臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第223號

原　　告　張又壬
訴訟代理人　林靜文律師（法扶律師）
被　　告　味全食品工業股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　陳宏裕
訴訟代理人　蔡正廷律師
　　陳曉婷律師
　　許譽鐘律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國112年6月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之；但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255條第1項第3款定有明文。原告原起訴聲明第1項為被告應給付原告新臺幣（下同）2,267,607元，及起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；嗣於民國112年1月13日以民事言詞辯論意旨狀變更聲明第1項為被告應給付原告2,179,356元，及起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息（見本院卷第359頁）。則依上開規定，原告減縮應受判決事項之聲明，程序自屬合法，合先敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告自96年8月1日起至110年4月27日止受雇於被告，擔任業務司機，工作地點在新北市五股區，約定每月底薪為2

4,000元，獎金另計。惟原告遭職場霸凌及工作超時，屢向主管反應均未獲解決，主管反要求原告於下午5時前完成工作否則記過處理，且被告多次未依勞動契約給付足額之平日加班費、一例一休加班費及特休未休工資，違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款，原告於110年4月26日以存證信函終止兩造間之勞動契約，被告應給付原告如附表所示之平日加班費、一例一休加班費、特休未休工資及資遣費。

（二）依原告貨車GPS定位系統紀錄，可知原告每日工作超時，被告雖強調員工加班應先申請並經主管同意，惟業務司機送貨常因交通、送貨範圍、與店家互動而延誤，且原告送貨區域為萬華所最大、客戶屬性為全通路，包含外食、家樂福便利購、熊貓超市、全聯，主管復要求原告開拓市場，範圍包含士林、石牌、北投、天母、陽明山、淡水、三重等，有加班之必要，兩造既未特別約定彈性工時，被告應給付超過工時之加班費，又原告不知亦不敢申請加班。被告得以GPS時刻監督原告行蹤，無可能原告在外逗留故意不達成業績額。被告未提出原告平日業績獎工及假日業績獎工之數額為何，而原告勞務所得之業績額，為每日連續難以切割，切分為平日業績額及假日業績額，無法反應真實，原告僅能另計算為原證15為原告主張加班費之依據等情。

（三）爰依勞動契約之法律關係提起本件訴訟，並聲明：1、被告應給付原告2,179,356元，及起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。2、被告應開立非自願離職證明書予原告。3、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）原告無平日加班之事實及必要，被告員工如有加班需求，需先書面申請並經主管核可，原告未有書面申請加班紀錄，且未曾向被告要求降低業績量或反應業績達成有困難。原告每日業績配送量均合理、業績目標經其同意，而

原告工作效率不佳、不遵主管指示，曾夜間駕駛被告公司車輛之紀錄，原告常未依規定打卡、上下班打卡紀錄不完整，難以作為有加班事實之依據。況原告工作需在外載送貨物，雖有GPS紀錄，主管亦無法隨時監控原告工作狀況，GPS紀錄不代表原告確實認真配送。又兩造約定每日工時為9小時，其中包含1小時休息時間，縱原告主張平日加班，應自上班後9小時之後起算加班時數。原告主張其平日每日均加班2小時，其中週一、週三、週五再延長2小時，休息日則加班達8小時，其主張與證人陳述及出勤紀錄不符，原告應負舉證之責。

（二）被告未短付原告一例一休之加班費，業務員領取之業績獎工非屬工資性質，業績獎工係按銷售金額每月得領取之數額不固定、非每個月均可領取，發放具有不確定性及變動性。縱認業績獎工屬工資性質，仍應區分業績獎工係平日所得或於休息日、國定假日所得，計算原告平日時薪，僅應計入原告平日底薪及平日所得業績獎工，而不計入休假日所得之業績獎工。倘認被告有不足額給付加班費，依上開計算基礎，被告僅需再給付原告20,723元，惟被告於110年已提撥未消弭潛在補償風險之特別津貼22,354元予原告，已足抵充加班費差額。

（三）被告未短付原告之特休未休工資，縱認被告有不足額給付，計算日薪之基礎應以勞動契約終止前最近1個月正常工作時間所得工資除以30所得金額，依上開計算基礎，被告僅需再給付原告43,450元。

（四）原告終止勞動契約不合法，原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款之前提為終止契約當時仍工資受領不足，如上所述被告已依勞基法第24條計算並足額給付原告工作報酬，原告不得以未足額受領報酬為由終止勞動契約，且原告於110年1月領受薪資，卻遲於110年4月26日寄出存證信函終止勞動契約，已罹於30日期間，是原告終止契約不生效力。原告自110年4月28日起連續曠職，被告依勞基法第

12條第6款，於110年5月21日寄出存證信函終止兩造間勞動契約，被告自免給付原告資遣費。又原告主張其於97年至99年間因被告扣減原告薪資而未繳納給法院，造成其工資短少之損害，縱原告主張為真，其請求權已罹於5年之消滅時效。

（五）被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不利判決，願供擔保請准免予宣告假執行。

三、兩造不爭執之事實：

（一）原告自96年8月1日起受雇於被告，擔任業務司機工作，工作地點在新北市五股區，最後工作日期為110年4月27日。

（二）原告每月固定工資106年至108年為23,606元，109年為23,800元，110年1月至4月為24,000元。

（三）原告未休之特別休假時數於106年為96小時，107年為128小時，108年為136小時，109年為144小時，110年為152小時。

四、得心證之理由：

本件兩造爭執之點在於：（一）被告是否有原告於被告公司任職期間，未給付足額之「平日加班費」、「一例一休加班費」及「特休未休工資」之事實？加班費計算之基準，工資之金額是否包含原告之每月「業績獎工」？（二）如被告有積欠原告上開加班費及特休未休工資之事實，原告得請求被告給付之金額為何？（三）原告以被告未給付上開加班費、特休未休工資等情形，違反勞基法第14條第1項第5款、第6款為由，終止與被告間之勞動契約法律關係，是否有理由？如原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約有理由，則原告得請求資遣費之金額為何？茲分述如下：

（一）被告是否有原告於被告公司任職期間，未給付足額之「平日加班費」、「一例一休加班費」及「特休未休工資」之事實？加班費計算之基準，工資之金額是否包含原告之每月「業績獎工」？

1、原告主張其有在平日、假日加班之事實部分：

（1）按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：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…、雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之勞基法第24條、第32條分別定有明文。準此，勞工有在正常工作時間以外工作之必要，須雇主經工會或勞工同意後，方得於同法第30條所規定之工作時間延長之，如未經雇主及勞工雙方同意，由勞工片面延長工時，則非合於規定之加班，勞工自不得以此依同法第24條之規定向雇主請求加給工資。況且民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非一些特殊性質之工作，一般情形而言，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，不惟與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞基法之上開規定。因而雇主為管理需要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法並無不合。倘若雇主並無使勞工在正常工作時間以外工作之必要，勞工自行逾時停留於公司內部，因雇主無法管控勞工是否確為職務之需而有延長工時之情形，勞工自不得向雇主請求給付加班費。而就加班時間之認定，勞動事件法第38條固規定「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」，惟雇主如主張該時間內有休息時間或勞工未經雇主同意而自行於該時間內執行職務等情形，不

應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料做為反證（前揭規定立法理由參照）。又雇主依勞動基準法第70條規定，就工作時間、延長工作時間等事項訂立之工作規則，除違反法令強制禁止規定或團體協約外，經公開揭示後，當然成為僱傭契約之一部，勞雇雙方均應受其拘束。

（2）就原告主張其有在平日、假日加班之事實等情，被告首辯稱：被告公司之員工如有延時工作或假日出勤之必要，應事先以書面申請，並經單位主管核准後始生效，此明定於工作規則中等語。而查，依被告公司工作規則第5.23.4條約定：「因工作考量需求下，人員填寫加班單後，須經權責主管核准同意，方可生效」（見本院卷第76頁），加班書面之程序，則依被告公司總部員工延長工時獲假日出勤加班申請規定第1條第3點之約定：「員工個人若因業務需延時加班或於假日出勤工作時，需事先提出申請，層呈各事業部或本部級最高主管核准，由公司支給加班工資或給與補修，凡未事先報備核准者，其退勤時間以年度行事曆規定之當日下班時間計，其延後下班或假日出勤，一律以處理私事論」，而被告公告上開規定同時，並檢附員工加班申請單予員工知悉（見本院卷第79頁至第81頁）。又原告於100年間曾簽署員工任職同意書，明載已經閱讀並同意遵守相關管理規範等語（見本院卷第85頁）。而證人即被告公司前萬華鮮乳所主管（現任職被告總公司，為原告在職時之主管）王佑銘亦證稱：伊知悉被告公司加班為書面申請制，入職第一天要簽署一些工作規則就有說明，伊擔任營業所主管時，沒有業務員向伊書面申請過加班等語（見本院卷第313頁）。上開工作規則既經公告，且原告亦已以書面確認知悉並同意之，即為僱傭契約之一部，原告自應受其拘束，原告復未舉證其曾申請加班及其申請加班有何障礙，尚難僅因原告片面主張平日離開

被告營業處所之時間晚於工作規則所定時間或於休假日前往被告營業處所，而請求被告發給加班費。

（3）另原告主張其曾於在職期間有加班之事實，陳稱：因被告要求打卡並不確實，且常有要求原告先打卡下班後繼續要求上班情形，故應以原告駕駛之貨車GPS定位時間認定原告之出勤時間，且該出勤時間超過正常工時部分應屬加班云云。原告固舉其駕駛之貨車GPS定位資料製作表格為其論據（見本院卷第343頁至第346頁、第369頁至第373頁），並聲請證人即前被告公司員工（原告之同事）許世明到庭具結證稱：伊前於被告公司任職，為業務送貨司機，每天工時超過8小時以上，大概工作共10小時以上。原告客戶區域範圍包括北投、天母、石牌，比較複雜，非像伊比較單純，客戶數也相對比伊複雜。原告每天加班，伊下班時都會遇到原告。伊沒有看過加班申請單，被告公司有有打卡不確實的情況，上任主管要求開會時先打卡，打完再開會，甚至早上打完卡把識別證交給會計，晚回來的員工就由會計代為打卡，又伊沒有領過加班費。伊在營業所時整天工作行程為：早上8時許取貨車開到營業所，等待前面司機領完貨輪到伊，商品有時候會搭配贈品銷售，等收縮膜，每個司機至少要1、2個鐘頭，領常溫商品如醬油、沙拉、玉米罐頭等物品，領完大約上午9時30分許到10時許即開車到各賣場配送，伊配送大約到下午5時30分許回所，因有店加收現金，要把現金放ATM 、把簽收單輸入PDA，通常做完這些就會去打卡，因車況常延誤到送貨時間，會較晚回所，如較晚回所會跟主管報備，要幫忙訂貨，因訂貨時間到下午6時，有時候有主管要求要洗車、裝保溫瓶，但這種情況比較少發生。晚上9時、10時在營業所看到原告，因一般回營業所都是剛配送完，故伊自己判斷原告係剛配送完回所等語（見本院卷第321頁至第326頁）。惟證人王佑銘到庭具結證稱：伊於109年3

月擔任萬華鮮乳所主管，111年間調回總公司，職務內容為協助公司銷售達成目標、管理所內人員確實有依照公司規範完成工作及目標。原告於109年間負責配送一般客戶即咖啡店、餐廳或手搖飲店，110年加入2家頂好，營業員之上班時間依照默契有排班時間，會再排班時間前1小時到營業所，原告約莫上午9時到營業所理貨，10時許會出門配送到客戶端，約莫下午4時左右回營業所進行貨品還庫、銷售資料上傳、帳務結清、預估訂貨，回所後大約1小時可完成，大概所有業務員都這樣，但不是所有業務員都在同一時間上下班。班表是1個月哪幾天要上班會事先溝通好，業務員會自行溝通，因為他們都是資深業務員，知道自己要做什麼。業績目標由所主管即伊決定，目標分配基礎會根據每個人去年業績占比乘以公司業績成長率做加乘，依照客戶增減狀況酌情做調減或調增，每月初會放在公佈欄公告給業務員，如有問題可隨時提出異議或建議，如業務員認有達成上困難也可提出做討論。對於業務員之業績達成度，公司規定有兩種作法，第一種會增加下個月預算目標，也就是業務員分配目標，第二種是連續3個月銷售達成度不佳者會進行末位淘汰，會請人資跟業務員溝通協商，原則上在伊任內只有口頭告知，沒有確切執行過。每天早上伊會分析截至前一天銷售資料，將每位人員銷售成長狀況製作Line通訊軟體截圖提供給業務員，讓業務員知道業績成長狀況，如果維持現有運作下去，到月底可能會產生多少銷售，可以從業務員的銷售推估薪水狀況。伊任職萬華鮮乳所期間，配送一般客戶之業務員每月業績達成度因遇到Covid-19疫情，每月變化蠻大，如業務員無法完成當月業績量或達成度不佳，實際上都沒有懲處，伊的管理也是這個情況，伊希望持續與業務員溝通，雖然公司主管有給意見說要懲處，原則上伊都擋下來，如果業務員無法完成當月業績量或達成度不

佳，業務員薪水會有一些減少而已，只要下個月業績量拉起來，薪水就可以回來，業績量溝通後會調整。印象中原告沒有跟伊反應分配之業績量達成上有困難，但伊有主動找原告談，因為每天都會寄銷售進度，到月底伊會結算每個業務員銷售狀況，針對銷售不佳的業務員會主動進行溝通，是否有遇到困難或是否有需要進行業務上調整，讓薪水可以穩定在平均水準上，因原告負責一般客戶，幾個月遇到Covid-19疫情，業績較差，伊有建議原告是否增加幾家家樂福，但原告說其較擅長配送一般客戶的模式，說會思考，有需要會跟伊討論，再過1、2個月，伊有主動往下調整原告業績量，調降原告業績量，就會調升他人業績量，伊會與其他業務員溝通，同時可以照顧其他受到衝擊之業務員。原告就其受分配之業績量，達成率於109年未調減前約70、80%左右，109年下半年調減後原告約可以在80、90%。依伊為主管之觀察，原告業績達成度不佳之原因大約有2個，第1個是原告開拓客戶的數量很少，每月流失客戶數大約10戶，每月大約增加3至5戶，甚至有時候是0，第2個是原告在低產值客戶上投入太多時間，有些客戶可能會原告會在那邊停留1至2小時，每週3次，可能業績只有每月1,500元，上情是因為110年初農曆年過後，原告開始有路線上配送時間異常，回頭檢視公司gps路線資料，查看原告停留點及停留時間才發現。此外還包括原告於下班後還去配送的情形。發現上情後，伊是要求所有業務員回所後就不要再出去配送，如有客戶要求晚間配送，就不要交易或與客戶溝通，調整到早上正常配送時間，伊有有把上述轉知原告，原告說知道，只是說有客戶要樣品。晚上的配送有時候有很少的業績，甚至是0，不管有或沒有伊原則上都是不同意這樣的事情。這種事情在109年都沒有發生過，上下班時間是正常的，是從110年才開始。就原告是否準時上班之狀況，訴外人即營業所

組長「勛叡」與原告討論過出勤狀況，要了解原告何時回營業所，如未在常態時間出現，渠等要能掌握原告是否有發生意外，Ray勛叡要求原告告訴其要是沒有到要發簡訊或電話告知，是Ray勛叡跟伊反應原告常常沒有告知，但也有其他業務員會這樣。原告曾有在非常態時間上班，例如上午9時左右要到營業所，如上午9時30分到所是非常態時間，原告說要送小孩上課，印象大概是110年左右，持續1、2週，之後就沒聽過Ray勛叡跟伊反應。伊曾經在Line群組中與原告有如本院卷第29頁至第31頁所示之對話，原因為伊曾要求最晚人員在下午5時前回所，然有些人還是沒有在5時前回來，希望可以讓會計人員順利返家。3月31日為月底進行結帳，會計人員需要在業務員回所後花費幾小時時間進行整月之帳務結算，故希望所有業務員在當天比平常再早一點，下午4時30分回所，原告、訴外人即營業所組長Ray勛叡沒跟說過原告反應工作量之情形，就伊所知，原告客戶沒有任何異動，應該可以在原定時間回所，Ray勛叡有跟伊反應原告允諾會做到Line通訊軟體上要求準時回來等事項，後來又沒做到，才會衍生出本院卷第31頁所載建議流程時間。至於伊說「…準備記過」等語，是伊希望營業員在原定時間回來，不要花時間在無謂客戶，大部分都可以在下午5時前回來，只有少部份有需要特別配送的會向伊報告，原告如超過時間都不會告訴伊，伊會查看gps有無異常，如有異常會主動電聯。原告之上下班時間，因其一般客戶在星期日休息，因此渠等安排週一到六上班，109年週一至週五大約上午10時出去、下午3時30分回來，週六大約是1至3小時回來，有時候會上午11時才出去，週六實際配送時間比週間短。原告之打卡情形部分，伊只會口頭告知要記得打卡，平時不會去檢視打卡紀錄，原告是自行打卡，有的是下班才突然打上班卡，伊不知道原告壬沒打下班卡原因為何。如業務員

下午5時前回到營業所後，完成工作仍留在營業所，伊無法強制也不會要求打卡，有勸導沒事早點回去，有業務員反應是抒壓時間要交流，伊也沒介入太多，如未準時打卡亦無懲處。又伊不會要求業務員打卡後繼續完成業績，伊會要求回所後就不要開車出去，因每天都要配送，不需要晚上特別處理等語（見本院卷第309頁至第321頁）。則綜合觀諸上開2證人證述內容，堪認原告確實曾有於正常工時8小時以外繼續出勤之情形，然被告對原告分配之每月業績目標均有調整之可能性，如原告之達成率過低，原告之主管即證人王佑銘會予以調降，以促成其達成率，故原告應可以承擔一般之業績目標。而證人王佑銘亦不同意原告在內之業務員於晚上配送，原告縱於晚上駕車外出，其達成業績亦甚低，抑或為0，顯然原告並無延長工時之必要。且原告主張本件加班費之期間，亦有跨越109年至110年間Covid-19疫情期間，而於該期間原告負責配送之一般客戶（咖啡店、餐廳或手搖飲店）應受到嚴重之影響，何以原告負責配送之業務狀況會致原告必需常態性延長工時，此情亦不符常理。是難僅以原告所提前揭證據及證人許世明之證述內容而認定原告前揭主張其駕駛貨車在外之gps定位時間紀錄，即屬其有必要之延長工時，其此部分主張，即屬無據。

2、原告主張其計算加班費、特休未休工資基礎之平均工資應加計「業績獎工」部分：

（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。次按本法第二條第三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：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，勞基法施行細則第10條第2款亦有明文。又按所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院111年度台上字第698號判決意旨參照）。是工資實是勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內。

（2）原告主張被告給付之薪資中，稱為「業績獎工」者亦屬勞基法上工資性質，自應於計算延長工時工資、特休未休工資差額時計入其基礎計算云云。然查，原告領得之薪資結構，包括底薪及業績獎工等情，乃為兩造所不爭執。而被告抗辯業績獎工之計算方式，係以業務員每月是否達成業績銷售金額而決定是否發放，如有達成業績量才能領取，如業務員自行增加配送量，所得業績獎工亦會增加，每月領得之業績獎工亦不固定，亦非每月均得領得業績獎工等情，亦為原告所未爭執。則觀諸此業績獎工之特性，顯與工資所具「勞務對價性」及「給與經常性」之要件未合，而非屬勞基法第2條第3款所定工資，應係激勵、獎勵性質之恩惠性給與。從而，原告主張其計算加班費、特休未休工資基礎之平均工資應加計「業績獎工」部分，自非可採。

（二）如被告有積欠原告上開加班費及特休未休工資之事實，原告得請求被告給付之金額為何？

1、本件無從認定原告有必要之加班事實乙節，以及業績獎工非屬勞基法第2條第3款所定工資乙節，業經本院認定如前。則原告自無從請求被告給付加班費、特休未休工資差

額等金額。

2、原告另主張其遭法院民事執行處強制執行薪資債權期間，被告尚有扣薪43,753元差額，被告未給付之，亦未解繳法院而致原告受有損害等節，乃為被告否認。而原告就主張前情乃未舉證以實其說，亦非可採。

（三）原告以被告未給付上開加班費、特休未休工資等情形，違反勞基法第14條第1項第5款、第6款為由，終止與被告間之勞動契約法律關係，是否有理由？如原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約有理由，則原告得請求資遣費之金額為何？

1、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，勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。

2、原告固主張被告有積欠如其聲明所示之加班費等工資未給付，故有勞基法第11條第1項第5款、第6款事由，原告得終止勞動契約云云。然本件無從認定被告有積欠原告加班費、特休未休工資差額等情，已如前述。則原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止本件勞動契約，自非合法。而因原告於110年4月27日為其最後工作日，嗣後即未再至被告公司提供勞務，故被告業於110年5月21日以臺北長春路郵局000596號存證信函通知原告，依勞基法第12條第1項第6款原告無正當理由曠工3日而不經預告終止契約，應屬合法。是原告本件自無從請求被告給付資遣費，其此部分之請求，亦屬無據。

五、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係，據以請求：（一）被告應給付原告2,179,356元，及起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；（二）被告應開立非自願離職證明書予原告，洵屬無據，應予駁回。 又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　14　　日

勞動法庭　　法　官　陳裕涵

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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　　7　　月　　14　　日

書記官　林怡彣

附表：（新臺幣/元）

編號	項目	請求金額
1	平日加班費	1,180,881
2	一例一休加班費	393,063
3	特休未休工資	55,852
4	資遣費	549,560
共計		2,179,356