

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第30號

上訴人 張宜珊  
訴訟代理人 張清浩律師  
被上訴人 金長山金銀珠寶有限公司

法定代理人 林森平  
被上訴人 長恆金銀珠寶有限公司

法定代理人 林婉婷  
共 同  
訴訟代理人 詹豐吉律師

上列當事人間給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國107年12月28日臺灣新北地方法院106年度勞訴字第261號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於109年4月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原判決關於駁回上訴人下列第二項之訴部分，及該部分假執行之聲請，並除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。
- 二、被上訴人金長山金銀珠寶有限公司應再提繳新臺幣壹萬貳仟零玖拾元至上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休準備金專戶。
- 三、被上訴人金長山金銀珠寶有限公司應另給付上訴人新臺幣參仟零貳拾陸元，及自民國一百零八年五月三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 四、其餘上訴及追加之訴均駁回。
- 五、第一、二審訴訟費用（含追加之訴）除確定部分外，由被上訴人金長山金銀珠寶有限公司負擔十分之三，餘由上訴人負擔。
- 六、本判決第二項所命給付得假執行。但被上訴人金長山金銀珠

寶有限公司如以新臺幣壹萬貳仟零玖拾元預供擔保後，得免為假執行。

七、本判決第三項所命給付得假執行。

事實及理由

- 一、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但請求之基礎事實同一者、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款、第3款定有明文。本件上訴人於原審聲明求為判決如附表一所示，請求項目與金額則如附表五所示。嗣經原審判決如附表二所示，上訴人就其敗訴部分提起上訴並聲明如附表三所示，復於本院擴張、減縮上訴聲明並為訴之追加如附表四所示。經查上訴人於本院減縮請求被上訴人給付失業給付差額為新臺幣（下同）5萬0,400元、並減縮請求法定遲延利息如附表四編號二所示聲明，則依上規定，應屬合法。上訴人於本院追加請求項目與金額如附表六所示，並為追加聲明如附表四編號五、六所示，仍係就被上訴人應否給付上訴人加班費等之同一基礎事實為請求，其訴訟證據及資料具有同一性，可於本院審理程序中加以利用，其訴之追加為合法，先予敘明。至附表四編號四所示聲明，僅就原不明確之「非自願離職證明書」加以明確化，並非訴之追加，併予敘明。
- 二、上訴人主張：伊自民國（下同）103年7月14日起受僱於被上訴人金長山金銀珠寶有限公司（下稱金長山公司）與長恆金銀珠寶有限公司（下稱長恆公司，合稱被上訴人）擔任銷售人員（下稱系爭勞動契約），於106年9月12日始發現被上訴人未給付加班費、特別休假未休日數之工資、未依法提繳勞工退休準備金（下稱退休金）至上訴人設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休準備金個人專戶（下稱退休金專戶）等違法情事。伊遂於106年9月14日致函被上訴人，以被上訴人違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定為由終止系爭勞動契約，並請求被上訴人給付如附表五所示金額、以及提繳退休金差額5萬0,494元至上訴人之退休

01 金專戶，另依勞基法第19條規定，請求被上訴人開立「非自  
02 願離職證明書」等語，爰求為判命如附表一所示（原審判決  
03 如附表二所示，上訴人就其敗訴部分提起上訴並聲明如附表  
04 三所示，復於本院擴張、減縮上訴聲明及為訴之追加如附表  
05 四所示，追加項目與金額則如附表六所示。被上訴人就其敗  
06 訴部分未聲明不服，已告確定）。

07 三、被上訴人則以：系爭勞動契約之僱用人為金長山公司，上訴  
08 人亦於該公司地址提供勞務。長恆公司並非系爭勞動契約之  
09 僱用人，與金長山公司間並無真正或不真正連帶債務關係。  
10 基於上訴人為櫃台服務人員之工作特性，本件應容許金長山  
11 公司與上訴人就工資、工作時間、休假為特別約定，使工資  
12 包括正常工時工資與延時工資，雖有別於勞基法規定，但結  
13 果對於上訴人並無不利。且金長山公司已全數給付工資予上  
14 訴人。不遲到及全勤獎金不具有經常性質，係基於維護珠寶  
15 行安全所發給之獎金。上訴人任期達37個月，但有30個月未  
16 領或未完整領取業績獎金，足見業績獎金非具有經常性給  
17 付，並非工資。上訴人於離職前6個月平均工資僅為3萬  
18 1,500元。上訴人未證明被上訴人曾拒絕其特別休假之申  
19 請，亦未證明上訴人於客觀上不可能使用該特別休假、以至  
20 於年度終結或終止契約時未休假，無從請求特別休假未休日  
21 數之工資。上訴人之資遣費給付請求權已罹於消滅時效。上  
22 訴人係因自願離職而終止系爭勞動契約，無從請求給付失業  
23 給付差額並發給非自願離職證明書。上訴人缺勤與遲到者應  
24 按比例扣除薪資，總計為8,873元，則被上訴人縱有短少給  
25 付工資，其金額至多為3,026元。被上訴人並無違反勞動法  
26 令，縱有亦無造成上訴人權益受損。上訴人縱得依勞基法第  
27 14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，亦已逾勞基法第14  
28 條第2項規定之除斥期間。上訴人離職後，被上訴人已給付  
29 休假補償1萬2,800元予上訴人，被上訴人得主張抵銷等語，  
30 資為抗辯。並答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

31 四、兩造不爭執之事項：

01 (一)上訴人係向金長山公司應徵，擔任銷售人員，任職期間自10  
02 3年7月14日至106年9月15日，任職之店名為「金長山珠  
03 寶」。上訴人於106年9月12日向勞保局調閱投保明細時，始  
04 知雇主係以長恆公司名義為投保單位參加勞保。

05 (二)上訴人自103年7月起至103年10月止，基本薪資為2萬8,000  
06 元，全勤獎金為1,600元；自103年11月起至106年4月止，基  
07 本薪資為3萬元，全勤獎金為3,600元；自106年5月起至106  
08 年8月止，基本薪資為3萬2,000元，全勤獎金為3,600元。

09 (三)上訴人必須配合門市營業時間上、下班，並依開店時間提早  
10 20分鐘到店上班，且於營業時間結束時，再加20分鐘整理時  
11 間後始為下班時間。

12 (四)被上訴人門市營業時間如下：

13 1.自103年7月14日起至105年12月31日止，為上午10時30分  
14 起至下午10時止。

15 2.自106年1月1日起至106年3月31日止，為上午10時30分起  
16 至下午9時止。

17 3.自106年4月1日起至106年9月15日止，為上午11時起至下  
18 午9時止。

19 (五)上訴人於106年9月14日寄發存證信函予金長山公司，以該公  
20 司違反勞基法第14條第1項第6款規定為由，終止系爭勞動契  
21 約，並由該公司法定代理人乙○○於106年9月15日收受。

22 (六)上訴人於下列期間應有之特別休假日數：

23 1.自103年7月14日起至104年7月13日止：0日。

24 2.自104年7月14日起至105年7月13日止：7日。

25 3.自105年7月14日起至106年7月13日止：10日。

26 4.自106年7月14日起至離職日止：14日。

27 五、兩造爭執要點為：(一)系爭勞動契約之當事人為何人？(二)上訴  
28 人得否以金長山公司未給付加班費為由，終止系爭勞動契  
29 約，並請求給付加班費？(三)上訴人得否以金長山公司未給付  
30 特別休假未休工資為由，終止系爭勞動契約，並請求給付該  
31 部分工資？(四)上訴人得否以金長山公司未依法提繳退休金

01 至上訴人之退休金專戶為由，終止系爭勞動契約，並請求提  
02 繳該部分退休金？(五)上訴人得否請求金長山公司給付資遣  
03 費？(六)上訴人得否請求金長山公司給付失業給付差額？(七)上  
04 訴人得否請求金長山公司發給註記離職原因為非自願離職之  
05 服務證明書？(八)上訴人得否追加請求如附表六所示項目與金  
06 額？茲就兩造爭點及本院得心證理由分述如下：

07 (一)系爭勞動契約之當事人為何人？

08 1.按勞動契約係指當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其  
09 職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。而基於勞務提  
10 供之專屬性，勞工不得任意由第三人承擔其勞務提供義務，  
11 雇主亦不得讓與其勞務請求權。次按民法第484條第1項規  
12 定：「僱用人非經受僱人同意，不得將其勞務請求權讓與第  
13 三人，受僱人非經僱用人同意，不得使第三人代服勞  
14 務。」。從而雇主將勞工於某一段時期內暫時借調至他公司  
15 服務，而約定於借調期滿或一定條件下再行回任者，核屬雇  
16 主經勞工同意後，將其對於勞工之勞務指揮權於借調期間讓  
17 與新雇主，由新雇主行使對勞工之勞務指揮、勤務管理等權  
18 限；但原雇主與勞工間之勞動契約關係並未因此而終止，仍  
19 由原雇主負擔工資給付義務，行使對勞工之復歸、解雇等人  
20 事權。

21 2.經查上訴人係向金長山公司應徵，並擔任銷售人員，任職期  
22 間自103年7月14日至106年9月15日，任職之店名為「金長山  
23 珠寶」。長恆公司法定代理人甲○○為金長山公司法定代理  
24 人乙○○之女，金長山公司與長恆公司均以同一商標方式經  
25 營業務，實質上為關係企業，為兩造所不爭執。且依金長山  
26 公司網頁所示，金長山公司經標示為「金長山珠寶三重  
27 店」，長恆公司則經標示為「金長山珠寶蘆洲店」，有網頁  
28 資料影本可證（見本院卷第91、92頁）。次查證人丙○○即  
29 金長山公司黃金部副店長於本院到庭證稱：長恆公司類似金  
30 長山公司的分店，因為是同一老闆，老闆共開三家。金長山  
31 公司設有蘆洲店與三重店，是銷售金飾店的門市。長恆公司

01 沒有設蘆洲店或三重店。上訴人上班地點包括蘆洲店與三重  
02 店。金長山公司與長恆公司的上班時間及休息時間均一樣。  
03 伊的認知是長恆公司、金長山公司為同一老闆，其組織及營  
04 運方式均一樣，三重店及蘆洲店都是金長山公司。伊有聽過  
05 長恆公司，但平常不會說長恆公司，因為官網也都是金長山  
06 公司等語，有準備程序筆錄可稽（見本院卷第286至288  
07 頁）。則據此足證兩造約定由上訴人對於金長山公司在從屬  
08 關係提供其職業上之勞動力，而由金長山公司給付報酬，但  
09 金長山公司經上訴人同意後，得將上訴人於某一段時期內暫  
10 時借調至長恆公司服務，而約定於借調期滿或一定條件下再  
11 行回任金長山公司，且仍由金長山公司負擔工資給付義務，  
12 行使對上訴人之復歸、解雇等人事權。是依上說明，系爭勞  
13 動契約之當事人為上訴人與金長山公司；至於長恆公司並非  
14 系爭勞動契約之當事人，無從認為該二公司為具有實體同一  
15 性之雇主。是上訴人主張：金長山公司與長恆公司只是基於  
16 合意與行為分擔，由金長山公司僱用上訴人，由長恆公司給  
17 付工資，並由該二公司就上訴人基於勞動契約之權利負擔不  
18 真正連帶債務云云，即屬無據。被上訴人辯稱：系爭勞動契  
19 約之雇主僅為金長山公司等語，應屬可採。

20 (二)上訴人得否以金長山公司未給付加班費為由，終止系爭勞動  
21 契約，並請求給付加班費？

22 1.勞基法第14條第1項第6款固然規定：「雇主違反勞動契約或  
23 勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止  
24 契約。」。惟查上開規定係編列於勞基法第二章「勞動契  
25 約」，勞基法第11條至第13條係規範雇主終止勞動契約之情  
26 形，第14條至第15條係規範勞工終止勞動契約之情形，且雇  
27 主依據第12條規定解雇勞工時，尚須遵守解雇最後手段性原  
28 則；勞工依第14條第1項第1款、第4款規定終止勞動契約  
29 時，依其情形分別需有雇主或其家屬、代理人對勞工有重大  
30 侮辱之行為、患有法定傳染病且重大危害勞工健康者為限，  
31 則依上開各規定於章節條款之關聯性為體系解釋，應認為第

01 14條第1項第6款規定之適用，以雇主違反勞動契約或勞工法  
02 令且其違反情節重大者，始足以認為有損害勞工權益，否則  
03 勞工不得據此終止勞動契約，以維持勞基法體例的一致性與  
04 融貫性。

05 2.勞基法第1條第2項規定：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得  
06 低於本法所定之最低標準。」，則勞資雙方約定雖與勞基法  
07 規定不合，但約定結果有利於勞工者，仍屬合法。勞基法第  
08 21條第1項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基  
09 本工資。」，從而為兼顧勞雇雙方整體利益及契約自由原  
10 則，如勞工自始同意勞動條件而與雇主訂立勞動契約，並約  
11 定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定之  
12 工資並未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額，即  
13 應認為與勞基法規定相符，勞雇雙方自應受其拘束，勞工不  
14 得更行請求例假、休假日之加班費。經查：

15 (1)金長山公司經營珠寶零售業，其工作型態與營業時間與一般  
16 情形不同，客戶上門購物之重要時段為一般下班時間、週  
17 六、週日或國定假日，故上訴人於該等期間即有排班工作之  
18 必要。金長山公司採取「作二休一」制度，使員工於一日排  
19 班時間較長，以節省通勤時間而換取更多整日之休息時間。  
20 且上訴人於工作時間經常處於待命休息狀況，僅需於客戶上  
21 門時接待即可，均為兩造所不爭執。則金長山公司為節省依  
22 上訴人延長工時核算工資之勞費，並使上訴人獲得固定工資  
23 而不受工時短之不利益，與上訴人約定以門市時間作為約定  
24 工時，據以計算每月法定工時以外約定工時之工資，因此每  
25 月工資包含法定工時與約定延長工時之工資，且高於行政院  
26 公告之基本工資，衡情應屬金長山公司與上訴人之締約自  
27 由，並無排除勞基法第30條、第32條、第36條、第37條、第  
28 49條規定之適用，即無違反勞基法保障勞工權益本旨。是金  
29 長山公司此部分所辯，應屬有據。

30 (2)上訴人雖援引司法院大法官會議釋字第726號解釋、最高法  
31 院106年度台上字第1824號、107年度台上字第575號判決、

106年度台上字第2533號判決為據，主張勞動契約關於工資包括加班費不低於基本工資之約定無效云云。經查上開釋字第726號解釋所示事實為保全業勞資爭議，為勞動部公告為勞基法第84條之1規定之工作者，但關於工作時間等約定未依法報經地方主管機關核備，係就工作時間之爭議，與本件金長山公司並非勞動部公告為上規定之工作者、係就加班費多寡之爭議不同。最高法院106年度台上字第1824號判決所示事實為貨櫃車駕駛之勞資爭議，以運送作業完成為工作時間，而運送時間長短不一，與本件金長山公司自始與上訴人約定確定加班時間與加班費者不同。107年度台上字第575號判決所示事實為救護車司機之勞資爭議，亦為勞動部公告為勞基法第84條之1規定之工作者，雇主未就值班待命期間給付加班費，亦與本件金長山公司自始與上訴人約定確定加班時間與加班費者不同。106年度台上字第2533號判決所示事實為天然氣業勞資爭議，雇主未就值班待命期間給付加班費，亦與本件金長山公司自始與上訴人約定確定加班時間與加班費者不同。從而上訴人主張：加班費之計算，應以平日每小時工資為基準，並非以基本工資為計算基準；約定加班費無法與正常工資相區別者，即不具備加班費性質，應認定為平日工資，並計入加班費基數云云，即屬無據。

### 3.每月平均工資之計算：

(1)上訴人受雇於金長山公司，自103年7月起至103年10月止工資為2萬8,000元，全勤獎金1,600元；自103年11月起至106年4月止工資為3萬元，全勤獎金3,600元；自106年5月起至106年8月止工資為3萬2,000元，全勤獎金3,600元，有薪資單影本可稽（見本院卷第93至97頁），並為兩造所不爭執。依金長山公司訂頒「福利制度、人事規章」規定：「600元為不遲到獎金，遲到1分扣10元，從600元內扣……正式員工全勤3,000元+600元，請假1天扣全勤1,500元，請假2天扣全勤3,600元……」，有該規章影本可稽（見原審卷一第57頁）。則據此足證金長山公司與上訴人訂立系爭勞動契約

01 時，約定金長山公司依上訴人每月提供勞務之出勤狀況而發  
02 給全勤獎金，該項獎金為金長山公司對上訴人提供勞務所給  
03 與之對價，係制度上之經常性給與，具有勞務對價性及經常  
04 給與性，屬於工資之一部分。故上訴人主張將上開獎金加計  
05 為工資，自屬可採。

06 (2)金長山公司訂頒「員工管理辦法」第8條「獎金」第4項「績  
07 效獎金」規定：「a. 本績效獎金在目前公司利潤及費用下訂  
08 定之，若有變動則另行修改並公告之。b. 新進員工績效獎金  
09 發放資格須依照升等考試規章辦理。……」，有該辦法影本  
10 可證（見本院卷第319頁）。且金長山公司訂頒「福利制  
11 度、人事規章」規定：「業績獎金分紅資格：年資滿一年  
12 （視情況而定）。」，有該規章影本可稽（見原審卷一第57  
13 頁），則據此足證金長山公司設有績效（業績）獎金制度。  
14 證人丙○○即金長山公司黃金部副店長（下稱丙○○）於本  
15 院到庭證稱：金長山公司有發給業績獎金，由老闆娘謝淑貞  
16 發的，是發現金。不定期發放，要看公司的營運狀況。據伊  
17 所知，有賺錢就會發業績獎金，實際發放情況及條件是看老  
18 闆娘，沒有公開發放標準等語，有準備程序筆錄可稽（見本  
19 院卷第286、287頁），足見金長山公司曾多次發放績效（業  
20 績）獎金予勞工。

21 (3)上訴人之薪俸袋載明領取「獎金」之日期與數額如下：104  
22 年6月1萬5,000元、10月1萬元、105年1月1萬5,000元、2月2  
23 萬元、6月3萬元、8月1萬2,000元、10月1萬2,000元、106年  
24 1月9,000元、2月2萬元，106年5月1萬6,000元、7月1萬元、  
25 9月1萬5,000元，有薪俸袋影本可憑（見本院卷第349至352  
26 頁）。金長山公司雖否認上開薪俸袋上文字之真正，辯稱：  
27 上開日期與金額皆為上訴人自行填寫，故可反面推論金長山  
28 公司並無發放績效獎金云云。惟上訴人主張：績效獎金是由  
29 證人丙○○以現金裝在薪俸袋中交給上訴人，薪俸袋上之姓  
30 名應該是由丙○○書寫，其餘文字是上訴人受領後所書寫等  
31 語。丙○○則證稱：業績獎金是老闆娘發的，伊只發一般的

薪水，由會計給分店店長，由分店店長給員工。伊與上訴人是同事，伊從來沒有交業績獎金給上訴人。伊有把類似上開薪俸袋給上訴人，但裡面裝的是一般薪水，不是業績獎金，因為業績獎金不是伊發的。一般薪資是用匯款，但會有一張薪資明細表，就用薪俸袋裝，由伊給上訴人等語，固有準備程序筆錄可按（見本院卷第288至289頁）。

(4)證人丙○○既證稱金長山公司曾發放業績獎金（即績效獎金）予勞工，且上訴人已主張並證明領取績效獎金之日期與數額，則金長山公司即應提出間接反證，以證明上訴人主張之上開日期、金額與事實不符。惟查本院於108年9月11日命金長山公司提出績效（業績）獎金發放標準及發放明細，有準備程序筆錄可稽（見本院卷第392頁），但金長山公司並無正當理由不從提出之命，且對其反對之主張，並未提出反證以盡舉證之責，則本院審酌上開一切情狀，依民事訴訟法第345條第1項規定，認為上訴人關於該文書主張金長山公司發給上訴人業績獎金及其金額為真實。是據此足證金長山公司與上訴人訂立系爭勞動契約時，金長山公司為激勵上訴人潛能，提升該公司經營績效，於該公司營運績效良好時發給上訴人績效獎金，該項獎金為金長山公司對上訴人提供勞務所給與之對價，係制度上之經常性給與，具有勞務對價性及經常給與性，屬於工資之一部分。故上訴人主張將上開獎金加計為工資，自屬可採。

(5)從而金長山公司與上訴人約定之工資，應包括底薪、全勤獎金與績效獎金。故上訴人自103年7月起至103年10月止，每月平均工資為2萬9,600元（計算式：底薪2萬8,000元＋全勤獎金1,600元＝2萬9,600元）。自103年11月起至106年4月止，每月平均工資為3萬8,367元（計算式：底薪3萬元＋全勤獎金3,600元＋績效獎金4,767元〔104年6月1萬5,000元、10月1萬元、105年1月1萬5,000元、2月2萬元、6月3萬元、8月1萬2,000元、10月1萬2,000元、106年1月9,000元、2月2萬元，計30個月共14萬3,000元，平均每月為4,767元，元以

下四捨五入〕＝3萬8,367元）。自106年5月起至106年9月止，每月平均工資為4萬3,800元（計算式：底薪3萬2,000元＋全勤獎金3,600元＋績效獎金8,200元〔106年5月1萬6,000元、7月1萬元、9月1萬5,000元，計5個月共4萬1,000元，平均每月為8,200元〕＝4萬3,800元）。

#### 4.延長工時加班費之計算：

(1)修正前勞基法第30條第1項規定：「勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時。」，104年6月3日修正公布、105年1月1日施行勞基法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。」，第35條第1項本文規定：「勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。」。金長山公司訂頒「福利制度、人事規章」，規定工作時間為：週日至週四上午10時10分起至下午9時30分止，固定「作二休一」，週五至週六上午10時10分起至下午10時止，有該規章影本可稽（見原審卷一第57頁）。金長山公司又訂頒「新進員工進度表」，亦規定工作時間為：上午10時10分起至晚上10時止，晚上10時30分以後以加班計，固定「作二休一」，並經上訴人簽名確認，有該進度表影本可證（見原審卷一第136頁）。則據此足證上訴人與金長山公司約定工作日之平均工時為12小時，每月平均工作日為20日，所約定之工資已包含超過法定工時之加班費，並以晚上10時30分後開始計加班費，不以週六、週日為當然例假日或休息日。

(2)上訴人雖主張：伊於上班時間並無可自由運用之休息時間，因此計算工作時間不應扣除休息時間云云。經查證人丙○○於本院到庭證稱：最近幾年金長山公司有更改員工上班時間，詳細更改日期不記得，更改前是早上10時10分到晚上10時30分，中間午餐及晚餐各一次，休息約30分鐘，沒有客人時也可以休息。更改以後上班時間是早上10時40分上班，晚上9時30分下班。公司沒有無固定中午及晚上的休息時間，是由員工輪流吃飯，基本上都是在公司用餐，用餐時間有客

01 人的話，視情況由員工支援，如果客人多於員工時，所有員  
02 工都要支援，都是以客人為主，上班時間沒有客人時，也可  
03 以吃點心。員工支援的狀況不會很頻繁等語，有準備程序筆  
04 錄可稽（見本院卷第287、289頁）。且依上訴人自行製作之  
05 加班時間計算表所示（見本院卷第103頁），已載明每日休  
06 息1小時，核與證人丙○○之證言相符，足證兩造約定工作  
07 日之平均工時12小時，應包括休息時間1小時，是加班時數  
08 之計算，應扣除1小時休息時間。則據此足證上訴人於金長  
09 山公司雇主指揮監督下，提供勞務之時間雖較長，但因其工  
10 作內容為珠寶銷售，僅需親切熱情接待客戶，其工作內容尚  
11 非沉重；於無客戶時，則其工作密集度即行下降，仍保有其  
12 時間主權，故應認為計算工作時間應扣除休息時間。是上訴  
13 人主張不應扣除休息時間云云，即不可採。

14 (3)勞基法第24條第1款、第2款規定：「雇主延長勞工工作時間  
15 者，其延長工作時間之工資依下列標準加給之：一、延長工  
16 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  
17 上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工  
18 資額加給3分之2以上。」。行政院公告每月基本工資自103  
19 年7月1日起調整為1萬9,273元，自104年7月1日起為2萬0,00  
20 8元，自106年1月1日起為2萬1,009元。則分別以上開基本工  
21 資計算上訴人自103年7月1日、104年7月1日、106年1月1日  
22 起每小時工資為80元（計算式： $19,273 \text{元} \div 30 \text{日} \div 8 \text{小時} = 80$   
23 元，小數點以下四捨五入，下同）、83元（計算式： $20,008$   
24 元 $\div 30 \text{日} \div 8 \text{小時} = 83 \text{元}$ ）及88元（計算式： $21,009 \text{元} \div 30 \text{日} \div 8$   
25 小時 $= 88 \text{元}$ ）。從而上訴人於104年7月1日前每月加班費至  
26 多為6,960元（計算式： $80 \text{元} \times 1.34 \times 2 \text{小時} \times 20 \text{日} + 80 \text{元} \times 1.67$   
27  $\times 1 \text{小時} \times 20 \text{日} = 6,960 \text{元}$ ），自104年7月1日起至105年12月31  
28 日止每月加班費至多為7,221元（計算式： $83 \text{元} \times 1.34 \times 2 \text{小}$   
29  $\text{時} \times 20 \text{日} + 83 \text{元} \times 1.67 \times 1 \text{小時} \times 20 \text{日} = 7,221 \text{元}$ ），自106年1月  
30 1日起每月加班費至多為7,656元（計算式： $88 \text{元} \times 1.34 \times 2 \text{小}$   
31  $\text{時} \times 20 \text{日} + 88 \text{元} \times 1.67 \times 1 \text{小時} \times 20 \text{日} = 7,656 \text{元}$ ）。

01 (4)是上訴人之工資包括底薪、全勤獎金與績效獎金計算如下：

02 ①自103年7月起至103年10月止為2萬9,600元。②103年11月  
03 起至106年4月止為3萬8,367元。③自106年5月起至106年9月  
04 止為4萬3,800元，已如前述。而基本工資加計延長工時工資  
05 之總額低於上訴人之上開工資，其情形分別如下：①自103  
06 年7月起至103年10月止為2萬6,233元（計算式：基本工資1  
07 萬9,273元＋延長工時工資6,960元＝2萬6,233元）。②自  
08 103年11月起至104年6月止為2萬6,233元（計算式同前）。  
09 自104年7月起至105年12月止為2萬7,229元（計算式：基本  
10 工資2萬0,008元＋延長工時工資7,221元＝2萬7,229元）。  
11 自106年1月起至106年4月止為2萬8,665元（計算式：基本工  
12 資2萬1,009元＋延長工時工資7,656元＝2萬8,665元）。③  
13 自106年5月起至106年9月止為2萬8,665元（計算式：基本工  
14 資2萬1,009元＋延長工時工資7,656元＝2萬8,665元）。則  
15 據此足證上訴人與金長山公司約定之平均工資，顯已超基本  
16 工資加計延長工時工資之總額。則依上說明，應認為金長山  
17 公司所給付之工資與勞基法規定相符，上訴人不得更行請求  
18 例假、休假日之加班費。

19 (5)上訴人又主張：伊於休假日即103年12月1日10:10至13:40、  
20 104年2月2日10:10至13:40、104年5月4日10:10至13:40、  
21 104年9月7日10:10至16:00、104年11月2日10:10至13:40、  
22 105年1月4日10:10至13:40、105年8月1日10:10至13:40、  
23 106年6月5日10:00至13:30、106年8月7日10:00至13:30加班  
24 云云，固據其提出加班費計算表影本為憑（見原審卷一第  
25 174、178、184、192、196、200、214、234、238頁）。惟  
26 金長山公司否認之，且上訴人僅提出其中106年8月之員工休  
27 假表為證（見原審卷一第61頁），則據此僅足以證明上訴人  
28 於106年8月7日應有休假日，但不足以證明上訴人於其餘休  
29 假日加班。且以基本工資並為最大工時計算（未扣除可能之  
30 休息時間計算），即103年12月1日10:10至13:40，計3.5小  
31 時，加班費為415元（計算式：80×1.34×2＋80×1.67×1.5＝

415)、104年2月2日10:10至13:40計3.5小時，加班費為415元(計算式： $80 \times 1.34 \times 2 + 80 \times 1.67 \times 1.5 = 415$ )、104年5月4日10:10至13:40，計3.5小時，加班費為415元(計算式： $80 \times 1.34 \times 2 + 80 \times 1.67 \times 1.5 = 415$ )、104年9月7日10:10至16:00，計約5.16小時，加班費為660元(計算式： $83 \times 1.34 \times 2 + 83 \times 1.67 \times 3.16 = 660$ )、104年11月2日10:10至13:40，計3.5小時，加班費為430元(計算式： $83 \times 1.34 \times 2 + 83 \times 1.67 \times 1.5 = 430$ )、105年1月4日10:10至13:40，計3.5小時，加班費為430元(計算式： $83 \times 1.34 \times 2 + 83 \times 1.67 \times 1.5 = 430$ )、105年8月1日10:10至13:40，計3.5小時，加班費為430元(計算式： $83 \times 1.34 \times 2 + 83 \times 1.67 \times 1.5 = 430$ )、106年6月5日10:00至13:30，計3.5小時，加班費為456元(計算式： $88 \times 1.34 \times 2 + 88 \times 1.67 \times 1.5 = 456$ )、106年8月7日10:00至13:30，計3.5小時，加班費為456元(計算式： $88 \times 1.34 \times 2 + 88 \times 1.67 \times 1.5 = 456$ )。則依前開基本工資加計延長工時工資之總額，金長山公司給付上訴人之工資，亦已超過基本工資加計例假日、延長工時工資之總額。是上訴人此部分主張，亦不可採。

(6)從而上訴人與金長山公司約定每月工作日之平均工時為12小時(含休息時間)，採取「作二休一」制度，且上訴人之工資計算包括底薪、全勤獎金與績效獎金，不低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額，則應認上訴人之工資包括法定工時與延長工時之工資，且金長山公司已如數給付上訴人工資。是上訴人以金長山公司未給付該部分工資為由，終止系爭勞動契約，並請求給付加班費云云，即屬無據。

(三)上訴人得否以金長山公司未給付特別休假未休工資為由，終止系爭勞動契約，並請求給付該部分工資？

1.105年12月21日公布修正前勞基法第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假：……三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」，第39

條前段規定：「第36條所定之例假、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。」。依行政院勞工委員會（改制後為勞動部）於79年9月15日發布(79)台勞動字第21827號函釋，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休日數，如係可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休日數，如係勞工個人原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數工資。

2.105年12月21日公布修正、106年1月1日生效之勞基法第38條第4項本文規定：「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。」，勞動部復於106年1月18日以勞動條3字第1060130075號令廢止上開79年9月15日函文。105年12月6日公布修正勞基法第38條第6項亦規定：「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。」。

3.上訴人主張：伊自104年7月14日起至105年7月13日止，特別休假日數為3日；自105年7月14日起至106年7月13日止，特別休假日數為7日；自106年7月14日起至106年9月15日離職日止，特別休假日數為12日，以上總計特別休假未休日數工資為2萬6,075元云云，金長山公司則否認之。經查：

(1)勞基法第38條修正前：

就上訴人主張其自104年7月14日起至105年12月31日止之特別休假未休日數部分，依上說明，上訴人應舉證證明係因可歸責於金長山公司之事由致未休假，始得請求金長山公司給付該部分工資。惟查上訴人並未舉證證明金長山公司拒絕其特別休假之申請，亦未證明上訴人於客觀上不可能申請特別休假，故上訴人請求金長山公司給付該部分特休假未休假工資，即屬無據。

(2)勞基法第38條修正後：

就上訴人主張其自106年1月1日起至106年9月15日離職日止之特別休假日數日數部分，金長山公司採取「作二休一」制度，並配合春節假、年假規定，由該公司先行排定上訴人之

01 休假，且上訴人於終止系爭勞動契約前，均按表上班且無反  
02 對之意思表示，為兩造所不爭執。依金長山公司規定，上訴  
03 人於106年間例假日為59日，國定假日為12日，合計為71日  
04 有給休假；上訴人於106年間工作滿3年，加計特別休假日數  
05 14日，合計為85日有給休假，亦為兩造所不爭執。則依上所  
06 述，金長山公司採取工時縮短及工資提高方式，以工作日  
07 （234日）平均1日延時工作約80分鐘，自106年1月起至4月  
08 止，每日工作時間已減少60分鐘；自106年4月起至106年9月  
09 15日即上訴人離職日止，再減少90分鐘，已完全包含休息  
10 日。且上訴人離職後，金長山公司業於106年11月5日將12日  
11 有給休假補償1萬2,800元匯款予上訴人，亦為上訴人所不爭  
12 執。則據此足證金長山公司已舉證證明上訴人並無請求給付  
13 該部分特休假未休工資之權利，是上訴人此部分主張，應屬  
14 無據。

15 4.上訴人既無請求金長山公司給付特別休假未休工資之權利，  
16 則上訴人以金長山公司未給付該部分工資為由，終止系爭勞  
17 動契約，亦屬無據。

18 (四)上訴人得否以金長山公司未依法如數提繳退休金至上訴人之  
19 退休金專戶為由，終止系爭勞動契約，並請求提繳該部分退  
20 休金？

21 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  
22 存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主為勞工負擔提  
23 繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。勞工退休金條例第  
24 6條第1項、第14條第1項分別定有明文。勞工保險條例所稱  
25 「月投保薪資」，係指由投保單位按被保險人之月薪資總  
26 額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資。所謂  
27 「月薪資總額」，應以勞基法第2條第3款規定之工資為準  
28 （勞工保險條例14條第1項、勞工保險條例施行細則第27條  
29 第1項前段規定參照）。是金長山公司應依上訴人之全薪向  
30 勞保局申報勞工保險投保薪資，不得依扣除勞健保自付額後  
31 之實領薪資申報。

01 2.經查金長山公司向勞保局申報上訴人之每月投保薪資為：  
02 103年7月22日至103年11月30日為2萬8,800元、103年12月1  
03 日至105年11月30日為3萬0,300元、106年7月1日至106年10  
04 月6日為3萬3,300元，有勞保局107年2月6日函附勞工保險被  
05 保險人投保資料表可稽（見原審卷一第82至84頁）。次查依  
06 勞工保險投保薪資分級表、勞工退休金月提繳工資分級表影  
07 本（見原審卷一第116至119、120至122頁）、上訴人於勞保  
08 局之「已繳納勞工個人專戶明細資料」影本（見原審卷一第  
09 27至33頁）所示，足證金長山公司未依勞保投保薪資分級表  
10 應投保薪資之規定申報，因此低報上訴人之投保薪資。

11 3.次查金長山公司係以底薪未加計全勤獎金與績效獎金而為投  
12 保申報，並分別按投保薪資等級第9、10、11級所示金額提  
13 繳退休金，則以底薪加計全勤獎金與績效獎金之總額，並分  
14 別按投保薪資等級第11、17級所示金額計算，金長山公司尚  
15 短少提繳退休金如下：(1)自103年7月起至10月止，每月提繳  
16 金額短缺90元（計算式： $[28,800 - 30,300] \times 6\% = -90$ ），  
17 4個月間共計360元。103年11月提繳金額短缺678元（計算  
18 式： $[28,800 - 40,100] \times 6\% = -678$ ）。(2)自103年12月起至  
19 106年4月止，每月提繳金額短缺588元（計算式： $[30,300$   
20  $- 40,100] \times 6\% = -588$ ），29個月間共計1萬7,052元（計算  
21 式： $588 \times 29 = 17,052$ ）。(3)自106年5月起至106年6月止，每  
22 月提繳金額短缺816元（計算式： $[30,300 - 43,900] \times 6\%$   
23  $= -816$ ），2個月間共計1,632元。自106年7月起至106年9月  
24 止，每月提繳金額短缺636元（計算式： $[33,300 -$   
25  $43,900] \times 6\% = -636$ ），3個月間共計1,908元。是金長山公  
26 司總計短缺提繳上訴人之退休金2萬1,630元（計算式： $360$   
27  $+ 678 + 17,052 + 1,632 + 1,908 = 21,630$ ），原審僅判命金  
28 長山公司應提繳9,540元，尚有未足，應再提繳1萬2,090元  
29 （計算式： $21,630 - 9,540 = 12,090$ ）。是上訴人此部分主  
30 張，應屬有據。逾此部分請求，即屬無據。

31 4.金長山公司為上訴人提繳雖短缺之退休金雖有短少，惟其金

01 額非鉅，則依上說明，由該公司再行為上訴人提繳退休金，  
02 上訴人之權益即受保障，是應認為該公司違反勞工退休金條  
03 例規定之情節並非重大，並未嚴重損害上訴人之權益，上訴  
04 人不得據此終止系爭勞動契約。是上訴人此部分主張，即屬  
05 無據。

06 5.金長山公司雖辯稱：上訴人離職後，該公司曾補發1萬2,800  
07 元予上訴人，是據以主張抵銷云云。按勞工之退休金及請領  
08 勞工退休金之權利，不得讓與、扣押、抵銷或供擔保，勞工  
09 退休金條例第29條定有明文。其立法理由乃謂：為保障勞工  
10 退休後生活，參照勞工保險條例第29條及公務人員退休法第  
11 14條規定，明定雇主為勞工提繳之退休金、保險費，以及勞  
12 工請領退休金、年金保險之年金給付之權利，不得讓與、扣  
13 押、抵銷或供擔保。從而雇主提繳之勞工退休準備金，性質  
14 上係為將來勞工退休時，雇主履行其退休金給付義務所準備，  
15 在支用前，仍由雇主保有其財產上權利，僅處分權受有  
16 限制，於支付勞工退休金、資遣費後，如有賸餘，存款債權  
17 仍屬於事業單位。次按二人互負債務，而其給付種類相同，  
18 並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵  
19 銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，  
20 不在此限。民法第334條第1項定有明文。經查金長山公司為  
21 上訴人所提繳之勞工退休金短缺2萬1,630元，已如前述。則  
22 依上說明，金長山公司為上訴人提繳之退休金，性質上係為  
23 將來上訴人退休時，該公司履行其退休金給付義務所準備，  
24 在支用前，仍由該公司保有其財產上權利，僅處分權受有限  
25 制。是金長山公司為上訴人提繳退休金雖有所短少，但據此  
26 不足以認定該公司對於上訴人負擔債務，且上訴人亦無從直  
27 接請求金長山公司給付短少提繳之差額2萬1,630元，故金長  
28 山公司無從主張抵銷。是金長山公司此部分所辯，並不足  
29 採。

30 (五)上訴人得否請求金長山公司給付資遣費？

31 按雇主有勞基法第14條第1項規定所列情形者，勞工得不經

預告終止契約，且依勞基法第14條第3項準用第17條規定，雇主應發給勞工資遣費。經查金長山公司並無違反系爭勞動契約或勞工法令情形，上訴人依勞基法第14條第1項規定終止系爭勞動契約並不合法，已如前述。則上訴人依勞基法第14條第3項準用第17條規定，請求金長山公司給付資遣費7萬8,331元云云，即屬無據。

(六)上訴人得否請求金長山公司給付失業給付差額？

就業保險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，具有工作能力及繼續工作意願，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者，依就業保險法第11條第1項第1款規定，得向勞保局請求失業給付。經查金長山公司並無違反系爭勞動契約或勞工法令情形，上訴人依勞基法第14條第1項規定終止系爭勞動契約並不合法，已如前述。則上訴人任意終止系爭勞動契約，並無就業保險法第11條第3項規定所示非自願離職情事，無從依就業保險法第11條第1項第1款規定向勞保局請求失業給付，即無失業給付差額損害可言。從而上訴人請求金長山給付失業給付差額云云，即屬無據。

(七)上訴人得否請求金長山公司發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書？

經查金長山公司並無違反系爭勞動契約或勞工法令情形，上訴人依勞基法第14條第1項規定終止系爭勞動契約並不合法，已如前述。則上訴人任意終止系爭勞動契約，並無就業保險法第11條第3項規定所示非自願離職情事，無從依勞基法第19條規定，請求被上訴人開立非自願離職證明書。是上訴人此部分主張，即屬無據。

(八)上訴人得否追加請求如附表六所示項目與金額？

- 1.上訴人於本院追加請求金長山公司給付加班費43萬1,594元、特別休假未休工資4,743元、資遣費1萬7,129元如附表六編號一、二、四所示云云。經查金長山公司與上訴人約定

01 每月工資包含法定工時與約定延長工時之工資，且金長山公  
02 司已依約如數給付。上訴人並無特別休假未休工資請求權。  
03 金長山公司並無違反系爭勞動契約或勞工法令情形，上訴人  
04 依勞基法第14條第1項規定終止系爭勞動契約並不合法，無  
05 從請求金長山公司給付資遣費，均如前述。從而上訴人此部  
06 分追加請求，即屬無據。

07 2.上訴人於本院追加請求金長山公司給付倒扣工資9,336元如  
08 附表六編號三所示等語。經查：

09 (1)金長山公司訂頒「福利制度、人事規章」規定：「正式員工  
10 全勤3,000元+600元，請假1天扣全勤1,500元，請假2天扣  
11 全勤3,600元，遲到再另扣」，有該規章影本可稽（見原審  
12 卷一第57頁）。金長山公司就上訴人之每日薪資計算，誤以  
13 3萬元除以20日為1,500元計算，惟正確計算應係3萬元除以3  
14 0日為1,000元，並為上訴人與金長山公司所不爭執。

15 (2)上訴人於104年8月間總計缺勤1日、遲到65分鐘，應扣1日薪  
16 資1,000元（計算式： $30,000/30=1,000$ ）、遲到65分鐘扣  
17 650元，總計應扣除數額為1,650元。

18 (3)上訴人於104年12月間總計缺勤2天、遲到80分鐘，應扣2日  
19 薪資2,000元，遲到80分鐘扣800元，總計應扣除數額為  
20 2,800元。

21 (4)上訴人於105年9月間總計缺勤1日又270分鐘、遲到41分鐘，  
22 應扣1日薪資1,000元，270分鐘部分應扣563元（ $30,000/30/$   
23  $8*4.5=563$ ），遲到41分鐘扣410元，總計應扣除數額為  
24 1,973元。

25 (5)上訴人於109年2月間總計缺勤2日、遲到45分鐘，應扣2日薪  
26 資2,000元；遲到45分鐘扣450元，總計應扣除數額為2,450  
27 元。

28 (6)從而上訴人缺勤實際應扣除數額為8,873元（計算式： $1,650$   
29  $+2,800+1,973+2,450=8,873$ ），惟金長山公司扣除1萬1,899  
30 元，為金長山公司所不爭執。故上訴人請求金長山公司應返  
31 還3,026元（計算式： $11,899-8,873=3,026$ ），應屬有據。

01 逾此部分請求，即屬無據。

02 3.上訴人於本院追加請求金長山公司提繳退休金1萬9,515元至  
03 上訴人之勞工退休金專戶如附表六編號六所示。經查金長山  
04 公司總計短缺提繳上訴人之退休金2萬1,630元，原審僅判命  
05 金長山公司應提繳9,540元，尚有未足，應再提繳1萬2,090  
06 元，上訴人就此部分上訴請求增加給付4萬0,954元，僅於1  
07 萬2,090元部分為屬有據，已如前述。則上訴人追加請求金  
08 長山公司再提繳1萬9,515元云云，即屬無據。

09 六、綜上所述，上訴人依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第  
10 1項規定，請求金長山公司提繳退休金2萬1,630元至上訴人  
11 之退休金專戶，為屬正當，應予准許。逾此部分請求，尚非  
12 正當，應予駁回。上開應准許部分，原審僅判命金長山公司  
13 應提繳退休金9,540元，尚有未足。上訴人上訴意旨指摘此  
14 部分不當，聲明廢棄，為一部有理由（ $21,630 - 9,540 =$   
15  $12,090$ ），應予廢棄改判如主文第二項所示。至於上開不應  
16 准許部分，原審判決上訴人敗訴，並駁回此部分假執行聲  
17 請，經核於法並無不合，上訴人就此部分上訴請求增加給  
18 付，為無理由，應駁回其此部分之上訴。就上訴人上訴勝訴  
19 部分，應依勞動事件法第44條第1項規定依職權宣告假執  
20 行，金長山公司陳明願供擔保請為免假執行之宣告，經核並  
21 無不合，爰酌定相當擔保金額准許之。另上訴人依系爭勞動  
22 契約約定，追加請求金長山公司給付倒扣工資3,026元，及  
23 自追加起訴狀繕本送達之翌日即108年5月3日（金長山公司  
24 於108年5月2日提出答辯狀，見本院卷第179頁）起至清償日  
25 止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分  
26 請求，並無理由，應予駁回。就上訴人追加之訴勝訴部分，  
27 應依勞動事件法第44條第1項規定依職權宣告假執行。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法，核與判決  
29 結果不生影響，毋庸逐一論列，併此敘明。

30 八、據上論結，本件上訴及追加之訴均為一部有理由，一部無理  
31 由。應依民事訴訟法第449條第1項、第450條、第79條、勞

動事件法第44條第1項、第2項規定，判決如主文。

中華民國 109 年 5 月 12 日

勞動法庭

審判長法官 黃嘉烈

法官 高明德

法官 邱 琦

正本係照原本作成。

被上訴人不得上訴。

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（詳附註）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 109 年 5 月 12 日

書記官 廖月女

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

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。

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。

01 附表一：上訴人於原審訴之聲明

02

| 編號 |                                                                                      |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 一  | 被告應給付原告66萬6,967元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。                                       |
| 二  | 被告應提繳5萬0,494元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。                                               |
| 三  | 被告應發給載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為106年9月14日、離職原因為勞動基準法第14條之非自願離職服務證明書予原告。 |
| 四  | 原告願供擔保，請准宣告假執行。                                                                      |

03 附表二：原判決主文

04

| 編號 |                                                                                          |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 一  | 被告金長山金銀珠寶有限公司應提繳新臺幣玖仟伍佰肆拾元至原告之勞工保險局設立之勞工退休金專戶。                                           |
| 二  | 原告其餘之訴駁回。                                                                                |
| 三  | 訴訟費用由被告金長山金銀珠寶有限公司負擔五分之一，餘由原告負擔。                                                         |
| 四  | 本判決第一項，於原告以新臺幣參仟壹佰捌拾元為被告金長山金銀珠寶有限公司預供擔保後，得假執行；但被告金長山金銀珠寶有限公司如以新臺幣玖仟伍佰肆拾元為原告預供擔保後，得免為假執行。 |
| 五  | 原告其餘假執行之聲請駁回。                                                                            |

05 附表三：原上訴聲明（見本院卷第37頁）

06

| 編號 |                                                           |
|----|-----------------------------------------------------------|
| 一  | 原判決不利上訴人部分及駁回該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判，均廢棄。                      |
| 二  | 上廢棄部分，被上訴人應給付上訴人66萬6,967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。 |
| 三  | 被上訴人應再提繳4萬0,954元至上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。                |
| 四  | 被上訴人應發給上訴人非自願離職證明書。                                       |
| 五  | 上訴人願供擔保，請准宣告假執行。                                          |
| 六  | 第一、二審訴訟費用，由被上訴人負擔。                                        |

07 附表四：擴張後上訴聲明及追加訴之聲明（見本院卷第551至552頁）

08

| 編號 |                                                                                          |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 一  | 原判決不利於上訴人部分廢棄。                                                                           |
| 二  | 上開廢棄部分，被上訴人等應給付上訴人64萬4,287元，及其中59萬3,887元係自107年2月1日起，其餘5萬0,400元係自108年5月3日起，皆至清償日止，按週年利率5% |

01

|   |                                                                                                        |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | 計算之利息。                                                                                                 |
| 三 | 上開廢棄部分，被上訴人等應再提繳4萬0,954元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。                                                      |
| 四 | 上開廢棄部分，被上訴人應發給載有上訴人姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為民國106年9月14日、離職原因為勞動基準法第14條第5、6款之非自願離職服務證明書予上訴人。 |
| 五 | 被上訴人等應另給付上訴人46萬2,802元，及自108年8月24日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。                                                |
| 六 | 被上訴人等應另提繳1萬9,515元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。                                                             |
| 七 | 第二至六項所命給付，被上訴人金長山金銀珠寶有限公司、長恆金銀珠寶有限公司其中一人為給付後，另一人於其清償之範圍內免給付責任。                                         |
| 八 | 上訴及追加之訴之訴訟費用，應由被上訴人負擔。                                                                                 |

02

附表五：上訴人於原審請求給付之項目與金額（見本院卷第380頁）

03

| 編號 | 項目     | 金額        | 理由                                                                                                                    | 計算式                                |
|----|--------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| 一  | 加班費    | 49萬4,224元 | 就上訴人每日工作超過8小時、例假日、休息日部分，應給付加班費。                                                                                       | 見原審卷第164至240頁。                     |
| 二  | 特休假薪資  | 2萬1,332元  | 上訴人共有特別休假20日未休（104年7月14日至105年7月13日共計3日特休未休；105年7月14日至106年7月13日共計5日特休未休；106年7月14日至106年9月15日共計12日特休未休），被上訴人應給付特別休假未休工資。 | （計算式：133.33×8×20=21,332.8）         |
| 三  | 資遣費    | 7萬8,331元  | 上訴人任職期間自103年7月14日至106年9月14日止共計1,158日，因上訴人依勞動基準法第14條第6項規定終止系爭勞動契約，被上訴人應給付資遣費。                                          | （計算式：49,380×0.5×1,158/365=78,331）  |
| 四  | 失業給付差額 | 7萬3,080元  | 上訴人最後6個月平均月投保薪資應為4萬9,380元，提繳級距為5萬0,600元；然以被上訴人提繳金額1,818元回推，被上訴人僅以3萬0,300元投保，致上訴人得領取就業保險給付受有7萬3,080元之差額損害。             | （計算式：（50,600－30,300）×0.6×6＝73,080） |
| 總計 |        | 66萬6,967元 |                                                                                                                       |                                    |

04

附表六：上訴人於本院追加請求給付之項目與金額（見本院卷第380頁）

05

| 編號 | 費用    | 金額        | 理由                                                                                                                    | 計算式                                            |
|----|-------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| 一  | 加班費   | 43萬1,594元 | 就上訴人每日工作超過8小時、例假日、休息日部分，應給付加班費。                                                                                       | （計算式：925,818〔見本院卷第375頁〕－494,224〔原審請求〕＝431,594） |
| 二  | 特休假薪資 | 4,743元    | 上訴人共有特別休假22日未休（104年7月14日至105年7月13日共計3日特休未休；105年7月14日至106年7月13日共計7日特休未休；106年7月14日至106年9月15日共計12日特休未休），被上訴人應給付特別休假未休工資。 | （計算式：26,075〔見本院卷第78至79頁〕－21,332〔原審請求〕＝4,743）   |

(續上頁)

01

|   |         |          |                                                                                                                    |                                                      |
|---|---------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
|   |         |          | 06年9月15日共計12日特休未休)，被上訴人應給付特別休假未休工資。                                                                                |                                                      |
| 三 | 倒扣工資    | 9,336元   | 被上訴人違法倒扣上訴人工資共9,336元(104年8月，缺勤65分鐘，倒扣2,150元。104年12月，缺勤2天，倒扣2,800元。105年9月，缺勤1天270分鐘，倒扣1,936元。106年2月，缺勤2天，倒扣2,450元。) | (計算式：2,150+2,800+1,936+2,450=9,336)<br>〔見本院卷第82至83頁〕 |
| 四 | 資遣費     | 1萬7,129元 | 上訴人任職期間自103年7月14日至106年9月15日止共計1,159日，因上訴人依勞動基準法第14條第6項規定終止系爭勞動契約，被上訴人應給付資遣費。                                       | (計算式：95,460〔見本院卷第377頁〕－78,331〔原審請求〕=17,129)          |
| 五 | 提繳勞工退休金 | 1萬9,515元 | 被上訴人未依法為上訴人提繳退休金，應將差額7萬0,009元提繳至上訴人之勞工退休金專戶。                                                                       | (計算式：70,009〔見本院卷第376頁〕－50,494〔原審請求〕=19,515)          |