

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第76號

原告 趙建民
訴訟代理人 湯金全律師
被告 京城財經大樓管理委員會

法定代理人 李爐堂
訴訟代理人 陳志傑
陳冠宇律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院民國111年11月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣534,584元，及自民國111年3月8日起至清償日止，按年息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二十三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣534,584元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第1款定有明文。本件原告起訴時原聲明請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應自民國111年1月11日起至原告復職之日止按月給付工資予原告（本院卷第11頁）。嗣於訴狀送達前，以111年2月25日民事訴之變更狀，主張其已依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款終止勞動契約，變更聲明及訴訟標的，請求被告應給付原告新臺幣（下同）234萬4,238元（含資遣費174,000元、預告期間工資29,010元、退休金246,500元、平日加班費406,560元、假日加班費136萬7,300元、特休未休工資101,535元及111年1月份薪資19,333元）

01 及其利息（本院卷第29至30頁），依上開規定之反面解釋，
02 應為法之所許。原告又以111年10月26日民事準備(五)狀，
03 變更上開聲明之請求金額為236萬9,377元（111年1月份薪資
04 擴張為29,000元、追加請求喪假未休工資15,472元，其餘金
05 額不變）及其利息，被告同意原告為訴之變更追加（本院卷
06 第371至373頁、第377至378頁），依前揭規定，應予准許

07 二、原告主張：

08 (一)原告於90年間受僱於被告，擔任被告大樓管理員，於99年5
09 月31日改任總幹事，月薪29,000元。原告於111年1月10日遭
10 被告無端解僱，原告於翌日向高雄市政府勞工局聲請調解，
11 請求被告給付資遣費、預告工資及加班費等，應認原告於11
12 1年1月11日已依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契
13 約，然調解不成立，爰依勞動契約關係，請求被告給付下列
14 款項：

15 ①資遣費174,000元：原告工作年資16年餘，終止勞動契約前6
16 個月平均工資為29,000元，被告應給付原告資遣費174,000
17 元(29,000元×6個月=174,000元)。

18 ②預告工資29,010元：依勞基法第18條規定，被告應給付原告
19 30日之預告工資29,010元(29,000元÷30日=967元，967元×30
20 日=29,010元)。

21 ③舊制退休金246,500元：原告舊制年資為4年2個月，舊制退
22 休金基數共8.5個基數，原告得請求被告給付舊制退休金24
23 6,500元(29,000元×8.5=246,500元)。

24 ④平日加班費406,560元：原告工作時間為上午7時至下午5
25 時，全年無休，平日出勤皆超時2小時，一年共有252日工作
26 天，爰請求被告給付原告5年之加班費406,560元(29,000元÷
27 30天÷8小時=121元，121元×4/3×2小時×252天×5年=406,560
28 元)。

29 ⑤假日加班費136萬7,300元：原告於假日亦需出勤10小時，每
30 年之例假、休息日及國定假日共計113日，被告應給付原告
31 假日加班費136萬7,300元(121元×2倍×10小時×113天×5年=13

01 6萬7,300元)。

02 ⑥特休未休工資101,535元：原告工作年資20年又7個月，於5
03 年內共有105天特休(23天+22天+21天+20天+19天=105天)，
04 被告應給付原告特休未休工資101,535元(29,000元÷30天×10
05 5天=101,535元)。

06 ⑦111年1月份薪資29,000元：原告於111年1月出勤至1月20
07 日，被告並未給付1月份薪資，被告既同意給付該月份全月
08 薪資，爰請求被告給付111年1月份薪資29,000元。

09 ⑧喪假未休工資15,472元：原告雙親先後過世，依勞工請假規
10 則第3條第1款之規定，原告各應有8天喪假，原告因工作皆
11 未請假，被告應給付原告喪假未休工資15,472元(29,000元÷
12 30天×8天×2=15,472元)。

13 (二)聲明：(1)被告應給付原告236萬9,377元，及自本書狀繕本送
14 達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(2)原告
15 願供擔保准宣告假執行。

16 三、被告則以：

17 (一)被告委任原告擔任被告大樓總幹事，將大樓公共管理事務委
18 由原告處理，被告對於原告之工作表現，並無訂定任何獎懲
19 措施，亦未實施任何工作考核或獎懲措施，未管制原告上下
20 班時間，對於原告之管理方式並未干涉，亦無限制原告不得
21 同時擔任其他大樓總幹事職務，原告工作內容為管理費收
22 支、櫃台接待訪客、就大樓公共事務與協力廠商接洽及接受
23 住戶意見反應為初步及時之處理等，僅由原告一人擔任，無
24 他人協同分工，兩造間不具有勞動契約之人格上、經濟上及
25 組織上之從屬關係，而係類似於民法之委任關係，原告基於
26 勞動契約關係為本件請求，應無理由。又縱認兩造間為勞動
27 契約關係，原告擔任大樓總幹事期間，有諸多大樓公共支出
28 流向不明，又不願將其保管之大樓管理事務相關文件提交予
29 新任管理委員，導致大樓管理事務運作嚴重受阻，原告行為
30 已違反員工對雇主忠實提出勞務之忠實義務，造成被告及大
31 樓區分所有權人利益受損，符合勞基法第12條第1項第4款之

01 解僱事由，被告乃於111年1月10日與原告終止合作關係，被
02 告無須給付原告資遣費及預告工資。兩造約定原告每月所受
03 領之報酬即係其擔任總幹事之總報酬，其逾越基本工資部
04 分，應為被告每月固定支付予原告之加班費；另原告於例假
05 日至被告大樓工作，亦無經過被告同意，其自願增加之工作
06 時數，不應要求原告給付加班費；又本件係原告自願放棄特
07 別休假的權利而不休假，不應令被告給付特休未休之補償
08 金；原告自行放棄請喪假之權利，不得請求被告給付喪假出
09 勤工資，且其工資請求權已罹於時效而消滅。

10 (二)聲明：(1)原告之訴及假執行聲請均駁回。(2)若為被告不利之
11 判決，被告願供擔保免為假執行。

12 四、兩造不爭執事項(本院卷第15、362頁、第104至105頁)：

13 (一)原告自90年5月14日起，於被告大樓擔任管理員，自99年5月
14 31日起至111年1月10日止於被告大樓擔任總幹事。

15 (二)被告於111年1月10日以原證2之解除任職通知書，終止兩造
16 間之契約關係，契約終止時，原告每月報酬為29,000元。

17 五、兩造爭點：

18 (一)兩造間是否為僱傭關係？

19 (二)原告依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約，請求被
20 告給付資遣費及預告期間工資，是否有理？

21 (三)原告請求被告給付舊制退休金、平日及休假日加班費、特休
22 未休工資、111年1月份薪資、喪假出勤工資，是否有據？

23 六、本院之判斷：

24 (一)兩造間是否為僱傭關係？

25 ①按勞工，謂受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主，謂僱用
26 勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞
27 工事務之人；勞動契約，謂約定勞雇關係而具有「從屬性」
28 之契約，勞基法第2條第1款、第2款及第6款分別定有明文，
29 就勞動契約之內涵而言，勞工與雇主間之「從屬性」，可分
30 為人格上之從屬、經濟上之從屬及組織上之從屬。人格上之
31 從屬指勞工提供勞務之義務履行受雇主之指示，雇主決定勞

01 工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等。經濟上從
02 屬性指勞工完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，不
03 負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主
04 即有給付報酬之義務。組織上從屬性乃勞工非僅受制於雇主
05 的指揮命令，屬於雇主經營、生產團隊之一員，須遵守團
06 隊、組織內部規則或程序性規定。勞務契約，基於私法自治
07 原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、
08 委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為勞動契約，仍
09 應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依
10 勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即
11 應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時
12 間），並自行負擔業務風險以為斷（參見大法官會議釋字74
13 0號解釋理由書）。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契
14 約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立
15 （最高法院109年度台上字第1003號判決要旨參照）。

16 ②經查，原告自90年5月14日起於被告大樓擔任管理員，自99
17 年5月31日起職務調整為總幹事，工作內容為管理費收支、
18 櫃台接待訪客、就大樓公共事務與協力廠商接洽及接受住戶
19 意見反應為初步及時之處理等，被告於111年1月10日終止與
20 原告間之僱傭關係，此據被告陳明在卷，並有被告管委會公
21 告、解除任職通知書存卷可按（本院卷第15、17頁）；而依
22 被告大樓第22屆區分所有權人會議記錄記載：「本會編制為
23 總幹事一人、服務台管理員三人、車庫管理員一人、清潔員
24 二人，負責本大樓之安全維護及公共區域之清潔工作…」等
25 內容（本院卷第327、329頁）；證人孔瑞隆證稱：伊曾擔任被
26 告管委會主委，當時原告是總幹事，總幹事的工作時間是沿
27 襲之前的規定，除六、日以外每天都要到大樓工作，大約早
28 上7點與管理員交接班人員一起來等語（本院卷第381至383
29 頁）；證人任淑玲證稱：伊曾擔任被告管委會財委，原告是
30 大樓總幹事，伊不確定原告上班時間，下班是5點左右，週
31 一至週五都有上班，薪資是每個月月底時，原告會寫簽呈，

01 由管委會核章並轉帳付款到個人的帳戶，三節獎金也是依照
02 剛剛的方式發放，原告曾以週日要召開區分所有權人會議、
03 大樓水管修繕事宜等理由向被告申請加班費等語（本院卷第
04 386至387頁），並有被告提出原告申請加班費之申請表及請
05 款單存卷可按（本院卷第479至489頁）。由前揭區分所有權
06 人會議紀錄，可知總幹事及管理員、清潔員等均為被告大樓
07 編制內人員，而被告大樓為區分所有之辦公大樓，有關大樓
08 之安全維護、管理費收支、公共設施維修管理及清潔等事
09 宜，有長期聘僱該等員工之需求，原告自90年5月14日起至1
10 11年1月10日止，先後擔任被告大樓管理員、總幹事，期間
11 長達20年餘，未曾中斷，被告亦於原告在職期間，依勞工保
12 險條例及勞工退休金條例等規定，為所屬勞工即原告投保勞
13 工保險及提繳勞工退休金，此有勞工保險被保險人投保資料
14 表、勞工退休金核發明細可按（本院卷第117至123頁及證物
15 袋內），並依原告申請給付休假日出勤加班費，顯見原告係
16 於一定之時間在被告指揮監督下於被告大樓執行總幹事職務
17 而提供勞務，並納入被告大樓管理工作之組織系統內，與其
18 他員工分工合作處理大樓事務，而非為自己之營業勞動，並
19 仰賴被告所發放之薪資以維持生計，顯具有人格上、經濟上
20 及組織上之從屬性。被告雖辯稱其對原告之工作表現並無實
21 施任何獎懲措施，亦無管制原告之上下班時間，對於原告處
22 理大樓公共事務之管理方式皆未干涉云云，然雇主是否行使
23 其基於勞動契約對員工之考核獎懲權，或對於員工之出缺勤
24 管理較為寬鬆，或因信賴而採納員工執行職務之方法而未多
25 加干涉，並非事理所無，仍難執此否定受僱人在勞動關係中
26 之從屬性。從而，原告主張兩造間為僱傭關係，應屬可
27 採。

28 (二)原告依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約，請求被
29 告給付資遣費及預告期間工資，是否有理？

30 ①按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
31 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。被告

01 辯稱原告擔任大樓總幹事期間，有諸多大樓公共支出流向不
02 明，又不願將其保管之大樓管理事務相關文件提交予新任管
03 理委員，其行為已違反員工對雇主之忠實義務，被告乃於11
04 1年1月10日依勞基法第12條第1項第4款終止契約。然原告否
05 認有被告所指上開情事，被告就此始終未能舉證以實其說，
06 而被告管委會主任委員李爐堂對原告所提背信等刑事告訴，
07 亦經臺灣高雄地方檢察署檢察官111年度偵字第8706號、第3
08 1100號為不起訴處分，有該不起訴處分書附卷可憑（本院卷
09 第463至470頁），要難認原告有何違反勞動契約或工作規則
10 情節重大之行為，被告依勞基法第12條第1項第4款終止勞動
11 契約告，即難認合法。

12 ②按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
13 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
14 有明文。又勞工退休金條例第12條第1項規定：勞工適用本
15 條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契
16 約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職
17 業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由
18 雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工
19 資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資
20 為限，不適用勞基法第17條之規定。被告於111年1月10日解
21 僱原告不合法，致損害原告權益，業如前述，原告於翌日
22 （11日）向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，並於同年
23 1月24日兩造勞資爭議調解時，主張遭被告無故解僱，請求
24 被告給付資遣費、預告工資等，有該勞資爭議調解紀錄可按
25 （本院卷第25至27頁），足認係依勞基法第14條第1項第6款
26 終止勞動契約，則原告依勞工退休金條例第12條第1項規
27 定，請求被告給付資遣費，即無不合。按依公寓大廈管理條
28 例規定成立並報備之管理委員會所僱用之勞工，自103年7月
29 1日起適用勞基法，有行政院勞工委員會103年1月13日勞動1
30 字第1030130004號公告可按（本院卷第111頁），而被告已
31 於89年1月19日完成報備，有高雄市政府工務局建管處已報

01 備公寓大廈管理組織查詢資料可參（本院卷第101頁），是
02 是本件計算原告資遣費之年資，應自103年7月1日起算。查原
03 告之平均工資為29,000元，其自103年7月1日起至111年1月2
04 4日終止勞動契約止，工作年資為7年6個月又24天，原告得
05 請求被告給付之資遣費為109,717元【 $29,000 \text{元} \times 1/2 \times (7 + 2$
06 $04/360) = 109,717 \text{元}$ ，元以下均四捨五入】。

07 ③按「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，
08 其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一
09 年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未
10 滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三
11 十日前預告之。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約
12 者，應給付預告期間之工資。」勞基法第16條第1項、第3
13 項定有明文。是雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止
14 勞動契約者，始應給付預告期間工資，而預告期間工資之給
15 付，於勞工依勞基法第14條不經預告終止契約時並不適用，
16 此由勞基法第14條第4項明示僅準用同法第17條，而未準用
17 第16條關於預告工資之規定甚明。是原告請求被告給付預告
18 工資，於法不合，不應准許。

19 (三)原告請求被告給付舊制退休金、平日及休假日加班費、特休
20 未休工資、111年1月份薪資、喪假出勤工資，是否有理？

21 ①舊制退休金：按勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前
22 之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用
23 之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位
24 自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年
25 資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計
26 算。勞基法第84條之2定有明文。原告主張其舊制年資為4
27 年2個月，被告應給付舊制退休金246,500元等語。然按員工
28 於適用勞基法前即受僱，於適用後始退休，就適用勞基法前
29 年資之退休金，倘當時無法令可資適用，事業單位亦無自訂
30 規定，勞雇雙方復未經協商，則僅適用勞基法後之工作年
31 資，始得依勞基法相關規定計算退休金，於適用勞基法前之

01 工作年資並無得適用或類推適用勞基法第55條規定計算退休
02 金之餘地，否則無異係對原無規定給付員工退休金之事業單
03 位，追溯創設給付退休金之義務（最高法院111年度台上字
04 第1252號裁定要旨參照）。本件兩造於103年7月1日適用勞
05 基法前，並未就給付退休金為約定，依上開說明，被告自無
06 給付退休金之義務。原告請求被告應給付舊制退休金，為無
07 理由。

- 08 ②平日加班費：原告主張其工作時間為上午7時至下午5時，平
09 日出勤皆超時2小時，一年共有252日工作天，被告應給付原
10 告5年之加班費406,560元。查原告於上午7時上班、下午5時
11 下班，此固有證人孔瑞隆、任淑玲之證詞可按，然原告有無
12 休息時間，兩造有所爭執，嗣兩造合意休息時間以0.5小時
13 計算（本院卷第390頁），則原告每日延長工時為1.5小時
14 （ $10-8-0.5=1.5$ ）。被告雖辯稱兩造約定原告每月所受
15 領之報酬即係其擔任總幹事之總報酬，其逾越基本工資部
16 分，應為被告每月固定支付予原告之加班費云云，然被告未
17 能舉證兩造確有上開約定，所辯尚不足採。查一年計有52
18 週，有52日休息日及52日例假日，國定假日則有12日，共11
19 6日，一年工作日應有249日。原告於107年4月1日前，薪資
20 為26,400元，107年4月1日起調整為29,000元，此據原告陳
21 明在卷（本院卷第107頁），原告工作至111年1月10日，其
22 請求5年之加班費即106年1月11日至111年1月10日，其中106
23 年1月11日至107年3月31日計有工作日302天，上開期間之加
24 班費為66,440元【 $(26,400\text{元}\div 240\text{小時})\times 4/3\times 1.5\text{小時}\times 302$
25 $\text{日}=66,440\text{元}$ 】；107年4月1日至111年1月10日計有工作日9
26 43日，上開期間之加班費為227,892元【 $(29,000\text{元}\div 240\text{小}$
27 $\text{時})\times 4/3\times 1.5\text{小時}\times 943\text{日}=227,892\text{元}$ 】，合計294,332元。
- 28 ③假日加班費：原告主張其於假日亦需出勤10小時，每年之例
29 假、休息日及國定假日共計113日，被告應給付原告假日加
30 班費136萬7,300元（ $121\text{元}\times 2\text{倍}\times 10\text{小時}\times 113\text{天}\times 5\text{年}=136\text{萬}7,3$
31 00元 ）。被告則辯稱未要求原告於休假日出勤等語。查原告

01 出勤無須打卡或簽到退，故本件並無原告之出勤記錄可供審
02 酌。而依證人楊鴻興證稱：伊於110年8月7日至111年1月15
03 日擔任被告大樓管理員，係輪班制，2天日班、2天夜班，休
04 息2日，假日需按輪班出勤，伊假日上班時，原告都會來巡
05 視一下，看人員有無按時交接或大樓有無狀況等語（本院卷
06 第498至499頁）；證人洪振發證稱：伊擔任被告大樓管理員
07 約6年，111年1月15日左右離職，採輪班制，伊假日出勤
08 時，原告也會去，但不一定什麼時間離開等語（本院卷第50
09 1至502頁）；證人鍾建雄證稱：伊於101年3月1日至111年11
10 月21日擔任被告大樓管理員，假日都要輪班，伊假日出勤
11 時，原告不是來上班，但會來巡視大樓，看有什麼要維修及
12 管理員有無實際執行職務，原告平日來會穿制服，假日來會
13 穿便服，假日來的時間是不定時等語（本院卷第505頁）。
14 可知原告雖有於假日至被告大樓巡視，但其並未如平日工作
15 般穿著制服，自上午7時起執勤至下午5時，而係穿著便服，
16 且來去自如，上開證人亦均證稱不清楚被告有無要求原告於
17 休假日出勤，而被告大樓為辦公大樓，週六、日及國定假日
18 通常無人員上班，除管理員外，實難認被告有要求原告於休
19 假日出勤之需求；再者，原告曾於110年5月8日至同年12月2
20 6日以處理事務為由向被告申請週六、日及國定假日出勤之
21 加班費，並經被告簽核給付，此有原告填寫之請款單申請表
22 及請款單可按（本院卷第479至489頁），由此可見被告並未
23 要求原告於休假日出勤，否則即無申請加班之必要，原告如
24 有於休假日出勤處理事務之必要，自當遵循上開程序敘明事
25 由申請加班，其未經被告同意自行於休假日出勤，自不得請
26 求被告給付休假日出勤工資。

27 ④特別休假未休工資：按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續
28 工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個
29 月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七
30 日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未
31 滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五

01 日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。
02 前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營
03 上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主
04 應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前
05 二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契
06 約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之
07 日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度
08 終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將
09 勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，
10 記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內
11 容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其
12 權利不存在，應負舉證責任。」、「勞工工作年資以服務同
13 一事業單位為限，並自受僱當日起算。適用本法前已在同一
14 事業單位工作之年資合併計算。」、「勞工於符合本法第38
15 條第1項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其
16 計算特別休假之工作年資，應依第5條之規定。」，勞基法
17 第38條、同法施行細則第5條、第24條第1項分別定有明文。
18 準此，被告雖於103年7月1日起始適用勞基法，然於計算特
19 別休假之工作年資時，應將適用勞基法前受僱於被告之工作
20 年資合併計算。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工
21 資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工
22 未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目
23 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
24 一日之正常工作時間所得之工資。勞基法施行細則第24條之
25 1第2項第1款第1、2目亦有明定。原告主張其於勞動契約終
26 止前5年內共有105天特休（23天+22天+21天+20天+19天=10
27 5天），被告應給付原告特休未休工資101,535元。被告雖不
28 否認原告任職期間未休特別休假，惟辯稱原告係自願放棄特
29 別休假的權利等語。查依證人孔瑞隆證稱：一般大樓沒有給
30 特別休假，但有事情可以請假，但不會給他們排特別休假等
31 語（本院卷第381頁），足見被告未依前揭規定告知員工得

01 排定特別休假，亦未給予員工特別休假，而衡諸一般勞工就
02 其勞動權利，若非因雇主未給予特別休假，勞工焉有自願放
03 棄，且長達十餘年均未曾請休特別休假之理。原告依上開規
04 定請求被告給付特休未休工資，自屬有據。查原告自90年5
05 月14日起受僱於被告，於106年5月14日、107年5月14日、10
06 8年5月14日、109年5月14日、110年5月14日，工作各滿16
07 年、17年、18年、19年、20年，各享有特別休假22天、23
08 天、24天、25天、26天，合計120日，於各年度終結至勞動
09 契約終止時之月薪為29,000元，換算每日工資為967元，原
10 告得請求之特休未休工資為116,040元（967元×120日=116,
11 040元】，原告請求被告給付101,535元，自無不許。

12 ⑤喪假出勤工資：原告主張其雙親先後過世，其因工作未請喪
13 假，被告應給付原告喪假未休工資15,472元。按父母喪亡
14 者，給予喪假八日，工資照給，勞工請假規則第3條第1款定
15 有明文。是勞工固有請喪假並受領工資之權利，然勞工法規
16 並未如勞基法就特別休假明文規定其未休之日數，雇主應發
17 給工資，原告請求喪假出勤工資，於法難認有據。

18 ⑥原告請求被告給付111年1月份薪資29,000元，被告同意給付
19 （本院卷第378頁），原告此部分請求應屬有理。

20 七、綜上所述，原告請求被告給付資遣費109,717元、平日加班
21 費294,332元、特休未休工資101,535元、111年1月份薪資2
22 9,000元，合計534,584元，及自訴之變更狀繕本送達翌日即
23 111年3月8日（本院卷第55頁）起至清償日止，按法定利率
24 年息5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許，逾上開範
25 圍之請求，為無理由，應予駁回。又本判決第1項係法院就
26 勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條
27 第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣
28 告被告得預供擔保免為假執行。

29 八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及舉證，核與本件判決結
30 果無影響，爰不一一論述。

31 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 112 年 3 月 16 日
02 勞動法庭法官 鍾淑慧

03 以上正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 112 年 3 月 16 日
07 書記官 蔡蓓雅