臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第91號

原　　告　張韻加
000000000000000000
　　施怡君
　　梁育瑄
　　黃邑戶
　　游玉茹
共　　同
訴訟代理人　劉秋明律師（法扶律師）
被　　告　惠隆資訊股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　薛啟天
訴訟代理人　胡怡嬅律師

上列當事人間給付工資等事件，經臺灣士林地方法院於民國108年12月31日以108年度勞訴字第94號裁定移送前來，本院於民國110年1月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應提繳新臺幣15,383元至原告乙○○設於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶。

二、被告應給付原告丙○○新臺幣10,766元，及自108年11月29日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

三、被告應給付原告丁○○新臺幣6,276元，及自108年11月29日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

四、被告應提繳新臺幣16,024元至原告丁○○設於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶。

五、被告應提繳新臺幣38,322元至原告戊○○設於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶。

六、原告乙○○、丙○○、丁○○、戊○○其餘之訴駁回。

七、原告甲○○之訴及假執行之聲請均駁回。

八、訴訟費用由兩造分別按附表10「訴訟費用（扣除減縮或撤回金額）之負擔比例」欄所示之比例負擔。

九、本判決第一至五項得假執行；但被告如各以如附表9「免予假執行擔保金額」欄所示之金額，分別為如附表9「姓名」欄所示原告預供擔保，得免為假執行。

十、原告乙○○、丙○○、丁○○、戊○○其餘假執行之聲請均駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

一、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、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2款、第3款定有明文。本件原告起訴請求金額如附表1所示；嗣於民國109年8月3日以準備書狀，原告乙○○追加請求特別休假未休工資新臺幣（下同）4,488元（見本院卷一第375-379頁）；復於109年11月26日以民事準備書狀㈢及本院110年1月25日言詞辯論期日變更本件原告等人之各項請求金額為如附表2所示，核分別係基於同一基礎事實追加請求，以及不變更訴訟標的而擴張或減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

二、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。民事訴訟法第262條第1項亦有明文。本件原告甲○○於110年1月25日言詞辯論期日以言詞撤回依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項規定請求被告補提繳勞工退休金部分，被告當庭表示同意（見本院卷二第96頁），核已生撤回之效力。

貳、實體事項：

一、原告主張：其等均受僱於被告，擔任路邊停車收費員，兩造約定工資採按件計酬方式，開立1格停車格計1點，每月統計開單格數達15,500格可領得基本工資；15,500至30,000格，每格以1.3元計算；30,000格以上，每格以1.4元計算，平均

月薪各為45,800元。又，兩造間契約雖無工時之約定，惟實際工作時間為每週一至週五，上午7時至晚間8時，每日工作13小時，中間無休息，扣除正常工作時間8小時後，每日加班5小時、週六、日原則上放假，被告如要求原告工作，會另行通知。詎被告未支付原告加班費、特別休假未休工資，及勞工退休金提繳不足。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項、第2項、第39條、勞退條例第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被告給付如附表2所示之加班費、特別休假未休工資，及補提繳如附表2所示之勞工退休金。並聲明：1. 被告應給付原告乙○○95,551元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。2.被告應補提繳勞工退休金15,383元至原告乙○○之勞動部勞工保險局勞工個人退休金專戶。3.被告應給付原告甲○○286,010元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。4.被告應給付原告丙○○195,233元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。5.被告應給付原告丁○○345,367元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。6.被告應補提繳勞工退休金16,024元至原告丁○○之勞動部勞工保險局勞工個人退休金專戶。7.被告應給付原告戊○○180,874元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。8.被告應補提繳勞工退休金38,322元至原告戊○○之勞動部勞工保險局勞工個人退休金專戶。9.訴訟費用由被告負擔。10.原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告係基於勞雇關係為本件請求，各債權因期間經過而順次發生，屬其他1年或不及1年之定期給付債權，依民法第126條規定，各期給付請求權時效為5年；原告於108年11月19日方提起本件訴訟，其中原告戊○○於103年11月20日前（即102年9月3日起至103年11月19日止）之請求均已罹時效，被告為時效抗辯。

㈡被告分別承攬新北市政府「新北市溪南區第2區（雙和、新店、金山地區）路邊收費停車場委託民間開單案（下稱A標案）」、「新北市海山、土城地區路邊收費停車場委託民間開單案（下稱B標案）」，為履行A標案招募原告乙○○、甲○○、丙○○、丁○○；B標案招募原告戊○○。原告均擔任排班制路邊開單員，報酬計算為A標案每開1格點數為1.3元，30,000格以上每格1.4元；B標案每開1格點數1.2元，並依原告排班制下各月開立點數按件計酬，計算總報酬後，按月發放。A標案及B標案約定之早（首單均為7：00；7：00-13：30）、中（A標案：無；B標案：9：00-19：50；7：00-19：50）、晚班（7：00-19：50）、全天（7：00-19：50）、假日（A標案：9：00-17：50；10：00-17：50；B標案：7：00-19：50；9：00-18：00；9：00-19：50；尾單均為19：30-19：50）。上開點數設計時，已參酌法令規定計入延長工時與不休假獎金，故點數費本身已內含延長工時與不休假獎金，每月僅需單純用點數計算報酬較為簡便。

㈢原告丁○○主張其任職期間自106年11月23日至107年3月11日等語，惟其曾離職，重新應聘後又離職，故其任職期間應分別為104年9月2日至106年11月22日止、107年3月12日至107年7月25日止，是其主張106年11月23日至107年3月11日止之任職期間之加班費、特別休假未休工資、勞工退休金等，均與實情不符。

㈣原告主張其等平均月薪為45,800元等語，惟被告否認之；原告以原告甲○○、丙○○、丁○○之投保紀錄逆推已離職之原告乙○○、戊○○月薪，並無法律依據。況原告主張與各標案受僱員工計薪方式不同；另A、B標案每個路段因地區、時段等因素，收費狀況不一，若原告主張為真，將造成勞逸不均及收入不平衡，顯有不公，故採按件計酬及排班制，不會有固定月薪資；且未排班即未開單，無報酬計算基礎，原告應舉證其平均月薪為45,800元之計算基礎。

㈤就原告各項請求其餘抗辯如下：

1.加班費部分：

兩造約定為按件計酬，而工時制與按件計酬係屬兩種不同工資約定。被告考量採基本工資無法適切照顧員工，故將各該獎酬與超時等情，換算成點數1.2-1.4元不等；被告依法定最低工資換算後，應發薪資數額遠低於實際發放薪資。又，被告工作規則所定加班應提出申請，但被告從未收到原告提出任何加班單。另，依被證2-1至2-5打卡紀錄可知，原告多有遲到或早退或根本未請假之情，且原告非每日到班，亦非均自上午7時工作至晚間8時，中間有空班2小時，被告已向開單員佈達可休息2小時空班，得自由安排，該休息時間依勞基法第35條規定非屬工作時間，原告杜撰其毫無休息等語，顯違反僱用人指示，利用雇主善意興訟，曲解勞基法保護勞工之立法目的，屬民法第148條權利濫用。

2.特別休假未休工資：

原告屬按件計酬，非採月薪制，原告未舉證按件計酬下，得請求特休假未休工資之依據。且依行政院勞工委員會（現改制為勞動部）（82）台勞動二字第44064號函意旨，105年12月31日前，非屬可歸責於雇主之原因，原告未休畢，被告可不發未休完特別休假日數之工資。況勞基法第38條第4項係自106年1月1日起施行，原告請求105年12月31日前未休之特別休假工資，顯屬無據。又，原告甲○○、丙○○、丁○○等有超額排假之情，亦應返還溢領工資。

㈥聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告分別於附表3所示期間受僱於被告，擔任路邊停車收費員。

㈡兩造約定工資採按件計酬方式，開立1格停車格計1點。A標案每開1格點數為1.3元，30,000格以上每格1.4元；B標案每開1格點數1.2元。

四、本院判斷：

原告主張其等平均月薪各為45,800元；實際工作時間為每週一至週五，上午7時至晚間8時，每日工作13小時，中間無休息，扣除正常工作時間8小時後，每日加班5小時，但被告未支付加班費、特別休假未休工資及短提勞工退休金等語，惟為被告否認，並執上詞置辯，是本件所應審究者為：㈠兩造之工資約定是否合法?㈡原告請求給付如附表2所示加班費，是否有理?㈢原告請求給付如附表2所示特別休假未休工資，是否有理?㈣原告請求補提繳如附表2所示勞工退休金，是否有理?茲分論如下：

㈠兩造之工資約定是否合法?

1.按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。前項基本工資，由中央主管機關擬定後報請行政院核定之。採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作8小時之生產額或工作量換算之。勞動基準法第21條第1項、第2項及勞動基準法施行細則第12條分別定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時，即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資（最高法院85年度台上字第1973號民事判決參照）。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於中央主管機關所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件。

2.兩造約定工資採按件計酬方式，開立1格停車格計1點。A標案每開1格點數為1.3元，30,000格以上每格1.4元；B標案每

開1格點數1.2元等情，業如不爭執事項㈡所示，則依前開說明，如兩造約定之工資未低於按法定基本工資及加計延時工資、例休假日工資之總額時，原告事後不得任意翻異，更行請求平日延時或例休假日之加班工資。而查：

⑴原告主張其等於早上7時上班至晚上8點下班，每日工作時數長達13小時，中途無休息用餐時間，以每日工作8小時計算，每日需加班5小時等語，縱令屬實，在不扣除被告抗辯之空班2小時休息時間之條件下：

①原告乙○○，以104年7月份為例，乙○○該月共出勤工作20日（見本院卷一第381頁），但一般勞工應出勤工作日數23日，原告乙○○少出勤工作3日，如依基本工資並扣除3天工資計算，法定應領之最低之工資總和為30,780元（計算式詳如附表4），縱不扣除少出勤工作之3日工資，總額為32,781元，而原告乙○○該月實領49,136元（已扣除勞健保費），有銀行轉撥清冊可稽（見本院卷一第201頁）。

②原告甲○○，以105年3月為例，該月出勤22日，一般勞工應出勤工作日數亦為23日，甲○○少出勤1日，如依基本工資扣除1天工資計算，法定應領之最低之工資總和為33,530元（計算式詳如附表5），縱不扣除少出勤工作之1日工資，總額為34,197元，而原告甲○○該月實領48,930元（已扣除勞健保費），有銀行轉撥清冊可稽（見本院卷一第171頁）。

③原告丙○○，以106年7月為例，丙○○該月共出勤工作21日（見本院卷一第477頁），一般勞工應出勤工作日數亦為21日，如依基本工資計算，法定應領之最低之工資總和為35,097元（計算式詳如附表6），而原告丙○○該月實領52,964元（已扣除勞健保費），有銀行轉撥清冊可稽（見本院卷一第123頁）。

④原告丁○○，以104年10月為例，該月出勤20日，一般勞工應出勤工作日數為21日（週六、日加1日國定假日共10日），丁○○少出勤1日，如依基本工資扣除1日工資計算，法定應領之最低之工資總和為32,114元（計算式詳如附表

7），縱不扣除少出勤工作之1日工資，總額為32,781元，而其該月實領48,802元（已扣除勞健保費），有銀行轉撥清冊可稽（見本院卷一第191頁）。

⑤原告戊○○，以104年5月為例，該月出勤21日，一般勞工應出勤工作日數亦為21日（週六、日加2日國定假日共10日），如依基本工資計算，法定應領之最低之工資總和為33,419元（計算式詳如附表8），而其該月實領49,317元（已扣除勞健保費），有銀行轉撥清冊可稽（見本院卷一第205頁）。

㈡綜上，堪認兩造約定之工資額並未低於法定基本工資，加計平日延時及例休假日工資之總額，揆諸前揭規定及說明，並不違反勞基法之規定，自屬有效，兩造應同受其拘束。

㈡原告請求給付如附表2所示加班費，是否有理?

兩造約定之工資並未低於法定基本工資而合法有效，業如前述，被告既均已依約定計薪方式核實計給，並無短付，亦為兩造所是認；況就原告每日逾8小時以後工作，被告亦已按點數計給薪資，並非未付工資，則原告請求再為給付，亦有重複計算之情形，難認有據。從而，原告依勞基法第24條第1項、第2項規定請求被告給付如附表2所示加班費，均為無理由。

㈢原告請求給付如附表2所示特別休假未休工資，是否有理?

1.按「第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」、「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」，105年12月21日修正公布、106年1月1日施行前勞基法第38條（下稱修正前勞基法第38條）定有明文。又按勞工未於年度終結時休完特別

休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資（前行政院勞工委員會79年9月15日㈦台勞動二字第21827號函釋意旨參照）。復按106年1月1日施行前勞基法第38條所定，特別休假雇主加倍發給工資，應係指勞工於契約終止或年度終結前自行擇取或經排定之特別休假日，因雇主以業務需要為由要求工作，致其特別休假於年度終結或終止契約時仍未休畢之情形，始有適用之餘地（最高法院101年度台上字第1651號民事判決意旨同此見解）。準此，106年1月1日勞基法第38條修正施行前，若勞工並未表示欲休特別休假，雇主自無從表示同意，縱因而導致年度終了或契約終止時仍有未休畢之特別休假，亦無從遽認係屬雇主徵得勞工同意於特別休假日工作。是以，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，如係可歸責於雇主之原因，雇主固應發給未休完日數之工資，惟若特別休假未休完之日數，係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。惟上開規定於105年12月21日修正公布，並於106年1月1日施行，修正後之勞基法第39條、第38條第1項、第4項（下稱修正後勞基法第38條）規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」、「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、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30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。特別休假因年度

終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」。準此，於106年1月1日勞基法勞第38條修正施行後，勞工之特別休假，如因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主即應發給工資。

2.按「依本法第38條第1項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作6個月以上1未滿者，為取得特別休假權利後6個月之期間。二、每年1月1日至12月31日之期間。三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。本法第38條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日。」、「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。㈡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。」，勞基法施行細則第24條第2項、第24條之1第1項、第2項第1款第1目、第2目亦有明定。末按，按件計酬勞工之工資並非固定，平日每小時工資額可依其正常工作時間之比例推計之（勞動部105年2月2日勞動條2字第105130240號函釋參照）。

3.經查：

⑴原告乙○○部分：

其任職期間自104年7月1日起至105年4月23日止，應適用修正前第38條規定，故須服務滿1年以上，方得享有7日之特別休假，但原告乙○○實際任職期間未滿1年，自無得享有特別休假。從而，原告乙○○主張其應享有3日特別休假等語，顯與修正前勞基法第38條規定不符，並無可採。則其依勞基法第39條規定請求被告給付工資4,488元，為無理由。

⑵原告甲○○部分：

①任職期間得享有特別休假之日數：

其任職期間自104年12月17日起至107年7月24日止。於105年12月31日前之年資，應適用修正前勞基法第38條規定，須服務滿1年以上，方得享有7日之特別休假，故原告甲○○於105年12月16日工作甫滿1年，自105年12月17日起享有特別休假7日；另其工作至106年12月16日滿2年，應適用修正後勞基法第38條規定，自106年12月17日起享有特別休假7日；又，原告甲○○其後即於107年7月24日離職，故其任職期間得享有之特別休假總日數為14日（7+7）。原告甲○○主張其任職期間之全部特別休假日數為20日（3日+7日+10日）等語，與前揭修正前、後勞基法第38條及施行細則第24條第2項規定不符，並無可取。

②得請求工資若干?

1.105年度之7日部分：

原告甲○○並未提出任何證據證明其所享有之該7日特別休假，有因雇主以業務需要為由要求工作，致其於特別休假日出勤加班工作之情形；況依原告甲○○所提出之出勤明細表及被告提出之被證5光碟內資料（見本院卷一第429-467、369頁），原告甲○○自105年12月17日起至106年12月16日止期間，其實際已休假之總日數為152日，核已逾該年度法定例假日（每週1日）、休息日（自106年1月1日起每週1日）、國定假日加上7天特別休假日之總合，益徵並無原告所稱其有因可歸責於雇主之原因，而於特別休假日出勤加班工作之情形，則原告甲○○依據勞基法第39條規定請求被告給付該7日之工資，自屬無據。

2.106年度之7日部分：

依據前揭出勤明細表，原告甲○○自106年12月17日起至107年7月23日（最後工作日）止期間，實際已休假之總日數為95日，已超過該期間之法定休息日（每週1日）、例假日（每週1日）、國定假日加上7天特別休假日之總合，堪認並無原告甲○○所稱於特別休假日出勤加班工作之情形，是被告抗辯原告甲○○之特別休假均已休畢等語，應屬可採。則原告

施始君依據勞基法第39條規定請求給付該7日之工資，亦屬無據。

⑶原告丙○○部分：

①任職期間得享有特別休假之日數：

其任職期間自106年2月14日起至107年8月3日止，應適用修正後勞基法第38條之規定，而原告之總年資逾1年以上，自無勞基法第38條第1項第1款「6個月以上1年未滿者，3日。」規定之適用，而應逕適用同條項第2款規定，於107年2月13日工作滿1年時，自107年2月14日起可享有特別休假7日；又，原告丙○○其後於107年8月3日離職，準此，其任職期間得享有之特別休假總日數為7日，原告丙○○主張任職期間之全部特別休假日數為10日（3日+7日）等語，與前揭修正後勞基法第38條及施行細則第24條第2項規定不符，並無可採。

②得請求工資若干?

1.依據原告丙○○所提出之出勤明細表及被告提出之被證5光碟內資料（見本院卷一第497-509頁、369頁），其自107年2月14日至107年8月3日離職日止，實際已休假之總日數為51日。而上揭期間之法定休息日（每週1日）、例假日（每週1日）及國定假日之總日數超過原告丙○○之實際已休假之總日數，是原告丙○○主張其享有之7日特別休假均出勤工作等語，堪予採信。被告抗辯原告已休假11日等語，則無可取。

2.依前揭出勤明細表，原告離職前1個月（107年7月4日至8月3日）正常工時（前8小時）1日之平均點數為1,183點，每點1.3元，平均1日正常工時之薪資為1,538元（1,183×1.3）。基此計算，該7日之應加倍發給之工資總額為10,766元（7日×1,538元）。

3.被告雖另抗辯該公司已給付原告丙○○特別休假未休工資7,500元（扣所得稅375元，付7,125元)等語，並提出薪資明細表及銀行轉撥清冊等件為證（見本院卷二第73、75頁）。然

查，依據被告所提出之上揭資料，該款給付時間為107年2月9日，核係在原告丙○○依法取得特別休假日之起算日（即107年2月14日）之前，顯見該筆匯款與前揭特別休假未休之補償工資無關，被告主張應予扣抵等語，自無可取。

4.從而，原告丙○○依據勞基法第39條規定請求被告給付工資10,766元，核屬有據，應予准許；逾上開範圍之請求，則屬無據。

⑷原告丁○○部分：

①任職期間得享有特別休假之日數：

其任職期間自104年9月2日起至106年11月22日離職，再於107年3月12日起任職至107年7月25日。則：

1.104年9月2日起至106年11月22日止年資部分：

於105年12月31日前之年資，應適用修正前勞基法第38條之規定，須服務滿1年以上，方得享有7日之特別休假，故原告丁○○於105年9月1日工作甫滿1年，自105年9月2日起享有特別休假7日；另其工作至106年9月1日滿2年，應適用修正後勞基法第38條規定，自106年9月2日起享有特別休假7日，其後即於106年11月22日離職，故原告丁○○於此階段年資得享有之全部特別休假日數為14日（7+7）。

2.107年3月12日起任職至107年7月25日止年資部分：

原告丁○○之再任已逾前次離職日3個月，依勞基法第10年反面解釋，年資中斷，不能與之前的年資合併計算，故其年資為4月又13日，未滿6個月，依修正後第38條規定，無得享有特別休假。

3.綜上，原告丁○○得依法享有之特別休假日數為14日，原告主張其特別休假日為20日（3+7+10）等語，與前揭修正前、後勞基法第38條、勞基法第10條及施行細則第24條第2項之規定不符，核屬無據。

②得請求工資若干?

1.105年度之7日部分：

原告丁○○並未提出任何證據證明其所享有之該7日休假，

有因雇主以業務需要為由要求工作，致其於特別休假日出勤加班工作之情形；況依原告丁○○所提出之出勤明細表及被告提出之被證5光碟內資料（見本院卷一第539-565頁、369頁），原告丁○○自105年9月2日起至106年9月1日止，其實際已休假之總日數為135日，已超過該年度法定例假日（每週1日）、休息日（自106年1月1日起每週1日）、國定假日加上其所享有之7日特別休假日之總合，益徵並無原告所稱於特別休假日出勤加班工作之情形，則其依據勞基法第39條規定請求被告給付該7日工資，自屬無據。

2.106年度之7日部分：

㈠依出勤明細表（見本院卷一第565-569頁）及被告提出之被證5光碟內資料，原告丁○○自106年9月2日至106年11月21日止，實際已休假之總日數為30日，而上揭期間法定休息日（每週1日）、例假日（每週1日）及國定假日共26日，加上原告丁○○所享有之7日特別休假，共計33日，基此計算，被告抗辯原告丁○○於離職前已休假3日，僅有4日特別休假出勤加班工作等語，堪予採信。

㈡依原告丁○○提出之出勤明細表（見本院卷一第567-569頁），其離職前1個月（106年10月23日至11月21日）正常工時（前8小時）1日之平均點數為1,207點，每點1.3元，平均1日薪為1,569元（1,207×1.3）。基此計算，被告應給付之4日工資總額為6,276元（4日×1,569元）。

㈢從而，原告丁○○依據勞基法第39條規定請求被告給付工資6,276元，核屬有據，應予准許；逾上開範圍之請求，則屬無據。

⑸原告戊○○部分：

①任職期間得享有特別休假之日數：

其任職期間為自102年9月2日至105年5月31日止，應適用修正前勞基法第38條之規定，須服務滿1年以上，方得享有7日之特別休假，故原告戊○○於103年9月1日工作甫滿1年，自103年9月2日起享有特別休假7日；另其工作至104年9月1日

滿2年，自104年9月2日起享有特別休假7日，其後即於105年5月31日離職，故原告戊○○任職期間得享有之全部特別休假日數為14日（7+7），原告戊○○主張其任職期間之特別休假日數為20日（3+7+10）等語，與前揭修正前勞基法第38條之規定不符，並無可採。

②得請求工資若干?

原告戊○○並未提出任何證據證明其所享有之前揭14日休假，有因雇主以業務需要為由要求工作，致其於特別休假日仍出勤加班工作之情形；況依原告戊○○所提出之104年4月1日至105年3月31日出勤明細表及被告提出之被證5光碟內資料（見本院卷一第000-0000頁、369頁），其中104年4月1日至104年8月31日止（此年度資料不完整，缺103年9月2日至104年3月31日期間資料）期間，其實際之休假總日數即有56日，已逾該期間之法定例假日（每週1日）、國定假日加上7天特別休假日之總合；另自104年9月1日起至105年5月31日止期間，其實際之休假總日數有104日，亦已超過該年度法定例假日（每週1日）、國定假日加上7天特別休假日之總合，益徵並無原告戊○○所稱其有因可歸責於雇主之原因，而天特別休假出勤加班工作之情形，則其依據勞基法第39條規定請求被告7日工資，自屬無據。

㈣原告請求補提繳如附表2所示勞工退休金，是否有理?

1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產

受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。

2.本件經兩造結算後，被告有短提原告乙○○、丁○○、戊○○等3人退休金各15,383元、16,024元、38,322元等情，為兩造所不爭執（見本院卷二第8-9頁）。是原告乙○○、丁○○、戊○○等3人依據勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定請求被告各補提繳勞工退休金15,383元、16,024元、38,322元至其等之個人勞工退休金專戶，核屬有據，應予准許。

㈤綜上：

1.原告乙○○請求被告補提繳勞工退休金15,383元，為有理由；另其請求被告給付如附表2所示之加班費91,063元、特別休假工資4,488元，則為無理由。

2.原告甲○○請求被告給付如附表2所示加班費258,230元及特別休假工資27,780元，為無理由。

3.原告丙○○請求被告給付特別休假工資10,766元，為有理由，逾上開範圍之請求，及其另請求給付加班費179,843元部分，則為無理由。

4.原告丁○○請求被告補提繳勞工退休金16,024元，及請求被告給付特別休假工資6,276元部分，為有理由；逾上開範圍之請求，及其另請求被告給付加班費314,187元部分，則為無理由。

5.原告戊○○請求被告補提繳勞工退休金38,322元，為有理由；另其請求被告給付如附表2所示之加班費148,434元、特別休假工資32,440元，則為無理由。

五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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5，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條定有明文。再按「依本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：...二、發給工資之期限：㈠年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給。㈡契約終止：依第9條規定發給。」、「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」，勞基法施行細則第24條第2項第2款、第9條亦有明定。本件原告就其請求給付特別休假工資有理由部分，併請求自起訴狀繕本送達之翌日起（即108年11月29日，見士林卷第54頁）至清償日止，按法定利率即週年利率5%計算之遲延利息，未逾其得請求之範圍，自應予准許。

六、綜上所述：

㈠原告乙○○依勞退條例第14條第1項、第31條第1項等規定請求被告補提繳勞工退休金15,383元至其設於勞動部勞工保險局個人退休金專戶部分，為有理由，應予准許；至於其另依勞基法第24條第1項、第2項、第39條規定請求被告給付如附表2所示之加班費91,063元、特別休假工資4,488元，則為無理由，應予駁回。

㈡原告甲○○依勞基法第24條第1項、第2項、第39條規定請求被告給付如附表2所示加班費258,230元及特別休假工資27,780元，均為無理由，應予駁回。

㈢原告丙○○依勞基法第39條規定請求被告給付特別休假工資10,766元，及自108年11月29日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，為有理由；逾上開範圍之特別休假工資請求，及其另依勞基法第24條第1項、第2項規定請求給付加班費179,843元部分，則為無理由，應予駁回。

㈣原告丁○○依勞退條例第14條第1項、第31條第1項等規定請求被告補提繳勞工退休金16,024元，及依勞基法第39條規定請求被告給付特別休假工資6,276元，暨自108年11月29日起至清償日止按週年利率5%計算之利息部分，為有理由；逾上開範圍之特別休假工資請求，及其另依勞基法第24條第1

項、第2項規定請求被告給付加班費314,187元部分，則為無理由，應予駁回。

㈤原告戊○○依勞退條例第14條第1項、第31條第1項等規定請求被告補提繳勞工退休金38,322元，為有理由；另其依勞基法第24條第1項、第2項、第39條規定請求被告給付如附表2所示之加班費148,434元、特別休假工資32,440元，則均為無理由，應予駁回。

七、本件係勞動事件，且係就勞工即原告乙○○、丙○○、丁○○、戊○○等4人各為部分勝訴判決，爰就其等勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行，並依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至於原告5人敗訴部分，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

九、訴訟費用負擔之依據：除減縮及撤回部分（詳如附表10「減縮或撤回金額」欄所示）由減縮及撤回之原告各自負擔外，餘依民事訴訟法第79條由兩造按附表10所示比例分擔之。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　4　　日

勞動法庭　　法　官　李桂英

以上正本係照原本作成。

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　　110　　年　　2　　月　　4　　日

書記官　郭書妤

附表1：　單位：新臺幣

姓名	加班費	不休假代金	勞退補償金	合計
乙○○	288,927元	0	15,222元	304,149元

（續上頁）

甲○○	995,193元	25,959元	8,462元	1,029,614元
丙○○	545,951元	10,689元	6,795元	563,435元
丁○○	1,091,502元	25,959元	13,972元	1,131,433元
戊○○	1,027,296元	25,959元	40,760元	1,094,015元
			合計	4,122,646元

附表2：　單位：新臺幣

姓名	加班費	不休假代金	勞退補償金	合計
乙○○	91,063元	4,488元	15,383元	111,087元
甲○○	258,230元	27,780元	撤回	286,010元
丙○○	179,843元	15,390元	0	195,233元
丁○○	314,187元	31,180元	16,024元	361,391元
戊○○	148,434元	32,440元	38,322元	219,196元
			合計	1,172,917元

附表3：　（民國）

姓名	任職期間
乙○○	104.7.1-105.4.23
甲○○	104.12.17-107.7.24
丙○○	106.2.14-107.8.3
丁○○	104.9.2-106.11.22 （離職） 107.3.12-107.7.25
戊○○	102.9.2-105.5.31

附表4：單位：新臺幣（以下四捨五入，下同）

1、20,008元÷30日÷8小時=83.3元/時

2、20,008元+（83.3×4/3×20日×2小時）+（83.3×5/3×20日×3小時）-（20,008÷30×3日）=20,008元+4,443元+8,330元-2,001

元=30,780元。

附表5：單位：新臺幣

1、20,008元÷30日÷8小時=83.3元/時

2、20,008元+（83.3×4/3×22日×2小時）+（83.3×5/3×22日×3小時）+（83.3×5/3×1【3/7工作14小時】）-（20,008÷30×1日）=20,008元+4,887元+9,163元+139元-667元=33,530元。

附表6：單位：新臺幣

1、21,009元÷30÷8=87.5元/時

2、21,009元+（87.5×4/3×21日×2小時）+（87.5×5/3×21日×3小時）=21,009元+4,900元+9,188元=35,097元。

附表7：單位：新臺幣

1、20,008元÷30日÷8小時=83.3元/時

2、20,008元+（83.3×4/3×20日×2小時）+（83.3×5/3×20日×3小時））-（20,008÷30×1日）=20,008元+4,443元+8,330元-667元=32,114元。

附表8：單位：新臺幣

1、20,008元÷30日÷8小時=83.3元/時

2、20,008元+（83.3×4/3×21日×2小時）+（83.3×5/3×21日×3小時）=20,008元+4,665元+8,747=33,420元

附表9：單位：新臺幣

姓名	免予假執行擔保金額
乙○○	15,383元
丙○○	10,766元
戊○○	38,322元
丁○○	22,300元

附表10：　單位：新臺幣

當事人	減縮或撤回金額	訴訟費用（扣除減縮或撤回金額）之負擔比例
乙○○	193,062元	8%
甲○○	743,604元	24%
丙○○	368,202元	16%
丁○○	770,042元	30%
戊○○	874,819元	15%
惠隆資訊股份有限公司	0	7%