

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第288號

原告 曾武湖

被告 台堡機電顧問股份有限公司

法定代理人 黃詩婷

訴訟代理人 陳清華律師

複代理人 鄒承育

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國112年7月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣531,957元，及自民國自111年10月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴。

三、訴訟費用由被告負擔百分之51，餘由原告負擔。

四、本判決第一項原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣531,957元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

甲、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時，請求聲明第一項為：被告應給付原告新臺幣（下同）1,894,847元及自民國111年10月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見卷第13頁）；嗣於111年12月8日言詞辯論期日當庭變更聲明請求金額為1,041,786元（見卷第95頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，與前揭規定並無不合，應予准許。

乙、實體部分：

壹、原告主張：

一、原告自101年8月16日起受僱於被告，擔任中控室機電人

員，約定每月薪資29,000元，出勤地點為國泰金融大樓（地址：臺中市○區○○路000號26樓，下稱國泰大樓）。原告於111年4月26日接獲被告通知自111年5月31日起不再續聘，並於111年5月1日要求原告填寫離職單，惟被告未依照勞動基準法（下稱勞基法）規定辦理資遣，嗣被告於同年5月21日請同仁將離職單交予原告，並稱若不填寫離職單，將5月份薪資予以扣押，被告自111年6月1日將原告之勞健保予以退保（註：實際退保日為111年5月31日）。原告於111年6月8日向被告請求開立非自願離職證明書，被告即於同日寄發通知原告至被告上班。原告雖於107年7月1日提出老年給付申請，然並未離職，自106年起至111年止，依年資約11年計算，有90日特別休假未休，被告應給付原告特休未休工資136,125元（計算式： $30,250 \div 20 \times 90 = 136,125$ ，如卷第103頁）；原告自106年6月6日起至111年5月22日止，出勤時間均超過勞基法規定174小時，被告均未給付加班費，以每小時120元計算，被告尚積欠加班費760,661元（如卷第105至107頁請求加班費明細表）；原告年資為10年，被告應給付資遣費145,000元（計算式： $28,000 \times 10 \div 2 = 145,000$ ）。被告迄今未給付上開特休未休工資等款項，兩造於111年7月7日、同年7月25日在臺中市政府勞工局進行勞資爭議調解，因未有共識而調解不成立。為此，原告爰依兩造勞動關係、勞基法第17條、第21條、第24條、第32條第4項、第38條等之法律關係，請求被告給付上開款項共計1,041,786元及其法定遲延利息。

二、聲明：

(一)被告應給付原告1,041,786元及自111年10月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

(二)願供擔保，請准宣告假執行。

貳、被告抗辯：

一、兩造間並無簽立書面僱傭契約，但約定原告每月工作20

01 日、每日工作12小時、月休10日，月薪29,000元方式計
02 算，已包含加班費在內，此議定工資未低於勞動部核定之
03 基本工資及以基本工資為基準計算出之延長工時工資之總
04 和，勞雇雙方應受拘束。被告屬勞基法第30條之1之行
05 業，為管理顧問業。依勞基法第84條之1、勞基法施行細
06 則第50條之1第2、3款規定，原告屬責任制專業人員或監
07 視性工作，被告於106年6月22日經勞資會議協商，同意彈
08 性變形工時，兩造間之約定雖未報備，仍屬有效。兩造約
09 定之加班費數額，未違反勞基法第24條之規定，自應受拘
10 束，原告不得事後任意翻異，更行請求其他加班費。縱認
11 原告得請求加班費，超過5年部分已罹於時效。

12 二、原告於107年7月16日申請退休，並非被告故意退保，是原
13 告請求之特別休假、加班費等，應自107年7月16日以後重
14 新起算，原告106年1月1日前之特別休假應視為放棄，106
15 年1月1日至107年7月16日退休，特別休假應為17日。於11
16 1年3、4月間，因另名員工陳相吉常反應有事需請假，原
17 告與同駐點員工楊濱丞無法配合換班欲離職，被告於111
18 年5月31日決定不再續承攬國泰大樓駐點服務，乃於111年
19 4月26日與原告之主管即組長楊濱丞協調，內容略以：公
20 司決定該點不續聘，原告倘欲留任，公司將與業主協談留
21 任事宜。不願留任者，公司將另派其他部門工作等語；然
22 被告並未有任何資遣之事實，亦無人事通知，迄至111年5
23 月21日原告均未答覆，被告將離職單放置於駐點處桌上。
24 原告於111年5月23日提出請假同年月23、24日，同年月25
25 日原告即提出離職未上班，並委由楊濱丞傳LINE要求開具
26 非自願離職證明書。被告於111年6月8日函催告原告履行
27 僱傭契約，惟原告均未回覆，被告即於111年6月20日函告
28 以勞基法第12條第1項第6款終止契約（原告於111年6月20
29 日收受，見本院卷第229頁）。

30 三、答辯聲明：

31 (一)原告之訴駁回。

01 (二)被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

02 參、法院會同兩造整理並協議不爭執事項與爭執事項，如下（本
03 院依判決格式修正或增刪文句，見本院卷第449至450
04 頁）：

05 一、不爭執事項：

06 (一)原告自101年8月15日起受僱被告，擔任駐外點國泰大樓機
07 電維修工作，雙方沒有訂定書面勞動契約。

08 (二)原告履歷表（見卷第431頁）。

09 (三)兩造約定原告每月工作20日、一天12小時、月休10日，月
10 薪為29,000元。

11 (四)被告自111年5月31日起不再承攬國泰大樓駐點服務。

12 (五)原告於107年7月1日提出老年給付申請（見卷第159、161
13 頁）。

14 (六)勞動部勞工保險局（下稱勞工保險局）112年5月19日以保
15 普老字第11213031120號函表示：原告以於107年7月16日
16 離職退保，同日申請老年年金給付，本局自107年7月起按
17 月於次月底前發給14,562元，目前續領中。原告迄今112
18 年5月18日查詢之日止並無向本局領新制勞工退休金（勞
19 退個人專戶）之紀錄等語（見卷第225頁）。

20 (七)霖園公寓大廈管理維護股份有限公司與被告間之機電設備
21 維護保養約書（見卷第167至175頁）。

22 (八)被告於111年6月8日以堡電字第111101號函表示，被告與國
23 泰大樓駐點合約於111年5月31日合約定到期，請原告、楊
24 濱丞、陳相吉於111年6月8日起召回公司上班。又於111年
25 6月20日以堡電字第111102號函終止兩造間之勞動契約，
26 該函文由原告於111年6月22日收受（見卷第163至165頁、
27 第229至233頁回執聯）。

28 (九)臺中市政府勞工局核備第一屆勞資爭議會議勞資代表名冊
29 一案（內含會議紀錄）等（卷第391至424頁）。

30 二、爭執事項：

31 (一)兩造約定之月薪29,000元是否包括加班費？

01 (二)原告於107年7月1日申請自107年7月16日退休，並提出老
02 年給付申請，是否表示自願離職，並與被告為終止勞動
03 契約之意思表示？

04 (三)原告請求資遣費、加班費、特休未休工資，是否有理
05 由？

06 肆、得心證之理由：

07 一、原告於107年7月1日申請自107年7月16日退休，並提出老
08 年給付申請，即表示自願離職，並與被告為終止勞動契約
09 之意思表示：

10 (一)按本條制定之立法精神，無非基於勞工之立場，為防止雇
11 主不願核准已達一定年資、年齡之勞工自請退休之弊端，
12 而賦予勞工得自請退休之權利，使符合該條規定要件之勞
13 工於行使自請退休之權利時，即發生終止勞動契約之效力，
14 而無須得相對人即雇主之同意；故勞工依本款規定自
15 請退休時，勞雇雙方之勞動契約即已終止，蓋勞工自請退
16 休之權利，為終止權之一種，而終止權為形成權之性質，
17 在權利人行使該項退休之形成權時，即發生法律關係消滅
18 之效力，此時無須得意思表示相對人即雇主之同意。至定
19 期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月
20 而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資應合併
21 計算，勞基法第10條固定有明文，惟此項規定係指定期契
22 約屆滿後未滿三個月而訂定新約，或不定期契約因故停止
23 履行後未滿三個月而繼續履行原約者而言，並不包括不定
24 期勞動契約因退休而終止後，重新任職而成立新勞動契約
25 之情形(臺灣高等法院97年度勞上字第11號判決意旨參
26 照)。按定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，
27 未滿3個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作
28 年資，應合併計算，勞基法第10條固有明文，而觀之上開
29 規定之立法理由為：「勞工特別休假、資遣費及退休金之
30 給與，均與勞工年資有關，為免雇主利用換約等方法，中
31 斷年資之計算，損及勞工權益，特明文予以限制」，反

01 之，在非雇主刻意操作，而為勞雇雙方合意終止勞動契約
02 之情形下，即使終止後隨即再成立勞動契約關係，應屬與
03 原有勞動契約不同之新勞動契約關係，則關於勞工權益之
04 特別休假、資遣費及退休金之年資計算，當無庸依上開規
05 定合併計算，而應重新起算（最高法院86年度台上字第23
06 96號民事判決意旨參照）。

07 (二)查，原告符合退休之要件，於107年7月16日向被告表示離
08 職退保，同日並向勞工保險局申請勞工保險老年年金給
09 付，經局核定自107年7月起，按月於次月底核發給14,562
10 元，迄今仍持續按月發給中等情，有員工辭職申請書、勞
11 工保險老年給付申請書及給付收據、勞工保險局112年5月
12 19日保普老字第11213031120號函等件在卷可稽（見卷第15
13 9、161、225頁），依前述說明，原告於是日向勞工保險局
14 申辦退休時，已行使終止權，並生終止兩造間勞動契約之
15 效力。至原告主張其僅是申請老年年金，並非向被告表示
16 離職，仍從事原工作云云，然按請領老年年金給付之要
17 件，需被保險人年滿60歲、保險年資滿15年者，或擔任具
18 有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿15年、年滿55
19 歲者，或年滿65歲、保險年資合計未滿15年，併計國年年
20 金保險之年資滿15年者，並辦理退保者，始得請領，且需
21 填具同意書（見卷第439至444頁），再觀以原告簽署之員
22 工直離職申請書（見卷第159頁），填寫事由「退休」，
23 足見原告確實要辦理退休，並請領老年年金給付之意思表
24 示，否則，若原告未有辭職之真意，其向勞工保險局申辦
25 老年年金給付，提供不實資料文件，恐涉犯使公務員登載
26 不實之刑事罪嫌（註：老年年金之承辦單位為勞工保險
27 局），堪認原告應無此刑事犯意，足證原告斯時確實要辦
28 理離職並申請請領老年年金給付之意思，是原告上開主張
29 應係認知有誤，不可採信。

30 (三)兩造不爭執原告於107年7月16日申請退休，並自107年7月
31 17日起回任被告從事原工作，依現有事證查無原告107年7

01 月16日申請退休，有受外力壓迫之情形，當應認107年7月
02 16日係因原告主動申請退休，兩造間之勞動契約關係終止
03 係兩造之合意，並非屬被告刻意換約操作，是原告自107
04 年7月17日回任被告原工作，工作年資當應重新起算，不
05 得併計回任前之工作年資，是兩造間之勞動契約應自107
06 年7月17日重新訂立新的勞動契約。

07 二、原告請求資遣費，應無理由：

08 (一)按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

09 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日
10 者。」，勞基法第12條第1項第6款定有明文。原告主張被
11 告為違法解雇，應給付資遣費等情，為被告否認，並以前
12 詞置辯。經查：

13 1.原告於111年6月8日以堡電字第111101號函表示，被告與
14 國泰大樓駐點合約於111年5月31日合約定到期，請原告、
15 楊濱丞、陳相吉於111年6月8日起召回公司上班。又於111
16 年6月20日以堡電字第111102號函終止兩造間之勞動契
17 約，該函文由原告於111年6月22日收受等情，業據兩造所
18 不爭執（見不爭執事項(八)），並有上開函文及回執聯為證
19 （見本院卷第163至165頁、第229至233頁），是被告雖自
20 111年5月31日起不再承攬國泰大樓駐點服務，但不表示即
21 與原告終止勞動契約，是原告仍應依勞動契約對被告提出
22 服勞務之義務。

23 (二)再依原告審理中自承：其於111年6月1日已經找到駐點空
24 調工作，在銘欣工程公司工作（見本院卷第196頁），再
25 佐以卷附之老年職保被保險人投保資料表（卷第28頁），
26 可知原告自111年5月23日起，投保雇主單位為銘欣技術工
27 程有限公司，堪認原告應自111年5月23日起即在銘欣技術
28 工程有限公司任職，於客觀上已無法為被告提出勞務服
29 務。堪認原告於被告上開111年6月8日函文通知後，確實
30 未至被告處出勤，亦未請假；復未舉證證明其有正當理由
31 未到職。是以，原告確實於107年6月8日至同年月10日有

01 無正當理由繼續曠工三日之情形，被告依勞基法第12條第
02 1項第6款終止兩造間之勞動契約，即屬合法，則兩造間之
03 勞動契約，於原告111年6月22日收受被告堡電字第111102
04 號函時發生終止效力。至原告主張被告於111年5月1日要
05 求原告填寫離職單乙節，此部分因原告未同意，而未發生
06 合意終止勞動契約，原告仍依約為被告提出勞務服務，是
07 原告主張被告違法解僱，顯不可採信。

08 (二)從而，原告主張被告為違法解雇，請求被告給付資遣費，
09 並無可採，則其主張依勞工退休金條例第12條第1項規定
10 請求資遣費，為無理由，不應准許。

11 三、兩造約定之月薪29,000元，不包括加班費：

12 (一)按勞基法第84條之1第1項規定，經中央主管機關核定公告
13 之監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇性之
14 工作，其他性質特殊之工作者，得由勞雇雙方另行約定工
15 作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機
16 關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條
17 規定之限制，其立法目的無非係就特殊工作者，因具自由
18 裁量自身工作時間之性質，允許勞雇雙方得調整工作時
19 間，不受勞動基準法相關規定之限制。次按，勞基法第84
20 條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜
21 間工作有另行約定，「並報請當地主管機關核備」之要件，
22 應為民法第71條所稱之強制規定。由於勞雇雙方有關
23 工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜，並兼含有利及
24 不利於勞方之內涵，依民法第71條及勞動基準法第1條規
25 定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙方之另行約定未經核備
26 為由，逕認該另行約定為無效。如另行約定未經當地主管
27 機關核備，尚不得排除勞基法第30條等規定之限制。故如
28 發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項
29 另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目
30 的，依勞動基準法第30條等規定予以調整，並依同法第24
31 條、第39條規定計付工資（司法院大法官釋字第726號解

01 釋文及解釋理由書參照)。被告屬管理顧問業，被告於10
02 6年6月22日經勞資會議協商，同意彈性變形工時，有該次
03 會議紀錄在卷可參(見本院卷第183至191、399至407
04 頁)，兩造自應受該勞資會議協商會議決議之拘束。

05 (二)查，原告於107年7月16日請求離職並退保，於107年7月17
06 日回任至111年6月22日止，如前所述，又兩造並無訂定書
07 面勞動契約，約定原告每月工作20日、一天12小時、月休
08 10日，月薪為29,000元等事實，為兩造所是認(見不爭執
09 事項第(一)至(三)項)，應堪信實，足見兩造約定每日工作12
10 時，每月工作20日，即30日工時為240小時。觀以勞資會
11 議紀錄(見卷第401至403頁)，其中：「案由一：因應業
12 務需求，需實施週變形工時案，提請討論。說明：雇主經
13 工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得
14 依據勞基法第30條，適用兩週變形工時、八週變形工時；
15 依據勞基法第30條之1，適用四週變形工時。決議：通
16 過。本公司依據勞基法第30條之1，適用四週變形工
17 時。」、「案由二：因應業務需求，希望同仁能配合加班
18 一案，提請討論案。說明：依據勞基法第32條第1項規
19 定，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇
20 主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意
21 後，得將工作時間延長之。決議：同意」、「案由三：因
22 應業務需求，本公司將例假日調整為兩週內至少有二日之
23 休息。說明：依據勞基法第30條之1，中央主管機關指定
24 之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資
25 會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：二週內至少
26 有二日之休息，作為例假，不受第36條『勞工每七日中至
27 少應有一日之休息，作為例假』之限制。決議：同意」等
28 語。參諸勞基法第30條係每日及每週工作時數規定、第32
29 條係延長工時規定、第36條係例假規定規定，是兩造間既
30 已合意約定原告每日正常工時為10小時，每月工時240小
31 時，並排除勞動基準法第30、32、36條有關正常工時、延

01 長工時、例假日等規定適用，使被告得依前述約定工時以
02 排班方式彈性調整，將該等應放假日訂於輪值表之原告上
03 班日中，洵堪認定。

04 (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
05 經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有規定。勞
06 工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明
07 示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工
08 在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未
09 制止或為反對的意思而予以受領，應認勞動契約雙方當事
10 人已就延長工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間
11 即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞動基法規
12 定給付延長工作時間工資的義務，此不因雇主採取加班申
13 請制而有不同（最高行政法院108年度判字第437號判決意
14 旨參照）。依此，被告提出原告任職期間之出勤簽到簿
15 （見本院卷第269至390頁），則原告於任職期間，若有加
16 班，自應以該出勤簽到簿所載時數計算原告之加班，先予
17 敘明。

18 (四)按勞基法第30條規定，工時係以日、週為單位，非以月為
19 單位，以該條所定每週工時不得超過40小時，而1 年為52
20 週又1 日，以此反推年度總工時再分攤至12個月份，則每
21 月工時應為174 小時【計算式： $(40\text{時} \times 52\text{週} + 8\text{時}) \div 12$
22 $\text{月} = 174\text{時}$ 】。又依勞動部104年11月2日勞動二字第1040
23 132228號函要旨：勞動基準法修正後，適用第84條之1按
24 月計酬工作者，基本工資計算公式自105年1月1日起，修
25 正為在核備之正常工作時間內，每月工資應不得低於每月
26 基本工資額加上以每月基本工資額計算之平日每小時工資
27 乘以（核備之正常工作時間時數-174）小時之總合金額。
28 是兩造約定按月計酬，且經約定之每月正常工作時數為24
29 0小時者，於檢視是否符合基本工資規定時，就107年度應
30 以基本工資22,000元加上140元（107年度時薪）乘以（24
31 0-174）小時之總合31,240元【計算式： $22,000 + 9,240 = 3$

01 1,240】為基準；就108年度應以基本工資23,100元加上15
02 0元（108年度時薪）乘以（240-174）小時之總合33,000
03 元【計算式：23,100+9,900=33,000】為基準；就109年
04 度應以基本工資23,800元加上158元（109年度時薪）乘以
05 （240-174）小時之總合34,228元【計算式：23,800+10,4
06 28=34,228】為基準；就110年度應以基本工資24,000元
07 加上160元（110年度時薪）乘以（240-174）小時之總合3
08 4,560元【計算式：24,000+10,560=34,560】為基準；就
09 111年度基本工資25,250元加上168元（111年度時薪）乘
10 以（240-174）小時之總合36,338元【計算式：25,250+1
11 1,088=36,338】為基準。觀以被告提出之薪資明細（見
12 卷第239至261頁），均未逾上開計算方式之總合金額，顯
13 見被告給予原告月薪29,000元之薪資，並未超過上開勞動
14 部之函示之薪資計算方式，足證兩造所約定之月薪29,000
15 元，應未包含加班費。

16 四、原告請求加班費於499,090元範圍內，有理由：

17 (一)按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左
18 列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日
19 每小時工資額加給3分之1以上，二、再延長工作時間在2
20 小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞基
21 法第24條第1款、第2款定有明文。

22 (二)原告之月薪為29,000元（見不爭執事項第(三)項），換算時
23 薪應為121元【計算式：29,000元÷30日÷8時=121元，元
24 以下四捨五入，以下均同】，依據勞基法第24條計算，在
25 2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，再
26 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
27 分之2以上計算。本院依被告提供之原告任職期間之出勤
28 簽到簿（見卷第269至390頁），彙整原告任職期間上班執
29 勤務之時間，原告工作時間扣除每日1小時休息時間及一
30 般勞工每日正常工時時間為8小時後，其餘尚有如附表
31 「加班時間」欄位所示之延長工時，原告得請求如附表

「當月加班費欄」所示之加班費共計499,090元，逾此範圍之請求，即屬無據，不應准許。

五、原告請求特休未休工資32,867元，為有理由：

(一)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作一年以上二年未滿者，應給予特別休假七日。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。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2款、第4項、第6項分別定有明文。又特別休假未休工資之發給，應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。所謂一日工資，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30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目亦有明定。

(二)承前，原告年資應自107年7月17日起算，則其得請求特休未休工資期間，自107年7月17日起至111年6月22日止，尚有34日特別休假未休，則原告得請求特休未休工資為32,867元【計算式：29,000÷30×34=32,867】，逾此範圍之請求，即屬無據，不應准許。

六、按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅，民法第126條定有明文；而該條所稱之「其他一年或不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資、延長工時及例、休假日加班費等均應包括在內（見最高法院97年度台上字第2178號判決意旨）。又消滅時效，自請求權可行使時起算。消滅時效，因請求、起訴而中斷；消滅時效，聲請調解與起訴有同一效力。時效因請求

而中斷者，若於請求後6個月內不起訴，視為不中斷。此觀民法第128條前段、第129條、第130條之規定即明定。且依勞基法第2條第3款、第23條第1項、第38條第5項、第39條之規定，堪認本件原告主張之加班費、特休未休工資之請求，核屬民法第126條規定之定期給付債權，消滅時效應適用該條規定而為5年，債權人若於5年間未行使權利，債務人即得拒絕給付。查，兩造前於111年7月7日於臺中市政府勞工局進行本件勞資爭議調解，原告於該次調解程序時，已主張被告應給付原告加班費、特休未休工資（見卷第39頁之社團法人台中市勞雇關係協會勞資爭議調解紀錄），嗣原告對被告提起本件訴訟，並於111年9月6日繫屬於法院（見起訴狀上之本院收文章）。基此，原告對被告自111年7月7日回溯5年為106年7月7日，原告本件請求應自107年7月17日起算，已如前述，並未罹於5年消滅時效期間，被告提出消滅時效抗辯並無理由，附此敘明。

七、按給付有確定期限者，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。但約定利息較高者，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5。民法第233條第1項、第203條亦有明文。原告對被告之加班延長工資屬給付有確定期限之債權，被告依法應於各月份發放工資時發給。至特休未休工資，核屬無確定期限之給付，而原告前已於111年7月7日於兩造進行勞資爭議調解時，請求被告給付特休未休工資（見本院卷第39頁），自應認已經原告催告而未為給付，被告須負遲延責任；原告

起訴請求被告給付上述金額，則原告請求自111年10月1日起至清償日止按法定利率計算之遲延利息，應予准許。

伍、綜上所述，原告依勞動契約及勞基法等前揭規定，請求被告應給付原告531,957元【加班費499,090元+特休未休工資32,867元】，及自111年10月1日起至清償日止按年息百分之5計算之遲延利息洵屬有據，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

陸、又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。原告如主文第1項所示勝訴部分，既屬就勞工之給付請求，所為被告敗訴之判決，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。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失其依據，應併予駁回。

柒、本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

捌、訴訟費用之負擔依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 8 月 18 日
民事勞動庭 法 官 吳昀儒

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 8 月 18 日
書記官 何惠文