

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡上字第20號

上訴人

即被上訴人 黃梓峰

訴訟代理人 林明輝律師

被上訴人

即上訴人 陽明企業有限公司

法定代理人 黃琬婷

訴訟代理人 許志宏

上列當事人間請求給付資遣費等事件，兩造對於中華民國109年4月14日本院109年度勞簡字第14號第一審判決均提起上訴，及上訴人即被上訴人黃梓峰追加起訴，本院合議庭於民國110年3月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命被上訴人即上訴人陽明企業有限公司給付超過新臺幣玖萬伍仟捌佰柒拾伍元本息，及該部分假執行之宣告與訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

上開廢棄部分，上訴人即被上訴人黃梓峰在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

上訴人即被上訴人黃梓峰之上訴駁回。

被上訴人即上訴人陽明企業有限公司其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由被上訴人即上訴人陽明企業有限公司負擔十分之九，餘由上訴人即被上訴人黃梓峰負擔。

原判決主文第一項關於利息起算日應更正為「民國一〇九年一月十八日」。

追加被告陽明企業有限公司應給付追加原告黃梓峰新臺幣壹萬貳仟貳佰壹拾元，及自民國一〇九年六月二日起至清償日按年息百分之五計算之利息。

其餘追加之訴駁回。

追加之訴訟費用由追加被告陽明企業有限公司負擔十分之九，餘由追加原告黃梓峰負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之；但請求之基礎事實同一者、擴張應受判決事項之聲明者，不在此限；上開規定，於簡易事件之上訴程序，準用之，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2、3款、第436條之1第3項分別定有明文。經查：

一、上訴人即被上訴人即追加原告黃梓峰（下稱黃梓峰）於原審起訴請求被上訴人即上訴人即追加被告陽明企業有限公司（下稱陽明公司）應給付新臺幣（下同）119,883元（見原審卷第79頁），經原審為上訴人黃梓峰部分勝訴、部分敗訴判決後，上訴人黃梓峰就其敗訴部分不服提起一部上訴，並追加起訴，聲明：「一、陽明公司應給付黃梓峰13,709元及本訴狀送達之翌日起至清償日按年息百分之5計算之利息。二、訴訟費用均由陽明公司負擔。」等語（見本院卷第29至30頁）。

二、陽明公司之上訴聲明原為：「一、原判決部份廢棄。二、黃梓峰在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。三、第一、二審訴訟費用均由黃梓峰負擔」等語（見本院卷第35頁）。嗣於民國110年2月19日言詞辯論程序中當庭變更聲明為：「一、原判決主文第一項關於命陽明公司給付超過10,808元之本息部分廢棄。二、第一項廢棄部分，黃梓峰在第一審之訴駁回。三、第一審、第二審訴訟費用由黃梓峰負擔。」等語（見本院卷第200頁）。

三、經核黃梓峰、陽明公司所為追加之追加及上訴聲明之變更，均係基於同一僱傭契約，核其請求之基礎事實同一，原請求之訴訟及證據資料，於後請求審理中可加以利用，合於首揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、黃梓峰於原審起訴及追加起訴主張：黃梓峰自104年11月1日起受僱於陽明公司，擔任揚雅立體停車場管理員，約定時

薪為120元，於105年10月1日起調整為時薪126元，復於106年1月1日轉成月薪制，每月月休6日，月薪至少37,288元。黃梓峰於任職陽明公司期間，陽明公司未替黃梓峰提繳足額之勞工退休金，且未給予黃梓峰特別休假，亦未給付未休假工資及加班費，顯已違反勞動法令，黃梓峰乃於108年4月22日發函陽明公司，主張以勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定於108年5月1日終止勞動契約，則以黃梓峰年資為3年6個月，離職前6個月平均薪資為39,051元，陽明公司應給付黃梓峰資遣費68,339元。又黃梓峰經常超時工作，陽明公司均未給付黃梓峰加班費，且陽明公司未給予黃梓峰特別休假之權利，亦未給予特別休假未休工資，故陽明公司應給付黃梓峰延長工時工資10,808元、國定假日之加班費13,709元，及31日特休假未休之工資40,736元。另因陽明公司未替黃梓峰提繳足額之勞工退休金，是陽明公司尚應提繳17,796元至黃梓峰之勞工退休金專戶。爰依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第37條、第38條第2款、第3款、第30條、第39條、勞工退休金條例第15條第2項、勞工退休金條例施行細則第15條第2項之規定，提起本訴，求為判決：陽明公司應給付黃梓峰119,883元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。陽明公司應提繳17,796元至黃梓峰勞工保險局勞工退休金個人專戶；及於第二審追加起訴聲明：黃梓峰並願供擔保請准宣告假執行；陽明公司應給付黃梓峰13,709元及本訴狀送達之翌日起至清償日按年息百分之5計算之利息。。

二、陽明公司則以：依兩造所簽訂之勞動契約，黃梓峰自106年起為月薪制，約定底薪為21,009元，其餘為經常性加班。陽明公司於隔年2月均有發放特休未休工資給黃梓峰，並非未給特休假，且陽明公司已於108年12月25日匯款600元予黃梓峰，以補足短少之特休未休工資513元。又黃梓峰在通訊軟體上已明白說明係自願離職，若黃梓峰非自願離職，何以在未告知陽明公司之情況下，於108年4月19日持預藏鑰匙

01 進入新莊生命紀念館停車場營業所管理室搬離冰箱等問題，
02 此動作已明顯告知陽明公司其不願繼續任職，故黃梓峰係自
03 願離職，陽明公司自無須給付資遣費等語置辯。

04 三、原審為黃梓峰一部勝訴、一部敗訴判決，即命陽明公司應給
05 付黃梓峰105,300元本息及提撥16,765元至黃梓峰之勞工保
06 險局之勞工退休金專戶，並駁回黃梓峰其餘之訴。黃梓峰就
07 原判決駁回其資遣費1,749元、特別休假未休工資5,132元
08 之敗訴部分提起上訴；陽明公司則就原判決判命其給付資遣
09 費66,704元、特別休假未休工資27,788元之敗訴部分提起上
10 訴（其餘兩造未上訴部分，則均告確定，洵非本院合議庭審
11 理範圍），黃梓峰並聲明：（一）原審判決關於駁回黃梓峰後開
12 第二項之訴及訴訟費用之裁判均廢棄。（二）上廢棄部分，陽明
13 公司應再給付黃梓峰6,881元，及自109年1月18日起至清
14 償日按年息百分之5計算之利息。並追加聲明：陽明公司應
15 給付黃梓峰13,709元，及本訴狀送達之翌日起至清償日按年
16 息百分之5計算之利息；並就陽明公司上訴部分答辯聲明：
17 請求駁回陽明公司上訴。陽明公司則上訴聲明：（一）原判決主
18 文第一項關於命陽明公司給付超過10,808元之本息部分廢棄
19 。（二）第一項廢棄部分，黃梓峰在第一審之訴駁回；並就黃梓
20 峰上訴及追加部分答辯聲明：請求駁回黃梓峰上訴及追加之
21 訴。

22 四、不爭執事項：（見本院卷第200至202頁）

23 （一）黃梓峰自104年11月1日起受雇於陽明公司，擔任立體停車
24 場管理員，兩造約定時薪為120元，105年10月1日調整為
25 時薪126元，於106年1月1日起轉為正職全薪人員，104
26 年11月1日起約定工作時間為早上7時到晚上7時，108年
27 3月1日調整約定工作時間為上午10時至晚上10時止，中午
28 休息一小時，一周工作日數為周一至周日，國定假日出勤給
29 付一日工資，因陽明公司未記載黃梓峰之實際出勤時間、未
30 足額給付特休未休工資、未給予二日之休息日，而違反勞基
31 法等相關規定，經臺北市政府勞動局科處罰鍰，有陽明公司

提出臺北市政府勞動局109年1月16日北市勞動字第1096021902號函可按（見原審卷第51頁）。

(二)黃梓峰於108年4月22日以存證信函，依據勞基法第14條第1項各款之情形，於108年5月1日終止勞動契約，陽明公司於108年4月23日收受，有黃梓峰提出之存證信函及送達回執可按（見調字卷第23至27頁）。

(三)黃梓峰於108年4月20日以line通訊軟體已通知陽明公司「請公司找人」等語，有陽明公司提出之line通訊軟體可按（見原審卷第35頁）。

(四)黃梓峰自105年5月起至108年4月止之各月薪資總額如勞動部109年2月26日勞局納字第10901820500號裁處書所附罰鍰明細表可按（見原審卷第49頁所示）。

(五)黃梓峰自105年5月起至105年12月止，陽明公司各月已付薪資金額如起訴狀附表二所示（見調字卷第21頁）。

(六)原證6薪資單、原證7之黃梓峰與陽明公司會計曾秀英LINE形式上真正不爭執。

(七)黃梓峰自105年11月1日起至106年10月30日止，已工作一年以上，適用舊制，應有5日之特別休假；自106年11月1日起，適用新制，已工作2年以上，3年未滿，應有10日之特別休假；107年11月1日起，已工作3年以上，應有14日之特別休假。陽明公司已給付特休未休工資600元及5,135元。

(八)105年5月至同年9月，有4日國定假日，黃梓峰均有上班11小時，時薪則均為120元，陽明公司未給予加倍薪資；105年10月至同年12月，有5日國定假日，黃梓峰均有上班11小時，時薪則均為126元，陽明公司未給予加倍薪資。

(九)本院卷第39頁上證一之勞動契約為兩造所簽訂（見本院卷第156至157頁）。

五、本院之判斷：

（一）兩造間勞動契約關係部分：

1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞

者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。經查，黃梓峰自104年11月1日起受雇於陽明公司，擔任立體停車場管理員，兩造約定時薪為120元，105年10月1日調整為時薪126元，於106年1月1日起轉為正職全薪人員，104年11月1日起約定工作時間為早上7時到晚上7時，108年3月1日調整約定工作時間為上午10時至晚上10時止，中午休息一小時，一周工作日數為周一至周日，國定假日出勤給付一日工資，因陽明公司未記載黃梓峰之實際出勤時間、未足額給付特休未休工資、未給予二日之休息日，而違反勞基法等相關規定，經新北市政府勞動局科處罰鍰，有陽明公司提出臺北市府勞動局109年1月16日北市勞動字第1096021902號函可按（見原審卷第51頁），為兩造所不爭執，準此，黃梓峰以陽明公司違反勞工法令為由終止本件勞動契約，自屬適法。

2. 至陽明公司抗辯黃梓峰以簡訊要求陽明公司另行找人、並搬離物品，為自行離職云云，並提出LINE對話訊息翻拍照片為證（見原審卷第35頁），然細譯上開LINE傳訊內容，黃梓峰僅要求陽明公司「請公司找人」等語，僅足認定黃梓峰於108年4月20日即有終止勞動契約之意思，並於108年4月22日再以存證信函，表明以陽明公司違反勞基法第14條第1項各款事由終止勞動契約，有陽明公司提出之LINE對話訊息翻拍照片、存證信函可按（見原審卷第35、37頁），足見黃梓峰並非向陽明公司為自請離職之意思表示，而係以勞基法第14條第1項各款事由終止兩造間之勞動契約之意思表示通知陽明公司，且黃梓峰亦未辦理自請離職之程序，自難認陽明公司抗辯黃梓峰為自請離職云云可採。

（二）資遣費部分：

1. 平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，

謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明文。由於勞基法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無定義，該法第2條第4款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於七十四年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十所得之數額」。惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不同，分別為一八一天至一八四天，而非一八〇天，平均每月之日數應為三〇・一七天至三〇・六七天而非三〇天，故一律以三〇天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直接除以六，較為簡易、準確及合理（行政院勞工委員會83年4月9日（83）台勞動二字第25564號函釋），黃梓峰自107年11月起至108年4月之薪資依序為37,526元、37,526元、36,749元、36,337元、39,766元、39,662元，有黃梓峰帳戶明細資料附卷可參（見原審調字卷第51至55頁），另108年1月至4日，每月勞健保費共1274元，107年11月、12月每月勞保自付額605元、健保自付額504元，據此計算平均工資為39,147元（計算式： $(37,526+37,526+36,749+36,337+39,766+39,662+1,109 \times 2+1,274 \times 4) \div 6=39,147$ ，元以下四捨五入）。

- 2.按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，於勞動契約依勞基法第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，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。所稱「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。如：勞工適用勞工退休金條例之工作年資為3年6個月15天，則資遣費基數為 $3 \times 0.5 + ((6 + 15/30) / 12) \times 0.5 = 1.77$ 個基數。（見行政院勞工委員會94年9月7日勞動4字第0940048956號函）。黃梓峰之平均工資為39,147元，其自104年11月1日開始任職於陽明公司至108年4月30日離職日止，自勞退新制施行之日起之資遣年資為3年5個月又29天，新制資遣基數為【 $1 + 539/720$ 】（新制資遣基數計算公式： $((\text{年} + (\text{月} + \text{日} \div \text{當月份天數}) \div 12) \div 2)$ ），黃梓峰得請求陽明公司給付之資遣費為68,453元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入），黃梓峰於本院審理時請求陽明公司給付資遣費68,453元（見本院卷第30頁），為有理由。

（三）特別休假未休工資部分：

1.修正前規定：

105年12月21日修正前勞基法第38條、勞基法施行細則第24條分別規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依下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。」、「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」。於修法前時期，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，如係可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休完日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資（前行政院勞工委員會79年9月15日台勞動二字第21827號函釋參照）。故在解釋上，勞工已請求特別休假卻遭雇主拒絕，或客觀上勞工不可能使用該特別休假

，致於年度終結或終止契約而未休者，始能請求雇主給付未休特別休假之工資。而勞工請求給付不休假工資，即應就其債權發生之事實，即不休假原因之所在，負有舉證之責（最高法院99年台上字第1655號、90年度台上字第1017號判決參照）。

2.修正後規定：

106年1月1日修正後施行之勞基法第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，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。」（第1項）、「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」（第2項）、「雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。」（第3項）、「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。」、「但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」（第4項，但書增列部分自107年3月1日施行）、「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。」（第5項）、「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。」（第6項）。勞基法施行細則第24-1條規定「本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，

為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。（三）勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。（二）契約終止：依第九條規定發給。勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。」

3. 又按，勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞動事件法第37條訂有明文。而勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞動基準法第23條，雇主亦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並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定於勞動事件法第37條，勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。經查，陽明公司提出之薪資單係於黃梓峰終

01 止勞動契約離職後所製作，非黃梓峰在職期間給予之薪資
02 單，且與黃梓峰所提出之在職期間由陽明公司給予之薪資
03 單不同，有兩造分別提出之薪資單附卷可參（見原審卷第
04 85頁、本院卷第41至91頁），而陽明公司自106年1月1
05 日至107年12月31日，長達二年期間，均未與黃梓峰協商
06 上述新制之薪資調整及計算方式，今僅憑會計所述薪資計
07 算有誤，而於黃梓峰向臺北市政府勞動局投訴陽明公司未
08 發給加班費時，始於108年10月底重新後製上述個人薪資
09 單，黃梓峰既否認陽明公司新製作之薪資單文書形式及實
10 質上之真正，而陽明公司既無法就黃梓峰離職後10個月始
11 重製離職前二年之薪資單之正當原因舉證以實其說，自無
12 法採信而為有利陽明公司之認定。又查，黃梓峰所提出之
13 薪資單除薪資底薪21,120元及全勤獎金1,000元外，其餘
14 項目均為依每月加班時數所計算領取之加班費及津貼，有
15 黃梓峰提出之薪資單及於109年度勞小字第78號案件提出
16 之民事答辯狀附卷可參（見原審卷第85頁、本院卷第227
17 至231頁），因此黃梓峰正常工時之每月薪資應為薪資底
18 薪加計全勤獎金。另依上開說明，陽明公司嗣後製作之薪
19 資單（見本院卷第63頁）既然不足為採，則陽明公司抗辯
20 其於108年2月3日匯款之17,000元，其中7,333元為
21 特別休假未休工資、10,667元方為年終獎金云云，亦非可
22 採。因此，據黃梓峰所提出之黃梓峰帳戶資料，陽明公司
23 於108年2月3日匯款之17,000元全數為年終獎金，有黃
24 梓峰所提出之帳戶資料附卷可參（見原審調字卷第53頁）
25 ，陽明公司僅給付黃梓峰特別休假未休工資600元及5,13
26 5元，核先敘明。

27 4.再查，黃梓峰雖自104年11月1日起受雇，但為部分工時
28 之員工，104年11月僅工作10日，104年12月僅工作11日
29 ，105年1月僅工作11日。105年2月僅工作11日，105
30 年3月僅工作8.6日，105年4月僅工作4.3日，此段時
31 間為部分工時，其特別休假，自應依據比例計算，104年

11月10日起至105年4月合計工作日數為55.9日，以正常工時計算，每月22日，應為132日（ $6 \times 22 = 132$ ），依據比例計算，應有特別休假為1.5日（ $55.9 \div 132 \times 3.5 = 1.5$ ），105年5月至105年10月依序工作日期為31、30、28、31、29、31日，為兩造所不爭，因此，黃梓峰之特別休假，應為3.5日，據此計算，自105年11月1日起至106年10月30日止，已工作一年以上，適用舊制，應有5日之特別休假（ $3.5 + 1.5 = 5$ ）；自106年11月1日起，適用新制，已工作2年以上，3年未滿，應有10日之特別休假；107年11月1日起，已工作3年以上，應有14日之特別休假，依據106年10月、107年10月、108年4月正常工時之月薪均應為23,120元（計算式：薪資底薪21,120元＋全勤獎金1,000元＝23,120元），黃梓峰上開期間之特別休假未休工資應為22,349元（ $23,120 \text{元} \div 30 \text{日} \times 29 \text{日} = 22,349 \text{元}$ ，元以下四捨五入），扣除陽明公司已給付600元、5,135元，黃梓峰得請求特休未休工資16,614元（計算式： $22,349 \text{元} - 600 \text{元} - 5,135 \text{元} = 16,614 \text{元}$ ），為有理由，逾此部分，應予駁回。

（四）追加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。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，修正前勞動基準法第37條、第39條定有明文。又按，以時薪制計付勞務報酬之勞工，關於例假日工資（即勞基法第36條「勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。」）已折入約定報酬；關於國定假日（即勞基法第37條及施行細則第23條）則未折入約定報酬。經查，105年5月至同年9月，有4日國定假日，黃梓峰均有上班11小時，時薪則均為120元，陽明公司未給予加倍薪資；

01 105 年10月至同年12月，有5日國定假日，黃梓峰均有上
02 班11小時，時薪則均為126元，陽明公司未給予加倍薪資
03 ，為兩造所不爭執，則於上述應放紀念日，黃梓峰有出勤
04 ，工資應加倍發給（即除原已付時薪120元、126元外，
05 再加給120元、126元國定假日加班工資）合計共12,210
06 元（120元×11小時×4日+126元×11小時×5日=12,
07 210元），黃梓峰此部分之請求，自有理由，逾此範圍外
08 之請求，則無所據。

09 （五）按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
10 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債
11 權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為
12 其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，
13 以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲
14 延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別
15 定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法
16 律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。陽
17 明公司於109年1月17日收受起訴狀繕本、109年5月13
18 日收受民事上訴理由及追加狀，有卷附之送達證書可按（
19 見原審調字卷第69頁、本院卷第97頁），因此，黃梓峰請
20 求陽明公司給付其資遣費68,453元、特休未休工資16,614
21 元，及自109年1月18日起至清償日止，按年息百分之五
22 計算之利息；追加請求陽明公司給付其12,210元，及自10
23 9年6月2日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息
24 ，應屬有據。

25 五、綜上所述，黃梓峰依據勞工退休金條例第12條第1項、勞工
26 退休金條例施行細則第15條第2項、修正前勞動基準法第37
27 條、第39條之規定，請求陽明公司給付其資遣費68,453
28 元、特休未休工資16,614元，及自109年1月18日起至清償
29 日止，按年息百分之五計算之利息；追加請求陽明公司給付
30 其12,210元，及自109年6月2日起至清償日止，按年息百
31 分之五計算之利息，為有理由，逾此部分，應予駁回。就上

開應准許部分，原審為黃梓峰勝訴之判決，並依職權分別為准、免假執行之宣告，經核並無不合，陽明公司上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回陽明公司此部分上訴，惟原判決諭知原判決主文第一項之利息起算日有誤寫，爰由本院更正如主文第6項所示。就上開不應准許部分，原審判令陽明公司給付逾95,875元（含資遣費68,453元、特別休假未休工資16,614元，及加班費10,808元）本息部分及該部分假執行之宣告，自有可議，陽明公司指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄改判如主文第2項所示。至黃梓峰就上開不應允許部分，所求上訴亦為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述

七、據上論結，本件陽明公司之上訴為一部有理由、一部無理由，黃梓峰之上訴為無理由，黃梓峰之追加之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 3 月 5 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 張 誌 洋
法 官 吳 幸 娥
法 官 許 珮 育

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 110 年 3 月 8 日
書 記 官 陳 又 甄