

臺灣新北地方法院簡易民事判決

112年度勞簡字第37號

原告 吳宗霖

訴訟代理人 許家華律師

被告 東和實業有限公司

法定代理人 吳榮文

訴訟代理人 楊時綱律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年12月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒仟壹佰伍拾壹元，及自民國一百一十二年五月十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹拾參萬玖仟肆佰肆拾元至原告在勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔三分之一，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾肆萬陸仟伍佰玖拾壹元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告於民國106年6月1日起任職於被告擔任貨運司機，並約定被告每月應給付原告新臺幣（下同）3,500元作為勞健保補貼費用。嗣原告於任職期間不斷詢問被告有關勞、健保補貼費用一事，惟被告皆以繳稅為由推託而不願給付，亦不願依法替原告投保勞、健保，被告嗣於111年1月29日要求原告不要再來上班，原告即對被告表明未依照約定給付勞、健保補貼費用，亦未合法為原告投保勞、健保及提繳勞工退休金，原告亦得終止勞動契約，後續並與同事辦理相關交接事宜，原告復於111年1月30日委託友人返還制服時再次詢問被告，被告仍以相同理由拒絕給付前述勞、健保補貼費用，顯

見原告於111年1月29日係依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定向被告終止勞動契約。

(二)又原告得向被告請求給付之項目及金額，茲分述如下：

1. 勞、健保補貼費用：

原告於就職時即與被告約定，被告每月應給付原告3,500元，作為勞、健保補貼費用，然被告未按約定給付並聲稱薪資單據上之電話費補貼即為兩造約定之勞、健保補貼，惟該電話費補貼係因公司業務所需，且為公司每位貨運司機均享有，並非如被告所稱係屬勞健保補貼。故依兩造之約定，被告應給付原告任職期間（即106年6月1日至111年1月29日）約56個月之勞健保補貼費用，金額共計為19萬6,000元（計算式：3,500元×56月＝196,000元）。

2. 資遣費：

原告於離職前6個月（即110年7月29日至111年1月29日共185日）內之所得工資總額為24萬5,093元【計算式：110年7月份4,040元（40,400元÷30日×3日＝4,040元）＋110年8月份至110年12月份202,000元（40,400元×5月＝202,000元）＋111年1月份39,053元（40,400元÷30日×29日＝39,053元）＝245,093元】，日平均工資即為1,325元（計算式：245,093÷185日＝1,325元），月平均工資則為3萬9,750元（計算式：1,325元×30日＝39,750元），原告任職期間為55個月又29日約4.66年，故被告應給付原告之資遣費應為9萬2,695元。

3. 特休未休工資：

(1)原告於000年00月00日下班回家途中發生交通事故，全無肇責，應屬於職業災害。原告係擔任貨運司機，工作內容包含運送、搬運貨物等，當時原告因交通事故導致眼睛瘀腫、頭痛頭暈，原告考量工作之安全性，故向被告表示須於家中休養，且參照109年12月30日診斷證明書醫囑所載，原告至少得享有109年11月30日車禍事故起算9日公傷病假之權利，惟被告未依法給予原告公傷病假，而係逕自以特別休假處理，原告自得請求被告給付9日之特休未休工資，而原告於109年

01 12月份之正常薪資為4萬0,400元，原告得向被告請求給付9
02 日之特休未休工資即為1萬2,120元（計算式：40,400元÷30
03 日×9日=12,120元）。

04 (2)被告辯稱上開交通事故非屬職業災害云云，惟原告每日係自
05 被告公司址之新北市樹林區東豐街返回原告住家址之新北市
06 ○○區○○街00○0號，路程加上塞車及停等紅綠燈約需25
07 至30分鐘。而原告於109年11月30日係5時下班，於騎機車返
08 家途中，於5時14分發生車禍事故，自屬職業災害，被告雖
09 有協助向全球人壽保險公司申請受傷費用之保險金，惟職災
10 補償與公傷假本為兩個不同之請求權基礎，本可各自請求。
11 且特別休假工資係屬薪資債權性質，且為按月給付之一部，
12 自應適用民法第126條5年消滅時效之規定，故原告請求此部
13 分之特休未休工資亦未罹於時效。

14 4.特休未休工資差額：

15 被告給予原告之特休假薪資均係統一以每日1,000元計算，
16 惟倘依上開特休假折算工資之方式計算，原告於106年12
17 月、107年12月、108年12月、109年12月、110年12月之每日
18 薪資應分別為1,233元、1,267元、1,313元、1,347元、1,47
19 0元，則原告尚得請求被告給付各年度特休假薪資之差額，
20 金額共計7,851元（詳如附表一所示）。被告雖就106年12月
21 份之特休未休工資差額為時效抗辯，惟原告係於收到被告之
22 答辯狀後始知特休未休工資之計算方式，故應未罹於時效。

23 5.提繳勞工退休金：

24 原告於106年6月1日起任職於被告擔任貨運司機，被告於原
25 告任職期間未曾替原告提撥勞工退休金，此與法律規定顯有
26 不符，原告各月份薪資如附表二所示，被告應補提撥勞工退
27 休金13萬9,440元（計算式詳如附表二所示）至原告之勞工
28 保險局（下稱勞保局）勞工退休金個人專戶（下稱勞退專
29 戶）。

30 (三)併為聲明：1.被告應給付原告30萬8,666元，及自起訴狀繕
31 本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；2.

01 被告應提撥13萬9,440元至原告之勞工保險勞工退休金個人
02 專戶。並陳明願供擔保，請准宣告假執行。

03 二、被告則以：

04 (一)本件勞動契約實係原告自己提出離職之要求，並非被告發動
05 終止，且於被告獲悉原告打算離職之前，原告已自行向同事
06 及公司客戶表明自己做到月底就要離開等語，且參照新北市
07 勞資爭議調解紀錄，亦可知原告於111年8月8日調解時，完
08 全未曾提及自己遭到違法解僱、要請求資遣費等內容，故若
09 本件勞動契約係被告違法終止，原告豈有不表明異議、寄發
10 存證信函，或至少於勞資爭議調解中提及並要求資遣費之
11 理，顯見原告虛捏事實，自無可採。甚且，原告先係聲稱被
12 告於111年1月29日違法終止勞動契約，復又改稱其於111年1
13 月29日係依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，除
14 顯然自相矛盾而與事實不符外，況原告亦根本未向被告表示
15 依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，倘確有此情
16 事，亦應於進行勞資爭議調解時提出。遑論，原告係因其已
17 在漁會投保勞工保險，故要求被告不要為其投保，被告縱然
18 有未為其投保勞工保險之違法，但此部分亦已超過勞基法第
19 14條第2項之除斥期間，原告自不得再以此作為終止之事
20 由。

21 (二)又對於原告請求之項目及金額，表示意見如下：

22 1.勞、健保補貼費用部分：

23 倘若兩造間確有被告每月給付3,500元作為原告之勞、健保
24 補貼費用之約定，原告豈有可能在領取歷次月薪表之後不質
25 疑短少給付，甚至長達數年均不請求被告依照約定給付，況
26 原告於勞資爭議調解時係請求被告給付勞、健保補貼15萬8,
27 671元，於提起訴訟後，又主張被告應給付勞、健保補貼19
28 萬6,000元，前後金額存在至少10個月之落差，足證兩造間
29 並無上開約定，而係原告隨口編織名目與金額向被告為請
30 求。

31 2.資遣費部分：

01 本件勞動契約係原告自行離職，並非被告終止勞動契約，原
02 告自不得請求被告給付資遣費。又縱認原告得請求資遣費，
03 惟被告自110年1月起，增設件數抽成獎金項目，用以激勵員
04 工積極性，該部分顯屬於兩造約定薪資以外，雇主所為之恩
05 惠性給與，自非屬工資性質，故若以111年1月29日作為基準
06 日而計算原告之平均工資金額應為3萬9,745元 { 計算式：
07 【110年7月份4,040元（40,400元÷30日×3日＝4,040元）＋1
08 10年8月份至110年12月份（40,400元×5月＝202,000元）＋1
09 11年1月份（40,400元÷30日×29日＝39,053元）＝245,093
10 元】÷185日×30日＝39,745元 }。

11 3.特休未休工資部分：

12 (1)被告之人員不多，基於信任與便利，採取家庭式管理，員工
13 若要請假只需口頭提出然後記錄日期，並未使用請假單，請
14 假之假別與日數依照法令（即勞工請假規則），並無另外制
15 定請假規則。原告確實因車禍於109年12月份共請特休假9日
16 （12月1日、12月2日、12月3日、12月4日、12月7日、12月8
17 日、12月9日、12月10日、12月11日），當時原告係因擔心
18 請病假會扣薪，所以安排特休以取得完整之月薪。況兩造於
19 每年12月均會結算特休未休工資，故倘若原告認為特休日數
20 有所短少，理應於110年1月發放109年12月薪資表時即已明
21 瞭知悉並追討，或於111年8月8日勞資爭議調解過程中提
22 及，然原告卻均未曾有所主張，顯屬事後杜撰名目藉此索
23 求，自無可取。

24 (2)又被告係於發放當年度12月份薪資時一併結算發給特休未休
25 工資，而非以員工到職日作為特休結算週期，被告之特休制
26 度應屬於曆年制，故結算特休工資，即應以當年度12月之薪
27 資發放來結算，本件亦應以109年12月份之薪資作為計算基
28 礎。且因原告確實有拿到109年12月份全月薪資，倘原告主
29 張該9日並非特休假，但因原告並未向被告請其他假別，且
30 未出勤，實際上亦有拿到該9日之完整工資，故倘鈞院認該9
31 日並非特休假，被告認為原告即構成不當得利，被告亦得主

張抵銷。

(3)再者，原告係於非工作時間、在非工作場所遭遇車禍受傷，顯非屬雇主所得管控之風險，自非職業災害，況被告亦有協助向全球人壽保險公司辦理出險，並請領保險金約2、3萬元，此係屬公司之福利，與職災認定無關，且原告既已領得保險給付，顯然於職災補償之權利並無損失，更遑論原告109年12月請特休假後已過數年，現方主張該車禍傷勢為職災，似企圖將被告給付之「特休假之照給工資」，曲解為「職災之工資補償」，然當初兩造皆不認為該車禍構成職災、亦無職災爭議，豈容原告相隔多年後恣意曲解並藉此索求。況退步言之，原告如欲主張該車禍傷勢為職災而請求被告給付工資補償，依勞基法第61條規定，其受領補償權顯已罹於時效而消滅。

4.特休未休工資差額部分：

原告請求106年12月特休未休工資差額，已罹於時效，被告自得拒絕給付。

5.提繳勞工退休金部分：

被告為節省鈞院審理之時間精力，願意將原告主張之勞工退休金13萬9,440元提繳至原告於勞保局之勞退專戶。

(三)答辯聲明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

(一)原告自106年6月1日至111年1月29日受僱於被告，最後工作日為111年1月29日。

(二)原告任職期間，被告並未替原告加保勞健保及提繳勞工退休金。

(三)原告於000年00月00日下班時間發生車禍受傷。

(四)被告給付原告109年12月全薪，未因事假或病假而減發工資。

(五)被告之特休制度為曆年制。

四、得心證之理由：

01 (一)原告主張其於111年1月29日係依勞基法第14條第1項第6款規
02 定終止兩造間勞動契約，是否有據？

03 1.按終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條之規定，
04 應向他方當事人以意思表示為之。又對話人為意思表示者，
05 其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思
06 表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民
07 法第94條、第95條第1項前段分別定有明文。所謂達到，係
08 指意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解
09 其內容之客觀之狀態而言（最高法院58年台上第715號判決
10 要旨參照）。而意思表示者，乃表意人將其內心期望發生一
11 定法律效果的意思，表示於外部的行為。復按當事人主張有
12 利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第
13 277條前段定有明文。

14 2.本件原告起訴時先則主張其於111年1月29日突遭被告終止勞
15 動契約，而未具體說明其解僱之原因等語。然此為被告所否
16 認，而原告並未提出任何證據舉證證明被告於前揭期日有為
17 終止勞動契約之意思表示，亦未舉證證明被告自111年1月30
18 日以後即拒絕受領原告提供勞務，是原告主張被告有於111
19 年1月29日終止勞動契約，尚難採信。嗣原告再於112年7月
20 31日具狀改稱：原告於任職期間不斷詢問被告有關勞健保補
21 貼費用，被告皆以繳稅為由推拖而不願給付，亦不願依法為
22 原告投保勞健保，被告於111年1月29日對原告要求不要再來
23 上班，而原告亦對被告表明未依照約定給付勞健保補貼費
24 用，亦未為原告投保勞健保及提撥退休金，得終止僱傭關
25 係。因被告於111年1月29日違法終止勞動契約無效，故原告
26 於同日向被告主張勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契
27 約等語，然此亦為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查，
28 被告已否認兩造有約定給付勞健保補貼費用，並稱係因原告
29 表示已在漁會加保多年，故央求被告不要加保等語。經核依
30 原告之勞保被保險人投保資料表(明細)所載，原告自86年5
31 月13日起即由新北市貢寮區漁會加保勞工保險，迄今仍持續

01 投保中未曾中斷，是被告未替原告投保勞、健保固違反強制
02 規定而有違法行為，然其抗辯係因原告央求被告不要加保等
03 語，尚非無據。再者，原告就兩造有約定勞、健保補貼費
04 用，暨其已自漁會退保而要求原告為其投保勞、健保等事
05 實，並未提出任何證據舉證以實其說，則原告主張兩造因
06 勞、健保補貼費用之給付及原告要求被告投保勞、健保而起
07 爭執，已難遽信。抑且，原告就其曾於111年1月29日以勞基
08 法第14條第1項第6款規定向被告終止勞動契約等事實，亦未
09 提出任何證據舉證以實其說。況衡諸常情，縱使原告確實有
10 與同事辦理交接，或並未簽署自願離職書或離職單，亦難遽
11 謂原告即非自請離職。是原告前開主張，委不足採。從而，
12 堪認兩造間勞動契約係因原告自請離職而於111年1月29日終
13 止。

14 (二)茲就原告請求之項目及數額有無理由，審酌如下：

15 1.勞、健保補貼費用部分：

16 原告主張被告應依兩造之約定給付原告任職期間（即106年6
17 月1日至111年1月29日）約56個月之勞、健保補貼費用，金
18 額共計為19萬6,000元等語。被告則以前揭情詞置辯。查原
19 告就此部分事實並無提出任何證據舉證以實其說，尚難採
20 信，業如前述。從而，原告請求被告應給付勞、健保補貼費
21 用19萬6,000元，洵屬無據，不應准許。

22 2.資遣費部分：

23 按不定期契約，勞工終止契約時，勞工不得向雇主請求加發
24 資遣費，勞基法第18條第1款定有明文。查兩造間勞動契
25 約，乃因原告單方之意思表示而自願終止乙節，已如前述，
26 則原告既單方終止兩造間不定期之勞動契約而自願離職，揆
27 諸上開規定，原告請求被告給付資遣費9萬2,695元，為無理
28 由，不應准許。

29 3.特休未休工資部分：

30 (1)按前行政院勞工委員會依勞工保險條例第34條第2項規定訂
31 定之勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則（下稱

修正前審查準則，現行法新名稱為勞工職業災害保險職業傷
病審查準則，由勞動部於111年3月9日修正發布，並自111年
5月1日施行）第4條規定：被保險人上下班，於適當時間，
以適當交通方法，從日常居住處所往返就業場所之應經途中
發生事故而致之傷害，視為職業傷害。勞基法第59條所稱之
職業災害固應為相同之解釋（最高法院107年度台上字第958
號判決同此意旨）。惟職業災害補償在解釋上須勞工因就業
場所或作業活動及職業上原因所造成之傷害，即造成職業災
害之原因原則須雇主可得控制之危害始有適用，若危險發生
原因非雇主可得控制之因素，則不宜過份擴張職業災害認定
之範圍，否則無異加重雇主之責任，而減少企業之競爭力，
亦有礙社會之經濟發展，故是否符合上開規定，自應慎重認
定，若非勞工於上、下班，於適當時間，從日常居、住處所
往返就業場所之應經途中所發生之事故傷害，即非屬職業傷
害。準此，勞工於下班後因發生交通事故受傷，尚非一概可
認定為職業傷害。

(2)查原告於000年00月00日下班時間發生車禍受傷，並自109年
12月1日至12月11日請特別休假9日（扣除例假日、休息日）
等情，為兩造所不爭。原告固主張對於此9日被告應給予公
傷假，不應扣特別休假等語。然按勞工因職業災害而致失
能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假，勞
工請假規則第6條固定有明文，惟勞工於下班後因發生交通
事故受傷，尚非一概可認定為職業傷害，已如前述，是原告
倘未自己主張為職業傷害而向被告請求給予公傷病假，縱被
告知悉原告於下班時間發生車禍受傷，亦非須逕給予公傷病
假，而本件原告並未舉證證明其於上開期間係向被告請公傷
病假未獲准，且亦未就其於109年12月14日回復工作後即向
被告主張其係因職業災害而致傷害應給予公傷假，而請求修
改假別遭被告拒絕等事實舉證以實其說，復參諸法令經公布
施行後，即足推認為全民所知悉，尚不得以不知法律為由主
張不知得為請求，則原告在事故後逾2年4個月後始起訴主張

其上開期間應請休公傷病假，誠非可採。是以，原告於上開期間既已請休特別休假9日，其於本件復請求被告應給予此9日特別休假未休工資1萬2,120元，洵屬無據，不應准許。

4.特休未休差額部分：

(1)按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第4項定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1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1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款亦有明文規定。次按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅；消滅時效，自請求權可行使時起算，民法第126、128條亦有明定。又所稱之「其他1年或不及1年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內（最高法院99年度台上字1102號判決意旨參照）。

(2)兩造並不爭執被告有關特別休假未休工資僅以日工資1,000元計算，被告於106年、107年、108年、110年所給付原告之特別休假未休工資各尚有如附表一所示之差額未付等情，惟被告另就106年應給付之特別休假未休工資差額700元為時效抗辯而主張拒絕給付等語。經查，被告之特休制度為曆年制，為兩造所不爭，且依原告所提出之月薪表可知，被告係將特別休假未休工資於當年度12月份之薪資合併發給，再原告自承被告於每月5日發給薪資，則有關106年度之特別休假未休工資，原告自107年1月5日起即得向被告請求給付。又核特別休假未休工資請求係基於法律規定所生因時間經過而

依序發生之定期給付債權，揆諸上開規定及判決意旨，自應適用民法第126條所示5年之短期消滅時效，則原告請求被告給付106年特別休假未休工資自應於5年內即112年1月4日前為請求，但原告卻遲至112年11月6日始於本件訴訟進行中具狀追加此部分請求（見本院卷第183頁），顯逾5年時效。至原告雖主張其係在收到被告之答辯狀後才知道特別休假未休之計算式云云。然查，觀諸原告所提出之各月份月薪表，每年度12月月薪表均有記載特別休假已休日數、未休日數及特別休假未休工資發給金額，已堪認定被告僅以日工資1,000元計算特別休假未休工資，而與勞基法施行細則第24之1條第2項第1款規定之計算方式有違，而法律經總統公布施行，即足推認為全民所知悉，故尚不得以不知法律為由，而延後起算消滅時效期間，是原告此部分所辯，尚非可採。是以，被告就此部分為時效抗辯，即屬有據。從而，原告請求被告給付106年特別休假未休工資差額700元，因已罹於時效，被告自得拒絕給付，則原告此部分請求，為無理由，應予駁回，而原告其餘請求107年、108年、110年特別休假未休工資差額共計7,151元，則為有理由，應予准許。

5.提繳勞工退休金部分：

- (1)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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%。雇主未依該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。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。復按依同條例第31條第1項規定，雇主未依該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。前開勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金

01 及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第
02 1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，
03 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
04 專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決
05 參照）。

06 (2)原告主張其任職期間被告未曾替原告提繳勞工退休金，又原
07 告自106年6月1日起之各月份應領薪資如附表二所示，依勞
08 工退休金月提繳工資分級表之標準為計算（詳如附表二所
09 示），被告應為原告提繳勞工退休金13萬9,440元等語，此部
10 分事實為被告所自認。從而，原告請求被告應為原告補提繳
11 如附表二所示之勞工退休金共計13萬9,440元，洵屬有據，
12 應予准許。

13 五、綜上所述，原告依據上開勞動法令，請求被告給付7,151元
14 及自起訴狀繕本送達翌日即112年5月19日起至清償日止，按
15 年息百分之5計算之利息，並提繳勞工退休金13萬9,440元至
16 原告在勞保局之勞工退休金個人專戶，均為有理由，應予准
17 許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

18 六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權
19 宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
20 請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、
21 第2項所明定。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判
22 決，爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣
23 告。

24 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之主張、攻擊或防禦方法及所
25 用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結
26 果，爰不逐一論列，附此敘明。

27 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

28 中 華 民 國 113 年 1 月 19 日

29 勞動法庭 法 官 王士珮

30 以上正本係照原本作成。

31 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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 113 年 1 月 19 日

03 書記官 李依芳

04

附表一：原告主張之特休未休工資差額						
項目/日期	106年12月	107年12月	108年12月	109年12月	110年12月	合計
當月基本工資	37,000元	38,000元	39,400元	40,400元	44,092元	
折算1日特休	1,233元	1,267元	1,313元	1,347元	1,470元	
未休特休	3	4.5	5.5	0	9	
應領特休折算	3,700元	5,700元	7,223元	0	13,228元	
實領特休折算	3,000元	4,500元	5,500元	0	9,000元	
累計差額	700元	1,200元	1,723元	0	4,228元	7,851元