

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第180號

原告 何政鴻  
訴訟代理人 何立斌律師  
被告 裕毛屋企業股份有限公司

法定代理人 謝明達  
訴訟代理人 馮鈺喻律師  
複代理人 慶啓羣律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年6月26日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣76,122元，及自民國112年7月27日起至清  
償日止，按年息5%計算之利息。

被告應開立並交付非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔15%，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告以新臺幣76,122元為原告預供擔  
保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張

(一)

1. 原告自民國106年1月1日受僱被告，擔任被告臺中公益店畜  
產部職員，107年1月1日於臺中崇德店擔任畜產部副組長，1  
07年6月1日於公益店擔任畜產部職員，107年起於公益店畜  
產部副組長。其後，被告竟未經原告同意，先於111年7月21  
日，將原告調職至彰化食研中心，又於同年8月1日將原告調  
職至彰化物流中心，嗣於111年9月1日始將原告調回至臺中  
公益店。此外，原告薪資每月達新台幣（下同）35,000元，  
然被告竟於111年7月片面調降原告薪資為30,000元，其後雖

01 於111年9月1日雖將原告調職回公益店，然並未恢復原告副  
02 組長職務及薪資。

03 2. 被告逕將原告自臺中調職至彰化，未考慮原告家庭生活利  
04 益，造成原告通勤路途與時間增加，且未給予必要協助，甚  
05 且調降原告薪資，顯屬不利益變更，其後雖將原告調職回臺  
06 中公益店，然並未回復原告之薪資及職級，業已違反勞動基  
07 準法（下稱勞基法）第10條之1規定。

08 3. 此外，被告於原告任職期間，並未給付原告延長工時工資，  
09 且尚有11日特休未休工資未給付原告，另被告給付原告之11  
10 1年7月1日至9月15日工資亦有短少。

11 4. 其後，經原告聲請勞資爭議調解，然因兩造未有共識而未成  
12 立；原告並於111年10月4日勞資爭議調解當日，以被告違法  
13 調職為由，依照勞基法第14條第1項第6款規定，終止勞動契  
14 約，及以被告給付原告之7至9月薪資、延長工時工資、特休  
15 未休工資均有短少為由，併為終止兩造勞動契約之理由；則  
16 兩造勞動契約已於是日終止。兩造勞動契約既經原告終止，  
17 被告嗣後再以原告連續3日曠職為由，再次終止兩造勞動契  
18 約，自非有理。

19 5. 為此，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1  
20 項、勞基法第22條第2項、第24條第1、2項、第38條第4項、  
21 就業保險法（下稱就保法）第11條第3項之規定，請求被告  
22 給付下列項目：

23 (1)資遣費：原告自106年1月1日起至111年10月4日止任職被  
24 告，年資5年9月，被告應給付原告資遣費99,584元。

25 (2)薪資差額：原告於111年6月薪資為34,500元，然被告於111  
26 年7、8月僅給付原告每月30,000元，共短支原告薪資9,000  
27 元；另原告於111年9月1至15日薪資應為17,250元，然被告  
28 僅給付15,000元，短支原告薪資2,250元，是被告就111年7  
29 月1日至9月15日薪資，應再給付原告共11,250元。

30 (3)特休未休工資：原告於111年10月4日終止兩造勞動契約，  
31 尚有11日特休未休工資未經被告給付予原告，被告應給付

01 特休未休工資共12,837元予原告。

02 (4)延長工時工資：原告任職期間因業務繁忙，時常需加班完  
03 成工作，依據原告任職任職期間之出勤紀錄統計結果，被  
04 告應給付原告延長工時工資共439,705元。

05 (5)非自願離職證明，原告依照勞基法第14條第1項第5、6款規  
06 定終止兩造勞動契約，被告依照就保法第11條第3項規定，  
07 自應核發非自願離職證明予原告。

08 此外，扣除被告於112年3月1日匯款之47,158元，被告應再  
09 給付原告518,509元。

10 (二)並聲明：1. 被告應給付原告518,509元及自起訴狀繕本送達  
11 翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2. 被  
12 告應開具非自願離職書予原告。3. 請依職權宣告假執行。

## 13 二、被告則以

### 14 (一)

15 1. 被告並無對原告違法調職：原告於111年7月至同年8月31日  
16 在被告彰化物流及食研中心任職，屬短暫支援性質，加以被  
17 告已於111年9月1日將原告調回原工作地點即被告臺中公益  
18 店，是被告實無對原告違法調職之情事。

19 2. 原告於111年10月4日終止兩造勞動契約並非合法：

20 (1)原告固主張111年10月4日勞資爭議調解時以被告於111年7月  
21 21日對原告違法調動，且給付被告之111年7、8月薪資有短  
22 少為由，依照勞基法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約，  
23 然原告主張終止契約之時間業已逾越勞基法第14條第2項規  
24 定30日之除斥期間，原告所為終止並非合法。

25 (2)原告固於本案起訴時另以其於111年10月4日勞資爭議調解時  
26 主張之第3至5點理由已說明被告因給付之工資有短少、未給  
27 付原告延長工時及特休未休工資等情構成原告終止勞動契約  
28 之理由，故原告當時亦已依勞基法第1項第5款規定終止兩造  
29 勞動契約等語。然勞基法第14條第1項第5款乃針對確定發生  
30 之薪資債權為規範，對尚未發生或不確定之工資請求，則應  
31 受勞基法第14條第1項第6款拘束，而原告前開主張，均屬尚

01 未發生或不確定之薪資債權，應適用勞基法第14條第1項第6  
02 款規定，則原告主張業已依勞基法第14條第1項第5款規定，  
03 終止兩造勞動契約並非有據。

04 (3)況被告已於112年3月1日給付原告未足之薪資共47,158元，  
05 原告既未於被告給付前開款項前行使終止權，則原告原有陷  
06 於生活困難之危險已不存在，被告短支薪資之瑕疵業經治  
07 癒，則原告再以被告短支111年7至9月薪資為由，依照勞基  
08 法第14條第1項第5款終止兩造勞動契約，亦非有據。

09 3. 被告並未積欠原告延長工時工資：

10 (1)原告固主張被告未給付106年1月至111年10月延長工時工  
11 資，然原告係於111年10月申請調解，則106年10月前之延長  
12 工資請求權業已罹於5年時效。

13 (2)此外，雇主因經營管理之需，自得與勞工約定加班費請領程  
14 序，而依照兩造工作規則第23條約定，就加班之認定，約定  
15 採申請制，公益店店長亦有對員工宣導，且原告前曾依此程  
16 序提出加班申請，加以被告每月依照考勤表製作出勤紀錄供  
17 員工確認，若有錯誤亦得更正，並據以發放薪資，則原告是  
18 否有延長工時之情形，當以經原告確認之出勤紀錄為準，原  
19 告主張提早或逾時停留公司乃勞工片面之延長工時，自不得  
20 再請求給付延長工時工資。

21 4. 原告不得請求資遣費、非自願離職證明書：原告於111年9月  
22 16日起申請育嬰留職停薪，應於112年2月1日回任，然迄未  
23 到職，業已連續曠工達3日以上，前經被告於112年11月16日  
24 勞資爭議調解時依照勞基法第12條第1項第6款終止兩造勞動  
25 契約，原告自不得再請求被告給付資遣費

26 (二)並聲明：1. 原告之訴駁回，2. 願供擔保，請准宣告免予假執  
27 行。

### 28 三、不爭執事項

29 (一)原告自106年1月1日起受僱任職於被告公司，擔任畜產部職  
30 員，107年1月1日起於崇德分公司，擔任畜產部副組長，107

01 年6月1日起於公益店畜產部職員，107年8月5日轉任副組  
02 長，並於111年7月21日調至彰化食研中心，111年8月1日調  
03 至彰化物流中心，9月1日調至公益店。

04 (二)原告於111年9月16日申請育嬰留職停薪，迄今並未復工。

05 (三)原告於111年10月4日勞資爭議調解，有以勞基法第14條第1  
06 項第6款為由終止勞動契約。

07 (四)被告以原告曠工為由，終止兩造勞動契約之意思表示，原告  
08 於112年11月16日收悉。

09 (五)被告於112年3月1日匯款47,158元予原告。

10 (六)原告於任職期間特休未休共32日，於本件請求11日。

11 (七)離職前六個月每月平均薪資為34,500元。

#### 12 四、本院之判斷

13 (一)被告有否違法調職？

14 1. 按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合  
15 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機  
16 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資  
17 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工  
18 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必  
19 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞動基準法  
20 第10條之1定有明文。揆其立法意旨在雇主調動勞工應受權  
21 利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上  
22 有無必要性、合理性，與勞工接受調職後可能產生之不利益  
23 程度，綜合考量。

24 2. 查(1)原告主張被告未經原告同意，於111年7月21日至同年8  
25 月31日將原告調職至彰化物流及食研中心，為被告所不爭執  
26 (見不爭執事項三(-))，而原告住所與被告公益店行車距離  
27 約6公里、然原告住所至彰化物流或食研中心距離則近28公  
28 里，有Google Map附卷可參(本院卷二第99至103頁)，此  
29 外，原告於111年7至8月僅領取30,000元薪資，較之於111年  
30 6月領取34,500元薪資少，另有薪資單存卷可查(本院卷一  
31 第455至458頁)，則原告主張：被告未考慮原告及其家庭生

01 活之不利益，致受有通勤及薪資之損失，並非無憑。(2)被告  
02 另主張有提供油資補貼等語，惟被告提供之油資補貼僅數百  
03 元，有被告提出之業務開車行程申報表、統一發票附卷可查  
04 (本院卷一第493至495頁)，則加計油資補貼後，原告之薪  
05 資未有增加，且仍低於調職前領得之薪資，則被告此部分抗  
06 辯，無從據為合法調職之依據。(3)此外，被告就對原告調職  
07 符合勞基法第10條之1規定乙節，則未另舉證以為其佐，則  
08 原告主張被告乃違法調職，即屬可採。

09 (二)原告取得之111年7至9月15日期間薪資是否有短少？

10 按工資應全額直接給付勞工。按勞基法第22條第2項前段定  
11 有明文。查原告於111年7至9月以每月3萬元標準給薪，然原  
12 告於111年6月領取薪資為34,500元，有薪資單在卷可參(本  
13 院卷一第456至458頁)，則原告主張被告給付薪資有短少，  
14 即屬可採。

15 (三)原告是否未取得特休未休工資？

16 按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，  
17 雇主應發給工資。勞基法第38條第4項定有明文。查原告尚  
18 有11日特別休假未休，有特休統計表附卷可查(本院卷一第  
19 285頁)，亦為兩造所不爭執(見不爭執事項三(六))，另原  
20 告於111年10月4日終止勞動契約(詳下述四(五)2.)，然被告  
21 係於112年3月1日方另匯款予原告，為兩造所不爭執(見不  
22 爭執事項三(七))，則原告主張被告未給付原告特休未休工  
23 資，亦屬有據。

24 (四)原告是否未取得延長工時工資

25 1.按勞基法第30條第5項規定之出勤紀錄，屬雇主就其依法令  
26 應備置之文書，雇主有提出之義務，此參勞動事件法第35條  
27 立法理由可明。又出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞  
28 工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定  
29 有明文。其立法理由略以：「…雇主本於其管理勞工出勤之  
30 權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有  
31 較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，

01 明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內  
02 經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或  
03 勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不  
04 應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其  
05 他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整  
06 勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平  
07 等」。因此，出勤紀錄固可為推定勞工於該時間內經雇主同  
08 意而執行職務，然非不可以反證推翻之。

## 09 2.經查：

10 (1)「本公司依第22條辦理後，因工作需要加班時，加班人員應  
11 填寫加班單，經權責主管核准後交加班人員憑以加班」，被  
12 告工作規則第23條定有明文（本院卷一第299頁）。

13 (2)證人即被告人事課課長陳郁婷於本院審理時證稱：我於106  
14 年11月起任職被告公司，擔任人事課長，負責薪資、考勤事  
15 項，被告立有工作規則，關於員工加班部分規定於第23條，  
16 需要填寫申請表並經主管簽核，送人事課每月結算，並印出  
17 週報表請員工、組長簽名確認「時數、遲到、曠職、出勤問  
18 題」後，再由人事課登錄到考勤系統以計算薪資，若有錯  
19 誤，會由員工直接修正於報表，並由人事課再修正到考勤系  
20 統，任職期間未曾見聞有組長拒絕簽核加班申請單，原告本  
21 人及公益店店長王煜光均有提交加班單過等語（本院卷二第  
22 9至17頁）。

23 (3)證人即被告店長王煜光於本院審理時證稱：被告員工偶爾會  
24 需要加班，可以向被告提出加班單提報給總公司申請加班  
25 費，儘量當天填寫，我有向員工宣導加班流程；原告任職期  
26 間有填過加班申請單，我都有許可並呈報給總公司；週報表  
27 每個月確認，由員工確認上班時數、出勤天數、休假天數是  
28 否正確，若有錯誤會調打卡紀錄請公司修正等語（本院卷二  
29 第22至25、第29頁）。

30 (4)證人謝清慧於本院審理時證稱：我擔任被告生鮮組組長，於  
31 被告任職2、30年，每個月都會收到週報表，由個人確認其

01 上班之打卡紀錄、日數統計，若有錯誤會向店長、人事反  
02 應，故上面會有校對章，任職期間從未看過被告不准請假、  
03 不准加班或不發給加班費之情形等語（本院卷二第33至37  
04 頁）。

05 (5)此外，「請修改右側的時數（遲到、曠職等結果），並修正  
06 左側出勤問題（行事曆、班別不對，或上班時間等四格時間  
07 有缺），是關您薪資，請要確認清楚」、「津貼：H」、  
08 「加班①：H」、「加班②：H」，有被告月報表附卷可參，  
09 且原告本人前亦有申報加班之紀錄，亦有月報表附卷可查  
10 （本院卷一第383頁），足見被告為落實員工出勤紀錄中有  
11 無加班之確實性，已建制申報加班及確認加班時數程序，並  
12 督促員工申請加班。原告既曾依此程序申請加班，自知之甚  
13 詳；而被告於每月既已提供月報表供原告確認（含所載之加  
14 班事實及時數），並據以發給薪資，堪認被告所舉事證已足  
15 以做為出勤紀錄之反對證據。從而，原告於事後再以囿於公  
16 司文化氛圍等因素而未能提出加班申請等語，並無可採。

17 3.況(1)證人王煜光另證稱：被告有固定上下班時間，早班是上  
18 午8點至5點半、晚班是中午12點至晚上9點半，中間休息1個  
19 半小時，員工分成正職與計時人員，工作內容一樣，時間有  
20 重疊，正職人員是每天上班，計時人員是預排班，依照班表  
21 上班，上班時數較短；早班計時人員是輔助正職人員工作、  
22 晚班計時人員就會做正職人員下班後的工作，計時人員是協  
23 助正常工作，並非協助加班時間。此外，正職人員工作都可  
24 以在正常工時內完成等語（本院卷二第21至25頁、第23  
25 頁），(2)另證人謝清慧於本院審理時證稱：基本上員工都是  
26 正常上下班，不加班，旺季或店務繁忙時，若貨未盤完可以  
27 明天再盤或登打數字等語（本院卷二第37頁），(3)是依證人  
28 前開證述，被告員工加班情形並非常見，被告亦有以正職及  
29 計時人員配合方式因應，則原告主張：時常需要加班，尚非  
30 有據。(4)至原告固另主張：曾提出加班申請遭拒絕等語，然  
31 原告並未舉證以為其佐。參以原告曾於109年9月23日提出加

01 班申請並經被告同意，則有出勤異動申請單附卷可參（本院  
02 卷一第321至322頁），益徵原告主張曾申請加班遭駁回，尚  
03 非可採。

04 4. 原告固又主張被告並未關燈或驅離原告，容任原告停留公  
05 司，堪認有受領原告所提供勞務之意等語。然查：(1)①證人  
06 王煜光於本院審理時證稱：原告擔任畜產部副組長期間工作  
07 內容包含填寫生產履歷，不清楚原告有否因為填寫前開履歷  
08 而加班，有看過原告下班時間還待在作業室裡面，但不知道  
09 原告在做什麼事等語（本院卷二第27頁），②證人謝清慧於  
10 本院審理時證稱：我與原告是同事，在收東西下班時，正要  
11 離開時經常看到原告於下班後仍留在公益店內坐在電腦桌  
12 前，我不知道他在做什麼，我有問他大家都下班了、作業室  
13 電燈也關掉了、你怎麼還不下班，他回我一句他在等他老婆  
14 下班。他老婆在公益路，他太太經常到店內跟他一起下班等  
15 語（本院卷二第39頁），則原告留置於被告是否乃進行對被  
16 告提供勞務之行為，實屬未明。(2)此外，證人王煜光證稱：  
17 被告是營業場所，若員工正常下班時間到後仍留在公司，被  
18 告不會、也無法將員工驅離工作場所，或以關掉燈光、空調  
19 方式促請員工離開等語（本院卷二第30頁），既然原告因賣  
20 場性質而無法以關燈或驅離員工方式令員工於正常上班時間  
21 後離去，則原告主張：被告關燈或驅離原告即有受領勞務之  
22 意，仍非有據。(3)再者，原告復未另行舉證其於本件主張之  
23 加班，係在被告指揮下執行職務或經被告同意而為，自無從  
24 僅憑原告之出勤紀錄有逾時之情形，即認原告有加班之事實  
25 甚明。

26 4. 準此，原告未能舉證證明有延長工時為被告提供勞務之情  
27 形，則原告請求被告給付延長工時工資，即非有據。

28 (五)兩造勞動契約於何時終止？終止原因及依據為何？

29 1. 原告得否以被告違法調職為由終止兩造勞動契約？

30 (1)按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主  
31 違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工

01 依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日  
02 起，三十日內為之。勞基法第14條第1項第6款、第2項前段  
03 分別定有明文。

04 (2)查主張原告原任職於被告臺中公益店，然被告前於111年7月  
05 21日未經原告同意，將原告調職至彰化食研中心，又於同年  
06 8月1日將原告調職至彰化物流中心，未考量原告及其家庭生活  
07 之利益，造成原告通勤之負擔，且原告薪資亦有減少，要  
08 屬不合法之調職等語，原告自得依照勞基法第14條第1項第6  
09 款終止兩造勞動契約等語，為被告所否認，並抗辯，業已於  
10 111年9月1日將原告調回至臺中公益店，且原告並未係以被  
11 告違反勞工法令為由依據勞基法第14條第1項第6款終止兩造  
12 勞動契約，然被告並未於知悉之日起30日內為之，自不得據  
13 以終止兩造勞動契約等語。

14 (3)次查原告於111年10月4日以被告違法調職為由依照勞基法第  
15 14條第1項第6款終止勞動契約，為兩造所不爭執（見不爭執  
16 事項三(三)）然依據同條第2項規定，原告至遲應於違法調職  
17 之末日即111年8月31日起30日內即同年9月30日前對被告為  
18 終止兩造勞動契約之意思表示，然本件原告固於111年9月19  
19 日申請勞資爭議調解，然原告乃於同年10月4日方以被告違  
20 法調職為由，依據勞基法第14條第1項第6款終止兩造勞動契  
21 約，有勞資爭議調解紀錄在卷可稽（本院卷一第17頁），是  
22 原告已逾越勞基法第14條第2項規定之30日之終止期間，則  
23 原告以被告違法調職為由依據勞基法第14條第1項第6款規定  
24 終止兩造勞動契約，即非有據。

25 2.原告於10月4日是否有以勞基法第14條第1項第5款終止勞動  
26 契約？所為終止是否合法？

27 按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之  
28 辭句，民法第98條定有明文。查「勞方認為資方調動不當及  
29 勞方主張第3點至第7點，故以勞基法第14條1項6款終止勞動  
30 契約」有勞資爭議調解紀錄在卷可參（本院卷一第17頁），  
31 堪認雖原告固僅引用勞基法第14條第1項第6款規定為終止契

01 約之法律依據，然原告並非具勞動法專業、既於申請事由欄  
02 已主張被告給付之111年7至8月薪資有短少、未給付延長工  
03 時及特別休假工資等情事，則縱原告未引用相應之法條，亦  
04 堪認除違法調職外，原告亦以前開事由為終止勞動契約之理  
05 由，而被告並未給付原告11日特休未休工資、另被告給付予  
06 原告之111年7至8月薪資亦有短少，業如前述，則原告主張  
07 於111年10月4日勞資爭議調解時，有依據勞基法第14條第1  
08 項第5款終止兩造勞動契約，亦屬有據。準此，堪認兩造勞  
09 動契約業經原告於是日依照前開規定而終止。被告抗辯：原  
10 告於是日未以勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造勞動契  
11 約，並非可採。

12 (六)茲就原告各項請求說明如下

13 1. 原告請求被告給付資遣費部分

14 (1)勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年  
15 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇  
16 主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，  
17 未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為  
18 限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣  
19 費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第1  
20 項、第2項定有明文。如前所述，兩造間之勞動契約經原告  
21 依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，於111年8月31日  
22 合法終止，依前揭規定，被告自應給付原告資遣費。

23 (2)原告請求被告給付自106年1月1日起至111年10月4日契約終  
24 止之日止工作年資之資遣費。而原告終止契約之日前六個月  
25 平均薪資為34,500元，為兩造所不爭執（見不爭執事項三  
26 (七)），另原告以第14條第1項第5款終止兩造契約，業如前  
27 述，則原告自得依上開規定請求被告給付之資遣費為99,380  
28 元（計算式： $34500 \times 2 \times 317 / 360 = 99380$ ，資遣費計算表見本  
29 院卷二第105頁）。原告此部分請求，應予准許。

30 2. 原告請求被告交付非自願離職證明書部分

31 (1)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其

01 代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保  
02 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法  
03 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離  
04 職，勞基法第19條及就保法第11條第3項分別定有明文。準  
05 此，勞工因有就保法第11條第3項所規定之非自願離職事由  
06 時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證  
07 明書。

08 (2)本件原告與被告間之勞動契約，係經原告依勞基法第14條第  
09 1項第5款規定於111年10月4日合法終止，核屬於就保法第11  
10 條第3項所定「非自願離職」之情形。是原告依前揭規定請  
11 求被告開立並交付非自願離職證明書，即屬有據。

### 12 3. 原告請求被告給付特休未休工資部分

13 查本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦  
14 理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日  
15 數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之  
16 特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得  
17 之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月  
18 正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基法施行  
19 細則第24之1條第2項第1、2款定有明文。查原告乃月薪制，  
20 然被告於111年7至9月未給付足額工資予原告，業如前述，  
21 而原告於111年6月正常工作時間領取之薪資為34,500元，有  
22 薪資單附卷可查（本院卷一第455頁），是原告主張被告應  
23 給付原告特休未休工資12,650元(計算式： $34500 \div 30 \times 11 = 126$   
24 50)，即屬可採。

### 25 4. 原告請求111年7月1日至至9月15日薪資差額部分

26 查被告給付原告之111年7月1日至至9月15日薪資有短少，業  
27 如前述，而原告於111年6月領取薪資為34,500元，有薪資單  
28 在卷可參，然被告於111年7、8月僅給付原告每月30,000  
29 元，共短支原告薪資9,000元；另原告於111年9月1至15日薪  
30 資應為17,250元，然被告僅給付15,000元，短支原告薪資2,  
31 250元，是原告主張被告應就111年7月1日至9月15日薪資再

01 給付原告薪資11,250元，即屬可取。

02 5. 原告請求延長工時工資部分

03 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。  
04 民事訴訟法第277條前段定有明文。查原告未能舉證證明有  
05 延長工時之行為，業如前述，則原告請求被告給付延長工時  
06 工資，尚非有據，並非可採。

07 6. 準此，被告應再給付原告123,280元(計算式：99380+12650+  
08 11250=123280)，扣除被告於112年3月1日給付原告之47,1  
09 58元，原告請求被告應再給付原告76,122元(計算式：0000  
10 00-00000=76122)，即屬可採。

11 五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
12 任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依  
13 法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍從其約定  
14 利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據  
15 者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條亦分  
16 別有明文。本件原告請求被告給付工資及資遣費，核屬有確  
17 定期限之債務，其中薪資應每月足額給付、另資遣費則應於  
18 契約終止時發給，然原告請求以起訴狀繕本送達日為利息起  
19 算日，並未逾前開規定，而本件起訴狀繕本業於112年7月26  
20 日達被告，有本院送達證書在卷可參(本院卷一第121  
21 頁)，從而，原告請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即11  
22 2年7月27日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，  
23 為有理由，應予准許。

24 六、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項、勞基法第22條第2  
25 項、第24條第1、2項、第38條第4項、就保法第11條第3項等  
26 規定，請求被告給付原告76,122元，及自起訴狀繕本送達被  
27 告翌日即112年7月27日起至清償日止，按年息5%計算之法定  
28 遲延利息，並開立非自願離職證明，為有理由，應予准許。  
29 逾此部分，尚非有據，應予駁回。

30 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  
31 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請

01 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  
02 項定有明文。本判決原告勝訴部分係屬就勞工之給付請求，  
03 為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規  
04 定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金  
05 額後，得免為假執行。

06 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果  
07 不生影響，爰不逐一論述。

08 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

09 中 華 民 國 113 年 8 月 30 日

10 勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

11 正本係照原本作成。

12 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如  
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 113 年 8 月 30 日

15 書 記 官 江 婉 君