

原告 韓維嵐
吳憶欣

共同

訴訟代理人 李兆隆律師（法律扶助律師）

被告 康福適國際企業有限公司（清算中公司）

法定代理人

即 清算人 徐國章

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國111年3月18日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

被告應分別給付原告韓維嵐、吳憶欣各新臺幣參拾參萬陸仟陸佰
壹拾貳元、壹拾捌萬伍仟玖佰伍拾玖元，及均自民國一一一年三
月十九日起至清償日，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣伍仟柒佰參拾元由被告負擔。

本判決得假執行。但被告分別以新臺幣參拾參萬陸仟陸佰壹拾貳
元、壹拾捌萬伍仟玖佰伍拾玖元為原告韓維嵐、吳憶欣預供擔保
後，得免為假執行。

事實及理由

一、「解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清
算。」、「解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解
散。」、「公司之清算，以全體股東為清算人。但本法或章
程另有規定或經股東決議，另選清算人者，不在此限。」、
「公司變更章程、合併及解散，應經股東表決權三分之二以
上之同意。除前項規定外，公司變更章程、合併、解散及清
算，準用無限公司有關之規定。」。公司法第24、25、79、
113條分別定有明文。準此，公司解散後，應進行清算程

01 序，在清算完結前，法人之人格於清算範圍內仍然存續，必
02 待清算完結後，公司之人格始得歸於消滅，而清算人於清算
03 範圍內，仍有代表公司為訴訟上及訴訟外一切行為之權。茲
04 被告於民國109年11月26日經全體股東同意解散，並選任徐
05 國章為清算人，經新北市政府以109年12月2日新北府經司字
06 第1098086106號函准予解散登記在案，且迄未向管轄法院陳
07 報清算完結等情，有被告之公司登記基本資料、新北市政府
08 前開函文、股東同意書及臺灣新北地方法院110年4月1日新
09 北院賢民科字第17750號函各1份（本院卷第75、89頁及經濟
10 部中部辦公室第000000000號被告公司案卷第1、5頁）存卷可
11 稽，並經核閱新北市政府110年3月30日新北府經司字第1108
12 020433號函暨該函所附被告之登記案卷全卷（函文附於本院
13 卷第83頁，至被告之登記案卷則外置）查明無訛，足見被告
14 為清算中公司，且其之法定代理人即清算人為徐國章無訛。
15 是以，原告本件係訴請被告給付積欠之資遣費等債務，核屬
16 清算人應了結現務而尚未辦竣之事務，被告既未清算完結，
17 其法人格仍視為存續，又被告之清算人為徐國章，故被告就
18 本件訴訟應有當事人能力，且原告以徐國章為被告之法定代
19 理人，於法相合，應予准許。

20 二、原告均主張：

21 (一)原告韓維嵐於民國103年8月6日起至109年9月30日止、原告
22 吳憶欣自107年7月5日起至109年9月30日止均受僱於被告，
23 擔任被告位於屏東太平洋百貨5樓「天生名塾」專櫃之銷售
24 員，係做一休一輪流上班，且兩造所簽訂之契約為不定期勞
25 動契約。詎被告因預計於109年12月底撤櫃結束營業，遂於1
26 09年9月初向原告表示欲將之轉作「約聘人員」等語，即由
27 「全職」改為「代班」，且亦不再提供勞健保與新制退休金
28 等福利。原告因認被告違反原勞動契約條件之片面變動，係
29 屬不利益之變更而峻拒，惟被告仍告知原告至109年9月30日
30 止即終止兩造間勞動契約，並發給原告離職原因為勞動基準
31 法（下稱勞基法）第11條第2款關於「雇主虧損或業務緊縮

時」規定之非自願離職證明書。是以，被告既以上情為由資遣原告，自應分別給付原告韓維嵐、吳憶欣各新臺幣（下同）73,383元、26,775元之資遣費。

(二)兩造約定之上班時間為上午10時30分至晚間10時，假日則提早30分鐘上班，且雖有另約定每餐45分鐘之用餐時間，然原告既為專櫃銷售小姐，自須保持隨時待命狀態以負擔服務顧客之責任，並無完整休憩用餐時間，應認核屬工作時間而非休息時間，故可認原告平日上班時間共11.5小時，假日上班時間計12小時。又原告本件工作性質為百貨零售服務業，既採用變形工時，依法規定每二週工作時數最高不超過80小時，換算每週為40小時，1年有52週，據此計算每年總工時為2,080小時，故其每月總工時為173小時（計算式：40小時×52週÷12個月=173.33；小數點以下四捨五入，下同）。再者，關於每小時工資之核算，應以「每月基本工資÷每月總工時173小時=每小時工資額」為計算。因之，被告積欠原告韓維嵐、吳憶欣之加班費分別為235,865元、150,090元。

(三)就請求工資不足額部分，原告韓維嵐就109年僅請求其中3月、6月、7月及8月之差額，而於扣除自付之勞健保1,529元後，其工資不足額為3月98元、6月2,176元、7月2,265元、8月1,433元；至於104年至108年期間，因原告韓維嵐未保留薪資明細表，故以每月1,483元計算應扣除之自付勞健保費，故原告韓維嵐得請求工資不足額之金額為27,364元。至於原告吳憶欣部分，就109年僅主張2月、6月及7月之差額，於扣除自付之勞健保1,194元後，其工資不足額為2月857元、6月189元、7月2,201元；至於108年，原告吳憶欣僅主張其中3月、7月、8月之差額，且因原告吳憶欣亦未保留此部分薪資明細表，故同以每月1,483元計算應扣除之自付勞健保費後，其工資不足額為3月3,157元、7月1,491元、8月1,199元，故原告吳憶欣得請求工資不足額之金額為9,094元。

(四)承上，被告因有積欠原告資遣費、加班費與工資不足額之情

01 形，經原告數次申請調解，惟始終因被告拒絕給付致調解不
02 成立，原告不得已，僅得依勞基法第17條、第21條第1項、
03 第22條第2項前段、第24條第1項及勞工退休金條例第12條第
04 1項、就業保險法第11條第3項等規定提起本訴，請求被告分
05 別給付原告韓維嵐、吳憶欣各336,612元（計算式：73,383
06 元+235,865元+27,364元=336,612元）、185,959元（計
07 算式：26,775元+150,090元+9,094元=185,959元）。並
08 均聲明：1.如主文第1項所示；2.願供擔保，請准宣告假執
09 行。

10 三、被告則以：兩造所簽訂者係定期勞動契約，茲因被告與豐屏
11 股份有限公司即屏東太平洋百貨間之契約原預定於109年9月
12 30日屆至，於該契約屆期前，適逢週年慶關係，被告收到屏
13 東太平洋百貨2個月之展延合約，被告因而央請原告續簽2個
14 月之勞動契約並繼續上班，惟為原告所拒，顯見原告係自動
15 離職，自不得請求資遣費。再者，百貨公司專櫃銷售並非連
16 續性之工作，原告於每餐45分鐘之用餐時間毋須待命，自毋
17 庸計入出勤時間，且原告就每月應工作時數、每小時工資額
18 等之計算均有錯誤，況被告每月均有依約匯款包含基本工
19 資、獎金、加班費之薪資予原告，自無何積欠原告加班費或
20 短缺工資之情事等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁
21 回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

22 四、兩造不爭執事項：

23 (一)原告韓維嵐於103年8月6日起至109年9月30日止、原告吳憶
24 欣自107年7月5日起至109年9月30日止均受僱於被告，擔任
25 被告位於屏東太平洋百貨5樓「天生名塾」專櫃之銷售員。

26 (二)原告平日上班時間為上午10時30分至晚間10時，至假日則為
27 上午10時至晚間10時，並約定中餐、晚餐各有45分鐘之用餐
28 時間，另約定每兩週總工作時數為80小時，復係做一休一輪
29 流上班，平時僅有其中一人於工作場所。

30 (三)原告各月份之出勤時間、已領加班費係如附表一、二之「出
31 勤總時間」欄、「已領加班費」欄所示。

01 (四)上開各事實，有約聘人員定期合約書及原告之勞工保險被保
02 險人投保資料表（明細）各1份（本院卷第23至25及205至20
03 6頁）可稽，復經本院依職權登入電子閘門系統查得原告之
04 勞保投保資料及財產所得資料（原告之勞保投保明細及財產
05 資料均置於密封袋）及核閱附表一、二之「出勤總時間」
06 欄、「已領加班費」欄確認無訛，並為兩造所不爭執，堪信
07 屬實。

08 五、本件爭點：

09 (一)兩造間係定期或不定期之勞動契約？又勞動契約係於何時終
10 止？

11 (二)原告韓維嵐、吳憶欣訴請被告分別給付336,612元、185,959
12 元及法定遲延利息，有無理由？

13 六、得心證之理由：

14 (一)兩造間係定期或不定期之勞動契約？又勞動契約係於何時終
15 止？

16 1.勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、
17 季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定
18 期契約。又定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定
19 期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
20 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過90
21 日，前後契約間斷期間未超過30日者。勞基法第9條第1、2
22 項分別定有明文。

23 2.經查：

24 (1)關於兩造間所簽勞動契約之定性乙節。兩造雖係每半年重新
25 訂立約聘人員定期合約書，而最近一次之簽約時間為109年3
26 月24日，且約定聘用期間為109年4月1日起至109年9月30日
27 止，經核閱上開約聘人員定期合約書（本院卷第23至25頁）
28 自明，並為兩造所不爭執，固足認兩造所訂立之勞動契約核
29 屬定期之約定。然被告亦係每半年與豐屏股份有限公司即屏
30 東太平洋百貨簽約，進駐其5樓經營「天生名塾」專櫃營
31 業，而該櫃位為正式櫃位，並非臨時櫃位，非僅有正式店

面，且係長期設櫃，尚非以短期檔期之方式向百貨公司租賃臨時櫃位銷售，又床墊此類大型傢俱亦須一定專櫃空間及固定位置始得擺放，而原告所擔任之職務為專櫃銷售小姐，對被告之業務性質與營運而言，係具有持續性，並非屬於臨時性、短期性或季節性之一時（次）性需要。復揆諸原告之打卡單（附於原告之放勤資料卷第1至106及113至202頁）及上開勞保投保資料表等證據，益見原告韓維嵐、吳憶欣自103年8月6日起、107年7月5日起均至109年9月30日止，毫無間斷繼續為被告服勞務，甚為灼然。依上所述，兩造雖陸續簽訂數定期勞動契約，惟前後勞動契約間並未間斷，應視為不定期繼續勞動契約無訛。

(2)關於兩造間不定期勞動契約之終止時間乙節。茲被告將原告退出勞保之日期均為109年9月30日，有前述原告之勞保投保資料可參。又據被告所開立離職原因為勞基法第11條第2款關於「雇主虧損或業務緊縮時」規定之非自願離職證明書觀之，其上記載原告之離職日期均為109年9月30日，亦經核閱該非自願離職證明書（本院卷第27至29頁）確認無誤，堪認兩造間勞動契約係於109年9月30日終止。至原告申請勞資爭議調解之日期為109年9月14日，雖有屏東縣政府109年9月14日勞資爭議調解申請書1份（本院卷第276頁）可佐，惟原告自該日起至109年9月30日離職為止，仍持續於被告處出勤工作，此見原告韓維嵐、吳憶欣最後打卡日顯示為109年9月30日、109年9月29日甚明，是尚難以原告於109年9月14日申請勞資爭議調解，即認原告有終止勞動契約之意，附此敘明。

(二)原告韓維嵐、吳憶欣訴請被告分別給付336,612元、185,959元及法定遲延利息，有無理由？

1.原告韓維嵐、吳憶欣訴請被告分別給付資遣費73,383元、26,775元部分：

(1)非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：
二、虧損或業務緊縮時。雇主依前條終止勞動契約者，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

01 工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、
02 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給
03 之。未滿一個月者以一個月計。勞基法第11條第2款、第17
04 條第1項分別定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度
05 者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第
06 十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞
07 工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由
08 雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工
09 資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資
10 為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。復為勞工退休金
11 條例第12條第1項所明定。又本法所稱非自願離職，指被保
12 險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；
13 或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款
14 情事之一離職，亦為就業保險法第11條第3項所明定。末
15 者，勞基法第10條之1第2款規定：「雇主調動勞工工作，不
16 得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：二、對勞工之
17 工資及其他勞動條件，未作不利之變更。」。

18 (2)經查：

- 19 ①原告韓維嵐於103年8月6日起至109年9月30日止、原告吳憶
20 欣自107年7月5日起至109年9月30日止均受僱於被告，且兩
21 造間之勞動契約應視為不定期契約等情，業如上述。嗣被告
22 以擬於109年12月底撤櫃結束營業為由，乃於109年9月初表
23 示欲將原告轉為「約聘人員」，工作由「全職」更易為「代
24 班」之機動性出勤臨時工，且擬將薪資從月薪制改為無基本
25 底薪得以領取之時薪制，復亦未享有勞健保、三節獎金、新
26 制退休金、資遣費及加發預告期間工資等福利，在客觀上顯
27 係對原告工資及其他勞動條件之不利變更，經勾稽、比對上
28 開約聘人員定期合約書及約聘人員定時代班合約書（本院卷
29 第207頁）甚明。揆諸前述關於勞基法第10條之1第2款之規
30 定，被告調整原告工作，已嚴重損及原告生計及勞動權益，
31 前揭定期代班合約書顯係被告所片面訂立對己有利之契約條

款，且剝奪原告依法應享之勞動基本權益。是以，原告係因被告不當之職務調動始未續行簽約，原告並非不願繼續留職，即本件係因被告上述之不當職務調派所衍生之解雇，此由徵諸被告事後開立離職原因為「雇主虧損或業務緊縮時」之前開非自願離職證明書乙情觀之，益徵原告確係非自願離職無訛。被告辯稱係原告拒絕換約並自請離職等語，並提出豐屏股份有限公司契約補充協議書1份（本院卷第175頁）以資為辯，惟與實情未符，尚難憑採。至被告雖另辯稱非自願離職證明書之開立係行政人員之行政疏失等語（本院卷第291頁），然被告初始並未開具非自願離職證明書，係原告以此情為據提出勞資爭議調解後，被告方於兩造調解期間開立，亦經審閱上開屏東縣政府109年9月14日勞資爭議調解申請書及屏東縣政府勞資爭議調解紀錄等證據（本院卷第276至285頁）自明，顯見被告此部分所辯，係事後推諉之詞，亦難憑採。

②承上，原告既係依勞基法第11條第2款規定而非自願離職，依上開規定，被告自應核發原告資遣費。關於原告本件所得請求被告給付之資遣費數額，原告韓維嵐、吳憶欣之工作年資分別為6年2個月、2年3個月，且因被告所給付之底薪低於最低基本工資，故應以最低基本工資計算其月收入，而其平均工資則依109年度最低基本工資23,800元為計算。準此，經參酌原告之工作年資、最低基本工資金額等上情，並佐以資遣費試算表（本院卷第167至169頁）之計算結果，本院認原告韓維嵐、吳憶欣得請求被告給付之資遣費分別為73,383元（計算式： $23,800 \text{ 元} \div 2 = 11,900 \text{ 元}$ ； $11,900 \text{ 元} \times 6 \text{ 又 } 1/6 = 73,383 \text{ 元}$ ）、26,775元（計算式： $11,900 \text{ 元} \times 2 \text{ 又 } 1/4 = 26,775 \text{ 元}$ ）。

2.原告韓維嵐、吳憶欣訴請被告各別給付加班費235,865元、150,090元部分：

(1)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，勞基法第24條第1項定有明文。

(2)經查：

①原告平日上班時間為上午10時30分至晚間10時，至假日則為上午10時至晚間10時，並約定中餐、晚餐各有45分鐘之用餐時間，另約定每兩週總工作時數為80小時，復係做一休一輪流上班，平時僅有其中一人於工作場所等情，為兩造所不爭執，此部分事實，首堪認定。

②關於兩造所約定之薪資係採用「月薪制」或「時薪制」乙節。揆諸原告每月係於「5日、25日」或「3日、27日」等不定之2次時間分次領取薪水，有原告之薪資明細表及薪轉存摺封面暨內頁各1份（本院卷第41至65頁及原告之放勤資料卷第204至226頁）存卷可稽，並經核對被告提出之薪資暨出勤明細表（本院卷第121、177至186及224至226頁）確認無訛，堪認兩造間之薪資係採取月薪制，是每月月薪既相同，工作時數亦應相同，實符常情。被告雖辯稱：兩造約定之薪資係以每月工資除以總時數為計算等語，惟若依被告所言，則工作總時數將會因大小月天數而浮動，將造成大小月份時薪不同之不合理現象，復參酌民法第123條第2項關於：「月或年非連續計算者，每月為三十日，每年為三百六十五日。」之規定可知，不應區分大小月，每月皆應以30日為計算，足見被告此部分所辯，難認有據。

③關於每日各45分鐘之2次用餐時間應否計入出勤時間乙節：

①勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。勞基法第35條定有明文。而勞工之用餐時間是否屬於該規定所稱之休息時間，應視勞工能否自雇主指揮、監督狀態下脫離而得自由運用之時間，倘勞工被要求僅得於工作場域內用餐，或於用餐時間仍需為接待客人等勞務之提供，仍應視為待命工時，自應計入出勤時間而非休

01 憩時間。

02 ②茲查，被告設於屏東太平洋百貨之櫃位為「單人櫃」，即每
03 天僅有原告韓維嵐或吳憶欣其中1人上班，無法於同日輪流
04 休息，且原告為銷售人員，主要工作內容為招呼客人、看顧
05 櫃位，而工作地點既位於百貨公司，當不可能如同一般營業
06 場所得以拉下鐵門或關店休息，於百貨公司之營業時間皆得
07 允許客人自由進出。換言之，兩造雖有約定午餐、晚餐各45
08 分鐘用膳時間，然依原告工作性質，衡情當不可能有不受打
09 擾之固定用膳時段，實情係原告僅能趁空檔進食，若遇有客
10 人來店必須即時提供服務，顯然並無完整時段足資用餐或休
11 憩，原告需隨時保持待命狀態，此乃係百貨業專櫃實務所當
12 然。準此，每日合計90分鐘之用餐時間應視為出勤時間，並
13 非上開勞基法第35條所規定之休息時間，被告辯稱係休息時
14 間等語，與本院前開認定未符，不足採憑。

15 ④承上，兩造所約定之薪資既係採用「月薪制」，且每日各45
16 分鐘之2次用餐時間亦應計入工作時間，迭如上述。是以，
17 兩造約定每二週工時為80小時，換算每週為40小時，又1年
18 有52週，則每年總工時為2,080小時，故原告之每月總工時
19 為173小時(計算式：40小時×52週÷12個月=173)。進而，關
20 於每小時工資之核算，應以「每月基本工資÷每月總工時173
21 小時=每小時工資額)」為核算標準，是105年度基本工資為
22 每月20,008元，每小時工資為116元、106年度基本工資為每
23 月21,009元，每小時工資為121元、107年度基本工資為每月
24 22,000元，每小時工資為127元、108年度基本工資為每月2
25 3,100元，每小時工資為134元、109年度基本工資為每月23,
26 800元，每小時工資為138元。準此，原告於不區分平日加班
27 或假日上班之情形下，均以工資之1.33倍為加班費之計算標
28 準，並以被告所提出之前開薪資暨出勤明細表(本院卷第22
29 4至229頁)為原告出勤總時間、已領加班費之核算準據，經
30 計算後，原告韓維嵐、吳憶欣得分別請求被告給付235,865
31 元、150,090元之加班費(計算式分別詳附表一、二所

示)。此外，被告固另辯稱原告韓維嵐並未於106年3月1日、8月3日、8月10日、107年11月1日、108年1月29日下午、108年6月30日等時間上班，不應計入工時，且原告吳憶欣之108年11月份時數加總有誤等語（本院卷第220至222頁），然被告所指摘之上述時間，原告韓維嵐均有打卡上班之紀錄，經核閱其之打卡單甚明，且被告就所指原告之出勤總時間應為何等事項，未能舉證以實其說，故所辯自難憑採。

3.原告韓維嵐、吳憶欣訴請被告分別給付工資不足額27,364元、9,094元部分：

(1)按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。又工資應全額直接給付勞工。勞基法第21條第1項及第22條第2項前段分別定有明文。查被告於原告任職期間所給付之底薪皆低於上述各年度之基本工資，經核閱卷附之薪資明細表、存摺封面暨內頁與被告提出之薪資暨出勤明細表等上開各證據甚明。揆上規定，原告請求被告給付短缺之工資差額，洵屬有據。

(2)關於原告所得請求之工資不足數額，就原告韓維嵐而論，其就109年僅請求3月、6月、7月及8月之差額，而於扣除自付之勞健保1,529元後，其工資不足額為3月152元、6月2,230元、7月2,319元、8月1,487元；至於104年至108年期間，因卷內未見原告韓維嵐之薪資明細表，是以每月1,483元計算應扣除之自付勞健保費應屬允當，故原告韓維嵐得請求工資不足額之金額為27,580元（計算式詳附表三所示），惟因其僅主張其中之27,364元，故此部分准予之金額為27,364元。至於原告吳憶欣部分，就109年僅主張2月、6月及7月之差額，於扣除自付之勞健保1,194元後，其工資不足額為2月857元、6月906元、7月2,201元；至於108年，原告吳憶欣僅主張其中3月、7月、8月之差額，且因原告吳憶欣亦未保留此部分薪資明細表，同上亦以每月1,483元計算應扣除之自付勞健保費後，其工資不足額為3月3,157元、7月1,491元、8

01 月1,199元，故其得請求工資不足額之金額為9,811元（計算
02 式詳附表四所示），惟因其僅主張其中之9,094元，故此部
03 分准予之金額為9,094元。末者，原告雖有領取基本薪資以
04 外之業績獎金，為兩造所不爭執，並經核閱約聘人員定期合
05 約書第4條：「聘用報酬：1. 薪資：如約定。2. 業績獎金：
06 如約定」、原告之薪資明細表及被告提出之薪資暨出勤明細
07 表等前揭證據確認無訛。然而，原告並非每月均得領取業務
08 獎金，須達成特定銷售目的與成績始得領取，非屬經常性之
09 給與。復由上開薪資明細表及被告提出之薪資暨出勤明細表
10 等證據觀之，係將加班費與業績獎金分列不同項目而各自獨
11 立計算金額，可知原告所領取之業績獎金，其性質並非加班
12 費，且兩造亦未約定以業績獎金替代「非正常工作時間以外
13 之加班費」。準此，經本院審酌上情，並參酌勞基法第2條
14 第3款及勞基法施行細則第10條第2款規定之意旨，堪認原告
15 不定期偶領取之業務獎金，難認得計入工資或加班費，併予
16 敘明。

17 4.承前所述，原告韓維嵐、吳憶欣分別請求被告給付336,612
18 元（計算式：資遣費73,383元＋加班費235,865元＋27,364
19 元＝336,612元）、185,959元（計算式：資遣費26,775元＋
20 加班費150,090元＋工資不足額9,094元＝185,959元），為
21 有理由，應予准許。又原告另主張以本院111年3月18日言詞
22 辯論期日翌日之111年3月19日為法定遲延利息起算時間，經
23 核閱該日言詞辯論筆錄（本院卷第290頁）自明，尚無不
24 合，爰判決如主文第1項所示。

25 七、綜上所述，兩造間之勞動契約業因被告依勞基法第11條第2
26 款規定而於109年9月30日終止，則原告韓維嵐、吳憶欣依上
27 開各規定訴請被告分別給付如主文第1項所示，均屬有據，
28 應予准許。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
29 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
30 行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告
31 供擔保後，得免為假執行，爰判決如主文第3項所示。至兩

01 造雖均陳明願供擔保及反擔保，然僅在促使本院為職權之行使，
02 本院自不受其拘束，仍應逕依職權宣告假執行及被告提供
03 相當之擔保金後免為假執行，惟既已依職權宣告，自不另
04 為准駁之諭知，併予敘明。

05 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊與防禦方法及所提證據，
06 經審酌後認與判決結果無影響，爰不逐一論述。又本件經本
07 院以110年度救字第11號裁定准予訴訟救助而暫免繳納之訴
08 訟費用額為5,730元，應由敗訴之被告負擔，爰諭知如主文
09 第2項所示。

10 據上論結，原告之訴為有理由。依民事訴訟法第78條，勞動事件
11 法第44條第1、2項，判決如主文。

12 中 華 民 國 111 年 4 月 7 日
13 民事勞動法庭 法 官 劉子健

14 正本係照原本作成。

15 如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未
16 表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
17 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

18 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 111 年 4 月 7 日
20 書記官 賀燕花

21 附表一（原告韓維嵐請求補發加班費明細表）：

22 一、說明：

23 (一)原告主張以被告所提出之薪資暨出勤明細表為出勤總時間、已
24 領加班費之計算依據。

25 (二)月應工作時數，均以173小時計，並無大小月之別。

26 (三)出勤總時間-月應工作時數=加班/短少時數。

27 (四)加班時數×每小時工資×1.33倍=應領加班費(小數點後四捨
28 五入；下同)。

29 (五)短少時數×每小時工資=應扣工資。

30 (六)應領加班費-已領加班費=應補發之差額。

31 二、計算如下：

期間	出勤總 時間	月應工 作時數	加班/ 短少時 數	每小時 工資	應領加班 費/應扣 工資	已領加班 費	應補發之 差額
105.05	220.5	173	47.5	116	7,328	1,696	5,632
105.06	256	173	83	116	12,805	6,008	6,797
105.07	174	173	1	116	154	-2,883	3,037
105.08	92.5	173	-80.5	116	-9,338	-10,739	1,401
105.09	152	173	-21	116	-2,436	-4,550	2,114
105.10	229	173	56	116	8,640	2,600	6,040
105.11	224	173	51	116	7,868	2,858	5,010
105.12	174	173	1	116	154	-2,883	3,037
106.01	174.5	173	1.5	121	241	-2,908	3,149
106.02	199	173	26	121	4,184	1,773	2,411
106.03	173	173	0	121	0	-3,145	3,145
106.04	250.5	173	77.5	121	12,472	5,758	6,714
106.05	209	173	36	121	5,793	593	5,200
106.06	179.5	173	6.5	121	1,046	-1,776	2,822
106.07	197	173	24	121	3,862	-475	4,337
106.08	243	173	70	121	11,265	4,095	7,170
106.09	174.5	173	1.5	121	241	-2,389	2,630
106.10	221	173	48	121	7,725	1,840	5,885
106.11	197	173	24	121	3,862	0	3,862
106.12	197.5	173	24.5	121	3,943	-593	4,536
107.01	36(出勤 卡佚失)	173	0	127	0	0	0
107.02	175.5	173	2.5	127	422	-963	1,385
107.03	219.5	173	46.5	127	7,854	1,740	6,114
107.04	264	173	91	127	15,371	7,633	7,738
107.05	185.5	173	12.5	127	2,111	-1,927	4,038
107.06	186.5	173	12.5	127	2,111	-1,155	3,266
107.07	186	173	13	127	2,196	-1,864	4,060
107.08	233	173	60	127	10,135	3,232	6,903

(續上頁)

01

107.09	175	173	2	127	338	-2,437	2,775
107.10	210	173	37	127	6,250	621	5,629
107.11	188.5	173	15.5	127	2,618	-770	3,388
107.12	210.5	173	37.5	127	6,334	808	5,526
108.01	169	173	-4	134	-536	-3,915	3,379
108.02	159	173	-14	134	-1,876	-3,032	1,156
108.03	233	173	60	134	10,693	3,393	7,300
108.04	245	173	72	134	12,832	5,724	7,108
108.05	174.5	173	1.5	134	267	-3,263	3,530
108.06	174.5	173	1.5	134	267	-2,627	2,894
108.07	174.5	173	1.5	134	267	-3,263	3,530
108.08	117	173	-56	134	-7,504	-9,788	2,284
108.09	222.5	173	49.5	134	8,822	3,031	5,791
108.10	191	173	18	134	3,208	-1,436	4,644
108.11	226	173	53	134	9,446	3,502	5,944
108.12	209.5	173	36.5	134	6,505	740	5,765
109.01	186.5	173	13.5	138	2,478	-1,950	4,428
109.02	186	173	13	138	2,386	-573	2,959
109.03	221.5	173	48.5	138	8,902	2,151	6,751
109.04	198.5	173	25.5	138	4,680	208	4,472
109.05	173.5	173	0.5	138	92	-3,496	3,588
109.06	173.5	173	0.5	138	92	-2,845	2,937
109.07	186	173	13	138	2,386	-2,017	4,403
109.08	339	173	166	138	30,468	15,732	14,736
109.09	151	173	-22	138	-3,036	-5,551	2,515
						小計	235,865

02 附表二（原告吳憶欣請求補發加班費明細表）：

03 一、「說明」部分同附表一所載。

04 二、計算如下：

05

期間	出勤總 時間	月應工 作時數	加班/ 短少時	每小時 工資	應領加 班費/應	已領加 班費	應補發之 差額
----	-----------	------------	------------	-----------	-------------	-----------	------------

(續上頁)

01

			數		扣工資		
107.07	221.5	173	48.5	127	8,192	2,362	5,830
107.08	247	173	74	127	13,499	4,599	8,900
107.09	198	173	25	127	4,223	128	4,095
107.10	223.5	173	50.5	127	8,530	2,299	6,231
107.11	217	173	44	127	7,432	2,373	5,059
107.12	239.5	173	66.5	127	11,233	3,915	7,318
108.01	186	173	13	134	2,317	-1,958	4,275
108.02	154.5	173	-18.5	134	-2,479	-3,609	1,130
108.03	233.5	173	60.5	134	10,782	3,458	7,324
108.04	244.5	173	71.5	134	12,743	5,388	7,346
108.05	186	173	13	134	2,317	-1,958	4,274
108.06	175.5	173	2.5	134	446	-2,492	2,938
108.07	174	173	1	134	178	-3,328	3,506
108.08	198	173	25	134	4,456	-783	5,239
108.09	151.5	173	-21.5	134	2,881	-5,320	8,201
108.10	204.5	173	31.5	134	5,614	261	5,353
108.11	239	173	66	134	11,763	5,253	6,510
108.12	225	173	52	134	9,267	2,545	6,732
109.01	176.5	173	3.5	138	642	-3,025	3,667
109.02	198	173	25	138	4,589	932	3,657
109.03	221.5	173	48.5	138	8,902	2,151	6,751
109.04	198.5	173	25.5	138	4,680	208	4,472
109.05	186.5	173	13.5	138	2,478	-1,950	4,428
109.06	175	173	2	138	367	-2,637	2,904
109.07	197.5	173	24.5	138	4,497	-672	5,169
109.08	362	173	189	138	34,689	18,623	16,066
109.09	162	173	-11	138	-1,518	-4,233	2,715
						小計	150,090

02 附表三（原告韓維嵐請求工資不足額明細表）：

日期	第1次薪資受領	第2次薪資受領	低於基本工資之差額	扣自付勞健保	小計	基本工資
104.07	12,500	4,981	2,527	1,483	1,044	20,008
104.10	16,000	1,815	2,193	1,483	710	
104.12	16,000	2,082	1,926	1,483	443	
105.04	16,000	2,094	1,914	1,483	431	
105.09	16,000	2,268	1,740	1,483	257	
106.01	14,833	2,527	3,649	1,483	2,166	21,009
107.01	17,000	631	4,369	1,483	2,886	22,000
107.02	20,395	0	1,605	1,483	122	
107.04	13,117	3,104	5,779	1,483	4,296	
107.06	13,116	5,025	3,859	1,483	2,376	
107.07	18,000	2,488	1,512	1,483	29	
108.03	16,012	4,070	3,018	1,483	1,535	23,100
108.06	16,232	5,191	1,677	1,483	194	
108.07	16,290	4,192	2,618	1,483	1,135	
108.08	15,732	2,117	5,251	1,483	3,768	
109.03	18,747	3,372	1,681	1,529	152	23,800
109.06	16,390	3,651	3,759	1,529	2,230	
109.07	16,970	2,982	3,848	1,529	2,319	
109.08	17,473	3,311	3,016	1,529	1,487	

02 -->工資不足差額合計為27,580元（按：原告僅主張27,364元
03 ）。

04 附表四（原告吳憶欣請求工資不足額明細表）：
05

日期	第1次薪資受領	第2次薪資受領	低於基本工資之差額	扣自付勞健保	小計	基本工資
108.03	15,402	3,058	4,640	1,483	3,157	23,100
108.07	16,404	3,722	2,974	1,483	1,491	
108.08	15,677	4,741	2,682	1,483	1,199	

(續上頁)

01

109.02	16,247	5,502	2,051	1,194	857	23,800
109.06	17,530	4,170	2,100	1,194	906	
109.07	16,970	3,435	3,395	1,194	2,201	

02

-->工資不足差額合計為9,811元（按：原告僅主張9,094元）。