

臺灣花蓮地方法院民事判決

109年度勞簡上字第6號

上訴人即被上訴人 黃月華

訴訟代理人 劉彥廷律師(法扶律師)

被上訴人即附帶上訴人

信香行有限公司

法定代理人 石立山

訴訟代理人 鄭敦宇律師

上當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國109年6月3日本院花蓮簡易庭108年度花勞簡字第15號第一審判決提起上訴，本院於110年2月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於駁回黃月華後開第1項部分，暨訴訟費用、假執行之裁判均廢棄。

二、上開廢棄部分，信香行有限公司應再給付黃月華新臺幣(下同)10,521元，及自民國108年8月27日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

三、黃月華其餘上訴駁回。

四、信香行有限公司之附帶上訴駁回。

五、第一、二審訴訟費用由信香行有限公司負擔2分之1，餘由黃月華負擔。附帶上訴費用由信香行有限公司負擔。

事實及理由

壹、本判決結論：黃月華得請求信香行有限公司(下稱信香行公司)給付之總金額為159,662元，及自108年8月27日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(第一審已經准許黃月華149,141元及法定遲延利息，第二審再增加給付10,521元及法定遲延利息。)

貳、事實及理由說明如下：

一、兩造在原審之主張及陳述如下：

黃月華(原審原告)	信香行公司(原審被告)
一、訴之聲明：被告應給付原告259,733元，	答辯聲明：原告之訴駁回。

(續上頁)

及自起訴狀繕本送達翌日即108年8月27日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、訴訟標的法律關係：兩造間勞動契約、勞動基準法(下稱勞基法)第21條、第14條第1項、第24條第2項、第38條、第39條、勞工退休金條例第12條第1項。

三、主張：

(一)原告自104年9月1日起受僱於被告薪資為22,000元，工作時間為早上8時30分至下午6時，午休時間為中午12時至下午1時30分，每星期只休星期天。自106年1月1日政府實施周休2日制度後，被告雖告知每月可再多排休1日，但並未確實實施。後於108年3月26日，被告法定代理人石立山以口頭方式要求原告變更原本工作契約內容，就甲、乙方案要原告選擇，其中甲方案為「工作時間自早上9時至下午3時、沒有午休、可供應午餐」，乙方案為「工作時間自中午12時至下午6時、沒有午休、沒有供應午餐」，且兩方案月薪資均降至13,000元，石立山同時告知自108年4月1日起開始實施，嗣經原告告知被告無法接受該方案，被告即要求原告於108年4月1日離職。被告任意變更兩造間勞動契約內容，經原告表示拒絕後，被告旋即將原告解雇，此舉實屬違法解雇。

(二)請求被告給付下列項目金額：

1.基本工資差額3,300元：

原告自受僱被告時起月薪均為22,000元，然自108年1月1日起我國基本工資已調高為每月23,100元，惟被告仍僅給予原告月薪22,000元，兩者差額為1,100元，故原告依兩造間勞動契約及勞基法第21條規定，請求被告給付自108年1月1日起至3月31日止3個月之基本工資差額3,300元。

2.資遣費39,463元：

被告解僱原告不合法，固不生兩造間勞動契約終止之效力，然原告於108年4月22日在花蓮縣政府勞資爭議調解時即主張被告違法解

答辯理由：

1.原告係自105年9月1日起受僱於被告，否認原告所述係自104年9月1日起。

2.否認被告法定代理人石立山曾以口頭方式要求原告變更如上述之工作時間、薪資等內容，否則要原告於108年4月1日離職等情。

3.原告自108年4月1日下午之後即無故未來被告公司上班，亦未表示要離職，其已無正當理由繼續曠工3日以上，被告依勞基法第12條第1項第6款規定不經預告而終止兩造勞動契約，依法有據，故原告請求被告給付上述之資遣費金額，並無理由。

4.原告每月自被告處領取薪資22,000元，被告於中午休息時間均有供餐予原告，每餐伙食費約75元，符合勞務對價性、經常性給與之要件，自應認為薪資及支付加班費之意。又依原告所簽收之收據上載明係包含該月薪資、每週六加班費、國定加班費，且兩造均無薪資低於基本工資之意，自應解為原告每月領取基本工資，其餘為加班費。故原告自105年9月1日至12月31日每月領取20,008元工資，106年1月1日至12月31日每月領取21,009元工資、107年1月1日至12月31日每月領取22,000元工資、108年1月1日至3月31日每月領取23,100元工資，超過基本工資之現金給付、中午供餐(每日以75元計算)及年終獎金(被告於106、107、108年度均各發給原告2,000元)，應視為加班費。

5.原告於105年間補休1天(即9月27日)、106年補休6天(即1月16日

(續上頁)

雇，請求被告給付資遣費，已有依勞基法第14條第1項第6款以被告違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，向被告為終止勞動契約之意思表示，原告依該規定終止兩造間勞動契約並請求被告給付資遣費，即無不合。原告自104年9月1日至108年3月31日任職被告期間共3年6月，兩造間勞動契約終止前6個月(即107年10月至108年3月)之每月平均工資為22,550元，依勞基法第14條第1項、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告應給付資遣費39,463元($22550 \times 1/2 \times 3.5 = 39,463$)。

3. 休假日上班之工資177,314元：

原告於106年間星期六、日上班之日數為44天，107年間則為39天，故原告在106、107年間上班之日數為83天，另108年間為10天。依勞基法第24條第2項規定，請求被告給付休假日上班之工資。原告於106、107年間時薪為92元，被告於106、107年間應給付之休假日上班時薪，前2小時為428元 $\langle (92 \times 2) + (122 \times 2) = 428 \rangle$ 、後6小時為1,470元 $\langle (92 \times 6) + (153 \times 6) = 1470 \rangle$ 。原告於108年間時薪為96元，被告於108年間應給付之休假日上班時薪，前2小時為448元 $\langle (96 \times 2) + (128 \times 2) = 448 \rangle$ 、後6小時為1,530元 $\langle (96 \times 6) + (159 \times 6) = 1530 \rangle$ 。是被告於106年、107年間應給付休假日上班之工資157,534元 $\langle 428 \times 83 + 1470 \times 83 = 157534 \rangle$ ，被告於108年間應給付休假日上班之工資19,780元 $\langle 448 \times 10 + 1530 \times 10 = 19780 \rangle$ ，合計為177,314元。

4. 特別休假上班之工資24,922元：

原告受僱於被告期間共為3年6月，依勞基法第38條規定，原告應有特別休假34日，原告每日工資為733元($22,000 \div 30 = 733$)，被告應給付原告休假日上班之工資24,922元($733 \times 34 = 24922$)。

5. 國定假日上班之工資14,734元：

原告於被告處任職期間，105年間國定假日上班日為6天(9月15日中秋節、9月28日教師

、3月20日、3月27日、4月10日、10月1日、10月12日)、107年間補休10天(即5月29日、5月31日、8月17日、8月31日、9月18日、9月24日、10月22日、11月7日、11月8日、12月31日)，此應為原告申請休假並經被告准許，扣除後，原告於106年間於勞基法第36條所定休息日工作天數為38天、107年間為29天、108年間為10天。再者，被告於105、106、107、108年間分別提供午餐103次、293次、282次、69次給原告，此應屬加班費性質，以每餐75元計算後，故原告於105、106、107、108年間已分別領取7,725元、21,975元、21,150元、5,175元之加班費。原告上開請求休假日上班及國定假日上班之工資，既未扣除上述被告已付之加班費，均有違誤。

6. 原告請求108年間之基本工資差額部分，被告給付原告之1至3月份之薪資每月22,000元、加計被告中午供餐換算費用後，1月份原告實質薪資為23,950元、2月份原告實質薪資為23,350元、3月份原告實質薪資為23,875元，均未低於勞動部公告之基本工資23,100元，故原告請求基本工資差額，應無理由。

7. 勞基法第38條於106年1月1日修法前，勞工服務年資未滿1年者無特別休假，故原告自105年9月1日至106年8月31日間並無特別休假。106年1月1日新法實施後，勞工服務年資滿1年者特別休假為7天，故原告自106年9月1日至107年8月31日間有7日之特別休假。原告主張被告未給付特別

(續上頁)

節、10月10日國慶日、10月25日台灣光復節、10月31日蔣公誕辰紀念日、11月12日國父誕辰紀念日)、106年間國定假日上班日6天(1月27日除夕1天、228和平紀念日1天、5月1日勞動節1天、5月30日端午節1天、10月4日中秋節1天、10月10日國慶日1天)、107年間國定假日上班日6天(1月1日元旦1天、2月15日除夕1天、228和平紀念日1天、4月4日兒童節1天、6月18日端午節1天、10月10日國慶日1天)、108年間國定假日上班日2天(1月1日元旦1天、228和平紀念日1天),依勞基法第39條規定,被告應給付105年至107年間國定假日上班日之工資13,194元(日薪733×18天=13194元)。108年間國定假日上班日之工資1,540元(日薪770元×2天=1540元)。共計14,734元。
6.以上合計為259,733元。

休假未休工資部分,被告反證原告曾提出補休,被告准許而未拒絕,原告既未曾向被告提出特別休假日之申請而遭拒絕,或有何可歸責於被告之原因致原告未能休畢應休之特別休假,自無課以被告給付特別休假未休之工資,其請求被告給付該工資,即屬無據。

二、原審判決及認定如下：

- 一、原審判決主文：被告應給付原告149,141元，及自108年8月27日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。原告其餘之訴駁回。
- 二、認定如下：
- (一)原告自105年9月1日起受僱於被告。
- (二)原告主張被告於108年4月1日有違法解僱原告等節，應非事實。又原告於108年4月2日起即未再前往被告處工作，其未能提出其他未到勤之正當理由，是被告辯稱原告自108年4月2日起曠職而嗣依勞基法第12條第1項第6款規定予以解僱，應屬有據。故原告不得請求給付資遣費39,463元。
- (三)原告於被告任職期間之每月工資(不含加班費部分)分別為105年9月至12月份每月為20,008元、106年每月份為21,009元、107年每月份為22,000元、108年1月至3月份每月為23,100元。
- (四)原告主張被告於原告任職之上班期間提供午餐予原告為提供勞工福利措施之性質，應為可採。被告抗辯該供餐應解釋為給付原告薪資及加班費性質云云，自無所憑。
- (五)年終獎金並非加班費之性質。
- (六)原告得請求108年1至3月工資差額3,300元。
- (七)被告應依勞基法第24條第2項規定給付原告加班費：原告108年3月份實際上班出勤應以原告提出原證8為據，其餘原告受僱被告期間105年9月至108年2月之上班出勤則以被告提出之打卡記錄為證。原告得請求休息日上班工資147,811元、國定假日上班工資13,477元、特別休假上班工資14,934元，扣除被告已付

01 (續上頁)

02 之加班費30,381元，原告尚得請求145,841元。

03 (八)以上合計原告得請求149,141元。

04
05
06 三、黃月華不服提起上訴，(一)上訴聲明1.原判決不利於黃月華
07 部分廢棄，2.信香行公司應再給付黃月華110,592元，及自
08 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
09 利息。(二)答辯聲明：附帶上訴駁回。其陳述與原審判決書
10 記載相同予以引用外，補充：

11 (一)黃月華在108年4月1日當天仍有上班，當日自中午12時上班
12 至下午18時，並非如信香行公司所稱自108年4月1日起即失
13 聯。依照更生日報第16版廣告徵人啟事版資料可知，信香行
14 公司早於108年4月3日即開始在報紙上徵人，一般應於刊登
15 日前1至2日將資料提供給報社，依此推算，信香行公司早於
16 108年4月1日或2日就將資料給報社刊登徵人啟事，而此同時
17 ，黃月華仍在信香行公司上班，若非信香行公司早已要求黃
18 月華離職，信香行公司豈有可能事先預料到黃月華會有曠職
19 3日以上的情形，足以推認信香行公司已經要求黃月華不用
20 再來上班。

21 (二)信香行公司於原審109年4月29日庭訊時先表示黃月華4月1日
22 起即未上班，然待黃月華提出108年4月份之原始打卡紀錄後
23 始改稱黃月華下午有來上班、黃月華是自108年4月2日起始
24 曠職。由此可知，信香行公司顯然是臨訟杜撰黃月華離職之
25 時間。信香行公司辯稱有打電話給黃月華要求其回來上班等
26 語，然黃月華否認上開事實，黃月華自從108年4月2日被要
27 求離職後，從未接獲信香行公司任何一通電話，遑論要求其
28 回去上班，信香行公司自應舉證以實其說。若黃月華自108
29 年4月2日起即無故不上班，然信香行公司卻連一通電話都沒
30 有打給黃月華，反倒足以凸顯黃月華應係被信香行公司要求
31 不用再進去公司，否則，豈有可能員工不上班，老闆連電話
32 都不問一聲，就直接在第二天刊登徵人啟事之情事。故黃月

01 華遭信香行公司違法解僱，依勞基法第14條第1項、勞工退
02 休金條例第12條第1項規定，得請求資遣費39,463元。

03 (三)就基本工資差額3,300元變更為再請求10,521元部分(但總請
04 求金額並未增加，如有超過總請求金額，超過部分不請求)
05 :鈞院若認為原審判決認定之事實為真(假設語)，依照原審
06 判決認定之事實為黃月華之薪資結構每月工資僅有18,493元
07 ,其餘3,507元部分為加班費，黃月華每月工資與法定基本
08 工資之差額為4,607元，3個月之差額應為13,821元，扣除原
09 審判決已准許3,300元，信香行公司尚積欠黃月華3個月工資
10 差額10,521元。

11 (四)原審原證8的打卡紀錄才是我真實的打卡紀錄，原審信香行
12 公司所提出的是1天4次的打卡紀錄，這跟我一天只有打卡2
13 次的紀錄不符，信香行公司提出的打卡紀錄應該是偽造的。
14 信香行公司說我5年來每天上班遲到，如果他不認同我這樣
15 的行為，為何讓我上班5年。他說我「5年來」就表示我是在
16 104年9月1日開始上班，要不然他為什麼說我「5年來」，表
17 示我講的沒有錯。因為石立山晚來開門，所以打卡會遲延，
18 經過石立山同意才下班，所以我沒有遲到早退。

19 四、信香行公司(一)答辯聲明：上訴駁回。(二)附帶上訴聲明：
20 原判決不利於信香行公司部分廢棄。上開廢棄部分，黃月華
21 在第一審之訴駁回。其陳述與原審判決書記載相同予以引用
22 ,補充：

23 (一)打卡紀錄可見黃月華5年來每天遲到早退，我們全部給他算
24 足工時，一分鐘都沒有扣，他到了二審才提出偽造打卡紀錄
25 這個新的且不實的攻擊方法，是在延滯訴訟。

26 (二)黃月華請求108年1至3月基本工資差額方面，信香行公司並
27 無免費提供午餐之意思，信香行公司供應上班日午餐，每日
28 午餐費用75元尚稱合理，應解為薪資及加班費之性質。黃月
29 華於108年1月上班26日，午餐費1,950元，實質薪資23,950
30 元；2月上班18日餐費1,350元，實質薪資為23,350元；3月

01 上班25日餐費1,875元，實質薪資為23,875元，均未低於勞
02 動部公告之基本工資23,100元。黃月華請求基本工資差額應
03 無理由。依行政院勞工委員會87年4月13日(87)台勞動二字
04 第014421號、88年7月31日(89)台勞動2字第0000000號、85
05 年2月10日(85)台勞動二字第103252號函等意旨，本件兩造
06 約定供餐，應認定為工資一部以實物給付。

07 五、兩造不爭執之事實：

- 08 (一)黃月華至少自105年9月1日起至108年4月1日止係受僱於信香
09 行公司(黃月華108年4月1日只有上半天班)。
10 (二)信香行公司就黃月華於上開期間之每月給予薪資為22,000元
11 ，105年9月1日至108年3月31日每月薪資22,000元黃月華都
12 有自信香行公司處領取。
13 (三)信香行公司於黃月華上開期間之實際工作日中午有提供午餐。
14 (四)黃月華於106、107、108年農曆除夕當天有自信香行公司領
15 取年終獎金各2,000元，共計6,000元。
16 (五)黃月華於信香行公司任職期間之正常上班時間為上午8時30
17 分至12時，下午1時30分至6時整。
18 (六)黃月華於106年間在信香行公司週六、日上班之天數為44天
19 ，107年間在信香行公司週六、日上班之天數為39天，108年
20 間在信香行公司週六、日上班之天數為10天，以上共計為93
21 天。
22 (七)黃月華於信香行公司任職期間，於105年之國定假日上班6日
23 、106年之國定假日上班6日、107年之國定假日上班6日、
24 108年之國定假日上班2日。

25 六、兩造協商爭點如下：

- 26 (一)黃月華何時起受僱於信香行公司？
27 (二)信香行公司是否有違法解雇黃月華之情？黃月華請求信香行
28 公司給付資遣費39,463元，有無理由？
29 (三)黃月華於信香行公司任職期間每月工資為何？
30 (四)信香行公司抗辯於黃月華任職期間中午供餐應解釋為給付薪

- 資及加班費之性質，有無理由？
- (五)信香行公司抗辯於黃月華任職期間曾給付之上開年終獎金為給付加班費之性質，有無理由？
- (六)黃月華再請求信香行公司給付基本工資差額10,521元，有無理由？
- (七)黃月華請求信香行公司給付休息日上班工資、國定假日上班工資、特別休假上班工資等，有無理由？若有，金額為何？
- (八)黃月華得請求信香行公司給付之總金額為何？
- 七、本院之判斷：就前開兩造協商爭點(一)至(五)、(七)，均引用原審判決理由所載，並補充如下：
- (一)按被上訴人於言詞辯論終結前，得為附帶上訴。但經第三審法院發回或發交後，不得為之。附帶上訴，雖在被上訴人之上訴期間已滿，或曾捨棄上訴權或撤回上訴後，亦得為之。民事訴訟法第460條第1、2項定有明文。上開規定於簡易程序第一審判決之上訴程序準用之，同法第436條之1第3項規定甚明。黃月華於109年6月24日合法提起上訴，信香行公司雖逾上訴期間未提起上訴，而於109年9月23日準備程序中具狀提起附帶上訴(本院卷69、71頁)，經核於法相符，應予准許。
- (二)就兩造協商爭點(六)方面：
- 1.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。本法用詞，定義如下：三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、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定後，報請行政院核定之。勞基法第1條、第2條第3款、第21條第1、2項分別定有明文。又勞基法為保障

01 勞工權益所規範勞雇雙方於訂立勞動契約時之最低標準，有
02 關勞雇協議之勞工工資依上開規定不得低於基本工資，此為
03 法律強行規定，並不得違反。

04 2.依勞動部基本工資審議委員會所發布公告之基本工資金額，
05 每月基本工資：104年7月1日至105年12月31日間為20,008元
06 、106年1月1日至106年12月31日間為21,009元、107年1月1
07 日至107年12月31日間為22,000元、108年1月1日至108年12
08 月31日間為23,100元(原審卷一359頁)。就黃月華108年1月
09 至3月在信香行公司所領薪資，均為底薪18,493元、加班費
10 3,507元，合計22,000元，有花蓮縣政府108年10月2日函所
11 附薪資條可參(原審卷一111、112、129、130頁)，顯低於
12 108年度法定最低基本工資23,100元。

13 3.信香行公司固有於黃月華任職之上班期間提供午餐予黃月華
14 ，惟兩造並未合意約定信香行公司可以以供餐方式換算作為
15 給付黃月華工資或加班費(即延長工時工資)之一部，信香行
16 公司復未能提出事證證明兩造有以實物作價之工資約定，故
17 自無從以提供午餐換算做為信香行公司給付予黃月華之工資
18 或加班費。信香行公司就黃月華108年1至3月應領薪資，各
19 月僅給付18,493元，低於法定基本工資4,607元($00000 -$
20 $00000 = 4607$)，黃月華得請求3個月之工資差額為13,821元($4607 \times 3 = 13821$)。

22 (三)綜上所述(並引用原審判決理由所載)，黃月華於本件得請求
23 之總金額應為基本工資差額13,821元、休息日上班工資、國
24 定假日上班工資與特別休假上班工資等之金額145,841元，
25 共計159,662元($13821 + 145841 = 159662$)。扣除原審已經准
26 許之149,141元，黃月華尚得請求10,521元($000000 - 000000$
27 $= 10521$)。

28 八、從而，黃月華提起上訴請求信香行公司再給付10,521元，及
29 自108年8月27日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息
30 ，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，應予

駁回。原審就上開應准許部分，為黃月華敗訴之判決，自有未洽，上訴意旨就此部分指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，至於其餘不應准許部分，原審判決駁回黃月華之請求，並無不合，應駁回黃月華該部分之上訴。信香行公司提起附帶上訴請求，為無理由，應予駁回。本件事證已明，黃月華尚聲請向更生日報調閱信香行公司委託刊登108年4月3日廣告全部資料(本院卷81頁)，核無必要，附此說明。

九、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，附帶上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第450條、第78條、第79條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 3 月 19 日

臺灣花蓮地方法院民事庭

審判長法官 范坤棠

法 官 李可文

法 官 楊碧惠

上為正本係照原本作成。

本件不得上訴。

中 華 民 國 110 年 3 月 19 日

書 記 官 吳琬婷