臺灣嘉義地方法院民事判決

108年度朴勞簡字第2號

原　　告　莊雅婷
　　邱佩玉
共　　同
訴訟代理人　洪千雅律師（法扶律師）
被　　告　嘉明海運股份有限公司
法定代理人　陳乾禾
訴訟代理人　施憲民
　　廖海蒂

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109 年2 月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告莊雅婷新臺幣155,932元，及自民國108年4月12日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應給付原告邱佩玉新臺幣111,434元，及自民國108年4月12日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣155,932元、111,434元分別為原告莊雅婷、邱佩玉供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：

原告莊雅婷部分：

原告莊雅婷自民國102 年11月1 日起至107 年2 月28日受僱於被告擔任會計人員（勞保投保日期為102 年11月13日），離職前月薪為新臺幣（下同）29,000元。而原告莊雅婷於在職期間並無特別休假，且部分國定假日、休息日、例假日公司規定應出勤，但被告均未依法給付加班費，原告莊雅婷遂於離職後向嘉義縣政府社會局申請勞資爭議調解，但被告於

調解時均拒絕給付而調解不成立，故依法請求被告應給付特休未休工資、國定假日加班費及星期六加班費。

特別休假應休而未休，應發給工資32,470元

- 依據修正前勞動基準法第38條第1項規定：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：一、一年以上三年未滿者七日。而該條修正後，繼續工作滿三年以上五年未滿者，每年給予十四日特別休假。又修正後勞動基準法第38條第1項規定：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、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。同條第4項復規定「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。」

— 依據原告莊雅婷受僱年資，其自103年11月2日起至104年11月1日止、104年11月2日起至105年11月1日止按照舊制各有7日特休假，105年11月2日起至106年11月1日止按照舊制有10日特休假，106年11月2日起至107年11月1日止依據新制有14日特休假。

· 103年、104年間原告莊雅婷平均月薪為25,000元，該期間特休未休14日工資為25,000/30 × 14＝11,662元，105、106年間原告莊雅婷平均月薪為26,000元，特休未休工資為26,000/30 × 24＝20,808元。

j 特休未休工資合計為32,470元。

星期六加班工資107,928 元

- 勞動基準法第24條第2項規定「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」又勞動基準法自105年1月1日起實施每周40小時工作

時間，原告受僱期間每月只有一次星期六休假，其餘三次星期六仍須上班八小時，僅星期日為例假日依法休假，故原告自105 年1 月1 日起至107 年2 月28日止得依法請求星期六休假日加班費36＋36＋6 ＝78，共計78天。

— 105 及106 年度星期六加班費每日為：26,000/30/8 ＝108（時薪），108 × 1.34× 2 （前2 小時）＋108 × 1.67× 6（後6 小時）＝1,371 （日薪），1,371 × 72＝98,712元。

· 107 年度星期六加班費每日為29,000/30/8 ＝121 （時薪），121 × 1.34× 2 （前2 小時）＋121 × 1.67× 6 （後6 小時）＝1,536 （日薪），1,536 × 6 ＝9,216 元。

j 星期六加班費合計107,928 元

國定假日加班15,534元

- 原告莊雅婷任職期間元旦、和平紀念日2/28、勞動節5/1 、國慶日均有上班，故103 年至106 年度共有14天於國定假日上班，加上107 年度元旦及2/28和平紀念日，原告莊雅婷於國定假日上班共計18日。

— 依據勞動基準法第39條，勞工於國定假日工作者，雇主應加倍發給工資，故原告莊雅婷除原已受領之薪資外，尚得再請求一日薪資。

· 103 、104 年度原告莊雅婷之月薪為25,000元、國定假日加班費為25,000/30 × 8 ＝6,664 元。

j 105 年、106 年度原告莊雅婷之月薪為26,000元，國定假日加班費為26,000/30 × 8 ＝6,936 元。

LL 107 年度原告莊雅婷之月薪為29,000元，國定假日加班費為29,000 / 30 × 2 ＝1,934 元。

ll 原告莊雅婷得請求被告國定假日加班應再給付15,534元。

原告邱佩玉主張：

原告邱佩玉自105 年11月15日起至107 年12月7 日受僱於被告擔任會計人員（勞保投保日期為102 年11月23日），離職前月薪為24,000元。而原告邱佩玉於在職期間並無特別休假，且部分國定假日、休息日、例假日出勤，被告未依法給付

加班費，原告邱佩玉遂向嘉義縣政府社會局申請勞資爭議調解，但被告於調解時均拒絕給付而調解不成立。

特別休假應休而未休，應發給工資15,898元

- 依據原告邱佩玉受僱年資，其自106 年5 月15日起至106 年11月14日止有三天特休假，106 年間原告邱佩玉月薪為23,000元，特休未休工資為23,000/30 × 3 ＝2,298 元。

— 原告邱佩玉106 年11月15日起至107 年11月14日有7 日特休假、107 年11月15日起至108 年11月14日有10日特休假。107 年間原告邱佩玉月薪為24,000元，特休未休工資為24,000/30× 17＝13,600元。

· 原告邱佩玉得請求特休假未休之工資共計15,898元。

星期六加班工資89,268元

- 勞動基準法自105 年1 月1 日起實施每周40小時工作時間，原告邱佩玉受僱期間每月只有一次星期六休假，其餘三次星期六仍須上班八小時，僅星期日為例假日。

— 105 年星期六加班費有3 日，原告邱佩玉當時月薪為22,000元，22,000/30/8 ＝92（時薪），92× 1.34× 2 （前2 小時）＋92× 1.67× 6 （後6 小時）＝1,169 （日薪），1,169 × 3 ＝3,507 元。

· 106 年度星期六加班費有36日，原告邱佩玉該年度月薪23,000元，故時薪為23,000/30/8 ＝96元，96× 1.34× 2 （前2 小時）＋100 × 1.67× 6 （後6 小時）＝1,219 （日薪），1,219 × 36＝ 43,884元。

j 107 年度星期六加班費有33日，原告邱佩玉該年度月薪24,000元，故時薪為24,000/30/8 ＝100 元，100 × 1.34× 2 （前2 小時）＋96× 1.67× 6 （後6 小時）＝1,269 （日薪），1,219 × 33＝ 41,877元。

LL 星期六加班費合計89,268元。

國定假日加班6,268 元

- 原告邱佩玉任職期間國定假日元旦、和平紀念日2/28、勞動節5/1 、國慶日均有上班，故106 至107 年度共有8 天於國

定假日上班。

— 依據勞動基準法第39條，勞工於國定假日工作者，雇主應加倍發給工資，故原告邱佩玉除原已受領之薪資外，尚得再請求一日薪資。

· 106 年度原告邱佩玉之月薪為23,000元，國定假日加班工資應再給23,000/30 × 4 ＝3,068 元，107 年度原告邱佩玉之月薪為24,000 元，24,000/30 × 4 ＝3,200元。

j 原告邱佩玉可請求被告給付國定假日加班費6,268 元。

對被告抗辯之陳述：

原告主張受僱期間之星期六及國定假日加班工資，應由被告提出出勤紀錄供核：

- 依據勞動基準法第30條第5 項及第6 項規定「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」且同法第79條第2 項規定違反第30條第5 項規定者，處新台幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

— 依據前揭法律規定，勞工出勤紀錄既然由被告置備及保管，則依據民事訴訟法第277 條但書之規定，被告否認原告於星期加班之事實應由其負舉證責任。再者，依據民事訴訟法第342 條規定出勤紀錄既為被告所保存，原告亦聲請鈞院命被告提出，以利釐清事實。

原告請求特別休假應休而未休之工資，倘被告否認，依法應由被告負舉證責任。

- 按「雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。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。」勞動基準法第38條第5 項及第6 項定有明文。

— 依據前揭規定，被告若認原告無特別休假應休而未休之工資請求權存在，係應由被告負舉證責任，被告於答辯狀所主張

應由原告舉證一事顯然於法不符。

ŋ 並聲明：　被告應給付原告莊雅婷155,932 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。被告應給付原告邱佩玉111,434 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。　原告二人各願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告則以：

緣原告莊雅婷及邱佩玉前於被告公司擔任會計，並於107 年間先後自行離職。原告請求被告支付星期六加班工資、特別休假而未休工資，惟原告就該主張並未檢附任何證據以為佐證，而僅空言泛稱要求被告給付，是以，原告二人上開主張顯與舉證責任原則相悖，委不足採。

按勞動基準法第1 條規定，該法之立法目的，乃在保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，又勞動基準法第24條雖規定，雇主對於延長工作時間之勞工負有給付延長工作時間加班工資之義務，但參諸同法第32條第1 項所定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會『同意』後，如事業單位無工會者，經勞資會議『同意』後，得將工作時間延長之」，暨對照勞動基準法全文並未規範勞工得單方面加班等情，已可知我國之勞動基準法制並不鼓勵勞工加班，是以為避免雇主單方面以經濟之強勢迫使勞工加班，乃明定須徵得勞工之同意始得為之，並保障勞工在加班後能領取加班之工資，是以尚不得據以推認勞工有任意加班並事後要求加班費之權利。況勞動契約性質上屬雙務契約，勞雇雙方在契約權利之行使、義務之履行上，仍應符合誠信原則，此觀諸民法第148 條第2 項規定亦明。而勞工之勞務付出縱使有益於雇主之營運，然雇主依法亦因此負有支付勞務對價（加班費）之義務，而增加人事成本，是以勞工之加班並非全然是雇主得利，是以如允勞工於未徵得雇主同意之情形下任意加班並行使加班費請求之權利，無異使雇主須承擔於訂約之際未能預見、掌控之人事費用風險，已有

違契約履行之誠信原則，則依現行法制、立法精神與契約精神觀之，僅在雇主提出加班要求時，勞工享有得以拒絕之「同意權」，勞工於此前提下，始享有請求加班費之權利。亦即，勞工在正常之工作時間外，延長工作時間，為雇主提供勞務，除其提供勞務係基於雇主明示或可得推知之意思外，勞工當無本於勞動契約或勞基法規定，向雇主請求報酬之餘地，因其延長工作時間，本不在雇主預期之範圍中，勞工自無強使雇主受領其勞務之給付之理。承上，本件原告主張被告應給付伊等於受僱期間每月星期六之加班費云云，然而倘如原告所言其確實於表定工作期間外之休假日仍有加班之事實，則請原告提出其加班係因被告主動要求，而其亦同意之相關證據予以佐證上開事實，否則即無片面要求被告支付相關加班費之理由，始符勞動基準法之旨趣。

按「被上訴人於上開期間因受上訴人之限制而未請特別休假，為原審認定之事實。果爾，被上訴人請求上訴人給付之未休特別休假工資金額，自應按上開規定計算。」（最高法院103 年度台上字第1047號民事判決意旨參照），是員工要求雇主支付其特休假而未休之工資，應以其未休假係因遭雇主限制等可歸責於雇主之事由為前提。本件原告主張被告應給付伊等關於特休應休而未休之工資云云，然而依據上開實務見解，原告應先證明其主張之特別休假可休而未休是否可歸責於被告之事由所造成，始為適法。

㈨ 並聲明：原告之訴駁回。如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、得心證之理由：

原告莊雅婷部分：

原告莊雅婷主張自102 年11月1 日起至107 年2 月28日止，受僱於被告擔任會計人員，103 、104 年每月薪資為25,000元，105 、106 年每月薪資為26,000元，107 年每月薪資29,000元等情，被告並未加以爭執，堪信為真。

請求特別休假未休工資部分：

－按勞動基準法第23條第2項規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。」同法第38條第5至6項規定：「雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。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。」因此，原告莊雅婷主張在受僱期間有特別休假38天未休之事實，被告如果認為其權利不存在，依據勞動基準法第38條第5項、第6項及民事訴訟法第277條但書規定，應由被告負舉證責任。惟查，被告並無提出工資清冊、定期通知書存稿等證據資料以供核對，僅空言否認原告權利，並要求原告莊雅婷舉證證明，於法不符，顯非可採。因此，原告莊雅婷主張其有特別休假38天未休，應推定為係屬真實。

—按105年12月21日修正公布前勞動基準法第38條規定：「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：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」而另於105年12月21日修正公布，並自106年1月1日施行的勞動基準法第38條第1項規定：「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、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止」。又按勞動基準法第38條第4項前段規定：「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。」。

．查原告莊雅婷自103年11月1日起至107年2月28日因契約終止而未休特別休假日數，累計為38日（計算式：7＋7＋

10＋14＝38），則原告莊雅婷請求之特別休假工資32,470元【計算式：833（即103、104年之日薪）x 14＋867（即105、106年之日薪）x 24＝32,470】，核屬有據。

請求星期六加班工資部分：

－按勞動基準法第30條第5項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」，經查，被告未依命提出原告莊雅婷任職期間出勤紀錄以供本院審酌。則依前揭規定，被告既違反勞動基準法關於勞工出勤紀錄保存5年之義務，而此部分出勤紀錄復難命原告莊雅婷提出以為舉證等情，本院認應認原告莊雅婷關於其於105年1月1日起至107年2月28日止任職期間之加班時數之主張為真實。再查，104年6月3日修正公布勞動基準法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」並自105年1月1日施行。因此，法定正常工作時間自105年1月1日起縮減為每週不得超過四十小時。查其立法理由，謂：「因應國際勞工組織（ILO）頒訂第47號公約及頒布第116號減少工時建議書，建立每周工作40小時原則，並落實全國週休二日之制度，爰修正原條文第一項，讓所有工作者均享有週休二日之權益。」因此，勞動基準法第36條雖然於104年間尚未同步修正，惟依104年6月3日修正公布並自105年1月1日施行的勞動基準法第30條第1項的規定內容，並參酌立法理由，就一般每日工作八小時的事業單位而言，即等同已明定應週休二日。

—按105年12月21日修正前勞動基準法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：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。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」第36條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」第39條規定：「第三十六條所定之例假、

第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。」嗣於105 年12月21日經總統以華總一義字第10500157731 號令修正公布第24、36、39條條文並自公布日施行。而查，於105 年12月21日修正後的勞動基準法第24條規定：「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。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」第36條第1 項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」第39條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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」（註：增列第三十六條所定之「休息日」工資應由雇主照給）。而上述勞動基準法第39條之規定中，所稱於「休假日」工作者，應該是僅指勞動基準法第37條內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日（例如：勞動節、中華民國開國紀念日、除夕、和平紀念日、兒童節、民族掃墓節、端午節及國慶日等，係屬於第37條所規定之應放假日）及勞動基準法第38條規定的特別休假，並不包括第36條所規定之休息日在內。因

依勞動基準法第24條的規定，雇主使勞工於第36條所定休息日工作者，其加班費應該依照勞動基準法第24條規定，按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上（2 小時內部分）或另再加給一又三分之二以上（超過2 小時以外部分）。復查，原告莊雅婷105 、106 年之每小時平均工資為108 元（計算式：26,000÷ 30　8 ＝108 ）、107 年之每小時平均工資為121 元（計算式：29,000÷ 30　8 ＝121 ）。原告莊雅婷星期六加班費78天（105 、106 、107 年分別為36、36、6 天），計算如下：

原告莊雅婷自105 年1 月1 日起，至105 年12月31日止，即勞動基準法第24條規定於105 年12月21日修正公布生效前的星期六加班日數為36天。每天前兩小時的加班費，為每小時144 元（計算式：108 × 4/3 ＝144 ）；兩小時後，再延長的加班費，為每小時180 元（計算式：108 × 5/3 ＝180 ）。每個星期六8 小時加班費，合計1,368 元【計算式：（2 × 144 ）＋（6 × 180 ）＝288 ＋1,080 ＝1,368 】。因此，原告莊雅婷105 年星期六加班日數共36天，加班費合計為49,248元（計算式：1,368 × 36＝49,248）。

原告莊雅婷自106 年1 月1 日起，至106 年12月31日止，即勞動基準法第24條規定於105 年12月21日修正公布生效後的星期六加班日數為36天。每天前兩小時加班費，為每小時252 元（計算式：108 × 7/3 ＝252 ）；兩小時後，再延長的加班費，為每小時288 元（計算式：108 × 8/3 ＝288 ）。每個星期六8 小時加班費，合計2,232 元【計算式：（2 × 252 ）＋（6 × 288 ）＝504 ＋1,728 ＝2,232 】。因此，原告莊雅婷106 年星期六加班日數共36天，加班費合計為80,352元（計算式：2,232 × 36＝80,352）。

原告莊雅婷自107 年1 月1 日起，至107 年2 月28日止，即勞動基準法第24條規定於105 年12月21日修正公布生效後的星期六加班日數為6 天。每天前兩小時加班費，為每小時282 元（計算式：121 × 7/3 ＝282 ）；兩小時後，再延長的

加班費，為每小時323 元（計算式：121 × 8/3 ＝323 ）。每個星期六8 小時加班費，合計2,502 元【計算式：（2 × 282 ）＋（6 × 323 ）＝564 ＋1,938 ＝2,502 】。因此，原告莊雅婷107 年星期六加班日數共6 天，加班費合計為15,012元（計算式：2,502 × 6 ＝15,012）。

以上合計，原告莊雅婷78天星期六加班費，總共為144,612元（計算式：49,248＋80,352＋15,012＝144,612 ）。原告莊雅婷在本件請求被告給付星期六加班工資107,928 元，未逾原告莊雅婷所得請求之上述數額範圍，應予全部准許。

請求國定假日加班費部分：

- 按紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假；本法第三十七條規定應放假之紀念日：一、中華民國開國紀念日（元月一日）。二、和平紀念日（二月二十八日）。三、革命先烈紀念日（三月二十九日）。四、孔子誕辰紀念日（九月二十八日）。五、國慶日（十月十日）。六、先總統蔣公誕辰紀念日（十月三十一日）。七、國父誕辰紀念日（十一月十二日）。八、行憲紀念日（十二月二十五日）。本法第三十七條所稱勞動節日，係指五月一日勞動節。本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：一、中華民國開國紀念日之翌日（元月二日）。二、春節（農曆正月初一至初三）。三、婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）。四、民族掃墓節（農曆清明節為準）。五、端午節（農曆五月五日）。六、中秋節（農曆八月十五日）。七、農曆除夕。八、台灣光復節（十月二十五日）。九、其他經中央主管機關指定者，修正前勞動基準法37條、勞基法施行細則第23條分別定有明文。又第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主應徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」，修正前勞動基準法第39條亦定有明文。按「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。中華民國

一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。」、「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。」105年12月21日修正之勞動基準法第24條、第36條第1項、第37條、39條分別定有明文。又按「本法第三十七條規定應放假之紀念日如左：四、孔子誕辰紀念日（九月二十八日）。五、國慶日（十月十日）。本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：六、中秋節（農曆八月十五日）。」105年6月21日修正之勞動基準法施行細則第23條第1項、第3項分別定有明文。

㈠原告莊雅婷主張103至106年之元旦、和平紀念日、勞動節、國慶日未休假，107年之元旦、和平紀念日未休假，共計18日，被告未依命提出原告莊雅婷任職期間出勤紀錄以供本院審酌，則依前揭規定，被告既違反勞動基準法關於勞工出勤紀錄保存5年之義務，而此部分出勤紀錄復難命原告莊雅婷提出以為舉證等情，本院認應認原告莊雅婷關於其於上開國定假日上班日數之主張為真實，則原告莊雅婷請求被告給付國定假日未給付工資15,534元【計算式：833（即103、104年之日薪）x 8 ＋867（即105、106年之日薪）x 8 ＋967（即107年之日薪）x 2 ＝15,534】，核屬有據。

原告邱佩玉部分：

原告邱佩玉主張自105年11月15日起至107年12月7日止，受僱於被告擔任會計人員，105年每月薪資為22,000元，106年每月薪資為23,000元，107年每月薪資24,000元等情，被告並未加以爭執，堪信為真。

請求特別休假未休工資部分：

㈠按勞動基準法第23條第2項規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。」同法第38條第5至6項規

定：「雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。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。」因此，原告邱佩玉主張在受僱期間有特別休假20天未休之事實，被告如果認為其權利不存在，依據勞動基準法第38條第5 項、第6 項及民事訴訟法第277 條但書規定，應由被告負舉證責任。惟查，被告並無提出工資清冊、定期通知書存稿等證據資料以供核對，僅空言否認原告權利，並要求原告舉證證明，於法不符，顯非可採。因此，原告邱佩玉主張其有特別休假20天未休，應推定為係屬真實。

- 按105 年12月21日修正公布前勞動基準法第38條規定：「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：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」而另於105 年12月21日修正公布，並自106 年1 月1 日施行的勞動基準法第38條第1 項規定：「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、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止」。又按勞動基準法第38條第4 項前段規定：「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。」。

- 查原告邱佩玉自106 年5 月15日起至107 年12月7 日因契約終止而未休特別休假日數，累計為20日（計算式：3 ＋7 ＋10＝20），則原告邱佩玉得請求之特別休假工資15,901元【計算式：767 （即106 年之日薪）x 3 ＋800 （即107 年之日薪）x 17＝13,600】，本件原告邱佩玉請求15,898元，應

予准許。

請求星期六加班工資部分：

－按勞動基準法第30條第5項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」，經查，被告未依命提出原告邱佩玉任職期間出勤紀錄以供本院審酌。則依前揭規定，被告既違反勞動基準法關於勞工出勤紀錄保存5年之義務，而此部分出勤紀錄復難命原告邱佩玉提出以為舉證等情，本院認應認原告邱佩玉關於其於105年11月15日起至107年12月7日止任職期間之加班時數之主張為真實。再查，104年6月3日修正公布勞動基準法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」並自105年1月1日施行。因此，法定正常工作時間自105年1月1日起縮減為每週不得超過四十小時。查其立法理由，謂：「因應國際勞工組織（ILO）頒訂第47號公約及頒布第116號減少工時建議書，建立每周工作40小時原則，並落實全國週休二日之制度，爰修正原條文第一項，讓所有工作者均享有週休二日之權益。」因此，勞動基準法第36條雖然於104年間尚未同步修正，惟依104年6月3日修正公布並自105年1月1日施行的勞動基準法第30條第1項的規定內容，並參酌立法理由，就一般每日工作八小時的事業單位而言，即等同已明定應週休二日。

—按105年12月21日修正前勞動基準法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：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。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」第36條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」第39條規定：「第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。」嗣於105 年12月21日經總統以華總一義字第10500157731 號令修正公布第24、36、39條條文並自公布日施行。而查，於105 年12月21日修正後的勞動基準法第24條規定：「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。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」第36條第1 項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」第39條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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」（註：增列第三十六條所定之「休息日」工資應由雇主照給）。而上述勞動基準法第39條之規定中，所稱於「休假日」工作者，應該是僅指勞動基準法第37條內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日（例如：勞動節、中華民國開國紀念日、除夕、和平紀念日、兒童節、民族掃墓節、端午節及國慶日等，係屬於第37條所規定之應放假日）及勞動基準法第38條規定的特別休假，並不包括第36條所規定之休息日在內。因依勞動基準法第24條的規定，雇主使勞工於第36條所定休息日工作者，其加班費應該依照勞動基準法第24條規定，按平

日每小時工資額另再加給一又三分之一以上（2 小時內部分）或另再加給一又三分之二以上（超過2 小時以外部分）。復查，原告邱佩玉105 年之每小時平均工資為92元（計算式：22,000÷ 30　8 ＝92）、106 年之每小時平均工資為96元（計算式：23,000÷ 30　8 ＝96）、107 年之每小時平均工資為100 元（計算式：24,000÷ 30　8 ＝100 ）。原告邱佩玉星期六加班費72天（105 、106 、107 年分別為3 、36、33天）星期六加班費，計算如下：

原告邱佩玉自105 年11月15日起，至105 年12月31日止，即勞動基準法第24條規定於105 年12月21日修正公布生效前的星期六加班日數為3 天。每天前兩小時的加班費，為每小時123 元（計算式：92× 4/3 ＝123 ）；兩小時後，再延長的加班費，為每小時153 元（計算式：92× 5/3 ＝153 ）。每個星期六8 小時加班費，合計1,102 元【計算式：（2 × 92 ）＋（6 × 153 ）＝184 ＋918 ＝1,102 】。因此，原告邱佩玉105 年星期六加班日數共3 天，加班費合計為3,306 元（計算式：1,102 × 3 ＝3,306 ）。

原告邱佩玉自106 年1 月1 日起，至106 年12月31日止，即勞動基準法第24條規定於105 年12月21日修正公布生效後的星期六加班日數為36天。每天前兩小時加班費，為每小時224 元（計算式：96× 7/3 ＝224 ）；兩小時後，再延長的加班費，為每小時256 元（計算式：96× 8/3 ＝256 ）。每個星期六8 小時加班費，合計1,984 元【計算式：（2 × 224 ）＋（6 × 256 ）＝448 ＋1,536 ＝1,984 】。因此，原告邱佩玉106 年星期六加班日數共36天，加班費合計為71,424元（計算式：1,984 × 36＝71,424）。

原告邱佩玉自107 年1 月1 日起，至107 年12月7 日止，即勞動基準法第24條規定於105 年12月21日修正公布生效後的星期六加班日數為33天。每天前兩小時加班費，為每小時233 元（計算式：100 × 7/3 ＝233 ）；兩小時後，再延長的加班費，為每小時267 元（計算式：100 × 8/3 ＝267 ）。

每個星期六8小時加班費，合計2,068元【計算式：（2×233）＋（6×267）＝466＋1,602＝2,068】。因此，原告邱佩玉107年星期六加班日數共33天，加班費合計為68,244元（計算式：2,068×33＝68,244）。

以上合計，原告邱佩玉72天星期六加班費，總共為142,974元（計算式：3,306＋71,424＋68,244＝142,974）。原告邱佩玉在本件請求被告給付星期六加班工資89,268元，未逾原告邱佩玉所得請求之上述數額範圍，應予全部准許。

請求國定假日加班費部分：

- 按紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假；本法第三十七條規定應放假之紀念日：一、中華民國開國紀念日（元月一日）。二、和平紀念日（二月二十八日）。三、革命先烈紀念日（三月二十九日）。四、孔子誕辰紀念日（九月二十八日）。五、國慶日（十月十日）。六、先總統蔣公誕辰紀念日（十月三十一日）。七、國父誕辰紀念日（十一月十二日）。八、行憲紀念日（十二月二十五日）。本法第三十七條所稱勞動節日，係指五月一日勞動節。本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：一、中華民國開國紀念日之翌日（元月二日）。二、春節（農曆正月初一至初三）。三、婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）。四、民族掃墓節（農曆清明節為準）。五、端午節（農曆五月五日）。六、中秋節（農曆八月十五日）。七、農曆除夕。八、台灣光復節（十月二十五日）。九、其他經中央主管機關指定者，修正前勞動基準法37條、勞基法施行細則第23條分別定有明文。又第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主應徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」，修正前勞動基準法第39條亦定有明文。按「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月

一日施行。」、「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。」105 年12月21日修正之勞動基準法第24條、第36條第1 項、第37條、39條分別定有明文。又按「本法第三十七條規定應放假之紀念日如左：四、孔子誕辰紀念日（九月二十八日）。五、國慶日（十月十日）。本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：六、中秋節（農曆八月十五日）。」105 年6 月21日修正之勞動基準法施行細則第23條第1 項、第3 項分別定有明文。

㈡原告邱佩玉主張106 至107 年之元旦、和平紀念日、勞動節、國慶日未休假，共計8 日，被告未依命提出原告邱佩玉任職期間出勤紀錄以供本院審酌，則依前揭規定，被告既違反勞動基準法關於勞工出勤紀錄保存5 年之義務，而此部分出勤紀錄復難命原告邱佩玉提出以為舉證等情，本院認應認原告邱佩玉關於其於上開國定假日上班日數之主張為真實，則原告邱佩玉請求被告給付國定假日未給付工資6,268 元【計算式：767 （即106 年之日薪）x 4 ＋800 （即107 年之日薪）x 4 ＝6,268 】，核屬有據。

綜上所述，原告依勞動契約及勞動基準法之規定，請求被告給付原告莊雅婷155,932 元、原告邱佩玉111,434 元，及均自起訴狀繕本送達翌日即108 年4 月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

六、本件係就民事訴訟法第427 條訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389 條第1 項第3 款規定，應依職權宣告假執行。至原告雖陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本院既已依職權宣告，無再命原告提供擔保之必要，不另為准駁之諭知。又被告陳明願供擔保免為假執行，經核並無不合

，爰酌定相當擔保金額宣告之。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　6　　日

臺灣嘉義地方法院朴子簡易庭

法　官　孫偲綺

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日內向本庭（嘉義市○○路○○○○○號）提出上訴狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。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　　109　　年　　3　　月　　6　　日

書記官　李珈慧