

臺灣花蓮地方法院民事判決

113年度勞訴字第4號

原告 邱騏洺

訴訟代理人 邱敏律師

林政雄律師

被告 周慧股份有限公司花蓮分公司

法定代理人 周智慧

訴訟代理人 紀岳良律師

上列當事人間給付加班費等事件，本院於114年6月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒拾萬肆仟捌佰貳拾陸元，及其中新臺幣陸拾壹萬肆仟陸佰參拾肆元部分，自民國113年2月27日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；另新臺幣玖萬零壹佰玖拾貳元部分，自113年10月23日起至清償日止，按年息百分之5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37，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣柒拾萬肆仟捌佰貳拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，且為擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255條第1項第2、3款自明。本件原告於聲明第一項原請求：被告應給付原告新臺幣（下同）614,634元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。嗣於113年10月22日具狀變更擴張第一項聲明後（詳卷二第153頁），復於113年11月18

01 日具狀減縮第一項聲明為：被告應給付原告1,857,508元，
02 及其中614,634元部分，自起訴狀繕本送達被告翌日起至清
03 償日止，按年息百分之5計算之利息；及其中1,242,874元部
04 分，自113年10月22日民事變更訴之聲明狀繕本送達被告翌
05 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（詳卷二第259
06 頁）。核屬請求之基礎事實同一之擴張及減縮應受判決事項
07 之聲明，被告於程序上亦未予爭執，揆之首開規定，自應准
08 許。

09 貳、實體方面

10 一、原告主張：

11 （一）緣被告公司與天加股份有限公司（下稱天加公司）之負責
12 人均為周智慧，上開二間公司實質上為關係企業，原告自
13 104年10月5日起受雇於天加公司，擔任董事長周智慧之特
14 別助理；於106年2月10日被調派至被告公司，續任董事長
15 特助之職務，於112年5月14日經被告公司以原告有勞動基
16 準法（下稱勞基法）第11條第5款勞工對於所擔任之工作
17 確不能勝任逕行解雇。而原告離職前6個月薪資為每月63,
18 500元，約定工時原則為上午9時至下午17時30分（中午用
19 餐時間30分鐘），偶爾需配合被告公司之要求為調整，惟
20 於僱傭期間被告公司未依法給付加班費及給予原告特別休
21 假，經雙方於112年9月19日、10月25日於花蓮縣政府進行
22 勞資爭議調解，被告公司仍拒絕給付加班費及未給予特別
23 休假之薪資。為此，原告爰依勞基法第24條、第38條規
24 定，就112年5月14日離職前5年內即107年5月起至離職日
25 止，被告應給付之加班費及特休假未休薪資，提起本件訴
26 訟請求。原告請求之項目及金額如下：

- 27 1、加班費部分：原告之職務為董事長特助，直接對董事長負
28 責，工作內容主要為國廣興飯店、瑞穗黃家民宿之館務事
29 宜及董事長交辦事項，國廣興飯店之決策者為董事長或總
30 經理而非原告。原告自任職天加公司時起，董事長周智慧
31 即以特助職係責任制為由，未依勞基法規定如實登載原告

01 出勤時間，不僅要求原告於休息日、例假日、國定假日仍
02 須出勤，更未就原告實際出勤時間給予加班費，原告離職
03 前6個月月薪為63,500元，換算工資每小時265元、每分鐘
04 4.5元。依勞基法第30條第1項、第24條第1項第1、2款、
05 第24條第2項規定，自107年5月起至112年5月，扣除原告
06 未實際提供勞務之時數，被告應給付之加班費共計1,849,
07 028元（302,270+421,319+330,193+372,731+312,356+11
08 0,159=1,849,028）。

09 2、特休假未休工資部分：原告自104年10月5日起擔任天加公
10 司董事長周智慧之特助，於106年2月10日被調派至被告公
11 司，續任董事長特助職務至112年5月14日被資遣，任職期
12 間合計7年7月10日，依勞基法第38條規定，任職2年以上3
13 年未滿者，應給予10日特休；任職3年以上5年未滿者，應
14 給予14日特休；任職5年以上10年未滿者，應給予15日特
15 休。據此，原告應享有特休假合計91日，扣除出勤紀錄登
16 載「特休假」計87日，尚餘特休假4日（91-87=4）未休，
17 故被告應按未休之日數發給特休假未休之工資8,480元（2
18 65*8*4=8,480）。

19 （二）並聲明：(1)被告應給付原告1,857,508元，及其中614,634
20 元部分，自起訴狀繕本送達被告翌日即113年2月27日起至
21 清償日止，按年息百分之5計算之利息；另1,242,874元部
22 分，自民事變更訴之聲明狀繕本送達被告翌日即113年10
23 月22日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(2)原
24 告願供擔保，請准宣告假執行。

25 二、被告對原告於108年2月10日調派至被告公司，112年5月14日
26 離職，離職前6個月之薪資為63,500元之事實並不爭執，然
27 答辯以：

28 （一）原告任職被告公司擔任董事長特助前，已係多年經驗之飯
29 店業專業經理人，被告公司並於108年3月起委請原告擔任
30 國廣興飯店之總經理，全權管理國廣興飯店所有事宜，並
31 直接向被告公司董事長負責，原告僅就其管理成果向被告

01 報告，就工作內容及其執行方式有相當之獨立性及裁量
02 權，不受特定人指揮監督，僅有重大經營事項調整時，才
03 需徵求被告董事長同意，其無固定出勤時間，工作時間自
04 主性極高，無固定出勤時間，多數請假沒有提假單，其請
05 假可以自行決定或報告被告公司備查即可，且工作處所亦
06 不限於國廣興飯店，另瑞穗黃家民宿係轉租他人經營，原
07 告僅係監管租賃事宜，足見兩造間為委任關係而非僱傭關
08 係，然原告轉管理職後仍持續打卡，人資也依循前例辦
09 理，並盡可能依照勞基法令及公司作業規則處理，所以原
10 告未進飯店、或打卡後不在崗位找不到人、忘刷卡等情
11 況，人資會技術性的以忘打卡、例假、公休等事由處理，
12 但原告每月可領取之報酬並不因打卡記錄之記載而受影
13 響，人資曾向原告建議直接免去打卡，但原告堅持仍要打
14 卡而作罷。嗣自111年底開始，原告怠忽職守找不到人的
15 狀況越發嚴重，被告在112年2月間只好與原告協商其需在
16 飯店的時間為「9：30~18：00，如有業務需求則改成11：
17 30~20：00」，並於112年2月17日公告給飯店員工知悉並
18 由原告於2月18日簽名確認，惟原告仍隨性到班打卡，毫
19 不準時，也沒有要遵守排班表的意思，最後因原告毫無改
20 善，被告才終止兩造委任關係，但仍念舊情比照勞基法標
21 準給予資遣費當紅包，實則兩造屬委任關係，並無勞基法
22 之適用。

23 (二) 若認為兩造間係成立僱傭關係，原告離職前6個月平均月
24 薪為63,500元，然原告有多次早退、曠職、休假，均仍領
25 全薪未扣薪，經核算後，被告公司尚溢付9,250元。且無
26 論原告請求加班費之給付是否有理，然被告於112年8月22
27 日向花蓮縣政府申請調解，該調解最終不成立，依上開規
28 定時效視為不中斷，原告復於同年12月22日起訴請求，則
29 就112年8月22日前逾5年部分，均已罹於5年之短期時效，
30 應不得請求。

31 (三) 並答辯聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利判決，願供擔

01 保請准免予假執行。

02 三、本院之判斷：

03 原告主張其於112年5月14日經被告公司解雇，並依前述勞基
04 法之相關規定，請求被告給付加班費及特休未休工資共1,85
05 7,508元等節，為被告所否認，並以前詞置辯。故本件爭點
06 厥為：(1)兩造間勞動契約應定性為委任契約或僱傭契約？(2)
07 如為僱傭關係，期間自何時起算？原告請求加班費、特休未
08 休折算薪資，有無理由？金額如何計算？茲分述如下：

09 (一) 兩造間之勞動契約關係應定性為僱傭契約：

10 1、按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬
11 於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報
12 酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具
13 有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從
14 雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不
15 得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己
16 之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)
17 組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居
18 於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以
19 處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最
20 高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。至公司之
21 員工與公司間究屬僱傭或委任關係？仍應依契約之實質關
22 係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認；提供
23 勞務者與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權
24 利義務內容、從屬性之有無等為判斷（最高法院97年度台
25 上字第1510號、110年度台上字第572號判決要旨參照）。
26 基於勞基法保護勞務提供者之立法精神，除當事人明示成
27 立承攬契約，或顯然與僱傭關係屬性無關者外，基於保護
28 勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分
29 從屬性，即足成立勞動契約關係（最高法院110年度台上
30 字第90號、109年度台上字第2215號判決要旨參照）。又
31 按有限公司得依章程規定置經理人，其委任、解任及報

01 酬，須有全體股東表決權過半數同意，公司法第29條第2
02 款定有明文。然被告公司主張原告為被告公司委任之專業
03 經理人擔任國廣興飯店之總經理，卻未能舉證提出董事會
04 會議紀錄或經理人委任契約等相關書證，足認被告公司辯
05 稱兩造間係委任關係乙節，尚無從遽採。

06 2、又原告主張兩造間為僱傭關係，自104年10月5日起受雇於
07 天加公司擔任董事長周智慧之特別助理，嗣於106年2月10
08 日被調派至被告公司，續任董事長特助之職務，至112年5
09 月14日經被告公司以原告有勞基法第11條第5款情事逕行
10 解雇，原告離職前6個月月薪為63,500元之事實，業據提
11 出天加公司及被告公司之經濟部商工登記公示資料查詢服
12 務、原告之勞保被保險人投保資料表（明細）（詳卷一23
13 至32頁）、離職證明書、服務證明書（卷一135至137頁）
14 為證，且為被告所不爭執，堪認原告每月僅獲得固定薪
15 資，並無額外就被告經營利潤分取報酬，只單純按時受領
16 報酬薪資或獎金，經營成本與風險均由被告承擔，原告非
17 為自己之營業勞動，而是從屬於他人經濟活動而獲致報
18 酬，為被告之利益而提供勞務。被告雖辯稱原告為飯店全
19 體員工之最高主管，就飯店經營具高度決策權，就工作內
20 容及執行方式有相當之獨立性及裁量權，對內部員工之勤
21 務管理有獨立人事考核權等語，並提出勤務管理單、全體
22 員工連署書、原告製作之飯店餐飲瘦身計畫、及組織圖為
23 據（卷一第71-97頁），惟僱用人在組織內授與受僱人處
24 理特定事務之裁量權限，並非法所禁止，原告自得經被告
25 授與的權限範圍內執行業務，尚不能據此逕行認定兩造間
26 身分關係；且被告在人格、經濟及組織上既具從屬性，揆
27 諸前揭說明，縱其部分職務有獨立性，仍無礙屬勞動基準
28 法所規範勞雇關係之認定。況從組織圖可知，董事長始為
29 飯店最上級主管，被告對於原告仍有實質的指揮命令權，
30 原告係在雇主指揮監督下提供勞務，而納入被告公司生產
31 組織中，與同事居於分工合作狀態以達成公司營運目的，

01 且原告工作地點、工作職掌等勞務給付之具體內容，自始
02 並非由其自行決定，而是被告所決定，原告並無自行決定
03 組織內工作的自由，原告應對董事長負責，亦須親自履行
04 業務，而非得任意使用代理人，是以，不論自人格上、經
05 濟上與組織上等面向觀之，應定性兩造間所定契約屬僱傭
06 關係之勞動契約，而非委任契約。

07 3、另參以被告開立之服務證明書，原告之「職稱」欄記載為
08 「特助」，「任職起迄日期欄」載明「自104年10月5日起
09 至112年5月14日止」，核與原告主張其自104年10月5日起
10 受雇於天加公司，擔任董事長特助至106年2月10日被調派
11 至被告公司，仍續任董事長特助之職務等情相符。又離職
12 證明書記載，原告離職原因為依據勞基法第11條第5款事
13 由逕行解雇之非自願離職，足認被告離職適用勞基法相關
14 規定，兩造間應為僱傭關係。又雇主應置備勞工出勤紀
15 錄，並保存5年；前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情
16 形至分鐘為止，勞基法第30條第5、6項定有明文。原告主
17 張其於任職期間均有打卡載明出缺勤記錄等語，被告亦已
18 提出原告自107年8月至112年5月間之打卡攷勤表（下稱打
19 卡單）及勤務異動單在卷足憑（詳卷○000-000頁、257-2
20 89頁），且打卡單上就原告出勤之時間、公休、例假、特
21 休等，勤務異動單就原告申請請假之假別，並需經總公司
22 核准蓋章等，均詳為記錄，足認被告對於原告職務之責任
23 需求，雖係採較寬鬆人事管考之方式，容許原告有較為彈
24 性之工作時間，或不強加干涉打卡，然尚不得據此即認為
25 兩造間勞務契約即為委任關係。

26 4、況原告前以被告公司違反勞基法向主管機關申訴，經花蓮
27 縣政府調查後認定被告公司就與原告間之僱傭關係因違反
28 勞基法第24條第1項未依法加給延長工時工資、第24條第2
29 項未依法加給休息日出勤工資、第30條第6項未依法登載
30 出勤紀錄、第32條第2項工作時間超過法定時數上限12小
31 時、第36條第2項第3款未依法給予勞工休息日及例假、第

01 38條第2項未與勞工協商特別休假日期等規定之具體事
02 實，合計裁罰24萬元，業據原告提出花蓮縣政府113年1月
03 4日函及勞動部違反勞動法令事業單位（雇主）查詢結果
04 附卷可查（詳卷一第113-117頁），並有花蓮縣政府以114
05 年4月1日函所附之被告公司違反勞基法之行政處分裁處
06 書、裁處所依據之相關卷證資料及載明被告罰鍰繳納記錄
07 之罰鍰清冊在卷可按（詳限閱卷），而被告公司代理人張
08 雅雯（人資）於花蓮縣政府社會處訪談時稱：原告為本公
09 司所僱勞工，擔任職務為特助，任職期間自104年10月5日
10 起至112年5月14日止，為全時正職人員，月薪制。因職務
11 性質，原本並無約定固定出勤時間，112年2月17日才公告
12 並與原告確認上班時間為9:30至18:00，如有業務需求之
13 情形則改為11:30至20:00。有依勞基法實施4週彈性工
14 時，週期區間自109年10月7日開始等語，有該訪談記錄附
15 卷可憑（詳限閱卷第39、40頁），足認被告公司於主管機
16 關調查時，亦承認原告為被告公司雇用之勞工，任職期間
17 並將原告於天加公司及被告公司之年資合併計算。復被告
18 亦自承已逕依裁罰結果繳清罰鍰，並未提出訴願等語（詳
19 卷三第167-168頁），更足認原告係受勞基法保護之勞
20 工。

21 5、綜上，原告任職於被告公司，其職務仍具有從屬性，是兩
22 造間應係僱傭關係。被告主張兩造係委任關係，尚非可
23 採。

24 （二）兩造間之僱傭關係自104年10月5日起算：

25 原告主張兩造間之僱傭關係自104年10月5日起算至112年5
26 月14日止，業具提出前述勞保被保險人投保資料表及服務
27 證明書以為證（詳卷一31-32頁、第137頁），由勞保被保
28 險人投保資料表顯示，原告自104年10月5日起受雇於天加
29 公司，106年2月10日起受雇於被告公司至112年5月14日
30 止，而服務證明書之「任職起迄日期欄」則載明「自104
31 年10月5日起至112年5月14日止」，職稱為特助。又依被

01 告提出之天加公司職員工名冊記載，原告到職日期為104
02 年10月5日，並備註「周慧加保日：106年2月10日」（詳
03 卷一第291頁），核與原告主張自104年10月5日起受雇於
04 天加公司，擔任董事長特助至106年2月10日被調派至被告
05 公司，仍續任董事長特助之職務等語相符，是原告主張兩
06 造間之僱傭關係自應自104年10月5日起算等語，自為有理由。
07

08 (三) 按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內
09 經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。其
10 立法理由載明：勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、
11 休息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行
12 細則第7條第2款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主
13 指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務
14 或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息
15 時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄
16 之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約
17 對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第三十
18 條第五項及第六項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存
19 五年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為
20 止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及
21 更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄
22 之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。
23 爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內
24 記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而
25 執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經
26 雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工
27 作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理
28 資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工
29 所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。是
30 出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
31 雇主同意而執行職務，如雇主主張勞工係未經同意而自行

01 於該期間內執行職務或該紀錄與事實不符，不應列入工時
02 計算，應由雇主提出反證推翻該項推定。然除打卡單所載
03 之出勤紀錄外，被告並未能提出原告實際出勤狀況之其他
04 證明，況證人張雅雯雖證稱原告在112年以前並沒有固定
05 的上下班時間，從原告的打卡記錄並不能反映原告實際出
06 勤的情形等語（詳卷三第14、18頁），然亦稱：公司規定
07 忘打卡一個月可以有2次，第3次及以上的話一般員工會被
08 扣全勤及扣薪。對原告來說，因為原告的薪資結構沒有全
09 勤，有跟原告講好，如果第3次以上的忘打卡會算公休，
10 列入公休計算等語（詳卷三第14頁），足見原告打卡單所
11 載之出勤記錄，被告公司仍得隨時查核原告有無如實簽
12 到，是依上開規定，自應依被告提出之原告打卡單上記
13 載，推定為原告實際執行職務之情形。

14 （四）復按消滅時效，自請求權可行使時起算。利息、紅利、租
15 金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債
16 權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅。時效完
17 成後，債務人得拒絕給付。民法第128條前段、第126條、
18 第144條第1項定有明文。又消滅時效，因左列事由而中
19 斷：一、請求。二、承認。三、起訴。左列事項，與起訴
20 有同一效力：一、依督促程序，聲請發支付命令。二、聲
21 請調解或提付仲裁。三、申報和解債權或破產債權。四、
22 告知訴訟。五、開始執行行為或聲請強制執行；時效因請
23 求而中斷者，若於請求後6個月內不起訴，視為不中斷；
24 時效因聲請調解或提付仲裁而中斷者，若調解之聲請經撤
25 回、被駁回、調解不成立或仲裁之請求經撤回、仲裁不能
26 達成判斷時，視為不中斷。民法第129條、第130條、第13
27 3條分別定有明文。故依其反面解釋，若於請求後6個月內
28 起訴，其時效仍於請求時即告中斷。查原告因請求被告給
29 付加班費等，前於112年8月22日向花蓮縣政府申請勞資爭
30 議調解，於112年10月25日調解不成立，但原告已於請求
31 後6個月內之112年12月22日向本院提起本件訴訟，有花蓮

01 縣政府勞資爭議調解紀錄及起訴狀上本院收狀戳可稽（詳
02 卷一第13、33頁）。則依前述說明，原告之請求權自112年
03 8月22日申請調解時時效中斷，回溯5年為107年8月22日，
04 是原告於107年8月22前之加班費及特休未休薪資請求權已
05 罹於時效，原告請求被告應給付107年5月加班費39,645元
06 （詳卷二第268頁）、6月加班費49,893元（詳卷第272
07 頁）、7月加班費29,590元（詳卷第276頁）、8月1-20日
08 加班費18,814元（詳卷二第280頁）部分，被告自得拒絕
09 給付，至於其他部分請求權則未罹於時效，先予敘明

10 (五)原告各項請求有無理由，分述如下：

11 1、加班費部分：

12 (1)平日加班費：按「勞工正常工作時間，每日不得超過8小
13 時，每週不得超過40小時。」、「雇主延長勞工工作時間
14 者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長
15 工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分
16 之一以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日
17 每小時工資額加給三分之二以上。」，勞基法第30條第1
18 項、第24條第1項第1、2款定有明文。惟「就再延長工作
19 時間超過2小時者，勞基法第24條並無明文，此部分既非
20 因天災、事變或突發事件而必須於正常工作時間以外工
21 作，亦非雇主徵得勞工同意於休假日工作，與勞基法第24
22 條第1項第3款、第39條規定之情形不同，其性質應較近似
23 再延長工作時間在2小時以內者，故應類推適用勞基法第2
24 4條第2款規定，按平日每小時工資額加給三分之二以上，
25 較為適當。」最高法院93年台上字第1605號民事判決參
26 照。

27 (2)例假日、休息日、國定假日及特別休假加班費：按「勞工
28 每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息
29 日」、「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間
30 在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一
31 又三分之一以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每

01 小時工資額另再加給一又三分之二以上」、「內政部所定
02 應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定
03 應放假日，均應休假。」、「第36條所定之例假、休息
04 日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應
05 由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資
06 應加倍發給」、「雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，
07 工資應加倍發給；因天災、事變或突發事件，雇主認有繼
08 續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定勞工之假
09 期，但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休
10 息，勞基法第36條第1項、第24條第2項、第37第1項、第3
11 9條前段、第40條第1項前段分別定有明文。

12 (3)原告主張離職前6個月平均月薪為63,500元，為被告所不
13 爭執，則原告主張換算工資時薪為265元（ $63500 \div 30 \div 8 = 265$ ）、分薪為4.5元，應屬有理。又原告主張其於平日及例
14 假日、休息日、國定假日、特別休假日有加班之事實，業
15 依據被告所提打卡單（詳卷一第141至255頁）提出附表10
16 7年至112年之加班費及特休假未休工資試算表在卷供參
17 （詳卷二第264至516頁），經本院互核之結果，原告請求
18 107年5月至8月21日加班費共計137,942元部分（ $39,645 + 4$
19 $9,893 + 29,590 + 18,814 = 137,942$ ），因請求權已罹於時
20 效，應予扣除；另原告107年8月22日後如附表一所示日期
21 之打卡單上，載明「公休」、「例假」、「國定」、「特
22 休」欄位，且於上下班欄位均空白無打卡記錄，而原告出
23 勤狀況應以被告提出之打卡單上記載為據，已詳如前述，
24 是顯難認原告於附表一所示之日期有實際出勤加班之事
25 實，是如附表一所示之總計金額1,010,500元之請求部
26 分，難認有理，亦應予扣除。從而，原告得請求之加班費
27 於700,586元（ $1,849,028 - 137,942 - 1,010,500 = 700,586$ ）範
28 圍內為有理由，逾此部分之請求，則無從准許，應予駁
29 回。
30

31 2、特別休假未休工資：

01 (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
02 依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三
03 日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未
04 滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、
05 五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一
06 年加給一日，加至三十日為止。勞工之特別休假，因年度終
07 結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38
08 條第1項、第4項定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主
09 應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工
10 資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契
11 約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為
12 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
13 除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款
14 亦有明文。

15 (2)兩造間之僱傭關係應自104年10月5日起算，已詳如前述，則
16 至112年5月14日原告離職日計算，原告年資合計共7年7月10
17 日，原告雖主張其應享有特休假合計91日，並依據打卡單記
18 載而提出任職期間特休假計算表在卷供參（詳卷二第517
19 頁），然扣除107年8月22日前已罹於時效之請求部分外，原
20 告於107年8月22日至離職日之特休假應為69日（計算式 $14 \times$
21 $2/12+14+15+15+15+8=69$ ），而107年8月22日後打卡單登載
22 「特休」日之日期計有67日（107年7月28、29日至12月底共
23 計8日、108年共計1日，109年共計11日、110年共計19日、1
24 11年共計20日、112年共計8日），有被告提出之打卡單在卷
25 可憑（詳卷一第163至355頁），尚餘特休假2日（ $69-67=2$ ）
26 未休，故被告應按未休之日數發給特休假未休之工資4,240
27 元（ $265 \times 8 \times 2=4,240$ ），逾此部分之請求，則無理由。

28 (3)是以，原告依勞基法第24條、第38條規定，得請被告給付之
29 金額共計704,826元（計算式： $700,586+4,240=704,826$ ），
30 逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。又給付無確定期限
31 者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，

01 自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，
02 或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催
03 告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
04 人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其
05 利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民
06 法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明
07 文。本件原告於起訴時，請求被告應給付原告614,634元，
08 及自起訴狀繕本送達被告翌日即113年2月27日（詳卷一第51
09 頁送達回證）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；
10 嗣於113年10月22日具狀擴張第一項聲明，並就擴張部分請
11 求自民事變更訴之聲明狀繕本送達被告翌日即113年10月23
12 日（詳卷二第153頁被告收文章）起至清償日止，按年息百
13 分之5計算之利息，復於113年11月18日具狀減縮第一項聲
14 明，但就超過614,634元部分，請求自113年10月22日民事變
15 更訴之聲明狀繕本送達被告翌日即113年10月23日起至清償
16 日止，按年息百分之5計算之利息（詳卷二第259頁），應認
17 原告分別以起訴狀及民事變更訴之聲明狀之送達對被告為催
18 告，是原告請求被告給付遲延利息，亦屬有據。

19 四、綜上所述，原告依勞動基準法第24條、第38條規定，請求被
20 告給付704,826元及法定遲延利息，為有理由，應予准許，
21 逾此範圍之請求則屬無據，應予駁回。本件事證已臻明確，
22 兩造其餘攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不
23 足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘
24 明。

25 五、又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
26 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
27 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項
28 定有明文。本件既為被告即雇主敗訴之判決，爰依前開規
29 定，就原告勝訴依職權宣告假執行，並命被告得供擔保後免
30 為假執行。原告就此部分假執行之聲請，僅係促使本院職權
31 之發動，爰不另為駁回之諭知。至於原告敗訴部分之假執行

01 聲請，因原告敗訴而失其附麗，應駁回之。

02 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

03 中 華 民 國 114 年 7 月 21 日

04 勞動法庭法官 陳雅敏

05 上列正本係照原本作成。

06 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（上訴狀應
07 表明上訴理由）並繳納上訴審裁判費，如於本判決宣示後送達前
08 提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他
09 造當事人之人數附繕本）。

10 如委任律師提起上訴者，亦應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 114 年 7 月 21 日

12 書記官 胡旭玫