臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第156號

上　訴　人　吳文凱

　　江紀凱（原名江儀泓）

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

共　　同

訴訟代理人　柯劭臻律師

被 上訴 人　國光汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳麒盛

訴訟代理人　蔡順雄律師

　　鄭凱威律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國109年7月1日臺灣新北地方法院108年度勞訴字第88號第一審判決提起上訴，並為訴之減縮，本院於111年7月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用，由吳文凱負擔百分之四十六，餘由江紀凱負擔。

事實及理由

一、上訴人（下分稱姓名）主張：伊等分別於附表一所示之任職期間受僱於被上訴人，在宜蘭羅東車站擔任客運駕駛員。詎被上訴人於伊等任職期間未依勞動基準法（下稱勞基法）規定計算伊等正常工時工資及每日實際工作時間，短少給付平日及國定假日、例假日之延時工資（下合稱加班費）、特別休假（下稱特休）未休工資，且令伊等每日工作時間超過延長工時之上限，未使伊等每7日有1日之休息作為例假，復未給予休息時間及保存暨提供出勤紀錄，違反勞動法令及勞動

契約。伊等乃於108年1月30日依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造勞動契約，爰依勞基法第14條第4項準用第17條、第24條、第39條規定，請求被上訴人給付加班費、特休未休工資及資遣費（上訴人各項請求及數額，如附表一所示）等情。爰求為命被上訴人分別給付吳文凱新臺幣（下同）114萬1165元、江紀凱129萬3179元，及均自民國108年4月1日起加付法定遲延利息之判決（上訴人逾此範圍請求，非本院審理範圍）。

二、被上訴人則以：上訴人受僱擔任駕駛員，其工作內容與一般有固定工作地點、固定工作時間之勞工不同，兩造約定以區間標準工時計算駕駛工時。伊係以駕駛工時加計待命時間、出車收班時間各20分鐘，超過8小時以上計算加班費，且以本薪加計工時獎金、考核獎金、趟次獎金、包車加給計算正常工時工資後，計算並給付上訴人加班費及特休未休工資，並無短少給付加班費或特休未休工資。伊就上訴人等駕駛員之排班均為預先排定，每天之預定到班時間及行駛路線均不同，其性質非屬有固定分組、班別之輪班制，且班表安排未違反汽車運輸業管理規則第19條之2規定，非無依法給付上訴人休息時間，亦無超過法定延長工時之上限。上訴人自任職以來即知悉伊有前述勞動法令及勞動契約之情事，則上訴人執此終止勞動契約已逾30日除斥期間，不生終止之效力，自不得請求資遣費等語，資為抗辯。

三、原審判命被上訴人分別給付吳文凱387元、江紀凱90元各本息，駁回上訴人其餘請求。上訴人就所受不利判決部分，提起上訴，並為訴之減縮，其聲明：㈠原判決（除減縮部分外）關於駁回上訴人後開第㈡項之訴部分，及該部分假執行之聲請均廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人應再分別給付吳文凱114萬778元、江紀凱129萬3089元，及均自108年4月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈢願供擔保請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實：

㈠上訴人分別於附表一所示之任職期間受僱於被上訴人，在宜蘭羅東車站擔任客運駕駛員。

㈡上訴人於108年1月30日依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約。

五、兩造之爭點如下：

㈠上訴人請求被上訴人給付加班費，有無理由？

㈡上訴人請求被上訴人給付特休未休工資，有無理由？

㈢上訴人依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止勞動契約，有無理由？如為肯定，上訴人得請求被上訴人給付資遣費之數額若干？

六、茲就兩造之爭點，說明本院之判斷如下：

㈠上訴人請求被上訴人給付加班費，為無理由：

1.按勞基法為勞動條件最低標準之規定，於勞工平日延長工時或於休息日工作者，雇主應依勞基法第24條規定按平日每小時工資額發給延長工時之工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。所謂平日每小時工資額，依勞基法第2條第3款規定，係指勞工於正常時間因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他任何名義之經常性給與均屬之。是工資按一般社會通念以「勞務對價性」及「經常性之給付」為要件，至於給付名稱則非所問。

2.經查，上訴人受僱於被上訴人，簽訂員工任職同意書，於第1至3條約定知悉並同意遵守所擔任之工作內容、待遇、福利、工作規則、退休辦法及公司管理規章，且同意被上訴人依勞基法之規定，可因交通壅塞、工作之連續性或其他業務需要，調整工作時間及調動至任何地區，因年節等應放假之日或從事工作之地點具特殊性（如高山或偏遠地區等），其交通相當耗時，致有連續工作逾六日之必要，於2週期內適當調整原定之例假，因工作需要於夜間10時以後工作及加班

（見原審卷㈠第305、307頁）。被上訴人於100年7月28日第4屆第1次勞資會議、100年10月6日第4屆第2次董事會通過，並分別於102年1月9日、105年12月23日進行文字修正及增訂內容之「駕駛員獎金計算說明」（下稱系爭獎金說明），規定駕駛員駕駛工時及各項獎金之計算方式說明（見原審卷㈠第87至88、271至278、279至292頁）。上訴人受僱擔任被上訴人駕駛員時即已存在系爭獎金說明，並受領被上訴人據以發放之薪資及薪資明細，有上訴人提出薪資明細為憑（見原審卷㈠第21至23、27至29頁、本院卷㈡第327至372頁）。觀諸薪資明細內容，記載每月5日發給本薪，每月20日發給工時獎金、考核獎金、趟次獎金、夜班跨日費、節油獎金、服務費、無肇事獎金、公休出勤、免稅加班費、應稅加班費、外宿費、待命津貼、車留津貼、配合調度獎金、專案獎金、季優良駕駛獎金、季優良員工獎金等項目名稱，並於說明欄記載總工時、駕駛工時、出車收班、超一加班（每日加班在2小時以內）、超二加班（每日加班逾2小時以上）及公休等時數，各項給付名稱核與系爭獎金說明相同。被上訴人每月給付駕駛員薪資時，已提供詳載項目及總工時之薪資明細，使員工據以核對，倘有疑義，即可立時反應，並已行之有年。上訴人於受僱期間對被上訴人以系爭獎金說明上之項目憑以計算及支付薪資自難諉為不知，渠等按月領取薪資，並未為反對之意思，已非單純之沉默，可見兩造就被上訴人依系爭獎金說明計算駕駛員之工時（含區間標準工時），並發給工資及延時工資之勞動條件已達成契約合意，且被上訴人依此標準計算上訴人之工時及所為延時工資給付已逾約定正常工時工資計付之標準（詳後述），合於勞基法規定，而為兩造勞動契約之一部。上訴人逕以上開3版本之系爭獎金說明內容略有出入，否認兩造合意以系爭獎金說明為工時及工資之約定云云，實無可採。上訴人復主張：系爭獎金說明未經工會事前同意或事後追認，且上開勞資會議之勞方代表並非經工會選任或經全體勞工過半數選任，為非法選任，否認

系爭獎金說明為兩造勞動契約之一部分云云，惟未舉證，亦無可取。

3.上訴人每月領取本薪、工時獎金、考核獎金、趟次獎金、夜班跨日費、節油獎金、服務費、無肇事獎金、專案獎金，均屬正常工時工資，渠等按月領取之正常工時工資及延時工資，如附表二編號一、二所示；依上訴人正常工時工資計算超一加班及超二加班之每分鐘工資、國定假日及例假日之每日工資，如附表三編號一、二所示：

⑴觀諸上訴人薪資明細內容，渠等每月領取之薪資包括本薪、工時獎金、考核獎金、趟次獎金、公休出勤、免稅加班費、應稅加班費、夜班跨日費、節油獎金、服務費、無肇事獎金、外宿費、待命津貼、車留津貼、配合調度獎金、專案獎金、季優良駕駛獎金、季優良員工獎金等項，業如前述。兩造不爭執本薪、工時獎金、考核獎金、趟次獎金，為平日工時工資，公休出勤、免稅加班費、應稅加班費，為延時工資（見本院卷㈡第383頁）。茲就被上訴人發給之夜班跨日費、節油獎金、服務費、無肇事獎金、外宿費、待命津貼、車留津貼、配合調度獎金、專案獎金、季優良駕駛獎金、季優良員工獎金等項性質，分述如下：

①夜班跨日費係被上訴人因夜間旅客輸送之班次均下移南部，駕駛員夜間班次機率增多，夜間行駛辛苦，為核給合理之報酬，而規定符合單趟班4小時以上或表定發車班次為凌晨0點至5點等規定，即發給夜班跨日費，有被上訴人100年7月28日第4屆第1次勞資會議記錄、系爭獎金說明可稽（見原審卷㈠第271、289頁）。衡以夜間駕駛不利生活及健康，可見此等給付與駕駛員提供勞務密切相關，在被上訴人之薪給制度上，就符合上開條件之駕駛員常態性提供勞務可經常取得之對價，符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，應屬工資。

②被上訴人自陳節油獎金係鼓勵駕駛員保持良好習慣，節省油耗在一定標準內，即為給付（見本院卷㈡第383頁）；服務

費則係駕駛員無申誡、小過、大過紀錄，SOP或出車前檢查不潔者，即予發給；無肇事獎金為駕駛工時達176小時，且無有責肇事紀錄或危險駕駛之懲處紀錄，即予發給；均據系爭獎金說明規定明確（見原審卷㈠第271至272頁）。此等給付條件為駕駛員於執行駕駛勤務時應遵守節油標準、一般交通規則及相關規定，只要無所列消極事由之發生，被上訴人即會支付，無庸與他人評比，實與駕駛員所服勞務具有對價性，且屬經常性給付，應認屬於工資之一部分。

③上訴人謂專案獎金係上訴人駕駛學生專車所領取之獎金，被上訴人未爭執（見本院卷㈡第383頁）。衡以學生專車之性質，乃係本於學生上、下學之固定時間而特定出車及駕駛時間，於特定時間及站點停泊等待及接載學生，類同團體包車，參以團體包車即給予包車加給，屬於勞工工作的代價，不會影響工時獎金、考核獎金、趟次獎金，業據被上訴人自陳在卷（見本院卷㈡第383頁），則專案獎金亦應為勞務之對價，應屬工資之一部分。被上訴人辯稱專案獎金係非正常工時所給予的勞務報酬云云，即無可採。

④依系爭獎金說明規定，外宿費係宜蘭地區外宿班次、混合排班外宿班次、「台北-阿里山」路線而有外宿需求時，即為給付（見原審卷㈠第277、292頁）。車留津貼係分段給付勞務時，在外站待命期間所給予之津貼；待命津貼係駕駛員配合被上訴人之調度，在車站待命所給予之津貼；分別據兩造各自陳明在卷（見本院卷㈡第383頁）。被上訴人每月發給500元至1800元不等之配合調度獎金，惟駕駛員當月無正當理由臨時請假（事、病假）、抽趟、曠職、遲到、早退、擅離紀錄者，致班次須另由原例假日、休息日之駕駛員出勤或加班派代，除減發全勤獎金外，另減發當月配合調度獎金（見原審卷㈠第278頁）。足見外宿費、車留津貼、待命津貼、配合調度獎金係被上訴人基於人力調度及經營成效之目的而另外發給，具有恩給性質，與駕駛員所提供勞務難認有對價性，應非屬工資之一部。

⑤被上訴人辯稱上訴人領取之季優良駕駛獎金、季優良員工獎金，係經過員工間之評比始得領取（見本院卷㈡第383頁）乙節，核符上開獎金名稱，且上訴人未爭執，應為可採。是則被上訴人依上訴人經評比後之表現而給付季優良駕駛獎金、季優良員工獎金，核屬獎勵性之給與，與勞工之工作核無對價關係，不得計入工資之範圍。

⑵準此，被上訴人發給吳文凱104年4月至108年1月、江紀凱103年4月至108年1月之正常工時工資及延時工資金額，應以每月薪資明細之給付為據，本薪、工時獎金、考核獎金、趟次獎金、夜班跨日費、節油獎金、服務費、無肇事獎金、專案獎金之加總金額為正常工時工資，公休出勤、免稅加班費、應稅加班費之加總金額即為延時工資，其金額分別如附表二編號一、二所示，並以正常工時工資依序除以當月實際日數（吳文凱於104年4月13日復職，當月工作日數以18日計算；吳文凱於108年1月工作至當月31日〈見本院卷㈢第154至155頁〉，當月工作日數以31日計算；江紀凱於108年1月工作至同年月30日終止勞動契約之日止〈見本院卷㈢第345頁〉，當月工作日數以30日計算）、正常工作時間8小時，計算每小時工資，再以每小時工資除以60，再分別加乘4/3、5/3計算超一加班及超二加班之每分鐘工資，以每小時工資乘以8計算國定假日及例假日之每日工資如附表三編號一、二所示。

4.上訴人之工作時數，應依系爭獎金說明規定計算，則吳文凱104年4月至108年1月31日、江紀凱103年4月至108年1月30日之超一加班及超二加班之分鐘數、國定假日及例假日之加班日數，分別如附表四編號一、二所示：

⑴依系爭獎金說明，上訴人每日工時，係以每日駕駛工時（即區間標準工時、調車工時、排車工時），加計待命工時及出、收班各20分鐘計算（見原審卷㈠第271頁）。被上訴人稱其經營國道長途客運，駕駛員之工作態樣與一般具有固定地點、固定時間之勞工並不相同（見本院卷㈡第219至221

頁），且為上訴人未爭執，則上訴人之工作時間當會因行駛國道或省道、行駛時為尖峰或離峰時段、是否有交通壅塞及其他不可抗力因素而受影響，此觀上訴人之憑單工時明細（見本院卷㈢第1至345頁），記載同一區間之行駛期間並非全然一致即明。證人林炳憲證稱：區間標準工時係被上訴人與工會、勞工局等三方討論後，將每一區段核定工時，並報請公路總局核定，在正常行車狀況下，區間標準工時較實際行車時間而言，是比較寬鬆；現在車子都有裝GPS，出發至到達的時間都能掌握，從GPS的紀錄來看，實際駕駛的時間比區間標準工時短，如果某路線時間比較緊迫，被上訴人與工會開會討論，也會實際派車出去測定駕駛工時等語（見本院卷㈡第69至70、72頁）。準此，被上訴人基於其行業及駕駛員工作之特性，與工會、勞工局討論及實際測定後，以平均合理之固定時間計算區間標準工時，並未違反勞基法關於工時、報酬計算之法律強制規定，復非屬單方加重勞工責任，或單方減輕雇主責任之條款，兩造勞動契約約定以區間標準工時計算駕駛工時，於法並無不合。上訴人主張該工時約定違反強制規定而無效云云，並無可採。準此，上訴人之駕駛工時，應以區間標準工時計算。上訴人主張應自憑單工時明細所載首班車出發時間（下稱出班）至末班車到達時間（下稱收班）止，扣除趟次間超過30分鐘之休息時間計算（每日之休息時數、總工作時數，計算如原審卷㈡第289至334、337至394、505至507頁）云云，即無可採。

⑵次依證人即被上訴人駕駛員曾元朋另案證稱：出班前之準備工作包括酒測、量體溫、領當天的駕駛憑單、檢查車輛（引擎蓋打開檢查有無漏水或漏油、皮帶有無太鬆、胎壓是否足夠等，時間約10至15分鐘）等語（見本院卷㈡第61頁），上訴人不爭執其工作內容與曾元朋大致相同（見本院卷㈡第49頁），衡以上訴人出班前之酒測、量體溫、領當天的駕駛憑單等通常時間，加計檢查車輛所需之10至15分鐘，則被上訴人辯稱其出班前給予20分鐘之準備時間，已經足夠乙節，即

為有理。證人曾元朋、林炳憲證稱渠等均會提早1小時到班等語（見本院卷㈡第61、71頁），充其量僅能證明證人曾元朋、林炳憲提早至工作地點，尚不能證明被上訴人要求其駕駛員應於出班前及收班後所為準備工作超逾20分鐘。則上訴人主張渠等每日工時，應各加計出班前及收班後各41分鐘云云，亦無可取。

⑶再者，依證人曾元朋證稱：被上訴人並未規定趟次間之時間一定要待在車上，伊是看趟次間之時間有多長，來決定是否有時間自行活動，如果不夠，伊就不會去站外或自由活動，平常日會跟站務員訂便當，週六、日則會事先買麵包後，在車上用餐，如果時間超過1個小時，伊才有辦法出去吃飯，（見本院卷㈡第61至66頁）。證人林炳憲亦證稱：伊於趟次間之時間可以自由活動、休息（見本院卷㈡第71頁）。可見駕駛員於趟次間之時間得自由休息、從事休憩活動或外出，不受被上訴人指揮監督以備隨時準備出車，與備勤時間或待命時間，應計入工作時間有別。縱上訴人於車上用餐、休息，乃係預估每次出車時間，斟酌趟次間之時間長短所為權宜措施，自難據此而認係待命時間而應計入工作時間。準此，上訴人主張趟次間之時間應計入工作時間云云，即無憑採。

⑷觀諸吳文凱104年4月至107年12月、江紀凱103年4月至107年12月之薪資明細（見本院卷㈡第327至372頁、原審卷㈠第21至23、27至29頁），其上記載上訴人每月之總工時，為駕駛工時（含出車收班時數）、超一加班、超二加班時數之加總，其駕駛工時（含出車收班時數）核符憑單工時明細所載之總工分加計出、收班前後各20分鐘（見本院卷㈢第1至345頁），且合於系爭獎金說明規定，則上開薪資明細記載上訴人之每月總工時（含超一加班及超二加班時數），堪為可採，自應作為上訴人上開期間之超一加班、超二加班之分鐘數之依據，並計算如附表四編號一、二所示（除「108年1月」之列外）。再就上訴人108年1月之憑單工時明細及出勤

紀錄互核以對（見本院卷㈢第149至155、340至345、347至348頁），每日工作時數再加計出、收班前後各20分鐘，則上訴人於該期間平日及休息日之超一加班及超二加班時數，計算如附表四編號一、二之108年1月之列所載。

⑸依勞基法第39條規定勞工於例假、休息日或國定假日工作，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發1日工資。本件上訴人係採輪班制出勤之事實，未據上訴人否認，縱被上訴人非屬勞基法第84條之1規定之行業，上訴人依排班結果出勤，致未依法令規定給予足夠例假或休息日，或於國定假日工作，然被上訴人已給付該例假出勤之平日工資、或計付當日延時工資，其短付例假日或國定假日之工作時間自僅能以1日計算。上訴人主張吳文凱於104年4月至108年1月31日、江紀凱103年4月至108年1月30日有例假日、休息日及國定假日工作之情形（日期見原審卷㈡第289至395頁之統計表，粉紅色框線所示），且被上訴人未爭執上情，則上訴人於國定假日及例假日之工作日數計算如附表四編號一、二所示。

5.綜上，依附表三編號一、二之上訴人超一加班及超二加班之每分鐘工資、國定假日及例假日之每日工資，乘以附表四編號一、二所示之超一加班及超二加班之分鐘數、國定假日及例假日之加班日數結果，被上訴人給付上訴人延時工資總額105萬3726元、132萬4088元（見附表二編號一、二），已逾吳文凱、江紀凱得請求被上訴人給付之延時工資依序為92萬9196元、113萬3633元（見附表四編號一、二），則上訴人請求被上訴人給付加班費，為無理由，不應准許。

㈡吳文凱、江紀凱分別請求被上訴人給付特休未休工資各387元本息、90元本息，為有理由，逾此範圍之請求，為無理由：

1.按勞工於特別休假工作，依勞基法第39條規定，雇主應依約定之正常工時工資計算加倍發給薪資（最高法院101年度台上字第599號判決同此意旨）。

2.查，吳文凱於105至107年尚有2日、6.5日、10日之特休未休，江紀凱於105至107年尚有0.5日、11日、10.5日之特休未休，有被上訴人製作之特休未休代金發放通知書可稽（見原審卷㈠第177至183頁），且為兩造不爭執（見原審卷㈠第73頁、卷㈡第276頁、本院卷㈠第481頁）。依吳文凱105年12月、106年12月、107年12月之每日工資為1184元、1216元、992元（見附表三編號一，每小時工資欄乘以8小時計算），則被上訴人應給付吳文凱特休未休工資各為2368元、7904元、9920元。依江紀凱105年12月、106年12月、107年12月之每日工資為1168元、1176元、984元（見附表三編號二，每小時工資欄乘以8小時計算），則被上訴人應給付江紀凱特休未休工資各為584元、1萬2936元、1萬332元。被上訴人就105年特休未休工資僅給付吳文凱2053元，江紀凱509元，分別短少給付315元、75元；就106、107年之特休未休工資各給付吳文凱8048元、1萬267元、江紀凱1萬3179元、1萬684元（見原審卷㈠第177至183頁），均逾上訴人得請求之金額。則吳文凱、江紀凱得請求被上訴人給付特休未休工資應分別為315元、75元，然被上訴人對於原審就此認定之金額分別為387元、90元，未予爭執，亦未聲明不服，基於處分權主義，本院自應受其拘束。

3.按遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項前段、第203條定有明文。依勞基法第38條第4項規定，勞工之特別休假於契約終止時仍未休之日數，雇主應發給工資，且被上訴人於108年1月30日給付上訴人特休未休代金，有特休未休代金發放通知書為憑（見原審卷㈠第177至183頁），則上訴人請求被上訴人給付特休未休工資有理由部分，請求被上訴人應自108年4月1日起計付法定遲延利息，亦屬有據。

㈢上訴人依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止勞動契

約，為無理由：

1.按雇主有不依勞動契約給付工作報酬，或有違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5、6款分別定有明文。又勞工依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，應自知悉其情形之日起或得於知悉損害結果之日起30日內為之，同條第2項亦著有規定，非以知悉雇主因違反勞動契約或勞工法令遭主管機關裁罰為準。

2.經查，被上訴人固有短少給付上訴人105年度之特休未休工資，業如前述，惟此僅係被上訴人計算方式不同而有出入，此觀被上訴人發給上訴人106、107年度之特休未休工資，均高於上訴人得請求之數額即明，足見被上訴人並非主觀上故意不依兩造勞動契約給付工作報酬，則上訴人執此依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，難謂有理。

3.其次，上訴人主張被上訴人使其等每日工作時間超過延長工時之法定上限，且未使其等每7日有1日之休息作為例假，亦未給付加班費，未依勞基法第35條規定給予休息時間，及保存暨提供出勤紀錄等，有違反勞動契約或勞工法令之情事（見本院卷㈡第384頁）。惟上訴人自陳被上訴人違反保存暨提供出勤紀錄與其等無關（見本院卷㈡第384頁），且被上訴人復無未給付加班費之情事，業如本院前述認定，則上訴人執此依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，已嫌無據。再者，上訴人自陳渠等於107年8月領到107年7月薪資單，因聽說同仁向主管機關申訴，即知悉被上訴人有前述違反勞動契約及勞工法令之情事（見本院卷㈡第384頁），可見上訴人於107年8月即已知悉被上訴人違反勞動契約或法令，或得知悉其損害結果，則上訴人於108年1月30日依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，已逾30日之除斥期間，自不生終止之效力。上訴人主張其於107年12月底查詢確認被上訴人遭主管機關裁罰結果，始於108年1月30日終止勞動契約，並未逾除斥期間云云，自無可採。

4.綜上，上訴人於108年1月30日依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，為無理由，則上訴人請求被上訴人給付資遣費，即屬無據，不應准許。

七、從而，上訴人依勞基法第14條第4項準用第17條、第24條、第39條規定，扣除原審判命被上訴人給付吳文凱387元、江紀凱90元各本息外，請求被上訴人再給付吳文凱114萬778元、江紀凱129萬3089元各本息，為無理由，不應准許。原審就該部分為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。並依民事訴訟法第78條、第85條第1項規定，為訴訟費用負擔之判決。

八、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。

九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　9　　日

勞動法庭

審判長法　官　胡宏文

法　官　楊雅清

法　官　陳心婷

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　　111　　年　　8　　月　　9　　日

書記官　黃麒倫

附表一：

		吳文凱	江紀凱
任職期間		102年7月22日至103年4月30日、104年4月13日至108年1月30日	102月7月29日至108年1月30日
請求項目	加班費	100萬4944元	110萬200元
	特休未休工資差額	1550元	6018元
	資遣費	13萬4671元	18萬6961元
	合計	114萬1165元	129萬3179元