

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第69號

上訴人 黃錦雄即洗衣達人乾洗名店

被上訴人 黃博駿

訴訟代理人 林孜俞律師(法扶律師)

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國109年3月11日臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第269號第一審判決提起上訴，被上訴人並為訴之追加，本院於110年6月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付逾新臺幣伍拾陸萬壹仟陸佰零柒元本息，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。其餘上訴駁回。

上訴人應給付被上訴人新臺幣玖仟陸佰貳拾肆元。

第一、二審訴訟費用（除確定部分外）由被上訴人負擔百分之十三，餘由上訴人負擔。

追加之訴訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、按就兩造之訴訟有法律上利害關係之第三人，為輔助一造起見，於該訴訟繫屬中得為參加，民事訴訟法第58條第1項定有明文。參加人所為參加訴訟之聲請，為一訴訟行為，如經撤回，依民事訴訟法第263條規定之法理，應視同未為訴訟參加。查訴外人丙○○於原審具狀聲請參加本件訴訟（見原審卷第83、84頁），並為輔助上訴人而提起本件上訴（見本院卷第17頁），惟其已於民國110年2月2日具狀撤回參加（見本院卷第241頁），上訴人雖表示不同意其撤回（見本院卷第245頁），但撤回訴訟參加，既無應得訴訟當事人同意明文，要不影響其撤回參加訴訟之效力，依首揭說明，視

01 同未為訴訟參加，自毋庸再列丙○○為參加人，合先敘明。

02 二、又按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請
03 求之基礎事實同一者，不在此限。民事訴訟法第446條第1
04 項、第255條第1項第2款定有明文。查被上訴人於原審主張
05 自104年12月28日起受僱於上訴人，迄至108年8月31日依勞
06 動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款終止勞動契約為
07 止，其依兩造間僱傭契約、民法第487條、勞基法第24條、
08 第38條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規
09 定等法律關係，請求上訴人給付106年7月至108年4月短付薪
10 資新臺幣（下同）11萬3,801元、延長工時工資6萬7,310
11 元、休息日出勤工資18萬2,238元、特別休假未休工資2萬5,
12 967元、108年4月至108年8月之受領勞務遲延期間工資19萬
13 元、資遣費6萬9,825元，共計64萬9,141元本息（見原審卷
14 第7至16頁），嗣於本院審理中本於兩造僱傭契約，追加請
15 求上訴人應給付106年7月至106年12月、107年2月至107年7
16 月按月短付802元工資，合計為9,624元（見本院卷第100、2
17 55、273頁），核其原訴與追加之訴請求之基礎事實同一，
18 即與前開規定相符，自應予准許。

19 貳、實體方面

20 一、被上訴人主張：伊自104年12月28日起受雇於上訴人獨資經
21 營之洗衣達人乾洗名店（下稱系爭洗衣店），約定每月薪資
22 3萬8,000元，上訴人於伊在職期間有短付工資、未給付延長
23 工時工資、休息日出勤工資、特別休假未休工資、受領勞務
24 遲延期間工資之情，伊依勞基法第14條第1項第5款規定終止
25 兩造間僱傭契約，並以原審起訴狀繕本送達為終止之意思表
26 示，上訴人已於108年9月23日收受，兩造僱傭契約已終止，
27 伊依兩造間僱傭契約、民法第487條、勞基法第24條、第38
28 條、第14條第1項第5款、勞退條例第12條第1項規定，請求
29 上訴人給付：(1)106年7月至108年4月期間短付工資11萬0,58
30 1元。(2)107年6月10日至108年3月31日期間延長工時工資6萬
31 7,220元。(3)105年12月23日至107年6月10日期間休息日出勤

工資18萬2,238元。(4)104年12月28日至108年3月31日期間特別
別休假未休工資2萬5,967元。(5)108年4月至同年8月期間工
資19萬元。(6)資遣費6萬9,825元。並追加請求(7)106年7月至
106年12月、107年2月至107年7月期間短付工資9,624元等
情。並聲明：(一)上訴人給付65萬5,455元，及其中64萬5,831
元自原審起訴狀繕本送達翌日起，至清償日止，按週年利率
百分之5計算利息之判決。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

(被上訴人於原審逾(1)至(6)請求部分，經原審判決駁回，未
據其聲明不服，非本院審理範圍)。

二、上訴人則以：系爭洗衣店實際經營者為訴外人丙○○，丙○
○為尚未取得中華民國國籍之香港居民，投資系爭洗衣店手
續繁瑣，乃協議由伊出名為系爭洗衣店登記負責人，伊從未
經營管理系爭洗衣店，被上訴人為丙○○親自招募、面試，
並受丙○○指揮監督，被上訴人之勞務報酬、勞健保投保事
宜、排班、出缺勤管理等僱傭契約必要之點，均由丙○○與
被上訴人自行議定協商，伊與被上訴人間無僱傭關係存在，
被上訴人所請並無理由。又縱認兩造間存在僱傭契約，伊並
無短付被上訴人請求(1)106年7月至108年4月工資，且已溢付
1,568元，又被上訴人因有遲到早退情事，尚應按遲到時間
扣抵工資4萬5,572元，(2)延長工時工資部分，兩造合意自10
6年11月減薪3,000元，且伊自107年11月停發1,000元獎金，
延長工時日數為194日，被上訴人所得請求金額僅為6萬1,14
3元，(3)休息日出勤工資部分，應扣除大月休息日9日，被上
訴人所得請求金額應為12萬6,896元，(4)特別休假未休工資
部分，被上訴人僅有106年7日特別休假、108年3.5日特別休
假未休，此部分金額應為1萬2,833元，又兩造係於108年3月
31合意終止僱傭契約，被上訴人自無權請求(5)108年4月至同
年8月工資及(6)資遣費，被上訴人超過上開金額請求部分並
無理由等語，資為抗辯。

三、原審判命上訴人應給付被上訴人64萬5,831元，及自108年9
月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，分別准免

01 假執行諭知，並駁回被上訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴部
02 分提起上訴，被上訴人於本院為訴之追加。上訴人之上訴聲
03 明為：(一)原判決廢棄。(二)前項廢棄部分，被上訴人在第一審
04 之訴及假執行聲請均駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。
05 另被上訴人追加之訴聲明：上訴人應再給付被上訴人9,624
06 元。上訴人答辯聲明：追加之訴駁回。

07 四、兩造不爭執事項：

08 (一)被上訴人自104年12月28日受雇於系爭洗衣店，約定薪資為3
09 萬8,000元（月薪3萬7,000元＋獎金1,000元），上訴人於10
10 5年4月7日變更登記為系爭洗衣店之獨資負責人（見原審卷
11 第85至89頁）。

12 (二)丙○○曾以通訊軟體通知被上訴人限期於108年3月31日辦理
13 離職手續，被上訴人則以原審起訴狀依勞基法第14條第1項
14 第5款為終止僱傭契約之意思表示，並於108年9月23日送達
15 上訴人（見原審卷第14、53、63頁）。

16 五、被上訴人主張自104年12月28日起受雇於上訴人，上訴人於
17 其在職期間有短付工資、延長工時工資、休息日出勤工資、
18 特別休假未休工資、受領勞務遲延期間工資等情，其依勞基
19 法第14條第1項第5款規定終止兩造僱傭契約，請求上訴人給
20 付短付工資11萬0,581元、延長工時工資6萬7,220元、休息
21 日出勤工資18萬2,238元、特別休假未休工資2萬5,967元、
22 受領勞務遲延期間工資19萬元、資遣費6萬9,825元，合計64
23 萬5,831元本息，並追加請求短付工資9,624元，為上訴人所
24 否認，並以前詞置辯，是本件爭點應為：(一)兩造間有無僱傭
25 契約關係存在？(二)兩造間僱傭契約終止時間為何？終止原因
26 為何？(三)被上訴人請求上訴人所為各項給付有無理由？

27 (一)兩造間有無僱傭契約關係存在？

28 (1)按獨資商號與其主人屬一體（最高法院43年度台上字第601
29 號判決意旨參照），獨資商號，雖依行政法令而得以商號名
30 稱對外營業，惟該商號為出資經營者之替代，其權利義務之
31 主體仍屬出資經營者，即該商號負責人以獨資商號名義所為

交易上之一切行為，均為該商號負責人之行為，獨資商號之負責人即為權利義務之主體，獨資商號並非法人組織，商號本身並無權利能力，無從享受權利負擔義務，是獨資商號所為之法律行為，其效果應發生於出資人與其相對人間。被上訴人主張上訴人為系爭洗衣店獨資商號負責人之情，有經濟部商工登記公示資料查詢服務（見原審卷第55頁）可據，且被上訴人自104年12月28日受雇於系爭洗衣店，約定薪資為3萬8,000元（月薪3萬7,000元＋獎金1,000元）之情，則已如不爭執事項(一)所示，上訴人既為系爭洗衣店獨資商店之負責人，是被上訴人主張其與上訴人間自104年12月28日起存在僱傭契約關係之情，已屬有據。

- (2)上訴人雖抗辯僅為系爭洗衣店登記負責人，被上訴人為丙○○親自招募、面試，被上訴人之勞務報酬、出缺勤管理等僱傭契約必要之點，均由丙○○與被上訴人自行議定協商，並受丙○○指揮監督，其與被上訴人間無僱傭關係存在云云。按借名登記者，謂當事人約定一方將自己之財產以他方名義登記，而仍由自己管理、使用、處分，他方允就該財產為出名登記之契約（最高法院99年度台上字第1662號判決意旨參照）。出名人依其與借名人間借名登記契約之約定，通常固無管理、使用、收益、處分借名財產之權利，然此僅為出名人與借名人間之內部約定，其效力不及於第三人（最高法院106年度第3次民事庭會議決議意旨參照）。上訴人上開抗辯，固有匯款明細表（見原審卷第99至103頁）、丙○○與被上訴人間Line通訊軟體對話紀錄（見原審卷第53頁、第111至113頁、本院卷第103至107頁）及臺北市政府警察局中山分局調查筆錄（見本院卷第69至73頁）為證，被上訴人與丙○○確實於上開Line通訊軟體對話紀錄有商議減薪及出勤班表安排情事，且被上訴人於調查筆錄亦陳述系爭洗衣店實際負責人為丙○○等語，上訴人抗辯系爭洗衣店實際負責人為丙○○等語非屬無據。然被上訴人任職於上訴人擔任負責人之系爭洗衣店，其勞工保險係以系爭洗衣店為投保單位，有

01 勞工保險被保險人投保資料表可據（見原審卷第43頁），被
02 上訴人工資並由系爭洗衣店名義匯入被上訴人或其配偶陳真
03 華申設之金融帳戶內，有存摺存款歷史明細、存摺（見原審
04 卷第21至42頁）可稽，核與證人甲○○證述：伊前受僱於上
05 訴人擔任負責人之佳業聲學室內裝修有限公司會計，系爭洗
06 衣店之員工薪資由其幫忙上訴人匯款，伊依據各店所提出缺
07 勤表格核算薪資等語（見本院卷第177至182頁）相符。被上
08 訴人勞務給付對象既為系爭洗衣店，且所受領勞務報酬則由
09 上訴人請其經營公司之會計匯款給付，足證被上訴人係與上
10 訴人擔任負責人之系爭洗衣店存在僱傭契約，被上訴人主張
11 與上訴人間有僱傭契約關係存在，自屬有據。至於丙○○縱
12 為系爭洗衣店實際負責人，然此為上訴人與丙○○間之內部
13 約定，其效力不及於被上訴人，且上訴人既自陳丙○○為系
14 爭洗衣店實際負責人，則上訴人顯已同意丙○○有權代理其
15 與被上訴人間本於僱傭契約關係所為相關法律行為，則丙○
16 ○與被上訴人間所為僱傭契約之相關合意內容，例如出勤班
17 表安排、工資約定等，自對上訴人發生效力，在此敘明。

18 (二)兩造間如存在僱傭契約關係，該僱傭契約終止時間為何？終
19 止原因為何？

20 (1)上訴人抗辯於108年2月27日由臺北市政府委託中華民國勞資
21 關係服務協會為勞資爭議調解時，被上訴人有欲離職之表
22 示，經丙○○表示同意並以Line通訊軟體向被上訴人表示安
23 排班表至108年3月31日，請被上訴人盡快辦理離職手續，被
24 上訴人回傳3月份班表並表示同意，兩造間僱傭契約關係已
25 經合意終止云云。然上訴人上開主張已經被上訴人否認在
26 卷，而依被上訴人所提與丙○○間Line通訊軟體對話紀錄，
27 丙○○固曾分別傳送：「根據你2月28日下午17：07分發出
28 來的照片，通知公司你最後的工作日期為今天2月28日」
29 （見本院卷第103頁）、「108年2月27日協調會議，出席人
30 士丁○○先生、洗衣達人代表及調解委員戊○○小姐，根據
31 在協調協會會議上，閣下回答調解委員葉小姐的問題，你明

01 確表達沒有意願繼續留在本公司工作，你要離職。請你盡快
02 與本公司辦理離職手續，限期為108年3月31日前。期間公司
03 會繼續安排原有的工作。以下照片是你三月的班表」（見原
04 審卷第53頁、本院卷第107頁），丙○○係先傳送於2月28日
05 終止僱傭契約訊息，繼又傳送將於3月31日終止僱傭契約訊
06 息，不僅前後終止僱傭契約時間不一致，且無被上訴人應允
07 之對話紀錄存在，上訴人據此抗辯兩造曾合意終止僱傭契
08 約，尚未有據。

09 (2)證人即兩造於108年2月27日為勞資爭議調解時之調解委員戊
10 ○○證稱：伊調解當日向資方代表講，從勞方提出之匯款紀
11 錄，名字都是洗衣達人乾洗名店，伊認為前後是同一雇主，
12 資方應該給與勞方補償，至於金額部分，因雙方未提出出勤
13 紀錄，資方代表也沒對金額表示意見，僅認為是前雇主責
14 任，伊當時建議按勞方提出金額再協商，伊已忘記調解當日
15 有無詢問被上訴人是要繼續任職或是要離職之意願，但以伊
16 調解經驗，不太可能問此問題，這不是調解委員應該問的問
17 題，被上訴人有無表示若調解不成立就要離職，伊沒有印
18 象，伊不負責後續勞資關係如何發展，只負責勞資雙方訴求
19 是否可以達成，伊沒有遇過勞方當場就表示不願意繼續工作
20 之事等語（見本院卷第144至146頁）。證人即代理系爭洗衣
21 店出席108年2月27日勞資爭議調解之代理人乙○○證述：伊
22 印象為調解時在吵加班費的事，調解委員好像有詢問被上訴
23 人有沒有要繼續做，還是要離職，但伊印象不深，被上訴人
24 有無陳述無意願繼續工作而要離職，伊沒有印象等語（見本
25 院卷第174至176頁）。證人戊○○、乙○○證述內容，均無
26 被上訴人已向洗衣達人乾洗名店代理人乙○○為離職之意思
27 表示事實。至乙○○雖證述調解委員有問被上訴人是否要離
28 職乙事，然乙○○既無印象被上訴人回答內容，自無從據為
29 不利於被上訴人之認定，況且，據證人乙○○證述內容，有
30 關是否離職談話內容，乃存在於調解委員與被上訴人間，僅
31 為調解委員與被上訴人調解過程所為對話，既非被上訴人向

01 上訴人為離職之意思表示，自無上訴人所主張兩造合意終止
02 僱傭契約情事。

03 (3)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
04 請求報酬。民法第487條前段定有明文。又債權人對於已提
05 出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責
06 任。民法第234條亦有規定。是雇主如已為預示拒絕受領勞
07 務之意思表示，即應負受領遲延之責，勞工無須補服勞務，
08 但仍有報酬請求權。丙○○於108年3月1日代理上訴人以
09 Line通訊軟體向被上訴人傳送：「108年2月27日協調會議，
10 出席人士丁○○先生、洗衣達人代表及調解委員戊○○小
11 姐，根據在協調協會會議上，閣下回答調解委員葉小姐的問
12 題，你明確表達沒有意願繼續留在本公司工作，你要離職。
13 請你盡快與本公司辦理離職手續，限期為108年3月31日前。
14 期間公司會繼續安排原有的工作。以下照片是你三月的班
15 表」（見原審卷第53頁、本院卷第107頁），已如上述，丙
16 ○○顯係代理上訴人以Line通訊軟體傳送訊息告知被上訴人
17 將自108年4月1日起拒絕受領被上訴人之勞務給付，上訴人
18 已為預示拒絕受領勞務之意思表示，自應自108年4月1日起
19 負受領遲延之責，則自108年4月1日起，被上訴人已無須補
20 服勞務，然仍得請求上訴人給付勞務報酬。

21 (4)又按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止
22 契約。勞基法第14條第1項第5款前段定有明文。被上訴人主
23 張上訴人自108年4月1日起未給付工資之情，為上訴人所不
24 否認，上訴人雖抗辯兩造已於108年3月31日合意終止僱傭契
25 約云云，然上訴人抗辯並未可採，已如上述，且上訴人自10
26 8年4月1日起有給付被上訴人工資義務，則被上訴人主張因
27 上訴人自108年4月至同年8月未給付工資，其依勞基法第14
28 條第1項第5款前段規定，以原審起訴狀向被上訴人為終止僱
29 傭契約意思表示，起訴狀繕本已於108年9月23日送達上訴人
30 （見原審卷第63頁），是被上訴人主張兩造間僱傭契約關係
31 已終止，自屬依法有據。

01 (三)被上訴人請求上訴人所為各項給付有無理由？

02 (1)106年7月至108年4月期間短付工資部分：

03 ①被上訴人主張上訴人自106年7月至108年4月間所給付勞務報
04 酬，扣除代收房租2萬5,000元及每月勞、健保費用支出，共
05 短付11萬0,581元，固有被上訴人所提被上訴人之臺灣銀行
06 臺北分行存摺存款歷史明細批次查詢（見原審卷第21至32
07 頁）、被上訴人配偶陳真華之臺灣銀行綜合存款存摺明細
08 （見原審卷第33至42頁）為據，並有被上訴人製作明細可依
09 （見原審卷第9頁），且上訴人對於每月匯款給付被上訴人
10 工資金額及扣除勞、健保費用後之金額並無爭執。然上訴人
11 抗辯兩造曾合意自106年11月起減薪3,000元之情，有被上訴
12 人所提丙○○與被上訴人間Line通訊軟體對話紀錄可據（見
13 原審卷第111頁、第203頁），而檢視該Line對話紀錄，丙○
14 ○於106年11月2日傳送訊息內容為：「你也知道公司一直在
15 虧本，你願意減薪嗎？」、「這裡這個跟你的工作表現全沒
16 關係，只是公司一直接的不好，希望你能一起共渡難關」等
17 語，被上訴人回應：「你預計會減多少」，丙○○則告知：
18 「看你，其實我沒預計，只希望旺季可以支撐下去，每月虧
19 本，也不能撐多久了」等語，被上訴人接續回應：「看我。
20 我就得跟我老婆討論」、「我知道你的立場與處境」等語，
21 嗣被上訴人於106年11月6日傳送：「我跟我太太說很久。減
22 3000」，丙○○則回覆：「好的，謝謝你！對公司的支持」
23 等語，由此可見兩造已於106年11月6日達成減薪3,000元合
24 意，況且，檢視被上訴人所提出被上訴人配偶陳真華之臺灣
25 銀行綜合存款存摺明細（見原審卷第33至42頁），上訴人確
26 實自106年12月起（每月工資於次月給付，故該月係給付11
27 月工資），持續有減少工資3千餘元之情，是上訴人抗辯兩
28 造自106年11月起合意減少每月工資3,000元，自屬有據。

29 ②至於上訴人抗辯自107年11月起停發1,000元獎金，且應扣除
30 其每月代扣被上訴人配偶陳真華、被上訴人之子黃彥澄、黃
31 榮橙之眷屬健保費，亦應扣除其每月跨行匯款支出費用30

01 元，被上訴人遺失客戶送洗衣服，需賠償2,000元，應於107
02 年11月工資扣除云云。然被上訴人已否認曾與上訴人合意每
03 月減薪1,000元獎金，上訴人亦未提出兩造曾合意停發每月
04 1,000元獎金之證據，且每月1,000元獎金既為兩造僱傭關係
05 存續期間上訴人所為反覆之給與，自具「勞務對價性」及
06 「給與經常性」而屬於勞基法第2條第3款規定之工資，如有
07 減少乃屬勞動條件之變更，應經兩造合意後方生效力，上訴
08 人既未舉證每月1,000元獎金非屬工資，亦未舉證停發每月
09 1,000元獎金曾經被上訴人同意，是上訴人抗辯被上訴人工
10 資自107年11月起應扣除已停發每月1,000元獎金，自未可
11 採。又上訴人抗辯應扣除被上訴人配偶陳真華、被上訴人之
12 子黃彥澄、黃榮橙之眷屬健保費部分，被上訴人則以其配偶
13 陳真華自106年6月1日至106年10月15日受僱上訴人，於106
14 年6月14日以洗出一片天乾洗名店為投保單位，至106年12月
15 14日退保，而被上訴人之子黃彥澄、黃榮橙分別於106年6月
16 14日以陳真華眷屬身份投保之情，有被上訴人提出勞工保險
17 被保險人投保資料表（見本院卷第257至263頁）可證，而上
18 訴人對於被上訴人配偶陳真華曾於106年6月1日至106年10月
19 15日受僱系爭洗衣店之情不爭執（見本院卷第90頁），則上
20 訴人抗辯每月代扣被上訴人配偶陳真華、被上訴人之子黃彥
21 澄、黃榮橙之眷屬健保費用，自非被上訴人應負擔費用，上
22 訴人抗辯被上訴人工資應扣除上開健保費用，亦未可採。另
23 被上訴人遺失客戶送洗衣服，需賠償2,000元云云，被上訴
24 人已經否認，上訴人亦未舉證以實其說，上訴人抗辯應於10
25 7年11月工資扣除2,000元，則未可採。至於上訴人抗辯應扣
26 除其每月跨行匯款支出費用30元云云，然上訴人自106年8月
27 起至108年4月止，均匯款至被上訴人配偶陳真華帳戶以給付
28 被上訴人工資之情，有被上訴人配偶陳真華之臺灣銀行綜合
29 存款存摺明細（見原審卷第33至42頁）可據，顯見上訴人乃
30 同意匯款至被上訴人配偶陳真華之帳戶以清償上開工資債
31 務，則該跨行匯款支出費用，自屬上訴人所同意支出之清償

債務費用，本應由債務人即上訴人負擔，上訴人抗辯應扣除此費用，亦不足採。

③上訴人另抗辯被上訴人有遲到早退情事，按遲到時間扣抵薪資，上訴人溢付4萬5,572元云云。然被上訴人已否認上訴人上述抗辯，且上訴人所抗辯被上訴人遲到早退之情，係提出洗衣店內電腦開關機時間為憑，然被上訴人更否認得以洗衣店內電腦開關機時間作為被上訴人出勤紀錄，且上訴人亦不否認沒有準備打卡鐘，故以電腦開機登錄系統時間及關機結帳時間作為被上訴人是否遲到早退依據等語（見本院卷第92頁），然洗衣店內電腦開關機時間，非必等同被上訴人到勤、下班時間，況且上訴人未提出前曾以開關機時間作為出勤紀錄證明，則上訴人僅以電腦開關機時間作為判斷被上訴人是否遲到、早退，其證據尚不足採，上訴人復未能提出諸如打卡紀錄等出勤紀錄為據，是上訴人此部分抗辯，自屬舉證不足，亦未可採。

④據此，被上訴人主張106年7月至108年3月期間短付工資11萬0,581元，應再扣除106年11月起每月減薪3,000元部分，是被上訴人此部分得請求金額應為5萬9,581元【11萬0,581元－（3,000元×17）＝5萬9,581元】。

(2)107年6月10日至108年3月31日期間延長工時工資部分：

①被上訴人主張自107年6月10日起工作地點改至臺北市○○區○○○路0段000號B2家樂福門市，出勤日工作時間為上午10時至下午10時之情，為上訴人所不爭執，被上訴人據此主張每日延長工時為2小時，自屬有據。又被上訴人主張自107年6月10日起至108年3月31日止，出勤日共計199日之情，上訴人則陳述出勤日應為194日，然查上訴人抗辯被上訴人107年6月10日至107年6月30日出勤15日（見本院卷第149頁），核與被上訴人主張相符（見原審卷第10頁），又被上訴人不爭執所提107年7月至107年12月班表（見原審卷第245至251頁、本院卷第92頁），倘依該班表核算，被上訴人自107年7月至107年12月出勤日數為127日，尚多於被上訴人主張之12

01 6日（見原審卷第10頁），另被上訴人主張108年1月、2月、
02 3月出勤日數分別為21日、14日、23日，有被上訴人提出丙
03 ○○與被上訴人Line通訊軟體對話紀錄及所附標示上班日日
04 曆照片（見本院卷第103至107頁）為據，上訴人雖抗辯被上
05 訴人108年1月、2月、3月出勤日數分別為17、15、20日，並
06 提出班表（見原審卷第253頁）為據，然被上訴人已否認該
07 班表真正，且證人甲○○已證述：伊協助上訴人匯款給付薪
08 資，根據出勤情況計算，出勤情況依據各店製作之班表計
09 算，但不確定原審卷第253頁班表為各店製作的班表，該班
10 表也非伊製作等語（見本院卷第177至182頁），況且比對上
11 訴人所提107年7月至同年12月班表（見原審卷第245至251
12 頁），顯與108年1月至同年3月班表（見原審卷第253頁）不
13 同，則108年1月至同年3月班表真正尚屬不能證明，上訴人
14 亦未提出其他出勤紀錄足以佐證上訴人抗辯被上訴人108年1
15 月、2月、3月出勤日數分別為17、15、20日為真，據此，被
16 上訴人主張自107年6月10日起至108年3月31日止，出勤日共
17 計199日之情，自屬可採。

18 ②至於延長工時工資計算基礎，自106年11月起每月工資已變
19 更為3萬5,000元，則依勞基法第24條第1項第1款規定延長工
20 作時間在2小時以內者，其延長工作時間之工資，按平日每
21 小時工資額加給3分之1以上，是被上訴人所得請求107年6月
22 10日至108年3月31日期間延長工時工資為6萬1,911元【（3
23 萬5,000元÷30÷10）×（1+1/3）×2×199=6萬1,911元，元以
24 下4捨5入，以下同】。

25 (3)105年12月23日至107年6月10日期間休息日出勤工資部分：

26 ①被上訴人主張自105年12月23日起至107年6月10日前，每週
27 只有1日休假，休息日出勤，105年12月23日至107年2月28日
28 期間休息日出勤62日，107年3月1日起至107年6月10日期間
29 休息日出勤15日，每日出勤10小時之情，上訴人則爭執兩造
30 約定大月休5日、小月休4日，故105年12月23日至107年2月2
31 8日期間休息日出勤日數應扣減9個大月各多休息1日，107年

01 3月1日至107年6月10日期間休息日出勤日數應扣減2個大月
02 各多休息1日等情。然被上訴人已提出105年12月至107年6月
03 之班表（見原審卷第131至169頁）為證，上訴人既僅抗辯應
04 扣減11個大月各多休息1日，然未提出被上訴人出勤紀錄為
05 佐，是上訴人抗辯自未有據，被上訴人上開主張，應屬可
06 採。

07 ②按雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時
08 以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以
09 上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再
10 加給1又3分之2以上。前項休息日之工作時間及工資之計
11 算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以
12 8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計。105年12
13 月23日施行之勞基法第24條第2項、第3項定有明文。又按雇
14 主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內
15 者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；
16 工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1
17 又3分之2以上。107年3月1日施行之勞基法第24條第2項亦有
18 規定。被上訴人每月工資原為3萬8,000元，106年11月起每
19 月工資變更為3萬5,000元，已如上述，又檢視被上訴人提出
20 班表（原審卷第131至169頁），105年12月23日至106年10月
21 31日期間休息日出勤日數為47日，106年11月1日至107年2月
22 28日期間休息日出勤日數為15日，107年3月1日至107年6月1
23 0日期間休息日15日，則105年12月23日至106年10月31日期
24 間47日休息日出勤工資應為11萬5,098元《 { 【（3萬8,000
25 元÷30÷10）×（1+1/3）×2】 + 【（3萬8,000元÷30÷10）×
26 （1+2/3）×10】 } ×47=11萬5,098元》，106年11月1日至1
27 07年2月28日期間15日休息日出勤工資應為3萬3,833元
28 《 { 【（3萬5,000元÷30÷10）×（1+1/3）×2】 + 【（3萬5,
29 000元÷30÷10）×（1+2/3）×10】 } ×15=3萬3,833元》，10
30 7年3月1日至107年6月10日期間15日休息日出勤工資應為2萬
31 8,000元《 { 【（3萬5,000元÷30÷10）×（1+1/3）×2】 +

01 【(3萬5,000元÷30÷10)×(1+2/3)×8】}×15=2萬8,000
02 元》。以上合計為17萬6,931元(11萬5,098元+3萬3,833元
03 +2萬8,000元=17萬6,931元)。

04 (4)104年12月28日至108年3月31日期間特別休假未休工資部
05 分：

06 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
07 依下列規定給予特別休假：一6個月以上1年未滿者，3日。
08 二1年以上2年未滿者，7日。三2年以上3年未滿者，10日。
09 勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉
10 證責任。106年1月1日修正施行之勞基法第38條第1項第1、
11 2、3款、第6項定有明文。查上訴人主張自104年12月28日起
12 受雇於上訴人，自105年12月28日至106年12月27日有7日特
13 別休假，106年12月28日至107年12月27日有10日特別休假，
14 107年12月28日至108年3月31日有特別休假3.5日之情，為上
15 訴人所不爭執，自可信為真實。至於被上訴人主張上開20.5
16 日(7日+10日+3.5日=20.5日)特別休假均未休之情，上
17 訴人則抗辯被上訴人於107年7月至12月期間額外休息6日，1
18 08年1、2月額外休息4日，至多僅有10.5日特別休假未休。
19 查被上訴人已陳述107年7月至12月期間休息6日，係補休前
20 國定假日應放假日即開國紀念日、和平紀念日、兒童節、端
21 午節、勞動節及中秋節等語，核與被上訴人所提班表(見原
22 審卷第119至169頁)顯示被上訴人於上開國定假日未休息之
23 情相符，而上訴人就其抗辯被上訴人於107年7月至12月期間
24 額外休息6日為特別休假之情，則未能舉證，是上訴人此部
25 分抗辯自未可採。上訴人另抗辯被上訴人於108年1月至3月
26 休息38日，額外休息4日之情，則亦為被上訴人所否認，且
27 被上訴人已提出丙○○以Line通訊軟體傳送108年1至3月班
28 表(見本院卷第105至107頁)，被上訴人僅休息30日，非上
29 訴人所抗辯38日，上訴人雖提出原審卷第253頁班表為據，
30 然該班表真正已為被上訴人否認在卷，且本院前已認定該班
31 表無從為有利於上訴人之認定依據，是上訴人執該班表抗辯

01 被上訴人於108年1月至3月休息38日已額外休息4日之情，自
02 亦未可採。

03 ②而按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
04 數，雇主應發給工資。勞基法第38條第4項前段定有明文。
05 又按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，發給工資之
06 基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計
07 發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或
08 契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，
09 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
10 資除以30所得之金額。106年6月16日、107年2月27日修正之
11 勞基法施行細則第24條之1第2項亦有規定。是計算特別休假
12 未休之發給工資基準，如為計月者，應指為年度終結或契約
13 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
14 額，再乘以未休畢之特別休假日數。而被上訴人有20.5日特
15 別休假未休，且被上訴人於106年、107年年度終結及僱傭契
16 約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得金
17 額應為1,167元（3萬5,000元÷30=1,167元），被上訴人所
18 得特別休假未休工資應為2萬3,924元（1,167元×20.5=2萬
19 3,924元）。

20 (5)108年4月至同年8月期間工資部分：

21 兩造間僱傭契約關係既無上訴人主張合意終止事實，且自10
22 8年4月1日起，被上訴人無須補服勞務，然仍得請求上訴人
23 給付勞務報酬，已如前述，則被上訴人得請求108年4月至同
24 年8月工資為17萬5,000元（3萬5,000元×5=17萬5,000
25 元）。

26 (6)資遣費部分：

27 ①按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
28 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
29 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
30 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均
31 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。勞退條例第12條第1項定有明文。被上訴人依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，既屬合法，被上訴人據上開規定請求上訴人給付資遣費，自屬有據。

- ②查被上訴人任職起日為104年12月28日，至系爭勞動契約終止日即108年9月23日止，其年資為3年8月又26日。又被上訴人自106年11月起每月薪資為3萬5,000元，已如前述，是被上訴人自108年9月23日終止勞動契約時起算（該日不計入），往前回溯6個月即108年3月23日至108年9月22日之各月份薪資分別為1萬0,161元（3萬5,000元 $\div$ 31 $\times$ 9=1萬0,161元）、3萬5,000元、3萬5,000元、3萬5,000元、3萬5,000元、3萬5,000元、2萬5,667元（3萬5,000元 $\div$ 30 $\times$ 22=2萬5,667元），合計為21萬0,828元，依據勞基法第2條第4款規定，除以該期間總日數184日，其平均工資應為每月3萬4,374元（21萬0,828元 $\div$ 184 $\times$ 30=3萬4,374元），據此計算，被上訴人所得請求之資遣費應為6萬4,260元【3萬4,374元 $\times$ {3+（8+26/30） $\times$ 1/12} $\times$ 1/2=6萬4,260元】。

- (7)106年7月至106年12月、107年2月至107年7月期間短付工資9,624元部分：

被上訴人主張106年7月至106年12月、107年2月至107年7月期間育嬰留職停薪，雖仍繼續任職於上訴人經營洗衣店，但無法由上訴人代扣繳勞保費802元之情，為上訴人所不爭執，而被上訴人前請求106年7月至108年4月短付工資部分，計算基礎均已扣除勞保費802元部分，故被上訴人主張上訴人應再給付上述期間每月短付802元工資，自屬可採。而此部分被上訴人所得請求短付工資應為9,624元（802元 $\times$ 12=9,624元）。

- (8)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。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5%。民法第229條第1、2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。被上訴人所得請求(1)106年7月至108年4月期間短付工資為5萬9,581元。(2)107年6月10日至108年3月31日期間延長工時工資為6萬1,911元。(3)105年12月23日至107年6月10日期間休息日出勤工資為17萬6,931元。(4)104年12月28日至108年3月31日期間特別休假未休工資為2萬3,924元。(5)108年4月至同年8月期間工資為17萬5,000元。(6)資遣費為6萬4,260元。追加請求(7)106年7月至106年12月、107年2月至107年7月期間短付工資為9,624元。以上(1)至(6)合計為56萬1,607元（5萬9,581元+6萬1,911元+17萬6,931元+2萬3,924元+17萬5,000元+6萬4,260元=56萬1,607元）。被上訴人請求上訴人應給付56萬1,607元及自原審起訴狀繕本送達上訴人之翌日起即108年9月24日（見原審卷第63頁）至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，上訴人應另給付被上訴人追加請求短付工資9,624元部分，均屬依法有據。

六、綜上所述，被上訴人依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約依法有據，且於原審依兩造間僱傭契約、民法第487條、勞基法第24條、第38條、勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付56萬1,607元及自108年9月24日至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，不應准許。原判決就超過上開應准許56萬1,607元本息部分，為不利於上訴人判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為有理由，應由本院予以廢棄改判如主文第2項所示。至原判決就上開應准許部分為上訴人敗訴判決，核無不合，上訴人此部分之上訴，為無理由，應予以駁回。至於被上訴人另依兩造間僱傭契約所為追加請求部分，則全部有理由，爰判決如主文第4項所示。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

01 逐一論列，附此敘明。

02 八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，被上訴人
03 所提追加之訴全部有理由，依民事訴訟法第449條第1項、第
04 450條、第79條、第78條，判決如主文。

05 中 華 民 國 110 年 7 月 13 日
06 勞動法庭

07 審判長法 官 方彬彬

08 法 官 周群翔

09 法 官 陳杰正

10 正本係照原本作成。

11 不得上訴。

12 中 華 民 國 110 年 7 月 13 日
13 書記官 林雅瑩