臺灣高等法院臺南分院民事判決

110年度勞上更一字第7號

上　訴　人　茂迪股份有限公司
法定代理人　曾永輝
訴訟代理人　方金寶律師
　　吳冠龍律師
被上訴人　　李家源
　　楊盛淵
　　張姿禎
　　陳姿廷
　　王怡仁
　　林榮一
　　李建旻
　　林芯如
　　吳靜芬
　　林珮語
　　廖彩吟
　　黃憶娟
　　詹珮宜
　　蔡玉雯
　　葉育書
　　黃媛玲
　　黃俊霖
　　林柏均
　　黃文立
　　黃彙心
　　謝耀啟
　　陳協志
　　陳順宗
　　王欣婷
　　黃素玲

李信志
陳勇戎
兼共同
訴訟代理人　陳志嘉
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109年3月17日臺灣臺南地方法院第一審判決（108年度重勞訴字第2號），提起上訴，經最高法院第一次發回更審，本院於110年12月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於主文第二項所命上訴人應將增加之勞工退休金提繳至被上訴人林珮語、蔡玉雯、黃媛玲、黃俊霖、黃文立、黃彙心、李信志於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，於超過附表所示編號12、16、18、19、21、22、28之勞工退休金數額部分，及該部分假執行之宣告，暨負擔訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人林珮語、蔡玉雯、黃媛玲、黃俊霖、黃文立、黃彙心、李信志在第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

廢棄部分，第一、二審及發回前三審訴訟費用由被上訴人林珮語、蔡玉雯、黃媛玲、黃俊霖、黃文立、黃彙心、李信志負擔。駁回上訴部分，第二審及發回前三審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊等均係民國（下同）102年11月以前受僱於上訴人，分別擔任各部門技術員。兩造並依勞動基準法（下稱勞基法）第30條第2項規定，約定每日工作時間10小時，做2休2，每月工作15天、休息15天，其中休息之15天應視為勞基法第36條之例假及經上訴人挪移之勞基法第37條所定國定假日；工資包括底（本）薪、伙食津貼、交通津貼、環境津貼或專業津貼、夜班津貼、夜點津貼、輪班津貼、全勤獎金、績效獎金。惟上訴人未將全勤獎金、夜點津貼、夜班津貼及績效獎金（下合稱系爭四項給付）計入平日每小時工資計算，致使加班費之給付及上訴人提繳至伊於勞工保險

局（下稱勞保局）設立之勞工退休金（下稱勞退金）個人專戶之金額均有不足等情。爰依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項、第39條及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項規定，求為命上訴人給付原審判決附表二「加班費」欄所示之金額及自本判決確定之日起加計法定遲延利息；並將原審判決附表二「勞退金」欄所示之金額分別提繳至伊等於勞工保險局設立之勞退金個人專戶之判決（原審判命上訴人應給付被上訴人如原審判決附表三所示之增加加班費本息，並提繳如原審判決附表三所示之增加勞退金至被上訴人於勞保局之勞退金個人專戶，而駁回被上訴人其餘之訴，上訴人就其敗訴部分，聲明不服，提起上訴，被上訴人就其敗訴部分，未據聲明不服，此部分業已確定）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：依伊所訂出勤管理辦法3.2.4、3.2.5規定及薪資作業辦法6.3、6.4規定，加班費之時資率，係以月全薪扣除全勤獎金，再除以240；月全薪則指員工每月工作所獲得之報酬，包含本薪、伙食津貼、輪班津貼、其他津貼項目，但不包括加班費、請假扣款、績效獎金、機台認證津貼、夜班津貼及夜點津貼等。出勤管理辦法及薪資作業辦法為勞動契約內容，兩造就每小時時薪及加班費計算，排除系爭四項給付已達成合意，被上訴人長期未曾異議或反對，顯見被上訴人同意其發放之加班費數額，事後不得再為爭執，被上訴人提起本件訴訟，已違反兩造間勞動契約之約定、失權效原則、禁反言原則及誠信原則。又系爭四項給付均與勞務提供之對價無關，且若將系爭四項給付作為加班費計算基礎，則因每月加班費數額各有不同，將致加班費難以計算及繁雜等語，資為抗辯。並上訴聲明：㈠原判決關於命上訴人給付被上訴人如附表所示之加班費本息，及命上訴人應將附表所示之勞退金提繳至被上訴人於勞保局之勞退金個人專戶部分，及該部分假執行之宣告暨命負擔訴訟費用之裁判均廢棄。㈡上廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

㈠被上訴人均至遲於102年11月間受僱於上訴人，分別擔任上訴人各部門四班二輪、二班二輪（無夜班）之技術員，雙方為勞基法規範之勞雇關係。

㈡關於工作時間之約定：

1.上訴人就二二輪制（四班二輪、二班二輪）之班別，實行兩週變形工時，即將兩週內正常工作時數分配於其他工作日，正常工時為10小時，做二休二，並已於99年12月20日經勞資會議討論並表決通過。

2.上訴人於101年5月24日舉行勞資會議，針對「二周變形工時」討論明確定義並表決通過，其內容如原審卷二第245頁。

3.上訴人所公告106年9月19日生效之出勤管理辦法第3.1.1.1點規定：同仁依所屬班別，工作兩天休息兩天，每日工作時數10小時，休息及用餐共2小時，單位得視實際運作情況調整班別與休息及用餐時間。日班：7點至19點；夜班：19點至（翌日）7點。

㈢上訴人於97年10月21日制訂薪資作業辦法規定月全薪、每小時時薪之定義，其內容如原審卷一第49頁。

㈣依上訴人所公告106年9月19日生效之出勤管理辦法第3.2.4點約定時資率、第3.2.5約定加班費之計算，其內容如原審卷一第373頁。

㈤上訴人所公告106年9月19日生效之出勤管理辦法第3.4.1.5點就全勤獎金扣款為約定，其內容如原審卷一第374頁。

㈥關於績效獎金：

1.上訴人於101年8月9日由人事部門提出「（西元）2012年7月-12月直接人員績效獎金發放暫行規定」簽呈，內容如原審卷二第21頁。

2.上訴人於101年10月15日由人事部門提出「直接人員績效獎金發放原則」簽呈，內容如原審卷一第393頁。

㈦關於夜班津貼，上訴人於93年5月6日公告夜班津貼之目的、

適用對象及核發金額，內容如原審卷一第391頁。

㈧關於夜點津貼，上訴人於94年12月7日公告夜點津貼之補助對象及補助金額，內容如原審卷一第389頁。

㈨上訴人於107年間曾經科技部南部科學工業園區管理局（下稱南科管理局）實施勞動檢查結果，以上訴人有未將「全勤獎金」、「夜班津貼」納入工資計算，致短付加班費之違法情事，經南科管理局以上訴人違反勞基法之規定作成裁罰處分，並要求上訴人限期給付在案。

㈩關於「被上訴人本件請求之加班時數」：

1.兩造曾於107年10月5日於南部科學工業園區進行勞資爭議調解，其中「資方主張」欄位記載如下：勞方提出訴求中，對於加班時數不爭執，但對於加班費、投保勞保薪資級距有爭執，資方需調取勞方陳志嘉等21人於5年內之資料並重新核算，請求給予2個月的作業時間。

2.被上訴人102年11月至107年6月之加班工時如上訴人所提被證21所示（見原審卷二第299至495頁）。

㈠若被上訴人請求有理由，則關於被上訴人得請求增加之加班費及提繳退休金之金額，兩造同意以上訴人110年1月5日上訴理由狀三所附附表一列舉之數額作為計算基準（詳如本院前審附表卷宗）。

四、兩造爭執之事項：

㈠被上訴人主張系爭四項給付（即全勤獎金、夜點津貼、夜班津貼及績效獎金）為工資，而應列入加班費之計算基礎，有無理由？

㈡被上訴人依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項、第39條之規定，請求上訴人給付如附表所示之加班費，有無理由？

㈢被上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條第1項，請求上訴人提繳如附表所示之勞退金至被上訴人於勞保局之勞退金個人專戶，有無理由？

五、得心證之理由：

㈠被上訴人主張系爭四項給付（即全勤獎金、夜點津貼、夜班津貼及績效獎金）為工資，而應列入加班費之計算基礎，有無理由？

1.按「工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」，勞基法第2條第3款定有明文。次按「勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」，勞基法施行細則第10條亦有明定。依勞基法第2條第3款前段規定，凡勞工因工作而獲得之報酬，均屬工資之性質；而該款後段所規定工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與，則係例示規定工資之範圍，因此，有關工資之認定，應以是否勞工因工作而獲得之報酬為判斷標準，若雇主之給與具有勞務對價性，不論其給付名稱或給付方式如何，均屬工資之範疇。至雇主之經常性給與，根據經驗法則，審酌雇主為經營事業之理性經濟人，勢必合理控制成本費用之支出，若雇主於勞動關係中，經常性地給與為其服勞務之勞工現金或實物，則該給與即具有為勞務對價給付之高度蓋然性，故得作為認定某一給與是否為工資之輔助判斷標準，然此並非謂雇主之給與，須同時具備勞務對價性及經常性給與之二項要件，始得定性為工資，此從民法第482條規定「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不

定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」即明。因此，兩造間之勞動契約所約定之系爭四項給付（即全勤獎金、夜點津貼、夜班津貼及績效獎金）是否為工資，即應審究上訴人之系爭四項給付之給與，是否係本於被上訴人為上訴人服勞務而給付之對價報酬；至各項給與是否具備經常性，則可作為輔助判斷標準。

2.查，依兩造不爭執之事項㈠所示，被上訴人均至遲於102年11月間受僱於上訴人，分別擔任上訴人各部門四班二輪、二班二輪（無夜班）之技術員，雙方為勞基法規範之勞雇關係；又依兩造不爭執之事項㈡1.2.所示，兩造約定工作時間為二二輪制，上訴人就二二輪制（四班二輪、二班二輪）之班別，實行兩週變形工時，即將兩週內正常工作時數分配於其他工作日，正常工時為10小時，做二休二，並於99年12月20日經勞資會議討論並表決通過，嗣上訴人於101年5月24日舉行勞資會議，針對「二周變形工時」討論明確定義，並表決通過，其內容如原審卷二第245頁，此部分之事實，堪可認定。

3.次查，兩造就系爭四項給付之約定如下：

⑴全勤獎金部分：上訴人所公告106年9月19日生效之出勤管理辦法第3.4.1.5點就全勤獎金扣款為約定，其內容如原審卷一第374頁所示(見兩造不爭執之事項㈤)。

⑵夜點津貼部分：上訴人於94年12月7日公告夜點津貼之補助對象及補助金額，內容如原審卷一第389頁（見兩造不爭執之事項㈧）。

⑶夜班津貼部分：上訴人於93年5月6日公告夜班津貼之目的、適用對象及核發金額，內容如原審卷一第391頁(見兩造之不爭執之事項㈦)。

⑷績效獎金部分：上訴人於101年8月9日由人事部門提出簽呈，內容為「（西元）2012年7月-12月直接人員績效獎金發放暫行規定」，內容如原審卷二第21頁；另於101年10月15日由人事部門提出簽呈，內容為「直接人員績效獎金發放原

則」，內容如原審卷一第393頁(見兩造不爭執之事項㈥)。

4.上訴人雖辯稱：全勤獎金之發放，繫於員工出缺勤，與員工工作內容及表現無關；夜點津貼及夜班津貼，係考量值夜班勞工生理上有多進食必要，體恤值夜班勞工辛勞予以補貼，係恩惠性、鼓勵性給與；績效獎金係為激勵員工士氣、提升經營效率，由其衡酌公司營運及產能利用率、產線目標達成狀況等是否達一定標準，以決定績效獎金發放預算，非員工提供勞務即可取得，系爭四項給付，均與勞工勞務給付之對價無關，非屬工資乙節。然：

⑴按勞務對價性，乃勞動力之交換價值，而勞動力之好壞，攸關事業之經營效率、營運成本及獲利競爭能力，雇主為使受其指揮監督之勞工，提供更優質之勞動力，通常會藉由各項勞動力指標為綜合評價，以作為雇主為獲得勞工之勞動力而願意給付之對價報酬。故，勞動力之交換價值，除勞動力本身之基本價值外，尚可從勞動力或勞動成果之品質、數量為觀察，若雇主之給與，與勞工願意提供更佳之勞務品質及數量有關者，自應屬勞工因工作而獲得之對價報酬。

⑵依兩造有關系爭四項給付之各項約定可知：①上訴人給與全勤獎金之目的，係為經常性、穩定性地獲取勞動力數量，提升營運效率，自屬勞工因工作而獲得之報酬。②上訴人給與夜點津貼、夜班津貼，係因從事夜班工作之勞工，在生理及心理方面，較日班勞工承受之壓力負擔更重，基於市場供需法則，自須以更優渥之工資給與條件，作為換取夜間勞動之代價，故夜點津貼、班津貼之性質，自屬勞工因工作而獲得之報酬。③上訴人發放績效獎金之標準，雖以前一季是否有盈餘或以特殊考量作為是否發放之標準，然其發放標準之核心目的，並非出於臨時性之勉勵恩惠給與，實係與生產線上，勞工所提供之勞動力品質與勞動力成果數量直接相關，而重大影響上訴人之營運成本與獲利能力（如提升產品良率、降低原料耗損率等），該績效獎金之性質，亦屬勞工因工作而獲得之對價報酬。

⑶又上訴人給與之全勤獎金、夜點津貼、夜班津貼之金額雖為固定，並不因勞工之底薪、工作年資、職級等之不同而有所區別，惟審究兩造就工資結構中某些給與項目，不以勞工經驗、學歷、技能、勞心勞力程度、年資或職級等指標為考量因素，而合意以固定金額之簡化給付方式，對於全體勞工或夜班勞工為相同數額之給付，並非法所不許。至績效獎金，審究其發放標準之核心目的，並非出於臨時性之勉勵恩惠給與，實係與生產線上勞工所提供之勞動力品質與勞動力成果數量直接相關，而重大影響上訴人之營運成本與獲利能力，業如前述，是該績效獎金之性質，自亦屬勞工因工作而獲得之對價報酬。

⑷因之，上訴人前開有關：全勤獎金並非勞務對價，而係勉勵員工出勤合於規定之勉勵性、恩惠性給與，又夜點津貼、夜班津貼不具勞務對價性，係上訴人體恤值夜班勞工辛勞而單方制定之恩惠性給與，不因員工之職級、薪資及勞務給付內容而異，且於假日工作者亦不加倍發給，並非工資性質；另績效獎金係上訴人為激勵員工士氣、提升經營效率，依上訴人營運、產線目標達成狀況而提供之獎勵，與員工勞力給付之對價無關之抗辯，均非可採。

5.再者，被上訴人每月除領取薪資外，復按月依上班日數領取全勤獎金、績效獎金，另依每月排定夜班天數領取夜點津貼(每日30元)、夜班津貼(每小時50元，每日10小時計為500元)乙節，此有上訴人所提被上訴人自102年11月起所領之光碟檔案、該檔案之附表可稽(見本院前審卷第407頁，附表卷宗)，且被上訴人就上訴人所提之前揭檔案列印之附表卷宗所示金額亦不爭執(見兩造不爭執之事項㈡所示)；又系爭四項給付之金額，其中夜點津貼係按日給付，夜班津貼係按時給付，核與勞基法第2條第3款所定按時、按日給付之津貼相符，此種因特殊工作條件而對勞工所增加提出之現金給付，其本質應係該輪值夜班時段之勞務對價，夜點津貼、夜班津貼已成為兩造間因特定工作條件，形成固定常態工作中可取

得之給與，為勞工因經常性提供勞務所得之報酬，係屬勞工因工作所獲之報酬，並與其他薪資項目一併發給，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件，核與勞基法第2條第3款所定計時給付之津貼相符，上訴人指夜點津貼、夜班津貼非屬工資，尚難憑採。再就全勤獎金、業績獎金部分，細核附表卷宗所載，除極少數月份外，被上訴人絕大多數時間均按月領取全勤獎金及績效獎金（以陳志嘉為例，自102年11月至106年12月，除102年12月未領取全勤獎金，其餘時間均按月領取2,000元全勤獎金，另除103年7、8月未領取績效獎金，其餘月份均領取績效獎金，見附表卷宗第9至10頁），足信被上訴人在一般情形下經常可領取全勤獎金、績效獎金，且給付係每月可得，亦可認全勤獎金、績效獎金係經常可領得之給付，而為上訴人對於被上訴人提供之勞務反覆給付之報酬。則系爭四項給付之金額，性質上乃係上訴人所為之經常性給與，自應認均屬被上訴人領得之工資，至為明確。

6.且勞基法施行細則第10條，將與勞務對價性無關之給與，予以類型化，列舉11款，將之明文排除於工資範疇之外；從該條明定：「其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與」，將所列舉之11款以外之給付，均納為勞基法第2條第3款之工資，顯有意限縮排除為工資之範圍；而系爭四項給付，並非勞基法施行細則第10條所列舉之應排除為工資之給與，故被上訴人主張系爭四項給付，應屬工資，尚非無據；又勞基法施行細則第10條第2款明定，獎金之範圍包括其他非經常性獎金，致第2款之獎金之範圍具有不確定性，然參之該款就獎金所例示，包括年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金，以上各項獎金之給付與否並不確定，給付之原因有偶發性，此與系爭四項給付，均為被上訴人經常性可取得之給付有別，由此益見系爭四項給付並無勞基法施行細則第10條第2款應排除為工資之給與之適用。

7.再依勞基法施行細則第10條列舉排除為工資之給與，其性質分析，大概可區分為四類：⑴給與之發生具偶發性、不確定性(如紅利【第1款】、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金【第2款】、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費【第4款】、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀【第6款】、職業災害補償費【第7款】、差旅費、差旅津貼及交際費【第9款】、工作服、作業用品及其代金【第10款】)。⑵給與之發生雖有高度確定性，然非經常可領得給付(如年終獎金【第2款】、春節、端午節、中秋節給與之節金【第3款】。⑶非雇主之給付(如勞工直接受自顧客之服務費【第5款】。⑷雖為經常性給與，然與勞工之勞務無關(勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費【第8款】、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者【第11款】)。本件夜點津貼係按日計算，夜班津貼係按時計算，另全勤獎金、績效獎金，係一般情形下確定可領取之給付，已見前述，均屬經常性可領取之給付，性質上與前揭排除為工資之四類給與不符，亦可認系爭四項給付非屬勞基法施行細則第10條所列舉之排除項目。

8.至上訴人抗辯：若將系爭四項給付作為加班費計算基礎，將產生計算加班費之平日工資每月均不確定，造成加班費難以計算及繁雜乙節。惟查，勞基法第2條第3款就工資之定義，業已明文規定，故是否屬於工資，應以是否合於該款之要件為認定，至工資計算之難易度，並非認定工資之標準。況上訴人擁有眾多員工而具相當規模，配置有財務、會計、人事相關部門及專業人員，對於加班費之計算並無困難，此從上訴人所提之被上訴人之加班費、應提繳之勞退專戶金額分項計算如本院前審卷附表卷宗所載即明。因此，上訴人所辯加班費難以計算及繁雜，均與是否為工資之認定無關，自不可採。

9.據上所述，被上訴人主張兩造間勞動契約有關系爭四項給付

係屬工資，均應列入加班費之計算基礎乙節，應屬有據。

㈡被上訴人依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項、第39條之規定，請求上訴人給付如附表所示之加班費，有無理由？

被上訴人主張系爭四項給付金均屬工資為有理由，已如前述，且兩造同意若被上訴人請求有理由，則關於被上訴人得請求增加之加班費之金額，以上訴人110年1月5日上訴理由狀三所附附表一列舉之數額作為計算基準（詳如本院前審附表卷宗）（見兩造不爭執之事項㈣），則被上訴人請求上訴人給付如附表應增加加班費欄所示之加班費，應屬有據。

㈢上訴人應提繳至被上訴人於勞保局之勞退金個人專戶之退休金部分：

1.按「雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶」、「雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6。」、「依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報；勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。」，此觀勞退條例第6條第1項、第14條第1項及同條例施行細則第15條第1項、第2項規定即明。

2.經查，兩造同意於被上訴人主張系爭四項給付列為工資乙節，若被上訴人請求有理由，則關於被上訴人得請求增加之提繳退休金之金額，兩造同意以上訴人110年1月5日上訴理由狀三所附附表一列舉之數額作為計算基準（詳如本院前審附表卷宗)（見兩造不爭執之事項㈣)，則被上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求上訴人將如附表所示勞退金提繳至被上訴人於勞保局之勞退金個人專戶，即屬有據，應予准許，被上訴人林珮語、蔡玉雯、黃媛玲、黃俊霖、黃文立、黃彙心、李信志（下稱林珮語等7人）逾此部分之請求，即屬無據，應予駁回。

六、綜上所述，被上訴人依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項、第39條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求上訴人給付如附表所示之加班費，及自判決確定日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並給付如附表所示應增加提繳至被上訴人於勞保局勞退金個人專戶之勞退金，為有理由，應予准許；逾此部分之請求(即原判決關於主文第2項所命上訴人應將增加之勞退金提繳至被上訴人林珮語等7人於勞保局之勞退金個人專戶，於超過附表編號12、16、18、19、21、22、28勞退金部分)，為無理由，應予駁回。原審就逾上述應准許部分，命上訴人為給付，及依職權准為或免為假執行宣告，尚有未洽，上訴意旨就指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄原審此部分判決，並駁回被上訴人林珮語等7人此部分在第一審之訴。至其餘部分，原判決准被上訴人之請求及依職權准或免為假執行之宣告，並無違誤，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。

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據，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條、第78條、第85條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　6　　日

勞動法庭　　審判長法　官　吳森豐

法　官　孫玉文

法　官　郭貞秀

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書

狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），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訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴，發回更審後為訴之變更（追加、擴張）部分應一併繳納上訴裁判費。但上訴利益合併未逾新台幣150萬元者，不得上訴。

被上訴人不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　6　　日

書記官　蘇玟心

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

⑴對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

⑵上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。

附表：（新臺幣，元）

編號	姓名	加班費	勞退金
1	陳志嘉	14,840	540
2	李家源	33,973	1,632
3	楊盛淵	21,072	1,344

4	張姿禎	101,055	5,406
5	陳姿廷	164,518	9,378
6	王怡仁	36,800	1,440
7	陳勇戎	14,912	1,380
8	林榮一	13,708	636
9	李建旻	40,398	3,138
10	林芯如	106,361	5,556
11	吳靜芬	183,632	10,044
12	林珮語	86,953	4,254
13	廖彩吟	59,569	3,978
14	黃憶娟	75,551	3,732
15	詹珮宜	71,745	4,098
16	蔡玉雯	58,613	3,102
17	葉育書	129,642	6,342
18	黃媛玲	31,999	2,142
19	黃俊霖	142,571	8,970
20	林柏均	98,147	6,060
21	黃文立	86,697	4,056
22	黃彙心	104,168	4,980
23	謝耀啟	77,054	4,590
24	陳協志	101,474	5,436
25	陳順宗	52,933	2,946
26	王欣婷	94,046	5,508
27	黃素玲	163,952	9,438
28	李信志	100,242	6,006

（續上頁）

	總計	2,266,625	126,132