

臺灣嘉義地方法院民事判決

111年度勞簡上字第1號

上訴人 黃永志即嘉安藥局

被上訴人 劉儀玲

訴訟代理人 施威良

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國110年12月23日本院110年度勞簡字第3號第一審判決提起上訴，於111年7月13日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、上訴人上訴意旨：

除與原判決記載相同者茲引用之外，並補稱：

一、被上訴人應聘時兩造即約定月薪為最低基本工資，民國108年：新台幣(下同)23,100元；109年：23,800元。月休6日、輪休、無另計加班費、無銷售獎金。惟每月將給付薪資總額28,000元。108年8月份起加薪1,000元，每個月為29,000元；109年2月份起再加薪1,000元，每月為30,000元；109年6月份再加薪2,000元，每月為32,000元。原審判決略以薪資明細表之記載無法證明兩造間有上開約定、未能證明發給之工資已包含每月一例假日一休息日、及工作逾8小時計算之薪資等語。

二、查被上訴人於108年4月24日到職，迄109年12月4日離職，苟於此任職期間就上開約定，包括休假、加班狀況、工時之計算等等有疑議，豈有可能無隻字片語之提出、反應？臨訟方空口否認應聘時之約定、進而主張加班費等，悖於經驗法則，莫此為甚！

三、復查藥局採2班制，上午班為7點到下午4點，下午班為12點

01 到下午9點。因此，上午班結束時已有下午班之員工到班，
02 通常無需加班；下午班晚上9點結束時，藥局一般亦不可能
03 有忙碌到需加班情況。也因不想計較於加班時數之計算，因
04 此，於被上訴人任職時即明確告知無所謂加班費，但每月總
05 薪資會達28,000元。基此，雙方真意乃苟有超時上班，所生
06 費用亦含於28,000元內。唯有特殊幾日明顯需加班（如疫情
07 嚴竣發口罩等），上訴人亦另有費用給付。

08 四、亦即，被上訴人任職時，被上訴人亦明悉其每月工作總報酬
09 就是28,000元。而觀被上訴人每月薪資皆在28,000元以上且
10 陸續調薪，此即上訴人自覺自認施以恩惠卻因疏於配合勞動
11 相關法令予以書面契約化之憾！

12 五、另，承上，超時上班等之加班費均已含於28,000元（及後來
13 調薪之金額）內，此由原審「被證四」，被上訴人另有確認
14 108年7月份之加班時數之事實可稽。蓋，當月份被上訴人確
15 有多次於下班後尚留下工作學習之事實，因此，雙方另就當
16 月加班時數為確認，充為上訴人再為費用給付之所憑。除
17 此，於被上訴人任職期間，再無類此之文件。足徵，上訴人
18 所稱所謂之加班費均含於總給付之薪資中，為實在。

19 六、綜上，由被上訴人於任職期間未就休假狀況、加班情狀、工
20 時有任何隻字片語異議、有向任何人詢問抱怨，及上訴人於
21 被上訴人任職19月餘即為3次調薪尤調漲了4,000元等客觀事
22 實以觀，原審判決所謂減少之一例一休（2日）、國定假日
23 排班、平日逾8時之工作時數費用並不存在、上訴人應提繳
24 之退休金無短少。爰於法定期間內聲明上訴，並具理由如
25 上。為此，懇祈鈞長鑒核，惠賜如上訴聲明所載，以維權
26 益。

27 七、另補充說明，28,000元是含一例一休的加班費用、排班制度
28 休假6天。23,100元是基本工資，其它是補貼1例1休的兩天
29 假日的加班費用。藥局工作很單純，沒有加班的需求。

30 （一）原告所言的加班費，有些時間是我招待原告吃大餐的，用藥
31 局的上班時間去吃飯，大餐吃完，原告也再來要求加班費，

01 上天有看到。109年9月23日我招待去嘉義市水鳥餐廳吃飯有
02 拍照(有照片為證明)，天天請員工吃點心，去吃大餐也都是
03 藥局上班時間。

04 (二)4月份(第一個月)很清楚明白23,100元是基本工資，有附上
05 原告簽名。我們不會去管原告有無打卡，原告這麼認真聰
06 明，在藥局加班，沒有領到加班，工作沒有拿錢，做到近2
07 年後才要算嗎。4月份到職來工作總共6天，薪水4,620元，
08 有附上原告簽名，有附上算法證明原告知道23,100元是基本
09 工資(附在111年4月19日民事答辯狀(一)後面)。

10 (三)我們藥局有幫忙包政府防疫口罩，有另加金額給原告(附在
11 111年4月19日民事答辯狀(一)後面)，絕對不會對不起同事。
12 上天有在看我做事情的，盼法官還我一個清白(附上原告簽名
13 領加班費證明)。我都相信員工的，我從來不會去刻意留下
14 員工簽名的任何紙條，就剛好有留下原告的一些簽名證明，
15 有找到7月份原告領加班費證明，知道23,100元是基本工
16 資。

17 (四)5月份薪水28,000元，補助勞保1,544元，補助健保費用952
18 元，都是用23,100元投保的，原告都有簽名為證明(附上簽
19 證在111年4月19日民事答辯狀(一)後面)。

20 (五)我們的藥局很優秀，我們不會去管原告有無打上下班卡。每
21 月5日前要趕快給原告薪水，怕原告薪水不夠用，一直加薪
22 水上來。

23 (六)藥局跟原告加班費的薪資給付，都是很清楚明白，鐵證附在
24 111年4月19日民事答辯狀(一)後面，有請原告來幫忙，一定會
25 給費用。我們藥局很用真心在對待員工，今天遇到此情況，
26 只盼法官能依照所有佐證還給藥局一個清白。

27 八、並聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上廢棄部分，
28 被上訴人在第一審之訴駁回。(三)第一項廢棄部分及第二審訴
29 訟費用均由被上訴人負擔。

30 貳、被上訴人答辯意旨：

31 除與原判決記載相同者茲引用之外，並補稱：

- 01 一、被上訴人面試時兩造即約定月薪為28,000元，上訴人並未告
02 知有最低基本工資之事，也未說明28,000元裡包含加班費、
03 一例一休，只表明月休6日、輪休，而年終獎金是看個人表
04 現狀況給予的。明顯有違反勞動基準法第36條。
- 05 二、上訴人說話反反覆覆，一直在反口供，讓被上訴人不知所
06 措，自己說的話都不算數，當時也確實簽了員工任職合約
07 書，裡面的條例都對被上訴人不公平，當老闆的人都可以這
08 樣嗎？
- 09 三、上訴人所講的都不是事實。上訴人在藥局只有三至四位員
10 工，上訴人說請我們吃飯，這是廠商贊助，不是上訴人親自
11 請客，這也沒有算入加班費。
- 12 四、被上訴人剛去上班時原本就採兩班制，但下午班的時間都不
13 一樣。上午班為07:00至16:00；原本下午班為13:00至22:0
14 0，108年5月改成12:30至21:30，108年12月12日又改成13:0
15 0至22:00，109年5月又改成12:00至21:00(原審被證一)。上
16 訴人表示上午班結束時已有下午班之員工到班，但被上訴人
17 到職時並未有下午班之員工到班，一直到108年10月份才
18 有，且被上訴人也都不敢準時下班，因在職期間陸陸續續有
19 員工報到上班，但上訴人知道員工準時下班，就請員工隔天
20 不用上班，讓被上訴人莫名駭異不已，親眼目睹。
- 21 五、被上訴人每月薪資28,000元以上且陸續調薪，這是表示被上
22 訴人表現良好，上訴人才會加薪，若表現不佳，上訴人會加
23 薪嗎？且不斷加薪，為何勞保薪資都未給予調整？而且上訴人
24 於109年11月30日叫被上訴人不用來上班，當天晚上傳LINE
25 訊息隔天要照常上班，於109年12月4日上訴人又叫被上訴人
26 不用來上班，勞保退保日卻在109年11月30日，明顯已違反
27 勞基法，請法院主持公道。
- 28 六、一審法官已於判決書第8頁第17行至15頁15行清楚說明。綜
29 上所述，被上訴人答辯為有理由，應予准許，請鈞院鑒核，
30 賜判決如訴之聲明，以保權益，而維法治。並聲明：如主文
31 所示。

01 參、本院得心證理由：

02 一、經查，本件被上訴人在原審主張：被上訴人於108年4月24日
03 起任職於上訴人處擔任藥師助理，詎上訴人於109年11月30
04 日通知被上訴人做到今日就好，隔天不用來上班了，當日晚
05 上又用LINE通知被上訴人隔天請照常上班，但上訴人於109
06 年12月4日再度通知被上訴人不用上班，並已於109年11月30
07 日將被上訴人退保，被上訴人頓失工作收入，生活無以為
08 繼，且向上訴人請求給付資遣費等亦未果，經申請勞資調解
09 不成立，依勞動契約及勞動基準法、勞工退休金條例規定，
10 起訴請求上訴人應給付被上訴人資遣費25,778元、預告期間
11 工資20,984元、補足薪資9,972元、加班費166,128元、特別
12 休假未休工資7,267元，合計共230,129元；並請求上訴人應
13 補提撥13,580元至被上訴人之勞退金專戶。而查，上訴人在
14 原審則辯稱：被上訴人於108年4月24日起任職於上訴人處擔
15 任藥師助理，然於109年11月30日時被上訴人及其家人至上
16 訴人藥局就被上訴人工作狀況與上訴人產生爭執，並要求上
17 訴人給付被上訴人資遣費，上訴人表示沒有資遣被上訴人之
18 意思，之後被上訴人沒來上班，上訴人有以LINE通知被上訴
19 人上班，被上訴人才來上班，嗣於109年12月4日勞工處人員
20 至上訴人藥局檢查，係因被上訴人檢舉上訴人要將其資遣，
21 故上訴人當日即表示與被上訴人終止勞動契約，被上訴人亦
22 接受。又上訴人係於被上訴人離職後始辦理退保手續，並非
23 如被上訴人所稱上訴人於109年11月30日其申請調解當日將
24 其退保。並就被上訴人請求之項目及金額表示意見如下：1.
25 資遣費、預告期間工資部分：對被上訴人主張以平均工資每
26 月32,000元計算不爭執，惟上訴人係因被上訴人向勞工處檢
27 舉上訴人要將其資遣，上訴人才與被上訴人終止勞動契約，
28 被上訴人亦同意，故被上訴人請求上訴人給付資遣費、預告
29 工資並無理由。2. 補足薪資部分：上訴人已給付被上訴人10
30 9年11月薪資，並無不足之情；而109年12月被上訴人僅到職
31 3日，於109年12月4日工作5.5小時後即離去，按兩造約定之

01 最低基本工資即自109年1月份起被上訴人月薪為23,800元計
02 算，日薪為794元、時薪為100元，故上訴人願給付被上訴人
03 109年12月份之薪資2,932元（計算式：794元×3天+100元×
04 5.5小時）。3. 加班費部分：(1)上訴人藥局為兩班制，上午
05 班為7時至16時，中午休息1小時；下午班為12時至21時（有
06 時彈性調整為12時30分至21時30分，或13時至22時），晚餐
07 時間休息1小時，因此上午班結束時已有下午班之員工到
08 班，通常無需加班，而下午班21時結束時，藥局一般亦不可
09 能忙到需要加班之情形。兩造約定之月薪為最低基本工資，
10 即108年4月至109年1月為23,100元、109年2月起為23,800
11 元，月休6日、輪休、無加班費、無銷售獎金，每月給付薪
12 資總額為28,000元，於108年8月起加薪1,000元至29,000
13 元、109年2月起又加薪1,000元至30,000元、109年6月起再
14 加薪2,000元至32,000元，因上訴人不想計較加班時數之計
15 算，於被上訴人任職時即明確告知無所謂加班費，但每月總
16 薪資達28,000元，即每月所減少之一例一休（2日）、國定
17 假日排班、平日逾8時之工作時數等費用，均包含在28,000
18 元內，除有特殊明顯需加班如疫情嚴竣發口罩等，才會另給
19 付費用。(2)對被上訴人所主張任職期間之休息日、例假日及
20 國定假日之日期均不爭執，惟加班費之計算於108年4月至10
21 9年1月以月薪23,100元、時薪96.25元，109年2月至11月以
22 月薪23,800元、時薪99.17元為準，且加班時數30分鐘以內
23 不應計入加班費用，較貼近實際上班狀況。準此，上訴人計
24 算被上訴人之加班費總計為91,282元，而上訴人給付被上訴
25 人各月份計入之加班費，加上基本工資，均未達上訴人每月
26 實際給付之費用，況被上訴人有多次於下班後尚留下工作學
27 習及經常留在藥局與同事聊天、飲食之事實，故被上訴人之
28 主張並無理由。4. 特別休假未休工資部分：被上訴人108年
29 度有3天特別休假未休；109年度被上訴人分別於109年10月2
30 9日、11月27日休假2日，11月30日係曠職未到班，被上訴人
31 主張特休上開3日，則被上訴人有4天特別休假未休，上訴人

就被上訴人共有7天特別休假未休部分及其休假日期不爭執。(三)提撥勞退金至被上訴人專戶部分：被上訴人於108年4月24日到職，5月至7月為試用期，上訴人自108年8月份起已依約定之薪資即最低基本工資之6%提撥至被上訴人專戶，至109年11月30日止，無不足額提繳之情形等語，資為抗辯。

二、次查，本件被上訴人在原審主張伊自108年4月24日起任職於上訴人處擔任藥師助理，於109年12月4日終止勞動契約。任職期間之特別休假期共計10日，其中已經休3日(即109年10月29日、11月27日及30日)；任職期間之休息日、例假日如原判決附表「休息日」、「例假日」欄所示。另任職期間之勞退金，上訴人於108年8月提撥1,109元、108年9月至12月每月提撥1,386元、109年1月至11月每月提撥1,428元，共計提撥22,361元。上情有員工任職合約書、勞工保險被保險人投保資料表、攷勤表、勞工退休金個人專戶明細資料等在卷可參(見原審卷第15至21、29至30、63至103、484至486頁)，且兩造就此部分亦無爭執，堪認被上訴人上揭主張，係屬真實。

三、第查，本件被上訴人所請求之項目中，除其中被上訴人請求預告期間工資及資遣費部分，經原審調查及審核之後，認為上訴人於109年12月4日終止與被上訴人間勞動契約之原因，係因上訴人不滿被上訴人前去勞工處檢舉致其遭到勞工處檢查所致，並非以勞基法第11條第5款規定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」之事由為終止勞動契約事由，上訴人既非以勞基法第11條第5款終止兩造間勞動契約，被上訴人主張因上訴人以勞基法第11條第5款規定之事由終止兩造間勞動契約，依勞基法第16條規定請求預告期間工資及依同法第17條及勞退條例第12條第1、2項規定請求資遣費，為無理由，應予駁回之外，原審就被上訴人向上訴人其餘所請求之項目，認為被上訴人於請求上訴人補足薪資9,792元、加班費166,128元、特休未休工資7,267元，合計183,187元；及請求另補提繳13,580元至勞保局之勞退專戶內，屬有理由，

01 應予准許。而查，上訴人就此等不利於上訴人部分，請求將
02 原判決廢棄，因此，本院應就上揭原審核准之項目及數額，
03 重新審核有無錯誤。

04 四、再查，上訴人辯稱被上訴人應聘時，兩造即約定月薪為最低
05 基本工資，108年為23,100元、109年為23,800元，月休6
06 日、輪休、無另計加班費、無銷售獎金，惟每月將給付薪資
07 總額28,000元；108年8月份起加薪1,000元，每月為29,000
08 元；109年2月份起再加薪1,000元，每月為30,000元；109年
09 6月份再加薪2,000元，每月為32,000元云云。然查，上訴人
10 雖辯稱前開薪資為基本工資加計每月被上訴人1例假日1休息
11 日工作、無另計加班費、無銷售獎金云云，並提出薪資明細
12 表為證(見原審卷第115至133頁)，惟此為被上訴人所否
13 認。又查，觀諸前開薪資明細表內容，其記載「本薪」、
14 「職務加給」、「全勤」、「銷售獎金」、「加勤獎金」、
15 「加班/小時」、「補勞健保費」、「中秋、端午、三節
16 獎金」、「表現」等項目，並按月分別記載各項金額。而查
17 上訴人陳稱無另計加班費、無銷售獎金，此與薪資明細表上
18 面有關於「銷售獎金」、「加班/小時」之記載內容已明顯
19 相悖，則薪資明細表是否依照兩造約定的薪資結構為記載，
20 容有疑義。況本件審究「加班/小時」項目之記載，在薪資
21 明細表上面，有的僅單獨記載金額者，另也有同時記載金額
22 及時數者，亦有部分的月份完全未記載，上訴人未能明確指
23 出前開記載金額之計算方式、加班時數所指為何，難認為前
24 開「加班/小時」項目之記載是為了補足被上訴人每月1例假
25 日1休假日工作、及每日工作超過8小時以上之費用。上訴人
26 在原審陳稱為補足每月有1例假日1休假日工作，及每日工作
27 8小時以上之費用，而將該費用列入「加班/小時」、「全
28 勤」、「銷售獎金」、「表現」等欄位記載云云(見原審卷
29 第269至277頁)，核與事實不符，難認為可採。又查，本件
30 被上訴人在原審提出上訴人書寫之109年10月薪資單(見原審
31 卷第250頁)，上訴人就此形式真正不爭執(見原審卷第329

頁)；而此與109年10月份薪資明細表(見原審卷第133頁)之內容，兩者所記載之內容並不完全相同。查本件上訴人書寫之109年10月薪資單，是月薪32,000元加中秋節獎金600元，經除扣勞健保費用1,529元之後，實領31,071元。至於109年10月份薪資明細表部分，雖然也是記載實際薪資總額31,071元，但應付金額欄中，則並無加給中秋節獎金600元之項目存在，而是經由本薪、全勤、銷售獎金、加勤獎金、加班/小時之項目所組合構成，合計共32,600元，其中並無中秋節獎金600元之項目存在，且經除扣勞健保費用1,529元之後，實際薪資總額的欄位也一樣是記載實領31,071元。顯見，上訴人就每個月給付被上訴人的薪資項目之明細，有不相同的版本，其中應係以手寫字條方式提供給被上訴人，並未提供前述薪資明細表內容的項目給與被上訴人核對。再觀諸本件上訴人書寫之109年10月薪資單(見原審卷第250頁)，上訴人所書寫內容僅為「32000」、「扣勞健-1529」、「中秋600」、「31071」等字樣，並未記載如薪資明細表(見原審卷第115至133頁)所載「本薪」、「職務加給」、「全勤」、「銷售獎金」、「加勤獎金」、「加班/小時」、「其他」等項目，故上訴人所書寫之109年10月薪資單的內容，較為單純，而且比較符合被上訴人所主張伊「面試時兩造即約定月薪為28,000元，上訴人並未告知有最低基本工資之事，也未說明28,000元裡包含加班費、一例一休，只表明月休6日、輪休，而年終獎金是看個人表現狀況給予的」等語情節的內容；及上訴人所陳述之「108年8月份起加薪1,000元，每個月為29,000元；109年2月份起再加薪1,000元，每月為30,000元；109年6月份再加薪2,000元，每月為32,000元」等語的薪資內容。而查，上訴人所書寫之109年10月薪資單，其中「32000」部分，並無另載明其他的加班費、銷售獎金等等項目，僅加註載明「中秋600」字樣，經扣除勞健保的費用1,529後，尚可實際領取31,071元。可見被上訴人109年10月份約定之月薪，應該確實為32,000元無訛。至於上訴人

於本院111年7月13日言詞辯論時另辯稱被證三、被證四可證明薪水是23,100元云云，依上述說明，亦非可採。且查被證三載明5月份的薪資是「28,000+952+1544」（原審卷第278頁），可見，其中「28,000」元部分就是5月份的約定薪資；其餘「952+1544」的部分，則是其他的加給。至於被證三記載4月份「4,620」之部分（原審卷第278頁），本件被上訴人於本院111年7月13日言詞辯論時，說明上訴人當初跟伊約定的時候，並沒有說基本工資23,100元，他說薪水是28,000元，月休6天，銷售獎金跟年終是看狀況表現才會有；當初四月份的薪水，是因為伊不知道怎麼計算，在當時可能是因為四月份伊剛去，所以上訴人用基本薪資算給伊。因此，被上訴人雖然因伊於108年4月24日到職，同意該月份的薪資以23,100元按到職日比例計算；但是，兩造約定108年5月起算之每個月薪資，則是為28,000元。此觀諸被證三載明被上訴人5月份領取的薪資是「28,000+952+1544」，亦可明之。因此，被證三記載4月份「4,620」部分，僅是被上訴人不計較剛到職的4月份的薪資，可以23,100元按到職日比例計算而已，並無法以此直接證明被上訴人自108年5月起算之基本月薪仍然是23,100元。另外，本件被證四之部分，僅有記載2,537元的保險費用之計算方式，也是無從證明被上訴人月薪為23,100元。因此，上訴人辯稱被上訴人應聘時，兩造約定無另計加班費、無銷售獎金，每月總薪資是包含每個月1例假日1休息日之工作、國定假日排班、平日逾8時之工作時數云云，並提出薪資明細表為證；然查，因上訴人提供的薪資明細表，組合構成之項目並非真實，無法證明兩造之間有上訴人所主張之約定內容，此外，並無其他具體的證據資料足以證明上訴人所辯為真實，因此，上訴人上揭辯詞，不足採信。

五、另查，上訴人雖抗辯被上訴人無加班之事實，其係留下為工作之學習、與同事聊天云云，惟並未舉證證明之，亦未提出勞動契約、工作規則或其他管理資料等反證證明。又上訴人

另辯稱被上訴人所言的加班費，有些時間是伊招待被上訴人吃大餐的，用藥局的上班時間去吃飯，109年9月23日伊招待去嘉義市水鳥餐廳吃飯有拍照，有照片為證明云云。惟查，被上訴人請求109年9月23日之加班費，時間僅為18分鐘，而該日被上訴人到班時間為自11:30至21:18(見原審卷第97頁)，被上訴人既然在該日的上班及下班都有打卡，則推定該日打卡期間都是上班在勤的狀態。上訴人並無從未事先聲明及徵得員工同意之情況下，而於事後片面的以自己在藥局上班時間內請員工吃點心、吃大餐，即要求員工免除上訴人給付該段時間的薪資或加班費之義務。因此，上訴人提出109年9月23日招待員工去嘉義市水鳥餐廳吃飯在現場拍照之照片，並無從作為有利於上訴人之證據資料。又查，本件被上訴人在上訴人處任職期間上下班均需打卡，有攷勤表可證(見原審卷第63至103、472、474頁)。而且，本件被上訴人任職上訴人處擔任藥師助理，在藥局裡面工作及活動空間不大，隨時都處在上訴人可以監督之空間範圍。又基於勞動契約以時間界定勞務給付範圍之特性與勞工對雇主在業務指揮監督上之從屬性，就加班事實有無認定之舉證責任，若勞工得舉證有逾時停留於雇主所定工作場所之事實，即應該推定勞工有加班之事實，即雇主依勞動基準法第30條第5項所設立之出勤卡顯示勞工有逾時停留於工作場所之事實時，即應認為事實上推定勞工逾時停留時間，係為僱主服勞務之效力，應由雇主舉證推翻此一事實上推定。若雇主無法舉證證明勞工逾時停留之時間並非加班，自應該依法給付加班費。而查，被上訴人的攷勤表上，已詳細記錄被上訴人之到班日期及上下班時間，是攷勤表上面記載之時間，依勞動事件法第38條規定，應該推定被上訴人於該時間內係經上訴人同意而執行職務之時間。

六、復查，原審認為被上訴人於請求上訴人補足薪資9,792元、加班費166,128元、特休未休工資7,267元，合計183,187元；及請求另補提繳13,580元至勞保局之勞退專戶內，屬有

理由，應予准許。本院就上揭原審核准之項目及數額，重新
審核後認為無錯誤，分述如下：(一)被上訴人請求補足薪資的
部分：查被上訴人主張伊於108年4月24日到職，該月薪資以
23,100元按到職日比例計算，108年5月至7月之月薪為28,00
0元，108年8月至109年1月之月薪為29,000元，109年2月至5
月之月薪為30,000元，109年6月以後之月薪為32,000元等
語。上訴人並不爭執約定月薪為每月28,000元，於108年8月
起加薪1,000元至29,000元、109年2月起又加薪1,000元至3
0,000元、109年6月起再加薪2,000元至32,000元(見原審卷
第329頁)，足認兩造原約定被上訴人之月薪為28,000元，期
間迭經加薪，於109年6月起即為月薪32,000元。因此，本件
被上訴人之月薪自109年6月起即為32,000元，則被上訴人於
109年11月及12月繼續工作，其月薪應該為每月32,000元。
是以，被上訴人於109年11月所領取之薪資應為32,000元，
扣除被上訴人應負擔之勞健保費用自付額共859元(以上訴人
為被上訴人投保之109年勞健保最低級距計算，勞保費自付
額524元，健保費自付額335元)，其應領薪資為31,141元，
上訴人已給付25,478元，尚不足5,663元(計算式：31,141元
－25,478元)。被上訴人於109年12月僅工作至12月4日，則
其應領薪資為4,129元(計算式：32,000元÷31×4＝4,129元；
元以下四捨五入)，上訴人未給付，故上訴人尚應給付被上
訴人109年11月工資不足額5,663元及12月工資4,129元，合
計總共為9,792元(計算式：5,663元＋4,129元＝9,792
元)。從而，被上訴人請求上訴人給付109年11月工資不足
額及12月工資合計9,792元，為有理由；逾此部分之主張，
為無理由。(二)被上訴人請求加班費部分：被上訴人主張平日
加班、休息日及例假日上班、加班、及國定假日上班、加班
部分，因被上訴人在上訴人處任職期間之上下班日期、時間
均以攷勤表所載，已如前述；兩造復不爭執被上訴人在任職
期間之休息日及例假日之約定如原判決附表所示之「休息
日」、「例假日」欄所載(見原審卷第467至468、492頁)。

01 是以被上訴人由兩造所約定之正常上班時間起算，下班時間
02 則以被上訴人之攷勤表為據，扣除下班刷卡時間未逾15分鐘
03 之日數，計算平日加班、休息日及例假日上班、加班、及國
04 定假日上班、加班部分如附表所示之加班費合計175,490
05 元。又查，上訴人分別於108年7月給付加班費2,537元、9月
06 給付加班費1,225元；109年2月給付加班費5,000元、10月給
07 付加班費600元，合計9,362元(計算式：2,537元+1,225元
08 +5,000元+600元)。則被上訴人請求上訴人給付平日加
09 班、休息日及例假日上班、加班、及國定假日上班、加班部
10 分之加班費，經扣除已給付之9,362元後，在於166,128元
11 (計算式：175,490元－9,362元＝166,128元)之範圍內，為
12 有理由，應予准許。(三)被上訴人主張特別休假未休工資部
13 分：被上訴人主張任職期間108年4月24日至109年12月4日，
14 任職滿6個月有3日特別休假，任職滿1年有7日之特別休假，
15 其任職滿6個月之特別休假3日未休，任職滿1年之特別休假
16 已休3日，尚有4天特別休假未休等情，為上訴人所不爭執
17 (見原審卷第329頁)。揆諸前揭規定，上訴人應給付被上訴
18 人前開7日特別休假未休之工資。又查被上訴人於勞動契約
19 首年度年終時之月薪資為30,000元，勞動契約終止時月薪資
20 為32,000元，故上訴人應給付被上訴人特別休假未休之工資
21 為7,267元(計算式：30,000元÷30日×3天+32,000元÷30日×
22 4天＝7,267元)。(四)被上訴人請求上訴人提撥勞退金的差額
23 部分：查被上訴人任職期間，108年4月薪資為23,100元按到
24 職日數比例計算，108年5月至7月月薪為28,000元，108年8
25 月至109年1月之月薪為29,000元，109年2月至5月之月薪為3
26 0,000元，109年6月至11月月薪為32,000元，12月薪資為32,
27 000元按在職日數比例計算，是被上訴人主張上訴人提撥退
28 休金之級距，按勞工退休金月提繳分級表，應分別為108年4
29 月以23,100元、108年5月至7月以28,800元、108年8月至109
30 年5月以30,300元、109年6月起以33,300元，則上訴人應該
31 提撥之退休金共計35,941元【計算式：23,100元×6%÷30日×7

01 日(108年4月)+28,800元 $\times$ 6% $\times$ 3個月(108年5月至7月)+30,3
02 00元 $\times$ 6% $\times$ 10個月(108年8月至109年5月)+33,300元 $\times$ 6% $\times$ 6個
03 月(109年6月至11月)+33,300元 $\times$ 6% $\div$ 30日 $\times$ 4天(109年12
04 月)】。又查，上訴人僅提撥勞退金共計22,361元，短提撥
05 勞退金共計13,580元(計算式：35,941元－22,361元＝13,5
06 80元)。因此，被上訴人請求上訴人補提繳勞退金13,580元
07 至被上訴人設於勞工保險局之勞工退休金專戶，核屬有據，
08 應予准許。綜上，被上訴人於請求上訴人補足伊薪資9,792
09 元、加班費166,128元、特休未休工資7,267元，合計共183,
10 187元(計算式：9,792元+166,128元+7,267元＝183,187
11 元)之範圍內；及另請求上訴人補提繳13,580元至被上訴人
12 設立於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，屬有理由，均
13 應予准許。

14 七、綜據上述，被上訴人依兩造勞動契約法律關係及勞動基準法
15 第24條第1項、第2項、第22條第2項、第38條第4項、第39條
16 規定，於請求上訴人給付補足伊薪資、加班費、特休未休之
17 工資，合計共183,187元，及自110年5月19日起(即被上訴人
18 在原審於110年5月18日言詞辯論時擴張請求金額之翌日起)
19 ，至清償日止，按年息百分之五計算之利息之範圍內；及依
20 勞退條例第31條第1項規定，請求上訴人補提繳13,580元至
21 被上訴人設立於勞保局之勞退專戶，屬有理由，應予准許。
22 逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。原審判決命上訴人
23 應給付被上訴人183,187元，及自110年5月19日起至清償日
24 止，按年息百分之五計算之利息；並命上訴人提繳13,580元
25 至被上訴人設立於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶；及
26 依勞動事件法第44條第1、2項規定依職權宣告假執行，同時
27 諭知上訴人以相當金額供擔保後，得免為假執行；並將本件
28 被上訴人其餘之訴駁回，認事用法，核無違誤。上訴人上訴
29 意旨執前詞指摘原審判決不當，求予廢棄改判，為無理由，
30 應駁回其上訴。

31 八、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述及其他

01 攻擊防禦方法，核與本件判決結果均無影響，爰不逐一論
02 駁，附此敘明。

03 九、據上論斷，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第
04 3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

05 中 華 民 國 111 年 8 月 10 日
06 民二庭審判長法官 林中如

07 法官 陳卿和

08 法官 呂仲玉

09 以上正本係照原本作成。

10 本判決不得上訴。

11 中 華 民 國 111 年 8 月 10 日
12 書記官 洪毅麟