

臺灣士林地方法院民事判決

114年度勞訴字第76號

原告 藍崧榮

訴訟代理人 翁毓琦律師（法扶律師）

被告 世榮營造有限公司

法定代理人 陳杰榮

訴訟代理人 趙元昊律師

簡靖軒律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年12月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣27,391元，及自民國114年6月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔4%，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行，但如被告以新臺幣27,391元為原告預供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國99年6月2日起受僱於被告，擔任工地主任，約定月薪為新臺幣（下同）6萬元。原告於114年2月7日向被告表示工作到2月底，並請求發放113年10月至12月份於休息日及例假日出勤之加班費13,525元（出勤日期及計算式如附表所示），然被告要原告以加班補休日數及特別休假未休畢日數休假至2月底，即日起不用再到公司上班，而拒絕支付加班費。後來被告之法定代理人陳杰榮於隔天再持上開意旨的離職說明書面資料要原告簽名，原告拒絕被告之要求後，陳杰榮竟要原告工作至當天中午，要原告下午即離開工地及返還工務鑰匙。原告於114年2月25日以存證信函，通

01 知被告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約。
02 兩造勞動契約既經原告合法終止，被告應給付原告資遣費36
03 萬元，以及特別休假未休畢（共9日）折算工資18,000元。
04 以上加班費、特別休假折算工資及資遣費合計391,525元。
05 原告並於114年2月27日申請勞資爭議調解，兩造於同年3月2
06 4日調解不成立。爰依民法第486條、勞動基準法第19條、第
07 22條第2項、第24條、第38條、第39條、第40條第1項、勞工
08 退休金條例第12條第1項及就業保險法第25條第3項規定提起
09 本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告391,525元，及
10 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
11 利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。(三)願供擔保
12 請准宣告假執行。

13 二、被告則以：原告於113年間月薪為55,000元，114年1月起始
14 調整為6萬元。原告主張其得請求113年10月至12月份於休息
15 日及例假日出勤加班費並無理由，詳如附表「被告抗辯」欄
16 所載。另兩造就休假計算係採曆年制，原告於113年5月6日
17 請育嬰假至7月16日，自7月17日起接續請休假至8月31日，
18 故其113年以前之特別休假均已休畢，並無折算工資之餘
19 地。至於114年之特別休假有20.6日（如採週年制則有21
20 日），但原告係於114年2月底日主動離職，故原告114年度
21 之特別休假僅有3.5日。再扣除原告已於114年1月3日請特別
22 休假後僅剩2.5日。而原告於114年2月底離職時，有14日並
23 未上班，被告已給付原告6萬元，故被告已至少額外給付原
24 告28,000元，被告得以額外給付之薪資抵銷其特別休假折算
25 工資，經抵銷後原告已不得再請求特別休假工資。又兩造係
26 於114年2月7日向被告自請離職，故兩造勞動契約已因合意
27 終止，其後原告再依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止
28 勞動契約，並請求被告給付資遣費，以及請求被告開立非自
29 願離職證明書，為無理由等語，以資抗辯。並聲明：原告之
30 訴駁回。

31 三、本院之判斷：

01 (一)、原告請求被告給付113年10月至12月份於休息日及例假日
02 出勤加班費13,525元，有無理由？

03 1. 按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休
04 息日。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在
05 2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3
06 分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工
07 資額另再加給1又3分之2以上。勞動基準法第36條第1項、
08 第24條第2項定有明文。故雇主於休息日使勞工出勤者，
09 應依上開標準給付加班費。又因天災、事變或突發事件，
10 雇主認有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定
11 勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給。勞動基準
12 法第36條第1項、第40條第1項有明文。是以雇主就停止勞
13 工「例假」而使之提供勞務之工資，應加倍發給。

14 2. 原告主張被告應給付113年10月27日（星期日）出勤加班
15 費等語。被告則對於原告於上開期日出勤乙節未爭執，但
16 爭執兩造已經排班協調將113年10月21日工作日調整為例
17 假日，10月27日調整為工作日。另抗辯113年10月間有3天
18 颱風假，原告均未上班，被告已給與薪資，優於法規所
19 定，原告再請求被告給付10月27日（星期日）出勤加班
20 費，並無理由等語。經查：

21 (1)兩造約定原告係週休二日，週日固定休假，另一休息日
22 為原告自行排定。則113年10月應有4個例假日（10月6
23 日、13日、20日、27日）、4個休息日（10月5日、12
24 日、19日、26日），依原告提出上下班紀錄表（見本院
25 卷第216頁），原告於上開例假日及休息日之出勤情形
26 為10月5日（六）、19日（六）及27日（日）出勤，另
27 當月排休情形為10月11日（五）及21日（一）。可知原
28 告於113年10月份休息日有2日出勤，並以排休方式調整
29 之，包括10月21日係用來調整上開休息日之出勤。故被
30 告辯稱原告於10月21日之排休係與10月27日例假日調整
31 之結果，並非可採。應以原告主張其於113年10月27日

（例假日）出勤，且未調整休假為有理由。而原告113年度之月薪為55,000元，有被告提出原告不爭執形式真正之工資清冊、薪資明細等件為佐（見本院卷第108頁、第315頁至326頁），是其1日薪資為1,833元。被告應加倍發1日薪資1,833元及補休1日，就此補休1日應另給付1日薪資1,833元，共3,666元。

(2)又依前揭上下班紀錄表，113年10月2日、3日及31日因颱風而放假。而颱風假本質上係因天然災害停班，屬不可抗力事由，依民法第225條第1項及第266條第1項規定，勞工免提供勞務之義務，雇主亦免給付薪資的義務。但如雇主於勞工因颱風天而無法提供勞務時，仍給付薪資，並無不可。此觀之勞動部頒布的天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點第7點亦建議雇主宜不扣發工資，即基於此意旨。又上開要點第6點明白規定「雇主不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分」。亦即，雇主不能事後以該颱風假作為勞工之排休日。是以，被告抗辯其於113年10月間有遇颱風假仍發放薪資之事實，原告即不能請求10月27日（星期日）出勤加班費等語，自無可採。

3.原告主張被告應發給113年12月2日（一）、16日（一）及21日（六）休息日加班費等語。被告則抗辯上開日期本即為工作日，如係休息日亦已排休調整，不得再請求加班費。經查，依被告提出原告113年11月及12月上下班紀錄表（見本院卷第202頁、第203頁），原告113年11月之休息日（星期六）出勤情形，為11月2日、16日及30日出勤共3日，另於11月18日（一）及19日（二）排休，僅有2日。再原告113年12月之休息日（星期六）出勤情形，為12月14日、12月21日、12月28日出勤，僅於12月19日（四）排休1日。則原告主張其113年12月19日（四）之排休係針對113年11月份之休息日出勤中尚有1

01 日未排休者，應屬可採。既如此，原告於113年12月之
02 休息日出勤3日並無與之相對應之排休調整，使之成為
03 工作日，被告即應給付原告113年12月休息日（即12月1
04 4日、12月21日、12月28日）出勤加班費。又依原告提
05 出之113年12月值班休假表（見本院卷第218頁），其中
06 113年12月14日（六）、12月28日（六）出勤因排班而
07 調整至12月2日（一）、12月16日（一）排休，但實際
08 上原告於排休之12月2日、12月16日仍出勤，相當於原
09 告於休息日排值班出勤，但被告未給予排休。可知原告
10 告所主張其12月2日（一）、12月16日（一）休息日出
11 勤，實質上係指12月14日（六）、12月28日（六）出勤
12 之意。故被告抗辯113年12月2日、16日為星期一，為工
13 作日，非休息日，另兩造排班協調將12月19日工作日調
14 整為休息日，將12月21日調整為工作日等語，均非可
15 採。又原告113年間之1日薪資為1,833元（時薪為229
16 元）。被告應就113年12月之休息日發給加班費為8,725
17 元（計算式：加班2小時以內共6小時部分，加班費為2,
18 010元，計算式：229×6×1.34=1,841。加班超過2小時
19 共18小時部分，加班費為6,884元，計算式：229×18×1.
20 67=6,884。合計為8,725元）。

21 4. 綜上，原告請求被告給付113年10月至12月份於休息日
22 及例假日出勤加班費12,391元部分（計算式：3,666+
23 8,725=12,391元）為有理由，逾此範圍，則無理由。

24 (二)、原告請求被告給付特別休假折算工資，有無理由？

25 1. 按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
26 數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙
27 方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終
28 止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞動基準法第38條第
29 4項定有明文。另按勞動基準法施行細則第24條之1第2項
30 規定本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定
31 辦理：發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假

日數，乘以其1日工資計發。（二）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。

2. 經查，兩造於114年9月23日言詞辯論期日就特別休假工資同意以7.5日結算（見本院卷第236頁）。又原告離職時最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額為2,000元（計算式：月薪6萬元÷30日＝2,000元），以此計算原告得向被告請求特別休假折算工資為15,000元（計算式：2,000×7.5＝15,000）。

3. 被告雖抗辯原告於114年2月底離職時，有14日並未上班，被告已給付原告6萬元，故被告至少額外給付原告28,000元，被告得以額外給付之薪資抵銷其特別休假折算工資，經抵銷後原告已不得再請求特別休假工資等語。查，原告曾於114年2月7日以通訊軟體LINE通知被告於2月底離職（見本院卷第120頁至121頁），另依原告與被告法定代理人陳杰榮2月8日對話內容（見本院卷第374頁），陳杰榮稱「我調度讓你放假」、「我錢照算」等語。可知原告只是預告將於2月底離職，並無自2月8日後請假之意思。而原告自2月8日後未上班，乃係被告調度之結果，並非原告請休假權利之行使。則被告以原告該期間所領之薪資係溢領，被告得以抵銷原告之特別休假工資，難認有理由。

（三）、原告請求被告給付資遣費，有無理由？

1. 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞工依勞動基準法第14條第1項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起30日內為之。勞動基準法第14條第1項第6款、第2項有明文。

2. 原告主張被告未完足給付休息日及例假日出勤加班費，而有違反勞動契約、及勞動基準法第22條第2項、第24條及第39條規定，原告於114年2月25日依勞動基準法第14條第

01 1項第6款規定，通知被告終止勞動契約等語。查，被告確
02 實有短少給付給付休息日及例假日出勤加班費之事實，業
03 如前述。被告上開事由固然已違反勞動契約、及勞動基準
04 法第22條第2項、第24條及第39條規定規定，而損及原告
05 權益。然兩造均不爭執加班費應於次月5日之發薪日發放
06 （見本院卷第155頁），及依被告工務部值班排休假規定
07 （見本院卷第361頁），可知休假日加班（值班）之補休
08 假，應於當月值班日前（每月27日前）完成指定排休日
09 期，未於每月27日前完成排休者，視同放棄自由排休權，
10 同意由公司統一安排。如未排休，則應於次月5日發薪日
11 給付加班費。本件前述之原告113年10月份之例假日出
12 勤，以及113年12月份之休息日出勤，均未於次月排休，
13 依前揭說明，被告即分別應於113年11月5日及114年1月5
14 日發薪日發放出勤上個月之加班費。而被告於113年11月5
15 日轉帳53,900元予原告，於114年1月6日轉帳48,146元予
16 原告，有被告提出薪資轉帳明細可佐（見本院卷第332
17 頁、第334頁）。依轉帳明細可知被告均僅給付月薪，未
18 給付加班費，則原告應於被告轉帳後即知悉被告未給付加
19 班費之事實。原告係於114年2月25日始通知被告終止勞動
20 契約，顯已逾30日除斥期間，自不能認其終止勞動契約合
21 法。是以原告主張其得依前開規定終止勞動契約，並請求
22 被告給付資遣費，難認有理由。

23 (四)、原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

24 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
25 其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。而就業
26 保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
27 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11
28 條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
29 職，就業保險法第11條第3項亦有明定。本件原告依勞動
30 基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，為無
31 理由，業如前述，即不符合上開法條所稱「非自願離職」

之定義，是原告請求被告發給非自願離職證明書，自屬無據，不能准許。

(五)、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。再按依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動基準法施行細則第9條定有明文。原告於114年2月25日終止勞動契約雖不合法，然原告另於114年2月7日通知被告勞動契約於2月28日終止，則特別休假折算工資應於契約終止日期結算並給付予原告。又被告就上開應給付予原告之工資，其中113年10月及12月之加班費應分別於次月發放，業如前述，是以本件原告就積欠工資（113年10月、12月加班費12,391元；特別休假折算工資15,000元，合計27,391元）併請求自起訴狀繕本送達翌日即114年6月20日起（見本院卷第44頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，未逾上開範圍，為有理由。

四、從而，原告依民法第486條、勞動基準法第22條第2項、第24條、第38條、第39條、第40條第1項規定，請求被告給付原告27,391元，及自114年6月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，應予准許。逾此範圍，為無理由，應予駁回。

五、原告陳明願供擔保聲請宣告假執行，本件原告勝訴部分係勞工之給付請求，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告之聲明僅係促使本院依職權為之，自無庸為供擔保之諭知。另由本院依同條第2項規定，酌定相當擔保金額准許被告供擔保後免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，亦失其依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌

後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。
七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 12 月 23 日
勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 114 年 12 月 23 日
書 記 官 陳 珮 勻

附表

編號	出勤日		原告主張	被告答辯
1	例假日	113年10月27日 (星期日)	應加倍發1日薪資2,000元及補休1日，就此補休1日應另給付1日薪資2,000元，共4,000元。	兩造排班協調將113年10月21日工作日調整為例假日，10月27日調整為工作日。
2	休息日	113年12月2日 (星期一)	原告時薪250元，加班2小時以內共6小時部分，加班費為2,010元，計算式：	該日為星期一，為工作日，非休息日。
3		113年12月16日 (星期一)	$250 \times 6 \times 1.34 = 2,010$ 。加班超過2小時	該日為星期一，為工作日，非休息日。
4		113年12月21日 (星期六)	共18小時部分，加班費為7,515元，計算式： $250 \times 18 \times 1.67 = 7,515$ 。	兩造排班協調將12月19日工作日調整為休息日，將12月21日調整為工作日。
	合計		13,525元	