

臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞簡字第5號

原告 陳雅莉 寄臺中市潭子區加工區郵政115號信箱
訴訟代理人 江來盛律師
被告 泳弘有限公司
法定代理人 蔡國厚
訴訟代理人 李國豪律師
複代理人 林苡茹律師
上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年5月4日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣21,371元，及自民國108年7月30日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔6%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣21,371元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴時，原係聲明請求被告應給付原告本金新臺幣（下同）561,282元，及自起訴狀繕本送達翌日起計算之法定遲延利息，嗣原告就本金部分減縮為349,962元（見本院卷一第279頁）；依民法第255條第1項第3款規定，應予准許。

二、原告主張：原告自民國104年8月17日起任職被告，擔任電話行銷員，於105年間平均薪資為33,000元；嗣於106年3月17日，因原告與同事發生爭執，卻遭同事謊稱原告對其騷擾、恐嚇之行為，被告即據此莫名事由，終止兩造間之勞動關係。惟原告任職期間內，被告之薪資給付未達基本工資，尚積欠薪資差額（含病假）39,024元、亦未給付特休未休7日工資11,667元、國定假日30日工資50,000元、休息日未休76日工資200,556元、且被告違法自薪資中扣除福利金20,215元、違法自薪資扣除運費28,500元，應返還予原告，以上合計

01 349,962元，乃被告應給付原告349,962元。並聲明：(一)被告
02 應給付原告349,962元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
03 日止，按年息5%計算之利息；(二)願供擔保請准宣告假執行。

04 三、被告辯以：

05 (一)就原告各項請求，說明如下：

06 (1)薪資差額部分：原告自104年8月17日到職後，其8月份薪資
07 因不足月，故按日計算後合計為6,860元；同年9月份薪資因
08 原告請事假等因素，薪資合計為17,285元；同年10月份薪資
09 為35,034元。是原告自104年8月17日到職起至104年10月17
10 日止，兩個月時間，係因原告方到職不足月及請事假等因素
11 ，被告給付之薪資始未達當時法定基本工資20,008元。另原
12 告於105年10月間僅受領15,616元，係因原告就客戶未曾表
13 示購買的商品，強行出貨給客戶，經客戶退貨後，又多次電
14 話騷擾客戶，揚言對客戶提告，經客戶向被告公司反應後，
15 被告調查認係原告強迫推銷所致，原本打算開除原告，但因
16 原告求情，減輕為記大過一次，扣薪5,000元，並自行負擔
17 取回貨物的運費450元，因此原告當月才會遭扣款5,450元。
18 被告並無違法給付未達法定基本工資之情事存在，原告此部
19 分主張自屬無據。

20 (2)特休假未休工資部分：原告於105年7月21日、105年8月31日
21 、105年10月3日，共計3日，均有請特休假，原告所述並無
22 理由，且原告縱使有未休完之特休日數，然而，此係因原告
23 個人之原因而自行未休，被告並無任何阻止原告申請特休之
24 情事，應認原告不得請求被告給付未休特休的薪資。

25 (3)國定假日休假未休工資部分：原告所主張未休之國定假日中
26 僅有104年10月9日、105年2月29日、105年4月4日、105年4
27 月5日、105年6月9日、105年9月15日、106年1月2日、106年
28 2月28日共8天未休，其餘國定假日均有休假，且被告於上開
29 原告有上班之國定假日，均有以加班費之名義給付此部分薪
30 資，原告主張亦無理由。

31 (4)休息日未休工資部分：原告在職期間，每7日均有1日之休息

01 例假，並未違反104年2月4日公布施行之勞動基準法第36條
02 規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」
03 之規定。況且原告未休星期六之當月，被告亦有給付休息日
04 加班費予原告，原告以新法計算，其所述應無理由。且自原
05 告到職日起之60天，為原告之訓練期，雙方約定該期間內原
06 告之餐費由原告負擔，故被告均先代墊再自原告薪資中扣除
07 1,080元及1,980元。

08 (5) 違法自薪資扣除福利金部分：依行政院勞工委員會92年3月2
09 4日勞福一字第0920016167號函釋，依職工福利金條例第1條
10 第2項規定，被告僱用之員工並未達50人以上，僅約20餘人
11 而已，並無職工福利金條例之適用，故並無成立職工福利委
12 員會。被告於原告任職期間內，依兩造間之新進及正式員工
13 聘用契約書第3條第6項約定，原告所得獎金中應提撥10%作
14 為行政福利基金數額，被告自原告所得獎金中所提撥之金額
15 為27,643元，而被告自該行政福利基金所給付予原告的現領
16 獎金則為28,600元，業已超過上開原告所提撥的27,643元。
17 除上開換領獎金之外，原告尚且有領取自該行政福利基金支
18 出的抽獎禮品、春酒餐點、員工聚餐餐點、佳節禮品、紅包
19 獎勵等福利，亦有領取自該行政福利基金支出的生日禮金、
20 挑戰獎勵等福利，已遠超27,643元，原告請求被告給付約定
21 扣除之福利金並無理由。且原告雖要求領取自該行政福利金
22 中支出之105年出國旅遊補助1,5000元，惟被告於旅遊前均
23 已說明，被告提供福利補助讓員工旅遊，至於活動參加與否
24 自行決定，如無意願參加活動同仁則視同放棄公司所提供之
25 福利，原告雖自己放棄，但亦因此受有該出國期間給休假的
26 福利。

27 (6) 違法自薪資扣除運費：被告並無每月以運費名義，平均一個
28 月苛扣1,500元，原告主張被告有以運費名義苛扣薪資28,50
29 0元，並不實在，亦無理由。

30 (三) 並聲明：原告之訴駁回，如受不利之判決，願供擔保請准宣
31 告免為假執行。

01 四、本院之判斷：

02 (一)原告於104年8月17日起至106年3月17日止受僱於被告，嗣原
03 告於106年3月17日簽立離職書自願離職，原告事後主張係遭
04 強迫離職，向本院起訴請求被告應給付資遣費27,709元、預
05 告工資23,340元、精神慰撫金350,000元及應開立非自願離
06 職證明書予原告，經本院分案以107年度勞訴字第107號審理
07 後，於107年12月27日判決原告之訴駁回，原告不服，向臺
08 灣高等法院臺中分院提起上訴，經該院分案以108年度勞上
09 字第10號審理後，原告於108年3月11日撤回上訴，本案因此
10 確定（下稱系爭確定判決），為兩造所不爭，並有本院107
11 年度勞訴字第107號判決書節本、及臺灣高等法院臺中分院
12 108年度勞上字第10號案108年3月11日準備程序筆錄附卷可
13 稽（見本院卷一第39至44頁、第89至97頁），應可認定。

14 (二)原告不得請求特休未休7日工資11,667元：

15 (1)按學說上所謂之爭點效，係指法院於確定判決理由中，就訴
16 訟標的以外當事人所主張之重要爭點，本於當事人辯論之結
17 果已為判斷時，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟
18 資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人就與該重要爭
19 點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得
20 作相反之判斷，以符民事訴訟法上之誠信原則而言。而查系
21 爭確定判決就兩造主張之重要爭點即原告是否係自願離職一
22 事，經本於兩造辯論之結果，已明確判斷係原告自願離職，
23 兩造因此合意終止勞動契約，則依前引說明，本院自不得再
24 為相反之判斷。

25 (2)原告雖主張仍有7日特休未休完，惟此係因原告辭職，兩造
26 合意終止勞動契約，因而無從繼續履行勞動契約所致，換言
27 之，原告特休未能休完，係因原告自願離職所致，此非可歸
28 責於被告，原告自不得要求被告給付特休未休完部分之工資
29 ，原告請求被告給付特休未休工資11,667元，自無理由，應
30 予駁回。

31 (三)原告得請求被告給付未達基本工資之薪資差額8,933元：

(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，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。勞動基準法第21條第1、2項定有明文。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）。再按薪資按月結算，於隔月10日發放，獎金部分於20日發放（每月分兩次），兩造間新進及正式員工聘用契約第3條第4項約定亦定有明文，足認兩造間應係採月薪制。是兩造既約定採月薪制，則依上開規定，所議定之月薪數額自不得低於法定每月基本工資。原告主張被告積欠104年8月17日至31日、同年9月、105年10月（含病假6日半薪計2,001元）、106年3月1日至17日之薪資差額合計11,338元（計算式：2,478元+1,389元+6,393元+1,074元=9,052元），經查，被告已分別於104年8月給付6,860元（計算式：6,400+360+100=6,860元）、9月給付17,285元（計算式：16,000+1,035+250=17,285）、105年10月給付16,016元（計算式：11,400+4,216+400=16,16）、106年3月給付10,126元（計算式：8,400+1,726=10,126元），有原告薪資明細表、薪資獎金明細表、現領獎金明細表在卷可稽（見本院卷一第141、143、169、179、181、183、209、219、221、223頁、本院卷二第155頁）。而104年8月、9月、105年10月之每月基本工資為20,008元，106年3月之基本工資為21,009元，據此計算原告不足月部分應得之法定基本工資，104年8月17日至31日為9,681元（ $20,008\text{元} \div 31\text{日} \times 15\text{日} = 9,681\text{元}$ ，元以下四捨五入）、106年3月1日至17日為11,521元（ $21,009 \div 31\text{日} \times 17\text{日} = 11,521\text{元}$ ，元以下四捨五入），則被告應給付原告之薪資差額分別於104年8月17日至31日、同年10月、105年10月、106年3月1日至17日為2,821元（計算式：9,681-6,860=2,861）、2,

723元（計算式：20,008－17,285＝2,723）、3,992元（計算式：20,008－16,016＝3,992）、1,395元（計算式：11,521－10,126＝1,395）。至於原告主張被告應給付原告105年8月、105年10月分別請病假1日、6日，合計7日之病假工資云云，並舉假單為證（見本院卷一第229頁），惟經核對原告之薪資明細表所示，未見原告有因病假遭扣薪一情，原告主張因病假遭扣薪請求被告補薪云云，應係誤會，不可採信。因此原告請求就104年8月部分補足薪資2,478元、105年9月份補足薪資1,389元、105年10月份補足3,992元、106年3月份補足薪資1,074元，合計8,933元，為有理由，逾此部分，為無理由，應予駁回。

- (2) 被告雖抗辯104年9月因原告請事假而僅支付17,285元云云，並提出攷勤表為證（見卷一第103頁），惟其上雖有「公休」、「休」、「法院」、「颱風假」等之記載，然此僅能證明該日原告並未出勤，不能證明原告係請事假，被告此節所辯，並無理由。被告另辯稱於105年10月經原告承認有未經客戶同意卻擅自出貨之情事存在，由原告同意負擔宅配來回費用450元及扣獎金5,000元，被告始對原告扣薪合計5,450元云云，但原告否認有同意扣薪之意，被告就原告同意一事亦未能舉證，自難認原告有同意扣薪，其此部分所辯，亦無理由。

(四) 原告請求被告返還福利金20,215元、運費28,500元，為無理由：

- (1) 被告確有自原告之每月獎金中扣除10%，有薪資明細表在卷可稽（見本院卷一第181至219頁），惟兩造間約定，獎金部分應提撥10%，作為行政福利基金，基金應用於旅遊、獎勵及加碼獎金、年終獎勵等，有新進及正式員工聘用契約書第3條第6項約定可查，足見被告上開提撥行為，係依據兩造間之約定為據，而此一約定，乃基於兩造間勞動契約之內容，與職工福利委員會無關，亦非屬職工福利金條列所稱之「職工福利金」，基於契約自由原則，該約定自屬

有效，原告主張該約定無效，並非可採。被告既基此約定提撥原告部分獎金，並依約定以提撥獎金為本，舉辦抽獎、春酒、員工聚餐、贈送員工禮品、紅包等活動，原告亦基於員工身份參與相關活動，領取獎金高達28,600元，超越其被扣除之獎金27,643元，有原告領取獎金簽收單據、照片、生日禮金、挑戰獎勵簽收單等件為證（見本院卷二第135至187頁），足認被告確已依約定使用原告所提撥之行政福利基金，另就原告個人而言，其基此約定所得利益亦超越其提繳付出之金額，被告顯未因此受有不當之得利，原告請由被告返還提撥金額20,215元，自無理由。

- (2) 原告主張被告每月以運費為由扣除薪資1,500元，19個月共28,500元云云，惟此為被告所否認，且經核對原告薪資明細表所載，亦無此相關扣除之情況，原告復未能進一步舉證證明之，自難認原告此部分主張為真，原告請求被告返還運費28,500元，為無理由。

(五) 原告得請求被告給付休息日薪資7,003元、國定假日薪資5,435元：

- (1) 依兩造之勞動契約約定，原告係排休制員工，每月固定排休6日，其薪資架構分為保障底薪、全勤、及業務獎金，其中全勤固定為每月2,000元，保障底薪就新進員工為16,000元、正式員工為18,000元，業務獎金則另依規定計算，為兩造所不爭，並有前述聘用契約書在卷可查，是原告之薪資為保底加獎金抽成制。

- (2) 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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作

者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」
、「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第30條第2項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。二、依第30條第3項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。三、依第30條之1規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第32條第2項規定之限制。經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，於每七日之週期內調整之。前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。」
、「第36條所定之例假、休息日、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。」
勞動基準法第24條、第36、第39條分別定有明文。

- (3) 兩造間就底薪部分之約定未達各該月之法定基本工資，而所稱業務獎金雖有各月薪資明細可查，但原告於任職期間內之休息日、例假日延長工時工作時之各日獎金為何，攸關該延長工時之工資是否合於法定最低標準，然兩造均無相關證據可資參考，致難以推估原告所主張休息日、例假日上班所得是否低於法定延長工時工資之最低保障，且兩造間就各該休息日、例假日之作業量及報酬亦乏相關事證可資以平日上班日正常工作時間、平日上班日延長工作時

間做比較，以得出平日上班日正常工作時間之日薪，以推計其休息日、例假日之延長工資，性質上，自不宜以上一個月正常工作時間內之工資平均額或正常工作時間之比例推計之，而應以每月基本工資作為基準，以平衡兩造之權益。

(4) 原告於任職期間之104年10月9日、105年2月29日、105年4月4日、105年4月5日、105年6月9日、105年9月15日、106年1月2日、106年2月28日共8日之國定假日出勤，有攷勤表附卷可稽（見本院卷一第105、113、117、121、127、135、137頁），原告主張於上開期日外之例假日出勤，為被告所否認，原告復未能舉證證明，自不可採。原告既有於上開國定假日正常出勤工作，自得請求被告加倍發給國定假日工資。依此計算，原告得請求被告給付例假日薪資10,804元（ $20,008 \text{元} \div 30 \times 6 \times 2 = 8,003 \text{元}$ ； $21,009 \text{元} \div 30 \times 2 \times 2 = 2,801 \text{元}$ ； $8,003 \text{元} + 2,801 \text{元} = 10,804 \text{元}$ ）。而被告已給付5,369元（計算式： $1,334 + 1,334 + 667 + 1,334 + 700 = 5,369 \text{元}$ ），有工資清冊明細在卷可稽（見本院卷一第263頁），據此計算，被告應補給付國定假日薪資5,435元。（計算式： $10,804 - 5,369 = 5,435 \text{元}$ ），原告請求被告給付國定假日薪資5,435元，為有理由，應予准許。其餘逾此範圍之請求，則屬無據，不應准許。

(5) 原告於104年8月17日起至106年3月17日止受僱於被告，期間，原勞動基準法第36條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」，嗣於105年12月21日經總統以華總一義字第10500157731號令修正公布同法第36條規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例

01 假及休息日至少應有十六日。三、依第三十條之一規定變
02 更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，
03 四週內之例假及休息日至少應有八日。雇主使勞工於休息
04 日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間
05 總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日
06 工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之
07 限制。」並自公布日施行。本件兩造於104年8月17日簽訂
08 勞動契約約定原告係排休制員工，每月固定排休6日，並未
09 違反修正前勞動基準法第36條之規定，該約定自屬有效，
10 被告於105年12月21日修正新法公布實行前，該約定使原告
11 排休，自屬適法，原告以修正後新法計算休息日天數，已
12 有誤會，而被告就原告於105年12月21日前之休息日上班天
13 數，另再增額補發每日1,000元予原告，有前述薪資明細表
14 可查，該增發金額連同各該日之原領薪資後，已逾各該月
15 基本薪資所換算之休息日未休所得薪資，被告自無積欠原
16 告於105年12月21日前之休息日未休薪資之情況。至勞動
17 基準法第36條規定於105年12月21日修正公布後迄至106年3
18 月17日止，被告應給予原告休息日至少24日，而依兩造上
19 開約定算日，被告約僅給予原告休息日17日，短差7日，經
20 扣除此期間被告已給付106年1月2日、106年2月28日國定假
21 日出勤薪資後，被告應再補付休息日5日之薪資7,003元。
22 原告請求被告給付休息日日薪資7,003元，為有理由，應予
23 准許。其餘逾此範圍之請求，則屬無據，不應准許。

24 五、綜上所述，原告依據勞動契約之法律關係及勞動基準法等規
25 定請求被告給付21,371元，及自起訴狀繕本送達翌日即108
26 年7月30日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由
27 ，應予准許；逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

28 六、本件係勞動事件法施行前繫屬之勞動事件，就勞工即原告勝
29 訴部分，應依勞動事件法第51條第1項、第44條第1項、第2
30 項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免
31 為假執行，並酌定相當之擔保金額。原告其餘假執行聲請，

01 因訴之駁回，而失所附麗，應併予駁回。
02 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
03 核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

04 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

05 中 華 民 國 110 年 5 月 28 日

06 勞動法庭 法官 林世民

07 正本係照原本作成。

08 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（須
09 附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 110 年 5 月 28 日

11 書記官 楊玉華