

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第57號

原告 鄭博懷

被告 永宸國際工程股份有限公司（原名永宸營造股份有限公司）

法定代理人 曾憲鴻

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國114年1月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒拾陸萬伍仟柒佰玖拾壹元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣柒拾陸萬伍仟柒佰玖拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、被告永宸國際工程股份有限公司（原名永宸營造股份有限公司）經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告乙○○之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：原告於民國111年3月1日起至113年6月30日止任職於被告擔任工地主任，兩造約定111、112年間之每月薪資為新臺幣（下同）70,000元，自113年1月起每月薪資為85,000元。惟被告自113年5月開始無法正常依發薪日給予薪資，並於113年7月1日未說明事由即給予原告非自願離職證明書，被告未營業也找不到負責人，且未給付113年6月份薪資85,000元、資遣費99,167元、特休假未休工資56,660元、受

僱期間假日出勤工資353,514元及112年度年終獎金210,000元，以上合計804,341元。為此，依勞動契約法律關係、勞動基準法（下稱勞基法）及勞工退休金條例（下稱勞退條例）相關規定提起本件訴訟等語，爰聲明求為判決：(一)被告應給付原告804,341元。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

四、得心證之理由

(一)原告主張自111年3月1日起至113年6月30日止任職於被告，111年、112年間每月約定薪資為70,000元，自113年1月起則為85,000元等情，業據原告提出薪資明細表、勞保被保險人投保資料表、第一商業銀行、板信商業銀行存摺封面及內頁明細等件為證（見本院卷第89至105頁），並經本院調閱原告之勞工保險投保資料（見本院卷第33至39頁）核對無誤，堪認原告確實任職於被告，且111年、112年間每月約定薪資為70,000元，自113年1月起每月薪資則為85,000元。又依勞工保險投保資料顯示，原告雖自111年3月1日起至同年5月3日間，係於安禾建設有限公司投保，然被告所出具之服務證明書已載明原告任職期間自111年3月1日起至113年6月30日止（見本院卷第175頁），且安禾建設有限公司之登記地址與被告出具之服務證明書上所載地址均為高雄市○○區○○路000號6樓（見本院卷第133頁、第175頁），是原告主張其自111年3月1日起至113年6月30日止均任職於被告等語，應屬可採。

(二)原告得請求被告給付之金額，茲分述如下：

1.積欠薪資部分：

按報酬應依約定之期限給付之，民法第486條前段定有明文。又工資應全額直接給付勞工，亦為勞基法第22條第2項本文明定。查原告主張其自113年1月起每月薪資為85,000元，被告尚積欠113年6月薪資未付等情，業據原告提出前開薪資明細表、板信商業銀行存摺封面及內頁明細影本為憑，

01 是原告請求被告給付未付薪資85,000元，即屬有據，應予准
02 許。

03 2.資遣費部分：

- 04 (1)按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：
05 歇業或轉讓時，勞基法第11條第1款定有明文。次按雇主依
06 第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應依下列規定發
07 給勞工資遣費：①在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1
08 年發給相當於1個月平均工資之資遣費。②依前款計算之剩
09 餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以
10 1個月計，勞基法第17條規定甚明。再按勞工適用勞退條例
11 之退休金制度者，適用勞退條例後之工作年資，於勞動契約
12 依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害
13 勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按
14 其工作年資，每滿1年發給二分之一個月之平均工資，未滿1
15 年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適
16 用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明定。
- 17 (2)查原告主張被告無營業而解僱原告乙節，業經本院調閱原告
18 勞工保險投保資料顯示被告已於113年6月30日將原告退保
19 （見本院卷第38頁），且本院將開庭通知寄送至被告登記地
20 址時，亦因不能送達而退回（見本院卷第145頁），堪認被
21 告已呈現歇業之狀況，則被告係因歇業而解僱原告，原告即
22 得依上開規定，向被告請求資遣費。依此，原告自111年3月
23 1日開始任職於被告，至113年6月30日離職日止，任職期間
24 為2年4月，勞退新制基數為1又1/6【新制資遣基數計算公
25 式： $[年 + (月 + 日 \div 當月份天數) \div 12] \div 2$ 】，故原告請求被
26 告給付資遣費99,167元（計算式：月薪85,000×資遣費基數1
27 又1/6，小數點以下四捨五入，下同），為有理由，應予准
28 許。

29 3.特休假未休工資部分：

- 30 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
31 依下列規定給予特別休假：①6個月以上1年未滿者，3日。

01 ②1年以上2年未滿者，7日。③2年以上3年未滿者，10日。

02 …勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
03 雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商
04 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
05 之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如
06 認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、
07 第4項、第6項定有明文。又按勞基法第38條第4項所定雇主
08 應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按
09 勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目
10 所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1
11 日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或
12 契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得
13 之金額，亦為勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2
14 目所明定。

15 (2)經查，原告主張其於受僱於被告期間尚有20日特休假未休乙
16 節，有原告之薪資明細表可參（見本院卷第115至121頁），
17 且未據被告提出任何事證證明原告已享有特別休假，依前開
18 規定，自應認原告得請求特別休假未休之工資。又特別休假
19 未休之工資，係以契約終止前1日之正常工作時間所得之工
20 資計算，則原告得請求被告給付之特休假未休工資應為56,6
21 67元（計算式： $85,000 \div 30 \times 20 = 56,667$ ），原告僅請求56,6
22 60元，為有理由，應予准許。

23 4.假日出勤工資部分：

24 (1)按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，為勞基法第30條
25 第5項所明定。又勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置
26 之文書，有提出之義務。文書、勘驗物或鑑定所需資料之持
27 有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處3
28 萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分。當事人
29 無正當理由不從第1項之命者，法院得認依該證物應證之事
30 實為真實，則為勞動事件法第35條、第36條第1項、第5項分
31 別規定甚明。被告依法既有備置勞工出勤紀錄，並保存5年

之義務，且經本院命被告提出出勤紀錄而未能提出，而該出勤紀錄既仍在依法應保存之期間內，被告未依法保存出勤紀錄，致無法於本件訴訟中提出，除被告能提出其他反證證明原告之主張有不實之處外，即應認原告就該出勤紀錄所為之主張為真正。

(2)經查，原告主張其受僱於被告期間，上班時間為上午8時至下午5時，中午12時至下午1時休息；剛進去時，被告是說週休2日，但原告基本上都沒有休息，週六、日都要工作8小時乙節，業經原告提出未休假期表、休假日及例假日上班整理表格為證（見本院卷第109至113頁），而被告業經本院命其提出原告在職期間之出勤紀錄卻未能提出（見本院卷第25至26頁），亦未舉證證明有何不能提出之正當理由，且上開表格雖為原告自行整理後提出，然其係依照先前通訊軟體LINE群組內的施工照片，確認其當日有無上班後所整理、製作的，因其事後遭退出群組，現在已無法查看該群組對話紀錄，但原告有請工務經理即訴外人蔡人友協助簽名確認該表格整理之日期確與原告休假日、例假日上班之日期相符，經蔡人友確認後，發現原告於111年10月2日（週日）有上班，原告卻紀錄為111年10月5日，故蔡人友將111年10月5日劃掉後，在左側寫上正確日期即10月2日，其他如111年10月16日、同年月22日、同年月30日右側打勾符號，也均是蔡人友勾的等情，業經原告陳明在卷（見本院卷第170頁）。本院考量前開表格既係原告對照先前LINE群組內施工照片，確認其當日有無上班後所整理、製作的，且經工務經理蔡人友協助核對後簽名確認（見本院卷第109頁），其內容應符合事實。又被告已於相當時期受合法通知，未於言詞辯論期日到場爭執，亦未提出書狀作何聲明或陳述，自應認原告主張之出勤時間為真實。

(3)按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2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2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。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，勞基法第24條第2項、第36條第1項、第39條分別定有明文。再者，勞動基準法第39條及第40條規定，勞工於假日工作時，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指當日工資照給外，再加發1日工資。此乃因勞工於假日工作，即使未滿8小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第32條延長每日工資時應依第24條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資之規定不同（行政院勞工委員會83年2月21日台83勞動一字第102498號函可參）。

- (4)查原告於111、112年間之月薪均為70,000元，嗣於113年調升為85,000元乙情，業如前述，則其111、112年度每小時工資額為292元（計算式： $70,000 \div 8 \div 30 = 292$ ），113年度則為354元（計算式： $85,000 \div 8 \div 30 = 354$ ）。是以，依上開規定，111、112年休息日出勤工資為3,699元【計算式： $(292 \times 4/3 \times 2 \text{小時}) + (292 \times 5/3 \times 6 \text{小時}) = 3,699$ 】；113年休息日出勤工資為4,484元【計算式： $(354 \times 4/3 \times 2 \text{小時}) + (354 \times 5/3 \times 6 \text{小時}) = 4,484$ 】；111、112年例假出勤工資為2,333元（計算式： $70,000 \div 30 \times 1 = 2,333$ ），113年例假出勤工資則為2,833元（計算式： $85,000 \div 30 \times 1 = 2,833$ ）。又原告於111年休息日上班共33日、例假上班共計6日；112年休息日上班共25日、例假上班共計7日；113年休息日上班共15日、例假上班則為1日（詳如附表所示）。從而，其得請求之休息日出勤工資為281,802元【計算式： $(3,699 \times 58) + (4,484 \times 15) = 281,802$ 】、例假出勤工資為33,162元【計算式： $(2,333 \times 13) + (2,833 \times 1) = 33,162$ 】。至原告雖主張其於112年間例假上班共計8日，然查，其112年間週日上班日僅有1月8日、4月30日、6月11日、6月18日、7月2日、9月17

01 日及9月24日，共計7日，自應以7日計算。另原告請求例假
02 未給予補休1日之折算工資部分，按勞基法第40條第1項規
03 定：「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要
04 時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期。但停止假期之
05 工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。」，而原告於受
06 僱期間之例假係常態出勤，經其陳明在卷（見本院卷第157
07 頁），可見並無因天災、事變或突發事件而出勤之情形，本
08 件復無證據證明兩造有約定於例假日出勤應另給予補休之約
09 定，是其此部分請求，尚屬無據，不應准許。

10 (5)依前開說明，本件原告可請求被告給付休息日出勤工資281,
11 802元、例假出勤工資33,162元，合計314,964元。故原告於
12 此範圍內之請求，應予准許；其逾此範圍之請求，則屬無
13 據。

14 5.年終獎金部分：

15 (1)按勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲得之
16 報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
17 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
18 與均屬之。」又勞基法施行細則第10條第2款明定上開規定
19 之獎金中所指年終獎金不在其內。次按雇主依勞動契約、工
20 作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給
21 與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約
22 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常
23 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
24 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與
25 勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終
26 了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金
27 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定
28 標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成
29 本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所
30 指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別
31 （最高法院100年度台上字第801號判決可參）。易言之，勞

01 工得否向雇主請求給付名義為「年終獎金」者，仍需以勞動
02 契約及工作規則之約定為主。

03 (2)原告主張被告曾承諾發放112年度年終獎金3個月等情，業據
04 原告提出被告公司負責人甲○○與工務部成員於112年12月2
05 8日之LINE對話紀錄為憑（見本院卷第127頁），參以原告與
06 被告會計即訴外人曾澄嘉之LINE對話內容，曾澄嘉表示年終
07 獎金預計延至6月份發放等語（見本院卷第129至131頁），
08 足見被告確已承諾發給員工年終獎金3個月。是原告主張被
09 告應給付3個月年終獎金210,000元（計算式：70,000×3=21
10 0,000），尚非無據，應予准許。

11 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法及勞退條例相關
12 規定，請求被告給付積欠之薪資85,000元、資遣費99,167
13 元、特休假未休工資56,660元、假日出勤工資314,964元、1
14 12年度年終獎金210,000元，共計765,791元，為有理由，應
15 予准許；其逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。又本件
16 係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法
17 第44條第1項規定，就主文第1項部分依職權宣告假執行，並
18 依同條第2項規定，依職權宣告被告供擔保後，得免為假執
19 行。至原告雖陳明願供擔保，聲請宣告假執行，惟就其勝訴
20 部分，其聲請不過促請法院職權發動，本院無庸就其聲請為
21 准駁之裁判；至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，即失所
22 附麗，應予駁回。

23 六、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
24 條。

25 中 華 民 國 114 年 1 月 23 日
26 勞動法庭 法 官 饒佩妮

27 正本係照原本作成。

28 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
29 明上訴理由（須按他造人數附繕本）；如委任律師提起上訴者，
30 應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 114 年 1 月 23 日

附表：原告休息日、例假日出勤日期

民國111年		民國112年		民國113年	
3月12日	週六	1月8日	週日	1月13日	週六
3月19日	週六	1月28日	週六	1月21日	週日
3月26日	週六	3月4日	週六	1月27日	週六
4月2日	週六	3月11日	週六	2月3日	週六
4月9日	週六	4月8日	週六	2月24日	週六
4月16日	週六	4月15日	週六	3月9日	週六
4月23日	週六	4月29日	週六	3月16日	週六
5月7日	週六	4月30日	週日	3月30日	週六
5月14日	週六	5月13日	週六	4月6日	週六
5月21日	週六	6月3日	週六	4月13日	週六
5月28日	週六	6月10日	週六	4月20日	週六
6月11日	週六	6月11日	週日	4月27日	週六
6月18日	週六	6月18日	週日	5月4日	週六
6月25日	週六	6月24日	週六	5月11日	週六
7月2日	週六	7月1日	週六	5月18日	週六
7月9日	週六	7月2日	週日	6月1日	週六
7月16日	週六	7月8日	週六		
7月23日	週六	7月15日	週六		
7月30日	週六	7月29日	週六		
8月6日	週六	8月12日	週六		
8月13日	週六	8月26日	週六		
9月3日	週六	9月2日	週六		
9月17日	週六	9月9日	週六		

9月18日	週日	9月17日	週日		
10月1日	週六	9月24日	週日		
10月2日	週日	10月7日	週六		
10月8日	週六	10月14日	週六		
10月16日	週日	10月21日	週六		
10月22日	週六	11月11日	週六		
10月30日	週日	11月18日	週六		
11月5日	週六	12月9日	週六		
11月12日	週六	12月30日	週六		
11月13日	週日				
11月26日	週六				
12月3日	週六				
12月4日	週日				
12月10日	週六				
12月24日	週六				
12月31日	週六				