臺灣桃園地方法院民事簡易判決

108年度桃勞簡字第14號

原　　告　劉秝郝
被　　告　華通電腦股份有限公司
法定代理人　吳健
訴訟代理人　陳志峯律師
　　張百欣律師
上　一　人
複代理人　　李庚道律師

上列當事人間損害賠償事件，本院於中華民國108 年7 月8 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹萬陸仟玖佰肆拾參元，及自民國一〇七年十二月五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之六，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。如被告以新臺幣壹萬陸仟玖佰肆拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按簡易訴訟之訴狀送達後，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436 條第2 項、第255 條第1 項但書第3 款定有明文。本件原告劉秝郝起訴時，係聲明請求被告華通電腦股份有限公司給付新臺幣（下同）171,000 元，嗣於民國108 年7 月8 日言詞辯論時因更正工資計算基礎，而擴張為請求被告給付265,826 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息。核其所為，合於前開規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告自88年起受僱於被告擔任作業員，約定每上班4 天休息

2天（即作四休二），然被告於105年以前，每月均會要求原告額外安排1日或2日於休息日出勤以補足工時，造成原告每年均有13日休息日出勤；另依作四休二之出勤約定，原告每年和平紀念日（2月28日）、兒童節（4月4日）、民族掃墓節（4月5日）、勞動節（5月1日）、端午節、中秋節及國慶日（10月10日）均有出勤，惟被告並未給付原告上開休息日及國定假日出勤之工資。

㈡原告於100年至104年之受僱底薪為每月22,000元，另有津貼及獎金等，每月薪資3萬多元至6萬元不等，被告應按每月薪資給付原告休息日及國定假日出勤之工資。故依兩造間之勞動契約約定及勞動基準法之相關規定，請求被告給付原告100年至104年間，每年13日休息日出勤及上開國定假日出勤之工資。

㈢聲明：被告應給付原告265,826元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5％計算之利息。

二、被告答辯：

㈠原告為被告之兩班制員工，採取輪班方式，上班日扣除休息時間後之正常工作時數為8小時（超過8小時之延長工時部分，員工可自行選擇是否加班，但加班上限以3小時為限）。又原告之出勤方式原則上採取「作四休二」，依照排定班表出勤與放假，故依兩造之約定，係將國定假日調移至其他日期，原國定假日即轉為一般工作日，原告出勤並不適用勞動基準法有關加倍發給工資規定。

㈡原告每日正常工作時數為8小時，超過正常工時部分則由被告發給加班費。又原告依「作四休二」班表出勤後，正常工時不達法定正常工時雙週84小時（105修法後單週40小時）部分，故兩造約定應將不足法定工作時數另安排出勤日補足。原告出勤之工時，實際上更優於勞動基準法有關雙週84小時或單週40小時之時數規定，故被告並無短少給付休假日延長工時加班費之情形。

㈢另原告計算薪資之方式，將非屬薪資之恩惠性給付及加班費

計入，顯有錯誤。又原告於107 年12月21日提起本件訴訟，其請求102 年11月21日前延長工時之工資，已罹於時效，被告並無給付義務。

㈣聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保，請准宣告免於假執行。

三、原告自88年起受僱於被告擔任作業員，於107 年間退休；原告工作採採輪班制，依「作四休二」班表出勤，每月須另外安排1 日或2 日之額外出勤日；又原告依「作四休二」班表出勤，而有和平紀念日（2 月28日）、兒童節（4 月4 日）、民族掃墓節（4 月5 日）、勞動節（5 月1 日）、端午節、中秋節及國慶日（10月10日）等紀念日或節日出勤等情，有原告之班表資料及刷卡資料在卷可憑（見本院卷第59 -82頁），且為兩造所不爭執，堪以認定。

四、本院之判斷：

㈠原告請求休息日出勤工資部分：

1.按勞動契約屬民事契約之一種，基於契約自由原則，關於勞動契約中之工作條件，原則上得由雇主及勞工雙方議定之。又鑑於一般勞工與雇主協商契約內容之能力較低，勞動基準法就勞雇雙方所成立之勞動條件，設有最低標準。若議定之勞動條件並未低於勞動基準法之規定，應認為有效，就雙方之權利義務關係，原則即依照勞動契約之約定定之。依105 年12月21日修正前勞動基準法第36條規定，勞工每7 日中至少應有1 日之休息，作為例假；修正後同條第1 項則規定，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。因此，在未遇國定假日或其他法定應休假之情形，勞工於本條文修正前、後，每月工作日數上限分別為25.7日及21.4日（計算式：30日x 6/7 ；30日x 5/7 ，小數點第二位以下四捨五入）。

2.而依「作四休二」之方式安排出勤，在未遇國定假日或其他法定應休假日之情形，勞工每月工作日數為20日（計算式：30× 4/6 ），低於勞動基準法以每7 日休息1 日或每7 日休

息2日計算之工作日數。因此，被告與原告約定按「作四休二」方式出勤以外，要求原告每月須另外安排1日或2日之額外出勤日以補足不足之工時，其工作條件並未低於勞動基準法之規定，應認兩造係以「作四休二」並每月加計1日或2日作為被告每月實際應出勤日數。易言之，該加計之1日或2日，其本質上即屬約定工作日，並非休息日出勤。原告多年來均是以此方式提供勞務並領取薪資，應認係經過兩造間合意形成之勞動條件，又無違反勞動基準法之規定，兩造應受其拘束，自不許原告事後否認契約之內容，主張每月加計之1日或2日為休息日出勤，而要求被告給付工資。是原告此部分請求，為無理由。

㈡國定假日出勤工資部分：

1.依105年12月31日修正前勞動基準法第37條、第39條規定，紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日（統稱為國定假日），均應休假，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。因此，雇主使勞工於國定假日出勤者，縱使經勞工同意，仍應加倍發給工資。又法律行為違反強制或禁止之規定者，無效，民法第71條定有明文。而勞動基準法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定。故勞工休假日出勤，雇主應依勞動基準法第39條規定加倍發給工資，乃強制規定，除非有法律明文規定，如勞動基準法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。

2.本件被告依「作四休二」之方式排班，致原告於和平紀念日（2月28日）、兒童節（4月4日）、民族掃墓節（4月5日）、勞動節（5月1日）、端午節、中秋節及國慶日（10月10日）等紀念日或節日出勤。被告雖主張兩造已約定將上開國定假日調移至其他日期，故原國定假日已屬一般工作天等語，並以行政院勞工委員會（現改制為勞動部，下稱勞委

會）87年2 月16日台勞動二字第5056號函示：「依勞動基準法第37條暨同法施行細則第23條所定之應放假之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調，調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題」，以及桃園市政府106 年8 月15日府勞檢字第10601950 64號函之勞動申訴處理結果為據。惟查：

⑴勞動基準法第37條第1 項及同法第39條已明定，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，雇主經徵得勞工同意於休假日工作，工資應加倍發給，並無例外規定。此與勞動基準法第36條所定例假日及休息日，得由雇主及勞工於每7 日之週期內議定，或在符合法規要件下放寬至2 週以上之期間內彈性調整，明顯不同。蓋紀念日、節日等國定假日，係依內政部制定之紀念日及節日實施辦法所定，其日期之決定，或係基於特殊事件之紀念（如和平紀念日、國慶日），或依循傳統民俗節慶（如民族掃墓節、端午節、中秋節），或具有國家慰勞、祝福特定群體之意義（如勞動節），或係配合國家特殊活動（如勞動部指定總統副總統選舉罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日為勞動基準法第37條第1 項所定應放假日）。各該紀念日或節日休假，其目的並不僅止於給予休息，更在強調其紀念、民俗或政策意涵。且各該紀念日或節日，往往伴隨相關慶典、民俗儀式或紀念活動，故所擇定之日期具有特殊之意義。易言之，各該紀念日及節日係以特定日期為要素，若經調移至其他日期即喪失其意義。被告提出前揭勞委會及桃園市政府函示，固認雇主得與勞工協議將國定假日調整為一般工作日，惟此結果將導致雇主利用其優勢地位與勞工協議，進而規避勞動基準法第37條、第39條之強制規定，恐有悖於立法意旨。

⑵再者，依勞動部106 年3 月24日勞動條二字第1060130619號函示說明：「依勞動基準法第37條第1 項規定，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之日（俗稱之國定假日），均應休假。勞資雙方原約定之工作日如適逢國定假日，應予放假且工資照給。縱使該日之正常工作時間業依同法第30條第2項及第30條之1規定變更，國定假日係勞工之法定假日，當日本應放假，雇主無得恣意要求勞工事後補提供分配時數之勞務或據以減薪。」即認為國定假日係勞工之法定假日，縱使勞資雙方約定國定假日為工作日，雇主仍應予放假且工資照給。承此，若雇主徵得勞工同意於國定假日出勤，即仍應加倍發給工資。是被告所提勞委會及桃園市政府函示，亦難認符合現今勞動政策。

3.綜上，被告雖與原告約定按「作四休二」之方式排班，並將國定假日調移至「休二」之日期當中，然此約定違反勞動基準法第37條、第39條之強制規定，應屬無效。被告提出勞委會及桃園市政府函示內容，就該條文之解釋適用，與其立法意旨似有不符，亦不合於現今勞動政策，無足採憑。從而，原告請求被告加倍給付國定假日出勤工資，應屬有據。

4.被告應給付之數額：

⑴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。原告對被告請求之國定假日出勤工資，屬被告應按月給付原告之工資部分，屬不及1年定其給付債權，其請求權因5年間不行使而消滅。又原告於國定假日出勤時，即已知悉被告未加倍給付工資之事實，而可得請求，其消滅時效已經起算，原告於107年11月21日始具狀向本院起訴請求，就102年11月21日以前之工資，其請求權已罹於時效。被告以此為由拒絕給付此部分工資，應屬有據。故本件僅審酌原告請求102年11月22日以後於國定假日出勤之工資。

⑵依卷附原告班表資料及刷卡資料（見本院卷第59-82頁），103年度之和平紀念日、兒童節、民族掃墓節、勞動節、中秋節、國慶日排定為上班日，原告實際有出勤，被告應加倍

發給工資。而該年度端午節為6月2日，適排定為例假日，原告並未出勤。而依當時有效之勞委會90年9月26日台勞動二字第46762號函，勞雇雙方協商排定之休息日如適逢勞動基準法規定應放假之日，翌日是否應補假，得由勞資雙方協商。本件兩造既未協商應行補假，而繼續依「作四休二」之模式排班，原告即不得要求補假或加倍發給工資。另原告於104年度之和平紀念日、民族掃墓節、勞動節、中秋節、國慶日均排定為上班日，原告實際有出勤，被告應加倍發給工資。至該年度兒童節（4月4日）及端午節（6月20日），適排定為例假日，原告並未出勤。然依勞動部103年5月21日勞動條三字第1030130894號函示，勞動基準法規定應放假之日，如適逢勞動基準法規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，並自000年0月0日生效。因此，104年度兒童節及端午節，原告既未補休，等同國定假日未休假，扣除原告原已領取之工資外，仍得請求被告再給付1倍工資。

⑶按所謂工資，乃指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞動基準法第2條第3款定有明文。是所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，亦即工資須具備勞務對價性要件，若係具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價。若無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則應輔以是否屬經常產給與作為補充性之判斷標準。所謂經常性之給付，祇要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之，而與固定性給與不同，僅須在一般情況下經常可領取，即屬經常性給付。倘係按月支領，從無間斷，且每個勞工每個時期、或每個月均能拿到獎金（津貼），則此等獎金（津貼）實質上即屬於勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。

⑷查原告之薪資結構包含本俸、職務加給、交通津貼、積效獎金、夜班津貼、不停機獎金、全勤獎金及夜點費（詳如附表

三）。其中本俸及職務加給為原告本於職務提供勞務，而按月領取之報酬；交通津貼係按月固定給付1,250 元，與原告實際交通費支出無涉，應屬因原告出勤而經常性給與；積效獎金係以勞工工作成效達到特定目標而發放，與勞工提供之勞務具有對價性；夜班津貼及夜點費，為原告固定輪值二班制當中之夜班所受領之給付，應認屬原告在夜班工作之對價；不停機獎金及全勤獎金，係以原告當日及當月出勤狀況發給，與原告提供之勞務亦具有對價性，均應認屬工資。其中不停機獎金係原告於工作日當日全程出勤之報酬，而原告所值夜班，每日工時均屬固定，其中8 小時為正常工時，3 小時為延長工時，故應以此比例計算原告正常工時之不停機獎金，並作為正常工時工資之計算基礎。是原告於103 、104 年國定假日出勤該月份之工資及每日平均工資應如附表一所示。被告應加發原告國定假日出勤工資則如附表二所示。

五、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力、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；其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5 %，民法第229 條第2 項、第233 條第1 項前段、第203 條分別定有明文。查被告迄今未給付原告前揭國定假日出勤工資，原告請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即107 年12月5 日起（見本院卷第9 頁）起至清償日止，按年息5 %計算之利息，為有理由。

六、從而，原告依勞動基準法第39條規定，請求被告給付16,943 元，及自107 年12月5 日起至清償日止，按年息5 %計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求為無理由，應予駁回。

七、本件原告勝訴部分，係適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第389 條第1 項第3 款規定，應依職權宣告假

執行。並依同法第392 條第2 項規定，依職權宣告被告如為原告預供擔保，得免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造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，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　2　　日

勞工法庭　法　官　涂偉俊

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

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　　108　　年　　8　　月　　2　　日

書記官　洪惠娟

附表一：（原告工資，幣值均為新臺幣）

薪資月份	本俸	職位加給	交通津貼	積效獎金	夜班津貼	不停機獎金（正常工時部分）	全勤獎金	夜點費	日平均工資
103年2月	22,130元	1,500元	1,250元	1,300元	5,225元	2,990元	1,000元	1,050元	1,215元
103年4月	22,130元	1,500元	1,250元	1,700元	6,325元	3,793元	1,000元	1,260元	1,299元
103年5月	22,130元	1,500元	1,250元	1,700元	6,875元	4,193元	1,000元	1,374元	1,344元
103年6月	22,130元	1,500元	1,250元	1,700元	6,600元	3,991元	1,000元	1,320元	1,316元
103年9月	22,130元	1,500元	1,250元	1,600元	6,600元	3,980元	1,000元	1,320元	1,313元
103年10月	22,130元	1,500元	1,250元	1,700元	6,775元	4,180元	1,000元	1,374元	1,330元
104年2月	22,130元	1,500元	1,250元	1,700元	4,625元	2,657元	1,000元	936元	1,193元
104年4月	22,900元	1,500元	1,250元	1,100元	6,525元	4,003元	1,000元	1,320元	1,320元
104年5月	22,900元	1,500元	1,250元	1,700元	6,500元	4,073元	1,000元	1,314元	1,341元
104年6月	22,900元	1,500元	1,250元	1,600元	6,125元	3,847元	1,000元	1,266元	1,316元
104年9月	22,900元	1,500元	1,250元	1,900元	5,825元	3,681元	1,000元	1,206元	1,309元
104年10月	22,900元	1,500元	1,250元	1,700元	6,575元	4,082元	1,000元	1,320元	1,344元

附表二（國定假日出勤加發工資，幣值均為新臺幣）

年度	國定假日	日期	平均每日工資	應加發工資	備註
103	和平紀念日	2月28日	1,215元	1,215元	

（續上頁）

	兒童節	4月4日	1,299元	1,299元	
	民族掃墓節	4月5日	1,299元	1,299元	
	勞動節	5月1日	1,344元	1,344元	
	端午節	6月2日	1,316元	X	未出勤，且毋庸發給
	中秋節	9月8日	1,313元	1,313元	
	國慶日	10月10日	1,330元	1,330元	
104	和平紀念日	2月28日	1,193元	1,193元	
	兒童節	4月4日	1,320元	1,320元	未出勤，惟仍應發給
	民族掃墓節	4月5日	1,320元	1,320元	
	勞動節	5月1日	1,341元	1,341元	
	端午節	6月20日	1,316元	1,316元	未出勤，惟仍應發給
	中秋節	9月27日	1,309元	1,309元	
	國慶日	10月10日	1,344元	1,344元	
總計				16,943元	