

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第57號

原告 李玠儒

訴訟代理人 賴忠明律師

陳心慧律師

被告 冬瓜禮儀有限公司

法定代理人 郭憲鴻

被告 星辰生命事業有限公司

法定代理人 鄭印欽

訴訟代理人 李亞臻

林芷萱

鄭嘉昌

被告共同

訴訟代理人 蔡育盛律師

複代理人 蘇冠榮律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年3月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告冬瓜禮儀有限公司應給付原告新臺幣肆佰參拾萬壹仟柒佰伍拾元，及自民國一一四年六月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告星辰生命事業有限公司應給付原告新臺幣貳佰柒拾貳萬壹仟參佰陸拾柒元，及自民國一一四年六月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告冬瓜禮儀有限公司、被告星辰生命事業有限公司各負擔五分之二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告瓜禮儀有限公司如以新臺幣肆佰

參拾萬壹仟柒佰伍拾元為原告預供擔保，得免為假執行。
本判決第二項得假執行。但被告星辰生命事業有限公司如以新臺
幣貳佰柒拾貳萬壹仟參佰陸拾柒元為原告預供擔保，得免為假執
行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

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。經查，原告起訴時聲明請求「(一)被
告冬瓜禮儀有限公司（下稱冬瓜公司）應給付原告新臺幣
（下同）323萬7,281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)被告星辰生命事
業有限公司（下稱星辰公司）應給付原告473萬7,524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。」（見本院卷第11頁），嗣於民國114年11月2
4日具狀變更聲明為：「(一)被告冬瓜公司應給付原告456萬7,
547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)被告星辰公司應給付原告317萬2,
968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。」（見本院卷第271至272頁），核
屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，合於前揭法條規定，應
予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告自106年11月1日起至111年2月28日受僱被告星辰公司，
擔任禮儀專員；111年3月1日至113年6月28日因被告業務需
求，轉受僱於被告冬瓜公司；嗣於113年7月1日至114年2月2
8日轉回受僱被告星辰公司，最後於114年2月28日離職。原
告任職被告期間，禮儀部人員均需值班，上班時間為上午9
時至下午6時，值班時間為下午6時起至翌日上午9時，總計

01 值班15小時，惟原告任職被告期間，被告均未依法給付值班
02 加班費，除「底薪」外，應以原告薪資明細中之固定給付
03 「全勤」、「月份獎金」、「補貼油資」、「職務加給」、
04 「禮儀師津貼」計算工資，以各月工資除以30日、每日8小
05 時，計算當月時薪，並按當月時薪乘以1.34發給前2小時值
06 班加班費，並按當月時薪乘以1.67發給後13小時值班加班
07 費；且參照被告星辰公司員工守則（下稱系爭員工守則）第
08 11條「上班時間」之規定，禮儀人員採排休制，1個月休6
09 日，相較勞動基準法（下稱勞基法）第36條第1項之規定，
10 每月少休2日例假、休息日，此部分應按當月時薪加倍發給
11 工資；又原告在職期間均未休特別休假，應以每月平均月薪
12 除以30日計算平均日薪換算工資給付原告。茲將所請求之值
13 班加班費、例假休息日未休工資、特別休假未休工資臚列如
14 下：

15 1、原告於106年11月1日起至111年2月28日任職被告星辰公司期
16 間：

17 (1)值班加班費：因時效性之考量，原告僅請求110年1月至111
18 年2月28日期間之值班加班費，計為163萬2,740元。

19 (2)例假、休息日未休工資：58萬5,408元。

20 (3)特別休假未休工資：原告在職期間共有48日特別休假（計算
21 式： $3+7+10+14+14=48$ ），均未休假，換算工資計為16
22 萬8,303元。

23 (4)以上共計為238萬6,451元（計算式： $163萬2,740元+58萬5,$
24 $408元+16萬8,303元=238萬6,451元$ ）。

25 2、原告於111年3月1日至113年6月28日受僱於被告冬瓜公司期
26 間：

27 (1)值班加班費：399萬7,741元。

28 (2)例假、休息日未休：48萬9,312元。

29 (3)特別休假未休：原告在職期間共有20日特別休假（計算式：
30 $3+7+10=20$ ），均未休假，換算工資計為8萬494元。

31 (4)以上共計為456萬7,547元（計算式： $399萬7,741元+48萬9,$

312元+8萬494元=456萬7,547元)。

3、原告於113年7月1日至114年2月28日原告受僱於被告星辰公司期間：

(1)值班加班費：68萬579元

(2)例假、休息日未休：9萬2,576元。

(3)特別休假未休：原告在職期間共有3日特別休假，均未休假，換算資計為1萬3,362元。

(4)以上共計為78萬6,517元(計算式：68萬579元+9萬2,576元+1萬3,362元=78萬6,517元)。

(二)為此，爰依勞基法第24條第1項、第36條第1項、第38條之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告冬瓜公司應給付原告456萬7,547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)被告星辰公司應給付原告317萬2,968元(計算式：238萬6,451元+78萬6,517元=317萬2,968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。(三)願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告請求106年11月1日起至114年2月28日離職日止之加班費等工資，性質屬於1年或不及1年之定期給付債權，應適用5年之短期時效，故就原告起訴日回溯超過5年之部分，被告主張時效抗辯。

(二)關於值班加班費：

1、原告擔任之「禮儀師」，工作本質上具有高度機動性，與一般內勤或定時、定點之勞動型態不同，且原告之工作內容並非固定於被告指定之特定場所，而係需配合治喪家屬之需求，頻繁往返於醫院、殯葬會館、殯儀館及客戶住所，且治喪事宜常有突發性，任何時間均可能接獲服務通知，此為殯葬服務業眾所周知之行業特性，亦為原告入職時所明知，且原告亦知悉被告並未實行傳統出勤打卡機制，而係允許原告確實執行接體等禮儀工作之前提下，適當彈性調度工作時

01 間，故兩造已達成共識，除每月約定之底薪外，仍會依原告
02 當月加班情況，核算一定之數額，併於每月之恩惠性給與性
03 質之「獎金」中給付，以此視為兩造同意之加班費。是原告
04 每月領取之獎金中，除有恩惠性給與性質之獎金外，亦包含
05 以「月份獎金」名義，包裹性地給予原告每月之加班費。原
06 告於長達數年之任職期間，對於此一薪資給付方式，從未以
07 口頭或書面方式向被告提出異議，絕非單純沉默，倘兩造未
08 就加班費達成協議，原告當無可能對於每月高額獎金數額

09 （高於其底薪數倍之多）未置一詞，是原告行為於客觀上已
10 足證明兩造確有如此約定（至少係默示意思表示）。兩造既
11 對於加班費概括於獎金中發放達成合意，且被告發放之獎金
12 數額（包含加班費在內）未低於勞基法關於加班費所訂最低
13 標準，基於契約自由及私法自治原則，自應尊重兩造之約
14 定，原告應受拘束，不得再重複請求加班費。原告無視在職
15 期間領取極高額獎金已包含加班費之事實，於離職後一反過
16 往約定，重複請求加班費，於法無據，亦違背誠信原則。

17 2、被告因取得訴外人三軍總醫院松山分院太平間之駐點資格，
18 故被告應醫院之要求，於醫院太平間安排禮儀師駐點，以便
19 隨時替往生之病患接體，從而被告請包含原告在內之禮儀師
20 於醫院太平間值班，但被告並未要求原告於值班期間時時刻
21 刻待在太平間辦公室內，亦非全程密集勞動，僅需保持電話
22 暢通、待在可接聽電話之範圍內，故實際工作內容以「等
23 待」為主、「接案服務」為輔之待命狀態。原告於上班或值
24 班時，多有遲到、不假外出之情形，或有違反系爭工作規則
25 於室內抽菸、衣著不整之情形，然被告均未予以扣薪或懲
26 處，甚至仍每月給予獎金，由此可見，被告給付獎金與原告
27 個人之勞務付出或表現無關，是與公司盈餘有關。被告對於
28 原告之出勤狀況均給予極大之彈性與寬容，背後原因無非係
29 因兩造已約定加班費於獎金中一併發給、不另計加班費。被
30 告認為既已約定不另給付加班費，應可給予原告較大出缺勤
31 彈性空間，毋庸過於計較出勤狀況，原告現竟額外主張加班

費，令被告始料未及。且原告於醫院太平間之值班工作具極大彈性被告並未要求原告隨時待在辦公室，原告值班時間享有至少1.5小時之休息時間，且依被證1之影片及照片所示，原告於值班時間仍有大量時間係處理自己事務，故倘認被告須再給付原告值班加班費（假設語氣，被告否認），本院應依民事訴訟法第222條第2項之規定，斟酌上開事證，對於原告主張之加班時數予以扣減，始符事理之平。

3、被告不爭執原告主張之值班天數係以當月「值班津貼」欄位金額除以500元計算天數。然倘認被告應給付值班加班費，且值班加費未包含於月份獎金（假設語氣，被告否認），則因被告每月發給之「值班津貼」，性質已包含原告受領之加班費，故計算上應予扣除。且原告之工資應僅以薪資明細中之「底薪」、「證照（禮儀師）加給」及「職務津貼」之合計為據，其餘額外發給之各項津貼、獎金等金額，性質均為恩惠性給與，非屬工資，不應納入加班費之計算基準。原告雖稱每月獎金係以每月接案量為計算，與勞務直接相關云云，實則被告發放的「月份獎金」，係依各駐點當月所承接的案件利潤計算，是團體利潤，不是個人，且係由公司依盈餘撥付10%至15%作為獎金，顯然係公司將其利潤與員工分享之恩惠性質，與勞工個人之工作時間及勞務給付並無直接對價關係，被告近年因經營狀態良好，為激勵原告，每月均會給付恩惠性獎金，使原告生活無虞，甚可每月實領10多萬元之報酬，然此等獎金既與原告勞務給付無對價關係，自不應認為係工資。依據原告提出之原證7被告114年度刊登之徵才資訊，可見被告星辰公司招募禮儀師職缺時，皆明定薪資範圍為「月薪3萬3,000元至5萬5,000元」（此項資訊為114年度刊登之職缺，較於原告入職時之薪資範圍為高），堪認被告於招募時與原告約定月薪為3萬元至5萬元區間，與原告近5年來之底薪數額大致相符，然而原告任職期間每月實領薪資及獎金總額，遠遠超越兩造約定之工資數額，後期更多有每月領取約有15萬元工資之情形，顯然高於兩造間之約定

01 薪資，可見原告之薪資結構除原告入職時約定之「底薪」
02 外，亦包括大量之獎金名義之恩惠性給與。是以，原告請求
03 延長工資加班費時，將底薪外之各項津貼均列為計算基礎，
04 並非合理。

05 (三)關於每月少休二日例假、休息日：

06 按系爭員工守則第11條規定「排休一個月6日」，乃基於駐
07 點醫院之禮儀業者，為配合醫院所採之服務而設，被告為保
08 障原告權益，已與原告約定，另以每月「全勤獎金」3,000
09 元名義，作為原告少休2日之休息日加班費，此由原告所提
10 出之原證8至原證10薪資明細顯示，原告無論是否有請休假
11 均可按月領取上開「全勤獎金」3,000元即明。且該部分加
12 班費計算，以原告薪資明細中之「底薪」、「證照（禮儀
13 師）加給」及「職務津貼」合計，至於被告額外發給之各項
14 津貼、獎金，則非原告之工資，亦非經常性給予，不應計
15 入。被告過去按月發薪僅粗略補貼原告3,000元全勤獎金，
16 現經過詳細計算可知原告應受領之休息日加班費應有微幅超
17 過3,000元之情況，被告願就兩者差額補足之。

18 (四)關於特別休假未休之工資：

19 被告已於每年度之年終獎金中，結算當年度原告未休之特別
20 休假工資後給付，原告現重複請求特別休假未休工資，為無
21 理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請
22 均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執
23 行。

24 三、兩造不爭執事項：

25 原告自106年11月1日起至111年2月28日受僱被告星辰公司，
26 擔任禮儀專員；自111年3月1日至113年6月28日轉受雇於被
27 告冬瓜公司；自113年7月1日至114年2月28日轉回受雇被告
28 星辰公司，於114年2月28日離職等情，為兩造所不爭執（見
29 本院卷第266頁），堪以先予認定。

30 四、本院之判斷：

31 (一)值班加班費部分，原告請求被告星辰公司給付220萬619元；

01 請求被告冬瓜公司給付384萬9,054元，為有理由；逾此範圍
02 之請求，則屬無據：

03 1、按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
04 列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每
05 小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小
06 時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依
07 第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工
08 資額加倍發給，勞動基準法第24條第1項定有明文。

09 2、經查，原告主張之每月值班天數，為被告所不爭執（見本院
10 卷293頁），堪以認定。又原告主張禮儀師值班係從下午6時
11 到隔天早上9時，每日共計15小時乙節，業據提出系爭員工
12 守則在卷可稽（見本院卷第43至52頁），且為被告所不爭執
13 （見本院卷第266至267頁），亦堪認定。被告雖辯稱並未要
14 求原告於值班期間時時刻刻待在太平間辦公室內，原告值班
15 時具有極大彈性，實際工作係以「等待」為主、「接案服
16 務」為輔之待命狀態，且期間至少享有1.5小時之休息時
17 間，又原告時常有遲到、不假外出或違反工作規則之情形，
18 被告均未予扣薪懲處，應依民事訴訟法第222條第2項之規
19 定，對於原告主張之加班時數予以扣減等語。然按勞基法就
20 延長工作時間所為之規定，並無所謂加班或值班之分，勞工
21 在正常工作時間即勞基法第30條第1項所定以外之工作時
22 間，均屬勞基法所規定之延長工作時間；又就勞動契約為勞
23 工提供勞務以換取雇主提供報酬之性質而言，工作時間不僅
24 包括勞工實際提供勞務之時間，亦應包括勞工處於雇主得隨
25 時指揮監督命令其提供勞務狀態之時間在內。而查，原告值
26 班期間必須待在醫院辦公室等待接聽醫院電話，不得任意離
27 開等節，業經證人即被告星辰公司專員助理徐肇松於本院審
28 理中證述：公司沒有約定1.5小時的休息時間；有規定不得
29 任意離開醫院，因為醫院打電話是會打到我們值班的辦公
30 室，不是打到私人的手機，所以我們人一定要在醫院等語明
31 確（見本院卷第393至394頁），且參系爭員工守則第22條規

01 定：「……3. 值班未經報備核准擅離工作崗位罰款10,000
02 元，第二次則解雇，罰款入員工福利金。……」等語（見
03 本院卷第51頁），及被告上開所辯原告時常有遲到、不假外
04 出或違反工作規則之情形，被告均未予扣薪懲處等語，更徵
05 原告於值班期間須留在醫院辦公室待命等候執行禮儀師工
06 作，且受被告之監督拘束，工作內容與平日並無二致，原告
07 值班之15小時自應認為均屬延長工時，無從依民事訴訟法第
08 222條第2項之規定予以扣減。

09 3、再查，據以計算勞基法第24條延長工時加班費所依據之工
10 資，應包含原告薪資明細中之「底薪」、「職務加給」、
11 「證照加給/禮儀師津貼」三項，為被告所不爭執（見本院
12 卷第295、435、440頁），堪以先予認定。被告雖辯稱原告
13 薪資明細中之「全勤獎金」、「補貼油資」與「月獎金/案
14 件獎金」非屬工資，惟按工資，依勞基法第2條第3款規定，
15 謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計
16 日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其
17 他任何名義之經常性給與均屬之。該所謂「因工作而獲得之
18 報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之
19 給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某
20 項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般
21 社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。如在制
22 度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
23 （報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，
24 此與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價
25 之年終獎金性質迥然有別（最高法院104年度台上字第728號
26 判決意旨參照）。經查，證人徐肇松於本院審理中證述：面
27 試時說明之薪資計算方式，有提及額外之全勤獎金3,000
28 元，固定都會給付，不是看是不是真的全勤；還會補貼油
29 錢，一開始是5,000元，後來有調整為3,000元，公司會希望
30 我們拿發票，但發票額度沒有到5,000元或3,000元，仍然會
31 給5,000元或3,000元；每月都會拿到全勤獎金跟補貼油資；

01 我任職期間有遇到同仁遲到，沒聽說過有被扣全勤獎金等語
02 （見本院卷第392至395頁），而細繹原證8至10原告薪資明
03 細所示（見本院卷第61至161頁），被告每月均固定給付
04 「全勤獎金」3,000元，及「補貼油資」自110年1月起至113
05 年3月間為5,000元，自113年4月起則調整為3,000元，顯見
06 上開「全勤獎金」與「補貼油資」具有因工作而獲得報酬之
07 性質，且係在一般情形下固定可以領得之給付，具有給付之
08 經常性，應認屬工資之一部。而原告主張「月獎金/案件獎
09 金」係以個人每月接案量為計算基準所發放之工資乙節，業
10 據證人徐肇松於本院審理中證稱：月獎金係依個人前幾個月的
11 接案量，有不固定金額之獎金；我認為是依照個人接案的
12 大小來算等語明確（見本院卷第393、394頁），並有原告所
13 提出原證18被告星辰公司會計傳送之通訊軟體LINE對話紀錄
14 所示案件明細及計算式在卷可稽（本院卷第339至381頁），
15 堪以認定。被告雖辯稱「月獎金/案件獎金」係被告恩惠性
16 給與，且已包含值班加班費在內，並以證人即被告星辰公司
17 總經理、被告冬瓜公司副總經理鄭嘉昌於本院審理中之證
18 述：月獎金係以各駐點當月所承接的案件利潤計算出來；公
19 司的各據點如有盈餘，每月會依據盈餘撥10至15%獎金；獎
20 金已經包含加班費等語（見本院卷第389頁）為證，惟證人
21 鄭嘉昌所證前詞與原證18客觀事證相悖，尚難採認。原告既
22 已以原證18證明「月獎金/案件獎金」之計算係依據原告接
23 案數量為計算基礎，被告未能提出證據證明「月獎金/案件
24 獎金」之計算與原告值班時數有何關聯，又未能指出「月獎
25 金/案件獎金」中哪一部分屬恩惠性給與、哪一部分係加班
26 費之給付，僅空言辯稱「月獎金/案件獎金」屬被告恩惠性
27 給與且同時已包含值班加班費，所辯即難憑採。準此，應認
28 「月獎金/案件獎金」係以原告個人每月接案量為計算基準
29 核發之工資，並非純屬被告之恩惠性給與，亦未包含值班加
30 班費在內，自應一併計入工資為計算。準此，本件計算勞基
31 法第24條所定「平日每小時工資」，應以原告薪資明細中之

01 「底薪」、「全勤獎金」、「補貼油資」、「職務加給」、
02 「禮儀師津貼」與「月獎金/案件獎金」合併計算後，除以
03 每月30日及每日8小時，得出如附表一、二、三「時薪」欄
04 所示數額。

05 4、末查，被告每月給付之「值班津貼」，為被告已給付之加班
06 費，為兩造所不爭執（見本院卷第272、440頁），堪以認
07 定，是計算被告應給付原告之值班加班費時，自應將「值班
08 津貼」予以扣除。則以上開「時薪」欄所示數額分別乘以2
09 小時再乘以1又3分之1、乘以13小時再乘以1又3分之2，計算
10 每日15小時之值班加班費如附表一、二、三「前2小時值班
11 加班費」與「後13小時值班加班費」欄所示數額，扣除被告
12 於各月已給付之「值班津貼」後，原告可請求被告給付之值
13 班加班費數額如附表一、二、三「本院准許之值班加班費」
14 欄所示數額，即原告請求被告星辰公司給付110年1月起至11
15 1年2月28日期間之值班加班費156萬607元、113年7月1日至1
16 14年2月28日期間之值班加班費64萬12元，共計220萬619元
17 （計算式：156萬607元+64萬12元=220萬619元）；請求被
18 告冬瓜公司給付111年3月1日至113年6月28日期間之值班加
19 班費384萬9,054元，為有理由；逾此範圍之請求，則無理
20 由。

21 (二)休息日未休工資部分，原告請求被告星辰公司給付34萬1,75
22 9元；請求被告冬瓜公司給付38萬8,436元，為有理由；逾此
23 範圍之請求，則屬無據：

24 1、按勞工每7日中應有2日之休息，其中一日為例假，一日為休
25 息日；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2
26 個小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3
27 以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另
28 再加給1又2/3以上；第36條所定之例假、休息日，第37條所
29 定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給，勞
30 基法第36條第1項、第24條第2項、第39條前段各有明文。

31 2、經查，原告主張在職被告期間每月僅休6天，每月固定少休2

天休息日乙節，為被告所不爭執（見本院卷第266至267頁），堪以認定。被告雖辯稱每月之未休2天工資已以每月給付之「全勤獎金」3,000元計算並發放，惟基本工資及勞基法第36條第1項例假與休息日之規定，同為勞動條件之最低標準，且均屬強制規定，勞僱雙方均應遵守，除雇主已證明勞僱雙方所約定之薪資，確已包含休息日之工資在內，尚難僅以每月固定發放「全勤獎金」乙情，遽然反推休息日未休之工資已包含於「全勤獎金」內，證人鄭嘉昌雖於本院審理中證述：每月會固定全勤獎金3,000元，此部分是為了補貼未達休假天數的薪資等語（見本院卷第389頁），惟證人徐肇松則證稱：公司沒有與我約定以全勤獎金代替每月固定少休2日之例假、休息日工資等語（見本院卷第394頁），二位證人之證述顯然矛盾互斥，被告未能就此有利於己之事實另提出其他事證證明，難認已盡舉證責任，所辯自無足採。

3、按消滅時效，自請求權可行使時起算。利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1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128條前段、第125條、第126條分別定有明文。原告請求被告給付之休息日未休工資，核屬薪資性質，且依據勞基法第23條第1項之規定，工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同，是其各期給付之間隔，原則為每月發給，屬規則而反覆之定期給付債權，不因勞方長期未請求、經年累月後一次全部請求而變異請求權之本質，依上開說明，即應適用民法第126條短期消滅時效之規定，因原告於5年間不行使而消滅。本件被告已為時效抗辯，是原告僅得請求109年4月以後之休息日未休工資。

4、綜上，原告依勞基法第24條第2項之規定，對於109年4月以後之休息日未休工資，以1日8小時為計，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時候再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1

又2/3以上，請求被告給付每月2日休息日未休之加班費，如附表一、二、三「本院准許之休息日未休工資」欄所示金額，即請求被告星辰公司給付110年1月起至111年2月28日期間之休息日未休工資26萬8,471元、113年7月1日至114年2月28日期間之休息日未休工資7萬3,288元，共計34萬1,759元（計算式：26萬8,471元+7萬3,288元=34萬1,759元）；請求被告冬瓜公司給付111年3月1日至113年6月28日期間之休息日未休工資38萬8,436元，為有理由；逾此範圍之請求，則無理由。

(三)特別休假未休工資部分，原告請求被告星辰公司給付17萬8,989元；請求被告冬瓜公司給付6萬4,260元，為有理由；逾此範圍之請求，則屬無據：

- 1、按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…。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。又本法第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：(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。…
- 二、發給工資之期限：(一)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。勞基法施行細則第24條之1第1項、第2項第1款第1目、第2目、第2項第2款第1目亦

有明定。

2、經查，被告對於原告所主張之特別休假天數並不爭執（見本院卷第266至267頁），惟辯稱特別休假未休部分已於每年12月以年終獎金的方式發放，惟勞基法第38條特別休假之規定，為勞動條件之最低標準，均屬強制規定，勞、雇雙方均應遵守，除雇主已證明勞、雇雙方所約定之薪資，確已包含特別休假未休之工資在內，尚難僅以每年均有發放年終獎金乙情，遽然反推員工特別休假未休工資已包含於年終獎金內。而證人鄭嘉昌雖於本院審理中證述：特別休假未休會在年終的時候以年終獎金的方式發放等語（見本院卷第388頁），惟證人徐肇松已為相異之證詞：公司沒有與我約定特別休假未休的補償方式，我在任職期間也沒有拿到等語（見本院卷第393頁），上開二證人之證述顯然矛盾互斥，而被告就此有利於己之事實未能另提出其他事證以實其說，難認已盡舉證責任，所辯自無足採。

3、按消滅時效，自請求權可行使時起算。利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1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128條前段、第125條、第126條分別定有明文。原告請求被告給付之特別休假未休加班費，核屬薪資性質，且依據勞動基準法第38條第4項之規定，原則上應於年度終結或契約終止時給付，如經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，則於次一年度終結或契約終止時給付，是其各期給付之間隔，除因契約提前終止而未滿1年或因勞雇雙方協商遞延至次一年度實施而例外為2年者外，原則為每年度發給，勞方本得於每年度終結時向資方請求給付，屬規則而反覆之定期給付債權，不因勞方長期未請求、經年累月後一次全部請求而變異請求權之本質，依上開說明，即應適用民法第126條短期消滅時效之規定，因原告於5年間不行使而消滅。原告於106年11月1日到職被告星辰公司，勞雇雙方約定特別休假給假方式為「週年制」，原告108年以前之特別休假未休工資已逾消滅時效，

經被告為時效抗辯而不得請求，109年11月1日起特別休假為14日，110年11月1日另有特別休假14日，原告於111年2月28日自被告星辰公司離職時，共計有28天特別休假未休，以原告111年2月正常工作時間所得之工資即111年3月發給之「底薪」、「全勤」、「補貼油資」與「月獎金/案件獎金」共計18萬6,205元，除以30換算日薪為6,207元（計算式：18萬6,205元 $\div$ 30=6,206.83元，元以下四捨五入），乘以28日後，得出原告可請求被告星辰公司給付17萬3,796元（計算式：6,207元 $\times$ 28=17萬3,796元）。原告於111年3月1日到職被告冬瓜公司，自111年9月1日起有特別休假3天，自112年3月1日起有特別休假7天，自113年3月1日起有特別休假10天，原告於113年6月28日離職時共計有20日特別休假未休（計算式：3+7+10=20），以原告113年6月正常工作時間所得之工資即113年7月發給之「底薪」、「全勤」、「補貼油資」、「職務加給」、「禮儀師津貼」與「月獎金/案件獎金」共計9萬6,385元，除以30換算日薪3,213元（計算式：9萬6,385元 $\div$ 30=3,212.83元，元以下四捨五入），乘以20日後，得出原告可請求被告冬瓜公司給付6萬4,260元（計算式：3,213元 $\times$ 20=6萬4,260元）。原告於113年7月1日到職於被告星辰公司，迄自114年1月滿6個月，有特別休假3天，以原告離職之114年2月正常工作時間所得之工資即114年3月發給之「底薪」、「全勤」、「補貼油資」、「禮儀師津貼」與「月獎金/案件獎金」共計5萬1,920元，除以30換算日薪1,731元（計算式：5萬1,920元 $\div$ 30=1,730.66元，元以下四捨五入），乘以3日後，得出原告可請求被告星辰公司給付5,193元（計算式：1,731元 $\times$ 3=5,193元）。

4、綜上，原告可請求被告星辰公司給付之特別休假未休工資為17萬8,989元（計算式：17萬3,796元+5,193元=17萬8,989元）；可請求被告冬瓜公司給付之特別休假未休工資為6萬4,260元；逾此範圍之請求，則無理由。

（四）綜上，原告請求被告星辰公司給付272萬1,367元（計算式：

220萬619元+34萬1,759元+17萬8,989元=272萬1,367元)；請求被告冬瓜公司給付430萬1,750元(計算式：384萬9,054元+38萬8,436元+6萬4,260元=430萬1,750元)，為有理由；逾此範圍之請求，則屬無據。

(五)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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；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項前段及第203條分別定有明文。又依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第9條亦有明文。經查，上開判命被告應給付之金額，均屬有確定期限之債務，被告逾期未為給付，應負遲延責任。準此，原告請求被告冬瓜公司給付自起訴狀繕本送達翌日即114年6月10日(見本院卷第185頁)；請求被告星辰公司給付自起訴狀繕本送達翌日即114年6月6日(見本院卷第187頁)起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，自屬有據。

四、綜上所述，原告依勞基法第24條第1項、第36條第1項、第38條之規定，請求被告冬瓜公司給付430萬1,750元，及自114年6月10日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；請求被告星辰公司給付272萬1,367元，及自114年6月6日起，至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，均為有理由，應予准許。逾此範圍，即屬無據，應予駁回。

五、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，原告聲請願供擔保宣告假執行，僅具督促法院職權發動之效力，本院不受其拘束，無再命原告提供擔保之必要，亦不另為准駁之諭知。被告就此部分陳明願供擔保免為假執行，則核無不合，爰酌定相當之擔保金額准許之。至原告其他敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，爰一併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，核

與判決結果不生影響，爰不一一論列，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 115 年 4 月 30 日

勞動法庭 法官 呂俐雯

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 115 年 4 月 30 日

書記官 鄧家柔

附表一（原告於106年11月1日起至111年2月28日任職被告星辰公司期間）：

（民國/新臺幣）

月份(A)	底薪(B)	全勤(C)	補貼油 資(D)	月獎金/ 案件獎 金(G)	月薪合計(H =B+C+D+G)	時薪(109 年度兩造 不爭執，1 10至111年 度：I=H÷3 0÷8)	值班津貼 (J=每日50 0元)	值班天 數(K=J÷ 500)	前2小時加班費 (L=I×K×4/3×2)	後13小時加班 費(M=I×K×5/3× 13)	本院准許之 值班加班費 (N=L+M-J)	本院准許之休 息日未休工資 [O=(I×4/3×2+I ×5/3×6)×2]
109年4月	-					371	-					9,399
109年5月	-					371	-					9,399
109年6月	-					395	-					10,007
109年7月	-					378	-					9,576
109年8月	-					350	-					8,867
109年9月	-					286	-					7,245
109年10月	-					277	-					7,017
109年11月	-					304	-					7,701
109年12月	-					342	-					8,664
110年1月	28,943	3,000	5,000	67,209	104,152	434	3,500	7	8,101	65,818	70,419	10,994
110年2月	29,186	3,000	5,000	82,387	119,573	498	3,500	7	9,300	75,563	81,364	12,622
110年3月	29,186	3,000	5,000	95,721	132,907	554	3,500	7	10,337	83,990	90,827	14,029
110年4月	29,186	3,000	5,000	29,798	66,984	279	3,500	7	5,210	42,330	44,040	7,071
110年5月	29,186	3,000	5,000	95,115	132,301	551	4,500	9	13,230	107,495	116,225	13,965
110年6月	29,186	3,000	5,000	60,304	97,490	406	2,500	5	5,416	44,006	46,922	10,291
110年7月	29,186	3,000	5,000	62,676	99,862	416	0	0	0	0	0	10,541
110年8月	29,186	3,000	5,000	58,634	95,820	399	9,500	19	20,229	164,358	175,087	10,114
110年9月	29,186	3,000	5,000	66,119	103,305	430	6,500	13	14,922	121,240	129,662	10,904
110年10月	29,186	3,000	5,000	66,266	103,452	431	7,500	15	17,242	140,091	149,833	10,920
110年11月	29,186	3,000	5,000	66,443	103,629	432	7,500	15	17,272	140,331	150,102	10,939
110年12月	29,186	3,000	5,000	118,996	156,182	651	6,500	13	22,560	183,297	199,357	16,486
111年1月	29,186	3,000	5,000	120,193	157,379	656	3,500	7	12,241	99,455	108,195	16,612
111年2月	30,645	3,000	5,000	107,759	146,404	610	5,000	10	16,267	132,170	143,437	15,454
111年3月	30,645	3,000	5,000	147,560	186,205	776	1,500	3	6,207	50,431	55,137	19,655
合計	-	-	-	-	1,805,645	-	68,500	-			1,560,607	268,471

附表二（原告於111年3月1日至113年6月28日受僱於被告冬瓜公司期間）：

（民國/新臺幣）

月份(A)	底薪(B)	全 勤	補貼油	職務加	禮儀師	月獎金/	月薪合計(H	時薪(I=H	值班津貼(J	值班天	前 2 小 時 加 班	後13小時加班	本院准許之 值班加班費	本 院 准 許
-------	-------	-----	-----	-----	-----	------	--------	--------	--------	-----	----------------	---------	----------------	---------

(續上頁)

01

		(C)	資(D)	給(E)	津 貼 (F)	案件獎金 (G)	=B+C+D+E+F +G)	÷30÷8)	= 每 日 500 元)	數(K=J÷ 500)	費 (L=I ×K×4/3 ×2)	費 (M=I×K×5/3 ×13)	(N=L+M-J)	之 休 息 日 未 休 工 資 [O=(I×4/3 ×2+I×5/3× 6)×2]
111年4月	30,645	3,000	5,000	-	-	103,013	141,658	590	6,000	12	18,888	153,463	166,351	14,953
111年5月	30,645	3,000	5,000	-	-	116,573	155,218	647	9,500	19	32,768	266,242	289,510	16,384
111年6月	35,645	3,000	5,000	-	-	72,542	116,187	484	5,500	11	14,201	115,380	124,081	12,264
111年7月	35,645	3,000	5,000	-	-	105,355	149,000	621	5,500	11	18,211	147,965	160,676	15,728
111年8月	35,645	3,000	5,000	-	-	90,329	133,974	558	6,500	13	19,352	157,233	170,085	14,142
111年9月	35,645	3,000	5,000	-	-	88,291	131,936	550	6,500	13	19,057	154,842	167,399	13,927
111年10月	35,645	3,000	5,000	-	-	83,101	126,746	528	5,000	10	14,083	114,423	123,506	13,379
111年11月	35,645	3,000	5,000	-	-	96,829	140,474	585	6,000	12	18,730	152,180	164,910	14,828
111年12月	35,645	3,000	5,000	-	-	127,344	170,989	712	4,500	9	17,099	138,929	151,527	18,049
112年1月	35,645	3,000	5,000	-	-	87,272	130,917	545	4,500	9	13,092	106,370	114,962	13,819
112年2月	35,000	3,000	5,000	-	5,000	112,978	160,978	671	4,000	8	14,309	116,262	126,571	16,992
112年3月	35,000	3,000	5,000	-	5,000	104,986	152,986	637	4,500	9	15,299	124,301	135,100	16,149
112年4月	35,000	3,000	5,000	-	5,000	114,650	162,650	678	4,500	9	16,265	132,153	143,918	17,169
112年5月	35,000	3,000	5,000	-	5,000	141,500	189,500	790	3,500	7	14,739	119,753	130,992	20,003
112年6月	26,400	3,000	5,000	20,000	5,000	72,097	131,497	548	6,500	13	18,994	154,326	166,820	13,880
112年7月	26,400	3,000	5,000	20,000	5,000	53,106	112,506	469	6,500	13	16,251	132,038	141,789	11,876
112年8月	26,400	3,000	5,000	20,000	5,000	57,561	116,961	487	6,500	13	16,894	137,267	147,661	12,346
112年9月	26,400	3,000	5,000	20,000	5,000	50,660	110,060	459	6,500	13	15,898	129,168	138,565	11,617
112年10月	26,400	3,000	5,000	20,000	5,000	150,160	209,560	873	6,000	12	27,941	227,023	248,965	22,120
112年11月	26,400	3,000	5,000	20,000	5,000	77,405	136,805	570	6,500	13	19,761	160,556	173,817	14,441
112年12月	26,400	3,000	5,000	20,000	5,000	18,796	78,196	326	6,000	12	10,426	84,712	89,138	8,254
113年1月	26,400	3,000	5,000	20,000	5,000	38,649	98,049	409	6,000	12	13,073	106,220	113,293	10,350
113年2月	27,470	3,000	5,000	20,000	5,000	11,543	72,013	300	3,000	6	4,801	39,007	40,808	7,601
113年3月	27,470	3,000	5,000	20,000	5,000	58,164	118,634	494	1,500	3	3,954	32,130	34,585	12,522
113年4月	27,470	3,000	3,000	20,000	5,000	95,593	154,063	642	4,500	9	15,406	125,176	136,082	16,262
113年5月	27,470	3,000	3,000	20,000	5,000	45,255	103,725	432	4,500	9	10,373	84,277	90,149	10,949
113年6月	27,470	3,000	3,000	20,000	5,000	19,784	78,254	326	5,000	10	8,695	70,646	74,341	8,260
113年7月	27,470	3,000	3,000	20,000	5,000	37,915	96,385	402	4,500	9	9,639	78,313	83,451	10,174
合計	-						3,679,921	-	149,500	-			3,849,054	388,436

02

附表三（原告於113年7月1日至114年2月28日原告受僱於被告星辰公司期間）：

03

04

（民國/新臺幣）

05

月份(A)	底薪(B)	全 勤 (C)	補貼油 資(D)	職 務 加 給(E)	津 貼 (F)	月獎金/ 案 件 獎 金(G)	月薪合計 (H=B+C+D +E+F+G)	時薪(I =H÷30÷ 8)	值班津貼 (J=每日5 00元)	值班天 數(K=J ÷500)	前 2 小 時加班 費 (L=I ×K×4/3 ×2)	後13小時 加班費(M =I×K×5/3 ×13)	本院准許 之值班加 班費(N=L +M-J)	本院准許 之休息日 未休工資 [O=(I×4/ 3×2+I×5/ 3×6)×2]
113年8月	27,470	3,000	3,000	20,000	5,000	59,859	118,329	493	4,000	8	10,518	85,460	91,978	12,490
113年9月	27,470	3,000	3,000	20,000	5,000	30,941	89,411	373	4,000	8	7,948	64,575	68,522	9,438
113年10月	27,470	3,000	3,000	20,000	5,000	23,905	82,375	343	5,500	11	10,068	81,803	86,371	8,695
113年11月	27,470	3,000	3,000	10,000	5,000	58,795	107,265	447	4,000	8	9,535	77,469	83,004	11,322
113年12月	27,470	3,000	3,000	10,000	5,000	10,995	59,465	248	5,000	10	6,607	53,684	55,291	6,277
114年1月	27,470	3,000	3,000	-	5,000	30,973	69,443	289	5,500	11	8,487	68,961	71,948	7,330
114年2月	27,470	3,000	3,000	-	5,000	77,631	116,101	484	6,000	12	15,480	125,776	135,256	12,255
114年3月	28,590	3,000	3,000	-	5,000	12,330	51,920	216	5,000	10	5,769	46,872	47,641	5,480

(續上頁)

01

合計	-	694,309	-	39,000	-	640,012	73,288
----	---	---------	---	--------	---	---------	--------