臺灣臺南地方法院民事判決

109年度勞訴字第63號

原　　告　許鈞程
被　　告　宏遠興業股份有限公司
法定代理人　席家宜
訴訟代理人　向文桂
　　洪進承
　　李耿誠律師
　　傅敏臻律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國109年9月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣肆拾肆萬壹仟壹佰柒拾貳元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣肆拾肆萬壹仟壹佰柒拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、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。查本件原告聲請調解時原請求被告應給付降職差額工資新臺幣（下同）33萬8,232元、加班費43萬5,351元、資遣費12萬5,512元、特別休假折算薪資（未載明金額）及利息（本院109年度勞專調字第10號卷第16頁），嗣因調解不成立，且未向法院為反對續行訴訟程序而視為自調解聲請時已經起訴，原告於民國109年8月10日言詞辯論期日將上開資遣費變更請求為10萬6,166元，及捨棄請求特別休假折算薪資部分，並變更聲明為：被告應給付87萬9,749元（包括降職差額工資33萬8,232元、加班費43萬5,351元、資遣費10萬6,166元，本院卷第35頁），經核係屬減縮應受判決之事項，符合上開法條規定之情形，應予准許。

二、原告起訴主張：

㈠原告自107年3月5日起受雇於被告，並擔任人資處協理，每月薪資為12萬5,512元。被告竟於107年8月31日無端將原告職務調降為經理，亦未經原告同意將薪資減為每月10萬5,616元；另被告除要求原告應於108年12月28、29日連續出勤外，亦自原告到職日後即未給付休息日、例假日、國定假日加班費，顯已違反勞動基準法（下稱勞基法）第21條、第24條、第36條規定。原告因而依勞基法第14條第1項第6款規定，於109年1月22日寄發臺南市新市大營郵局存證號碼2號存證信函（下稱系爭存證信函）與被告，終止兩造間勞動契約關係。為此，爰依勞動契約法律關係及勞基法相關規定，提起本件訴訟請求被告給付薪資差額、加班費及資遣費如下：

1.薪資差額33萬8,232元：

原告原擔任協理薪資每月12萬5,512元，於107年8月31日無故遭降職為經理，薪資亦減為每月10萬5,616元，每月薪資差額1萬9,896元，請求107年9月1日起至109年1月31日止，共計17個月之薪資差額合計33萬8,232元。

2.休息日、例假日及國定假日加班費43萬5,351元：

原告任職期間於休息日、例假日、國定假日皆有加班，其中休息日2小時以內之加班總時數為195小時、超過2小時至8小時之加班總時數為298.5小時、超過8小時之加班總時數為10小時；國定假日加班總時數為45.5小時，以擔任協理薪資之時薪523元，並以1倍、1.34倍、1.67倍、2.67倍分別計算上開加班時數之加班費，被告應給付加班費合計43萬5,351元。

3.資遣費10萬6,166元：

被告未經原告同意調降職務及減少薪資、非法延長工時、未給付加班費等，均已違反勞工法令，原告已依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，故請求1個月資遣費10萬6,616元。

㈡並聲明：被告應給付87萬9,749元。

三、被告則以：

㈠原告係於107年1月應徵被告人資處「課級」主管，面試時因原告自認有豐富人資管理與海外管理經驗，面試主管遂決定以人資處「經理」予以任用，嗣與總經理面談時，因原告之父親為總經理國中之體育老師，及原告表明願意外派，最後即以「協理」一職予以任用。詎原告於107年3月5日開始工作後，勤奮不足，且拒絕外派工作，表現顯不如預期，被告於107年8月21日依工作規則第56條第4款規定，經原告同意回歸「經理」職等，並依工作規則第26條第2款第2目，調整職務津貼，此係依勞基法第10條之1「企業經營上所必須」而為之職務調整，並無違反法令，且事經約2年後，原告才主張違法減少工資，並請求給付，顯無理由。

㈡原告任職之初，已知被告公司主管上班時間，週六時段會開會，及每年約1次週六、日年會等工作時間與內容，亦知被告公司主管尚可領取職務津貼、或較優厚津貼或獎金等薪資給付。另被告5職等以上主管級人員，得有免刷卡之優遇，上、下班時間不受限制，工作係採責任制，原告並於107年3月19日申請免刷卡而接受上述優遇，已依此實行約近2年，且原告在職期間，未曾申請加班費，顯見已同意上開勞動條件。此外，被告給付原告之總工資並未低於基本工資加計平、假日延時工資及未休假工資之總額，即無違反勞基法之規定，原告不得於事後另行請求休息日、例假日及國定假日上班之加班費。

㈢基上，被告並無違反勞動契約或勞工法令情事，原告依勞基法第14條第1項6款規定終止勞動契約，應不生效力，至多可視為辭職之意。反觀原告無正當理由繼續曠職3日以上，經被告催告後，仍未按規定上班，被告業已不經預告依法終止勞動契約，是原告請求給付資遣費，應無理由等語，資為抗辯。

㈣並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：

㈠原告於107年3月5日至被告公司任職，擔任人資處協理一職，每月薪資為12萬5,512元，並簽立僱用契約書，僱用契約書及甄選紀錄、新進人員甄選表詳如原告提出之僱用契約書及被告提出之被證2即本院109年度勞專調字第10號卷（下稱勞專調卷）第103頁、第65、67頁所示。原告於107年3月19日申請免刷卡，申請單詳如被證5即勞專調卷第89頁所示。

㈡被告於107年8月20日公告人事異動，原告以原職稱「三職等協理」，調任為「四職等經理」。

㈢原告於109年1月22日寄發系爭存證信函（即新市大營郵局存證號碼2號存證信函）與席家宜（被告公司董事長），表示被告逕自於107年8月21日將其職務調降為經理，已違反勞基法第21條規定，另要求原告於108年12月28日、29日連續出勤開會、未給付加班費等，已違反勞基法第36條、第24條規定為由，依同法第14條第1項第6款規定於109年1月31日終止兩造勞動契約等語；席家宜於109年1月30日收訖該存證信函，存證信函內容如勞專調字卷第17、19頁所示。

㈣原告寄發系爭存證信函與席家宜後即未至被告公司上班，被告於109年2月10日寄發臺南地方法院郵局存證號碼170號存證信函（下稱臺南地院郵局存證信函）與原告，表示原告無正當理由繼續曠職3日以上，請於函達之翌日按規定上班或出面說明，否則依法終止勞動契約等語，其餘內容詳如被證6即勞專調卷第91至93頁所示，原告於109年2月10日收訖上開存證信函。

㈤原告至被告公司任職期間出缺勤情形，詳如勞專調卷第127至143頁所示。另被告公司利用星期六、日開會，通知原告參加及春節輪值之電子郵件內容，詳如勞專調卷第145至245頁所示。

五、本院得心證之理由：

㈠查原告於107年3月5日至被告公司工作，並擔任人資處協理一職，被告於107年8月20日公告人事異動，將原告由「三職

等協理」調任為「四職等經理」。原告於109年1月22日寄發系爭存證信函與被告公司董事長席家宜（寄送至被告公司地址），表示於109年1月31日終止兩造間勞動契約後，即未至被告公司上班，同年月30日被告收訖該存證信函等情，有僱用契約書、甄選紀錄、新進人員甄選表、人事異動公告、系爭存證信函及收件回執在卷可憑在卷可憑（勞專調字第17至19頁、第65頁、第67頁、第87頁、第103頁，本院卷第97頁），亦為兩造所不爭執，此部分之事實，首堪認定。

㈡原告主張被告未經其同意調降職務與薪資、非法延長工時及未給付加班費，已違反勞工法令，據此依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約等語，並提出存證信函、僱用契約書、新進人員甄選表、薪資表、出缺勤紀錄明細表及電子郵件等為證。惟俱被告所否認，並以前開情詞置辯。經查：

1.未經同意調降職務與薪資部分：

⑴按工資由勞雇雙方議定之，勞基法第21條第1項本文定有明文。所謂議定，即由勞雇雙方商約協議定之，必雙方互相表示意思一致，其合意始告達成，而該合意之表示方法，無論其為明示或默示之意思表示，均不影響該議定之成立（最高法院101年度台上字第228號判決意旨參照）。又所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言（最高法院29年上字第762號判例參照）。次按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得選擇請求雇主依約給付報酬；或選擇不經預告終止契約，並請求雇主發給資遣費（勞基法第14條第1項第5款、第4項準用第17條規定參照）。倘僱主宣布減薪，員工未立即提出異議，事後亦未及時提起訴訟以資救濟，且持續領取減薪後之薪資，如常繼續提供勞務，而未為一部清償之保留表示，自足以間接推知該勞工經權衡自身利益後，已默示同意領取扣減後之薪資，而與僱主繼續勞動契約關係，即與單純之沈默有別。

⑵查原告於被告公司原擔任「三職等協理」，後經被告於107

年8月20日公告人事異動，調任為「四職等經理」乙節，已如前述，而原告之「時俸」由「502.1元」調降為「418.8元」，職務津貼由每月6萬6,300元調降為4萬6,300元，此亦有原告提出之薪資表在卷可稽（勞專調字卷第119、120頁），堪認原告應已於「107年8月20日」獲悉薪資、職位均遭調整一事。基此，因原告在被告公司擔任人資主管一職，依其工作內容，應當瞭解相關勞基法之規定，並熟諳被告公司工作規則條文內容，其既然於「107年8月20日」即已知悉職務、薪資遭調整，迄至寄發系爭存證信函（109年1月22日）表示終止勞動契約之日，期間已約1年5個月，竟未曾向被告主張違反勞基法第21條規定而終止兩造間勞動契約，亦未向主管機關申訴、調解或依勞資爭議處理法等相關規定向被告主張權利，或透過訴訟等方式，表示反對之意思，仍如常繼續提供勞務，並領取經減薪後之薪資、本俸、職務加給，未有任何積極保留權利之客觀行為，揆諸前揭說明，可認其於衡量自身利益後，應已默示同意被告將其職務由「三職等協理」調整為「四職等經理」，及該工作給付之薪資內容而發生契約意思表示合致之效力。從而，原告主張被告未經其同意調降職務與薪資，違反勞基法第21條規定云云，應屬無據，其依上開主張請求被告給付自107年9月起至109年1月31日止，共計17個月之薪資差額合計33萬8,232元，即非可採。

2.非法延長工時及未給付加班費部分：

⑴按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時；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；雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之，勞基法第30條第1項、第36條第1項、第32條第1項分別定有明文。次按雇主延長勞工工作時間者，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，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；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；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，同法第24條第1項第1款、第2款、第2項、第39條亦有明定。準此可知，雇主並非當然有要求勞工延長工作時間之權利，須有勞工在正常工作時間以外工作之必要，並經工會或勞工同意，始得要求勞工在休假日工作，勞工亦得依上開規定請求延長工時之工資。

⑵兩造對於例假日、休息日各1日應以何日為準，僅於僱用契約第5條約定：「工作時間：每日正常工時8小時，例假日及國定假日休息；依產能需求加班時，依勞基法規定辦理。」外（勞專調字卷第103頁），並無特別約定，故依勞基法施行細則第22條之3規定，以每7日為一週期，依曆計算，並按社會通念之星期日為例假日、星期六為休息日予以認定，合先敘明。又原告在被告公司任職期間出缺勤情形，及被告利用星期六、日開會與春節輪班等情，均詳如原告提出之出缺勤記錄明細表及電子郵件所示（勞專調字卷第127至143頁、145至245頁），被告對此並不爭執，其中被告曾以電子郵件通知原告於「108年12月28日」（即星期六）、「108年12月29日」（即星期日）2天舉辦年度大會，如因正當理由不克參加者，請務必先請假等語（勞專調字第230頁），且原告於上開2日均依通知到場參加，依出缺勤紀錄明細表所載，分別於7：57上班、19：03下班（108年12月28日）、7：56上班、22：34下班（108年12月29日）（勞專調字第142頁），足徵原告確實於108年12月28日、29日至被告公司參加會議，而有連續在休息日、例假日出勤之情形。此外，觀諸前開電子郵件及出缺勤紀錄明細表記載內容，被告除於上開日期召開會議外，亦分別於如附表一、二、三、四所示適逢星期六、星期日召開主管會議、經營檢討會、年度會議等，

原告並於附表一、二、三、四所示之日期出勤工作，該情形長達1年以上之久，可認原告應已同意於休息日、例假日工作，依上開法條規定，自得向被告請求延長工時之工資。

⑶原告有於休息日、例假日至被告公司加班之情事，既如前述，被告自應按勞基法規定給付原告加班費。被告雖以原告薪資未低於基本工資加計平、假日延時工資及未休假工資之總額，不得再請求加班費一語為辯。然查：

①勞基法第21條第1項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」，此乃勞基法對於勞工工資之最低保障，並非意謂勞工薪資只要高於基本工資，即不得再依勞基法之規定請求延長工時之工資或例假日、休假日、特別休假日之加倍工資。又勞資雙方約定薪資包含延時工資及例、休假日之工資，此須勞雇雙方有所約定，亦即雇主已取得勞工之同意始可，不得以勞工每月薪資所得高於基本工資加計延時工資及例、休假日之工資總額，即可認為雇主薪資給付方式符合勞基法規定，否則勞基法第36、37、39條規定將形成具文，故雇主如未能證明勞資雙方約定之薪資已包含延長工時、例假日、休假日、特別休假日加倍工資，並經勞工同意者，基於勞基法保障勞工之立法意旨，勞工仍得請求延長工時、例假日、休假日及特別休假日加倍工資。據此，因兩造簽立之僱用契約書有關薪資給付相關事宜，僅於第4條約定：「薪資：甲方（即被告）提供高於基本工資之薪資待遇，且依甲方薪資管理辦法規定辦理」等語（勞專調字卷第103頁），文字中並未明確約定給付與原告之薪資，已包含延長工時工資、例假日、休假日、特別休假日所應給付之加倍工資，且僱用契約書第5條約定：「工作時間：每日正常工時8小時，例假日及國定假日休息；依產能需求加班時，依勞基法規定辦理。」，明揭如有加班之需求時，依勞基法規定予以處理，被告亦未能舉證證明兩造約定之薪資已包含上開加班費等金額，即難認其上開抗辯之情為實在，原告自得依勞基法第24條第2項、第39條規定請求加班費。

②原告雖於107年3月19日向被告公司申請免刷卡，有免刷卡申請單在卷可查（勞專調字卷第89頁），而該申請書附註欄固記載：「權利義務：本公司主管級人員採責任制…」等語，然依勞基法第84條第1項規定，僅中央主管機關核定公告之監督、管理人員或責任制專業人員，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受同法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制，且上開應報請當地主管機關核備之規定，依司法院釋字第726號解釋意旨，係屬強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排條上開規定之工作時間限制。基此，被告既未能舉證證明已向主管機關申請核備原告為勞基法第84條之1工作者之事實，依上說明，兩造縱於免刷卡申請書中特別約定採責任制，仍不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之工作時間限制。從而，被告辯稱原告已申請免刷卡，其工作係屬責任制，並無須給付休息日、例假日、休假日工作之加班費云云，即無可採。

⑷按勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者；工資，指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；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，勞基法第2條第1款、第3款，及勞動事件法第37條分別定有明文。查，被告對於原告擔任經理期間之每月薪資雖有爭執，然觀諸原告提出之薪資表，其擔任經理期間每月固定受領金額除月給付金額：4萬320元、生活津貼：1萬2,096元、伙食津貼：1,800元、職務津貼：4萬6,300元等薪資項目外，亦包含「其他加項」之金額（本院卷第71至75頁），依前揭勞動事件法第37條規定，「其他加項」應推定為原告因工作而獲得之報酬，當屬工資範疇內。至於「其他加項」計算方式，因兩造皆不爭執係大月（即31日

）給付6,000元，小月（即30日）給付5,000元（本院卷第94頁），故原告擔任經理期間之大月薪資為10萬6,516元、小月薪資為10萬5,516元，平均薪資應為10萬6,016元【計算式：（10萬6,516元＋10萬5,516元）÷ 2＝10萬6,016元】，平日每小時工資為442元【計算式：10萬6,016元÷ 30÷ 8=442元，元以下4捨5入，下同】之事實，堪可認定。

⑸原告自107年3月5日起至109年1月31日終止勞動契約之日止，其於休息日、例假日及國定假日之加班時間及時數，原告同意以被告於109年8月27日民事陳報狀所附之時數計算表予以計算（本院卷第92頁），依此計算原告得請求之加班費金額如下：

①休息日加班費：

兩造對於例假日、休息日各1日應以何日為準，並未特別約定，依勞基法施行細則第22條之3規定，以星期日為例假日、星期六為休息日，已如前述，則原告自107年3月5日到職日起至109年1月31日終止勞動契約之日，於休息日加班情形，經本院核對被告提出之時數計算表後，分別計算原告上開期間休息日延長工時及工資，詳如附表一、二、三、四所示（附表二編號16、附表三編號5、29、52除外），則原告可請求被告給付休息日延長工時之工資合計為31萬5,305元。至於原告主張107年12月22日、108年1月19日、108年2月23日、108年10月5日出勤日為休息日加班，並請求該日之加班費部分，因依行政院人事行政總處公告之107年、108年政府行政機關辦公日曆表，上開期日係107年12月31日、108年2月8日、108年3月1日、108年10月9日等工作日之補班日，不生休息日應給付加班費之情形（勞動部106年03月13日勞動條3字第1060049558號函釋參照），故應剔除上開期日之加班時數，併此敘明之。

②例假日、國定假日加班費：

按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，勞基法第37條定有明文。

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，此乃因勞工於假日工作，即使未滿8小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第32條延長每日工時應依第24條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。是以，勞基法第39條所稱國定假日、例假日加倍發給工資，應係針對勞工在8小時正常工時內之工作報酬而言。倘勞工於國定假日出勤日工作時間超過8小時，依前引勞基法施行細則第20條之1規定，每日超過8小時後之工作時間仍係延長工時。故勞工於例假日或國定假日假出勤時，其工作時間苟有超過正常工時8小時者，該超過部分仍應計入延長工時內，並依勞基法第24條關於延長工時之給付標準計付加班費。經查，原告於107年12月30日、108年7月21日、12月29日之例假日加班、108年2月6日之春節加班，經本院核對被告提出之時數計算表後，分別計算原告於上開期間之例假日、國定假日延長工時及工資，詳如附表二編號16、附表三編號5、29、52所示，則原告可請求被告給付例假日、國定假日延長工時之工資總計2萬5,046元。至於原告主張108年10月25日（即臺灣光復節）之加班為假日加班，並請求加班費部分，因行政院人事行政總處公告之108年政府行政機關辦公日曆表，該日為一般上班日，並非勞基法第37條之放假日，尚不得請求加班費，且依被告提出之時數計算表，原告該日上班時間為「17：00」、下班時間為「21：36」（本院卷第64頁），亦未超過8小時之正常工時，是原告請求該日加班費，應屬無據。

㈢綜上，原告得請求被告給付休息日、例假日及國定假日之加班費合計為34萬351元【計算式：休息日加班費31萬5,305元+例假日、國定假日加班費2萬5,046元＝34萬351元】，逾此金額之主張，則屬無據，不應准許。

3.資遣費部分：

⑴按勞基法第14條第2項固規定勞工依同條第1項第1款、第6款

規定終止勞動契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，以維持民事法律關係之安定性，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約之權利仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之權利。亦即，縱然勞工容忍雇主之違反勞動契約或勞工法令，且有損害勞工權益之虞之行為繼續存在，但因雇主違反勞動契約或勞工法令之行為繼續及反覆發生，則勞工得依同法第14條第1項第6款規定不經預告終止勞動契約之權利即應繼續存在。查被告自原告107年3月5日任職日起迄至109年1月22日寄發系爭存證信函終止勞動契約日止，均未依法給付原告休息日、例假日、休假日之加班費，原告得請求此部分加班費之事實，業經本院認定如前，已損害原告之權益至明，且被告違反勞動法令之狀態延續至原告寄發上開存證信函之日止，皆未改善，依上所述，原告終止勞動契約之權利即應繼續存在。雖原告109年1月22日寄發系爭存證信函表示依勞基法第14條第1項第6款規定終止與被告間之勞動契約，其寄發通知之對象為「席家宜」（即被告公司董事長），未將被告一併列為收件人（勞專調卷第17至19頁），惟原告對此主張因席家宜為被告公司代表，故寄送至該人，被告並以公司名義收訖該存證信函一語予以解釋，被告就上情亦表示並無意見（本院卷第93頁），堪認原告以上開存證信函通知終止勞動契約之意思表示對象應為被告，並為被告所知悉，是原告於109年1月22日寄發系爭存證信函表示於109年1月31日終止兩造間勞動契約，並於109年1月30日送達被告，顯未逾勞基法第14條第2項規定之30日期間，兩造間勞動契約於109年1月31日已生合法終止效力一事，即非無據。被告抗辯原告已逾上開法條規定之30日期間而不得主張終止勞動契約云云，並無可取。

⑵按雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：1.在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。依前款計算之剩餘月

數，或工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1個月計，上開規定於勞工依同法第14條終止契約時準用之，勞基法第14條第4項、第17條分別定有明文。次按勞工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1/2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，不適用勞基法第17條之規定，此為勞工退休金條例第12條第1項所明定。查原告107年3月5日至被告公司工作，迄至勞動契約終止日即109年1月31日止，工作年資為1年10個月又26天，資遣基數為0.9516【資遣基數計算公式：　年＋（月＋日÷當月份天數）÷　12∨÷ 2】。又原告離職前6個月工資即108年8月起至109年1月止之薪資依序為10萬6,516元、10萬6,516元、10萬5,516元、10萬5,516元、10萬6,116元、10萬5,516元，有原告提出之薪資表在卷可查（本院卷第71至75頁），平均工資為10萬5,949元【計算式：（10萬6,516元+10萬6,516元+10萬5,516元+10萬5,516元+10萬6,116元+10萬5,516元）÷ 6＝10萬5,949元】，故原告得請求被告給付之資遣費為10萬821元【計算式：10萬5,949元x 0.9516＝10萬821元】，逾此金額之主張，則屬無據。

六、綜上所述，原告至被告公司工作期間，被告未依法給付加班費，違反勞工法令致原告權益受有損害，原告依勞基法第14條第1項第6款規定於109年1月31日合法終止兩造間勞動契約，於法有據。從而，原告依勞基法第24條、第39條，勞工退休金條例第12條第1項，請求被告給付44萬1,172元部分（包括休息日、例假日、國定假日之加班費34萬351元、資遣費10萬821元），為有理由，應予准許。逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

七、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將

請求標的物提存而免假執行，此為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。是本件為被告即雇主敗訴部分之判決，依前開規定，應依職權為假執行及免為假執行之宣告。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　8　　日

民事勞動法庭　法　官　林勳煜

以上正本證明與原本無異。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日之不變期間內，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　　10　　月　　12　　日

書記官　朱烈稽

【附表一：107年3月份至9月第1週之休息日加班總時數】

編號	期間	休息日2小時以內加班時數	休息日超過2至8小時加班總時數	休息日超過8小時加班總數	休息日加班費		
					2小時以內（計算式：時薪×時數×1又1/3，元以下4捨5入）	2至8小時（計算式：時薪×時數×1又2/3，元以下4捨5入）	超過8小時（計算式：時薪×時數×2又2/3，元以下4捨5入）
1	107年3月份	8小時	12.8小時		4,715元	9,429元	
2	107年4月份	7小時	8.5小時		4,125元	6,262元	
3	107年5月份	8小時	12.5小時		4,715元	9,208元	
4	107年6月份	10小時	9小時		5,893元	6,630元	
5	107年7月份	7.5小時	13.5小時	3小時	4,420元	9,945元	3,536元
6	107年8月份	7.2小時	7.6小時		4,243元	5,599元	
7	107年9月第1週	2小時	3.125小時		1,179元	2,302元	

（續上頁）

107年3月份至107年9月份第1週之休息日加班費	8萬2,201元

【附表二：107年9月8日至12月31日之休息日、例假日、國定日加班情形】

編號	日期	星期	上班	下班	加班時間	休息日加班費			例假日、國定假日加班費		
						2小時以內（計算式：時薪x時數x 1又1/3，元以下4捨5入）	超過2至8小時（計算式：時薪x時數x 1又2/3，元以下4捨5入）	超過8小時（計算式：時薪x時數x 2又2/3，元以下4捨5入）	8小時以內	超過8小時	
										2小時以內（計算式：時薪x時數x 1又1/3，元以下4捨5入）	超過2小時（計算式：時薪x時數x 1又2/3，元以下4捨5入）
1	107.9.8	六	13：41	18：23	04：42	1,179元	1,989元				
2	107.9.15	六	13：31	15：54	02：23	1,179元	280元				
3	107.9.22	六	13：41	18：29	04：48	1,179元	2,063元				
4	107.9.29	六	13：33	18：57	05：24	1,179元	2,505元				
5	107.10.6	六	13：40	18：59	05：19	1,179元	2,446元				
6	107.10.13	六	11：28	16：47	05：19	1,179元	2,446元				
7	107.10.20	六	13：33	15：53	02：20	1,179元	243元				
8	107.10.27	六	13：39	18：19	04：40	1,179元	1,967元				
9	107.11.3	六	13：38	18：35	04：57	1,179元	2,173元				
10	107.11.10	六	13：32	18：47	05：15	1,179元	2,394元				
11	107.11.17	六	13：35	17：57	04：22	1,179元	1,746元				
12	107.11.24	六	13：35	16：22	02：47	1,179元	575元				
13	107.12.1	六	12：45	19：50	07：05	1,179元	3,742元				
14	107.12.15	六	08：23	14：09	05：46	1,179元	2,777元				
15	107.12.29	六	07：39	18：40	11：01	1,179元	6,645元	3,560元			
16	107.12.30	日	08：00	19：16	11：16				3,536元	1,179元	933元
小計						1萬7,685元	3萬3,991元	3,560元	3,536元	1,179元	933元

（續上頁）

107.9.8至107.12.30之加班費總額	6萬884元

【附表三：108年度之休息日、例假日、國定假日加班情形】

編號	日期	星期	上班	下班	加班時間	休息日加班費			例假日、國定假日加班費		
						2小時以內（計算式：時薪x時數x 1又1/3，元以下4捨5入至元）	超過2至8小時（計算式：時薪x時數x 1又2/3，元以下4捨5入）	超過8小時（計算式：時薪x時數x 2又2/3，元以下4捨5入）	8小時以內	超過8小時	
										2小時以內（計算式：時薪x時數x 1又1/3，元以下4捨5入）	超過2小時（計算式：時薪x時數x 1又2/3，元以下4捨5入）
1	108.1.5	六	13：43	15：38	01：55	1,132元					
2	108.1.12	六	13：35	15：45	02：10	1,179元	125元				
3	108.1.26	六	12：49	19：41	06：52	1,179元	3,588元				
4	108.2.2	六	13：43	17：46	04：03	1,179元	1,510元				
5	108.2.6	春節	20：23	07：35	11：12				3,536元	1,179元	884元
6	108.2.9	六	13：38	15：30	01：52	1,102元					
7	108.2.16	六	13：23	18：42	05：19	1,179元	2,446元				
8	108.3.2	六	13：03	15：08	02：05	1,179元	59元				
9	108.3.9	六	13：39	18：38	04：59	1,179元	2,195元				
10	108.3.16	六	12：33	20：14	07：41	1,179元	4,184元				
11	108.3.23	六	13：35	18：00	04：25	1,179元	1,783元				
12	108.3.30	六	09：46	17：49	08：03	1,179元	4,420元	59元			
13	108.4.6	六	13：36	15：30	01：54	1,120元					
14	108.4.13	六	12：35	19：14	06：39	1,179元	3,426元				
15	108.4.20	六	12：37	19：01	06：24	1,179元	3,241元				
16	108.4.27	六	13：43	15：32	01：49	1,071元					
17	108.5.4	六	13：41	16：01	02：20	1,179元	243元				
18	108.5.11	六	11：29	19：31	08：02	1,179元	4,420元	35元			
19	108.5.18	六	12：31	18：35	06：04	1,179元	1,525元				
20	108.5.25	六	13：26	18：03	04：37	1,179元	1,930元				
21	108.6.1	六	13：34	18：01	04：27	1,179元	1,805元				
22	108.6.8	六	13：21	17：55	04：34	1,179元	1,893元				
23	108.6.15	六	12：29	19：02	06：33	1,179元	3,352元				
24	108.6.22	六	13：33	15：48	02：15	1,179元	184元				
25	108.6.29	六	13：38	15：45	02：27	1,179元	332元				
26	108.7.6	六	13：42	20：03	06：21	1,179元	3,205元				
27	108.7.13	六	12：35	18：31	05：56	1,179元	2,895元				

（續上頁）

28	108.7.20	六	07：50	18：54	11：04	1,179元	4,420元	3,619元			
29	108.7.21	日	07：38	18：56	11：18				3,536元	1,179元	958元
30	108.7.27	六	13：31	15：30	01：59	1,167元					
31	108.8.3	六	13：46	15：28	01：42	1,002元					
32	108.8.10	六	13：23	17：44	04：21	1,179元	1,731元				
33	108.8.17	六	12：17	18：30	06：13	1,179元	3,109元				
34	108.8.24	六	13：37	15：08	01：31	896元					
35	108.8.31	六	13：28	19：15	05：47	1,179元	2,785元				
36	108.9.7	六	13：19	19：00	05：41	1,179元	2,711元				
37	108.9.14	六	13：44	15：48	02：04	1,179元	52元				
38	108.9.21	六	12：31	20：11	07：40	1,179元	4,177元				
39	108.9.28	六	13：27	19：00	05：43	1,179元	2,740元				
40	108.10.12	六	12：28	20：55	08：27	1,179元	4,420元	530元			
41	108.10.19	六	13：20	16：52	03：32	1,179元	1,127元				
42	108.10.26	六	13：27	18：25	04：58	1,179元	2,188元				
43	108.11.02	六	12：31	21：07	08：36	1,179元	4,862元	707元			
44	108.11.09	六	12：33	18：31	05：58	1,179元	2,925元				
45	108.11.16	六	13：22	15：28	02：06	1,179元	74元				
46	108.11.23	六	13：37	18：59	05：22	1,179元	2,483元				
47	108.11.30	六	13：37	17：55	04：18	1,179元	1,694元				
48	108.12.07	六	13：30	18：55	05：25	1,179元	2,519元				
49	108.12.14	六	12：24	19：58	07：34	1,179元	4,103元				
50	108.12.21	六	13：35	15：51	02：16	1,179元	199元				
51	108.12.28	六	07：57	19：03	11：06	1,179元	4,420元	3,654元			
52	108.12.29	日	07：56	22：34	13：38				3,536元	1,179元	3,411元
小計						5萬7,008元	10萬1,500元	8,604元	1萬608元	3,537元	5,253元
108年度之加班費總額						18萬6,510元					

【附表四：109年1月之休息日、例假日、國定假日加班情形】

編號	日期	星期	上班	下班	加班時間	休息日加班費			例假日、國定假日加班費		
						2小時以內（計算式：時薪×時數×1又1/3，元以下4捨5入）	超過2至8小時（計算式：時薪×時數×1又2/3，元以下4捨5入）	超過8小時（計算式：時薪×時數×2又2/3，元以下4捨5入）	8小時以內	超過8小時	
										2小時以內（計算式：時薪×時數×1/3，元以下4捨5入）	超過2小時（計算式：時薪×時數×2/3，元以下4捨5入）

（續上頁）

1	109.1.4	六	13：40	18：23	04：43	1,179元	2,001元				
2	109.1.11	六	13：35	17：55	04：20	1,179元	1,719元				
3	109.1.18	六	12：39	19：24	06：45	1,179元	3,499元				
小計						3,537元	7,219元				
109年1月之加班費總額						1萬756元					