

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第128號

原告 徐田其雨

原告 黃思涵

前列2人共同

訴訟代理人 郭振茂律師

被告 湧駒營造有限公司

法定代理人 林訓智

訴訟代理人 王維立律師

訴訟代理人 林杉珊律師

上列當事人間請求不動產所有權移轉登記等事件，經本院於民國113年11月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告如附表3F欄所示之金額及自民國一百一十三年六月二十五日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以如附表3F欄所示之金額為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告徐田其雨及黃思涵(下稱原告2人)，依序於民國(下同)105年11月1日、109年6月1日起受雇於被告，分別擔任工地監工及工務助理，月薪為新臺幣(下同)依序6萬500元及3萬9000元，工作地點在被告於新北市土城區、板橋區、新莊區等地所標得汙水下水道管線工程設立之工務所，上下班皆需打卡。被告於112年12月間標得新竹地區汙水下水道管線工程標案，於113年1月19日向原告2人表示公司工務所預定於農曆過年前會遷移至新竹地區標案工地，詢問原告2人前往新竹地區工務所繼續工作之意願，原

告2人回覆並無意願，被告向原告2人表示如不願配合前往新
工地工作，就工作至113年1月底後離職。被告嗣於113年1月
26日以原告2人不配合公司辦公室遷移為由，告知原告2人於
當日下班後即不用再到工務所打卡上下班，當月薪資會計算
至月底，原告2人向被告表示需開立非意願離職證明書及資
遣費，惟遭被告拒絕，並於113年2月2日將原告2人之勞保辦
理退保手續。是原告2人自得主張被告給付如附表所示之資
遣費、提繳勞工退休金、加班費、特休未休工資，原告2人
於113年2月19日分別寄發存證信函予被告，主張被告違法解
雇等，爰依據勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應
給付原告徐田其雨151萬6431元及自起訴狀繕本送達翌日起
至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳13萬
2641元至原告徐田其雨於勞動部勞工保險局設立之勞工退休
金個人專戶。被告應給付原告黃思涵11萬3524元及自起訴狀
繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，
並依職權宣告假執行。

二、被告則以：

（一）資遣費部分

按勞基法第10條之1規定及參照臺灣桃園地方法院113年度勞
訴字第7號判決意旨，本件被告公司所營業務為地下管線工
程營造業，依其業務性質，須配合各工程標案所在地遷移而
遷移公司工務處所並調動人員應屬當然，為公司經營所必
要。被告公司係因原先位於新北泰山區工程程施作業已結
束，且新工程標案地點位於新竹(下稱系爭工地)，致不得不
將原告2人調動調整工作地點至系爭工地，為企業經營所必
要，並無出於不當之動機與目的；且對於原告2人調動後繼
續擔任原先職務，對薪資及其他勞動條件並未做出不利變
更，調動後工作亦為原告2人能力所能勝任，然卻遭原告2人
斷然拒絕調動，毫無與被告協調勞動條件意願，難認原告係
遭被告解雇，應認為原告拒絕配合調動，不願意繼續提供勞
務而自請離職。是以，茲因原告已與113年1月19日向被告公

01 司明確告知無意願配合調動而繼續提供勞務工作，被告遂向
02 原告表示雙方勞動關係存續至113年1月底止，勞動關係於是
03 經雙方合意而終止，自無由原告再以113年2月21日寄達被告
04 存證信函主張依勞基法第14條第1項之規定終止，故原告此
05 部分主張應屬無據。

06 (二)勞工退休金部分：

07 參照臺北地方法院113年勞訴字第23號判決意旨，本件爭議
08 前經原告向新北市政府申請勞資爭議調解，依113年月22日
09 勞資爭議調解紀錄記載，兩造已經就返還勞退6%此一請求爭
10 議全部達成和解，且被告亦已將款項依期給付原告完畢，依
11 上述所揭，自不容原告事後翻異，任意就調解成立以前之同
12 一法律關係再另為主張請求。

13 (三)加班費部分：

14 查，原告徐田其雨擔任工地監工職務，衡情工地施工常因天
15 候、工地現況、施工進度與內容而有所調整，且有假日監工
16 之需要應屬常態。故兩造約定每月薪資約6萬5000元，每月
17 休假4天，勞動契約內容應為：每月休假4天，有本薪、獎
18 金、午餐補貼(合計為月薪)，月薪即包含平日加班費、例休
19 假日和國定假日之加班費在內，勞動條件雖與勞基法規範有
20 異，然此係基於工地監工之工作性質需要，經兩造間衡雙方
21 利益後合意所為約定，原告徐田其雨自105年受雇以來即知
22 悉並同意上揭勞動契約內容，任職被告公司期間亦從未曾就
23 有無加班費之事向被告提出任何異議。原告徐田其雨每月平
24 均薪資6萬5913元，顯然高於基本工資加計假日、延長工時
25 工資之總額3萬6946元甚多，則應認兩造所約定勞動契約內
26 容已優於勞基法，且原告徐田其雨自始同意之勞動條件，自
27 應受雙方約定拘束，如今再事後翻異，請求加班費，應無理
28 由。

29 (三)特別休假未休工資部分：

30 參照最高法院90年度台上字第1017號、103年度台上字第142
31 5號判決意旨，本件被告公司並未不准特休假而要求原告2人

01 必須加班之情，則原告2人本得按年資請求特休，卻因個人
02 考量而於年度終結之時未向被告公司請求，又如今自願離
03 職，離職以前亦未向被告公司請求，依上開判決所揭，應視
04 同原告2人係自行放棄特休，被告公司既未拒絕特休，特休
05 未休應不可歸責於被告公司，被告公司應無要予原告特休工
06 資之理。再參照鈞院112年度勞訴字第206號判決意旨，按原
07 告起訴狀附表三之原告徐田其雨特休未休工資計算表，原告
08 徐田其雨106年5月1日起年資滿6個月之特休未休工資6,145
09 元，於年度終結時即106年11月1日起即可請求，自斯時起算
10 5年，應於111年10月31日以前請求給付卻未請求；106年11
11 月1日年資滿1年之特休未休工資1萬4591元，自斯時起算5
12 年，應於112年10月31日以前請求給付卻未請求，則上述有
13 關原告徐田其雨之特休未休工資請求，至少共2萬0736元部
14 分，應認已經罹於時效而無效，被告應毋庸給付。

15 (四)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
16 行。

17 三、兩造不爭執之事項（見113年9月3日筆錄，本院第245至250
18 頁）：

19 (一)原告徐田其雨、黃思涵於105 年11月1 日、109 年6 月1 日
20 受雇於被告，擔任工地監工、工務助理。

21 (二)原告聲請勞資爭議調解，有部分調解成立，其餘之請求經原
22 告撤回，有原告提出原證5 之113 年2 月22日、原證6 之
23 113 年3 月22日新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院
24 卷第163-16 4頁）

25 (三)原告以被告提前於113 年1 月19日違法解雇原告，未給付例
26 假日、休息日加班費、未依法提繳勞工退休金、高薪低報，
27 依據勞基法第14條第1 項之規定終止勞動契約，有原告提出
28 之原證4 存證信函可按（見本院卷第147-162 頁）

29 四、本件爭點應為：原告依據勞動法令，請求被告給付如附表所
30 示之金額，是否有理由？(本件終止勞動契約之法律上依據為
31 何?) 茲分述如下：

01 (一)本件終止勞動契約之法律上依據為何?

02 原告主張:被告提前於113 年1 月29日違法解雇原告，未給
03 付例假日、休息日加班費、未給付特休假工資、未依法提繳
04 工退休金、高薪低報，依據勞基法第14條第1 項之規定終止
05 勞動契約，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查:

06 1. 原告起訴意旨為:被告於113年1月19日因標到新竹地區汙水
07 下水道管線工程，向原告表示遷移至新竹工地，原告2人並
08 無意願至新竹工作，被告向原告表示如不願意配合，就工作
09 至113年1月底離職，原告請求被告給付資遣費及開立非自願
10 離職證明書等語（見本院卷第11頁），原告於113年2月5日
11 聲請調解之聲請意旨略以:因被告遷廠，原告未能配合至新
12 竹工地任職，故請求被告給付資遣費及非自願離職證明書，
13 有原告提出原證5之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見
14 本院卷第163頁），準此，本件爭點為被告調動原告至新竹
15 地區，是否違反調動五原則，先為敘明 。

16 2. 勞基法第10之1條於104年11月27日增訂，並於104年12月16
17 日經總統公布施行，將內政部原函文之調動五原則之函釋明
18 文化，增訂雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，
19 並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有
20 不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞
21 工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工
22 作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主
23 應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。前
24 開條文之增訂即係將內政部之前揭函示予以明文化（立法院
25 公報第104卷第88期委員會紀錄第237頁），增訂理由「為雇
26 主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利
27 濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職
28 務不得違反之五原則」。

29 2. 被告以被告係經營地下管線工程營造業，需為配合工程標
30 案，而遷移被告公司工務處所，配合工程標案而遷移公司工
31 務處，為經營公司所必要，被告調動係為企業經營而為合法

調動云云，然查：

(1)就基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的而言：

被告因標得新竹地區之標案而將所有人員均調動至新竹地區，係基於企業經營上所必須，亦無不當動機及目的。

(2)就對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更而言：

被告調動原告之職務，薪資並未變更，被告將原告調動至新竹地區，有關薪資及工作時間、工作內容均無變動，自無不利益之變更。

(3)就調動後工作為勞工體能及技術可勝任而言，原告並未說明被告調動前及調動後之工作，有何勞工體能及技術無法勝任之情形。

(4)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助而言：

原告調動前後，係將工作地點由新北市土城區、泰山區，調動至新竹地區，原告居住地為新北市新莊區，原告騎機車或自行駕車，調動前後之工作地點與原告之住居所地過遠，被告亦未提供必要之協助。

(5)就考量勞工及其家庭之生活利益而言：

原告原從事工地監工、工務助理之工作，其調動前後之工作時間、工作內容、上下班通勤時間，對於原告有過大之變動，已影響勞工及其家庭之生活利益。

3. 綜上述，被告調動原告之工作地點，違反勞基法第10條之1調動五原則之規定，則原告於113年1月29日請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，自屬有據。

(二)原告依據勞動法令，請求被告給付如附表所示之金額，是否有理由？

1. 資遣費：

(1)勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左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，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞動基準法第11條、第17

條所明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。

(2)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額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指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。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，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款載有明文。

(3)本件原告係依據勞基法第14條第1項第6款之規定而終止，已如上述，原告自得請求被告給付資遣費。原告徐田其雨、黃思涵分別自105年11月1日、109年6月1日起受雇於被告，最後工作日為113年1月31日，徐田其雨其於終止勞動契約前6個月薪資為7萬500元、7萬500元、7萬700元、7萬500元、6萬6716元、6萬5300元，平均薪資即為9萬2402元【計算式(7萬500元+7萬500元+7萬700元+7萬500元+6萬6716元+6萬5300元)/184X30=6萬7535元】，黃思涵於終止勞動契約前6個月薪資為3萬9100元、3萬920元、3萬7100元、3萬9000元、3萬9698元、3萬9000元，平均薪資即為3萬8005元【計算式(3萬9100元+3萬9200元+3萬7100元+3萬9000元+3萬9698元+3萬9000元)/184X30=3萬8005元】，原告徐田其雨、黃思涵得請求之資遣費為24萬4815元、6萬9676元，有卷附之勞動部資遣費試算表可按，為有理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。

2. 提繳勞工退休金：

勞資爭議經調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法

01 院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；於聲請強制執行時，
02 並暫免繳執行費。勞資爭議處理法第59條第1項定有明文。
03 兩造就提繳勞工退休金已調解成立如原證5 之勞資爭議調解
04 紀錄，原告得請求強制執行，本件原告再請求被告提繳勞工
05 退休金，並無理由，應予駁回。

06 3. 休息日及國定假日加班費：

07 原告徐田其雨主張每月均僅休4日，請求原告自105年11月起
08 至113年1月31日止如附表2本院卷第49-61頁所示，請求加班
09 費105萬6285元等語，然為被告所否認，並以原告實際受領
10 薪資，已高於依據基本工資加計延時工資計算之總額，自不
11 得再請求加班費如答辯狀所載。

12 經查：

13 (1)休息日加班費部分：

14 ①105年12月21日修正前勞基法第36條規定「勞工每七日中至
15 少應有一日之休息，作為例假。」，同法第24條規定「雇主
16 延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加
17 給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工
18 資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內
19 者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十
20 二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加
21 倍發給之。」

22 ②105年12月21日公布，105年12月23日施行修正後勞基法規定
23 「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為
24 休息日」，同法第24條雇主延長勞工工作時間者，其延長工
25 作時間之工資依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時
26 以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延
27 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
28 之二以上。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間
29 者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六
30 條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平
31 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。」。

③107年1月31日修正公布之勞基法第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。」，同法24條規定「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。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」，又中華民國107年1月31日總統華總一義字第1070009781號令修正公布第24、32、34、36～38、86條條文；增訂第32-1條條文；並自107年3月1日施行。

④綜上開勞基法修法之規定，準此，於105年12月23日起始有一例一休之規定，且於105年12月23日起至107年2月28日止，休息日加班費之計算，係以4小時內，以4小時計算，4小時以上至8小時，以8小時計算，8小時以上以12小時計算，其餘加班費，仍以2小時以內，以3分之1計算，2小時以上，則以3分之2計算，原告主張休息日工資均以前2小時以1.34倍計算，第3至第8小時以1.67倍計算，第9小時以2.67計算，始符合前開規定。本件原告徐田其雨於105年11月1日受雇於被告，因此，雖有分段適用105年12月23日起至107年2月28日止，及107年3月1日修正後之規定，但原告均以8小時計算加班費，二者計算加班費之方式相同，先為敘明。

⑥又勞基法第30條第1項至第4項規定「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。前項正常工作

01 時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議
02 同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工
03 作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。
04 但每週工作總時數不得超過四十八小時。第1項正常工作時
05 間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同
06 意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工
07 作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小
08 時。前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行
09 業。」。營造業適用變形工時時，因此，勞工的「例假」及
10 「休息日」，得由勞雇雙方於不違反現行規定情形下，依照
11 事業單位營運特性及勞工的需求自行約定，並未限制僅能安
12 排於星期六、日。

13 (2)國定假日加班費部分：

14 ①106年6月16日修正刪除勞基法施行細則第23條之規定，並施
15 行一例一休之制度，因此，勞工原有19日國定假日，刪減為
16 12日，被縮減的7個國定假日，分別是開國紀念日的翌日（1
17 月2日）、3月29日青年節、9月28日教師節、10月25日台灣
18 光復節、10月31日蔣公誕辰紀念日、11月12日國父誕辰紀念
19 日、12月25日行憲紀念日，剩餘開國紀念日（1月1日）、和
20 平紀念日（2月28日）、國慶日紀念日（10月10日）及民俗
21 節日（春節3日、清明節4月5日，婦幼節4月4日、端午節農
22 曆5月5日、中秋節農曆8月15日、除夕農曆12月30日）、勞
23 動節等12日。故以各年度基本工資加計12日之國定假日工
24 資，如附表2所示，如以12個月平均計算，則每月多一日國
25 定假日工資。

26 (3)工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21
27 條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基
28 於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成
29 立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞
30 工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約
31 成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，

且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不得再行請求（臺灣高等法院暨所屬法院99年11月10日99年法律座談會民事類提案第15號）。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第二十一條第一項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違（最高法院102年度台上字第1660號判決可按）。準此，對於非監視性工作者，於勞雇雙方於勞動契約成立之時，既基於平等之地位簽定勞動契約，上訴人自始對於勞動條件表示同意而受僱，兩造於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，兩造自應受其拘束，上訴人事後不得任意翻異，更行請求例、休假日、延長工時之加班工資，合先敘明。

(4)依據前開說明，以兩造約定之工作時間，以每日8小時計算，基本工資加計4日休息日工資如附表2所示，以每年度國定假日12日，平均12月，及每月再加計每月1日之薪資，以原告每月平均薪資，亦均高於如附表2所示薪資之總合，準此，勞雇雙方於勞動契約成立之時，既基於平等之地位簽定

01 勞動契約，原告自始對於勞動條件表示同意而受僱，兩造於
02 勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給
03 付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工
04 時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，兩造自應
05 受其拘束，原告事後不得任意翻異，更行請求平日、例、休
06 假日、國定假日之延長工時之加班工資，原告再請求加班
07 費，並無理由。

08 4. 特休未休工資：

09 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
10 每年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7
11 日特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇
12 主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他
13 方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條
14 件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別
15 休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給
16 工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所
17 發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清
18 冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主
19 張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。中
20 華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零
21 六年一月一日施行。依據勞基法第38條第4項所定雇主應發
22 給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）
23 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。

24 （二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結
25 或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月
26 者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所
27 得之工資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施
28 行細則第24條之1第2項定有明文。

29 (2)原告徐田其雨、黃思涵分別於105年11月1日、109年6月1日
30 到職，各有93日、34日所示之特別休假，扣除原告徐田其
31 雨於106年5月起至107年10月止之特別休假工資請求權，共

2萬736元，已罹請求權時效以外，徐田其雨、黃思涵各得請求特別休假工資18萬9154元、4萬2330元如本院卷第63、65頁，為有理由，應予准許。被告抗辯：被告並無拒絕給予特休，原告因個人因素考量而自動放棄特休，不可歸責於被告，原告自不得事後請求被告給付特休工資，與前開規定不符，自難採信。

(三)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；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，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。被告於113年6月24日收受起訴狀繕本有卷附之送達證書可按(見本院卷第183頁)，因此，原告請求被告應自113年6月25日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

五、綜上述，原告依據勞動法令之規定，請求被告應給付原告如附表3F欄所示之金額及自起訴狀繕本送達翌日即113年6月25日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，逾此部分，應予駁回。

六、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，為勞動，事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

中華民國 113 年 12 月 10 日

民事第三庭 法官 徐玉玲

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 113 年 12 月 10 日

書記官 王思穎

附表1:

原告姓名	資遣費	提繳勞工休 金	休假日加班 費	特休未休工 資	合計
徐田其雨	250256	132641	0000000	209890	0000000
徐思涵	71194			42330	113524

附表2:

年 度	基本工 資	每小時加 班費	休 息 日 一 日工資	4 日 休 息 日	例假日及國定假日一 日工資	基本工資加計休息日工資及 1日國定假日工資	各年度國定假日工資
105	20008	83.37	1058.799	4235.196		24243.196	
106	21009	87.54	1111.758	4447.032		25456.032	
107	22000	91.67	1164.209	4656.836	733.0000000	27390.16933	8800
108	23100	96.25	1222.375	4889.5	770	28759.5	9240
109	23800	99.16	1259.332	5037.328	793.0000000	29630.66133	9520
110	24000	100	1270	5080	800	29880	9600
111	25250	105.2	1336.04	5344.16	841.0000000	31435.82667	10100
112	26400	110	1397	5588	880	32868	10560
113	27470	114.4	1452.88	5811.52	915.0000000	34197.18667	915.0000000

附表3:

A欄	B欄	C欄	D欄	E欄	F欄
原告姓名	資遣費	提繳勞工休 金	休假日加班 費	特休未休工 資	合計
徐田其雨	244815	0	0	189154	433969
徐思涵	69676			42330	112006