臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第190號

原　　告　潘美月
訴訟代理人　歐龍山律師
被　　告　榮鑫實業股份有限公司
法定代理人　李麗生
訴訟代理人　張逸凡
　　黃啟逢律師
上　一　人
複　代理人　簡旭成律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國109 年2 月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣433,833 元，及自民國107 年8 月16日起至清償日止，按年息5 %計算之利息。
二、原告其餘之訴駁回。
三、訴訟費用由被告負擔65%，餘由原告負擔。
四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣433,833 元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，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255條第1 項第3 款定有明文。原告起訴係聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）1,230,960 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息。嗣於本院審理中，經數次之變更，最後將訴之聲明本金變更為：672,446 元（勞訴卷第261 頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，合於上開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國92年3 月1 日起至107 年4 月30日離職為止受僱於被告，並於被告設在桃園市○○區○○路0 段

000 ○0 號紡織廠（下稱中壢廠）工作，擔任織布工，月薪約5 萬元。原告每月工作26日、每日工作12小時，未休足例假日、國定假日及特別休假，被告亦未依法發給平日加班費、例假日加班費、國定假日工資及特別休假工資。又被告雖曾於106 年12月1 日至107 年3 月31日之期間給予原告特別休假之補休，但未發給此期間足額之工資，故被告尚積欠原告下列金額：㈠自102 年7 月25日起至106 年11月30日止之平日加班費及例假日加班費440,594 元。㈡自106 年12月1 日起至107 年3 月31日止之應補特別休假期間工資161,545 元。㈢103 年至106 年合計未休41日之國定假日未休工資70,307元，上開㈠至㈢加總共計672,446 元。爰依勞動基準法第24條、第37條、第38條、第39條規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告672,446 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5 ％計算之利息。

二、被告則以：被告中壢廠前遭颱風侵襲及遭竊，因此遍尋不著原告之出勤紀錄及薪資明細等，原告就其每月、每日加班時數、是否於例假日加班、是否未休國定假日等事實應負舉證責任。況依原告所提薪資表中之「加班合計」欄可知被告已發給原告加班費，無庸再給付加班費，而「夜點費」亦屬加班費，應予扣除。又自103 年至106 年每年國定假日有11日，原告至少已休105 年其中3 日，被告同意如原告確實未休國定假日，願依兩造不爭執事項㈣記載之日薪發給工資。另自106 年12月1 日起至107 年3 月31日止之補休特別休假期間，被告已給付原告55,455元，被告同意如被告應給付此段期間之工資，差額為161,545 元等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：（勞訴卷第245、246頁）

㈠原告於92年3 月1 日起至107 年4 月30日止受僱於被告，擔任織布工。

㈡被告每月發給原告工資時，並發給當月之薪資表，如原證1 所示（壢司勞調卷第10至72頁）。

㈢原證1之薪資表上「出勤」為原告每月上班日數、「假日，休假」為原告每月休假日數，「加班合計」為原告已領之加班費。

㈣103年至106年每年國定假日有11日，原告至少已休105年其中3日。兩造合意如原告確實未休國定假日，103年度每日薪資以1,686元計算，104年度每日薪資以1,610元計算，105年度每日薪資以1,760元計算，106年度每日薪資以1,823元計算。

㈤自106年12月1日起至107年3月31日止，被告給予原告特別休假之補休（自92年3月1日至107年4月30日，未休的部分原告不再請求）。被告在此段期間，已給付原告55,455元。兩造合意如被告應給付此段期間之工資，差額為161,545元。

㈥原告每日上、下班均須持出勤表打卡，出勤表由被告製作及保管。

㈦被告每月發給原告之工資匯入原告設於第一銀行平鎮分行帳戶內（勞訴卷第142至149頁）。

四、兩造爭執事項：（勞訴卷第246、247頁）

㈠原告請求平日加班費及例假日加班費有無理由？

㈡原告請求應補特別休假期間工資有無理由？

㈢原告請求國定假日未休工資有無理由？

五、得心證之理由：

㈠原告請求平日加班費及例假日加班費共201,981元有理由，逾此範圍，為無理由。

1.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。原告主張於任職期間有加班等語，為被告所否認，則應由原告就有加班之有利於己事實，負舉證之責。

2.次按當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實，民事訴訟法第345條第1項定有明文。又依10

4年6月3日修正、105年1月1日施行之勞動基準法第30條第5項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年」，惟該條文於104年6月3日修正前係規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存1年」，可知被告就原告之出勤紀錄，於104年12月31日以前，僅負有保存1年之義務，於105年1月1日以後，則負有保存5年之義務。

3.因原告於107年7月24日方提起本件訴訟，則被告未能提出104年12月31日以前之出勤紀錄，尚難認無正當理由，仍應由原告就其主張自102年7月25日起至104年12月31日間有加班之事實負舉證責任，然原告並未就其於上開期間平日及例假日每日均工作12小時舉證以實其說，則原告請求此部分加班費，為無理由。

4.另被告就原告於105年1月1日以後之出勤紀錄，負有保存5年之義務，本院業於108年12月6日命被告提出原告自105年1月1日起迄原告離職日止之出勤紀錄（勞訴卷第258頁），惟被告無正當理由仍未提出，依民事訴訟法第345條第1項規定，本院認依現行勞動基準法第30條第5項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。則被告未能提出自105年1月1日以後原告之出勤紀錄，為被告未盡其保存義務，所生之不利益，應由被告負責，是以，應認原告主張自105年1月1日起至106年11月30日止之平日及例假日延長工時之時數屬實，詳如附表一所示。

5.又按勞動基準法第24條所稱平日每小時工資額係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入（最高法院94年度台上字第182號民事判決意旨參照）。所謂勞工因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他不論為任何名義，因工作而經常性給與者均屬之（最高法院

106 年度台上字第1824號民事判決意旨參照）。

6.兩造不爭執如原告請求加班費有理由，則以原證1 薪資表中「應領合計」扣除「各項補款」計算每月薪資（勞訴卷第303 頁），故原告之平日每小時工資額應以原證1「應領合計」扣除「各項補款」後，除以30日，再除以8 計算之，詳如附表二所示。

7.再按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：⑴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。⑵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，勞動基準法第24條第1 項第1 、2 款定有明文。又第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。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，勞動基準法第39條亦定有明文。原告得請求之平日及例假日加班費，依上開規定計算後，扣除原告已領加班費（原證1「加班合計」欄之金額），共計811,147 元（詳如附表一所示），惟原告就自105 年1 月1 日起至106 年11月30日止之平日及例假日加班費，僅請求被告給付201,981 元（勞訴卷第265 頁），仍有理由。

8.被告雖辯稱「夜點費（輪班津貼）」性質為加班費，亦應扣除云云，然查，原告主張因原告上夜晚即晚上8 時至翌日8 時，故被告給予夜點費等語，而被告亦陳稱中班及晚班有夜點費，因為中班的上班時間有跨到晚上，至於早班則無夜點費等語（勞訴卷第298 頁），足認被告給予夜點費係補助員工晚上餐費之用意，且係經常性給付，應列入平日工作報酬，而非被告所辯稱之加班費，故原告請求之加班費無須再扣除夜點費。

㈡原告請求應補特別休假期間工資161,545元有理由。

1.按第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。現行及

105年12月31日修正前之勞動基準法第39條均定有明文。則雇主除應依勞動基準法第38條規定給予勞工特別休假或因故未休之特別休假工資外，於勞工請特別休假當日之工資仍應照給。

2.查自106年12月1日起至107年3月31日止，被告給予原告特別休假之補休（自92年3月1日至107年4月30日，未休的部分原告不再請求）。被告在此段期間，已給付原告55,455元。兩造合意如被告應給付此段期間之工資，差額為161,545元（見兩造不爭執事項㈤）。則被告給予原告上開期間休假性質既係為補休特別休假，依勞動基準法第39條之規定，被告仍應照給此段期間之工資，扣除被告已給付之金額，兩造合意被告給予應補特別休假期間工資差額為161,545元，故原告請求被告給付應補特別休假期間工資161,545元，為有理由。

㈢原告請求國定假日未休工資70,307元有理由。

1.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，105年12月31日修正前之勞動基準法第37條定有明文；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105年12月6日修正之前項規定，自106年1月1日施行，現行勞動基準法第37條定有明文。次按，第37條所定之休假，工資應由雇主照給。現行及105年12月31日修正前之勞動基準法第39條均定有明文。

2.原告主張每年固定之國定假日為元日、除夕、春節（3天）、和平紀念日、清明節、勞動節、端午節、中秋節、國慶日共11日。自103年至106年，原告僅休105年除夕1日、春節2日，尚有41日未休。經查，依原告之薪資單「出勤」、「假日，休假」日數觀察（壢司勞調卷第10至51頁），自103年至106年間，原告每月休假日數均未超過8日，即未超過星期六、日合計日數，堪信原告主張於上開年度（除105年已休3日外）未休每

年11日之國定假日，扣除已休3 日，共計41日未休乙節屬實。

3.依兩造不爭執事項㈣合意之金額計算，則原告得請求自103 年至106 年之國定假日工資：103 年為18,546元（11日x 1,686 元）、104 年為17,710元（11日x 1,610元）、105 年為14,080元（8 日x 1,760 元）、106 年為20,053元（11日x 1,823 元），共計70,389元，惟原告僅請求70,307元，仍屬有據。

㈤綜上，原告得請求之金額共計433,833 元（加班費201,981 元＋應補特別休假期間工資161,545 元＋國定假日未休工資70,307元＝433,833元），逾此範圍，為無理由。

六、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。應付利息之債務，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1 項、第233 條第1 項、第203 條分別定有明文。又依勞動基準法之規定終止勞動契約時，雇主即應結清工資給付勞工，勞動基準法施行細則第9 條定有明文，惟原告就上開得請求之金額，均僅請求自起訴狀繕本送達翌日即107 年8 月16日（於107 年8 月15日送達，壢司勞調卷第90、91頁）起算至清償日止之遲延利息，仍屬有據。

七、綜上所述，原告依勞動基準法第24條、第37條、第38條、第39條規定，請求被告給付如主文第1 項所示之金額，為有理由，應予准許，逾此範圍，則無理由，應予駁回。

八、本判決主文第1 項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1 項規定依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定宣告被告得預供擔保，免為假執行。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　15　　日

民事勞工法庭　法　官　吳佩玲

附表一、原告得請求之加班費計算明細（如附件）

附表二、原告平日每小時工資額（如附件）

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日內向本院提出上訴狀。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　　5　　月　　15　　日

書記官　龍明珠