

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第216號

原告 林家州

陳信穎 址設臺北郵政信箱第29之399號

共同

訴訟代理人 陳漢仁律師(兼送達代收人)

楊富勝律師(兼送達代收人)

被告 衣立實業有限公司

法定代理人 梁銘源

訴訟代理人 蔡順雄律師

陳怡妃律師

徐胤真律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國108年6月14日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告林家州新臺幣伍拾玖萬壹仟柒佰零伍元，及自民國一百零七年四月二十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應給付原告陳信穎新臺幣壹佰零壹萬陸仟零捌拾柒元，及自民國一百零七年四月二十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴均駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十三，餘由原告林家州負擔百分之一，原告陳信穎負擔百分之六。

本判決第一項於原告林家州以新臺幣壹拾玖萬柒仟貳佰參拾伍元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣伍拾玖萬壹仟柒佰零伍元為原告林家州預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項於原告陳信穎以新臺幣參拾參萬捌仟陸佰玖拾陸元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣壹佰零壹萬陸仟零捌拾柒元為原告陳信穎預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請均駁回。

事實及理由

01 一、原告起訴主張：

02 (一)原告林家州、陳信穎（以下均逕稱其名）分於民國101年5月
03 1日起至105年9月30日止、98年9月9日起至105年9月30日止
04 受僱於被告，擔任門市銷售員，被告固安排每日休息時數2
05 小時予原告，惟原告於此段期間若遇客人來店仍須提供服務
06 ，無完整休息，處於隨時得被要求工作之待命狀態，準此，
07 原告既於此段期間仍負有看店及待命之職責，屬工作時間，
08 而非休息時間，應由被告給付加班費予原告。再者，伊等任
09 職期間月休4至8日，國定假日未休假出勤，被告斯時亦未給
10 予補休抑或未休工資，從而，被告仍應給付國定假日未休工
11 資予原告。

12 (二)林家州本件得請求之項目：

13 1.加班費593,070元：依被告102年11月8日公司規章，參103年
14 7月至105年9月出勤紀錄，伊正常上班時間係為早上11點到
15 下午10點，期間2小時休息時數洵處於隨時得被要求工作之
16 待命狀態，足認伊自101年5月斯時受僱被告時起，每日工時
17 長達11小時，伊得向被告請求每日至少2小時加班費。且伊
18 自101年7月起之任職期間內全勤獎金、業績獎金、達成獎金
19 、職務加給、常態性加班費等，均屬具勞動對價性之經常性
20 給與，屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定工資，
21 應作為伊加班費計算基準。復依伊歷年薪資明細表金額核算
22 ，被告應給付林家州593,070元（細目參原證1，107年度北
23 司勞調字第59號第25至52頁；附表1，院卷第397頁、第399
24 頁）。

25 2.休假日出勤工資84,248元：勞基法第37條規定之休假日共有
26 19日，包括中華民國開國紀念日元月1日、和平紀念日2月28
27 日、革命先烈紀念日3月29日、孔子誕辰紀念日9月28日、國
28 慶日10月10日、先總統蔣公誕辰紀念日10月31日、國父誕辰
29 紀念日11月12日、行憲紀念日12月25日、5月1日勞動節、中
30 華民國開國紀念日之翌日即元月2日、春節即農曆正月初一
31 至初三、婦女節及兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）、

01 民族掃墓節（農曆清明節為準）、端午節（農曆5月5日）、
02 中秋節（農曆8月15日）、農曆除夕、臺灣光復節10月25日
03 ，而101年之休假日共9日（無加計中華民國開國紀念日元月
04 1日、中華民國開國紀念日之翌日即元月2日、農曆除夕、春
05 節即農曆正月初一至初三、和平紀念日2月28日、婦女節及
06 兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）、民族掃墓節（農曆
07 清明節為準）及革命先烈紀念日3月29日），被告給付休假
08 日出勤工資10,257元；102年之休假日共15日（無加計農曆除
09 夕及春節即農曆正月初一至初三），被告給付休假日出勤工
10 資20,472元；103年之休假日共14日（無加計農曆除夕、春節
11 即農曆正月初一至初三、行憲紀念日12月25日），被告給付
12 休假日出勤工資21,679元；104年之休假日共12日（無加計農
13 曆除夕、春節即農曆正月初一至初三、革命先烈紀念日3月
14 29日、孔子誕辰紀念日9月28日、行憲紀念日12月25日），被
15 告給付休假日出勤工資19,510元；105年之休假日共9日（無
16 加計農曆除夕、春節即農曆正月初一至初三、民族掃墓節（
17 農曆清明節為準）、國慶日10月10日、臺灣光復節10月25日
18 、先總統蔣公誕辰紀念日10月31日、國父誕辰紀念日11月12
19 日、行憲紀念日12月25日），被告給付休假日出勤工資12,33
20 0元，爰依勞基法第39條規定，請求被告給付休假日出勤工
21 資合計84,248元（計算式：10,257+20,472+21,679+19,510
22 +12,330）。

23 (三)陳信穎本件得請求之項目：

- 24 1.加班費1,027,440元：依被告102年11月8日公司規章，參103
25 年7月至105年9月出勤紀錄，伊正常上班時間係為早上11點
26 到下午10點，期間2小時休息時數洵處於隨時得被要求工作
27 之待命狀態，足認伊自98年9月斯時受僱被告時起，每日工
28 時長達11小時，伊得向被告請求每日至少2小時加班費。且
29 伊自100年8月起之任職期間內全勤獎金、業績獎金、達成獎
30 金、職務加給、常態性加班費等，均屬具勞動對價性之經常
31 性給與，屬勞基法第2條第3款規定工資，應作為伊加班費計

算基準。復依伊歷年薪資明細表金額核算，被告應給付陳信穎1,027,440元（細目參原證2，107年度北司勞調字第59號第53至107頁；附表2，院卷第401頁、第403頁）。

2. 休假日出勤工資153,899元：勞基法第37條規定之休假日共有19日，包括中華民國開國紀念日元月1日、和平紀念日2月28日、革命先烈紀念日3月29日、孔子誕辰紀念日9月28日、國慶日10月10日、先總統蔣公誕辰紀念日10月31日、國父誕辰紀念日11月12日、行憲紀念日12月25日、5月1日勞動節、中華民國開國紀念日之翌日即元月2日、春節即農曆正月初一至初三、婦女節及兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）、民族掃墓節（農曆清明節為準）、端午節（農曆5月5日）、中秋節（農曆8月15日）、農曆除夕、臺灣光復節10月25日，而98年之休假日共7日（無加計中華民國開國紀念日元月1日、中華民國開國紀念日之翌日即元月2日、農曆除夕、春節即農曆正月初一至初三、和平紀念日2月28日、婦女節及兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）、革命先烈紀念日3月29日、民族掃墓節（農曆清明節為準）、5月1日勞動節、端午節（農曆5月5日）），被告給付休假日出勤工資5,969元；99年至102年之休假日各15日（均無加計農曆除夕及春節即農曆正月初一至初三），被告依序給付休假日出勤工資16,680元、20,324元、22,137元、24,832元；103年至104年之休假日各14日（無加計農曆除夕、春節即農曆正月初一至初三、行憲紀念日12月25日），被告各給付休假日出勤工資25,463元、27,320元；105年之休假日共7日（無加計農曆除夕、春節即農曆正月初一至初三、和平紀念日2月28日、革命先烈紀念日3月29日、民族掃墓節（農曆清明節為準）、國慶日10月10日、臺灣光復節10月25日、先總統蔣公誕辰紀念日10月31日、國父誕辰紀念日11月12日、行憲紀念日12月25日），被告給付休假日出勤工資11,174元，爰依勞基法第39條規定，請求被告給付休假日出勤工資合計153,899元（計算式：5,969+16,680+20,324+22,137+24,832+25,463

01 + 27,320 + 11,174) 。

02 (四)為此，爰依105年12月21日修正前勞基法第30條第1項、第24
03 條第1項第1款、第37條、第39條等規定（院卷第270頁），
04 提起本件訴訟，依民事訴訟法第244條第4項規定，表明請求
05 最低金額及聲明：1.被告應給付林家州604,049元，及自起
06 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.
07 被告應給付陳信穎1,123,144元，及自起訴狀繕本送達翌日
08 起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.願供擔保，請准宣
09 告假執行。（院卷第449頁、陸）

10 二、被告則以：

11 (一)自被告公告並下達所屬員工週知之人事管理規章第3條：「
12 上班時間11：00—下班時間22：00，12：00—13：00用餐，
13 17：00—18：00用餐」觀之，員工分於中午、晚上各有1小
14 時用餐休息時間。員工於該時段均可自由活動，亦可至被告
15 設置規劃之員工休息室進餐、聊天或休憩等。惟考量被告經
16 營服飾業，本於服務業以客為尊之精神，若遇有客人來店仍
17 須提供服務，無法如同公務員抑或一般上班族得完整切割每
18 日休息時間。然被告仍盡力使員工於每日2小時休息時間得
19 以完整休息，舉凡若遇有客人於休息時間來店，原則上均由
20 店長、副店長或代理店長等負責接待客人；另被告為激勵員
21 工提高銷售額，獎勵渠等可自行決定有無意願於休息時間服
22 務客人，倘因此而耽誤用餐，被告仍會給予時間使員工得以
23 進餐，縱逾該規章所定休息時間，亦未給予懲處甚或扣薪，
24 更從未限制員工不得外出，此與客服人員於備勤、待命時間
25 仍負有相當高之注意義務，洵處於隨時得被要求工作狀態，
26 抑或限制活動範圍，尚有不符。再者，員工若於休息時間有
27 短暫外出必要，被告亦未曾予以責罰，足見被告給予員工休
28 息時間極為彈性，為使員工每日均得以完整休息2小時，亦
29 默許渠等得於該規章所定休息時間外休息，以補足每日休息
30 時數2小時。從而，林家州、陳信穎既非擔任主管職，於休
31 息時間服務客人之次數應非屬頻繁，縱有提供勞務，亦僅有

短短數分鐘，況此亦係出於渠等之自由意願，為提高銷售佳績領取業績獎金、達成獎金，渠等於任職期間未就被告鼓勵員工善用休息時間服務客人領取業績獎金制度提出異議，豈可於離職後復為爭執。另任職於被告西門店之員工吳挺豪於另案訴訟之證詞，堪認被告所屬員工確分於中午，晚上各有1小時用餐休息時間，員工於此時段均可自由活動，倘基於私人因素抑或自身銷售業績考量，休息時間未外出，然此非被告加以禁止之故，自不得逕認該休息時間即屬備勤、待命時間而應計入工時計算加班費。

(二)又縱認渠等得請求加班費，惟觀諸被告公告每月業績目標，下方載明「以上方案是對員工激勵，不在公司應有的福利，如有異議或爭吵時，公司會適時取消此方案」，足見被告係為激勵員工士氣、加強團體合作、提升工作效率及提高公司營業額而發放團體獎金、達成獎金，被告得隨時取消該獎勵方案，此屬單方恩惠性給與，不具有勞務對價性。且上開內容亦經渠等簽名而無異議，渠等均知悉該業績達成獎金屬浮動、非經常性給與，再者，觀之渠等任職期間薪資單上之達成獎金欄位時常所示為「0或-」，足認該獎金確非每月固定發給，非屬經常性給與。是以，團體獎金、達成獎金既非具有勞務對價性，亦非屬經常性給與獎金，自不得列入計算平均工資基準。又渠等薪資單上業績獎金亦為恩惠性給與，係被告依每月營業狀況、員工年資暨銷售額，及出缺勤狀況等綜合考評所發放，並無固定計算公式或發放比例，各員工領取數額亦不相同，此亦有另案訴訟證人陳信穎證述：「（問：團體獎金的正式名稱為何？）就是業績獎金。」、「（問：團體獎金如何計算？）我之前有問過，但是公司說沒有固定的計算公式。」等語，可知業績獎金同屬被告單方恩惠性給與，不具勞務對價性，亦不得列入計算平均工資基準。至薪資單常態性加班欄位所給付加班費，屬延長工時工資，亦非每日正常工作時間內每小時所得報酬，自不得計入平均工時計算。縱認被告應給付休息時間加班費，亦非渠等提出附

01 表所示金額，該等附表將非屬勞工工資之獎金、常態性加班
02 費計入加班費平均工資計算，顯有所違誤。被告計算渠等休
03 息時間加班費如附表1、2所示，分為32萬320元、49萬5,488
04 元，與渠等請求60萬4,049元、112萬3,144元兩者差距甚大
05 ，足認渠等提出之加班費附表有浮濫虛報之虞。綜上，被告
06 未占用渠等每日2小時休息時數，且渠等加班費計算基準亦
07 有違誤，故原告不得主張任職期間每日休息時數2小時並未
08 獲得真正休息而得以向被告請求給付加班費。

09 (三)依內政部103年6月11日公布施行之紀念日及節日實施辦法第
10 3條規定，革命先烈紀念日（3月29日）、孔子誕辰紀念日（
11 9月28日）、國父誕辰紀念日（11月12日）及行憲紀念日（
12 12月25日，相較於中華民國開國紀念日（1月1日）、國慶日
13 （10月10日），僅具紀念性質而未予放假。另該辦法並未將
14 先總統蔣公誕辰紀念日（10月31日）訂入上開辦法第2條規
15 定之紀念日中，是先總統蔣公誕辰紀念日（10月31日）亦非
16 屬可放假紀念日。復依上開辦法第5條規定，臺灣光復節（1
17 0月25日），相較於勞動節（5月1日），亦僅具紀念性質而
18 未予放假。是以，原告主張有19日之國定假日，應扣除上開
19 6日僅具紀念意義而未放假或非紀念日之節日，此6日既非屬
20 應放假之國定假日，原告當不得據此請求此部分國定假日工
21 資。又原告僅泛稱渠等於此19日國定假日均未休假，然未指
22 明究係於何年何月何日國定假日有上班而未領取休假日出勤
23 工資。再者，依被告人事管理規章第3條、第4條及第5條約
24 定，被告所營事業係屬服飾業，為因應門市需求，所屬員工
25 採月休6天排班制，並未指定以星期六、日為休息日，惟若
26 工作時間適逢國定假日，則額外給付加班費合計9.33小時予
27 員工，此制度符合勞基法第39條規定。是以，觀諸林家州於
28 103年10月、104年4月至5月、105年4月至5月；陳信穎於103
29 年10月、104年4月至5月、105年4月至5月渠等之薪資單，於
30 加班欄位上記載9.33小時，或已包含該9.33小時加班時數，
31 故原告不得再主張任職期間休假日出勤工資。又縱以渠等各

01 年度月薪除以30日計算國定假日加班費，其各年度月薪亦不
02 得將常態性加班費、業績獎金、達成獎金等計入計算，且應
03 扣除被告業已給付國定假日未休假出勤工資，依被告計算渠
04 等休假日出勤工資如附表1、2所示，以林家州、陳信穎每月
05 薪資計算其休假日出勤工資分為4,300元、4,012元，與渠等
06 主張81,000元、154,000元，兩者差距甚大，況渠等於103年
07 7月前出勤紀錄，已逾勞基法規定之一年保存期限而未留存
08 ，是渠等有否於國定假日上班係屬未明。

09 (四)爰聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請
10 准宣告免為假執行。

11 三、不爭執事項（院卷第424頁）：

12 (一)林家州自101年5月1日起、陳信穎自98年9月9日，分別受僱
13 於被告，擔任西門店門市銷售人員，均於105年9月30日離職
14 。

15 (二)林家州任職被告歷年薪資如原證1薪資轉帳帳戶往來明細（匯
16 款人為被告部分）、被證2薪資單所示；陳信穎任職被告歷年
17 薪資如原證2薪資轉帳帳戶往來明細（匯款人為被告的部分）
18 、被證3薪資單所示。

19 (三)原告二人103年5月至105年9月出勤紀錄如原證5被告班表及
20 被證7打卡紀錄所示。被告公司的人事工作規則如原證4公司
21 規章、被證1人事管理規章所示。

22 (四)原告二人有簽署被證5被告「西門店105年4月業績目標」。

23 四、得心證之理由：

24 (一)原告可請求被告給付平日2小時待命時間工資部分：

- 25 1.按勞工每日正常工作時間不得超過8小時；雇主延長勞工工
26 作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時
27 工資額加給3分之1以上；再延長工作時間在2小以內者，按
28 平日每小時工資額加給3分之2以上，勞基法第30條第1項、
29 第24條第1、2款分別定有明文。
30 2.再按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得
31 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現

01 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
02 給與均屬之」。此所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符
03 合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在
04 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞
05 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
06 之，其給付名稱為何，尚非所問。被告抗辯常態性加班、業
07 績獎金、達成獎金等不應計入加班費計算基礎之內。查，被
08 告發給原告「全勤獎金」1,000元部分，是依被告公司人事
09 制度，依勞工所提供勞務時間之到勤紀錄為給付標準即可獲
10 致，而非出於雇主恩給性給與；「獎金（業績獎金）」部分
11 ，則為原告2人提供勞務獲取績效之成果，亦即渠為被告創
12 造越多業績，所得領取業績獎金數額愈多，自與勞工所提供
13 勞務間具有對價性；「常態性加班費」部分，因被告於103
14 年6月變更計薪方式，將基本薪資拆分為本薪及常態性加班
15 ，姑且不論發給之名義為基本薪資、本薪及常態性加班，均
16 為原告提供勞務本身之對價，故本件全勤獎金、業績獎金、
17 常態性加班費等項目，與原告2人提供勞務之間均有對價性
18 ，屬經常性給與，為工資之一部分。至「達成獎金」部分，
19 雖在薪資單上亦有列舉，惟與上開業績獎金有所不同，業績
20 獎金係依員工個人業績而領取之獎金，達成獎金乃整體業務
21 部門所達成之獎金，用以加強團體合作、提升公司整體營業
22 額之目的，並非全然基於個人達成預定目標而發放，不具有
23 因工作而獲得報酬之性質，況被告西門店105年4月公告業績
24 目標（院卷第307頁）其上記載：達成獎金是基於同仁團結
25 努力，被告所要求營業額等條件成就後才會給予達成獎金，
26 更明白表示：「以上方案是對員工激勵，不在公司應有的福
27 利，如有異議或爭吵時，公司會適時取消此方案」等節，此
28 開文件亦據林家州、陳信穎2人簽名確認在卷，足認達成獎
29 金並不具勞務對價性，自非經常性給與，屬獎勵恩惠性質之
30 給付，尚非屬工資之一部分。是以，計算原告2人延時工資
31 之基礎時，渠每月所領取基本薪資（本薪）、常態性加班費

、獎金（業績獎金）、職務加給、全勤獎金等項目均應包含在內，惟不包括達成獎金。

3. 被告復抗辯：所屬門市店員確於營業時間分別於中午、晚上各有1小時用餐休息時間，於此時段均可自由活動，與客服人員在備勤、待命時間仍負有相當注意義務，隨時得被要求工作狀態，尚有不同，原告不得請求延時工資等語。查，被告公告宣達之人事管理規章第3條固記載：「上班時間11:00-下班時間22:00。12:00-13:00用餐，17:00-18:00用餐」（院卷第37頁），惟同任職於被告西門店之員工吳挺豪於本院106年度勞訴字第261號另案審理中到庭證稱：「（問：上班時間如何用餐？）可以在公司吃，基本上都是買回來公司用餐。」、「後來可以出去吃飯，何時開始我不確定，為何這樣變動，我不清楚。」、「（問：用餐時，是否曾經下樓接待客人）有。」、「（問：用餐時間除了買午餐，可否做其他事情？）可以，其實你外面吃或做其他事情，沒有關係，只是沒有人這樣做而已。」、「（提示被證1，休息時間12-13、17-18，問：你是否知道此規定？）知道。」、「（問：用餐時下樓接待客人，接待完成後，即使超過休息時間，也可以把飯吃完？）可以，而且我也曾經再出去買新的餐點。」等語（院卷第302至304頁），可知，原告2人所擔任門市銷售人員，招呼客人、看顧店面自為渠主要工作內容，於被告上開人事管理規章所訂「用餐時間」僅能趁空檔時間進食，若遇有客人來店必須提供服務，中斷用餐或休息時間，顯然並無完整時段足資原告等門市人員休息或用餐，仍須隨時保持待命之狀態，維持與上班期間相當的注意程度，與勞工得以自由安排、運用而不受業務羈絆的休息時間究屬有別，更不因原告實際遇客來訪誤餐頻率、其他同仁是否協助、被告是否懲戒或扣薪處分等因素而異此工作性質之認定，自非屬休息時間，原告主張上開休息待命時間為工作時間一部分，即有理由，是被告仍應給付延時工資。

4. 又依105年1月1日修正施行前之勞基法30條第5項規定：「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。」，105年1月1日修正施行後同條項規定「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」，是被告對於原告103年12月以前之出勤紀錄，其保存義務於104年12月間屆止，本件被告已提出原告2人103年7月至105年9月間出勤打卡紀錄（院卷第315至336頁，惟其中原告2人103年11月及陳信穎個人104年3月、104年6月、104年8月、104年11月出勤紀錄則有欠缺），原告先前出勤資料被告既無保存義務，尚難命被告提出，是自原告2人上開出勤打卡紀錄，可分別統計渠於103年7月至105年9月間之每月實際工作天數，另原告任職期間每月扣除排休後，原則上工作天數24日，是就其餘未有出勤打卡紀錄之月份，即據此以認定各該月工作天數。又原告擔任門市銷售人員之上班時間自每日上午11時，下班時間晚間22時許，中、晚2餐各1小時用餐時間非休息時間，係待命狀態，仍應認屬工作時間，已如上述，每日2小時之待命期間工作時間，被告仍給付原告工資。是以，林家州自101年5月起至105年9月止、陳信穎自98年9月起至105年9月止之任職期間，應以附表1、2「工資」欄所示之金額作為延時工資之計算基礎，再渠等每月出勤工作日數如同表「當月工作天數」欄所示，則原告2人各得請求延長工時之工資即如同表「休息待命時間加班費」欄所示，總計林家州得請求555,243元，陳信穎得請求971,006元。

(二) 林家州、陳信穎於國定假日出勤得請求之工資：

1. 105年12月21日修正施行前勞基法第37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，均應休假。」，另依修正前第39條規定：第37條所定之休假，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。再依另修正前勞基法施行細則第23條規定：「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

01 、國慶日（10月10日）。六、先總統蔣公誕辰紀念日（10月
02 31日）。七、國父誕辰紀念日（11月12日）。八、行憲紀念日
03 （12月25日）。本法第37條所稱勞動節日，係指5月1日勞動
04 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
05 左：一、中華民國開國紀念日之翌日（元月2日）。二、春節
06 （農曆正月初1至初3）。三、婦女節、兒童節合併假日（民
07 族掃墓節前一日）。四、民族掃墓節（農曆清明節為準）。五
08 、端午節（農曆5月5日）。六、中秋節（農曆8月15日）。七
09 、農曆除夕。八、台灣光復節（10月25日）。九、其他經中
10 央主管機關指定者。」是依105年12月21日修正前勞基法之
11 規定，勞工每年享有19日之國定假日休假。

12 2.至105年12月21日修正施行後之勞基法第37條規定：「內政
13 部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關
14 指定應放假日，均應休假。中華民國一百零五年十二月六日
15 修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。」另刪除修
16 正前勞動基準法施行細則第23條規定，以配合勞動基準法第
17 37條所定休假日規定之修正，是勞工應放假之紀念日及節日
18 ，在勞基法修正後始回歸內政部（紀念日及節日實施辦法）
19 之規範，故被告抗辯本件革命先烈紀念日等6日僅紀念而非
20 放假日云云（院卷第31至33頁、第407頁），容有誤會。

21 3.林家州自101年5月起至105年9月止、陳信穎自98年9月起至
22 105年9月止，固主張每月未休假而實際工作國定假日分別如
23 附表1、2「原告主張國定假日加班日」欄所示之各日，惟因
24 卷內並無原告2人於103年6月以前出勤紀錄，而為被告爭執
25 此開時間有上班之事實，復因被告確已逾法定保存文件義務
26 之期間，亦如上述，自不得認被告有故意隱匿證據或無正當
27 理由不從提出文書之情，而依民事訴訟法第282條之1第1項
28 或第345條規定，逕認原告主張此開時間有加班乙節為真實
29 ，是僅能依原告提出103年5月份、6月份排休班表（院卷第
30 209、211頁），認定原告2人於103年5月1日勞動節、103年6
31 月2日端午節並未休假，而有正常上班之事實，至於其餘原

告所主張自98年9月至103年4月間國定假日加班之情事，既無出勤記錄在卷佐資比對，又原告未能再對此利己事項舉證證明之，自難逕依被告102年11月8日公司規章國定假日只能休2人之規定（院卷第207頁），逕行推定原告2人於列示國定假日時間均有到勤加班之事實。再者，依林家州105年4月份出勤打卡紀錄表顯示（院卷第323頁），其於105年4月4日（婦女節、兒童節合併假日）當日並未上班，經扣除該日後，堪以認定原告2人於本件國定假日上班時間，應如附表之「國定假日加班日數」欄所示。又勞基法第39條所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發1日工資，則原告2人應獲取國定假日工作之工資即分別如同表「國定假日加班費」欄所示，林家州為39,902元，陳信穎為49,093元。另被告抗辯其就員工適逢國定假日工作者，額外給付加班費計9.33小時，已給付包括林家州國定假日加班費103年10月、104年4月、104年5月、105年5月各860元，另給付原告陳信穎103年10月、104年4月、104年5月、105年5月各1,003元部分（院卷第409至415頁），亦有原告2人上開各月薪資單在卷可認（院卷第49、54、55、64頁；第84、90、91、101頁），應堪認信實，是扣除被告此部分已給付林家州3,440元（計算式： 860×4 ）、陳信穎4,012元（計算式： 1003×4 ）國定假日加班費後，林家州尚得請求36,462元（計算式： $00000 - 0000$ ），陳信穎則得請求45,081元（計算式： $00000 - 0000$ ）。

(三)從而，本件林家州得請求平日待命時間2小時加班費555,243元、國定假日加班費36,462元，共計591,705元；陳信穎得請求平日2小時待命時間加班費971,006元、國定假日加班費45,081元，共計1,016,087元。

(四)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。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

01 相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、
02 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
03 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者
04 ，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦
05 無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、
06 第203條亦有明文。本件原告2人起訴請求被告給付加班費，
07 被告迄未給付，即應負擔遲延責任，而本件起訴狀繕本係於
08 107年4月19日合法送達予被告，則原告請求被告自翌日（
09 107年4月20日）起至清償日止，按年息百分之5加計之法定
10 遲延利息，即非無據，應予准許。

11 五、綜上所述，原告2人依勞基法第30條第1項、第24條第1項第1
12 款及105年12月21日修正前同法第37條、第39條之規定，林
13 家州請求被告給付591,705元、陳信穎則請求1,016,087元，
14 及均自107年4月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之
15 利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，
16 均應予以駁回。

17 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
18 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
19 附此敘明。

20 七、本件原告勝訴部分，兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行
21 及免為假執行，經核於法並無不合，爰分別酌定相當之擔保
22 金額宣告之。至原告敗訴部分，其假執行之聲請，因訴之駁
23 回而失所依據，均予駁回。

24 據上論結，原告之訴一部有理由、一部無理由，爰依民事訴訟法
25 第79條、第85條第1項但書、第390條第2項、第392條第2項，判
26 決如主文。

27 中 華 民 國 108 年 7 月 10 日
28 勞工法庭 法官 林瑋桓

29 以上正本係照原本作成。

30 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

31 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 108 年 7 月 10 日
02 書記官 江慧君