

臺灣彰化地方法院民事判決

108年度勞簡上字第2號

上訴人即

附帶被上訴人 宏泉橡膠包紗有限公司

法定代理人 劉晏良

被上訴人即

附帶上訴人 張秀慧

訴訟代理人 盧威在

上列當事人間請求給付工資事件，兩造對於中華民國108年2月21日本院北斗簡易庭107年度斗勞簡字第6號第一審判決各自提起上訴、附帶上訴，本院於108年9月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及附帶上訴均駁回。

第二審訴訟費用關於上訴部分，由上訴人負擔；附帶上訴部分，由被上訴人負擔。

事實及理由

一、按被上訴人於言詞辯論終結前，得為附帶上訴。但經第三審法院發回或發交後，不得為之。附帶上訴，雖在被上訴人之上訴期間已滿，或曾捨棄上訴權或撤回上訴後，亦得為之。民事訴訟法第460條第1、2項定有明文。上開規定，於簡易判決之上訴程序準用之，同法第436條之1第3項亦有規定。查本件上訴人提起上訴後，被上訴人雖逾其上訴期間，但於本件言詞辯論終結前之民國（下同）108年3月29日提起附帶上訴，核與上開規定相符，應予准許。

二、被上訴人即附帶上訴人起訴主張：被上訴人自91年7月5日起至106年5月10日止受僱於上訴人擔任作業員，惟上訴人積欠被上訴人工資差額及被上訴人特休假未休工資，爰先位主張被上訴人係領取日薪，上訴人積欠原告自102年2月1日起至106年5月10日止之薪資差額新臺幣（下同）113,268元，及積欠被上訴人90日特休假未休工資71,550元，是上訴人共積欠被上訴人184,818元；備位主張被上訴人係領取月薪，上訴人積欠被上訴人自106年2月至5月工資差額15,703元，且

01 積欠被上訴人90日特休假未休工資63,450元，是上訴人共積
02 欠被上訴人79,153元。並：(一)先位聲明：上訴人應給付被上
03 訴人184,818元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
04 按年息5%計算之利息。(二)備位聲明：上訴人應給付被上
05 訴人79,153元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
06 年息5%計算之利息。原審經調查審理後，判命上訴人應給付
07 被上訴人113,268元及自107年8月19日起至清償日止按年息
08 5%計算之利息，並依職權宣告准予假執行，而駁回被上訴人
09 其餘請求及假執行之聲請。

10 三、上訴人即附帶被上訴人就其敗訴部分，提起上訴，其上訴聲
11 明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄；(二)上開廢棄部分，被
12 上訴人在第一審之訴駁回。並聲明請求駁回被上訴人之附帶
13 上訴，係主張略以：

14 (一)被上訴人受僱於上訴人擔任作業員期間係支領月薪，而非以
15 日薪計算，其在職期間所支領月薪並未低於法定基本工資，
16 係以投保勞工保險薪資如實給付。上訴人於原審所提出薪資
17 印領清冊確實有記載是106年薪資印領清冊，而非如原審判
18 決所指該薪資印領清冊未有記載年份，無從證明係被上訴人
19 何年、月之薪資，是原判決顯有違誤。而上訴人因於105年
20 12月底進行工廠搬遷，諸多資料難以尋找，故於原審時未能
21 及時提出，惟上訴人仍積極找尋被上訴人相關支領薪資資料
22 ，爰提出上訴人所尋獲被上訴人於104年8、11、12月、105
23 年1月之薪資單，其上記載被上訴人之本薪為25,200元，扣
24 項即勞保與健保費用875元，實發薪資為24,325元，且經被
25 上訴人簽名如後及上訴人用印如上，此確為上訴人給付員工
26 薪資之單據，由此可證被上訴人於受僱上訴人期間係支領月
27 薪，非如被上訴人主張以日薪計算。至被上訴人於原審所提
28 出薪資條，其上並無相關負責人員簽名，上訴人已於原審否
29 認其真實性，其上所載金額與上訴人前開所提出薪資單亦不
30 符，被上訴人所提薪資單無法證明係上訴人所製作，不具形
31 式上證據力，是被上訴人請求以日薪計算差額之方式給付工

01 資無理由。

02 (二)上訴人就被上訴人應休未休之特別休假並無可歸責性，被上
03 訴人於各年度或勞動契約終止前1年度期間，未曾向上訴人
04 申請特別休假，上訴人自無從同意其休假，且上訴人並無設
05 定任何嚴格申請休假流程，被上訴人亦未證明上訴人有何阻
06 止其休假之情事，是被上訴人請求給付特別休假未休假工資
07 應無理由。又被上訴人主張依據程序從新原則，本件應適用
08 修正後勞動基準法第38條第6項規定，由雇主即上訴人就被
09 上訴人特別休假權利不存在一事負舉證責任，惟參照最高法
10 院判決意旨，上開修正條文既已明訂自106年1月1日施行，
11 自無溯及適用，被上訴人主張應屬無據。

12 四、被上訴人即附帶上訴人對於上訴人之上訴則聲明請求駁回上
13 訴，並就敗訴部分，提起附帶上訴，其附帶上訴聲明：(一)原
14 判決不利於被上訴人部分廢棄；(二)上廢棄部分，附帶被上訴
15 人應再給付附帶上訴人71,550元及自107年8月19日至清償日
16 止，按年息5%計算之利息。主張略以：

17 (一)上訴人主張因於105年12月底進行工廠搬遷，諸多資料難以
18 尋找，故於原審時未能提出薪資單，惟此係可歸責上訴人，
19 致其未能於原審法院提出攻擊防禦方法，依民事訴訟法第
20 436條之1第3項準用第447條第1項、第3項規定，上訴人不得
21 提出新的攻擊防禦方法。又上訴人主張依106年薪資印領清
22 冊，被上訴人自104年8月之後至退休前，其月薪最低應有
23 25,200元，惟其上所載被上訴人薪資為每月23,000元、伙食
24 費2,000元，亦與上訴人主張被上訴人每月薪資係25,200元
25 不符。且投保勞工保險之薪資亦無法看出，被上訴人係領取
26 月薪還日薪，辦理投保手續為雇主所為，是否與被上訴人實
27 際領取薪資相符，尚非無疑，上訴人之上訴並無理由。

28 (二)依據程序從新原則，本件自應適用修正後勞動基準法第38條
29 第6項規定，由雇主即上訴人就被上訴人特別休假權利不存
30 在一事負舉證責任，且由上訴人負擔不利益之結果。原審判
31 決就此部分尚有違誤。且上訴人所援引臺灣高等法院107年

度勞上易字第64號判決與本件情形不同，尚難援引於本件適用。

五、本院之判斷：

(一)被上訴人主張自91年7月5日起至106年5月10日止受僱於上訴人擔任作業員，然上訴人短少給付被上訴人工資差額113,268元及特別休假未休工資71,550元等情，為上訴人所否認，並以前詞置辯。是本件兩造之爭執即在於：(一)被上訴人得否請求上訴人給付應付未付之工資113,268元？(二)被上訴人得否請求上訴人給付特別休假未休工資71,550元？茲分述如下。

(二)被上訴人得否請求上訴人給付應付未付之工資113,268元：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。又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5年，為勞動基準法第23條第2項所明揭。顯然雇主負有保管工資清冊等相關資料之義務，故雇主對於員工主張之薪資如有爭執，對員工實際所領薪資究為若干自負有舉證責任。經查，本件被上訴人主張兩造間之勞動契約約定被上訴人之工資為按日計酬，上訴人短付之工作時數及金額如附表所示，並提出薪資條16紙在卷可證（原審卷第29頁至33頁），上訴人雖辯稱兩造間約定被上訴人之工資係按月計酬，並否認上開薪資條之真實，復提出106年薪資印領清冊、打卡出勤紀錄及104年8、11、12月、105年1月之薪資單（原審卷第89頁、137頁至143頁、簡上卷第99頁至105頁），並舉被上訴人勞工保險資料表在卷為證（簡上卷第129頁至131頁），惟上訴人所提之薪資單、薪資印領清冊及勞工保險資料表僅能得出被上訴人該等月份所領取薪資為若干，尚無法證明其與被上訴人約定薪資之內容究為日薪或月薪。而上訴人固否認被上訴人所提薪資條，惟觀諸上訴人所提出被上訴人106年2、4月出勤紀錄影本，其出勤日數分別為17、19日、

01 加班時數分別為14、12時，核與被上訴人所提出106年2、4
02 月薪資條本薪欄及加班/獎金欄之記載均相符，則被上訴人
03 以其提出薪資條作為計算本件被上訴人工資之基礎，尚非無
04 憑，而觀薪資條所載，上訴人所給付被上訴人之日薪乃以
05 670元計算，分別有如附表所示低於每小時基本工資之數額
06 乘以工作時數之金額，是被上訴人請求上訴人給付如附表所
07 示之工資差額113,268元，自屬有據，上訴人此部分所辯，
08 復無法舉証以實其說，自非可採。

09 (三)又被上訴人得否請求上訴人給付特別休假未休工資71,550元
10 ；按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，
11 每年應依左列規定給予特別休假，6個月以上1年未滿者給予
12 3日特別休假，1年以上2年未滿特別休假7日，2年以上3年未
13 滿特別休假10日、3年以上5年未滿14日、5年以上10年未滿
14 15日，10年以上者每1年加給1日，加至30日為止，特別休假
15 日期應由勞雇雙方協商排定之，特別休假因年度終結或終止
16 契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。勞動
17 基準法第38條第1款至第6款分別定有明文。可見特別休假目
18 的乃在確保勞工有休息、娛樂以及發揮潛力之機會。因此，
19 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間，當然發
20 生特別休假之權利。其權利之行使即「日期之指定」，且應
21 由勞雇雙方協商排定之，以免影響公司行號營運之正常作業
22 。經查，本件兩造均不爭執被上訴人於其任職期間，並無向
23 上訴人申請特別休假，且上訴人並無拒絕被上訴人申請特別
24 休假，而勞工有特別休假機會，即應為休假，除因雇主命令
25 勞工於休假日工作或其他可歸責於雇主之情形外，勞工未依
26 規定休畢應休日數者，應認乃其權利之放棄，則被上訴人既
27 從未申請特別休假，依前揭說明，被上訴人請求上訴人給付
28 此部分特別休假未休工資，即乏其據。

29 (四)從而，被上訴人依勞動基準法之規定請求上訴人給付被上訴
30 人薪資差額113,268元，及自107年8月19日起至清償日止按
31 年息5%計算利息部分，為有理由，應予准許；逾此範圍之請

求，為無理由，應予駁回。原審就上開應准許部分，判命上訴人如數給付，並為准、免假執行之宣告，另駁回被上訴人其餘之訴及假執行之聲請，經核並無違誤。上訴人上訴及被上訴人附帶上訴意旨，分別指摘原判決不利於己部分為不當，求予廢棄改判，均為無理由，應駁回上訴及附帶上訴。

六、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，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴、附帶上訴，均為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 9 月 24 日
民 事 第 二 庭 審 判 長 法 官 黃 倩 玲
法 官 陳 弘 仁
法 官 姚 銘 鴻

以上正本係照原本作成。
不得上訴。

中 華 民 國 108 年 9 月 24 日
書 記 官 陳 品 潔

附表：

年	月	當時法定每小時基本工資 (A)	被上訴人 每日工作 時數(B)	上訴人應給 付被上訴人 日薪(C=A × B)	上訴人實際給 付被上訴人日 薪(D)	上訴人應給付被 上訴人每日工資 差額(E=C-D)	被上訴人 當月工作 日數(F)	上訴人當月應給 付被上訴人工資 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