臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第121號

上　訴　人　王德楷
　　許欽銘
　　000000000000000000
　　孫健民
　　000000000000000000
共　　同
訴訟代理人　陳鼎駿律師
上　訴　人　唐聖富
　　王啟銘
共　　同
訴訟代理人　葉書佑律師
複　代理人　黃稚壹
被　上訴人　亞東預拌混凝土股份有限公司
　　000000000000000000
法定代理人　李坤炎
訴訟代理人　陳金泉律師
　　葛百鈴律師
　　李瑞敏律師

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108年6月17日臺灣士林地方法院106年度勞訴字第51號第一審判決提起上訴，本院於110年3月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人王德楷、許欽銘、孫健民、唐聖富、王啟銘各負擔十二分之一、四分之一、六分之一、四分之一、四分之一。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人王德楷、許欽銘、孫健民、唐聖富、王啟銘（下合稱上訴人，單指一人則逕稱其名）各於附表所示

期間受僱於被上訴人，擔任預拌混凝土車駕駛。被上訴人違反勞動基準法（下稱勞基法）第32條第2項規定，使伊等長期每月延長工時超過法定時數；且伊等正常工時時薪應以本薪、伙食津貼、行車安全、車輛維護、停車熄火獎金、行車加給、效率獎金、候工津貼之總和除以30日除以8小時計算，被上訴人卻以伊等未曾見過之駕駛員薪資說明（下稱系爭薪資說明），逕自以不含行車加給、效率獎金、候工津貼之薪資數額計算延長工時及假日出勤工資，短發、短繳如附表所示延長工時及假日出勤工資差額、勞工退休金差額。伊等因前述情事於105年9月申請勞資爭議調解，被上訴人乃違反勞基法第74條第2項規定，自105年12月起以不當大幅調降伊等排班發車，減少收入之方式，對伊等為不利之處分。伊等於106年2月2日就延長工時工資差額部分依勞基法14條第1項第5款，就勞工退休金差額、超時工作部分依同條項第6款規定，就不利處分及所生薪資短少部分依同條項第5款、第6款規定，而終止兩造間勞動契約，被上訴人應給付伊等如附表所示資遣費。爰依勞基法第24條、第40條、勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項規定提起本訴，並聲明：㈠被上訴人應給付王德楷新臺幣（下同）326,961元，及自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。㈡被上訴人應給付許欽銘949,575元，及自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。㈢被上訴人應給付孫健民797,146元，及自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。㈣被上訴人應給付唐聖富982,213元，及自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。㈤被上訴人應給付王啟銘1,084,123元，及自106年12月22日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈥被上訴人應分別提繳12,240元、46,644元、35,880元、39,972元、48,168元至王德楷、許欽銘、孫健民、唐聖富、王啟銘之勞工退休金個人專戶。

二、被上訴人則以：上訴人等每日工作內容均為駕駛、運輸，大

多數時間均非在伊廠區內執行勤務，伊現實上無從直接監督駕駛員在外工作情形，運輸駕駛之工作特性亦導致其計算延長工時、延長工時工資、假日出勤工資之不合理與困難，如勤勉而盡快完成工作者與拖拖拉拉或懶惰而延長運輸時間者，僅以運輸時間計算延長工時工資，將生不公平。是伊以系爭薪資說明計算駕駛薪資，其中行車加給係按載運行駛里程與載運數量而給予之變動所得，效率獎金係累計行駛里程與載運數量所達績效而給予之變動所得，候工津貼則係因工地因素需等待卸貨，等待時間超過2小時以上而給予之變動所得，給付內容均包含正常工時、延長工時及假日出勤工資，即伊每月給付之延長工時工資、假日出勤工資包含薪資領條表上屬於延長工時、假日出勤部分之行車加給、效率獎金、候工津貼，及加班費、其他應加一、例假出勤等項，未違反勞基法而無短付，當亦無短提繳勞工退休金之情。上訴人以超時加班為由終止勞動契約時，已逾30日除斥期間。雇主無使勞工加班之義務，未於勞資爭議期間對上訴人為不利之處分。上訴人均無從據以終止勞動契約而請求伊給付資遣費等語，資為抗辯。

三、原審判決駁回上訴人之訴，上訴人不服提起上訴，上訴人聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付王德楷326,961元，及自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。㈢被上訴人應給付許欽銘949,575元，及自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。㈣被上訴人應給付孫健民797,146元，及自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。㈤被上訴人應給付唐聖富982,213元，及自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。㈥被上訴人應給付王啟銘1,084,123元，及自106年12月22日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈦被上訴人應分別提繳12,240元、46,644元、35,880元、39,972元、48,168元至王德楷、許欽銘、孫健民、唐聖富、王啟銘之勞工退休金個人專

戶。㈧願供擔保，請准予宣告假執行。被上訴人則答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告假執行。

四、兩造不爭執事項（見本院卷二第18、198、211頁、卷三第103頁）：

㈠王德楷、許欽銘、孫健民、唐聖富、王啟銘分別自103年12月1日、97年1月16日、103年1月1日、94年8月1日、96年2月1日起，受僱於被上訴人，擔任預拌混凝土車駕駛。

㈡上訴人於106年2月2日寄發存證信函予被上訴人，表示依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止兩造間勞動契約，被上訴人於同月3日收受上開存證信函。

㈢上訴人正常工時為週一至週五每日8小時（上午8時至下午4時）。

㈣如認兩造間薪資之計算應適用駕駛員薪資說明，上訴人對於被上訴人主張之計算式不爭執。

㈤王德楷對於原審判決附件二中103年12月薪資表一、二、三不爭執。

㈥上訴人對於原審判決附件二之計算結果不爭執。

五、上訴人主張被上訴人短發、短繳延長工時及假日出勤工資、勞工退休金如附表所示，且長期命伊等加班超過勞基法第32條第2項規定時間，並於勞資爭議調解期間，對伊等為不利之處分，伊等業已依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，被上訴人應給付附表所示資遣費等語，均為被上訴人否認，並以前詞置辯。兩造爭點為：㈠上訴人依勞基法第24條、第40條規定，請求被上訴人給付如附表所示延長工時及假日出勤工資差額，是否有理由？㈡上訴人依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被上訴人提繳如附表所示勞工退休金差額，是否有理由？㈢上訴人依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付如附表所示資遣費，是否有理由？茲審酌如下：

㈠上訴人依勞基法第24條、第40條規定，請求被上訴人給付如

附表所示延長工時及假日出勤工資差額，是否有理由？

1.按雇主延長勞工工作時間者，其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，再延長工作時間在二小時內者，按平日每小時工資加給三分之二以上；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第24條第1款、第2款、第39條分別定有明文。而假日加班與平日延長工作時間均係於正常工作時間之外增加工作時間，兩者性質相同，故假日工作應加倍發給之工資，仍應以平日工資額為加倍給付標準。至所謂「平日工資」，係指勞工在每日正常工作時間內所得之報酬，與計算退休金基數標準之「平均工資」，係以計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，尚有不同。按公車（客運）業僱用之駕駛員，其薪資結構除底薪為固定數額外，另有里程津貼、載客津貼等變動金額項目，各該項目常因狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間所得之報酬隨之變動。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之繁雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違（最高法院100年度台上字第1256號判決、105年度台上字第1906號判決參照）。

2.上訴人主張被上訴人計算延長工時及例假日出勤工資時，未將薪資領條所列行車加給、效率獎金、候工津貼等項計入，而有短少；且被上訴人未曾告知，其等亦未同意系爭薪資說明之計薪方式等語。被上訴人則抗辯其屬運輸預拌混凝土公司，上訴人均為駕駛員，依系爭薪資說明，行車加給、效率獎金、候工津貼均含正常工時及延長工時、假日出勤之給付，且優於勞基法所定，其並無短付加班費等語。

3.經查，系爭薪資說明規定：「行車加給：因每趟次行駛里程

及載運數量不同，所給予之變動所得」、「效率獎金：因累計行駛里程及載運數量所達成之績效，而給予之變動所得。6.1依當月行車趟次並參照行駛區域後之總數，計算效率獎金所得。6.2本項所指當月行車趟次，包含正常工時、非正常工時及例假日之行車趟次」、「候工津貼：因工地因素需等待卸貨，等待時間超過2小時以上者，所給予之變動所得。該趟次加計120元」（見原審卷一第63頁正反面）。可見駕駛員領取之「行車加給」，是依據每趟次載運數量及行駛區域之加乘計算後，再依趟次累計計算，亦即載運數量越多、區域里程數越遠，其加給則越多；「效率獎金」於行駛里程區域趟次逾多，獎金則越高。而行駛區域之里程數高，趟次越多、載運數量越多，即表示司機所須工時也越高，行車加給及效率獎金亦隨之增加。「候工津貼」給付期間則包含正常工時、延長工時及假日出勤。以此觀之，行車加給、效率獎金、候工津貼，實質上應已將所有工時（正常工時、正常工時以外之延長工時、假日出勤工時）之所得計算在內。是以，被上訴人抗辯行車加給、效率獎金、候工津貼除正常工時，亦包括延長工時及假日出勤工資，即屬可採。準此，本件被上訴人關於上訴人延長工時、假日出勤之給付，除指上訴人薪資領條上除加班費、其他應加一、例假出勤、假日出車之給付外，亦包括部分屬延長工時、假日出勤之行車加給、效率獎金及候工津貼，應可認定。

4.上訴人雖主張其等未同意行車加給、效率獎金及候工津貼包含延長工時工資，系爭薪資說明係被上訴人於涉訟後臨時製作，其等受僱期間未曾見過云云。惟系爭薪資說明規定：「本薪：不論趟次多寡之固定薪給所得」、「伙食津貼：不論車次多寡之固定薪給所得」、「清潔維護獎金：符合本公司預拌車清潔維護檢查評分作業規定，所給予之變動所得。…每月最高2,000元。（101年5月31日起調整為清潔維護獎金每月1,000元、停車熄火獎金每月1,000元）」、「行車安全獎金：符合本公司行車事故處理辦法，所給予之變動所

得。全月行車未肇事者，發給獎金1,000元，當月有肇事紀錄，除不予發放外，另按本公司行車事故處理辦法辦理」、「加班費：於上述待命時間結束後至當日送貨結束時，經指派配合工進而留下送貨者，所加計之變動所得。8.1加班前兩小時每小時＝（本薪＋伙食津貼＋行車安全獎金＋車輛維護獎金）÷（8×30）×（1＋1/3）。…105年10月1日起調整為（法定基本工資）÷（8×30）×（1＋1/3）。8.2加班滿兩小時候每小時＝（本薪＋伙食津貼＋行車安全獎金＋車輛維護獎金）÷（8×30）×（1＋2/3）。…105年10月1日起調整為（法定基本工資）÷（8×30）×（1＋2/3）」（見原審卷一第63-64頁），核與上訴人領取薪資之薪資領條記載相符。且被上訴人實際以本薪、伙食津貼、行車安全、車輛維護及停車熄火獎金（即系爭薪資說明記載之車輛維護獎金）計算薪資領條上之延長工時工資乙節，亦為上訴人所主張。可見被上訴人抗辯自始以此方式計算薪資，系爭薪資說明確實為給付予上訴人薪資及相關給付之依據等語，核屬有據；上訴人主張系爭薪資說明乃被上訴人臨訟製作云云，不足為取。上訴人既依系爭薪資說明受薪，則參酌其等受僱期間對於每月工作有無延長工時乙節知悉甚詳，及其等每月領取之薪資時對於薪資領條上所載之行車加給、效率獎金、加班費、例假出勤等各項給予計算之基礎及方式均未曾表示異議，並按月領取薪資等情，可見兩造就行車加給、效率獎金及候工津貼包含延長工時及假日出勤工資，已有意思表示合致，即應視為約定，上訴人自應受其拘束，上開主張，不足為取。

5.從而，被上訴人按月給付之行車加給、效率獎金、候工津貼除正常工時，亦包括延長工時、假日出勤部分工資，可堪認定。按勞基法第24條所稱平日每小時工資額，係指勞工在每日正工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。被上訴人按月給付之行車加給、效率獎金、候工津貼既已含有延長工時工資，自不應納入正常工作時間所得據以核算每日每小時工

資，上訴人主張此等項目之給付均係正常工時之給付，全額均應列入正常工時每小時工資之計算云云，為無可取；此既無可取，其以此為基礎而計算被上訴人應給付如附表所示延長工時及假日出勤工資差額，即無所據。

6.再者，被上訴人以上訴人按月受領如薪資領條所示之金錢數額，將行車加給、效率獎金、候工津貼按上訴人行車日報表，拆算屬於正常工時時段之行車加給、效率獎金、候工津貼，說明上訴人該月薪資數額即：正常工時工資（即本薪＋伙食津貼＋行車安全＋車輛維護＋停車熄火獎金＋正常工時行車加給＋正常工時效率獎金＋正常工時候工津貼）、加班費（即非正常工時行車加給＋非正常工時效率獎金＋非正常工時候工津貼＋薪資領條上原始加班費）、假日出勤（即假日出勤行車加給＋假日出勤效率獎金＋假日出勤候工津貼＋假日出勤費＋假日出車）之總額，計算結果如原審判決附件二表二所示，並以此正常工時工資按勞基法第24條、第39條規定計算延長工時及假日出勤工資如原審判決附件二表三所示；而如上訴人應適用系爭薪資說明，上訴人對於被上訴人主張之計算式不爭執，其對原審判決附件二表二、表三之計算結果亦不爭執，前經說明。則依原審判決附件二表二、表三可知，被上訴人實際給付之延長工時及假日出勤工資，除王德楷之105年2月工資、孫建民之103年8月及105年6月工資、唐聖富之102年1月及105年2月工資外，均高於按勞基法第24條、第39條規定計算之結果；且關於王德楷、孫健民、唐聖富前揭月份工資，被上訴人實際給付之延長工時及假日出勤數額雖略低於按勞基法第24條、第39條規定計算之結果，但被上訴人於其他月份給付之金額均高於按勞基法計算之結果，以王德楷、孫健民、唐聖富於本案請求期間而論，王德楷受領之延長工時工資、假日出勤費計1,056,888元，高於按勞基法規定計算之930,401元，孫健民受領之延長工時工資、假日出勤費計1,800,485元，高於按勞基法規定計算之1,636,410元，唐聖富受領之延長工時工資、假日出勤

費計2,739,805元，高於按勞基法規定計算之2,486,155元，更高於以基本工資加計假日、延長工時工資之總額（此計算情形見原審判決附件一）。則依上情，並審酌運輸業者對於駕駛員在外之行為難以直接監督，計算延長工時、延長工時工資、假日出勤工資之不合理與困難，如勤勉而盡快完成工作者與拖拖拉拉或懶惰而延長運輸時間者，僅以運輸時間計算延長工時工資，將生不公平等情，則被上訴人為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之繁雜，而規定薪資計算如系爭薪資說明，以薪資領條上加班費、其他應加一、例假出勤、假日出車之給付，及屬延長工時、假日出勤之行車加給、效率獎金及候工津貼等給付，作為延長工時及假日出勤工資，整體而言高於勞基法第24條、第39條計算之結果，其金額亦不低於以法定基本工資計算之結果，應尚可認系爭薪資說明並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違。

7.從而，本件尚難認被上訴人有短少給付延長工時及假日出勤工資之情，上訴人依勞基法第24條、第40條規定，請求被上訴人給付其等如附表所示延長工時及假日出勤工資差額，為無所據。

㈡上訴人依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被上訴人提繳如附表所示勞工退休金差額，是否有理由？

經查，被上訴人未短付上訴人各如附表所示延長工時及假日出勤工資差額乙節，業據本院認定如上。則上訴人以短少為由，主張被上訴人應提撥之勞工退休金亦有短少，而依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被上訴人提繳如附表所示勞工退休金差額，即無理由。

㈢上訴人依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付如附表所示資遣費，是否有理由？

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。勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之」，勞基法第14條第1項第5款、第6款、第2項定有明文。

2.上訴人雖主張其於106年2月2日就延長工時工資差額部分依勞基法14條第1項第5款，就勞工退休金差額依同條項第6款規定終止勞動契約，被上訴人應給付資遣費云云。但查，被上訴人未短發、短繳如附表所示延長工時及假日出勤工資、勞工退休金差額一事，前經本院認定，上訴人自不得以此為由依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，而請求被上訴人給付資遣費。

3.上訴人又主張被上訴人使其等超時工作，違反勞基法第32條第2項所定關於每月延長工時時數之限制，其等於106年2月2日依勞基法14條第1項第6款規定終止勞動契約，被上訴人即應給付資遣費等語；被上訴人則抗辯上訴人以此為由終止時已逾30日除斥期間等語。按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。前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。固為勞基法第32條第1項、第2項所明定。然王德楷、許欽銘、孫建民、唐聖富、王啟銘各於105年10月、105年9月、105年10月、105年9月、105年10月前確有每月加班超過46小時之情，但自該等月份後即無此情，有其等薪資領條可證（見湖勞調卷第80-81、111-113、130-131、161-163頁、原審卷一第114-115頁），則上訴人於106年2月2日始以被上訴人違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權

益之虞為由，依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，自已逾依同第2項所定30日除斥期間，其當不得以此為由請求被上訴人給付資遣費。

4.上訴人再主張被上訴人於勞資爭議期間，違反勞基法第74條第2項規定，自105年12月起以不當大幅調降伊等排班發車，減少收入之方式，對伊等為不利之處分，其等於106年2月2日同以此為由，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間勞動契約，被上訴人應給付資遣費等語，被上訴人則抗辯其無使上訴人加班之義務，所為非屬對上訴人之不利處分，且無未依勞動契約約定給付報酬等語。按勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。勞基法第74條第1項、第2項定有明文。經查，上訴人於105年9月8日、105年11月9日聲請勞資爭議調解，主張上訴人短付加班費等情，有勞資爭議調解紀錄可證（見湖勞調卷第45-46、57-59頁）。又上訴人係主張被上訴人減少其等延長工時以減少其等薪資，構成對其等為其他不利之處分；然雇主係於有使勞工在正常工作時間以外工作時，方得使勞工加班，被上訴人並無使上訴人加班之義務，其未使上訴人加班難謂損害上訴人依法令、契約或習慣上所應享有之權益而對其等為其他不利之處分，亦無未依勞動契約給付報酬之情，況上訴人並非按件計酬之勞工，被上訴人所為亦非對於按件計酬之勞工不給予充分工作。是以，上訴人以被上訴人違反勞基法第74條第2項規定對其為不利之處分，致其薪資減少為由，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，並請求被上訴人給付資遣費，要無所據。

5.從而，上訴人以其依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約，主張被上訴人應依勞工退休金條例第12條第1項等規定，給付其等如附表所示資遣費，為無理由。

六、綜上所述，上訴人勞基法第24條、第40條、勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項規定，請求：㈠被上訴人應給付王德楷326,961元，及自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。㈡被上訴人應給付許欽銘949,575元，及自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。㈢被上訴人應給付孫健民797,146元，及自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。㈣被上訴人應給付唐聖富982,213元，及自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。㈤被上訴人應給付王啟銘1,084,123元，及自106年12月22日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈥被上訴人應分別提繳12,240元、46,644元、35,880元、39,972元、48,168元至王德楷、許欽銘、孫健民、唐聖富、王啟銘之勞工退休金個人專戶，非屬正當，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

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，經本院斟酌後，認為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，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條、第85條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　16　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　謝永昌

法　官　趙雪瑛

正本係照原本作成。

上訴人合併上訴利益額逾新臺幣150萬元，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項所定關係之釋明文書影本。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　　110　　年　　3　　月　　16　　日

書記官　郭晉良

附表：上訴人請求金額（均為民國、新臺幣）

姓名	受僱期間	延長工時及假日出勤工資差額	勞工退休金差額	資遣費
王德楷	103年12月1日至106年2月2日	276,045元（103年12至105年12月，明細見本院卷二第179頁）	12,240元（103年12至105年12月，明細見原審卷一第298頁）	50,916元
許欽銘	97年1月16日至106年2月2日	764,974元（100年10月至105年12月，明細見本院卷二第181-183頁）	46,644元（100年10月至105年12月，明細見原審卷一第299-301頁）	184,601元
孫健民	103年1月1日至106年2月2日	715,251元（103年1月至105年12月，明細見本院卷二第185頁）	35,880元（103年1月至105年12月，明細見原審卷一第302-303頁）	81,895元
唐聖富	94年8月1日至106年2月2日	776,847元（100年10月至105年12月，明細見本院卷二第171-173頁）	39,972元（100年10月至105年12月，明細見原審卷一第304-306頁）	205,366元
王啟銘	96年2月1日至106年2月2日	835,163元（100年10月至105年12月，明細見本院卷二第175-177頁）	48,168元（100年10月至105年12月，明細見原審卷一第307-309頁）	248,960元