臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞簡字第4號

原　　告　陳和

000000000000000000

訴訟代理人　李明益律師（法扶律師）

被　　告　立有建築開發股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　邱偉泰

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年2月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳拾玖萬貳仟肆佰陸拾陸元，及自民國一百十一年十一月一日起至清償日止，按週年利率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百分之六十三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳拾玖萬貳仟肆佰陸拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、被告立有建築開發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，爰依原告甲◯之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：原告於民國110年8月19日起至111年7月6日止受僱於被告公司，擔任保全工作，剛受僱時，每月薪資新臺幣（下同）24,000元，嗣經調整為每月薪資25,230元（低於基本工資）。而原告任職期間，上班時間自每日下午5時至翌日上午8時，被告公司從未給付加班費，亦未依法給予原告特休假，且每年僅休農曆春節5至6天。原告任職於被告公司期間，自110年8月19日起至111年7月6日日止，計有10個月

又11天之工作年資，應有特別休假日數3日，惟被告公司未給原告特休假，而以基本工資25,250元計算，原告1日之正常工作時間所得工資為832元，則原告得請求之特休未休工資應為2,526元。又原告上開任職期間共計322日，扣除110年農曆過年休息6日，共工作316日，每日工作16小時，加班時數8小時，時薪為105元，則依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項第1款、第2款規定，原告自得請求被告給付加班費418,700元。再者，原告於任職被告公司期間，每週六、日均需上班，但被告並未依法給予原告2倍工資，則原告於例假、休息日工作8小時（即正常工時），每日工資為1,325元，惟被告公司僅給付842元，相差483元，而原告於110年8月19日起至同年12月31日止，假日上班共38日，111年1月1日起至同年7月6日止，假日上班共53日，共計91日，依勞基法第24條第2項、第36條第1項及第39條規定，原告自得請求被告給付例假及休息日工資之差額43,953元。為此，依兩造間勞動契約、前開勞基法相關規定，提起本件訴訟等語。爰聲明求為判決：㈠被告應給付原告465,179元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告公司經合法通知，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

㈠特休假未休工資部分

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿6個月以上1年未滿者，應給予特別休假3日。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項第1款、第4項本文定有明文。次按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：⑴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，亦為勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目所明定。

2.本件原告於110年8月19日起至111年7月6日止受僱於被告公司，業經其提出施工資料影本、薪資明細及高雄市政府勞工局（下稱高市勞工局）勞資爭議調解紀錄為憑（見本院卷第17頁、第21至26頁），復有原告之勞保與就保紀錄存卷可參（見本院卷第47頁），本院依上開資料內容審核結果，確與原告主張之事實相符。又被告公司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，則原告此部分主張，應可信為真實。是其受僱於被告公司滿6個月以上未滿1年，應有特別休假3日，惟兩造勞動契約已於111年7月6日終止，原告自無從休畢特別休假，則原告依前揭規定請求被告給付特休未休工資2,526元（計算式：25,250÷30×3＝2,526），應屬有據。

㈡延長工時工資部分

1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：⑴延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。⑵再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上，勞基法第24條第1項第1、2款規定甚明。而延時工資之立法意旨係基於勞工於正常工時後如再繼續工作，其精神及體力之負荷相較於正常工時已相對增加，乃課雇主給付加乘工資之義務，並進一步避免因長時間工作而損害勞工健康。

2.經查，原告受僱於被告公司期間，其上班時間為下午5時至上午8時乙情，業經證人即原告友人陳首宏、游文宏於本院審理時具結證述明確（見本院卷第146至151頁），本院考量證人陳首宏、游文宏雖均為原告友人，然與本件並無特殊利害關係，且係依其等親身經歷及所知事實而為證述，應無偏袒任何一方而故為虛偽陳述之必要，故其2人證述內容應堪採信。又被告公司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，則原告此部分主張，應可信為真實。基此，原告受僱期間共322日，扣除例假日、休息日及國定假日後，其出勤日數應如附表所示共計218日。而其平日每小時工資額為105元（計算式：25,250÷8小時÷30日＝105，小數點以下四捨五入），是其平日延長工時在2小時以內者（第9、10小時）以4/3倍每小時工資額計算；再延長工時在2小時以內者（第11、12小時）以5/3倍每小時工資額計算；延長工時逾4小時以上者（第13小時以上者），勞基準並未明文規定此部分工資之計算標準，然依勞基法第1條、第21條之立法意旨，即勞基法規定為勞動條件最低標準，並為保障勞工權益，勞工1日延長工時逾4小時以上部分，應類推適用勞基準第24條第2款規定，應不得低於按平日每小時工資額加給2/3以上。從而，原告平日延長工時在2小時以內者，以4/3倍每小時工資額計算，其薪資應為140元（計算式：105×4/3＝140），再延長工時3至8小時部分則為175元（計算式：105×5/3＝175），故其平日延長工時工資應為1,330元【計算式：（140×2小時）＋（175×6小時）＝1,330）。因此，原告受僱期間之平日延長工時工資應為289,940元（計算式：1,330×218日＝289,940），原告於此範圍內之請求為有理由；逾此範圍之請求則屬無據。

3.原告固主張：其受僱期間共322日，僅有110年春節期間休息6日，故請求給付加班費（即延長工時工資）部分為316日云云，然原告就其於受僱被告公司期間之例假日、休息日及國定假日均有工作乙情未能舉證以實其說，是本院尚難遽認其請求316日之延長工時工資均有理由。至被告公司於高市勞工局勞資爭議調解期間，雖辯稱：原告工時為下午5時至晚間11時，並無加班之情事云云，並提出工作日誌表為證（見本院卷第71至98頁）。然該工作日誌表上「甲○」並非原告所親簽，證人陳首宏、游文宏亦未曾見過該份工作日誌表，業經其2人證述在卷（見本院卷第148、150頁），是本院尚難僅憑被告公司於高市勞工局勞資爭議調解期間所提出之前

開工作日誌表即遽認原告工時為下午5時至晚間11時而無加班之情事。

㈢例假及休息日工資差額部分

按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。本件原告固主張其受僱於被告公司期間，每週六、日均需上班，然被告公司並未依法給予2倍工資云云。然原告就此部分並未舉證以實其說，證人陳首宏、游文宏亦未證述原告每週六、日或國定假日均需上班。從而，原告此部分主張，尚難憑採，其依此請求例假及休息日工資差額43,953元，即非有據。

五、綜上所述，本件原告依前揭勞基法規定，請求被告給付原告292,466元（即特休假未休工資2,526元、平日延長工時工資應為289,940元），及自起訴狀繕本送達翌日即111年11月1日（起訴狀繕本於111年10月21日寄存送達，於同年月31日生送達效力，見本院卷第49頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；其逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告雖陳明願供擔保，聲請宣告假執行，惟就其勝訴部分，其聲請不過促請法院職權發動，本院無庸就其聲請為准駁之裁判；至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，即失所附麗，應予駁回。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　23　　日

勞動法庭　法　官　饒佩妮

以上正本係照原本作成。

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明上訴理由（須按他造人數附繕本）；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　　112　　年　　2　　月　　23　　日

書記官　史萱萱

附表：		
編號	出勤月份	出勤日數
1	110年8月	8日
2	110年9月	21日
3	110年10月	20日
4	110年11月	22日
5	110年12月	22日
6	111年1月	21日
7	111年2月	15日
8	111年3月	23日
9	111年4月	19日
10	111年5月	22日
11	111年6月	21日
12	111年7月	4日