臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第176號

原　　告　陳志寧
　　吳建穀
共　　同
訴訟代理人　柯劭臻律師
複 代 理人　林寬榮
被　　告　桃園汽車客運股份有限公司
法定代理人　吳運豐
訴訟代理人　宋嬅玲律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109 年8 月6 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3 款定有明文。原告起訴聲明本係： 被告應給付原告陳志寧新臺幣（下同）949,066 元整及自107 年4 月1 日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。 被告應給付原告吳建穀2,553,781 元整及自107 年3 月7 日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。後變更為如後述聲明所示（本院卷十九第3 頁），核屬擴張、減縮應受判決事項之聲明，按諸首揭規定，均應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告陳志寧、吳建穀分別自民國104 年10月16日、99年2 月16日起在被告處擔任駕駛人員，平均月薪資各為54,913元、61,367元，嗣因被告違反勞動基準法致原告超時工作，又被告未依法給付原告平日及假日超時工資、特別休假未休工資等情，故原告陳志寧依據勞動基準法第14條第 1

項第5款、第6款於107年3月30日以法民臻字第000000000號律師函終止兩造間之勞動契約，而被告尚積欠原告等如下述之款項：陳志寧為資遣費109,474元、平日及假日超時工資952,160元、特別休假未休工資3,192元，共計1,064,826元；吳建穀為平日及假日超時工資1,890,167元、特別休假未休工資183,758元，共計2,073,925元。為此，爰依兩造之勞動契約、勞動基準法第24條、第37條、第38條、第39條、勞工退休金條例第12條提起本件訴訟等語。並聲明：

被告應給付原告陳志寧1,064,826元，及自107年4月1日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。 被告應給付原告吳建穀2,073,965元，及自107年3月7日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。 願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

被告對於原告等司機駕駛員薪資、加班費計算標準及相關待遇皆已明定於桃園汽車客運股份有限公司勞動契約書（下稱系爭勞動契約）及所附之行車人員待遇一覽表、被告公司員工特別休假實施細則中，故兩造既已簽署系爭勞動契約，應認兩造對於月薪資及工時計算等已達共識，而系爭勞動契約所約定之加班費計算基準亦符合勞動基準法之規定，又依照被告公司車輛行車記錄單及行車記錄圖所示，原告等之工時並未超出法定工時規定。且原告等皆依照被告規定之薪資給付標準按月領取薪資，被告就原告國定假日提供勤務及特別休假未休之獎金部分，皆已按相關約定給付。

縱認被告就加班費計算存有爭議，原告陳志寧、吳建穀分別於被告公司任職期間逾3年、9年，該等於任職期間，原告等均按月領取薪資及薪資明細表，對於被告公司所援用之薪資計算方式並非毫無所悉，如被告未依勞動契約給付工資，原告等應得請求被告依約給付或終止勞動契約請求資遣費，但原告等卻皆無異議，並持續提供勞務、按月受領薪資及薪資明細表等情，應足使被告正當信任原告已不欲行使其權利

，而原告歷時多年後始提出主張，應與誠信原則有違，原告等之權利應為失效；況原告等長期未行使加班費之請求權，現始提出主張，致被告因而須改變加班費之計算方式，無非產生負擔，亦對多年來營業成本之計算、經濟財務負擔維持平衡、營業方針策略、路線拓展規劃等狀況產生影響，實對被告而言顯屬不公且有悖於正義，故原告之請求並無理由等語，資為抗辯。並聲明：　原告之訴駁回。　如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造是否有達成以被證8、9行車人員待遇一覽表計算薪資之合意？被證8、9及其憑算基礎是否無效？

按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。勞動基準法第21條第1項定有明文。另按公車（客運）業僱用之駕駛員，其薪資結構除底薪為固定數額外，另有里程津貼、載客津貼等變動金額項目，各該項目常因狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間所得之報酬隨之變動。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之繁雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞動基準法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違（最高法院105年度台上字第1906號判決參照）。次按勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時，即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資（最高法院108年度台上字第1540號民事判決參考）。準此，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準，及違反勞動基準法保障勞工權益本旨外，得由勞雇雙方就不同工作性質，另行約定公平合理待遇結構之計算方式，勞雇雙方自應受勞動契約之拘束，不得任意割裂或混雜契約內容與法條規定，僅擷取部分內容任加主張再為請求。

按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文；又所謂默示之意思表示，除依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其有承諾之效果意思者外，倘單純之沉默，依交易上之慣例或特定人間之特別情事，在一般社會之通念，可認為有一定之意思表示者，亦非不得謂為默示之意思表示。就勞動契約而言，薪資為勞工之主要權益，若雇主不依勞動契約或勞動基準法規定給付工作報酬，勞工本具有依約請求給付工作報酬或終止勞動契約及請求資遣費之權利，若勞工捨此不為，而長期領取其所認之較少薪資，並未為一部清償之保留表示，自足以間接推知該勞工經權衡自身利益後，已默示同意領取雇主所核給之薪資，而與雇主繼續勞動契約關係，此與單純之沈默，尚屬有別。

經查，被告所經營者乃大眾運輸事業，其所屬司機之工作內容，與一般有固定工作地點、時間之生產線上勞工之工作方式，並不相同，其司機之工作時間不論日、夜間或例休假日，皆須排定班次出車，以利大眾搭乘，且行駛路線不同、尖峰離峰、休假日、國定連續假期等交通壅塞或其他原因，造成工時不易掌握，經常會有逾8小時之情形，為兼顧勞資雙方之利益、效率與安全，防止刻意搶快或怠速，被告自得與其員工合意訂定薪資及加班費之計算方式。觀諸原告所簽定勞動契約書第5條約定為「甲方（指被告）對於乙方（指原告）所任工作依甲方公司薪資標準在基本工資以上，乙方同意接受」等語（見本院卷一第93、94頁）、被告工作規則第26條規定：「本公司員工待遇分為：　管理人員待遇。　修護人員待遇。　行車人員待遇三種。其給與辦法除俸點薪給

統一規定外，其他津貼分別另訂。」（本院卷十九第243 頁）；參以被告所制定被證8 、9「行車人員待遇一覽表」所示之薪資項目有「月支工資」及「其他津貼」2 項，其中月支工資包括本俸、生活津貼及伙食津貼；其他津貼則分為老殘票格津貼（按票格支給）、偏遠路線津貼（按班次及公里貼補）及加班津貼（包含　基礎工資88元、加班2 小時內每小時117 元、2 至4 小時每小時146 元，休假日每日704 元。　公里津貼：按行駛公里數支給，以實際計支。　載客津貼：按營收支給，以實際計支）等情（本院卷一99-103頁、卷十八第13-16 頁），可見除本俸、生活津貼及伙食津貼為固定薪資外，其餘津貼乃隨路線、行駛公里數、載客等各種狀況而變動，且將正常工時及逾時工時、假日工作之勞務合併給薪，而此與原告每月薪資明細所載項目本俸、生活津貼、伙食津貼、老殘票格津貼、偏遠路線津貼、公里獎金、載客獎金、免稅加班津貼、應稅加班津貼等項目互核相符（見原證3 、5 、被證32、106 、109 、122 ），再佐諸證人即被告駕駛員范光明於另案即本院106 年度勞訴字第105 號給付退休金事件中證稱：公里獎金是依照公司排的趟次、公里去計算，會因為跑的公里愈多，公里獎金愈高；載客獎金可分為現金或刷卡，現金是每兩天將錢箱拿去中壢班車2 樓有一納金的地方，把封條拆掉後會倒在一個籃子裡，去計算錢箱有多少錢，按月依照納金金額計算；偏遠路線津貼則是政府補助路線，按照趟次去計算等語明確（本院卷一第117-125 頁），綜合前述事證，足認被告抗辯原告薪資及加班費給付係依「行車人員待遇一覽表」一節，尚屬可信。衡諸原告陳志寧自104 年10月16日起、原告吳建毅更早自99年2 月16日起即受僱於被告擔任司機之工作（本院卷十四第4 頁），就其工作性質、時間將因客觀環境因素而有逾8 小時之事實，應知之甚詳，且其長達數年皆以上述方式領取薪資，直至107 年2 月13日申請勞資爭議調解時，始主張被告應額外給付加班費（見本院卷一第29頁、卷十七第5 頁），依前揭說

明，原告對被告長期以來之薪資給付內容及方式（包含加班費在內），顯非單純之沈默，而應有默示同意以此勞動條件，與雇主繼續勞動契約關係。

ŋ 按勞動基準法第84條之1 有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，但由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜，並兼含有利或不利於勞方之內涵，依民法第71條及勞動基準法第1 條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效（司法院大法官釋字第726 號解釋文及解釋理由書參照）。勞動基準法第84條之1 係明定經中央主管機關核定公告之監視性、間歇性或其他性質特殊工作，不受上開勞動基準法有關工作時間、例假、休假等規定之限制，重點在於工作時間之移調，亦即經中央主管機關核定公告之監視性、間歇性或其他性質特殊工作者，勞雇雙方就勞動基準法有關工作時間、例假、休假等規定之限制，得依雙方合意另定之。因勞雇雙方合意給付之工資，如包括正常工資、延時工資，及例休假加倍工資，且不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之正常工資、延時工資，及例休假加倍工資等之總和，該約定實屬有利勞工，並未違背勞動基準法，基於契約自由原則，仍應認該約定為合法有效。從而，尚難僅以被告非勞動基準法第84條之1 所核定公告之特殊工作者，逕認兩造間前述約定無效（臺灣高等法院106 年勞上易字第10號判決意旨參照）。

ē 準此，兩造合意以「行車人員待遇一覽表」之方式計算原告每月領取薪資數額，其中已包含加班費在內，此議定之工資數額若未低於勞動部所核定之基本工資及以基本工資為基準計算出之延長工時工資之總和，勞雇雙方即應受此合意之拘束。另依行政院勞動部所頒訂之基本工資，依序調整情形為：102 年1 月起每月薪資為18,780元、102 年4 月1 日起每月19,047元、103 年7 月1 日起每月19,273元、104 年7 月

1日起每月20,008元、106年1月1日起每月21,009元、自107年1月1日起每月22,000元。所換算之時薪分別為79.36元、80.30元、83.37元、87.54元，而觀諸行車人員待遇一覽表於應稅及免稅加班津貼之延長工資計算基礎為每小時88元，已高於上開基本工資所換算之時薪數額，復加計公里獎金及載客獎金，必優於以正常工時工資（以基本工資數額為準）所計算之延長工時工資數額，此自無原告所指違反勞動基準法第24條之情事。揆諸前揭說明，兩造約定之延長工時工資數額，未違反勞動基準法第24條之規定，亦未違反兩造間勞動契約書第5條約定，兩造自應同受其拘束，原告應不得事後任意翻異，更行請求其他延長工時工資。

況按原告陳志寧任職期間為104年10月至107年3月，以此計算其正常工時下之最低工資為535,193元【計算式：20,008元x 14月（104年10月至105年12月）＋21,009元x 9月（106年1月至106年9月，10-12月因傷未有工時紀錄）＋22,000元x 3月（107年1月至107年3月）＝280,112＋189,081＋66,000＝535,193元）】，縱認原告陳志寧主張之加班時數均屬實，加上其主張之平日及假日加班費952,160元（計算式：104年110,668＋105年489,265＋106年272,571＋107年79,656＝952,160元），互核以觀，顯見原告陳志寧實際領取之薪資數額之1,511,157元【見本院卷二第5-28頁、卷十四第191- 195頁；計算式：104年10月23,278＋104年11月54,176＋104年12月63,876＋105年1月61,253＋105年2月50,838＋105年3月71,633＋105年4月66,202＋105年5月61,732＋105年6月58,383＋105年7月46,767＋105年8月51,316＋105年9月57,578＋105年10月63,209＋105年11月64,530＋105年12月58,303＋106年1月47,289＋106年2月39,400＋106年3月53,294＋106年4月57,739＋106年5月48,322＋106年6月51,649＋106年7月52,453＋106年8月56,018＋106年9月43,454＋106年10月10,220＋106年11月10,687＋106年12月

21,048＋107 年1 月51,637＋107 年2 月54,952＋107 年3 月59,921＝1,511,157 】，亦並未低於前述正常工時下最低基本工資總額加上原告陳志寧主張之平日及假日加班費之總額1,487,353 元（計算式：535,193 ＋952,160 ＝1,487,353 ）。

ě 原告吳建穀任職期間自102 年至106 年止計算，其正常工時下之最低工資為954,297 元【計算式：18,780元x 3 月（102 年1 月至102 年3 月）＋19,047元x 15月（102 年4 月至103 年6 月）＋20,008元x 18月（104 年7 月至105 年12月）＋21,009元x 12月（106 年1 月至同年12月）＝56,340＋285,705 ＋360,144 ＋252,108 ＝954,297 ）】。加上原告吳建穀上開主張之平日及假日加班費1,890,167 元（計算式：102 年283,909 ＋103 年371,392 ＋104 年406,765 ＋105 年391,688 ＋106 年436,413 ＝1,890,167 元），互核以觀，顯見原告吳建穀實際領取之薪資數額之3,252,347 元【本院卷十四第198-244 頁、本院卷十第5-27頁、本院卷一第18-20 頁，計算式：102 年538,978 ＋103 年605,001 ＋104 年633,695 ＋105 年733,660 ＋106 年741,013 ＝3,252,347 】，並未低於前述正常工時下最低基本工資總額加上原告吳建穀上開主張之平日及假日加班費之總額共計2,844,464 元（計算式：954,297 ＋1,890,167 ＝2,844,464 ）。揆諸前揭說明，被告前開薪資及加班費之給付內容，均高於勞動基準法對勞工之最低保障基準，對原告而言並未不利，自屬合法有效，原告應受兩造合意之拘束（臺灣高等法院106 年勞上易字第10號判決意旨參照）。從而，原告猶仍分別請求被告給付陳志寧104 年10月至107 年3 月之平日及假日加班費；吳建穀102 年至106 年之平日及假日加班費，自屬無據。

四、原告依據勞動基準法第38、39請求被告給付特休未休工資差額是否有理由？金額應如何計算？

按「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關

係，促進社會與經濟發展，特制定本法。本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準」、「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1 年以上3 年未滿者7 日。二、3 年以上5 年未滿者10日。三、5 年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1 年加給1 日，加至30日為止」、「第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同」。又勞動基準法第38條之特別休假，如因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，勞動基準法第1 條及105 年12月21日修正前第38條、第39條及106 年6 月16日修正前勞動基準法施行細則第24條第3 款分別定有明文。105 年12月21日修正、106 年1 月1 日施行之勞動基準法第38條則規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。中華民國105 年12月6 日修正之本條規定，自106 年1 月1 日施行。」是就特別休假雇主加倍發給工資，

須以該休假日工作係出於雇主之需求要求勞工加班為要件。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，亦無從遽認係屬雇主徵得勞工同意於特別休假日工作而請求「加倍」發給工資，僅得就應休未休之日數請求雇主應發給工資。

原告陳志寧105 年特休未休天數為1 天，被告已於106 年1 月發給不休假獎金1,000 元，106 年度之特別休假均已休畢。原告吳建穀102 年特休未休天數為7 天，103 年1 月發給不休假獎金7,000 元；103 年特休未休天數為10天，104 年2 月發給不休假獎金1 萬元；104 年特休未休天數為10天，105 年1 月發給不休假獎金1 萬元；105 年特休未休天數為14天，106 年1 月發給不休假獎金1 萬4000元；106 年特休未休天數為14天，107 年2 月發給不休假獎金1 萬4000元。以上有「公司年節獎金明細」（被證107 、110 ）附卷可稽，為兩造所不爭執（本院卷十九第26、27、289 頁）。

查被告於102 年3 月26日修訂公布其員工特別休假實施細則規定，於第5 條約定：特別休假之申請手續及規定與其他請假同；第6 條約定：特別休假因年度終結未休者，其應休未休之日數，管理、維修人員以每月生活津貼除以三十核算每日不休假獎金；駕駛員則以每日1,000 元計支等語（本院卷一第178 頁）。復觀諸原告每年均領取年節獎金明細表」（被證107 、110 ），年節獎金明細表明確記載不休假獎金之項目及金額，原告自難推諉不知不休假獎金係按日支付1,000 元。況原告雖否認被證24員工特別休假實施規則給付不休假獎金之合意，然其於計算本件請求特休未休工資時，亦已經將被告已給付之不休假獎金金額扣除而僅請求差額部分。是本件應審究者厥為被告給付之不休假獎金金額是否低於勞動基準法之標準？

ŋ 特休未休之工資如何計算，參酌106 年6 月16日勞動基準法施行細則第24條之1 之法意，應按勞工未休畢之特別休假日

數，乘以其一日工資計發。所謂一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月「正常工作時間所得之工資」除以三十所得之金額。而兩造對於應稅及免稅加班津貼不屬於正常工時工資而屬於延長工時工資之範疇，並無爭執。則本院僅就兩造所爭執之公里獎金、載客獎金、老殘票格津貼、偏遠路線津貼、行車獎金及服務獎金是否具有正常工時工資之性質，分述如下：

公里獎金及載客獎金：

原告主張：公里獎金係以行車之里程數計算，與延長工時無關，並非勞動基準法第24條規定之延長工時工資，應屬正常工時工資等語，為被告所否認，並以：因應客運司機工作特性，已預將超過正常工作時間之延長工時納入計算，且優於勞動基準法規定，自屬延長工時工資等語。經查，因兩造合意以行車人員待遇一覽表為薪資計算方式，已如前述。復觀諸行車待遇一覽表中「其他津貼」，其第1 項記載每公里若干元、第2 項記載「載客營收每若干元支1 元」、另於第3 項「加班津貼」項下列有公里津貼及載客津貼以實際計支等情（見本院卷十八第13-16 頁），可知，兩造應已合意以公里獎金及載客獎金為「加班津貼」項目而為延長工時工資。退步言之，公里獎金及載客獎金乃係以原告於正常工時及延長工時合計之行車里程數及載客量之票價所算出，本院審酌依民事訴訟法第277 條本文規定之舉證責任之一般原則，原告本對於公里津貼及載客津貼屬於正常工時工資，負有舉證責任，於公里津貼及載客津貼究屬於原告於正常工時勞務給付之對價，抑或係原告於延長工時勞務給付之對價，並無法確認之情況下，本院自無法對於原告作出有利之認定，爰認公里獎金及載客獎金為延長工時工資，亦屬妥適；至原告雖主張：此部分有勞動事件法第37條規定：「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。」之適用，然勞動事

件法第37條係工資與非工資間舉證責任之規定，此部分為正常工時工資與延長工時工資間之爭議，自與該條規定無涉。

老殘票格及偏遠路線津貼：

觀諸行車待遇一覽表備註欄第1點、第2點記載：「駕駛員敬老及殘障人員乘車載客津貼按票格0.8元計支，桃園縣政府決定廢止時即予停支」、「駕駛員偏遠路線公里補貼市區公司每公里支0.3元，如政府決定廢止時即予停支」等語（見本院卷十八第13至16頁），顯係因地方政府補助被告，而被告亦將該等補助提供予駕駛員，一旦政府停止補助被告，被告即不給予駕駛員，此自非屬經常性給與之勞務對價，而屬恩給性給付，非屬原告之正常工時工資。

行車獎金：

行車待遇一覽表最末項記載：「行車獎金（含精勤保安限速）2,000元」等語；依字面文義解釋，該行車獎金應屬未違反速限始能領取，是此獎金非駕駛員一旦提供勞務，即經常性可得之報酬，堪認，此屬被告之恩給性給付，非為原告之正常工時工資。

服務獎金：

審酌行車待遇一覽表備註欄第9點僅記載：「增發服務獎金500元（105年1月1日）」等語，雖無對領取該服務獎金設有消極條件，然參以被告104年12月31日桃汽客總字第469號函所示內容：「主旨：本公司自105年1月1日起實施調整員工薪資待遇乙案，如說明，希知照。…駕駛人員部分：符合安全服務指標者，每月得領服務獎金500元，未符合安全服務指標者，不發獎金500元（如交通違規、服務態度投訴、嚼食檳榔、抽煙、服裝不整或記申誡以上等違反公司章程）。…」，是服務獎金需符合服務安全指標才會發給，並非駕駛員一旦提供勞務，即經常性可得之報酬，堪認，此亦屬被告之恩給性給付，非為原告之正常工時工資。

ē 依此，原告之每月正常工時工資項目為本俸、生活津貼、伙食津貼，應予認定。

原告陳志寧其特別休假應休未休日數105 年為1 日其105 年12月之本俸、生活津貼、伙食津貼數額為本俸為1,000 元、生活津貼為15,700元、伙食津貼為2,400 元，共計19,100元，低於當年度最低基本工資20,008元（本院卷二第16頁），故以基本工資換算日薪為667 元（20,008元÷ 30日，小數點以下四捨五入），其所受領之不休假獎金為1,000 元，堪認，被告已依員工特別休假實施細則之約定，如數給付原告陳志寧於105 年度止之特別休假未休工資，並未低於勞動基準法之標準，並無短少給付之情，原告陳志寧此部分之請求，自無理由。

ě 原告吳建穀其特別休假應休未休日數自102 年至106 年止，各有7 天、10天、10天、14天、14天，共計55天，其102 年度本俸1,100 元、生活津貼15,700元、伙食津貼1,800 元共計18,600元。低於當年度基本工資之19,047元（見本院卷十四第212 頁）。103 年度為本俸1,150 元、生活津貼15,700元、伙食津貼1,800 元共計18,650元。低於當年度基本工資之19,273元（本院卷十四第229 頁）。104 年度本俸1,200元、生活津貼15,700元、伙食津貼1,800 元共計18,700元。低於當年度基本工資之20,008元（本院卷十四第244 頁）。105 年度為本俸1,350 元、生活津貼15,700元、伙食津貼2,400 元共計19,450元。低於當年度基本工資之20,008元（本院卷十第27頁）。106 年度為本俸1,350 元、生活津貼15,700元、伙食津貼2,400 元共計19,450元。低於當年度基本工資之19,047元（本院卷一第20頁）。依各該年度基本工資換算日薪各為635 元（19,047元÷ 30日，小數點以下四捨五入，）、642 元（19,273元÷ 30日）、667 元（20,008元÷ 30日）、667 元（20,008元÷ 30日）、700 元（21,009元÷ 30日），故未給付特休未休工資為36,673元【計算式：（635 元x 7 日）＋（642 元x 10日）＋（667 元x 10日）＋（667 元x 14日）＋（700 元x 14日）＝4,445 ＋6,420 ＋6,670 ＋9,338 ＋9,800 ＝36,673】，又原告吳建穀所受領之於

102 年度至106 年不休假獎金分別為7,000 元、10,000元、10,000元、14,000元、14,000元，計55,000元，堪認，被告已依前開員工特別休假實施細則之約定，如數給付原告吳建穀於102 年至106 年止之特別休假未休工資，並未低於勞動基準法之標準，並無短少給付之情，原告吳建穀此部分之請求，自無理由。

五、綜上所述，被告已依勞動契約給付工作報酬，並未低於勞動基準法之標準，難認被告有違反勞動契約或勞工法令，致有損害原告權益之情事，故原告陳志寧以原證二依據勞動基準法第14條第1 項第5 、6 款終止兩造間之勞動契約，難認已經合法生效，其依據勞工退休金條例第12條，請求被告給付資遣費，並無理由。

六、從而，原告之訴均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘主張、陳述並所提證據均與本件之結論無礙，爰不再一一論述，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

民事第二庭　　法　官　游智棋

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　李韋樺