

臺灣屏東地方法院民事判決

113年度勞訴字第26號

原告 郭品鑫

劉琍慧

共同

訴訟代理人 黃培鈞律師

被告 有限責任屏東縣第一照顧服務勞動合作社

法定代理人 洪嘉勵

訴訟代理人 陳瑩紋律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國114年1月15日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告郭品鑫新臺幣參萬陸仟貳佰參拾陸元、原告
劉琍慧新臺幣壹萬玖仟柒佰參拾柒元，及均自民國一一三年
九月七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原告郭品鑫、劉琍慧其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔十分之一，餘由原告郭品鑫、劉琍慧負
擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如各以新臺幣參萬陸仟貳佰
參拾陸元、新臺幣壹萬玖仟柒佰參拾柒元分別為原告郭品
鑫、劉琍慧預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更，但減縮應受判決事項
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。原告起訴原訴之聲明第1項為：被告應給付原告郭品
鑫新臺幣(下同)64萬3,519元、原告劉琍慧51萬4,005元，及
均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計

算之利息，嗣變更請求被告應給付原告郭品鑫32萬2,455元、原告劉琍慧25萬608元（見本院卷二第343頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，與前揭法條規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告郭品鑫於民國108年6月1日受僱於被告，112年12月31日離職。原告劉琍慧於108年7月8日受僱於被告，112年8月17日離職。原告郭品鑫、劉琍慧（以下合稱原告）在職期間均擔任被告設立於屏東縣○○鄉○○路000號日間照顧中心（下稱日照中心）之照顧服務員（下稱照服員）。原告工資包含契約約定之固定金額3萬2,000元及按當下實際照護困難個案加給之金額（實務上稱為A碼服務費）與其他經常性給與，當月工資於次月15日由被告匯款至原告薪轉帳戶。為配合日照中心服務對象之作息，原告須於平日出勤，提供勞務時間為上午8時至下午5時，中午無休息，每日工時9小時，惟被告卻未給付平日延長工時工資，且積欠特別休假未休工資（下稱特休未休工資）。為此爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項、第38條第4項規定提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告郭品鑫32萬2,455元、原告劉琍慧25萬608元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則以：被告為日照中心，中午服務不得間斷，故會安排照服員2人1組輪班休息，輪班方式為11時30分至12時30分此期間1小時為1組休息，1組輪值，12時30分至13時30分此期間則輪替，是被告之照服員於中午時間均有1小時休息時間，被告於簽到簿內有分成「上午簽到」、「上午簽退」、「下午簽到」、「下午簽退」等4個簽到、退程序，被告已給予原告中午休息1小時，故原告主張中午仍繼續值班未休息並非事實。另關於特休未休工資，原告工資本薪為3萬2,000元，惟A碼服務費取決於屏東縣政府是否給予補助，如未給予補助，被告即無法轉給付予原告，故A碼服務費並非經常性給與，而被告已按原告本薪3萬2,000元換算1日工資為

01 1,067元，並據此給付原告特休未休工資，是被告並未積欠
02 原告特休未休工資等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁
03 回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

04 三、本件不爭執事項（見本院卷二第356至357頁）：

05 (一)原告郭品鑫任職期間108年6月1日至112年12月31日，原告劉
06 琍慧任職期間108年7月8日至112年8月17日，其等於任職期
07 間擔任被告設立於屏東縣○○鄉○○路000號日照中心之照
08 服員，本薪每月為3萬2,000元。

09 (二)原告在職期間之特休日數、已休日數、未休日數及被告已付
10 特休未休工資金額如附表一、二所示。

11 (三)原告提出之附表8、9（見本院卷二第345至348頁）所載「有
12 加班之出勤日數」即為原告該月份之實際上班日數，以及附
13 表8、9所載「工資」欄所載金額即為原告該月份實際領得之
14 工資。

15 四、本件爭執事項：

16 (一)原告主張被告表定之午休1小時，因工作不能休息而應納入
17 延長工時計算，並請求加班費是否有據？

18 (二)被告是否就原告之特休未休工資尚有差額未給付？如有，被
19 告應給付之金額為何？

20 五、本院之判斷：

21 (一)原告主張被告表定之午休1小時，因工作不能休息而應納入
22 延長工時計算，並請求加班費是否有據？

23 1. 按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時；雇主延長勞工
24 工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小
25 時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時間之工資；再延
26 長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之
27 2以上，勞基法第30條第1項、第24條第1項第1款、第2款分
28 別定有明文。次按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞
29 工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條亦
30 有明文。是就出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，已推定勞工
31 於該時間確有執行職務之情形，如於出勤紀錄所載出勤時間

01 以外之時間，即不應列入工作時間計算。經查，被告提出原
02 告於在職期間之簽到簿，其內記載有原告出勤時間之紀錄，
03 有原告簽到簿在卷可參（見本院卷一第275至288、411至498
04 頁；本院卷二第3至8頁），簽到簿內分為「上午簽到時
05 間」、「上午簽退時間」、「下午簽到時間」、「下午簽退
06 時間」，則「上午簽退時間」與「下午簽到時間」之間係屬
07 出勤時間以外之時間，依勞動事件法第38條規定反面解釋，
08 即非勞工執行職務之時間而不應列入工作時間。另被告抗辯
09 被告照服員中午均有1小時休息時間，照服員2人為1組互為
10 輪值等語，並提出112年2月至12月輪值紀錄為證（見本院卷
11 一第389至409頁），而自上開輪值紀錄觀之，被告於中午休
12 息時段分為11時30分至12時30分、12時30分至13時30分，而
13 被告照服員亦確實安排2人為1組，分別於不同之休息時段簽
14 名、用印，堪認原告於中午確有1小時休息時間。原告雖主
15 張被告提出之簽到簿、112年2月至12月輪值紀錄等文件係為
16 因應勞動檢查而製作等語，惟從簽到簿記載之內容觀之，原
17 告如有請假、特別休假，亦均會登載於簽到簿內，有簽到簿
18 特休紀錄在卷可參（見本院卷二第313至341頁），是簽到簿
19 登載之內容自可反應原告真實之出勤狀況；再依任職於日照
20 中心擔任主任乙職之證人林麗鳳到庭證稱：有一次勞檢所建
21 議我們既然有中午輪值，就再簽1份輪值表等語（見本院卷
22 二第78頁），則被告提出之112年2月至12月輪值紀錄係為因
23 應照服員於中午休息時間有輪值之情形，故依勞檢所建議另
24 再製作1份輪值表，是本件被告提出之簽到簿、112年2月至1
25 2月輪值紀錄等文件，仍得作為原告於中午有1小時休息時間
26 之依據。

- 27 2. 林麗鳳復證稱：居服員從上午簽退到下午簽到這段約有1小
28 時的時間是居服員的休息時間，居服員都用來吃飯、睡覺，
29 被告不干涉，居服員在這段期間外出不用填外出單，值勤時
30 間才需要寫外出單，中午會有負責輪午休跟值勤的時間，2
31 人1組，負責照顧長輩，另2人就是休息，長輩都是躺臥休

01 息，2人值班通常足以應付臨時狀況等語（見本院卷二第76
02 至77頁）；另於日照中心擔任社工乙職之證人林育豪則證
03 稱：居服員從上午簽退到下午簽到這段約有1小時的時間是
04 居服員的休息時間，看他們自己的意願，沒有管制他們做什
05 麼事情，是自由的休息時間，休息時間外出不用寫外出單，
06 就直接外出，居服員自己協調排班，1班2人，2人值班，另2
07 人就是休息時間，原告的工作內容是個案的日常生活照顧、
08 備課、備膳、沐浴，午休時間不會需要做這些，如有突發狀
09 況，會視情況先由值班人員負責，如果個案比較複雜如吐
10 血，就需要休息的人來支援，但通常不會有這樣的狀況等語
11 （見本院卷二第80至83頁），依林麗鳳、林育豪之證述，可
12 認中午為日照中心長輩之午休時間，長輩係躺臥休息，故被
13 告排定中午有1小時為照服員之休息時間，照服員得於休息
14 時間吃飯、睡覺，自由進出，該等期間因仍有輪值之照服員
15 協助照看長輩，僅有突發狀況而需由休息之人員支援，則原
16 告於休息時間既可自行運用，該等期間當屬原告之休息時
17 間。

- 18 3. 次查，於日照中心擔任照服員之證人張祐瑋雖證稱：我們工
19 作從第1個長輩來到最後1個長輩離開都不能休息，4個照服
20 員的責任是長輩的安全看視，有課程規劃，還有盥洗、資料
21 填寫、用藥紀錄，用餐時也會觀察，或是1天上多少廁所都
22 需要紀錄，除了主責是長輩安全看視，利用中午的時間做這
23 些事情，雖然名義上是休息時間，但不是我們的休息時間等
24 語（見本院卷二第87頁）；照服員劉駿杰則證稱：上午簽退
25 到下午簽到這段約有1小時的時間不是休息時間，每個人都
26 有自己的任務，最重要的是長輩隨時會有突發狀況要去處
27 理，如果沒有突發狀況，都是巡邏或是做自己那週的工作事
28 項，長輩在休息時會有長輩不睡覺，或是尖叫、大小號，都
29 要去處理，實務上並沒有輪值人員優先去處理，就是那天如
30 果有輪到洗澡，他一定要在洗澡，沒辦法處理，備餐區的就
31 是在備餐，剩下2位處理突發狀況等語（見本院卷二第94至9

5頁），則張祐璋、劉駿杰雖證稱照服員於中午時間仍有自己之工作需要進行而無從休息，例如長輩安全看視、課程規劃、盥洗、用藥紀錄及如廁時間之填寫等，惟此等工作內容本為照服員每日必須完成之工作，原告自可選擇是否利用中午休息時間從事上開工作，被告並未強制要求原告須在中午休息時間完成特定勞務。況被告聘僱之照服員有4名，照服員間就其等之工作事務實可協調分工，並無單一照服員必定須於中午休息時間完成指定之工作，是尚無從認定被告確有要求原告須於中午休息時間提供勞務之情事。準此，原告依其個人之時間安排選擇於中午休息時間持續從事照服員之工作，屬其自行對休息時間之運用，自難因原告選擇使用休息時間，從事可於正常工作時間予以完成之工作，即認定原告於中午休息時間係屬加班。從而，原告就其休息時間，不得請求被告給付延長工時工資。

(二)被告是否就原告之特休未休工資尚有差額未給付？如有，被告應給付之金額為何？

1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。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，勞基法第38條第1、4項定有明文。另勞基法施行細則第24條之1第2項規定本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：發給工資之基準：1. 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。2. 前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。所稱「最近1個月正常工作時間所得之工資」，係指按月計酬勞工於年度終結或契約終止前已領或已屆期可領之最近1

個月工資而言。

2. 經查，原告特休未休之日數如附表一、二所示，為兩造所不爭執，則原告特休未休工資之計算方式，分述如下：

(1)原告郭品鑫：

①108年12月1日至109年5月31日特休日數3日均已休畢。

②109年6月1日至110年5月31日特休日數7日均未休畢，原告郭品鑫110年4月之工資7萬9,938元（見本院卷二第17頁），日薪2,665元（元以下4捨5入，以下同），特休未休工資共1萬8,655元（計算式：2,665元×7日=1萬8,655元）。

③110年6月1日至111年5月31日特休日數10日均未休畢，原告郭品鑫111年4月之工資4萬7,938元（見本院卷二第20頁），日薪1,598元，特休未休工資共1萬5,980元（計算式：1,598元×10日=1萬5,980元）。

④111年6月1日至112年5月31日特休日數14日均未休畢，原告郭品鑫112年4月之工資5萬3,275元（見本院卷二第26頁），日薪1,776元，特休未休工資共2萬4,864元（計算式：1,776元×14日=2萬4,864元）。

⑤112年6月1日至112年12月31日特休日數14日均未休畢，原告郭品鑫112年11月之工資5萬3,038元（見本院卷二第31頁），日薪1,768元，特休未休工資共2萬4,752元（計算式：1,768元×14日=2萬4,752元）。

⑥綜上，原告郭品鑫特休未休工資總計8萬4,251元（計算式：1萬8,655元+1萬5,980元+2萬4,864元+2萬4,752元=8萬4,251元）。本件被告已給付原告郭品鑫特休未休工資4萬8,015元（見附表一），則原告郭品鑫得請求特休未休工資為3萬6,236元（計算式：8萬4,251元-4萬8,015元=3萬6,236元）。

(2)原告劉琍慧：

①109年1月8日至109年7月7日特休日數3日，已休2.5日，尚餘0.5日未休，原告劉琍慧109年6月之工資3萬8,966元（見本院卷二第37頁），日薪1,299元，特休未休工資共650元（計算式：1,299元×0.5日=650元，元以下4捨5入）。

01 ②109年7月8日至110年7月7日特休日數7日，已休2日，尚餘5日
02 未休，原告劉琍慧110年6月之工資2萬3,081元（見本院卷二
03 第43頁），日薪769元，特休未休工資共3,845元（計算式：7
04 69元×5日=3,845元）。

05 ③110年7月8日至111年7月7日特休日數10日，已休2.1日，尚餘
06 7.9日未休，原告劉琍慧111年6月之工資5萬3,425元（見本院
07 卷二第47頁），日薪1,781元，特休未休工資共1萬4,070元
08 （計算式：1,781元×7.9日=1萬4,070元，元以下4捨5入）。

09 ④111年7月8日至112年7月7日特休日數14日，已休2.5日，尚餘
10 11.5日未休，原告劉琍慧112年6月之工資4萬7,420元（見本
11 院卷二第53頁），日薪1,581元，特休未休工資共1萬8,182元
12 （計算式：1,581元×11.5日=1萬8,182元，元以下4捨5入）。

13 ⑤112年7月8日至112年8月17日特休日數14日均未休畢，原告劉
14 琍慧112年7月之工資4萬7,018元（見本院卷二第55頁），日
15 薪1,567元，特休未休工資共2萬1,938元（計算式：1,567元×
16 14日=2萬1,938元）。

17 ⑥綜上，原告劉琍慧特休未休工資總計5萬8,685元（計算式：6
18 50元+3,845元+1萬4,070元+1萬8,182元+2萬1,938元=5萬8,68
19 5元）。本件被告已給付原告劉琍慧特休未休工資3萬8,947元
20 （見附表二），則原告劉琍慧得請求特休未休工資為1萬9,73
21 8元（計算式：5萬8,685元-3萬8,947元=1萬9,738元），本件
22 原告劉琍慧請求給付1萬9,737元，應屬有據。

23 3. 被告雖辯稱特休未休工資應以原告之本薪3萬2,000元計算，
24 惟根據被告提出之原告工資清冊（見本院卷二第9至55頁），
25 原告每月工資尚包含證照加給及A碼服務費，而A碼服務費係
26 屬困難照顧加給，先由屏東縣政府將A碼服務費提撥給被告，
27 再由被告所屬照服員均分，此有被告行政會議紀錄在卷可稽
28 （見本院卷一第141、143頁），另自被告與原告郭品鑫簽訂
29 之勞動契約觀之，亦約定被告按月除給付本薪3萬2,000元
30 外，另應按月給付A碼服務費，有勞動契約在卷可參（見本院
31 卷一第31頁），是A碼服務費屬原告提供勞務所得之經常性給

與，自應列入每月工資作為計算特休未休工資之依據，被告辯稱特休未休工資應以原告之本薪3萬2,000元計算，並非可採。

六、綜上所述，原告依勞基法第38條第4項規定請求被告給付原告郭品鑫3萬6,236元、原告劉琍慧1萬9,737元，及均自起訴狀繕本送達翌日即113年9月7日起（見本院卷一第255、257頁）至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。又本院判准命被告給付金錢部分，係法院就勞工之請求為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額宣告被告得供擔保後得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦及舉證，經本院審酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 2 月 12 日
民事第一庭 法 官 李育任

正本係照原本作成。

如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

中 華 民 國 114 年 2 月 13 日
書記官 黃依玲

附表一：郭品鑫特休未休一覽表

在職期間	特休日數	已休日數	未休日數	被告已付特休未休工資金額
108.12.1-109.5.31	3	3	0	0
109.6.1-110.5.31	7	0	7	7,469元
110.6.1-111.5.31	10	0	10	1萬670元
111.6.1-112.5.31	14	0	14	1萬4,938元
112.6.1-112.12.31	14	0	14	1萬4,938元

01
02

附表二：劉琍慧特休未休一覽表

在職期間	特休日數	已休日數	未休日數	被告已付特休 未休工資金額
109.1.8-109.7.7	3	2.5	0.5	4,802元
109.7.8-110.7.7	7	2	5	
110.7.8-111.7.7	10	2.1	7.9	8,536元
111.7.8-112.7.7	14	2.5	11.5	1萬2,271元
112.7.8-112.8.17	14	0	14	1萬3,338元