

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第209號

原告 林郭玉

被告 新歲有限公司

法定代理人 蔡春桂

上列當事人間請求給付薪資等事件，經本院於民國108年3月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣（下同）26,697元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用1,000元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決得假執行；但被告如以26,697元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、程序方面：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。本件原告起訴時，聲明請求被告給付原告新臺幣（下同）520,175元，嗣於民國108年2月20日變更聲明，請求被告給付原告305,862元，核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

二、原告主張：原告自104年2月1日起受僱於被告，擔任清潔工作，約定每週上班6日，每週休息1日為例假，每月工資24,000元，嗣調至26,000元；原告於休息日、國定假日均須工作，被告卻未加給工資，亦未發給未休特別休假工資，且於104年4月至105年2月每月短發工資1,000元，又因原告不同意調職，於107年2月13日逼迫原告離職；原告得依勞動基準法第36條、第24條規定，請求發給休息日54日（106年1月1日至12月17日間51日＋107年1月16日至2月10日間3日）工作工資120,690元，依勞動基準法第37條及勞動基準法施行細則第23條規定，請求發給國定假日37日（104年2月至106年12月）工作工資80,116元，依勞動基準法第38條、勞動基準法施行細則第24條、第24條之1規定，請求發給未休特別休假34日（104年2月1日至107年2

01 月11日)工資29,046元,依勞工退休金條例第12條第1項規定
02 ,請求發給資遣費39,000元,依勞動基準法第16條規定,請求
03 發給預告期間30日工資26,010元,依兩造間僱傭契約之約定,
04 請求發給短發工資11,000元,合計305,862元等情。聲明請求
05 被告給付原告305,862元。

06 三、被告辯稱：原告受僱之初,每月薪資為23,000元,嗣逐年調升
07 至26,000元;因兩造約定原告每週上班6日,每週休息1日為例
08 假,故兩造約定之工資,為約定工作時間之全數報酬,包含基
09 本工資及休假日工作工資、未休特別休假工資,被告未短發工
10 資;因原告工作品質不佳,又拒絕改正,被告乃希望原告調職
11 至距離原工作地點約500公尺之社區工作,原告不同意,亦未
12 再到班工作,嗣傳送訊息向被告表示於107年2月10日離職,被
13 告未逼迫原告離職等語。聲明請求駁回原告之訴。

14 四、兩造不爭執事項：(見卷第116至117頁)

15 (一)原告自104年2月1日起受僱於被告,擔任清潔工作。

16 (二)原告依兩造約定,每週上班6日,每日工作時間7小時(自14
17 時起至22時止,其間17時至18時休息),每週休息一日為例
18 假。

19 (三)兩造約定原告之每月工資於次月10日前發放,104年2月工資
20 為24,800元,104年3月至12月為每月23,000元(扣除健保費
21 309元後實領22,691元)(7月及10月均請假半天扣450元)
22 ,105年1月24,000元(扣除健保費309元後實領23,691元)
23 ,105年2月24,000元(扣除請假半天扣450元、健保費309元
24 後實領23,241元),105年3月至9月每月24,000元(扣除健
25 保費295元後實領23,705元),105年10月至12月每月25,000
26 元(扣除健保費295元後實領24,705元),106年1月26,000
27 元(扣除健保費295元後實領25,705元),106年2月至11月
28 每月26,000元(扣除健保費296元後實領25,704元),106年
29 12月1日至20日16,774元(扣除健保費296元後實領16,478元
30),原告於106年12月21日至31日請事假,107年1月16日至
31 31日13,419元(扣除健保費310元後實領13,109元),107年

01 2月1日至10日9,286元。

02 五、本院之判斷：

03 本件原告主張：原告自104年2月1日起受僱於被告，擔任清潔
04 工作，約定每週上班6日，每週休息1日為例假等情，被告並不
05 爭執，堪信屬實。

06 惟原告主張：被告未加給休息日、國定假日工作工資，亦未發
07 給未休特別休假工資，且於104年4月至105年2月每月短發工資
08 1,000元，又因原告不同意調職，於107年2月13日逼迫原告離
09 職，原告得請求被告發給休息日54日工作工資120,690元、國
10 定假日37日工作工資80,116元、未休特別休假34日工資29,046
11 元、資遣費39,000元、預告期間30日工資26,010元、短發工資
12 11,000元等語，被告則否認之。茲就兩造爭執要點分述如次。

13 (一)關於原告請求被告發給資遣費及預告期間工資部分：

14 1.依勞動基準法第15條第2項規定，勞工終止不定期契約，
15 除須準用同法第16條第1項規定期間預告雇主外，別無限
16 制，可見勞工得任意終止不定期契約。

17 2.原告雖主張：因原告不同意調職，被告於107年2月13日逼
18 迫原告離職等語，惟被告否認之，並辯稱：原告自行表示
19 於107年2月10日離職等語，所辯核與原告傳送訊息向被告
20 表示「本人林郭玉2月10日離職晚上10點整」相符（見卷
21 第111頁），原告又無舉證，其主張不足採。故原告依勞
22 工退休金條例第12條第1項「勞工適用本條例之退休金制
23 度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準
24 法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工
25 保護法第23條、第21條規定終止時，其資遣費由雇主按其
26 工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年
27 者，以比例計給…」及勞動基準法第16條第1項「雇主依
28 第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依
29 左列各款之規定…」、第3項「雇主未依第1項規定期間預
30 告而終止契約者，應給付預告期間之工資」等規定，請求
31 被告發給資遣費39,000元及預告期間30日工資26,010元，

01 為無理由。

02 (二)關於原告請求被告發給休息日、國定假日工作工資及未休特
03 別休假工資部分：

04 1.「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
05 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」、「工資
06 由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資」勞動基準法第
07 2條第3款、第21條第1項定有明文；故勞雇雙方基於契約
08 自由原則議定之工資，如未低於基本工資，即無不許。亦
09 即，勞雇雙方議定之工資，如為約定工作時間之全數報酬
10 ，包含每日正常工作時間及休假日工作工資、未休特別休
11 假工資，且未低於基本工資加計休假日工作工資、未休特
12 別休假工資之總額時，即無違上開規定，勞雇雙方均應受
13 拘束。又「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假
14 ，1日為休息日」、「雇主使勞工於第36條所定休息日工
15 作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資
16 額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，
17 按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上」、「前項
18 休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時
19 計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計…」、「紀念日
20 、勞動節及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應
21 休假」、「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及
22 其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假」、「勞工
23 在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應
24 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
25 年以上5年未滿者10日…」、「勞工在同一雇主或事業單
26 位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假
27 ：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7
28 日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者
29 ，每年14日…」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約
30 終止而未休之日數，雇主應發給工資」、「第36條所定之
31

01 例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休
02 假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工
03 作者，工資應加倍發給…」，105年12月21日修正公布之
04 勞動基準法第36條第1項、第24條第2項、第3項、106年1
05 月1月修正施行前勞動基準法第37條、106年1月1月修正施
06 行後勞動基準法第37條第1項、106年1月1月修正施行前勞
07 動基準法第38條、106年1月1月修正施行後勞動基準法第
08 38條第1項、第4項、勞動基準法第39條亦有明文。

09 2. 本件兩造既約定原告每週上班6日、每週休息一日為例假
10 則被告辯稱：兩造約定之工資，為約定工作時間之全數
11 報酬，含基本工資及休假日工作工資、未休特別休假工資
12 等語，即非無據。

13 3. 原告主張：其曾於休息日工作54日（106年1月1日至12月
14 17日間51日、107年1月16日至2月10日間3日）、國定假日
15 工作37日（104年2月至12月間13日、105年間12日、106年
16 間12日）等語，被告並不爭執，堪信屬實。另原告主張：
17 其於104年8月至107年2月間有未休特別休假34日等語，被
18 告則辯稱：原告計算之特別休假日數，不符合勞動基準法
19 第38條修正前後之規定等語，且依106年1月1月修正施行
20 前勞動基準法第38條規定，原告工作1年以上時，亦即105
21 年2月1日起，應給予特別休假7日，再依106年1月1月修正
22 施行後勞動基準法第38條第1項規定，原告工作2年以上時
23 亦即106年2月1日起，應給予特別休假10日，工作3年以
24 上時，亦即107年2月1日起，應給予特別休假14日，再審
25 酌原告自行表示於107年2月10日離職，堪認其自107年2月
26 1日起算之特別休假至多為10日，從而，原告主張之未休
27 特別休假日數，在105年2月1日起7日、106年2月1日起10
28 日、107年2月1日起10日之範圍內，為有理由，逾此部分
29 為無理由。

30 4. 再者，依附表所示每月基本工資、每日工資、每小時工資
31 及休息日工作8小時工資計算（詳見下述），兩造約定之

工資額，相較於基本工資加上按基本工資計算之休假日工作工資、未休特別休假工資，除106年短少12,185.5元（見下述(6)）、107年短少14,511.66元（見下述(7)），合計26,697元之外，其餘則未短少（見下述(4)、(5)）而無違勞動基準法第21條第1項規定，原告自應受拘束，不得再請求被告發給休假日工作工資或未休特別休假工資。

(1) 106年1月1日至12月17日間休息日51日工作工資：

$(21,009\text{元}/\text{月} \div 240\text{小時}/\text{月} \div 3 \times 4 \times 2\text{小時}) + (21,009\text{元}/\text{月} \div 240\text{小時}/\text{月} \div 3 \times 5 \times 6\text{小時}) = 1,108.8\text{元}/\text{日}$ ， $1,108.8\text{元}/\text{日} \times 51\text{日} = 56,548.8\text{元}$ 。

107年1月16日至2月10日間休息日3日工作工資：

$(22,000\text{元}/\text{月} \div 240\text{小時}/\text{月} \div 3 \times 4 \times 2\text{小時}) + (22,000\text{元}/\text{月} \div 240\text{小時}/\text{月} \div 3 \times 5 \times 6\text{小時}) = 1,161.11\text{元}/\text{日}$ ， $1,161.11\text{元}/\text{日} \times 3\text{日} = 3,483.33\text{元}$ 。

(2) 104年2月至6月間國定假日6日工作工資：

$19,273\text{元}/\text{月} \div 30\text{日} \times 6\text{日} = 3,854.6\text{元}$ 。

104年7月至12月間國定假日7日工作工資：

$20,008\text{元}/\text{月} \div 30\text{日} \times 7\text{日} = 4,668.53\text{元}$ 。

105年間國定假日12日工作工資：

$20,008\text{元}/\text{月} \div 30\text{日} \times 12\text{日} = 8,003.2\text{元}$ 。

106年間國定假日12日工作工資：

$21,009\text{元}/\text{月} \div 30\text{日} \times 12\text{日} = 8,403.6\text{元}$ 。

(3) 105年2月1日起未休特別休假7日工資，應於年度終結時，即106年2月1日以前發給：

$21,009\text{元}/\text{月} \div 30\text{日} \times 7\text{日} = 4,902.1\text{元}$ 。

106年2月1日起未休特別休假10日工資，應於年度終結時，即107年2月1日以前發給：

$22,000\text{元}/\text{月} \div 30\text{日} \times 10\text{日} = 7,333.33\text{元}$ 。

107年2月1日起未休特別休假10日工資，應於契約終止時，即107年2月10日發給：

$22,000\text{元}/\text{月} \div 30\text{日} \times 10\text{日} = 7,333.33\text{元}$ 。

(4) 104年2月至12月基本工資加計休假日工作工資之總額：
 $(19,273\text{元}/\text{月} \times 5\text{個月}) + 3,854.6\text{元} + (20,008\text{元}/\text{月} \times 6\text{個月}) + 4,668.53\text{元} = 224,936.13\text{元}。$

104年2月至12月兩造約定工資總額：

$24,800\text{元} + (23,000\text{元}/\text{月} \times 10\text{個月}) = 254,800\text{元}。$

(5) 105年1月至12月基本工資加計休假日工作工資之總額：
 $(20,008\text{元}/\text{月} \times 12\text{個月}) + 8,003.2\text{元} = 248,099.2\text{元}$

105年1月至12月兩造約定工資總額：

$(24,000\text{元}/\text{月} \times 9\text{個月}) + (25,000\text{元}/\text{月} \times 3\text{個月}) = 291,000\text{元}。$

(6) 106年1月至12月20日基本工資加計休假日工作工資、未休特別休假工資之總額：

$(21,009\text{元}/\text{月} \times 12\text{個月} - 7,003\text{元}) + 56,548.8\text{元} + 8,403.6\text{元} + 4,902.1\text{元} = 314,959.5\text{元}。$

106年1月至12月兩造約定工資總額：

$(26,000\text{元}/\text{月} \times 11\text{個月}) + 16,774\text{元} = 302,774\text{元}，$
短少 $12,185.5\text{元} (314,959.5\text{元} - 302,774\text{元})。$

(7) 107年1月至2月基本工資加計休假日工作工資、未休特別休假工資之總額：

$(22,000\text{元}/\text{月} \div 30\text{日} \times 16\text{日}) + (22,000\text{元}/\text{月} \div 30\text{日} \times 10\text{日}) + 3,483.33\text{元} + 7,333.33\text{元} + 7,333.33\text{元} = 37,216.66\text{元}。$

107年1月至2月兩造約定工資總額：

$13,419\text{元} + 9,286\text{元} = 22,705\text{元}，$ 短少 $14,511.66\text{元} (37,216.66\text{元} - 22,705\text{元})$

5. 綜上，原告請求被告發給106年及107年短少之休息日、國定假日工作工資及未休特別休假合計26,697元，為有理由，逾此之請求為無理由。

(三) 關於原告請求被告發給短發工資部分：

原告雖主張：被告於104年4月至105年2月間，每月短發工資1,000元，原告得依兩造間僱傭契約之約定，請求發給工資

11,000元等語，惟被告否認之，且兩造不爭執原告104年4月至12月每月工資23,000元、105年1月至2月每月工資24,000元，以及扣除健保費、請假扣款後之每月實領金額（見兩造不爭執事項(三)），原告又別無舉證證明兩造約定工資高於上開金額，難認被告於104年4月至105年2月間每月短發工資1,000元。故原告請求被告發給工資11,000元，為無理由。

六、綜上所述，原告依105年12月21日修正公布之勞動基準法第36條第1項、第24條第2項、第3項、106年1月1日修正施行前勞動基準法第37條、106年1月1日修正施行後勞動基準法第37條第1項、106年1月1日修正施行前勞動基準法第38條、106年1月1日修正施行後勞動基準法第38條第1項、第4項、勞動基準法第39條規定，請求被告給付原告26,697元，為有理由，應予准許，逾此之請求為無理由，應予駁回。

七、原告勝訴部分，所命給付之金額未逾50萬元，應依職權宣告假執行，並依職權宣告被告預供擔保後得免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

九、本件原告勝訴部分之訴訟費用為裁判費1,000元，應由被告負擔，其餘訴訟費用由原告負擔。

十、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由。依民事訴訟法第79條、第87條第1項、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中華民國 108 年 4 月 12 日

勞工法庭 法官 林玲玉

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。

中華民國 108 年 4 月 12 日

書記官 張婕妤

附表		幣別：新臺幣		
工資	103年7月至	104年7月至	106年1月至	107年1月至

(續上頁)

	104年6月	105年12月	106年12月	107年12月
每月基本工資	19,273元	20,008元	21,009元	22,000元
每日工資	642.43元	666.93元	700.30元	733.33元
每小時工資	80.30元	83.37元	87.54元	91.67元
休息日工作8小時工資			1,108.80元	1,161.11元