

臺灣彰化地方法院民事判決

113年度勞訴字第31號

01
02
03 原 告 許勝為
04 訴訟代理人 黃大慶律師
05 被 告 周育廷
06 訴訟代理人 王翼升律師
07 複 代理人 武陵律師

08 上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年1月13日言
09 詞辯論終結，判決如下：

10 主 文

11 被告應給付原告新臺幣參拾壹萬玖仟貳佰貳拾柒元，及自民國一
12 百一十三年七月十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算
13 之利息。

14 原告其餘之訴駁回。

15 訴訟費用由被告負擔五分之二。

16 本判決第一項得假執行，被告如以新臺幣參拾壹萬玖仟貳佰貳拾
17 柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

18 事 實 及 理 由

19 一、原告主張：伊自民國111年9月1日起受雇於被告，在新泉興
20 牧場從事飼養小牛、維護環境清潔等工作。兩造約定每月休
21 假4日，每日工作8小時，起薪新臺幣（下同）37,000元，每
22 月5日發放薪資；於111年12月調整為月薪39,000元，自112
23 年1月起為40,000元，112年6月起為42,000元，薪資總額休
24 息日加班費。然被告竟要求伊每日均須出勤，如請假1日即
25 予以扣薪，伊於任職期間共遭扣薪40,580元。又伊每日例行
26 工作時間為4時20分至8時0分、15時20分至19時0分、20時至
27 20時30分，共計9小時50分，加計非常態性清潔工作平均每
28 日約20分鐘，總計工時已達10小時10分，故就超過8小時部
29 分，被告每日應給付2小時之加班費。再者，伊歷年正常休
30 假均遭扣薪，且伊於113年2月1日至14日上午均有出勤，自
31 4日下午起申請休假3日，並於同年月18日自請離職。然被告

01 並未給付原告113年2月份薪資，亦未給付特休未休工資，爰
02 依勞動基準法（下稱勞基法）第24第1項、第38條第4項、第
03 39條及勞動契約之法律關係，請求被告給付113年2月薪資2
04 4,621元、扣薪金額40,580元、例假日加班費（已扣除112年
05 3月超休4.5日及113年2月超休1日）54,250元、國定假日加
06 班費21,471元、特別休假未休工資12,176元、延長工時加班
07 費200,542元，共計350,110元（原告主張各項數額計算方式
08 見附件）等語，並聲明：被告應給付原告350,110元，及自
09 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
10 利息。

11 二、被告之答辯：兩造約定被告之底薪為法定基本工資，每月均
12 無休假，月薪總額已包含勞健保補貼、國定假日及例假日出
13 勤工資。因原告每月領取之薪資數額，均逾基本工資加計例
14 假日、休息日及國定假日出勤工資之總額，已合於勞動基準
15 法之規定，原告無由再請領例假日及國定假日出勤工資。縱
16 認兩造間勞動條件之約定因違反強制規定為無效，亦應以當
17 年度基本工資作為計算加班費之基準。又原告每日工作時間
18 為4時30分至8時45分、15時30分至18時45分、20時至20時15
19 分，早班及午班之工作時間與另名員工即證人甲○○大致相
20 同，晚班則僅需工作5分鐘即可完成，每日工作未逾8小時。
21 另伊分別於112年1月15日給付3萬元、於113年2月7日給付3
22 萬5,000元，已給付特休未休工資完畢；倘認伊並未給付，
23 則應以法定基本工資作為計算基礎。而113年2月薪資伊於調
24 解時有意給付，然遭原告拒絕等語置辯，並聲明：①原告之
25 訴駁回。②如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執
26 行。

27 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第188、189、215、216頁）

28 (一)原告自111年9月1日起受雇於被告，在新泉興牧場從事飼養
29 小牛、維護環境清潔等工作。

30 (二)兩造約定每日工作8小時，自111年9月1日起每月薪資為3萬
31 7,000元，於111年12月調整為3萬9,000元，112年1月起為4

01 萬元，112年6月起為4萬2,000元，每月5日發放薪資，出勤
02 期間由被告提供食宿。

03 (三)原告自113年2月1日至14日上午均出勤，自112年2月14日下
04 午起，申請休假3日，自113年2月17日起即未出勤。

05 (四)被告尚未給付原告113年2月份薪資。

06 (五)原告任職期間未打卡。

07 (六)被告未替原告投保勞工保險及提撥勞退金。

08 (七)被告於112年1月15日給付原告30,000元，於113年2月7日給
09 付原告35,000元。

10 (八)兩造於113年5月9日行勞資爭議調解，而未成立。

11 (九)原告不爭執被證一至十之形式真正。

12 (十)原告依法可請特休日期共計10日。

13 四、本院之判斷：

14 (一)兩造約定薪資結構為何及約定合法與否？

15 1.勞基法為勞動條件最低標準之規定，勞基法有關延長工時工
16 資及停止例假日等規定，核屬強制規定，雇主以任何形式之
17 合意或約定而異於勞基法規定者，均因違反強制規定而無
18 效。又勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一
19 日為休息日；因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作
20 之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假
21 期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休
22 息。前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理
23 由，報請當地主管機關核備，勞基法第36條第1項、第40條
24 定有明文。換言之，雇主不得以任何形式要求或與勞工約定
25 不得為任何休假，否則即有悖上述規定。如雇主非因天災、
26 事變或突發事件且認有必要之情況下，使勞工於例假日加
27 班，即屬違法加班，雇主除受主管機關處以罰鍰外，仍應給
28 付勞工加班費。查本件被告抗辯兩造約定無休假一節縱認屬
29 實，其等所為原告每週均無例假之約定，亦因違反上開強制
30 規定為無效，先予敘明。

31 2.雇主與勞工因確定延長工作時數有困難，或為便利計算薪

01 酬，就應給付勞工含加班費在內之工資，採取一定額度給付
02 之方式，基於契約自由原則，雖非法所不許。然勞資雙方約
03 定薪資包含延時工資及休假日之工資，仍須勞雇雙方有所約
04 定，亦即雇主已取得勞工之同意始可，不得僅以勞工每月薪
05 資所得高於基本工資加計延時工資及例、休假日之工資總
06 額，即認為雇主薪資給付之方式符合勞基法之規定，否則勞
07 動基準法第36、37、39條之規定將成為具文。故雇主如未能
08 證明勞資雙方約定之薪資已包含延長工時、例假日、休假
09 日、特別休假日加倍工資，且經勞工同意者，基於勞動基準
10 法保障勞工之立法意旨，勞工仍得依法請求各該工資（相同
11 意旨可參考最高法院111年度台上字第4號、110年度台上字
12 第53號民事判決）。

13 3.原告主張兩造約定每月僅休假4日，月薪包含休息日之加班
14 費等語，為被告所否認，並辯稱兩造約定原告之底薪為法定
15 基本工資，每月均無休假，月薪總額已包含國定假日、例假
16 及休息日出勤工資云云，固據聲請傳喚證人甲○○到庭陳
17 證，然其證述不清楚原告之薪資數額及結構等語（見本院卷
18 第218頁），自不得僅憑證人甲○○每月薪資為法定基本薪
19 資及每週排休2日等情，即推斷被告上述抗辯為真實。

20 4.且觀諸被告所提薪資明細（見本院卷第73至77頁），自111
21 年9月至113年1月原告任職期間之月薪均記載「32,000」，
22 而非按各年度法定基本工資（111年度為25,250元、112年度
23 為26,400元、113年度為27,470元）數額調整，僅獎金補貼
24 金額有所調升，且於111年薪資明細下方載稱「獎金包含加
25 班、津貼、獎金等」；核與原告所提薪資袋就「月薪」欄數
26 額均記載32,000元，其餘金額則載於「加班」或「皆勤」欄
27 位相符（見本院卷第21至32頁）。然兩造約定原告任職期間
28 由被告提供食宿（見兩造不爭執事項第(二)項），且未見其等
29 有為其他獎金及津貼之約定，可認兩造約定薪資之結構，應
30 係每月底薪32,000元，其餘數額則屬加班費之給付。被告復
31 未能證明兩造約定薪資包含國定假日加班費，是原告主張兩

01 造約定月薪僅包含休息日加班費，較可採信，應認兩造約定
02 每月底薪32,000元，其餘給付則屬休息日出勤之工資。

03 (二)原告得否請求被告給付扣薪數額40,580元？

04 按工資應全額直接給付勞工；勞工每七日中應有二日之休
05 息，其中一日為例假，一日為休息日，勞基法第22條第2項
06 前段、第36條第1項分別定有明文。查兩造約定每月休假4
07 日，業經本院認定如前。又原告自111年9月1日起受雇於被
08 告，最後工作時間為112年2月14日上午（見兩造不爭執事項
09 第(一)、(三)項），是原告工作期間為1年5月14日，共計532
10 日，依上開規定得休例假76日。然原告於任職期間僅休假共
11 計30日（見附表「未出勤日期及日數」欄所載。另為便利計
12 算，未按月依每7日計算薪資增減差額，然不影響原告得請
13 求數額），未逾上述法定日數及兩造約定，則被告按原告休
14 假日數予以扣薪，自非合法。從而，原告請求被告給付遭扣
15 薪之薪資差額40,580元，係屬有據。

16 (三)原告請求被告給付國定假日加班費21,471元，有無理由？

17 按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主
18 管機關指定應放假日，均應休假；雇主經徵得勞工同意於休
19 假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第37條第1項、第39
20 條分別定有明文。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照
21 給（已包含於月薪）外，再加發1日工資。又依紀念日及節
22 日實施辦法之規定，紀念日放假者有開國紀念日1日、和平
23 紀念日1日、國慶日1日、春節3日、兒童節1日、民族掃墓節
24 1日、端午節1日、中秋節1日、農曆除夕1日，另勞動節勞工
25 放假1日。查兩造約定每月底薪32,000元，其餘給付則為休
26 息日加班費，已如前述。又原告於任職期間之國定假日出勤
27 日數共計18日（詳見附表「國定假日出勤日數及日期」欄所
28 載），是其得請求被告給付國定假日工作工資為19,200元
29 （計算式：32,000元÷30×18日=19,200元）；逾此數額，則
30 非有據。

31 (四)原告請求被告給付例假日加班費54,250元，有無理由？

01 按勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為
02 休息日；因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必
03 要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但
04 停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息，勞基
05 法第36條第1項、第40條第1項定有明文。查原告任職期間得
06 休例假76日，然原告於任職期間僅休假共計30日等情，均如
07 前述，可認原告於任職期間之例假加班46日（計算式：76—
08 30=46），是原告得請求被告給付例假日加班費49,067元
09 （計算式：32,000元÷30×46日=49,067元，元以下四捨五
10 入）；逾此數額，即非有據。

11 (五)原告請求延長工時加班費200,542元，有無理由？

12 1.按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年；勞工請求之事
13 件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；文書、
14 勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命
15 提出者，法院得以裁定處新臺幣三萬元以下罰鍰；於必要時
16 並得以裁定命為強制處分；當事人無正當理由不從第一項之
17 命者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞基法第30條
18 第5項、勞動事件法第35條、第36條第1項、第5項分別定有
19 明文。是雇主於訴訟上受請求提出勞工出勤紀錄時，自有提
20 出義務，無正當理由未提出者，法院得依自由心證認勞工關
21 於該文書性質、內容及其成立之主張或依文書應證之事實為
22 真實，對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效（最高法院
23 111年度台上字第2070號判決意旨參照）。而雇主違背勞基
24 法所定置備勞工工資清冊及出勤紀錄之義務，法院即無從命
25 其提出，參諸勞動事件法第36條第5項立法意旨，應認於雇
26 主違反前揭備置義務時，得類推適用勞動事件法第36條第5
27 項，以對未遵守文書備置義務之雇主施以適當制裁。

28 2.原告主張其每日例行工作時間為4時20分至8時、15時20分至
29 19時、20時至20時30分，共計9小時50分，加計非常態性清
30 潔工作平均每日約20分鐘，總計工時已逾10小時等語，為被
31 告所否認，並辯稱：原告每日4時30分至8時45分、15時30分

01 至18時45分從事擠乳、餵飼牛隻及清潔環境等工作，20時至
02 20時15分從事收尾工作（以推車將2顆25公斤乾草球運送至
03 牛隻飼槽處），每日工作時間約7時45分，未逾8小時等語。
04 查證人甲○○固到庭證稱：伊與原告在同一區域工作，工作
05 時間大約相同，為每日4時30分至8時或8時30分、15時30分
06 至6時30分到7時之間等語（見本院卷第217頁）。然證人甲
07 ○○亦證稱：伊與原告重疊之工作內容係餵食小牛及擠奶。
08 伊不清楚原告需否餵食5個月以上牛隻，亦不清楚原告晚上
09 有無從事其他工作。原告需清理環境，包含每日常態性及非
10 常態性清理工作，伊平時則無須清理環境，僅其他員工排休
11 時，始需參與等語（見本院卷第217至218頁），可見證人甲
12 ○○與原告之職務範圍並非相同，原告需額外從事環境清潔
13 及夜間餵養牛隻等工作，自難僅憑甲○○所為證述，即認原
14 告每日工作時間未逾8小時。

15 3.查原告自111年9月1日起受雇於被告（見兩造不爭執事項第
16 一（一）項），其起訴請求被告給付加班費，經本院於113年7年9
17 日裁定通知被告提出原告任職期間之出勤紀錄，由被告於同
18 年月11日收受，有本院裁定及送達證書可稽（見本院卷第45
19 至46、49頁）。被告負有置備及提出原告工資清冊之義務，
20 然其自承未置備原告之出勤紀錄（見兩造不爭事項第(五)
21 項），復未能舉證證明原告每日工作未逾正常工時，參酌前
22 揭規定及說明，應認原告主張其每日工作10小時，即每日延
23 長工時2小時之事實為真正。

24 4.雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內
25 者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，勞基法第24條第
26 1項第1款定有明文。查依原告所陳工作時段，其上午工作時
27 間為4時20分至8時，故原告於下午請假未出勤部分，即無加
28 班之事實，是原告於任職期間加班日數共計505日（詳見附
29 表「加班日數」欄所載），依前揭規定，得請求被告給付延
30 長工時工資179,780元（計算式：**【32,000元÷30÷8×4/3×2】**
31 **×505日=179,780元**）；逾此數額之請求，即不應准許。

01 (六)原告請求被告給付113年2月份薪資24,621元，有無理由？

02 1.按工資應全額直接給付勞工；工資之給付，除當事人有特別
03 約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工
04 資各項目計算方式明細；第38條所定之特別休假，工資應由
05 雇主照給；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付
06 勞工；勞基法第22條第2項前段、第23條第1項、第39條第1
07 項、勞基法施行細則第9條分別定有明文。

08 2.查原告自113年2月1日至14日上午均出勤，自113年2月14日
09 下午起，申請休假3日，其後未再出勤，並終止兩造勞動關
10 係，其尚未領取該月份薪資等情，為兩造所不爭執（見三、
11 第(三)、(四)項）。又113年2月14日為農曆春節，有行政院人事
12 行政局公告之該年度行事曆可參，是原告於該日下午依勞基
13 法第37條第1項規定，本無庸出勤，故原告申請3日特別休假
14 應計算至113年2月17日止，從而，原告得請求被告給付該月
15 份17日工資及休息日出勤2日之約定加班費，被告辯稱僅須
16 給付出勤13.5日工資云云，與上開規定未符，係不足採。又
17 原告自112年6月起薪資總額為42,000元（見兩造不爭執事項
18 第(二)項），其中32,000元為底薪，其餘10,000元為休息日加
19 班費，亦如前述，故原告得請求被告給付113年2月份薪資為
20 23,133元（計算式：17日×32,000元/30日+2日×10,000元/4
21 日=23,133元，元以下四捨五入）。

22 (七)原告請求被告給付特休未休薪資12,176元，有無理由？

23 1.勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
24 主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞
25 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
26 日數，雇主應發給工資；雇主應將勞工每年特別休假之期日
27 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
28 勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工；勞工
29 依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責
30 任，勞基法第38條第4項、第5項、第6項定有明文。

31 2.勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資之基準，為勞工之

01 特別休假於年度終結之正常工作時間所得之工資。其為計月
02 者，為年度終結前最近1個月正常工作時間所得之工資除以3
03 0所得之金額，為勞基法施行細則第24條之1第2項第1款所明
04 定。是原告主張應按其離職前月薪總額（含約定4日休息日
05 加班費）42,000元計算1日工資云云，容有所誤。查兩造均
06 不爭執原告於任職期間可請特休10日（見三、第(十)項），扣
07 除原告於113年2月間申請休假3日（見三、第(三)項），尚餘7
08 日特休未休畢。又原告於正常工作時間所得月薪為32,000
09 元，已如前述，則原告於兩造勞動契約終止後，依前開規
10 定，得請求被告發給特休未休工資7,467元（計算式：32,00
11 0元÷30×7=7,467元，元以下四捨五入）。

12 3.被告雖辯稱其分別於112年1月15日、113年2月7日給付30,00
13 0元、35,000元，均包含原告之特休未休工資，其中原告工
14 作滿6個月之特休未休工資提前於112年1月15日即給付云
15 云。然觀之被告所提薪資明細，其所為上開給付載明為「年
16 終」（見本院卷第73、75頁），而未見記載勞基法第38條第
17 5項所定特休日數及金額，且給付數額及時間亦異於前開規
18 定，被告復未提出任何證據證明兩造約定上開「年終」給付
19 包含特休未休工資，難認被告所為該2筆給付屬特休未休工
20 資，是被告抗辯其已給付原告特休未休工資完畢云云，委無
21 可採。

22 (八)綜上，原告得請求被告給付薪資差額40,580元、國定假日工
23 資19,200元、例假日工資49,067元、延長工時工資179,780
24 元、113年2月份薪資23,133元、特休未休工資7,467元，共
25 計319,227元（計算式：40,580+19,200+49,067+179,780
26 +23,133+7,467=319,227）。

27 五、綜上所述，原告依勞基法第39條、第40條第1項、第24條第1
28 項第1款、勞基法第38條第4項規定及勞動契約之法律關係，
29 請求被告給付319,227元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年
30 7月12日（見本院卷第49頁所附送達證書）起至清償日止，
31 按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範

01 圍之請求，則無理由，應予駁回。
02 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
03 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
04 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
05 項定有明文。本件原告勝訴部分，應依上開規定依職權宣告
06 假執行，並同時酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔保或
07 於提存後，免為假執行。
08 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
09 審酌後與本件判決結果不生影響，爰不逐一論述，併予敘
10 明。

11 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

12 中 華 民 國 114 年 2 月 10 日
13 勞 動 法 庭 法 官 鍾 孟 容

14 以上正本係照原本作成。

15 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
16 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 114 年 2 月 17 日
18 書 記 官 張 茂 盛

19 附表：（證據出處見本院卷第73至77頁薪資明細）
20

編號	月份 (民國)	未出勤日期及 日數	扣薪金額 (新臺幣)	延長工時 日數(即 下午未請 假日數)	國定假日出勤 日數及日期
1	111年9月	0	0	30日	1日(9/10中秋節)
2	111年10月	0	0	31日	1日(10/10國慶日)
3	111年11月	0	0	30日	
4	111年12月	12/31下午, 休 假0.5日	650元	30日	
5	112年1月	1/19、1/20上 午、1/26、1/2	5,300元	28日	4.5日(1/2元旦補假、1/20除夕下午、1/2

		7、1/28上午， 共休假4日			3至1/25春節3 日)
6	112年2月	2/12、2/16下 午、2/26、2/2 7、2/28上午， 共計3日	4,000元	25日	
7	112年3月	3/15下午至3/2 3，共計8.5日	11,330元	22日	
8	112年4月	4/6上午、4/10 上午、4/17上 午、1/20上 午、4/24上 午，計2.5日	3,300元	30日	2日(4/4兒童 節、4/5民族掃 墓節)
9	112年5月	5/1上午、5/15 下午，計1日	1,300元	30日	1日(5/1勞動 節)
10	112年6月	6/3、6/4上午 、6/22下午、 6/23上午、6/3 0下午，計3日	4,200元	28日	1日(6/22端午 節)
11	112年7月	7/1上午、7/10 上午，計1日	1,400元	31日	
12	112年8月	8/7下午、8/ 8、8/9上午， 計2日	2,800元	29日	
13	112年9月	9/1下午、9/2 上午，計1日	1,400元	29日	1日(9/29中秋 節)
14	112年10月	10/27上午，計 0.5日	700元	31日	1日(10/10國 慶日)
15	112年11月	0	0	30日	
16	112年12月	0	0	30日	
17	113年1月	1/17下午、1/1 8、1/19、1/20 上午，計3日	4,200元	28日	1日(1/1開國 紀念日)
18	113年2月	原告自2/14下	尚未給付薪	13日	4.5日(2/8除

(續上頁)

01

		午起未出勤， 當月申請特休3 日。	資		夕前1日彈性放 假、2/9除夕、 2/12至2/14上 午為春節)
	合計	30日	40,580元	505日	18日