

臺灣彰化地方法院北斗簡易庭民事判決

107年度斗勞簡字第6號

原告 張秀慧

訴訟代理人 盧威在

被告 宏泉橡膠包紗有限公司

法定代理人 劉晏良

訴訟代理人 江珮蘄

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國108年1月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣113,268元，及自民國107年8月19日起至清償日止按年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,990元，其中新臺幣1,214元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣113,268元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國91年7月5日起至106年5月10日止受僱於被告擔任作業員，惟被告積欠工資。

(二)原告先位請求被告給付工資新臺幣(下同)184,818元：

1.先位部分原告主張被告領取日薪，被告積欠原告薪資差額113,268元：被告於102年2月1日起至106年5月10日止開立薪資單給原告，除附表以外之薪資單因有缺漏，原告於107年2月10日以存證信函請求被告給付102年2月1日起至106年5月10日止之出勤紀錄副本或影本，惟被告拒絕交付，故原告暫以如附表所示之年月請求被告給付工資差額；附表「被告實際給付原告日薪」欄均低於如附表「被告應給付原告日薪」欄，差額為113,268元。

2.被告積欠原告特休假未休工資71,550元：

(1)特別休假未休日數90日：原告於91年7月5日起至106年5月10

日止受雇於被告，是以原告滿第10年（即101年7月5日至102年7月4日，該年度特別休假未休工資請求權應係自102年7月5日始得行使）、滿第11年（即102年7月5日至103年7月4日）、滿第12年（即103年7月5日至104年7月4日）、滿第13年（即104年7月5日至105年7月4日）、契約終止之年度（即105年7月5日至106年5月10日）之特別休假未休日數各為16、17、18、19、20日，共計90日。

(2) 原告每日平均工資795元：原告與被告之勞動契約於106年5月10日終止，類推適用勞基法第2條第4款中段規定，以原、被告勞動契約終止前之106年2至5月之結算工資於尚未扣除原告負擔之勞健保費用暨加計被告當月應給付原告之工資差額後，106年2至5月之結算工資各為19,418元、28,437元、22,756元、8,113元，共計78,724元；而106年2至5月工作期間之日數為各為28、31、30、10日，共計99日。原告每日平均工資為795元（計算式： $78,724 \div 99 = 795$ ，小數點以下四捨五入）。

(3) 是原告特別休假未休工資部分為71,550元（計算式： $795 \times 90 = 71,550$ ）。

3. 故原告先位請求被告給付薪資差額113,268元及特休假未休工資71,550元，合計184,818元。

(三) 原告備位請求被告給付79,153元：

1. 備位部分原告主張被告領取月薪，被告積欠原告106年2月至5月工資差額15,703元：

(1) 每月基本工資，自106年1月1日起調整為21,009元。

(2) 原告於106年2至4月所領得之工資，在未扣除原告負擔之勞健保費用前各為14,114元、19,375元、15,270元，均低於當時法定每月基本工資21,009元，是以被告應給付原告106年2至4月工資差額6,895元、1,634元、5,739元。

(3) 兩造勞動契約於106年5月10日終止，原告106年5月份應領工資為6,770元（ $21,009 \div 31 = 677$ ； $677 \times 10 = 6,770$ ；小數點以下四捨五入）。惟原告106年5月所領得之工資，在未扣除

原告負擔之勞健保費用前為5,335元，被告應給付原告106年5月工資差額為1,435元（計算式： $6,770 - 5,335 = 1,435$ ）。

(4) 被告積欠原告工資差額15,703元（計算式： $6,895 + 1,634 + 5,739 + 1,435 = 15,703$ ）。

2. 被告積欠原告特休假未休工資63,450元：

(1) 原告於91年7月5日起至106年5月10日止受雇於被告，特休假未休日數共90日，已如前述。

(2) 原告每日平均工資705元：類推適用勞基法第2條第4款中段規定，原告106年2至4月應領月薪均為21,009元、106年5月應領月薪為6,770元，合計69,797元（計算式： $21,009 + 21,009 + 21,009 + 6,770 = 69,797$ ）；原告106年2至5月工作期間各28日、31日、30日、10日，共99日；69,797元除以99日，每日705元（小數點以下四捨五入）。

(3) 705元乘以90日，共63,450元。

3. 故被告積欠原告106年2月至5月工資差額15,703元加計積欠原告特休假未休工資63,450元，共79,153元。

(四) 對被告抗辯之陳述：

1. 原告係起訴請求被告應給付工資差額、特休假未休工資，是被告辯稱其不希望員工加班，也無需加班，若需加班者，需先經主管機關同意云云等情，與本案無關。

2. 不論先、備位之訴，應均與被告辯稱其公司上班時間為早上8點為準，被告辯稱原告幾乎每日遲到一小時以上方至公司云云等情，亦應與本案無涉。退萬步言，縱如被告此部分所辯為真（假設語氣，非表原告自認），亦係屬另一法律關係。

3. 兩造於106年7月7日在彰化縣政府勞資爭議調解時確實有請求被告給付工資差額495,822元，惟該次調解期日係請求「民國89年7月31日起至106年5月10日止」之期間，本件原告因考量舉證責任、消滅時效、訴訟費用、訴訟經濟等因素，故僅請求「民國91年7月5日起至106年5月10日止」；另被告

所提出「勞工結清舊制年資給付通知書」，其上所載「總工作年資共13年10月26日」、「勞基法後舊制共2年11月26日」、「勞基法後新制共10年11月」，依此可知被告自認「原告係自91年7月5日起受僱於被告」之事實。

4.原告所提出「103.2.11領錢」、「103.3.11領錢」、「103.4.12領錢」、「103.5.10領錢」、「103.6.11領錢」、「103.7.11領錢」之薪資單據，其上年月日為原告書寫；原告請求被告提出102年2月1日起至106年5月10日止之出勤紀錄副本或影本，惟被告拒絕提出，原告待被告提出後再為訴之追加。

5.參照最高法院82年度台上字第1793號民事判決、臺灣高等法院臺中分院94年度勞上易字第17號民事判決、臺灣彰化地方法院106年度勞簡上字第1號民事判決，原告起訴請求被告給付特休假未休工資部分，應以有利勞工為處理原則。被告辯稱原告請求101年7月5日至106年5月10日任職期間所生之特休假未休之工資，其中原告應就105年12月31日前應請領之特別休假應負舉證責任云云等情，核與上開意旨有違，所辯應不足採。

6.原告智識程度僅為國中補校畢業，受僱於被告，聽從被告指令，受被告之指揮，故原告對於其簽名所表之意義是否瞭解，尚非無疑。

7.依「財政部中區國稅局綜合所得稅核定通知書90年度申報核定」上之「核定課稅所得之細項資料欄序號3」，原告於90年即有受雇於被告之薪資所得，是被告辯稱關於原告舊制結清部分依法給付云云等情，所辯應不足採。

8.關於原告請求被告給付特別休假未休工資部分，應適用修正後勞動基準法（下稱勞基法）第38條第6項規定，應由雇主即被告就原告特別休假權利不存在一事負舉證責任。

9.依勞基法第30條第5項規定：「雇主應置備勞工出勤記錄，並保存五年。」、勞工保險條例第10條第3項、第4項自92年01月29日起即已規定：「保險人為查核投保單位勞工人數、

工作情況及薪資，必要時，得查對其員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊。」、「前項規定之表冊，投保單位應自被保險人離職、退會或結(退)訓之日起保存五年。」，故僱主有提出勞工出勤紀錄、薪資帳冊等義務，否則依民事訴訟法第349條規定，應負擔不利益。

10.原告對被告所提出原告之106年1、2、4月出勤紀錄影本部分，沒有意見。被告提出之原告106年2、4月出勤紀錄影本，其出勤日數分別為17、19日、加班時數分別為14、12時，核與原告起訴時所提出被告開立予原告106年2、4月薪資單本薪欄分別關於「17」、「19」日、加班/獎金欄分別關於「14」、「12」之記載均相符，故原告起訴狀所附之薪資單確係被告所開立。

11.被告所提出之原告106年3月出勤紀錄，原告認為係105年3月出勤紀錄，因其上記載出勤日數為25日、加班時數為40時，與原告起訴狀附件之原告105年3月薪資單本薪欄關於「25」日、加班/獎金欄關於「40」時之記載相符，故該出勤紀錄卡，應係原告105年3月出勤紀錄，而非原告106年3月出勤紀錄。

(五)並請求：

1.先位聲明：被告應給付原告184,818元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

2.備位聲明：被告應給付原告79,153元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：

(一)原告係領月薪而非日薪，被告亦無要求原告加班，故原告請求給工資差額及加班費並無理由：

1.原告係領月薪，每月薪資加上伙食費共25,200元，而非領取日薪，此有薪資印領清冊可稽，且原告均有親自簽名，故原告工資並無低於基本工資情事。

2.被告不希望員工加班，也無須加班，若需加班者，需先經主管同意，故原告請求給付加班費並無理由。

01 3.被告公司上班時間為早上8點，但原告幾乎每日遲到1小時以
02 上方至公司；更有甚之者，原告時常未經被告同意自行至公
03 司打開機器運轉，被告多次告知原告無庸上班、亦不需開機
04 運轉，但原告仍我行我素，被告為顧及勞資和諧，未予扣薪
05 或懲處。

06 4.原告曾於勞資爭議調解時提出給付工資差額495,822元，而
07 今請求113,268元，差異過大，內容令人懷疑。

08 (二)原告所請求105年12月31日前應請領之特別休假係屬106年1
09 月1日新法施行前所生，應由原告負舉證之責，然原告並未
10 舉證證明其曾向被告申請特別休假而遭雇主拒絕，或有何可
11 歸責於雇主之原因致未能休畢特別休假之情事，則原告請求
12 被告給付修法前應休而未休之特別休假工資，顯屬無據：

13 1.依內政部76年3月31日(76)台內勞字第486744號函釋、最高
14 法院103年度台上字第1659號、101年度台上字第1651號判決
15 要旨最高法院90年度台上字第1017號判決要旨，因勞基法第
16 38條修正條文106年1月1日施行前，勞工已請求特別休假卻
17 遭雇主拒絕，或客觀上勞工不可能使用該特別休假，致於年
18 度終結或終止契約而未休者，即屬於因可歸責於雇主之事由
19 ，始能請求雇主給付未休特別休假之工資。而勞工請求給付
20 不休假工資，即應就其債權發生之事實，即不休假原因之所
21 在，負有舉證之責。

22 2.再按，105年12月21日增訂、106年1月1日施行之勞動基準法
23 第38條第2項規定：「前項之特別休假期日，由勞工排定之
24 。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得
25 與他方協商調整」、第4項規定：「勞工之特別休假，因年
26 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」是依
27 上開增訂規定，特別休假之期日應由勞工依照自己意願決定
28 ，雇主可提醒或促請勞工排定休假，但年度終結或契約終止
29 時，勞工特別休假未休完之日數，不論原因為何，雇主均應
30 發給工資。其立法意，即為確保勞工特別休假權益不因年度
31 終結或契約終止而喪失，亦經勞動部以106年3月10日勞動條

3字第1060049806號函釋明確。從而，於106年1月1日前開新增訂條文施行後，無論勞工未能請領特別休假之原因為何，雇主均應發給工資，勞工自無庸再就不休假之原因舉證。

3.經查，原告請求自101年7月5日至106年5月10日任職期間所生之特別休假未休之工資，其中原告105年12月31日前應請領之特別休假係屬106年1月1日新法施行前所生，揆諸前開說明，原告就應屬其勞工權利之特別休假，既主張尚有應發而未發不休假工資之情形，則其對此有利予己之事實，自應負舉證之責任。然原告並未舉證證明其曾向被告申請特別休假而遭雇主拒絕，或有何可歸責於雇主之原因致未能休畢特別休假之情事，自無課以被告給付特別休假工資之義務。則原告請求被告給付前述修法前應休而未休之特別休假工資，顯屬無據，應予駁回。

4.原告106年1月1日至106年5月10日之特別休假應為20日，若原告起訴狀所提附件3內容為真，則106年2月及4月應工作日數（扣除星期六日及國定假日）應為38日，但原告該二個月合計之工作日數為36日，則原告已請領2日特休，故原告僅得請求18日未休假之薪資，即15,120元（計算式： $25,200 \div 30 \times 18 = 15,120$ 元），被告願給付予原告。

(三)原告配偶死亡後，曾向被告借貸金錢作為家用，被告並未積極追討借款。原告並於105年要求被告結清舊制年資，被告亦依法給付，此有通知書可稽，足見被告待原告不薄

(四)依勞基法第30條第5項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年之規定係104年間修正，並自105年1月1日方施行，然被告於105年12月底進行工廠搬遷，故諸多資料難以尋找，並非被告不提供。

(五)目前被告所保留原告出勤紀錄為106年1月至4月，從前開出勤紀錄可知原告幾乎每日遲到一小時以上方至公司（被告公司上班時間為早上8點），原告常等候其他同事5點下班後方離開（5點後被告廠內機器已無運轉，因傳統產業景氣不佳，無加班必要，也不知原告為何還藉故留在公司）；更有甚

之者，原告時常未經被告同意即自行至公司打開機器運轉，被告多次告知原告無庸上班、亦不需開機運轉，但原告仍我行我素，被告為顧及勞資和諧，未予扣薪或懲處，故原告請求給付工資差額及加班費並無理由。

(六)並聲明：原告之訴駁回；如獲不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

原告主張其自91年7月5日起至106年5月10日止受僱於被告公司擔任作業員等情，業據原告提出勞工保險退保申報表，且為被告所不爭執，應堪信為真實。然原告主張被告尚應給付其工資差額113,268元、特別休假未休工資71,550元等情，

則為被告所否認，並以前詞置辯。則本件應審究者，為：(

一)原告請求被告給付工資差額113,268元，有無理由？(二)

原告請求被告給付特別休假未休工資71,550元，有無理由？

(一)原告請求被告給付工資差額113,268元，有無理由？

- 1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，前項基本工資，由中央主管機關擬訂後報請行政院核定之，勞動基準法（下稱勞基法）第21條第1項、第2項規定甚明。是勞工應獲得之薪資總額，原則上得分別工作性質之不同，任由勞雇雙方予以議定，僅所議定之約定薪資數額不得低於行政院所核定之基本工資，若勞雇約定之工資低於法定基本工資及加計延時工資等之總額時，勞工自得請求其差額（最高法院97年度台上字第2178號判決意旨參照）。次按勞基法第23條規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年」。再按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文。是雇主依勞動基準法之規定，本有保存工資清冊之義務，當有提出勞工工資清冊之可能性。從而，本院依兩造舉證之可

01 能性及難易程度、與證據之距離、暨考量公平原則，倘雇主
02 對於勞工主張之薪資有爭執，依民事訴訟法第277條但書之
03 規定，雇主對勞工約定薪資之內容、勞工實際所領薪資究為
04 若干等事實，自負有舉證責任。

05 2.原告主張其受僱於被告公司擔任作業員期間，薪資係以日薪
06 計算，每日日薪為670元等情，業據原告提出薪資條16紙在
07 卷可證（如起訴狀附件3），被告雖辯稱原告係領月薪，每
08 月薪資25,200元云云，並提出薪資印領清冊一紙在卷（即被
09 證一），然該薪資印領清冊僅記載一至五月，未記載年份，
10 無從證明係原告何年、月之薪資，且其上所載原告薪資為每
11 月23,000元、伙食費2,000元，亦與被告所主張原告費月薪
12 資為25,200元有所不符，難認可採。再觀諸被告提出之原告
13 106年2、4月出勤紀錄影本，其出勤日數分別為17、19日、
14 加班時數分別為14、12時，核與原告起訴時所提出被告開立
15 予原告106年2、4月薪資單本薪欄分別關於「17」、「19」
16 日、加班/獎金欄分別關於「14」、「12」之記載均相符，
17 堪認可採。被告既未能舉證證明其與原告約定薪資之內容、
18 勞工實際所領薪資究為若干等事實，則本院認原告所提起訴
19 狀附件3薪資單17紙，應堪信為真實。

20 3.又按日計酬者約定之日薪，於法定正常工作時間內，仍不得
21 低於每小時基本工資之數額乘以工作時數之金額，行政院勞
22 工委員會101年11月6日勞動2字第1010132874號函可資參照
23 ，依原告所提起訴狀附件3薪資條所載，被告所給付原告之
24 日薪乃以670元計算，分別有如附表所示低於每小時基本工
25 資之數額乘以工作時數之金額，故原告請求被告給付如附表
26 所示之工資差額113,268元，自屬有據，應予准許。

27 (二)原告請求被告給付特別休假未休工資71,550元，有無理由？

28 1.按勞基法第38條之特別休假，應由勞雇雙方協商排定之，且
29 特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日
30 數，雇主應發給工資，勞基法施行細則第24條固定有明文。
31 然法令要求人民為一定給付者，屬於剝奪人民財產權之公法

行為，自應符合法律保留原則。勞基法母法僅要求雇主給予特別休假，並未規定雇主應無條件將特別休假換算金錢給付勞工，且查勞基法第38條特別休假之規定，旨在提供勞工休憩之機會，而非用以換取工資。是勞基法施行細則之規定，自應作合憲合法之解釋，亦即必須限於年度終了或勞動契約終止時，勞工尚未休完之特別休假，其未休原因屬可歸責於雇主之原因始可。倘勞動契約終止時，勞工尚未休完之特別休假如係勞工應休能休而不休者，則非屬歸責於雇主之原因，雇主可不發給未休完特別休假日數之工資。又基於若勞工並未表示欲休特別休假，雇主自無從表示同意，縱因而導致年度終了或契約終止時仍有未休畢之特別休假，實難直接遽認係屬可歸責雇主而未能休畢特別休假。而雇主可歸責之事由，屬於積極事實，通常勞工僅需提出其曾於勞動契約終止前，申請特別休假，遭雇主拒絕之證據資料，即得輕易舉證，或使法院認定勞工係因雇主業務因素無法休畢。且雇主本無另外將特別休假轉換為金錢給付之義務，已如上所述，僅因可歸責特別條件下，使負有給付義務，則此給付之特別要件事實，自應由請求給付之勞工負舉證之責任，方符公平。

2. 經查，原告於各年度終了或勞動契約終止前1年度期間，未曾有提出特別休假後，遭被告駁回或否准之紀錄乙節，為兩造所不爭執，原告復未舉證證明其於各年度終了或勞動契約終止前，有何因被告方面制度設計或業務客觀情事，形成其提出特別休假申請之障礙，自難認已盡其對被告可歸責性之舉證責任。揆諸前揭說明，原告自不得於勞動契約終止後，請求被告給付其自91年7月5日至106年5月10日止之任職期間，應休未休之特別休假工資。從而，原告先位聲明請求被告給付特別休假未休工資71,550元，及備位聲明請求被告給付特別休假未休工資63,450元，均無理由，應予駁回。

四、從而，原告請求被告給付短付工資113,268元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年8月19日起至清償日止按年息5%計算之利息之範圍內，為有理由，應予准許，原告逾此部分之請求

則為無理由，應予駁回。

五、本判決原告勝訴部分係就民事訴訟法第427條訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行。被告陳明願供擔保請准宣告免為假執行，核無不合，爰酌定相當擔保金額，併宣告之。

六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘主張、陳述並所提證據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不再一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並確定本件訴訟費用為1,990元，諭知如主文第項所示。

中 華 民 國 108 年 2 月 21 日
臺灣彰化地方法院北斗簡易庭
法 官 沙小雯

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，須於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本）。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 108 年 2 月 21 日
書記官 陳瑤芳

附表

年	月	當時法定每小時基本工資 (A)	原告每日工作時數 (B)	被告應給付原告日薪 (C=A×B)	被告實際給付原告日薪 (D)	被告應給付原告每日工資差額 (E=C-D)	原告當月工作日數 (F)	被告當月應給付原告工資差額 (G=E×F)
104	5	115	8	920	670	250	26	6,500
104	7	120	8	960	670	290	27	7,830
104	9	120	8	960	670	290	24	6,960
104	10	120	8	960	670	290	27	7,830
104	11	120	8	960	670	290	25	7,250
104	12	120	8	960	670	290	26	7,540
105	1	120	8	960	670	290	24	6,960
105	3	120	8	960	670	290	25	7,250

(續上頁)

105	5	120	8	960	670	290	25	7,250
105	7	120	8	960	670	290	25	7,250
105	8	120	8	960	670	290	25	7,250
105	10	126	8	1008	670	338	26	8,788
106	2	133	8	1064	752	312	27	5,304
106	3	133	8	1064	670	394	23	9,062
106	4	133	8	1064	670	394	29	7,486
106	5	133	8	1064	670	394	7	2,758
合計								113,268