臺灣嘉義地方法院民事判決

109年度勞簡上字第3號

上　訴　人　嘉明海運股份有限公司
法定代理人　陳乾禾
訴訟代理人　陳大俊律師
被上訴人　　莊雅婷
被上訴人　　邱佩玉
上列二人之
訴訟代理人　洪千雅律師(法扶律師)

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國109 年3 月6 日本院朴子簡易庭108年度朴勞簡字第2號第一審判決提起上訴，於109年11月18日辯論終結，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、上訴人上訴意旨：

除與原判決記載相同者，茲引用之外，並補稱：

一、上訴人於民國109年4月29日上訴理由狀記載的上訴理由不再主張；本件的上訴理由引用於109年6月1 日補充上訴理由狀所載，上訴人主張兩造主張的工作條件就是每週工作六天，薪資包含正常工作的時數及假日、國定假日及未特別休假的工資。

二、承前上訴人歷來關於上訴人公司經營船舶運輸業務特性之說明，上訴人公司每週有六班船次靠港作業，故與員工約定之每月薪資即為每週工作六天之報酬，包含了正常工時間、休假日工作時間及未特別休假工作時間在內，而上訴人支付之報酬並未低於基本薪資及按基本薪資計算之休假日加班費、未特休工資之總合，依據契約自由原則，上訴人並無違反勞動基準法之相關規定，應認被上訴人主張週六工作加班費及未特休工作之加班費云云，已包含在上訴人每月支付予被上訴人之薪資金額內，其再為請求上訴人給付，自無理由。此

參諸台灣台北地方法院107年勞訴字第209號民事判決之理由甚明（上證一號），茲引述如下：

(一)「工資：謂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」、「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2條第3款、第21條第1 項定有明文；故勞雇雙方基於契約自由原則議定之工資，如未低於基本工資，即無不許。亦即，勞雇雙方議定之工資，如為約定工作時間之全數報酬，包含每日正常工作時間及休假日工作工資、未休特別休假工資，且未低於基本工資加計休假日工作工資、未休特別休假工資之總額時，即無違上開規定，勞雇雙方均應受拘束。又「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」、「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，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3分之1 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3分之2 以上」、「前項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…」、「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」、「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，均應休假」、「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、1年以上3年未滿者7 日。二、3年以上5年未滿者10日…」、「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，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」、「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38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…」，105 年12月21日修正公布之勞動基準法第36條第1項、第24條第2項、第3項、106年1月1月修正施行前勞動基準法第37條、106年1月1 日修正施行後勞動基準法第37條第1項、106年1月1月修正施行前勞動基準法第38條、106年1月1日修正施行後勞動基準法第38條第1項、第4項、勞動基準法第39條亦有明文。

(二)本件兩造既約定原告每週上班6 日、每週休息一日為例假，則被告辯稱：兩造約定之工資，為約定工作時間之全數報酬，含基本工資及休假日工作工資、未休特別休假工資等，即非無據。

三、並聲明： 原判決廢棄； 前開廢棄部分，被上訴人第一審之訴駁回； 第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

貳、被上訴人答辯意旨：

除與原判決記載相同者，茲引用之外，並補稱：

一、依據大法官釋字第726 號解釋「勞動基準法第八十四條之一有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條及第四十九條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第三十條等規定予以調整，並依同法第二十四條、第三十九條規定計付工資。」

二、上訴人既已自認其並未向主管機關申請核備為勞動基準法第84條之1 之工作，則依據前揭解釋文，被上訴人於原審主張被受僱期間於星期六及國定假日加班，被上訴人應依法計付加班工資，應有理由。

三、再者，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。另勞動事件法第35、36條規定，上訴人既已自承無法提出勞工出勤紀錄表，則該無法提出之不利益應由雇主承擔，法院得認依該證物應證之事實為真實，因此被上訴人於原審所主張星期六及國定假日加班天數應認定為真實。

四、上訴人於上訴理由另主張被上訴人二人離職當年度之特休假不得主張云云，惟查：被上訴人於原審所主張特休未休工資均係以工作年資滿周年後再計算依法可主張之特休假，則被上訴人於離職年度所可享有之特休假是因為前一年度年資期滿而得，而在隔年（離職年度）均可使用，因此其離職前未使用完畢的特休假，均可依法請領工資，上訴人之主張顯無理由。

五、本件上訴人沒有依照勞基法第84條之一陳報主管機關核備，依據釋字第726號解釋，兩造的勞動契約仍不能排除加班費即星期六、日加班及國定假日加班等應給付加班費之規定。並聲明：請求駁回上訴。

參、兩造爭執及不爭執事項

一、不爭執事項：

(一)被上訴人莊雅婷在上訴人公司任職起迄期間為102年11月1日起至107年2月28日止；被上訴人邱佩玉任職起迄期間為105年11月15日起至107年12月7日止。

(二)被上訴人莊雅婷於103、104年間，每個月薪資為25,000元；105、106年間每個月薪資為26,000元；於107 年間，每個月薪資為29,000元。被上訴人邱佩玉於105 年間，每個月薪資為22,000元；106年間每個月薪資為23,000元；於107年間，每個月薪資為24,000元。

(三)被上訴人莊雅婷、邱佩玉於任職期間，除每月輪休一次星期六以外，其餘每週工作6天，每日工作8小時。

(四)被上訴人莊雅婷任職期間特休日數共38日；被上訴人邱佩玉任職期間特休日數共20日。

二、爭執事項：

被上訴人莊雅婷、邱佩玉請求上訴人給付於任職期間之特休未休工資、國定假日加班費及星期六加班的工資，有無理由？

肆、本院之判斷：

一、經查，本件上訴人援引台灣台北地方法院107年勞訴字第209號民事判決之理由，主張兩造工作條件就是每週工作六天，薪資包含正常工作的時數及假日、國定假日及未特別休假的工資云云。惟查，被上訴人否認上訴人之主張，而查上訴人亦未能舉證佐實其說詞。又查，勞雇雙方就工作時間等另行約定未經核備，是否仍應受勞基法相關規定之限制？大法官會議於103年11月21日釋字第726號解釋文已經說明：「勞動基準法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資。」而查，本件上訴人並未依勞動基準法第84條之1 規定，報請當地主管機關核備兩造另行約定之工作時間、例假、休假，因此，本件仍然應該受同法第30條、第32條、第36條、第37條規定之限制。另查，於105年9月19日發布，自106年1月1日起實施，每個月基本工資調整為21,009元，每小時基本工資調整為133元。而查，本件被上訴人邱佩玉於106年每個月薪資僅為23,000元，如果被上訴人的薪資數額是每週工作六天，並包含假日、國定假日及未休特別休假的工作，則上訴人給付被上訴人邱佩玉之薪資，顯然是低於法定基本工資，則縱然上訴人曾經與被上訴人另行約定勞動條件，惟違反勞動基準法強制規定，亦屬無效。綜上，本件參酌釋字

第726號解釋意旨，上訴人就勞工於星期六、日加班及國定假日加班、未休特別休假等情形，不能排除應依勞動基準法給付加班費之規定。因此，本件被上訴人莊雅婷、邱佩玉二人請求上訴人給付任職期間之未休特別休假工資、國定假日加班費及星期六加班的工資，乃於法有據，屬有理由。

二、次按，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。復按

，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。」嗣後，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」。

三、再查，本件被上訴人莊雅婷自102年11月1日起至107年2月28日受僱於上訴人擔任會計人員（勞保投保日期為102 年11月13日），離職前月薪為29,000元。而被上訴人莊雅婷於在職期間，並無休特別休假，且部分國定假日、休息日、例假日公司規定應出勤，但是上訴人均未依法給付莊雅婷加班費。因此，被上訴人莊雅婷請求上訴人應給付伊未休特別休假的工資32,470元、國定假日加班費15,534元及星期六加班工資107,928元，合計155,932元。另外，本件被上訴人邱佩玉自105年11月15日起至107年12月7日受僱於上訴人擔任會計（勞保投保日期為102 年11月23日），離職前月薪為24,000元。而查，被上訴人邱佩玉於在職期間，亦無休特別休假，且部分國定假日、休息日、例假日出勤，上訴人亦未依法給付邱佩玉加班費。因此，被上訴人邱佩玉請求上訴人應給付伊未休特別休假的工資15,898元、國定假日加班費6,268 元及星期六加班工資89,268元，合計111,434元。

四、復查，被上訴人莊雅婷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）。被上訴人莊雅婷之特休未休工資、星期六加班費及國定假日加班費，計算如下：

(一)未休特別休假38日，工資合計為32,470元：

9、查被上訴人莊雅婷自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）。

8、又查，被上訴人莊雅婷於103、104年間每月薪資為25,000元；105、106年間每月薪資為26,000元；107 年間，每月薪資為29,000元。因此，被上訴人莊雅婷請求上訴人給付伊未休之特別休假工資，合計共32,470元【計算式：833（即103、10 4年之日薪）x 14＋867（即105、106年之日薪）x 24＝32,470】，核屬有據，為有理由，應予准許。

(二)星期六加班78天（105、106、107年分別為36、36、6天），加班費合計為107,928元：

9、被上訴人莊雅婷自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）＝1,368】。因此，被上訴人莊雅婷於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）。

8、被上訴人莊雅婷自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。每天的前兩小時加班費，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，被上訴人莊雅婷於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）。

7、被上訴人莊雅婷自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，被上訴人莊雅婷於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）。

6、以上合計，被上訴人莊雅婷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）。而

被上訴人莊雅婷在本件請求上訴人給付星期六加班工資107,928 元，未逾所得請求之上述數額範圍，因此，應全部准許。

(三)國定假日部分，加班費合計為15,534元：

被上訴人莊雅婷主張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，上訴人就此部分事實並不爭執。則被上訴人莊雅婷請求上訴人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，為有理由，應予准許。

(四)綜上，被上訴人莊雅婷之特休未休工資、星期六加班費及國定假日加班費，合計總共為155,932 元（計算式：32,470元＋107,928元＋15,534元＝155,932元）。

五、另查，被上訴人邱佩玉自105 年11月15日起至107年12月7日止，受僱於上訴人擔任會計人員，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。被上訴人邱佩玉之特休未休工資、星期六加班費及國定假日加班費，計算如下：

(一)特別休假未休工資部分，合計為15,898元：

查被上訴人邱佩玉自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的日數，累計為20日（計算式：3＋7＋10＝20），因此，被上訴人邱佩玉得請求之特別休假工資，合計為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】。本件被上訴人邱佩玉請求15,898元，是在於所得請求數額之範圍內，自應予准許。

(二)星期六加班工資部分，合計為89,268元：

查被上訴人邱佩玉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）。被上訴人邱佩玉星期六加班總共72天（105、106、107年分別為3、36、33天），星期六的加班費，計算如下：

9、被上訴人邱佩玉自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，被上訴人邱佩玉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）。

8、被上訴人邱佩玉自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，被上訴人邱佩玉於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）。

7、被上訴人邱佩玉自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，被上訴人邱佩玉於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）。

6、以上合計，本件被上訴人邱佩玉72天的星期六加班費，總共

為142,974元（計算式：3,306＋71,424＋68,244＝142,974）。被上訴人邱佩玉在本件請求上訴人給付伊星期六加班的工資89,268元，未逾其所得請求之上述數額範圍，應予全部准許。

(三)國定假日加班費部分，合計為6,268元：

查被上訴人邱佩玉106至107年之元旦、和平紀念日、勞動節、國慶日未休假，合計共8 日。因此，被上訴人邱佩玉請求上訴人給付伊於國定假日加班的工資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，為有理由，應予准許。

(四)綜上，被上訴人邱佩玉之特休未休工資、星期六加班費及國定假日加班費，合計總共為111,434 元（計算式：15,898元＋89,268元＋6,268元＝111,434元）。

六、綜據上述，被上訴人莊雅婷、邱佩玉二人依勞動基準法24條、第38條、第39條等規定，請求上訴人給付莊雅婷155,932元及給付邱佩玉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，按週年利率百分之五計算之利息，於法有據，為有理由，應予准許。原審判決上訴人應如數給付被上訴人，認事用法，並無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，請求予以廢棄改判，核屬無理由，不應准許，應駁回其上訴。

七、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述及其他攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果均無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

伍、據上論斷，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　9　　日

民二庭審判長法　官　林中如

法　官　陳威憲

法　官　呂仲玉

上列正本證明與原本無異。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　年　　12　　月　　9　　日

書記官　蕭佩宜