

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第98號

原告 盧茂霖

訴訟代理人 黃繼儂律師（法扶律師）

被告 台元通運有限公司

法定代理人 黃金榮

訴訟代理人 黃嘉雄

上列當事人間給付工資事件，經臺灣新北地方法院裁定移送前來（109年度勞簡字第66號），本院於民國109年9月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣120,091元，及自民國109年8月11日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

二、訴訟費用除減縮部分應由原告負擔外，由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣120,091為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但起訴之基本事實同一者、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款、第3款定有明文。

查，原告起訴時主張其受僱於台元通運有限公司（下稱台元公司），因遭公司扣薪，爰請求給付遭扣發之工資等，但被告欄列甲○○（台元公司之法定代理人），而非台元公司，其書狀中所述之事實、理由與所訴之被告人別顯非一致。臺灣新北地方法院受理後，於民國109年4月28日以公務電話與其確認本件所訴對象，原告陳明所訴被告應為台元公司（見新北院卷第41頁）；嗣再於109年8月10日以準備暨訴之聲明變更狀更正被告為台元公司，核係基於同一事實所為之訴之變更，應予准許。又，原告起訴時原請求被告給付109年2月

工資差額新臺幣（下同）11,895元、109年3月份工資23,800元、特休假未休工資13,486元、資遣費75,683元，共計124,864元（起訴狀第1頁誤載訴訟標的金額為129,266元、第2頁誤載計算總額為124,964元，見新北院卷第11-12頁）；再於109年8月10日以民事準備暨訴之聲明變更狀，就109年3月份工資部分變更為19,825元、特休假未休工資部變更為17,418元、資遣費部分變更為70,953元等，並聲明：1.被告應給付原告120,091元，及自民事準備暨訴之聲明變更狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.請依職權宣告假執行（見本院卷第39頁），核係不變更訴訟標的，而就請求之金額為擴張、減縮，亦與上開規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

(一)原告自105年6月27日起受僱於被告，擔任大客車司機，主要工作內容為駕駛康橋國際學校秀岡校區（下稱康橋學校）之交通車，及來往機場載送觀光旅客等。兩造約定每月工資為法定基本工資，加上未休假天數應補薪資、康橋津貼（即整月康橋趟次未請假或客訴）2,500元，及以加班費名義發放之趟次獎金（康橋學校1趟250元，來回500元；機場接送1趟200元）、機場接送、載送散客，及加班費領現（即康橋交通車、機場接送、旅行社客戶外之散客，收現金之車趟，按實收費用抽取1成）之合計總額。工作時間分為平、假日，平日跑康橋學校上、下學交通車，上午6時至晚間6時40分，中間空檔則依被告前1日派車指示載送觀光旅客，若前1日無派車指示，原告則在康橋學校待命；假日則視被告前1日派車指示而定，若有派車指示則直接出車；無派車指示，被告會詢問原告選擇待命或休假，若選擇待命，則自上午9時至下午5時在濱江街停車場待命，等候被告派車指示，被告不得扣減工資。另原告每月有4天固定休假及國定假日休假。

(二)被告於109年1月31日發送原證4簡訊，命原告自109年2月1日起若沒接到車趟通知就是休假，原告乃依被告指示休假。詎

料，原告於109年3月11日領取2月薪資單時，竟發現被告扣除原告15日之基本工資，經詢問後，被告僅回應「沒跑車趟就沒有工資」等語，惟前述15日休假，原告係依被告簡訊指示所休，非原告自行選擇休假，被告在未與原告協商下命令原告休假，又逕自扣除15日基本工資，即係強迫原告休15日無薪假，使原告109年2月薪資低於法定基本工資23,800元，被告顯已違反勞基法第21條第1項、第22條第2項、因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項第2項、第3項、第6項等規定。原告於109年3月25日勞資爭議調解時，通知被告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定終止兩造間勞動契約。

(三)被告應給付原告數額如下：

1.109年2月工資差額11,895元、109年3月1日至25日工資19,825元：

依原證4簡訊內容，被告係直接告知原告自109年2月1日起若沒接到車趟通知就是休假，原告係依被告指示休假，原告自得請求被告給付2月份之15日基本工資11,895元（ $23,800 \div 30 = 793$ 元； $793 \times 15 = 11,895$ 元），以及109年3月1日至109年3月25日終止兩造勞動契約時止期間之薪資共19,825元（ $793 \times 25 = 19,825$ 元）。爰依勞基法第22條第2項、民法第486條、第126條等規定請求之。

2.資遣費70,953元：

原告已於109年3月25日依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約，得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定請求資遣費。原告任職期間為105年6月27日至109年3月25日，年資為3年8月又28日，平均工資為38,001元，則原告資遣費為70,953元。

3.特別休假未休工資17,418元：

原告於105年6月27日到職，於107年6月27日時，年資屆滿2年，特別休假日數應為10日，依公司規定得於次年請休，惟因工作忙碌，被告商請原告不要休，口頭告知剩餘3日特別

01 休假可延至109年請休；又於108年6月27日時，年資屆滿3
02 年，特別休假日數應為14日，得於次年請休，惟因被告違反
03 勞基法，原告於109年3月25日終止兩造間勞動契約，原告尚
04 有14日特別休假未休，以上共計特別休假未休日數為17日，
05 共計17,418元。爰依勞基法第38條第1項第3、4款、第4項等
06 規定請求之。

07 (四)對被告抗辯陳述：

08 1.依被告之簡訊文義，隻字未提「疫情關係」、「工作量銳
09 減」及「希望司機排休假」，更遑論提及休假「會扣除基本
10 工資」等文字，足證被告以簡訊停派原告車輛，與疫情無
11 關，原告不可能知悉被告內心真正之意圖，遑論為接受之意
12 思？

13 2.原告係於109年3月11日領取2月份薪資單時，始知悉被告逕
14 自扣除2月份之15日基本工資，原告於同日申請勞資爭議調
15 解，於109年3月25日調解會議時依勞基法第14條第2項終止
16 勞動契約，未逾30日除斥期間。另被告雖稱其嗣另依勞基法
17 第11條及第12條規定通知原告終止契約，然勞工終止勞動契
18 約係形成權，原告發出終止勞動契約之意思表示時，不待被
19 告同意，勞動契約即為終止，被告無再發存證信函終止勞動
20 契約之餘地。

21 (五)聲明：1.被告應給付原告120,091元，及自民事準備暨訴之
22 聲明變更狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
23 息。2.請依職權宣告假執行。

24 二、被告則以：

25 (一)兩造約定之工資為：基本工資按法定工資算，另有趟次獎金
26 (康橋1趟200元，來回400元；機場接送1趟200元)、康橋
27 津貼(即整月康橋趟次無請假或客訴)2,500元，無加班
28 費。加班費領現係指跑康橋、機場或旅行社客戶外之散客，
29 若為收現金車趟，原告按實收費用抽取1成。趟次獎金跟機
30 場接送、載運散客之領現金額以加班費之名義發放。

31 (二)被告發送原證4簡訊通知原告，因疫情影響，工作量銳減，

01 若未通知派車，希望司機排休假。而自2月17日起，被告確
02 實無任何業務，故2月18日至3月10日被告無法派車，原告未
03 有任何回應，被告覺得原告已接受；又，當時被告要求原告
04 簽約，原告不簽，致康橋學校雖未停課，因被告未與康橋學
05 校簽約，無法再承攬康橋學校交通車路線，而被康橋學校收
06 回。再者，因疫情關係，工作量銳減，政府有提供補助金3
07 個月，每月10,000元，駕駛亦可去上課領取受訓補助，被告
08 均有幫原告報名。

09 (三)就原告各項請求分別抗辯如下：

10 1.原告3月1日後即無再出席，其請求109年3月1日至109年3月2
11 5日之工資，顯不合理。

12 2.109年2月份15日之基本工資差額，應可用特別休假未休工資
13 之金額為抵扣。

14 3.被告不須給付原告資遣費，蓋因被告已於109年1月31日以原
15 證4簡訊通知原告，原告於109年3月10日方申請勞資爭議調
16 解，並於109年3月25日請求被告給付資遣費，顯已超過30日
17 除斥期間。又，被告於109年3月25日調解會議後，亦有寄發
18 存證信函通知原告依勞基法第11條第2款業務緊縮、第12條
19 無故曠職超過3日等事由終止兩造間勞動契約。惟若被告應
20 給付資遣費，對原告所計算之資遣費70,953元無意見。

21 4.原告請求給付特別休假未休工資17,418元部分，為原告所應
22 得，被告無意見。

23 (四)聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判
24 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

25 三、本院判斷：

26 (一)原告自105年6月27日起受僱於被告，擔任大客車司機；雙方
27 約定工資除就康橋來回之趟次獎金數額，雙方尚有400元或5
28 00元之歧異外，對於約定工資為：基本工資按法定工資算，
29 加計趟次獎金（含機場、康橋來回）、康橋津貼（即整月康
30 橋趟次無請假或客訴）2,500元，以及如有載送康橋、機場
31 或旅行社客戶以外之散客而收取現金之車趟，原告得按實收

費用抽取1成報酬等之合計總額；以及趟次獎金、機場接送、載運散客之領現金額，以加班費之名義發放等情，兩造並無爭執。又，原告主張被告曾於109年1月31日發送原證4簡訊通知原告自109年2月1日起若未接到車趟通知，則為休假，無須待命等情，已提出簡訊紀錄為證（見本院卷第87頁），被告既無爭執，核堪信屬實。

(二)原告主張其於109年2月份休假15日，係依原告指示，非自行選擇休假，被告在未與原告協商下命令原告休假，又逕自扣減15日基本工資，即係強迫原告休15日無薪假，已違反勞基法第21條第1項、第22條第2項、因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項第2項、第3項、第6項等規定，經其於109年3月25日勞資爭議調解會議時，通知被告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止契約，被告應給付所欠工資、特別休假未休工資及資遣費等語，為被告否認，並執上詞置辯。是本件所應審究者為：1.被告是否有未依約足額給付原告109年2月份薪資之情事？2.如是，原告於109年3月25日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止契約，是否合法？3.如是，原告請求被告補發109年2月份薪資11,895元、給付3月份薪資19,825元、及資遣費70,953元、特別休假未休工資17,418元，是否有理？茲分論如下：

1.被告是否有未依約足額給付原告109年2月份薪資之情事？

(1)按工資應全額直接給付勞工。工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細，勞基法第22條第2項前段、第23條第1項定有明文。次按勞動基準法施行細則第7條第2款、第3款規定，勞工工作開始及終止之時間、休息時間及輪班制之換班；工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期、方法等有關事項，均應於勞動契約中約定，雇主如認有變更之必要，應與勞工重新協商合致，不得逕自變更。若雇主未經勞工同意，逕自單方排定所謂「無薪休假」，自屬無效之變更，勞工縱未於所謂「無薪休假」當日出勤，因係雇主逕自

01 免除勞工出勤義務，勞工無補服勞務之義務，雇主仍應依約
02 定給付報酬。

03 (2)被告扣發原告109年2月份15日工資等情，有原告提出之存摺
04 明細及109年2月份薪資單在卷可稽（見本院卷第93頁、新北
05 院卷第57頁）；又，依原告所提出之前揭薪資單所載，原告
06 於2月未到班之日數有1、3、4、6、9、10、13、14、18-29
07 等日，合計20天，扣除兩造原約定之每月固定休假4日，及2
08 月28日國定假日1日，確實有15天屬原應到班而未到班工作
09 等節，亦無疑義。惟原告主張其未到班工作，係依據被告之
10 命令、指示，而非經雙方協商或原告自行選擇休假，被告仍
11 應依約給付工資等語，業據提出原證4簡訊（內載：「台元
12 車行駕駛同仁自2020年2月1日起，若未接到車趟通知，則為
13 休假、無須待命...」）為證（見本院卷第87頁），被告既
14 不爭執曾對原告發送上揭訊息，堪認原告主張被告係在未經
15 雙方協商之情況下，單方命令原告休假無庸到班工作等語屬
16 實，則揆諸前揭說明，被告自不得得單方片面主張以勞工之
17 特別休假未休工資抵扣，而仍應依勞動契約約定給付工資。

18 (3)被告雖另抗辯其係因疫情因素，工作量減少，以及因原告未
19 簽約，致其未能繼續承攬康橋學校交通車，工作減少，而須
20 減少勞工工時等語。然縱有其情，被告亦應與原告協商，並
21 取得原告之同意方可變更，雇主無得單方變更工時、工資。
22 茲被告既未能舉證證明原告已同意其為上述之工時、工資變
23 更，被告自仍應依勞動契約給付工資。

24 (4)綜上，原告主張被告未依約足額給付其109年2月份15日薪資
25 等語，應屬可採。

26 2.原告於109年3月25日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規
27 定終止契約，是否合法？

28 (1)按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：...
29 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞
30 工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法
31 令，致有損害勞工權益之虞者。」，勞基法第14條第1項第5

01 款、第6款定有明文。查，原告未依約足額給付原告109年2
02 月份薪資，業經審認如前，則原告於109年3月25日勞資爭議
03 調解會議時，以被告未依約給付工資，違反勞工法令等事
04 由，通知被告終止契約應屬合法。則兩造間之勞動契約，於
05 被告了解原告終止之意思時，已生終止之效力。

06 (2)被告雖另抗辯被告於109年1月31日以原證4簡訊通知原告，
07 原告於109年3月25日方提出終止契約，並請求被告給付資遣
08 費，顯已超過30日除斥期間。再者，被告於109年3月25日調
09 解會後，亦有寄發存證信函通知原告依勞基法第11條第2款
10 業務緊縮、第12條無故曠職超過3日等事由終止兩造間勞動
11 契約等語。惟：

12 ①勞工依勞基法第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給付工
13 作報酬」之事由終止契約，並無30日除斥期間之適用。至於
14 同條項第6款固有30日除斥期間適用，然依據原告所提出之
15 存摺明細及薪資單（見新北院卷第57頁上半張、本院卷第93
16 頁），被告係於109年3月10日始匯2月份薪資14,438元予原
17 告。準此，原告最早亦係於此時方知2月份薪資有給付不足
18 之情形，則原告於109年3月25日通知終止契約，亦無逾30日
19 之除斥期間，是被告上揭抗辯，並無可採。

20 ②又按勞動契約除得由勞雇雙方合意終止外，於具備法定條
21 件，雇主得依勞基法第11條規定經預告，或依第12條規定不
22 經預告而單方終止契約；反之，於具備法定條件下，勞方亦
23 得依同法第14條第1項規定不經預告，或依第15條經預告而
24 單方終止契約，惟除合意終止係屬勞雇雙方間之契約行為
25 外，不論是雇主經預告、不經預告而單方終止，或勞方經預
26 告、不經預告而終止，其等所為之終止契約意思表示，均屬
27 單方行使契約終止權所為之意思表示，核屬形成權之行使，
28 均無待他方為同意或不同意之意思表示即生效力，意即於對
29 話而為意思表示時，其意思表示，以相對人了解時；於非對
30 話而為意思時，其意思表示，以通知到達相對人時，發生終
31 止契約之效力。且契約一經合法終止即生契約關係消滅之法

律效果，自無從由任何一方當事人再為第二次終止。而承前所述，原告於109年3月25日勞資調解會議當場通知被告以前述所指事由終止契約時，已生終止契約之效力，則不論原告是否有被告所指之其他終止事由，被告亦無從於勞資調解會議後，再為第二次終止。

3.原告請求被告補發109年2月份薪資11,895元，及給付3月份薪資19,825元，是否有理？

原告於109年2月雖有15日原應到班工作而未到班，以及109年3月份在兩造間契約終止前，亦均未到班工作之情形，但原告之未到班工作，係依被告單方之指示，業經審認如前，核屬雇主逕自免除勞工出勤義務，揆諸前揭說明，勞工無補服勞務之義務，雇主仍應依原約定給付報酬。則原告依據勞基法第22條第2項、民法第486條規定，請求被告給付109年2月份15日工資11,895元（ $1、23,800元 \div 30 = 793元$ ，； $2、793 \times 15 = 11,895元$ ，元以下四捨五入），及109年3月份25日工資19,825元（ $793 \times 25 = 19,825元$ ），自屬有據。

4.原告請求被告給付資遣費70,953元，是否有理？

(1)按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」，勞退條例第12條第1項定有明文。本件兩造間之契約既經原告於109年3月25日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止，則原告主張其得依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費等語，應屬可採。

(2)原告自105年6月27日任職起至109年3月25日終止契約止，年資共3年8月又28日；另其於離職前6個月之薪資如附表所載，有原告提出之薪資單可證（見新北院卷第57-59頁），原告主張被告應給付資遣費70,953元等語，被告就原告所為

資遣費之計算，已表示並無爭執（見本院卷第30頁），且未逾其得請求之範圍，自屬有據。從而，原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費70,953元，應予准許。

5.原告請求給付特別休假未休工資17,418元，是否有理？

(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，勞基法第38條第4項定有明文。

(2)原告主張其於離職時尚有17天特別休假未休等語，被告應給付原告工資17,418元等語，被告已於訴訟中表示：「原告請求給付特休未休工資17,418部分沒意見，這是他應該取得的。」等語（見本院卷第30頁），堪認其已無爭執。從而，原告依據勞基法第38條第4項規定，請求被告給付特別休假未休工資17,418元，自屬有理。

四、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；債務人遲延者，債權人得請求其賠償因遲延而生之損害；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第231條第1項、第233條第1項前段、第203條定有明文。又按依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞動基準法施行細則第9條、勞退條例第12條第2項亦有明定。本件原告請求被告給付109年2月份、3月份薪資、特休假未休工資、資遣費，被告迄未給付，原告請求自被告收受民事準備暨訴之聲明變更狀之翌日即109年8月11日（見本院卷第39頁）起算法定遲延利息，未逾其得請求範圍，應予准許。

五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、民法第486條規定，請求被告給付109年2月份工資11,895元、109年3月份工資19,825元；依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付特別休假未休工資17,418元；依勞退條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費70,953元，以上合計120,091元，及自109年8月11日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，均為有理

由，應予准許。

六、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；並依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 109 年 10 月 8 日
勞動法庭 法 官 李桂英

以上正本係照原本作成。

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 109 年 10 月 8 日
書記官 郭書好

附表：

單位：新臺幣

年月	金額	備註
108年9月	6,568元	9/26-9/30 計算式：39,410元÷ 30×5（元以下四捨 五入，下同）
108年10月	46,150元	
108年11月	47,530元	
108年12月	44,390元	
109年1月	35,825元	
109年2月	27,800元	
109年3月	19,825元	