

臺灣高等法院臺中分院民事判決

111年度勞上字第7號

上訴人即

追加之訴原告 洪睿彬

訴訟代理人 蔡明宏律師

林慈慧

上訴人即

追加之訴被告 禹昌企業股份有限公司

法定代理人 賴正宗

訴訟代理人 蔡慶文律師

複代理人 戴君容律師

訴訟代理人 黃茂松律師

上 一 人

複代理人 盧錫銘律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國110年11月30日臺灣彰化地方法院109年度勞訴字第5號第一審判決提起上訴，並為訴之變更及追加，本院於中華民國112年5月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回洪睿彬後開第2項之訴部分，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，禹昌企業股份有限公司應再給付洪睿彬新臺幣貳拾肆萬柒仟零陸拾柒元，及自民國109年5月8日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

禹昌企業股份有限公司給付洪睿彬新臺幣貳萬捌仟伍佰捌拾參元，及自民國111年8月9日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

洪睿彬其餘上訴及追加之訴均駁回。

禹昌企業股份有限公司之上訴駁回。

01 洪睿彬上訴部分第一、二審及追加之訴之訴訟費用，由禹昌企業
02 股份有限公司負擔百分之十四，餘由洪睿彬負擔。

03 禹昌企業股份有限公司上訴部分第二審訴訟費用由禹昌企業股份
04 有限公司負擔。

05 本判決第二項、第三項洪睿彬勝訴部分，得假執行。但禹昌企業
06 股份有限公司如以新臺幣參拾肆萬零陸佰伍拾元為洪睿彬預供擔
07 保，得免為假執行。

08 洪睿彬其餘假執行之聲請駁回。

09 事實及理由

10 壹、程序部分：

11 一、按當事人之法定代理人其代理權消滅者，應由有代理權之法
12 定代理人承受訴訟，此觀民事訴訟法第170條之規定自明。

13 查禹昌企業股份有限公司(下稱禹昌公司)法定代理人原為賴
14 儀城，嗣變更為賴正宗，有禹昌公司所提公司變更登記表可
15 稽，賴正宗並具狀聲明承受訴訟（見原審卷卷一第269至275
16 頁），核無不合，先予敘明。

17 二、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為
18 本案之言詞辯論者，應得其同意，民事訴訟法第262條第1項
19 定有明文。此規定依民事訴訟法第463條規定，於第二審程
20 序準用之。

21 (一)查，本件洪睿彬原對禹昌公司及十鴻企業有限公司(下稱十
22 鴻公司)提起上訴，經洪睿彬於民國111年8月2日具狀撤回對
23 十鴻公司之起訴，並經十鴻公司表示同意，則該撤回已生效
24 力，十鴻公司已非本件當事人。（見本院卷二第345頁、卷
25 三第47頁）

26 (二)次查，洪睿彬上訴時原請求禹昌公司給付國定假日加班費17
27 萬0848元、勞保老年給付41萬2200元、退還所繳勞保費5萬4
28 000元、退還社會保險費7萬2000元等項目，嗣於本院審理
29 時變更請求禹昌公司給付如附表五所示項目，並撤回前開國
30 定假日加班費17萬0848元、勞保老年給付41萬2200元、退還
31 所繳勞保費5萬4000元、退還社會保險費7萬2000元等項目之

主張（見本院卷卷三第48頁），是以就國定假日加班費17萬0848元、勞保老年給付41萬2200元、退還所繳勞保費5萬4000元、退還社會保險費7萬2000元等項目，非本院審理範圍，合先敘明。

三、再按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求基礎事實同一者，及擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2、3款分別定有明文。

(一)查洪睿彬於111年8月9日本院審理時追加主張依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第36條第1項之規定，請求禹昌公司給付未返臺天數加班費新臺幣（下同）47萬3832元，及依勞基法第22條之規定，追加請求禹昌公司給付薪資人民幣2萬4642元，其基礎事實均為兩造就系爭僱傭關係所衍生禹昌公司有無短少給付薪資及加班費等爭議，揭諸上開規定，基礎社會事實同一，洪睿彬此部分追加，應予准許。（見本院卷卷二第341頁）

(二)次查，洪睿彬上訴聲明第2、3項原為：禹昌公司應再給付洪睿彬232萬4976元及再提繳退休金28萬7647元至洪睿彬勞工退休金專戶。（見本院卷卷一第13頁），嗣於本院審理時，擴張上訴聲明第2、3項為：禹昌公司應再給付洪睿彬233萬7975元及人民幣2萬4642元，及應再提繳退休金174萬0384元至洪睿彬勞工退休金專戶。核屬擴張應受判決事項之聲明，揭諸前開規定，洪睿彬此部分擴張上訴聲明，於法並無不合，亦應准許。（見本院卷卷三第89頁）

貳、實體部分：

一、洪睿彬主張：

(一)洪睿彬於98年9月28日受僱禹昌公司擔任業務經理一職，每月工資為5萬3000元，102年起之月薪為6萬3000元，另洪睿彬實際工資應另行加計含機票每3個月一次折現約1萬2000元、折現房租每月6000元、提供伙食折現每月7200元、汽車保養費每月人民幣600元，換算每月工資合計應加計約2萬元

01 即每月8萬3000元。98年10月10日洪睿彬先被派往禹昌公司
02 位於大陸地區上海上福分部受訓，10月24日又被派赴瀋陽尚
03 威塑料製品有限公司（下稱瀋陽尚威公司）就任業務經理一
04 職。嗣後禹昌公司以其大陸地區業務縮編為由，於107年8月
05 31日資遣洪睿彬，並僅給付資遣費、預告工資及107年8月份
06 之工資等，合計41萬8827元予洪睿彬。

07 (二)禹昌公司未依法給付洪睿彬工資、加班費及特休未休工資，
08 且未依法為洪睿彬投保勞保及提撥勞工退休金，並造成洪睿
09 彬無法請領失業給付，洪睿彬爰依法請求項目及金額如下：

10 (1)102年9月28日起至107年8月31日止之特別休假未休工資18萬
11 9811元：

12 洪睿彬102年9月28日起至107年8月31日止，有如附表一所示
13 之特別休假，然禹昌公司均未給予特別休假，爰依據勞基法
14 第38條之規定，請求禹昌公司給付如附表一所示特別休假未
15 休之工資合計18萬9811元。（見本院卷四第209頁）

16 (2)103年2月起至107年8月止例假日加班費145萬4492元：

17 洪睿彬於大陸瀋陽尚威公司任職期間，週六均需加班8小
18 時，另每月週日需值班一次，然洪睿彬自103年2月起至107
19 年8月31日止，於如附表二所示例假日加班，惟禹昌公司均
20 未給付加班費。依據勞基法第24條、第36條第1項，洪睿彬
21 得請求103年2月至107年8月離職止，周六加班231天及周日
22 加班60天，共145萬4492元。【計算式：周六231天×5652元=
23 130萬5612元；週日60天×2833元=16萬9980元。130萬5612元
24 +16萬9980元=147萬5592元，僅求償145萬4492元。】（見本
25 院卷四第235頁至第245頁）且禹昌公司應提出洪睿彬出勤紀
26 錄，就洪睿彬加班事實負舉證責任。

27 (3)102年至106年未返臺天數加班費47萬3832元：

28 禹昌公司承諾洪睿彬每3個月可返臺10天，嗣洪睿彬因加班
29 未能返臺，然於102年至106年詳如附表三所示期間未能返
30 臺，依據勞基法第24條、第36條第1項，洪睿彬得請求任職
31 期間未返臺天數168天之加班費，共47萬3832元。（日期及工

資計算見本院卷四第229頁)

(4)102年1月至107年8月薪資人民幣2萬4642元：

洪睿彬薪資結構應含臺灣部分及大陸瀋陽尚威公司部分，然禹昌公司旗下之瀋陽尚威公司自102年1月至107年8月詳如附表四所示期間止，就大陸部分薪資短少給付人民幣2萬4642元，洪睿彬得依勞基法第22條請求給付。(日期見本院卷四第215-217頁)

(5)勞工退休金58萬1604元及勞退收益115萬8780元：

禹昌公司僅以2萬4000元為洪睿彬投保並提撥勞工退休金，依據勞工退休金條例第14條，洪睿彬得請求禹昌公司應補提撥勞工退休金58萬1604元。且因禹昌公司未足額提撥勞工退休金，致洪睿彬勞退專戶內應獲得之收益分配短少115萬8780元，依據勞工退休金第6條、第14條、第31條，禹昌公司應將上開金額合計174萬0384元提撥至洪睿彬勞工退休金專戶。

(6)失業給付21萬9840元：

因禹昌公司未為洪睿彬投保勞保，依據就業服務法第38條，洪睿彬得請求禹昌公司給付勞保失業給付21萬9840元。【計算式：45800元 $\times$ 6 $\times$ 0.8=21萬9840元】

二、禹昌公司則以：

(一)洪睿彬由十鴻公司招募後，前往瀋陽尚威公司工作，洪睿彬係由十鴻公司招聘派任，為隸屬於十鴻公司之員工，且洪睿彬派往瀋陽尚威公司擔任建材業務經理職務，於十鴻公司授權範圍內，可全權自行裁量決定處理事務方法，並非單純因受僱給付勞務而獲致工資，故與十鴻公司僅是委任關係，縱認具僱傭關係，亦存在於洪睿彬與十鴻公司間。又基於對洪睿彬之保障，在臺仍由十鴻公司依底薪辦理勞健保投保，並由十鴻公司給付新臺幣部分工資，外派部分另由瀋陽尚威公司發給報酬每月人民幣5300元，僅因作業便利由禹昌公司代為發放新臺幣款項。

(二)關於洪睿彬主張禹昌公司應給付之金額均無理由：

01 (1)特別休假未休工資部分：

02 洪睿彬派至瀋陽尚威公司擔任業務經理前已同意，除休假調
03 整配合大陸地區國定假日外，特別休假即每3個月返臺1次，
04 休假7至10天。縱認洪睿彬有未休之特別休假，洪睿彬既未
05 舉證證明其曾請求特別休假而遭拒絕，或在特別休假時被要
06 求工作，自不得於勞動契約終止後，再行使特別休假之權
07 利，又縱認上訴人洪睿彬可請求，亦僅有自本件訴訟繫屬即
08 109年2月13日往回推算5年以前之特休未休工資尚未罹於時
09 效，則洪睿彬於104年2月13日前之特休假未休工資已罹於5
10 年時效，故不得請求。

11 (2)加班費部分：

12 洪睿彬所提表格均為其片面製作之文書，禹昌公司否認真
13 正。且瀋陽尚威公司位處東北，每遇冬季、工程無法進行
14 時，洪睿彬所負責之建材業務亦停擺，但工資並不因此受影
15 響，故而洪睿彬並無加班情事，且因前述假期已補休，實際
16 工作時間並無超時致應加計加班費之情形。未返臺之加班費
17 與例假日加班費有重複請求之虞外，又縱認洪睿彬得請求，
18 然亦僅得請求其自本件訴訟繫屬即109年2月13日往回推算5
19 年未罹逾時效，於104年2月13日以前之例假日加班費已罹於
20 時效，另未返臺之加班費，洪睿彬遲至111年6月12日始以民
21 事上訴理由（六）狀追加，則106年6月12日前之加班費亦罹
22 於時效，不得請求。

23 (3)薪資人民幣2萬4642元部分：

24 禹昌公司與洪睿彬間不存在僱傭關係，外派部分係由瀋陽尚
25 威公司給付報酬，洪睿彬不得向禹昌公司請求。縱洪睿彬請
26 求有理由，然洪睿彬遲至110年9月23日方以民事呈報書狀追
27 加請求，則於105年9月23日前之薪資請求權亦已罹於時效。

28 (4)勞工退休金即勞退收益部分：

29 禹昌公司未與洪睿彬成立僱傭關係，洪睿彬之投保暨退休金
30 提繳，均係按其與十鴻公司間約定數額辦理，並無短繳，無
31 補繳勞工退休金之事，亦無產生收益差額。

01 (5)失業給付部分：

02 須符合就業保險法非自願離職之要件始得領取失業給付，如
03 洪睿彬不符請領資格，自無因十鴻公司致無法領取之情形，
04 難認有損害，不得請求。

05 (三)又洪睿彬自98年9月28日即受雇，縱有於假日、特別休假日
06 工作之情形，然其所受領之給付既明顯逾勞動基準法所定之
07 勞動條件，否則若有洪睿彬所述短少情形，洪睿彬亦不可能
08 願意工作長達10年，則洪睿彬事後逾越兩造之約定，另請求
09 加給休假及延長工時報酬之舉止，非但有違誠信，更有權利
10 濫用之虞。

11 三、原審判決結果及本件兩造上訴、答辯聲明：

12 (一)原審為洪睿彬一部勝訴、一部敗訴之判決，即判決命：(1)禹
13 昌公司應給付洪睿彬6萬5000元，及自109年5月8日起至清償
14 日止之利息。(2)禹昌公司應提繳退休金25萬1106元至洪睿彬
15 勞工退休金專戶，並依職權為準、免假執行宣告。另駁回洪
16 睿彬其餘之訴及假執行之聲請。兩造就其等敗訴部分不服，
17 分別提起上訴。

18 (二)洪睿彬上訴及擴張聲明求為判決：(1)原判決不利於洪睿彬部
19 分廢棄。(2)上開廢棄部分，禹昌公司應再給付洪睿彬233萬7
20 975元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年5月8日至清償日
21 止，按週年利率百分之五計算之利息。(3)禹昌公司應給付洪
22 睿彬人民幣2萬4642元（換算後為11萬2121元），及自111年
23 8月9日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息（見
24 本院卷卷六第93頁）。(4)上開廢棄部分，禹昌公司應再提繳
25 退休金174萬0384元至洪睿彬勞工退休專戶。（見本院卷卷三
26 第89頁）。並就禹昌公司上訴部分答辯聲明求為判決：上訴
27 駁回。

28 (三)禹昌公司上訴聲明求為判決：(1)原判決不利於禹昌公司之部
29 分廢棄。(2)上廢棄部分，洪睿彬在第一審之訴及假執行聲請
30 均駁回。（見本院卷一第9頁）。並就洪睿彬上訴部分答辯聲
31 明求為判決：上訴駁回。

01 四、兩造不爭執事項：（見本院卷第211頁）

02 (一)98年9月28日之人事資料表、試用切結書、保證書，上記載
03 之相對人為洪睿彬。（即原審卷卷一第31至35頁）

04 (二)107年8月31日以集團總經理賴禹全名義公告「瀋陽尚威塑料
05 製品有限公司資遣業務經理洪睿彬」。（原審卷卷一第37至
06 39頁），工作年資共8年又337日，洪睿彬有領取資遣費2900
07 07元、預告工資65000元、107年8月份薪資63820元（月薪6
08 萬5000元-勞健保自付1180元）等合計41萬8827元（就資遣
09 費為禹昌公司或十鴻公司給付，兩造尚有爭執）。（見原審
10 卷一第39頁）

11 (三)洪睿彬於98年9月28日起之月薪為5萬3000元（含瀋陽尚威公
12 司給付之人民幣5300元）。

13 (四)洪睿彬於102年起之月薪為6萬3000元。

14 (五)洪睿彬98年10月份之薪資單紀載：「部門名稱：瀋陽尚
15 威」、「員工編號：13009」、「9/28到職」（見原審卷一
16 第107頁），由禹昌公司以中華郵政帳號00000000帳戶匯款
17 薪資至洪睿彬之薪資帳戶（是否為禹昌公司代十鴻公司支
18 付，兩造尚有爭執）。（見原審卷一第61頁至第101頁、107
19 頁至第113頁、卷二第295頁至第297頁）

20 (六)十鴻公司以薪資2萬4000元為洪睿彬投保勞保（異動日期分別
21 為98年10月9日加保、107年8月31日退保）並提撥勞工退休
22 金。（見原審卷二第285頁至第286頁）

23 五、兩造爭執事項：（見本院卷第210-211頁）

24 (一)洪睿彬主張受雇於禹昌公司，有無理由？

25 (二)禹昌公司抗辯洪睿彬，係受十鴻公司委任，與十鴻公司成立
26 委任關係，有無理由？

27 (三)禹昌公司抗辯僱傭關係係存在於洪睿彬與十鴻公司，有無理
28 由？

29 (四)禹昌公司抗辯洪睿彬之薪資由十鴻公司給付，禹昌公司僅為
30 代收代付，有無理由？

31 (五)洪睿彬主張機票三個月一次折現約1萬2000元、折現房租每

01 月6000元、提供伙食折現每月7200元、汽車保養費每月人民
02 幣600元，換算每月實物津貼合計2萬元，為繼續性給付，應
03 作為每月薪資之一部分，有無理由？

04 (六)洪睿彬主張其自102年起之月薪應為8萬3000元（基本月薪6
05 萬3000元，加計實物津貼2萬元），有無理由？

06 (七)洪睿彬依勞基法第36條第1項、第24條請求加班費，有無理
07 由？

08 (八)洪睿彬依勞基法第38條請求特休未休之工資，有無理由？

09 (九)洪睿彬依勞基法第22條請求薪資差額，有無理由？

10 (十)洪睿彬依勞基法第24條、第36條第1項請求未返臺天數之加
11 班費，有無理由？

12 ☐洪睿彬依就業服務法第38條請求失業給付之損害，有無理
13 由？

14 ☐洪睿彬依勞工退休金條例第6條、第14條請求禹昌公司撥補
15 勞退收益分配之損害，有無理由？

16 ☐洪睿彬依勞工退休金條例第14條請求禹昌公司撥補勞退金雇
17 主提撥之差額，有無理由？

18 ☐禹昌公司就洪睿彬請求之例假日加班費、薪資差額、特休未
19 休、未返臺天數加班費部分，為時效抗辯，有無理由？

20 ☐禹昌公司主張洪睿彬為本件請求為權利濫用，有無理由？

21 六、得心證之理由：

22 (一)兩造間成立僱傭關係：

23 (1)按判斷勞動契約當事人之標準，本於勞動契約亦屬於債權債
24 務契約，而債之關係為特定人間之權利義務關係，故在判斷
25 債權債務之主體時，應以締結契約之當事人為準，是如企業
26 外調、新舊雇主關係，應綜合契約履行過程之給付報酬義務
27 人、受領勞務對象、對勞工實施指揮命令之人等相關情狀加
28 以認斷。

29 (2)經查，洪睿彬由禹昌公司於98年9月28日所聘用，員工編號
30 為「13009」，於任職之初禹昌公司即指派至屬同一集團之
31 瀋陽尚威公司工作，此有禹昌公司人事資料表、試用切結書

與保證書附卷可稽（見原審卷卷一第31頁至第35頁）。復查，洪睿彬之薪資單記載「部門名稱：瀋陽尚威」、「員工編號：13009」、「9/28到職」等文字，亦與前揭禹昌公司人事資料表等文件記載相符（見原審卷卷一第107頁至第113頁）。又核諸禹昌公司給付洪睿彬工資方式，係將與洪睿彬約定之工資總額，扣除固定由大陸地區瀋陽尚威公司給付人民幣5300元後，餘額則由禹昌公司以其所開設之中華郵政股份有限公司（下稱中華郵政）帳號00000000號帳戶匯款予洪睿彬，此有洪睿彬盛京銀行客戶對帳單、中華郵政客戶歷史交易清單、薪資單及中華郵政110年8月27日儲字第1100235748號函附於原審卷足憑（見原審卷卷一第61頁至第101頁、107頁至第113頁、卷二第295頁至第297頁），足徵係由禹昌公司給付工資予洪睿彬。另洪睿彬遭資遣時係由禹昌公司之禹昌國際集團總經理發布資遣公告，非由十鴻公司或瀋陽尚威公司自行公告資遣，並洪睿彬所受領資遣費及預告工資，亦係以離職時每月工資6萬5000元、工作年資以其於98年9月28日自禹昌公司報到時起算至107年8月31日為止，共8年又337日為計算基礎，此有薪資及費用結算通知書可證（見原審卷卷一第39頁），而非僅以洪睿彬在臺灣地區所受領薪資為計算基準，亦未將洪睿彬在瀋陽尚威公司期間之工作年資扣除。益證兩造間僱傭契約在洪睿彬至大陸地區瀋陽尚威公司工作後，禹昌公司未曾停止履行其除勞務指揮權以外之契約上雇主所負義務；至瀋陽尚威公司則僅係於禹昌公司經徵得洪睿彬同意後，取得對洪睿彬之勞務指揮權（民法第484條前段規定參照），並無與洪睿彬成立另一新僱傭契約關係。

(3)禹昌公司固辯稱：洪睿彬應係由十鴻公司所聘用，禹昌公司僅係代十鴻公司轉帳匯款予洪睿彬云云，並提出永豐銀行傳真交易指示單、委託郵局代存員工薪資總表為證等情為據（見原審卷卷二第443頁至第449頁）。惟查，十鴻公司總經理洪少緯於另案刑事案件檢察官偵查中供陳：洪睿彬的勞健保掛在十鴻企業下，我們幫忙代付薪資，他是在大陸那邊行

01 使業務，是海外瀋陽尚威公司薪資先匯給我們，我們再匯給
02 洪睿彬。臺灣是匯一部分薪資，大陸會再付一部分薪資，洪
03 睿彬當初在應徵的時候，禹昌公司應該有跟他講，他要在大
04 陸工作；（問：當時洪睿彬到你們公司投保，是禹昌公司要
05 求的嗎？）對。（問：為何禹昌公司不保在他們的公司，要
06 保在你們公司？）這我也不清楚等語（見臺灣彰化地方檢察
07 署108年度他字第2408號偵查卷第110頁至第111頁）。足徵
08 十鴻公司係受禹昌公司要求而為洪睿彬投保勞保、提撥勞工
09 退休金專戶、將員工薪資款項轉帳至禹昌公司，核屬禹昌公
10 司所屬集團內部資金運用與經營需要所為之規劃與安排，均
11 無礙於洪睿彬實際上係受僱於禹昌公司。

12 (4)再洪睿彬擔任總經理職務，與禹昌公司間關係，究為委任或
13 僱傭關係，應視是否基於從屬性而提供勞務及其受領報酬與
14 勞務提供間之關連綜合判斷。經查：

15 ①證人即瀋陽尚威公司前總經理池順平於原審審理時結證稱：
16 其原在瀋陽尚威公司擔任廠長，後調升為總經理，於110年
17 退休，洪睿彬在瀋陽尚威公司期間係擔任業務經理職務，需
18 管理副理1位、業務助理1位、裝卸工2至3位，共5、6位員工
19 左右，洪睿彬以上之主管只有其一人，洪睿彬向客戶收款後
20 就轉帳到瀋陽尚威公司的戶頭，由財務處理，洪睿彬之特休
21 假是洪睿彬自己排假，口頭向其報告等語（見原審卷卷二第
22 255頁至第256頁、第260頁）。衡以證人池順平為洪睿彬在
23 瀋陽尚威公司之直屬主管，直接管理洪睿彬之職務表現及相
24 關出勤，對於洪睿彬之工作業務及出勤休假方式應知之甚
25 詳，且證人池順平於原審作證時業已自瀋陽尚威公司退休，
26 亦無迴護禹昌公司之必要，可知洪睿彬係受禹昌公司指派至
27 瀋陽尚威公司提供勞務，期間亦須接受證人池順平之指揮監
28 督，在企業組織內須服從僱用人權威，具有人格上之從屬
29 性。復考諸洪睿彬之工資僅時有調升，但在一定期間內，均
30 具有相當之固定性（詳後述），且自客戶所收款項亦須交回
31 公司，由此堪認洪睿彬應係為禹昌公司之營業而勞動，並非

01 為自己之營業而勞動，其與禹昌公司間亦應具有經濟上之從
02 屬性。又觀諸洪睿彬所提出瀋陽尚威公司公告之排班表，其
03 與證人均列入瀋陽尚威公司之主管進行例假日排班（至實際
04 上洪睿彬是否有於例假日為加班之事由，詳後述），且相關
05 排班表復須經證人池順平簽核公告，堪認洪睿彬已被納入禹
06 昌公司及瀋陽尚威公司生產組織體系中，與其同僚間居於分
07 工合作之狀態，且有組織上之從屬性甚明。

08 ②基上，洪睿彬係受僱於禹昌公司，由禹昌公司派遣至瀋陽尚
09 威公司擔任業務經理，其雖於瀋陽尚威公司期間依瀋陽尚威
10 公司之規則提供勞務，然係基於受禹昌公司派遣至瀋陽尚威
11 公司提供勞務，是實質上仍係基於與禹昌公司間從屬關係而
12 提供職業上之勞動力，並實際上由禹昌公司給付洪睿彬任職
13 期間之工資。足認洪睿彬係基於所僱傭之禹昌公司指派地點
14 服勞務，並因此受領工資，是洪睿彬於人格及組織上均從屬
15 於禹昌公司指揮監督，且經濟上亦係從屬於禹昌公司，是兩
16 造間應成立僱傭關係。是禹昌公司所辯兩造間應為委任關係
17 云云，並無可採。

18 (二)洪睿彬之薪資應為6萬5000元：

19 (1)洪睿彬主張其於98年9月28日任職初始月薪應為5萬3000元、
20 99年1月1日調薪至5萬8000元、99年7月調薪至6萬3000元、1
21 00年1月調薪至6萬5000元等語（見原審卷卷一第11頁）。惟
22 禹昌公司辯稱洪睿彬任職初始月薪應為5萬元、99年9月1日
23 調薪至5萬3000元、100年5月1日調薪至5萬8000元、101年7
24 月1日調薪至6萬3000元、103年3月1日調薪至6萬5000元等語
25 （見原審1卷卷二第300頁）。查，依洪睿彬所提出之薪資單
26 所示，98年10月份、99年6月、8月及9月工資均記載為5萬30
27 00元，又洪睿彬雖主張其自99年1月1日起調薪至5萬8000
28 元、99年7月起調薪至6萬3000元、100年1月起調薪至萬5000
29 元，然並未舉證以實其說，且與薪資單所示之工資數額不
30 同，又禹昌公司自承洪睿彬自100年5月1日調薪至5萬8000
31 元、101年7月1日調薪至6萬3000元、103年3月1日調薪至6萬

5000元等語（見原審卷二第300頁），並以有利於洪睿彬之計算方式推估，堪認洪睿彬受僱期間之工資變動應為：98年9月28日任職初始月薪為5萬3000元、100年5月1日調薪至5萬8000元、101年7月1日調薪至6萬3000元、103年3月1日調薪至6萬5000元，洪睿彬逾此部分主張，尚屬無據。

(2)洪睿彬雖主張其工資應加計禹昌公司之實物津貼即機票每3個月一次折現約1萬2000元、折現房租每月6000元、提供伙食折現每月7200元、汽車保養費每月人民幣600元，合計2萬元云云。然查：

①按工資應係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。勉勵、恩惠性質之給與，即非因勞工之工作給付之對價，無論其係固定發放與否，倘為獎勵或恩惠性給與，即非工資之範疇，此觀勞基法第2條第3款、勞基法施行細則第10條第9款之規定自明。

②查，證人池順平於原審審理時結證稱：洪睿彬在大陸期間公司有提供免費宿舍，交通方式均由公司派車，洪睿彬如欲返臺會提出行程表，由公司管理部門訂購來回機票等語明確（見原審卷二第256頁至第260頁），顯見洪睿彬於大陸地區瀋陽尚威公司工作時，相關之食宿、交通費用均由瀋陽尚威公司支付，並非以現金或實物等方式所給付予洪睿彬之經常性給與，另洪睿彬休假時往返大陸及臺灣之機票，亦於洪睿彬有返臺休假時方由禹昌公司直接購買機票，並非洪睿彬任職期間必然發給之款項，也非洪睿彬因工作所得之報酬，乃禹昌公司所提供之福利性措施，性質上應屬差旅津貼，另洪睿彬並未舉證證明禹昌公司有何提供伙食折現每月7200元之經常性幾與情形，揭諸前開說明，洪睿彬前開主張其有實物津貼即機票每3個月一次折現約1萬2000元、折現房租每月6000元、提供伙食折現每月7200元、汽車保養費每月人民幣600元，合計2萬元，應列計工資云云，並無可採。

(3)基上，洪睿彬自98年9月28日任職初始月薪為5萬3000元、100年5月1日調薪至5萬8000元、101年7月1日調薪至6萬3000

元、103年3月1日調薪至6萬5000元。

(三)洪睿彬得請求禹昌公司給付106年1月1日起至107年8月31日止，特別休假未休之工資6萬5000元：

(1)洪睿彬主張其於附表一所示工作期間，有「特休未休」欄所示之特休假未休，依勞基法第38條規定，禹昌公司應給付洪睿彬特別休假未休之工資18萬9811元等語。禹昌公司則以前詞置辯。查：

①按105年12月21日修正公布前勞基法第38條規定，勞工於繼續工作滿一定期間者，固有一定日數之特別休假，且依同法第39條規定，休假期間雇主應照給工資。惟特別休假應按年度計算，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，且可歸責於雇主時，勞工始得請求雇主發給未休特別休假日數之工資；又此不休假原因之所在，應由勞工負舉證責任（最高法院90年度台上字第1017號判決、103年度台上字第1425號判決要旨參照）。再勞基法第38條第1項之特別休假，應由勞雇雙方協商排定之，亦經修正「前」勞基法施行細則第24條第2款規定甚明。是勞工繼續工作滿一定期間後，雇主固需給付其一定日數之特別休假，惟就休假日期，仍應由勞工提出並與雇主協商排定。且於每年度終結或終止契約而未休之休假，需因雇主以勞務需要為由要求工作，致未能休畢之情形，始得請求給付未休特別休假工資。修正後勞基法第38條第6項、同法第86條第2項規定，自106年1月1日後始適用，基上規定，已明定施行日期，自無溯及適用之餘地。

②查，洪睿彬主張附表一所示於105年12月31日前之受僱期間，禹昌公司並未給予特別休假，然洪睿彬並未舉證證明其曾指定期日申請特別休假卻遭禹昌公司拒絕，或有其他可歸責禹昌公司之事由致洪睿彬未能請准特休之事實。是於105年12月31日前洪睿彬縱尚有特休未完全休畢，惟此既難認可歸責於禹昌公司告所致，則其請求禹昌公司應發給102年9月28日起至105年12月31日止之特別休假未休工資，即屬無

據。

③再按勞基法第38條於105年12月21日修正公布第2至6項：前項之特別休假期日，由勞工排定之；但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整；雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前2項規定排定特別休假；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；雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任（上開修正規定自106年1月1日施行），現行條文即107年1月31日條文，另增加第4項但書「但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資」。又行政院勞工委員會（改制後為勞動部）於79年9月15日發布□台勞動2字第21827號函，謂因可歸責於雇主之原因，致使勞工無法休完特別休假時，雇主始應發給未休日數之工資云云，已由勞動部於106年1月18日以勞動條3字第1060130075號令廢止而無適用餘地。是雇主如主張勞工特別休假之未休工資債權不存在，應由雇主負舉證責任。查，洪睿彬自98年9月28日受僱之日起迄105年9月27日止已經年滿7年，依勞基法第38條第1項第5款規定，每年均應給予15日之特別休假，故洪睿彬自106年1月1日起至107年8月31日止，其每年均有15日之特別休假。洪睿彬主張均未有特別休假，請求禹昌公司應發給未休日數之工資，則修正後勞基法規定，自應由禹昌公司就所主張洪睿彬此部分特休未休之工資債權不存在負舉證責任。且查，證人池順平於原審審理時固結證稱：洪睿彬放春假比別人多半個月，應包含特別休假等語（見原審卷二第257頁至第258頁），然證人池順平亦證稱洪睿彬任職期間，每年有特休假約14天，因洪睿彬配偶是黑龍江人，所以洪睿彬陪其配偶探親，就會口頭向其延長休假，如果特休

01 假不夠，就會用探親假，但不會算那麼精準等語（見原審卷
02 卷二第257頁），是以證人池順平前開證述，尚不足以認定
03 洪睿彬於106年1月1日起至107年8月31日止之特休假業已休
04 畢，且參諸證人池順平前開證述，洪睿彬依法得放假事由包
05 括特休假、國定假日即探親假等，究竟何者屬於特別休假，
06 何者屬其他假別，應有明確區別，依前揭說明禹昌公司應將
07 每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額以書面
08 通知洪睿彬知悉，尚難僅平池順平前開證述，遽認洪睿彬自
09 106年9月28日起至107年8月31日之特休假已休畢。此外，禹
10 昌公司復未提出其他積極證據證明洪睿彬上開特休假業已休
11 畢，則洪睿彬主張其自106年1月1日起至107年8月31日之特
12 休假各15天均未休等語，應屬可採。

13 (2)又按勞基法施行細則第24條之1第1項、第2項規定：「本法
14 第38條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日」；
15 「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦
16 理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日
17 數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之
18 特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得
19 之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月
20 正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。(三)勞雇雙方
21 依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次1年度實施者，按
22 原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。二、發給工
23 資之期限：(一)年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於
24 年度終結後30日內發給。(二)契約終止：依第9條規定發
25 給」。本件洪睿彬106年1月1日起至107年8月31日止，共有
26 特別休假30日未休，另洪睿彬上開106、107年度之月薪均6
27 萬5000元，核如前述，據此計算洪睿彬依勞基法第38條之規
28 定，得請求禹昌公司給付特別休假未休工資合計為6萬5000
29 元（計算式：106年度65,000元÷30日×15日+107年度65,000
30 元÷30日×15日=65,000），逾此範圍請求，尚屬無據。

31 (四)洪睿彬得請求附表二編號77、78、84、85、99、100、106、

110、111、116、117、211、212、216、217、256、257、261、262、265、266、271、272、276、277所示之例假日加班費10萬8400元：

(1)洪睿彬主張其有於附表二所示時間加班，並提出排班公告及電子郵件等為證，惟禹昌公司否認洪睿彬前開加班事實，並以前詞置辯。經查：

①按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。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項定有明文。復按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。且按文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處新臺幣三萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分。當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實。再按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第35條、第36條第1項、第4項、第38條分別定有明文。

②洪睿彬主張其於瀋陽尚威公司任職期間，每週六8時至18時均須加班，固據提出值班表為證（見原審卷卷一第325頁至第331頁、本院卷卷二第175頁、第179頁、卷四第247頁至第261頁、卷五第121頁），其中2010年之值班表雖記載「台籍幹部固定每週六全天加班，不得離開」等語，然參諸各該值班表內容，均係記載各臺籍幹部分別於週六、日之值班輪序，非僅單純記載週日或其他國定假日之值班，顯見洪睿彬與其他臺籍幹部係依值班表之內容輪值每月週六、日之值班甚明，洪睿彬主張值班表為僅週日之值班表，其每週六均需值班等語，尚屬無據。再參以值班表記載值班時間為8時至18時，堪認洪睿彬主張例假日值班之加班時間為8小時等語可採。又洪睿彬雖未提出全部之值班表，然觀諸洪睿彬所提出之值班表所示，堪認洪睿彬於如附表二編號20、21、28、2

9、77、78、84、85、99、100、106、110、111、116、117、211、212、216、217、256、257、261、262、265、266、271、272、276、277所示之例假日有值班之加班情形，又觀諸洪睿彬所提出之排班表內容，並非每位臺籍幹部每月均會輪值值班，洪睿彬復未提出其他證據證明其除於上開日期有為例假日值班外，其就附表二編號20、21、28、29、77、78、84、85、99、100、106、110、111、116、117、211、212、216、217、256、257、261、262、265、266、271、272、276、277以外之例假日亦有值班情形，是以洪睿彬主張如附表二編號20、21、28、29、77、78、84、85、99、100、106、110、111、116、117、211、212、216、217、256、257、261、262、265、266、271、272、276、277所示例假日為值班之加班等語，應屬可採，逾此部分主張其有例假日加班云云，尚屬無據。

③證人池順平於原審審理時雖證稱瀋陽尚威公司員工於週六並無上班，瀋陽尚威公司採幹部責任制，幹部加班不需徵得允許，只有口頭跟其報備，假日排班表上包括其在內之臺籍幹部是責任制，所以都沒有在排班表之日期排班加班等語（見原審卷卷二第258頁至第259頁），然此與前開由池順平所簽署之排班表內記載臺籍幹部應按排班日期值班不符，且證人池順平亦證稱洪睿彬是否要加班由洪睿彬自己安排，無須跟其報告等語（見原審卷第258頁至第259頁），顯見證人池順平不清楚洪睿彬是否有按排班表之日期值班甚明，是以證人池順平前開證述洪睿彬為責任制，並無排班表所載之週六、日上班或加班等語，核屬臆測之詞，無從為有利於禹昌公司之證明。

④另禹昌公司雖辯稱洪睿彬在瀋陽尚威公司任職期間並無需打卡，也無出勤紀錄，洪睿彬應舉證證明有於附表二所示之例假日加班云云。然洪睿彬於每月需輪值一次週六、日值班，已如前述，而洪睿彬之出勤紀錄，依法應由禹昌公司置備及保存5年，禹昌公司自不得以無備置出勤紀錄為由，主張應

01 由勞工即洪睿彬負提出出勤紀錄之責，否則將變相使雇主故
02 意不置備出勤紀錄，以免除雇主所應負之舉證責任，顯非事
03 理之平。此外，禹昌公司復未提出其他證據證明洪睿彬並無
04 按排班表而於每月輪值一次週六、日之值班，其所辯洪睿彬
05 並無於例假日加班云云，尚無可採。

06 ⑤另洪睿彬雖主張其於附表二編號3、65、129、193、255所示
07 228紀念日、附表二編號41、168、105、233所示之國慶日均
08 仍須上班，禹昌公司應給付各例假日之加班費予洪睿彬等
09 語。然查，洪睿彬係受禹昌公司指派至大陸地區瀋陽尚威公
10 司服勞務，是以關於洪睿彬之國定例假日休假，自應以服勞
11 務所在地點之國定例假日為準，而上開附表二編號3、65、1
12 29、193、255所示228紀念日、附表二編號41、168、105、2
13 33所示之國慶日，均非大陸地區之國定例假日，洪睿彬於各
14 該日上班，核屬一般正常工時，並非屬例假日之加班，其主
15 張禹昌公司應給付附表二編號3、65、129、193、255所示22
16 8紀念日、附表二編號41、168、105、233所示之國慶日之例
17 假日加班費予洪睿彬云云，即屬無據。

18 ⑥又洪睿彬主張其有於附表二編號9、24、25、82、83、92、9
19 8、105、126、142、161、172、254、267所示之例假日加班
20 等語，並提出電子郵件為證。然查，洪睿彬係依排班表輪值
21 每月週六、週日值班，已如前述，參諸洪睿彬所提出之電子
22 郵件影本，均記載「发自我的iPhone」等語，亦即該電子郵
23 件，均係自手機轉發，尚難認定係洪睿彬加班或值班時所為
24 寄發，且無從認定洪睿彬於上開日期確有加班8小時之情
25 形，是以洪睿彬此部分主張有於附表二編號9、24、25、8
26 2、83、92、98、105、126、142、161、172、254、267所示
27 例假日加班云云，仍無可採。

28 ⑦按例假日、國定假日不休假工資為民法第126條所謂之「其
29 他一年或不及一年之定期給付債權」，則依該條之規定，其
30 各期給付請求權因5年間不行使而消滅。查，本件洪睿彬係
31 於109年2月13日提起本件訴訟，禹昌公司抗辯洪睿彬於104

01 年2月13日之前即附表二編號20、21、28、29所示例假日、
02 國定假日加班費已罹於消滅時效，自堪採信。至於附表二編
03 號77、78、84、85、99、100、106、110、111、116、117、
04 211、212、216、217、256、257、261、262、265、266、27
05 1、272、276、277所示之例假日加班費，尚未罹於消滅時
06 效，禹昌公司就此部分為時效抗辯，核屬無據。

07 (2) 基此，洪睿彬主張其於附表二編號77、78、84、85、99、10
08 0、106、110、111、116、117、211、212、216、217、25
09 6、257、261、262、265、266、271、272、276、277所示之
10 例假日值班，每日加班8小時等語，應屬可採；又洪睿彬每
11 月月薪為6萬5000元，核如前述，據此計算洪睿彬每小時工
12 資為271元（計算式： $65,000 \div 30 \div 8 = 271$ ，元以下四捨五
13 入，下同），且依勞基法第39條規定，例假日工作之工資應
14 加倍發給，是以洪睿彬基於勞基法第24條、第36條第1項之
15 規定，請求禹昌公司給付如附表二編號77、78、84、85、9
16 9、100、106、110、111、116、117、211、212、216、21
17 7、256、257、261、262、265、266、271、272、276、277
18 所示之例假日值班共25日，每日加班8小時之加班費10萬840
19 0元（計算式： $25 \times 8 \times 271 \times 2 = 108,400$ ），即屬有據，逾此範
20 圍之請求，尚屬無據。

21 (五) 洪睿彬得請求106年1月1日起至107年8月31日止共64日之未
22 返臺休假之工資13萬8667元：

23 (1) 洪睿彬主張其於附表三所示任職期間，每三個月可返臺10
24 天，然禹昌公司未給予返臺休假等語，業據洪睿彬提出入出
25 境紀錄為證（見原審卷二第71頁）。禹昌公司固不爭執洪
26 睿彬每三個月可返臺10天一事，然辯稱洪睿彬主張返臺假未
27 休部分與例假日加班部分重複請求，並為時效抗辯等語。
28 查，洪睿彬係依排班表所記載日期值班，得請求附表二編號
29 77、78、84、85、99、100、106、110、111、116、117、21
30 1、212、216、217、256、257、261、262、265、266、27
31 1、272、276、277所示之例假日加班費等情，已如前述，是

01 以禹昌公司所辯返臺休假與例假日加班有重複云云，並無可
02 採。

03 (2)再查，洪睿彬在大陸地區瀋陽尚威公司任職期間，每三個月
04 得返臺休假10天，其性質上屬勞基法所規定之特休假以外，
05 禹昌公司所另行給予之特別休假。則105年12月31日前之受
06 僱期間，禹昌公司並未給予返臺之特別休假，然洪睿彬並未
07 舉證證明其曾指定期日申請特別休假卻遭禹昌公司拒絕，或
08 有其他可歸責禹昌公司之事由致洪睿彬未能請准特休之事
09 實。是於105年12月31日前洪睿彬縱尚有返臺之特休未完全
10 休畢，惟此既難認可歸責於禹昌公司所致，則其請求禹昌公
11 司應發給102年9月28日起至105年12月31日止之返臺特別休
12 假未休工資，即屬無據；另洪睿彬主張其自106年1月1日起
13 至107年8月31日止，其每三個月有10日之返臺特別休假未休
14 部分，禹昌公司並未舉證證明洪睿彬業已休畢，是洪睿彬請
15 求106年1月1日起至107年8月31日止，每三個月10天之返臺
16 假未休合計64天，應屬可採。據此計算洪睿彬依勞基法第24
17 條、第36條第1項之規定，請求禹昌公司給付返臺之特別休
18 假未休工資合計13萬8667元（計算式：65,000元÷30日×64日
19 =138,667），應屬可採，逾此範圍請求，尚屬無據。

20 (六)洪睿彬得請求附表四編號39至50所示之人民幣薪資差額

21 (1)洪睿彬主張約定工資人民幣部分為每月5300元，禹昌公司僅
22 給付如附表四「匯入金額」欄所示數額等情業據洪睿彬提出
23 薪資單及盛京銀行對帳單為證（見原審卷卷一第61頁至第79
24 頁、第107頁至第113頁）。又洪睿彬與禹昌公司間成立僱傭
25 關係，核如前述，是以給付工資之義務人應為禹昌公司，禹
26 昌公司抗辯應由瀋陽尚威公司給付該人民幣工資之差額云
27 云，並無足採。

28 (2)又查，本件洪睿彬110年9月23日追加起訴請求人民幣工資差
29 額，禹昌公司抗辯洪睿彬於105年9月23日之前即附表四編號
30 1至38所示之工資差額請求權已罹於消滅時效，自堪採信，
31 洪睿彬自不得向禹昌公司請求附表四編號1至38所示之工資

01 差額。至於附表四編號39至50所示人民幣工資差額部分，尚
02 未罹於消滅時效，禹昌公司就此部分為時效抗辯，核屬無
03 據，是以洪睿彬基於勞基法第22條之規定，請求禹昌公司給
04 付附表四編號39至50所示人民幣工資差額工資差額，即屬有
05 據，又兩造合意該人民幣工資差額以人民幣兌換新臺幣匯率
06 4.55元計算（見本院卷卷六第93頁），據此計算洪睿彬得請
07 求禹昌公司給付人民幣工資差額換算為新臺幣為2萬8583
08 元，洪睿彬逾此範圍請求，仍屬無據。

09 (七)洪睿彬得請求禹昌公司補提勞工退休金25萬1106元至洪睿彬
10 勞工退休金專戶：

11 (1)雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲
12 存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞
13 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六。每月工
14 資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核
15 定之。勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14
16 條第1項、第5項分別有明文。依同條例第31條第1項規定，
17 雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致
18 勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之
19 本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1
20 項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依勞退條
21 例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工
22 退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得
23 依勞退條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得
24 請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之
25 金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度
26 台上字第1602號裁判要旨參照）。是雇主未依規定為勞工提
27 繳退休金至該個人退休金專戶，勞工自可請求雇主將應提繳
28 而未提繳金額提繳至其勞工退休金專戶以填補其損害。

29 (2)查，洪睿彬在職期間，其每月工資如附表五「原告每月應得
30 工資（A1）」欄所示，則禹昌公司應按月依勞退條例第14條
31 第1項、第5項及勞工退休金月提繳工資分級表規定，以該工

資百分之六為洪睿彬提繳勞工退休金如附表五「應提撥金額（A3）」欄所示勞工退休金。然十鴻公司受禹昌公司指示後，僅為洪睿彬提繳金額如附表五「實際提撥金額（B2）」欄所示，此有勞工保險投保資料為佐（見原審卷卷一第49頁至第60頁），且為兩造所不爭執，是洪睿彬因此所受損害如附表五「差額（C）」欄所示，共計25萬1106元，洪睿彬依勞退條例第31條第1項之規定，請求禹昌公司如數提繳至洪睿彬之勞工退休金個人專戶，為有理由，逾此部分之請求，為無理由。

(八)洪睿彬不得請求禹昌公司提撥勞退收益合計27萬986元至洪睿彬勞工退休金專戶：

洪睿彬另主張禹昌公司應賠償其以多報少、未足額提撥勞工退休金，致洪睿彬之勞工退休金專戶內應獲得之收益分配短少27萬986元云云。惟查，新制勞工退休金之收益，因勞動基金運用局管理運用勞動基金，依資產配置計畫進行投資，其盈虧影響累計收益之數額，並處於隨時變動之狀態。本件起訴時尚未達請領退休金資格，是以洪睿彬所主張前揭損失，實未終局確定，其有關提繳累積收益損失之賠償請求，尚乏依據。況此勞退收益為自禹昌公司提繳勞工退休金從事投資所獲得之利益，並非禹昌公司應提繳之勞工退休金，被告無從以勞退收益或雇提收益之名義存入勞工退休金專戶，是洪睿彬請求禹昌公司提繳勞退收益至其個人勞工退休金專戶，即屬無據，不應准許。

(九)洪睿彬請求禹昌公司給付勞保失業給付21萬9840元，為無理由：

(1)就業保險法（下稱就保法）第11條第1項第1款規定，請領失業給付須具備：①被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上；②具有工作能力及繼續工作意願；③向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練等3要件。又失業給付之立法目的，在於被保險人離職後具工作能力及繼續工作

01 意願，惟仍無法經由就業服務機構推介就業，亦無法安排職
02 業訓練，為保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活，
03 故於符合上開要件時，賦與請領失業給付之權利（就保法第1
04 條規定參照），倘若其中任一條件未符合，即無從符合請領
05 失業給付之要件。

06 (2)洪睿彬雖主張禹昌公司應賠償勞保失業給付損失等語。然揭
07 諸上開法律規定及立法目的，洪睿彬仍應符合離職後具有工
08 作能力及繼續工作意願，且經求職後仍無法就業之要件，且
09 因可歸責於禹昌公司之事由而無法請領失業給付，始得認其
10 受有相當於失業給付之損害。然洪睿彬並未舉證證明其已向
11 公立就業服務機構辦理求職登記，且自求職登記之日起14日
12 內仍無法推介就業或安排職業訓練之具備一切請領失業給付
13 之資格，難認符合就保法第11條之要件，亦未舉證證明可歸
14 責於禹昌公司之事由而無法請領失業給付之事實，是以洪睿
15 彬主張依就業服務法第38條之規定，請求禹昌公司賠償其無
16 法領得失業給付之損失云云，仍無可採。

17 (十)至禹昌公司抗辯縱認洪睿彬與禹昌公司間為僱傭關係，惟依
18 洪睿彬所領報酬之總額與其所主張假日、特別休假日工作之
19 情形，洪睿彬所受領之給付亦明顯逾依勞基法所定之勞動條
20 件，亦即洪睿彬所受領數額並未低於基本工資及以基本工資
21 為基準計算出之休假及延長工時之工資總和，洪睿彬若認為
22 待遇不佳、付出與所得不成比例，豈可能自98年間在大陸瀋
23 陽尚威公司擔任業務經理，迄107年間為止，長達近10年，洪
24 睿彬事後逾越兩造之約定，另請求加給休假及延長工時報酬
25 之舉止，有違誠信，而為權利濫用云云。然勞工未於受僱期
26 間提出工資或加班費、退休金提撥不足之異議，可能是勞工
27 因經濟上弱勢，為保全工作而不敢提出，或不瞭解勞基法規
28 定，不知雇主所給付之加班費不足而主張，故不能因此即認
29 勞工有默示合意承認雇主給付之加班費。而勞基法有關工
30 資、特休未休、加班費之給付及應雇主應提撥退休金至勞工
31 退休金專戶，係具有強制性質之最低標準之規定，勞工依該

規定請求雇主補付不足部分，係其權利之正當行使，並未違反誠實信用原則，亦非權利濫用。故洪睿彬前開請求被上訴人給付不足之工資、加班費金額，及請求補提撥退休金至洪睿彬勞工退休金專戶，均有理由，應予准許。禹昌公司前開抗辯，並無可採。

□未按勞工特別休假未休工資，雇主應於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給，或於契約終止日，勞基法施行細則第24條之1第2項第2款定有明文，從而原告請求給付特別休假未休工資、例假日加班費、返臺休假未休之工資，短發人民幣工資均屬確定期限。洪睿彬起訴請求特別休假未休工資、例假日加班費、返臺休假未休之工資部分自起訴狀繕本送達被告之翌日即109年5月8日起（見原審卷卷一第219頁）、短發人民幣工資差額部分自111年8月9日起（見本院卷卷六第93頁），均至清償日止，按週年利率百分之五計算之遲延利息，即屬有據。

□綜上所述，本件洪睿彬依勞基法第22條、第36條第1項、第38條之規定，請求禹昌公司給付特休未休工資6萬5000元、例假日加班費10萬8400元、返臺休假未休之工資13萬8667元、短發人民幣工資差額2萬8583元之本息，及依勞退條例第31條第1項之規定，請求禹昌公司提撥25萬1106元至洪睿彬勞工退休金專戶，均有理由，應予准許。逾此範圍請求，尚屬無據，應予駁回。且就洪睿彬請求給付工資及加班費勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項之規定職權宣告假執行，併依禹昌公司之聲請，酌定相當擔保金額准予宣告免為假執行。至洪睿彬敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。原審就上開應准許部分，為洪睿彬敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，尚有未洽，洪睿彬上訴意旨求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄改判如主文第2項所示，並依職權為假執行之宣告，並依禹昌公司之聲請，酌定相當之擔保金額免為假執行之宣告。至於禹昌公司上訴部分，原審為禹昌公司敗訴之判決，經核於法並無不合，禹昌公司上訴意旨求予

01 廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。另洪睿彬追加之訴部
02 分，逾短發人民幣工資差額2萬8583元部分之請求為無理由，
03 亦應予駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回，爰
04 判決如主文第5項所示。

05 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
06 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
07 逐一論列，附此敘明。

08 八、據上論結，本件洪睿彬上訴及追加之訴為一部有理由、一部
09 無理由，禹昌公司之上訴為無理由，依勞動事件法第15條、
10 民事訴訟法第463條、第449條第1項、第450條、第78條、第
11 79條、勞動事件法第44條第1項、第2項、第392條，判決如
12 主文。

13 中 華 民 國 112 年 6 月 14 日

14 勞動法庭 審判長法官 楊熾光

15 法官 郭玄義

16 法官 戴博誠

17 正本係照原本作成。

18 洪睿彬如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書
19 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
20 由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

21 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律
22 師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事
23 訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。

24 如委任律師提起上訴，應一併繳納上訴裁判費。

25 禹昌企業股份有限公司不得上訴。

26 書記官 張惠彥

27 中 華 民 國 112 年 6 月 14 日

01 附表一：特別休假未休

02

洪瑞彬主張							禹昌抗辯
編號	工作期間	月薪	日薪	年資	特休未休	金額	(1)未見洪睿彬就其曾指定日期申請特別休假卻遭雇主拒絕，或有其他可歸責雇主事由致上訴人洪睿彬無法施行特別休假之事實，提出客觀證據。(2)據證人池順平於原審110年8月24日證述，足見被上訴人每年休假總天數已超出依臺灣勞動法令所定天數。【原審卷二P253-260】
1	102/9/28-103/9/27	8萬5000元	2833元	5年15天	10天	2萬8330元	
2	103/9/28-104/9/27	8萬5000元	2833元	6年16天	14天	3萬9662元	
3	104/9/28-105/9/27	8萬5000元	2833元	7年17天	14天	3萬9662元	
4	105/9/28-106/9/27	8萬5000元	2833元	8年18天	14天	3萬9662元	
5	106/9/28-107/8/31	8萬5000元	2833元	8年388天	15天	4萬2495元	
					67天	18萬9811元	

03 附表二：例假日加班費

04

	洪睿彬主張				禹昌抗辯
編號	年份	月份	日期	說明	
1	103年	2月	2月22日		(1)與洪睿彬111.08.01(八)狀附件所列加班天數不同。
2			2月23日		
3			2月28日		(2)洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
4		3月	3月1日	郵件證1. 3/29有email 【原審卷二P187】 【本院卷一P207】	(1)3/29部分，不知郵件夾帶檔案為何、收件者為何，無從辨識是否與公務有關，且單憑電郵無法佐證其在此時間收發郵件係因禹昌要求而為之，亦無法遽認有工作10小時（僅是單純轉發，何需工作10小時之久？）。 (2)其餘4日未見洪睿彬舉證有於其主張日期加班
5			3月8日		
6			3月15日		
7			3月16日		
8			3月22日		
9			3月29日		
10	4月	4月5日		洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。	
11		4月12日			
12		4月13日			
13		4月19日			
14		4月26日			
15	5月	5月3日		(1)與洪睿彬111.08.01(八)狀附件所列加班天數不同。 (2)洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。	
16		5月10日			
17		5月11日			
18		5月17日			
19		5月31日			
20	6月	6月7日	郵件證2. 6/28有email 【原審卷二P189】 排班證2. 6/7～6/8有排班表 【本院卷一P194】	(1)6/28部分，不知郵件夾帶檔案為何、收件者為何，無從辨識是否與公務有關，且單憑電郵無法佐證其在此時間收發郵件係因禹昌要求而為之，亦無法遽認有工作10小時（毫無內文，何需工作10小時之久？）。 (2)洪睿彬所指班表班表未見池順平簽名，且無年份，無法證明係103年度。又單憑班表仍無法證明洪睿彬有於6/7、6/7出勤且達10小時之主張。 (3)6/14、6/21未見洪睿彬舉證有於其主張日期加班。	
21		6月8日			
22		6月14日			
23		6月21日			
24		6月28日			
25	7月	7月5日	郵件證3. 7/5有email 【原審卷二P191】	7/5部分，不知郵件夾帶檔案為何、收件者為何，無從辨識是否與公務有關，且單憑電郵無法佐證其在此時間收發郵件係因禹昌要求而為之，亦無法遽認有工作10小時（毫無內文，何需工作10小時之久？）。 	

(續上頁)

01

28			7月26日	排班證2. 7/26~7/27有排班表 【本院卷一P194】	洪睿彬所指班表無年份，無法證明係103年度。又單憑班表仍無法證明洪睿彬有於7/26出勤且達10小時之主張。
29			7月27日		
30		8月	8月2日		洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
31			8月9日		
32			8月16日		
33			8月17日		
34			8月23日		
35			8月30日		
36		9月	9月13日		(1)與洪睿彬111/8/11(八)狀附件所列加班天數不同。 (2)洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
37			9月20日		
38			9月21日		
39			9月27日		
40		10月	10月4日		洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
41			10月10日		
42			10月11日		
43			10月18日		
44			10月25日		
45		11月	11月1日		
46			11月8日		
47			11月9日		
48			11月15日		
49			11月22日		
50		12月	11月29日		
51			12月6日		
52			12月13日		
53			12月14日		
54			12月20日		
55			12月27日		
56	104年	1月	1月3日	公告：臺幹週六全部加班	(1)洪睿彬未就其主張之「公告」舉證。 (2)洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
57			1月10日		
58			1月11日		
59			1月17日		
60			1月24日		
61			1月31日		
62		2月	2月7日	2/28中國均上班。因2/18除夕，2/21週六沒加班	同上
63			2月8日		
64			2月14日		
65			2月28日		
66		3月	3月7日	公告：臺幹週六全部加班	同上
67			3月14日		
68			3月15日		
69			3月21日		
70			3月28日		
71		4月	4月4日	公告：臺幹週六全部加班	同上
72			4月11日		
73			4月19日		
74			4月18日		
75			4月25日		
76		5月	5月2日	排班證3. 5/9~5/10排班表池順平有簽名 【本院卷一P195】	洪睿彬所指班表無年份，無法證明係104年度。又班表上方第4點、第5點雖載有時間，惟細釋其內容：「周一至週五值班司機為晚…」、第5點：「…可據
77			5月9日		
78			5月10日		

				送貨量情況休息…」等語，足見係針對「送貨司機」，而非下方班表所列人員，則下方班表所列人員縱需排班，時間為何？仍有未明。故單憑班表仍無法證明洪睿彬有於5/9、5/10出勤且達10小時之主張。
79		5月16日		
80		5月23日		
81		5月30日		
82	6月	6月6日	郵件證5.6.7.	(1)與洪睿彬111.08.01(八)狀附件、111.09.21(九)狀附件一列所加班天數不同。 (2)6/6部分，不知郵件夾帶檔案為何、收件者為何，無從辨識是否與公務有關，且單憑電郵無法佐證其在此時間收發郵件係因禹昌要求而為之，亦無法遽認有工作10小時(此僅是單純轉發，何需工作10小時之久?)。 (3)洪睿彬所指班表無年份，無法證明係104年度。又班表上方第4點、第5點雖載有時間，惟細釋其內容：「周一至週五值班司機為晚…」、第5點：「…可據送貨量情況休息…」等語，足見係針對「送貨司機」，而非下方班表所列人員，則下方班表所列人員縱需排班，時間為何？仍有未明。故單憑班表仍無法證明洪睿彬有於6/13、6/14出勤且達10小時之主張。 (4)6/6、6/20、6/27未見洪睿彬舉證有於其主張日期加班。
83		6月7日	6/6.6/7有email 【原審卷二P195-197】	
84		6月13日	郵件證7.	
85		6月14日	6/14有email 【原審卷二P199】 排班證3. 6/13~6/14池順平有簽名 【本院卷一P195】	
86		6月20日		
87		6月27日		
88	7月	7月4日		(1)7/25部分，單憑電郵無法佐證其在此時間收發郵件係因禹昌要求而為之，亦無法遽認有工作10小時(此僅是單純轉發，何需工作10小時之久?)。 (2)7/4、7/11、7/18未見洪睿彬舉證有於其主張日期加班。
89		7月11日		
90		7月12日		
91		7月18日		
92		7月25日	郵件證8. 7/25有email 臺幹週六全部加班 【原審卷二P201】	
93	8月	8月1日		(1)8/29部分，部分，不知郵件夾帶檔案為何、收件者為何，無從辨識是否與公務有關，且單憑電郵無法佐證其在此時間收發郵件係因禹昌要求而為之，亦無法遽認有工作10小時(毫無內文，何需工作10小時之久?)。 (2)8/1、8/8、8/15、8/22未見洪睿彬舉證有於其主張日期加班。
94		8月8日		
95		8月15日		
96		8月16日		
97		8月22日		
98		8月29日	郵件證9. 8/29有email 【原審卷二P203】	
99	9月	9月4日	排班證4.5 9/4-9/5有排班表 【原審卷二P403】	(1)洪睿彬所指班表無年份，無法證明係104年度。又單憑班表仍無法證明洪睿彬有於9/5出勤且達10小時之主張。 (2)9/12、9/19、9/26未見洪睿彬舉證有於其主張日期加班。
100		9月5日		
101		9月12日		
102		9月19日		
103		9月26日		
104	10月	10月3日		(1)10/10部分，不知郵件夾帶檔案為何、收件者為何，無從辨識是否與公務有關，且單憑電郵無法佐證其在此時間收發郵件係因禹昌要求而為之，亦無法遽認有工作10小時(毫無內文，何需工作10小時之久?)。 (2)洪睿彬所指班表無年份，無法證明係104年度。又單憑班表仍無法證明洪睿彬有於10/10出勤且達10小時之主張。
105		10月10日	郵件證10. 10/10有email 【原審卷二P205】	
106		10月11日	排班證4 10/11有排班表 【本院卷一P196】	

107			10月17日		(3)10/3、10/17、10/31未見洪睿彬舉證有於其主張日期加班。
108			10月31日		
109		11月	11月7日		(1)洪睿彬所指班表無年份，無法證明係104年度。又單憑班表仍無法證明洪睿彬有於11/14出勤且達10小時之主張。 (2)11/7、11/21、11/28未見洪睿彬舉證有於其主張日期加班。
110			11月14日	排班證6.	
111			11月15日	11/14~11/15有排班表 【本院卷四P255】	
112			11月21日		
113			11月28日		
114		12月	12月5日		(1)洪睿彬所指班表無年份，無法證明係104年度。又單憑班表仍無法證明洪睿彬有於12/19出勤且達10小時之主張。 (2)12/5、12/12、12/26未見洪睿彬舉證有於其主張日期加班。
115			12月12日		
116			12月19日	排班證6. 12/19~12/20有排班表 【本院卷四P255】	
117			12月20日		
118			12月26日		
119	105年	1月	1月2日		洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
120			1月9日		
121			1月16日		
122			1月17日		
123			1月23日		
124			1月30日		
125		2月	2月6日		(1)與洪睿彬111.08.01(八)狀附件、111.09.21(九)狀附件一所列加班天數不同。 (2)洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
126			2月14日	【原審卷二P209】 【本院卷一P204】	
127			2月20日		
128			2月27日		
129			2月28日	2/28中國均上班	
130		3月	3月5日		洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
131			3月12日		
132			3月19日		
133			3月20日		
134			3月26日		
135		4月	4月2日		洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
136			4月9日		
137			4月10日		
138			4月16日		
139			4月23日		
140			4月30日		
141		5月	5月7日		(1)5/14部分，寄件者、收件者均為洪睿彬，顯與公務無關，非加班，且單憑電郵無法佐證其在此時間收發郵件係因禹昌要求而為之，且無法遽認有工作10小時。 (2)5/7、5/21、5/28未見洪睿彬舉證有於其主張日期加班。
142			5月14日	郵件證12.13. 5/14有email可證 【原審卷二P211-213】	
143			5月15日		
144			5月21日		
145			5月28日		

146		6月	6月4日		洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
147			6月11日		
148			6月12日		
149			6月18日		
150			6月25日		
151		7月	7月2日		洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
152			7月9日		
153			7月16日		
154			7月17日		
155			7月23日		
156		8月	8月6日		洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
157			8月13日		
158			8月20日		
159			8月21日		
160			8月27日		
161		9月	9月3日	郵件14. 9/3有email可證 【原審卷二P215】	(1)9/3部分，不知郵件夾帶檔案為何、收件者為何，無從辨識是否與公務有關，且單憑電郵無法佐證其在此時間收發郵件係因禹昌要求而為之，亦無法遽認有工作10小時（此僅是單純轉發，何需工作10小時之久？）。又下方原始郵件日期為104.12.04，迄洪睿彬發信日105.09.03間隔長達半年餘，洪睿彬有這麼多時間可作業，為何要等到週六才發信？
162			9月10日		
163			9月17日		
164			9月18日		
165			9月24日		
166		10月	10月1日		(1)與洪睿彬111.08.01（八）狀附件、111.09.21（九）狀附件一列所加班天數不同。 (2)其餘未見洪睿彬舉證有於其主張日期加班。
167			10月8日		
168			10月10日		
169			10月15日		
170			10月16日		
171			10月22日		
172			10月29日	郵件證15. 10/29有email可證 【原審卷二P217】 【本院卷一P202】	單憑電郵無法佐證其在此時間收發郵件係因禹昌要求而為之，且觀郵件內文，何以有於週六發信之必要？亦無法遽認有工作10小時（此僅是單純轉發，何需工作10小時之久？）。
173		11月	11月5日		洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
174			11月12日		
175			11月19日		
176			11月28日		
177			11月26日		
178		12月	12月3日		洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
179			12月10日		
180			12月17日		
181			12月18日		
182			12月24日		
183			12月31日		
184	106年	1月	1月7日		洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
185			1月14日		
186			1月21日		
187			1月22日		
188		2月	2月4日		(1)與洪睿彬111.08.01（八）狀、111.09.21（九）狀附件一列所加班天數不同。 (2)洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
189			2月11日		
190			2月18日		
191			2月19日		

192		2月25日		
193		2月28日	228臺幹全部都加班	
194	3月	3月4日		洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
195		3月11日		
196		3月12日		
197		3月18日		
198		3月25日		
199	4月	4月1日		洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
200		4月8日		
201		4月15日		
202		4月16日		
203		4月22日		
204		4月29日		
205	5月	5月6日		洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
206		5月13日		
207		5月20日		
208		5月21日		
209		5月27日		
210	6月	6月3日		
211		6月10日	排班證7 6/10~6/11有排班表臺幹週六全部都加班	(1)洪睿彬所指班表無年份，無法證明係106年度。又單憑班表仍無法證明洪睿彬有於6/10、6/11出勤且達10小時之主張。
212		6月11日	【本院卷四P256】	(2)6/3、6/17、6/24未見洪睿彬舉證有於其主張日期加班。
213		6月17日		
214		6月24日		
215	7月	7月1日		
216		7月8日	排班證7. 7/8~7/9有排班表臺幹週六全部都加班	(1)洪睿彬所指班表無年份，無法證明係106年度。又單憑班表仍無法證明洪睿彬有於7/8、7/9出勤且達10小時之主張。
217		7月9日	【本院卷四P256】	(2)7/1、7/15、7/22、7/29未見洪睿彬舉證有於其主張日期加班。
218		7月15日		
219		7月22日		
220		7月29日		
221	8月	8月5日		洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
222		8月12日		
223		8月13日		
224		8月19日		
225		8月26日		
226	9月	9月2日		洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
227		9月9日		
228		9月16日		
229		9月17日		
230		9月23日		
231		9月30日		
232	10月	10月7日		(1)與洪睿彬111.08.01(八)狀附件所列加班天數不同。
233		10月10日	10/10中國全部加班	(2)洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
234		10月14日		
235		10月21日		
236		10月22日		
237		10月28日		
238	11月	11月4日		洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。

239			11月11日		
240			11月18日		
241			11月19日		
242			11月25日		
243			12月2日		
244		12月	12月9日		洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
245			12月10日		
246			12月16日		
247			12月23日		
248			12月30日		
249	107年	1月	1月6日		洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
250			1月20日		
251			1月27日		
252		2月	2月3日		
253			2月10日		
254			2月24日	郵件證16 2/24有email可證 【原審卷二P217-219】	觀郵件內文是洪睿彬交辦他人處理其個人事務（複印臺胞證），與公務無關，亦不知何以有於週六發信之必要？且單憑電郵無法佐證其在此時間收發郵件係因禹昌要求而為之，亦無法遽認有工作10小時（此僅是單純轉發，何需工作10小時之久？）。
255			2月28日		
256		3月	3月3日		
257			3月4日		
258			3月10日		
259			3月17日		
260			3月24日		
261			3月31日	3/31有排班表 【本院卷四P257】 有email可證 【原審卷二P221】	單憑電郵無法佐證其在此時間收發郵件係因禹昌要求而為之，亦無法遽認有工作10小時（此僅是單純轉發，何需工作10小時之久？）。
262		4月	4月1日	4/1有排班表	
263			4月7日		洪睿彬所指班表無年份。
264			4月14日		
265			4月21日	4/21、4/22有排班表 【本院卷四P258】	洪睿彬所指班表無年份，無法證明係107年度。又單憑班表仍無法證明洪睿彬有於4/21出勤且達10小時之主張。
266			4月22日		
267			4月28日	郵件證18. 4/28有email可證 【原審卷二P223】	單憑電郵無法佐證其在此時間收發郵件係因禹昌要求而為之，亦無法遽認有工作10小時（此僅是單純轉發，何需工作10小時之久？）。又下方原始郵件日期為107.04.17，迄洪睿彬發信日107.04.28間隔長達半年餘，洪睿彬有這麼多時間可作業，為何要等到週六才發信？
268		5月	5月5日		
269			5月12日		
270			5月19日		
271			5月26日	5/26、5/27有排班表 【本院卷四P258】	洪睿彬所指班表無年份，無法證明係107年度。又單憑班表仍無法證明洪睿彬有於5/26出勤且達10小時之主張。
272			5月27日		
273		6月	6月2日		洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
274			6月9日		
275			6月16日		
276			6月23日	【本院卷四P259】	
277			6月24日		
278			6月30日		

(續上頁)

01

279		7月	7月7日	洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
280			7月14日	
281			7月15日	
282			7月21日	
283			7月21日	
283		8月	8月4日	洪睿彬未舉證有於其主張日期加班。
284			8月11日	
285			8月12日	
286			8月18日	
287			8月25日	

02

附表三：未返臺天數加班費

03

編號	期間	未返臺天數	請求金額(新臺幣)
1	102/9/1-103/8/31	32天	88544元(以月薪83000計)
2	103/9/1-104/8/31	40天	113320元(以月薪85000計)
3	104/9/1-105/8/31	32天	90656元(以月薪85000計)
4	105/9/1-106/8/31	40天	113320元(以月薪85000計)
5	106/9/1-107/8/31	24天	67992元(以月薪85000計)
總計		168天	473832元

04

附表四：給付人民幣薪資

05

編號	年度	日期	匯入金額	短少金額
1	102年	1月10日	0000	000
2		2月20日	0000	000
3		3月11日	0000	000
4		4月10日	0000	000
5		5月10日	0000	000
6		6月14日	0000	000
7		7月11日	0000	000
8		8月12日	0000	000
9		9月10日	0000	000
10		10月12日	0000	000
11		11月11日	0000	000

12		12月10日	0000	000
13	103年	1月10日	0000	000
14		2月17日	0000	000
15		3月11日	0000	000
16		4月10日	0000	000
17		5月12日	0000	000
18		6月10日	0000	000
19		7月10日	0000	000
20		8月11日	0000	000
21		9月10日	0000	000
22		10月13日	0000	000
23		11月11日	0000	000
24		12月10日	0000	000
25	104年	1月12日	0000	000
26		2月10日	0000	000
27		3月10日	0000	000
28		4月10日	0000	000
29		5月11日	0000	000
30		6月10日	0000	000
31		7月10日	0000	000
32		8月10日	0000	000
33		9月10日	0000	000
34		10月12日	0000	000
35		11月10日	0000	000
36		12月10日	0000	000
37	105年	1月11日	0000	000

38		2月12日	0000	000
		3月-12月	記錄遺失	
	106年	1月-8月		
39		9月11日	0000	000
40		10月13日	0000	000
41		11月10日	0000	000
42		12月12日	0000	000
43	107年	1月10日	0000	000
44		2月11日	0000	000
45		3月12日	0000	000
46		4月10日	0000	000
47		5月10日	0000	000
48		6月11日	0000	000
49		7月11日	0000	000
50		8月13日	0000	000
總計短少：2萬5384元(僅請求2萬4642元)				