臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞訴字第48號

原　　告　王威閔

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　張晉豪律師

被　　告　黃俊強即藍海水族館

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　林哲健律師

　　張宏暐律師

　　余秀娥

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年6月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣608,738元，及自民國114年12月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣266,400元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔48%，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣608,738元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣266,400元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國104年5月間起受僱於被告，擔任店員，月薪新臺幣（下同）40,000元。嗣被告於113年8月23日違法解僱原告。原告在職期間，每月工作24日，僅休假6日，每日工作時間為中午12時至晚間10時，故每日均加班2

小時，被告從未給付加班費，因原告之平日每小時工資額為167元（計算式：40,000元÷30日÷8小時=167元），原告應給付加班費共1,182,816元（計算式：167元×1.33×2小時×24日×111月=1,182,816元）。又被告從未給與原告特別休假，原告依法本應有109日之特別休假，被告應給付特休未休工資143,964元（計算式：40,000元÷30日×108日=143,964元）。此外，被告從未依法提繳勞工退休金，應補行提繳266,400元（計算式：40,000元×6%×111月=266,400元）。而被告資遣原告，另應給付資遣費185,000元、預告期間工資40,000元。爰依勞動基準法第24條、第39條中段規定，請求給付加班費1,182,816元；依勞動基準法第38條第4項前段規定，請求給付特休未休工資143,964元；依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求給付資遣費185,000元；依勞動基準法第16條第1項、第3項規定，請求給付預告期間工資40,000元；依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求提繳勞工退休金266,400元等語。並聲明：㈠被告應給付原告1,551,780元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應提繳266,400元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。㈢願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯以：兩造為多年好友，原告僅偶爾至被告店內聊天，並基於朋友情誼協助顧店，被告則給與金錢補貼，兩造間並無從屬性，並非僱傭關係，業據原告於臺灣臺北地方檢察署108年度偵字第9459號毀損債權案件（下稱偵案）中自陳明白。原告提出之Line訊息截圖並非真正，出於變造。又原告於113年7月31日趁被告外出之際，擅自翻拍電腦內商業機密資料，且於同年8月間不實檢舉被告違反動物用藥規定，其行為亦違反勞動基準法第12條第1項第4、5款規定，被告亦得終止勞動契約，毋庸給付資遣費、預告期間工資。被告之加班費請求，距離本件起訴超過5年部分，亦已罹於時效。而原告因另有負債，不願留有薪資轉帳及加保紀錄，以免債

權人追討，故與被告約定將勞健保、勞工退休金等均折現給付，不辦理投保及扣繳，自不得指摘被告違法云云，並聲明：㈠原告之訴及其假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠兩造間有勞動契約（即僱傭契約）：

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文；而稱勞動契約者，謂當事人之一方對於他方在從屬關係提供有職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，兩者只是不同法令上用語不同，實為同一契約類型。一般學理上認為勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：①人格從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。②親自履行，不得使用代理人。③經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。④納入雇主生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立，此有最高法院81年度台上字第347號民事判決意旨可參。是以，兩造間是否屬於勞動契約（即僱傭契約），應審酌其契約實質上有無人格上從屬性、經濟上從屬性及組織上從屬性，妥為認定。

2.查藍海水族館原係林詩森設立登記之獨資商號，嗣被告於103年12月31日受讓其經營權，於104年2月12日辦畢變更登記，迄今均為被告獨自經營，業經本院調取藍海水族館之商業登記卷宗核閱無訛（見勞訴卷第239-264頁），被告亦不爭執其獨資經營之事實（見勞訴卷第183-184頁），可以認定。據證人即藍海水族館前員工楊清雄證稱：藍海水族館原由林詩森掛名擔任負責人，實際上的前老闆人在高雄，我現在不記得姓名，在前老闆經營時，正職員工有十餘人，原告是前老闆時代的員工，中途有離職。被告在104、105年間接

手經營後，有把原告回聘，此後原告一直在職，前期員工有我、原告、工讀生2人，後期剩我跟原告。我在3年前（即112年間）離職後，原告還繼續工作，我之前有回去跟藍海水族館買東西，那時原告還在店裡。藍海水族館原則上全年無休，只有大年初一、初二休晚上，即下午5時休息。營業時間是每天中午12時至晚上10時，中間沒有休息，都是我跟原告從早到晚工作，不會換班，我們月休6天，沒有特休。我跟原告要負責店裡的所有工作，包含銷售、照顧活體、清潔等。進貨、採購是被告本人負責，我跟原告負責點貨。原告跟我一樣，月薪40,000元，以現金領取等語（見勞訴卷第289-296頁）。參以原告於107年間即有多次在被告店內顧店、接待顧客情形，有偵案中告訴人吳碧燕所拍攝之照片在卷可佐（見勞訴卷第209-223頁），足認證人楊清雄所述屬實。此外，被告訴訟代理人即其妻余秀娥於證人楊清雄到庭證述之前，曾傳訊予證人楊清雄之妻，要求證人楊清雄不可到庭作有利於原告之證述，否則將提出偽證告訴，甚至汙衊證人是「為了錢」而來作證云云，有證人楊清雄提出之Line訊息截圖在卷足憑（見勞訴卷第301-325頁），顯見被告夫妻因為心虛害怕敗訴，即騷擾證人，意圖阻礙其出庭證述，此等手段甚為惡質，應作為全辯論意旨之一環，一併審酌，益徵證人楊清雄所述確屬可信。

3.觀諸兩造間Line訊息截圖，可見原告不僅就店內事務請示被告，且會傳訊予被告請假（見勞訴卷第97-107頁），而原告提出之被告店內收銀員銷售總表之螢幕翻拍畫面中，亦有原告之來客數、銷售額等統計資料（見勞訴卷第109-125頁）。被告雖辯稱：此類資料係原告所變造，其內容與常理不符云云，否認其形式上真正，然證人楊清雄已明白證述：上述截圖中之「強哥」就是被告，我有他的Line，而被告店內之銷售資料格式與原告提供之資料相符，其中店長是被告，另有我、原告的名字，我們在結帳的時候，都要輸入電腦，被告如果在店內就由被告結帳，若被告不在，就由我或

原告結帳等語（見勞訴卷第293、295頁），足認該等資料形式上應屬真正。又按民事訴訟法對於證據能力並未設有規定，關於涉及侵害隱私權所取得之證據是否具有證據能力，應綜合考量誠信原則、憲法上基本權之保障、發現真實與促進訴訟之必要性等因素，衡量當事人取得證據之目的與手段、所欲保護之法益與所侵害法益之輕重，如認符合比例原則，則所取得之證據具有證據能力，此有最高法院109年度台上字第1326號民事判決意旨可參。原告雖翻拍被告電腦螢幕畫面，始取得上述統計資料，惟此係為保存證據以備訴訟之需，且其資料內容為被告店內之營業額數據，並不涉及被告個人之隱私事務，應認原告所為尚符合比例原則，該等螢幕翻拍畫面應有證據能力。

4.據上可知，原告長期擔任被告之正職店員，月薪40,000元，工作時間為每天中午12時至晚上10時，月休6日，與證人楊清雄一同分擔店內工作，如無法出勤須向被告請假，且就店內事務須請示原告，顯有人格上、經濟上及組織上從屬性，兩造間確有勞動契約（即僱傭契約）無誤。

5.兩造於偵案之警詢及偵查中，固均否認有僱傭關係存在，一致辯稱：原告已於106年間離職，之後只是去被告店內聊天，偶爾幫忙，沒有領薪資云云（見勞訴卷第225-238頁），惟此與上述事證均不相符，顯見當時兩造係為規避強制執行及毀損債權之罪責，始勾串而為虛偽供述，不足憑採。故被告辯稱：兩造為多年好友，原告僅偶爾至被告店內聊天，並基於朋友情誼協助顧店，被告則給與金錢補貼云云，顯係卸責之詞，不足採信。

㈡按勞動基準法第11條、第12條規定雇主終止勞動契約之事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則，並基於保護勞工之意旨，應明示終止之事由及法令依據，並證明其主張法定終止事由之存在，始得謂合法終止勞動契約，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變

更再加以主張，此有最高法院95年度台上字第2720號、109年度台上字第1518號、110年度台上字第2705號民事判決意旨可參。查被告於113年8月23日要求原告不得再前來店內，固為兩造所不爭執（見勞訴卷第183-184頁），然被告亦自承：被告認定無勞動契約，且不懂法律，所以不會援引法條（見勞訴卷第184頁），則其並未明示終止之法令依據，其解僱行為不具程序正當性，應屬無效。被告雖於訴訟中追補勞動基準法第12條第1項第4、5款規定，作為法令依據，然其於解僱當時並未告知，自不得於訴訟中變更主張。是以，兩造間勞動契約未經被告合法終止，仍繼續存在，已可認定。

㈢加班費：

1.本件相關之加班費之規範如下：

⑴平日加班：勞動基準法第24條第1款原規定：「雇主延長工作時間在2小時以內者，勞工延長工作時間之工資，按平日每小時工資額加給1/3以上加給之」，同法於105年12月21日修正、於同年00月00日生效後，上述規定移列至同法第24條第1項第1款，但內容並未修正，並無新舊法比較之問題，應逕行適用裁判時法。

⑵休息日加班：

①上述105年修正前，勞動基準法本無休息日之規定，如勞工工作超過每週40小時，即應適用當時之勞動基準法第24條。

②上述105年修正後，勞動基準法第36條第1項規定：「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。」第24條第2項規定：「雇主使勞工於休息日工作，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。」第24條第3項規定：「休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計。」

③107年1月31日修正、同年3月1日施行之勞動基準法，已刪去上述第24條第3項規定，至於第36條第1項、第24條第2項規定則未修正。

2.上述加班費之規定，乃相對強行法，依該法定標準算出之金額，是勞動條件之最低標準，具有強行性效力、直律性效力。勞雇雙方另行約定較優厚之計算標準，固為法所不禁；而在相關權利具體發生之前，勞雇雙方事前約定較不利於勞工之計算標準，或勞工事前拋棄其加班費請求權，則為法所不許，依民法第71條本文、勞動基準法第1條第2項規定，此類意思表示均屬無效。但在相關權利具體發生之後，勞工仍得處分其既得之權利。在處分權主義下，勞工僅就其權利之一部分起訴請求，或於訴訟中撤回起訴，乃至於與雇主成立調解、和解而拋棄其權利等，原則上均可委由勞工自行決定。又基於辯論主義，勞工若為簡化計算，採用低於法定標準之計算方法，於訴訟中主張其加班費金額，是勞工優先追求程序利益，以減少訴訟上耗費之勞力、時間及費用，而在實體利益上適度退讓之結果，基於程序利益保護原則，亦應予採納。

3.按當事人應就訴訟關係為事實上及法律上之陳述；就其提出之事實，應為真實及完全之陳述；原告準備言詞辯論之書狀及被告之答辯狀，就請求、答辯所依據之事實及理由應分別具體記載，此觀民事訴訟法第193條第1項、第195條第1項及第266條第3項之規定即明。故當事人欲求利己之裁判，首須主張利己之事實，此為主張責任，而後始生證明其主張為真實之舉證責任。負主張責任之當事人就其主張之事實未為具體之陳述時，對造當事人原則上無義務提出具體化之爭執，此有最高法院106年度台簡上字第1號、108年度台簡上字第7號民事判決意旨可參。惟在證據資料偏在於對造，無從期待當事人具體主張之情形，應類推適用民事訴訟法第277條但書規定，降低其主張責任。據此，勞工請求加班費時，原則上固應就其加班之日期、起迄時間、時數、及其加班費基

數、計算方法，逐一具體主張，以克盡其主張責任。然而，雇主若未依法備置出勤紀錄，或無正當理由不從法院之命提出者，因其每日工作流程均連續不斷、反覆發生，要求勞工逐一回憶多年來之加班日期或起迄時間，不免強人所難，此時應適度降低主張責任，允許勞工不具體指明日期、起迄時間，而以在固定週期內特定時數之方式（如：因應營業時間而每月加班多少小時，或固定每週某幾日下班後加班多少小時等），主張其加班時數。

4.按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；而當事人持有文書，無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第35條、第36條第5項定有明文，此即所謂「擬制真實之制裁」。又勞工之出勤紀錄，亦即以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄，即為上述雇主依法所應備置之文書之一，此參勞動基準法第30條第5項、同法施行細則第21條第1項規定即明。故雇主無正當理由不提出出勤紀錄，法院即得課以擬制真實之制裁，依自由心證推認勞工關於該文書性質、內容及其成立之主張或依文書應證之事實為真實，此有最高法院110年度台上字第1506號、111年度台上字第2070號民事判決意旨可參。在決定擬制真實範圍時，法院應斟酌勞工取得該證據之可能性、該證據之重要性、雇主未能提出之可歸責性等因素，追求程序上之公平。倘無其他相左之事證足以據為相反之認定時，法院得認定待證事實為真實。惟若勞工主張之待證事實與其他已浮現之事證有所出入，仍應依自由心證綜合判斷事證，僅認定當事人關於該文書內容的主張為真實、甚或全然不予認定。

5.本院依勞動事件法第35條規定，於115年3月24日命被告提出原告之出勤紀錄、工資清冊（見勞訴卷第185頁），被告僅具狀辯稱：原告非受僱員工，其無須備置出勤紀錄、工資清冊云云，並未遵期提出（見勞訴卷第265-266頁），然原告

確係被告之勞工，兩造間有勞動契約（即僱傭契約），業經認定如前，被告主觀否認，並非不必提出出勤紀錄、工資清冊之正當理由。是以，被告無正當理由不從本院之命提出出勤紀錄、工資清冊，揆諸上開意旨，應降低原告之主張責任，並對被告課與擬制真實之制裁。

6.原告主張：其在職期間，每月僅休假6日，每日工作時間為中午12時至晚間10時，故每日均加班2小時等情，核與證人楊清雄證稱：藍海水族館原則上全年無休，只有大年初一、初二休晚上，即下午5時休息，原告與我月休6天，沒有特休，每天工時與營業時間相同，是每天中午12時至晚上10時，中間沒有換班，也沒有休息，我們叫便當自己抽空吃，有客人來時，就要先服務客人，待客人離去才繼續用餐等語相符（見勞訴卷第290-293頁），應推認為真實。然原告每月工作日數，應依各月日數而定，因小月30日、大月31日，原告主張其小月、大月均工作24日，應屬可信。然而平年2月僅有28日，原告月休6日後，工作日僅有22日；閏年2月有29日，原告月休6日後，工作日僅有23日。又被告於113年8月23日即已離職，當月工作日最多僅有23日。此外，被告於歷年大年初一、初二均營業至下午5時，原告於初一、初二當無加班時數可言。至於休息日部分，因被告僅給與原告月休6日，有工作日2日依法應屬休息日，本應按上述各時期之休息日費率計算，但原告均主張以加成1/3計算，其加成比率雖低於法定標準，依據辯論主義，仍可採納。據此計算，原告各月份之工作日數、加班時數、加班費金額如附表所示。

7.按利息、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126條定有明文。被告與原告、證人楊清雄約定每月5日發薪，為證人楊清雄證述明確（見勞訴卷第294頁），則每月之加班費，應以次月5日為清償期，並起算5年之短期消滅時效。本件係於114年6月4日起訴，原告109年4

月份以前之加班費，清償期均在109年5月5日以前，距離本件起訴已超過5年，已罹於時效，原告不得再行請求給付。至於原告109年5月份以後之加班費，清償期在109年6月5日以後，均未罹於時效，原告自得請求給付。就此未罹於時效之部分，即109年5月至113年8月23日間，原告工作日共有1,240日，加班時數共2,464小時，加班費共547,556元（計算式：(40,000元÷30日÷8小時)×(1+1/3)×2,464小時≒547,556，四捨五入至整數），詳如附表所示。

8.是以，原告本得依勞動基準法第24條第1項第1款、第2項前段規定，請求給付加班費547,556元。又原告並未請求例假、休假或特別休假之加班費，其贅引勞動基準法第39條中段規定，並不影響結論。

㈣特休未休工資：

1.特別休假之規定如下：

⑴原勞動基準法第38條第1款規定：「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。①1年以上3年未滿者7日。……」105年12月21日修正、106年1月1日施行之勞動基準法第38條第1項第1至5款規定：「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：①6個月以上1年未滿者，3日。②1年以上2年未滿者，7日。③2年以上3年未滿者，10日。④3年以上5年未滿者，每年14日。⑤5年以上10年未滿者，每年15日。……」。是以，原告歷年之特別休假日數，應依當時有效之法令計算。又特別休假年度，得由勞雇雙方協商，以週年制（勞工受僱當日起算，每一週年之期間）、曆年制（每年1月1日至12月31日）、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計算，有勞動基準法施行細則第24條第2項規定可參，但勞雇雙方未有約定者，應以週年制計算，以符合勞工年資之計算方式。此等法規命令，僅在釐清年度計算等細節，對其行為時之法律構成要件及價值判斷，並不生影響，尚無法律變更之問題，應

逕予適用。

⑵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，原勞動基準法施行細則第24條第3款即有規定，嗣勞動基準法於上述105年修正後，移列至同法第38條第4項前段而為規定，此項規定僅規範位階、體裁改變，內容並未修正，並無新舊法比較之問題，應逕行適用裁判時法。又就發給特休未休工資之基準，其約定工資為計月者，係以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，為其1日之工資，勞動基準法施行細則第24條之1第2項第1款第2目定有明文。又發給特休未休工資之期限，於年度終結之情形，應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；於契約終止之情形，則應於契約終止時給付，勞動基準法施行細則第24條之1第2項第2款、第9條亦有明定。此等法規命令，僅在釐清計算方法、清償期等細節，對其行為時之法律構成要件及價值判斷，並不生影響，尚無法律變更之問題，應逕予適用。

2.原告自104年5月起受僱於被告，因被告並未給與原告特別休假，自無約定特休年度，揆諸上開意旨，應以週年制計算，其特休年度為每年5月1日至次年4月30日，原告任職以來歷年之特別休假日數、特休未休工資金額如附表所示。因被告定於每月5日發薪，而兩造間勞動契約並未合法終止，業經認定如前，則各年度之特休未休工資，應以次年5月5日為清償期，並起算5年之短期消滅時效。本件係於114年6月4日起訴，則回溯5年，108年度（108年5月1日至109年4月30日）以前之特休未休工資，清償期在109年5月5日以前，均已罹於時效，不另計算。至於原告109年度（109年5月1日至110年4月30日）以後之特休未休工資，清償期均在110年5月5日以後，均未罹於時效。是以，原告本得依勞動基準法第38條第4項前段規定，請求給付109年度至113年度之特休未休工資共100,000元（計算式：40,000元÷30日×15日×5年度=100,000元），詳如附表所示。

㈤按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。是以，必須勞動契約因上述情形終止，勞工始得請求給付資遣費。本院闡明詢問原告：原告何時、以何方式為終止勞動契約之意思表示？本件是主張勞動契約經被告終止、還是原告終止？（見勞訴卷第182頁），原告具狀答稱：被告於113年8月23日單方要求原告「不准再來」，屬被告單方終止勞動契約，至於原告並無主張終止勞動契約之意思等語（見勞訴卷第283頁），而被告113年8月23日之解僱意思表示不具程序正當性，應屬無效，業經認定如前，原告亦未主張勞動契約有因上述情形而終止，故兩造間勞動契約仍然存續，原告自不得請求給付資遣費。

㈥按雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應依勞工之年資而提前預告之，雇主未依法定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第16條第1項、第3項定有明文。然被告本件並未依勞動基準法第11條或第13條但書規定而為解僱，兩造間勞動契約仍然存續，原告自不得請求給付預告期間工資。

㈦勞工退休金：

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，儲存於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為適用勞動基準法之本國籍勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依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；前項請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第7條第1項第1款、第31條定有明文。因雇主未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，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，此有最高法院101年度台上字第1602號民事判決意旨可參。原告月薪40,000元，於104年5月至113年8月間，月提繳工資均為40,100元，有歷年勞動部發布之勞工退休金月提繳分級表可查，原告僅主張被告應提繳266,400元（計算式：40,000元×6%×111月=266,400元），其金額低於法定標準，但基於辯論主義，仍可採納。被告未提繳此金額，原告請求被告補行提繳，自屬有據。又原告係於113年8月23日離職，本件係於114年6月4日起訴，並未超過5年，則上述勞工退休金提繳請求權均未罹於時效，附此敘明。

2.按關於勞工工作年資及退休金給與標準，係基於保護勞工生活養老政策所為之強制規定，倘勞資雙方於勞方工作前或退休前，事先約定不計年資與退休金，該項約定因違反強制規定而無效，有最高法院106年度台上字第2733號民事判決可參。被告辯稱：原告因另有負債，不願留有薪資轉帳及加保紀錄，以免債權人追討，故與被告約定將勞健保、勞工退休金等均折現給付，不辦理投保及扣繳云云，縱屬實在，此等約定既違反強行法規，自屬無效，被告不得執以主張免責。

㈧另案執行之影響：

1.按就債務人對於第三人之金錢債權為執行時，執行法院應發扣押命令禁止債務人收取或為其他處分，並禁止第三人向債務人清償；對於薪資或其他繼續性給付之債權所為強制執行，於債權人之債權額及強制執行費用額之範圍內，其效力及於扣押後應受及增加之給付；債務人於扣押後應受及增加之給付，執行法院得以命令移轉於債權人，強制執行法第115條第1項、第115條之1第1項、第4項本文已有明定。是以，執行法院核發之移轉命令後，債務人對於第三人之金錢債權已移轉於債權人，債務人即喪失其債權，此有最高法院63年台上字第1966號民事判例意旨可參。又核發移轉命令者，性

質上乃法定之債權讓與（民法第294條第1項參照），本於準物權行為及處分行為之作用，於移轉之債權範圍內，具有代物清償之效果，足使執行債權發生消滅之效力，縱債權人嗣因尚未領取或其他原因而未實際獲償，對於其已消滅之執行債權並不生影響。惟第三人之金錢債權倘係將來之薪資請求權者，由於其可能因債務人之離職或職位變動，或調整薪津，而影響其存在或範圍，在法效上自難與現實之債權等量齊觀。執行法院若對於所扣押之債務人之薪資債權核發移轉命令時，就尚未到來之薪資債權部分，固須於該債權成為現實之債權時，始生使執行債權消滅之效力；然就已到來而可領取之薪資債權部分，既經執行法院依法核發移轉命令，即已發生消滅執行債權之效力，不論債權人是否已據以領取或實際獲償，該部分之執行程序應告終結，此有最高法院104年度台上字第1468號民事判決意旨可參。

2.因訴外人吳碧燕聲請對原告強制執行，本院曾以106年5月19日北院隆106司執助慧字第3739號扣押命令，在執行債權：119,700元，及自105年7月15日起至原告遷讓門牌號碼臺北市○○區○○○○街000巷00號、92號1樓及B1建物（下稱另案房屋）完竣日止，按月給付63,000元之違約金，及執行費37,642元之範圍內，禁止原告收取每月得支領之各項薪資債權之1/3，被告亦不得對原告清償，於106年6月3日送達被告（見勞訴卷第268-271頁）。嗣本院以106年6月13日北院隆106司執助慧字第3739號移轉命令，命將原告每月薪資債權之1/3，於上述執行債權之範圍內，移轉於訴外人吳碧燕，於同年6月26日送達被告（見勞訴卷第272-275頁）。上述扣押命令、執行命令未經聲明異議，亦未經本院撤銷，其效力始終存在。其後，臺灣士林地方法院在106年度司執更一字第3號案中，於106年7月7日將另案房屋點交債權人吳碧燕，有執行勘測筆錄在卷足憑（見勞訴卷第351-353頁），據此核算，另案執行債權中違約金部分應從105年7月15日算至106年7月7日，共739,200元（計算式：63,000元×（11+22/30）

月=739,200），而另案執行債權全部金額共896,542元（計算式：119,700+739,200+37,642=896,542）。

3.上述扣押命令於000年0月0日生效。被告此時已將106年4月份以前之月薪（清償期在106年5月5日以前）如數給付予原告，故該等月薪之債權均已因清償而消滅，無從扣押，但鑑於證人楊清雄證稱：被告每日工作8小時部分，並沒有發放加班費給我跟原告，也沒有給予特別休假等語（見勞訴卷第292-293頁），足見被告此際仍積欠106年4月份以前之加班費、特休未休工資，故此部分債權之1/3為扣押命令、移轉命令效力所及。至於原告106年5月份（清償期106年6月5日）以後之月薪、加班費、特休未休工資之1/3，則均為上述扣押命令、移轉命令效力所及，故各月份扣押、移轉之執行金額，及當月執行債權餘額，詳如附表所示。上述經強制執行之部分，債權已經移轉與訴外人吳碧燕，原告已喪失該部分債權，不得再請求被告給付。扣除遭強制執行之部分後，原告尚得請求被告給付加班費餘額508,933元、特休未休工資餘額99,805元，詳如附表所示。至於提繳勞工退休金部分，係損害賠償債權，並非繼續性給付之薪資債權，不受上述扣押命令、移轉命令影響，附此敘明。

㈨上開加班費、特休未休工資之給付，均有確定期限，其中清償期最晚者，為113年度之特休未休工資，應於114年5月5日給付，至此所有加班費、特休未休工資均已屆清償期。至於提繳勞工退休金，屬損害賠償債權，為無確定期限之給付。原告請求均自起訴狀繕本送達翌日起算遲延利息，而本件起訴狀與調解通知於114年12月2日寄存於臺北市政府警察局松山分局三民派出所（見勞訴卷第45頁），被告於同年12月9日即已具狀聲請改期，於翌（10）日寄到本院（見勞訴卷第51-52頁），足見被告最遲於114年12月9日即已實際收受本件起訴狀繕本，故原告請求自翌（10）日起至清償日止，按週年利率5%計付遲延利息，合於民法第229條第1項、第2項、第233條第1項本文、第203條規定，確屬有據。

四、綜上所述，原告依勞動基準法第24條第1項第1款、第2項規定，請求被告給付加班費508,933元，依同法第38條第4項前段，請求給付特休未休工資99,805元，以上共608,738元，及自114年12月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；另依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求提繳勞工退休金266,400元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，均有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、本件係勞動事件，就原告（即勞工）之給付請求，為被告（即雇主）敗訴判決之部分，應宣告假執行，同時酌定相當之金額，宣告被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其訴既經駁回，則其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後均認於本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞動事件法第15條後段、第44條第1項、第2項，民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　28　　日

勞動法庭　　法　官　王沛元

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　　7　　月　　30　　日

書記官　葉愷茹