

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上易字第41號

上訴人 施明達
訴訟代理人 吳麗如律師
被上訴人 府大工業有限公司
法定代理人 陳勝源
訴訟代理人 蘇孝倫律師
李育瑄律師
陳黛齡律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國110年2月9日臺灣新北地方法院109年度勞訴字第99號第一審判決提起上訴，本院於110年9月15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，並除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。
- 二、被上訴人應再給付上訴人新臺幣伍拾柒萬參仟陸佰零捌元，及自民國一百零九年六月二十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 三、其餘上訴駁回。
- 四、第一、二審訴訟費用除確定部分外，由被上訴人負擔百分之九十九，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按在第二審為訴之變更或追加，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446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。經查上訴人於原審起訴時，聲明求為判令被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）74萬1,105元本息，有起訴狀可憑（見原審卷一第9頁）。嗣原審判令被上訴人給付上訴人12萬3,700元本

息，並駁回上訴人其餘之請求，上訴人聲明不服，提起上訴請求被上訴人再給付50萬1,725元本息，有上訴狀可稽（見本院卷第107頁）。上訴人嗣後擴張聲明為被上訴人應再給付上訴人57萬7,728元本息，有上訴理由狀可按（見本院卷第145頁），則依上說明，應屬合法，先予敘明。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊為菲律賓華僑，自民國（下同）98年4月13日起受僱於被上訴人擔任廠務部技術員，兩造約定每日工時為上午8時起至下午5時，午休時間為中午12時起至下午1時止，按日計薪（下稱系爭勞動契約）。被上訴人嗣於109年3月13日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定為由終止系爭勞動契約，並給付伊資遣費34萬6,546元、特休未休工資1萬6,350元。惟被上訴人給付伊之每日工資低於法定基本工資，因此短少給付自104年1月起至109年1月止之延長工時、休息日、例假日工資（以下合稱加班費）差額64萬7,685元，復未給付上開期間之國定假日加倍工資5萬5,720元，又未給付每年特別休假未休工資差額3萬7,700元，則伊自得依勞基法第24條第1項、第2項、第38條第4項、第39條規定請求被上訴人如數給付。爰求為判命被上訴人應給付上訴人74萬1,105元本息等語（原審判命被上訴人給付12萬3,700元本息，上訴人提起上訴，復於本院擴張聲明，總計就加班費差額敗訴部分52萬2,008元、國定假日加倍工資敗訴部分5萬5,720元部分均聲明不服，其餘敗訴部分未據聲明不服，已告確定。被上訴人就其敗訴部分未提起上訴，已確定）。並上訴聲明：（一）原判決關於駁回後開第二項之訴部分廢棄。（二）被上訴人應再給付上訴人57萬7,728元，及自109年6月25日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被上訴人則以：上訴人為按日計酬之日薪制勞工，除得自行安排休假外，亦得自行決定出勤時間，其中包括自行決定於周六、日出勤。上訴人每年12月底至1月間、或6至7月間均會返回菲律賓而未出勤，有指定休假日期之權利，並無連續

01 工作。兩造已合意將平日、例假日、國定假日工資均納入計
02 算並按日計酬，被上訴人給付上訴人之工資已高於法定基本
03 工資（包括加班費等）應付總額，上訴人不得再請求給付加
04 班費與國定假日加倍工資。上訴人長期不填寫生產日報表，
05 拒絕配合公司指示操作機器，工作效率低落，且其於下午7
06 時30分後及週六、日均無加班之必要等語，資為抗辯。並答
07 辯聲明：上訴駁回。

08 三、兩造不爭執之事項：

09 (一)上訴人為中華民國籍菲律賓華僑，未在臺灣設籍或領有居留
10 證。上訴人自98年4月13日起受僱於被上訴人擔任廠務部技
11 術員，於109年3月13日經被上訴人以勞動基準法第11條第5
12 款規定為由終止系爭勞動契約，並已給付上訴人資遣費34萬
13 6,546元、特休未休工資1萬6,350元。

14 (二)兩造約定每日工時為上午8時起至下午5時止（中午12時到下
15 午1時為休息時間），工資為按日計薪，於104年1月起至5月
16 止期間為每日工資1,030元、104年6月起至106年12月止期間
17 為每日工資1,060元、107年1月起至109年1月止期間為每日
18 工資1,090元。

19 (三)被上訴人自104年間至108年間各年1、2月間發給上訴人年假
20 工資6,180元（6日，每日以1,030元計算）、7,420元（7
21 日，每日以1,060元計算）、5,300元（5日，每日以1,060元
22 計算）、5,450元（5日，每日以1,090元計算）、6,540元
23 （6日，每日以1,090元計算）。

24 (四)被上訴人分別於105年2月3日、106年1月23日、107年2月12
25 日、108年1月29日、109年1月20日匯款4萬4,840元、4萬
26 4,840元、4萬6,350元、4萬6,350元、4萬6,350元至上訴人
27 帳戶。

28 (五)上訴人於104年1月起至109年1月任期被上訴人期間，於下列
29 國定假日工作：

30 1.104年1月至12月：除夕及春節（2/18、2/19、2/20、2/23，
31 共4日）、清明節（4/3）、兒童婦女節（4/6）、勞動節

01 (5/1)、中秋節(9/28)、雙十節(10/10)、國父誕辰紀
02 念日(11/12)共10日。

03 2.105年1月至12月：和平紀念日(2/28)、春節初三
04 (2/10)、清明節(4/3)、兒童婦女節(4/4)、端午節
05 (6/9)、中秋節(9/15)、雙十節(10/10)共7日。

06 3.106年1月至12月：除夕(1/27)、和平紀念日(2/28)、清
07 明節(4/3)、兒童婦女節(4/4)、勞動節(5/1)、端午
08 節(5/30)、中秋節(10/4)、雙十節(10/10)共8日。

09 4.107年1月至12月：元旦(1/1)、春節(2/15、2/16、
10 2/19、2/20，共4日)、和平紀念日(2/28)、兒童婦女節
11 (4/4)、清明節(4/5)、勞動節(5/1)、端午節
12 (6/18)、中秋節(9/24)、雙十節(10/10)共12日。

13 5.108年1月至108年12月：元旦(1/1)、春節(2/4、2/5、
14 2/6、2/7，共4日)、清明節(4/5)、兒童婦女節(4/
15 4)、勞動節(5/1)、中秋節(9/13)、雙十節(10/10)
16 共10日。

17 6.109年1月：元旦(1/1)、春節(1/24、1/27、1/28、
18 1/29，共4日)共5日。

19 四、兩造爭執要點為：上訴人得否請求被上訴人給付加班費差額
20 52萬2,008元、國定假日加倍工資5萬5,720元？茲就兩造爭
21 點及本院得心證理由分述如下：

22 (一)按勞基法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不
23 得超過8小時，每週不得超過40小時。」，第24條第1項規
24 定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，
25 依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平
26 日每小時工資額加給1/3以上。二、再延長工作時間在2小時
27 以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上。……」，第2項
28 規定：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在
29 2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3
30 以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另
31 再加給1又2/3以上。」，第39條規定：「第36條所定之例

01 假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，
02 工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，
03 工資應加倍發給。……」。從而上訴人延長工作時間、於休
04 息日、例假日及國定假日照常工作時，被上訴人即應依上開
05 規定發給加班費即延長工時加給，並就國定假日工作部分加
06 倍發給工資。

07 (二)次按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，
08 促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於
09 勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞
10 基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39
11 條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規
12 定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核
13 定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守（最高法院106年度台
14 上字第824號、第1824號判決意旨參照）。經查上訴人為油
15 壓成型機之操作員，為兩造所不爭執。被上訴人所營事業為
16 塑膠製品製造加工買賣等項目，有公司變更登記表影本可稽
17 （見原審卷一第288頁）。則據此足證上訴人為持續密集付
18 出勞力之生產線上勞工，並非勞基法第84條之1規定所示監
19 督、管理人員或責任制專業人員，亦非從事監視性或間歇性
20 工作，即無該規定之適用，且勞基法就此亦無其他特別規
21 定，故上訴人延長工時、於休息日、例假日、國定假日照常
22 工作時，被上訴人即應依勞基法第24條規定標準並依同法第
23 39條規定，發給加班費即延長工時加給並加倍發給休假日工
24 資。

25 (三)被上訴人辯稱：兩造所約定工資未低於行政院公告之基本工
26 資加計延長工時、休息日、例假日、國定假日工資總額，上
27 訴人不得再請求給付云云。經查證人林良聰即受僱於被上訴
28 人之勞工於原審到庭結證稱：伊是臺灣籍，到公司時，公司
29 沒有跟伊簽契約，約定加班費如何付，現在是有契約，但忘
30 記是何時，伊的工作與上訴人是不同產品，但是料跟程序都
31 是一樣的等語，有言詞辯論筆錄可稽（見原審卷二第66、70

頁）。證人戴維正即受僱於被上訴人之勞工於原審到庭結證稱：伊是華僑，操作的機具是油壓器，上訴人負責操作的機台跟伊操作的是同一種機器，伊到公司時，公司沒有跟伊簽勞動契約，沒有約定加班費如何付等語，有言詞辯論筆錄可稽（見原審卷二第71、73、77頁）。證人林紹基即受僱於被上訴人之勞工於原審到庭結證稱：伊是菲律賓籍，伊於105年到公司時，公司沒有跟伊簽契約，只有同事跟伊說加班費是如何算的，是在工作時講的，不是在面試時講的等語，有言詞辯論筆錄可稽（見原審卷二第79、81頁）。證人施明經即上訴人之兄於原審到庭結證稱：伊任職於被上訴人公司快21年，職務為準備材料，負責發給要做的人，以前是算日薪，日薪是1,190元，加班費是按照時數計算，包含加班費大概4萬多元，108年開始沒有加班，基本薪資是2萬8,000元等語，有言詞辯論筆錄可稽（見原審卷二第81、82、83頁）。是據此足證被上訴人並未與勞工約定日薪包括加班費與國定假日加倍工資，且被上訴人亦未舉證證明曾與上訴人約定將該等加班費與國定假日加倍工資計入日薪，因此上訴人依法即得依勞基法第24條、第39條規定，請求被上訴人發給加班費並加倍發給工資，被上訴人不得以約定工資未低於行政院公告之基本工資加計加班費之總額為由拒絕給付。

(四)被上訴人又辯稱：上訴人定期返回菲律賓探親，因此多年來被上訴人同意上訴人每年至少兩次，每次期間少則數十日、多則數月，且上訴人對於被上訴人未給予上訴人休假日、例假日、國定假日之加倍加班費等情並無異議，並據此提供勞務長達10年餘，足見上訴人已同意被上訴人之給薪方式及工作時間，兩造並合意將休假日、例假日、國定假日調移至其他工作日云云。經查上訴人每年於6至8月、12月至翌年1月間無薪休假返回菲律賓探親，其餘工作時間每月出勤日數經常高達29日至31日，且自104年1月起至109年2月止之薪資袋上均記載應支加班金額，有薪資袋影本可證（見原審卷一第23至63頁），並為兩造所不爭執。證人蔡詠棋復於原審到庭

01 結證稱：上訴人返回菲律賓，必須事前向被上訴人申請准
02 假，如果有3人以上要一起回去，伊會請他們協調時間錯
03 開，每次不要超過3人等語，有言詞辯論筆錄可憑（見原審
04 卷二第109頁）。則上訴人既無從任意選擇是否出勤，返鄉
05 未出勤日數並未獲薪，且被上訴人按月給付加班費予上訴
06 人，益證兩造並未約定每日工資包含法定工時、延長工時、
07 休息日、例假日、國定假日工資，無從排除勞基法第30條、
08 第32條、第36條、第37條規定之適用。則依上說明，上訴人
09 延長工作時間、於休息日、例假日及國定假日照常工作時，
10 被上訴人即應發給加班費並加倍發給國定假日工資。此外上
11 訴人為中華民國籍菲律賓裔華僑，並非精通中文且熟諳法律
12 之專業人士，為兩造所不爭執，則上訴人長年來沉默未請求
13 被上訴人發給延長工時加給並加倍發給工資，僅為消極不行
14 使權利，無從認為默示拋棄該等請求權，亦不能認為係自始
15 默示與被上訴人合意約定日薪包括加班費與國定假日加倍工
16 資。是被上訴人辯稱：上訴人不得再請求給付加班費、國定
17 假日加倍工資云云，即屬無據。

18 (五)被上訴人雖援引最高法院82年度台上字第293號、85年度台
19 上字第1973號判決、本院99年度法律座談會研討結果、本院
20 106年度勞上易字第2號判決、107年度勞上易字第14號判
21 決、臺灣高雄地方法院105年度勞訴字第40號、108年度勞訴
22 字第2號判決、臺灣臺中地方法院107年度勞小上字第4號判
23 決為據，辯稱：所有勞動契約，不論是否屬於監視性、持續
24 性或依勞動基準法第84條之1規定經中央主管機關公告之工
25 作，約定工資給付方式未低於基本工資標準時，即符合勞基
26 法保障勞工權益之本旨，勞雇雙方即應受勞動契約拘束云
27 云。經查兩造並未約定每日工資包含法定工時、延長工時、
28 休息日、例假日、國定假日工資，已如前述，核與上開實務
29 見解所示事實即勞雇雙方已就工資內容達成特約者不同，則
30 上開實務見解於本院即無拘束力。是被上訴人此部分所辯，
31 應屬無據。至於司法院大法官釋字第726號解釋意旨，係針

01 對勞雇雙方就工作時間、例假、休假、女性夜間工作另行約
02 定而未經核備之效力所為闡釋，本件兩造既未就工作時間另
03 行約定，已如前述，自無上開解釋之適用，附此敘明。

04 (六)茲就上訴人請求被上訴人給付加班費差額、國定假日出勤加
05 倍工資分述如下：

06 1.上訴人主張其自104年4月起至109年1月止，每週一至五上午
07 8時前以及下午5時後之出勤為延長工作時間，自104年4月起
08 至12月止每週六上午8時前以及下午5時後之出勤為延長工作
09 時間，自105年1月起至109年1月止，每週六之出勤則為休息
10 日之工作，自104年4月起至109年1月止每週日之出勤則為例
11 假日之工作，每月加班時數詳如原審卷一第188至240頁所示
12 (即原判決附表)，自104年4月起至109年1月止國定假日出
13 勤日數則如原審卷一第14至16頁所示(即本判決附表二)，
14 並有打卡單影本(見原審卷一第67至171頁)可證。則依勞
15 基法第24條第1項、第2項、第39條規定，上訴人得請求被上
16 訴人給付延長工時加給如原審卷一第241至249頁所示，休息
17 日、例假日工資如原審卷一第251至259頁所示，國定假日加
18 倍工資如原審卷一第14至16頁所示等語，並有薪資袋(見原
19 審卷一第23至63頁)、薪資明細影本可稽(見原審卷二第
20 125頁)。是上訴人此部分主張，應屬有據。

21 2.被上訴人辯稱：上訴人打卡紀錄時間不實在，且上訴人長期
22 不填寫生產日報表，拒絕配合公司指示操作機器，工作效率
23 低落，下午7時30分後及週六、日均無加班之必要云云。按
24 勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時
25 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」。經查
26 被上訴人並不爭執上訴人所提出打卡單即攷勤表影本(見原
27 審卷一第67至171頁)之形式上真正，且上訴人任職期間每
28 日打卡後即將攷勤表放置於打卡機旁，被上訴人所屬會計人
29 員每月月底將攷勤表收回並計算上訴人之工資，歷時10年從
30 未主張上訴人打卡不實而要求更正，亦為被上訴人所不爭
31 執。則依上開規定，即應推定上訴人於上開打卡單所示該時

間內經被上訴人同意而執行職務。次查證人戴維正於原審到庭結證稱：伊曾與上訴人在晚上7點以後一起工作，因為上訴人以前加班到10點，上訴人都有正常工作等語，有言詞辯論筆錄可稽（見原審卷二第75頁），則據此足證上訴人確實經常加班。證人蔡詠棋於原審到庭結稱：伊負責管理生產線員工表現，不定期巡視員工之工作。上訴人105年5月、8月打卡單上有蓋伊印文，是伊蓋的。公司正常上下班時間是上午8點到下午5點半，下午5點半到下午7點半這段期間，通常都加班，所以伊不會特別蓋章。伊不知道上訴人時常在週六到工廠加班一整天，如果經常這樣打卡是不合理的，但有時候是需要的，因為公司會有淡旺季。伊並沒有確認上訴人除105年5月、105年8月以外之打卡紀錄與實際情形是否相符，也不知上訴人每月核給日薪及加班費是否正確等語，有言詞辯論筆錄可稽（見原審卷二第101、104、105、106、107頁）。則據此足證被上訴人確實因生產旺季需求，而有要求上訴人加班之必要。上訴人此部分主張，應屬有據。至於證人蔡詠棋雖無核對上訴人打卡紀錄是否與實際加班情形相符，亦無核對上訴人之日薪與加班費計算是否正確，惟據此均不足以證明上訴人之打卡單與事實不符，從而不足以為有利於被上訴人之認定。此外被上訴人辯稱：上訴人所領取之加班費遠高於其他同事，顯不合理云云。經查上訴人為被上訴人提供勞務時間長達10年餘，居住於被上訴人所提供之宿舍，宿舍地點位於工作場所樓上，為被上訴人所自陳，則上訴人究竟有無加班之事實，為被上訴人所得輕易查證，豈有任令上訴人坐領超額加班費多年之理。是被上訴人此部分所辯，即不足採。

3.被上訴人又辯稱：上訴人每日上午8時以前加班並無必要云云。按勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間（最高法院106年度台上字第2044號判決意旨參照）。工作時間得依勞工提出勞務高低程度區分為：(1)實際工作時間（即勞基法第4章所稱之工作時

間。(2)備勤時間：實際上並無提供勞務，惟合理地預期於該段時間內，有相當高機率必須提供勞務，因此勞工必須處於相當高的注意程度，以備隨時提供勞務，例如客服人員、電話接線人員，應認定為工作時間。(3)待命時間：勞工雖未實際上提供勞務，但處於隨時準備提供勞務的狀態，例如值班，仍應認為工作時間（本院104年度重勞上更(一)字第7號判決意旨參照）。經查證人戴維正於原審到庭結證稱：伊每天上午都會遇到上訴人，因伊上午6點下班後會下樓打卡，在1樓大約停留5分鐘，伊在打卡那邊遇到上訴人，上訴人是住在工廠宿舍，他下樓會先打卡，再出去買東西，回來差不多上午6點15分，進公司後會先吃東西，然後再開始做等語，有言詞辯論筆錄可稽（見原審卷二第73、74頁）。證人林紹基於原審到庭結證稱：伊在公司做夜班時，下班時間就是上午6時會遇到上訴人，除了星期日外，大概每天都會遇到上訴人，因為那時伊要下班，上訴人要上班，看到上訴人打卡上班後去買早餐，伊則是離開工廠。伊跟上訴人同時打卡時，伊要離開去取機車，會看到上訴人往外面走，所以可能是去買早餐等語，有言詞辯論筆錄可憑（見原審卷二第79至80頁）。從而據此足證上訴人每日上午6時打卡後買早餐，隨即進入公司準備工作，並無返回宿舍或拖延之情，顯然處於隨時準備提供勞務之狀態，則依上說明，應認為上訴人於每日上午8時前屬於待命時間，仍應認定為工作時間，並計入延長工時。上訴人此部分主張，應屬有據。被上訴人所辯，並不足採。

- 4.從而上訴人確實延長工作時間，並於休息日、例假日、國定假日工作，且被上訴人就上訴人所主張延長工時加給、休息日、例假日工資、國定假日加倍工資計算之時數與金額並不爭執（僅否認上訴人有延時工作之事實與必要，經查並不可採，已如前述），則上訴人就上開時數與金額之主張，應屬真正。上訴人又主張：被上訴人短少給付延時工資、休息日、例假日工資金額如本判決附表一所示總計60萬8,008

元，被上訴人復未給付國定假日加倍工資如本判決附表二所示共計5萬1,600元等語（已扣除罹於時效部分，詳如後述）。被上訴人就上開金額之計算並不爭執，惟否認短少給付，辯稱業與上訴人約定將延長工時、休息日、例假日、國定假日之工資計入日薪，故上訴人不得請求發給該等延時工資云云。然查兩造並無約定將延時工資計入日薪，已如前述，是被上訴人此部分所辯，並不足採。上訴人自得請求被上訴人給付上開延時工資差額60萬8,008元、國定假日加倍工資5萬1,600元，總計65萬9,608元。原審僅判命被上訴人給付8萬6,000元，尚有未足，上訴人請求被上訴人再給付57萬3,608元（計算式： $659,608 - 86,000 = 573,608$ ），即為有據。

5. 末按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅。民法第126條定有明文。所稱之「其他1年或不及1年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內（最高法院99年度台上字1102號判決意旨參照）。經查上訴人遲至109年3月26日新北市政府勞資爭議調解時，始請求被上訴人給付國定假日加倍工資，為兩造所不爭執，有新北市政府勞資爭議調解紀錄影本可稽（見原審卷一第173頁）。則依上說明，上訴人主張104年除夕及春節即2月18日、2月19日、2月20日、2月23日，共4日計4,120元之加倍工資請求權（計算式： $1,030 \times 4 = 4,120$ ）已罹於時效。是被上訴人為時效抗辯而拒絕此部分給付，即為可採。上訴人此部分主張，應屬無據。

五、綜上所述，上訴人依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項、第39條規定，請求被上訴人應再給付休假日、例假日、國定假日之工資差額、國定假日加倍工資共計57萬3,608元，及自起訴狀繕本送達之翌日即109年6月25日（見原審卷一第281頁之送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利

息，為屬正當，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。上開應准許部分，原審為上訴人此部分敗訴判決，尚有未合，上訴人之上訴為有理由，應由本院予以廢棄改判如主文第二項所示。至於上開不應准許部分，上訴人之請求，並非正當，原審判決上訴人敗訴及駁回假執行之聲請，理由雖有不當，結論並無二致，上訴人就此部分上訴求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。因本件判決主文第二項所命被上訴人給付部分未逾150萬元，不得上訴第三審，經判決後即確定，不生假執行問題，無庸廢棄原判決關於駁回假執行之諭知，附此敘明。

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

七、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449條第2項、第450條、第79條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 10 月 13 日

勞動法庭

審判長法 官 陳容正

法 官 劉素如

法 官 邱 琦

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 110 年 10 月 13 日

書記官 廖月女

附表一：延時工資、休息日、例假日工資差額

編號	
一	自104年4月起至12月止差額8萬3,005元（原請求12萬2,682元－罹於時效部分即自104年1月起至3月止之差額3萬9,677元）。
二	105年差額15萬1,532元。
三	106年差額11萬0,555元。
四	107年差額14萬1,374元。
五	108年差額12萬1,542元。

小計	60萬8,008元。
----	------------

附表二：國定假日工作日數與加倍工資計算式

編號	
一	104年1至12月： 1.上訴人就除夕及春節(2/18、2/19、2/20、2/23，共4日)之加倍工資4,120元請求權已罹於時效，不得請求(計算式： $1,030 \times 4 = 4,120$)。 2.清明節(4/3)、兒童婦女節(4/6)、勞動節(5/1)、中秋節(9/28)、雙十節(10/10)、國父誕辰紀念日(11/12)，共6日，按當月日薪計算共6,270元(計算式： $[1,030 \times 3] + [1,060 \times 3] = 6,270$)。
二	105年： 和平紀念日(2/28)、春節初三(2/10)、清明節(4/5)、兒童婦女節(4/4)、端午節(6/9)、中秋節(9/15)、雙十節(10/10)，共7日，按當月日薪計算共7,420元(計算式： $1,060 \times 7 = 7,420$)。
三	106年： 除夕(1/27)、和平紀念日(2/28)、清明節(4/3)、兒童婦女節(4/4)、勞動節(5/1)、端午節(5/30)、中秋節(10/4)、雙十節(10/10)，共8日，按當月日薪計算共8,480元(計算式： $1,060 \times 8 = 8,480$)。
四	107年： 元旦(1/1)、春節四日(2/15、2/16、2/19、2/20)、和平紀念日(2/28)、兒童婦女節(4/4)、清明節(4/5)、勞動節(5/1)、端午節(6/18)、中秋節(9/24)、雙十節(10/10)，共12日，按當月日薪計算共1萬3,080元(計算式： $1,090 \times 12 = 13,080$ 元)。
五	108年1月至109年1月： 108年元旦(1/1)、春節四日(2/4至7)、清明節(4/5)、兒童婦女節(4/4)、勞動節(5/1)、中秋節(9/13)、雙十節(10/10)、109年元旦(1/1)、春節四日(1/24、1/27至29)，共15日，按當月日薪計算共1萬6,350元(計算式： $1,090 \times 15 = 16,350$)。
小計	5萬1,600元(計算式： $6,270 + 7,420 + 8,480 + 13,080 + 16,350 = 51,600$)。