臺灣高雄地方法院民事判決

107年度勞訴字第159號

原　　告　馬元吉
　　蔡宗富
　　陳冠睿
　　賴冠羽
　　陳玟如
上五人共同
訴訟代理人　劉思龍律師
　　邱怡瑄律師
被　　告　豪昱營造股份有限公司
法定代理人　廖年毓
訴訟代理人　郭順華
訴訟代理人　陳世偉律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年10月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告甲○○新臺幣捌拾伍萬壹仟玖佰肆拾壹元，及自民國一百零七年十月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告戊○○新臺幣柒拾陸萬柒仟壹佰零肆元，及自民國一百零七年十月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告丁○○新臺幣伍拾捌萬肆仟貳佰壹拾貳元，及自民國一百零七年十月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告己○○新臺幣參拾捌萬柒仟零伍元，及自民國一百零七年十月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告丙○○新臺幣貳拾貳萬柒仟陸佰參拾元，及自民國一百零七年十月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一至三項於原告甲○○、戊○○、丁○○分別以新臺幣貳拾捌萬元、新臺幣貳拾伍萬元、新臺幣壹拾玖萬元，為被告供擔保後得假執行；但被告如分別以新臺幣捌拾伍萬壹仟玖佰肆拾壹元、新臺幣柒拾陸萬柒仟壹佰零肆元、新臺幣伍拾捌萬肆仟貳佰壹拾貳為原告甲○○、戊○○、丁○○預供擔保後，得免為假執行。

本判決第四、五項，原告己○○、丙○○分別得假執行；但被告如分別以新臺幣參拾捌萬柒仟零伍元、新臺幣貳拾貳萬柒仟陸佰參拾元為原告己○○、丙○○預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按攻擊或防禦方法，除別有規定外，應依訴訟進行之程度，於言詞辯論終結前適當時期提出之。當事人意圖延滯訴訟，或因重大過失，逾時始行提出攻擊或防禦方法，有礙訴訟之終結者，法院得駁回之。攻擊或防禦方法之意旨不明瞭，經命其敘明而不為必要之敘明者，亦同。」，民事訴訟法第196條定有明文，是當事人雖有上情，仍須以將致延滯訴訟為前提，法院始得予以駁回。若並不致延滯訴訟者，法院仍不得駁回其提出，觀之該法條文意自明。原告固以本件自民國107年8月起訴後，本院於107年9月26日初次發文請被告提出答辯狀，被告均置若罔聞，歷經5次言詞辯論期日，被告仍未提出答辯理由，甚且本院於108年7月4日言詞辯論期日諭知：「…若於108年7月20日前被告未提出答辯理由並附具證據資料至本院（繕本逕送對造），則顯有延滯訴訟之事實，本院於言詞辯論終結時，就此延滯訴訟之情形有審酌並予以失權之效果。」等語，被告竟仍遲至107年7月29日開庭當日方提出民事答辯二狀，且尚有諸多證據未齊全，則被告顯有延滯訴訟之情，請就被告逾期提出之證據予以失權效果等語，惟查，被告在108年7月4日當庭已陳述答辯理由（見本院卷第136頁），再於同年月29日提出民事答辯二狀並檢具證

據資料到院，嗣後，被告即未再提出證據資料，本院審酌被告既然已於108年7月4日當庭陳述答辯理由，且被告解僱原告等人係以書面之存證信函方式寄送予原告等人，是被告於本院迭為提醒及要求後，雖確有逾時提出並妨及原告等人為防禦之情形，惟本院既不須費時予以調查，此於本件訴訟之終結尚非有相當之延滯，依上開說明，本院尚不得予以駁回，合先敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告等人任職於互立機電工程股份有限公司（下稱互立公司）旗下關係企業即被告豪昱營造股份有限公司（下稱豪昱公司），任職期間主要實際工作地點即勞務給付之履行地在本院轄區，且最後工作地點在高雄市○○區○○○路上之「高雄市第71期市地重劃工程」工地。原告甲○○自100年5月2日起任職，擔任工地主任，平均月薪新臺幣（下同）6萬3000元；原告戊○○自97年4月1日起任職，擔任經理，平均月薪8萬5000元；原告丁○○自101年3月1日起任職，擔任工程師，平均月薪6萬1000元；原告己○○自103年4月28日起任職，擔任工程師，平均月薪6萬元；原告丙○○自97年3月24日任職，擔任工務助理，平均月薪3萬元。互立公司先於107年3月27日以公告表示原告等人因職務另有任用，即日辦理工作交接，復於107年4月3日以公告表示原告等人在家待命不用出勤，靜候通知。詎被告豪昱公司竟以原告違反公司章程為由，於107年6月6日以存證信函（下稱系爭存證信函）向原告為終止兩造間勞動契約之意思表示，互立公司旋於107年6月8日以公告自107年6月7日解僱原告。然原告並無系爭存證信函所指之解僱事由，縱原告有該等行為，然被告豪昱公司解僱原告並不符合最後手段性原則，是被告豪昱公司終止兩造間之勞動契約顯然違法而無效。而原告既於107年6月8日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，即原告已依勞動基準法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，自得請求被告給付如附表一編號1至5所示資遣費、未休之

特別休假工資、加班費、假日出勤工資等項目及金額。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項、第36條第1項、第37條、第38條、第39條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項等規定，提起本件訴訟，並聲明：㈠被告豪昱公司應給付原告甲○○85萬1941元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；㈡被告豪昱公司應給付原告戊○○76萬7104元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；㈢被告豪昱公司應給付原告丁○○58萬4212元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；㈣被告豪昱公司應給付原告己○○38萬7005元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；㈤被告豪昱公司應給付原告丙○○22萬7630元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；㈥就聲明一至五願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯：

㈠有關原告等人請求資遣費部分：被告公司為互立集團旗下之關係企業，與員工間約定以「互立機電工程股份有限公司員工獎懲細則」（下稱系爭工作規則）作為工作規則及獎懲依據，系爭工作規則第5條規定：「本公司員工有下列情事之一者，得予解僱：…一、違法判刑、被通緝或違反公司規章情節重大者。二、嚴重損害公司商譽及利益者。…五、對工程設計圖說疏於研讀及瞭解，冒然施工致發生嚴重錯誤者。…八、監守自盜、挪用公款或業務上收受不當利益者。…」，則若員工有上開工作規則第5條所列情事且情節重大者，被告自得依勞基法第12條第1項第4款予以解僱。再觀勞基法第16條、第17條規定之意旨可知，雇主僅於依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約時，始有發給資遣費之義務；若雇主係依勞基法第12條規定解僱勞工，則無給付資遣費之義務。查106年間，原告等5人為被告公司承攬「高雄市第

71期市地重劃工程」（下稱系爭工程）之施工團隊，原告戊○○為專業經理、原告甲○○為工地主任、原告丁○○及己○○均為工程師、原告丙○○為工務助理，因原告施工團隊對於系爭工程圖說疏於瞭解，即貿然進行施作，造成上開工程之南區箱涵有點位佈設錯誤之問題，進而必須打除重作，造成被告公司之嚴重損害，損失高達300萬元，且觀原告戊○○製作之106年11月16日通報單載明：「起因為箱涵工程（B-078）施作位置與測溝位置抵觸，且影響後續管線單位設置空間，須拆除重作…」、「身為本案專案經理，因督導不週自請處分…」等語，可見原告等人以自承確實有因團隊疏忽造成被告公司嚴重損害之情事，則被告依上開工作規則及勞基法之規定解僱原告等5人，自屬合法解僱，而不生資遣費之問題。又查，原告丙○○、丁○○、甲○○等人另有無故刪除被告公司電腦資料及拒絕提供密碼等情事，此有被告公司稽核人員乙○○107年4月20日通報單之記載可證，則渠等行為已嚴重侵害被告公司利益，則被告依上開工作規則第5條及勞基法第12條第1項第4款規定予以解僱，自屬於法有據。再查，原告丁○○尚有不實請領點工款項19餘萬元，以及向訴外人凱盛科技公司訂有球型攝影機10顆、現場卻僅安裝4顆等情事，且依前開稽核人員乙○○107年4月20日通報單亦記載有原告丁○○無故侵入工地等情，可知原告等人確實有諸多違反工作規則故意行為，嚴重損害被告公司商譽及利益，被告迫於無奈，依系爭工作規則第5條及勞基法第12條第1項第4款規定予以解僱，自屬合法。

㈡有關原告等人請求加班費及假日出勤工資部分：

被告雖不否認原告所提原證8之形式真正，惟查，原證8僅為原告等人之簽到退紀錄，然原告等人並未持該簽到退紀錄送被告公司申請加班，系爭簽到退記錄並未經被告公司主管簽核，亦未經人事部門核定，被告爰否認原告等人有加班之事實，原告自無從依該記錄向被告請求加班費及假日出勤工資。

㈢有關原告等人請求特休未休工資部分：

觀原告等5人於被告公司107年5、6月份之薪資條，可知被告確實有將各原告特休未休之薪資換算現金給付予原告，原告之主張並無可採。

㈣並聲明：1.請求駁回原告之訴。2.如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：（見本院卷第182至183頁）

㈠原告等五人均任職互立公司旗下關係企業即豪昱公司，任職期間主要工作地點在本院轄區，最後工作地點在高雄市○○區○○○路上之「高雄市第七十一期市地重劃工程」工地。

㈡原告甲○○任職期間自100年5月2日起至107年6月8日止，擔任工地主任；原告戊○○任職期間自97年4月1日起至107年6月8日止，擔任專案經理；原告丁○○任職期間自101年3月1日起至107年6月8日止，擔任工程師；原告己○○任職期間自103年4月28日起至107年6月8日止，擔任工程師；原告丙○○任職期間自97年3月24日起至107年6月8日止，擔任工務助理。

四、本院之判斷：

原告主張其等並無系爭存證信函所指之解僱事由，縱原告等人有該等行為，然被告解僱原告等人並不符合最後手段性原則，則被告終止兩造間之勞動契約顯然違法而無效，因被告違法解僱，原告等人於107年6月8日調解申請書、同年月12日開會通知單及同年月28日調解會議均明確表示終止兩造間之勞動契約，已依勞基法第14條第1項第6款之規定合法終止兩造間之勞動契約，並請求被告應依勞基法及勞退條例等相關規定，給付其資遣費、未休之特別休假工資、加班費、假日出勤工資等節，為被告所否認，並以前詞置辯。是本院應審酌者厥為：㈠被告依系爭工作規則第5條及勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約是否合法？㈡原告甲○○、戊○○、丁○○、己○○、丙○○請求被告分別給付如附表一編號1至5所示資遣費、未休之特別休假工資、加班

費、假日出勤工資等項目及金額，有無理由？茲分敘如下：

㈠被告依系爭工作規則第5條及勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約是否合法？

1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款固定有明文。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞動基準法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準。工作規則雖得就勞工違反勞動契約或工作規則之情形為懲處規定，但雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞基法第12條第1項第4款規定之限制，亦即以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據，又該條款所稱之「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。又按勞動契約雖係私法契約之一種，然由於勞工相對於雇主而言，恆處於經濟弱勢地位之關係，在法律制度上乃基於社會性考量，使勞動契約之終止，在民法債編規定之適用外，另受勞基法之監督，以保護勞工權益，加強勞雇關係，是為保障勞動契約之合理性，保障勞工之權益，雇主雖得依勞動契約對於勞工有指示工作權責，並得實施懲戒，惟解僱勞工涉及勞工既有工作喪失，係屬於勞工工作權保

障之核心範圍，又從憲法第15條所表彰的工作權保障之價值判斷，因此在決定得否解僱時，法律上要求雇主於可期待之範圍內，捨解僱而採用對勞工權益影響較輕微之措施，且保障勞動契約存續、合理性限制雇主解僱權，正符合勞基法保障勞工權益之要求，故解僱應為雇主終極、無法迴避、不得已的手段，即解僱之最後手段性原則，故僱用人行使勞基法第11條及第12條之解僱權應依社會通念行之，不得恣意擴張其解僱權限。

2.茲就被告主張之解僱原告等人之理由是否合法，分述如下：

①被告主張原告等5人為被告公司承攬系爭工程之施工團隊，因原告施工團隊對於系爭工程圖說疏於瞭解，即貿然進行施作，造成上開工程之南區箱涵有點位佈設錯誤之問題，進而必須打除重作，造成被告公司之嚴重損害，損失高達300萬元，因此被告依系爭工作規則第5條及勞基法第12條第1項第4款之規定，解僱原告等5人係屬合法解僱等情，此為原告所否認。經查，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條前段定有明文，被告主張原告等5人有箱涵工程疏失造成被告公司損失高達300萬元一情，固提出原告戊○○106年11月16日通報單（見本院卷第147頁）為證，然細觀被告提出之原告戊○○106年11月16日通報單敘及箱涵工程疏失損失金額及懲處人員之內容為：「起因為箱涵工程（B-08）施作位置與側溝位置抵觸，且影響後續管線單位設置空間，須拆除重做，施作長度共為87M，損失金額約為93萬元。…身為本案專案經理（按即原告戊○○），因督導不週自請處分，擬記大過一次，而工地主任丁○○記警告一次以示警惕。」等語，參以被告自承該通報單已由被告公司執行長李瑞章簽名（見本院卷第141、147頁），則可見被告公司就上開箱涵工程疏失事件之懲處人員應僅有原告戊○○、丁○○，不及於原告甲○○、己○○、丙○○，顯見原告甲○○、己○○、丙○○與上開箱涵工程疏失事件無關，況被告公司寄發予原告丙○○之存證信函（見本

院卷第55至56頁）就上開箱涵工程疏失事件隻字未提，益徵原告丙○○與上開箱涵工程疏失事件無關；再觀之上述通報單既然經過被告公司執行長李瑞章簽名，則該通報單所提及之懲處程度既然僅為：戊○○大過一次、丁○○警告一次，則依懲處輕重顯可知被告公司就原告戊○○、丁○○於上開箱涵工程疏失事件之違失程度，並未認為達到解僱程度，至為明顯，此亦可由互立公司先於107年3月27日以公告表示原告等人因職務另有任用，即日辦理工作交接，復於107年4月3日以公告表示原告等人在家待命不用出勤，靜候通知（見本院卷第48頁）等語，亦可窺見。從而，被告解僱原告戊○○、丁○○並不符合解僱之最後手段性原則。綜上述，被告以原告施工團隊因上開箱涵工程疏失事件，造成被告公司損失為由，而依系爭工作規則第5條及勞基法第12條第1項第4款之規定解僱原告等5人，並不合法。

②被告主張原告丙○○、丁○○、甲○○等人另有無故刪除被告公司電腦資料及拒絕提供密碼等情事；原告丁○○尚有不實請領點工款項19餘萬元，以及向訴外人凱盛科技公司訂有球型攝影機10顆、現場卻僅安裝4顆，及無故侵入工地等情事，因此被告依系爭工作規則第5條及勞基法第12條第1項第4款之規定，解僱原告等人係屬合法解僱等情，此為原告所否認。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條前段定有明文，被告雖提出公司稽核人員乙○○107年4月20日通報單（見本院卷第148正反頁）為證，然查，被告所提出之公司稽核人員乙○○107年4月20日通報單並無製作人乙○○之簽章，全部內容均為打字方式製作，且無被告公司主管或長官之簽名或用印，原告亦否認此通報單之形式上真正（見本院卷第157反頁），而被告迄至言詞辯論終結前均未提出任何證據以實其說，則被告公司依系爭工作規則第5條及勞基法第12條第1項第4款之規定解僱原告等人，並無依據，而無從認定為合法解僱。

3.綜上，本件被告依系爭工作規則第5條及勞基法第12條第1項

第4款規定終止與原告等人間之勞動關係，核與勞基法第12條第1項第4款規定不合，自不生終止之效力。

㈡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，勞動基準法第14條第1 項第6款亦有明定，被告公司違法解僱原告等人一事，已如前述㈠之理由，為本院所認定，則原告等人得依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間之勞動契約，本件向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解之日期為107年6月8日，且兩造對於原告等人在被告公司任職至107年6月8日一情，均不爭執（見本院卷第182至183頁），是堪認原告等人已依勞動基準法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約。

㈢原告等人請求被告分別給付如附表一編號1至5所示資遣費、未休之特別休假工資、加班費、假日出勤工資等項目及金額，有無理由？

1.資遣費：

①按勞工依勞基法第14條第1項各款之規定終止勞動契約者，雇主應依下列規定發給勞工資遣費：一、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。二、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，勞基法第14條第4項準用同法第17條規定明確。又勞退條例新制係自94年7月1日正式實施，該條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於該條例施行後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞基法之退休金規定。勞工適用該條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第8條第1項本文及第12條第1項分別定有明文。原告等人既已依勞基法第14條第1項第6款規定，合法終止系爭勞動契約，

自均得依上開規定，請求被告給付資遣費。

②經查，原告甲○○自100年5月2日起至107年6月8日止任職，擔任工地主任；原告戊○○自97年4月1日起至107年6月8日任職，擔任專案經理，平均月薪8萬5000元；原告丁○○自101年3月1日起至107年6月8日止任職，擔任工程師；原告己○○自103年4月28日起至107年6月8日止任職，擔任工程師；原告丙○○自97年3月24日至107年6月8日止任職，擔任工務助理等事實，此為兩造所不爭執（見本院卷第182至183頁），又原告等人主張之月平均薪資各為甲○○6萬3000元、戊○○8萬5000元、丁○○6萬1000元、己○○6萬元、丙○○3萬元等情，未據被告否認，且與被告提出原告等人於107年5月、6月之薪資條（見本院卷第149至153頁）所記載之實發金額總和大致相當，故原告等人關於月平均薪資之主張堪以採信為真，準此，原告等人得請求被告給付之資遣費金額，分別如下述：

⑴原告甲○○自離職日起往前回溯6個月之平均薪資為6萬3000元；其自100年5月2日起開始任職被告公司至107年6月8日離職日止，於勞工退休金條例實施新制資遣年資為7年1月6日，新制資遣基數為3.551（即「3＋397 /720」，計算至小數點以下第三位），故被告應給付原告甲○○之資遣費為22萬3713元（計算式：6萬3000元x 3.551＝22萬3713元）。

⑵原告戊○○自離職日起往前回溯6個月之平均薪資為8萬5000元；其自97年4月1日起開始任職被告公司至107年6月8日離職日止，於勞工退休金條例實施新制資遣年資為10年2月7日，新制資遣基數為5.094（即「5＋17/180」，計算至小數點以下第三位），故被告應給付原告戊○○之資遣費為43萬2990元（計算式：8萬5000元x 5.094＝43萬2990元）。

⑶原告丁○○自離職日起往前回溯6個月之平均薪資為6萬1000元；其自101年3月1日起開始任職被告公司至107年6月8日離職日止，於勞工退休金條例實施新制資遣年資為6年3月7日，新制資遣基數為3.136（即「3＋49/360」，計算至小數點

以下第三位），故被告應給付原告丁○○之資遣費為19萬1296元（計算式：6萬1000元x 3.136＝19萬1296元）。

⑷原告己○○自離職日起往前回溯6個月之平均薪資為6萬元；其自103年4月28日起開始任職被告公司至107年6月8日離職日止，於勞工退休金條例實施新制資遣年資為4年1月10日，新制資遣基數為2.058（即「2＋7 /120」，計算至小數點以下第三位），故被告應給付原告己○○之資遣費為12萬3480元（計算式：6萬元x 2.058＝12萬3480元）。

⑸原告丙○○自離職日起往前回溯6個月之平均薪資為3萬元；其自97年3月24日起開始任職被告公司至107年6月8日離職日止，於勞工退休金條例實施新制資遣年資為10年2月14日，新制資遣基數為5.105（即「5＋19 /180」，計算至小數點以下第三位），依此計算原告丙○○之資遣費為15萬3150元（計算式：3萬元x 5.105＝15萬3150元），但因原告丙○○僅請求被告給付資遣費15萬3120元，故被告應給付原告丙○○資遣費為15萬3120元。

2.未休之特別休假工資：

按勞基法第38條規定「（第1項）勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，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4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5項）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，記載於第二十三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6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。」。另勞動基準

法施行細則第24條之1規定：「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工作之基準：(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。」。查本件原告等人任職期間詳如前述，且為兩造所不爭執，依照上開勞基法規定，被告公司每年應給予原告等人特別休假，又原告等人主張其等於103年度至106年度有如附表二所載之特休未休假之事實，此經原告提出如附件二特休未休表格、及被告公司人事系統螢幕截圖（見本院卷第120至122頁）為證，而被告就原告所提出之螢幕截圖之形式上真正並未爭執（見本院卷第183頁），則堪信原告等人確實有其主張之未休假事實。至於被告提出原告等人於被告公司107年5、6月份之薪資條（見本院卷第149至153頁），據此推論被告確實有將原告等人特休未休之薪資換算現金給付予原告云云，然本件原告等人訴請被告給付特休未休工資之期間為103年至106年間（詳見附表二），並非107年5、6月間，而被告迄至言詞辯論終結前均未提出被告於103年至106年間已發給原告等人特休未休工資之任何資料，自難逕以其推論而遽認被告確實有給付原告等人103年至106年間之特休未休工資。故原告甲○○、戊○○、丁○○、己○○、丙○○主張被告應分別給付如附表一編號1至5未休之特別休假工資欄位所載之金額，為有依據，應予准許。

3.加班費：

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：一、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。二、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。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給，此為勞基法第24條第1項定有明文規定。查

本件原告等5人主張其等均有於正常工時外加班之情形，此經原告提出如附件三加班費表格、及被告公司人事系統螢幕截圖（見本院卷第111至120頁）為證，而被告就原告所提出之螢幕截圖之形式上真正並未爭執（見本院卷第183頁），則堪信原告等人確實有其主張之加班事實。至於被告辯稱原告等人並未持該簽到退紀錄送被告公司申請加班，系爭簽到退記錄並未經被告公司主管簽核，亦未經人事部門核定，而否認原告等人有加班之事實，原告無從依該記錄向被告請求加班費云云，然被告公司本負有管理所屬員工出勤狀況之權利義務，本件原告等人既已提出其等於被告公司之人事系統螢幕截圖作為出勤紀錄之證明，自可推定其等於該時間內經雇主同意而執行職務，被告迄至言詞辯論終結前均未就此提出其他管理資料作為否認之依據，難信被告主張屬實。故原告甲○○、戊○○、丁○○、己○○、丙○○主張被告應分別給付如附表一編號1至5加班費欄位所載之金額，為有依據，應予准許。

4.假日出勤工資：

按勞基法第39條規定：第三十六條所定之例假、休息日、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。又按「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」、「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。中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。」為勞基法第36條、第37條定有明文規定。查本件原告等5人主張其等均有於假日加班之情形，此經原告提出如附件四假日出勤表格、及被告公司人事系統螢幕截圖（見本院卷第123頁）為證，而被告就原告所提出之螢幕截圖之形式上真正並未爭執（見本院卷第183頁），則堪信原告等人確實有其主張之假日加班事實。至

於被告辯稱原告等人並未持該簽到退紀錄送被告公司申請加班，系爭簽到退記錄並未經被告公司主管簽核，亦未經人事部門核定，而否認原告等人有加班之事實，原告無從依該記錄向被告請求假日出勤工資云云，然被告公司本負有管理所屬員工出勤狀況之權利義務，本件原告等人既已提出其等於被告公司之人事系統螢幕截圖作為出勤紀錄之證明，自可推定其等於該時間內經雇主同意而執行職務，被告迄至言詞辯論終結前均未就此提出其他管理資料作為否認之依據，難信被告主張屬實。故原告甲○○、戊○○、丁○○、己○○、丙○○主張被告應分別給付如附表一編號1至5假日出勤工資欄位所載之金額，為有依據，應予准許。

五、按給付無確定期限者，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，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，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。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條亦有明定。本件原告甲○○、戊○○、丁○○、己○○、丙○○請求被告應分別給付如附表一請求金額欄位所載之金額，併為請求被告應均自起訴狀繕本送達翌日即107年10月2日（見本院卷第63頁）起至清償日止，按上開規定給付週年利率百分之5計算之利息，應屬有據，而應予准許。

六、綜上所述，被告依系爭工作規則第5條及勞基法第12條第1項第4款之規定終止兩造勞動契約不合法，且此非法解僱違反勞工法令，原告等人於107年6月8日依據勞基法第14條第1項第6款終止系爭勞動契約則屬有據。從而，原告等人依勞基法第24條第1項、第36條第1項、第37條、第38條、第39條、勞退條例第12條第1項等規定，請求被告應分別給付原告甲○○85萬1941元、原告戊○○76萬7104元、原告丁○○58萬

4212元、原告己○○38萬7005元、原告丙○○22萬7630元，及均自107年10月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均有理由，應予准許。

七、原告甲○○、戊○○、丁○○均陳明願供擔保，聲請就金錢請求部分宣告假執行，核無不合，爰酌定相當擔保金額分別准許之，爰諭知如本判決主文第1至3項所示。又本判決主文第4、5項係命給付金額未逾50萬元之判決，依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，應依職權宣告假執行，原告己○○、丙○○就此陳明願供擔保聲請准予假執行，僅係促使本院為上開職權發動，爰不另為准駁。另依同法第392條第2項規定，依被告聲請宣告被告如預供擔保，得免為假執行如主文第7、8項所示。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張舉證，經本院斟酌後，於判決結果不生影響，無一一論列之必要，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　16　　日

勞動專業法庭　法　官　黃顗雯

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　　108　　年　　10　　月　　16　　日

書記官　江俐陵

附表一：

編號	姓　名	資　遣　費	未休之特別休假工資（見附表二）	加班費（見附表三）	假日出勤工資（見附表四）	請　求　金　額
1	甲○○	223,713元	90,074元	329,204元	208,950元	851,941元
2	戊○○	432,990元	205,417元	95,760元	32,938元	767,104 元
3	丁○○	191,296元	58,103元	228,572元	106,242元	584,212 元
4	己○○	123,480元	72,000元	126,525元	65,000元	387,005元

（續上頁）

5	丙○○	153,120元	68,750元	5,448元	313元	227,630 元
備註：原告戊○○得請求金額總計為767,105元，其僅請求767,104元。 原告丁○○得請求金額總計為584,213元，其僅請求584,212元。 原告丙○○得請求金額總計為227,631元，其僅請求227,630元。						

附表二：（特休未休）

附表三：（加班費）

附表四：（假日出勤）