

臺灣臺中地方法院民事判決

107年度勞訴字第250號

原告 王登科
李信緯
康勝德
張漢喬

共同

訴訟代理人 盧兆民律師

被告 國統吊車有限公司

法定代理人 詹宜佩

訴訟代理人 陳冠宇律師

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國108年5月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告王登科新臺幣貳萬壹仟玖佰叁拾捌元及自民國一〇七年十二月七日起至清償日止年息百分之五計算之利息。
- 二、被告應給付原告李信緯新臺幣壹萬零伍佰元及自民國一〇七年十二月七日起至清償日止年息百分之五計算之利息。
- 三、被告應給付原告康勝德新臺幣貳萬叁仟捌佰元及自民國一〇七年十二月七日起至清償日止年息百分之五計算之利息。
- 四、被告應給付原告張漢喬新臺幣伍仟壹佰元及自民國一〇七年十二月七日起至清償日止年息百分之五計算之利息。
- 五、原告其餘之訴駁回。
- 六、訴訟費用由被告負擔百分之二十六，餘由原告負擔。
- 七、本判決第一、二、三項得為假執行。但被告如分別以新臺幣貳萬壹仟玖佰叁拾捌元、壹萬零伍佰元、貳萬叁仟捌佰元、伍仟壹佰元為原告王登科、李信緯、康勝德、張漢喬預供擔保後，得免為假執行。
- 八、原告其餘假執行之聲請均駁回。

事實及理由

甲、程序部分：

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。原告等起訴原聲明請求：「(一)被告應給付原告王登科新臺幣（下同）120萬9739元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。(二)被告應給付原告李信緯42萬9052元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。(三)被告應給付原告康勝德118萬1726元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。(四)被告應給付原告張漢喬64萬4219元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。(五)第1至4項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。」（見本院卷第15至16頁）；嗣於民國108年4月16日當庭具狀將上開聲明第1至4項變更為：「(一)被告應給付原告王登科76萬4216元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。(二)被告應給付原告李信緯30萬5777元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。(三)被告應給付原告康勝德79萬4283元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。(四)被告應給付原告張漢喬41萬1174元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。」（見本院卷第291至292頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，依前揭規定，應予准許。

乙、實體部分：

壹、原告主張：

一、原告等均為被告之員工，原告王登科受僱於被告期間自102年12月起至107年2月止，其中102年12月至105年4月之月薪為4萬2000元（折算日薪為1400元、時薪為175元），105年5月至106年7月之月薪為4萬5000元（折算日薪為1500元、時薪為188元），106年8月至107年2月離職時之月薪為4萬7000元（折算日薪為1567元、時薪為196元）；原告李信緯受僱於被告期間自105年10月起至107年2月

止，月薪均為4萬5000元（折算日薪為1500元、時薪為188元）；原告康勝德受僱於被告期間自103年7月起至107年2月止，月薪均為5萬1000元（折算日薪為1700元、時薪為213元）；原告張漢喬受僱於被告期間自104年3月起至104年11月離職後，又於106年4月起受僱於被告，直至107年2月止，月薪均為5萬1000元（折算日薪為1700元、時薪為213元）。原告等受僱於被告之每日上班時間為上午7時起至下午6時止，每月正常休假4日，惟被告未依照勞動基準法之規定，足額給付原告等於上班日延長工時之加班費，且未就原告等於休假日上班給付足額假日出勤工資，亦未發給特別休假未休之工資，爰請求被告給付項目如下：

(一)延長工時工資部分：原告等每日上班時間為上午7時起至下午6時止，扣除午休1個小時，每日工作為10小時，超過勞動基準法第30條第1項所定工作時間8小時之上限，故原告等得依同法第24條第1款規定，請求被告給付每日2小時之加班費，即如民事準備書狀(一)之附表5-1、5-2、5-3、5-4所示（見本院卷第305至329頁）。

(二)例假日工作工資部分：依102年12月11日施行後之勞動基準法第36條規定，勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假；105年12月21日公布施行後之勞動基準法第36條第1項規定，勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；同法第39條規定，於休假日工作者，工資應加倍發給。故102年12月起至105年12月止，原告等每週應有1日休息，合計每月至少4日，自106年1月起至107年2月原告等離職止，原告等每週應有2日休息，合計每月至少8日，而原告等有在此期間例假日上班之情形，被告未加倍發給工資，因此短少給付原告等之例假日工作工資，即如民事準備書狀(一)之附表6-1、6-2、6-3、6-4所示（見本院卷第331至345頁）。

(三)特別休假未休假工資部分：原告等各自任職於被告期間，勞動基準法第38條規定，雇主應給予特別休假，而原告等均未

有特別休假，依同法第39條規定，就原告等各自之特別休假日上班，被告應加倍發給工資。

- 1.原告王登科部分，於103、104年底均因繼續工作已滿1年以上，特別休假應各為7日，以日薪1400元計算工資故為1萬9600元【計算式： $1400\text{元} \times 2\text{倍} \times 7\text{日} = 1\text{萬}9600\text{元}$ 】；於105年底繼續工作已滿3年以上，特別休假應為10日，以日薪1500元計算工資為3萬元【計算式： $1500\text{元} \times 2\text{倍} \times 10\text{日} = 3\text{萬元}$ 】；於106年底因繼續工作已滿3年以上，依105年12月21日公布之勞動基準法第38條規定，特別休假應為14日，以日薪1567元計算工資為4萬3876元【計算式： $1567\text{元} \times 2\text{倍} \times 14\text{日} = 4\text{萬}3876\text{元}$ 】，合計11萬3076元。
- 2.原告李信緯部分，於106年底因繼續工作已滿1年以上，依105年12月21日公布之勞動基準法第38條規定，特別休假應為7日，以日薪1500元計算工資為2萬1000元【計算式： $1500\text{元} \times 2\text{倍} \times 7\text{日} = 2\text{萬}1000\text{元}$ 】。
- 3.原告康勝德部分，於104、105年底均因繼續工作已滿1年以上，特別休假應各為7日，以日薪1700元計算工資各為2萬3800元【計算式： $1700\text{元} \times 2\text{倍} \times 7\text{日} = 2\text{萬}3800\text{元}$ 】；於106年底因繼續工作已滿3年以上，依105年12月21日公布之勞動基準法第38條規定，特別休假應為14日，以日薪1700元計算工資為4萬7600元【計算式： $1700\text{元} \times 2\text{倍} \times 14\text{日} = 4\text{萬}7600\text{元}$ 】，合計9萬5200元。
- 4.原告張漢喬部分，於106年底因繼續工作已滿6個月以上，依105年12月21日公布之勞動基準法第38條規定，特別休假應為3日，以日薪1700元計算工資為1萬200元【計算式： $1700\text{元} \times 2\text{倍} \times 3\text{日} = 1\text{萬}200\text{元}$ 】。

二、並聲明：

- (一)被告應給付原告王登科76萬4216元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。
- (二)被告應給付原告李信緯30萬5777元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。

01 (三)被告應給付原告康勝德79萬4283元，及自起訴狀繕本送達翌
02 日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。

03 (四)被告應給付原告張漢喬41萬1174元，及自起訴狀繕本送達翌
04 日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。

05 貳、被告方面：

06 一、原告等與被告間之薪酬約定方式為「日薪制」，故原告等每
07 月薪酬、伙食津貼均非固定金額，而係依原告等之出勤天數
08 計算給予，原告等亦曾於對被告另案起訴之民事起訴狀中載
09 明，其等與被告約定每日工資各1,500、1,700元。原告等請
10 求延長工時工資部分，其等泛稱有每日加班2小時，然並未
11 提出相關舉證，由原告等親自登載之出勤紀錄表亦無此情；
12 縱使原告等有每日延長工時2小時，惟兩造間薪酬約定為「
13 日薪制」，被告給予原告等之日薪包括每日工作8小時及延
14 長工時2小時之加班費，倘原告等未延長工時，被告仍如數
15 給付日薪，並不會扣除延長工時之加班費，而依行政院勞動
16 部分別於105年9月19日、106年9月6日公布我國於105
17 年10月1日、106年1月1日、107年1月1日將每小時基
18 本工資逐步從126元調升至140元，倘以原告等任職被告公
19 司期間之每小時工資最高額為140元，及每日工作時間為8
20 小時計算，每日薪資為1120元【計算式：140元×8小時＝
21 1120元】，如延長工時在2小時內，每小時之加班費為187
22 元【計算式：140元×(1 + 1/3) = 187元】，則原告等
23 每日基本薪資加上每日延長工時2小時之加班費共1494元，
24 今兩造約定每日工資各為1500元、1700元，顯見被告給付之
25 日薪均已包含加班2小時加班費在內，不得再為此部分請求
26 。原告等請求例假日工作工資部分，被告所給日薪實已含休
27 息日出勤之加班費在內，且依勞動基準法第24條第2項及第
28 36條第1項規定，勞工每7日應有1日為例假、1日為休息
29 日，如雇主使勞工於休息日工作應給付加班費，換言之，如
30 勞工每月未出勤時間超過8日即無休息日給付加班費適用，
31 而原告等每月未出勤數均達8天以上，故原告無從請求休息

01 日加班之加班費。原告請求特別休假未休假工資部分，原告
02 等未曾向被告申請放特別休假，被告亦無刁難、否決或因業
03 務需要等事由，使原告等無法休特別特休假，且原告等每月未
04 出勤日數均超過8天以上，其未出勤日亦有可能係原告等行
05 使特別休假而未出勤，原告等自應就可歸責被告之事由致無
06 法放特別休假之事實，負舉證責任，不得僅以有未休之特別
07 休假，即認被告當然應給付特別休假之未休假工資。

08 二、並聲明：

09 1.原告之訴駁回。

10 2.訴訟費用由原告連帶負擔。

11 3.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

12 參、本件經本院兩造整理不爭執及爭執事項，結果如下（見本院
13 卷第367至368頁）：

14 一、不爭執事項：

15 (一)原告王登科於102年12月起至107年2月止任職於被告，原
16 告李信緯於105年10月起至107年2月止任職於被告，原告
17 康勝德於103年7月起至107年2月止任職於被告。

18 (二)原告張漢喬於104年3月起至11月間任職於被告，其後離職
19 並再於106年4月起至107年2月止任職於被告。

20 (三)原告等人提出之原證1至4及被告提出之被證4均為原告等
21 人任職期間之出勤紀錄。

22 二、爭執事項：

23 (一)兩造間薪酬方式為「日薪制」或「月薪制」？

24 1.原告王登科於107年度勞訴字第128號提出之民事起訴狀表
25 示每日工資約定為1,500元。

26 2.原告李信緯於107年度中勞簡字第66號提出之民事起訴狀表
27 示每日工資約定為1,500元。

28 3.原告康勝德於107年度勞訴字第99號提出之民事起訴狀表示
29 每日工資約定為1,700元。

30 4.原告張漢喬於107年度中勞簡字第87號提出之民事起訴狀表
31 示每日工資約定為1,700元。

原告主張為月薪，被告抗辯為日薪（日薪詳如上開記載）。

(二)原告等人起訴請求被告應給付渠等延長工時2小時之加班費有無理由？

(三)原告等人起訴請求被告應給付渠等休息日、例假日上班短少之工資有無理由？

(四)原告等人起訴請求被告應給付渠等特休假上班短少之工資有無理由？

肆、得心證之理由：

一、爭點事項第(一)項：兩造間薪酬方式為「日薪制」或「月薪制」？

經查，關於原告等之計薪方式，此有原告等之薪資清單及攷勤表在卷可憑（見本院卷第97至183、267至277頁），觀諸上開薪資清單所示，採每月1次給薪，分別列計有職別、日薪、月薪、出勤及休假日數、應支金額、應扣金額及實支金額，其中應支金額包含出勤薪給、公休加給、加班分鐘／遲到分鐘／加班費、手機津貼、伙食津貼等項目。以原告王登科之105年1月份薪資清單為例，出勤24.5日、休假6.5日，共31日，月薪雖記載4萬2000元，惟應支金額為4萬2322元，係以出勤薪給3萬4300元加計公休加給（2天）2800元、加班費（加班376分鐘）1463元、手機津貼500元及伙食津貼3259元等項目之總和，而出勤薪給係出勤日數24.5日乘以日薪1400元所得之數；其餘原告之計薪方式均同此例，足見原告等之每月薪資是以日薪金額按當月出勤日數計算，隨出勤日數多寡而有所變動，非如原告等所稱每月薪資為定額，核與「月薪制」通常無論工作日數多寡，除加班時需另加計加班費外，每月正常工時期間所領取之薪資應均大致相同等情形，顯有差異。況且，原告王登科於本院107年度勞訴字第128號提出之民事起訴狀表示每日工資約定為1,500元，原告李信緯於本院107年度中勞簡字第66號提出之民事起訴狀表示每日工資約定為1,500元，原告康勝德於本院107年度勞訴字第99號提出之民事起訴狀表示每日工資約定為

01 1,700 元，原告張漢喬於本院 107 年度中勞簡字第 87 號提出
02 之民事起訴狀表示每日工資約定為 1,700 元等情，有被告提
03 出之上開起訴狀繕本足資佐證（見本院卷第 211 至 225 頁）
04 ，益見原告等前曾肯認兩造間之薪資約定為「日薪制」，經
05 撤回前開案件後，提起本件訴訟乃為相異之主張，堪認被告
06 辯稱兩造間之薪資約定係採「日薪制」計算等情，方符真實
07 可信。

08 二、爭點事項第(一)、(二)項；原告等人起訴請求被告應給付渠等延
09 長工時 2 小時之加班費有無理由？原告等人起訴請求被告應
10 給付渠等休息日、例假日上班短少之工資有無理由？

11 (一)按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資；雇主延長
12 勞工工作時間者，延長工作時間在二小時以內者，按平日每
13 小時工資額加給三分之一以上之工資；勞工正常工作時間，
14 每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時；勞工每七日
15 中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日；第三
16 十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三
17 十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞
18 工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞動基準法第 21
19 條第 1 項、第 24 條第 1 項第 1 款、第 30 條第 1 項、第 36 條第
20 1 項第 39 條前段分別定有明文。次按日計酬者約定之日薪，
21 於法定正常工作時間內，仍不得低於每小時基本工資之數額
22 乘以工作時數之金額。至有關延時工資、休假日出勤加給工
23 資之計算，依前開按時計酬者之核計規定辦理（行政院勞工
24 委員會 101 年 11 月 6 日勞動 2 字第 1010132874 號函釋參照）
25 。又勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞
26 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
27 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
28 件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時，即約定例
29 假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又
30 未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應
31 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。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額，不得低於勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式，並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意而主張更高之勞動條件。反之，若勞雇約定之工資低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，勞工始得請求其差額（最高法院85年度台上字1973號判決意旨、臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號研討結果、司法院第14期司法業務研究會司法院第一廳研究意見參照）。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，原則上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。

(二)原告主張：被告每日上班時間為上午7時起至下午6時止，扣除午休1個小時，每日工作10小時，超過法定正常工作時數8小時，且每月休4日，而請求延長工時2小時加班費及例假日工作工資等語，為被告所否認。經查，「在吊車界，這個行業都早上七點上班，六點下班，為了給你們大家福利，下班不用打給，給大家方便，…，五點半過後可以下班不用打卡，如需要早退請告知。」、「去年五月份起公休改為四天假，兩天為星期日，兩天自由休假日…」、「每年過年那個月春假為五天公休假，沒有再有所謂四天公休假」等情，有被告公告之翻拍圖片在卷可佐（見本院卷第375、377頁），可見被告所屬員工之每日上班工時，確為上午7時起至下午6時止，且每月休4日，春節月份休5日，並有每日工作超過法定正常工作時數8小時之情，堪以認定。被告僅以原告等之考勤表上並無下班之打卡紀錄為由否認之，要無

可採。

(二)被告辯稱：兩造約定之日薪已包含每日工作8小時、延長工時2小時之加班費及例假日工作工資在內，且已高於基本工資，原告等不得再為請求等語。查：

- 1.法定基本工資自102年1月1日起調整為每小時109元；自102年4月1日起調整為每月1萬9047元；自103年1月1日起調整為每小時115元；自103年7月1日起調整為每月1萬9273元；自104年7月1日起調整為每月2萬8元，每小時120元；自105年10月1日起調整為每小時126元；自106年1月1日起調整為每月2萬1009元，每小時133元；自107年1月1日起調整為每月2萬2000元，每小時140元，有勞動部公告基本工資之制訂與調整經過可參。則以其中最有利於原告等之基本工資時薪140元計算，以正常工作時數8小時，每日基本工資為1120元【計算式：140元×8＝1120元】；每日延長工時2小時以內者，依勞動基準法第24條第1款規定，按基本工資每小時工資額加給3分之1，為187元【計算式：140元×(1+1/3)=186.6元，元以下四捨五入，下同】。是以，縱以原告每日工作10小時計算，則原告等之法定最低工資不得低於日薪1494元【計算式：1120元+187元×2小時＝1494元】。而本件原告王登科受僱於被告期間之日薪，其中102年12月至105年4月為1400元，105年5月至106年7月為1500元，106年8月至107年2月為1567元；原告李信緯受僱於被告期間之日薪均為1500元；原告康勝德受僱於被告期間之日薪均為1700元；原告張漢喬受僱於被告期間之日薪均為1700元等情，有上開薪資清單附卷可稽，足見兩造約定之工資不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之，延長工時工資等之總和，則該工資之約定，自不違反勞動基準法之規定，雙方均應受其拘束。
- 2.至於例、休假日工作工資乙節，原告等之計薪方式採「日薪制」，為按日計酬之員工，每月公休4日，並按約定日薪給與公休加給日數之薪資，且觀以上開攷勤表之紀錄，兩造約

01 定排定之工作時間，並未區分平日或假日，亦可見被告之公
02 告內容記載：「去年五月份起公休改為四天假，兩天為星期
03 日，兩天自由休假日，如公司非星期日工作時，請各位司機
04 帥哥們輪流休假（不能都休星期日）。」（見本院卷第377
05 頁），則兩造已約定每月休假日數，且例、休假日多有調移
06 ，原告等長久以來未曾表示異議，兩造顯合意將例、休假日
07 與其他工作日對調，非必以週末作為例、休假日。再核原告
08 個別請求休假日上班工資之月份（王登科為106年2月至10
09 7年1月、李信緯為106年2月至107年2月、康勝德為10
10 6年2月至107年2月、張漢喬為106年4月至107年2月
11 ），其出勤及休假情形符合105年12月21日修正後勞動基準
12 法第36條規定之例、休假日數。是以，尚難逕認原告主張之
13 例、休假日（週末）均係屬應放假之日，故原告等請求例假
14 日上班工資，即難憑取，應予駁回。

15 三、爭點事項第(四)項：原告等人起訴請求被告應給付渠等特休假
16 上班短少之工資有無理由？

17 (一)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每
18 年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七
19 日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿
20 者十四日；本法第38條之特別休假，依左列規定：一、計算
21 特別休假之工作年資，應依第5條之規定。二、特別休假期
22 期應由勞雇雙方協商排定之。三、特別休假因年度終結或終
23 止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，勞
24 動基準法第38條第1至3款及同法施行細則第24條第2、3
25 款分別定有明文。相較於106年1月1日修正施行之勞動基
26 準法第38條第1項第1至3款、第4項、第6項規定：勞工
27 在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列
28 規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二
29 、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，
30 十日。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
31 數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方

協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。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。可知特別休假於勞動基準法106年1月1日修正施行前，於年度終結時，如有未休完日數，且係因可歸責於雇主之事由致未能休時，勞工始得請求雇主發給特別休假未休日數之工資，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。故勞工於已請求特別休假卻遭雇主拒絕，或客觀上不可能使用該特別休假，致因終止契約而未休者，始能請求雇主給付未休特別休假之工資。又勞動基準法第38條第6項固規定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，惟同法第86條第2項規定，上開修正條文應自106年1月1日施行，則就此舉證責任分配之改易，既已明定施行日期，自無溯及適用之餘地。是於修正施行前，勞工請求給付不休假工資，即應就其債權發生之事實，即不休假原因之所在，負有舉證之責。

(二)本件原告王登科受僱於被告期間自102年12月起至107年2月止，工作年資為4年3個月；原告李信緯受僱於被告期間自105年10月起至107年2月止，工作年資為1年5月；原告康勝德受僱於被告期間自103年7月起至107年2月止，工作年資為3年又8月；原告張漢喬受僱於被告期間自104年3月起至104年11月離職後，又於106年4月起受僱於被告，直至107年2月止，工作年資11個月等情，為兩造所不爭執。關於原告請求歷年之特別休假未休工資乙節，經被告所否認，依前揭說明，應區分特別休假不休假工資債權之發生時間，於106年1月1日以後，由被告就原告等之債權不存在之事實，負舉證責任；於105年12月31日以前，則由原告等就其債權發生之事實，即不休假原因之所在，負有舉證之責。經查：

1.於105年12月31日以前部分：原告等就此期間之特別休假並非因其個人因素致未休乙節，未能舉證以實其說，且參酌原

告等之攷勤表之打卡紀錄，休假日期及天數均不固定且無規律，可見被告員工之請假寬鬆，難認原告等於該期間特別休假未休畢，係可歸責於被告之事由所致，原告等此部分請求，即非有理。

2.於106年1月1日以後部分：

- (1)原告王登科部分：其於106年底因繼續工作已滿3年以上，依修正後之勞動基準法第38條規定，應給予特別休假14日，又原告王登科主張日薪以1567元計算，被告對此並不爭執，則被告應給付原告王登科之不休假薪資為2萬1938元【計算式：1567元×14日＝2萬1938元】。
 - (2)原告李信緯部分：其於106年底因繼續工作已滿1年以上，依修正後之勞動基準法第38條規定，應給予特別休假7日，以原告李信緯日薪1500元計算，被告應給付原告李信緯之不休假薪資為1萬500元【計算式：1500元×7日＝1萬500元】。
 - (3)原告康勝德部分：其於106年底因繼續工作已滿3年以上，依修正後之勞動基準法第38條規定，應給予特別休假14日，以原告康勝德日薪1700元計算，被告應給付原告康勝德之不休假薪資為2萬3800元【計算式：1700元×14日＝2萬3800元】。
 - (4)原告張漢喬部分：其於106年底因繼續工作已滿6個月以上，依修正後之勞動基準法第38條規定，應給予特別休假3日，以原告張漢喬日薪1700元計算，被告應給付原告張漢喬之不休假薪資為5100元【計算式：1700元×3日＝5100元】。
- 3.原告等雖主張上開特別休假之不休假薪資應加倍發給云云，然按勞動基準法第39條前段所定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。」，加倍發給工資之要件為勞工於休假日仍為工作者，始屬之。本件原告等請求之不休假薪資，相當於未出勤日如以係休特別休假時，本可獲得該日薪資

而未獲給付之薪資，即原告等並無於休假日仍為工作之情形，自無需加倍發給工資。原告等此部分主張，容有誤會，不足憑採。

四、未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。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，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。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條亦有明文。本件原告等對被告之債權，核屬無確定期限之給付，既經原告提起本訴，並以民事起訴狀繕本於107年12月6日送達被告（見本院卷第189頁之送達證書），被告迄未給付，當應負遲延責任。是原告等併請求自107年12月7日起至清償日止，按年息百分之5計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

伍、綜上所述，原告等依勞動契約之工資請求權，請求被告給付原告王登科2萬1938元、原告李信緯1萬500元、原告康勝德2萬3800元、原告張漢喬5100元，及均自107年12月7日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾上開範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

陸、按所命給付之金額或價額未逾50萬元之判決，法院應依職權宣告假執行，民事訴訟法第389條第1項第5款定有明文，本件原告等勝訴部分，因被告應給付之金額未逾50萬元，揆諸前開之規定，本院應依職權宣告假執行。至原告等敗訴部分，其假執行之聲請即失所依附，應予駁回。又被告陳明願供擔保免為假執行，爰宣告如供主文所定之擔保金額得免為假執行。

柒、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻防方法，經審酌後，認與

判決結果無影響，無庸逐一論述，併此敘明。
捌、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項前段。

中華民國 108 年 6 月 25 日
民事勞工法庭 法官 吳昀儒

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於判決送達後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。

三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟法第441條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

中華民國 108 年 6 月 25 日
書記官 許國慶