付，被告免為再給付
07 或負短收營收之薪資賠償責任，原告2人亦無需補服勞務，
08 故原告2人請求被告應給付基本工資不足額並無理由。

09 (三)被告之休假制度係採請假制，每月均有補貼原告2人6,000
10 元，此為無法排特休日之補償代價，本質上即屬每年特休未
11 休之現金補償給付（包含每月8天之休假）；且被告有將勞
12 工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記
13 載於工資清冊，每年定期將其內容以書面通知勞工，符合勞
14 基法第38條第5項義務，故被告未積欠原告2人任何未於特休
15 給假之現金補償。況勞基法第38條第4項係自107年3月1日施
16 行，原告2人主張特休未休工資縱令有理，僅能自107年3月
17 法令生效時起算，換算特休未休之日數與被告之給付金額，
18 而非自原告2人之到職日起算。

19 (四)原告李文興於109年10月8日以Line通訊軟體通知被告其已找
20 到另一份工作，將於109年10月14日離職，故被告係被原告
21 李文興告知離職之一方，非被告違法終止勞動契約，因此被
22 告顯無支付原告李文興資遣費之必要。原告林承龍於105年3
23 月1日即任職於被告，然因無法自主情緒管理，前後在同事
24 與客戶間發生種種大大小小之衝突，任職期間斷斷續續總計
25 有3次重複離職、任職之紀錄，因原告林承龍於110年1月14
26 日將其所負責接駁之外籍勞工於中途「丟包」事件，造成承
27 租人須親自南下屏東道歉及被告信譽、營業方面巨大損失，
28 被告依公司內部規定於110年1月17日召開檢討會，然檢討會
29 當日一早，被告內部人員張志成依負責人之交代，於開會前
30 先與原告林承龍溝通，原告林承龍卻在召開檢討會前，當早
31 即憤而「丟鑰匙」表示辭職，並至其負責之巴士整理個人物

01 品離開，無視張志成之挽留及勸說，執意離去，被告從未表
02 示要開除原告林承龍，故原告林承龍為自願離職，其請求給
03 付資遣費顯無理由。

04 (五)退步言，縱使原告2人得依勞基法第14條第1項第1款或第6款
05 規定主張終止契約，然原告2人主張被告於109年3月起短付
06 薪資，卻於110年6月15日起訴時始主張終止契約，或請求資
07 遣費，依勞基法第14條第2項規定已罹於請求權時效。

08 (六)並答辯聲明：原告之訴駁回。

09 三、原告2人主張其等分別於100年12月12日(原告李文興)、105
10 年3月1日(原告林承龍)受僱被告，從事小客車巴士租賃代僱
11 駕駛司機；原告李文興於109年3月至10月所領取薪資如附表
12 一「被告實際給付金額」欄所示、原告林承龍於109年2月至
13 12月所領取薪資如附表二「被告實際給付金額」欄所示；原
14 告李文興104年12月起至離職止之任職期間特別休假天數合
15 計69天(計算式詳前列原告李文興之主張)，原告林承龍105
16 年3月1日起至離職之任職期間特別休假天數合計48天(計算
17 式詳前列原告林承龍之主張)；兩造於110年3月4日經臺南市
18 政府勞資爭議調解，調解不成立等情，有原告2人勞工保險
19 被保險人投保資料表(明細)、臺南市政府勞資爭議調解紀
20 錄、工資清冊等件在卷可憑(見本院卷第31、33至34、119
21 至211、279頁)，且為被告所不爭執(見本院卷第90、291
22 頁)，堪信為真實。

23 四、原告2人主張任職期間，被告給付薪資未達基本工資，其等
24 分別依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間僱
25 傭契約，並要求被告給付不足基本工資之工資差額、給予非
26 自願離職證明、資遣費等語，為被告所否認，並以前詞置
27 辯。經查：

28 (一)原告2人請求被告給付其等任職期間，薪資不足基本工資差
29 額部分：

30 1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；前項基本
31 工資，由中央主管機關擬定後報請行政院核定之，亦為勞基

01 法第21條第1、2項所明定。勞雇雙方於勞動契約成立之時，
02 係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是
03 否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，
04 當事人在不牴觸勞基法所規定之基本工資前提下，讓勞雇雙
05 方自由約定工資，應屬妥當；是不牴觸勞基法所規定之基本
06 工資，勞雇雙方約定薪資數額，屬合法有效。

- 07 2.查兩造間雖未訂立書面勞動契約，惟依兩造所述、原告2人
08 之工資清冊可知，兩造成立勞動契約時，約定每月薪資為車
09 輛營業額之一定成數(原告李文興為27%、原告林承龍為2
10 6%)，原告2人之每月薪資數額雖以車輛每月營業額之一定
11 成數計算薪資，且每月有多寡不一定之情形，然原告2人之
12 工作為被告所指派，原告2人應依被告安排之排班表為出
13 勤，則其每月薪資總額仍不得低於基本工資，其等薪資未低
14 於勞基法規定每月基本工資數額，自屬有效，倘低於最低基
15 本工資，自應給付達基本工資數額。又依被告所提109年2月
16 之工資清冊所載(見本院卷第191頁)，原告林承龍該月之業
17 績僅為87,000元，依前開約定計算應領薪資為22,620元(計
18 算式：87,000×26%)，然原告林承龍該月領取26,000元，其
19 後記載「保障」等語；另依108年8月至109年2月之工資清冊
20 所載(見本院卷第185至191頁)，被告另名記載代號「朱」之
21 員工，其薪資亦有依業績計算成數未達保障25,000元，而領
22 取25,000元之情形，可見被告雖與原告2人間約定以車輛每
23 月營業額之一定成數計算薪資，然該薪資計算未達兩造約定
24 數額，被告仍應以約定數額給付薪資。是原告2人主張被告
25 每月給付薪資未達最低基本工資，而以基本工資為每月最低
26 給付，並請求其差額，應有理由。被告抗辯原告2人為按件
27 計酬之勞工，非定額發放，亦未約定定額等語，尚難採信。
- 28 3.是以，109年1月起至12月止之基本工資為每月23,800元，被
29 告自109年3月至12月給付原告2人之薪資分別如附表一、二
30 「被告實際給付金額」欄所示，可見被告109年3月至10月給
31 付原告李文興、109年3月至12月給付原告林承龍之薪資，顯

01 有不足基本工資之情形，其不足基本工資數額分別為原告李
02 文興部分77,868元、原告林承龍部分104,609元。是原告李
03 文興請求被告給付其109年3月至10月之薪資不足基本工資差
04 額77,868元，及原告林承龍請求被告給付其109年3月至12月
05 之薪資不足基本工資差額96,393元部分(原告林承龍僅請求9
06 6,393元)，均有理由。

07 (二)原告2人請求被告給付其等任職期間特別休假未休之金額部
08 分：

09 1.按勞基法第38條規定勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作
10 滿一定期間者，每年應給予特別休假之天數，該條有關特別
11 休假之給與乃屬強制規定，雇主給與特別休假之方式不得低
12 於第38條之規定。因此，勞工在同一雇主或事業單位，繼續
13 工作滿一定期間，當然發生特別休假之權利。又按勞基法第
14 38條第6項規定：「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其
15 權利不存在，應負舉證責任」。該項規定於105年12月21日
16 修訂並於106年1月1日施行後，倘雇主抗辯勞工「無此權
17 利」者，應由執此抗辯之雇主舉證以期事理之平。且本於
18 「程序從新原則」，當不受實體法不溯及既往規範之限制，
19 故勞基法第38條第6項規範之修訂前之特別休假未休工資之
20 請求，亦有本條規定之適用。

21 2.原告2人主張原告李文興主張其任職期間之特別休假天數合
22 計69天，原告林承龍任職期間之特別休假天數合計48天等
23 情，為兩造所不爭執，已如前述，是原告2人已證明其有前
24 開特別休假之日數。被告雖抗辯其每月給付原告2人6,000
25 元，該金額包括原告2人之無法排特休日之補償代價等語，
26 為原告2人否認，則被告就此應負舉證之責。然觀諸原告2人
27 之工資清冊內容，並未有記載給付特別休假未休金額之項
28 目、計算方式，且原告2人每月給付金額有記載津貼者，其
29 金額並非固定為6,000元，與被告之抗辯有所齟齬。此外，
30 被告復未舉證證明其已給付原告2人特別休假未休之金額，
31 則被告前開抗辯，應不足採。

01 3.綜上，原告2人主張以109年每月基本工資23,800元計算每日
02 平均薪資為基準，則上開特別休假未休日，原告李文興部分
03 共計69日，被告應給付原告李文興54,740元（計算式：23,8
04 00元÷30日×69日÷54,739.9元，元以下四捨五入，下同）；
05 原告林承龍部分共計48日，被告應給付原告林承龍38,080元
06 （計算式：23,800元÷30日×48日÷38,079.9元），均為有理由，應予准許。

07
08 (三)原告2人請求被告給付其等資遣費及發給非自願離職證明書
09 部分：

10 1.按「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、
11 雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不
12 供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致
13 有損害勞工權益之虞者。」、「第17條規定於本條終止契約
14 準用之。」勞基法第14條第1項第5、6款、第4項分別定有明文。又按依勞基法第11至18條之規定，勞動契約合法終止及
15 關於雇主給付預告期間工資、資遣費之情形，可分為：(1)單
16 方片面終止：又可區分為由雇主一方終止契約及由勞工終止
17 契約之情形，其中由勞工終止契約之情形：①依同法第14條
18 規定，勞工不須經預告，但可請求資遣費；②依同法第15條
19 規定，勞工須經預告，且依同法第18條第1款規定，不得請
20 求資遣費。(2)合意終止：可分為勞工自請辭職經雇主同意，
21 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
22 之情形，除雙方協議給付資遣費外，否則勞工並無資遣費之
23 請求權，是勞工請求資遣費倘係由勞工終止契約或合意終止
24 契約者，則不包括在內。又按終止勞動契約之終止權屬形成
25 權之一種，於勞資任一方行使其權利時即發生形成之效力，
26 無待他方之同意。故勞資任一方向他方表示終止勞動契約
27 （辭職或解僱），於意思表示到達他方時，勞雇雙方之勞動
28 契約即為終止。

29
30 2.原告李文興主張被告有違反勞基法第14條第1項第5款及第6
31 款規定，並於109年10月13日向被告主張薪資給付未達基本

01 工資而終止兩造勞動契約等語。此為被告所否認，並以原告
02 李文興係向其表示自行離職之意，並非依前開勞基法規定事
03 由為終止等語，並提出Line通訊紀錄為證(見本院卷第65
04 頁)。查兩造並不爭執原告李文興於109年10月13日即已離職
05 之事實，惟原告李文興主張其係於109年10月13日以被告有
06 違反勞基法第14條第1項第5款及第6款規定之事由而終止兩
07 造勞動契約等情，就此應舉證證明之。然原告李文興就此並
08 未為舉證證明，則其所述容有疑義。況觀諸前開原告李文興
09 所不爭執(見本院卷第291頁)之Line通訊紀錄內容，原告李
10 文興於109年10月8日傳送：「成哥，我跑到這個月14號，過
11 去是吉祥接0257了喔！」、「幫我跟萬大哥說」等語，可見
12 原告李文興確實在109年10月8日即已向被告之員工表明請其
13 幫忙向被告法定代理人表明離職意思，且告知離職後將至另
14 家公司就職，而該紀錄亦未提及有薪資給付未達基本工資之
15 情形。復觀諸原告李文興之勞工保險投保紀錄，其於109年1
16 0月13日自被告處退保，旋即於109年10月15日投保，投保單
17 位為是吉祥國際租賃有限公司，有勞工保險被保險人投保資
18 料(明細)在卷可稽(見本院卷第31頁)，益徵原告李文興自被
19 告離職後，旋即至另家公司任職之事實。被告前開抗辯，應
20 足採信。是以，原告李文興與被告應係合意終止勞動契約，
21 又勞動契約既經兩造合意終止，原告李文興自無事後再行主
22 張依勞基法第14條第1項第5款及第6款終止兩造勞動契約。

23 3.原告林承龍主張被告有違反勞基法第14條第1項第5款及第6
24 款規定，並於110年1月15日向被告主張薪資給付未達基本工
25 資而終止兩造勞動契約等語。此為被告所否認，並以原告林
26 承龍係向其表示自行離職之意，並非依前開勞基法規定事由
27 為終止等語，並提出Line通訊紀錄為證(見本院卷第69至73
28 頁)。查兩造並不爭執原告林承龍於110年1月17日離職之事
29 實，惟原告林承龍主張其係於110年1月15日以被告有違反勞
30 基法第14條第1項第5款及第6款規定之事由而終止兩造勞動
31 契約等情，就此應舉證證明之。然原告林承龍就此並未為舉

證證明，則其所述容有疑義。又兩造均不爭執於110年1月17日有召開會議，討論有關原告林承龍於同年月14日接送外勞所生爭議乙事(見本院卷59、273頁)，則原告林承龍倘於同年月15日即已向被告表示終止勞動契約，豈有於同年月17日再行參加被告召開之會議檢討前開接送外勞所生爭議之理。另觀諸原告林承龍於110年2月18日申請，兩造於同年3月4日至臺南市政府勞資爭議調解，原告林承龍之主張係以110年1月15日至離職期間均無法達到基本工資金額等語，有該調解紀錄在卷可憑(見本院卷第33至34頁)，惟原告林承龍倘於110年1月15日向被告主張薪資給付未達基本工資而終止兩造勞動契約，在前開調解豈有不主張之理；況原告林承龍倘確實於110年1月15日終止兩造勞動契約，又豈有再行主張110年1月15日至離職期間之薪資。是以，原告林承龍主張110年1月15日向被告主張薪資給付未達基本工資而終止兩造勞動契約等語，應難採信。此外，原告林承龍既無法證明有依前開勞基法規定向被告主張終止勞動契約之事實，則僅足認兩造於110年1月17日合意終止勞動契約。

4. 綜上，原告2人主張以被告薪資給付未達基本工資而終止兩造勞動契約等語，難認可採，兩造間應屬合意終止勞動契約，已如前述，則揆諸前揭說明，原告2人請求被告給付資遣費，即無理由，不應准許。

5. 末按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。又就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣(市)主管機關發給之證明，就業保險法第11條第3項、第25條第3項亦有規定。本件既係兩造合意終止勞動契約，核與前揭法定「非自願離職」之事由有間，故原告2人請求被告發給非自願離職證明書，難認有據，亦應予駁回。

01 (四)綜上所述，原告李文興請求被告給付薪資不足基本工資差額
02 77,868元，特別休假未休之金額54,740元，合計132,608
03 元；原告林承龍請求被告給付薪資不足基本工資差額96,393
04 元，特別休假未休之金額38,080元，合計134,473元，均有
05 理由。

06 五、綜上所述，原告2人依勞基法第21條、第38條、第39條等規
07 定，請求被告給付原告李文興132,608元，及自起訴狀繕本
08 送達翌日即110年6月24日起（見本院卷第47頁）至清償日
09 止，按年息5%計算之利息；被告給付原告林承龍134,473
10 元，及自民事更正聲明狀繕本送達翌日即110年10月7日起
11 （見本院卷第306-1頁）至清償日止，按年息5%計算之利
12 息，均為有理由，皆應予准許。逾此部分之請求，為無理
13 由，應予駁回。

14 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
15 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
16 附此敘明。

17 七、原告2人勝訴部分，爰依勞動事件法第44條第1、2項規定，
18 依職權宣告假執行，並定被告以相當金額供擔保後，得免為
19 假執行。

20 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
21 書。

22 中 華 民 國 110 年 10 月 26 日
23 勞動法庭法 官 陳威憲

24 以上正本係照原本作成。

25 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（應
26 按對造人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴
27 審裁判費。

28 中 華 民 國 110 年 10 月 26 日
29 書記官 方澄晴

30 附表一：

31 原告李文興基本工資不足額部分(幣別：新臺幣)

(續上頁)

01

編號	日期	被告實際給付金額	基本工資金額	不足額
1	109年3月份	20,237元	23,800元	3,563元
2	109年4月份	0元(交通部補助18,900元)	23,800元	4,900元
3	109年5月份	7,857元	23,800元	15,943元
4	109年6月份	12,933元	23,800元	10,867元
5	109年7月份	9,639元	23,800元	14,161元
6	109年8月份	9,896元	23,800元	13,904元
7	109年9月份	17,118元	23,800元	6,682元
8	109年10月份	2,133元	9,981元(計算式: 23,800元÷31日×13日÷9,980.6元, 元以下四捨五入)	7,848元
合 計				77,868元

02

附表二：

03

原告林承龍基本工資不足額部分(幣別：新臺幣)					
編號	日期	被告實際給付金額	基本工資金額	不足額	備註
1	109年2月份	26,000元	23,800元	0元	
2	109年3月份	17,043元	23,800元	6,757元	
3	109年4月份	0元(交通部補助18,900元)	23,800元	4,900元	
4	109年5月份	7,540元	23,800元	16,260元	
5	109年6月份	7,540元	23,800元	16,260元	
6	109年7月份	9,074元	23,800元	14,726元	原告林承龍僅就其中6,510元之不足額為主張
7	109年8月份	17,290元	23,800元	6,510元	
8	109年9月份	9,672元	23,800元	14,128元	
9	109年10月份	16,926元	23,800元	6,874元	
10	109年11月份	11,882元	23,800元	11,918元	
11	109年12月份	17,524元	23,800元	6,276元	
合 計				104,609元	原告林承龍僅主張96,393元