

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度重勞訴字第13號

原告 林委逸

詹馥聲

賴佳宏

共同

訴訟代理人 張繼圃律師

複代理人 蔡忞旻律師

被告 有限責任台中市新社區菇類生產合作社

法定代理人 蔡永澹

訴訟代理人 邱琇瑛

謝錫深律師

複代理人 洪筠絢律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年4月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告林委逸新臺幣107,100元、原告詹馥聲新臺幣74,851元、原告賴佳宏新臺幣37,980元，及均自民國112年8月18日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告5%負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣219,931元為原告供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者、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2、3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告

01 林委逸、詹馥聲、賴佳宏（下稱原告3人）起訴時原為先、
02 備位聲明請求確認兩造僱傭關係存在、被告應提繳退休金至
03 原告於勞動部設立之退休金專戶（下稱系爭專戶）、被告應
04 給付原告平日延長工時工資、休息日及例日以及休假出勤工
05 資、特休未休工資、返還不當剋扣原告之工資等（見本院卷
06 一第13頁）。其後迭變更聲明（見本院卷四第379頁、見本
07 院卷六第3頁、見本院卷八第17頁），並於民國115年4月8日
08 言詞辯論時變更聲明為：被告應給付原告詹馥聲新臺幣（下
09 同）1,394,091元，給付原告林委逸2,405,201元，給付原告
10 賴佳宏799,661元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
11 止，按週年利率百分之5計算之利息（見本院卷十一第147
12 頁）。核屬減縮並變更應受判決事項之聲明，合於前開規
13 定，應予准許。

14 貳、實體事項

15 一、原告主張

16 原告3人各於附表一所示時間受僱被告，每月薪資、職稱各
17 如附表一所示，兩造勞動契約已終止。然被告於原告3人任
18 職期間並未給付原告3人特休未休工資、如附表三（附表三
19 詳如本判決書附件光碟之Excel試算表檔案）「原告主張加
20 班費」欄所示平日延長工時工資、例日、休息日、休假出勤
21 工資予原告3人，且不當剋扣原告如附表二「溢扣金額」欄
22 所示工資。兩造前經勞資爭議調解並未成立，為此，爰依勞
23 動基準法（下稱勞基法）第22條第2項前段、第24條第1、2
24 項、第38條第1、4項、同法施行細則第24條第1第2項之規
25 定，提起本件訴訟，請求被告給付原告3人前開短支工資，
26 並聲明：如變更後聲明所示，及願供擔保請准宣告假執行等
27 語。

28 二、被告則以

29 (一)兩造於入職時約定，被告每月給付原告3人薪資已包含加班
30 費、夜間津貼、特休未休工資等，原告3人自不得再請求被
31 告給付平日延長工時、例日、休息日、休假出勤工資、特休

01 未休工資等。況原告3人如附表三「被告抗辯之依據」、
02 「備註」欄所示，於三崙口承租倉庫與被告經營相同業務，
03 利用駕駛被告貨車向菇農取新鮮香菇之機會，同時併以個人
04 名義向菇農收購新鮮香菇，或行駛非被告指定路線向菇農收
05 取香菇，且將較優質香菇交給自己之客戶，並將較劣質之香
06 菇交予被告客戶等，以此方式與被告經營相同業務及打擊被
07 告商譽，要無延長工時之情形，原告請求難認有理。

08 (二)原告3人如附表二所示，出勤多有不實，請假次數與出勤均
09 有異常，且時有遲到及早退之情形，請假亦未提供請假證
10 明，甚且利用載送被告菇貨機會私營自身菇類業務如前述，
11 經被告核實原告3人請假之假別及天數並依法扣薪，並無不
12 法。

13 (三)並聲明：原告之訴駁回，並願供擔保請准宣告免與假執行。

14 三、不爭執事項

15 (一)原告林委逸於107年1月1日受僱於被告、詹馥聲於108年5月
16 13日受僱於被告、賴佳宏於109年11月2日受僱於被告。

17 (二)原告等3人於離職日時，原告林委逸職稱為運輸部主任、原
18 告詹馥聲及賴佳宏職稱為司機，林委逸每月薪資45,000元、
19 賴佳宏每月薪資42,200元、詹馥聲每月薪資39,000元。

20 (三)原告林委逸、詹馥聲於112年5月16日、賴佳宏於112年5月13
21 日離職。

22 (四)原告林委逸於任職期間之特休日數共67日、詹馥聲共48日、
23 賴佳宏共27日。

24 (五)原告3人於112年5月12日經被告法定代理人蔡永滄提出告
25 訴，嗣後經臺灣臺中地方檢察署以112年度偵字第44041號為
26 不起訴處分確定。

27 (六)兩造約定之休假並非依一般假日為之，而是配合台北果菜運
28 銷（股）公司（下稱北農）市場之休市日為之。

29 四、本院之判斷

30 (一)兩造係以行政院人事行政局行事曆或北農行事曆為兩造平
31 日、例日、休息日、休假認定之依據？

- 01 1.原告3人之訴訟代理人主張：原告3人出勤狀態明顯與北農行
02 事曆不符合（卷三第435至455頁），亦與出勤紀錄顯示之出
03 勤別記載不符，況以北農行事曆為兩造出勤之約定亦不符合
04 勞基法之規定，則關於兩造出勤之約定，當以行政院人事行
05 政局行事曆為準等語。為被告所否認，抗辯：原告3人平日
06 上班時間為週一至週六，且配合北農週四休市，週三為休息
07 日，此外，週日則固定為休假，再者，若北農有不同於人事
08 行政局公告休假之休市日時，原告3人亦同有休假；兩造於
09 入職時確已約定以北農行事曆為出勤之約定等語。
- 10 2.按當事人就其主張之爭點，經依第一項第三款或前項為協議
11 者，應受其拘束。但經兩造同意變更，或因不可歸責於當事
12 人之事由或依其他情形協議顯失公平者，不在此限。民事訴
13 訟法第270條之1第3項定有明文。經查，兩造約定之例日、
14 休息日、休假以北農行事曆為準，業經原告3人到庭時確
15 認，並列為兩造不爭執事項（見本院卷七第106頁、見本院
16 卷八第19頁），被告抗辯：兩造約定以北農行事曆為例日、
17 休息日、休假之安排等語，堪以認定。
- 18 3.原告之訴訟代理人固另舉攷勤表記載主張：原告於北農休市
19 日亦有上班，堪認兩造以北農行事曆為出勤約定之不爭執事
20 項，與事實不符等語。然查，北農公告休市日如附表三「北
21 農休市欄」所示，有台北市果菜及魚類批發市場休市日程表
22 附卷可考（見本院卷三第435至455頁），則原告3人於北農
23 休市日之前一日，即無載運菇類北上之必要，該日即屬兩造
24 約定之例日及休息日，且此部分核與被告抗辯：北農休市日
25 前一日為原告3人之休假日等語，核與兩造約定相符。準
26 此，對照北農行事曆所載，兩造約定原告3人之例日、休息
27 日、休假，即如附表三「原告例日、休息日、休假」欄所
28 示。此外，北農休市日如附表三所示，並非均以週四為休市
29 日，則被告抗辯：每週三為原告休假日等語，亦有誤解。至
30 原告3人若有於例日、休息日、休假出勤之情形，要屬被告
31 應否給付出勤工資之爭議，準此，兩造並無同意變更此不爭

執事項，原告亦無不可歸責之事由或依其顯失公平之情形，則原告訴訟代理人徒以未經兩造約定之人事行政局行事曆為據，主張關於兩造出勤應以北農行事曆為準之不爭執事項應予更正，即難認可採。

(二)關於原告林委逸於109年2月前、原告詹馥聲109年11、12月出勤時間之認定部分：

1.按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入；工資清冊應保存五年。又雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年；前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞基法第23條第2項、第30條第5項、第6項前段分別定有明文。次按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；文書之持有人無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實。勞動事件法第35條、第36條第5項規定甚明。是雇主於訴訟上受請求提出上開文書時，自有提出義務，無正當理由未提出者，法院得依自由心證認勞工關於該文書性質、內容及其成立之主張或依文書應證之事實為真實，對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效（最高法院111年度台上字第2070號判決意旨參照）。此外，雇主雖有備置出勤紀錄之義務，然法院適用勞動事件法第36條第5項規定，以當事人違反備置或保存出勤紀錄之義務，而認依該證物應證之事實為真實者，乃對於未遵文書備置或保存義務之雇主施以制裁，法院就此非不得調查相關事證為綜合判斷裁量。

2.經查，原告3人主張：被告依據道路交通安全規則（下稱道交規則）第39條之1第18款、第89條第1項第1款、第2項、道路交通管理處罰條例第18條之1規定，就行車紀錄卡應保存一年備查，另依據勞動事件法（下稱勞事法）第30條第5項規定，出勤紀錄應保存5年，且依據民事訴訟法第344條之規定被告有提出之義務；然原告3人已於112年5月19日要求被告提出前開行車紀錄，然被告遲未提出原告林委逸107年1月

01 至109年1月前所駕駛貨車內得作為出勤紀錄認定之大餅圖，
02 業已違反前開規定，依據民事訴訟法第345條規定，應認原
03 告3人主張為真實等語。按「前項第1款應裝設行車紀錄器之
04 汽車，未依規定裝設或經檢查未能正確運作或未使用紀錄卡
05 或未按時更換紀錄卡時，不得行駛。前段紀錄卡應妥善保存
06 一年備查。」道交規則第89條第2項定有明文。經查原告3人
07 前自陳：遲至於112年5月19日方提出請求等語，依前開規
08 定，即已逾被告法定應負擔之保存期限；此外，大餅圖固可
09 據為勞僱雙方就工作時間認定之佐證，然原告3人就兩造有
10 約定以大餅圖為出勤紀錄之證明，則無舉證以為其佐，則被
11 告無法提出，核與勞事法第30條第5項、民事訴訟法第345條
12 第1項規定之無正當理由不從提出文書之命者，尚屬有間。

13 3.然查，被告經本院通知提出工資清冊，惟則遲未提出原告林
14 委逸109年1月前及原告詹馥聲108年11、12月之工資清冊，
15 僅於審理時自陳：關於109年2月以前之資料已找不到了等語
16 （見本院卷十第45、51頁、見本院卷十一第28頁），即難認
17 具有無法提出之正當理由。

18 4.再查，原告林委逸於本院審理時自陳：我剛開始是上下午3
19 點的班，後來賴佳宏來了後就固定早上上班等語（見本院卷
20 七第6頁），堪認原告賴佳宏入職前原告林委逸之上班時間
21 為下午3時許。另原告賴佳宏於本院審理時陳稱：伊是下午3
22 點30上班，下班時間無約定等語（見本院卷七第104頁），
23 另原告林委逸及賴佳宏於109年2月後下午出勤多數於15：30
24 之後，有出勤紀錄附卷可參（見本院卷五第7至204頁），依
25 此，綜合原告林委逸及賴佳宏就上班時間之陳述及歷年攷勤
26 表之記載，堪認原告林委逸所稱：我上下午3點的班等語，
27 所稱時間應屬口語記憶、而非非精確陳述；此外，亦未見原
28 告林委逸就原告賴佳宏稱其上班時間自下午3：30有何反對
29 之意，從而，應認109年1月前原告林委逸在原告賴佳宏到職
30 前之上班時間，乃自下午3時30分起，先予敘明。至原告林
31 委逸之訴訟代理人於訴訟中固主張：原告林委逸上班時間為

01 下午1點起等語，然並無提出任何事證以為其佐，且與
02 原告林委逸本人、賴佳宏前開陳述相佐，難認有據。依此，
03 被告抗辯：109年2月前原告林委逸工作時間自下午3時30分
04 至晚間11時30分止，較屬可採，先予敘明。

05 5.原告詹馥聲主張：原告詹馥聲為早班，每日9點上班等語。

06 被告則抗辯：原告詹馥聲初期配合林委逸，並無約定固定上
07 下班時間，109年11月23日後則固定於9：00上班等語。經查
08 原告詹馥聲於本院審理時自陳：早期上班時間不固定，有時
09 9點上班，有時1點上班等語，準此，對照兩造前開陳述及攷
10 勤表記載，109年11月23日前詹馥聲工作時間如附表三之2
11 「本院認定之上班時間」欄位所示。此外，被告無正當理由
12 而未提出108年11、12月間原告詹馥聲之出勤紀錄，業如前
13 述，從而，原告主張依據勞事法第36條第5項規定，法院得
14 認依該證物應證之事實為真實，則原告詹馥聲於該等月份之
15 出勤時間應如「原告主張上班時間」及「原告主張下班時
16 間」欄所示，即屬有據。

17 (三)原告3人主張如附表三所示之加班情形是否可採？原告請求
18 被告給付平日延長工時工資，及休息日、休假出勤工資差
19 額，是否可採？

20 (甲)原告3人主張：任職期間之加班情形如附表三「分類」欄位
21 編號1至8所示，出勤時間應以「原告主張上班時間」、「原
22 告主張下班時間」、「原告主張加班時數」欄所示，有「證
23 據」及「備註欄」所引事證為佐，被告應給付「原告主張加
24 班費」欄所示加班費等語。為被告所否認，抗辯：原告3人
25 出勤時間應如附表三「被告抗辯上班時間」、「被告抗辯下
26 班時間」、「被告抗辯加班時數」欄所示，有「被告抗辯依
27 據」及「備註欄」所示事證為據，原告3人請求加班費並非
28 有理等語。

29 (乙)茲就原告3人就附表三編號1至8類型「是否有加班」及「加
30 班時數為何」，分述如下：

31 1.附表三分類編號1部分

01 (1)原告3人主張：附表三分類編號1部分應以原告3人駕駛如附
02 表所示車號之車輛通過最後國道ETC最後收費站之計費時
03 間，加計1小時，方為下班時間等語。為被告所否認，抗
04 辯：應以ETC加計半小時為加班時間等語。

05 (2)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。
06 民事訴訟法第277條前段定有明文。經查，原告3人離開國道
07 ETC後約30分許路程可以到達被告公司，有Google Map估算
08 結果附卷可查（見本院卷九第25頁），而原告3人就其等主
09 張：經過國道ETC後尚須1小時，方得已返回被告並下班乙
10 節，並無任何舉證以為其佐，則被告抗辯：以ETC加計半小
11 時作為工作結束時間等語，較屬可採。準此，原告3人離開
12 國道ETC間如附表三「備註」欄所示，有交通部高速公路局1
13 13年10月8日業字第1131961988號函、遠通電收股份有限公
14 司113年10月17日總發字第1130001560號函檢附之ETC紀錄附
15 卷可查（見本院卷七第21、69頁），則原告3人實際下班時
16 間即如附表三「本院認定下班時間」欄所示。

17 2.附表三分類編號2部分

18 (1)原告3人主張：原告於傳送庫存表後，尚須依照被告指示為
19 盤貨、理貨等工作，且原告每日以LINE傳送庫存表予被告之
20 時間均晚於攷勤表記載時間，則原告實際下班時間應為傳送
21 時間後加計1.5小時等語（見本院卷六第9頁）。被告則以：
22 被告並無規定何時需將庫存表上傳，且庫存表並非均由原告
23 傳送，故無從以傳送庫存表之時間推定每日之下班時間；加
24 以庫存表乃用以確認載運之數量、以利隔天行程安排，故製
25 作時間僅需5至10分鐘，原告推估之時間並不合理等語（見
26 本院卷四第438頁）。

27 (2)經查，原告3人並無每日傳送庫存表予被告，除原告3人外尚
28 有暱稱「麵」之人有多次傳送紀錄；此外，原告3人縱有傳
29 送庫存表，然傳送時無須有其他註記或說明，且被告之回應
30 時間亦無固定，有當天回覆或隔天回應等情形，另被告回應
31 內容多元，包含新聞、天氣、假別等等，又原告3人就被告

所為回應或回覆均並無需立即確認或另提供勞務，均有原告3人提出之LINE對話紀錄附卷可考（見本院卷二第201、215、241頁等）實難僅憑前開Line內傳送庫存表之時間遽為原告3人提供勞務之證明。次查，原告3人另提出111年8月26日LINE對話紀錄，主張傳送後確有加班等語，然該庫存表係由「麵」之人傳送，無從認定原告3人尚於被告處提供勞務，再者，被告稱「以後要塗成這樣麻煩換一張」，原告詹馥聲則回應：「下來還要幫你算數是嗎？」、「不會換一張寫」、「奇怪了」等語，並其他無提供勞務之表示，有LINE對話紀錄附卷可查（見本院卷十一第105至106頁），加以，原告3人就傳送庫存表後尚須1.5小時方得以下班乙節，亦無另提出相關事證為證明；則原告3人主張：以傳送庫存表後1.5小時為實際下班時間，要屬無據，難認可採。

3.附表三分類編號3部分

(1)原告林委逸部分

原告林委逸主張：109年12月5日雖無打卡紀錄，然確實有出勤，且依據107至112年間其等之上班規律及附表三所檢附事證，上班時間為9點或1點，晚上8點下班等語。為被告所否認，抗辯：無打卡紀錄即無出勤等語。經查，原告林委逸就此部分主張，並無提出其他事證以為其佐（如附表三「證據」欄所示），則此部分主張即非有據。

(2)原告詹馥聲部分

①原告詹馥聲固舉LINE對話紀錄（見本院卷二第448頁）主張112年1月20日有加班等情，然為被告所否認，抗辯攷勤表無記載即無出勤等語。經查，原告詹馥聲於該對話內固傳送照片一張，然內容模糊不可考，且除此之外並無其他回應或討論，難認為提供勞務之證明。

②原告詹馥聲另舉LINE對話紀錄（見本院卷二第410頁）主張111年10月29日有加班等情，然為被告所否認，抗辯攷勤表無記載即無出勤等語。經查，原告詹馥聲於該對話內僅回覆「下禮拜三」等語，且除此之外並無其他回應或討論，是經

對照前後文結果，仍尚難認為提供勞務之證明。

③原告詹馥聲固舉LINE對話紀錄（見本院卷二第228頁）主張111年4月30日有加班等情，然為被告所否認，抗辯攷勤表無記載即無出勤等語。經查，該對話之庫存表為「麵」之人傳送，且未見原告詹馥聲有任何回應，實難認為提供勞務之證明。

④原告詹馥聲固舉LINE對話紀錄（見本院卷十一第187頁）主張110年10月20日有加班等情，然為被告所否認，抗辯攷勤表無記載即無出勤等語。經查，本院卷十一並無前開編頁，且除此之外原告詹馥聲並無再提出其他事證為佐，實難認為提供勞務之證明。

⑤原告詹馥聲固舉LINE對話紀錄（見本院卷二第376頁）張110年7月3日有加班等情，然為被告所否認，抗辯攷勤表無記載即無出勤等語。經查，原告詹馥聲於前開紀錄中並無任何對話或回應，且除此之外原告詹馥聲並無再提出其他事證為佐，仍難認為提供勞務之證明。

⑥原告詹馥聲固舉LINE對話紀錄（見本院卷二第376頁）主張109年9月12日有加班等情，然為被告所否認，抗辯攷勤表無記載即無出勤等語。經查，原告詹馥聲所舉攷勤表無下班時間，且除此之外原告詹馥聲並無再提出其他事證為佐，亦無從據為加班之證明。

⑦原告詹馥聲固以LINE對話（本院卷十一第95頁）主張109年4月2日有加班提供勞務等語，然前開對話當事人為何人，尚屬未明，且僅為兩人互相關懷之對話，無從遽為提供勞務之證明。

⑧原告詹馥聲固主張109年2月1日、1月18日有加班等情，然為被告所否認，抗辯攷勤表無記載即無出勤等語。經查，原告詹馥聲就此並無提出任何事證為佐，即難認有據。

4.附表三分類編號4部分

原告3人主張附表分類編號4部分，適逢連續假期、國道暫停部分收費，故應以原告3人行經國道北上台北至圓山段時間

01 加計5小時方為下班時間等語。為被告否認，抗辯：原告返
02 程時間為半夜，不會有何壅塞情形等語。經查，以107年4月
03 6日為例，原告林委逸當日北上行經ETC台北圓山段時為21：
04 59分，既已近10時許，則被告抗辯：卸貨後返程時間應已近
05 午時，堪屬可採；另原告林委逸就當日車流及車況確有壅塞
06 情形乙節，則無另舉證以為其佐，是原告林委逸主張：當日
07 下班時間為前開ETC時間加計5小時等語，即難認有據。是本
08 院依據民事訴訟法第222條規定，考量卸貨、理貨、疊苔、
09 車程時間等因素，認應以原告3人下班時間應以國道北上ETC
10 台北至圓山段時間加計4小時為合理。

11 5.附表三分類編號5部分

12 原告3人主張：附表分類編號5部分，因逢連續假期、國道暫
13 停部分收費，故應以國道南下ETC鶯歌至大溪段時間加計3小
14 時為實際下班時間等語。為被告否認，抗辯：返程時間為半
15 夜，不會有何壅塞情形等語。經查，以108年9月12日為例，
16 原告林委逸當日行經鶯歌大溪段ETC時為23時55分，既已近1
17 1時許，則被告抗辯：返程時間應已近午時，不會有壅塞情
18 形等語，堪屬可採。另原告3人就連續假期之車流及車況確
19 有壅塞情形均未另提出事證為據，則原告3人主張：下班時
20 間為上開ETC時間加計3小時等語，仍難認有據。從而，本院
21 依據民事訴訟法第222條規定，考量卸貨、理貨、疊苔、車
22 程時間等因素，認應以國道南下ETC鶯歌至大溪段時間加計
23 2.5小時為合理。

24 6.附表三分類編號6部分

25 (1)原告林委逸部分

26 ①原告林委逸主張主張被告於110年1月7日、110年1月8日、11
27 0年1月13日、110年11月3日、111年8月10日、111年8月31
28 日、111年9月12日、111年10月20日、111年11月2日、111年
29 11月16日、111年12月5日、111年12月15日、111年12月21
30 日、111年12月23日、111年12月28日、112年1月30日、112
31 年2月2日、112年2月6日、112年3月6日有持續交代事務，然

01 原告所舉事證(見本院卷十一第182、183、184、186、190、
02 191、192、194、198、199、205、207、208、209、210、21
03 3、214、216、217頁，如附表三「證據」欄所示)有誤，經
04 核本案卷證並無前開編頁，原告此部分主張即非有據。

05 ②原告林委逸另舉群組照片為據，主張被告於110年2月25日、
06 111年1月8日、111年1月28日、111年2月25日、111年4月28
07 日、111年4月30日持續交代工作，則原告林委逸有延長工時
08 等語。然原告林委逸所舉事證均為單張群組截圖，其中110
09 年2月25日(見本院卷二第82頁)、111年2月25日(見本院
10 卷二第204頁)截圖內容僅有庫存表一張，且無從知悉傳送
11 者為何人，亦未有其他事項及回應，無從認定原告林委逸有
12 於該群組照片後有提供任何勞務；另被告雖於111年1月8日
13 (見本院卷二第189、389頁)、111年4月30日(見本院卷二
14 第228頁)、112年2月4日(見本院卷二第416頁)傳送廠商
15 及數量資料1份，然未見任何人回應；又111年1月28日(見
16 本院卷二196頁)、111年4月28日(見本院卷二第227頁)，
17 截圖內文件係由「麵」暱稱之人傳送，且未見原告林委逸回
18 應；則原告林委逸主張：有延長工時之情形，均難認有據。

19 ③原告林委逸又舉112年1月20日截圖為據(見本院卷二第448
20 頁)，主張被告有持續交代事務，故有延長工時等語。然前
21 開截圖先於13：54分由不詳之人傳送含英文及數字之貼文
22 後，原告隨即同時於13：54分送內容為黃色單據照片1張，
23 其後除被告於13：55貼文表示「大發、不要的就塞」、「A
24 +0」外，並未有其他貼文，有截圖附卷可考，仍無從據認
25 原告林委逸有繼續提供勞務。

26 ④原告林委逸再舉112年1月28日群組截圖為據(見本院卷二第
27 449頁)，主張被告有持續交代事務，故有延長工時等語。
28 然前開截圖中，13：54分由何人貼文不明，另被告於13：56
29 固回應「OK圖」及傳送單據及告知數量等，然原告林委逸是
30 否因此有持續提供勞務，仍屬未明，準此原告林委逸主張有
31 延長工時，舉證均有未足，並不可採。

01 (2)原告詹馥聲部分

02 原告詹馥聲固主張：110年1月、111年8月、111年9月、111
03 年11月、111年12月、112年1月、112年2月均有持續提供勞
04 務而有加班之情形等語，然卷內並無原告所列如「證據」欄
05 所示見本院卷十一第186、191、192、201、202、212、213
06 頁等編號，原告又無提出其他事證以為其佐，則此部分主
07 張，即屬無憑，難認可採。此外，原告詹馥聲另提出LINE群
08 組對話（見本院卷二第416頁）主張112年1月28日有加班至1
09 8：32分之情形等語，然原告詹馥聲所舉事證為群組對話1
10 張，該對話最後回覆時間為13：56分，有該照片附卷可查，
11 實無從據以認定原告詹馥聲有延長工時至18：32分之情形，
12 則原告詹馥聲此部分主張，仍非有據。

13 7.附表三分類編號8部分

14 (1)原告3人主張：附表分類編號8部分，雖有打卡紀錄，但打卡
15 紀錄為被告手寫，均有不實，故此部分之下班時間應以為
16 8：00計之等語。

17 (2)按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
18 雇主同意而執行職務。勞動事件法第38條定有明文。經查，
19 原告3人出勤紀錄如附表三所示，有攷勤表附卷可查，依據
20 前開規定，原告3人提供勞務之時間應如攷勤表所示。次
21 查，原告3人於本院審理時陳稱：被告說下班不用打卡，被
22 告沒有限制下班不得打卡，伊等基於信任就沒有打卡等語
23 （見本院卷七第103頁）。準此，被告並非未設置打卡機供
24 原告3人使用，既原告3人係自身選擇未實際下班打卡，則原
25 告3人再以無下班打卡紀錄為由，主張每日下班時間為晚間
26 8：00等語，即難認可取。至原告訴訟代理人固否認兩造有
27 約定上下班打卡等語（見本院卷八第227頁），然此已與原
28 告3人到庭陳稱：「早上打卡後，就把車開出去」、「他們
29 說下班不用打卡的」等語，並不相同，顯屬有疑，此部分又
30 無其他事證以為其佐，則原告3人訴訟代理人主張附表三分
31 類編號8部分下班時間均為20：00等語，即難認可取。

01 (3)原告林委逸另主張原告林委逸之出勤紀錄於110年11月20日
02 由被告手寫填載下班時間為16：45，有出勤紀錄附卷可參
03 （見本院卷五第65頁），然倉庫監視器畫面顯示16：54，林
04 委逸仍於倉庫內（見本院卷十一第120頁），堪認紀錄不實
05 等語。惟原告林委逸確否仍於被告倉庫內並提供勞務之事實
06 尚屬未明，無從僅以監視器翻拍照片予以遽認。另原告林委
07 逸雖舉110年11月1日及11月2日IG動態，主張被告就前開2日
08 下班時間亦有誤載等語。然原告林委逸提出之照片為儀表板
09 顯示，則僅有該照片，亦無從認定與原告林委逸之下班時間
10 相關。此外，原告林委逸則未再提出其他事證為佐，則原告
11 此部分主張，仍難認有據。至原告林委逸又提出109至112年
12 出勤紀錄為證，主張其下班時間為8：00等語，然原告林委
13 逸於前開期間之下班時間並非8：00之情，有出勤紀錄附卷
14 可查，時間如附表三之1所示，則原告林委逸此部分主張，
15 即有誤解。

16 (4)原告詹馥聲另舉LINE對話（見本院卷二第381、394頁）主張
17 110年9月18日、111年3月12日、19日下班時間為20：00等
18 語。然該LINE對話內容為出貨單照片一張，未見其他回應，
19 亦無從得知該單據貼文者為何人，即無從據以認定原告詹馥
20 聲因此繼續提供勞務，則原告詹馥聲此部分主張，即難認有
21 據。原告詹馥聲又舉與女友對話紀錄主張109年11月27日、1
22 09年8月14日、109年6月16日、109年5月4日、109年3月28
23 日、3月30日、109年2月6日、108年11月6日、108年11月16
24 日（見本院卷十一第81至108頁）下班時間為20：00，被告
25 之下班紀錄不實等語。然按私文書應由舉證人證其真正。民
26 事訴訟法第357條前段定有明文。查原告詹馥聲固舉前開對
27 話紀錄主張確有加班等語，然該文件為口語對話內容，固有
28 下班時間確認，然僅有簡單就「加班沒」之文字確認，實無
29 從認定原告確有於被告提供勞務，此外，僅單張庫存表之照
30 片，亦無從遽為提供勞務之證明，均業如前述，則原告詹馥
31 聲此部分主張，仍難認可採。

01 8.附表三分類編號7部分

02 (1)原告3人主張，附表分類7部分，均有原告之打卡紀錄，被告
03 應給付原告休息日、休假出勤工資等語，為被告否認，抗
04 辯：兩造出勤以北農行事曆為準等語。

05 (2)按勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為
06 休息日。勞基法第36條第1項定有明文，是採一例一休後，
07 依法勞工每月應有8日例日及休息日，惟兩造依據北農行事
08 曆排定休例日、休息日、及休假結果，原告3人有部分每月
09 例日及休息日如附表三「原告例日、休息日、休假」欄所
10 示，未達勞基法規定之日數；準此，關於不足休息日部分，
11 每月應再擇其他週六為原告休息日如附表三「應補休息日」
12 欄所示；其中，於原告3人有出勤之情形，則採有利於原告
13 之認定，擇以該月週六最長上班時間之週六為原告休息日，
14 並計算加班時數如附表三「本院認定加班時間」欄所示，原
15 告3人主張附表三分類7屬「應補休息日」且原告3人確有出
16 勤而有「本院認定加班時間」者，原告3人請求被告給付該
17 休息日之出勤工資，即屬有據。被告固抗辯：兩造業已約定
18 以北農行事曆為兩造出勤之約定，然被告當月給假未符合勞
19 基法規定，業如前述，則被告此部分抗辯，即難認可採。茲
20 分述如下：

21 ①被告林委逸部分

22 ①110年7月部分

23 經查，對照北農行事曆結果，該月僅有6日休市日，雖休市
24 日前一天原告林委逸無須北上送貨，為原告林委逸例日及休
25 息日，然揆諸上開說明，不足每月有8日休息日及例日之規
26 定，故尚應有2日休息日方合於前開規定，另該月7月3日、1
27 0日、17日、24日、31日為週六，其中該月7月17日經原告林
28 委逸列為附表分類2，即攷勤表雖無下班打卡，然原告林委
29 逸主張以傳送攷勤表後1.5小時為下班時間乙節，為本院所
30 不採，業如前述，其餘4日上下班時間依據其分類，亦經認
31 定如前，出勤時間各為「11：24」、「6：09」、「3：5

6」、「3：50」，故擇以出勤時間最長之7月3日、7月10日為原告林委逸休息日，依此，既然原告林委逸於休息日出勤，原告林委逸主張被告應給付110年7月3日休息日之出勤工資，即屬可採。

②109年12月部分

經查，對照北農行事曆結果，該月僅有5日休市日，雖休市日前一天原告林委逸無須北上送貨為原告例日及休息日，然揆諸上開說明，不足每月有8日休息日及例日之規定，故尚應有3日休息日方合於前開規定，另該月12月5日、12日、19日、26日為週六，其中109年12月5日經原告林委逸列為附表三之1分類3，主張雖無攷勤表打卡時間記載，然原告林委逸確實有出勤乙節，為本院所不採，業如前述，其餘3日上下班時間依據其分類，業經認定如前，出勤時間各為「7：27」、「7：11」、「7：17」，故擇以出勤時間最長之12月12日、19日、26日為原告林委逸休息日，依此，既然原告林委逸於休息日出勤，原告林委逸主張被告應給付109年12月12日、19日、26日之休息日出勤工資，即屬可採。

③109年11月部分

經查，對照北農行事曆結果，該月僅有6日休市日，雖休市日前一天原告林委逸無須北上送貨為原告例日及休息日，然揆諸上開說明，不足每月有8日休息日及例日之規定，故尚應有2日休息日方合於前開規定，另該月11月7日、14日、21日、28日為週六，上下班時間依據其分類，業經認定如前，出勤時間各為「7：06」、「6：50」、「8：04」、「7：58」，故擇以出勤時間最長之11月21日、11月28日為原告林委逸休息日，依此，既然原告林委逸休息日出勤，原告林委逸主張被告應給付109年11月21日、28日休息日出勤工資，即屬可採。

④109年10月部分

經查，對照北農行事曆結果，該月僅有6日休市日，雖休市日前一天原告林委逸無須北上送貨為原告例日及休息日，然

01 揆諸上開說明，不足每月有8日休息日及例日之規定，故尚
02 應有2日休息日方合於前開規定，另該月10月3日、10日、14
03 日、21日、28日為週六，上下班時間依據其分類，業經認定
04 如前，出勤時間各為「10：08」、「8：07」、「7：47」、
05 「7：45」、「5：24」，故擇以出勤時間最長之10月3日、1
06 0月10日為原告林委逸休息日，依此，既然原告林委逸休息
07 日出勤，原告林委逸主張被告應給付109年10月3日、10日休
08 息日出勤工資，即屬可採。

09 ②被告詹馥聲部分

10 ①108年10月部分

11 經查，對照北農行事曆結果，該月僅有5日休市日，雖休市
12 日前一天原告詹馥聲無須北上送貨為原告例日及休息日，然
13 揆諸上開說明，不足每月有8日休息日及例日之規定，故尚
14 應有3日休息日方合於前開規定，另該月10月5日、12日、19
15 日、26日為週六，上下班時間依據其分類，業經認定如前，
16 出勤時間各為「9：05」、「7：43」、「8：42」、「8：0
17 5」，故擇以出勤時間最長之10月5日、19日、26日為原告詹
18 馥聲休息日，依此，既然原告詹馥聲於休息日出勤，原告詹
19 馥聲主張被告應給付108年10月26日休息日出勤工資，即屬
20 可採。

21 ②109年3月

22 經查，對照北農行事曆結果，該月僅有5日休市日，雖休市
23 日前一天原告詹馥聲無須北上送貨為原告例日及休息日，然
24 揆諸上開說明，不足每月有8日休息日及例日之規定，故尚
25 應有3日休息日方合於前開規定，另該月3月7日、14日、21
26 日、28日為週六，上下班時間依據其分類，業經認定如前，
27 出勤時間各為「0」、「7：06」、「6：21」、「7：21」，
28 故擇以出勤時間最長之3月14日、21日、28日為原告詹馥聲
29 休息日，依此，既然原告詹馥聲於休息日出勤，原告詹馥聲
30 主張被告應給付108年3月21日出勤工資，即屬可採。

31 ③109年5月

01 經查，對照北農行事曆結果，該月僅有5日休市日，雖休市
02 日前一天原告詹馥聲無須北上送貨為原告例日及休息日，然
03 揆諸上開說明，不足每月有8日休息日及例日之規定，故尚
04 應有3日休息日方合於前開規定，另該月5月2日、9日、16
05 日、23日、30日為週六，上下班時間依據其分類，業經認定
06 如前，出勤時間各為「0」、「7：02」、「0」、「0」、
07 「0」，故擇以出勤時間最長之5月9日為原告詹馥聲之休息
08 日及其他週六擇以5月2日、16日為原告詹馥聲休息日。次
09 查，原告主張被告應給付5月1日國定假日出勤工資、5月16
10 日之休息日出勤工資等語，然該二日無下班打卡時間，有攷
11 勤表在卷可查，原告詹馥聲就已有出勤乙節，並無另舉證以
12 為其佐，則此部分主張，仍非有據。

13 (四)兩造就原告3人每月薪資之約定為何？原告3人請求被告給付
14 平日延長工時工資、休息日休假出勤工資差額是否有理？

15 1.原告3人主張：被告已於112年10月27日言詞辯論時對於原告
16 每月薪資不爭執（卷二第13頁），兩造並無每月給付之報酬
17 併計加班費、特休未休工資、津貼之約定，以原告林委逸為
18 例，依據被告所提供之工資清冊，原告林委逸之109年11月
19 薪資包含伙食津貼、勤務津貼、技能津貼、夜間津貼共1,18
20 00元（見本院卷一第439頁），然被告乃抗辯當月原告林委
21 逸之加班費共7,038元（見本院卷三第179頁），兩造並不相
22 符，是被告抗辯每月給付之薪資已包含加班費、特休未休工
23 資、津貼等，並非真實等語。被告則以：被告係對於每月給
24 付原告3人之金額不爭執，然針對給付之細目仍以薪資單為
25 準；此外，入職時兩造係約定休假依據北農公告之市場日安
26 排，薪資則已包含休息日、例日及休假之出勤工資，以及特
27 休未休工資等，並於薪資單上給付項目以「津貼」註記，另
28 若原告需加班載運菇類之情形，被告亦有給付加班費，並於
29 薪資單上以「夜間津貼」或「加班津貼」註記；再者，原告
30 3人任職期間每月均有在薪資單上確認，長達數年，亦未曾
31 異議；再佐以被告所為給付並無低於勞基法規定，則原告3

01 人再請被告求給付加班費等並非有理等語。

02 2.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準
03 法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之
04 時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決
05 定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原
06 則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於
07 勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給
08 付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工
09 時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇
10 雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求加班
11 工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質
12 之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不
13 得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議
14 方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理
15 待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，
16 不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件（臺
17 灣高等法院暨所屬法院99年度法律座談會民事類提案第15號
18 研討結果參照）。經查，原告林委逸每月薪資45,000元、賴
19 佳宏42,200元、詹馥聲39,000元之事實，固為兩造所不爭執
20 （見本院卷七第106頁），然原告3人之薪資給付項目包含本
21 薪、加班津貼、全勤獎金、一般加給、伙食津貼、勤務津
22 貼、職務加給、技能津貼、夜間津貼、責任獎金、餐費加給
23 等，有原告3人每月簽名確認之薪資單及薪資給付明細表在
24 卷可考（見本院卷一第405頁至555頁），則原告3人主張：
25 被告每月給付之金額未包含加班費等，即屬有疑，驟以原告
26 主張前開薪資為每月薪資之認定，依據民事訴訟法第270條
27 之1第3項規定有顯失公平之情形，是被告抗辯：給付金額包
28 含底薪、及加班費、夜間出勤、各項津貼及獎金，較屬可
29 採。準此，揆諸上開說明，若被告給付之薪資不低於勞基法
30 規定時（即以基本工資計算延長工時及休息日出勤時數之數
31 額），兩造自當受前開約定之拘束，先予敘明。

01 3.次按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在二小時
02 以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。再延長工
03 作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二
04 以上」，勞基法第24條第1項第1款、第2款分別定有明文。
05 次按「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二
06 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分
07 之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資
08 額另再加給一又三分之二以上。」、「第36條所定之例假、
09 休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資
10 應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於例假日工作者，工資
11 應加倍發給。」勞基法第24條第2項、第39條定有明文。是
12 勞工平日延長工時工資，於延長工時於2小時內者，依平日
13 每小時工資 $\times 4/3$ ；於超過2小時部分，以平日每小時工資 $\times 5/$
14 3計算。另勞工於休息日出勤者，除工資由雇主照給外，雇
15 主給付之每小時工資應按延長工時於2小時以內者，以平日
16 每小時工資 $\times 4/3$ 、延長工時於3至8小時內以平日每小時工資
17 $\times 5/3$ 計算，至超過8小時部分，依據前開規定並未依勞基法
18 第39條前段之規定照給工資，則就延長工時8小時以上部
19 分，加計原有工資後即應以時薪乘以 $8/3$ 計之。

20 4.經查，原告3人主張附表三分類1、4、5、7部分給付確有延
21 長工時之情形，業經認定如前，另原告3人出勤情形經認定
22 如附表三「本院認定上班時間」、「本院認定下班時間」、
23 「本院認定總工時」、「本院認定加班時間」欄所示，依
24 此，揆諸上開規定，經以基本工資為準之計算結果，各月應
25 給付加班費即如附表三所示「本院認定當月應給付加班費」
26 欄所示，再加計基本工資結果，法定最低應給付薪資即如
27 「法定應給付薪資」欄所示。然查：

28 (1)原告林委逸部分

29 經對照薪資單及薪資給付明細表結果（見本院卷一第405至4
30 67頁），附表三之1「被告實際給付薪資」欄所示金額，均
31 高於前開「法定應給付薪資」計算結果，準此，揆諸上開說

明，既被告給付原告林委逸之薪資合於勞基法之規定，則原告林委逸再請求被告給付平日延長工時、休息日、休日出勤工資差額，即難認有據，並非可採。

(2)原告詹馥聲部分

①經對照薪資單及薪資給付明細表結果（見本院卷一第475至521頁），被告108年6月給付原告詹馥聲如附表三之2「被告實際給付薪資」欄所示金額，少於上開「法定應給付薪資」欄位所示，差額2,060元；然查，原告詹馥聲及林委逸於108年6月4日、11至15日、17日、19至20日、24至27日使用相同車輛，如附表三之2「證據」及「備註」欄所示，則被告抗辯：兩人無同時出車之可能，此部分無延長工時之情形，即非無憑。此外，而原告詹馥聲就確實有提供勞務及延長工時之情形，則無另舉證以為其佐；則原告詹馥聲主張：前開期日有延長工時之情形，即非有據。從而，經扣除此部分加班費結果，「被告實際給付之薪資」與「被告應給付之薪資」已無差額，則原告詹馥聲請求該月份加班費，仍非可採。

②被告於108年7月實際給付原告詹馥聲之薪資，少於上開「法定應給付薪資」欄位所示，差額5,174元，固如附表三之2所示，然查，原告詹馥聲及林委逸於108年7月2至3日、9至11日、15日、19日、24至26日、30日使用相同車輛，如附表三之2所示，則被告抗辯：兩人無同時出車之可能，此部分原告詹馥聲無延長工時之情形，即非無憑；此外，而原告詹馥聲就確實有提供勞務及延長工時之情形，則無另舉證以為其佐；則原告詹馥聲主張：前開期日有延長工時之情形，即非有據。從而，扣除此部分加班費結果，被告實際給付之薪資與被告應給付之薪資已無差額，則原告詹馥聲請求該月份加班費，仍非可取。

③被告於108年8月實際給付原告詹馥聲之薪資，少於上開「法定應給付薪資」欄位所示，差額373元，固如附表三之2所示，然查原告詹馥聲及林委逸於108年8月1日、8至9日、12日、23日、26至30日使用相同車輛，如附表三之2所示，則

01 被告抗辯兩人無同時出車之可能，此部分原告詹馥聲無延長
02 工時之情形，即非無憑；此外，而原告詹馥聲就確實有提供
03 勞務及延長工時之情形，則無另舉證以為其佐；則原告詹馥
04 聲主張前開期日有延長工時之情形，即非有據，從而扣除此
05 部分加班費結果，被告實際給付之薪資與被告應給付之薪資
06 已無差額，則原告詹馥聲請求該月份加班費，仍非可採。

07 ④被告於108年11、12月實際給付原告詹馥聲之薪資，少於上
08 開「法定應給付薪資」欄位所示，差額1,068、758元，原告
09 詹馥聲主張被告應給付此部分加班費即屬可採。被告固抗辯
10 原告詹馥聲未行使指定路線等語。然被告所舉事證包含客戶
11 名單及路線、地圖、出貨單、薪資卡等（本院卷五第111
12 頁、卷九第11至25頁、221至222頁、卷十第29頁）尚無從認
13 定該日指定路線為何，此外，被告就原告詹馥聲該日未有加
14 班情形，則無另舉證以為其佐，是原告詹馥聲就108年11、1
15 2月份得請求被告再給付加班費1,068、758元，逾此部分，
16 即非有據。

17 ⑤末查，原告詹馥聲於附表三之2其餘月份「被告實際給付薪
18 資」欄所示金額，均高於「法定應給付薪資」欄，準此，揆
19 諸上開說明，既被告給付原告詹馥聲之薪資合於勞基法之規
20 定，則原告詹馥聲再請求被告給付此部分平日延長工時、休
21 息日、休日出勤工資差額，即難認有據，並非可採。

22 ⑥至被告另抗辯：原告詹馥聲行使路線非被告指定路線且原告
23 有私運菇品之情形等語，然原告既不得再請求被告給付加班
24 費，則本院即無庸再就被告前開抗辯為審酌，附此敘明。

25 (3)原告賴佳宏部分

26 附表三之3各月「被告實際給付薪資」欄所示金額，均高於
27 「法定應給付薪資」欄，準此，揆諸上開說明，既被告給付
28 原告賴佳宏之薪資合於勞基法之規定，則原告賴佳宏再請求
29 被告給付此部分平日延長工時、休息日、休日出勤工資差
30 額，即難認有據，並非可採。

31 (五)原告3人請求被告給付如附表二「溢扣金額欄」所示剋扣工

資是否可採？

1.按「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之」。勞基法第43條定有明文。次按「勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。」、「勞工喪假依左列規定：一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工資照給。」、「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。」、「普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。」、「勞工因有事故必須親自處理，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。」勞工請假規則第2條、第4條第1項、第3項、第7條第1項分別定有明文。是依照勞基法及勞工請假規則前開規定，勞工請普通傷病假未超過30日者，雇主得扣半薪；勞工請事假未超過14日者，雇主得扣日薪；另勞工請婚、喪假者，雇主不扣薪。茲就原告請求說明如下：

2.原告林委逸

原告林委逸主張每月薪資為45,000元，每日薪資為1,500元，依勞工請假規則第4條第3項規定，請病假每日僅應扣半薪即750元，婚假、喪假不扣薪，然被告如附表二之1所示，訛載原告林委逸請事假，且扣薪金額亦屬亦有錯誤等語。為被告所否認，抗辯：原告林委逸當時任職運輸主任，打卡多有不實且常態遲到，其請假當日並未實際到工，且當月工資總額已含特休與獎金等，無重複請求返還之理等語。經查：

(1)110年7月部分

按私文書經本人或其代理人簽名、蓋章或按指印或有法院或公證人之認證者，推定為真正。民事訴訟法第358條第1項定有明文。經查，原告林委逸於110年7月請事假2日經扣薪2,000元，並經原告林委逸簽名確認，有薪資明細表在卷可參

（見本院卷一第447頁），原告林委逸固舉LINE對話紀錄為據（見本院卷四第419頁）主張確有請病假等語，然前開證據為111年4月7日LINE對話紀錄，與前開請假日期並無相關，且原告林委逸並無另舉其他證據以為其佐，則原告林委逸此部分主張，即非有據，並非可採。

(2)110年11月部分

原告林委逸主張110年11月請病假2日等語，為被告所否認，抗辯原告林委逸請事假1.5日、病假1日等語。經查，原告林委逸於110年11月請病假2日、事假1.5日，經被告扣薪4,200元之情，有當月薪資給付明細表及兩造LINE附卷可參（見本院卷一第451頁、見本院卷四第409頁），準此，被告得扣薪資為2,250元（計算式： $750 \times 2 + 750 \times 3 = 2250$ 元），則原告林委逸主張被告溢扣1,950元，亦屬可採。

(3)110年12月、111年1月部分

原告林委逸主張：110年12月請1日婚假、111年1月請3日婚假，依法不得扣薪，然被告竟分別扣薪3,600元、1,800元等語，為被告所否認，抗辯：原告110年12月因請事假3日，故扣薪3,600元、111年1月因請事假2日故扣薪1,800元等語。經查，原告林委逸固舉LINE對話，主張因婚假請假等語（見本院卷四第413至417頁），然查，原告林委逸所舉LINE對話固有婚宴照片，然無從據以認定請假天數、假別，而原告林委逸於110年12月因事假3日經扣薪3,600元，及於111年1月因請事假2日經扣薪1,800元之情，則有薪資給付明細表在卷可參（見本院卷一第451、453頁），前開文件既經原告林委逸簽名確認，且原告林委逸又無舉其他事證證明確實請婚假，則依據前開規定，仍應推認薪資給付明細表為真實。準此，被告就110年12月得對原告林委逸扣薪資為4,500元（計算式： $1500 \times 3 = 4500$ ）、111年1月得扣薪資為3,000元（計算式： $1500 \times 2 = 3000$ ），既被告扣薪未逾前開數額，則原告林委逸主張：被告剋扣薪資等語，即難認有理。

(4)111年4月部分

原告林委逸主張：111年4月請病假3日等語，為被告所否認，抗辯：原告林委逸請病假2日、事假2.5日等語。經原告林委逸於111年4月7日因頭暈向被告請假之情，有兩造LINE在卷可查（見本院卷四第419頁），則原告林委逸主張：該日請病假，應屬可採；然原告林委逸主張當月另請病假3日之情，則未見原告林委逸另舉證以為其佐，惟原告林委逸請病假2日、事假2.5日經扣款5,400元之情，則有原告林委逸親簽之薪資給付明細表在卷可參（見本院卷一第455頁），依據民事訴訟法第358條第1項之規定，應推認前開文書內容為真實，則被告抗辯：原告請病假2日、事假2.5日等語，較屬可採。依此，被告得對原告扣薪之金額為5,250元（計算式： $750 \times 2 + 1500 \times 2.5 = 5250$ ）。準此，原告林委逸主張：被告溢扣150元即屬可採，逾此部分，則尚非有據。

(5)至被告抗辯原告林委逸打卡不實、遲到等情，與原告林委逸請病假並無相涉，被告此部分抗辯，無從據為剋扣原告林委逸當月病假薪資之理由，並此敘明。

(6)綜上，原告林委逸主張被告剋扣工資共2,100元（計算式 $1950 + 150 = 2100$ ），即屬可採。

3.原告詹馥聲部分

原告詹馥聲主張：伊每月月薪為39,000元，每日薪資為1,300元，然被告於附表二之2所示時間，訛載原告詹馥聲假別、扣款如附表所示錯誤金額等語。為被告所否認，抗辯：原告詹馥聲打卡多有不實且常態遲到，其請假當日並未實際到工，且當月工資總額已含特休與獎金等，無重複請求返還之理等語。經查：

(1)110年10月遭扣薪部分

經查，原告詹馥聲於110年10月14日請事假半日之事實，有110年10月薪資單在卷可參（見本院卷一第503頁），則原告詹馥聲主張扣薪金額為650元，合於前開規定，應屬可採。被告固以前開情詞抗辯，然查，被告前開抗辯，均非得以溢扣薪資之理由，則原告詹馥聲主張：被告剋扣工資550元，

01 應屬可取。

02 (2)110年12月、111年4月、111年5月、111年11月、112年2至4
03 月遭扣薪部分

04 原告詹馥聲於附表二之2所示期日所請之病假及時數，有薪
05 資給付明細表在卷可參（卷二第475至521頁），揆諸上開規
06 定，則被告依法得扣薪金額即如附表二「依法得扣薪金額」
07 欄所示，然被告實際扣薪金額則如附表二「實際扣薪金額」
08 欄所載，則原告詹馥聲主張被告溢扣工資如附表所示共10,0
09 75元，即屬可採。至被告另抗辯：原告詹馥聲未提出請假證
10 明，故被告無法給假等語。然查，被告就兩造約定之請假程
11 序為何，並無舉證以為其說，另勞工請假規則第4條第1、3
12 項亦未以勞工需提出證明為雇主准假之條件，則被告此部分
13 抗辯，難認為有利於原告之認定，尚非可採

14 (3)準此，原告詹馥聲主張：被告剋扣工資共10,625元（計算
15 式： $550+10075=10625$ ），要屬有據。

16 4.原告賴佳宏部分

17 原告賴佳宏主張：110年10月請喪假3日，被告訛載假別並扣
18 款如附表二之3等語。為被告所否認，抗辯：原告賴佳宏出
19 勤不實，且有私運兼職之情形，加以薪資為統包制，故不得
20 再主張剋扣工資等語。經查，原告賴佳宏於111年10月因事
21 假3日經扣款3,900元，有原告賴佳宏親簽之薪資給付明細表
22 在卷可查（見本院卷一第547頁），依據民事訴訟法第358條
23 規定，應推定為真實，而原告賴佳宏就請喪假3日乙節，則
24 無另提出事證以為其佐（見本院卷六第15至171頁），則原
25 告賴佳宏此部分主張，即難認有據，並非可採。

26 (六)原告3人請求被告給付特休未休工資是否可採？

27 1.按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
28 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
29 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
30 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
31 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1

01 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終
02 止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
03 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終
04 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條
05 主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任」，
06 勞基法第38條第1項、第4項、第6項分別定有明文。又特別
07 休假未休工資之發給，應按勞工未休畢之特別休假日數，乘
08 以其一日工資計發。所謂一日工資，為勞工之特別休假於年
09 度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為
10 計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間
11 所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1
12 第2項第1款第1、2目亦有明定。

13 2.原告3人主張：依據薪資清冊所載，被告未曾給付特休未休
14 工資等語（見本院卷七第89頁）。被告提出特休計算表抗
15 辯：入職時兩造約定每月領取之薪資包含特休未休工資等語
16 （卷三第457頁、見本院卷四第453頁）。

17 3.經查，被告所舉特休計算表（卷三第457頁）為被告自行製
18 作，亦為原告3人所否認，無從遽為已給付特休工資之證
19 明，此外，被告每月給付之薪資項目不包含特休未休工資，
20 有每月经原告3人簽名之薪資單、薪資給付明細表在卷可參
21 （見本院卷一第401至555頁），另被告就已給付原告3人特
22 休未休工資乙節，則無另提出其他證明，是原告3人主張：
23 被告並未給與特休未休工資等語，應屬可採。

24 4.次查，原告林委逸任職期間特休日數為67日、詹馥聲為48
25 日、賴佳宏為27日；另原告3人離職前被告給付原告月薪為
26 原告林委逸每月45,000元、賴佳宏每月42,200元、原告詹馥
27 聲每月39,000元等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項三
28 (二)），準此，原告林委逸請求被告給付特休未休工資100,50
29 0元（計算式： $45000 \div 30 \times 67 = 100500$ ）、原告詹馥聲請求被
30 告給付特休未休工資62,400元（計算式： $39000 \div 30 \times 48 = 6240$
31 0）、賴佳宏請求被告給付特休未休工資37,980元（計算式4

01 2200÷30×27=37980，小數點以下四捨五入），均為可採。
02 (七)準此，原告林委逸請求被告給付特休未休工資105,000元、
03 剋扣工資2,100元，共107,100元，另原告詹馥聲請求被告給
04 付特休未休工資62,400元、剋扣工資10,625元、加班費106
05 8、758元，共74,851元，又原告賴佳宏請求被告給付特休未
06 休工資37,980元，均核屬有據，然逾此部分，則難認可採。

07 (八)末查，兩造提供予本院之前開附表三Excel試算表以紙張列
08 印高達數百張，且欄位眾多、橫寬巨幅，爰將附表三檔案燒
09 錄於光碟作為判決附件，併此敘明。

10 (九)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
11 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
12 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
13 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
14 相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、
15 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
16 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高
17 者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，
18 亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1
19 項、第203條亦分別有明文。本件原告3人請求被告給付工
20 資，核屬有確定期限之給付，被告本應於各期應給付日給付
21 之，然原告3人請求被告自起訴狀繕本送達翌日起按年息5%
22 計算之利息，並無逾前開範圍，而本件起訴狀繕本業於112
23 年8月17日送達被告，有本院送達證書在卷可參（見本院卷
24 一第309頁），從而，原告3人請求被告給付自起訴狀繕本送
25 達翌日即112年8月18日起至清償日止，按年息5%計算之法定
26 遲延利息，即屬有據。

27 五、綜上，依據勞基法第38條第1、4項、第22條第2項前段規
28 定，原告林委逸請求被告給付107,100元，原告詹馥聲請求
29 被告給付74,851元，原告賴佳宏請求被告給付37,980元，及
30 均自112年8月18日起至清償日止，按週年利率百分之5計算
31 之利息，為有理由，應予准許，逾此部分，為無理由，應予

駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、本判決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，並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保後，免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 6 月 5 日

勞動法庭 法 官 陳航代

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 115 年 6 月 8 日

書記官 陳俐蓁

附表一(單位/元)

	受僱日	職 務 名稱	每月薪資	延長工時工 資	特休未休 工資	剋扣工 資	請求金額
詹馥聲	108年05月13日	司機	39,000	1,321,066	62,400	106,250	1,394,091
林委逸	107年01月01日	運 輸 部 經 理	45,000	2,290,451	100,500	14,250	2,405,201
賴佳宏	109年10月13日	司機	42,200	754,460	37,980	4221	799,661

附表三

如附件Excel試算表