

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第82號

原告 蘇晉儀

訴訟代理人 易佩萱律師（法扶律師）

被告 曜陞精密工業有限公司

法定代理人 程哲標

訴訟代理人 張智宏律師

黃建誠律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國113年5月9日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣3萬6,586元，及自民國自112年3月26
日起至清償日止，按週年利率百分之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百分之7，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
3萬6,586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，但請求之
基礎事實同一，或擴張或減縮應受判決事項之聲明者，原告
得將原訴變更或追加他訴，民事訴訟法第255條第1項第2
款、第3款分別定有明文，且依勞動事件法第15條後段規
定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時，原請求聲明第
一、二項分別為：一、被告應給付原告新臺幣（下同）108
萬8,471元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
年利率百分之五計算之利息。二、被告應提繳55萬5,956元
至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
三、被告應開立非自願離職證明書予原告（見本院卷(一)第11

頁)；嗣於民國(下同)112年8月22日提出民事準備二狀，撤回前開第二項聲明，並將第一項聲明本金部分變更為97萬2,830元(見本院卷(一)第425頁)；再於112年11月23日提出民事準備書三狀，將第一項聲明之本金部分變更為50萬2,039元(見本院卷(二)第63頁)。上開第一項聲明之變更，與原請求均係本於勞動關係糾紛所衍生，均屬同一，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96年5月24日起受雇於被告，擔任研磨作業員，直至111年5月31日，原告告知被告有高薪低報，及兩造所約定之工作內容係有關粉塵作業，據職業安全衛生設施規則第287條規定，被告應提供適當防護口罩、耳塞、防護鏡，被告未提供，經多次通知被告改善均無效果，已對原告之健康產生危害等情為由，依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第3款、第6款之規定，對被告為終止勞動契約之意思表示。當時被告請求原告對其他員工為技術指導後再離職，並承諾給付原告111年6月份全額薪資，但原告需簽立自願離職書，原告同意，於111年6月6日指導完畢同事後即未再上班；然同年7月5日發薪日，被告未履行承諾給付6月份薪資，原告於同年8月12日向臺中市勞資關係協會勞資爭議委員會申請調解，於同年8月30日及9月13日調解(下稱勞資爭議調解)，因未有共識而調解不成立。

二、原告既於111年5月31日為終止勞動契約，惟被告仍未給付原告資遣費、加班費及口罩、耳塞、防護鏡等費用，及開立非自願離職證明書予原告。為此，爰依兩造勞動關係及勞基法第24條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條、就業保險法第11條第3項及民法第179條等規定，請求項目及金額，如下：

(一)資遣費：原告自96年5月24日起至111年5月31日勞動契約

01 終止日為止，工作年資共計15年7日，於勞動契約終止前
02 之6個月之平均薪資為5萬9,004元（詳見原證七之薪資明
03 細表），自得依法請求資遣費35萬4,024元（基數：6個
04 月）。

05 (二)加班費：被告積欠原告扣除已給付之加班費後，106年6月
06 至12月應再給付2萬3,052元、107年度應再給付3萬1,504
07 元、108年度應再給付1萬5,949元、109年度應再給付1萬
08 6,055元、110年度應再給付2萬1,819元、111年1月至5月
09 應再給付5,911元（計算方式，詳如本院卷(二)第73至86頁
10 附表三），共計11萬4,290元。

11 (三)口罩、耳塞、防護鏡費用：被告自96年5月起至104年4月
12 止，未依法提供口罩、耳塞、護目鏡，致原告因此受有代
13 墊購買口罩32,000元、耳塞600元、護目鏡1,125元，共計
14 33,725元之損害，自應返還此不當得利予原告。

15 (四)被告應開立非自願離職證明書給原告。

16 三、對被告抗辯之陳述：

17 (一)原告於111年6月6日上午7時許，原先係要請假，並無離職
18 之意思，當原告欲拿請假單請假時，被告請求原告對其他
19 員工為鎢鋼之技術指導，並表示會再補發非自願離職書，
20 及承諾給付6月份全額薪資及少給加班費、特休未休費
21 用、補足勞工退休金不足額、口罩費用等，但原告需立即
22 做決定，亦即要求原告於極短暫時間內決定是否簽署離職
23 單（即本院卷(一)第203頁被證2），並排除或極度壓縮原告
24 有對外尋求諮詢協商之機會，使原告未處於締約完全自由
25 之情境，影響原告決定及選擇，以此規避勞基法第11條之
26 適用，並達原告去職之目的，是原告簽署離職單，依民法
27 第71條規定應為無效。離職單上記載「肺結節」這三個字
28 並非原告簽署。

29 (二)原告係於111年9月13日調解不成立時，方知有請求之權
30 利，應自111年9月13日起中斷時效，原告於112年3月4日
31 提起本件訴訟，請求加班費之權利，並未罹於時效；且被

告計算平日加班費第3小時低於法定計算標準，休息日加班費計算方式低於法定計算標準，計算基礎均扣除個人負擔之勞健保及勞退提撥費用。就口罩、耳塞、防護鏡部分，被告雖自110年5月起，因考量新冠肺炎疫情嚴重，每月發給員工口罩津貼200元，於111年8月公告可領取耳塞，然被告原先提供之口罩為一般醫療用口罩（詳見被證5領用登記表），實無法供原告從事粉塵作業使用，被告確有未依職業安全衛生設施規則第287條，依法備置適當之防護具之情事存在。

四、聲明：

(一)被告應給付原告50萬2,039元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

(二)被告應給付原告非自願離職證明書。

(三)第一項之聲明原告等願供擔保，請准宣告假執行。

貳、被告抗辯：

一、原告於111年6月6日以罹患肺結節為由，終止與被告間之勞動契約，原告於111年6月6日填寫離職單，且兩造於111年8月30日及111年9月13日二次進行勞資爭議調解時，就原告工作年資共計15年7日（自96年5月24日起至111年6月6日止）不爭執，顯見原告係自請離職，並非依勞基法第14條第1項第3、6款規定向被告終止勞動契約，被告亦未有資遣原告之情事。又原告主張於111年5月31日向被告提出終止勞動契約之意思表示等情，並非事實，其請求資遣費及開立非自願離職證明書，為無理由。

二、原告計算之平均工資與其於勞資爭議調解時所主張之平均工資5萬5,500元不符，自難採信。被告員工薪資係以「日薪」乘以「當月總日數」（倘員工有請事假，則應於「當月總日數」扣除之），再加上加班費、獎金、津貼，並扣除個人負擔之勞健保及勞退提撥費用後，即為該員工之薪資，被告基於體恤員工於平日加班之辛勞，遂協議平日加班費前3小時係以1.5倍之時薪（即日薪除以8小時）計

01 算、後4至8小時則以2倍之時薪計算，休息日加班費係依
02 勞基法第24條第2項規定，前2小時以1.33倍之時薪計算、
03 後3至8小時以1.66倍之時薪計算。而原告係以月工資除以
04 30作為日薪並據以計算加班費，將平常日第3小時加班費
05 以2倍時薪計算，將休息日加班費均以前2小時以1.5倍之
06 時薪、後3至8小時以2倍時薪計算，計算方式均與兩造約
07 定不同。又本件起訴時間係112年3月4日，則於107年3月5
08 日前之加班費請求權，依民法第126條規定已罹於5年消滅
09 時效，原告得請求加班費差額至多為2萬8,012元。

10 三、被告定期均會委託外部廠商進行廠區環境之粉塵及噪音監
11 測，廠區員工均得填寫「領用登記表」請領相關防護器具
12 （如手套、口罩等），原告主張被告未提供適當防護口
13 罩，且作業環境已對原告健康產生危害，顯與客觀事證不
14 符；再者，原告雖主張其有支出口罩、耳塞及防護鏡等費
15 用共3萬3,725元云云，惟其未提出任何證據舉證以實其
16 說。縱認原告得請求代墊口罩、耳塞、防護鏡費用，惟原
17 告此部分請求期間係自96年5月起至104年4月止，然本件
18 起訴時間為112年3月，則在97年2月前代墊費用，請求權
19 均已罹於時效。原告前曾以課長身份簽核同意請購人陳金
20 池填寫請購單，請求被告購買風槍；於108年11月26日填
21 寫領用登記表向被告領用風槍；於110年12月10日填寫請
22 購單，請求被告購買鑽石切斷器及鑽石砂輪等物品，原告
23 確實知悉若於工作時有領用物品需求，即得以向被告登記
24 之方式領用物品，或填寫請購單請求被告購買，則其以被
25 告未提供口罩等物品，致其支出相關費用為由，依不當得
26 利規定請求被告返還代墊款項，顯無理由。

27 四、答辯聲明：

28 (一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。

29 (二)被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

30 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
31 院依判決格式修正或增刪文句，見本院卷(二)第216至217

頁)：

一、不爭執事項：

(一)原告自96年5月24日起受僱於被告。

(二)原告於111年6月6日填寫離職單(「員工姓名」欄位「蘇晉儀」、上方欄位「身分證字號」欄位「Z000000000」、「生日」欄位：「55.11.20」、「希望離職日期」欄位「111年6月6日」等文字均係由其所書寫，被證2)，並將該離職單交付予被告員工。

(三)原告有填寫請假單(即本院卷(一)第283頁)向公司請假，請假期間自000年0月0日下午1時起至同月2日下午5時止。

(四)兩造於000年0月00日下午及000年0月00日下午在臺中市政府進行勞資爭議調解(原證6、被證3)。

(五)原告於任職期間，曾以課長身分簽核同意請購人陳金池所填寫請求被告購買風槍之請購單(被證11第1頁)。

(六)原告於108年11月26日填寫領用登記表向被告請求領用風槍，並於110年12月10日填寫請購單請求被告購買鑽石切斷器及鑽石砂輪等物品(被證11第2、3頁)。

二、爭執事項：

(一)原告於000年0月間，依勞基法第14條第1項第3、6款規定向被告終止勞動契約，並於111年5月31日終止，有無理由？

(二)原告於111年6月6日填寫離職單(即被證2)向被告為終止勞動契約(自請離職)，是否合法？

(三)原告請求被告給付資遣費有無理由？若有理由，金額為何？

(四)原告向被告請求開立非自願離職證明書，有無理由？

(五)原告向被告請求給付加班費，有無理由？若有，其得請求之金額為若干？被告為時效抗辯，有無理由？

(六)原告依民法第179條規定向被告請求給付其所代墊支出之口罩、耳塞及防護鏡等費用，有無理由？若有，其得請求之金額為若干？被告為時效抗辯，有無理由？

01 肆、得心證之理由：

02 一、原告主張其於000年0月間，依勞基法第14條第1項第3、6
03 款規定向被告終止勞動契約，於111年5月31日終止，應無
04 理由：

05 (一)原告主張其於111年5月31日依勞基法第14條第1項第3款、
06 第6款規定終止兩造契約乙節，固提出郵局存證信函、勞
07 資爭議調解紀錄、錄音譯文等件為證（見本院卷(一)第25至
08 29頁、第295至298頁）；惟查，上開存證信函雖記載被告
09 有勞基法第14條各款情形，然係於111年8月16日寄出，亦
10 未言提兩造間之勞動契約已於111年5月31日終止；又兩造
11 勞資爭議調解紀錄係於111年8月30日、同年9月13日進行
12 調解，依111年9月13日調解紀錄，可知原告僅表示其於11
13 1年5月底告知被告不做預計做到6月底，並無原告主張其
14 於同年5月31日依勞基法第14條第1項第3款、第6款規定終
15 止兩造間之勞動契約，是原告為此主張，即有疑義。再觀
16 以錄音譯文係原告與公司會計於111年7月6日對話，該對
17 話錄音譯文，雖有原告陳稱：「他，1號（六月）我跟他
18 提離職，他就跟我講了，他說你如果認為這邊作，在這邊
19 做覺得有影響到身體，他認為沒有，不然你去叫來檢查，
20 我們都合法，他自己這樣跟我講的，1號（6月）他自己跟
21 我這樣講的。」（見本院卷(一)第297頁），上開譯文應係
22 指於111年6月1日有為離職之意思表示，然此部分與原告
23 主張兩造勞動契約已於111年5月31日終止之事實有間，且
24 上開對話時間為111年7月6日，亦無據以推論原告確實有
25 於000年0月間，向被告以勞基法第14條第3款、第6款事由
26 終止勞動契約之意思表示。

27 (二)再參以勞資爭議調解紀錄上記載：「勞方主張：勞方（即
28 原告）工作年資自96年5月24日至111年6月6日」（見本院
29 卷(一)第27至29頁），顯見原告主觀上亦認自己工作最後一
30 日為111年6月6日，並非於111年5月31日終止日，是難認
31 原告主張其已向被告111年5月31日表示合法終止勞動契約

01 乙節採信。另觀以原告填寫請假單向被告為請假（假別：
02 特休），請假期間自000年0月0日下午1時起至同年月0日
03 下午5時止（見本院卷(一)第283頁被證10、卷(二)第71頁原證
04 13），為兩造所不爭執（見不爭執事項(三)），衡諸常情，
05 若如原告主張兩造間勞動契約因其表示欲於111年5月31日
06 終止，其當無於上開期間再為請特別休假之理，是原告主
07 張其已於111年5月31日合法終止勞動契約，應與事實不
08 符，難認有據，應無理由。

09 (三)綜上，兩造間之勞動契約並非如原告主張其於000年0月
10 間，依勞基法第14條第1項第3、6款規定向被告終止勞動
11 契約，欲於111年5月31日終止，是原告為此主張，洵屬無
12 理由。

13 二、原告於111年6月6日填寫離職單（即被證2）向被告為終止
14 勞動契約，為自請離職：

15 (一)按勞工自請離職為勞動契約終止權之一種，而終止權又屬
16 形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效
17 力，不必得相對人之同意。而勞工預告終止契約，為單方
18 之意思表示，無須雇主之承諾，一經提出達到雇主，即生
19 預告終止之效力（最高法院88年度台上字第68號、93年度
20 台上字第2528號、98年度台上字第2381號民事判決意旨參
21 照）。

22 (二)查，原告於111年6月6日填寫離職單（即被證2），其上之
23 「員工姓名」欄位「蘇晉儀」、上方欄位「身分證字號」
24 欄位「Z000000000」、「生日」欄位：「55.11.20」、
25 「希望離職日期」欄位「111年6月6日」等文字均係由其
26 所書寫，並將離職單交付予被告員工等事實，為兩造所不
27 爭執（見不爭執事項(二)），顯見原告確實於離職單上填寫
28 上開資料後交付予被告員工。另據證人即被告公司廠長謝
29 東言於本院審理時具結證稱略以：因為我是廠長，原告要
30 離職，他拿離職單給我簽名，離職單上必須寫離職原因及
31 離職日期，我才會簽名，當時我有問原因，我簽名後交給

01 管理部，我收到時已經有寫離職原因肺結節。員工請假都
02 要經過我，請假單上會寫事由。原告於111年6月6日當日
03 要離職，要接交清楚，並沒有教導其他員工做鎢鋼等語
04 （見本院卷(二)第129至132頁）。依上足證，原告於111年6
05 月6日確實於離職單上填寫上開資料後，交由被告員工收
06 執。至原告主張簽署離職單上的離職原因「肺結節」並非
07 其書寫，併請求鑑定乙情，因證人謝東言上開證述，其收
08 受原告親自遞交離職單時，已寫好離職原因及離職日期，
09 亦即原告完成勞動契約終止權，已發生終止效力，不需雇
10 主即被告同意，至離職單上之離職原因涉及勞工個人因
11 素，是否為勞工內心真正意思，雇主無從置喙；基此，本
12 院認無鑑定之必要，併此敘明。

13 (三)此外，依現有事證，查無原告主張其於111年6月6日申請
14 離職，有受外力壓迫等情狀，原告復未提供其他事證供本
15 院審酌，堪認111年6月6日係因原告主動申請離職，兩造
16 間之勞動契約關係，因原告於111年6月6日提出離職單於
17 被告而終止，是兩造間之勞動契約應於111年6月6日因原
18 告自願離職而終止。

19 三、原告請求資遣費及開立非自願離職證明書，應無理由：

20 (一)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
21 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第
22 14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定
23 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二
24 分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高
25 以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條
26 之規定。勞退條例第12條第1項定有明文。準此，雇主若
27 非以前該規定終止兩造契約，即無庸給付資遣費。本件因
28 原告於111年6月6日自請離職，終止勞動契約，詳如上論
29 述，則原告自不得請求被告給付資遣費35萬4,024元。

30 (二)就業保險法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關
31 廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法

第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之離職，就業保險法第11條第3項定有明文。查，本件原告係自請離職，並非其主張依勞動基準法第14條第1項第3、6款規定於111年5月31日終止兩造間勞動契約關係，業如前述，其離職亦非基於被告關廠、遷廠、休業、解散或破產宣告等情事，更非因被告依勞動基準法第11條、第13條但書、第20條規定終止勞動契約，是以原告既係自請離職，核與就業保險法所稱之非自願離職不符，自不得請求被告開立非自願離職證明書。

四、原告向被告請求給付加班費3萬6,586元，應有理由：

(一)按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，勞動事件法第38條定有規定。勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞動基法規定給付延長工作時間工資的義務，此不因雇主採取加班申請制而有不同（最高行政法院108年度判字第437號判決意旨參照）。依此，原告於任職期間之打卡紀錄（見本院卷(一)第101至154頁、第261至274頁被證9），則原告於被告任職期間，若有加班，自應以該打卡紀錄所載時數計算原告之加班，先予敘明。

(二)按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。勞基法第24條第1項第1至2款分別定有明文。基此，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

01 以上計算。本院彙整卷附之原告於任職期間之前開打卡紀
02 錄，於上班執勤務之加班時數，如附表「平日前2小時加
03 班時數」、「平日第3小時加班時數」、「休息日第3小時
04 以上加班時數」欄位所示之延長工時，再扣除被告已給付
05 加班費如附表「已給付加班費」欄所示，則原告得請求如
06 附表「加班費差額」欄所示之加班費，共計4萬2,691元。

07 (三)按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及
08 一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行
09 使而消滅，民法第126條定有明文；而該條所稱之「其他
10 一年或不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一債權
11 原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪
12 資、延長工時及例、休假日加班費等均應包括在內（見最
13 高法院97年度台上字第2178號判決意旨）。又消滅時效，
14 自請求權可行使時起算。消滅時效，因請求、起訴而中
15 斷；消滅時效，聲請調解與起訴有同一效力。時效因請求
16 而中斷者，若於請求後6個月內不起訴，視為不中斷。此
17 觀民法第128條前段、第129條、第130條之規定即明定。
18 且依勞基法第2條第3款、第23條第1項、第24條、第39條
19 之規定，堪認本件原告主張之加班費之請求，核屬民法第
20 126條規定之定期給付債權，消滅時效應適用該條規定而
21 為5年，債權人若於5年間未行使權利，債務人即得拒絕給
22 付。查，兩造前於111年8月30日、同年9月13日於二次勞
23 資爭議調解時，原告均有主張被告應給付原告加班費（見
24 本院卷(一)第27至29頁調解紀錄），本件係於112年3月4日
25 繫屬於本院（見本院卷(一)第11頁起訴狀上之本院收發室戳
26 章），是原告於請求後6個月內提起訴訟；準此，原告對
27 被告自111年8月12日提出申請調解，依此往前回溯5年即
28 為106年8月前均因請求權已罹於時效，不得請求，則原告
29 得請求之加班費金額應為3萬6,586元【計算式：42,691元
30 —2,466元（106年8月）—1,786元（106年7月）—1,853
31 元（106年6月）=36,586元】，逾此範圍之請求，即屬無

據，不應准許。

五、原告依民法第179條規定請求被告給付其代墊支出之口罩、耳塞及防護鏡等費用，應無理由：

(一)按主張不當得利請求權存在之當事人，對於不當得利請求權之成立，應負舉證責任，即應證明他方係無法律上之原因而受利益，致其受有損害(最高法院103年度台上字第2198號民事判決意旨參照)。

(二)查，原告雖主張其有代墊口罩、耳塞及防護鏡等費用等語，惟並未提出任何證據以證其實，已難認原告就其有支出口罩、耳塞及防護鏡等費用之事實，已盡舉證責任。另查原告於任職被告期間，曾以課長身分簽核同意請購人陳金池所填寫請求被告購買風槍之請購單，亦於108年11月26日填寫領用登記表向被告請求領用風槍，另於110年12月10日填寫請購單請求被告購買鑽石切斷器及鑽石砂輪等物品乙節，有請購單在卷可佐（見本院卷(一)第393至397頁），且為兩造所不爭執（見不爭執事項(五)、(六)）；另依據證人謝東言於本院審理時證稱略以：被告員工在工作時，如果有使用手套、口罩或其他物品的需求，可以填寫領用登記表向公司領用，或填寫請購單請求公司購買，被告員工均知悉有需要的時，可以填寫請購單或領用登記表申請，公司會提供口罩、耳塞、防護鏡給員工使用，申請的流程即係填寫請購單，此流程公司員工均知悉等語（見本院卷(二)第133至136頁），及卷附之領用登記表（見本院卷(一)第221至225頁），其上有員工領請布手套、口罩等物品，堪認被告確實有提供上開手套、口罩等物品。

(三)由上足證，原告既明知得向被告請領口罩、耳塞及防護鏡等物品，依程序需填請購單，以因應工作所需；然原告並未填寫請購單，其是否因個人需求因素，自行出資購買需求口罩等，尚非被告得予以置酌，尚難因此遽認被告受有利益，是原告此部分之請求，於法有據，不應准許。

六、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。原告對被告之加班費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，被告迄未給付，應依民法第229條第1項規定負遲延責任。本件起訴狀繕本於112年3月25日送達被告（見本院卷(一)第169頁送達證書），準此，原告請求被告自112年3月26日起至清償日止，按週年利率百分之5計付遲延利息，核無不合。

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加班費差額3萬6,586元，及自112年3月26日起至清償日止，按週年利率百分之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 113 年 6 月 28 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 113 年 6 月 28 日
書記官 陳麗靜

附表：

	年月	日薪	平日前2小時 加班時數	平日第3小時 加班時數	休息日前2小 時加班時數	休息日第3小時 以上加班時數	加班費	差額
已給付加班費	106.06	1,380	27	3.5	4	12	12,225	1,853
應給付加班費	106.06	1,676	27	3.5	4	12	14,078	
已給付加班費	106.07	1,380	26.5	3.5	4	12	12,096	1,786
應給付加班費	106.07	1,669	26.5	3.5	4	12	13,882	
已給付加班費	106.08	1,380	39.5	8	4	12	16,611	2,466
應給付加班費	106.08	1,670	39.5	8	4	12	19,077	
已給付加班費	106.09	1,380	28.5	4	4	12	12,741	1,965
應給付加班費	106.09	1,680	28.5	4	4	12	14,706	
已給付加班費	106.10	1,380	20.5	3	4	11	10,131	1,566
應給付加班費	106.10	1,670	20.5	3	4	11	11,697	
已給付加班費	106.11	1,380	35.5	4.5	4	12	14,676	2,166
應給付加班費	106.11	1,680	35.5	4.5	4	12	16,842	
已給付加班費	106.12	1,380	12	1	4	12	7,710	1,252
應給付加班費	106.12	1,667	12	1	4	12	8,962	
已給付加班費	107.01	1,380	21.5	2.5	4	12	10,548	1,575
應給付加班費	107.01	1,667	21.5	2.5	4	12	12,123	
已給付加班費	107.02	1,380	2			0	516	51
應給付加班費	107.02	1,699	2			0	567	
已給付加班費	107.03	1,380	25	4.5	4	12	11,967	1,853
應給付加班費	107.03	1,670	25	4.5	4	12	13,820	
已給付加班費	107.04	1,380	32	10.5	4	12	15,321	2,558

(續上頁)

01

應給付加班費	107.04	1,672	32	10.5	4	12	17,879	
已給付加班費	107.5	1,380	31	9.5	4	12	14,805	2,408
應給付加班費	107.5	1,669	31	9.5	4	12	17,213	
已給付加班費	107.6	1,380	16	4	4	12	9,516	1,675
應給付加班費	107.6	1,678	16	4	4	12	11,191	
已給付加班費	107.7	1,380	34	12.5	4	12	16,439	2,600
應給付加班費	107.7	1,664	34	12.5	4	12	19,039	
已給付加班費	107.8	1,380	10.5	2	4	12	7,353	1,558
應給付加班費	107.8	1,670	10.5	2	4	12	8,911	
已給付加班費	107.9	1,380	27	5.5	4	12	12,26	2,050
應給付加班費	107.9	1,676	27	5.5	4	12	14,776	
已給付加班費	107.10	1,380	26.5	9.5	4	12	13,629	2,315
應給付加班費	107.10	1,667	26.5	9.5	4	12	15,944	
已給付加班費	107.11	1,380	5			0	1,90	111
應給付加班費	107.11	1,680	5			0	1,401	
已給付加班費	107.12	1,380	4			0	1,032	72
應給付加班費	107.12	1,656	4			0	1,104	
已給付加班費	108.01	1,380	7			0	1,806	135
應給付加班費	108.01	1,663	7			0	1,941	
已給付加班費	108.02	1,380	0			0	0	0
應給付加班費	108.02	1,693	0			0	0	
已給付加班費	108.03	1,380	10.5		2	6	4,879	688
應給付加班費	108.03	1,669	10.5		2	6	5,567	
已給付加班費	108.04	1,380	9			0	2,322	199
應給付加班費	108.04	1,680	9			0	2,521	
已給付加班費	108.05	1,380	11		2	6	5,008	577
應給付加班費	108.05	1,634	11		2	6	5,585	
已給付加班費	108.06	1,380	13.5		2	6	5,653	775
應給付加班費	108.06	1,676	13.5		2	6	6,428	
已給付加班費	108.07	1,400	11	1			3,150	288
應給付加班費	108.07	1,683	11	1			3,438	

(續上頁)

01

已給付加班費	108.08	1,400	9	0.5	4	12	6,910	1088
應給付加班費	108.08	1,676	9	0.5	4	12	7,998	
已給付加班費	108.09	1,400	18		2	6	6,933	862
應給付加班費	108.09	1,700	18		2	6	7,795	
已給付加班費	108.10	1,400	33.5	0.5	4	8.5	12,325	1,356
應給付加班費	108.10	1,683	33.5	0.5	4	8.5	13,81	
已給付加班費	108.11	1,400	20		2	6	7,458	904
應給付加班費	108.11	1,700	20		2	6	8,362	
已給付加班費	108.12	1,400	5.5			0	1,443	-41
應給付加班費	108.12	1,529	5.5			0	1,402	
已給付加班費	109.01	1,400	11.5		2	6	5,227	127
應給付加班費	109.01	1,529	11.5		2	6	5,354	
已給付加班費	109.02	1,400	10			0	2,625	-61
應給付加班費	109.02	1,538	10			0	2,565	
已給付加班費	109.03	1,400	27		4	12	115,04	215
應給付加班費	109.03	1,528	27		4	12	11,719	
已給付加班費	109.04	14,00	17		2	6	6,671	99
應給付加班費	109.04	1,532	17		2	6	6,770	
已給付加班費	109.05	1,400	23.5		2	6	8,377	25
應給付加班費	109.05	1,527	23.5		2	6	8,402	
已給付加班費	109.06	1,400	22			0	5,775	-158
應給付加班費	109.06	1,531	22			0	5,617	
已給付加班費	109.07	1,400	9.5			0	2,493	-72
應給付加班費	109.07	1,528	9.5			0	2,421	
已給付加班費	109.08	1,400	0			0	0	0
應給付加班費	109.08	1,527	0			0	0	
已給付加班費	109.09	1,400	11.5		2	6	5,227	142
應給付加班費	109.09	1,533	11.5		2	6	5,369	
已給付加班費	109.10	1,400	19		4	12	9,404	284
應給付加班費	109.10	1,529	19		4	12	9,688	
已給付加班費	109.11	1,400	23.5		4	12	10,585	249

(續上頁)

01

應給付加班費	109.11	1,529	23.5		4	12	10,834	
已給付加班費	109.12	1,400	31.5		4	12	12,685	190
應給付加班費	109.12	1,529	31.5		4	12	12,875	
已給付加班費	110.01	1,400	29		4	12	12,029	208
應給付加班費	110.01	1,529	29		4	12	12,237	
已給付加班費	110.02	1,400	17		2	6	6,671	146
應給付加班費	110.02	1,543	17		2	6	6,817	
已給付加班費	110.03	1,400	33		2	6	10,871	-65
應給付加班費	110.03	1,525	33		2	6	10,806	
已給付加班費	110.04	1,400	25.5		4	12	11,110	267
應給付加班費	110.04	1,533	25.5		4	12	11,377	
已給付加班費	110.05	1,400	28		4	12	11,767	215
應給付加班費	110.05	1,529	28		4	12	11,982	
已給付加班費	110.06	1,430	25		4	12	11,214	255
應給付加班費	110.06	1,563	25		4	12	11,469	
已給付加班費	110.07	1,430	28		6	18	14,274	374
應給付加班費	110.07	1,555	28		6	18	14,648	
已給付加班費	110.08	1,430	27.5		4	12	11,885	194
應給付加班費	110.08	1,558	27.5		4	12	12,079	
已給付加班費	110.09	1,430	25.5		4	12	11,348	251
應給付加班費	110.09	1,563	25.5		4	12	11,599	
已給付加班費	110.10	1,430	17.5		4	12	9,203	259
應給付加班費	110.10	1,555	17.5		4	12	9,462	
已給付加班費	110.11	1,430	19.5		4	12	9,740	295
應給付加班費	110.11	1,563	19.5		4	12	10,035	
已給付加班費	110.12	1,430	18		4	12	9,337	281
應給付加班費	110.12	1,559	18		4	12	9,618	
已給付加班費	111.01	1,430	23.5		4	12	10,812	221
應給付加班費	111.01	1,557	23.5		4	12	11,033	
已給付加班費	111.02	1,430	17		4	12	9,069	372

(續上頁)

01

應給付加班費	111.02	1,573	17		4	12	9,441	
已給付加班費	111.03	1,430	19.5		4	12	101,61	-167
應給付加班費	111.03	1,557	19.5		4	12	9,994	
已給付加班費	111.04	1,430	11.5		2	6	5,550	-84
應給付加班費	111.04	1,561	11.5		2	6	5,466	
已給付加班費	111.05	1,430	9.5		4	12	7,480	-82
應給付加班費	111.05	1,557	9.5		4	12	7,398	
已給付加班費	111.06	1,430	0			0	0	0
應給付加班費	111.06	1,430	0			0	0	
總計								42,691