

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞簡上字第60號

上訴人 大益興業股份有限公司

法定代理人 楊仁毓

訴訟代理人 張國隆

陳碧瑤

被上訴人 賴品喆

楊瑞德

共同

訴訟代理人 陳稚婷律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於民國107年6月29日本院臺北簡易庭106年度北勞簡字第161號第一審判決提起上訴，本院於民國108年7月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付被上訴人賴品喆超過新臺幣壹拾伍萬肆仟伍佰零捌元、命給付被上訴人楊瑞德超過新臺幣壹拾伍萬壹仟柒佰捌拾伍元，及均自民國一百零六年六月十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之三十五，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按法定代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人之本人承受其訴訟以前當然停止。但上開規定於有訴訟代理人時不適之，民事訴訟法第170條、第173條定有明文。本件上訴人之法定代理人於民國108年7月1日雖已變更為楊文通，且未提出書狀聲明承受訴訟，但上訴人已有委任訴訟代理人，揆諸前揭規定，本件訴訟程序即不當然停止。

貳、實體事項：

01 一、被上訴人主張：

02 (一)起訴主張：被上訴人賴品喆、楊瑞德分別自103年8月4日、1
03 04年2月1日起任職上訴人公司，擔任淡水福特門市自小客車
04 之業務人員，約定薪資均為每月新臺幣（下同）21,800元，
05 業務獎金另計，上班時間為週一至週五早上8時30分起至下
06 午5時30分，另有平日值班時間，上午班為上午9時起至下午
07 4時，下午班為下午4時起至晚上9時，及周六、假日值班時
08 間為上午9時起至晚上9時，惟上訴人公司均未給付加班費。
09 嗣被上訴人等於106年2月6日接獲上訴人公司通知將於106年
10 2月28日結束淡水福特門市，自3月1日起將被上訴人等調職
11 為SITRAK業務專員。惟因SITRAK之產品為曳引車、混凝土攪
12 拌車、中大型貨卡及底盤車等重型貨卡車，產品內容及銷售
13 族群與一般自小客車相去甚遠，業務銷售獎金勢必受有影響
14 ，勞動條件之變更不利於被上訴人等，且調職後之工作地點
15 也無法特定於一處，被上訴人等須親自拜訪北臺灣的廠商，
16 工作時間無法固定，被上訴人楊瑞德身為單親爸爸，平時需
17 接送小孩上下學，被上訴人賴品喆已66歲，均不適合四處奔
18 波且工作時間無法固定之工作環境，調職後之工作形態顯未
19 考量被上訴人等及其家庭之生活利益，是被上訴人等於106
20 年2月10日即回函上訴人公司，均表示不接受上訴人公司之
21 違法調職，請上訴人公司依法資遣並給與非自願離職證明書
22 ，而終止兩造間之勞動契約，上訴人應給付被上訴人下列資
23 遣費、特休未休之工資及在職期間之加班費等：

24 ①被上訴人賴品喆部分：

25 1.資遣費：

26 被上訴人自103年8月4日到職迄至106年2月28日勞動契約終
27 止，工作年資總計2年6個月又25日，終止契約前平均工資2
28 萬1,800元，故得請求資遣費29,822元。

29 2.特休未休工資：

30 被上訴人工作年資總計2年餘，尚有特別休假未休10日，應
31 得請求給付工資7,267元。

01 3. 加班費：

02 (1) 平日每日延長工時1小時之加班費共 75,152元。

03 (2) 平日下午值班日延長工時4.5小時之加班費共 51,792元。

04 (3) 勞動基準法（下稱勞基法）於105年12月22日修法前之星期
05 六加班費共 31,584元，修法後之星期六加班費共 10,640元。

06 (4) 例假日加班費共 39,231元。

07 (5) 國定假日加班費共 22,384元。

08 (6) COSTCO值班及南港車展值班加班費共 1,737元。

09 (7) 以上合計 23萬 2,520元，茲僅請求其中之 214,771元（即平日
10 延長1小時 78,324元 + 平日延長3.5小時 43,674元 + 修法前星
11 期六加班費 33,152元 + 修法後星期六加班費 8,512元 + 例假
12 日加班費 39,231元 + 國定假日加班費 11,878元 = 214,771元
13 ）。

14 4. 以上合計 251,860元（29,822元 + 7,267元 + 214,771元 = 251
15 ,860元）。

16 ②被上訴人楊瑞德部分：

17 1. 資遣費：

18 被上訴人自104年2月1日到職迄至106年2月28日勞動契約終
19 止，工作年資總計2年1個月，終止契約前平均工資 21,800元
20 ，故得請求資遣費 22,716元。

21 2. 特休未休工資：

22 被上訴人工作年資總計2年餘，尚有特別休假未休10日，應
23 得請求給付工資 7,267元。

24 3. 加班費：

25 (1) 平日每日延長工時1小時加班費共 60,146元。

26 (2) 平日下午值班日延長工時4.5小時之加班費共 49,920元。

27 (3) 勞基法於105年12月22日修法前之星期六加班費共 35,224元
28 ，修法後之星期六加班費共 6,384元。

29 (4) 例假日加班費共 47,949元。

30 (5) 國定假日加班費共 12,745元。

31 (6) COSTCO值班加班費共 1,676元。

(7) 以上合計 214,044 元，茲僅請求其中之 201,793 元（平日延長 1 小時 63,196 元 + 平日延長 3.5 小時 41,164 元 + 修法前星期六加班費 34,188 元 + 修法後星期六加班費 8,512 元 + 例假日加班費 47,949 元 + 國定假日加班費 6,784 元 = 201,793 元）。

4. 以上合計 231,776 元（22,716 元 + 7,267 元 + 201,793 元 = 231,776 元）。

(二) 爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第 12 條第 1 項、勞基法第 24 條、第 38 條第 1 項、第 4 項、第 39 條規定，及勞動契約法律關係提起本件訴訟等語。並聲明：1. 上訴人應給付被上訴人賴品喆 251,860 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。2. 上訴人應給付被上訴人楊瑞德 231,770 元，及自起訴狀繕本送達翌日至清償日止，按週年利率 5% 計算之利息。

(三) 於本院補陳：

① 上訴人於上訴狀中自承被上訴人等擔任上訴人公司自小客車銷售業務人員一職時，上訴人公司正式規定上班時間為上午 8：30 至下午 5：30，並有安排每日夕會與平、假日值班時間，是由上訴人公司所規定之上班時間及值班表觀之，被上訴人等確有加班之情事。而平日中午 1 小時用餐時間及晚上 0.5 小時用餐時間，均屬待命時間，應列入工時計算。且下午值班時，行政人員應已都下班。

② 上訴人雖稱原福特汽車部門主管張玉穎副總經理、福特六合汽車公司之 FORD DMS 系統資料可證明被上訴人未有加班之事實云云，惟上訴人未提出新證據以證其說，且 DMS 系統資料，上訴人業於原審提出，各該資料無法真實呈現被上訴人等之出勤狀況。

③ 國定假日加班之天數部分，依勞動基準法施行細則第 23 條歷次修法，上開天數均應列為國定假日。105 年 1 月 1 日修法施行，但同年 6 月 21 日失效，又適用回 104 年 12 月 9 日公布的施行細則。行政機關的放假日數並不適用於被上訴人。

二、上訴人則以：

(一)被上訴人賴品喆及楊瑞德分別於103年8月4日及104年2月1日至上訴人公司任職，擔任淡水福特門市自小客車之業務人員，嗣淡水福特門市因營運虧損，而於106年2月28日結束部門營業，上訴人公司根據員工專長及經驗，依調動五原則安排性質相近之工作，先後於106年2月6日、18日以書面通知被上訴人等調職為SITRAK業務專員，並於2月28日以通訊軟體通知被上訴人於3月1日準時至新單位報到。惟被上訴人等未於3月1日報到，亦未出席調職之職前訓練，對上訴人公司之掛號通知置之不理，被上訴人等無故不到職且未請假之曠職行為，已符合勞基法第12條第1項第6款規定，上訴人公司得不經預告終止勞動契約，自無須給付資遣費。又汽車業務人員與一般內勤人員工作性質不同，工作時間屬彈性工時，平日早上進公司開完會即可離開，業務人員確實有值班之需求，但未有超過工作時數之情形，值班亦於平日自行彈性補休。且上訴人公司員工每月僅值班約7至8次，其餘時間皆為自由時間，不硬性規定出勤，值班表上註明值班時間分為早晚班，每班時間不超過8小時，故被上訴人等並無加班之情事。再上訴人公司以書面函文告知淡水福特門市結束營業時，亦要求員工需請休完所有特休假，被上訴人等不自行安排特休假期之損失，係不可歸責於雇主之事由，故不得請求特休未休日數之工資等語，資為抗辯。並聲明：被上訴人之訴駁回。

(二)於本院補陳：

- ①業務人原本屬特殊性質工作，雖正式規定上班時間為上午8：30至下午5：30，並有安排每日夕會與平、假日值班時間，除此之外其餘皆為彈性工時，除值班人員外，上訴人不干預人員出勤狀況，若真要以上班時數計，根本不可能待滿8小時。
- ②上訴人公司原福特汽車部門主管張玉穎副總經理可證明被上訴人從未有週一至週五加班，或假日值班沒有補休之情事，被上訴人無法證明有加班事實，或假日值班沒有補休，而福

特六合汽車公司之FORD DMS系統資料，亦可證明被上訴人未有加班之事實。

③加班費部分，每日中午均有1小時休息時間，業務人員可以輪流外出用餐，且有行政助理值班，不能列入加班費時數計算。另晚上亦有30分鐘晚餐休息時間，不能列入加班費時數計算。

④國定假日加班天數部分：

1.被上訴人賴品喆部分：

依人事行政局的上班日曆，103年9月29日教師節（補假）、103年10月31日蔣公誕辰紀念日、103年11月12日國父誕辰紀念日、103年12月25日行憲紀念日、104年3月30日青年節補假、104年10月26日台灣光復節補假、104年10月30日蔣公誕辰紀念日補假、104年11月12日國父誕辰紀念日、104年12月25日行憲紀念日、105年9月28日教師節、105年10月25日台灣光復節、105年10月31日蔣公誕辰紀念日、105年11月11日國父誕辰紀念日補假、105年12月26日行憲紀念日補假等14日，均只紀念不放假，不算國定假日加班。

2.被上訴人楊瑞德部分：

依人事行政局的上班日曆，104年3月30日青年節補假、104年10月26日台灣光復節補假、104年10月30日蔣公誕辰紀念日補假、104年11月12日國父誕辰紀念日、104年12月25日行憲紀念日、105年9月28日教師節、105年10月25日台灣光復節、105年10月31日蔣公誕辰紀念日、105年11月11日國父誕辰紀念日補假、105年12月26日行憲紀念日補假等10日，只紀念不放假，不算國定假日加班。

三、原審為被上訴人部分勝訴、部分敗訴之判決，判命(1)上訴人應給付被上訴人賴品喆245,536元（即資遣費28,007元、特休未休工資7,267元、平日1小時加班費75,152元、平日下午值班3.5小時加班費42,168元、COSTCO及南港展場加班費853元、勞基法修法前之星期六加班費32,468元、勞基法修法後之星期六加班費8,512元、例假日加班費39,231元、國定假

日加班費11,878元等部分），及自106年6月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(2)上訴人應給付被上訴人楊瑞德226,376元（即資遣費22,708元、特休未休工資7,267元、平日1小時加班費60,146元、平日下午值班3.5小時加班費40,160元、COSTCO展場加班費792元、勞基法修法前之星期六加班費34,188元、勞基法修法後之星期六加班費6,384元、例假日加班費47,947元、國定假日加班費6,784元部分），及自106年6月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並駁回被上訴人其餘之訴（關於原審判決駁回部分，未據被上訴人聲明不服，業已確定，不在本院審理範圍，以下茲不贅述）。上訴人就其敗訴部分提起上訴，並上訴聲明：(一)原判決關於不利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人均答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

- 1.被上訴人賴品喆、楊瑞德分別自103年8月4日、104年2月1日起任職於上訴人淡水分公司，擔任淡水福特門市自小客車之業務人員，約定薪資均為每月21,800元，業務獎金另計。
- 2.上訴人淡水分公司規定之上班時間為週一至週五早上8時30分起至下午5時30分；另安排員工平日、假日值班，平日值班時間分為上午班即上午9時起至下午4時、下午班即下午4時起至晚上9時，假日值班則為周六、假日的上午9時起至晚上9時。
- 3.上訴人淡水福特門市因營運虧損於106年2月28日結束部門營業；上訴人曾先後於106年2月6日、18日以書面通知被上訴人等自3月1日調職為SITRAK業務專員，各項待遇、年資、員工福利等等皆維持不變；並於2月28日以通訊軟體通知被上訴人於3月1日準時至新單位即上訴人位於臺北市○○區○○路總公司接受教育訓練。
- 4.被上訴人賴品喆、楊瑞德於106年2月10日即在上訴人106年2月6日書面通知分別記載「請依法資遣」、「1.資遣費、2.

非自願離職證明書」，表示不接受上訴人所為調職。

5. 上訴人於106年3月3日補寄被上訴人可選擇福特部門之轉調通知，被上訴人則分別於106年3月8日、3月17日始接獲前揭通知。

6. 被上訴人賴品喆自103年8月4日到職迄至106年2月28日，工作年資為2年6個月又25日；被上訴人楊瑞德自104年2月1日到職迄至106年2月28日，工作年資總計2年1個月。

（以上見本院卷第224-225頁）。

五、本院判斷：

被上訴人主張上訴人違法調職，而依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並依勞退條例第12條第1項請求給付資遣費，及依勞基法第24條、第38條第1項、第4項、第39條規定及勞動契約請求給付加班費及特別休假未休工資等。上訴人對於原審判決所統計被上訴人2人之週一至週五之平日工作天數、平日下午值班天數、COSTCO展場及南港展場之值班天數、星期六及例假日之工作天數，及上開各日及國定假日之工作起迄時間均無爭執（見本院卷第132-136頁），惟抗辯：(1)被上訴人終止勞動契約不合法，且被上訴人曠職，上訴人得依勞基法第12條第1項第6款規定終止契約，無庸給付資遣費。(2)被上訴人每日工作均有中午1小時、晚上0.5小時之用餐休息時間，不應計入加班時數。(3)國定假日加班天數，應扣除只紀念不放假之天數等語。是本件所應審究者為：(一)資遣費部分，被上訴人終止勞動契約是否合法？如是，得請求資遣費若干？(二)加班費部分每日加班時數之計算，應否扣除中午1小時、晚上0.5小時之用餐休息時間？被上訴人之國定假日加班天數若干？茲分論如下：

(一)資遣費部分：

①被上訴人終止勞動契約是否合法？

1. 按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：(1)基於企業經營上所必需，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。(2)對勞工之工資

及其他勞動條件，未作不利之變更。(3)調動後工作為勞工體能及技術所可勝任。(4)調動地點過遠，雇主應予必要之協助。(5)考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10條之1定有明定。又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。勞工得終止勞動契約，勞基法第14條第1項第6款亦有明定。

2. 經查，被上訴人原擔任上訴人之淡水福特門市自小客車之銷售業務人員，上訴人因擬於106年2月28日結束淡水福特門市之營業，而於106年2月6日以書面通知被上訴人等自3月1日起將調職為SITRAK業務專員等情，為兩造所不爭執，此固堪認上訴人對被上訴人之調職處分，並無何不當之動機。然，SITRAK重型卡車、35噸及43噸曳引車、26噸水泥攪拌車底盤、17噸貨卡車、26噸貨車底盤車等重型商用車，與被上訴人等於淡水福特門市原所負責銷售之小客車品項內容、機械總成結構及客層行銷模式迥異，非被上訴人之技術所得勝任，且工作地點由新北市淡水區改至臺北市，對於被上訴人之生活亦造成改變。而依上訴人於106年3月8日、17日補寄予被上訴人之轉調通知（見原審卷第78至81頁），上訴人同意被上訴人可另選擇該公司在新北市、臺北市之其他地區分公司工作，且可選擇與其等原有工作性質完全相同之FORD汽車銷售業務，並表示同意提供交通津貼，及其餘待遇、福利均可維持不變等原調職通知中所無之其他選擇及工作協助，足認上訴人公司於106年2月6日對被上訴人為前述調職處分時，該公司並非全無其他與被上訴人原有工作性質相同或相近之工作可供安排，但上訴人於通知被上訴人調職時，卻直接命令被上訴人等轉任非其2人之技術所得勝任之工作，且未給予其他工作地點供其等選擇，亦未表示願提供交通補貼等工作上協助，是被上訴人主張前揭調職處分不具合理性，而有違反前述調動原則之情，其等得依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造之勞動契約，核屬有據。被上訴人等已於106年2月10日向上訴人表示此屬違法調職，並要求上訴人給付

資遣費等，足認其等已有預告於106年2月28日結束營業時終止兩造勞動契約之旨意。從而，兩造間之勞動契約已於106年2月28日因被上訴人之通知而合法終止，自無從由另一方當事人即上訴人再為第二次之終止。

②被上訴人得請求之資遣費若干？

1.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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞退條例第12條定有明文。兩造間之勞動契約既由被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定而終止，揆諸前揭規定，被上訴人請求給付資遣費，自屬有據。

2.被上訴人賴品喆自103年8月4日到職迄至106年2月28日止，工作年資共2年6個月又25日，且本件終止勞動契約前6個月之平均工資為21,800元，為兩造所不爭執。基此計算，被上訴人賴品喆所得請求資遣費為28,007元（ $21,800 \times \{ 2 + (6 + 25 / 30) \div 12 \} \div 2 = 28,007$ 元，元以下四捨五入【下同】）。

3.被上訴人楊瑞德自104年2月1日到職迄至106年2月28日止，工作年資共2年1個月，且本件終止勞動契約前6個月之平均工資為21,800元，為兩造所不爭執。基此計算，被上訴人楊瑞德所得請求資遣費為22,708元（ $21,800 \times \{ 2 + (1 \div 12) \} \div 2 = 22,708$ 元）。

(二)特別休假未休工資：

原審判決認定上訴人應支付被上訴人2人之特休未休工資各7,267元部分，上訴人已於本院準備程序中表示無爭執（見本院卷第100頁），是被上訴人2人依勞基法第38條規定各請求7,267元，應屬有據。

(三)加班費部分：

01 ①平日加班費部分：

02 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列
03 標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每
04 小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時
05 以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。勞基法第24
06 條第1項定有明文。又按當事人主張有利於己之事實，就其
07 事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。又事實
08 有常態與變態之分，其主張常態事實者無庸負舉證責任，反
09 之，主張變態事實者，則須就其所主張之事實負舉證責任（
10 最高法院105年度台簡上字第16號民事判決要旨參照）。

11 2.平日週一至週五加班部分：

12 兩造不爭執雙方約定平日週一至週五工作時間為早上8時30
13 分至下午5時30分。惟上訴人抗辯：該公司有給予員工中午1
14 小時用餐時間，且公司另設有行政助理人員，由各該人員負
15 責於用餐時間值班等語，被上訴人並不爭執上情，惟稱：用
16 餐時間均屬待命時間，應列入工時計算主張等語。經查，一
17 般人於正常情況下，均須於中午使用1餐，衡情被上訴人不
18 可能於任職之數年期間均不於中午用餐。再者，上訴人既給
19 予員工中午1小時之用餐時間，且另設有行政助理人員負責
20 值班，則其餘人員於該時間用餐、休息應屬常態。被上訴人
21 主張其等於任職期間，平日每日中午1小時用餐時間均未休
22 息，而有繼續加班工作之事實，核屬變態事實，既為上訴人
23 否認，揆諸前揭說明，自應由被上訴人等就此事實負舉證責
24 任。茲被上訴人並未提出證據佐證，則被上訴人2人主張其
25 等任職期間，平日每日中午之1小時用餐時間均有加班云云
26 ，即無可取。從而，被上訴人賴品喆、楊瑞德分別請求上訴
27 人給付其等平日每日加班1小時之加班費75,152元、60,146
28 元，為無理由。

29 3.平日下午值班部分：

30 (1)上訴人賴品喆自104年4月1日起至106年2月28日止，平日下
31 午值班至晚上9點之天數有84日，上訴人楊瑞德有80日等情

，為兩造所不爭執（見本院卷第133頁）。

(2) 上訴人抗辯：該公司每日晚間有給予0.5小時用餐休息時間，故上訴人每日只能請求3小時之加班費等語。被上訴人不爭執公司有給予0.5小時之晚餐時間，惟稱：用餐時間均屬待命時間，應列入工時計算等語。惟上訴人公司既有給予員工0.5小時之晚餐休息時間，則於上訴人公司所給予之用餐時間用餐或休息應屬常態。被上訴人主張其等於下午值班時，於該0.5小時用餐時間均未休息，而有繼續加班工作，自屬變態事實，既為上訴人否認，同前述理由，自應由被上訴人等負舉證責任。茲被上訴人並未提出其他證據佐證，自無可採據。是被上訴人2人主張其等於平日下午值班日之加班時數於3小時之範圍內，應屬可採，逾此範圍之主張並無可取。

(2) 基此計算：

1. 被上訴人賴品喆得請求之加班費為33,190元（{【21,800元 $\div$ 30 $\div$ 8 $\times$ 1.34 $\times$ 2小時】+【21,800元 $\div$ 30 $\div$ 8 $\times$ 1.67 $\times$ 1小時】} $\times$ 84日=33,190元）。

2. 被上訴人楊瑞德得請求之加班費為31,610元（{【21,800元 $\div$ 30 $\div$ 8 $\times$ 1.34 $\times$ 2小時】+【21,800元 $\div$ 30 $\div$ 8 $\times$ 1.67 $\times$ 1小時】} $\times$ 80日=31,610元）。

3. 故被上訴人2人各於上開範圍之請求部分，堪屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，即屬無據。

4. COSTCO展場值班及南港車展平日值班部分：

(1) 兩造不爭執COSTCO展場工作時間為早上10時至晚間9時；南港展場工作時間為早上9時至下午5時30分，以及被上訴人賴品喆於COSTCO展場值班之天數為2日，南港車展值班天數為1日；另被上訴人楊瑞德於COSTCO展場值班之天數為2日等情（見本院卷第133頁）。

(2) 上訴人雖稱：COSTCO展場及南場展場值班中午均有1小時用餐時間，另COSTCO展場晚上亦有0.5小時用餐時間，不能計入加班時數等語。然查，上訴人派業務人員至上述展場工作

，係屬臨時性非正常工作，且上訴人每次僅派2名人員，復無其他行政助理人員協助值班，業據上訴人自述在案（見本院卷第134頁），堪認被上訴人主張：其等於上述展場值班時間，須在現場待命，無法於中午及晚餐時間外出休息用餐等語，應屬可採。是上訴人賴品喆及楊瑞德主張於COSTCO展場值班，每日加班時數為3小時，及賴品喆主張其於南港展場值班之加班時數為0.5小時等語，核屬有據。

(3) 關於金額計算部分，上訴人自陳如原審認定之時數正確，則對原審之計算並無爭執（見本院卷第135頁），是被上訴人賴品喆就此部分得請求給付加班費為853元；被上訴人楊瑞德得請求之加班費為792元。

5. 綜上，被上訴人賴品喆得請求給付之平日加班費共34,043元（33,190元+ 853元）、楊瑞德得請求給付之平日加班費共32,402元（31,610元+ 792）。

②星期六（即休息日）加班費部分：

1. 按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2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。105年12月21日修正前之勞基法第24條定有明文。又按雇主使勞工於第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；逾8小時至12小時以內者，以12小時計。修法後之勞基法第24條第2項、第3項亦有明定。

2. 修法前部分：

(1) 兩造不爭執(1)被上訴人賴品喆自104年4月1日起至105年12月22日，於周六值班（工作時間自早上9時至晚間9時），有30

日；於南港車展（值班時間為早上9時至下午5時30分），有1日；於COSTCO展場（值班時間為上午10時至晚間9時），有1日；(2)被上訴人楊瑞德自104年4月1日起至105年12月22日止，周六值班（工作時間自早上9時至晚間9時），有34日；於COSTCO展場（值班時間為上午10時至晚間9時）有1日等情（見本院卷第134頁）。

(2)上訴人抗辯：每日應扣除中午1小時及晚上0.5小時用餐時間等語。經查：

1.於一般星期六值班部分：

同前述平日加班之①、2.及3.之理由，上訴人主張每日應扣除午餐1小時、晚餐0.5小時用餐時間為可採。基此計算，被上訴人於一般星期六每日值班之加班時數各為10.5小時。

2.南港車展及COSTCO展場部分：

同前述平日加班之①、4.之理由，上訴人主張每日應扣除中午1小時、晚上0.5小時用餐時間，則無可採。

3.基此計算：

(甲)被上訴人賴品喆得請求之加班費為：

a.一般週六加班30日共24,185元（{【21,800元÷30÷8×0.34×2小時】+【21,800元÷30÷8×0.67×6小時】+【21,800元÷30÷8×1.67×2.5小時】}×30日）。

b.南港展場1日為503元（{【21,800元÷30÷8×0.34×2小時】+【90.8元×0.67×6小時】+【21,800元÷30÷8×1.67×0.5小時】}×1日）。

c.COSTCO展場1日為882元{【21,800元÷30÷8×0.34×2小時】+【21,800元÷30÷8×0.67×6小時】+【21,800元÷30÷8×1.67×3小時】}×1日）。

d.以上合計25,570元。

(乙)被上訴人楊瑞德得請求之加班費為：

a.一般週六加班34日共27,409元（{【21,800元÷30÷8×0.34×2小時】+【21,800元÷30÷8×0.67×6小時】+【21,800元÷30÷8×1.67×2.5小時】}×34日）。

b. COSTCO展場1日為882元 { 【21,800元÷30÷8×0.34×2小時】 + 【21,800元÷30÷8×0.67×6小時】 + 【90.8元×1.67×3小時】 } ×1日 (COSTCO展場) = 28,281元，元以下四捨五入)。

c. 以上合計28,291元。

(兩)故被上訴人2人各於上開範圍之請求部分，堪屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，即屬無據。

3. 修法後部分：

(1)兩造不爭執原審統計結果：(1)自105年12月23日起至106年2月28日止，星期六工作時間自早上9時至晚間9時，被上訴人賴品喆有5日、楊瑞德有3日（見本院卷第135頁）。

(2)上訴人抗辯：每日應扣除中午1小時及晚上0.5小時用餐時間等語。惟查，縱上訴人主張每日應扣除午餐1小時、晚餐0.5小時用餐時間為可採，被上訴人每日加班時數仍逾8小時，依據修正後之第24條第3項規定，仍應以12小時計，是上訴人主張每日加班時數應扣除1.5小時即以10.5小時計云云，即屬無據。

(3)上訴人自陳如原審認定之時數正確，則對原審之計算並無爭執（見本院卷第135頁）。是此部分被上訴人賴品喆請求上訴人給付8,512元、被上訴人楊瑞德請求上訴人給付6,384元，均未逾得請求之範圍，自屬有理。

4. 綜上，被上訴人賴品喆請求給付修法前、後之休息日加班費共34,082元（25,570元+8,512元）、被上訴人請求給付修法前、後之休息日加班費共34,675元（28,291元+6,384元）。逾上開範圍之請求，則屬無據。

③例假日加班部分：

1. 按勞基法第36條、第39條於105年12月21日修正公布前規定：勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。第36條所定之例假、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。修正後規定：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。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。

2.兩造不爭執被上訴人於任職期間，例假日值班時間為早上9時至晚上9時，被上訴人賴品喆自104年4月1日起至106年2月28日止，例假日值班之天數有27日；被上訴人楊瑞德有33日（見本院卷第136頁）。惟上訴人抗辯：每日應扣除中午1小時及晚上0.5小時用餐時間等語。經查：

(1)同前述平日加班之①、2.及3.之理由，上訴人主張每日應扣除午餐1小時、晚餐0.5小時用餐時間為可採。是被上訴人於例假日值班之加班時數應為10.5小時。

(2)上訴人除對於時數有所爭執外，對於原審所為之計算方式並無爭執（見本院卷第136頁）。則就例假日改以每日加班10.5小時，並依原審之計算方法予以計算後，被上訴人賴品喆請求給付39,231元，及被上訴人楊瑞德請求給付47,949元，均未逾得請求範圍，自應予准許。

④國定假日加班部分：

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；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。中華民國105年12月6日公布施行之前項規定，自106年1月1日施行。105年12月21日修正公布前、後之勞基法第37條分別定有明文。又按第36條所定之例假、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；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。105年12月21日修正公布前、後之勞動基準法第39條分別定有明文。再按「本法第37條規定應放假之紀念日如左：一、中華民國開國紀念日（元月1日）。二、和平紀念日（2月28日）三、革命先烈紀念日（3月29日）。四、孔子誕辰紀念日（9月28日）。五、國慶日（10月10日）。六、先總統蔣公誕辰紀念日（10月31日）。七、國父誕辰紀念日（11月12日）。八、行憲紀念日（12月25日）。本法第37條所稱勞動節日，係指5月1日勞動節。本法第37條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：一、中華民國開國紀念日之翌日（元月2日）。二、春節（農曆正月初一至初三。三、婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）。四、民族掃墓節（農曆清明節為準）。五、端午節（農曆5月5日）。六、中秋節（農曆8月15日）。七、農曆除夕。八、臺灣光復節（10月25日）。九、其他經中央主管機關指定者。」，104年12月9日修正發布前之勞基法施行細則第23條定有明文。本法第37條所定紀念日如下：一、中華民國開國紀念日：1月1日。二、和平紀念日：2月28日。三、國慶日：10月10日。本法第37條所稱勞動節日，指5月1日勞動節。本法第37條所定其他由中央主管機關規定應放假之日如下：一、春節：農曆1月1日至1月3日。二、兒童節：4月4日。兒童節與民族掃墓節同一日時，於前一日放假。但逢星期四時，於後一日放假。三、民族掃墓節：定於清明日。四、端午節：農曆5月5日。五、中秋節：農曆8月15日。六、農曆除夕：農曆12月之末日。七、其他經中央主管機關指定者。104年12月9日修正發布之勞動基準法施行細則第23條定有明文，並自105年1月1日施行。末按中華民國105年6月21日勞動部勞動條3字第1050131239號令發布，104年12月9日修正發布，並自105年1月1日施行之勞基法施行細則部分條文，依行政程序法第8條，第48條及立法院職權行使法第62條規定，自105年6月21日起失效；另自105年6月21日起，適用

01 104年12月9日修正發布，並自105年1月1日施行前之勞動基
02 準法施行細則條文。又按「雇主經徵得勞工同意於休假日工
03 作者，工資應加倍發給」，勞基法第39條分別定有明文。

04 2.上訴人雖執人事行政局日曆抗辯：被上訴人賴品喆部分，於
05 103年9月29日教師節（補假）、103年10月31日蔣公誕辰紀
06 念日、103年11月12日國父誕辰紀念日、103年12月25日行憲
07 紀念日、104年3月30日青年節補假、104年10月26日台灣光
08 復節補假、104年10月30日蔣公誕辰紀念日補假、104年11月
09 12日國父誕辰紀念日、104年12月25日行憲紀念日、105年9
10 月28日教師節、105年10月25日台灣光復節、105年10月31日
11 蔣公誕辰紀念日、105年11月11日國父誕辰紀念日補假、105
12 年12月26日行憲紀念日補假等共14天；被上訴人楊瑞德部分
13 ，於104年3月30日青年節補假、104年10月26日台灣光復節
14 補假、104年10月30日蔣公誕辰紀念日補假、104年11月12日
15 國父誕辰紀念日、104年12月25日行憲紀念日、105年9月28
16 日教師節、105年10月25日台灣光復節、105年10月31日蔣公
17 誕辰紀念日、105年11月11日國父誕辰紀念日補假、105年12
18 月26日行憲紀念日補假等日共10天，各該國定假日均只紀念
19 不放假，被上訴人於各該日工作，不算國定假日加班云云，
20 然上訴人上揭所辯明顯與前述規定不符。至於人事行政局日
21 曆係針對公務人員所發布，與勞工應放之國定假日並不完全
22 相同，是上訴人執此主張上揭國定假日均只紀念不放假，不
23 能計入加班云云，自無可取。從而，被上訴人賴品喆自103
24 年8月4日至106年2月28日止，應享有44日（7+ 19+12+6= 44
25 ）之國定假日；楊瑞德應享有35日（17+12+6= 35）之國定
26 假日。惟被上訴人等除元旦、農曆除夕至正月初三、和平紀
27 念日、民族掃墓節、勞動節、端午節、中秋節及國慶日放假
28 外，其餘國定假日均須上班，為上訴人所不爭執，是被上訴
29 人賴品喆任期期間，於國定假日上班之天數為21日，楊瑞德
30 於國定假日上班之天數為14日。

31 3.關於每日應計加班時數部分：

01 (1)上訴人抗辯上班9小時部分，應扣中午用餐時間1小時，12小
02 時以上部分，應扣中午及晚餐用餐時間共1.5小時等語。承
03 前述平日加班之①、2.、3.及4.之理由，除在南港展場部分
04 ，不扣除用餐時間外，上訴人主張應扣除用餐時間，核為可
05 採。

06 (2)基此計算：

07 1.被上訴人賴品喆於國定假日加班8小時者（即原審認定9小時
08 ）有13天、加班10.5小時者（即原審認定12小時）有4天、
09 加班11小時者（即原審認定12.5小時）有4天；楊瑞德於國
10 定假日加班8小時者（即原審認定9小時）有11天、加班10.5
11 小時者（即原審認定12小時）有1天、加班11小時者（即原
12 審認定12.5小時）有1天、加班8.5小時者（即105年1月1日
13 ，此日為南港展場，原審認定8.5小時）有1天。

14 2.被上訴人賴品喆僅請求上訴人給付11,878元，及被上訴人楊
15 瑞德得請求上訴人給付6,784元，核均未逾被上訴人得請求
16 之範圍，而均予准許。

17 六、綜上所述，本件被上訴人賴品喆依勞退條例第12條第1項規
18 定請求上訴人給付資遣費28,007元、依勞動契約、勞基法第
19 24條第38條第1項、第4項第39條規定，請求給付特別休假未
20 休工資7,267元、平日加班費34,043元、星期六加班費34,08
21 2元（修法前25,570元、修法後8,512元）、例假日加班費39
22 ,231元、國定假日加班費11,878元，合計154,508元，及自
23 106年6月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；及
24 被上訴人楊瑞德依勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人
25 給付資遣費22,708元、依勞動契約、勞基法第24條第38條第
26 1項、第4項第39條規定，請求給付特別休假未休代金7,267
27 元、平日加班費32,402元、星期六加班費34,675元（修法前
28 28,291元、修法後6,384元）、例假日加班費47,949元、國
29 定假日加班費6,784元，合計151,785元，及自106年6月15日
30 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，逾上
31 開範圍之請求，為無理由，應予駁回。原審就上開應准許部

分，命上訴人如數給付，並為假執行之宣告，並無不合，上訴意旨指摘該部分原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。被上訴人請求不應准許部分，原審判決上訴人敗訴，尚有未洽，上訴意旨求予廢棄改判，為有理由，爰予廢棄改判如主文第2項所示。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法第436條之1第3項、第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中	華	民	國	108	年	8	月	12	日
			勞工法庭		審判長法官		林春鈴		
						法官	鍾淑慧		
						法官	李桂英		

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中	華	民	國	108	年	8	月	12	日
					書記官	郭書好			