

臺灣嘉義地方法院民事判決

111年度勞簡字第3號

原告 蕭雅雪 住嘉義縣○○鄉○○村00鄰○○路000
○○號

訴訟代理人 鄧羽矜律師

被告 弘元皮革股份有限公司

法定代理人 陳麗瑛

訴訟代理人 王明宏律師

上列當事人間請求給付工資事件，於民國112年3月6日言詞辯論
終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾柒萬零捌佰玖拾柒元。

被告應給付原告新臺幣壹仟陸佰捌拾參元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八十，其餘由原告負擔。

本判決第一、二項得為假執行。但被告如果於執行標的物拍定、
變賣前，以新臺幣壹拾柒萬貳仟伍佰捌拾元為原告預供擔保，得
免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實

甲、原告方面

壹、聲明：

一、被告應給付原告新臺幣（下同）215,320元，及自民國111年
9月1日追加訴之聲明狀繕本送達之翌日起，至清償日止，按
年息百分之五計算之利息。

二、被告應給付原告43,066元，及自111年11月4日民事追加訴之
聲明(二)狀繕本送達之翌日起，至清償日止，按年息百分之五
計算之利息。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、原告願供擔保，請准宣告假執行。

01 貳、陳述：

02 一、被告於106年成立庇護工場前，即有聘用身心障礙者，原告
03 為身心障礙者，自100年2月23日起受雇於被告(原證1)，本
04 應從事適合身心障礙者之工作，惟被告指派給原告之工作與
05 一般員工相同，除了過年期間有依法給予休假以外，原告週
06 一到週六均要上班，工作時間為8小時，縱使遇到國定假
07 日，被告仍不給予休假，且均未給予休假日出勤之加班費。
08 至108年11月1日起，被告開始週休二日，但如有業務需要仍
09 會要求原告週末出勤，惟並未足額給予加班費，原告向嘉義
10 縣政府申請調解，於111年2月18日調解不成立(原證2)，爰
11 提起本件訴訟。

12 二、被告應給付原告215,320元：

13 (一)加班費165,770元(此為估算金額，實際金額待被告提出出勤
14 紀錄、工資清冊後更正)部分：

15 1、按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左
16 列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日
17 每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小
18 時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。」、「雇
19 主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時
20 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
21 以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另
22 再加給一又三分之二以上。」；勞動基準法第24條第1項第
23 1、2款、第2項定有明文。次按「第37條內政部所定應放假
24 之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假
25 日，均應休假。」、「第36條所定之例假、第37條所定之休
26 假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵
27 得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關
28 係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」勞
29 動基準法(下稱勞基法)第37、39條規定甚明。

30 2、經查，原告於100年2月23日至108年10月31日，除過年期間
31 外，每週僅休假1天即週日，週一到週六縱令遇到國定假

01 日，被告均要求原告需出勤工作，就原告休假日出勤部分，
02 被告應給予原告延時工資。惟因108年11月1日起休假日出勤
03 日數尚待確認，爰僅先就尚未罹於五年時效即106年4月1日
04 至108年10月31日部分，請求被告給付165,770元(詳細計算
05 式請參起訴狀附表)，其餘108年11月1日至原告111年3月8日
06 離職日止未足額給付加班費部分，待被告提出原告工資清
07 冊、出勤紀錄後再行更正。

08 (二)追加請求加班費49,550元：

09 1、原告就中午未休滿一小時，致每日工作逾8小時部分，追加
10 請求加班費42,833元：

11 (1)106年加班2706分鐘：

12 基本工資21,009元，平均時薪： $21,009 \div 30 \div 8 = 88$

13 $2706 \div 60 = 45.1$

14 $88 \times 1.34 \times 45.1 = 5,318$

15 (2)107年加班4479分鐘：

16 基本工資22,000元，平均時薪： $22,000 \div 30 \div 8 = 92$

17 $4479 \div 60 = 74.65$

18 $92 \times 1.34 \times 74.65 = 9,203$

19 (3)108年加班4639分鐘：

20 基本工資23,100元，平均時薪： $23,100 \div 30 \div 8 = 96$

21 $4639 \div 60 = 77.32$

22 $96 \times 1.34 \times 77.32 = 9,946$

23 (4)109年加班4175分鐘：

24 基本工資23,800元，平均時薪： $23,800 \div 30 \div 8 = 99$

25 $4175 \div 60 = 69.58$

26 $99 \times 1.34 \times 69.58 = 9,230$

27 (5)110年加班4091分鐘：

28 基本工資24,000元，平均時薪： $24,000 \div 30 \div 8 = 100$

29 $4091 \div 60 = 68.18$

30 $100 \times 1.34 \times 68.18 = 9,136$

31 (6)總計： $5,318 + 9,203 + 9,946 + 9,230 + 9,136 = 42,833$

2、依據被告所提出勤表、薪資清冊有諸多歧異之處，亦有短給加班費6,717元之事實：

(1)106年10月打卡單上標註假8，但薪資清冊加班時數無記載（參鈞院卷第61、215頁），短給休假日8小時加班費1,118元（計算式請參起訴狀附表休假日加班費）。

(2)108年11月打卡單上標註加班32.5小時平日24.5，但薪資清冊加班時數為平日32.5小時（參鈞院卷第155、219頁），短給休假日8小時加班費190元（ $1,219 - 96 \times 1.34 \times 8 = 190$ ）。

(3)108年12月打卡單上標註加班43.5hr+8hr51.5，其中休假日加班三天為24小時，平日加班時數為27.5小時但薪資清冊加班時數為平日32.5小時（參鈞院卷第157、219頁），故短給加班費3,014元（ $1,219 \times 3 - 96 \times 1.34 \times 5 = 3,014$ ）。

(4)109年2月15日週六出勤8.5小時，原告打卡單只算平日加班0.5小時（參鈞院卷第161頁），故短給加班費1,323元（ $99 \times 1.34 \times 2 + 99 \times 1.67 \times 6 + 99 \times 2.67 \times 0.5 - 99 \times 1.34 \times 0.5 = 1,323$ ）。

(5)110年4月打卡單上標註加班14小時，但薪資清冊加班時數為8小時（參鈞院卷第189、223頁），故短給加班費1,072元（ $100 \times 1.34 \times 8 = 1,072$ ）。

(6)總計： $1,118 + 190 + 3,014 + 1,072 = 6,717$

(三)追加請求部分合計： $42,833 + 6,717 = 49,550$ 元。原起訴請求165,770元，總計215,320元。

(四)另追加請求特休未休折算工資共43,066元。

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：六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商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之日數，雇

主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日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勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。為勞動基準法第38條及第39條前段定有明文。又本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之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之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。為勞動基準法施行細則第二十四條之一定有明文。

2、查原告於100年2月23日起至111年3月8日任職於被告公司，再參酌被告公司所提供之出勤紀錄及上開規定，被告公司應給付原告特休未休工資為40,096元，依序計算如附表一；特休未休工資合計共40,096元。

3、原告本因通勤災害、內痔出血而分別向被告公司請公傷病假3日及普通傷病假2日，惟被告公司卻於上開出勤紀錄記載為「特休」，致使原告受有5日之特別休假無法折算工資共計2,970元之損失，被告公司就此應予以給付，分述如下：

(1)出勤紀錄上雖記載107年4月25日、107年4月26日、107年4月27日為特休，惟實際上是原告於107年4月24日下班發生通勤災害【原證3，聖馬爾定醫院診斷證明影本乙幀】，因而向被告公司請此三日之公傷病假，惟被告公司卻記載為特休，致使原告受有3日之特別休假無法折算工資之損害共2,200元【計算式： $22,000 \div 30 \times 3 = 2,200$ 】。

(2)出勤紀錄上雖記載108年9月9日、108年9月16日為特休，惟實際上是原告於此二日至醫院接受內痔門診【原證4，嘉義基督教醫院診斷證明影本乙幀】，因而向被告公司請此二日

之普通傷病假，惟被告公司卻記載為特休，致使原告受有2日之特別休假無法折算工資之損害，又普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給(勞工請假規則第4條第3項)，因此原告受有之特別休假無法折算工資之損害為770元【計算式： $(23,100 \div 30 \times 2) - (23,100 \div 30 \div 2 \times 2) = 770$ 】。

4、本次追加請求特休未休之工資合計40,096元+2,970元=43,066元。

參、證據：提出原告加班費計算表、勞保被保險人投保資料表、嘉義縣政府111年2月18日勞資爭議調解紀錄、原告中午加班之分數計算表、特休日數試算、聖馬爾定醫院診斷證明書、嘉義基督教醫院診斷證明書、案件概述單等資料。

乙、被告方面

壹、聲明：

一、原告之訴及其假執行之聲請，均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

貳、陳述：

一、本件原告起訴前固曾申請由嘉義縣政府進行勞資爭議調解，惟調解不成立，原告始提起本件訴訟。但查，原告在前開調解申請時，並未詳列其主張所謂未實際給付之加班費等詳細日期、項目、金額等情，僅主張請求金額合計為新台幣(下同)20萬元；因原告於上開調解申請時所述，與事實不符，致雙方調解不成立。本件原告於起訴時詳列其主張106年至108日各月請求事項及數額，合計請求金額為165,770元(按被告對原告主張之項目、金額均有爭執)。查原告起訴請求之金額，與其原先申請調解所主張20萬之金額，有很大的出入。被告就原告所主張未給付各該年月之加班費金額，經與被告所保管原告於該時段之出勤紀錄等資料予以比對；核對後，原告所主張者大都與事實不符(因被告公司於週六大都未上班)。此部分，鈞院是否可以再進行勞動事件的調解程序，若雙方能調解成立，本件即無進入訴訟程序必要，並免訟累。

01 二、原告固主張自106年4月起至108年10月止有多次週六休息日
02 或例假日加班，未給付加班費云云，與事實不合，被告分項
03 詳述如下：

04 (一)經核對被告所保管原告於106年6至12月之考勤卡(被證1)資
05 料，可以查知：

06 1、原告稱：在106年6月間有3天週六休息日加班，未發給加班
07 費云云；但原告未指明並載明，是主張哪幾日為週六休息日
08 加班而未發給加班費。經被告核對原告於106年6月的考勤
09 卡，似指6月10日、6月17日、6月24日。如是因原告在上開
10 期日均未到被告公司上班出勤，有其106年度6月分考勤表可
11 以證明(參見被證1)，則原告此部分之主張，即無所據。

12 2、原告稱：在106年8月間有4天週六休息日加班，未發給加班
13 費云云；但原告未指明並載明是主張哪幾日為週六休息日加
14 班而未發給加班費。經被告核對原告於106年8月的考勤卡，
15 似指8月5日、8月12日、8月19日、8月26日。如是，因原告
16 在上開期日均未到被告公司上班出勤，有其106年度8月分考
17 勤卡可以佐證(參見被證1)，則原告此部分之主張，難認有
18 據。

19 3、原告稱：在106年9月間有4天週六休息日加班，未發給加班
20 費云云；但原告未指明並載明是主張哪幾日為週六休息日加
21 班而未發給加班費。經被告核對原告於106年9月的考勤卡，
22 似指9月2日、9月9日、9月16日、9月23日。如是，因原告在
23 上開期日均未到被告公司上班出勤，有其106年度9月分考勤
24 表可以證明(參見被證1)，則原告此部分之主張，尚屬無
25 據。

26 4、原告稱：在106年10月間有4天週六休息日加班，10月4日中
27 秋節、10月9日、10月10日國慶日及彈性放為假日，均出
28 勤，未發給加班費云云；但原告未指明並載明是主張哪幾日
29 為週六休息日加班而未發給加班費。經被告核對原告於106
30 年10月的考勤卡，似指10月7日、10月21日、10月28日。如
31 是，因原告在上開期日均未到被告公司上班出勤；另10月14

01 日週六出勤是彈性調班，不是休息日加班；而10月4日、10
02 月9日及10月10日，此3日沒有上班，原告不可能到被告公司
03 上班出勤；有其106年度10月分考勤卡可以佐證(參見被證
04 I)，則原告此部分之主張，即無所據。

05 5、原告稱：在106年11月間有4天週六休息日均加班，未發給加
06 班費云云；但原告未指明並載明是主張哪幾日為週六休息日
07 加班而未發給加班費。經被告核對原告於106年11月的考勤
08 卡，似指11月4日、11月11日、11月18日、11月25日。如
09 是，因原告在上開期日均未到被告公司上班出勤，有其106
10 年度11月分考勤卡可以證明(參見被證1)，則原告此部分之
11 主張，並非有據。

12 6、原告稱：在106年12月間有5天週六休息日均加班，未發給加
13 班費云云，但原告未指明並載明是主張哪幾日為週六休息日
14 有加班而未發給加班費。經被告核對原告於106年12月的考
15 勤卡，似指12月2日、12月9日、12月16日、12月23日、12月
16 30日。如是，因原告在上開期日均未到被告公司上班出勤，
17 有其106年度12月分考勤卡可以證明(參見被證1)，則原告此
18 部分之主張，即無所據。

19 7、另就106年4月、5月、7月部分：因被告公司曾因整修內部，
20 曾經整理與打掃，目前就106年4月、5月、7月部分之原告出
21 勤卡遺失找不到，但查此3個月分，被告公司之其他員工並
22 無人在該等週六休息日或例假日加班出勤之事，此參被告公
23 司另員工戴克委、蕭婉婷在106年4月、5月、7月該時段並無
24 加班打卡之出勤紀錄之考勤卡可以佐證(被證2)；另由上開
25 (1)至(6)的說明及證據，亦可佐參。原告雖主張其於106年4
26 月、5月、7月週六休息日其有出勤加班，未發給加班費云
27 云，惟業經被告否認在案，原告為此有利於渠之主張，自應
28 負舉證證明之責；原告若不能舉證以實其說，則其此部分之
29 主張，應不可採。

30 8、就上開各項說明部分，被告綜合作成106年度的附表供參酌
31 (被證3)。

01 (二)經核對被告所保管原告於107年1至12月間之考勤卡(被證4)
02 資料，可以查知：

03 1、原告稱：在107年1月間有4天週六休息日、1月1日為假日，
04 均出勤加班，而未發給加班費云云；但原告未指明並載明是
05 主張哪幾日為週六休息日加班而未發給加班費。經被告核對
06 原告於107年1月的考勤卡，似指1月1日、1月6日、1月13
07 日、1月20日、1月27日。如是，因原告在上開期日均未到被
08 告公司上班出勤，有其107年度1月分考勤卡(參見被證4)可
09 以佐證，則原告此部分之主張，為無所據。

10 2、原告稱：在107年2月間有3天週六休息日、2月28日為假日，
11 均出勤加班，未發給加班費云云；但原告未詳細指明並載明
12 是主張哪幾日為週六休息日加班或例假日加班而未發給加班
13 費。經被告核對原告於107年2月的考勤卡，似指2月3日、2
14 月10日、2月24日、2月28日。如是，因原告在上開期日均未
15 到被告公司上班出勤，有其107年度2月分考勤卡(參見被證
16 4)可以證明，則原告此部分之主張，應屬無據。

17 3、原告稱：在107年3月間有4天週六休息日，均出勤加班，未
18 發給加班費云云，但原告未詳細指明並載明是主張哪幾日為
19 週六休息日加班而未發給加班費。經被告核對原告於107年3
20 月的考勤卡，似指3月3日、3月10日、3月17日、3月24日。
21 如是，因原告在上開期日均未到被告公司上班出勤，有其10
22 7年度3月分考勤卡(參見被證4)可以證明，則原告此部分之
23 主張，即無所據。

24 4、原告稱：在107年4月間有4天週六休息日，4月4日、4月5
25 日、4月6日彈性放假，為假日，均出勤加班，未發給加班費
26 云云；但原告未詳細指明並載明是主張哪幾日為週六休息日
27 加班而未發給加班費。經被告核對原告於107年4月的考勤
28 卡，似指4月7日、4月14日、4月21日、4月28日。如是，因
29 原告在上開期日均未至被告公司上班出勤，另4月4日、4月5
30 日、4月6日之假日原告亦未到被告公司上班出勤，有107年
31 度4月分考勤卡(參見被證4)可以佐參，則原告此部分之主

張，尚無所據。

5、原告稱：在107年5月間有4天週六休息日，均出勤加班，未發給加班費云云，但原告未詳細指明並載明是主張哪幾日為週六休息日加班而未發給加班費。經被告核對原告於107年5月的考勤卡，似指5月5日、5月12日、5月19日、5月26日。如是，因原告在上開期日均未到被告公司上班出勤，有其107年度5月分考勤卡(參見被證4)可以佐證，則原告此部分之主張，即無所據。

6、原告稱：在107年6月間有5天週六休息日、6月18日端午節為假日，均出勤加班，未發給加班費云云；但原告未詳細指明並載明是主張哪幾日為週六休息日加班而未發給加班費。經被告核對原告於107年6月的考勤卡，似指6月2日、6月9日、6月16日、6月18日、6月23日、6月30日。如是，因原告在上開期日均未到被告公司上班出勤，有其107年度6月分考勤卡(參見被證4)可以證明，則原告此部分之主張，應無所據。

7、原告稱：在107年7月間有4天週六休息日，均出勤加班，未發給加班費云云；但原告未詳細指明並載明是主張哪幾日為週六休息日加班而未發給加班費。經被告核對原告於107年7月的考勤卡，似指7月7日、7月14日、7月21日、7月28日。如是，因原告在上開期日均未到被告公司上班出勤，有其107年度7月分考勤卡(參見被證4)可以佐參，則原告此部分之主張，即無所據。

8、原告稱：在107年8月間有4天週六休息日，均出勤加班，未發給加班費云云；但原告未詳細指明並載明是主張哪幾日為週六休息日加班而未發給加班費。經被告核對原告於107年8月的考勤卡，似指8月4日、8月11日、8月18日、8月25日。如是，因原告在上開期日均未到被告公司上班出勤，有其107年度8月分考勤卡(參見被證4)可以證明，則原告此部分之主張，即無所據。

9、原告稱：在107年9月間有5天週六休息日、9月24日中秋節為假日，均出勤加班，未發給加班費云云；但原告未詳細指明

並載明是主張哪幾日為週六休息日加班而未發給加班費。經被告核對原告於107年9月的考勤卡，似指9月1日、9月8日、9月15日、9月22日、9月24日、9月29日。如是，因原告在上開期日均未到被告公司上班出勤，有其107年度9月分考勤卡(參見被證4)可以證明，則原告此部分之主張，即無所據。

10、原告稱：在107年10月間有4天週六休息日、10月10日國慶日為假日，均出勤加班，未發給加班費云云；但原告未詳細指明並載明是主張哪幾日為週六休息日加班而未發給加班費。經被告核對原告於107年10月的考勤卡，似指10月6日、10月10日、10月13日、10月20日、10月27日。如是，因原告在上開期日均未到被告公司上班出勤，有其107年度10月分考勤卡(參見被證4)可以證明，此部分原告應有誤會。

11、原告稱：在107年11月間有4天週六休息日，均出勤加班，未發給加班費云云；但原告未詳細指明並載明是主張哪幾日為週六休息日加班而未發給加班費。經被告核對原告於107年11月的考勤卡，似指11月3日、11月17日、11月24日。如是，因原告在上開期日均未到被告公司上班出勤，有其107年度11月分考勤卡(參見被證4)可以證明，至於11月10日有加班4小時部分(未在原告主張之日期及金額內)，此部分已有發給加班費，惟少計付差額67元，被告願意補給付此之差額。

12、原告稱：在107年12月間有4天週六休息日，12月31日彈性放假之假日，均出勤加班，未發給加班費云云；但原告未詳細指明並載明是主張哪幾日為週六休息日加班而未發給加班費。經被告核對原告於107年12月的考勤卡，似指12月1日、12月8日、12月15日、12月29日、12月31日。如是，因原告在上開期日均未到被告公司上班出勤，有其107年度12月分考勤卡(參見被證4)可以證明，則原告此部分之主張，即無所據。

13、就上開各項說明部分，被告綜合作成107年度的附表供參酌(被證5)。

(三)經核對被告所保管原告於108年1至10月之考勤卡(被證6)資

料，可以查知：

- 1、原告稱：在108年1月間有3天週六休息日、1月1日元旦為假日，均出勤加班，未發給加班費云云；但原告未詳細指明並載明是主張哪幾日為週六休息日加班而未發給加班費。經被告核對原告於108年1月的考勤卡，似指1月1日、1月5日、1月12日、1月26日。如是，因原告在上開期日均未到被告公司上班出勤，有其108年度1月分考勤卡(參見被證6)可以證明，則原告此部分之主張，即無所據。
- 2、原告稱：在108年2月間有2天週六休息日、2月28日為假日，均出勤加班，未發給加班費云云；但原告未詳細指明並載明是主張哪幾日為週六休息日加班而未發給加班費。經被告核對原告於108年2月的考勤卡，似指2月2日、2月16日。如是，因原告在上開期日均未到被告公司上班出勤，有其108年度2月分考勤卡(參見被證6)可以證明。另原告在2月28日有加班7小時，被告已按1.33倍的工資給付加班費，只是尚有差額835元未補發，被告願意補發給原告此部分差額835元。
- 3、原告稱：在108年3月間有5天週六休息日、3月1日彈性放假為假日，均出勤加班，未發給加班費云云；但原告未詳細指明並載明是主張哪幾日為週六休息日加班而未發給加班費。經被告核對原告於108年3月的考勤卡，似指3月1日、3月2日、3月9日、3月16日、3月23日、3月30日。如是，因原告在上開期日均未到被告公司上班出勤，有其108年度3月分考勤卡(參見被證6)可以證明，則原告此部分之主張，即無所據。
- 4、原告稱：在108年4月間有4天週六休息日、4月4日、5日為例假日，均出勤，未發給加班費云云；但原告未詳細指明並載明是主張哪幾日為週六休息日加班或例假日加班而未發給加班費。經被告核對原告於108年4月的考勤卡，似指4月4日、4月5日、4月6日、4月13日、4月20日、4月27日。如是，因原告在上開期日均未到被告公司上班出勤，有其108年度4月

01 分考勤卡(參見被證6)可以證明，則原告此部分之主張，即
02 無所據。

03 5、原告稱：在108年5月間有4天週六休息日，均出勤加班，未
04 發給加班費云云；但原告未詳細指明並載明是主張哪幾日為
05 週六休息日加班而未發給加班費。經被告核對原告於108年5
06 月的考勤卡，似指5月4日、5月11日、5月18日、5月25日。
07 如是，因原告在上開期日均未到被告公司上班出勤，有其10
08 8年度5月分考勤卡(參見被證6)可以證明，則原告此部分之
09 主張，即無所據。

10 6、原告稱：在108年6月間有5天週六休息日、6月7日端午節為
11 假日，均出勤加班，未發給加班費云云：但原告未詳細指明
12 並載明是主張哪幾日為週六休息日加班而未發給加班費。經
13 被告核對原告於108年6月的考勤卡，似指6月1日、6月7日、
14 6月8日、6月15日、6月29日。如是，因原告在上開期日均未
15 到被告公司上班出勤，有其108年度6月分考勤卡(參見被證
16 6)可以證明。另原告在6月22日有加班8小時，被告已按1.33
17 倍給付加班費，只是尚有差額195元未補發，被告願意補發
18 給原告此部分差額195元。

19 7、原告稱108年7月間有4天週六休息日，均出勤加班，未發給
20 加班費云云；但原告未詳細載明是主張哪幾日為週六休息日
21 加班而未發給加班費。經被告核對原告於108年7月的考勤
22 卡，似指7月6日、7月13日、7月27日。如是，因原告在上開
23 期日均未到被告公司上班出勤，有108年度7月分考勤卡(參
24 見被證6)可以證明，則原告此部分之主張，即無所據。另原
25 告在7月20日有加班7.5小時，被告有按1.33倍給付加班費，
26 只是尚有差額179元未補發，被告願意補發給原告(此部分未
27 在原告起訴主張之項目及金額內)。

28 8、原告稱：在108年8月間有5天週六休息日，均出勤加班，未
29 發給加班費云云；原告未詳細指明並載明是主張哪幾日為週
30 六休息日加班而未發給加班費。經被告核對原告於108年8月
31 的考勤卡，似指8月3日、8月10日、8月17日、8月24日、8月

31日。如是，因原告在上開期日均未到被告公司上班出勤，有其108年度8月分考勤卡(參見被證6)可以證明，則原告此部分之主張，即無所據。

9、原告稱：在108年9月間有4天週六休息日、9月13日中秋節為假日，均出勤加班，未發給加班費云云；但原告未詳細指明並載明是主張哪幾日為週六休息日加班或例假日加班而未發給加班費。經被告核對原告於108年9月的考勤卡，似指9月7日、9月13日、9月14日、9月21日、9月28日。如是，因原告在上開期日均未到被告公司上班出勤，有其108年度9月分考勤卡(參見被證6)可以證明，則原告此部分之主張即無所據。

10、原告稱：在108年10月間有3天週六休息日、10月10日、10月11日國慶日連續假日，均出勤加班，未發給加班費云云；但原告未詳細指明並載明是主張哪幾日為週六休息日加班或例假日加班而未發給加班費。經被告核對原告於108年10月的考勤卡，似指10月11日、10月11日、10月12日、10月19日、10月26日。如是，因原告在上開期日均未到被告公司上班出勤，有其108年度10月分考勤卡(參見被證6)可以證明，則原告此部分之主張，即無所據。

11、就上開各項說明部分，被告綜合作成108年度的附表供參酌(被證7)。

三、綜上，由前開的說明及證據，原告所主張並非事實，除上開被告要補發予原告之差額外，原告其餘之請求，均無所據，請鈞院駁回原告之訴，原告之訴既經駁回，其假執行聲明即失所附麗，請併予駁回。

四、查原告起訴狀所請求之訴訟標的價額為165,770元，依起訴狀附表所載，其就各年度請求金額，合計後確為165,770元，原告亦按該金額比例繳交裁判費(參見鈞院卷第7、21、29頁)在卷。次查，按原告起訴狀及附表所載，其主張之時段自106年4月起至108年10月止；另所稱自108年11月1日起至111年3月8日止部分，因原告並未主張該時段所請求之事

01 項及金額，被告自不可能先予回應。況查，依被告於111年5
02 月27日提出民事答辯狀已詳予說明：原告起訴狀所主張之時
03 段，所謂其於週六加班，但被告未給付加班費云云，核係原
04 告誤為起訴之事，在該等時段，被告公司原則上在週六並沒有
05 有叫員工來加班，但原告竟指稱有加班云云，其中真正原因
06 為何？應是原告及其家人應先瞭解之事(是否原告向其家人
07 說稱係到被告公司加班，而實際上是原告外出遊玩或為其他
08 事情，只要原告坦白說出實情，就可解消原告與其家人間之
09 誤解)。再查，被告公司每月都有按時給付各員工的薪資(含
10 如有加班時之加班費)，若於每月發薪時，有加班者未收到
11 加班費，經向被告公司反應，若查明屬實，即會補足，不應
12 有未發放加班費之事發生。故若有原告起訴狀所稱未發給加
13 班費之事存在，原告豈有可能不於每月發薪時向被告公司反
14 應之情？且被告公司若查明有漏未發放加班費之情事，當即
15 補足，怎會有原告本件起訴所主張之事發生之情？

16 五、茲依鈞院111年6月7日嘉院傑民秀111勞簡字第3號函之旨，
17 提出下列資料：

18 (一)提出原告自108年11月份起至109年12月份止之考勤表影本
19 (被證8，正本將於開庭時庭陳供比對)。

20 (二)提出原告自110年1月份起至111年1月份止之考勤表影本(被
21 證9，正本將於開庭時庭陳供比對)。至於未一併檢附111年2
22 月、3月的考勤表部分，請參閱下項的說明及證據。

23 (三)提出原告於111年1月24日之請假單，原告係請病假，事由為
24 術後休養，請假期間自同年1月18日8時起至2月16日17時止
25 共30日(其日數之記載有誤)，並有謝俊雄婦兒科診所於111
26 年1月20日出具診斷證明書，在「診斷欄」載明「早期懷孕
27 妊娠9週多，併自願性人工流產」等情，有上開請假單及診
28 斷證明書可證(被證10，正本將於開庭時庭陳供比對)。又原
29 告於111年2月16日另提出請假單，原告係請事假，事由為家
30 裡有事，請假期間自同年2月17日起至3月18日止，有其提出
31 之請假單可佐(被證11，正本將於開庭時庭陳供比對)。因為

01 自111年2月1日起至3月間之此時段，原告均未曾到被告公司
02 上班，不可能有打卡資料，所以沒有其該時段的考勤表，故
03 原告的考勤表僅至111年1月止。

04 (四)詎原告於111年1月25日向嘉義縣政府提出勞資調解爭議(此
05 日尚在原告向被告公司請病假期間)，而於111年2月18日進
06 行勞資調解，但調解不成立(參見鈞院卷第27頁)。原告不可
07 能不知道其本人自111年1月18日起至111年3月18日止之期間
08 係向被告公司請假(先請病假1個月，而接續請事假1個月)，
09 嗣原告於111年3月8日主動向被告公司申請離職(參見鈞院卷
10 第9頁原告起訴狀所載)。

11 (五)提出原告自106年1月份起至111年2月份止之薪資清冊正本
12 (被證12)；其中原告於111年1月及2月份各請病假14日，被
13 告亦有依勞基法規定給半薪，至於111年3月份部分，因原告
14 從未到被告公司上班，且係請事假，不能支薪，所以沒有該
15 月份的薪資清冊。

16 六、原告於111年9月1日書狀之理由二，稱：「依據被告所提出
17 勤表，足證被告就休假日出勤部分不准員工打卡，而未如實
18 給付員工休假日出勤加班費」云云，是原告故意曲解及不實
19 的主張；說明如下：

20 (一)原告固主張自106年4月1日起至111年3月8日其離職日止，於
21 每週假日或休息日均有到被告公司加班，但被告公司未給付
22 加班費云云，是不實的指訴。查被告就此部分的答辯，先於
23 111年5月27日提出民事答辯狀並檢附被證1至被證7之證物，
24 詳予敘明原告上開之主張為不可採(參見鈞院卷第48至57頁
25 之本文與第59至131頁之證物)，並於111年6月13日開庭時，
26 被告當庭提出民事答辯二狀並檢附被證8至被證12之證物，
27 亦詳予敘明原告之上開主張為不可採(參見鈞院卷第151至15
28 3頁之本文與第155至225頁之證物)。次查，原告自111年3月
29 25日提起本件訴訟之時起迄今，仍未舉證證明其所主張「有
30 在假日與休息日至被告公司加班，而被告未發給該等加班
31 費」之事實，以貫其說；故原告此之主張，應不可採。

01 (二)原告於111年9月1日書狀之理由二，另稱：觀諸被告所提克
02 委106年7月份打卡單所載：「出勤日數21、假日出勤日數1
03 0、缺勤日數0」(參鈞院卷第79頁)、婉婷於106年7月份打卡
04 單所載：「出勤日數21、假日出勤日數10」(參鈞院卷第81
05 頁)，可知被告員工克委、婉婷於106年7月實際上每天都有
06 出勤工作，但休假日部分却無打卡紀錄…故原告主張週一至
07 週六縱令遇到國定假日，被告仍要求原告出勤工作云云；是
08 原告就前項所主張部分，無法舉證以實其說，而用不是其本
09 人的上下班打卡資料，所為穿鑿附會不實的說法，不可採
10 信：

11 1、查依鈞院卷第79頁克委106年7月份打卡單資料所載，當月共
12 計31日，其中克委出勤總日數經核算後為21日，當月假日及
13 休息日核算後為10日；另依鈞院卷第81頁婉婷於106年7月份
14 打卡單資料所載，當月共計31日，其中婉婷出勤總日數經核
15 算後為21日，當月.假日及休息日核算後為10日；所以在其
16 等出勤日數及工作時數欄位載「21」，是指當月其2人各出
17 勤21日之意；至於假日出勤欄位之日數欄載「10」，是被告
18 公司統計人員要統計其2人該月之假日及休息日數，共計幾
19 日之時，未注意其欄位位置標示之文義，而誤載在該處為
20 「10」，是表示有10個假日與休息日之意。依上開2打卡單
21 資料前後文義所示，應可以明確看出：是指當月上班總日數
22 為21日、當月假日及休息日總日數為10日，僅是記載的位置
23 係在不適當位置的誤載。詎原告故意曲解其文義，而以上開
24 誤載，作為原告不舉證之說明，難認為有據，則原告之主張
25 應不可採。

26 2、上開「克委」者，其全名為戴克委，目前仍在被告公司庇護
27 工場工作，另「婉婷」此人原來亦在被告公司庇護工場工
28 作，此觀上開其2人打卡資料上有載明「庇護」即明，但
29 「婉婷」現已離職多時。經被告公司以原告上開書狀之旨，
30 向戴克委詢問及說明後，戴克委表明原告上開說法與事實不
31 合，其願意且已出具切結書(被證13)予法院，以佐證原告上

01 開說詞為不可採。

02 (三)原告於起訴狀稱：被告於106年成立庇護工場前，即有聘用
03 身心障礙者，原告為身心障礙者，自100年2月23日起受僱於
04 被告，惟被告指派給原告之工作與一般員工相同云云，是誤
05 導鈞院認知的說詞；敘明如下：

06 1、被告公司長期致力於協助身心障礙者就業服務，原告為身心
07 障礙者，自100年2月23日起受僱於被告公司，但其待遇是與
08 一般員工無異，有其自100年2月23日起至111年3月8日止之
09 勞保投保薪資可證(被證14)，其工作效能雖略落後於一般
10 人，但被告公司仍以同一般人的薪資予以晉用。若被告公司
11 沒有協助身心障礙者就業服務之熱忱，則原告是否能進入被
12 告公司工作，即有疑義。

13 2、被告公司於105年11月23日經嘉義縣政府獲准設立庇護工
14 場，有府授社勞資字第1050228309號設立許可證可憑(被證1
15 5)，嗣被告公司於106年5月間正式成立庇護工場，亦有台灣
16 好新聞之報導1則可佐(被證16)，因庇護工場勞工，通常是
17 無法在一般職場工作的身心障礙者，其薪資自然無從以基本
18 工資支給，而係准依其產能全額支付，其起薪是低於基本厚
19 告之支薪則是按當年基本工資支給。被告設立庇護工場屢獲
20 感謝及獎狀，提出嘉義高級工業職業學校於106年1月20日對
21 被告公司之感謝狀影本(被證17)、勞動部勞動力發展署雲嘉
22 南分署於106年12月6日頒發被告公司之友善關懷獎影本(被
23 證18)、勞動部勞動力發展署雲嘉南分署於109年9月24日頒
24 發被告公司之感謝狀影本(被證19)供佐證，足證被告公司之
25 友善公司。

26 (四)就原告於111年9月1日追加訴之聲明狀，主張原告就中午未
27 休滿1小時，致每日工作逾8小時而追加請求加班費42,833元
28 云云；被告否認原告有此加班情事。說明如下：

29 1、查勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過4
30 0小時(勞動基準法第30條第1項參照)，勞工繼續工作4小
31 時，至少應有30分鐘之休息(勞動基準法第35條前段參照)，

01 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
02 (勞動基準法第36條第1項參照)。所以被告要新僱用勞工
03 時，會與該勞工訂立的勞動契約書，於工作時間，約定：勞
04 工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小
05 時；週一至週五每日上班時間08：00—12：00、13：00—1
06 7：00，週六至週日休息，其餘工作時間依據勞動基準法相
07 關規定等情，有被告公司已印製好的空白勞動契約書可參
08 (被證20)。所以中午12：00至13：00是休息時間，並符合勞
09 工繼續工作4小時，至少應有30分鐘休息及中午用餐所需；
10 因而被告公司原則上在中午時段很少加班。

11 2、按民法上之僱傭契約為雙務契約，是僱用人與受僱人雙方約
12 定，由受僱人於一定或不定期間內為僱用人服勞務，並依僱
13 傭契約工作時間之約定提供勞務。通常情形，受僱人所提供
14 的勞務應於正常上班時間內為之，受僱人若於正常上班時間
15 內無法完成工作，而需延長工時加班，自須與僱用人另行約
16 定，經准許由受僱人加班者，僱用人始應支付此之加班費；
17 否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，而受僱
18 人無須僱用人之同意，可自行加班，並得逕向僱用人請求支
19 給加班費時，不惟與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞
20 基法的相關規定。因而雇主為管理需要，規定員工延長工時
21 應事先申請，經同意始得加班，自屬合法合理。查被告公司
22 訂有工作規則，前已經嘉義縣政府於106年6月14日弘元勞資
23 字第1060623號函核備，嗣於110年8月間修正部分內容並向
24 嘉義縣政府申請核備，業經嘉義縣政府於110年8月30日以府
25 勞資字第1100199482號函同意核備；而於該工作規則第23條
26 已規定：因工作需要加班時，加班人員應填寫「加班單」，
27 經權責主管核准後交加班人員憑以加班等情；茲提出上開嘉
28 義縣政府同意核備函及該工作規則第2、9頁(被證21)，及被
29 告公司之空白加班申請單供佐參(被證22)。

30 3、再依原告於111年9月1日所提書狀附件所謂「原告中午加班
31 之分數計算表」云云，應是以打卡單上所載下午打卡時間與

01 下午1點0分之時間差，作為其主張中午時段加班之依據。惟
02 查，被告公司下午上班時間是自下午1點0分開始，因方便被
03 告員工上下班打卡之用，打卡機是放在固定位置供員工自行
04 打卡。若逾上班時點才打卡，會有遲到情形，所以員工大都
05 提早1、20分鐘到公司打卡，打卡機所顯示的時間是該員工
06 打卡的時間，距下午1點0分之上班之間，員工是自由時間，
07 可以自行運用並處理自己的事務，並非加班處理被告公司事
08 務的加班時間。

09 (五)原告於111年9月1日之書狀稱有短給加班費6,717元云云，亦
10 有誤會情事。說明如下：

- 11 1、若有延長工作時間而短付的加班費時，依規定在2小時內
12 者，是按平日每小時工資額加給3分之1以上；再延長工時
13 者，按平日每小時工資額加給3分之2以上；其加班費自不宜
14 按1.33倍或1.34倍計算，也不宜按1.66倍或1.67倍計算；故
15 原告請求按1.34倍或1.67倍計算，自非允洽，且未就其每項
16 目請求金額如何計算出來，詳列其計算式供核對。
- 17 2、原告稱：106年10月打卡單上標註假8，但薪資清冊加班時數
18 無記載，短給休假日8小時加班費云云。查原告主張「短給
19 休假日8小時加班費」云云，不知是指當月的哪一日之休假
20 日之加班費未支付？請原告先予指明。
- 21 3、原告稱：109年2月15日週六出勤8.5小時，原告打卡單只算
22 平日加班0.5小時，短給加班費1,323元云云。查此日是與同
23 年1月22日農曆過年前經政府指定的連續年假之前1日的上班
24 日調班，有109年日曆表影本可參(被證23)，即106年1月22
25 日被告公司彈性調班，使員工的年假多1日並可提早1日放連
26 續假，沒有原告所稱休假日加班之情事，所以此部分是原告
27 的誤會。
- 28 4、原告稱：110年4月打卡單上標註加班14小時，但薪資清冊加
29 班時數為8小時，短給加班費1,072元云云。此部分加班時數
30 與事實有出入，但為簡化本件爭訟，不予爭執時數，惟依此
31 時數計算時，僅短差6小時，則原告以8小時來計算金額，即

有未當，另計算式之加班時數金額之倍數應以1又3分之1來計算，不宜以小數點的數字計算，請原告重新詳列出其計算式及所算出之金額，供查明核對。

七、就原告此部分追加請求43,066元部分，為不實的主張，說明如下：

(一)原告固主張：(1)107年度其特休假日數有15日，僅請特休假4日，尚有11日特休假未休，被告應按原告就本件契約終止前最近一個月正常工作時間所得工資除以30所得之金額發給工資8,067元。(2)108年度其特休假日數有15日，僅請特休假8日，尚有7日特休假未休，被告應按上開基準發給工資5,390元。(3)109年度其特休假日數有14.9日，原告沒有請特休假，即仍有14.9日特休假未休，被告應按上開基準發給工資11,821元。(4)110年度其特休假日數有15.9日，僅請特休假14日，尚有1.9日特休假未休，被告應按上開基準發給工資1,520元。(5)111年度其特休假日數有16.8日，僅請特休假1日，尚有15.8日特休假未休，被告應按上開基準發給工資13,298元云云。

(二)查原告於上開所稱107年度至110年度其每年特休假日數，已請27特休假日數部分，被告不爭執，但該4年度被告公司於年終結算每位員工尚未休的特休假日數及年終獎金部分，均已於各該年度以特休折現及年終獎金用現金發放給各個員工收受完畢，茲提出甲○○107至110年度特休折現及年終獎金表為佐證(被證24)，此部分若仍有疑義，被告聲請傳喚證人即原告甲○○本人，請鈞院定期傳喚證人甲○○到庭作證，以查明被告公司是否已將每年度特休折現及年終獎金，以現金方式交予原告甲○○本人受領。因證人作證時，係經具結以擔保其證詞為真正，但若證人於作證時，為虛偽證述者，將會觸犯刑法第168條之偽證罪，而有刑事責任。被告強烈懷疑原告就本件訴訟之提出及追加，均非出於原告本人之真意。

(三)至於原告另主張111年度其特休假日數有16.8日，其僅請特

01 休假1日，尚有15.8日特休假未休，被告應按上開基準發給
02 工資13,298元云云部分：

03 查原告係於111年3月8日自被告公司離職之事實，業經原告
04 於起訴狀事實欄自承在卷(參見鈞院卷第9頁之書狀)，即原
05 告在111年度僅自1月1日起至同年3月8日止在被告公司上
06 班，合計為67日，不是1年的365日，則原告主張111年度其
07 全年度休假日數有16.8日云云，即屬無據。茲依原告111年1
08 月1日起至同年3月8日在被告公司任職之日數核算後其特休
09 假應為3日(計算式： $67 \times 16.8 / 365 = 3.083$ ，因不滿3.1日，
10 僅得以3日計算)。原告在111年度之特休日數為3日，扣減已
11 請特休假1日，尚有2日特休假未休。次查，被告公司係於每
12 年年終結算每位員工尚未休的特休假日數再折現為現金給付
13 該員工。此部分，因今年(111年)尚未到年終結算期，且原
14 告於今年3月8日即離職，並於同年3月25日提起本件訴訟，
15 雙方迄未有時間及機會就此部分進行結算。被告為免再有訟
16 累，就此部分，願結算給付該2日特休假未休折現之現金1,6
17 83元(計算式： $25250 \text{元} / 30 \times 2 = 1683 \text{元}$ ，元以下採四捨五入)
18 予原告

19 (四)原告另稱：(1)出勤紀錄上雖記載107年4月25、26、27日為特
20 休，惟實際上是原告於107年4月24日下班發生通勤災害，因
21 而向被告公司請此3日之公傷病假，惟被告公司記載為特
22 休。(2)出勤紀錄上雖記載108年9月9日、108年9月16日為特
23 休，惟實際上是原告於此2日至醫院接受內痔門診。因普通
24 傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，而上開5日，
25 被告公司均載為特休，使原告無法得到折半工資之損害合計
26 為770元云云經查：

- 27 1、此部分應是原告忘記是其自己原本就是申請放「特休假」，
28 沒有向被告公司告知其係因病請假，也沒有向被告公司提出
29 診斷證明書請病假。
- 30 2、依原告甲○○107年度請假單所載(被證25)，原告於107年4
31 月25、26、27日此3日均係請特休假，被告公司依其申請而

01 記載為特休，並無違誤。如原告係請病假，請原告證明其於
02 107年4月24日至27日間，曾向被告公司提出診斷證明書請病
03 假，以證明其係請病假之事實。次依原告所提出原證3診斷
04 證明書，係111年10月21日始由聖馬爾定醫院開立，無法作
05 為原告於107年4月24日至27日間曾向被告公司提出診斷證明
06 書請病假之佐證。

07 3、依原告甲○○108年度請假單所載(被證26)，原告於108年9
08 月9日及同年月16日此2日均係請特休假，被告公司依其申請
09 而記載為特休，並無違誤。如原告係請病假，請原告證明其
10 於108年9月9日、同年月16日係向被告公司提出診斷證明書
11 請病假，以證明其係請病假之事實。

12 參、證據：提出原告在被告公司任職時之106年6月、同年8月至1
13 2月考勤卡、被告公司員工戴克委、蕭婉婷於106年度4月、5
14 月、7月之考勤卡、106年度綜合附表、原告在被告公司任職
15 時之107年度考勤卡影本、107年度綜合附表、原告在被告公
16 司任職時之108年1至10月考勤卡、108年度綜合附表、原告
17 在被告公司任職時之108年11月至109年至12月考勤表、原告
18 在被告公司任職時之110年1月至111年1月考勤表、111年1月
19 24日原告請假單及謝俊雄婦兒科診所出具診斷證明書、111
20 年2月16日原告請假單、原告自106年1月份起至111年2月份
21 止之薪資清冊、戴克委出具之切結書、原告在被告公司任職
22 時之勞保投保薪資、身心障礙者庇護工場設立許可證、台灣
23 好新聞報導、嘉義高工感謝狀、勞動部勞動力發展署雲嘉南
24 分署頒發友善關懷獎獎杯及感謝狀、被告公司空白勞動契約
25 書、嘉義縣政府110年8月30日函、被告公司工作規則(嘉義
26 縣政府106年6月14日弘元勞資字第1060603號函核備)、被告
27 公司加班申請單、109年日曆表、原告107年至110年度特休
28 折現及年終獎金表、原告107年度、108年度請假單等資料。

29 理 由

30 甲、程序部分

31 按民事訴訟法第255條規定：「訴狀送達後，原告不得將原

訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：一、被告同意者。二、請求之基礎事實同一者。三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者。四、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明者。五、該訴訟標的對於數人必須合一確定時，追加其原非當事人之人為當事人者。六、訴訟進行中，於某法律關係之成立與否有爭執，而其裁判應以該法律關係為據，並求對於被告確定其法律關係之判決者。七、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。」查原告於111年3月25日具狀起訴時，原訴之聲明第一項為「被告應給付原告新臺幣165,770元，及起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。」嗣後，原告以111年9月1日民事追加訴之聲明狀，變更訴之聲明第一項為「被告應給付原告新臺幣215,320元，及追加訴之聲明狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。」嗣後，原告再以111年11月3日民事追加訴之聲明(二)狀，變更訴之聲明為如事實欄所示之聲明內容。因原告請求之基礎事實同一，僅是擴張應受判決事項之聲明，尚不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，符合民事訴訟法第255條第1項第2、3、7款的規定。因此，原告變更訴之聲明，應予准許，合先敘明。

乙、實體部分

一、經查，本件原告甲○○自100年2月23日起受雇於被告弘元皮革股份有限公司，至111年3月8日離職。上情有原證一勞工保險被保險人投保資料表及被證14投保單位網路申報及查詢作業等資料可佐，並為兩造不爭執之事實。本件兩造主要的爭執事項在於：(一)原告主張被告應給付加班費215,320元【包含：(1)106年4月1日至108年10月31日週六（及假日）出勤165,770元；(2)原告於106年至110年期間中午未休滿一小時之加班費42,833元；(3)被告於106年10月至110年4月期間短給之加班費6,717元】，是否有理由？(二)原告主張被告應給

01 付原告特休未休折算工資43,066元，有無理由？

02 二、原告主張被告應給付原告加班費215,320元，有無理由？

03 (一)原告主張：

04 1、原告於100年2月23日至108年10月31日，除過年期間外，每
05 週僅休假1天即週日，週一到週六縱令遇到國定假日，被告
06 均要求原告須出勤工作。原告先就尚未罹於五年時效即106
07 年4月1日至108年10月31日部分，請求被告給付165,770元。

08 2、原告於中午未休滿一小時，追加請求加班費42,833元：

09 (1)106年加班2706分鐘，以基本工資21,009元計算，平均時薪
10 為88元，共5,318元。

11 (2)107年加班4479分鐘，以基本工資22,000元計算，平均時薪
12 為92元，共9,203元。

13 (3)108年加班4639分鐘，以基本工資23,100元計算，平均時薪
14 為96元，共9,946元。

15 (4)109年加班4175分鐘，以基本工資23,800元計算，平均時薪
16 為99元，共9,230元。

17 (5)110年加班4091分鐘，以基本工資24,000元計算，平均時薪
18 為100元，共9,136元。

19 3、短給加班費6,717元：

20 (1)106年10月打卡單上標註假8，但薪資清冊加班時數無記載，
21 短給休假日8小時加班費1,118元(本院卷第61、215頁)。

22 (2)108年11月打卡單上標註加班32.5小時、平日24.5，但薪資
23 清冊加班時數為平日32.5小時，短給休假日8小時加班費190
24 元【 $1,219 - 96 \times 1.34 \times 8 = 190$ 】(本院卷第155、219頁)。

25 (3)108年12月打卡單上標註加班43.5hr + 8hr 51.5，其中休假
26 日加班三天為24小時，平日加班時數為27.5小時，但薪資清
27 冊加班時數為平日32.5小時，短給加班費3,014元【 $1,219 \times 3$
28 $- 96 \times 1.34 \times 5 = 3,014$ 】(本院卷第157、219頁)。

29 (4)109年2月15日週六出勤8.5小時，原告打卡單上只算平日加
30 班0.5小時，短給加班費1,323元。【 $99 \times 1.34 \times 2 + 99 \times 1.67 \times 6$
31 $+ 99 \times 2.67 \times 0.5 - 99 \times 1.34 \times 0.5 = 1,323$ 】(本院卷第161頁)。

01 (5)110年4月打卡單上標註加班14小時，但薪資清冊加班時數為
02 8小時，短給加班費1,072元【 $100 \times 1.34 \times 8 = 1,072$ 】（本院卷
03 第189、233頁）。

04 (二)被告抗辯：

05 1、原告稱在①106年6月間有3天週六休息日加班；②106年8月
06 間有4天週六休息日加班；③106年9月間有4天週六休息日加
07 班；④106年10月間有4天週六休息日加班；⑤106年11月間
08 有4天週六休息日均加班；⑥在106年12月間有5天週六休息
09 日均加班，均未發給加班費云云；但原告未指明並載明，是
10 主張哪幾日為週六休息日加班而未發給加班費，原告此部分
11 之主張，並非有據。

12 2、另就106年4月、5月、7月部分：因被告公司曾因整修內部，
13 曾經整理與打掃，目前就106年4月、5月、7月部分之原告出
14 勤卡遺失。但查此3個月份，被告公司之其他員工並無人在
15 該等週六休息日或例假日加班出勤之事，被告提出其他員工
16 之出勤紀錄佐證【被證2】。

17 3、原告稱在①107年1月間有4天週六休息日、1月1日為假日，
18 均出勤加班；②107年2月間有3天週六休息日、2月28日為假
19 日，均出勤加班；③107年3月間有4天週六休息日，均出勤
20 加班；④107年4月間有4天週六休息日，4月4日、4月5日、4
21 月6日彈性放假，為假日，均出勤加班；⑤107年5月間有4天
22 週六休息日，均出勤加班；⑥107年6月間有5天週六休息
23 日、6月18日端午節為假日，均出勤加班；⑦107年7月間有4
24 天週六休息日，均出勤加班；⑧107年8月間有4天週六休息
25 日，均出勤加班；⑨107年9月間有5天週六休息日、9月24日
26 中秋節為假日，均出勤加班；⑩107年10月間有4天週六休息
27 日、10月10日國慶日為假日，均出勤加班；⑪107年11月間
28 有4天週六休息日，均出勤加班；⑫107年12月間有4天週六
29 休息日，12月31日彈性放假之假日，均出勤加班，而未發給
30 加班費，但原告未指明並載明是主張哪幾日為週六休息日加
31 班而未發給加班費，則原告此部分之主張，即無所據。

01 4、原告稱在①108年1月間有3天週六休息日、1月1日元旦為假
02 日，均出勤加班；②108年2月間有2天週六休息日、2月28日
03 為假日，均出勤加班；③108年3月間有5天週六休息日、3月
04 1日彈性放假為假日，均出勤加班；④108年4月間有4天週六
05 休息日、4月4日、5日為例假日，均出勤；⑤108年5月間有4
06 天週六休息日，均出勤加班；⑥108年6月間有5天週六休息
07 日、6月7日端午節為假日，均出勤加班；⑦108年7月間有4
08 天週六休息日，均出勤加班；⑧在108年8月間有5天週六休
09 息日，均出勤加班；⑨在108年9月間有4天週六休息日、9月
10 13日中秋節為假日；⑩108年10月間有3天週六休息日、10月
11 10日、10月11日國慶日連續假日，均出勤加班，而未發給加
12 班費，但原告未指明並載明是主張哪幾日為週六休息日加班
13 而未發給加班費，則原告此部分之主張，即無所據。

14 5、就原告於111年9月1日追加訴之聲明狀，主張原告就中午未
15 休滿1小時，致每日工作逾8小時而追加請求加班費42,833元
16 云云；被告否認原告有此加班情事。被告公司訂有工作規
17 則，前已經嘉義縣政府於106年6月14日弘元勞資字第106062
18 3號函核備，嗣於110年8月間修正部分內容並向嘉義縣政府
19 申請核備，業經嘉義縣政府於110年8月30日以府勞資字第11
20 00199482號函同意核備；而於該工作規則第23條已規定：因
21 工作需要加班時，加班人員應填寫「加班單」，經權責主管
22 核准後交加班人員憑以加班，被告提出上開嘉義縣政府同意
23 核備函及該工作規則第2、9頁，及被告公司之空白加班申請
24 單供佐參【被證21、22】。

25 6、原告稱有短給加班費6,717元云云，亦有誤會情事。

26 (1)原告稱106年10月打卡單上標註假8，但薪資清冊加班時數無
27 記載，短給休假日8小時加班費云云，並未指當月的哪一日
28 之休假日之加班費未支付。

29 (2)原告稱109年2月15日週六出勤8.5小時，原告打卡單只算平
30 日加班0.5小時，短給加班費1,323元云云。查此日是與同年
31 1月22日農曆過年前經政府指定的連續年假之前1日的上班日

01 調班，即106年1月22日被告公司彈性調班，使員工的年假多
02 1日並可提早1日放連續假，沒有原告所稱休假日加班之情
03 事，所以此部分是原告的誤會，被告並提出109年日曆表影
04 本供參【被證23】

05 (3)原告稱110年4月打卡單上標註加班14小時，但薪資清冊加班
06 時數為8小時，短給加班費1,072元云云。此部分加班時數與
07 事實有出入，但為簡化本件爭訟，不予爭執時數，惟依此時
08 數計算時，僅短差6小時，則原告以8小時來計算金額，即有
09 未當，另計算式之加班時數金額之倍數應以1又3分之1來計
10 算，不宜以小數點的數字計算，請原告重新詳列出其計算式
11 及所算出之金額，供查明核對。

12 (三)本院判斷：

13 1、原告請求自106年4月1日至108年10月31日於週六休息日（及
14 假日）出勤之加班費165,770元為有理由：

15 (1)勞動基準法第36條第1項規定：「勞工每七日中應有二日之
16 休息，其中一日為例假，一日為休息日。」；第37條第1項
17 規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他
18 中央主管機關指定應放假日，均應休假」。另勞動基準法第
19 39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休
20 假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵
21 得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關
22 係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同」。

23 (2)經查，原告主張伊於100年2月23日至108年10月31日，除過
24 年期間外，每週僅休假1天即週日，週一到週六縱令遇到國
25 定假日，原告均必須出勤工作。而查，被告就上揭原告主張
26 於週六休息日出勤之事實，僅辯稱原告未指明是主張哪幾日
27 為週六休息日加班而未發給加班費云云。惟查原告就此部分
28 之主張，並另予補充說明依據被告所提出勤表，足證被告就
29 休假日出勤部分不准員工打卡，而未如實給付員工休假日出
30 勤加班費的事實：觀諸被告所提克委106年7月份打卡單所
31 載：「出勤日數21假日出勤日數10缺勤日數0」（參本院卷一

第79頁)、婉婷106年7月份打卡單所載：「出勤日數21假日
出勤日數10」(參本院卷一第81頁)，可知被告員工克委、婉
婷於106年7月實際上每天都有出勤工作，但休假日部分卻無
打卡紀錄，足證被告為了規避行政責任、加班費給付義務，
要求員工在休假日出勤不准打卡，故原告主張周一至周六，
縱令遇到國定假日，被告仍要求原告應出勤工作，實屬有
據。再查，本件原告於週六休息日(及假日)出勤之事實，
已經於附表二、一、(一)詳細載明，自106年4月1日至108年
10月31日止之期間，原告在於週六休息日(及假日)出勤之
情形及計算方式為如附表二、一、(一)所示，合計原告在於
週六休息日(及假日)出勤之加班費總共165,770元。被告
辯稱原告未指明是主張哪幾日為週六休息日加班而未發給加
班費云云，係屬卸責之詞，且被告未提出有發給原告於週六
休息日(及假日)出勤費用之證據資料，因此，本件應堪認
原告就此部分的主張係屬真實。從而，原告請求被告公司應
給付原告自106年4月1日至108年10月31日於週六休息日(及
假日)出勤之加班費合計總共165,770元，屬有理由。

2、原告請求因中午未休滿一小時之加班費42,833元為無理
由：

(1)按勞動基準法第24條規定：「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：一、延長工作時間
在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額
加給三分之二以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時
間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條
所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日
每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再
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。」由上述規定可知，於由「雇主延長勞工工作時間」及
由「雇主使勞工於第36條所定休息日工作」之情況下，此際
雇主始有依照勞動基準法第24條規定標準應發給勞工加班費

之義務。如果是由「勞工」自行片面決定延長工作時間者，除非經雇主的同意；否則，勞工自行片面延長的時間，並無雙方契約的意思表示合致可言。而且，如果非係由雇主延長勞工工作時間，則雇主在實際上無從監督員工所從事的事項內容，此際，即應無勞動基準法第24條規定之適用。否則，如果任由勞工片面擅自決定延長工作時間，極可能發生浮報或濫報加班費的現象，對於雇主顯非公平。至於由「勞工」自行延長工作時間，是否構成無因管理或雇主的不當得利，則應由勞工證明其自行延長的工時，符合民法的無因管理或不當得利的規定構成要件，始得依據無因管理或不當得利之規定，向雇主請求賠償損害或請求雇主返還所獲得的利益。

(2)經查，本件原告主張伊於中午未休滿一小時，於106年加班2706分鐘、107年加班4479分鐘、108年加班4639分鐘、109年加班4175分鐘、110年加班4091分鐘，請求被告給付伊加班費42,833元云云。惟查，被告弘元皮革股份有限公司已訂有工作規則，前已經嘉義縣政府於106年6月14日弘元勞資字第1060623號函核備，嗣於110年8月間修正部分內容並向嘉義縣政府申請核備，業經嘉義縣政府於110年8月30日以府勞資字第1100199482號函同意核備。被告弘元皮革股份有限公司的工作規則第23條明定：因工作需要加班時，加班人員應填寫「加班單」，經權責主管核准後交加班人員憑以加班，有被告提出之工作規則第2、9頁及被告公司之空白加班申請單可資佐參【本院卷一第305至309頁；被證21、22】。而查，原告就伊所請求106至110年期間之加班費，在於任職的期間內，並無證據資料可資證明曾經有向被告申請加班費而遭受被告公司拒絕給付之情形。顯見，原告所稱的「加班」，僅是上班提前打卡或下班延後打卡的時間而已，致中午未休滿一小時。因此情是由原告自行片面延長時間，並未經過被告公司的同意，不符合勞動基準法第24條所規定之由雇主延長勞工工作時間之要件，故原告請求被告公司給付伊於中午未休滿一小時之加班費，核屬無理由。

01 3、被告應補發給原告之前短給的加班費5,127元：

02 (1)原告主張106年10月打卡單上標註假8，但薪資清冊加班時數
03 無記載，短給休假日8小時加班費1,118元(本院卷第61、215
04 頁)；108年11月打卡單上標註加班32.5小時、平日24.5，但
05 薪資清冊加班時數為平日32.5小時，短給休假日8小時加班
06 費190元【 $1,219 - 96 \times 1.34 \times 8 = 190$ 】(本院卷第155、219頁)
07 ；108年12月打卡單上標註加班43.5hr + 8hr 51.5，其中休
08 假日加班三天為24小時，平日加班時數為27.5小時，但薪資
09 清冊加班時數為平日32.5小時，短給加班費3,014元【 $1,219$
10 $\times 3 - 96 \times 1.34 \times 5 = 3,014$ 】(本院卷第157、219頁)；109年2月
11 15日週六出勤8.5小時，原告打卡單上只算平日加班0.5小
12 時，短給加班費1,323元【 $99 \times 1.34 \times 2 + 99 \times 1.67 \times 6 + 99 \times 2.67$
13 $\times 0.5 - 99 \times 1.34 \times 0.5 = 1,323$ 】(本院卷第161頁)；110年4月
14 打卡單上標註加班14小時，但薪資清冊加班時數為8小時，
15 短給加班費1,072元【 $100 \times 1.34 \times 8 = 1,072$ 】(本院卷第189、
16 233頁)。上情有攷勤表及薪資清冊影本附卷可資比對，固可
17 認為原告此部分主張大多係屬真實。

18 (2)惟查，原告稱109年2月15日週六出勤8.5小時，原告打卡單
19 只算平日加班0.5小時，短給加班費1,323元云云；查此日是
20 與同年1月22日農曆過年前經政府指定的連續年假之前1日的
21 上班日調班，即106年1月22日被告公司彈性調班，使員工的
22 年假多1日並可提早1日放連續假，並非原告所稱休假日加班
23 之情形。此情有被告提出109年日曆表影本可資佐參【本院
24 卷一第311頁，被證23】。是此部分，原告容有誤會。又查
25 原告稱110年4月打卡單上標註加班14小時，但薪資清冊加班
26 時數為8小時，短給加班費1,072元云云。惟依此時數計算
27 時，應僅是短差6小時，原告以8小時來計算金額為1,072元
28 【詳參附表二、一、(二)、2、短給加班費】，尚有未當。

29 (3)復查，原告主張自106年10月至110年4月短給加班費之情形
30 及計算方式為如附表二、一、(二)、2所示，合計6,717
31 元。惟經扣除前述109年2月15日之加班費1,323元，及另扣

01 除110年4月原告多算了2小時之加班費267元【計算式：平均
02 時薪100元×2小時×(1+1/3)=267元；元以下四捨五入】
03 之後，被告公司應補發給原告之前短給的加班費應為5,127
04 元。

05 三、原告得向被告請求給付之特休未休折算工資為1,683元：

06 (一)原告主張：

- 07 1、原告於100年2月23日至111年3月8日任職於被告公司，參酌
08 被告公司提供之出勤紀錄，被告公司應給付原告特休未休工
09 資40,096元。
- 10 2、原告因107年4月24日下班發生通勤災害而向被告公司請107
11 年4月25日至107年4月27日之公傷病假(原證3)，惟被告公司
12 卻記載為特休，致使原告有三日特別休假無法折算工資之損
13 害2,200元($22,000 \div 30 \times 3 = 2,200$)。
- 14 3、原告於108年9月9日及108年9月16日二日是至醫院接受內痔
15 門診，因而向被告公司請普通傷病假(原證4)，惟被告公司
16 記載為特休，致使原告受有二日特別休假無法折算工資之損
17 害770元【 $(23,100 \div 30 \times 2) - (23,100 \div 30 \div 2 \times 2) = 770$ 】。

18 (二)被告抗辯：

- 19 1、對於原告於上開所稱107年度至110年度其每年特休假日數，
20 已請27特休假日數部分，被告不爭執，但該四個年度被告公
21 司於年終結算每位員工尚未休的特休假日數及年終獎金部
22 分，均已於各該年度以特休折現及年終獎金用現金發放給各
23 個員工收受完畢，並提出原告107年至110年度特休折現及年
24 終獎金表供參【被證24】。
- 25 2、原告主張111年度其特休假日數有16.8日，其僅請特休假1
26 日，尚有15.8日特休假未休，被告應按上開基準發給工資1
27 3,298元云云，查原告係於111年3月8日自被告公司離職之事
28 實，業經原告於起訴狀事實欄自承在卷(參見鈞院卷第9頁之
29 書狀)，即原告在111年度僅自1月1日起至同年3月8日止在
30 被告公司上班，合計為67日，不是1年的365日，則原告主張11
31 1年度其全年度休假日數有16.8日云云，即屬無據。

01 3、依原告111年1月1日起至同年3月8日在被告公司任職之日數
02 核算後其特休假應為3日【計算式： $67 \times 16.8 / 365 = 3.083$ ，
03 因不滿3.1日，僅得以3日計算】。原告在111年度之特休日
04 數為3日，扣減已請特休假1日，尚有2日特休假未休。原告
05 於今年3月8日即離職，並於同年3月25日提起本件訴訟，雙
06 方迄未有時間及機會就此部分進行結算。被告為免再有訟
07 累，就此部分，願結算給付該2日特休假未休折現之現金1,6
08 83元【計算式： $25250 \text{元} \div 30 \times 2 = 1683 \text{元}$ ，元以下採四捨五
09 入】予原告。

10 4、原告另稱：①出勤紀錄上雖記載107年4月25、26、27日為特
11 休，惟實際上是原告於107年4月24日下班發生通勤災害，因
12 而向被告公司請此3日之公傷病假，惟被告公司記載為特
13 休。②出勤紀錄上雖記載108年9月9日、108年9月16日為特
14 休，惟實際上是原告於此2日至醫院接受內痔門診部分，應
15 是原告忘記是其自己原本就是申請放「特休假」，沒有向被
16 告公司告知其係因病請假，也沒有向被告公司提出診斷證明
17 書請病假。依原告107年度請假單所載，原告於107年4月2
18 5、26、27日此3日均係請特休假，被告公司依其申請而記載
19 為特休，並無違誤【被證25】；依原告甲○○108年度請假
20 單所載，原告於108年9月9日及同年月16日此2日均係請特休
21 假，被告公司依其申請而記載為特休，並無違誤【被證2
22 6】。

23 (三)本院判斷：

24 1、原告主張伊於100年2月23日至111年3月8日期間任職於被告
25 公司，被告公司應給付伊特休未休工資40,096元云云。惟
26 查，原告於107年度至110年度已請27天的特休假，且該四個
27 年度被告公司於年終結算每位員工尚未休的特休假日數及年
28 終獎金部分，均已於各該年度以特休折現及年終獎金發放給
29 各個員工收受完畢，此有被告所提出之107年至110年度特休
30 折現及年終獎金表可資佐參【詳本院卷一第373頁，被證24
31 】。

- 2、又查，原告主張伊於111年度特休假日數有16.8日，伊僅有請特休假1日，尚有15.8日特休假未休，被告公司應發給伊工資13,298元云云。惟查，原告於100年2月23日任職於被告公司，於至111年2月23日之時，原告在被告公司任職11年。依勞動基準法第38條第1項第6款規定，原告於110年2月24日至111年2月23日之特別休假為16天；111年2月24日至112年2月23日之特別休假為17天。因原告於111年3月8日離職，故原告在111年度僅自2月24日起至同年3月8日止在被告的公司上班，合計工作日數僅有11天。原告自111年2月24日至111年3月8日之特別休假日數經計算僅有0.5日【計算式：11天/365天 $\times$ 17日=0.5日，小數點第二位以下四捨五入】。合計原告自110年2月24日至111年3月8日期間之特別休假日數，應為16.5天【計算式：16天+0.5日=16.5天】。其中原告於107年度至110年度之四個年度被告公司已於年終結算未休的特休假日數，發放給原告收受完畢。而被告公司尚未結算部分，僅為自111年1月1日至111年2月23日之特別休假2.4日【計算式：54天/365天 $\times$ 16日=2.4日，小數點第二位以下四捨五入】及原告自111年2月24日至111年3月8日之特別休假0.5日，合計共2.9日。扣除原告在111年度已請特休假1日，原告尚有1.9日特休假未休。而被告為避免再有訟累，就此部分，願結算給付2日特休假未休折現之現金1,683元【計算式：25,250元 $\div$ 30 $\times$ 2=1,683元，元以下四捨五入】予原告。因此，原告得向被告請求給付之特休未休折算工資為1,683元。
- 3、至於原告另主張因107年4月24日下班發生通勤災害而向被告公司請107年4月25日至107年4月27日之公傷病假(原證3)，惟被告公司卻記載為特休，致使原告有三日特別休假無法折算工資之損害2,200元(22,000 $\div$ 30 $\times$ 3=2,200)；及另主張伊於108年9月9日及108年9月16日二日是至醫院接受內痔門診，因而向被告公司請普通傷病假(原證4)，惟被告公司記載為特休，致使原告受有二日特別休假無法折算工資之損害

770元【 $(23,100 \div 30 \times 2) - (23,100 \div 30 \div 2 \times 2) = 770$ 】云云。惟查，原告提出原證3及原證4之證據資料，均是診斷證明書，無從辨別原告在當時究竟是請公傷病假、普通傷病假或特別休假。而被告則辯稱應是原告忘記是自己原本就是申請放「特休假」，沒有向被告公司告知其係因病請假，也沒有向被告公司提出診斷證明書請病假。依原告107年度請假單所載，原告於107年4月25、26、27日，此三日均係請特休假【本院卷一第375頁，被證25】，被告公司依其申請而記載為特休，並無違誤。另依原告甲○○108年度請假單所載，原告於108年9月9日及同年9月16日，此二天均係請特休假【本院卷一第377頁，被證26】，被告公司依其申請而記載為特休，亦無錯誤。因此，原告主張107年4月25日至107年4月27日有三日特別休假無法折算工資之損害2,200元；及108年9月9日、108年9月16日有二日特別休假無法折算工資之損害770元云云，而請求被告公司賠償，核與事實未盡相符，為無理由。

四、綜據上述，本件原告就主張被告應給付伊加班費215,320元之部分，其中請求自106年4月1日至108年10月31日於週六休息日（及假日）出勤之加班費165,770元；及請求被告補發短給的加班費5,127元之部分，核屬有理由。至於原告請求伊中午未休滿一小時之加班費42,833元之部分，依上述說明，則為無理由。另外，原告主張被告應給付原告特休未休折算工資43,066元之部分，原告得請求之特休未休折算工資數額僅為1,683元。從而，本件原告依勞動基準法第36條、第37條、第39條等規定，於請求被告給付原告170,897元【週六休息日（及假日）出勤之加班費165,770元、補發之前短給的加班費5,127元】及請求被告應給付原告1,683元【特休未休折算工資】之範圍內，乃於法有據，屬有理由，自應予准許。惟原告逾上述範圍部分之請求，則屬無理由，不應准許，應予駁回之。原告逾上述範圍所為假執行之聲請，亦已失所附麗，應併予駁回。另外，原告請求被告給付

原告自111年9月1日追加訴之聲明狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；及另請求自111年11月4日民事追加訴之聲明(二)狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息的部分。因查，本件原告所稱之111年9月1日追加訴之聲明狀繕本及111年11月4日民事追加訴之聲明(二)狀繕本，均是由原告自行將繕本逕寄出給被告。而原告並無提出已經將上述繕本送達於被告之掛號收件回執或影本給予本院作為佐證參考，故無法認定上述繕本究竟是在於何時送達被告。因此，本件原告上述利息之請求部分，本院無從一併准許，附此敘明。

五、末按，依勞動事件法第44條第1、2項規定：「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。」因此，本件就原告之請求，本院命被告應為給付之部分，應依職權宣告假執行；並同時宣告被告得供擔保而免為假執行。

六、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述及其他攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果均無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

丙、據上論斷，本件原告之訴，為一部有理由、一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1、2項、民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 4 月 24 日
勞工法庭法 官 呂仲玉

以上正本係照原本作成。

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 4 月 24 日
書記官 洪毅麟

附表一：

年度	應有特休日數	出勤紀錄記載之 特休日數	特休未休工資
----	--------	-----------------	--------

	(依曆年制計。參附件1，特休日數試算乙幀)		
107	15日	4日。 107年4月25日、 107年4月26日、 107年4月27日、 108年8月24日	8,067元。 計算式： $22,000 \div 30 \times (15 - 4) = 8,067$
108	15日	8日。 108年5月27日、1 08年5月28日、10 8年5月29日、108 年9月9日、108年 9月10日、108年9 月11日、108年9 月12日、108年9 月16日	5,390元。 計算式： $23,100 \div 30 \times (15 - 8) = 5,390$
109	14.9日	0日。	11,821元。 計算式： $23,800 \div 30 \times (14.9 - 0) = 11,821$
110	15.9日	14日。 110年5月13日、 110年5月14日、 110年8月20日、 110年8月23日、1 10年9月24日、11 0年10月1日、110 年10月15日、 110年10月29日、 110年11月8日、1 10年11月10日、1 10年11月17日、1 10年11月18日、1 10年11月19日、1 10年11月24日	1,520元。 計算式： $24,000 \div 30 \times (15.9 - 14) = 1,520$
111	16.8日	1日。 111年1月17日	13,298元。 計算式： $25,250 \div 30 \times (16.8 - 1) = 13,298$
合計			40,096元

01 附表二：原告請求項目
 02 一、訴之聲明第一項加班費215,320元部分：
 03 (一)加班費165,770元部分
 04

編號	年份/月份	金額(元)	備註
1	106年4月	6,998	週六有5天，為休息日出勤。 4/3兒童節補假、4/4清明節，假日出勤2天。 $1,118 \times 5 = 5,590$ $704 \times 2 = 1,408$ $5,590 + 1,408 = 6,998$
2	106年5月	5,880	週六有4天，為休息日出勤。 5/29端午節彈性放假、5/30端午節，假日出勤2天。 $1,118 \times 4 = 4,472$ $704 \times 2 = 1,408$ $4,472 + 1,408 = 5,880$
3	106年6月	3,354	週六有3天，為休息日出勤。 $1,118 \times 3 = 3,354$
4	106年7月	5,590	週六有5天，為休息日出勤。 $1,118 \times 5 = 5,590$
5	106年8月	4,472	週六有4天，為休息日出勤。 $1,118 \times 4 = 4,472$
6	106年9月	4,472	週六有4天，為休息日出勤。 $1,118 \times 4 = 4,472$
7	106年10月	6,584	週六有4天，為休息日出勤。 10/4中秋節、10/9、10國慶日及彈性放假，假日出勤3天。 $1,118 \times 4 = 4,472$ $704 \times 3 = 2,112$ $4,472 + 2,112 = 6,584$
8	106年11月	4,472	週六有4天，為休息日出勤。 $1,118 \times 4 = 4,472$
9	106年12月	5,590	週六有5天，為休息日出勤。 $1,118 \times 5 = 5,590$
106 年 小計		47,412	
10	107年1月	5,412	週六有4天，為休息日出勤。 1/1元旦休假，假日出勤1天。 $1,169 \times 4 = 4,676$ $736 \times 1 = 736$ $4,676 + 736 = 5,412$
11	107年2月	4,243	除去2/17過年期間，週六有3天，為休息日出勤。

(續上頁)

01

			2/28和平紀念日，假日出勤1天。 $1,169 \times 3 = 3,507$ $736 \times 1 = 736$ $3,507 + 736 = 4,243$
12	107年3月	4,676	週六有4天，為休息日出勤 $1,169 \times 4 = 4,676$
13	107年4月	6,884	週六有4天，為休息日出勤。 4/4兒童節、4/5清明節、4/6彈性放假，假日出勤3天。 $1,169 \times 4 = 4,676$ $736 \times 3 = 2,208$ $4,676 + 2,208 = 6,884$
14	107年5月	4,676	週六有4天，為休息日出勤。 $1,169 \times 4 = 4,676$
15	107年6月	6,581	週六有5天，為休息日出勤。 6/18端午節，假日出勤1天。 $1,169 \times 5 = 5,845$ $736 \times 1 = 736$ $5,845 + 736 = 6,581$
16	107年7月	4,676	週六有4天，為休息日出勤。 $1,169 \times 4 = 4,676$
17	107年8月	4,676	週六有4天，為休息日出勤。 $1,169 \times 4 = 4,676$
18	107年9月	6,581	週六有5天，為休息日出勤。 9/24中秋節，假日出勤1天。 $1,169 \times 5 = 5,845$ $736 \times 1 = 736$ $5,845 + 736 = 6,581$
19	107年10月	5,412	週六有4天，為休息日出勤。 10/10國慶日，假日出勤1天。 $1,169 \times 4 = 4,676$ $736 \times 1 = 736$ $4,676 + 736 = 5,412$
20	107年11月	4,676	週六有4天，為休息日出勤。 $1,169 \times 4 = 4,676$
21	107年12月	5,412	週六有4天，為休息日出勤。 12/31元旦彈性放假，假日出勤1天。 $1,169 \times 4 = 4,676$ $736 \times 1 = 736$ $4,676 + 736 = 5,412$
107 年 小計		63,905	

22	108年1月	4,425	週六有3天，為休息日出勤。 1/1元旦休假，假日出勤1天。 $1,219 \times 3 = 3,657$ $768 \times 1 = 768$ $3,657 + 768 = 4,425$
23	108年2月	3,206	除去2/9過年期間，週六有2天，為休息日出勤。 2/28和平紀念日，假日出勤1天。 $1,219 \times 2 = 2,438$ $768 \times 1 = 768$ $2,438 + 768 = 3,206$
24	108年3月	6,863	週六有5天，為休息日出勤。 3/1二二八彈性放假，假日出勤1天。 $1,219 \times 5 = 6,095$ $768 \times 1 = 768$ $6,095 + 768 = 6,863$
25	108年4月	6,412	週六有4天，為休息日出勤。 4/4兒童節、4/5清明節，假日出勤2天。 $1,219 \times 4 = 4,876$ $768 \times 2 = 1,536$ $4,876 + 1,536 = 6,412$
26	108年5月	4,876	週六有4天，為休息日出勤。 $1,219 \times 4 = 4,876$
27	108年6月	6,863	週六有5天，為休息日出勤。 6/7端午節，假日出勤1天。 $1,219 \times 5 = 6,095$ $768 \times 1 = 768$ $6,095 + 768 = 6,863$
28	108年7月	4,876	週六有4天，為休息日出勤。 $1,219 \times 4 = 4,876$
29	108年8月	6,095	週六有5天，為休息日出勤。 $1,219 \times 5 = 6,095$
30	108年9月	5,644	週六有4天，為休息日出勤。 9/13中秋節，假日出勤1天。 $1,219 \times 4 = 4,876$ $768 \times 1 = 768$ $4,876 + 768 = 5,644$
31	108年10月	5,193	週六有3天，為休息日出勤。 10/10、11國慶日及彈性休假，假日出勤2天。 $1,219 \times 3 = 3,657$ $768 \times 2 = 1,536$ $3,657 + 1,536 = 5,193$
108 年		54,453	

(續上頁)

01

小計		
總計	165,770	$47,412 + 63,905 + 54,453 = 165,770$

02

(二)追加請求加班費49,550元部分

03

1、中午未休滿加班費42,833元

04

編號	年份	加班分鐘數 (分)	金額(元)
1	106年	2,706	5,318
2	107年	4,479	9,203
3	108年	4,639	9,946
4	109年	4,175	9,230
5	110年	4,091	9,136
合計	42,833元		

05

2、短給加班費6,717元

06

編號	年份/月份	金額(元)	備註
1	106年10月	1,118	短給休假8小時費用(本院卷(一)第61、215頁)
2	108年11月	190	短給休假日8小時加班費 ($1,219 - 96 \times 1.34 \times 8 = 190$)
3	108年12月	3,014	$1,219 \times 3 - 96 \times 1.34 \times 5 = 3,014$ (本院卷(一)第157、219頁)
4	109年2月15日	1,323	$99 \times 1.34 \times 2 + 99 \times 1.67 \times 6 + 99 \times 2.67 \times 0.5 - 99 \times 1.34 \times .5 = 1,323$ (本院卷(一)第161頁)
5	110年4月	1,072	$100 \times 1.34 \times 8 = 1,072$ (本院卷(一)第189、223頁)
合計	6,717元		$1,118 + 190 + 3,014 + 1,072 = 6,717$

07

二、訴之聲明第二項特休未休工資43,066元：

08

(一)100年2月23日至111年3月8日特休未休工資40,096元部分

09

編號	年度	應有特休日數 (依曆年制計。參附件1， 特休日數試算乙幀)	出勤紀錄記載之 特休日數	特休未休工資
1	107	15日	4日。	8,067元。

			107年4月25日、 107年4月26日、 107年4月27日、 108年8月24日	計算式：22,000 ÷30×(15-4) = 8, 067
2	108	15日	8日。 108年5月27日、1 08年5月28日、10 8年5月29日、108 年9月9日、108年 9月10日、108年9 月11日、108年9 月12日、108年9 月16日	5,390元。 計算式：23,100 ÷30×(15-8) = 5, 390
3	109	14.9日	0日。	11,821元。 計算式：23,800 ÷30×(14.9-0) = 11,821
4	110	15.9日	14日。 110年5月13日、 110年5月14日、 110年8月20日、 110年8月23日、1 10年9月24日、11 0年10月1日、110 年10月15日、 110年10月29日、 110年11月8日、1 10年11月10日、1 10年11月17日、1 10年11月18日、1 10年11月19日、1 10年11月24日	1,520元。 計算式：24,000 ÷30×(15.9-14) =1,520
5	111	16.8日	1日。 111年1月17日	13,298元。 計算式：25,250 ÷30×(16.8-1) = 13,298

(續上頁)

01

合計	40,096元
----	---------

02

(二)通勤災害應為公傷病假而非特休部分2,200元。

03

(三)普通傷病而非特休部分770元。