臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞訴字第134號

原　　告　謝宗翰
　　邱言德
　　顏綵慧
　　姜云喬
共　　同
訴訟代理人　郭靜儒律師
被　　告　浮雲客棧股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　林志明
訴訟代理人　游琦俊律師
複代理　人　陳律安律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年4月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應各給付原告如附表一「應給付金額欄」所示之金額及利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由兩造按附表二「訴訟費用分擔欄」所示之比例負擔。

四、本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告如以附表一「應給付金額欄」所示之金額分別為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠被告主要係以經營旅館、餐館為業，原告先前均受僱於被告並在被告經營之旅館「浮雲客棧KLOUD HOTEL」（址設於臺中市○○區○○街000巷00號，下稱上址浮雲客棧）任職，其中原告謝宗翰任職期間自民國107年3月1日起至109年2月4日止，擔任行政主廚，負責餐飲部經營管理；原告邱言德任

職期間自108年6月3日起至109年2月17日止，擔任副主廚，負責餐點製作、掌控品質、訂貨，以及人員訓練；原告顏綵慧任職期間自108年7月1日起至109年2月7日止，擔任領班，負責食材製備烹調、訂貨，並管理早班所屬同仁；原告姜云喬任職期間自108年7月1日起至109年2月10日止，擔任西餐廚師，協助甜點區出餐，兩造並約定原告每日工作時間為8小時，惟原告任職期間，時常配合被告需求加班，被告卻未核實計算加班費，原告向被告反映後，仍未見改善。嗣原告先後自被告離職，並曾至勞工局申請調解，請求被告依法給付加班費及未休特別休假之工資（下稱特休未休工資），然調解未成立。為此，原告依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）之法律關係，提起本件訴訟，請求被告各給付原告下列加班費及特休未休工資：

1.被告應給付原告謝宗翰541,691元：

⑴加班費518,358元：原告謝宗翰正常工作時間為14時至23時，中間休息1小時，自108年1月1日起至109年2月4日止，被告尚應給付原告謝宗翰平日加班費268,574元、休息日加班費145,615元、例假日加班費104,169元，合計518,358元（原告謝宗翰各月工資換算每小時工資數額、加班時數及加班費計算式，詳如附件一所示）。

⑵特休未休工資23,333元：原告謝宗翰受僱任職被告期間，共累積10日之特別休假尚未休畢，被告應折算發給工資，以原告謝宗翰月薪70,000元計算，被告應給付原告謝宗翰特休未休工資23,333元。

2.被告應給付原告邱言德加班費141,197元：

原告邱言德正常工作時間為14時至23時，中間休息1小時，自108年9月1日起至109年2月17日止，被告尚應給付原告邱言德平日加班費77,311元、休息日加班費42,154元、例假日加班費21,732元，合計141,197元（原告邱言德各月工資換算每小時工資數額、加班時數及加班費計算式，詳如附件二所示）。

3.被告應給付原告顏綵慧加班費17,136元：

原告顏綵慧正常工作時間為6時至15時，中間休息1小時，自108年7月1日起至109年2月7日止，被告尚應給付原告顏綵慧平日加班費17,136元（原告顏綵慧各月工資換算每小時工資數額、加班時數及加班費計算式，詳如附件三所示）。

4.被告應給付原告姜云喬加班費30,837元：

原告姜云喬正常工作時間為14時至23時，中間休息1小時，自108年9月1日起至109年2月10日止，被告尚應給付原告姜云喬平日加班費25,034元、休息日加班費3,062元、例假日加班費2,741元，合計30,837元（原告姜云喬各月工資換算每小時工資數額、加班時數及加班費計算式，詳如附件四所示）。

㈡被告雖陳稱原告未依被告員工工作守則（下稱系爭工作守則）規定申請加班並經核准（下稱加班申請制）而不得請求加班費，且被告於108年8月9日召開之勞資會議（下稱系爭勞資會議）決議採四週變形工時及加班申請制。惟被告實際上並未採行四週變形工時，且系爭勞資會議並未依法召開，系爭勞資會議所為之決議係違法而無效，自無從拘束原告；退步言，縱認系爭勞資會議係合法召開，惟系爭勞資會議召開時間為108年8月9日，均在原告到職之後，亦無從拘束於系爭勞資會議召開前到職之原告；且縱認系爭勞資會議之決議得拘束原告，亦應自作成系爭勞資會議決議即：自108年8月9日起始有適用，不得回溯適用。再者，原告均未同意以加班換補休，且原告就補休未休畢部分亦均無換發加班費之情事，被告所述與事實不符，並無可採。至於原告離職後，被告嗣於109年3月間分別存入原告謝宗翰、邱言德、顏綵慧、姜云喬薪轉帳戶依序各為36,362元、12,916元、1,007元、1,275元，原告同意自本件請求之數額予以扣抵。

㈢並聲明：被告應各給付原告謝宗翰541,691元；原告邱言德141,197元；原告顏綵慧17,136元；原告姜云喬30,837元，及均自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之

五計算之利息。

二、被告抗辯：

㈠被告所經營行業為一般旅館業，屬於符合勞基法第30條之1經主管機關指定適用變形工時之行業，依法得經工會或勞資會議同意採取變形工時制度。被告之員工並未成立工會，被告於108年8月9日依勞基法第30條之1舉行之系爭勞資會議，已由原告謝宗翰作為廚務部員工代表出席，約定採行四週變形工時及加班申請制，此並載明於被告之系爭工作守則，以因應被告之人力調度需求，是兩造間應以四週變形工時核定例假日及休息日，並依此核算加班費。被告員工如因業務上需求而有加班情事，除以刷卡紀錄外，尚須依系爭員工守則報請加班，經業務主管核備向上級單位申請，則依實際執行勤務時間核給加班費，倘員工未依程序向被告申請加班並經核准，則不予計入加班時數。又本件原告所主張之加班時數，並未向被告報請加班並經核准，故原告之出勤紀錄表未記載加班時數，且被告門禁卡系統上所記載之原告刷卡時間，僅係原告於非執行勤務時間自行刷卡而記錄之門禁進出時間，並非實際執行勤務之時間，被告自無從核給加班時數，是原告所主張之加班時數係自行浮報增列，自不得請求被告給付加班費。況且，原告自108年8月9日召開系爭勞資會議起至其等四人離職止，均未曾表示不同意系爭勞資會議之決議，且該段期間原告均依四週變形工時排定出勤、休假，並依加班申請制申請加班時數，則原告離職後改稱被告不得採用四週變形工時及加班申請制等勞資制度，顯無理由。

㈡退步言，縱認原告得請求被告給付加班費，惟兩造間因考量餐飲業之工作性質，餐廳來客數量不定，遭逢節日顧客較多時，被告因應人力調度需求，約定被告之員工倘因工作調度需求確有加班，得以加班時數另行折算為補休時數計算。而原告於任職被告期間，均經報請被告管理人員以加班時數換補休時數，依原告擇定補休時程，用以補償其等四人加班時

數。且原告於離職前未補休完之時數，被告已於原告離職時就尚未補休之時數補發差額，其中原告謝宗翰未休之補休時數為82.5小時，未休之補休時數折算薪資36,362元；原告邱言德未休之補休時數為50.5小時，未休之補休時數折算薪資12,933元；原告顏綵慧未休之補休時數為6小時，未休之補休時數折算薪資1,007元；原告姜云喬未休之補休時數為6.5小時，未休之補休時數折算薪資1,275元，被告已於109年3月間將各原告之離職薪資、補修折算薪資及特休假折算薪資存入原告謝宗翰、邱言德、顏綵慧、姜云喬薪轉帳戶依序各為36,362元、12,916元、1,007元、1,275元，原告自不得再請求被告給付加班費及特休未休工資。

㈢再者，縱認原告仍得請求被告給付加班費，惟原告謝宗翰、邱言德、顏綵慧、姜云喬各就附件一、二、三、四所列之加班時數，均未扣除其等四人已休之補休時數，且依被告所提之打卡紀錄計算後，原告謝宗翰得請求之加班費應為329,103元、原告邱言德得請求之加班費應為42,846元、原告顏綵慧得請求之加班費應為15,472元、原告姜云喬得請求之加班費應為25,291元。

㈣並聲明：1.駁回原告之訴；2.如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。。

三、法院之判斷：

㈠下列事實，有原告之勞保投保資料、原告之員工薪資明細、原告之金融帳戶存摺封面及其交易明細及被告之商工登記資料查詢表等件在卷可按，且為兩造所不爭執，應堪信為真實：

1.原告先前均受僱於被告並在被告經營之上址浮雲客棧任職，其中原告謝宗翰任職期間自107年3月1日起至109年2月4日止，擔任行政主廚；原告邱言德任職期間自108年6月3日起至109年2月17日止，擔任副主廚；原告顏綵慧任職期間自108年7月1日起至109年2月7日止，係屬廚務部門之員工；原告姜云喬任職期間自108年7月1日起至109年2月10日止，亦係

廚務部門之員工。

2.原告謝宗翰、邱言德、顏綵慧、姜云喬受僱任職被告期間之每月薪資各如附件一、二、三、四「工資欄」所示之金額。

3.原告離職後，被告嗣於109年3月間有分別存入原告謝宗翰、邱言德、顏綵慧、姜云喬薪轉帳戶依序各為36,362元、12,916元、1,007元、1,275元。

㈡原告謝宗翰、邱言德、顏綵慧、姜云喬對被告之加班費請求，有無理由？說明如次：

1.被告抗辯：本件有四週變形工時及加班申請制之適用，並舉系爭工作守則（被告於108年10月23日申請主管機關核備，主管機關於108年11月27日同意修正部分條文而核備）及系爭勞資會議為證（見被證10、12、13）。又「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。」、「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。」勞基法第30條之1第1項、第32條第1項、第2項、第3項定有明文。經查：

⑴被告之營業項目包括一般旅館業、飲料店業、餐館業，此觀卷附被告之商工登記資料查詢表即明（見被證21），堪認被告為屬符合勞基法第30條之1經主管機關指定適用變形工時之行業【併見行政院勞工委員會（改制後為勞動

部，下同）87年2月5日台87勞動二字第003088號函指定觀光旅館業、88年1月29日（88）台勞動二字第001359號函指定餐飲業為勞基法第30條之1及第32條第2項之特殊行業】，依法得經工會或勞資會議同意採取變形工時制度。又被告之員工並未成立工會，被告於108年8月9日依勞基法第30條之1舉行勞資會議，其中原告謝宗翰亦為參與系爭勞資會議之其中一員工，系爭勞資會議並決議自108年8月9日起實施四週變形工時及加班申請制（含加班換補休，即約定「有關加班費之計算：1.非經員工同意，不得任意請求或指示員工加班；2.職內工作應於正常上班期間內為之，無提出申請並核准者，任何早到或遲退之行為，均不視為加班；3.加班申請可申請加班費或補休，以補休為優先方案，補休於期限內未休完畢，則換算為薪資」），被告嗣於108年10月23日檢送被證12之系爭工作守則申請主管機關即臺中市政府（下同）核備，主管機關於108年11月27日同意修正部分條文而核備，被告遂依主管機關修正核備之意旨修正為如被證10之系爭工作守則【見前開主管機核備函文說明欄第二點，及系爭工作守則第39條（加班）第4款規定由原來之「.....，並於事後另排定休假日補休」等語（見被證12即本院卷一第440頁之系爭工作守則第39條第4款），依主管機關意見修正為「.....，並給付加班費或經員工同意於事後另排定休假日補休」等語（見被證10即本院卷一第375頁之系爭工作守則第39條第4款）】，此綜參前揭卷附系爭勞資會議及系爭工作守則即明（見被證13、12、10）。基此，被告於108年8月9日既有召開系爭勞資會議，且原告謝宗翰亦為參與系爭勞資會議之其中一員工，並佐以縱認系爭勞資會議有召集方法之瑕疵，亦應類推適用民法第56條規定（即「總會之召集程序或決議方法，違反法令或章程時，社員得於決議後三個月內請求法院撤銷其決議。」在系爭勞資會議決議後三個月內請求法院撤銷之，始足當之等情以

觀。則原告主張系爭勞資會議之決議無效乙節，尚無可採。則原告自108年8月9日起均受系爭勞資會議決議（含依系爭勞資會議決議而為修正之系爭工作守則）之拘束，堪以認定。

⑵承上，原告謝宗翰對被告之本件加班費請求，其中108年1月1日起至108年8月8日之該段期間；及原告顏綵慧對被告之本件加班費請求，其中108年7月1日起至108年8月8日之該段期間，既均係108年8月9日即在系爭勞資會議決議之前發生之事實，此部分自不受系爭勞資會議及據此修正之系爭工作守則規定之拘束，亦堪認定。是被告就此部分所辯，自無可採。

⑶再者，原告雖自108年8月9日起均受系爭勞資會議決議（含依系爭勞資會議決議而為修正之系爭工作守則）之拘束。惟查：

①就加班申請制部分：

「除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。」、「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」為107年12月5日制訂公布、109年1月1日施行之勞動事件法第51條、第38條所明定。是本件自有勞動事件法第38條規定之適用，先予敘明。又勞動事件法第38條規定之「推定」，一為「推定」勞工於出勤紀錄所載之出勤時間內有「執行職務」之事實；二為「推定」勞工於該時間用執行職務有「經雇主同意」之事實。前開「推定」為屬法律上之事實推定，雇主固得提出反證而推翻該推定（勞動事件審理細則第62條參照）。然就加班申請制中雇主同意延長工時之推定與反證而言，雇主得否以勞動契約或工作規則有「加班申請制」之規定，以勞工未遵守該加班申請之規定亦即：以勞工未事先申請加班並經核准作為反證為由，即能逕推翻勞動事件法第38條規定之「經雇主同意」？其答案應為否定，因為加班必要性，隱含雇主默示同意勞工延長工時，然因

「加班必要性」之證明有所困難，故勞動事件法第38條規定，若勞工提出有效之出勤紀錄（例如本件原告係依被告提出之出勤紀錄為據而主張加班時數，見附件一、二、三、四「上下班刷卡時間之依據欄」所示之刷卡紀錄），即不需再另外證明加班之必要性；就加班申請制而言，勞工雖未申請加班或加班遭雇主拒絕，但若具有加班必要性，於雇主容認該時段仍記載於勞工出勤紀錄中時，則應推定雇主已同意勞工加班，或至少僅是雇主未透過加班申請系統表示同意，仍不排除有其他「基於雇主可得推知之意思」而同意勞工加班，所以仍不得逕否定勞工加班費之請求權，此乃因雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，若雇主認為勞工無加班必要，自得對出勤紀錄為處理或更正，不讓該時間記載出勤紀錄上。換言之，倘若一律採認雇主加班申請制之主張，僅以勞工加班申請紀錄作為加班費有無之判斷依據，將造成雇主藉由加班申請制之建置，規避勞動事件法第38條舉證責任規定及其應負之加班費給付義務。準此，就加班申請制之反證而言，雇主尚應證明勞工不具有加班之必要性，而不得僅提出勞工加班申請書之同意紀錄，始能落實勞動事件法第38條之規範意旨。且查，原告係依被告提出之出勤紀錄為據而主張加班時數（見附件一、二、三、四「上下班刷卡時間之依據欄」所示之刷卡紀錄），有如前述。且參諸卷附被告提出108年9月起至109年1月之員工加班申請表（見被證31），核與附件一、二、三、四「上下班刷卡時間之依據欄」所示之刷卡紀錄不符，甚且原告刷卡後經被告人員審核結果亦填載「同意」等語（見被證25至28），則在被告容認而未對原告之刷卡時間等出勤紀錄更正之情形下，自難認原告等人並無加班之必要。於此情形，就加班申請制而言，尚無從以原告自108年8月9日起均受系爭勞資會議決議（含依系爭勞資會議決議而為修正之系爭工作守則）之拘束為由，據此即作為有利被告認定之憑據。

②就四週變形工時部分：

依系爭勞資會議及系爭工作守則，固有自108年8月9日起實施四週變形工時之約定。惟綜參卷附被告自108年8月9日系爭勞資會議決議起每月排定之班表觀之，各原告之正常工時均為每日8小時【以108年10月份之班表為例（見原證12），原告謝宗翰、邱言德、姜云喬所排定之班別均為「C5：14:00-23:00」，即正常工時為8小時，中間休息1小時；而原告顏綵慧2019年10月份之班別則為「A4：06:00-15:00」（見原證13），亦為正常工時8小時，中間休息1小時】，故各原告之班表實際上並未按四週變形工時安排至每日工作10小時。再者，關於各原告休息日及例假日之加班費，兩造並未具體約定何日為休息日、何日為例假日，又各原告並非固定休週六及週日，故亦難以一般約定俗成之週六為休息日、週日為例假日為認定基礎，且依被告每月排定之班表，也僅以「斜線／」表示休假，未標明該日是休息日或例假日(見原證12、13)，則兩造並未具體約定休息日及例假日，復未於班表中分別排定休息日及例假日之情形下，堪認被告實際上並未依四週變形工時之約定而為原告排班。於此情形，原告每日正常工作時間為8小時，堪以認定。被告抗辯本件應依四週變形工時認定原告之工作時間，並無可採，且原告主張以每週各為1日休息日、1日例假日，據以計算休息日加班費及例假日加班費，應屬公允，亦堪憑採。

⑷綜核上情，各原告每日正常工作時間為8小時，且每週各為1日休息日、1日例假日，堪以認定。又被告容認而將各原告延長工時登載於出勤紀錄，兩造就各原告延長工時提供勞務已達成合意，亦堪認定。被告以本件應依四週變形工時認定原告之工作時間，及應依加班申請制認定原告之加班時數等語置辯，並無可採。

2.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。勞基法第36條第1項定有明文。又平日加班費，依勞基

法第24條第1項規定，如雇主有使勞工每日工作時間超過8小時者，或每週工作超過40小時者，應依法給付加班費，其標準為：延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上；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3分之2以上。關於休息日加班費，依勞基法第24條第2項規定，雇主使勞工於第36條所定休息日工作時，應依法給付加班費，其標準為：工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。另關於國定假日及特別休假加班費，依勞基法第39條規定，雇主經徵得勞工同意於休假日（國定假日或特別休假）工作者，工資應加倍發給，所稱加倍發給，係指假日當日工資照給外，再加發1日工資。再者，關於例假日加班費，依勞基法第40條規定，非因天災、事變或突發事件，雇主不得使勞工於「例假日」出勤，若因前揭原因有使勞工出勤者，該日應加倍給薪，並應給予勞工事後補假休息。經查：

⑴原告謝宗翰、邱言德、顏綵慧、姜云喬受僱任職被告期間之每月薪資各如附件一、二、三、四「工資欄」所示之金額；又原告每日正常工作時間為8小時，且每週各為1日休息日、1日例假日等情，有如前述。則原告依前揭勞基法規定，並以被告提出之出勤紀錄（即附件一、二、三、四「上下班刷卡時間之依據欄」所示）為據，主張被告應給付各原告如附件一、二、三、四所示之加班費，為有理由，應予准許。

⑵被告雖抗辯：原告均同意以加班換補休，且原告就補休未休畢部分均已換發加班費，並舉原告之扣除補休時數後加班費校正表、未補休時數及折算薪資表為證（見被證33至40）為證。惟前揭被證33至40之資料，原告否認其真正（見本院卷三第70、73頁），且該等資料乃為被告被告自行制作、未經原告簽認之私文書，並佐以被告復未敘明該等「調休未休結算薪資」係依平日加班、休息日加班、例

假日加班或國定假日加班等何種方式計算，亦無從判斷被告之計算是否符合勞基法之規定等情以觀，自無從以前揭被證33至40之資料作為有利被告認定之憑據。是被告前開所辯，並無可採。

㈢原告謝宗翰對被告之特休未休工資請求，有無理由？說明如次：

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：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。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。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。勞基法第38條第1項、第4項、第6項定有明文。勞基法第38條有關特別休假之給與乃屬強制規定，雇主給與特別休假之方式不得低於上開第38條之規定。經查，原告謝宗翰受僱於被告期間為：自107年3月1日起至109年2月4日止，有如前述，依前開規定，原告謝宗翰之特別休假合計為10日（即自107年3月1日起至108年2月28日止，為3日；自108年3月1日起至109年2月4日止，為7日）。又觀諸卷附原告謝宗翰之員工薪資明細（見被證2、37），可知原告於108年4月已休特別休假1日（見本院卷一第228頁）；另被告就原告謝宗翰之特休未休工資已於108年2月給付4,667元（見本院卷一第226頁）、於109年2月給付14,000元（見本院卷三第95頁）。基此，原告特休未休之日數應為9日，被告應給付原告之特休未休工資為20,997元（即月薪70,000元÷30日＝日薪2,333元，元以下四捨五入；2,333元x9日＝20,997元），扣除前揭被告已給付之4,667元、14,000元，被告尚應給付

原告謝宗翰特休未休工資2,330元。是原告謝宗翰請求被告給付特休未休工資2,330元，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

㈣綜上所述，被告應給付原告謝宗翰加班費518,358元、特休未休工資2,330元，合計520,688元（518,358＋2,330＝520,688）；被告應給付原告邱言德加班費141,197元；被告應給付原告顏綵慧加班費17,136元；被告應給付原告姜云喬加班費30,837元，堪以認定。又原告離職後，被告嗣於109年3月間分別存入原告謝宗翰、邱言德、顏綵慧、姜云喬薪轉帳戶依序各為36,362元、12,916元、1,007元、1,275元乙節，已如前述，又原告就此部分金額均同意自本件對被告之請求予以扣抵，業據原告陳明在卷（見原告110年10月27日言詞辯論意旨(二）狀、本院111年1月19日言詞辯論筆錄），則扣除此部分金額後，原告謝宗翰請求被告給付484,326元（520,688－36,362＝484,326）；原告邱言德求被告給付128,281元（141,197－12,916＝128,281）；原告顏綵慧請求被告給付16,129元（17,136－1,007＝16,129）；原告姜云喬請求被告給付29,562元（30,837－1,275＝29,562）（即各如附表一「應給付金額欄」所示之金額），為有理由，應予准許；至逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

㈤給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、第2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條亦有明文。本件原告對被告之債權（即各如附表一「應給付金額欄」所示之金額），既經原告起訴送達訴狀予被

告，被告迄未給付，當應負遲延責任，則該等原告就前揭債權之利息部分，請求給付自起訴狀繕本送達被告翌日即109年7月7日（見本院卷一第117頁之被告送達回證）起至清償日止，按年息百分之五計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

㈥綜上所述，原告依兩造間勞動契約及勞基法之法律關係，請求被告給付各原告附表一「應給付金額欄」所示之金額及利息，為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

四、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，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。則就本件原告給付請求勝訴部分，既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與判決之結果不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但書。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　11　　日

勞動法庭　　法　官　何世全

一、上正本係照原本作成。

二、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。

三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟法第441條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　1　　日

書記官　顏伶純

附表一：

編號	原　告	應給付金額
1	謝宗翰	新臺幣484,326元，及自民國109年7月7日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
2	邱言德	新臺幣128,281元，及自民國109年7月7日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
3	顏綵慧	新臺幣16,129元，及自民國109年7月7日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
4	姜云喬	新臺幣29,562元，及自民國109年7月7日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

附表二：（兩造應負擔訴訟費用比例表）

編號	兩造		訴訟費用分擔
1	原告	謝宗翰	1000分之78
2		邱言德	1000分之18
3		顏綵慧	1000分之2
4		姜云喬	1000分之2
5	被告	浮雲客棧股份有限公司	1000分之900