

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞簡上字第9號

上訴人即附

帶被上訴人 蕭彩歲

被上訴人即

附帶上訴人 塞席爾商頂峯國際開發有限公司台灣分公司

法定代理人 杜淑慧

訴訟代理人 廖大鵬律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國111年4月26日本院110年度勞簡字第115號第一審判決提起一部上訴，附帶上訴人提起附帶上訴，經本院於民國112年12月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命被上訴人給付超過新臺幣壹拾萬參仟零貳元本息及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，上訴人於第一審之訴駁回。

其餘上訴及附帶上訴均駁回。

經廢棄之第一審訴訟費用，由上訴人負擔；第二審訴訟費用，關於上訴部分，由被上訴人負擔百分之二，餘由上訴人負擔；關於附帶上訴部分，由附帶被上訴人負擔百分之七，餘由附帶上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、被上訴人於言詞辯論終結前，得為附帶上訴。但經第三審法院發回或發交後，不得為之。附帶上訴，雖在被上訴人之上訴期間已滿，或曾捨棄上訴權或撤回上訴後，亦得為之，民事訴訟法第460條第1項、第2項分別定有明文，並為簡易訴訟程序所準用，為同法第436條之1所明定。附帶上訴人即被上訴人塞席爾商頂峯國際開發有限公司台灣分公司（下稱被上訴人）於民國111年7月28日提起附帶上訴（見本院卷一

01 第69頁)，揆之前開說明，核無不合，應予准許。

02 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張
03 或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；又於第二審為訴
04 之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但第255條第1項
05 第2款至第6款情形，不在此限；上開規定，於簡易事件之第
06 二審訴訟程序準用之，民事訴訟法第255條第1項第3款、第4
07 46條第1項、第436條之1第3項亦有明文。被上訴人為附帶上
08 訴之聲明原為：(一)原判決關於命被上訴人給付新臺幣（下
09 同）10萬70元本息部分廢棄。(二)上開廢棄部分，駁回附帶被
10 上訴人即上訴人甲○○（下稱上訴人）在第一審之訴（見本
11 院卷一第69頁）。惟嗣於112年2月3日當庭變更聲明為：(一)原
12 判決關於命被上訴人給付11萬687元本息部分廢棄。(二)上開
13 廢棄部分，駁回上訴人在第一審之訴（見本院卷二第110
14 頁），核屬擴張附帶上訴聲明，亦應准許。

15 三、末按當事人不得提出新攻擊或防禦方法。但有下列情形之一
16 者，不在此限：(二)事實發生於第一審法院言詞辯論終結後
17 者，民事訴訟法第447條第1項第2款定有明文，且依同法第4
18 36條之1第3項，於簡易程序判決之上訴程序亦有準用。查，
19 本件被上訴人於本院第二審提出關於其於111年4月15日代繳
20 上訴人應自負之健保費用1萬1,082元之抵銷抗辯，固屬第二
21 審程序提出之新攻擊防禦方法，本院審酌被上訴人係於第一
22 審言詞辯論程序終結後（即111年4月12日後），始於111年4
23 月15日代繳上開健保費用因而對上訴人產生債權，堪認該攻
24 擊防禦方法之事實發生於第一審法院言詞辯論終結後，揆諸
25 上開規定，應准許其提出，附此敘明。

26 貳、實體方面：

27 一、上訴人起訴主張：伊於107年7月17日起受雇於被上訴人，於
28 鶯歌88百貨商場擔任櫃檯銷售員，約定上班時間為上午10時
29 至下午7時，每日上班9小時，且中間未依法提供1小時之休
30 息時間，於110年7月1日前每月休息日為6日，於110年7月後
31 每月休息日為8日，於110年8月17日為伊之最後工作日，被

01 上訴人於110年3月前每月僅支付薪資2萬2,000元，低於歷年
02 之法定基本薪資，合計短付3萬8,800元，被上訴人自應給付
03 此部分低於基本工資之差額；另因伊每日工時為9小時，被
04 上訴人並未依法提供每日1小時之休息時間，足見伊每日加
05 班1小時，自得請領此部分之平日加班費9萬5,761元；又伊
06 於110年7月前每月僅6日休息日，低於法律所規定之每月8日
07 休息日，自得請求被上訴人給付107年7月17日起至110年8月
08 17日止（下稱在職期間），每月未休達8日休息日之休息日
09 加班費13萬2,451元；另被上訴人每月除固定給予上訴人6日
10 之休息日外，並未依勞基法第37條規定給予伊國定假日休
11 假，被上訴人自應依勞動基準法（下稱勞基法）第39條規
12 定，加倍發給伊在職期間內之國定假日加班費合計3萬2,952
13 元；因被上訴人未依勞基法相關規定給付上開薪資、加班
14 費，經伊多次催告後仍拒絕給付，遂於110年8月19日依勞基
15 法第14條第1項第5款、第6款規定向被上訴人終止勞動契
16 約，以伊在職期間3年1月、離職前6個月平均工資為2萬8,39
17 6元計算，被上訴人應給付伊資遣費4萬3,777元；且因伊於
18 被上訴人繼續工作3年以上，被上訴人應給付30日預告工資2
19 萬8,239元；伊於000年0月間實際工作日數為17日，被上訴
20 人當月應給付薪資1萬3,600元，而被上訴人於伊離職時同意
21 支付特休未休工資1萬3,608元，則被上訴人於伊離職時所應
22 給付之薪資總額為2萬7,208元，惟被上訴人於伊離職後僅匯
23 款2萬586元，顯然短少給付110年8月薪資6,622元。爰依勞
24 動法令之規定，提起本件訴訟，並聲明：(一)被上訴人應給付
25 上訴人37萬8,602元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
26 止，按年息5%計算之利息；(二)願供擔保請准宣告假執行。

27 二、被上訴人則以：上訴人工作時間為上午10時至下午7時，期
28 間有1小時休息時間，故上訴人上班時間為8小時，應無延長
29 工時的問題，上訴人主張其每日上班9小時部分與事實不
30 符；基本工資部分，因上訴人對外積欠債務，為免遭追債，
31 被上訴人除匯款外，每月另以現金2,000元給付上訴人薪

01 資，傳票名義為「員工借支」，是上訴人主張實際受領薪資
02 低於基本工資，顯與事實不符；又被上訴人係經營鶯歌88百
03 貨商場，為百貨業，係採取排班制度，不是固定的休息日，
04 故關於上訴人休假係採取排班制，由員工自行排班，每個月
05 例假日為6至8日，無須另給付休息日加班費；本件上訴人係
06 自行離職，依法不得請求資遣費，上訴人僅得請求特休未休
07 工資4,000元等語，資為抗辯，並聲明：(一)上訴人之訴駁
08 回；(二)如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

09 三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴判決，即命被上訴人給付
10 上訴人11萬687元，及自110年11月2日起至清償日止，按年
11 息5%計算之利息，並就勝訴部分為假執行及免為假執行之
12 宣告，駁回上訴人其餘之訴。上訴人僅就其請求平日加班
13 費、休息日加班費、國定假日加班費、預告工資、110年8月
14 工資差額之敗訴部分提起上訴（至上訴人請求低於基本工資
15 差額敗訴部分，因其未提起上訴而確定），上訴聲明：(一)原
16 判決不利於上訴人之部分廢棄；(二)被上訴人應再給付上訴人
17 17萬8,725元，及自110年11月2日起至清償日止，按年息5%
18 計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。又被上訴人就
19 其敗訴部分提起附帶上訴，附帶上訴聲明：原判決不利於被
20 上訴人部分廢棄；上開廢棄部分，上訴人於第一審之訴駁
21 回；並補陳：原審就休息日加班費、國定假日加班費、資遣
22 費之計算有誤而有多算之情況，且其業於000年00月間將資
23 遣費匯款予上訴人，另其於原審言詞辯論終結後之111年4月
24 15日代繳上訴人應自負之健保費用1萬1,082元，此部分已合
25 於民事訴訟法第447條第1項第2、5、6款之規定，應准予於
26 本審提出新攻擊防禦方法，並請求依不當得利、無因管理及
27 抵銷之法律關係抵銷本件其應給付被上訴人之工資、加班費
28 等語。上訴人針對附帶上訴之答辯聲明：駁回附帶上訴。

29 四、兩造不爭執事項（見本院卷二第111至112頁、第157頁）：

30 (一)上訴人自107年7月17日受雇於被上訴人擔任銷售員，每日上
31 班時間為上午10時至下午7時，於110年5月以前及110年7月

01 每月休息6日，於110年6月、及110年8月（含）以後始變更
02 為每月休息8日，最後工作日為110年8月17日。

03 (二)上訴人於110年8月19日以被上訴人未依據勞基法之規定給付
04 最低基本工資、未給付休息日、國定假日、平日加班費，違
05 反勞基法之規定，依據勞基法第14條第1項第5、6款之規
06 定，以原證5之存證信函終止勞動契約，有原證5之存證信函
07 可按（見調字卷第69頁）。

08 (三)上訴人自107年度法定基本工資為2萬2,000元、108年度法定
09 基本工資為2萬3,100元、109年度法定基本工資2萬3,800
10 元、110年度法定基本工資為2萬4,000元。被上訴人自110年
11 3月以前均僅以匯款支付薪資2萬2,000元，有上訴人提出原
12 證8之銀行歷史交易明細表可按（見原審卷第55至63頁）。

13 (四)上訴人於107年度國定假日上班日數為107年9月24日中秋
14 節、107年10月10日國慶日共2日，108年度及109年度國定假
15 日上班日數各為12日、110年度國定假日上班日數為9日（即
16 1月1日開國紀念日、2月11日除夕、2月12日至2月14日春
17 節、2月28日和平紀念日、4月4日兒童節、4月5日民族掃墓
18 節、5月1日勞動節），有原證4之應放假日表可按（見調字
19 卷第61至65頁）。另就110年2月12日至2月14日春節國定假
20 日部分被上訴人已實際給付上訴人加班費2,400元。

21 (五)上訴人任職期間均由被上訴人投保勞工保險，並由被上訴人
22 支付薪資，有上訴人提出原證8之銀行歷史交易明細表、及
23 勞工保險被保險人投保資料表可按（見原審卷第55至66
24 頁）。

25 (六)上訴人000年0月間離職時實際仍有12日特休假未休，且被上
26 訴人於上訴人110年8月離職後實際給付之8月份薪資、特休
27 未休等報酬合計為2萬586元，嗣於000年00月間另匯款上訴
28 人3萬7,100元。

29 五、本院之判斷：

30 上訴人於本審主張被上訴人並未給予每日1小時之休息時
31 間，而應以每日工作9小時計算其工時，故應給付平日加班

01 費（即第9小時工時之加班費）及以每日工時9小時計算休息
02 日加班費、國定假日加班費，並應依照勞基法第18條規定之
03 反面解釋給付預告工資，且得請求110年8月之工資差額云
04 云，為被上訴人所否認，並以前詞置辯，被上訴人並就其於
05 原審敗訴部分提起附帶上訴。是本件爭點厥為：(一)上訴人之
06 每日工時究為9小時或8小時？意即被上訴人有無提供1小時
07 之休息時間？上訴人得否請求第9小時之平日加班費、休息
08 日加班費、國定假日加班費？(二)被上訴人主張原審就休息日
09 加班費之計算有誤，是否有理？上訴人得請求之休息日加班
10 費為何？(三)被上訴人主張原審就國定假日加班費之計算有
11 誤，是否有理？上訴人得請求之國定假日加班費為何？(四)被
12 上訴人主張原審就資遣費之計算有誤，是否有理？上訴人得
13 請求之資遣費為何？(五)上訴人以勞基法第18條反面解釋為
14 由，請求被上訴人給付預告工資，是否有理？(六)上訴人離職
15 時得請求之特休未休工資數額為何？上訴人請求110年8月工
16 資差額，是否有理？(七)被上訴人主張以代墊健保自負額1萬
17 1,082元進行抵銷，有無理由？就本件爭點分述如下：

18 (一)上訴人在職期間之每日工時應扣除1小時之休息時間，而為8
19 小時，不得請求第9小時之平日加班費、休息日加班費、國
20 定假日加班費：

21 1.按勞基法並未對「工作時間」做定義性規定，而僅就每日及
22 每週工時、工時變更原則、特殊工時、休息及延長工時之給
23 付等為規定（勞基法第24條、第30至35條參照）。而就勞動
24 契約為勞工提供勞務以換取雇主提供報酬之性質而言，工作
25 時間應可解釋為勞工處於雇主指揮監督支配下提供勞務之時
26 間，並包括勞工在雇主明示、默示下提供勞務之時間。就此
27 意義而言，工作時間不僅包括勞工實際提供勞務之時間，亦
28 應包括勞工係處於雇主得隨時指揮監督命令其提供勞務狀態
29 之時間在內，較為合理。但勞工在工作一定時間後，需有休
30 息時間（勞基法第35條參照），而休息時間係指勞工得自由
31 活動，不受雇主指揮監督支配之時間，故休息時間並非工作

01 時間，甚為明確。又勞基法第24條所規定之延長工時之工資
02 給付本旨，應係指勞工就其提供勞務已逾本法第30條所規定
03 之正常工作時間（如每日8小時），而因勞工於正常工作期
04 間，既已持續密集提供相同內容之勞務，其精神及體力已處
05 於緊繃狀態，若仍需延長工時而從事相同內容之工作，即違
06 反人體生理之自主調節機能，對人體身心健康亦有造成危害
07 之虞，為保障勞工勞動力之維持及存續，不僅不應鼓勵，更
08 應在法令上加以限制（如勞基法第32條第2項就每日及每月
09 之延長工時均設有上限），且要求雇主應給付較高之工資，
10 以保障勞工之權益。然就勞工未提供勞務之休息時間，因與
11 正常工作時間係提供勞務之狀態有所不同，原則上即尚不致
12 有上開危害之虞，自難認仍有勞基法第24條關於延長工時規
13 定之適用，較符合勞資雙方間權益之衡平。否則，若謂勞工
14 在休息期間，既非提供與正常工作期間相同之勞務內容，而
15 就此段期間仍得適用與正常工作期間相同之工資計付標準，
16 不僅在勞務與報酬之對價性上有所失衡，亦使雇主受有加重
17 責任或重大不利益之結果，亦與延長工時之給付本旨不符。
18 就此而言，勞工之休息時間應不得計入工作時間，始為適
19 當。再者，勞工待命時間與休息時間之區別，就前者而言，
20 應具有與工作時間所從事工作內容相同或大致相同之特性，
21 亦即勞工仍處於雇主指揮監督支配下受拘束之狀態，而雖並
22 未實際提供勞務，但雇主得隨時要求其提供與正常工作時間
23 相同之勞務，或至少提供之密度僅略低於正常工作時間之勞
24 務（如備勤時間，雖未執行工作內容，但隨時有工作之需
25 要）；倘若勞工在該時段不需提供勞務，或所提供之內容僅
26 為密度甚低之勞務時，即難認為工作時間，合先敘明。

27 2. 本件上訴人主張其工作時並無每日1小時之休息時間，從而
28 產生第9小時延長工時之加班費乙節，查，證人即曾任商場
29 營運總監高啟文於原審證稱：上訴人在中午時間可以在櫃檯
30 用餐等語（見原審卷第165頁）、證人即被上訴人會計謝月
31 珍於原審證稱：其知道上訴人曾擔任1樓銷售人員，上班時

01 有休息時間，其也曾經看過上訴人中午時間在櫃檯吃便當，
02 就其所知上訴人在休息時間可以離開櫃檯休息或抽菸，其雖
03 然不知道休息時間的長短，但可能不只1小時，且櫃檯附近
04 有其他櫃位，如果上訴人離開櫃檯休息時剛好有客人來，其
05 他櫃位可以通知上訴人等語（見原審卷第168至172頁），足
06 見上訴人擔任櫃檯銷售人員，實際上確有於中午時段用餐、
07 休息，未見有何被上訴人嚴格限制其於工作時間內均需待在
08 櫃檯不得離開之情況；至於上訴人於休息時間內偶因突有客
09 人來訪而返回櫃檯，惟上訴人並無提出其係受被上訴人要求
10 而需中斷休息時間返回櫃檯之具體事證，且即便因此需返回
11 櫃檯，所提供勞務內容尚難謂非屬勞務密度甚低之工作，揆
12 諸上開說明意旨，實難據此認定該休息時間即屬工作時間，
13 是本件被上訴人抗辯已提供每日1小時之休息時間，尚非無
14 稽，上訴人在職期間之每日工時應扣除1小時之消息時間，
15 而為8小時，其不得請求第9小時之平日加班費、休息日加班
16 費、國定假日加班費。

17 (二)上訴人得請求之休息日加班費為8萬6,448元：

18 1.按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息
19 日；雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依
20 下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日
21 每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在2
22 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、
23 依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資
24 額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時
25 間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一
26 又三分之一以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小
27 時工資額另再加給一又三分之二以上，107年1月31日修正公
28 布、107年3月1日施行之勞基法第36條第1項、第24條定有明
29 文；本件上訴人於107年7月17日始受雇於被上訴人，應適用
30 上開107年1月31日修正後之規定（下稱修正後之規定），先
31 為敘明。

01 2.又按勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超
02 過四十小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業
03 單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正
04 常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時
05 數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十
06 八小時。第1項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單
07 位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時
08 數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工
09 作總時數不得超過四十八小時。前二項規定，僅適用於經中
10 央主管機關指定之行業，勞基法第30條第1項至第4項定有明
11 文。另針對批發及零售業者，依據92年3月31日勞動二字第0
12 920018071號函釋適用8周變形工時，因此，勞工之「例假」
13 及「休息日」，得由勞雇雙方於不違反現行規定情形下，依
14 照事業單位營運特性及勞工的需求自行約定，並未限制僅能
15 安排於星期六、日。

16 3.查，本件上訴人於107年7月17日開始任職於被上訴人營運之
17 賣場，110年5月以前及110年7月每月休息6日，於110年6
18 月、及110年8月（含）以後始變更為每月休息8日，最後工
19 作日為110年8月17日乙節，為兩造所不爭執（見兩造不爭執
20 事項(一)），足見上訴人於107年8月至109年12月每月各休息6
21 日、各有2日由上訴人自行上班，至110年則僅1至5月、7月
22 各休息6日、各有2日由上訴人自行上班（詳如附表一「各年
23 度休息日工作日數」欄所示之日數），且依上開修正後之規
24 定計算各年度每日工時8小時之休息日工資（詳如附表一
25 「休息日工資」欄所示之每日工資）後，上訴人得請求之休
26 息日加班費為8萬6,448元，足見原審誤將110年6月之實際休
27 息日認定為6日，因而以14日作為110年度之休息日工作日
28 數，以致多算110年度2天之休息日加班費，被上訴人此部分
29 主張，應屬有理。

30 (三)上訴人得請求之國定假日加班費為2萬5,022元：

31 1.按勞基法第39條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。

01 所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發一日
02 工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿8小時，亦已無法
03 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
04 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
05 間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。至於勞工
06 應否延長工時或於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇
07 主決定，應屬於事業單位內部管理事宜，尚難謂有不合理之
08 處。故勞工假日出勤工作於8小時內，應依前開規定辦理；
09 超過8小時部分，應依同法第24條規定辦理（行政院勞工委
10 員會87年9月14日台87勞動2字第039675號函）。另按雇主經
11 徵得勞工同意於休假日（國定假日或特別休假）工作者，工
12 資應加倍發給，所稱加倍發給，係指假日當日工資照給外，
13 再加發1日工資，亦即國定假日上班8小時，雇主應加發1日
14 工資，如加班第9小時以上，2小時以內給付每小時1.34倍之
15 工資，加班2小時以上則以1.67倍計算，勞基法第39條亦有
16 明文。

17 2. 查，本件兩造對於上訴人於107年度國定假日上班日數為107
18 年9月24日中秋節、107年10月10日國慶日共2日，108年度及
19 109年度國定假日上班日數各為12日、110年度國定假日上班
20 日數為9日（即1月1日開國紀念日、2月11日除夕、2月12日
21 至2月14日春節、2月28日和平紀念日、4月4日兒童節、4月5
22 日民族掃墓節、5月1日勞動節），另就110年2月12日至2月1
23 4日春節國定假日部分被上訴人已實際給付上訴人加班費2,4
24 00元等節不予爭執（見兩造不爭執事項(四)），而依上開規定
25 計算各年度每日工時8小時之國定假日工資（詳如附表二
26 「國定假日工資」欄所示之每日工資）後，可知被上訴人於
27 110年2月12日至2月14日春節國定假期間給付之加班費2,4
28 00元，即為該部分之國定假日3日工資無誤（計算式：國定
29 假日工資800元×3日=2,400元），是上訴人得請求之110年
30 國定假日工作日數即為9日而不得包含該年度之春節國定假
31 日，則上訴人得請求之107至110年度國定假日加班費為2萬

01 5,022元。原審誤將110年度之國定假日工作日數認定為10日
02 (誤包含實際有放假之端午節1日、實際已發放加班費之春
03 節國定假日3日)，以致多算該年度4天之國定假日加班費，
04 被上訴人此部分主張，應屬有理。

05 (四)上訴人原得請求之資遣費3萬7,034元，業經被上訴人匯款完
06 畢，上訴人不得再以本訴請求給付：

07 1.按平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總
08 額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂
09 工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。
10 工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之
11 平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金
12 額百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有
13 明文。又依勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契
14 約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事
15 業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資
16 遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以
17 比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、
18 第17條所明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本
19 條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但
20 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
21 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給
22 二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高
23 以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規
24 定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。所稱「以比例
25 計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分
26 月、日比例計算。

27 2.查，上訴人於110年8月19日以被上訴人未依據勞基法之規定
28 給付最低基本工資、未給付休息日、國定假日、平日加班
29 費，違反勞基法之規定，依據勞基法第14條第1項第5、6款
30 之規定發函終止勞動契約，為兩造所不爭執（見兩造不爭執
31 事項(二)），而本件被上訴人確有未依勞基法規定給付足額休

01 息日加班費、國定假日加班費之情事，業據本院認定如前，
02 則上訴人主張其得依上開規定請求資遣費，應屬有據。又本
03 件上訴人自107年7月17日起至110年8月17日止，離職前六個
04 月之平均工資為2萬4,000元（見兩造不爭執事項(三)），事業
05 單位屬於其他工商服務業，得請求資遣費3萬7,034元，有勞
06 動部之資遣費試算表可按，原審以上訴人受雇之事業單位為
07 農林漁牧業計算而得之資遣費，容有誤會。再者，依被上訴
08 人提出之銀行匯款單據，顯示其於110年10月28日匯款3萬7,
09 100元予上訴人，匯款代理人為「謝月珍」，且附言部分記
10 載「甲○○ 資遣費」（見原審卷第139頁），證人謝月珍並
11 於原審證稱該筆匯款係由其代理被上訴人為之、因為要匯資
12 遣費給上訴人等語（見原審卷第169頁），可見被上訴人業
13 已將資遣費匯款予上訴人，則上訴人自不得再次請求該筆資
14 遣費。

15 (五)本件上訴人不得請求給付預告工資：

16 按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，
17 其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年
18 未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿
19 者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前
20 預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給
21 付預告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項定有明文。
22 查本件上訴人係依據勞基法第14條第1項各款規定終止勞動
23 契約（詳如前述），要非由雇主依勞基法第11條或第13條但
24 書規定終止勞動契約，是上訴人請求預告工資，要屬無據，
25 應予駁回。

26 (六)上訴人離職時得請求之特休未休工資為9,600元、110年8月
27 份薪資為1萬3,600元，扣除被上訴人已給付之2萬586元，被
28 上訴人應再給付此部分差額2,614元：

- 29 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
30 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
31 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿

01 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。勞工之特別
02 休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工
03 資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應
04 負舉證責任，勞基法第38條第1項第1至4款、第4項前段、第
05 6項分別定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工
06 資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，
07 所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1
08 日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或
09 契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得
10 之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文規
11 定。

12 2.查，上訴人000年0月間離職時實際仍有12日特休假未休，且
13 被上訴人於上訴人110年8月離職後實際給付之8月份薪資、
14 特休未休等報酬合計為2萬586元等節，為兩造所不爭執（見
15 兩造不爭執事項(六)），則被上訴人自應於兩造僱傭契約終止
16 時，給付未休日數之工資，是上訴人之110年平均工資為2萬
17 4,000元，其得請求之特休未休工資為9,600元（計算式：2
18 萬4,000元 \div 30 \times 12=9,600元），另兩造對於上訴人於110年8
19 月1日至同年月17日之薪資為1萬3,600元並無意見，是被上
20 訴人自應於上訴人離職後給付上開特休未休工資及110年8月
21 薪資合計2萬3,200元（計算式：9,600元+1萬3,600元=2萬
22 3,200元），又被上訴人於上訴人離職後實際給付之8月份薪
23 資、特休未休等報酬合計為2萬586元，尚餘2,614元未予給
24 付（計算式：2萬3,200元-2萬586元=2,614元），上訴人
25 自得請求此部分之金額，原審認定特休未休工資為4,000
26 元，並據此認定被上訴人已給付全額之特休未休工資及110
27 年8月份薪資，要非妥適。

28 (七)被上訴人主張以代墊健保自負額1萬1,082元進行抵銷，為有
29 理由：

30 1.按未受委任，並無義務，而為他人管理事務者，其管理應依
31 本人明示或可得推知之意思，以有利於本人之方法為之；管

01 理事務，利於本人，並不違反本人明示或可得推知之意思
02 者，管理人為本人支出必要或有益之費用，或負擔債務，或
03 受損害時，得請求本人償還其費用及自支出時起之利息，或
04 清償其所負擔之債務，或賠償其損害；無法律上之原因而受
05 利益，致他人受損害者，應返還其利益；二人互負債務，而
06 其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方
07 之債務，互為抵銷。但依債之性質，不能抵銷或依當事人之
08 特約不得抵銷者，不在此限，民法第172條、第176條第1
09 項、第179條前段、第334條第1項定有明文。

10 2.查，本件上訴人得向被上訴人請求休息日加班費8萬6,448
11 元、國定假日加班費2萬5,022元、特休未休工資及110年8月
12 份工資差額2,614元（詳如前述），合計為11萬4,084元。而
13 被上訴人於原審言詞辯論終結後之111年4月15日代繳上訴人
14 應自負之107年7月至110年7月健保費用1萬1,082元乙節，有
15 被上訴人提出之華南商業銀行收款證明、衛生福利部中央健
16 康保險署（下稱健保署）繳款證明聯、投保單為保費計算明
17 細表各1份附卷可參（見本院卷二第135至137頁）；上訴人
18 雖主張其為低收入戶身分無須繳納健保費、被上訴人也就無
19 由代其繳交健保自負額云云，經本院函詢相關單位後，新北
20 市鶯歌區公所函覆以上訴人從111年1月起始具備低收入戶身
21 分而無須繳納健保費（見本院卷二第171頁），健保署亦函
22 覆上訴人於107年7月至110年7月健保費自負額合計為1萬1,0
23 82元，且上訴人於110年1至7月間具中低收入戶減免資格補
24 助保費二分之一，依照全民健康保險法之規定應由投保單位
25 即被上訴人負責扣收繳並繳交予健保署（見本院卷二第191
26 至193頁），足見被上訴人確實曾代繳上訴人之健保費自負
27 額1萬1,082元，上訴人於上開107年7月至110年7月健保自負
28 額之計費期間內尚未具備得以完全減免健保費之低收入戶身
29 分，上訴人此部分所辯，難認有理。

30 3.又被上訴人既已代為繳納應自負之健保費用，衡情上訴人當
31 屬無法律上之原因受有利益、致被上訴人受有損害，被上訴

01 人自得本於不當得利之法律關係請求返還此部分利益，則本
02 件當屬兩造互負債務之情況，經相互抵銷後，被上訴人之不
03 當得利返還請求權已無剩餘，且尚積欠上訴人10萬3,002元
04 （計算式：11萬4,084元－1萬1,082元＝10萬3,002元），是
05 上訴人請求被上訴人給付10萬3,002元，為有理由，應予准
06 許，逾此範圍之請求，應予駁回。

07 六、綜上所述，上訴人依勞動法令之規定，請求被上訴人給付休
08 息日加班費8萬6,448元、國定假日加班費2萬5,022元、特休
09 未休工資及110年8月薪資差額2,614元，並以被上訴人代繳
10 之健保費自負額1萬1,082元予以抵銷後，合計被上訴人應給
11 付上訴人10萬3,002元，及自起訴狀繕本送達翌日起（即110
12 年11月2日起，見原審卷第39頁）至清償日止，按年息5%計
13 算之利息，即屬有據，應予准許，逾此部分請求，為無理
14 由，應予駁回。原審就上開差額2,614元部分未予准許，容
15 有不當，上訴人指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為
16 有理由，應予准許，至其餘不應准許部分，原審為上訴人敗
17 訴之判決，經核於法並無不合，上訴意旨求予廢棄改判，為
18 無理由，應駁回其上訴。惟原審命被上訴人給付逾10萬3,00
19 2元之部分（即原審命被上訴人給付11萬687元扣除本審命給
20 付之10萬3,002元，超額之7,685元部分），為被上訴人敗訴
21 判決，自有未洽，被上訴人附帶上訴意旨就此部分指摘原判
22 決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰予廢棄改判如主文第
23 2項所示；至其餘附帶上訴部分，則無理由，應予駁回。

24 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及本院未經援用
25 之證據，經審酌後，核與本件結論不生影響，爰不一一贅
26 述，附此敘明。

27 八、據上論結，本件上訴及附帶上訴為一部有理由、一部無理
28 由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第450條、第449條第1
29 項、第79條，判決如主文。

30 中 華 民 國 113 年 1 月 16 日
31 民事第七庭 審判長法官 陳映如

法官 李昭融

法官 趙悅伶

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中華民國 113 年 1 月 16 日

書記官 尤秋菊

附表一：

年度	基本工資	休息日工資	休息日工作日數	加班費
107	22,000元	1,164元	10日	11,640元
108	23,100元	1,222元	24日	29,328元
109	23,800元	1,260元	24日	30,240元
110	24,000元	1,270元	12日	15,240元
合計				86,448元

附表二：

年度	基本工資	國定假日工資	國定假日工作日數	加班費
107	22,000元	733元	2日	1,466元
108	23,100元	770元	12日	9,240元
109	23,800元	793元	12日	9,516元
110	24,000元	800元	6日	4,800元
合計				25,022元