

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第262號

原告 林柏辰（原名林睿益，民國114年4月11日改名）

訴訟代理人 凌正峰律師

被告 光泉食品股份有限公司

法定代理人 汪林祥

訴訟代理人 楊明廣律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，經本院於民國114年6月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告自民國103年12月1日起受僱於被告之土城乳品（冷藏）所，擔任業務司機，約定工資為每月新臺幣（下同）5萬元。嗣原告於113年6月8日打電話至被告欲請病假時，遭被告拒絕，原告遂於113年6月14日簽下自願離職書辦理離職，惟原告任職被告期間，被告均未依法核算、給付原告延長工時工資，甚至有違法苛扣原告工資、未給付特休未休工資等情形，原告乃於113年8月16日向新北市政府申請勞資爭議調解，並先後於113年8月29日、9月19日進行調解，然均因被告未提供完整資料致原告無法計算相關金額，而調解不成立。

(二)茲原告得向被告請求之項目及金額如下：

1.延長工時工資76萬6,752元：

(1)被告核算原告之加班費時，均係以本薪作為計算平日每小時工資額之基礎，並未納入其他獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與，此計算方法顯有違勞動基準法（下稱勞基法）

01 第24條第1項第1、2款規定，致使被告給付之加班費與原告  
02 實際應得之加班費相去甚遠。是以，復經原告依被告提供之  
03 打卡紀錄、月薪明細、獎金明細及業務獎金明細表計算加班  
04 時數及平日每小時工資額後，被告應給付原告如附表1所示  
05 加班費共計76萬6,752元（原告於最後言詞辯論期日已不爭  
06 執亦需列入福利金計算平日每小時工資額）。

07 (2)又被告辯稱原告並無加班之事實云云，惟公司內部之打卡制  
08 度係採由員工自行於電腦系統輸入簽到、簽退時間，若被告  
09 確認原告加班不實，理應可於每月核算加班費時通知原告該  
10 次加班不符規定，並得拒絕支付加班費，甚至修正系統中之  
11 出勤紀錄，以示與員工認知之差異。然觀諸被告提供之打卡  
12 紀錄仍完整記載原告實際加班之時數，顯示被告未對該等紀  
13 錄提出異議，實已同意、承認原告有加班之事實。

## 14 2.違法苛扣工資45萬3,295元：

15 (1)原告任職於被告期間，被告經常會以壞品管控、考評獎金、  
16 服務品質績效、收款率、代送獎金等名目苛扣原告每月之工  
17 資，最高單月份苛扣金額甚至達數萬元之多，顯已違反勞基  
18 法第22條第2項及第26條之規定，經原告計算自109年至113  
19 年遭苛扣之工資金額如附表2所示共計45萬3,295元。

20 (2)又被告辯稱原告之薪資結構為「本薪」加上「冷藏物流業務  
21 獎金」，而服務品質績效、壞品管控、收款率、考評獎金、  
22 代送獎金等項目均為業務獎金之計算因素，並非苛扣原告之  
23 工資云云，惟縱認上開項目確為業務獎金之計算因素，並非  
24 扣原告之工資（此為假設語氣，原告否認之），然被告主管  
25 曾擅自以主管權限將原告輸入之退庫良品，改成退庫壞品，  
26 製作不實之壞品率，強迫原告吸收壞品，已造成原告業務獎  
27 金遭低估，實係惡意扣減原告之業務獎金，原告亦已對該主  
28 管提起刑事偽造文書之告訴。

## 29 3.特休未休工資11萬2,696元：

30 (1)原告自103年12月1日起受僱於被告，依勞基法第38條第1項  
31 第5款規定，原告108年之特休日數為14日、109年至113年之

01 特休日數均為15日，一日薪資以每月本薪加計業績獎金除以  
02 30計算，經原告計算後，被告應再給付原告如附表3所示特  
03 休未休工資11萬2,696元。

04 (2)被告固提出列有原告已實施特休之請假明細，惟該請假明細  
05 為被告基於內部管理自行製作之紀錄，並無原告親自簽認或  
06 申請之文件為憑，原告於任職期間並未申請亦未實際休特休  
07 假，被告應提出足以證明原告確有提出休假申請並實際休假  
08 之資料（如申請單、核准紀錄、休假流程記錄等）。否則，  
09 單憑該公司內部表列資料，尚難認為已完成特休給付義務。

10 4.綜上，被告應給付原告共計133萬2,743元（計算式：766,75  
11 2元+453,295元+112,696元=1,332,743元）。

12 (三)爰依兩造間之勞動契約、勞基法第22條第2項本文、第24條  
13 第1項第1、2款、第38條第4項本文等規定，併為聲明：被告  
14 應給付原告133萬2,743元，及其中127萬1,298元自起訴狀繕  
15 本送達翌日起，其餘6萬1,445元自民事準備(一)暨擴張聲明狀  
16 繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利  
17 息。

## 18 二、被告則以：

19 (一)延長工時工資76萬6,752元部分：

20 1.依原告於103年12月1日簽立之服務切結書第3條「服務期間  
21 恪遵公司一切之規章制度」、第4條「任職期間作息悉依公  
22 司規定，份內工作應於上班時間內完成，倘因故需加班完成  
23 者，應依規定提出申請，經主管同意後方可依規定申請加班  
24 費或補休」。而被告就加班程序與請領加班費之相關規章即  
25 工作規則第5.3條、薪酬管理辦法之附件8加班費支給基準第  
26 2項第3點等規定，均經公布於被告內部網站首頁，員工可隨  
27 時進入查看、點閱。

28 2.又原告之工作內容為：(1)到班後先確定本日要送貨之數量  
29 （含各送貨地點與各地點之需求數量）。(2)到冷藏室倉庫領  
30 貨、裝車（一車一業務員，由業務員擔任司機兼送貨）。(3)  
31 至各交易相對人處送貨及收款，每至一個地點完成送貨與收

01 款後，當場即由原告隨身PDA輸入資料。(4)全部送貨完畢後  
02 即返回營業處，就當日所上傳之PDA資料（每個送貨地點1  
03 筆，均含貨品與貨款資料）結算後再上傳至被告電腦系統，  
04 當日工作內容即結束，應即無其他待做工作。且業務員工作  
05 時間幾乎都在外，工作過程中只有業務員一人，並無人隨側  
06 監督，由業務員自行安排工作內容與休息時間。而原告上班  
07 時間為上午8時至下午5時30分，午休1.5小時，惟原告竟將  
08 午休1.5小時均列為加班時間，此算法顯有錯誤；至於下午5  
09 時30分以後之加班時間，均係自0.5小時之後（即下午6時之  
10 後）始開始計算，此為每位員工均知悉且長期實施之作法，  
11 且下午5時30分起休息半小時再繼續工作加班，亦符合勞基  
12 法第35條之規定。

13 3.再者，「加班費」爭議經常發生於「加班之必要性」與「加  
14 班之確實性」，被告之員工眾多，必須依制度來管理加班時  
15 間。而被告對於員工工作時間紀錄之運作方式為：(1)每位員  
16 工有自己的帳號與密碼（被告並無打卡鐘、無實體紙卡），  
17 由員工自行在電腦系統內KEY-IN簽到、簽退時間，員工也可  
18 隨時查詢。(2)「加班費用」係由員工自己在電腦系統填資料  
19 申請。因此，原告如有加班之必要與加班之事實，自受僱以  
20 來即明知上開程序且已執行多年，本即可於發生加班事實之  
21 當月於電腦系統中提出申請而即時知悉當月加班費之數額，  
22 並可於次月拿到加班費，被告亦可即時對於「加班事實、加  
23 班之勞務內容與加班時間之必要性」為瞭解與核對。況「每  
24 月薪資數額」係對於員工利益之絕對利害關係事項，如有短  
25 缺絕對會即時發現（尤其「加班費用」係由員工自己在電腦  
26 系統填資料申請），豈有長達數年未主張、卻於離職後才遽  
27 然發現而一次提出，誠屬不合理。

28 4.此外，109年1月1日開始實施之勞動事件法第38條，雖規定  
29 「出勤狀況依出勤紀錄記載，推定勞工的加班已經過雇主同  
30 意」，惟實務上多承認雇主可藉由一定之管理方式（如加班  
31 申請制）來管制。而被告之「加班費」係由業務員自己於電

01 腦系統上輸入資料，而且係於次月第5日即會發放薪資，薪  
02 資結構與數額都很清楚，並無含混不清，故如加班費有短  
03 缺，原告一定會即時發現，顯見原告對於每個月有無領到加  
04 班費、領到多少數額加班費等均十分清楚，卻於離職後遽然  
05 主張過去5年之加班費有少領之情形，顯然不合理。

06 5. 綜上可知，被告係「由業務員自己輸入到班與離班時間」，  
07 且就「加班之必要性、合理性與加班費之申請」亦有一定之  
08 管理程序，加班費係由業務員自己申請，均應於每月已即時  
09 核對加班之必要性與合理性，應認為被告已盡勞動事件法第  
10 38條「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間  
11 內經雇主同意而執行職務」之「雇主對於推翻推定之舉證責  
12 任」。

13 (二) 違法苛扣工資45萬3,295元部分：

14 1. 原告薪資結構分為本薪（依年資浮動之固定數額）及冷藏物  
15 流業務獎金，而「服務品質績效、壞品管控、收款率、考評  
16 獎金、代送獎金」均係屬於業務獎金之計算方法（即被告業  
17 務獎金辦法整體計算因素含加分因素與減分因素），並不會  
18 影響到本薪，亦非原告所稱之扣薪理由：

19 (1) 觀諸被告之營業單位冷藏業務獎金辦法，與原告主張有關者  
20 應為「3.10收款率、3.11壞品率、3.12基準壞品率、3.13巡  
21 補率（即服務品質績效）」與「附件3-5業務獎金欄」，  
22 「壞品」部分於112年第1季時以對業務員有利因素再為調  
23 整。以「壞品率」而言，被告之飲料產品可大分為「久藏類  
24 （如鋁箔包裝的保久乳，在適當的保存環境下有較長的保存  
25 期限）」與「冷藏類（如一般紙盒或塑膠盒包裝之鮮乳，保  
26 存期限較短）」2類。所謂「壞品」是因任何飲品都有其保  
27 存期限，尤其是「冷藏類飲品」之鮮乳等冷藏品之保存期甚  
28 短，對於某交易營業據點如訂貨過多而未能於保存期限內銷  
29 售完畢即必須退回公司倉庫，該等退貨即稱為「壞品」，且  
30 係在超過一定容忍比率才會列入減分因素。

31 (2) 「考評獎金」係因為業務員執行業務時有具體違失，但其數

01 額均僅為100元至數百元左右，占原告主張之數額比例甚  
02 低。

03 (3)「代送獎金」係因為任何業務員（包含原告）如有休假，應  
04 由其配送之據點於渠休假當日仍應配送，如係由儲備業務員  
05 代送時，因為該次代送所產之業務獎金仍會先計算該休假之  
06 業務員，所以事後必須要扣回來給當初協助代送之儲備業務  
07 員。

08 2.因此，於計算當月之業務獎金時，係綜合各項計算因素（加  
09 分因素、減分因素），算出一個權值總分數後而給予相對應  
10 之業務獎金數額後發放，並非扣款，且於次月即清楚明列業  
11 務獎金各項因素所相對應之分數權值與金額，即時給付。企  
12 業經營者需衡量各種營業因素設計業務獎金之計算方式，被  
13 告之全國營業單位與500位以上的業務員均係如此計算與執  
14 行，業務員如認為係「計算錯誤」（如：對於構成加分因素  
15 或減分因素之基礎事實之誤認，或是套用計算公式時之計算  
16 式錯誤），可以當下即時提出更正，而非係於5年之後一次  
17 回溯主張被告有扣薪之情形，顯不合理。

18 (三)特休未休工資11萬2,696元部分：

19 原告自107年12月1日至108年11月30日之特別休假為14日即1  
20 12小時，已請特別休假18小時；自108年12月1日至109年11  
21 月30日、109年12月1日至110年11月30日、110年12月1日至1  
22 11年11月30日、111年12月1日至112年11月30日、112年12月  
23 1日至113年11月30日之特別休假均為15日即120小時，已分  
24 別請特別休假0小時、0小時、16小時、32小時、64小時，而  
25 被告就特休未休工資之每小時工資係以本薪加計伙食津貼除  
26 以240小時計算，原告業已領取被告發給之特休未休工資，  
27 金額共計為6萬2,825元【計算式：【（本薪20,700元+2,40  
28 0元）÷240小時×94小時】+【（本薪23,304元+2,400元）÷  
29 240小時×120小時】+【（本薪23,304元+2,400元）÷240小  
30 時×120小時】+【（本薪24,075元+2,400元）÷240小時×10  
31 4小時】+【（本薪25,266元+2,400元）÷240小時×88小

01 時】 + 【(本薪24,666元 + 3,000元) ÷ 240小時 × 56小時】 =  
02 62,825元}，原告自不得再向被告請求給付。

03 (四)縱認原告得依據勞基法之相關規定請求被告給付延長工時工  
04 資、違法苛扣工資及特休未休工資，惟上開請求權之時效均  
05 為5年，則被告自得就原告之請求為時效抗辯，亦即原告僅  
06 得請求自勞資爭議調解申請日回溯5年之金額。併為答辯聲  
07 明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保請准宣  
08 告免為假執行。

09 三、兩造不爭執之事項：

10 (一)原告自103年12月1日至113年6月14日期間任職於被告，職務  
11 為業務司機。

12 (二)被告之上班時間定為上午8時至下午5時30分，中間含午休1  
13 小時30分。

14 (三)原告於113年8月16日向新北市政府委託之社團法人新北市勞  
15 資權益維護促進會申請勞資爭議調解。

16 四、得心證之理由：

17 (一)原告請求被告給付延長工時工資76萬6,752元，是否有據？

18 1.按消滅時效，自請求權可行使時起算。利息、紅利、租金、  
19 贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各  
20 期給付請求權，因5年間不行使而消滅。時效完成後，債務  
21 人得拒絕給付。民法第128條前段、第126條、第144條第1項  
22 定有明文。又消滅時效，因左列事由而中斷：一、請求。  
23 二、承認。三、起訴。左列事項，與起訴有同一效力：一、  
24 依督促程序，聲請發支付命令。二、聲請調解或提付仲裁。  
25 三、申報和解債權或破產債權。四、告知訴訟。五、開始執  
26 行行為或聲請強制執行；時效因請求而中斷者，若於請求後  
27 6個月內不起訴，視為不中斷；時效因聲請調解或提付仲裁  
28 而中斷者，若調解之聲請經撤回、被駁回、調解不成立或仲  
29 裁之請求經撤回、仲裁不能達成判斷時，視為不中斷。民法  
30 第129條、第130條、第133條分別定有明文。故依其反面解  
31 釋，若於請求後6個月內起訴，其時效仍於請求時即告中

01 斷。查原告因請求被告給付加班費，前於113年8月16日申請  
02 新北市政府進行勞資爭議調解，113年8月29日調解不成立，  
03 惟原告已於請求後6個月內之113年11月1日向本院提起本件  
04 訴訟，有新北市政府勞資爭議調解紀錄及起訴狀上本院收狀  
05 戳可稽（見本院卷第201至202頁、第11頁）。則自113年8月1  
06 6日申請調解時時效中斷，其回溯5年為108年8月17日，是原  
07 告於本件訴訟請求自108年8月17日起至113年6月9日止之延  
08 長工時工資，均尚未罹於時效，合先敘明。

09 2.次按員工如有加班之事實，無論雇主就該員工加班行為是否  
10 實際給付加班費或以補休代之，對雇主而言均屬營運成本之  
11 增加，是以雇主關於員工有無加班事實及其必要，如已訂有  
12 相關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。又勞動事件法第38條規  
13 定：出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內  
14 經雇主同意而執行職務等語，參諸其立法理由，係謂：雇主  
15 本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對  
16 於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間  
17 關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時  
18 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主  
19 張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期  
20 間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出  
21 勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推  
22 翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇  
23 主間訴訟上之實質平等等語，是勞工雖得依出勤紀錄所載之  
24 出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，然雇主  
25 就員工加班乙事已預先以勞動契約或工作規則加以規範，若  
26 勞工獲推定出勤之時間與勞動契約或工作規則不符時，雇主  
27 仍得本此推翻上開推定。上開勞動事件法固於109年1月1日  
28 起施行，惟該法第51條第1項規定，本法於施行前發生之勞  
29 動事件亦適用之，是本件仍有前揭勞動事件法之適用。故  
30 而，勞工依勞基法第24條規定請求雇主給付延長工時工資，  
31 須雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之情形，始足當

01 之，如勞工片面延長工時，自行將下班時間延後，尚不得逕  
02 請求雇主給付加班費。

03 3.經查，依被告所定工作規則第5.3.3規定：「員工若因公需  
04 於每日正常工作時間以外工作者，應事先依規定申請加班經  
05 單位主管核准後，方予採計，並依下列規定給付加班費：(1)  
06 延長工時在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之  
07 一以上。(2)延長工時在二小時以上者，超過二小時之部份按  
08 平日每小時工資額加給三分之二以上。(3)員工於休息日工  
09 作，工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額另再加  
10 給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日  
11 每小時工資額另再加給一又三分之二以上。(4)依勞動基準法  
12 第39、40條規定，核給例、休假日加班工資。」（見本院卷  
13 235頁），因前開系爭工作規則之內容，並未違反勞基法相  
14 關規定，而成為勞動契約內容之一部分，依同法第71條規  
15 定，自有約束被告所屬員工之效力。且原告於103年12月1日  
16 到職時所簽立服務切結書第4條亦約定：「任職期間作息悉  
17 依公司規定，份內工作應於上班時間完成，倘因故需加班完  
18 成者，應依規定提出申請，經主管同意後方能依規定申請加  
19 班費或補休。」（見本院卷251頁）。由上開相關規定與約  
20 定內容可知，原告及被告所屬其餘員工如因業務需求而需於  
21 每日正常工作時間以外繼續工作，須事先依規定申請加班並  
22 經單位主管核准同意，方得於完成加班後申請加班費或補  
23 休，而設有加班申請及核准制度，自可推翻勞動事件法第38  
24 條以出勤紀錄內記載之勞工出勤時間作為勞工經雇主同意執  
25 行職務時間之推定，亦即原告須舉證證明其請求加班費期  
26 間，已依被告所定工作規則及系爭服務切結書之約定申請加  
27 班並已經單位主管核准，或確實有延長工時之必要並有處理  
28 業務之事實，始得請求加班費。本件原告既未舉證證明尚有  
29 自108年8月17日起至113年6月9日止於本院卷第321頁至第33  
30 3頁所示日期申請加班經單位主管核准，或確實有延長工時  
31 之必要並有處理業務等事實，且業績獎金經本院認定非屬勞

01 基法定義之工資範疇（詳後述），即難認定原告得請求被告  
02 給付延長工時工資或認被告有給付不足之情事，況被告規定  
03 之上班時間定為上午8時至下午5時30分，中間含午休1小時3  
04 0分，為兩造所不爭，則原告主張之加班時數並未扣除中間  
05 休息之1.5小時，亦難採憑。

06 4.從而，原告依據勞基法第24條第1項第1、2款規定，請求被  
07 告給付延長工時工資76萬6,752元，應屬無據，不應准許。

08 (二)原告請求被告給付違法苛扣工資45萬3,295元，是否有據？

09 1.按工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第2條第3款前  
10 段定有明文。是工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲  
11 致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於  
12 無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常  
13 性給與」與否作為補充性之判斷標準。倘雇主為改善勞工生  
14 活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉  
15 勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞  
16 動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內。

17 2.原告雖主張：依勞基法第22條第2項前項、第26條規定，工  
18 資應全額直接給付勞工，雇主不得預扣勞工工資作為違約金  
19 或賠償費用，惟被告苛扣如附表2所示之工資云云。然查，  
20 被告依其制定之營業單位冷藏業務獎金辦法明揭給付業績獎  
21 金之條件，於第1條揭示其目的為：「為達成公司整體營運  
22 需求，以提高營運績效及管理效能，並激勵同仁積極完成任  
23 務，特定訂本準則。」，又依第8.3條冷藏營所各級人員業  
24 務獎金分類，其中附件3-5冷藏營所物流業務獎金，獎金項  
25 目及計算基準為：目標達成獎金、策略品項推廣獎金、服務  
26 品質績效（扣項）、收款率（扣項）、壞品率獎罰金，其中  
27 服務品質績效部分，巡補率94%（含）以下，每減少1%扣100  
28 元，84%（含）以下扣2,000元；收款率部分，收款率94%  
29 （含）以下，每減少1%扣100元，84%（含）以下扣2,000  
30 元；壞品率獎罰金部分，壞品率獎罰金＝當月實銷額×（基  
31 準壞品率－實際壞品率）×15%（見本院卷第259至277頁）。

01 足見其內容係以業務員符合一定之加項及減項條件決定發給  
02 獎金與否暨其數額，該獎金自與不論業績數額皆須發給之薪  
03 資明顯不同，並非原告提供勞務即可當然獲得，自不具勞務  
04 對價性，應屬被告基於雇主身分，為提升員工個人績效表  
05 現，依上開辦法所為獎勵性、恩惠性給與，堪認兩造間勞動  
06 契約就薪酬所合意之勞動條件，乃包括具勞務對價性之底  
07 薪，及具激勵性質之獎金。又系爭營業單位冷藏業務獎金辦  
08 法已經被告公開揭示，業據被告提出電腦系統畫面為據，且  
09 其內容並未違反法律強制禁止規定或團體協約，既經公開揭  
10 示，當然成為勞動契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘  
11 束。再者，就本件原告所爭執之扣款項目即服務品質績效、  
12 壞品管控、收款率、考評獎金、代送獎金、代送佣金等項，  
13 其計算基準如上開附件3-5冷藏營所物流業務獎金之規定，  
14 且均已於系爭營業單位冷藏業務獎金辦法第3.10、3.11、3.  
15 12、3.13、3.23、3.24、3.25條，就「收款率」、「壞品  
16 率」、「基準壞品率」、「巡補率」、「代送」、「代送佣  
17 金」、「考評」等名詞明確定義，而被告所發給之獎金並非  
18 勞基法所定義之工資而是具激勵性之給付，既如前所述，且  
19 被告給付之「獎金」與「薪資」，在制度設計上有明顯之區  
20 別，縱「獎金」部分其中有扣減項目，亦無勞基法第22條第  
21 2項本文「工資應全額直接給付勞工」及第26條「雇主不得  
22 預扣勞工工資作為違約金或賠償費用」之違反，而原告所主  
23 張如附表2所示扣款事由既符合系爭營業單位冷藏業務獎金  
24 辦法之事由，其扣款金額亦未超過該獎金辦法之規定，且原  
25 告亦未舉證證明有何計算錯誤之情事，則原告請求返還此部  
26 分之扣款，即屬無理。

27 3.從而，原告以被告違法苛扣工資，依兩造間勞動契約及勞基  
28 法第22條第2項本文規定，請求被告給付45萬3,295元，亦屬  
29 無據，不應准許。

30 (二)原告請求被告給付特別休假未休工資11萬2,696元，是否有  
31 據？

01 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應  
02 依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三  
03 日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未  
04 滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、  
05 五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一  
06 年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞  
07 工排定之。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休  
08 之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項、第4項定有  
09 明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列  
10 規定辦理：□發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假  
11 日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工  
12 之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所  
13 得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個  
14 月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，勞基法施  
15 行細則第24條之1第2項亦有明定。

16 2.查原告自103年12月1日起受僱於被告，於113年6月14日自請  
17 離職而終止勞動契約，依勞基法第38條第1項規定，其自107  
18 年12月1日起（3年以上5年未滿）之特休日數為14日，自108  
19 年12月1日起至112年12月1日起（5年以上10年未滿）各年度  
20 之特休日數均為15日，以上合計89日，為兩造所不爭。又有  
21 關原告自107年度起各年度之特別休假未休工資，依週年制  
22 之適用，原告分別得自108年起各年度之12月1日以後行使其  
23 請求權，則自原告於113年8月16日申請調解時時效中斷，其  
24 回溯5年為108年8月17日，堪認原告於本件訴訟請求如附表3  
25 所示之特別休假未休工資請求權，均未因罹於時效而消滅。  
26 又被告抗辯自107年12月1日起至108年11月30日止原告已請  
27 休特別休假18小時（108年1月28日2小時、1月29日8小時、1  
28 月30日8小時），該年度發給特別休假未休工資9,048元【計  
29 算式：（本薪20,700元+2,400元）÷240小時×94小時=9,04  
30 8元】；108年12月1日起至109年11月30日止、109年12月1日  
31 起至110年11月30日止，均未請休特別休假，該2年度已各發

01 給特別休假未休工資12,852元【計算式：(本薪23,304元+

02 2,400元)÷240小時×120小時=12,852元】；自110年12月1

03 日起至111年11月30日止原告已請休特別休假16小時(111年

04 2月4日8小時、11月5日8小時)，該年度發給特別休假未休

05 工資1萬1,472元【計算式：(本薪24,075元+2,400元)÷24

06 0小時×104小時=11,472元】；自111年12月1日起至111年11

07 月30日止原告已請休特別休假32小時(111年12月24日8小

08 時、112年4月21日8小時、5月23日8小時、10月12日8小

09 時)，該年度發給特別休假未休工資1萬0,145元【計算式：

10 (本薪25,266元+2,400元)÷240小時×88小時=10,145

11 元】；自112年12月1日起至113年11月30日止原告已請休特

12 別休假64小時(113年4月8日8小時、5月16日至17日16小

13 時、5月21日8小時、6月9日8小時、6月12日至14日24小

14 時)，該年度發給特別休假未休工資6,456元【計算式：

15 (本薪24,666元+3,000元)÷240小時×56小時=6,456元】

16 等語。原告雖否認上情，主張其自107年12月1日起至113年6

17 月14日止均未請休特別休假云云。然查，原告雖主張被告所

18 提出之特別休假請休表格僅係基於內部管理自行製作之紀

19 錄，並無原告親自簽認或申請之文件等語，然對於被告陳稱

20 員工申請特休程序，係由員工自行登錄電腦請假系統，員工

21 就當年度之未休特別休假及特休未休已領薪資之確實數字，

22 均可由電腦系統個人化薪資查詢知悉等語，並未有反對之陳

23 述，再參以依兩造所不爭執之被告製作之原告員工月薪明細

24 表(見本院卷第55至56頁)，其中108年11月、109年11月、

25 110年11月、111年11月、112年11月，在「特休未休(在

26 職)」欄位所載，原告依序受領9,048元、1萬2,852元、1萬

27 2,852元、1萬1,472元、1萬0,145元；另113年6月，在「特

28 休未休(離職)」欄位所載，原告受領6,456元等內容，經

29 核均與被告抗辯依原告各年度未休特別休假日數發給之特別

30 休假未休工資數額相符，且原告於受領時當無不知之理，惟

31 歷年來均未見其就特別休假未休日數之計算有何異議，足認

01 被告抗辯原告自107年12月1日起至113年6月14日止未請休之  
02 特別休假日數為72日又6小時（計算式：89日－18小時－16  
03 小時－32小時－64小時＝72日6小時），且已發給特別休假  
04 未休工資為6萬2,825元，應屬可採。至原告雖主張特別休假  
05 未休工資之一日工資應以每月本薪及業績獎金總和除以30所  
06 得金額為計算基準等語。然查，系爭業績獎金係被告為提高  
07 營運成果、激勵員工完成績效而發給，需依據系爭冷藏營所  
08 物流業務獎金之項目評定計算發放金額，每月金額並非固  
09 定，非屬勞基法定義之工資範疇，業如前述，是尚不足認定  
10 係屬勞基法施行細則第24條之1第2項所稱「正常工作時間所  
11 得之工資」之範圍，又被告以各年度終結前之最近一個月本  
12 薪及伙食津貼總和為計算「正常工作時間所得之工資」之基  
13 準，於法無違，是亦難認被告上開所給付原告之各年度特別  
14 休假未休工資有不足額之情事。

15 3.從而，原告依據第38條第4項本文等規定，請求被告給付特  
16 別休假未休工資11萬2,696元，洵屬無據，不應准許。

17 五、綜上所述，原告依據兩造間勞動契約及相關勞動法令，請  
18 求被告給付133萬2,743元，及其中127萬1,298元自起訴狀繕  
19 本送達翌日起，其餘6萬1,445元自民事準備(一)暨擴張聲明狀  
20 繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利  
21 息，為無理由，應予駁回。

22 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證  
23 據，經本院斟酌後，認均核與判決結果不生影響，爰不逐一  
24 論述，併此敘明。

25 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

26 中 華 民 國 114 年 8 月 29 日

27 勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

28 以上正本係照原本作成。

29 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  
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 114 年 8 月 29 日

