

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡字第97號

原告 張于真
吳盈璇

共同

訴訟代理人 洪偉修律師

被告 力行國際貿易有限公司

法定代理人 許善行

訴訟代理人 詹豐吉律師

複代理人 蔡旻哲律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國110年2月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告張于真新臺幣貳拾肆萬貳仟伍佰壹拾捌元，及自民國一百零九年七月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告吳盈璇新臺幣貳拾萬柒仟參佰捌拾壹元，及自民國一百零九年七月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項、第二項，均得假執行。但被告如分別以新臺幣貳拾肆萬貳仟伍佰壹拾捌元、貳拾萬柒仟參佰捌拾壹元為原告張于真、吳盈璇預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告張于真、吳盈璇分別於民國107年6月16日、107年8月2日任職被告，於秀泰生活樹林店擔任黏土、拼豆手創老師，約定每月工資分別為新臺幣（下同）2萬9,000元、2萬7,000元。惟原告於任職被告期間，被告不僅未依勞動基準法（下稱勞基法）給付延長工時之工資予原告，甚至要求原告必須輪流提早半小時至上班地點開早會，而黏土手創部門原先有4個正職，2個兼職（假日）輪班；拼豆手創部門

01 係5個正職，1個兼職（假日）輪班，但被告一直縮減人力
02 ，最後僅餘原告輪所有的班，於上班時間完全無法休息跟吃
03 飯，原告乃於109年3月1日向被告提出終止勞動契約之意
04 思表示，並經兩造同意工作至109年3月31日止。

05 (二)詎料，被告竟於109年3月9日分別告知原告張于真、吳盈
06 璇提前於109年3月9日、109年3月10日終止勞動契約，
07 導致原告期限利益受到侵害，原告復於109年3月16日向新
08 北市政府申請勞資爭議調解，要求被告給付延長工時工資、
09 特休未休工資等項，被告雖於109年4月1日出席調解會議
10 ，惟因不同意調解方案而為調解不成立。

11 (三)被告辯稱兩造間就工作時間已有約定，原告自不得請求延長
12 工時之工資云云，原告表示意見如下：

13 1.被告係舉聘僱契約書為證，惟除原告張于真並未與被告簽訂
14 聘僱契約書外，另觀諸聘僱契約書第3條關於上班時間之約
15 定，亦僅有駐外主管因業務需要配合出勤，被告才能作彈性
16 調整等情，原告吳盈璇既非駐外主管亦非出勤，何來有彈性
17 調整之需求；且聘僱契約書第3條第1項亦僅記載：「樹林
18 地區依照當地時間配合。」何謂當地時間，以及為何即係雙
19 方同意採定額加班等，被告均無法解釋。被告雖於調解時陳
20 稱原告上班時間係屬於雙週變形工時，但依據勞基法第30條
21 第1項、第2項規定，雙週變形工時必須經勞資會議同意，
22 而且亦必須勞工同意而明載於勞動契約中，更遑論雙週變形
23 工時所延長之工時，每日不得超過2小時，被告既皆未遵守
24 ，自應給付延長工時之工資予原告。

25 2.再者，被告於原告起訴後復辯稱雙方係採定額加班費云云，
26 惟被告除未於調解時提出此項抗辯外，且觀諸聘僱契約書內
27 容，其上根本未有任何定額加班費或係工資總額已包含加班
28 費等文字之記載，併參以原告109年3月薪資表亦無法區隔
29 底薪與定額加班費，此項抗辯顯然係被告臨訟編造。況倘雙
30 方確係採定額加班費計算（此為假設），究竟加班幾小時均
31 應於簽約時計算清楚，否則如何能夠評估人力成本跟經營利

潤，惟被告於訴訟過程中竟出現3種說法，益徵被告係臨訟始進行數字之拼湊。

3. 此外，樂米樂園與樂米手創雖皆為被告之事業體，但樂米手創係經營黏土跟拼豆，此等專業及經驗並非隨意由他人即可取代，況樂米樂園與樂米手創所使用之結帳電子系統並不一樣，樂米樂園員工無法且並不知道樂米手創之系統如何使用，更遑論知道樂米手創之消費及優惠模式，且兩造於勞動契約內亦無明文約定休息時間，原告之休息時間確遭被告剝奪，且最後確係由原告輪所有的班，被告所為原告有中餐及晚餐各45分鐘休息時間之抗辯，並不實在。

(四) 被告復辯稱特休假折算工資，會在次年度1月以紅包獎金方式發給云云，惟除被告提出之匯款紀錄係在109年4月10日，並非係109年1月，堪認與特休假折算之工資無關外，另特別休假係繼續工作满一定期間之勞工即可擁有之權利，勞基法第38條並未明文要求勞工必須在期間屆滿後繼續留任才能擁有，亦未明文可以用折算方式給予勞工，因此被告此部分抗辯，於法不合。況特休假得例外採曆年制係必須經勞雇雙方協商，但兩造自始至終根本未進行協商，原告亦從未收到或看過被告提出之工作規則，不排除係被告臨訟製作，實無法拘束勞資雙方。

(五) 原告得向被告請求之項目及數額，分述如下：

1. 原告張于真：

(1) 延長工時工資：

原告張于真每月工資為2萬9,000元，每小時工資為120.83元，每月上班20日，其中有12日延長工時3小時（11：00～22：00；延長工時工資為524元）；有8日延長工時3.5小時（10：30～22：00；延長工時工資為625元），因此每月延長工時工資共計為1萬1,288元，原告張于真任職期間共計約20.8個月（107年6月16日至109年3月9日最後工作日），原告張于真自得依兩造間之勞動契約，以及勞基法第24條、第30條規定，請求被告給付其延長工時工資23萬4,79

0 元。

(2) 特休未休工資：

原告張于真任職期間約 20.8 個月，共計有特別休假 10 日，原告張于真於任職期間有請特休假 2 日，尚有 8 日特休假未請，以每月工資 2 萬 9,000 元計算，每日工資約 966 元，原告張于真自得依勞基法第 30 條第 3 項規定，請求被告給付其特休未休工資 7,728 元。

(3) 綜上，原告張于真得向被告請求之金額共計為 24 萬 2,518 元。

2. 原告吳盈璇：

(1) 延長工時工資：

原告吳盈璇每月工資為 2 萬 7,000 元，每小時工資為 112.5 元，每月上班 20 日，其中有 12 日延長工時 3 小時（11：00～22：00；延長工時工資為 488 元）；有 8 日延長工時 3.5 小時（10：30～22：00；延長工時工資為 582 元），因此每月延長工時工資共計為 1 萬 0,512 元，原告吳盈璇任職期間共計約 19.3 個月（107 年 8 月 2 日至 109 年 3 月 10 日最後工作日），原告吳盈璇自得依兩造間之勞動契約，以及勞基法第 24 條、第 30 條規定，請求被告給付其延長工時工資 20 萬 2,881 元。

(2) 特休未休工資：

原告吳盈璇任職期間約 19.3 個月，共計有特別休假 10 日，原告吳盈璇有請特休假 5 日，尚有 5 日特休假未請，以每月工資 2 萬 7,000 元計算，每日工資約 900 元，原告吳盈璇自得依勞基法第 30 條第 3 項規定，請求被告給付其特休未休工資 4,500 元。

(3) 綜上，原告吳盈璇得向被告請求之金額共計為 20 萬 7,381 元。

(六) 並聲明：

1. 被告應給付原告張于真 24 萬 2,518 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之 5 計算之利息。

01 2. 被告應給付原告吳盈璇20萬7,381元，及自起訴狀繕本送達
02 翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

03 3. 訴訟費用由被告負擔。

04 4. 願供擔保請准宣告假執行。

05 二、被告則以：

06 (一) 兩造就工作時間已有約定，即約定工作時間包含「法定工時
07 」及「約定延長工時」，而兩造約定工資，即已包含約定延
08 長工時之加班費：

09 1. 原告與被告簽訂聘僱契約書時即已知悉每日工作時間應配合
10 百貨公司之營業時間，而秀泰生活樹林店之營業時間為週一
11 至週日上午11時至下午10時，此即為兩造約定之工作時間，
12 則兩造約定固定之工時，除法定8小時工時外，尚有3小時
13 工時。關於工資內容，兩造僅就「約定工時」之工資加以約
14 定，即原告張于真為每月2萬9,000元，原告吳盈璇為每月
15 2萬7,000元，關於「固定延長工時」之工資，兩造則未有
16 約定，應依勞基法第21條所揭示之「工資由勞雇雙方議定之
17 」之工資議定原則加以判斷。至工資議定原則之限制，參照
18 勞基法第21條第1項後段、勞基法施行細則第21條等規定，
19 關於「法定工時」之工資自不得低於基本工資加以約定，本
20 件既無對於法定工時之工資加以約定，自得以基本工資作為
21 判斷被告有無再發給原告約定延長工時工資即加班費之必要
22 。

23 2. 勞工應獲得之薪資報酬，除不得低於行政院核定基本工資標
24 準，及違反勞基法保障勞工權益本旨外，原則上得由勞雇雙
25 方就不同工作性質，另行約定公平合理待遇結構之計算方式
26 ，勞雇雙方自應受勞動契約之拘束，不得任意割裂或混雜契
27 約內容與法條規定，僅擷取部分內容任加主張再為請求。兩
28 造係於面試時已約定工資總額，自己將約定工時內之延時工
29 時工資計算在內，若以當時勞動部所公告，自107年1月1
30 日實施之基本工資2萬2,000元計算每小時工資為91.6元，
31 再依照勞基法加班費應乘以1.33計算，每小時工資應為121.

8 元，而原告每日加班時數為 1.5 小時，則整月延長工時工資應為 3,654 元，故此數額加計基本工資 2 萬 2,000 元後為 2 萬 5,654 元，而被告與原告張于真、吳盈璇分別約定之工資為 2 萬 9,000 元、2 萬 7,000 元，皆高於前揭計算結果，並無違反勞基法之規定。

3. 本件原告工作縱具有連續性質，惟由於工作場所之工作者並非 1 人，且現場既由原告自行控管，當可自行調配其休息時間，尤其在常人總有生理需求，如上廁所、飲水、用餐等均不可避免必須休息，被告經評估衡量業績以及排班狀況而為之措施，因該櫃位平日確實較少顧客，且又由原告互相配合，無需過多人員，而縱然假日較為忙碌之時段，考量到工作特性，多數時間係讓客人（孩童）自行於櫃位上組裝拼豆，有家長陪同一旁者亦所在多有，故對每位客人（孩童）無需全程一對一服務，且被告亦未限制休息時間如何運用，原告當可離開櫃位至他處用餐，況手創教室鄰近櫃位亦有相關企業拍手童裝及樂米樂園之員工可以支援，故原告陳稱於上班時間完全無法休息跟吃飯云云，顯非事實。

(二) 原告張于真、吳盈璇分別向被告請求延長工時工資 23 萬 4,790 元、20 萬 2,881 元，並無理由，分述如下：

1. 依勞動部公告之基本工資，於 106 年 9 月 6 日發布，自 107 年 1 月 1 日起實施，每月基本工資調整為 2 萬 2,000 元；於 107 年 9 月 5 日發布，自 108 年 1 月 1 日起實施，每月基本工資調整為 2 萬 3,100 元，每小時基本工資調整為 150 元；於 108 年 8 月 19 日發布，自 109 年 1 月 1 日起實施，每月基本工資調整為 2 萬 3,800 元。又工作日數，在未考慮特休假之情形，1 年共 52 週又 1 日，而各有 52 個例假日及休息日，合計 104 日，而有 12 日國定假日，1 年正常工作日數為 249 日，法定工時每日為 8 小時。因此，1 年有 1,992 小時，每月共 166 小時。另原告每日工作時間於扣除中餐及晚餐各 45 分鐘之用餐時間後應為 9.5 小時，是延長工時部分僅有 1.5 小時，非原告所主張之 3 小時。

01 2. 原告之工資計算方式，自應依勞基法第21條規定計算：

02 (1) 107 年度被告未短少給付原告工資：

03 以107 年基本工資為2 萬2,000 元，每小時工資91.67 元，
04 每月應給付加班費數額為3,685 元，被告應給付之工資總額
05 為2 萬5,685 元，而被告係分別給付原告張于真、吳盈璇每
06 月工資2 萬9,000 元、2 萬7,000 元，顯然優於依勞基法第
07 21條規定計算之標準。

08 (2) 108 年度被告未短少給付原告工資：

09 以108 年基本工資為2 萬3,100 元，每小時工資96.25 元，
10 每月應給付加班費數額為3,869 元，被告應給付之工資總額
11 為2 萬6,969 元，而被告係分別給付原告張于真、吳盈璇每
12 月工資2 萬9,000 元、2 萬7,000 元，顯然優於依勞基法第
13 21條規定計算之標準。

14 (3) 109 年度被告未短少給付原告工資：

15 以109 年基本工資為2 萬3,800 元，每小時工資99.16 元，
16 每月應給付加班費數額為3,987 元，被告應給付之工資總額
17 為2 萬7,787 元，而被告係給付原告張于真每月工資2 萬9,
18 000 元，顯然優於依勞基法第21條規定計算之標準；另被告
19 係給付原告吳盈璇每月工資2 萬7,000 元，與前開數額相較
20 每月似有短付787 元而應予以補發之情形，惟原告吳盈璇最
21 後工作日為109 年3 月10日，僅2 個月又10日之加班費共計
22 1,836 元，然以原告吳盈璇於該年度已請5 日特休假，工作
23 時間已經少40小時（金額為3,966.4 元），惟此部分扣除已
24 發特休假未工作之時間（工作時間少40小時），根本無法認
25 定有加班事實。是以，原告請求109 年之加班費，亦皆無理
26 由。

27 (二) 原告張于真、吳盈璇分別向被告請求特休未休工資7,728 元
28 、4,500 元，並無理由，分述如下：

29 1. 被告計算特休假日數係採曆年制計算，蓋該年度員工未休完
30 之特休假日數，皆會於次年度1 月時折算發給，此觀被告之
31 工作規則第27條之1 規定，員工未休畢特別休假工資於年度

終結後隨年終獎金發給即明，故原告107、108年度之特休
假日數，皆於各該年度終結時，於次年度1月以紅包獎金之
方式發給，而109年度1至3月之特休日數亦以依比例折算
給付原告，故原告不得再向被告請求特休假未休折算之工資
。

2. 又於108年時，原告任職被告未達半年，仍計算3日特休假
予原告，因適逢過年提前於108年2月1日發給108年度1
月工資時一併發給年終獎金及特休未休工資，即原告張于真
發給3萬9,834元（即工資2萬7,134元、特休未休及年終
紅包共1萬2,700元）、原告吳盈璇發給3萬1,634元（即
工資2萬6,134元、特休未休及年終紅包共計5萬1,500元
），後於109年1月22日發給原告張于真特休未休及年終紅
包共1萬2,000元、原告吳盈璇發給特休未休及年終紅包共
1萬2,000元。再於109年4月10日發給原告張于真3萬0,
734元（即工資2萬8,134元、特休未休2,600元）、原告
吳盈璇2萬7,434元（工資2萬6,434元、特休未休1,300
元）。是被告既已如實發給，原告自不得再向被告請求給付
特休未休工資。

(四) 並聲明：

1. 原告之訴及假執行之聲請均駁回。
2. 如受不利之判決，願供擔保免為假執行。
3. 訴訟費用由原告負擔。

三、本件經法官試行整理兩造不爭執事項，結果如下（見本院卷
第103頁、第104頁）：

(一) 原告張于真、吳盈璇分別於107年6月16日、107年8月2
日任職被告，於秀泰生活樹林店擔任黏土、拼豆手創老師，
最後工作日分別為109年3月9日、109年3月10日，約定
工資分別為每月工資2萬9,000元、2萬7,000元。

(二) 原告張于真、吳盈璇任職期間分別已請特休假2日、5日。

四、得心證之理由：

(一) 原告張于真、吳盈璇依勞基法第24條、第30條及兩造間勞動

契約，請求被告分別給付延長工時工資23萬4,790元、20萬2,881元等情，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

- 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。勞基法第24條第1項第1、2款定有明文。又按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。勞基法第21條第1項有明文規定。勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資，乃屬強制規定，勞雇雙方約定之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效。查依原告吳盈璇與被告間勞動契約內容（見本院卷第35頁），其中第3條上班時間約定：「1.樹林地區依照當地時間配合。……3.外派人員則應遵循派駐地點工作作息之規定」等語，及原告提出之打卡紀錄（見本院卷第39頁至第43頁），並經證人施安城於本院審理時證稱：原告2人均由伊面試，當時告知工作地點為樹林秀泰生活館，原告張于真是手創黏土老師、原告吳盈璇是手創拼豆老師，主要負責現場來客黏土及拼豆教學作業，工作時間就是配合樹林秀泰生活館作息，從上午11點到晚上10點。排班時間原則上每月固定排20日的班等語（見本院卷第138頁至第139頁），可知兩造間勞動契約內容，確實約定原告2人於樹林秀泰生活館分別擔任手創黏土老師、手創拼豆老師，約定每月上班20日，上班時間則依照樹林秀泰生活館營業時間即自上午11時到晚上10時。依此計算，原告2人每月工作20日，每日工作時數自上午11時起至晚上10時止共計11小時，每月工作總時數共計為220小時（計算式：11小時×20日＝220小時），而依兩造所不爭執之每月約定工資2萬9,000元、2萬7,000元（均含全勤獎金1,000元），即係原告2人每月工作220小時之對價，兩造間就每月工資之約

01 定金額顯均低於基本工資（詳述如附件一所載），依前開說
02 明，該等工資之約定均屬無效，應回歸前開規定計算原告得
03 請領之加班費。

04 2. 被告辯稱：原告每日工作時間應扣除1.5小時之休息用餐時
05 間，且兩造間所約定工資已包含加班費等情，均為原告所否
06 認，被告自應就其上開利己之辯解負舉證之責。查被告聲請
07 訊問之證人即公司員工施安城到庭證稱：原告2人工作時
08 間中間有休息時間，主要是用餐時間包含中餐、晚餐各45分
09 鐘。原告吳盈璇聘僱契約書上底薪2萬6,000元是包含加班
10 費，原告2人工資如不包含加班費，底薪應為2萬2,000元
11 等語（見本院卷第140頁），惟其亦證稱：在手創教室鄰近
12 之櫃位，有被告相關企業拍手童裝及樂米樂園之員工可以支
13 援原告2人，支援並非技術性支援，其餘相關企業員工並無
14 黏土或拼豆之相關技術，而是原告2人前往用餐時，鄰近櫃
15 位同仁會協助招呼客人，請客人稍後，可到鄰近櫃位參觀商
16 品等候同仁前來。原告2人之休息時間得自行排定上廁所、
17 喝水時間，工作上不允許原告2人利用休息時間處理自己事
18 務，但私下伊不得而知。排班情況有時候是一人班、有可能
19 是二人班，沒有特別規定午餐、晚餐時間45分鐘是幾點到幾
20 點，由現場排定，中午12點後即為午餐用餐時間，下午5點
21 後即為晚餐用餐時間，如果現場客人眾多均須接受服務，通
22 常假日才會發生，不會排定一人，由兩人輪流用餐等語（見
23 本院卷第143頁至第146頁），可徵被告所稱之1.5小時休
24 息時間（包含午餐、晚餐各45分鐘），原告2人並無法自由
25 使用支配該時段，且相關企業之臨櫃員工既非被告公司員工
26 ，亦無手創黏土、拼豆之技術，自無可能代替原告2人提供
27 勞務，則原告2人事實上仍處於需隨時為被告服勞務之狀態
28 。再依原告吳盈璇與被告間聘僱契約書，其上並無休息時間
29 之記載，此有聘僱契約書在卷可稽（見本院卷第35頁），併
30 參以證人施安城上開證稱內容，亦可證明兩造間確無具體休
31 息時間之約定。本院審酌原告2人於樹林秀泰生活館分別擔

任手創黏土老師、手創拼豆老師，於輪班時間為單人或兩人輪值，負責整櫃之現場來客黏土、拼豆教學作業外，尚需接待來客、介紹櫃內展示作品及服務內容等工作性質，於輪值期間內確有在場隨時招呼客人、進行教學作業、處理臨時狀況之不定時勤務需要，僅能趁空檔時間進食，若遇有來客人數眾多或提供教學服務之狀況，必然須遲延、中斷用餐或休息時間，顯然並無完整時段及資源足使原告2人休息，而須隨時保持待命之狀態，維持與其他上班期間相當的注意程度，與勞工得以自由安排、運用的休息時間究屬有別。再依上開聘僱契約書所載（見本院卷第35頁），僅記載試用期間之工資為底薪2萬6,000元，並無約定工資內含加班費之文意，又倘如證人施安城證稱原告2人約定工資包含加班費，底薪僅有最低薪資2萬2,000元屬實，惟依兩造每月工作總時數共計220小時計算，何以兩造所領取每月工資計算會有不同？是證人施安城所為兩造約定工資包含加班費乙情，已難認屬實。況縱依兩造間約定之每月工資與契約約定之上班時間核算後，業經本院認定違反勞基法最低標準而屬無效，如前所述，是被告所為原告2人每日工作時間均應扣除1.5小時之休息時間、約定工資內含加班費云云，均非可採。

3. 又依兩造所不爭執之前述原告每月工資及工作時數，原告張于真每小時工資應為132元（計算式：29,000元÷220小時=132元，元以下四捨五入，下同）、原告吳盈璇每小時工資為123元（計算式：27,000元÷220小時=123元）。而原告2人每月工作日數為20日、每日工作時數為11小時，則其等每月延長工時2小時以內共計40小時（計算式：2小時×20日=40小時）、再延長工時共計20小時（計算式：1小時×20日=20小時）。原告雖以其每月上班20日中均有8日係依被告要求提早30分鐘到勤，並提出打卡紀錄在卷為證（見本院卷第39頁至第43頁），然依兩造間勞動契約約定之工作時間既為上午11時到下午10時，且該時段係為配合樹林秀泰百貨公司之營業時間，實難認原告2人提早半小時到勤係

01 依照被告之要求，且有為被告提供勞務之行為，另原告2人
02 均無提出被告有要求提早半小時上班、兩造協議變更上班時
03 間或其等於上午11點前提供勞務等相關證據以佐其說，本院
04 自無從僅以上開打卡紀錄內容有部分日數提早到勤即認原告
05 2人每月均有8日再延長工時0.5小時之事實，是原告此主
06 張，尚屬無據，仍以其主張每日延長工時3小時部分為有理由。
07 基此計算，原告張于真自107年6月16日起至109年3
08 月9日止任職期間共計20月又24日（即20.8個月）、原告吳
09 盈璇自107年8月2日起至109年3月10日止任職期間共計
10 19月又9日（即19.3個月），是依上開法律規定，被告應給
11 付原告張于真(1)延長工時在2小時以內工資為14萬6,066元
12 （計算式：20.8個月×40小時×132元×1.33=14萬6,066
13 元），(2)再延長工時之工資為9萬1,703元（計算式：20.8
14 個月×20小時×132元×1.67=9萬1,703元），共計為23
15 萬7,769元（計算式：146,066元+91,703元=237,769元
16 ）；被告應給付原告吳盈璇(1)延長工時在2小時以內工資為
17 12萬6,291元（計算式：19.3個月×40小時×123元×1.33
18 =12萬6,291元），(2)再延長工時之工資為7萬9,288元（
19 計算式：19.3個月×20小時×123元×1.67=7萬9,288元
20 ），共計為20萬5,579元（計算式：126,291元+79,288元
21 =205,579元）。故而，原告張于真、吳盈璇依前揭規定，
22 主張被告應給付每日工作超過8小時部分應領延長工時工資
23 各為23萬4,790元、20萬2,881元，均未逾上開得請求之範圍
24 內，均屬有理。

25 (二)原告張于真、吳盈璇主張其等分別尚有8日、5日特別休假
26 未休，被告應給付其等特休未休工資分別為7,728元、4,50
27 0元等情，被告固不爭執原告張于真、吳盈璇任職期間僅分
28 別請特休假2日、5日，尚有特別休假8日、5日未休之事
29 實（見本院卷第104頁、第112頁），然辯稱：被告於107
30 年度、108年度終結時，已於次年度1月以紅包方式給付原
31 告2人該年度特休未休工資，又於109年3月依照特休未休

比例計算工資給付原告2人云云，經查：

1. 被告所辯前情，固據其提出109年3月薪資表及華南銀行薪資類代發明細在卷為憑（見本院卷第99頁至第100頁），惟觀諸該薪資表內，並未記載關於特休未休工資之項目，且該等證據除得證明被告有於109年4月10日分別匯款2萬7,434元與原告吳盈璇、匯款3萬0,734元與原告張于真外，仍無從證明原告2人該年度特別休假尚有幾日，及被告依此計算所得特休未休工資金額為何，本院即無從僅憑上開證據資料而為被告有利之認定。又證人辜紫綺於本院審理時證稱：伊於被告公司擔任會計主管。被告會在108年度農曆年前結算所有員工前一年度特休未休之天數，計算應給付之特休未休工資，再依當年度人員表現及公司營運狀況，合併發放年終紅包給員工。被告所提之薪資表為伊所製作，原告2人於109年度特休是依照其等實際上班日數來計算特休天數。伊沒有辦法區分出轉帳匯款給員工之年終獎金何部分是特休未休工資、何部分是年終獎金，亦無法提出公司發放給員工之紅包金額計算相關文件及依據。伊印象中，伊會把該員工前一年度特休未休工資日數列出來給主管，主管會直接給伊一個金額核發，那個金額如果有超過員工特休未休應給付工資，伊會依照老闆所給的去核發，如果低於該特休未休工資，會跟主管通報並調整等語（見本院卷第146頁至第151頁），可知證人辜紫綺身為會計主管人員，既無法將給付員工年終紅包款項區分為特休未休工資及單純屬於獎金或紅利部分，亦無各年度計算特休未休工資計算方式、會簽及核准流程等相關書面文件資料可供提出，縱被告曾以年終紅包名義給付原告2人款項，亦難認該給付包含特休未休工資。至被告所提出之工作規則（見本院卷第191頁至第214頁），查原告於109年6月20日經原告提起本件訴訟後，本院歷經109年8月25日、109年10月12日、109年11月16日、109年12月22日言詞辯論期日，始經被告於110年1月15日提出該工作規則，則該工作規則是否於原告受僱期間即存在，已非無

01 疑；又原告既否認被告有提供上開工作規則內容予原告知悉
02 （見本院卷第231頁），而被告亦無提出任何證據證明原告
03 應受該工作規則內容之拘束，是被告辯稱其依該工作規則而
04 為特休未休工資給付方式，仍無可採。綜上，被告所辯其已
05 將各年度特休未休工資給付原告2人，尚難採信。

06 2.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，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，
09 10日。(四)3年以上5年未滿者，每年14日。(五)5年以上10年
10 未滿者，每年15日。(六)10年以上者，每1年加給1日，加
11 至30日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未
12 休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項第1至6
13 款、第4項前段分別定有明文。又按勞基法第38條第4項所
14 定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其
15 1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終
16 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
17 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
18 之工資除以30所得之金額。勞基法施行細則第24之1條第2
19 項第1款亦有明文。本件原告張于真、吳盈璇於兩造間勞動
20 契約終止時，分別尚有8日、5日特休未休，為被告所不爭
21 執，並有原告張于真提出之休假紀錄影本在卷為佐（見本院
22 卷第45頁），則其等各請求被告給付8日、5日特休未休工
23 資，於法有據。復依原告張于真每月工資2萬9,000元、原
24 告吳盈璇2萬7,000元，以此計算平均日薪分別為967元（
25 計算式：29,000元÷30日=967元）、900元（計算式：27
26 ,000元÷30日=900元），被告應給付原告張于真特休未休
27 工資7,736元（計算式：967元×8日=7,736元）、原告
28 吳盈璇特休未休工資4,500元（計算式：900元×5日=4,
29 500元）。是以，原告張于真、吳盈璇請求被告分別給付給
30 付特休未休工資7,728元、4,500元，未逾上開範圍，均屬
31 有據。

01 (三)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
02 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
03 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
04 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，
05 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
06 利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債
07 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之
08 5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第20
09 3條分別定有明文。查原告2人請求被告給付加班費、特休
10 未休工資部分，均屬工資性質，依勞基法施行細則第9條規
11 定，本件依法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工
12 ，被告迄今均未給付上開款項，對原告2人應負遲延責任。
13 又原告提起本訴，起訴狀繕本已於109年7月7日合法送達
14 被告，此有送達證書1份在卷可查（見本院卷第65頁）。準
15 此，原告2人請求被告給付自起訴狀繕本送達之翌日即109
16 年7月8日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延
17 利息，即屬有據。

18 四、從而，原告張于真、吳盈璇依兩造間勞動契約、勞基法第24
19 條、第38條第4項規定，分別請求被告給付24萬2,518元、
20 20萬7,381元，及均自109年7月8日起至清償日止，按週
21 年利率百分之5計算之利息，皆有理由，應予准許。

22 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
23 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
24 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
25 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
26 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

27 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
28 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
29 附此敘明。

30 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 110 年 3 月 16 日

附件一：

自107年1月1日起，每月最低基本工資為2萬2,000元，每小時工資為91.6元，依兩造間約定每月工作20日，每日11小時計算，延長工時於2小時內之工資應共計為4,873元（計算式：2小時×20日×91.6元×1.33=4,873元）、再延長工時工資應共計為3,059元（計算式：1小時×20日×91.6元×1.67=3,059元），共計每月工資應為2萬9,932元（計算式：22,000元+4,873元+3,059元=29,932元）。

自108年1月1日起，每月最低基本工資為2萬3,100元，每小時工資為96.2元，依兩造間約定每月工作20日，每日11小時計算，延長工時於2小時內之工資應共計為5,118元（計算式：2小時×20日×96.2元×1.33=5,118元）、再延長工時工資應共計為3,213元（計算式：1小時×20日×96.2元×1.67=3,213元），共計每月工資應為3萬1,431元（計算式：23,100元+5,118元+3,213元=29,932元）。

自109年1月1日起，每月最低基本工資為2萬3,800元，每小時工資為99.1元，依兩造間約定每月工作20日，每日11小時計算，延長工時於2小時內之工資應共計為5,272元（計算式：2小時×20日×99.1元×1.33=5,272元）、再延長工時工資應共計為3,310元（計算式：1小時×20日×99.1元×1.67=3,310元），共計每月工資應為3萬2,382元（計算式：23,800元+5,272元+3,310元=32,382元）。

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 110 年 3 月 16 日

書記官 王元佑