

# 臺灣花蓮地方法院民事簡易判決

108年度花勞簡字第15號

原告 黃月華  
訴訟代理人 劉彥廷律師（法扶律師）

被告 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

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年5月20日  
言詞辯論終結，判決如下：

## 主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾肆萬玖仟壹佰肆拾壹元，及自民國  
108年8月27日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾肆萬玖仟壹佰肆  
拾壹元為原告供擔保後，得免為假執行。

## 事實及理由

### 壹、程序方面：

按本法所稱勞動事件，係指下列事件：一、基於勞工法令、  
團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣  
及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議。勞動事件法第  
2條第1項第1款定有明文。查本件係為原告主張其原受僱於  
被告，因遭被告違法解雇、及短給工資、未給休息日上班工  
資、國定假日上班工資與特別休假上班工資等，而依兩造勞  
動契約及勞動基準法（下稱勞基法）等規定請求被告給付資  
遣費、工資等之事件，核屬勞動事件法第2條第1項第1款規  
定之勞動事件，自應適用勞動事件法之規定，合先敘明。再  
者，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。該規定依勞動事件法第15條規  
定於本件勞動事件中亦有適用。查原告原訴之聲明為：被告  
應給付原告新臺幣（下同）297,320元，及自起訴狀繕本送

達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息等語。復於  
本院審理時變更訴之聲明為：被告應給付原告259,733元，  
及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算  
之利息等語（見本院卷(二)第72頁）。經核屬減縮應受判決事  
項之聲明，是原告上開訴之變更，符合前開規定，自應准許  
。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國104年9月1日起受雇於被告，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，被告旋即於該日將原告解雇，且  
原告並無連續曠職3日之情，被告此舉實屬違法解雇，爰依  
法請求被告給付下列項目金額：

(一)資遣費39,463元：

本件被告解雇原告不合法，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（下  
稱系爭調解）時即主張被告違法解雇，請求被告給付資遣費  
，已有依勞動基準法第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之規定，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。又原告自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，爰依勞基法第14條第1項、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告應給付其39,463元之資遣費（計算式： $22,550 \times 1/2 \times 3.5 = 39,463$ ，小數點後位四捨五入）。

(二)基本工資差額3,300元：

原告自受雇被告時起月薪均為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。

(三)休息日上班之工資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。爰依勞基法第24條第2項規定，請求被告給付休息日上班之工資。又原告於106、107年間時薪為92元，被告於106、107年間應給付之休息日上班時薪，前2小時為428元《計算式： $(92 \times 2) + (122 \times 2) = 428$ 》、後6小時為1,470元《計算式： $(92 \times 6) + (153 \times 6) = 1,470$ 》。原告於108年間時薪為96元，被告於108年間應給付之休息日上班時薪，前2小時為448元《計算式： $(96 \times 2) + (128 \times 2) = 448$ 》、後6小時為1,530元《計算式： $(96 \times 6) + (159 \times 6) = 1,530$ 》。是被告於106年、107年間應給付休息日上班之工資157,534元《計算式： $428 \times 83 + 1,470 \times 83 = 157,534$ 》，被告於108年間應給付休息日上班之工資19,780元《計算式： $448 \times 10 + 1,530 \times 10 = 19,780$ 》，合計為177,314元。

(四)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，又原告每日工資為733元（計算式： $22,000 \div 30 = 733$ ，小數點後位四捨五入），被告應給付原

01 告休假日上班之工資24,922元（計算式： $733 \times 34 = 24,922$   
02 ）。

03 (五) 國定假日上班之工資14,734元：

04 原告於被告處任職期間，105年間國定假日上班日為6天（即  
05 9月15日中秋節、9月28日教師節、10月10日國慶日、10月25  
06 日台灣光復節、10月31日蔣公誕辰紀念日、11月12日國父誕  
07 辰紀念日）、106年間國定假日上班日6天（即1月27日除夕  
08 、228和平紀念日、5月1日勞動節、5月30日端午節、10月4  
09 日中秋節、10月10日國慶日）、107年間國定假日上班日6天  
10 （即1月1日元旦、2月15日除夕、228和平紀念日、4月4日兒  
11 童節、6月18日端午節、10月10日國慶日）、108年間國定假  
12 日上班日2天（即1月1日元旦、228和平紀念日），故被告應  
13 給付105年至107年間國定假日上班日之工資13,194元（計算  
14 式：日薪733元 $\times$ 18天 $=$ 13,194元）。108年間國定假日上班  
15 日之工資1,540元（計算式：日薪770元 $\times$ 2天 $=$ 1,540元）。  
16 共計14,734元。

17 (六) 以上合計為259,733元。

18 原告依兩造勞動契約及上開規定提起本訴，請求被告給付  
19 上開259,733元等語，並聲明：被告應給付原告259,733元，  
20 及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算  
21 之利息。

22 二、被告則以：原告係自105年9月1日起受僱於被告，否認原告  
23 所述係自104年9月1日起。另否認被告法定代理人石立山曾  
24 以口頭方式要求原告變更如上述之工作時間、薪資等內容，  
25 否則要原告於108年4月1日離職等情。原告自108年4月1日下  
26 午之後即無故未來被告公司上班，亦未表示要離職，其已無  
27 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  
28 款規定不經預告而終止兩造勞動契約，依法有據，故原告請  
29 求被告給付上述之資遣費金額，並無理由。又原告每月自被  
30 告處領取薪資22,000元，被告於中午休息時間均有供餐予原  
31 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。又原告於105年間補休1天（即9月27日）、106年補休6天（即1月16日、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年間分別供提午餐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。故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。另原告請求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。另勞基法第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

01           。原告主張被告未給付特別休假未休工資部分，被告反證原  
02 告曾提出補休，被告准許而未拒絕，原告既未曾向被告提出  
03 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  
04 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  
05 未休之工資，其請求被告給付該工資，即屬無據等語。並聲  
06 明：原告之訴駁回。

07 三、兩造不爭執事項（見本院卷(二)第79頁、第146頁）：

08       (一)原告至少自105年9月1日起至108年4月1日止係受僱於被告（  
09 原告108年4月1日只有上半天班）。

10       (二)被告就原告於上開期間之每月給予薪資為22,000元，105年9  
11 月1日至108年3月31日每月薪資22,000元原告都有自被告公  
12 司處領取。

13       (三)被告於原告上開期間之實際工作日中午有提供午餐。

14       (四)原告於106、107、108年農曆除夕當天有自被告公司處領取  
15 年終獎金各2,000元，共計6,000元。

16       (五)原告於被告公司任職期間之正常上班時間為上午8時30分至  
17 12時，下午1時30分至6時整。

18       (六)原告於106年間在被告公司週六、日上班之天數為44天，107  
19 年間在被告公司週六、日上班之天數為39天，108年間在被  
20 告公司週六、日上班之天數為10天，以上共計為93天。

21       (七)原告於被告任職期間，於105年之國定假日上班6日、106年  
22 之國定假日上班6日、107年之國定假日上班6日、108年之國  
23 定假日上班2日。

24 四、本件爭執之點應在於：(一)原告何時起受僱於被告？(二)被告是  
25 否有違法解雇原告之情？原告請求被告給付資遣費39,463元  
26 ，有無理由？(三)原告於被告任職期間每月工資為何？(四)被告  
27 抗辯於原告任職期間中午供餐應解釋為給付薪資及加班費之  
28 性質，有無理由？(五)被告抗辯於原告任職期間曾給付之上開  
29 年終獎金為給付加班費之性質，有無理由？(六)原告請求被告  
30 給付基本工資差額3,300元，有無理由？(七)原告請求被告給  
31 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)原告本件得請求被告給付之總金額為何？茲分述如下：

(一)原告何時起受僱於被告？

原告主張其係自104年9月1日起受雇於被告，被告固不否認自105年9月1日起有雇用原告之事實，但爭執之前並未雇用原告，是兩造間就被告於104年9月1日至105年8月31日間是否有雇用原告等節即有爭執。查，原告於108年8月15日所提之本件起訴狀內原即記載被告係自105年9月1日起雇用原告（見本院卷(一)第11頁），另依該起訴狀所附之原告向花蓮縣政府申請系爭調解之申請書亦顯示，原告自己填寫於被告公司到職日期為105年9月1日等語（見本院卷(一)第59頁）。原告係於本件起訴後遲至於108年12月3日所提之民事準備(二)狀（見本院卷(一)第347頁）始更正稱其於104年9月1日起受雇於被告，但未提出任何證據以資證明。而依原告於本件所提之被保險人投保資料表顯示其自92年間起迄今均投保於屏東縣餐飲業職業工會等情（見本院卷(一)第83至87頁），又證人即「被告法定代理人之配偶」亦為「被告公司會計」彭珮瑜亦於本院審理時證稱原告係於105年9月來公司上班等語（見本院卷(二)第74頁），是本院審酌上開事證，認原告應係自105年9月1日起受僱於被告。

(二)被告是否有違法解雇原告之情？原告請求被告給付資遣費39,463元，有無理由？

- 1.按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。第十七條規定於本條終止契約準用之。雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。勞工適用本條例之退休金制

度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。勞基法第12條第1項第6款、第14條第1項第6款、第4項、第17條第1項、勞工退休金條例第12條第1項分別定有明文。

- 2.原告主張被告法定代理人石立山於108年3月26日中午在公司二樓辦公室口頭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，被告旋即於該日將原告解雇，更立即刊登廣告徵人，然原告並無連續曠職3日之情，故被告此舉實屬違法解雇，又原告於108年4月22日在系爭調解時即主張被告違法解雇，請求被告給付資遣費，已有依勞動基準法第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之規定，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後，爰依勞基法第14條、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告應給付其39,463元之資遣費等語，並提出原告與朋友之通訊軟體LINE對話資料、系爭調解申請書及調解紀錄、被保險人投保資料表、108年4月3日及4日之被告徵人廣告等件為證（見本院卷(一)第29至62頁、第157至159頁），被告則否認其於上開時地有向原告提出上開兩變更工作內容時間薪資之方案，否則要求原告離職，亦未曾於108年4月1日解雇原告。原告係於108年4月1日當日上午未到公司上班，原告上午11點多時

有打電話說下午要來上班，當日下午原告有來上班，但把原告自己的出勤表帶走，也沒說要離職，原告隔日就突然沒來上班，也沒接電話，被告並未違法解雇原告。原告於4月2日之後即未到勤，已構成曠工，被告於4月間依勞基法第12條第1項第6款規定不經預告而終止兩造勞動契約，應屬有據等語。

3. 經查，原告所提之上開與朋友間之對話資料，原告於對話中僅提到老闆曾在3月26日下午提出兩個方案要給原告選擇之事實，並未提及被告當時有提出若原告不接受時要將原告解雇等情。又依原告所提之上開被保險人投保資料表顯示其並未曾以勞工身分投保於被告。另依系爭調解申請書及調解紀錄顯示，被告自始均否認有原告所謂之提出兩方案要原告選擇及解雇原告之情。是原告所述被告曾提出上開兩方案要原告接受且違法解雇原告等節，顯然有疑。況且，證人即被告公司員工王鶯梅於本院審理時證稱：我跟原告是前同事關係，我是79年開始到被告公司上班。我不記得原告是何時到被告公司上班。我們員工平常上下班時要打卡。一天打卡4次。是員工都要打卡4次。沒有人只要打卡2次（即上班及下午下班時打卡即可），還沒有實施一例一休前是2次沒錯，之後改成4次。原告中午有去休息，但她是否有去打卡我不清楚。原告的打卡紀錄顯示，其以前有時會有提早下班，沒有上滿8小時，被告公司會如何處理我不清楚，因為這是老闆的事。可以有時提早下班，中午就不休息，把時間補滿8小時。每人打卡時間不一定，且我不清楚原告是否有去打卡，我是都有打卡。原告有時有事情，會跟老闆說她中午不休息進行補班。我不知道原告為何會離開被告公司，我不知道詳細情形，我只知道我們老闆有天叫她來上班，她就沒有來，但也沒有回電，我問被告老闆說為何原告沒有來，老闆就說不知道為何原告也沒有回電。後來老闆是如何處理我不清楚，這是老闆與原告的關係，我不清楚。原告沒有做後被告就開始找人，原告說不要做了，老闆因為缺人所以才找人。我

01 沒有印象原告說不要做了是在老闆打電話給她之後幾天。被  
02 告公司去年沒有說過要減薪或變更。打卡不能由別人代替。  
03 被告公司中午有供餐，大部分都是老闆娘煮的，外面大概80  
04 元。原告中午休息時可以自由活動，也可以外出作自己的事  
05 情。原告離職後，她的工作目前是由我來做等語（見本院卷  
06 一第377至380頁），證人彭珮瑜於本院審理時證稱：我是被  
07 告法定代理人石立山的太太，也是被告公司的員工，原告是  
08 105年9月來被告公司上班。我們是認為一週就是2天休假，  
09 補休部分只要有講，我們都會讓員工休假，又因為我們是服  
10 務業之故，所以週六原則上都是要上班。如果員工要休假，  
11 要事先先說，不能臨時說，如果沒有意外，被告公司都會同  
12 意。是要提前說，我們會處理，都沒有什麼條件。原告沒有  
13 講，就沒有拒絕的事情，有講我們就會讓原告休假，但原告  
14 沒有講。本院卷一第235至297頁之原告打卡出勤表，打卡不  
15 是我在處理，是老闆在處理，原告有無休息，我都在櫃台，  
16 我最清楚。我一直都在被告公司工作，沒有離開過公司。我  
17 們有打卡紀錄，特休與補休部分，只要超過原本的休假，就  
18 是特休。我們對於特休及補休沒有特別紀錄，就是看打卡資  
19 料。王鶯梅有時會請假2、3天，去外地，我們都會答應。我  
20 們沒有特別區分原告請的是什麼假，只要有講，原則上我們  
21 都會准，且休假也有薪資，但我們並沒有特意的載明是特休  
22 假。特休假也有薪資原告偶爾忘記打卡，公司老闆會以簽名  
23 之方式，表示當天原告有到班。但老闆有時有簽名，有時沒  
24 有簽，但也沒有扣原告的錢。就我印象，原告沒有過一整週  
25 的中午沒有休息，原告中午一定要睡覺。有時原告在後面聊  
26 天，聊到剩下5分鐘才休息。每天中午都是我一個人在公司  
27 上班，原告說過他中午如果沒有休息，會沒有精神，所以一  
28 定要休息。我大約從96年間開始在被告公司任職，我的業務  
29 是會計及做帳，人事管理都是被告法代在處理，但員工請假  
30 也是要知會我一聲。被告公司是從事五金事業，主要是家庭  
31 五金為主，還有一些百貨。有開店，店名為信香生活館。原

01 告在被告的業務是補貨及進貨清點。原告大部分都沒有在店  
02 面的櫃台，櫃台幾乎都是我跟王鶯梅在幫忙。被告公司的營  
03 運處所及店面是同一處所，公司所有的業務我都有接觸，我  
04 都會，王鶯梅也是，因為其待很久了。我不知道原告所稱  
05 108年3月26日下午1時30分許她有與石立山有在二樓辦公室  
06 會談的事。我沒有聽石立山說過要調整原告工作時間及薪資  
07 。登報部分是108年4月2日晚上打電話過去給接廣告的小姐  
08 ，請其108年4月3日登報紙。徵人的原因是因為原告不來上  
09 班了。108年4月1日原告中午來上班時，我有碰到原告，原  
10 告沒有跟我說什麼，且原告下午帶了兩個朋友，是一對夫妻  
11 到公司後面，我一開始不知道為何，我第二天才知道原告的  
12 東西都已經不見了。108年4月1日之前原告沒有講過要離職  
13 的事等語（見本院卷(二)第73至78頁）。上開證人王鶯梅、彭  
14 珮瑜均為被告公司人員，其證述有關被告是否違法解雇部分  
15 之內容亦無法作為有利於原告之佐證。

16 4. 至於原告另稱被告於108年4月1日違法解雇原告後立即刊登  
17 廣告徵人，並提出上開108年4月3、4日之被告徵人廣告等為  
18 證部分，查原告既自陳於108年4月1日當日中午至下午時段  
19 尚有前往被告公司工作半天，倘被告事前確實有要於108年4  
20 月1日解雇原告，當日原告豈可能還會於當天下午前往被告  
21 處實質工作，而非前往辦理原告所謂之被迫離職交接程序。  
22 另由上開徵人廣告內容觀之，被告委託更生日報於108年4月  
23 3、4日刊登徵人廣告，其上即記載所徵工作人員月薪23,100  
24 元，此一薪資與原告所謂被告法定代理人於108年3月26日告  
25 知之方案薪資不同，倘若被告確實就其員工有減薪及減工時  
26 之需求（即原告所謂之上開兩方案），其又何必辭退原告後  
27 再另行雇用全薪之員工，此顯不合常理。且被告若早就於  
28 108年3月26日時即預定要於4月1日解雇原告，又為何要等到  
29 108年4月3日才刊登徵人廣告，此亦與常情有違。

30 5. 據上，本院審酌前揭事證，認原告主張被告於108年4月1日  
31 有違法解雇原告等節，應非事實。又原告於108年4月2日起

01 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  
02 ，是被告於本件辯稱原告自108年4月2日起曠職而嗣依勞基  
03 法第12條第1項第6款規定予以解雇，應屬有據。從而，原告  
04 自無從依上開規定請求給付資遣費，故原告本件請求被告給  
05 付資遣費39,463元，並無理由。

06 (二)原告於被告任職期間每月工資為何？

07 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  
08 ，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用  
09 其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法  
10 所定之最低標準。本法用詞，定義如下：三、工資：指勞工  
11 因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計  
12 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何  
13 名義之經常性給與均屬之。工資由勞雇雙方議定之。但不得  
14 低於基本工資。勞基法第1條、第2條第3項、第21條第1項分  
15 別定有明文。又勞基法為保障勞工權益所規範勞雇雙方於訂  
16 立勞動契約時之最低標準，有關勞雇協議之勞工工資依上開  
17 規定不得低於基本工資，此為法律強行規定，並不得違反。  
18 又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  
19 ，自104年7月1日至105年12月31日間之每月基本工資為20,0  
20 08元、自106年1月1日至106年12月31日間之每月基本工資為  
21 21,009元、自107年1月1日至107年12月31日間之每月基本工  
22 資為22,000元、自108年1月1日至108年12月31日間之每月基  
23 本工資為23,100元（見本院卷(一)第359頁）。

24 2.原告主張於被告處自105年9月1日起至108年4月1日之任職期  
25 間每月工資均為22,000元等語，為被告所否認，並辯稱：原  
26 告每月自被告處領取22,000元，被告於中午休息時間均有供  
27 餐予原告，每餐伙食費約75元，符合勞務對價性、經常性給  
28 與之要件，自應認為薪資及支付加班費之意。又依原告所簽  
29 收之薪資收據上載明係包含該月薪資、每週六加班費、國定  
30 加班費，且兩造均無薪資低於基本工資之意，自應解為原告  
31 每月領取基本工資，其餘為加班費。故原告自105年9月1日

01 至12月31日每月領取20,008元工資，106年1月1日至12月31  
02 日每月領取21,009元工資、107年1月1日至12月31日每月領  
03 取22,000元工資、108年1月1日至3月31日每月領取23,100元  
04 工資等語，並提出106年1月份至107年12月份之原告薪資簽  
05 收收據各1份為證（見本院卷第299至345頁）。

06 3.經查，由上開兩造不爭執事項(二)內容可知，被告於原告在  
07 105年9月1日起至108年3月31日之任職期間每月均給予被告  
08 薪資為22,000元。再者，被告所提之上開106年1月份至107  
09 年12月份原告薪資簽收收據內容觀之，為電腦打好之制式格  
10 式，內容記載「本公司的黃月華小姐已領取民國○年○月薪  
11 包含本月每週六加班費及國定假日加班費共新台幣22000元  
12 。員工簽名：...」等語，原告均有在其上簽名。又該薪資  
13 資料已記載月薪包含本月每週六加班費及國定假日加班費等  
14 語，足見原告於該106年1月份至107年12月份之期間所領之2  
15 2,000元應非僅為當月工資而已，應包含加班費之金額。又  
16 每月勞工工資在不含加班費之情況下依上開規定並不得低於  
17 法定工資，原告又未能再提出其他事證證明兩造確有約定於  
18 上開工作期間之月工資均為22,000元，是本院認依上開簽收  
19 收據之內容，足可推得兩造於原告在106年1月份至107年12  
20 月份之任職期間所約定之原告月工資應為最低工資之金額，  
21 其餘差額金額部分應為當月之加班費，較為合理。據此，原  
22 告於106年每月份工資（不含加班費）為21,009元、107年度  
23 每月份工資（不含加班費）為22,000元。

24 4.至於105年9月至12月份之原告工資部分，兩造雖未提出約定  
25 之工資金額相關事證供本院參酌，但本院參酌依上開106、  
26 107年間之原告薪資簽收收據資料所示原告於該任職期間之  
27 薪資為當時最低工資等節，應可推知兩造就105年9月至105  
28 年12月份約定之每月工資亦應為當時之最低工資即20,008元  
29 ，原告其餘領得之金額差額應為加班費性質。

30 5.又就108年1月至3月份之原告工資部分，查依卷附之花蓮縣  
31 政府108年10月2日府社勞字第1080218629號函附被告提供之

原告於該3個月份之薪資條（見本院卷（一）第129頁）雖顯示，原告之薪資結構均為底薪18,493元、加班費3,507元，合計22,000元等情，但依當年度之基本工資已調成為每月23,100元，此為強制規定，雇主依法並不得違反，是108年1月至3月份之原告工資仍應認為每月為23,100元。

6.據上，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）被告抗辯於原告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？

1.按工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。勞基法第22條定有明文。

2.被告於本件抗辯於原告任職期間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等語。原告則否認此為薪資及加班費性質，並稱此僅為被告提供原告之免費伙食，不屬於工資範疇等語（見本院卷（一）第355頁）。

3.經查，被告固有於原告任職之上班期間提供午餐予原告。倘兩造確實已合意被告可以以供餐方式換算作為給付原告工資或加班費（即延長工時工資）之一部，依上開規定，此為以實物作價之例外情形，兩造應會於簽訂勞動契約並特別註明，惟被告並無法提出任何書面資料證明此事，故其所辯，顯然有疑。況且，依被告提供之上開原告於108年1至3月份每月之薪資條內容觀之，並未有任何因被告供餐而扣除原告薪資之項目或註記，故設若兩造確實係以此午餐提供作為原告工資（或加班費）扣除之變形，被告自應會在薪資條上顯示於應扣金額項目部分。是故，本院審酌上情，認原告主張被

01 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  
02 施之性質，應為可採。被告抗辯該供餐應解釋為給付原告薪  
03 資及加班費性質云云，自無所憑。

04 (五)被告抗辯於原告任職期間曾給付之上開年終獎金為給付加班  
05 費之性質，有無理由？

06 被告於本件雖抗辯於原告任職期間曾給付之上開年終獎金為  
07 給付加班費之性質，然查，被告既係於106、107、108年農  
08 曆除夕始發給各2,000元之金額予原告，此並非每月按原告  
09 工作或加班情形所發給，性質上應僅有年終獎金之性質，當  
10 非為加班費性質，被告上開所辯，即不可採。

11 (六)原告請求被告給付基本工資差額3,300元，有無理由？

12 原告主張被告於108年1至3月份每月份並未依最低工資給足  
13 原告工資，故請求被告給付該3個月之差額3,300元等語。被  
14 告則以上詞置辯。經查，被告於上開3月份每月給予原告之  
15 工資僅有18,493元，已如上述，又當時之最低工資為每月  
16 23,100元，而勞雇雙方約定之勞工工資並不得低於法定最低  
17 工資為強行規定，是以，原告請求被告給付上開3個月份之  
18 工資差額，自屬有據，又原告於本件僅請求工資差額3,300  
19 元，故其請求應為有理由。

20 (七)原告請求被告給付休息日上班工資、國定假日上班工資、特  
21 別休假上班工資等，有無理由？若有，金額為何？

22 1.原告請求被告給付休息日上班工資部分：

23 (1)按105年12月22日前有效之勞基法第36條規定「勞工每七日  
24 中至少應有一日之休息，作為例假。」，000年00月00日生  
25 效之勞基法第36條第1項則規定「勞工每七日中應有2日之休  
26 息，其中1日為例假，1日為休息日。」。000年00月00日生  
27 效之勞基法第24條第2項規定「雇主使勞工於第三十六條所  
28 定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每  
29 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  
30 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  
31 。」又按本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所

01 定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第  
02 四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。  
03 勞動基準法施行細則第22條之3亦有明定。

04 (2)原告主張其於106年間星期六、日上班之日數為44天，107年  
05 間則為39天，故原告在106、107年間上班之日數為83天，另  
06 108年間為10天。爰依勞基法第24條第2項規定，請求被告給  
07 付休假日上班之工資。又原告於106、107年間時薪為92元，  
08 被告於106、107年間應給付之休假日上班時薪，前2小時為  
09 428元《計算式： $(92 \times 2) + (122 \times 2) = 428$ 》、後6小時  
10 為1,470元《計算式： $(92 \times 6) + (153 \times 6) = 1,470$ 》。  
11 原告於108年間時薪為96元，被告於108年間應給付之休假日  
12 上班時薪，前2小時為448元《計算式： $(96 \times 2) + (128 \times$   
13  $2) = 448$ 》、後6小時為1,530元《計算式： $(96 \times 6) + ($   
14  $159 \times 6) = 1,530$ 》。是被告於106年、107年間應給付休假  
15 日上班之工資157,534元《計算式： $428 \times 83 + 1,470 \times 83 =$   
16  $157,534$ 》，被告於108年間應給付休假日上班之工資19,780  
17 元《計算式： $428 \times 10 + 1,530 \times 10 = 19,780$ 》，合計為177,  
18 314元等語。被告則以上詞置辯。

19 (3)經查，兩造就原告於被告處任職期間星期日是固定休息等節  
20 ，並不爭執（見本院卷(一)第109頁），亦即原告原則上之上  
21 班模式為連續上6天後休息1天，參酌106年1月1日開始施行  
22 之勞基法第36條第1項規定，原告於星期日休息之該日應為  
23 「例假」性質。又依上開規定，雇主除例假外，或有勞基法  
24 第36條第2項情形外，尚應使勞工於每7天內有1天之休息日  
25 ，而本件被告既使原告僅固定休1天之例假即星期日，且又  
26 查無有勞基法第36條第2項之情形，故於其他休息日上班部  
27 分，被告應依同法第24條第2項規定之方式給付原告工資即  
28 加班費。

29 (4)原告雖於109年5月12日提出之民事辯論意旨(二)狀併以該狀附  
30 件之原證8資料即其108年3月份之打卡紀錄翻拍照片（見本  
31 院卷(二)第133頁）之內容並未有上午下班及下午上班之打卡

01 紀錄，否認被告於本件所提出之原告打卡紀錄（見本院卷(一)  
02 第235至297頁）所示上午下班及下午上班之紀錄為原告所打  
03 卡等情，並進而主張被告提出之本件打卡紀錄恐有虛偽不實  
04 之情事，且否認被告有依該打卡紀錄內容對於原告為如實補  
05 休之事等語（見本院卷(二)第129頁）。然比對原告所提之上  
06 開108年3月份打卡紀錄（見本院卷(二)第133頁、第135頁）、  
07 與被告所提之上開108年3月份之打卡紀錄（見本院卷(一)第  
08 295頁、第297頁），除被告所提資料中「上午下班」及「下  
09 午上班」欄位有顯示有打卡紀錄，原告所提者則無外，該兩  
10 張當月份每天之「上午上班」及「下午下班」欄位之打卡時  
11 間完全不相同，且被告所提者顯示原告於3月16日（星期六  
12 ）未上班，但原告所提者則顯示原告於該日有上班。是兩造  
13 所各自提出之上開兩張打卡資料何者為原告於108年3月份實  
14 際之打卡資料，確實有疑。惟原告既否認被告提出之108年3  
15 月份之打卡紀錄，被告則不爭執原告所提之該月份打卡紀錄  
16 形式真正（見本院卷(二)第147頁），故自應以原告所提出之  
17 108年3月份打卡紀錄，作為原告於當月份實際上班情形之依  
18 據。至於被告提出之其他月份（即105年9月至108年2月份，  
19 共30個月）原告打卡紀錄部分（見本院卷(一)第235至293頁）  
20 ，查原告並未能提出除108年3月份外之其餘任何月份之於被  
21 告公司處之打卡紀錄，而被告已提出上開原告之打卡紀錄，  
22 本院審酌證人王鶯梅雖目前仍於被告公司處任職，然其既與  
23 兩造並無親屬關係，且已於本院訊問前具結，難認其會甘冒  
24 偽證罪之處罰而為虛偽陳述以偏袒被告，故其證述內容應可  
25 採信。又證人王鶯梅已證述被告公司之員工每個人每天都要  
26 打4次卡等情，已如上述，與被告所提之上開其餘月份之原  
27 告打卡資料上之打卡紀錄大部分均有打卡4次情形相符，而  
28 被告所提之其餘月份之打卡紀錄，依其形式觀之，均有逐筆  
29 記載原告上下班情形，按常情，倘被告確實要應付本件訴訟  
30 ，只要直接稱遺失本件原告之所有打卡紀錄即可，實無庸為  
31 應訴本件訴訟而編造虛偽高達30個月份之原告打卡資料。況

01 且，原告於108年12月3日提出之民事準備(二)狀亦曾表示「被  
02 告所提出之打卡資料固然為原本，惟原告每日僅打卡兩次，  
03 即每日上午上班及下午下班兩次」等語（見本院卷(一)第353  
04 頁），其亦未否認被告所提出之105年9月至108年2月份原告  
05 打卡紀錄所示原告上午上班打卡及下午下班打卡、及原告上  
06 班情形（即哪幾天有上班）等部分，且原告本件請求休息日  
07 、國定假日上班加班費部分，均以被告提出之上開打卡紀錄  
08 所載之情形為依據，故尚難以兩造各自提出內容不同之108  
09 年3月份原告打卡紀錄，即否定被告所提出之其他月份原告  
10 打卡紀錄之真實性。承上，本院依上開事證，認被告提出之  
11 105年9月至108年2月份之原告打卡資料（見本院卷(一)第235  
12 至293頁），及原告提出之108年3月份之打卡資料（見本院  
13 卷(二)第133頁、第135頁），應可作為本件原告於被告任職期  
14 間之實際上班情形證明。

- 15 (5) 由上開兩造不爭執第(六)項，及參酌被告提出原告之打卡及上  
16 班資料（見本院卷(一)第173至297頁），原告於106年間在星  
17 期六上班之天數為44天、107年間在星期六上班之天數為39  
18 天、108年間在星期六上班之天數為10天。又被告於本件主  
19 張原告於106年補休6天（即1月16日、3月20日、3月27日、4  
20 月10日、10月1日、10月12日）、107年間補休10天（即5月  
21 29日、5月31日、8月17日、8月31日、9月18日、9月24日、  
22 10月22日、11月7日、11月8日、12月31日）等語（見本院卷  
23 (二)第155頁），而原告就於被告處任職期間之105年9月27日  
24 、107年9月24日、107年11月8日、107年12月31日等日有放  
25 假不爭執（見本院卷(二)第35頁）外，爭執被告其餘主張原告  
26 有補休之日期。查106年1月1日既已開始實施勞基法第36條  
27 第1項之「勞工每七日中應有2日之休息，其中1日為例假，1  
28 日為休息日。」規定，即勞工「1例1休」之規定，被告既有  
29 讓原告固定於星期天之「例假」休息，自應於7日之週期內  
30 再選1天作為原告之休息日，否則自應給付加班費，而上開  
31 兩造所稱之原告有請補休之日，於1例1休之規定施行後，自

01 應先解為讓勞工放1例1休之「休息日」較為合理。又查，依  
02 被告主張之原告「補休日」中，其中106年間之「補休日」  
03 為1月16日（星期一）、3月20日（星期一）、3月27日（星  
04 期一）、4月10日（星期一）、10月1日（星期日）、10月12  
05 日（星期四）等6天，依被告所提之上開原告打卡紀錄顯示  
06 該6天並未有原告之打卡紀錄，但查106年10月1日為星期  
07 日，本即屬兩造約定之「例假」，故非「請補休日」，自應  
08 予扣除，至於其餘5天部分原告雖主張其均有上班，只是忘  
09 記打卡等語，並提出其桌曆影本1份為證（見本院卷(二)第39  
10 至49頁），但此僅為原告自行製作之資料，且經被告否認，  
11 故自難憑此即認原告確有於該5日上班，是以，原告應有於  
12 106年1月16日（星期一）、3月20日（星期一）、3月27日（  
13 星期一）、4月10日（星期一）、10月12日（星期四）等5天  
14 放假休息，應可認定。再者，被告主張原告107年間之「補  
15 休日」計有5月29日（星期二）、5月31日（星期四）、8月  
16 17日（星期五）、8月31日（星期五）、9月18日（星期二）  
17 、9月24日（中秋節）、10月22日（星期一）、11月7日（星  
18 期三）、11月8日（星期四）、12月31日（星期一）等10天  
19 ，扣除本應放假之國定假日9月24日中秋節、及原告不爭執  
20 之107年11月8日、107年12月31日等2天外，其餘7天依被告  
21 所提之上開原告打卡紀錄顯示，該7天並未有原告之打卡紀  
22 錄，原告雖主張該7天其均有上班，只是忘記打卡等語，並  
23 提出其桌曆影本1份為證（見本院卷(二)第51至65頁），但此  
24 僅為原告自行製作之資料，且經被告否認，故自難憑此即認  
25 原告確有於該7日上班。據此，原告應有於107年5月29日（  
26 星期二）、5月31日（星期四）、8月17日（星期五）、8月3  
27 1日（星期五）、9月18日（星期二）、10月22日（星期一  
28 ））、11月7日（星期三）、11月8日（星期四）、12月31日（  
29 星期一）等9天放假休息，應可認定。承上，原告既有於上  
30 開106年之非假日放假5天、107年則為9天，此應視為原告於  
31 1例1休規定之「休息日」休息之情形，又於兩造所不爭執之

原告在106、107、108年間星期六有上班之天數分別為44天、39天、10天，參酌上開1例1休之規定，該「星期六上班」之意義應可解為兩造約定原告同意在每7日內之「休息日」上班之意，但扣除原告於上開106、107年有於「休息日」休息之天數後，亦即原告於106年間之休息日上班天數為39天、107年間之休息日上班天數為30天、108年間之休息日上班天數為10天。

- (6)另原告於被告任職期間之每月工資（不含加班費部分）分別為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元等節，業經本院認定如前，換算後，原告於106年之時薪為88元（計算式： $21,009 \div 30 \div 8 = 88$ ，小數點後位四捨五入）、107年之時薪為92元（計算式： $22,000 \div 30 \div 8 = 92$ ，小數點後位四捨五入）、108年之時薪為96元（計算式： $23,100 \div 30 \div 8 = 96$ ，小數點後位四捨五入）。故被告於106年間應給付之原告休息日上班時薪，前2小時為411元《計算式： $(88 \times 2) + (88 \times 1 \text{又} 1/3 \times 2) = 411$ ，小數點後位四捨五入》、後6小時為1,408元《計算式： $(88 \times 6) + (88 \times 1 \text{又} 2/3 \times 6) = 1,408$ 》，1天上班8小時之工資共計為1,819元（計算式： $411 + 1,408 = 1,819$ ）；被告於107年間應給付之原告休息日上班時薪，前2小時為429元《計算式： $(92 \times 2) + (92 \times 1 \text{又} 1/3 \times 2) = 429$ ，小數點後位四捨五入》、後6小時為1,472元《計算式： $(92 \times 6) + (92 \times 1 \text{又} 2/3 \times 6) = 1,472$ 》，1天上班8小時之工資共計為1,901元（計算式： $429 + 1,472 = 1,901$ ）；被告於108年間應給付原告之休息日上班時薪，前2小時為448元《計算式： $(96 \times 2) + (96 \times 1 \text{又} 1/3 \times 2) = 448$ 》、後6小時為1,536元《計算式： $(96 \times 6) + (96 \times 1 \text{又} 2/3 \times 6) = 1,536$ 》，1天上班8小時之工資共計為1,984元（計算式： $448 + 1,536 = 1,984$ ）。是被告於106年、107年、108年間依勞基法第24條第2項規定之計算方式應給付原告休息日上班之工資合計應為147,811元（計算式： $39 \times 1,819 + 30$

01           × 1,901+10× 1,984=147,811) 。

02 (7) 據上，原告依上開規定得請求被告給付之休息日上班工資為  
03 147,811元。

04 2.原告請求被告給付國定假日上班工資部分：

05 (1) 按105月12月31日前有效之勞基法第37條規定「紀念日、勞  
06 動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。  
07 」，又000年0月0日生效之勞基法第37條則規定「內政部所  
08 定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定  
09 應放假之日，均應休假。中華民國一百零五年十二月六日修  
10 正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。」、000年0月  
11 0日生效施行之勞基法第37條規定「內政部所定應放假之紀  
12 念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均  
13 應休假。中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，  
14 自一百零六年一月一日施行。」。又105年12月22日前有效  
15 之勞基法第39條規定「第三十六條所定之例假、第三十七條  
16 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  
17 給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給  
18 。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者  
19 ，亦同。」、000年00月00日生效之勞基法第39條則規定「  
20 第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及  
21 第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵  
22 得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關  
23 係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」。  
24 另按本法第三十九條所定休假日，為本法第三十七條所定休  
25 假及第三十八條所定特別休假。為勞動基準法施行細則第24  
26 條之3所明定。

27 (2) 原告主張於被告處任職期間，105年間國定假日上班日為6天  
28 (即9月15日中秋節、9月28日教師節、10月10日國慶日、10  
29 月25日台灣光復節、10月31日蔣公誕辰紀念日、11月12日國  
30 父誕辰紀念日)、106年間國定假日上班日6天(1月27日除  
31 夕、228和平紀念日、5月1日勞動節、5月30日端午節、10月

01 4日中秋節、10月10日國慶日)、107年間國定假日上班日6  
02 天(即1月1日元旦、2月15日除夕、228和平紀念日、4月4日  
03 兒童節、6月18日端午節、10月10日國慶日)、108年間國定  
04 假日上班日2天(即1月1日元旦、228和平紀念日),故被告  
05 應給付105年至107年間國定假日上班日之工資13,194元(計  
06 算式:日薪733元 $\times$ 18天=13,194元)。108年間國定假日上  
07 班日之工資1,540元(計算式:日薪770元 $\times$ 2天=1,540元)  
08 。共計14,734元等語。被告則辯以上詞。

09 (3)經查,被告對於原告有於上述之國定假日天數上班等節,並  
10 不爭執,又原告對於其有於105年9月27日當日補休1天等節  
11 ,亦不爭執(見本院卷(二)第35頁),查原告既先於105年9月  
12 15日中秋節應休假之日到勤上班,依此時序應可推知原告於  
13 在後之105年9月27日為補休,應係補原告在105年9月15日中  
14 秋節未休之假別,經扣除後,原告105年間國定假日上班日  
15 為5天、106年間國定假日上班日6天、107年間國定假日上班  
16 日6天、108年間國定假日上班日2天。復依上開勞基法第37  
17 、39條之規定,被告於上開天數應加倍給付原告工資,又被  
18 告並未對原告有扣薪之情,故原告於105年間得再請求之工  
19 資為3,335元《計算式:(20,008 $\div$ 30) $\times$ 5=3,335元,小  
20 數點後位四捨五入》、於106年間得再請求之工資為4,202元  
21 《計算式:(21,009 $\div$ 30) $\times$ 6=4,202元,小數點後位四捨  
22 五入》、於107年間得再請求之工資為4,400元《計算式:(  
23 22,000 $\div$ 30) $\times$ 6=4,400元》、108年間得再請求之工資為  
24 1,540元《計算式:(23,100 $\div$ 30) $\times$ 2=1,540元》。以上  
25 合計為13,477元(計算式:3,335+4,202+4,400+1,540=  
26 13,477)。

27 3.原告請求被告給付特別休假上班工資部分:

28 (1)105年12月31日前有效之勞基法第38條規定「勞工在同一雇  
29 主或事業單位,繼續工作满一定期間者,每年應依左列規定  
30 給予特別休假。一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以  
31 上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、

十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、000  
年0月0日生效施行之勞基法第38條則規定「勞工在同一雇主  
或事業單位，繼續工作满一定期間者，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，記載於第二十三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。中華民國一百零五年十二  
月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。」、  
000年0月0日生效施行之勞基法第38條規定為「勞工在同一  
雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，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。  
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。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，記載於第二十三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。」。又勞工於符合本法第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。勞動基準法施行細則第24條第1項、第5條亦有明定。由上開規定可知，105年12月31日前，勞工工作滿6個月以上但未滿1年者，並無特別休假，但106年1月1日後則有3天。又有關年資之計算依施行細則第5條規定，自受僱時起算。

(2) 原告主張其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，又原告每日工資為733元（計算式： $22,000 \div 30 = 733$ ，小數點後位四捨五入），被告應給付原告休假日上班之工資24,922元（計算式： $733 \times 34 = 24,922$ ）等語，被告則辯以：原告自105年9月開始到職，故自106年9月1日至107年8月31日間有7日之特別休假。原告雖主張被告未給付特別休假未休工資部分，然被告已反證原告曾提出補休，被告准許而未拒絕，故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，即屬無據等語。

(3) 經查，原告係自105年9月開始受僱於被告，迄108年4月後未再繼續任職，故原告於被告處之工作年資應為2年7個月多，又原告於勞基法第38條新法在106年1月1日實施後之106年3月1日時工作年資已滿6個月，故依上開規定於106年3月1日至106年8月31日間已取得3天之特別休假，再至106年9月1日時原告工作年資已滿1年，故依上開規定於106年9月1日至107年8月31日取得7天之特別休假。又至107年9月1日時原告工作年資已滿2年，故依上開規定於107年9月1日至原告於108年4月離職之間原告取得10天之特別休假。又被告雖抗辯原

告係自己未請特別休假，被告並未阻攔，故原告自不得請求未休之工資云云，然此已與目前勞基法第38條第4項之規定不符，自不足採。且被告辯稱原告請求未休工資之權利不存在，自應負舉證之責，被告既未提出已讓原告休上開特別休假之相關事證，原告依上開規定，請求被告給付特別休假未休之工資，自屬有據。復依上開勞基法第38、39條之規定，被告於上開特別休假未休天數應加倍給付原告工資，又被告並未對原告有扣薪之情，則原告於106年3月1日至106年8月31日間已取得3天之特別休假未休工資應為2,101元《計算式： $(21,009 \div 30) \times 3 = 2,101$ 元，小數點後位四捨五入》、於106年9月1日至107年8月31日已取得7天之特別休假未休工資應為5,133元《計算式： $(22,000 \div 30) \times 7 = 5,133$ 元，小數點後位四捨五入》、於107年9月1日至原告於108年4月離職之間已取得10天之特別休假未休工資應為7,700元《計算式： $(23,100 \div 30) \times 10 = 7,700$ 元》，以上合計為14,934元（計算式： $2,101 + 5,133 + 7,700 = 14,934$ ）。

4.被告已付之加班費金額部分：

- (1) 查原告於105年間在被告處任職之月工資為20,008元、106年為21,009元、107年為22,000元、108年為23,100元，且被告於105年9月至108年3月間每月均給付22,000元之薪資予原告等節，已如上述，故於105、106年間每月領取之薪資扣除每月實際工資後，其餘部分應為加班費性質。是以，105年間（即9至12月份，共4個月）原告已給付被告之加班費金額應為7,968元《計算式： $(22,000 - 20,008) \times 4 = 7,968$ 》；106年間（共12個月）原告已給付被告之加班費金額應為11,892元《計算式： $(22,000 - 21,009) \times 12 = 11,892$ 》。
- (2) 次就被告於108年1至3月份給付原告薪資結構部分，查兩造於本件並未提出該3個月份之任何薪資單或薪資資料供本院參酌，但由本院向花蓮縣政府調取之上開函文所附被告向縣政府提供之原告108年1至3月份薪資條顯示（見本院卷(一)第129至130頁），被告係給予原告薪資22,000元之薪資結構包

01 括每月工資18,493元、加班費3,507元等情。是可認被告已  
02 於108年1至3月份之期間給予原告加班費金額共為10,521元  
03 (計算式： $3,507 \times 3 = 10,521$ 。按：被告就原告工資部分則  
04 未給足)。

05 (3) 承上，被告於原告任職期間有給付之加班費金額合計為  
06 30,381元(計算式： $7,968 + 11,892 + 10,521 = 30,381$ )。

07 5. 綜上，原告本得請求之休息日上班工資為147,811元、國定  
08 假日上班工資13,492元、特別休假上班工資14,934元，扣除  
09 被告已給付之上開加班費30,381元後，原告得請求之金額應  
10 為145,841元(計算式： $147,811 + 13,477 + 14,934 - 30,381$   
11  $= 145,841$ )。

12 (八) 原告本件得請求被告給付之總金額為何？

13 原告於本件得請求之總金額應為基本工資差額3,300元、及  
14 休息日上班工資、國定假日上班工資與特別休假上班工資等  
15 之金額145,841元，共計為149,141元。

16 五、綜上所述，原告並非遭被告違法解雇，故其請求給付資遣費  
17 ，並無理由，又原告其餘請求基本工資差額、休息日上班工  
18 資、國定假日上班工資與特別休假上班工資等部分，僅於合  
19 計在149,141元金額範圍之部分為有理由，其餘部分為無理  
20 由。從而，原告依上開規定，請求被告給付原告149,141元  
21 ，及自起訴狀繕本送達被告翌日即108年8月27日(見本院卷  
22 (一)第73頁所附之送達證書)起至清償日止，按年息5%計算之  
23 利息等，為有理由，應予准許，逾此部分之請求為無理由，  
24 應予駁回。

25 六、本件為被告部分敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規  
26 定，於原告勝訴部分，應依職權宣告假執行。另依同條第2  
27 項規定，職權宣告被告為原告預供相當金額為擔保後，得免  
28 為假執行。

29 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與證據，核與判  
30 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

31 八、訴訟費用裁判之依據：勞動事件法第15條，民事訴訟法第79

條。

中華民國 109 年 6 月 3 日

花蓮簡易庭 法官 鍾志雄

上列正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（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。

中華民國 109 年 6 月 3 日

書記官 黃添民