臺灣嘉義地方法院民事判決

108年度朴勞簡字第3號

原　　告　蔡尚紋
訴訟代理人　洪千雅律師（法扶律師）
被　　告　嘉倫船舶貨物裝卸承攬有限公司
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

被告應給付原告新臺幣264,078元，及自民國108年4月26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264,078元為原告供擔保後，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：

㈠原告自民國103 年6 月10日起受僱於被告擔任裝卸人員（勞保投保日期為103 年7 月18日），約定月薪為新臺幣（下同）33,000元。而原告於108 年1 月5 日曾至被告公司上班1 個多小時，中間吃飯休息，原告即向主管請假並表示事後再補假單，但被告公司會計人員卻於隔日（108 年1 月6 日）中午通知原告當天起不用再去上班。被告以勞動基準法第11條第5 款為由終止勞動契約後，除核發非自願離職證明書給原告外，其餘預告工資及資遣費等均未依法給付，原告遂向嘉義縣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。

㈡爰依據勞動基準法等相關之規定，請求被告應依法給付下列

工資或金額：

1.短少薪資24,392元

⑴兩造僱傭關係係於108年1月6日終止，被告107年12月應給付原告薪資如離職證明書上所載為34,628元，但被告僅給付15,736元，尚短少18,892元未付。

⑵被告另未給付108年1月1日至108年1月5日之薪資5,500元（33,000÷30×5＝5,500）。

2.資遣費75,403元

⑴雇主依前條（即第16條）終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。又勞工依據勞動基準法第14條第1項各款終止勞動契約時，依據同條第4款之規定適用資遣費之計算規定。另勞工適用本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十一條規定終止時，其資遣費由僱主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定，勞工退休金條例第12條第1項分別定有明文。

⑵原告自103年6月10日受僱於被告，故適用勞工退休金條例第12條及上開規定之規定，原告受僱年資為4年6月又26日，資遣費基數為2＋53/186個月，原告得請求資遣費為33,000×（2＋53/186）＝75,403元。

3.預告工資32,283元

又原告自其108年1月6日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月之總日數為184日，核計其平均工資（日薪）為1,076元（計算式＝月薪x 6÷　6月總日數）。而原告於被告公司繼續工作三年以上，被告應給付30日之預告工資，則原告得請求被告給付之預告工資為32,283元。

4.星期六加班工資85,800元

⑴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。

⑵勞動基準法第105年1月1日起實施每周40小時工作時間，原告受僱期間每月星期六仍須上班至少4小時以上，僅星期日為例假日，無休假日，故原告自105年1月1日起至108年1月5日止得依法請求星期六休假日加班費，共計104天。

⑶原告每星期六之加班費為每小時工資33,000/30/8＝137.5，週六加班費137.5×1.33×2＋137.5×1.67×2＝825，共計825×104＝85,800元。

5.特別休假應休而未休，應發給工資46,200元

⑴依據修正前勞動基準法第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。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。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。」

⑵依據原告受僱年資，其自104年6月10日起至105年6月9日止、105年6月10日起至106年6月9日止按照舊制各有7日特休假，107年6月10日起至107年6月9日止、107年6月10日起至108年6月9日止依據新制各有14日特休假，故原告可休之特別休假共計7＋7＋14＋14＝42。

⑶原告可請求之工資為33,000/30×42＝46,200元。

㈡對被告抗辯之陳述：

1.依據原告所提出由被告所開立之非自願離職證明書所載，被告係以勞動基準法第11條第5款之原因解僱原告，但被告卻於108年7月12日之民事答辯狀主張其係以勞動基準法第12條第1項第4款為由解僱原告，則上開事實應由被告負舉證

責任。

2.星期六加班工資之請求

⑴被告主張原告受僱期間每日工作僅有4至5小時，縱使星期六有上班，每週工時亦未逾勞動基準法規定之工作時數40小時，又兩造之勞動契約就工時及工資已有議定，故原告不得主張。

⑵104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。至於每日工時未及八小時的事業單位，雖然尚難據此規定即認為亦應週休二日，惟應該就每日的工時負舉證責任。否則，如果未週休二日，應該推定為雇主延長勞工工作的時間。

⑶又查，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。」

⑷嗣後，於105 年12月21日經總統以華總一義字第00000000000 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，應該是僅係勞動基準法第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）。

⑸綜上所述，原告主張被告應給付星期六加班費應有理由。

3.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。

⑴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。

⑵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。

㈣並聲明：被告應給付原告246,078 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。

三、被告則以：

㈠原告請求被告給付工資及資遣費等主張顯無理由。

1.按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」、「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。」勞動基準法第12條第1 項第4 款、第18條第1 款分別定有明文。

2.緣原告任職於被告公司之期間，即時常於上班期間未依正常請假程序而自行離開造成無故曠職之情形，且經主管告誡而屢勸不聽，嗣後更因個人情緒問題而慫恿被告公司之其他職員集體罷工以企圖癱瘓被告公司業務，甚至恐嚇被告公司之主管，是其行為業已違反勞動契約且情節重大，而符合上開雇主得不經預告期間逕行終止勞動契約之要件，則原告請求被告給付其資遣費及預告期間之薪資，顯無理由。

㈡原告請求被告支付星期六加班工資之主張顯無理由。

1.按臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號意旨揭示「按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準法第21條第1 項定有明文。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，即不應認為違反勞動基準法之規定，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。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行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞動基準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，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不得再行請求。」

2.細繹原告於被告公司之出勤紀錄，可知原告每日上班至多4至5 小時，一週工作總時數不超過30小時，明顯少於現行勞動基準法第30條第1 項所訂之40小時，且原告稱其每月工資為33,000元，未低於目前法定基本工資23,100元；另原告既為船舶貨物之裝卸人員，則其工作時間即應配合船隻進出港時間，而有工作性質上之特殊性，是原告自105 年於被告公司任職期間即依此勞動條件工作並收受工資，且於本件起訴前從未向被告異議過相關事宜，足見原告亦同意該勞動條件，自無再於事後反悔而要求被告支付星期六加班工資之可能，始符法制。

㈡原告請求特別休假等工資之主張顯無理由。

1.按民事訴訟法第277 條本文規定「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。」，另當事人主張有利於己

之事實者，就其事實有舉證之責任；如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯之事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院106年度台上字第2752號民事判決意旨參照）。

2.本件原告主張被告應給付其自104年6月10日起至108年6月9日止之特休未休工資46,200元云云，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，原告上開主張顯與舉證責任原告相悖，委不足採。

3.另按「按勞動基準法第38條及第39條規定，特別休假乃按年給予，從而勞工因雇主要求而於當年度特別休假日工作，所得請求雇主給付之加倍工資，自應於當年度會算及給付，堪認此項給付乃一年之定期給付債權，該請求權有民法第126條時效規定之適用。又勞工有特別休假機會，即應為休假，除因雇主命令勞工於休假日工作或其他可歸責於雇主之情形外，勞工未依規定休畢應休日數者，自應認乃其權利之放棄，雇主並無給付加倍工資之義務。（臺灣高等法院100年度勞上易字第106號民事判決意旨參照）。

4.承上，可知員工之特別休假未休畢，除係可歸責於雇主之情形外，應視為其權利之放棄而不得請求雇主給付工資，故原告應先證明其特別休假未休畢是否可歸責於被告公司之事由所生，始符舉證責任之規定。

5.退步言之，縱認原告請求被告支付特別休假之有理由（按假設語氣，被告否認之），則依據上開實務見解可知該工資債權之請求權時效為一年，故依原告於108年3月20日始提起本件訴訟，其亦僅得請求該起訴日回溯一年之工資，故原告之請求顯無理由。

㈣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：

㈠按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，

民事訴訟法第277 條本文定有明文。又原告對於自己主張之事實已盡證明之責後，被告對其主張，如抗辯其不實並提出反對之主張者，則被告對其反對之主張，亦應負證明之責，此為舉證責任分擔之原則（最高法院18年上字第2855號判例意旨參照）。又按勞動基準法第11條第5 款規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：……。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」且所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由勞動基準法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋（最高法院86年度台上字第82號判決意旨參照）。本件原告主張自103 年6 月10日起受僱於被告擔任裝卸人員，每月薪資為33,000元，被告於108 年1 月6 日告知原告終止勞動契約，要求被告當天起不用再上班，並於108 年1 月8 日發給原告非自願離職證明書，離職原因勾選勞動基準法第11條第5 款等情，已據其提出非自願離職證明書在卷為憑，核屬相符。被告雖抗辯稱：原告任職於被告公司之期間，即時常於上班期間未依正常請假程序而自行離開造成無故曠職之情形，且經主管告誡而屢勸不聽，嗣後更因個人情緒問題而慫恿被告之其他職員集體罷工以企圖癱瘓被告公司業務，甚至恐嚇被告公司之主管，此為兩造終止勞僱契約之始末，是被告主張以勞動基準法第12條第1 第4 款規定向原告終止勞動契約並無違誤，至於非自願離職證明書記載為第11條第5 款僅為被告不諳法律所誤載云云，被告未提出其他證據資料證明此部分辯解屬實，自難採信。準此，兩造間勞動契約應係被告公司於108 年1 月6 日通知原告依勞動基準法第11條第5 款規定終止，並發生合法終止之效力。

㈡請求短少薪資部分：

原告主張被告107 年12月應給付原告薪資如離職證明書上所

載為34,628元，但被告僅給付15,736元，尚短少18,892元未付，被告另未給付108 年1 月1 日至108 年1 月5 日之薪資5,500 元，業據其提出離職證明書為證，堪信為真實，是原告主請被告給付短少薪資24,392元，為有理由。

㈢請求資遣費部分：

1.按勞工退休金條例第12條第1 項規定：「勞工適用本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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定」。

2.經查，原告自103 年6 月10日起任職至108 年1 月5 日離職止，適用勞工退休金條例第12條之規定，原告受僱年資為4 年6 月又26日，即大約4.58年，因此原告得請求資遣費75,570元（計算式：33,000× 4.58× 1/2 ＝75,570），原告在本件請求被告給付75,403元，應予准許。

㈣請求預告工資部分：

1.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，其預告期間，如勞工繼續工作3 年以上者，於30日前預告之。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間工資。勞動基準法第16條第1 項第3 款、第3 項分別定有明文。

2.被告於108 年1 月6 日依勞動基準法第11條第5 款規定終止兩造勞動契約，業據本院認定如前。被告並未依前揭規定，於30日前預告終止勞動契約，原告受僱年資為4 年6 月又26日，因此應給付30日之預告工資，則以原告遭終止勞動契約前6 個月平均工資33,000元為基準，原告得請求預告工資33,000元，原告在本件請求被給付32,283元，應予准許。

㈤請求星期六加班工資部分：

1.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。」，被告對於原告任職期間之出勤紀錄資料，負有保存5 年之義務，而被告僅提出原告之107 年8 月至107 年11月打卡單，未依命提出原告上開任職期間打卡單以供本院審酌。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提出以為舉證等情，本院認應認原告關於其於上開任職期間之加班時數之主張為真實。被告雖辯稱：原告每日上班至多4 至5 小時，一週工作總時數不超過30小時，明顯少於現行勞動基準法第30條第1 項所訂之40小時，且原告稱其每月工資為33,000元，未低於目前法定基本工資23,100元；另原告既為船舶貨物之裝卸人員，則其工作時間即應配合船隻進出港時間，而有工作性質上之特殊性，是原告自105 年於被告公司任職期間即依此勞動條件工作並收受工資，且於本件起訴前從未向被告異議過相關事宜，足見原告亦同意該勞動條件，自無再於事後反悔而要求被告支付星期六加班工資之可能云云。惟查，本件因為被告未能提出原告出勤紀錄相關資料，既經推定原告每月星期六仍然須上班，因原告係以裝卸貨物為業務，而被告則係承攬船舶貨物的裝卸，如非被告之要求，則原告並無可供裝卸的貨物，則應可同時認定原告在星期六上班係因被告之要求。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11 6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。

2.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，原告每小時平均工資為138 元（計算式：33,000÷ 30 ÷8 ＝138 ）。原告104 天的星期六加班費，計算如下：

⑴原告自105 年1 月1 日起，至105 年12月23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，大約為51天（計算式：358 ÷7 ＝51）。每天前兩小時的加班費，為每小時184 元【計算式：138 × 4/3 ＝184 】；兩小時後，再延長的加班費，為每小時230 元（計算式：138 × 5/3 ＝230 ）。每個星期六4 小時加班費，合計828 元【計算式：（2 × 184 ）＋（2 × 230 ）＝368 ＋460 ＝828 】。因此，原告自105 年1 月1 日起，至105 年12月23日止，星期六加班日數總共51天，加班費合計為42,228元（計算式：828 × 51＝42,228）。

⑵原告自105 年12月24日起，至108 年1 月5 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53天。每天前兩小時加班費，為每小時439 元（計算式：138 × 7/3 ＝322 ）；兩小時後，再延長的加班費，為每小時501 元（計算式：138 × 8/3 ＝368 ）。每個星期六4 小時加班費，合計1,380 元【計算式：（2 × 322 ）

＋（2 × 368 元）＝644 ＋736 ＝1,380 】。因此，原告自105 年12月24日起，至108 年1 月5 日止，星期六加班日數共53天，加班費合計為73,140元（計算式：1,380 × 53＝73,140）。

㈢以上合計，原告104 天的星期六加班費，總共為115,368 元（計算式：42,228＋73,140＝115,368 ）。原告在本件僅請求被告給付星期六加班工資85,800元，未逾原告所得請求之上述數額範圍，應予全部准許。

㈥請求特別休假未休工資部分：

1.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，原告主張在受僱期間有特別休假42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，原告主張其有特別休假42天未休，應推定為係屬真實。

2.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。」再按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅，民法第126條定有明文。又所謂一年或不及一年之定期給付債權，係指基於一定法律關係，因每次一年以下期間之經過順次發生之債權而言。本件原告基於勞動契約之法律關係，依前揭勞動基準法之規定請求被告給付104年起至離職止之特別休假未休工資，性質上屬一年或不及一年之定期給付債權，應適用五年之時效期間。又參照勞動基準法施行細則第24條第3款：「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」，係以年度終結為計算之基準，應認為原告104年度特別休假未休之工資，於104年度終結時，即104年12月31日始可行使其請求權，算至109年12月31日始屆滿五年之時效。而原告於108年3月20日提起本件訴訟，有本院收文章所蓋之日期在卷可憑，尚未罹於五年之時效。被告就此部分所為之時效抗辯，並無理由。

3.查原告自104年6月10日起至108年1月5日因契約終止而未休特別休假日數，累計為42日（計算式：7＋7＋14＋14＝42）。則原告請求之特別休假工資46,200元（計算式：1,100×42＝46,200），核屬有據。

㈦綜上所述，原告依兩造間勞動契約及勞動基準法、勞工退休金條例之規定，請求被告給付264,078元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年4月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

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。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