

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第75號

原告 阮光山

訴訟代理人 蘇義洲律師

黃郁婷律師

林育如律師

被告 川介企業股份有限公司

法定代理人 吳昱霆

訴訟代理人 柯佾婷律師

張家維

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國114年5月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣24,934元，及自民國113年6月22日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之1，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣24,934元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第3款、第2項定有明文。本件原告起訴時聲明為：「1. 確認原告與被告間之僱傭關係存在。2. 被告應自民國113年3月15日起至原告復職之前一日止，按月於次月15日給付原告35,000元，及自上開應給付日

之翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。3. 被告應自113年4月1日起至原告復職日止，按月於次月末日提繳700元至被告設立之勞工退休準備金專戶。4. 被告應給付原告2,878,618元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。5. 如獲勝訴判決，願供擔保請准宣告假執行。6. 訴訟費用由被告負擔。」，嗣於訴訟中變更聲明為：「1. 確認原告與被告間之僱傭關係存在。2. 被告應自113年3月15日起至原告復職之前一日止，按月於次月15日給付原告35,000元，及自上開應給付日之翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。3. 被告應給付原告540,622元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。4. 如獲勝訴判決，願供擔保請准宣告假執行。5. 訴訟費用由被告負擔。」等語，核屬減縮應受判決事項之聲明，且被告並未表示異議，而為本案之言詞辯論，合於前揭規定，應予准許。

二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同；民事訴訟法第247條第1項定有明文。依此，確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。故確認法律關係之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益(最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1240號判例參照)。本件原告主張其遭被告脅迫簽署文件，以起訴狀繕本之送達，為撤銷轉換雇主之意思表示，兩造間之僱傭關係仍為存在，為被告否認，則兩造間之僱傭關係是否仍繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

01 貳、實體部分

02 一、原告起訴主張：

03 (一)原告為越南國人，自100年5月起受雇於被告，從事焊接工
04 作。原告於113年3月11日告知主管「因越南家中有事情需要
05 處理，預計於113年4月15日返回越南，並於113年4月29日回
06 台灣，故需要請被告將護照返還予原告」，主管於當日以Li
07 ne通知原告，老闆已同意原告暫時返國。詎料，主管於113
08 年3月15日將上開LINE訊息收回，被告公司負責人更與仲介
09 當場要求原告簽署不知內容之文件，原告雖請求將文件攜回
10 觀看，但被告負責人與仲介卻脅迫原告當場簽立，否則不能
11 離開，被告無奈之下只能被迫簽署。原告事後始知悉該文件
12 為同意轉換雇主之書面，被告於113年3月18日填具相關申請
13 表後，勞動部以113年4月2日勞動發事字第1131017410號函
14 廢止原告之聘僱許可。

15 (二)原告不熟識中文，被告公司負責人要求仲介與其配合，未讓
16 原告了解文件之內容，脅迫原告簽署文件，否則不能離開現
17 場，依民法第71條本文規定，兩造間轉換雇主之法律行為無
18 效，被告公司負責人與仲介以原告未簽署文件不能離開之方
19 式，使原告不得不簽署相關文件，已構成民法第92條第1項
20 本文之「脅迫」，原告以起訴狀繕本之送達，依民法第92條
21 第1項本文規定撤銷轉換雇主之意思表示。縱認被告之行為
22 未構成「脅迫」，原告無從了解文件內容及簽署該文件後之
23 法律效果，又被迫簽署文件，簽署該文件非其原意，為不可
24 歸責原告之意思表示之「表示錯誤」，原告以起訴狀繕本之
25 送達，依民法第88條第1項本文規定，撤銷轉換雇主之意
26 表示。

27 (三)原告每月除基本薪資外，尚有經常性給付之獎金5,000元、
28 餐費津貼1,500元。被告自108年5月起未足額給付加班費，
29 另若員工有加班，當月會由加班費扣除300元餐費，此部分
30 應返還原告，原告依勞動基準法(下稱勞基法)第24條、第32
31 條之1第2項規定，請求被告給付加班費499,199元。原告於1

13年度有特別休假19日未休，依勞基法第38條第4項請求被告給付補償工資22,173元。被告自始向原告誣稱，待最後一年再一次性給予等語，原告主張自100年5月至112年12月請假應先抵扣休假，休假均休畢，再以事、病假扣薪，故依勞基法第22條第2項前段請求被告給付薪資14,582元等語。為此，提起本件訴訟，確認兩造間僱傭契約存在，並請求被告給付加班費、特休未休補償工資及薪資等語。

(四)並聲明：

1. 確認原告與被告間之僱傭關係存在。
2. 被告應自113年3月15日起至原告復職之前一日止，按月於次月15日給付原告35,000元，及自上開應給付日之翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。
3. 被告應給付原告540,622元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
4. 如獲勝訴判決，願供擔保請准宣告假執行。
5. 訴訟費用由被告負擔。

二、被告抗辯：

(一)原告未提出任何事假資料，僅憑口頭請假方式，即要求被告准許15天事假，依勞工請假規則第7條及第10條，被告有權請原告提出相關證明文件，無義務立即准假。原告因不滿被告未立刻准假，主動提出終止兩造間之僱傭關係，被告請仲介翻譯，提供中越雙語版說明函及外國人同意轉換雇主或工作證明書之轉出文件供原告簽署，原告於簽署前已充分閱讀，完全了解文件內容，且簽署後自主離開，被告不曾對原告有任何詐欺、脅迫行為。原告提出「轉出要約之意思表示」，已充分了解「轉出」即是與被告終止僱傭關係，被告已為承諾之意思表示，兩造間之僱傭關係已確定終止。

(二)原告工作時間為上午8：00～12：00、中間休息10分鐘即10：00～10：10、中午午休時間12：00～13：00、下午工作時間13：00～17：00、中間休息10分鐘即15：00～15：10。如因工作所需而延長工作時間，中間休息或食用晚餐時間為

01 17：00～17：30，17：30開始工作，直到21：00被告公司關
02 門。原告提前30分鐘至1小時抵達被告公司，被告主管多次
03 提醒原告，不要提早到達，因無法進行工作事項，非執行職
04 務，不會計入工作時間，被告不給付薪資。108年5月至113
05 年4月，原告每月延長工時較長，故一部分加班費列入薪資
06 明細表，另一部分加班費給付現金，並由原告當場確認時數
07 及金額後簽名按指印，被告並未短付加班費。另因被告設置
08 「職工福利委員會」，且原告為職工，依規定須按月繳300
09 元作為職工福利金，用於舉辦文康活動、社團活動、休閒旅
10 遊，原告亦同意每月一部分加班費扣300元作為職工福利
11 金。

12 (三)兩造約定特別休假採行「曆年制」，依原告年資比例換算特
13 休天數。原告任職至113年4月9日，113年1月1日起至113年5
14 月7日有6.3天特別休假，原告已於113年1月29日休特別休假
15 1小時、113年1月30日休特別休假1天，剩餘5.175天特別休
16 假未休，被告已支付4.5天特休假未休之工資5,450元，故被
17 告僅應再給付特休未休0.675天之補償工資787元。此外，若
18 原告於每年度仍有特別休假未休完，被告會在核算年終獎金
19 同時核算原告特別休假未休之天數並折換成現金，連同年終
20 獎金放入紅包袋內一併發給原告。

21 (四)原告主張被告違法扣薪部分：

- 22 1. 原告109年度享有特別休假15日，已於109年2月15日、109年
23 9月26日休假，尚有13日特別休假未休，折換成現金為10,30
24 9元。原告於109年2月7日、109年2月14日各請病假1.5小
25 時，於109年2月21日請事假8小時，原本應扣薪941元，被告
26 應再給付原告150元。原告於109年9月2日請事假8小時，原
27 告主張109年9月被扣薪793元應予返還，為無理由。
- 28 2. 原告110年度享有特別休假16日，已於110年2月20日休特別
29 休假1日，尚有15日特別休假未休，折換成現金為12,000
30 元。原告於110年7月8日請事假8小時、110年7月28日請事假
31 1.5小時、110年7月29日請事假8小時，原告主張110年7月被

扣薪1,750元應予返還，為無理由。原告於110年11月22日請事假4.5小時，應扣薪450元而扣薪550元，被告應再給付原告100元。

3. 原告111年度享有特別休假17日，已於111年11月25日休特別休假共0.5日，故尚有16.5日特別休假未休，折換成現金為13,895元。原告於111年3月1日請病假1小時，於111年3月22日請事假6小時，應扣薪684元而扣薪700元，被告應再給付原告16元。原告於111年6月24日請事假8小時，原告主張111年6月被扣薪842元應予返還，為無理由。原告於111年11月25日下午請特別休假4小時，111年11月被扣薪421元，被告應予返還。原告於111年12月22日請事假1小時，原告主張111年12月被扣薪105元應予返還，為無理由。

4. 原告112年度享有特別休假18日，已於112年2月14日至112年2月18日休5日、112年2月21日下午休5日、112年3月15日休1日、112年4月18日下午休0.5日、112年4月19日至112年5月4日休11日，共計休假18日，被告於112年發年終獎金同時給付工資550元，原告應返還溢領之550元。原告於112年8月9日、112年8月15日、112年8月28日各請病假8小時，應扣薪2,640元而扣薪3,500元，被告應再給付原告860元。原告於112年9月11日請病假2小時、112年9月21日請事假8小時，應扣薪990元而扣薪1,458元，被告應再給付原告468元。原告於112年10月11日至112年10月13日請病假3日，應扣薪1,320元而扣薪1,751元，被告應再給付原告431元。原告於112年1月13日請病假1日、112年11月20日下午請病假0.5日、112年11月28日下午請病假0.5日，應扣薪880元而扣薪2,042元，被告應再給付原告1,162元。

5. 合計被告應再給付原告薪資3,058元等語。

(五)並聲明：

1. 原告之訴駁回。

2. 訴訟費用由原告負擔。

3. 如受不利益判決，願提供擔保，請准宣告免為假執行。

01 三、兩造不爭執之事項：

02 (一)原告為越南國人，自100年5月受雇於被告，從事焊接工作，
03 於113年3月中旬告知主管，因越南家中有事情需要處理，預
04 計於113年4月15日返回越南，於113年4月29日回臺灣，即請
05 事假15日(自113年4月15日起至113年4月29日)，請被告將護
06 照返還原告等語。

07 (二)原告於113年3月15日在「說明函」及「外國人同意轉換雇主
08 或工作證明書(中越雙語版)」上簽名。

09 (三)被告於113年3月18日填具相關申請表，勞動部以113年4月2
10 日勞動發事字第1131017410號函廢止原告之聘僱許可。

11 (四)原告主張以起訴狀繕本之送達，依民法第88條第1項本文之
12 規定撤銷轉換雇主之意思表示，或依民法第92條第1項本文
13 之規定撤銷轉換雇主之意思表示。

14 (五)原告112年3月前(含112年3月)，月薪均依當年度基本工
15 資，另每月獎金5000元及餐費津貼，113年以後基本薪資為3
16 5,000元。

17 四、得心證之理由

18 (一)原告主張依民法第88條第1項本文或民法第92條第1項本文規
19 定撤銷轉換雇主之意思表示，是否合法？兩造間之僱傭關係
20 是否存在？

21 1. 按私文書之真正，如他造當事人有爭執者，則舉證人應負證
22 其真正之責；又私文書經本人或其代理人簽名、蓋章或按指
23 印或有法院或公證人之認證者，推定為真正，民事訴訟法第
24 357條、第358條第1項分別定有明文。經查，說明函及外國
25 人同意轉換雇主或工作證明書係以中越雙語版預先印製之文
26 件，而原告於上開文件親自簽名並按捺指印，並於說明函關
27 於因外國人工作不適任雙方協議轉出之說明欄位處另以越文
28 書寫補充說明等情，此有被告提出中越雙語版說明函及外國
29 人同意轉換雇主或工作證明書在卷可稽(見本院卷第423頁，
30 勞專調字卷第84頁)，並為原告所不爭執【見不爭執事項

31 (二)】，是以說明函及外國人同意轉換雇主或工作證明書既為

01 原告親自簽名，依上開規定，自應推定前開文書為真正，原
02 告主張沒有簽過說明函云云，自屬無據，並無可採。

03 2. 次按意思表示之內容有錯誤，或表意人若知其事情即不為意
04 思表示者，表意人得將其意思表示撤銷之。但以其錯誤或不
05 知事情，非由表意人自己之過失者為限。因被詐欺或被脅迫
06 而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民法第88條第
07 1項、第92條第1項前段分別定有明文。意思表示之內容有錯
08 誤，或被脅迫而為意思表示者，依上開規定，表意人固得撤
09 銷其意思表示，惟主張意思表示之內容有錯誤，或被脅迫而
10 為意思表示之當事人，應就此項事實負舉證之責任。本件原
11 告主張其係被脅迫，或意思表示錯誤，而簽署說明函及外國
12 人同意轉換雇主或工作證明書云云，然為被告所否認，依上
13 開規定及說明，原告自應就該有利於己之事實負舉證責任。

14 3. 經查，證人李宣霈到庭結證稱：「…因為我到被告公司辦理
15 相關業務，當時被告公司要引進一位外籍員工，所以我跟主
16 管討論移工的問題。…當天下午我到被告公司的時候，原告
17 看到我跟我說他要聲請返鄉度假，我沒有接到訊息，我看到
18 現場的主管詢問是怎麼回事，當時現場主管有跟我說，原告
19 有口頭跟主管請假，但是主管說要等老闆開完主管會議下週
20 二再來決定是否給予原告時間可以返鄉度假，當時原告沒有
21 完全聽懂，還特別請我轉達意思給原告了解。當時沒有講什
22 麼原告就轉頭出去，差不多五六分鐘以後，原告再回頭進來
23 辦公室，跟老闆的媽媽陳小姐提出要求拿取護照訂機票，當
24 時陳小姐有跟原告說公司有說下週二開完主管會議再來決定
25 是否給你要求的時間回去，不用急著現在訂機票，陳小姐怕
26 原告聽不懂，還請我用越南語轉告原告。當時原告非常的不
27 高興，就跟我說不管怎麼樣，也要回去。如果老闆不同意，
28 他就終止僱用關係，要求轉出。當時陳小姐跟老闆問我說，
29 原告說什麼，我還特別問，你確認要我你剛才講的話轉達給
30 雇主知道嗎，原告說可以。所以我就把原告的話轉達給陳小
31 姐和老闆。當時老闆在場，看這種情況就順他的意思，同意

01 將原告轉出。我打電話回公司，把移工轉出資料EMAIL給被
02 告公司，把資料印出來讓原告簽名。」等語(見本院卷第37
03 0、371頁)，參酌原告前於113年3月中旬，確曾以因越南家
04 中有事情需要處理，口頭向被告主管請事假15日(自113年4
05 月15日起至113年4月29日)，預計返回越南乙事【見不爭執
06 事項(一)】，核與證人李宣霈證述於上開時、地，協助兩造
07 翻譯溝通之事由相符。再者，原告簽立說明函及外國人同意
08 轉換雇主或工作證明書均係中越雙語版，且原告尚在說明函
09 關於因外國人工作不適任雙方協議轉出之說明欄位處另以越
10 文書寫補充說明「因為我爸爸生病想請假，但公司不同意，
11 所以申請轉出」等字句，足證原告知曉說明函及外國人同意
12 轉換雇主或工作證明書之內容，且經證人李宣霈協調翻譯說
13 明後，猶執意簽署說明函及外國人同意轉換雇主或工作證明
14 書，與原告主張在不知內容之說明函等文件簽名云云，顯有
15 不符，自難認原告係因意思表示之內容有錯誤，或被脅迫而
16 簽署上開文件。另原告雖以其曾與證人李宣霈交往分手，及
17 證人為被告之移工仲介，證述有偏頗被告，不足採信云云。
18 惟查，證人李宣霈為被告辦理其他移工工作業務，而在場協
19 助兩造翻譯協調，且其證述核與原告欲請事假返回越南，未
20 獲被告立即准許後，自行簽立中越雙語版說明函及外國人同
21 意轉換雇主或工作證明書等事實相符，況證人亦具結證述以
22 擔保其證詞之真正，實無甘冒偽證罪之風險而虛捏證詞為不
23 利原告證述之必要，是認證人所為前開證述，自堪採信。此
24 外，原告並未另行提出其他可證其所為同意轉換雇主之意思
25 表示係遭脅迫或意思表示錯誤之證據，是依前開事證，尚不
26 足以認定原告係遭脅迫或意思表示錯誤，而為同意轉換雇主
27 之意思表示。

- 28 4. 再按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權
29 利時即發生形成之效力，不必得雇主之同意(最高法院110
30 年度台上字第14號判決意旨、109年度台上字第2922號裁定
31 意旨參照)。查，兩造既於原告簽立說明函及外國人同意轉

01 換雇主或工作證明書時即113年3月15日，雙方同意原告轉換
02 雇主，兩造間勞動契約終止之合意，則自斯時起兩造之僱傭
03 關係因合意終止而消滅，則原告請求確認兩造間之僱傭關係
04 存在；及依勞動契約請求被告應自113年3月15日起至原告復
05 職之前一日止，按月於次月15日給付原告35,000元，及自上
06 開應給付日之翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之
07 利息，均無理由，應予駁回。

08 (二)原告依勞基法第24條、第32條之1第2項請求被告給付加班費
09 499,199元，有無理由？

10 原告主張108年5月起至113年4月期間，依被告提供出勤打卡
11 記錄上下班時間，以每日工作時間8小時，加上中午休息時
12 間1時，自原告打卡上班時間起算，工作超過上開工作時間
13 及午休時間外，其餘至原告打卡下班時間，應屬加班時間，
14 被告應依附件一加班費計算明細表所示(見本院卷第255-314
15 頁)，給付原告短少之加班費499,199元等語，並引用被告之
16 出勤打卡資料為證(見勞專調字卷第131-148頁、本院卷第22
17 9-245頁)，惟被告否認。

18 1. 經查，被告就所屬員工規範之工作時間為8時至12時及13時
19 至17時，期間上、下午各休息10分(即10時至10時10分、15
20 時至15時10分)，中午12時至13時為午休時間。如有延長工
21 作時間，則自17時30分起至21時(即被告關門)期間，另17時
22 至17時30分為休息或用餐時間。又原告受雇於被告，從事焊
23 接工作等情，為兩造所不爭執(見不爭執事項(一)，本院卷第4
24 39頁)，由此可知，原告應依上開時間服勞務，且延長工時
25 之工作時間應自17時30分起算。

26 2. 原告雖主張應依附件一所示打卡上班時間起算，工作超過8
27 小時工作時間及1小時午休時間外，其餘至原告打卡下班時
28 間，均屬加班時間云云。經查，依原告出勤打卡資料顯示，
29 原告常於8時前之6、7時期間到勤打卡，然原告於8時前提早
30 抵達被告公司期間，被告公司之動力電源尚未開通機台，原
31 告顯無法執行焊接工作。再者，原告係經常性於上開時間提

01 早打卡，然經詢問原告提早打卡出勤期間，從事何項具體工
02 作內容時表示：「我要負責的工作有很多，我不記得我當時
03 做什麼事情，有時候我要修理壞掉的機械。」等語，並提出
04 工作敘述表為證(見本院卷第445頁)。惟查，依前開工作敘
05 述表所載工作進度跟催、產銷會議、製程異常改善(教育訓
06 練)、新工法試作、新產品開發等事項，均需其他員工參
07 與，方得執行該項業務，是原告於其他員工未上班前(即8時
08 前)，顯無法從事上開業務。又原告主張機械修繕業務，依
09 工作敘述表記載關於設備保養修繕，係每週複檢各單位保養
10 狀況，亦非經常性之業務，足證原告提早於6、7時到勤打
11 卡，實與提供勞務無關，而係原告基於自身因素考量而提早
12 於8時前抵達被告公司，並逕為打卡到勤，則原告於8時前之
13 到勤打卡期間，自難推定原告於前開期間確有執行職務，且
14 經被告同意而服勞務之事實。是以，原告依勞基法第24條規
15 定，請求被告給付8時前提早出勤期間之延長工時加給工
16 資，及以打卡到勤起算上班時間，扣減工作時間8小時及午
17 休1小時之時間，其餘至原告打卡下班時間方式，計算加班
18 時數云云，均屬無據，並無可採。故原告工作期間之延長工
19 時，於平日工作時間，仍應依自17時30分起核計延長工時之
20 時數，堪以認定。

- 21 3. 按勞工每日正常工作時間不得超過8小時；雇主延長勞工工
22 作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：(1)延長
23 工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1
24 以上。(2)再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工
25 資額加給3分之2以上；雇主使勞工於第36條所定休息日工
26 作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額
27 另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平
28 日每小時工資額另再加給1又3分之2以上；勞工每7日中應有
29 2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；內政部所定應
30 放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放
31 假日，均應休假；第36條所定之例假、休息日、第37條所定

之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第30條第1項、第24條第1項第1、2款、第2項、第36條第1項、第37條第1項、第39條定有明文。經查，自108年5月起至113年3月15日勞動契約終止時，依出勤打卡資料計算原告每月加班時數如附表一所示，依前開規定，原告合計得請求被告給付加班費為395,573元，惟被告實際給付原告前開期間之加班費總額(即薪資明細表所載加班費數額加上薪資領現簽收簿記載之現金數額)已逾原告得請求之加班費，且前開給付數額亦包含原告主張被告每月自加班費不當扣減之300元福利金，此有被告提出之工資清冊、薪資明細表、薪資領現簽收簿在卷可參(見勞專調字卷第123-129頁，本院卷第145-159、215-225頁)。基此，原告以被告短付加班費為由，依勞基法第24條、第32條之1第2項規定請求被告給付加班費499,199元，為無理由，應予駁回。

(三)原告依勞基法第38條第4項前段請求被告給付應休未休之補償工資26,841元，有無理由？

1. 復按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：(一)6個月以上1年未滿者，3日。(二)1年以上2年未滿者，7日。(三)2年以上3年未滿者，10日。(四)3年以上5年未滿者，每年14日。(五)5年以上10年未滿者，每年15日。(六)10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。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；雇主應將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，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依同條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，105年12月21日修正後勞基法第38條第1項、第4項本文、第5項、第6項分別定有明文。所謂每年係指勞工每繼續工作滿一定期間後，即應享有一定日數之特別休假，不因年度中終止勞動契約而影響其權益。次按依本法第38條第1項規定給

予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之以勞工受僱當日起算，每1週年之期間內，行使特別休假權利；本法第38條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定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條第2項第1款、第24條之1第2項第1款第1目、第2目亦分有明文。又事業單位如為配合出勤管理，依勞基法施行細則第24條第2項規定與勞工協商約定依曆年制、會計年度分段給假，尚無不可，惟於檢視是否符合法令時，「各時點」雇主給予之特別休假日數，仍不得低於以「到職日起算」依法所應給予之日數（勞動部108年6月21日勞動條2字第1080130702號函參照），亦即無論勞雇雙方所約定特別休假之方式係週年制、曆年制抑或會計年度，若勞工於約定給假年度中終止契約，均應改以「到職日起算」依法所應給予之日數，以確保特別休假日數不低於勞基法所定之基準。是以，被告雖抗辯兩造間之勞動契約關於特別休假約定係採曆年制云云，然系爭勞動契約係於給假年度中終止，揆諸前開說明，應改以週年制方式計算終止勞動契約當年度特別休假日數，以確保特別休假日數不得低於勞基法所定之基準，亦較符合上開獎勵勞工並使期能調劑身心等之立法旨趣。

2. 本件原告主張113年度應有19日特別休假，且均未休假，以每日1,167元工資計算，被告應給付原告22,173元補償工資云云（見本院卷第437頁）。經查，兩造間勞動契約期間為100年5月7日起至113年3月15日止，業經認定如上，則原告之工作年資為12年10月又8日，依勞基法第38條第1項第6款規定，原告於113年度終止勞動契約時，依週年制計算應有18日特別休假。又原告於113年1月29日及同月30日，已分別請

01 特別休假1小時及1日，且被告曾於113年4月間核算特別休假
02 未休之補償工資5,250元匯入原告京城銀行薪資帳戶，此有
03 被告提出113年1月份外勞加班時間表、113年4月份薪資表
04 (見本院卷第159、245頁)在卷可稽。又依被告提出113年1月
05 份外勞加班時間表顯示，原告於該月份合計請假47小時，而
06 依原告113年1月份關於請假扣薪之時數為38小時(見本院卷
07 第159頁)，足見被告抗辯原告於113年1月間已請1日又1小時
08 之特別休假，堪信為真。據此計算，原告得請求被告給付特
09 休未休折算工資為19,693元【(計算式： $1167 \times (18 - 1 - 1/8) = 19693$ ，元以下四捨五入】，為有理由；逾此範圍之請
10 求，則屬無據。

12 (四)原告依勞基法第22條第2項前段請求被告給付違法扣款之工
13 資14,582元，有無理由？

- 14 1. 原告主張被告未依勞基法規定給予應有之特別休假，自始向
15 其誣稱，待最後一年再一次性給予特別休假云云，故原告自
16 100年5月至112年12月請假應先抵扣休假，待特別休假休
17 畢，再請事、病假扣薪，是以被告應勞基法第22條第2項前
18 段返還附表二所示期間之扣薪，合計14,582元云云，為被告
19 否認，並以前揭情詞置辯。
- 20 2. 經查，依兩造簽立中越雙語版之勞動契約第8條、第9條即載
21 明約定，關於休假、特別休假、病假之請假日數及工資給付
22 之計算方式，且依原告在職期間除穿插申請事、病假外，亦
23 有申請特別休假之事實，此有中越雙語版勞動契約、請假卡
24 在卷可佐(見勞專調卷第116頁、本院卷第249頁)，參酌原告
25 亦自陳：「有時候跟主管說請病假，或請假去看診，有時候
26 我會拿證明給主管看，我也會請年假，沒有扣年假而扣薪
27 水。」等語，足證原告係依其是否罹患疾病或其他請假事
28 由，而申請不同假別。是認原告主張被告未給予特別休假，
29 誣稱最後一年一次給予特別休假云云，顯無上開客觀事實不
30 符，自無可信。再者，勞工因婚、喪、疾病、特別休假、或
31 因有事故必須親自處理者，得依其客觀具體事由及需求，決

01 定請假之假別，而雇主僅得依勞基法及勞工請假規則審查勞
02 工請假事由是否屬實及合理正當，勞資雙方並無於勞工請假
03 後，片面更正假別之權利。是原告主張附表二所示事、病假
04 應變更假別為特別休假云云，依法無據，實無可採。

05 3. 再按勞基法第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給；普
06 通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給；勞工因
07 有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十
08 四日。事假期間不給工資，勞基法第39條、勞工請假規則第
09 4條第3項、第7條，分別定有明文。經查，原告於附表二所
10 示時間，分別請有病假、事假、特別休假，依前開規定，關
11 於特別休假部分被告仍應給付全額工資，不得扣薪；病假部
12 分則折半發給工資；事假部分則扣減請假期間之全額工資，
13 據此計算，被告就原告於附表二所示期間，請假之假別及時
14 數，合計溢扣原告工資5,241元(詳見附表二)。從而，原告
15 依勞基法第22條第2項前段規定，請求被告給付溢扣工資5,2
16 41元，為有理由；逾此範圍之請求，為無理由。

17 4. 被告另抗辯原告112年度之特別休假均已休畢，被告誤算尚
18 有0.625日，而在112年發年終獎金時併給予特別休假未假工
19 資550元，原告請求被告短付工資應扣減溢領工資550元云
20 云，並提出年終獎金明細表為證(見本院卷第247頁)。經
21 查，前開年終獎金明細表為被告自行製作之表格文件，並無
22 原告簽收字樣，且原告亦否認該文書之真正(見本院卷第125
23 頁)。此外，被告亦未提出其他足資證明原告有收受款項之
24 證明，則被告抗辯原告請求被告給付數額，應扣減溢領之55
25 0元云云，洵屬無據，並無可採。

26 五、綜上所述，兩造間勞動契約於113年3月15日合法終止，原告
27 請求(1)確認兩造間之僱傭關係存在；及(2)被告應自113年3月
28 15日起至原告復職之前一日止，按月於次月15日給付原告3
29 5,000元，及自上開應給付日之翌日起至清償日止，按年利
30 率百分之5計算之利息，均無理由，應予駁回。另原告依勞
31 動契約存續期間及勞基法之規定，請求被告給付特休未休補

償金19,693元、不當扣薪之工資5,241元，共計24,934元，依法有據，逾此範圍之請求，要屬無據。從而，原告依上開規定，請求被告給付24,934元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年6月22日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，原告逾此範圍之請求，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及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

七、末本判決原告勝訴部分，屬法院就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應職權宣告假執行；併依同條第2項規定，宣告被告如預供擔保如主文第4項後段所示之金額後，得免為假執行。至於原告敗訴部分之假執行聲請，因原告敗訴而失其附麗，一併駁回之。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 6 月 6 日
勞動法庭法官 田幸艷

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本），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 114 年 6 月 10 日
書記官 林幸萱

附表一

年月	當月工資	平均每月工資	平均每月工資(元以下四捨五入)	平日加班2小時內之時數	平日加班2小時以上之時數	休息日加班2小時內之時數	休息日加班2小時以上之時數	休息日加班2小時以上之時數	平日加班費(時薪x加班2小時內之時數x4/3)	平日加班費(時薪x加班2小時以上之時數x5/3)	休息日加班費(時薪x加班2小時內之時數x4/3)	休息日加班費(時薪x加班2小時以上之時數x5/3)	休息日加班費(時薪x加班2小時以上之時數x5/3)	應領加班費	已領加班費(薪資單所載)	已領加班費(簽收簿所載實領金額)
108年5	29480	122.8	123	4	2				656	410				1066	6192	10407

(續上頁)

01

月		333														
108年6月	29600	123.3 333	123	4	2				656	410				1066	5934	12017
108年7月	29480	122.8 333	123	8	4				1312	820				2132	6708	11051
108年8月	29520	123	123	4	2				656	410				1066	6192	10890
108年9月	29560	123.1 667	123	2	1				328	205				533	5096	8636
108年10月	29400	122.5	123	0	0				0	0				0	2580	1954
108年11月	29520	123	123	0	0				0	0				0	3419	3162
108年12月	29520	123	123	0	0				0	0				0	5676	7589
109年1月	30220	125.9 167	126	0	0				0	0				0	3791	3850
109年2月	30220	125.9 167	126	0	0				0	0				0	4256	5344
109年3月	30260	126.0 833	126	0	0				0	0				0	6650	11320
109年4月	30180	125.7 5	126	10	5				1680	1050				2730	6384	12233
109年5月	30300	126.2 5	126	8	4				1344	840				2184	6650	11818
109年6月	30060	125.2 5	125	2	1				333	208				542	5520	10573
109年7月	30180	125.7 5	126	0	0				0	0				0	3458	3601
109年8月	30300	126.2 5	126	0	0				0	0				0	6384	9992
109年9月	30140	125.5 833	126	0	0				0	0				0	4256	3601
109年10月	30200	125.8 333	126	0	0				0	0				0		6838
109年11月	30220	125.9 167	126	0	0				0	0				0	6650	10490
109年12月	30180	125.7 5	126	0	0				0	0				0	6650	8996
110年1月	30500	127.0 833	127	36	38	6	18		6096	8043	1016	3810		18965	5628	9052
110年2月	30220	125.9 167	126	22	18	2	6		3696	3780	336	1260		9072	3216	3374
110年3月	31510	131.2 917	131	44	36.5	8	20		7685	7969	1397	4367		21419	7332	9136
110年4月	30380	126.5 833	127	38	33.5	8	24		6435	7091	1355	5080		19960	6164	9386
110年5月	30500	127.0 833	127	40	26.5	8	24		6773	5609	1355	5080		18817	6700	8301
110年6月	30880	128.6 667	129	38	19.5	6	14		6536	4193	1032	3010		14771	5896	5295
110年7月	30420	126.7 5	127	40	21.5	10	29		6773	4551	1693	6138		19156	6700	9084
110年8月	30420	126.7 5	127	46	29.5	8	22		7789	6244	1355	4657		20045	6968	8301
110年9月	30300	126.2 5	126	40	30	6	16		6720	6300	1008	3360		17388	6164	7382

(續上頁)

01

110年10月	30500	127.0833	127	40	31	4	10		6773	6562	677	2117		16129	6432	8551
110年11月	30380	126.5833	127	44	26	8	22		7451	5503	1355	4657		18965	6968	7716
110年12月	30380	126.5833	127	42	28	10	20		7112	5927	1693	4233		18965	6968	7716
111年1月	31710	132.125	132	36	23	6	18	3	6336	5060	1056	3960	1056	17468	5922	5596
111年2月	31510	131.2917	131	28	14	6	16		4891	3057	1048	3493		12489	4794	4980
111年3月	31670	131.9583	132	42	21	8	24		7392	4620	1408	5280		18700	7332	7796
111年4月	31670	131.9583	132	36	24	10	23		6336	5280	1760	5060		18436	6486	7972
111年5月	31710	132.125	132	20.5	14	2	4		3608	3080	352	880		7920	3243	2868
111年6月	31630	131.7917	132	24	12.5	2	6		4224	2750	352	1320		8646	3384	2780
111年7月	31750	132.2917	132	38	21.5	8	18		6688	4730	1408	3960		16786	6768	6828
111年8月	31630	131.7917	132	18	9.5	2	3		3168	2090	352	660		6270	2820	1900
111年9月	31630	131.7917	132	2	1				352	220	0	0		572	282	176
111年10月	31750	132.2917	132	20	10	2	6		3520	2200	352	1320		7392	3102	2516
111年11月	31750	132.2917	132	10	5				1760	1100	0	0		2860	1410	404
111年12月	31670	131.9583	132	26	13	2	4		4576	2860	352	880		8668	3948	2692
112年1月	32660	136.0833	136	8	4				1451	907	0	0		2357	1184	436
112年2月	32660	136.0833	136	13	6	2			2357	1360	363	0		4080	2294	804
112年3月	32780	136.5833	137	26	13	4	8		4749	2968	731	1827		10275	4440	3564
112年4月	29950	124.7917	125	4	2	2	1		667	417	333	208		1625	1036	68
112年5月	34800	145	145	18.5	9	8	15		3577	2175	1547	3625		10923	9630	0
112年6月	35000	145.8333	146	20	10	2	4		3893	2433	389	973		7689	6680	0
112年7月	35000	145.8333	146	0					0	0	0	0		0	98	0
112年8月	35000	145.8333	146	2	1				389	243	0	0		633	733	0
112年9月	35000	145.8333	146	4	2				779	487	0	0		1265	1269	0
112年10月	35000	145.8333	146	8.5	3				1655	730	0	0		2385	2294	0
112年11月	35000	145.8333	146	0.5					97	0	0	0		97	195	0
112年12月	35000	145.8333	146	0					0	0	0	0		0	0	0
113年1月	35000	145.8333	146	0					0	0	0	0		0	0	0
113年2月	35000	145.8333	146	0					0	0	0	0		0	0	0

(續上頁)

01

月		333														
113年3月	35000	145.8333	146	12	3				2336	730	0	0		3066	3806	0
113年4月	35000	145.8333	146	0					0	0	0	0		0	0	0
合計														395573	260732	309036
																569768

02

附表二

03

年月	日	原告主張當月短付工資數額	原告請假類別及時數	應扣工資數額	當月被告短付工資數額
109年2月	7日	1091元	病假1.5小時	74元	150元
	14日		病假1.5小時	74元	
	21日		事假8小時	793元	
109年9月	2日	793元	事假8小時	793元	0元
110年7月	8日	1750元	事假8小時	800元	0元
	28日		事假1.5小時	150元	
	29日		事假8小時	800元	
110年11月	22日	550元	事假4.5小時	450元	100元
111年3月	1日	700元	病假1小時	53元	329元
	22日		病假6小時	318元	

111 年 6 月	24 日	842元	事假8小時	842元	0元
111 年 11 月	25 日	421元	特休4小時	0元	421元
111 年 12 月	22 日	105元	事假1小時	105元	0元
112 年 8 月	9日	3500元	病假8小時	440元	2180元
	15 日		病假8小時	440元	
	28 日		病假8小時	440元	
112 年 9 月	11 日	1458元	病假2小時	110元	468元
	21 日		事假8小時	880元	
112 年 10 月	11 日	1751元	病假8小時	440元	431元
	12 日		病假8小時	440元	
	13 日		病假8小時	440元	
112 年 11 月	13 日	2042元	病假8小時	440元	1162元
	20 日		病假4小時	220元	
	28 日		病假4小時	220元	
合計					5241元

