臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第8號

原　　告　鄭坤山
訴訟代理人　陳忠勝律師（法扶律師）
被　　告　欣茂休閒育樂有限公司
法定代理人　卓來水
訴訟代理人　宋明政律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108 年8 月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣陸萬壹仟伍佰玖拾貳元，及自民國一百零七年十一月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹萬伍仟伍佰伍拾元至原告之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告以新臺幣柒萬柒仟壹佰肆拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國95年3 月1 日起受僱於被告並擔任停車場車輛管理人員，月薪新臺幣（下同）22,500元（含全勤獎金2,000元），按月匯入原告之玉山銀行帳戶內，兩造未簽立書面勞動契約，惟約定上班時間為下午2 時至晚上11時（晚餐時間未休息）、每星期三休息，星期六、日及國定假日均仍要上班（春節則休4 天）。嗣於106 年3 月18日，被告突然召集原告並稱要將原告轉換契約為臨時工，旋即將原告之勞健保退保，退保原因記載為離職，且稱自106 年3 月19日以後已轉換契約而以臨時工之身份繼續聘僱原告，被告以違法換約之方式，惡意將原告以離職為原因退保並轉成臨時工，意圖

中斷原告年資，僅因原告不諳法律，既遭被告惡意退保，只得於106 年4 月20日自行向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）申請勞工退休金、勞工保險老年年金給付，並領取應領之勞工退休金185,337 元、按月給付之老年年金6,765 元，但原告實際仍繼續在被告公司上班，年資並未中斷。

㈡詎原告於107 年3 月11日遭被告無預警解僱，惟被告並未告知解僱理由，亦不願開立非自願離職證明書予原告，嗣經原告詢問主管後，始知被告早已找人代替原告職缺，被告於勞資爭議調解期間則主張係因原告年紀與體力無法勝任工作而予以資遣，然原告於任職期間除數年前曾因病住院4 天外，從未請過假卻突遭資遣，遂於107 年3 月14日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，被告竟於勞資爭議調解時辯稱係原告自願離職云云，顯與事實不符。而被告既已依勞動基準法（下稱勞基法）第11條規定資遣原告，則原告自得請求被告給付下列項目與金額：

1.資遣費：原告自95年3 月1 日起至107 年3 月11日被告資遣原告終止勞動契約之日止，年資共計12年又11天，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條及行政院勞工委員會101 年9 月12日勞動4 字第1010132304號函釋，被告應發給原告6 又11/7 20 個月平均工資之資遣費（計算式：1/2 × 12＋1/2 × 11/3 0× 1/12＝6 又11/720），而原告月平均工資為22,500元，故被告應給付原告資遣費共計135,344 元（計算式：22,500× 6 又11/720＝135,344 ）。

2.預告工資：原告年資共計12年又11天，依法應給予30日之預告工資，而原告日薪為750 元（計算式：22,500÷ 30＝750 ），故被告應給付原告30日之預告工資，共計22,500元。

3.應休未休之特別休假工資：被告自106 年4 月1 日起即未依勞基法規定給付應休未休之特別休假工資，原告年資計12年又11天，依勞基法第38條、第39條及勞基法施行細則第24條第3 款等規定，應有17日之特別休假，故得請求特休未休之工資為12,750元（計算式：750 × 17＝12,750）。

4.5年內延長工時工資：原告上班時間為下午2時至晚上11時，晚餐時間未休息，每日均加班1小時，5年內即102年6月4日至107年3月11日共計248週，加班費共計635,000元【計算式：原告時薪為94元（22500÷30÷8＝94，小數點以下四捨五入），日薪750元，每週平常日加班費計625元（94×1.33×5＝625），248週平日加班費計155,000元（625×248＝155,000）；又依105年修正前勞基法第30條、第24條及修正後勞基法第30條、第24條、第39條、第40條之規定，例假日不得要求勞工加班，除非有天災、事變或突發狀況，但被告卻要求原告於例假日上班，被告自應加倍發給原告加班費工資，而國定假日每年計19天，扣除春節4天，共計15天，102年6月4日至107年3月11日計72天國定假日及248週星期天，總計320天，均以日薪750元之2倍計算，故假日加班費金額計480,000元（計算式：750×2×320＝480,000），合計635,000元（計算式：155,000＋480,000＝635,000）。

5.綜上，被告應給付原告共計805,594元（計算式：135,344＋22,500＋12,750＋635,000＝805,594）。

㈢又被告本應依原告每月實際領取工資按主管機關公告之勞工退休金提繳級距為原告提繳6％退休金，而原告106年4月份薪資為22,500元，屬勞工退休金月提繳分級表第3組第19級，月投保薪資應為22,800元，故應提撥之6％勞工退休金為1,368元，計算自106年4月1日至107年3月11日止共11個月又11天，故應提撥15,550元（計算式：1,368×11＋1,368×11/30＝15,550），然被告自106年4月1日起即未按實際薪資提繳勞工退休金，致原告受有損害，原告自得依勞退條例第31條規定，請求被告提撥15,550元至原告之勞工退休金專戶。

㈣為此，爰依勞退條例第12條、第14條、第31條、勞基法第16條第1項、第24條、第38條、39條、勞基法施行細則第24條第3款及民法第486條等規定提起本件訴訟等語。並聲明：

1.被告應給付原告805,594 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.被告應提撥15,550元至原告之勞工退休金個人專戶；3.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告係00年0 月出生，於106 年3 月18日已年滿72歲，因工作年資滿10年、未滿15年，已依勞基法第53條、勞退條例第24條第1 項之規定，於106 年3 月18日向勞保局自請退休，請領一次退休金，至勞工保險退保申報單上退保原因雖記載離職而非退休，係因依照主管機關規定記載，此由原告同時向勞保局申請勞工退休金185,337 元及每月老年年金給付6,765 元亦可佐證。而原告自請退休後，被告公司董事長因體恤原告年事已高，無其他工作機會又有經濟壓力，遂以臨時工之方式僱請原告，上下班僅簽到、退，無需與一般員工一樣打卡，不參加勞、健保，每月薪資固定為23,250元，改以現金領取。嗣被告工務主任杜志民於107 年3 月11日下午2 時許，向原告表示伊自請退休已近一年，該段期間被告雖以臨時工方式僱用伊，但終非長久之計，被告擬對外招募正式之車輛管理人員，因此提前向原告先為預告等語，並非表示當日即要解僱原告，詎原告聞訊後大發雷霆，隨即不假離開，翌日並前往被告會計處結算107 年2 、3 月份工資，被告考量原告經濟困頓，特別予以通融，未追究其無故曠職之責，3 月11日仍給付原告全日工資，此應視為原告於107 年3 月11日已自願離職，原告自無給付其資遣費、預告工資之必要。

㈡又原告於自請退休並領取退休金後，仍由被告繼續僱用，然未提繳勞工退休金至原告之勞工退休金個人專戶，被告願提繳此期間之勞工退休金15,550元。另原告前已於106 年3 月18日辦理退休離職，故原工作年資應自退休翌日即106 年3 月19日重新計算，至107 年3 月11日兩造終止勞動契約時止，共計11月又20天，依勞基法第38條第1 項第1 款規定，原

告之特別休假應為3 日，原告於兩造勞動契約終止時之日薪為750 元，故特別休假未休之工資為2,250 元，被告願給付之。惟就原告請求之平日加班費部分，因原告上班期間之18時至19時係屬晚餐時間，原告需步行外出用餐，該期間係由被告工務主任杜志民代班，原告用餐完畢返回時，雖不滿1小時，但原告即示意杜志民可先離開，原告既係自願提前結束其用餐休息時間，自不得再向被告請求該時段之加班費；而就原告請求之假日加班費部分，本件原告計算假日加班費部分，除發給之工資外，另增加2 倍之工資併入請求，計算有誤，且原告於國定假日之休假日上班，被告已按月均給付2,000 元之加班費，每年合計24,000元，此金額已超過原告所請求每年15天之假日加班費總額；況原告每星期三為其休息日之例假，依修正前勞基法第36條之規定，在實施一例一休前，於週日上班並無工資應加倍發給之問題，且扣除2,000 元加班費後。薪資仍高於基本薪資，是原告請求248 週星期天上班之加班費，並無理由等語資為抗辯。

㈢答辯聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回；2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自95年3 月1 日起受僱於被告並擔任停車場車輛管理人員，薪資按月匯入原告之玉山銀行帳戶內，兩造未簽立書面勞動契約，每星期三休息，星期六、日及國定假日均上班。

㈡兩造間之勞動契約於107 年3 月11日終止。

㈢被告於106 年3 月18日有將原告退出勞、健保，退保原因記載為「離職」，而原告則於106 年4 月20日向勞保局申請勞工退休金、勞工保險老年年金給付，分別領取退休金185,337 元、按月給付之老年年金6,765 元。

㈣原告於被告將其於106 年3 月18日退出勞、健保後，仍由被告繼續僱用，然未提繳勞工退休金至原告之勞工退休金個人專戶，被告應提繳而未提繳之勞工退休金為15,550元，被告願提繳之。

㈤原告於兩造勞動契約終止時之日薪為750 元；如本院認定原告確有於106 年3 月18日申請退休，且兩造係於原告退休後再行訂立新勞動契約者，則原告至107 年3 月11日兩造終止勞動契約時止，特別休假應為3 日，特休未休之工資為2,250 元，被告願給付之。

四、本件之爭點厥在於㈠原告已否於106 年3 月18日辦理退休？㈡原告於107 年3 月11日係自願離職抑或遭被告解雇？㈢原告請求被告給付資遣費、預告工資有無理由？㈣原告請求特休未休之工資逾2,250 元之部分，有無理由？㈤原告請求被告給付5 年內延長工時工資，有無理由？金額若干？茲將本院得心證之理由如下：

㈠原告已否於106 年3 月18日辦理退休？

1.按「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工作十年以上年滿六十歲者。」、「勞工年滿六十歲，得依下列規定之方式請領退休金：一、工作年資滿十五年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金。二、工作年資未滿十五年者，請領一次退休金。」、「勞工領取退休金後繼續工作者，其提繳年資重新計算，雇主仍應依本條例規定提繳勞工退休金」，勞基法第53條、勞退條例第24條第1 項及第24條之1 前段分別定有明文。

2.經查，原告雖主張其自95年3 月1 日起受僱於被告並擔任停車場車輛管理人員，嗣於106 年3 月18日，被告稱要將原告轉換契約為臨時工，旋即將原告之勞健保退保，退保原因記載為離職，另自106 年3 月19日後即以臨時工繼續聘僱原告，原告只得於106 年4 月20日自行向勞保局申請勞工退休金、勞工保險老年年金給付云云。而觀之被告所提出之勞工保險退保申報單（見本院審勞訴卷第44頁），其上固然記載原告於106 年3 月18日退保之原因為「離職」，惟離職之原因甚多，尚難僅因記載離職逕認係遭被告惡意退保，復參酌勞保局106 年5 月3 日保退四字第10604102221 8號函及同年月

24日保普核字第Z000000000000 號函（見本院勞訴卷第41至43頁），可見原告於106 年4 月20日向勞保局申請勞工退休金、勞工保險老年年金給付，並分別領取退休金185,337 元、按月給付之老年年金6,765 元，足徵原告係自行向勞保局申請退休金及老年年金給付，況原告亦未能就其主張遭被告惡意退保乙節舉證以實其說，是被告抗辯原告於106 年3 月18日自請退休後再重為被告所雇用等語，應較為可採。至兩造雖於原告自請退休後即重新訂立勞動契約，原告並於翌日起仍在被告公司服勞務，然此或因勞工考量自身經濟情況，而欲先領取退休金以解經濟困境，亦屬可能，核與本件由原告係自行向勞保局申請退休金等情相符，自難因兩造於原告自請退休翌日即逕認原告主張為可採，附此敘明。

㈡原告於107 年3 月11日係自願離職抑或遭被告解雇？

1.按依勞基法第11至18條規定，勞動契約合法終止及關於雇主給付預告期間工資、資遣費之情形，可分為：A、單方片面終止：又可區分為由雇主一方終止契約及由勞工終止契約之情形：a 、由雇主終止契約之情形：依勞基法第11條之規定須經預告，且依同法第17條規定須發給資遣費；依同法第12條之規定，不須預告且不須發給資遣費；依同法第13條但書之規定：依同法第16、17條規定，須經預告且須發給資遣費；b 、由勞工終止契約之情形：依同法第14條規定，勞工不須經預告，但可請求資遣費；依同法第15條規定，勞工須經預告，且依同法第18條第1 款規定，不得請求資遣費。B 、合意終止：可分為勞工自請辭職經雇主同意，或勞工同意雇主所提出終止勞動契約之要求，而在合意終止之情形，除雙方協議給付資遣費外，否則勞工並無資遣費之請求權。查原告主張於107 年3 月11日遭被告無預警解僱，經詢問主管始知被告早已找人代替原告職缺，被告於勞資爭議調解期間則主張係因原告年紀與體力無法勝任工作而予以資遣，另又稱係原告自願離職，此顯與事實不符云云。被告則抗辯杜志民於107 年3 月11日下午向原告表示被告擬對外招募正式車輛

管理人員，提前向原告先為預告，但非表示當日即要解僱原告，詎原告聞訊後即不假離開，翌日前往被告會計處結算107年2、3月份工資，此應視為原告於107年3月11日已自願離職等語。原告究為遭被告違法解雇抑或自願離職，揆諸前揭說明，涉及原告能否請求資遣費及預告工資。

2.證人杜志民到庭證述：我目前擔任被告公司工務主任，於107年3月11日下午2點接到董事長指示，說公司會議討論原告年紀已大又有慢性病，叫我跟他協商做到一定程度後離職，我是跟原告說，當公司聘請到車管人員，請原告教他到一定程度後再離職，因此當天只是與原告協商而非要直接解僱，只是當日我向原告告知這些事情後，他當場惱羞成怒說做到今天、他不幹了，既然公司要應聘新進人員，讓他做到一個階段離開，那他乾脆今天離開並請公司把薪水算清，我向公司回報這件事，公司說當天是禮拜天，沒有那麼多現金，所以我就告訴原告，隔天是領薪日，務必請他隔天領薪並結算，原告離職後，被告公司到6月初才找到代替之車管人員黃維評，這段期間晚上6點以後都由我代班，早上5點到下午2點由早班人員值班，2點到6點無人看管等語（見本院勞訴卷第63至68頁），證人即擔任被告公司停車場管理員之黃維評到庭證稱：我於107年6月9日至被告公司上班，擔任停車場管理員，每日上班時間為下午2時到晚上11時，在此之前，於107年3月份沒有去被告公司上班過等語（見本院勞訴卷第93頁）。再比對證人黃維評之勞工保險加保申報表（見本院勞訴卷第57頁），黃維評係於107年6月12日始由被告加保勞工保險，核與證人杜志民、黃維評所述一致，是原告主張被告早已找人代替原告職缺始解雇原告云云，即與事實不符。另酌以被告於107年3月11日當時，既尚未尋得他人接替原告職務，為免停車場發生無人看管之空窗期，或增加同公司其他人員之負擔，應無立即解雇原告之實益與必要，原告就杜志民當時確係表示解雇之意之事實，復未再行提出其他證據佐證，自難認原告主張為真實。

3.又雖無從認定被告於107年3月11日有為終止兩造間勞動契約之意思表示，然原告既主動提出離職之意，更向被告請求並結清107年2、3月份薪資，此亦經被告受領且業將薪資給付原告，足徵兩造有於107年3月11日合意終止勞動契約之事實，是本件兩造間之勞動契約應認於107年3月11日經兩造合意而為終止。

㈢原告請求被告給付資遣費、預告工資有無理由？

1.按「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」，勞基法第16條規定甚明。另若勞工自請辭職經雇主同意，或勞工同意雇主所提出終止勞動契約之要求，而在合意終止之情形，除雙方協議給付資遣費外，否則勞工並無資遣費之請求權。

2.經查，兩造間之勞動契約於107年3月11日經合意而為終止，業經認定如前，並非被告依勞基法第11條或第13條等規定終止與原告間之勞動契約，揆諸上開規定，原告請求被告給付資遣費及預告工資云云，即洵屬無據。

㈣原告請求特休未休之工資逾2,250元之部分，有無理由？

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作6個月以上1年未滿者，應給予3日特別休假，勞基法第38條第1項第1款規定甚明。

2.經查，本件原告係於106年3月18日自請退休後再重為被告所雇用，業如前述，參酌前引勞退條例第24條之1前段規定意旨，亦即原告在領取退休金後繼續工作，其提繳年資重新計算，及兩造既重新訂立新勞動契約，則關於特別休假年資亦應重新予以計算，是自106年3月19日起至107年3月11

日止，原告工作尚未滿1 年，依上開規定，原告之特別休假僅3 日，特休未休之工資為2,250 元，被告表示願給付之，此為兩造所不爭執，是原告請求在此範圍內應屬有據；至逾此範圍之請求，則屬無理由。

㈤原告請求被告給付5 年內延長工時工資，有無理由？金額若干？

1.關於原告請求5 年內每日均加班1 小時之加班費部分：

⑴原告主張其上班時間為下午2 時至晚上11時，晚餐時間未休息，每日均加班1 小時，5 年內即102 年6 月4 日至107 年3 月11日共計248 週，加班費共計635,000 元【計算式：原告時薪為94元（22500 ÷ 30÷ 8 ＝94，小數點以下四捨五入），日薪750 元，每週平常日加班費計625 元（94× 1.33× 5 ＝625 ），248 週平日加班費計155,000 元（625 × 248 ＝155,000 ）云云。

⑵然查，證人杜志民證稱：以原告所擔任的車管人員而言，每日工作時間為下午2 點到晚上11點，中間有休息時間，即晚上6 至7 點，該段期間原告可以自由進出，也毋庸找人代班，但被告公司沒有規定晚餐時間，僅規定休息1 小時，如果沒車，縱使是5 點半也可以離開現場出去，公司有規定休息時間離開要簽退，回來時要簽到，都有相關資料，而因為我是6 點上班，所以我會在現場協助至7 點，讓原告用餐等語（見本院勞訴卷第65至66頁）。證人黃維評證述：我每日上班時間為下午2 時至晚上11時，工務主任杜志民晚上6 點上班會來代我，我7 點以前要回去，上班、下班、6 點出去、7 點回來都要打卡，我來上班就這樣規定等語（見本院勞訴卷第93頁）。核其2 人所述內容一致，應堪採信。是原告於被告處任職期間，每日上班時間雖為下午2 時至晚上11時，但下午6 至7 時則為用餐時間，此期間均由杜志民代班而行之有年，原告復未能提出其他證據以實其說，即難認原告有每日加班1 小時之事實，原告據此請求5 年內每日加班1 小時之加班費云云，實屬無稽。

2.關於原告請求102 年6 月4 日至107 年3 月11日計72天國定假日及248 週星期天，均以日薪750 元之2 倍計算之加班費480,000 元部分：

⑴按105 年12月21日修正、106 年1 月1 日施行前之勞基法（下稱修正前勞基法，至於106 年1 月1 日施行後之勞基法則稱修正後勞基法）第36條規定「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」、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。」、第39條規定「第三十六條所定之例假、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。」。修正後之勞基法第36條第1 項規定「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。」、第37條規定「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。」、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。」。

⑵次按勞基法第39條所謂「加倍發給」係指除原應發給之工資外，另加發一倍之工資（司法院第十四期司法業務研究會期司法院第一廳研究意見參照）。此加倍發給工資之原因，乃係因勞工於休假日原本無庸工作即得請求雇主照給工資，然勞工卻於休假日額外出勤工作，其額外付出勞力（工作），並讓雇主取得其額外工作之利益，本諸有勞動即應有報酬之理念，雇主自應就勞工於休假日額外之付出給與報酬（即工資），方符事理。

⑶另按「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。又「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。然依中華民國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104年12月9日修正發布，並自105年1月1日施行前之勞基法施行細則條文。

㈣末按第36條增訂第2、3項規定：「雇主使勞工於第三十六

條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」、「前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」。

⑸於105年12月31日前之部分，因原告自承任職被告處後，每星期三休息，且依修正前勞基法第36條規定，每7日中至少應有1日之休息作為例假，並未限定需在星期日，再依修正前勞基法第30條第3項規定，每週工作時數亦非不得達48小時，是以原告每週既工作時數既未逾上開規定，且每7日亦有1日之例假日，自符合修正前勞基法之規定，原告就105年12月31日前之部分請求每週星期日上班之加班費云云，洵屬無據。至就105年12月31日前之國定假日薪資部分，依原告主張扣除每年均春節休假4日後，尚有15日之國定假日上班，惟以原告主張之日薪750元（兩造不爭執原告日薪750元）計算，每年國定假日15日之薪資應為11,250元（計算式：750元x 15日＝11,250元），原告主張所謂加倍發給係以日薪2倍即1,500元（計算式：750元x 2＝1,500元）計算每日國定假日薪資云云，恐有誤會（亦即，被告給付之薪資原本即包含該國定假日薪資，多加1日薪資即已為加倍發給）；其次，觀之被告所提出之薪資表（見本院審勞訴卷第46至57頁背面），被告每月均有固定給付國定假日不休假加班費2,000元予原告，亦即以每月固定金額之方式給付，則以每月2,000元計算，1年給付總額即達24,000元，業已逾越原告得請求之每年國定假日上班之薪資，則原告仍就此部分請求，難認有據。又原告雖主張於領取薪資領據簽名時，被告均將薪資表各項目及其他人之薪資遮掩，其僅得看到個人每月發薪總額，根本不知細項為何云云，然觀之上開薪資表，以原告為例，皆區分為5個給付項目，並非僅有總額，若對於給付內容有疑義，大可詢問或要求詳予列明或請被告

說明，惟原告仍簽名其上並領取每月薪資，是其主張即難認為真實。

⑹於106年1月1日以後，因原告仍僅有每星期三休息，星期六、日及國定假日均上班，此為兩造所不爭執，則被告顯然未給予原告每7日中之1日例假、1日休息日，違反修正後勞基法第36條第1項規定，則以106年1月1日至107年3月11日止，共計62週，每週僅有1日例假，尚餘1日休息日均上班，被告即應給付原告共計62日休息日上班之工資。關於休息日工作之工資，依修正後勞基法第24條第2項規定，應依延長工時工資計算，原告日薪資為750元，此為兩造所不爭執，時薪94元（計算式：750元÷8小時＝94元，元以下四捨五入），則休息日工資應為1,191元｛計算式：94×（1＋1/3）x 2＋94×(　1＋2/ 3）x 6＝1,191元，元以下四捨五入｝，62日休息日上班工資即為73,842元（計算式：1,191元x 62日＝73,842元）。原告以日薪750元之2倍計算，顯然與上開勞基法第24條第2項規定不符，自不足以採認。此外，自106年1月1日至107年3月11日之國定假日，扣除原告有休之春節4日，共計18日，此18日之國定假日上班薪資為13,500元（計算式：750元x 18日＝13,500元）。另如上所述，被告每月給付固定數額之國定假日加班費2,000元，自106年1月至107年2月共給付28,000元；從而，原告得請求106年1月1日至107年3月11日止之休息日及國定假日上班之薪資為59,342元（計算式：73,842元＋13,500元－28,000元＝59,342元），逾此範圍之請求為無理由。

五、綜上所述，原告依勞退條例第14條、第31條、勞基法第24條、第38條、39條等規定，請求被告給付61,592元（計算式：106年1月1日至107年3月11日止之休息日及國定假日上班薪資59,342元＋特休未休之工資為2,250元＝61,592元），及自107年11月2日（即起訴狀繕本送達翌日，見本院審勞訴卷第35頁）起至清償日止，按週年利率5％計算之利息

，及被告應提撥15,550元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍請求，為無理由，不應准許，應予駁回。又本判決第1、2項所命被告給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，而此部分雖經原告陳明願供擔保請准宣告假執行，惟其聲請不過促請法院職權發動，故就原告勝訴部分即無再由原告聲請供擔保宣告假執行之必要；另被告陳明願供擔保請准宣告免為假執行，核無不合，爰酌定相當之擔保金額，予以准許。至原告敗訴部分，其假執行之聲請因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經本院審酌後認均不足以影響判決之結果，爰不另贅論，附此敘明。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　6　　日

勞工法庭　法　官　王宗羿

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　　9　　月　　9　　日

書記官　劉容辰