臺灣屏東地方法院民事判決

111年度勞訴字第2號

原　　告　翁瓊君
　　張怡馨
　　張雅芬
　　蔡怡岱
共　　同
訴訟代理人　陳欣怡律師（法扶律師）
被　　告　福味企業有限公司
000000000000000000
法定代理人　蔡林牡丹
訴訟代理人　周元培律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年5月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應各給付原告乙○○新臺幣3萬5,826元，原告丙○○新臺幣4萬1,899元，原告丁○○新臺幣2萬4,493元，原告戊○○新臺幣3萬7,260元，及均自民國111年2月12日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應各開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之77，原告乙○○負擔百分之1，原告戊○○負擔百分之22。

本判決第一項得假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告乙○○自109年9月19日起，原告丙○○、丁○○自109年10月5日起，分別受僱於被告，原告戊○○自107年7月15日起至109年6月27日止受僱於福味企業社，自109年6月28日起受僱於被告，均從事麻花捲包裝作業員之工作，原告戊○○並擔任主管職。原告乙○○、丙○○、丁○○與被告原約定每月工資為新臺幣(下同)2萬8,000元，如全

勤另有獎金1,800元，嗣於110年1月1日改為時薪制，每小時工資160元；原告戊○○則與被告約定工資為每小時180元，原告均須每日上午8時上班，且經常加班，而無固定休假日。又福味企業社係被告之前身，其歇業後即由被告經營，且兩者營業項目及負責人均相同，具有同一性，則原告戊○○之任職期間，自應合併計算。詎被告於110年5月3日上午員工體檢後，向原告表示工資改為月薪制，每月工資為2萬4,000元，且不同意給付加班費，原告旋即於同日向屏東縣政府勞動暨青年發展處申請勞資爭議調解，因而發現被告於109年12月17日始為原告投保勞工保險，遂於110年5月4日寄發存證信函，以被告片面變更計薪方式，且未即時為原告投保，亦未給付加班費等理由，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款及第6款規定，向被告為終止勞動契約之意思表示，並經被告於110年5月5日收受，已生兩造間終止勞動契約之效力。倘認前開存證信函未生終止勞動契約之效力，原告再以本件起訴狀繕本之送達，向被告為終止勞動契約之意思表示。其次，兩造間勞動契約終止後，被告尚積欠原告各如附表一所示之資遣費、特休假未休假工資、國定假日工資、短缺工資及加班費，依勞基法第17條、第24條、第38條、第39條及兩造間勞動契約法律關係，原告得請求被告加計法定遲延利息如數給付。又原告係非自願離職，依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規定，原告亦得請求被告開立非自願離職證明書予原告等語，並聲明：㈠被告應各給付原告如附表一所示之金額，及均自111年2月12日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈡被告應各開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：自原告任職伊公司起，其等工資均採時薪制，原告乙○○、丙○○、丁○○之時薪為160元，原告戊○○之時薪則為180元。嗣於109年11月起，依前開時薪計算之結果，原告各月應領之工資均低於2萬4,000元，惟伊公司仍按月給付2萬4,000元予原告，如有全勤，並另發給全勤獎金1,

800元，故伊公司並無短少給付工資之情事。其次，110年5月3日為伊公司上班日，於同日上午伊公司辦理員工年度定期健康檢查後，伊公司品管人員甲○○及衛管人員蘇渝婷向包含原告在內之伊公司員工表示：下午將進行廠區清潔打掃，之後每週一至週五上班之時間，如遇有生產作業為上午8時至下午5時，如無生產作業則為上午9時至下午5時30分，將採正常月薪制，享有週休二日，如需加班，將依照勞基法規定給付加班費等語，詎原告當場表示拒絕當日下午之廠區清潔工作，且表示不同意月薪制，向伊公司稱要離職，並於同日中午拿取離職單離開伊公司，則原告單方所為終止勞動契約之意思表示，已發生終止勞動契約之效力。事後，原告於110年5月4日以通訊軟體LINE向伊公司請假，並於同日及110年5月5日均未上班，堪認兩造間勞動契約，確於110年5月3日即發生終止效力，則原告於110年5月5日送達伊公司之存證信函，自無從再發生終止勞動契約之效力。再者，福味企業社於102年1月17日設立，於108年8月26日歇業，伊公司則於104年12月16日設立，並非於福味企業社歇業後方設立，兩者不具組織同一性，原告戊○○係於109年5月間自福味企業社自請離職，於同年6月28日始至伊公司任職，則其任職期間既係自109年6月28日起至110年5月3日止，年資應為6個月以上未滿1年，僅有3日特休假，是原告戊○○主張其任職之年資應合併計算，自屬無據。關於原告乙○○主張短缺薪資9,722元部分，伊公司不爭執，惟伊公司對於其他原告並無短付工資之情形。又原告丙○○於109年12月應領工資總額為2萬4,997元，原告丙○○於發薪前曾向伊公司借支5,000元，則扣除借支部分，伊公司僅須給付當月工資1萬9,997元予原告丙○○，然伊公司漏未扣除，仍匯款2萬4,997元予原告丙○○，故原告丙○○受有溢領薪資5,000元，是伊公司就原告丙○○之工資部分，並無短付1萬4,592元。而依民法第179條規定，伊公司得請求原告丙○○返還5,000元，並得就前開5,000元，與原告丙○○於本件所請求之金額，主

張抵銷。再者，勞基法第14條第1項第6款應作目的性限縮解釋，縱認伊公司計算工資有錯誤，情節亦非重大，原告尚不得依該條文規定終止勞動契約。此外，原告於110年4月2日及同年月4日清明節雖均有上班，惟原告均係排班制時薪制勞工，非以星期日為例假日之勞工，故110年4月4日當日既非原告之例假日，原告自無從以110年4月2日為清明節之補假日，而主張應加倍發給工資。況且，若依時薪制計算，原告110年4月工資均低於2萬4,000元，然伊公司已以2萬4,000元計算原告該月之工資，則原告自無從再請求伊公司給付110年4月2日之加倍工資。綜上，原告請求伊公司各給付原告如附表一所示之資遣費、特休假未休假工資、國定假日工資、短缺工資及加班費，並開立非自願離職證明書予原告，自均屬於法無據等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告乙○○自109年9月19日起、原告丙○○、丁○○自109年10月5日起，分別受僱於被告；原告戊○○自107年7月15日起受僱於福味企業社，嗣於109年6月28日受僱於被告(本院卷二第8、9頁、第120頁)。

㈡原告於110年1月至110年4月間之計薪方式係採時薪制，工資給付數額係以原告丙○○、丁○○、乙○○工資每小時160元，原告戊○○工資每小時160元，並均乘以其等每月實際工時計算，如所得金額小於2萬4,000元，則以2萬4,000元計，至於全勤獎金1,800元及加班費均另計算(本院卷一第271、273頁；卷二第150、151頁)。

㈢原告之工作時數紀錄各如本院卷一第139頁至213頁所示，原告丙○○、丁○○、戊○○均於110年1月1日上班，原告乙○○於同日則未上班，原告於110年4月2日均有上班。又原告丙○○、丁○○、戊○○得分別請求被告給付110年1月1日之加倍工資各1,280元、1,280元、1,440元(本院卷一第277頁；卷二第9頁)。

㈣原告乙○○、丙○○、丁○○、戊○○之平均工資分別為2

萬7,718元、2萬7,692元、2萬6,863元、3萬538元(本院卷一393至401頁；卷二第67至69頁)。

㈤原告於110年5月3日向屏東縣政府申請與被告進行勞資爭議調解，並於110年5月4日寄發存證信函向被告表示依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間之勞動契約，由被告於110年5月5日收受(本院卷二第9頁)。

㈥原告乙○○、丙○○、丁○○得請求被告給付特休假未休工資3,840元；原告戊○○則至少可請求被告給付特休假未休工資4,320元(本院卷二第9頁)。

㈦被告就原告乙○○於110年2月至4月之工資，短少給付9,722元(本院卷二第63頁)。

㈧原告乙○○110年1月加班費為1萬2,482元(本院卷二第15、17頁)。

㈨原告丙○○曾於109年12月向被告預借現金5,000元(本院卷二第108、109頁)；原告丁○○曾於110年1月向被告預借現金(本院卷二第93頁)。

㈩被告於111年2月11日收受本件起訴狀繕本之送達，如原告之主張為有理由，本件遲延利息應自111年2月12日起算(本院卷二第9頁)。

四、本件之爭點為：㈠福味企業社與被告是否具實質同一性？原告戊○○之年資是否應合併計算？㈡補假日是否應加倍發給工資？110年4月2日是否為補假日？原告是否已領取110年4月份之補假日加倍工資？㈢原告是否自願終止兩造間勞動契約？兩造係於何時終止勞動契約？㈣原告請求被告給付如附表一所示之資遣費、特休假未休假工資、國定假日工資、短缺工資及加班費，並開立非自願離職證明書，有無理由？茲論述如下：

㈠福味企業社與被告是否具實質同一性？原告戊○○之年資是否應合併計算？

1.按勞工工作年資以服務「同一事業」者為限；勞工工作年資自受僱之日起算，勞基法第57條前段、第84條之2前段分別

定有明文。但我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或其他各類之理由（減輕稅賦），成立業務性質相同或相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點大致相同，猶常為轉渡經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業主既相同，工作廠址多數相同，則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。從而計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，故於計算勞工退休年資時，自得將其受僱於現雇主法人之期間，及其受僱於與現雇主法人有實體同一性之原雇主法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院107年度台上字第1057號判決參照）。原告戊○○主張福味企業社與被告是否具實質同一性，為被告所否認，揆諸舉證責任分配法則，應由原告戊○○就此有利於己之事實負舉證責任。

2.經查，福味企業社係以己○○○為負責人之獨資商號，出資額為3,000元，營業項目為「F203010食品什貨、飲料零售業」、「F102170食品什貨批發業」，地址為屏東縣○○鄉○○村○○路0號，核准設立日期為102年1月17日，並於108年8月26日准予歇業；被告則係以己○○○為代表人之有限公司，資本總額為900萬元，營業項目除「F203010食品什貨、飲料零售業」、「F102170食品什貨批發業」外，尚有其他25項類型各異之項目，公司所在地為屏東縣○○鎮○○路00○000號，准予設立日期為104年12月16日等情，有經濟

部商工登記公示資料查詢服務在卷可參(見本院卷一第301頁、第319頁)。福味企業社及被告除負責人均為己○○○外，營業項目、地址及營業項目均迥異，且原告戊○○自承：伊自107年7月15日起係在屏東縣小琉球鄉工作，於109年6月28日始至屏東縣東港鎮工作等語(見本院卷一第330頁)，則二者之實際工作地點亦不相同，難認具有實質同一性。

3.原告雖主張：依卷附110年7月7日周刊王雜誌報導記載「……『福味手工麻花捲』(福味)成長迅速，除六年前以資本額九百萬元創立『福味企業有限公司』， 去年初更跨海到屏東縣東港鎮，承租廠房擴充生產線……」(見本院卷一第241至245頁)，可證福味企業社及被告具有實質同一性云云。惟該篇報導，並未提及福味企業社，且所謂雜誌報導，無非係報導者依自身經驗所為之文章，尚難以之遽認報導內容悉屬真實，自不足以證明福味企業社及被告具有實質同一性。又原告復未能提出其他證據以資證明福味企業社及被告之工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件均相同，自難僅因福味企業社及被告之負責人同為己○○○，即遽認二者具有實質同一性。

4.從而，原告戊○○在福味企業社之工作年資，尚無從併入其在被告之工作年資。

㈡補假日是否應加倍發給工資？110年4月2日是否為補假日？原告是否已領取110年4月份補假日之加倍工資？

1.按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。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。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38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。勞基法第36條第1項第1款、第37條第1項及第39條分別定有明文。勞基法於第36條規定勞工之例假、

休息日，又於第37條規定紀念日、節日等應放假日，乃係有意就「例假、休息日」及「應放假日」為區別，而「例假、休息日」、「應放假日」及「特別休假」，均屬勞基法第39條所規定之「休假日」，是倘勞工於內政部所定應放假日工作，工資自應加倍發給。次按民族掃墓節為民俗節日，放假1日。兒童節4月4日，放假1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。例假日為星期六者於前一個上班日補假，為星期日者於次一個上班日補假。但農曆除夕及春節放假日逢例假日，均於次一個上班日補假。紀念日及節日實施辦法第3條第1款、第4條第2款、第5條第1項第4款、第2項第1款及第5條之1分別定有明文。是以，內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節等，若適逢星期六或星期日，應予以補假，且此補假日即屬勞基法所定之「應放假日」，而與原應放假之星期六或星期日是否屬勞工之例假或休息日無涉。

2.查110年4月4日(日)為清明及兒童節，為本院職務上所知，又因清明節當日及其前一日之兒童節放假日均為例假日，清明節之放假應於次一個上班日即110年4月5日補假，兒童節之放假則應於前一個上班日即110年4月2日補假，亦與本院職務上所知之110年行政院人事行政總處公告之辦公日曆表實際放假情形相符，堪認同年4月2日確為內政部所定之應放假日乙節屬實。又原告於110年4月2日均有上班，原告戊○○每小時工資為180元，其餘原告每小時工資為160元等情，為兩造所不爭執，則依被告提出之原告上班時數表，關於110年4月2日，原告戊○○之上班時數均為8小時41分，原告乙○○之上班時數為7小時13分，原告丙○○之上班時數為8小時57分，原告張雅芳之上班時數為8小時44分(見本院卷一第155頁、第175頁、第193頁、第211頁)，揆諸勞基法第39條規定，被告自應依原告實際上班時數給付加倍工資，亦即除將當日上班時數計入當月工時外，另應分別給付原告戊○○1,440元(180×8=1440)、原告乙○○1,120元(160×7=1120)、

原告丙○○、張雅芳均1,280元(160×8=1280)。原告乙○○於110年4月2日上班時數僅為7小時13分，未足8小時，其當日之加倍工資數額應為1,120元，其主張數額為1,280元云云，自非可採。

3.被告雖辯稱：原告均係排班制時薪制勞工，非以星期日為例假日之勞工，故110年4月4日當日既非原告之例假日，原告自無從以110年4月2日為清明節之補假日，而主張應加倍發給工資云云。惟110年之清明節及兒童節同為110年4月4日，而各於110年4月5日及同年4月2日為放假日，已如前述，則110年4月4日是否屬原告例假或休息日，均與被告是否應就原告於「應放假日」之110年4月2日上班而加倍發給工資無涉。是被告此部分抗辯，尚非可採。

4.被告又辯稱：若依時薪制計算，原告110年4月工資均低於2萬4,000元，然伊公司已以2萬4,000元計算原告該月之工資，則原告自無從再請求伊公司給付110年4月2日之加倍工資云云。然而，原告於110年1月至110年4月間之計薪方式係採時薪制，工資給付數額係以原告丙○○、丁○○、乙○○工資每小時160元，原告戊○○工資每小時160元，並均乘以其等每月實際工時計算，如所得金額小於2萬4,000元，則以2萬4,000元計等情，為兩造所不爭執，堪認兩造於此段期間，係約定原告之底薪為2萬4,000元，倘時計上工時數超出2萬4,000元時，則以實際工時計算工資，即兼採時薪及保障底薪制度。惟採月薪制下，遇有「例假、休息日」、「應放假日」及「特別休假」，雇主本應照常給付月薪，不得藉故扣除前開「休假日」之工資，而被告未能舉證證明兩造有就「例假、休息日」、「應放假日」及「特別休假」上班，均不另計加倍工資之約定，則110年4月2日兒童節之補假日既為內政部所定之應放假日，原告於當日工作，被告自應另行給付加倍工資。是被告此部分所辯，亦難謂有據。

5.綜上，核對前揭被告提出之上班時數表，未見被告就原告於110年4月2日上班發給原告戊○○1,440元、原告乙○○1,12

0元、原告丙○○、張雅芳均1,280元之加倍工資，則原告自尚未受領110年4月份補假日之加倍工資。

㈢原告是否自願終止兩造間勞動契約？兩造係於何時終止勞動契約？

1.按當事人之一方，遇有重大事由，其僱傭契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之。民法第489條第1項定有明文。次按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者；六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之。勞基法第14條第1項第5款、第6款及第2項亦定有明文。勞基法規定勞動契約之一方當事人有該法第12條第1項或第14條第1項各款所列情形之一時，他方得不經預告終止契約，即係將民法第489條第1項所指重大事由予以具體化之規定。是倘雇主有違反勞基法第14條第1項第5款或第6款規定之情形，即該當重大事由，勞工自得據以終止勞動契約。

2.原告於110年5月4日寄發存證信函向被告表示依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間之勞動契約，由被告於110年5月5日收受乙節，為兩造所不爭執，堪信為真實。被告固辯稱：原告於110年5月3日向伊公司稱要離職，並於同日中午拿取離職單離開伊公司，則原告單方所為終止勞動契約之意思表示，已發生終止勞動契約之效力云云。惟依被告之主張，原告僅口頭向被告表示欲辭職，而原告所拿取之離職單，尚未遞交被告，則縱認被告所主張之情節為真，亦難認原告於斯時已對被告為辭職之意思表示。況且，依被告提出之存證信函(見本院卷一第303至305頁)，可見被告於110年5月4日寄發存證信函予原告乙○○，略謂：被告於110年5月3日員工健康檢查後，通知台端(即收件人)隔日

仍應上班，以進行廠區清潔工作，詎為台端所拒，並提出離職申請，惟未繳交離職申請書即離去，台端今日申請事假/病假，不合勞工請事件須事前辦理，病假得事後請假，並提出證明文件之勞工請假規則，台端工作上不願遵守本公司指揮監督，又不遵守請假規定，爰依勞基法第12條第1項第4款規定終止僱傭關係等語。若被告主張其另行寄送前開存證信函予原告之情節屬實，則倘原告於110年5月3日確已向被告為辭職之意思表示，理應當場繳交離職申請書予被告，而無拿取離職申請書逕行離去，並於110年5月4日再向被告表示請假之可能，益徵原告於110年5月3日所為之表達，僅止於表示其等對工作不滿，有離職之意，尚難認已生辭職之效力。被告雖聲請通知證人甲○○到場作證，然證人甲○○經本院合法通知而未到庭，被告復未提出其他舉證以實其說，則被告主張兩造間勞動契約業經原告於110年5月3日自願終止云云，自無足採。

3.原告主張被告有不依勞動契約給付工作報酬及違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞，為被告所否認。原告於110年5月3日向屏東縣政府申請與被告進行勞資爭議調解，並於110年5月4日寄發存證信函向被告表示依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間之勞動契約，由被告於110年5月5日收受等情，為兩造所不爭執。又觀諸原告提出之存證信函(見本院卷一第63頁)，可見原告指摘被告有「未經原告同意一再變更計薪方式」、「每月薪資遲延給付」、「延長工時未給付加班費」、「片面減薪」、「110年農曆期間連續出勤」，並稱原告「總總行徑均已嚴重違反勞動法令」等語，則本院即應具體審究，於原告110年5月4日寄發存證信函時，被告是否確有違反勞基法第14條第1項第5款、第6款規定之情形。

4.查原告之工作時數紀錄各如本院卷一第139頁至215頁所示，原告丙○○、丁○○、戊○○均於110年1月1日上班，原告乙○○於同日則未上班，原告於110年4月2日均有上班；又

原告丙○○、丁○○、戊○○得分別請求被告給付110年1月1日之加倍工資各1,280元、1280元、1,440元等情，既為兩造所不爭執，被告復未舉證證明其確已給付原告丙○○、丁○○、戊○○110年1月1日之加倍工資各1,280元、1280元、1,440元，則被告於原告丙○○、丁○○、戊○○寄發存證信函時，自屬積欠此部分之工資。其次，原告主張被告就原告乙○○於110年2月至4月之工資，短少給付9,722元；又原告乙○○110年1月加班費為1萬2,482元等情，均為被告所不爭執，且依被告提出之原告上班時數表，亦未見被告就此部分工資及加班費已給付原告乙○○。再者，被告對於原告於110年4月2日上班乙情，積欠原告戊○○1,440元、原告乙○○1,120元、原告丙○○、張雅芳均1,280元之加倍工資，已據前述。被告雖辯稱：就原告乙○○短少之工資及加班費部分，係因計算錯誤，並非故意不發云云。惟縱認被告所辯計算錯誤之情節為真，因係被告之過失所致，仍屬被告「薪資遲延給付」或「未給付加班費」之情形。

5.按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：違反第21條第1項、第22條至第25條、第30條第1項至第3項、第6項、第7項、第32條、第34條至第41條、第49條第1項或第59條規定。勞基法第24條第1項、第36條第1項及第79條第1項第1款分別定有明文。查屏東縣政府於110年7月14日至被告公司所在地實施勞動檢查，並分別以110年8月19日屏府勞動資字第11041463700號、第00000000000號、第00000000000號行政裁處書裁處，意旨略以：被告與勞工約定每月5日發薪，惟每月發薪日均於5日以後，甚至每人亦不相同，且未徵得勞工同意，已違反勞基法第23條第1項規定；勞工即原告戊○○於109年12月30日至110年1月20日連續工作達22日，已違反勞動基準法第36條第1

項之規定；勞工即原告戊○○110年1月以時計薪(約定時薪180元)，110年1月2日工作達10小時50分(扣除休息時間)，超過正常工時8小時部分未依規定加成計算，仍僅以時薪180計算，已違反勞基法第24條第1項之規定；經函請被告陳述意見，並依法送達，被告均逾期未陳述，視同放棄陳述意見，堪認被告確有前揭裁處事實，爰依勞基法第79條第1項第1款規定各處罰鍰2萬元(共3次)等語，有各該行政裁處書附卷可考。從而，原告主張被告有「薪資遲延給付」、「未給付加班費」之情形，屬不依勞動契約給付工作報酬，且有「不遵守勞工每7日中應有2日之休息」之違反勞動契約或勞工法令，因而有不依勞動契約給付工作報酬及違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞之情形，即屬有據。

6.按年滿15歲以上，65歲以下之受僱於僱用5人以上公司、行號之員工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人。投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。投保單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處二倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人。勞工保險條例第6條第1項第2款及第72條第1項、第2項分別定有明文。查原告乙○○自109年9月19日起、原告丙○○、丁○○自109年10月5日起，原告戊○○自107年7月15日起，分別受僱於被告，則被告自應於原告受僱之初，即為原告辦理勞工保險手續，並負擔原告之保險費，惟被告自109年12月17日起，始以被告為投保單位，並以原告為被保險人，為原告辦理勞工保險之投保手續，有勞工保險被保險人投保資料表在卷可參(見本院卷一第55至62頁)。而被告未能說明其有何遲延為原告辦理勞工保險之投保手續之正當理由，自已違反前揭勞工保險條例之規定，而有違背勞工法令之情形。

7.是以，於原告110年5月4日寄發存證信函時，被告就兩造間勞動契約，確有「薪資遲延給付」、「未給付加班費」等不依勞動契約給付工作報酬，且有「不遵守勞工每7日中應有2日之休息」、「遲延為勞工辦理勞工保險之投保手續」之違背勞工法令之情形。

8.關於被告違反勞基法第14條第1項第5款規定部分，並無如同條第2項之30日除斥期間規定，原告於110年5月4日寄發存證信函而於同年月5日送達被告，自已發生效力。至被告違反勞基法第14條第1項第6款規定，就「遲延為勞工辦理勞工保險之投保手續」部分，觀之前揭勞工保險被保險人投保資料表，可見原告戊○○之資料列印日期為110年5月3日，並有勞動部勞工保險局屏東辦事處所蓋之同日戳章，原告乙○○、丙○○、張雅芳之資料，列印及戳章日期均為110年8月25日，而與原告於110年5月3日向屏東縣政府申請與被告進行勞資爭議調解之日期相符，則原告主張其等於110年5月3日始發現被告遲至109年12月17日方為其等投保勞保等語，應屬可信，是原告於110年5月4日寄發存證信函時，尚未逾30日之除斥期間。又「遲延為勞工辦理勞工保險之投保手續」部分，被告不遵守勞工每7日中應有2日之休息而使原告戊○○連續工作達22日，係109年12月30日至110年1月20日所發生之事實，原告戊○○應於當時即知悉其事，其遲至110年5月4日始寄發存證信函，已逾30日之除斥期間，而不得主張。

9.被告雖辯稱：勞基法第14條第1項第6款應作目的性限縮解釋，縱認伊公司計算工資有錯誤，情節亦非重大，原告尚不得依該條文規定終止勞動契約云云。惟被告除辯稱計算錯誤外，未能提出其短發國定假日工資、工資及加班費之合理依據，且被告除短發工資及加班費外，尚有「遲延為勞工辦理勞工保險之投保手續」之違反勞基法第14條第1項第6款情形，原告據此終止兩造間勞動契約，自屬有據，被告此部分所辯，則非可採。

10.綜上，被告確有「薪資遲延給付」、「未給付加班費」不依勞動契約給付工作報酬，且有「遲延為勞工辦理勞工保險之投保手續」之違背勞工法令之情形，原告自得不經預告終止兩造間勞動契約，而原告已於110年5月4日寄發存證信函，以被告違反勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定為由，終止兩造間之勞動契約，既由被告於110年5月5日收受，兩造間勞動契約應自當日起，即發生終止效力。

㈣原告請求被告給付如附表一所示之資遣費、特休假未休假工資、國定假日工資、短缺工資及加班費，並開立非自願離職證明書，有無理由？

1.資遣費：

⑴按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工作，每滿1年發給相當於1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1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給。勞基法第17條定有明文，而依勞基法第14條第4項規定，於勞工得不經預告終止契約時準用之。次按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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。

⑵查被告有勞基法第14條第1項第5款、第6款之情事，經原告於110年5月4日行使終止權(被告於110年5月5日收受意思表示通知)，已如前述，則兩造勞動契約業經原告於110年5月5日合法終止，被上訴人依勞基法第14條第4項準用第17條規定，自應發給原告資遣費。

⑶關於資遣費之計算，兩造就原告於勞動契約終止前，每月工資係以其等時薪乘以每月實際工時計算，如所得金額小於2

萬4,000元，則以2萬4,000元計，至於全勤獎金1,800元及加班費均另計算，原告乙○○、丙○○、丁○○、戊○○之平均工資分別為2萬7,718元、2萬7,692元、2萬6,863元、3萬538元等情，均不爭執。又被告對於倘認原告本件請求資遣費為有理由，則被告應給付原告乙○○、丙○○、丁○○之資遣費，各為8,662元、8,039元、7,798元乙節，亦不爭執。是原告乙○○、丙○○、丁○○請求被告各給付資遣費8,662元、8,039元、7,798元部分，即為有理由，應予准許。

⑷至原告戊○○雖主張其得請求資遣費之數額為4萬2,796元云云，然原告戊○○在福味企業社之工作年資，無從併入其在被告之工作年資，業如前述，則原告戊○○受僱於被告之期間應為109年6月28日起至110年5月5日止，其得請求被告給付之資遣費為1萬3,063元【30538×77/180(新制基數）=13063，不足1元部分四捨五入，以下同】。原告戊○○主張其得請求資遣費4萬2,796元，係以107年7月15日起至110年5月3日止作為其受僱於被告期間計算；被告辯稱原告戊○○得請求之資遣費為1萬2979元，則係以109年6月28日起至110年5月3日止作為原告戊○○之受僱期間，然本件原告戊○○受僱於被告之期間既為109年6月28日起至110年5月5日止，業經本院認定如前，是本件原告戊○○得請求被告給付之資遣費即為1萬3,063元，方屬正確。從而，原告戊○○請求被告給付資遣費4萬2,796元，於1萬3,063元本息範圍內，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。

2.特休假未休假工資：

⑴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，給予3日特別休假；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項第1款、第4項分別定有明文。

⑵原告乙○○、丙○○、丁○○得請求被告給付特休假未休工資3,840元，為兩造所不爭執，則被告對於原告乙○○、丙○○、丁○○就此金額部分之請求，已為自認，是原告乙○

○、丙○○、丁○○請求被告如數給付此部分金額，即為有理由，應予准許。

⑶原告戊○○受僱於被告之期間為109年6月28日起至110年5月5日止，已如前述，揆諸首開說明，應給予3日特別休假，原告戊○○主張其特別休假為10日云云，尚難憑採。據此計算，原告戊○○得請求被告給付之特休假未休工資即為4,320元(180×8×3=4320)，而被告對此請求數額，不予爭執，則原告戊○○請求被告給付特休假未休工資1萬4,400元本息，於4,320元範圍內，為有理由，應予准許：逾此範圍，則為無理由，應予駁回。

3.國定假日工資：

110年4月2日兒童節之補假日既為內政部所定之應放假，原告於當日工作，被告自應另行給付加倍工資，而被告對於原告於110年4月2日上班乙情，積欠原告戊○○1,440元、原告乙○○1,120元、原告丙○○、張雅芳均1,280元之加倍工資等情，已據前述。其次，原告丙○○、丁○○、戊○○均於110年1月1日上班，為兩造所不爭執，而依紀念日及節日實施辦法第2條第1項第1款，中華民國開國紀念日(即元旦)為1月1日，依勞基法第37條第1項規定，被告即應予原告丙○○、丁○○、戊○○休假。惟原告丙○○、丁○○、戊○○於110年1月1日各上班11小時39分、11小時39分、11小時40分，而被告未於當月發給加倍工資，有原告上班時數表附卷可稽(見本院卷一第169頁、第187頁、第205頁)，被告復未舉證證明其就此已給付原告丙○○、丁○○、戊○○，堪認被告就110年1月1日上班部分，分別積欠原告丙○○、丁○○、戊○○加倍工資各1,280元、1,280元、1,440元。從而，原告請求被告加計法定遲延利息給付原告丙○○、丁○○、戊○○各2,560元、2,560元、2,880元國定假日工資部分，為有理由，應予准許；請求被告給付原告乙○○1,280元國定假日工資部分，則於1,120元範圍內，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。

4.短缺工資：

⑴按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又稱消費借貸者，於當事人間必本於借貸之意思合致，而有移轉金錢或其他代替物所有權於他方之行為，始得當之。是以消費借貸，因交付金錢之原因多端，除有金錢之交付外，尚須本於借貸之意思而為交付，方克成立。倘當事人主張與他方有消費借貸關係存在者，自應就該借貸意思互相表示合致及借款業已交付之事實，均負舉證之責任，其僅證明有金錢之交付，未能證明借貸意思表示合致者，仍不能認為有該借貸關係存在（最高法院98年度台上字第1045號判決意旨參照）。

⑵原告主張：原告丙○○於110年1月之應領工資，扣除其預向被告借支之1萬5,000元後，被告仍短付1萬4,592元等語，並提出原告丙○○於110年1月之上班時數表為證(見本院卷一第111頁)。被告則主張：原告丙○○於110年1月間向伊公司借支2萬9,592元，伊公司並無短付原告丙○○1萬4,592元等語。是兩造就原告丙○○於110年1月向原告借支之金額，為迥異之主張，而所謂工資之借支，係勞工於發薪日前預向雇主借款，再由雇主於發薪時將此借款債權之數額，與該月應發之工資相抵銷，僅就餘額對勞工給付工資，則其性質，仍屬民法上之消費借貸。被告主張原告丙○○於110年1月間向被告借支2萬9,592元，而原告僅就其中1萬5,000元借支金額部分不予爭執，則揆諸首揭說明，自應由被告就其與原告丙○○間超出1萬5,000元借款部分，有借貸意思互相表示合致，且已交付借款之事實，負舉證責任。

⑶觀之被告及原告所提出原告丙○○110年1月之上班時數表，可見被告所提出之版本，記載原告丙○○於110年1月之上班時數表記載合計時數300.8小時、月薪4萬9,928元、借支2萬9,592元、健保167元、勞保169元、應領薪資2萬元；原告所提出之版本，除前開借支金額記載為1萬5,000元、應領薪資記載3萬4,592元外，其餘記載均胥同於被告所提出之版本。

前開2上班時數表既分別為兩造所提出，並均主張為被告所製作，而其內容僅有借支金額、應領薪資不同，則本院即難單憑前開2上班時數表所記載之內容，逕認原告或被告所主張之原告丙○○110年1月借支金額為正確。惟被告所主張之借支數額，於超過1萬5,000元部分既為原告丙○○所否認，而被告未能提出任何證據證明其與原告丙○○間就超過1萬5,000元部分，有消費借貸之意思合致，復未能證明其已實際交付借款，揆諸舉證責任分配法則，此部分舉證責任之不利益即應歸被告負擔。從而，原告主張被告短付原告丙○○110年1月之工資1萬4,592元(00000-00000=15000)，即屬有據，應予准許。

⑷被告主張：依伊公司提出之原告上班時數表，原告丙○○於109年12月應領薪資總額為2萬4,997元，惟原告丙○○於當月向伊公司借支5,000元，則伊公司就109年12月僅須再給付原告丙○○1萬9,997元，然伊公司於給付薪資時，仍匯款2萬4,997元予原告丙○○，原告丙○○既有溢領109年12月薪資5,000元之事實，依民法第334條第1項及不當得利法律關係，伊公司就原告丙○○本件所得請求之數額，主張抵銷云云。原告雖不爭執原告丙○○於109年12月向被告借支5,000元之事實，惟陳稱：實際上被告於109年12月並未在原告丙○○之薪資扣除此金額，而係在其姊妹即原告丁○○同月之薪資處扣除5,000元，此可能係因被告混淆實際借支者為何人所致，原告丁○○願代原告丙○○清償前開5,000元借款，則前開5,000元借款債務既因清償而消滅，被告自不得再主張抵銷等語。經查，依被告提出之原告上班時數表，可見記載原告丙○○自109年12月1日起至15日之工資為6,533元，109年12月16日起至109年12月31日止之工資為1萬6,664元，並記載原告丙○○於當月借支5,000元，合計總額為1萬9,997元(見本院卷一第185頁），亦即其所謂「合計總額」係以原告丙○○當月之工作時數，乘以其時薪，加計全勤獎金1,800元，再扣除5,000元之數額(計算式：6533+16664+00

00-0000=19,997)；並可見記載原告丁○○109年12月工資合計總額為2萬4,998元，「借支5千」，並「扣薪5000」，應領薪資為1萬9,998元(見本院卷一第203頁）。又被告於110年1月6日分別匯款2萬4,997元、1萬9,998元予原告丙○○、丁○○，有原告提出之原告丙○○、丁○○存摺封面及內頁在卷可考（見本院卷二第35至42頁），則前開原告上班時數表雖記載於109年12月間原告丙○○、丁○○分別借支5,000元，然被告實際給付之當月工資，就原告丙○○部分未扣除前開5,000元等情，堪予認定，是原告丙○○確有溢領109年12月工資5,000元之情事，其受領此部分給付無法律上原因，致被告受有損害，被告主張其因此對原告丙○○有5,000元之不當得利債權，應可採信。

⑸被告主張原告丁○○於109年12月間向被告借支5,000元，為原告所否認，而被告雖於110年1月6日自應發給原告丁○○之工資先扣除5,000元，始就餘額為匯款，然被告未提出借據、簽收單等借支憑證，復未舉證證明其確有交付5,000元借支款予原告丁○○，自難認原告丁○○確於109年12月間向被告借支5,000元，則被告前開5,000元扣款，即屬於法無據，尚積欠原告丁○○109年12月之工資5,000元。就此，原告於本院111年12月6日主張：原告丁○○願代原告丙○○清償前開5,000元借款等語，究其真意，乃係原告丁○○將被告對其所負前開5,000元工資債權讓與原告丙○○後，再由原告丙○○以被告對其所負工資債務，與原告丙○○對被告所負之前開5,000元不當得利債務，兩相抵消。而此債權讓與及抵銷之主張，業經原告丙○○、丁○○之訴訟代理人當庭為表示，而經被告之訴訟代理人收受其表示，對被告即生債權讓與及抵銷之效力。經此抵銷結果，原告丙○○就前開溢領5,000元部分，已不對被告負有債務，是被告主張以原告丁○○對其所負5,000元債務，與本件原告丁○○對其所得請求之數額為抵銷云云，並無可採。從而，原告丙○○請求被告給付短缺工資1萬4,592元，應為有理由，應予准許。

⑹原告主張：扣除原告張雅芳於110年1月向被告借支之1萬2,000元後，被告短付原告丁○○110年1月之工資2,000元等語，為被告否認，辯稱：依伊公司提出之原告上班時數表，可見原告張雅芳於110年1月向伊公司借支1萬4,000元，伊公司就此並無短付工資2,000元云云。惟兩造分別提出之原告丁○○110年1月上班時數表(見本院卷一第109頁、第205頁)，除原告版本記載借支金額1萬2,000元、應領薪資4萬1,619元，被告版本記載借支金額1萬4,000元、應領薪資2萬9,619元外，其餘記載均相同，而原告張雅芳否認超過1萬2,000元借支金額之事實，被告未能就超過部分舉證以實其說，負未能舉證證明其已給付此2,000元工資，揆諸舉證責任分配法則，此部分舉證之不利益亦應歸由被告負擔。是以，原告主張被告就原告丁○○110年1月之工資短付2,000元，應屬可信，則原告丁○○請求被告就此如數給付，為有理由，應准許之。

⑹至原告主張被告短付原告乙○○(110年2月至4月)工資9,722元，被告就此不予爭執，則原告乙○○請求被告給付短缺工資9,722元，亦為有理由，而應予准許。

5.加班費：

⑴按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2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。雇主使勞工於勞基法條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。勞基法第24條第1項第1、2款、第2項定有明文。次按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。勞基法第30條第5項、第6項亦定有明文。

⑵依兩造不爭執之原告上班時數表，可見原告於110年1月間之工時情形，各如附表二所示，兩造雖分別主張原告丙○○、丁○○、戊○○之加班時數各如附表二所示，惟110年1月20日原告丁○○之上班時數為13時50分，兩造均認定其當日加班時數為3.5時，顯有誤算；又勞基法係為保障勞工權益、加強勞雇關係而規範勞動條件之最低標準，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定最低標準（勞基法第1條規定參照），勞基法關於延長工時工資之給付，並未限定應以30分鐘或1小時為計算單位，是勞工有延長工時者，雇主即應按勞工實際工作時間計付延長工時之工資，則兩造所主張原告丙○○、丁○○、戊○○之加班時數，應各以其等之實際加班時數為計算，即為如附表二所示本院認定加班時數欄所載，方屬正確。兩造或以超過半小時而未滿1小時部分直接進位，或將超過半小時或1小時部分逕行捨去，均非可採。

⑶被告對於原告乙○○110年1月加班費為1萬2,482元，不予爭執；又本院認定之原告丙○○、丁○○、戊○○110年1月加班時數，均高於原告主張之時數，則據此計算之加班費，亦顯高於原告所主張之數額。從而，原告乙○○、丙○○、丁○○、戊○○僅請求被告各給付加班費1萬2,482元、1萬2,868元、8,295元、1萬6,997元，均為有理由，應予准許。

6.非自願離職證明書：

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。次按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。就業保險法第11條第3項亦定有明文。是依上開規定意旨，勞工即得請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。經查，原告依勞基法第14條第5款、第6款規定，於110年5月5日終止兩造間勞動契約，已如前述，核與就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職情形相符，原告自得依上開規定，請求被告

開立非自願離職證明書。是原告此部分主張，應屬有據，應予准許。

7.本件遲延利息應自111年2月12日起算，為兩造所不爭執，依此，原告請求被告加計法定遲延利息給付原告乙○○3萬5,986元，於3萬5,826元(8662+3840+1120+9722+12482=35826)本息範圍內；原告丙○○、丁○○請求被告加計法定遲延利息各給付4萬1,899元(8039+3840+2560+14592+12868=41899)、2萬4,493元(7798+3840+2560+2000+8295=24493)；原告戊○○請求被告加計法定遲延利息給付7萬7,073元，於3萬7,260元(13063+4320+2880+16997=37260)本息範圍內；暨原告請求被告各開立非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准許。逾前開範圍部分，為無理由，應予駁回。

五、綜上所述，本件原告依勞基法第17條、19條、第24條、第38條、第39條、就業保險法第11條第3項規定及兩造間勞動契約法律關係，請求被告各給付原告如附表一所示之金額，及均自111年2月12日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並各開立非自願離職證明書予原告，於如主文第1項所示範圍內，為有理由，應予准許。逾此範圍，非有理由，應予駁回。又本件命被告給付金錢部分，其價額未逾50萬元，應依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，依職權宣告假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後均於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第389條第1項第5款、第79條、第85條第1項後段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　20　　日

民事勞動法庭　　法　官　薛全晉

正本係照原本作成。

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

（均須按他造當事人之人數附繕本）。

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　　112　　年　　6　　月　　26　　日

書記官　蔡語珊

附表一：（新臺幣/元）

原告	資遣費	特休假未休假工資	國定假日工資	短缺工資	加班費	總金額
乙○○	8,662	3,840	1,280	9,722	1萬2,482	3萬5,986
丙○○	8,039	3,840	2,560	1萬4,592	1萬2,868	4萬1,899
丁○○	7,798	3,840	2,560	2,000	8,295	2萬4,493
戊○○	4萬2,796	1萬4,400	2,880	0	1萬6,997	7萬7,073

附表二：

日期	原告	總工時	是否為休息、例假日工作	原告主張加班時數	被告主張加班時數	本院認定加班時數（四捨五入至小數點後第2位）
1	丙○○	11時39分	否	3.5時	3.5時	3.65時
	丁○○	11時39分	否	3.5時	3.5時	3.65時
	戊○○	11時40分	否	3.5時	3.5時	3.67時
2	丙○○	11時45分	否	3.5時	3.5時	3.75時
	丁○○	11時45分	否	3.5時	3.5時	3.75時
	戊○○	11時50分	否	3.5時	3.5時	3.83時
3	丙○○	11時23分	否	3時	3時	3.38時
	丁○○	11時22分	否	3時	3時	3.36時
	戊○○	11時29分	否	3.5時	3時	3.48時
4	丙○○	13時7分	否	5時	5時	5.12時
	丁○○	13時7分	否	5時	5時	5.12時
	戊○○	13時8分	否	5時	5時	5.13時

5	丙○○	休息日	否	0時	0時	0時
	丁○○	休息日	否	0時	0時	0時
	戊○○	14時3分	否	6時	6時	6.05時

6	丙○○	12時54分	否	5時	4.5時	4.9時
	丁○○	2時54分	否	0時	0時	0時
	戊○○	12時54分	否	5時	4.5時	4.9時

7	丙○○	13時8分	否	5時	5時	5.13時
	丁○○	13時8分	否	5時	5時	5.13時
	戊○○	13時10分	休息日工作	5時	5時	5.17時

8	丙○○	12時21分	例假日工作	4時	4時	4.35時
	丁○○	12時20分	例假日工作	4時	4時	4.33時
	戊○○	12時20分	例假日工作	4時	4時	4.33時

9	丙○○	12時45分	否	5時	4.5時	4.75時
	丁○○	休息日	否	0時	0時	0時
	戊○○	12時44分	否	4.5時	4.5時	4.73時

10	丙○○	11時56分	否	5時	4.5時	4.93時
	丁○○	例假日	否	0時	0時	0時
	戊○○	12時3分	否	4時	4時	4.05時

11	丙○○	13時2分	否	5時	5時	5.03時
	丁○○	13時2分	否	5時	5時	5.03時
	戊○○	13時5分	否	5時	5時	5.08時

12	丙○○	10時9分	否	2時	2時	2.15時
	丁○○	10時9分	否	2時	2時	2.15時
	戊○○	13時24分	否	5.5時	5時	5.4時

13	丙○○	12時33分	否	4.5時	4.5時	4.55時

	丁○○	10時6分	否	2時	2時	2.1時
	戊○○	12時36分	否	4.5時	4.5時	4.6時

14	丙○○	12時36分	休息日工作	4.5時	4.5時	4.6時
	丁○○	12時36分	否	4.5時	4.5時	4.6時
	戊○○	12時38分	休息日工作	4.5時	4.5時	4.63時

15	丙○○	13時56分	休息日工作	6時	5.5時	5.93時
	丁○○	13時56分	否	6時	5.5時	5.93時
	戊○○	13時56分	例假日工作	6時	5.5時	5.93時

16	丙○○	12時43分	否	4.5時	4.5時	4.72時
	丁○○	12時43分	否	4.5時	4.5時	4.72時
	戊○○	12時41分	否	4.5時	4.5時	4.68時

17	丙○○	12時35分	否	4.5時	4.5時	4.58時
	丁○○	12時34分	否	4.5時	4.5時	4.56時
	戊○○	12時37分	否	4.5時	4.5時	4.62時

18	丙○○	12時44分	否	4.5時	4.5時	4.73時
	丁○○	12時44分	否	4.5時	4.5時	4.73時
	戊○○	12時44分	否	4.5時	4.5時	4.73時

19	丙○○	11時44分	否	3.5時	3.5時	3.73時
	丁○○	11時44分	否	3.5時	3.5時	3.73時
	戊○○	11時47分	否	3.5時	3.5時	3.78時

20	丙○○	13時56分	否	6時	5.5時	5.93時
	丁○○	13時50分	否	3.5時（誤算）	3.5時（誤算）	5.83時
	戊○○	10時47分	否	2.5時	2.5時	2.78時

21	丙○○	休息日	否	0時	0時	0時
	丁○○	休息日	否	0時	0時	0時
	戊○○	休息日	否	0時	0時	0時

22	丙○○	11時11分	例假日工作	3時	3時	3.18時
	丁○○	11時12分	例假日工作	3時	3時	3.2時
	戊○○	11時15分	例假日工作	3時	3時	3.25時

23	丙○○	10時24分	否	2時	2時	2.4時
	丁○○	10時23分	否	2時	2時	2.3時
	戊○○	10時28分	否	2.5時	2時	2.47時

24	丙○○	10時45分	否	2.5時	2.5時	2.75時
	丁○○	10時45分	否	2.5時	2.5時	2.75時
	戊○○	10時47分	否	2.5時	2.5時	2.78時

25	丙○○	休息日	否	0時	0時	0時
	丁○○	休息日	否	0時	0時	0時
	戊○○	休息日	否	0時	0時	0時

26	丙○○	5時46分	否	0時	0時	0時
	丁○○	5時46分	否	0時	0時	0時
	戊○○	5時50分	否	0時	0時	0時

27	丙○○	7時49分	否	0時	0時	0時
	丁○○	7時46分	否	0時	0時	0時
	戊○○	7時53分	否	0時	0時	0時

28	丙○○	休息日	否	0時	0時	0時
	丁○○	休息日	否	0時	0時	0時
	戊○○	休息日	否	0時	0時	0時

29	丙○○	8時9分	否	0時	0時	0時
	丁○○	8時9分	否	0時	0時	0時
	戊○○	8時13分	否	0時	0時	0時

30	丙○○	休息日	否	0時	0時	0時

（續上頁）

	丁○○	休息日	否	0時	0時	0時
	戊○○	休息日	否	0時	0時	0時

31	丙○○	9時48分	否	1.5時	1.5時	1.8時
	丁○○	9時48分	否	1.5時	1.5時	1.8時
	戊○○	9時50分	否	1.5時	1.5時	1.83時
總計	丙○○			平日第9-10小時：共37.5時 平日第11-12小時(含以上)：共37時 休息及例假日：共49.5時	平日第9-10小時：共37.5時 平日第11-12小時(含以上)：共35時 休息及例假日：共49時	平日第9-10小時：共37.8時 平日第11-12小時(含以上)：共40.18時 休息及例假日：共50.06時
	丁○○			平日第9-10小時：共35.5時 平日第11-12小時(含以上)：共30.5時 休息及例假日：共23時	平日第9-10小時：共35.5時 平日第11-12小時(含以上)：共30時 休息及例假日：共23時	平日第9-10小時：共35.83時 平日第11-12小時(含以上)：共35.44時 休息及例假日：共23.53時
	戊○○			平日第9-10小時：共37.5時 平日第11-12小時(含以上)：共38.5時 休息及例假日：共62.5時	平日第9-10小時：共37.5時 平日第11-12小時(含以上)：共36.5時 休息及例假日：共62時	平日第9-10小時：共37.83時 平日第11-12小時(含以上)：共40.76時 休息及例假日：共63.31時