

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第34號

原告 王麗雅

蔡吉草

郭美玉

居臺南市○里區鎮○里000鄰○○路000
巷000弄00號

前列三人

訴訟代理人 戴雅韻律師（法扶）

被告 銷昇國際開發有限公司

法定代理人 吳忠霖

訴訟代理人 賴鴻鳴律師

陳妍蓁律師

陳思紐律師

鄭硯萍律師

複代理人 謝旻宏律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年7月17日言
詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告丁○○新臺幣388,577元，及自民國113年4月30日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、被告應給付原告甲○○新臺幣505,413元，及自民國113年4月30日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 三、被告應給付原告己○○新臺幣182,999元，及自民國113年4月30日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 四、原告其餘之訴駁回。

01 五、訴訟費用由原告丁○○負擔百分之25、原告甲○○負擔百分
02 之6、原告己○○負擔百分之5、被告負擔百分之64。

03 六、本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣388,577元為原
04 告丁○○預供擔保，得免為假執行。

05 七、本判決第二項得假執行。但如被告以新臺幣505,413元為原
06 告甲○○預供擔保，得免為假執行。

07 八、本判決第三項得假執行。但如被告以新臺幣182,999元為原
08 告己○○預供擔保，得免為假執行。

09 事實及理由

10 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或
11 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255
12 條第1項第3款定有明文。原告起訴向被告請求給付低於基本
13 工資差額、特休未休折算工資、資遣費，聲明第一、二項
14 為：(一)被告應給付原告丁○○新臺幣(下同)843,899元，
15 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利
16 息；(二)被告應給付原告甲○○639,090元，及自起訴狀繕本
17 送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。嗣於
18 訴狀送達後，原告於民國114年5月8日具狀變更聲明為：(一)
19 被告應給付原告丁○○818,292元，及自起訴狀繕本送達翌
20 日起至清償日止按年息5%計算之利息；(二)被告應給付原告甲
21 ○○613,915元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
22 按年息百分之5計算之利息(卷(三)第137、138頁)。原告上
23 開所為，核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應
24 予准許。

25 二、原告主張：

26 (一)原告等三人均受僱於被告公司，擔任組立人員(下稱系爭
27 僱傭契約)。原告丁○○於89年5月26日到職，原告甲○
28 ○、己○○則均於100年6月10日到職。原告丁○○、甲○
29 ○之薪資以時薪計算，原告己○○薪資則約定月薪。

30 (二)按勞動基準法(下稱勞基法)第21條第1項明定，勞工之
31 薪資不得低於基本工資，薪資低於最低工資者，以最低工

01 資為其工資數額。原告丁○○、甲○○自受僱時起，被告
02 給付薪資均低於每小時之基本工資。自108年4月至112年8
03 月，被告短少給付原告丁○○工資326,198元（計算表
04 一，卷(三)141、142頁），短少給付甲○○工資334,841元
05 （計算表二，卷(三)143、144頁）。

06 (三) 被告未依勞基法第38條之規定給予原告特別休假，原告丁
07 ○○、甲○○及己○○爰依勞基法第39條之規定請求被告
08 給付原告丁○○特休未休工資161,936元（計算表三），
09 給付原告甲○○特休未休工資97,088元（計算表四），給
10 付原告己○○特休未休工資72,700元（計算表五）。

11 (四) 因被告違法勞基法短少給付工資、未依法給予特別休假，
12 原告等於112年9月23日申請勞資爭議調解，並於112年10
13 月4日調解，因雙方無共識，調解不成立（原證一）。

14 (五) 原告等再於112年10月30日申請勞資爭議調解，並於112年
15 11月17日調解時主張：因被告違法而終止勞動契約，並請
16 求短少工資、特休未休工資及資遣費。因雙方毫無共識調
17 解不成立。

18 (六) 被告確有如上所述違反勞基法之情事，原告再於112年12
19 月8日以臺南興華街郵局第000084號存證信函通知被告，
20 原告依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，並依同法
21 第17條之規定，請求被告給付原告資遣費，經計算被告應
22 給付原告丁○○資遣費為330,158元（計算表六），應給
23 付原告甲○○資遣費為181,986元（計算表七），應給付
24 原告己○○資遣費為189,000元（計算表八）。

25 (七) 綜上所述，被告應給付原告丁○○短少工資326,198元
26 （計算表一）、特休未休工資161,936元（計算表三）、
27 資遣費330,158元（計算表六），共計818,292元；應給付
28 原告甲○○短少工資334,841元（計算表二）、特休未休
29 工資97,088元（計算表四）、資遣費181,986元（計算表
30 七），共計613,915元；應給付原告己○○特休未休工資
31 72,700元（計算表五）、資遣費189,000元（計算表

01 八)，共計261,700元。

02 (八) 聲明：

- 03 1.被告應給付原告丁○○818,292元，及自起訴狀繕本送達
- 04 翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 05 2.被告應給付原告甲○○613,915元，及自起訴狀繕本送達
- 06 翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 07 3.被告應給付原告己○○261,700元，及自起訴狀繕本送達
- 08 翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 09 4.訴訟費用由被告負擔。
- 10 5.請依職權宣告假執行。

11 三、被告抗辯：

12 (一) 原告起訴被告違法短少工資、未依法給予特別休假等云

13 云，然依108年至112年薪資明細表（被證一）可見：

- 14 1.原告丁○○108年度日薪1,240元、時薪155元；109年1月
- 15 份至110年11月份日薪1,320元、時薪165元；110年12月份
- 16 至111年12月份日薪1,360元、時薪170元；112年1月份至4
- 17 月份日薪1,440元、時薪180元；112年5月份開始改以月薪
- 18 26,400元。則丁○○歷年時薪均高於當年度基本時薪，且
- 19 每月薪資明細均經丁○○簽名確認，並無短少情形，原告
- 20 丁○○請求無理由。
- 21 2.原告甲○○108年度日薪1,240元、時薪155元；109年1月
- 22 份至110年11月份日薪1,320元、時薪165元；110年12月份
- 23 至111年12月份日薪1,360元、時薪170元；112年1月份至4
- 24 月份日薪1,440元、時薪180元；112年5月份開始改以月薪
- 25 26,400元。則甲○○歷年時薪均高於當年度基本時薪，且
- 26 每月薪資明細均經甲○○簽名確認，並無短少情形，原告
- 27 甲○○請求無理由。

28 (二) 特別休假部分：

29 查被告公司於93年10月6日設立登記，則原告丁○○非於

30 89年5月26日到職，且丁○○於111年5月26日自被告公司

31 離職並退保，於111年9月1日方加保回被告公司，期已逾3

01 月，按勞基法第10條：「定期契約屆滿後或不定期契約因
02 故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約
03 時，勞工前後工作年資，應合併計算。」丁○○應於111
04 年9月1日起重新計算年資，而被告每年1月份統計去年度
05 原告等特別休假日數，於1月份薪資一同支付原告等未休
06 假獎金，此種發放方式原告等知悉且同意，每年度均經原
07 告等簽收無誤，則原告等請求特休未休工資為無理由。

08 (三) 原告等依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約不合
09 法：

- 10 1. 按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止
11 契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文，參之勞動契約
12 為繼續性契約，而勞動契約之終止，現行勞基法係採法定
13 事由制，則勞基法第14條第1項第5款所稱「雇主不依勞動
14 契約給付工作報酬」，亦應具有繼續性，倘僅為偶發性、
15 一次性，則非屬該條款所稱之不依勞動契約給付工作報
16 酬，始合於勞動契約之性質。
- 17 2. 原告等雖於112年12月8日寄發存證信函，稱被告未依規定
18 給予特別休假工資等，主張依勞基法第14條第1項第5款終
19 止勞動契約並要求被告給付資遣費云云，然如前述，被告
20 並無短少給付工資之情形，且特休獎金屬一次性給付，亦
21 不符合勞基法第14條第1項第5款得終止勞動契約之事由，
22 則原告等終止勞動契約無理由，原告等逕自於112年12月8
23 日至29日連續曠職，被告遂依勞基法第12條第1項第6款終
24 止與原告等勞動契約，並於113年1月5日以台南西華郵局
25 存證號碼11、12號存證信函通知原告等，則原告等請求資
26 遣費為無理由。

27 (四) 聲明：

- 28 1. 原告之訴及假執行聲請均駁回。
- 29 2. 如受不利判決，被告願供擔保請准免於假執行。
- 30 3. 訴訟費用由原告負擔。

31 四、得心證之理由：

01 (一) 原告依勞基法第21條第1項、第22條請求被告給付原告丁
02 ○○之基本工資差額326,198元(計算表一,卷(三)第141、
03 142頁)、原告甲○○之基本工資差額334,841元(計算表
04 二,卷(三)第143、144頁),有無理由?經查:

05 1.按雇主與勞工所訂勞動條件,不得低於本法所定之最低標
06 準;工資由勞雇雙方議定之,但不得低於基本工資;按工
07 資應全額直接給付勞工,勞基法第1條第2項、第21條第1
08 項、第22條第2項前段規定有明文。故國家為保障勞工權
09 益,加強勞雇關係,促進社會與經濟發展,而制定勞基
10 法,規定勞工勞動條件之最低標準,適用勞基法之事業單
11 位依其事業性質以及勞動態樣,固得與勞工另訂定勞動條
12 件,但不得低於勞基法所定之最低標準。

13 2.經查,原告丁○○、甲○○主張其與被告訂立系爭僱傭契
14 約,約定以時薪計算,然被告給付之薪資均不足基本工資
15 等情,業據提出兩造112年9月23日之勞資爭議調解紀錄為
16 證,當日被告之法定代理人乙○○出席,對於原告丁○○
17 於89年5月到職,約定時薪125元,甲○○於100年6月10日
18 到職,約定時薪125元,雙方不爭執,此有勞資爭議調解
19 紀錄可按(見卷(-)33、34頁)。而108年、109年、110
20 年、111年、112年之基本工資時薪分別為150元、158元、
21 160元、168元、176元,被告以時薪125元給付工資自有不
22 足。

23 3.雖被告提出原告108年至112年之薪資明細表為證(見卷(-)
24 第301-372頁),主張其給付原告丁○○、甲○○之薪資
25 均高於當年之基本工資,原告對明細表上之簽名為真正亦
26 不爭執,惟抗辯稱要簽名才能領到薪資,領到的薪資均有
27 不足等語。經查:

28 (1)證人即被告之前員工丙○○到庭證稱:「(問:證人曾
29 經在被告公司工作過嗎?)有。(問:工作時間?)我
30 忘了。十幾年了。剛進來好像100到104年,日期忘了。
31 大約在100年進被告公司,104年離職。(問:本件原告

01 甲○○、己○○、丁○○是否認識？）都是同事。

02 （問：做何工作？）做汽車車燈。（問：你跟原告工作
03 性質都一樣嗎？）對。（問：公司有多少員工？）沒幾
04 個，我剛進去好像不到十個人，我也忘了。（問：是否
05 知道本件原告甲○○、己○○、丁○○何時開始在被告
06 公司工作？）我不知道，我進去時他們都在做了，我離
07 開時他們還在做。（問：被告公司薪水如何發放？）領
08 現金。算時薪。（問：薪水多久發一次？）一個月算一
09 次。（問：本件原告甲○○、己○○、丁○○領薪水的
10 方式是否跟你一樣？）我在時那一段時間都是一樣，我離
11 職就不知道。（提示被證1，問：被告公司發放薪水時
12 是否會讓員工在薪資明細表上簽名？）有啊。都這樣子
13 阿。（問：有無按照薪資明細表上所記載之金額、出勤
14 日數去領應該領的薪水？）久了我也忘了。我離職差不
15 多十年。（問：是按照時薪計算？）對。我離職就不知
16 道了。（問：按照時薪計算，被告有無依照工作時數給
17 付薪水？）他都用日記條子讓我們寫，但內帳我沒看
18 到。（問：被告公司有無依照時薪、工作時數給付足額
19 薪水？）那時領多少忘了。（問：是否記得當時的時薪
20 為何？）我們剛進去100年時是75元，離職時忘了。

21 （提示薪資明細表，問：剛才證人說領薪水時有讓你們
22 在薪資明細表上簽名，有無領到上面之應領金額之數
23 字？有無核對？）他壹張單子給我們，簽一簽沒有仔細
24 看。排隊簽一簽就走了。（問：公司就特別休假若未
25 休，被告公司是否會將特別休假以工資補償？）剛進去
26 什麼都沒有，最後我離職就不知道了。（問：有無特別
27 休假？）我離開時好像沒有，沒有這條。（問：公司有
28 無給予特別休假？）沒有。我們是算時薪，有做有錢，
29 沒做沒錢。提示112年11月薪資明細表，本院卷(-)302
30 頁，問：有些人薪資有特別記載『含特休』，有將特別
31 休假換成工資，是否如此？）這時我已經離開了。

01 (問：你任職被告公司期間，不記得有領特別休假工
02 資？) 我不記得他們有。後來改變怎樣我不曉得。

03 (問：剛證人說離職時時薪多少忘了，那時你印象中時
04 薪有無100元？) 沒有。(問：有無到90元？) 沒有。
05 可能85那邊。(問：剛才證人說工作期間完全沒有特別
06 休假？) 沒有。(問：公司也沒有給你特別休假的工
07 資？) 沒有。」等語(見卷(三)第7-12頁)，依證人丙○
08 ○之證詞，其與原告丁○○、甲○○為同事，工作相
09 同，100年到104年受僱於被告公司期間，時薪不到100
10 元，低於基本工資，沒有特別休假，也沒有領取特別休
11 假工資。

12 (2)證人即被告之前員工戊○○到庭證稱：「(問：是否曾
13 經在被告公司工作嗎？) 有。(問：工作時間？) 94年
14 至113年，忘了113年幾月，知道過完農曆年就沒做了。
15 (問：跟原告甲○○、己○○、丁○○是否認識？是否
16 同一部門？) 認識，對。是做車燈組合的。(問：你進
17 被告公司之後，當時原告三人是否已經在被告公司？)
18 沒有，我進去時是丁○○在，再來我進去，甲○○、己
19 ○○比較後面進來。(問：是否知道丁○○何時進被告
20 公司？) 我不曉得。他來很多年我才進來，我沒有問。
21 我進去時他已經在那邊很久了。(問：甲○○、己○○
22 何時進被告公司？) 我沒有記那麼清楚。只知道他們跟
23 阿娥就是丙○○是同一天進來的。(問：被告公司之薪
24 資如何發放？) 我剛進去一個小時75元，加班也是一個
25 小時75元。剛開始有用存摺進存摺，之後就是領現金。
26 忘了何時開始領現金。(問：是否知道甲○○、丁○○
27 之薪水如何計算？) 跟我們一樣，時薪。我們薪水相
28 同。(提示被證1，問：被告公司發放薪資時，是否會
29 讓你在薪資明細表上簽收？) 我那時不是這樣子。我說
30 錯，我是103年離職的。(問：當時領薪水時並沒有做
31 簽收嗎？) 我們每次領薪水他會拿壹張單子上面會寫我

01 們每人名字，叫我們領到薪水就簽名字。也是類似被證
02 1，只是沒有寫那麼多項。單子上就是寫我們名字，我
03 要領薪水就找我們名字，領到薪水就寫名字上去就好
04 了。（問：單子上寫什麼？是時薪、總金額、時數？）
05 好像只有寫總金額。（問：是否會核對領到的現金跟上面
06 的總金額是否一致？）領沒有那麼多，金額有差距。
07 （問：為何有差距？）我不曉得，他們公司每個人都這
08 樣子做。（問：簽收的金額跟實際領到的金額不一致，
09 沒有員工質疑嗎？）我們都想要有收入，不會想那麼
10 多。（問：領到的金額跟上面記載的金額差距多少？）
11 應該有差幾千元。（問：大概領到幾成的錢？）他不會
12 寫差很多，我的部分差大概兩、三千。我們不會去看別
13 人的，不知道他領多。有人上班時數不一樣，只知道自
14 己領多少。（問：其他員工有無跟你一樣沒有領到薪資
15 表上之金額嗎？）對。（問：你如何知道？）大家會討
16 論。可是我們不會去瞭解這麼多。（問：公司沒有發足
17 額薪水這件事情有何用意？）我也不太曉得。（問：你
18 在被告公司期間，有無特別休假？）沒有。（問：所有
19 的人都沒有特別休假嗎？）都一樣。我們都只休國定假
20 日而已。（提示112年10月份薪資明細表，問：發放的
21 錢裡面有些有人有特別休假未休而折算成工資發放，是
22 否如此？）我不太了解你的意思。（問：剛才證人說剛
23 進被告公司時時薪75元，當時基本工資為何？）沒有算
24 那個。（問：你要離職的103年時，時薪為何？）80
25 元。（問：剛才證人說任職期間都沒有特別休假？）
26 對。（問：公司有無將特別休假的工資算給你們？）沒
27 有。」等語（見本院卷(三)第12-18頁）。依證人戊○○
28 之證詞，其與原告丁○○、甲○○為同事，工作相同，
29 103年離職時，時薪80元，低於基本工資，沒有特別休
30 假，也沒有領取特別休假工資，雖在薪資表上簽名領得
31 薪資，但領到的數額低於薪資表上之金額。

01 (3)又證人即被告公司之前員工庚○○到庭證稱：「(問：
02 在被告公司工作過嗎？工作時間？)正確年度我不知道，只知道比甲○○晚一年進去，離職時間不知道，年
03 代久遠了。(問：離開被告公司有無超過五年？)有。
04 (問：在任職被告公司期間，甲○○、己○○、丁○○
05 是否是你同事？)是。(問：他們工作內容是否跟你一
06 樣？)不完全一樣。男生跟我的都差不多，但女生的就
07 不太一樣，他們做的是輕鬆的工作，我們做的是比較勞
08 力的。(問：薪水是否依照時薪計算？)我是月薪。
09 (問：原告甲○○、丁○○薪水是時薪或月薪？)時
10 薪。(問：她們的薪水如何計算？)我不知道。不了
11 解。(問：你離職時他們甲○○、己○○、丁○○三人
12 都還在職嗎？)是。(問：公司是如何發放員工薪水？
13 是帳戶轉帳或領現金？)領現金。(提示被證1薪資明
14 細表，問：被告公司在發放現金時，是否會依照明細表
15 請員工在對應之欄位簽收？)對。(問：你領到的金額
16 跟上面記載的應領金額是否一致？)不一致喔。比如說
17 我的薪水是新臺幣26,400元，實領金額不是完全都一樣
18 喔。(問：薪資明細表上有應領金額、借支、勞健保費
19 用等金額，數字是否正確？你領到的金額跟上面所載應
20 領金額是否一樣？)沒有，跟上面記載的至少差兩至三
21 千元。(問：若跟簽收單據上的金額不符，為何要簽
22 收？)為了生計，若不簽收他就不給你薪水。(問：只
23 有你的狀況如此？或所有員工都如此？每人少領金額為
24 何？)我自己是少領兩到三千，其他人不知道，但公司
25 裡面應該都這樣，我們有討論過。我先說我的情況，我
26 第一次領到的薪水跟法定薪資有差距，我也不敢問，我
27 是問其他公司同事，他們說公司給你多少你就領多少。
28 (問：公司要你們簽收跟實際領到金額不符的單據，用
29 意為何？)就是你有實際領到薪水跟上面是符合的，怕
30 勞工局來查。(問：你是否記得在被告公司工作幾
31

01 年?)不記得。(問:你在被告公司任職期間,公司有
02 無給你特別休假?)沒有。(問:其他員工有沒有?)
03 也應該都沒有。(問:你有無聽過其他員工因為沒有休
04 特別休假,所以將其換算成工資領取公司?)從來都沒
05 有特休這兩個字,也沒有特休獎金。…(問:根據110
06 年9月薪資明細表,你應該領取的金額是12,814元,有
07 無領到該金額?)是有領到那些錢,但實際上沒有領到
08 足額,但不知道多少。(問:你有無領到110年9月薪資
09 明細表所載之足額應領金額?)差兩到三千元。」等語
10 (見卷(三)第18-23頁)。依證人庚○○之證詞,其與原
11 告丁○○、甲○○為同事,沒有特別休假,也沒有領取
12 特別休假工資,雖在薪資表上簽名領得薪資,但領到的
13 數額低於薪資表上之金額。

14 (4)依據證人即被告之前員工丙○○、戊○○、庚○○之證
15 詞,其等領取之薪資低於基本工資,也沒有特別休假或
16 特休未休之工資,雖在薪資明細表上簽名,但並未領取
17 足額之明細表上之金額,互核一致,應可採信。故被告
18 雖提出原告簽名之薪資明細表,但不足以證明原告已領
19 取其上所記載之金額,及被告已給付超過基本工資之報
20 酬。

21 4.又依被告之主張,其支付原告丁○○之薪資如計算表一
22 (見卷(-)393、395頁),支付原告甲○○之薪資如計算表
23 二(見卷(-)397、399頁)。惟原告每年所得稅申報的薪資
24 所得,皆低於被告主張給付之薪資數額,以109年為例,
25 被告主張支付丁○○之薪資為320,760元,支付甲○○之
26 薪資為318,516元,然查丁○○、甲○○當年之所得稅清
27 單,其二人領取被告之薪資所得為244,700元、235,200
28 元,此有其二人之109年度綜合所得稅各類所得資料清單
29 可按(見本院卷(三)第67、77頁),有高達7、8萬元之差
30 額。依常情,若原告等確實有領取如薪資明細表之薪資,
31 此可列入被告公司之支出,攸關被告公司繳納稅額,被告

01 斷無不依薪資明細表列載之薪資申報之理。故原告雖在該
02 薪資明細表上簽名，但不足以證明原告已領取該薪資明細
03 表上之金額。

04 5. 又原告丁○○、甲○○主張其自112年9月起由時薪制改為
05 月薪制（見卷(一)第41、43頁），被告則主張原告自112年5
06 月起改採月薪制（見卷(三)第395、399頁）。查由原告之薪
07 資明細表，在112年4月之前均記載工作時數、出勤天數，
08 但自112年5月之後未記載工作時數，出勤天數則記載30天
09 （見卷(一)第305-308頁），顯見被告自張自112年5月之後
10 改為月薪制，月薪為26,410元或26,400元應與事實相符，
11 應可採信。

12 6. 原告主張被告未給付足額之工資予原告丁○○、甲○○，
13 雖原告主張其實際領取之時薪為108年115元、109年120
14 元、110年120元、111年125元、112年125元，以此來計算
15 與當年度基本工資之差額，然108、109、110年部分，並
16 無證據足資證明。按被告之法定代理人於調解時已自認約
17 定時薪125元（見卷(一)34頁）。故均應以該金額計算被告
18 短付之工資差額。經核對被告提出之原告丁○○、甲○○
19 打卡紀錄（見卷(一)第93-207頁），及108年、109年、110
20 年、111年、112年之基本工資時薪分別為150元、158元、
21 160元、168元、176元，各該年度時薪之差額分別為25
22 元、33元、35元、43元、51元，則丁○○請求附表一所示
23 基本工資差額242,736元，甲○○請求附表二所示基本工
24 資差額275,251元，均屬有據，應予准許，逾此之請求則
25 為無理由。

26 (二) 原告依勞基法第39條之規定，請求被告給付丁○○特休未
27 休工資161,936元、給付甲○○特休未休工資97,088元、
28 給付己○○特休未休工資72,700元（其計算詳如計算表
29 三、計算表四、計算表五，見本院卷(一)第27-31頁），是
30 否有理由？經查：

31 1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，

01 每年應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿
02 者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年
03 未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、
04 5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年
05 加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結
06 或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結
07 未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於
08 次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工
09 資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，
10 應負舉證責任。勞基法第38條第1項、第4項、第6項定有
11 明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞
12 工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日
13 工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之
14 正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契
15 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
16 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
17 規定。

- 18 2. 查原告丁○○主張其自89年5月26日起至112年12月11日止
19 受僱於被告，故其107年、108年、109年、110年、111年
20 分別應有24、25、26、27、28日之特別休假云云。然查：
21 (1)原告雖提出112年10月4日在台南市政府勞工局調解紀錄
22 (見卷(一)第34頁)，兩造對於原告丁○○自89年5月到
23 職並不爭執，然被告公司係於93年10月6日才設立，此
24 有被告公司登記資料可按(見卷(二)第74頁)，故原告丁
25 ○○在此之前之雇主並非被告，兩造上開不爭執事項與
26 事實不符，不足採信，原告自93年10月4日起至112年11
27 月17日止(此為兩造契約終止日)受僱於被告應可認
28 定。則依上開規定，丁○○在107、108、109、110、11
29 1年度之特別休假天數分別為19日、20日、21日、22
30 日、23日。
31 (2)又原告丁○○在上開年度，被告並未給付足額之工資已

01 如前述，應以基本工資計算日薪，則依附表三所示，丁
02 ○○107年至111年之特別休假之工資為130,896元。雖
03 被告抗辯：已於每年一月支付前一年特休未休工資云
04 云，並提出原告簽名之薪資明細表為證。然查，被告雖
05 讓原告在薪資明細表上簽名，但均未領取足額之款項，
06 且被告之員工均無特別休假及領取特別休假工資，已由
07 證人丙○○、戊○○、庚○○證述在前，被告抗辯已清
08 償云云，不足採信。從而，原告丁○○請求特休未休之
09 工資130,896元為有理由，逾此之請求為無理由。

10 2.原告甲○○、己○○主張其自100年6月10日起至112年12
11 月11日止受僱於被告，故其107年、108年、109年、110
12 年、111年分別應有15、15、15、16、17日之特別休假等
13 語。然查：

14 (1)被告主張原告甲○○、己○○均於103年3月18日到職，
15 113年1月5日終止勞動契約，其二人在上開年度之特別
16 休假日數為14、15、15、15、15日云云。然查，兩造於
17 112年10月4日在台南市政府勞工局調解時，對於原告甲
18 ○○、己○○二人均在100年6月10日到職並不爭執，此
19 有該勞資爭議調解紀錄可參（見卷(一)第34頁）。雖依原
20 告之勞保資料，原告甲○○二人在103年3月18日才以被
21 告為投保單位投保勞工保險，然成立僱傭關係而未投保
22 勞工保險者所在多有，故原告二人在103年3月18日才加
23 入勞保，不足認定兩造自斯時起才成立僱傭關係。況證
24 人丙○○到庭證稱其於100年至104年間受僱於被告公
25 司，其到職時原告甲○○、己○○等人均已在職，顯見
26 甲○○、己○○在100年間即已受僱於被告公司，被告
27 抗辯稱其等103年3月18日才受僱於被告尚無可採，應以
28 兩造調解時不爭執之100年6月10日為準。故原告甲
29 ○○、己○○自100年6月10日起至112年11月17日止
30 （此為兩造契約終止日）受僱於被告應可認定，其二人
31 在107、108、109、110、111年度之特別休假天數分別

01 為15日、15日、15日、16日、17日。

02 (2)原告甲○○在上開年度，被告並未給付足額之工資已如
03 前述，應以基本工資計算日薪，則依附表四所示，甲○
04 ○107年至111年之特別休假之工資為97,088元。又原告
05 己○○（原名蔡育勳）於107年至111年度之日薪分別為
06 785元、800元、800元、840元、880元，則其特別休假
07 工資，依附表五所示為64,175元。雖被告抗辯：其已於
08 每年一月支付前一年特休未休工資云云，並提出原告簽
09 名之薪資明細表為證。然查，被告雖讓原告在薪資明細
10 表上簽名，但均未領取足額之款項，且被告之員工均無
11 特別休假及領取特別休假工資，已由證人丙○○、戊○
12 ○、庚○○證述在前，被告抗辯已清償云云，不足採
13 信。從而，原告甲○○請求特休未休之工資97,088元，
14 原告己○○特休未休工資64,175元為有理由，逾此之請
15 求為無理由。

16 (三)原告依勞基法第14條第5款規定終止兩造間之勞動契約，
17 並依同法第17條之規定，請求被告給付原告丁○○資遣費
18 330,158元、給付甲○○資遣費181,986元、給付己○○資
19 遣費189,000元（其計算詳如計算表六、計算表七、計算
20 表八，見本院卷(一)第41-45頁）是否有理由？經查：

- 21 1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬者，勞工得不經預告終
22 止契約；此觀勞基法第14條第1項第5款自明。本件被告於
23 兩造系爭僱傭關係存續期間，確有短發薪資且數年未按期
24 發放特休未休折算工資，誠如上述，堪認伊未依勞動契約
25 給付工作報酬，故原告於112年11月17日調解時主張，被
26 告公司未依約給付給付薪資差額、特休未休工資為由，依
27 勞基法第14條第1項第5款規定，向被告為終止兩造系爭僱
28 傭關係之意思表示，尚屬有據，系爭僱傭關係終止。
- 29 2.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
30 年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費
31 由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工

01 資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資
02 為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資
03 遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例
04 第12條第1項、第2項分別定有明文。被告自應依前揭規定
05 給付原告資遣費。且查：

06 (1)原告丁○○主張其自89年5月26日到職，於112年12月11
07 日終止勞勞契約，被告應給付其資遣費330,158元云云
08 (見計算表六，本院卷(-)第41頁)。然查，被告公司於
09 93年10月6日才設立，原告丁○○主張在此之前即已到
10 職並無足採。又丁○○在93年10月6日任職被告公司
11 後，於111年5月26日並退保，於111年9月1日方加保回
12 被告公司，期間已逾三個月，此有丁○○之勞工保險資
13 料可證(見卷(二)第15頁)。再參以被告之111年6月、7
14 月、8月之薪資細表，員工姓名欄中並無丁○○之名字
15 (見卷(-)第317-319頁)，足證被告抗辯丁○○在上開
16 逾三個月之期間離職，年資已中斷，本件原告丁○○得
17 請求資遣費之其任職期間為111年9月2日到112年11月17
18 日止，其資遣年資為1年6月又12日，資遣基數為
19 436/720，至於丁○○93年10月6日至111年5月26日之年
20 資，兩造為合意終止，並無可得請領資遣費之法定事由
21 存在。又原告甲○○、己○○均自100年6月10日起任職
22 於被告公司到112年11月17日為止，其資遣年資為12年5
23 月又8日，資遣基數為6，此部分之事實均堪認定。

24 (2)又原告三人主張其平均工資計算如附表六、附表七、附
25 表八所示，並將其得領取之特別休假未休之工資加入平
26 均工資計算。然查，按勞工之特別休假，因年度終結或
27 契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38
28 條第4項本文定有明文。又勞工於每一年度終結，是否
29 均有未休畢之特別休假而得支領代償金，未必逐年相
30 同，再徵以特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養
31 身心之機會，並非用以換取工資，是雇主於年度終了就

01 勞工未休畢特別休假給與之金錢，當非勞工於年度內繼
02 續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所
03 給與之代償金，亦不具備經常性，與勞基法所規定工資
04 意義不同，自非屬工資性質（最高法院107年度台上字
05 第587號判決、108年度台上字第2169號判決參照）。未
06 休假獎金僅係補償勞工未能享受特別休假所給與之代償
07 金，非勞工工作之對價，亦不具經常性，自非屬工資性
08 質，故原告主張應將未休假獎金列入計算平均工資，自
09 屬無據。從而，以此計算原告丁○○之資遣費依附表六
10 所示，計算為14,945元。原告甲○○之資遣費依附表七
11 所示，計算為133,074元。原告己○○之資遣費依附表
12 八所示，計算為118,824元。

13 (四)從而，原告得向被告請求之金額如附表九所示：丁○○得
14 請求基本工資差額242,736元、特別休假未休工資130,896
15 元、資遣費14,945元，共388,577元；甲○○得請求基本
16 工資差額275,251元、特別休假未休工資97,088元、資遣
17 費133,074元，共505,413元；己○○得請求特別休假未休
18 工資64,175元、資遣費118,824元，共182,999元，及自起
19 訴狀繕本送達翌日即113年4月30日起至清償日止，按年息
20 5%計算之利息，亦屬有理。

21 五、綜上所述，原告依勞基法第22條、第39條、勞工退休金條例
22 第12條第1項，請求：被告應給付原告丁○○388,577元、原
23 告甲○○505,413元、原告己○○182,999元，及均自113年4
24 月30日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息為有理
25 由，應予准許；逾此之請求為無理由，應予駁回。

26 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
27 44條第1項、第2項規定，就主文第1項、第2項、第3項依職
28 權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌
29 定相當之金額。

30 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
31 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論

01 列，併此敘明。

02 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

03 中 華 民 國 114 年 8 月 28 日

04 民事第一庭 法 官 張麗娟

05 以上正本係照原本作成。

06 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。

07 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 114 年 9 月 2 日

09 書記官 高培馨

10

附表一：原告丁○○工作日數、工資差額之認定

月份	丁○○ 主張	被告主 張	法院認定
108年4月	20日	20日	20日
108年5月	22日	22日	22日
108年6月	19日	19日	19日
108年7月	22日	23日	23日
108年8月	21日	21日	21日
108年9月	20日	20日	20日
108年10月	21日	21日	21日
108年11月	20日	20日	20日
108年12月	22日	22日	22日
共計	187日	187日	187天 108年時薪基本工資150元 實領薪資每小時125元，差 額25元，一日差200元 108年薪資差額 $200 \times 187 =$ 37,400元
	丁○○主張	被告主張	法院認定

(續上頁)

01

109年1月	17日	17日	17日
109年2月	17日	17日	17日
109年3月	22日	22日	22日
109年4月	20日	20日	20日
109年5月	20日	20日	20日
109年6月	20日	20日	20日
109年7月	21日	21日	21日
109年8月	21日	21日	21日
109年9月	21日	21日	21日
109年10月	19日	19日	19日
109年11月	21日	21日	21日
109年12月	23日	23日	23日
共計	242天	242天	242天 109年時薪基本工資158元 實領薪資每小時125元，差 額33元，一日差264元 109年薪資差額 $264 \times 242 =$ 63,888元
	丁○○主張	被告主張	法院認定
110年1月	17日	16日	16日
110年2月	15日	14日	15日
110年3月	16日	13日	16日
110年4月	19日	16日	19日
110年5月	21日	19.5日	21日
110年6月	21日	19.5日	21日
110年7月	22日	19日	22日

(續上頁)

01

110年8月	20日	19日	20日
110年9月	21日	20日	21日
110年10月	21日	19日	20日
110年11月	18日	18日	18日
110年12月	21日	20日	21日
共計	232天	213天	230日 110年時薪基本工資160元 實領薪資每小時125元，差額35元，一日差280元 110年薪資差額 $280 \times 230 = 64,400$ 元
	丁○○主張	被告主張	法院認定
111年1月	19日	19日	19日
111年2月	9日	9日	9日
111年3月	22日	20日	22日
111年4月	19日	18日	19日
111年5月	14日	13日	14日
111年6月	21日	×	×
111年7月	21日	×	×
111年8月	23日	×	×
111年9月	20日	18.5日	20日
111年10月	20日	17.5日	20日
111年11月	21日	20日	21日
111年12月	10日	9日	10日
共計	219天	144天	154天 111年時薪基本工資168元

(續上頁)

01

			實領薪資每小時125元，差額43元，一日差344元 111年薪資差額 $344 \times 154 = 52,976$
	丁○○主張	被告主張	法院認定
112月1月	7日	7日	7日
112年2月	12日	12日	12日
112年3月	23日	20日	23日
112年4月	17日	16日	17日
112年5月	22日	月薪制	月薪制，無證據證明被告有少付
112年6月	20日	月薪制	月薪制，無證據證明被告有少付
112年7月	19日	月薪制	月薪制，無證據證明被告有少付
112年8月	22日	月薪制	月薪制，無證據證明被告有少付
共計	142天	55天	59天 112年時薪基本工資176元 實領薪資每小時125元，差額51元，一日差408元 112年薪資差額 $408 \times 59 = 24,072$ 元
			242,736元

02

附表二：原告甲○○工作天數、工資差額之認定			
月份	甲○○主張	被告主張	法院認定
108年4月	20日	20日	20日

108年5月	22日	22日	22日
108年6月	19日	19日	19日
108年7月	23日	23日	23日
108年8月	19日	19日	19日
108年9月	19日	19日	19日
108年10月	21日	21日	21日
108年11月	20日	20日	20日
108年12月	21日	21日	21日
共計	184天	184天	184天 108年時薪基本工資150元 實領薪資每小時125元，差 額25元，一日差200元 108年薪資差額 $200 \times 184 =$ 36,800元
	甲○○主張	被告主張	法院認定
109年1月	17日	17日	17日
109年2月	19日	18.6日	18.6日
109年3月	22日	22日	22日
109年4月	20日	20日	20日
109年5月	19日	20日	19日
109年6月	20日	20日	20日
109年7月	21日	21日	21日
109年8月	16日	21日	16日
109年9月	21日	21日	21日
109年10月	19日	19日	19日
109年11月	19.5日	21日	19.5日

109年12月	22.2日	23日	22.2日
共計	235.7天	242天	235.3天 109年時薪基本工資158元 實領薪資每小時125元，差額33元，一日差264元 109年薪資差額 $264 \times 235.3 = 62,119$ 元(小數點以下四捨五入，下同)
	甲○○主張	被告主張	法院認定
110年1月	21日	21日	21日
110年2月	15日	15日	15日
110年3月	23日	23日	23日
110年4月	10日	19日	10日
110年5月	0	×	×
110年6月	21日	21日	21日
110年7月	22日	22日	22日
110年8月	22日	22日	22日
110年9月	21日	21日	21日
110年10月	21日	21日	21日
110年11月	24日	24日	24日
110年12月	22日	22日	22日
共計	222天	231天	222日 110年時薪基本工資160元 實領薪資每小時125元，差額35元，一日差280元 110年薪資差額 $280 \times 222 = 62,160$ 元

	甲○○主張	被告主張	法院認定
111年1月	21日	21日	21日
111年2月	15日	15日	15日
111年3月	23日	23日	23日
111年4月	17.5日	17.5日	17.5日
111年5月	21日	21日	21日
111年6月	21日	21日	21日
111年7月	21日	20日	20日
111年8月	23日	23日	23日
111年9月	21日	21日	21日
111年10月	20日	20日	20日
111年11月	22日	22日	22日
111年12月	22日	22日	22日
共計	247.5 天	246.5 天	246.5天 111年時薪基本工資168元 實領薪資每小時125元，差 額43元，一日差344元 111年薪資差額 344×246.5 $= 84,796$
	甲○○主張	被告主張	法院認定
112月1月	15日	15日	15日
112年2月	17日	17日	17日
112年3月	23日	23日	23日
112年4月	17日	17日	17日
112年5月	22日	月薪制	無證據證明被告有少付
112年6月	20日	月薪制	無證據證明被告有少付

(續上頁)

01

112年7月	14.5日	月薪制	無證據證明被告有少付
112年8月	7.5日	月薪制	無證據證明被告有少付
共計	136天	72天	72天 112年時薪基本工資176元 實領薪資每小時125元，差額51元，一日差408元 112年薪資差額 $408 \times 72 = 29,376$ 元
			275,251元

02

年度	特休天數	當年度日薪	特休未休應付工資
107	19日	$140 \times 8 = 1,120$	$1,120 \times 19 = 21,280$
108	20日	$150 \times 8 = 1,200$	$1,200 \times 20 = 24,000$
109	21日	$158 \times 8 = 1,264$	$1,264 \times 21 = 26,544$
110	22日	$160 \times 8 = 1,280$	$1,280 \times 22 = 28,160$
111	23日	$168 \times 8 = 1,344$	$1,344 \times 23 = 30,912$
			130,896

03

年度	特休天數	當年度日薪	特休未休應付工資
107	15日	$140 \times 8 = 1,120$	$1,120 \times 15 = 16,800$
108	15日	$150 \times 8 = 1,200$	$1,200 \times 15 = 18,000$
109	15日	$158 \times 8 = 1,264$	$1,264 \times 15 = 18,960$
110	16日	$160 \times 8 = 1,280$	$1,280 \times 16 = 20,480$
111	17日	$168 \times 8 = 1,344$	$1,344 \times 17 = 22,848$
			97,088

01

附表五：原告己○○特休未休明細表			
年度	特休天數	當年度日薪	特休未休應付工資
107	15日	785	$785 \times 15 = 11,775$
108	15日	800	$800 \times 15 = 12,000$
109	15日	800	$800 \times 15 = 12,000$
110	16日	840	$840 \times 16 = 13,440$
111	17日	880	$880 \times 17 = 14,960$
			64,175

02

附表六：原告丁○○資遣費計算	
年/月	當月薪資
112/5	26,410
112/6	26,400
112/7	26,400
112/8	26,400
112/9	19,800
112/10	22,220
112/11/16	$26,400 \div 30 \times 16 = 14080$
<p>原告自【112年11月17日】計算事由發生日起算（該日不計入），往前回溯6個月，其當月、前第1、2、3、4、5、6月份之工資，分別為【14,080、22,220、19,800、26,400、26,400、26,400、12,779】元，工資總額為148,079元，除以6即為原告之月平均工資。據此計算，原告之月平均工資應為【24,680】元（計算式：$(14080+22220+19800+26400+26400+26400+(26410 \times 15 \div 31)) \div 6 = 24680$）。</p>	

01

原告之月平均工資為【24,680】元，其自【111年9月2日】開始任職於被告公司至事由發生日即【112年11月17日】止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為【1年2個月又16天】，新制資遣基數為【436/720】，（新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div 30)]\div 12)\div 2$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為【14,945】元（計算式：月平均工資 \times 資遣費基數，元以下四捨五入）。

02

附表七：原告甲○○資遣費計算

年/月	當月薪資
112/5	26,410
112/6	26,400
112/7	22,000
112/8	10,560
112/9	23,320
112/10	23,936
112/11/16	$26,400\div 30\times 16=14080$

原告自【112年11月17日】計算事由發生日起算（該日不計入），往前回溯6個月，其當月、前第1、2、3、4、5、6月份之工資，經扣除勞動基準法施行細則第10條各款所規定之各項給付後，分別為【14,080、23,936、23,320、10,560、22,000、26,400、12,779】元，工資總額為133,075元，除以6即為原告之月平均工資。據此計算，原告之月平均工資應為【22,179】元（計算式： $(14080+23936+23320+10560+22000+26400+(26410\times 15\div 31))\div 6=22179$ ，元以下四捨五入）。

原告之月平均工資為【22,179】元，其自【100年6月10日】開始任職於被告公司至事由發生日即【112年11月1

01

7日】止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為【12年5個月又8天】，新制資遣基數為【6】，【最高以發給6個月平均工資為限（依據勞工退休金條例第12條規定）】，原告得請求被告公司給付之資遣費為【133,074】元（計算式：月平均工資×資遣費基數，元以下四捨五入）。

02

附表八：原告己○○資遣費計算

年/月	當月薪資
112/5	20,240
112/6	20,240
112/7	21,120
112/8	10,120
112/9	20,240
112/10	23,232
112/11/16	$26,400 \div 30 \times 16 = 14080$

原告自【112年11月17日】計算事由發生日起算（該日不計入），往前回溯6個月，其當月、前第1、2、3、4、5、6月份之工資，分別為【14,080、23,232、20,240、10,120、21,120、20,240、9,794】元，工資總額為118,826元，除以6即為原告之月平均工資。據此計算，原告之月平均工資應為【19,804】元（計算式： $(14080+23232+20240+10120+21120+20240+(20240 \times 15 \div 31)) \div 6 = 19804$ ，元以下四捨五入）。

原告之月平均工資為【19,804】元，其自【100年6月10日】開始任職於被告公司至事由發生日即【112年11月17日】止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為【12年5個月又8天】，新制資遣基數為【6】，【最高以

(續上頁)

01

發給6個月平均工資為限（依據勞工退休金條例第12條規定）】，原告得請求被告公司給付之資遣費為【118,824】元（計算式：月平均工資×資遣費基數，元以下四捨五入）。

02

附表九：原告得請求之金額

姓名	工資差額	特休未休工資	資遣費	總金額
丁○○	242,736元	130,896元	14,945元	388,577元
甲○○	275,251元	97,088元	133,074元	505,413元
己○○	x	64,175元	118,824元	182,999元