臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第111號

上　訴　人　愛麗絲世界有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳莘昀

訴訟代理人　孫瑞蓮律師

複 代理 人　劉川淵律師

　　蘇靖軒律師

被 上訴 人　林聖毅

000000000000000000

訴訟代理人　徐維良律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國111年6月27日臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第109號第一審判決提起上訴，本院於112年5月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原判決主文第一項關於命上訴人給付逾新臺幣伍拾伍萬零陸佰貳拾壹元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨命上訴人負擔該部分訴訟費用之裁判，均廢棄。

二、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、其餘上訴駁回。

四、第一審訴訟費用關於廢棄部分，由被上訴人負擔。第二審訴訟費用由被上訴人負擔十分之一，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國（下同）106年12月13日起受僱於上訴人，擔任麵包師傅，約定每月薪資新臺幣（下同）4萬5000元，每日工作時間為上午6時至下午4時，並自109年3月1日起至109年12月31日止，伊因協助製作麵包之助手離職而有延長工作時間至下午5時以後（每日自下午5時以後之延長工作時數，如附表一所示）之情形，且伊除每週星期二為休息日外，於附表二所示之例假日、國定假日均未休假，則上

訴人應依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項、第39條規定，給付伊平日延長工作時間之工資（下稱平日加班費）合計9萬3583元、例假日及國定假日（下合稱假日）工作之加倍工資（下合稱假日加班費）合計21萬6000元。嗣上訴人於110年8月23日依勞基法第11條第2款規定，通知伊於同年月31日終止兩造間之勞動契約，而伊工作至107年6月13日、107年12月13日、108年12月13日、109年12月13日止，應分別有3日、7日、10日、14日之特別休假（下稱特休）未休，上訴人應給付伊34日（3日＋7日＋10日＋14日＝34日）特休未休工資合計5萬1000元，並應給付伊短少22日預告期間之工資（下稱預告期間工資）3萬3000元、資遣費8萬3188元，及發給非自願離職證明書。又上訴人未依就業保險法及勞工退休金條例（下稱勞退條例）之規定，按伊每月薪資4萬5000元足額投保及提撥勞工退休金（下稱勞退金），應賠償伊所受失業給付差額損失7萬5600元，並提繳勞退金6萬1356元至伊勞退金個人專戶（下稱系爭勞退專戶）等情。爰依勞基法第16條第1項第3款、第3項、第19條、第24條第1項、第39條、勞退條例第12條第1項、第31條第1項、就業保險法第38條第3項規定，求為命上訴人給付55萬2371元（平日加班費9萬3583元＋假日加班費21萬6000元＋特休未休工資5萬1000元＋預告期間工資3萬3000元＋資遣費8萬3188元＋失業給付差額損失7萬5600元＝55萬2371元），及加計自起訴狀繕本送達翌日即111年3月24日起算之法定遲延利息，並開立非自願離職證明書，暨提繳勞退金6萬1356元至系爭勞退專戶之判決（被上訴人逾此範圍之請求，經原審判決駁回，未據聲明不服，不在本院審理範圍）。

二、上訴人則以：兩造間之勞動契約已約定被上訴人之月薪包含平日加班費及假日加班費、特休未休工資，伊每月給付被上訴人之薪資，不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之平日加班費、假日加班費及特休未休工資之總和，兩造關於工資之約定，不違反勞基法之規定，均應受其拘束，況被上訴人復未舉證證明其有加班及特休未休之情事，則被上訴人

請求伊給付平日加班費合計9萬3583元、假日加班費合計21萬6000元、特休未休工資合計5萬1000元，為無理由。其次，兩造約定伊依當年度公告之基本工資敘薪，並於基本工資調整時，同步調整被上訴人之投保薪資及月提繳工資，則被上訴人請求伊賠償失業給付差額損失及提繳勞退金，亦為無理。伊雖依勞基法第11條第2款規定，終止兩造勞動契約，惟無法確定被上訴人嗣後是否有合意終止勞動契約，則被上訴人請求伊給付預告期間之工資、資遣費及發給非自願離職證明書，均為無理等語，資為抗辯。

三、原審判命上訴人應給付被上訴人55萬2371元，及自111年3月24日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並開立非自願離職證明書，暨提繳勞退金6萬1356元至系爭勞退專戶，駁回被上訴人其餘之訴。被上訴人就其敗訴部分未提起上訴。上訴人就其敗訴部分提起上訴。其上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見本院卷第69至70頁，並依判決格式增刪修改文句)：

㈠被上訴人自106年12月13日起受僱於上訴人，每日工作時間為上午6時至下午4時，自109年3月起至110年8月止之工作時間至下午5時。被上訴人每週星期二為休息日，其餘例假日及國定假日均要出勤。兩造約定被上訴人每月薪資為4萬5000元。

㈡上訴人以其有虧損為由，於110年8月23日依勞基法第11條第2款規定，通知被上訴人於同年月31日終止兩造間勞動契約。有Line簡訊影本可稽（見原審卷第37頁）。

五、兩造爭點如下：

㈠被上訴人請求上訴人給付平日加班費合計9萬3583元、假日加班費合計21萬6000元、特休未休工資合計5萬1000元，有無理由？

㈡被上訴人請求上訴人給付預告期間工資3萬3000元、資遣費8萬3188元，並開立非自願離職證明書，有無理由？

㈢被上訴人請求上訴人給付失業給付差額損失7萬5600元，暨提繳勞退金6萬1356元至系爭勞退專戶，有無理由？

六、茲就兩造爭點，說明本院之判斷如下：

㈠被上訴人請求給付平日加班費9萬3333元、假日加班費21萬4500元、特休未休工資5萬1000元，合計35萬8833元，為有理由，逾此範圍之請求，為無理由：

1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時間之工資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上；勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上三年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日；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；第36條所定之例假、休息日、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。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項第1款、第2款、第36條第1項、第37條第1項、第38條第1項第1至4款、第4項、第39條分別定有明文。次按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年；雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕；雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工；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，勞基法第23條第2項、第30條第5、6項、第38條第5、6項亦分別著有規定。另按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，

有提出之義務；文書之持有人無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第35條、第36條第5項規定甚明。是雇主於訴訟上受請求提出上開文書時，自有提出義務，無正當理由未提出者，法院得依自由心證認勞工關於該文書性質、內容及其成立之主張或依文書應證之事實為真實，對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效（最高法院111年度台上字第2070號判決意旨參照）。再按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，勞動事件法第38條亦著有規定。則勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資的義務，此不因雇主採取加班申請制而有不同（最高行政法院108年度判字第437號判決意旨參照）。

2.被上訴人請求上訴人給付平日加班費9萬3333元，為有理由，逾此範圍之請求，為無理由：

經查，兩造約定被上訴人每週星期二為休息日，其餘例假日及國定假日均要出勤，且被上訴人自109年3月起至110年8月止之工作時間為上午6時至下午5時（見兩造不爭執事項㈠），可見兩造約定被上訴人於上開期間每日工作時間為11小時。細繹被上訴人提出，且上訴人未爭執真正之109年打卡出勤電子紀錄，被上訴人於附表一所示日期（除109年6月29日外，詳如後述）之工作時間均逾11小時（見本院卷第150至156頁），依勞動事件法第38條規定，自得推認被上訴人於附表一所示日期（除109年6月29日外）之延長工作時間，係經雇主同意而執行職務，上訴人否認被上訴人於附表一所示日期（除109年6月29日外）有加班情形云云，惟未舉證，自不足取。其次，觀諸被上訴人109年打卡出勤電子紀錄，

被上訴人於109年6月29日於上午5時57分09秒打卡上班，並無下班打卡紀錄（見本院卷第152頁），則被上訴人主張其於109年6月29日有延長工作時間1小時，上訴人應給付加班費250元（見原審卷第25頁）云云，難謂有理。又上訴人不爭執附表一所示之加班費數額合計為9萬3583元（見本院卷第69頁），扣除被上訴人請求109年6月29日加班1小時之加班費250元，則被上訴人請求上訴人給付平日加班費9萬3333元（9萬3583元－250元＝9萬3333元），為有理由，逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

3.被上訴人請求上訴人給付假日加班費21萬4500元，為有理由，逾此範圍之請求，為無理由：

⑴經查，被上訴人主張其於附表二「109年」欄所示之日期（除109年1月24日外，詳如後述）有假日加班之事實，核與被上訴人109年打卡出勤電子紀錄相符（見本院卷第149至156頁），依勞動事件法第38條規定，自得推認被上訴人於附表二「109年」欄所示日期（除109年1月24日外）之假日加班時間，係經雇主同意而執行職務，上訴人否認被上訴人於附表二「109年」欄所示日期（除109年1月24日外）有加班情形云云，惟未舉證，自不足取。其次，觀諸被上訴人109年打卡出勤電子紀錄，被上訴人於109年1月24日並無上下班之打卡紀錄（見本院卷第149頁），則被上訴人主張其於109年1月24日有假日加班1日，並請求上訴人給付假日加班費1500元云云（見原審卷第12頁），難謂有理。是則被上訴人於109年之假日加班日數合計為42日。

⑵次查，被上訴人主張其於附表二「107年」、「108年」、「110年」欄所示之日期有假日加班之事實，固為上訴人否認。惟依勞基法第30條第5、6項、109年1月1日施行之勞動事件法第35條規定，上訴人負有置備及保存逐日記載被上訴人出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄5年之義務，並於本件訴訟受請求時，負有提出該出勤紀錄之義務。原法院於111年3月21日以北院忠民星111年度勞訴字第109號函，通知上訴人應於文到14日內提出被上訴人自107年1月1日起至離職（即1

10年8月31日止）之工時紀錄（下稱系爭出勤紀錄），並於111年3月23日送達上訴人，嗣原審於111年5月6日言詞辯論期日，復命上訴人於3週內提出系爭出勤紀錄（見原審卷第73、77、82頁），上訴人逾期仍未提出，復於本院審理時稱：系爭出勤紀錄因其辦公場所空間異動而遺失，無法提出等語（見本院卷第79、103頁），難謂有正當理由。上訴人無正當理由迄未提出系爭出勤紀錄，本院綜合上開情事，認被上訴人主張其於附表二「107年」、「108年」、「110年」欄所示之日期有假日加班之事實為真實。準此，被上訴人於107年、108年、110年之假日加班日數依序為42日、38日、21日，合計為101日（42日＋38日＋21日＝101日）。

⑶綜上，被上訴人自107年1月1日起至110年8月31日止之假日加班日數合計為143日（42日＋101日＝143日），則被上訴人請求上訴人給付假日加班費21萬4500元（4萬5000元÷30日×143日＝21萬4500元），為有理由，逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

4.兩造不爭執被上訴人自106年12月13日起受僱於上訴人（見兩造不爭執事項㈠），至107年6月13日止已繼續工作滿6個月，至107年12月13日止已繼續工作滿1年，至108年12月13日止已繼續工作滿2年，至109年12月13日止已繼續工作滿3年，依勞基法第38條第1項第1至4款規定，被上訴人依序有3日、7日、10日、14日之特別休假，則被上訴人主張其於110年8月31日終止勞動契約為止，有34日（3日＋7日＋10日＋14日＝34日）等語，應為可採。上訴人雖辯稱：被上訴人並未舉證證明其有34日特休未休之事實云云（見本院卷第104頁），惟依勞基法第38條第6項規定，上訴人如認被上訴人請求特休未休工資之權利不存在，應負舉證責任。然上訴人並未舉證證明被上訴人請求特休未休工資之權利不存在，則上訴人上開抗辯，亦無可取。

5.綜上，被上訴人既於附表一所示日期（除109年6月29日外）有延長工作時間工作，並於附表二所示之假日（除109年1月24日外）工作，且有34日特休未休，則被上訴人依勞基法第

24條第1項、第39條規定，請求上訴人給付平日加班費9萬3333元、假日加班費21萬4500元及特休未休工資5萬1000元（此部分數額為上訴人不爭執，見本院卷第69頁），合計35萬8833元（9萬3333元＋21萬4500元＋5萬1000元＝35萬8833元），為有理由，逾此範圍之請求，為無理由，業如前述。上訴人雖辯稱：兩造約定之每月薪資，已包含被上訴人平日加班費、假日加班費及特休未休工資云云，惟此據被上訴人否認，而上訴人就此部分有利於己之事實，並未舉證以實其說。況被上訴人之特別休假日數乃係按其工作年資按年遞增，此觀勞基法第38條第1項第1至4款規定即明，上訴人並未舉證證明其按月給付被上訴人之薪資，有因被上訴人年資增加，而依增加之特休日數調整薪資之情形，且被上訴人何時休特別休假並非固定，而附表一所示日期（除109年6月29日外）之延長工作時間及每月加班總時數，亦不相同，附表二所示日期（除109年1月24日外）之每月假日加班日數，均不固定，難認兩造約定之每月薪資已內含被上訴人之平日加班費、假日加班費及特休未休工資。是則上訴人上開抗辯，自不足取。又被上訴人在其他工作處所工作是否係以基本工資投保，與本件兩造約定每月薪資4萬5000元，並未包含被上訴人平日加班費、假日加班費及特休未休工資乙節無涉，上訴人辯稱：被上訴人自伊處離職後，於新工作處所亦以基本工資投保，可見被上訴人工作性質的市場薪資價值，與基本工資相當，兩造間薪資之約定，已包含被上訴人平日加班費、假日加班費及特休未休工資云云，洵屬無理。至上訴人提出最高法院100年度台上字第1256號判決所示之案例事實（見本院卷第169至174頁），核與本件情節有間，無從比附援引為上訴人有利之認定。

㈡被上訴人請求上訴人給付預告期間工資3萬3000元、資遣費8萬3188元，並開立非自願離職證明書，為有理由：

1.按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：……三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，

應給付預告期間之工資；勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第16條第1項第3款、第3項、第19條分別定有明文。又依勞退條例第12條第1項規定，勞工適用勞退條例之退休金制度者，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。另因勞基法第11條規定各款情事之一離職者，為就業保險法所稱非自願離職；被保險人於離職退保後2年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據；第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之，就業保險法第第11條第3項、第25條第1項、第3項亦分別著有規定。

2.經查，被上訴人於106年12月13日起受僱於上訴人，迄至兩造間之勞動契約於110年8月31日終止（見兩造不爭執事項㈠、㈡）之日止，被上訴人繼續工作3年以上，則上訴人依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約，應於30日前預告之，惟上訴人於110年8月23日通知於同年月31日終止勞動契約，僅有8日（31-23）之預告期間，則被上訴人請求上訴人給付22日（30-8）之預告期間工資3萬3000元（上訴人不爭執此部分之數額，見本院卷第69頁），即屬有據。又上訴人既係依勞基法第11條第2款規定終止兩造間之勞動契約，則被上訴人依勞退條例第12條第1項、勞基法第19條規定，請求上訴人給付資遣費8萬3188元（上訴人不爭執此部分之數額，見本院卷第69頁），並開立非自願離職證明書，亦為有理。

3.上訴人辯稱：伊雖依勞基法第11條第2款規定，通知被上訴人於110年8月31日終止兩造間勞動契約，惟依被上訴人所提

之Line簡訊，並無法確定兩造嗣後是否有合意終止勞動契約，被上訴人請求伊給付預告期間工資、資遣費及開立非自願離職證明書，為無理由云云（見本院卷第79頁）。觀諸被上訴人提出兩造間於110年8月23日之Line簡訊，略謂：「（上訴人）……疫情期間公司（指上訴人）是嚴重虧損，在共體艱難時，你的情緒和態度我也感受到了，我想麵包生產配合就到8月底，這二天我再找時間和你見面說」、「（被上訴人）業績滑落問我？公司最重要的不就『經營』與『管理』？請問貴公司長年用『精簡人力』經營，與『看人的管理方式』？我該說的都說了，我主要負責的是生產麵包，不是銷售麵包。天下壤壤皆利而往、天下熙熙皆利而來。這很難懂嗎？這些年公司到底是誰在管理？開早遲到不準時？早上客人跑光？麵包空閒不包裝？放著乾？」（見原審卷第37頁），乃上訴人單方面為終止勞動契約之意思表示，且兩造不爭執上訴人於110年8月23日依勞基法第11條第2款規定，通知被上訴人於同年月31日終止勞動契約（見兩造不爭執事項㈡），此終止勞動契約之意思表示係形成權之行使，於上訴人行使且該意思表示達到被上訴人時，即發生形成之效力（最高法院100年度台上字第170號判決意旨參照）。兩造間勞動契約既於110年8月23日經上訴人依勞基法第11條第2款規定終止，兩造自無從嗣後再合意終止勞動契約。上訴人上開抗辯，洵為無理。

㈢被上訴人請求上訴人給付失業給付差額損失7萬5600元，暨提繳勞退金6萬1356元至系爭勞退專戶，為有理由：

1.被上訴人請求上訴人給付失業給付差額損失7萬5600元部分：

⑴按年滿15歲以上，65歲以下之具中華民國國籍之受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加就業保險為被保險人；失業給付之請領條件如下：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；失業

給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月；投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第5條第1項第1款、第11條第1項第1款、第16條第1項本文、第38條第3項分別定有明文。

⑵經查，被上訴人於110年8月31日因勞基法第11條第2款規定離職，為就業保險法第11條第3項所稱之非自願離職，業如前述，而被上訴人離職前6個月即自110年3月起至同年8月止，依行政院勞動部（下稱勞動部）於109年9月7日發布、自110年1月1日起實施之每月基本工資為2萬4000元（見本院卷第167頁），上訴人自陳其係依公告之基本工資調整被上訴人之月投保薪資（見本院卷第102頁），參酌勞動部109年11月5日勞動保2字第1090140493號修正發布，自110年1月1日施行之勞工保險投保薪資分級表，可知上訴人係以投保級距2萬4000元（見本院卷第161頁）為被上訴人投保就業保險，而未依就業保險法規定，以被上訴人實際薪資4萬5000元之投保級距4萬5800元為被上訴人投保就業保險。上訴人雖辯稱兩造約定依基本工資為月投保薪資云云，惟未舉證，自不足取。準此，被上訴人請求上訴人賠償其因此受有6個月之失業給付差額損失7萬5600元【（4萬5800元－2萬4000元）×60%×6個月＝7萬8480元，惟上訴人僅請求其中之7萬5600元，且上訴人不爭執此部分數額，見本院卷第69頁】，即屬有據。

2.被上訴人請求上訴人提繳勞退金6萬1356元部分：

⑴按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退

休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。

⑵經查，被上訴人每月薪資為4萬5000元，上訴人應按被上訴人每月之實際工資4萬5000元，依勞動部迭經修正發布之勞工退休金月提繳分級表規定之級距對應之月提繳工資4萬5800元（見原審卷第47至57頁）之6%按月為被上訴人提繳勞退金各2748元（4萬5800元×6%＝2748元），是上訴人自106年12月13日起至110年8月31日止，應為被上訴人提繳勞退金合計為12萬2652元（計算式見附表三「應提繳金額」欄所示），惟上訴人實際提繳6萬1296元（計算式見附表三「實際提繳金額」欄所示），有被上訴人個人勞工退休金專戶明細資料影本可稽（見原審卷第59至60頁）。是則被上訴人請求上訴人補提繳勞退金6萬1356元（12萬2652元－6萬1296元＝6萬1356元，上訴人不爭執此部分之數額，見本院卷第69頁），為有理由，應予准許。上訴人雖抗辯兩造約定依基本工資提繳勞退金云云，惟並未舉證以實其說，自不可採。

七、綜上所述，被上訴人依勞基法第16條第1項第3款、第3項、第19條、第24條第1項、第39條、勞退條例第12條第1項、第31條第1項、就業保險法第38條第3項規定，請求上訴人給付平日加班費9萬3333元、假日加班費21萬4500元、特休未休工資5萬1000元、預告期間工資3萬3000元、資遣費8萬3188元、失業給付差額損失7萬5600元，合計55萬621元（9萬3333元＋21萬4500元＋5萬1000元＋3萬3000元＋8萬3188元＋7萬5600元＝55萬621元），及自起訴狀繕本送達翌日即111年3月24日（見原審卷第77頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，並開立非自願離職證明書，暨提繳勞退金6萬1356元至系爭勞退專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。原審就上開不應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並依職權為假執行之宣告，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至原審就上開應准許

部分，為上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其此部分上訴。

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，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　6　　日

勞動法庭

審判長法　官　鍾素鳳

法　官　楊雅清

法　官　陳心婷

正本係照原本作成。

被上訴人不得上訴。

上訴人如不服本判決，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　　112　　年　　6　　月　　6　　日

書記官　黃麒倫

附表一：延長工時加班費計算表

兩小時內每小時250元（4萬5000元÷30日÷8小時×4/3＝250）

超過兩小時每小時312.5元（4萬5000元÷30日÷8小時×5/3＝312.5元）

109年3月					109年4月				
	加班時數	加班2小時內之加	加班超過2小時之	日小計		加班時數	加班2小時內之加	加班超過2小時之	日小計

（續上頁）

		班費（每小時x4/3）	加班費（每小時x5/3）				班費（每小時x4/3）	加班費（每小時x5/3）	
1日	2	500		500	1日	2	500		500
2日	2	500		500	2日	2	500		500
3日					3日	2	500		500
4日	2	500		500	4日				
5日	2	500		500	5日	1.5	375		375
6日					6日	2.5	500	156.25	656.25
7日	4.5	500	781.25	1281.25	7日				
8日	3	500	312.5	812.5	8日	4	500	625	1125
9日	2.5	500	156.25	656.25	9日	1	250		250
10日					10日	3.5	500	468.75	968.75
11日	2.5	500	156.25	656.25	11日	2	500		500
12日	3.5	500	468.75	968.75	12日				
13日					13日	3	500	312.5	812.5
14日	2	500		500	14日				
15日					15日	3	500		500
16日					16日	3.5	500	468.75	968.75
17日					17日	3	500	312.5	812.5
18日	2.5	500	156.25	656.25	18日	2	500		500
19日	3	500	312.5	812.5	19日				
20日	3	500	312.5	812.5	20日	2.5	500	156.25	656.25
21日	2.5	500	156.25	656.25	21日				
22日	3	500	312.5	812.5	22日	2.5	500	156.25	656.25
23日	3	500	312.5	812.5	23日	2.5	500	156.25	656.25
24日					24日	4	500	625	1125
25日	3.5	500	468.75	968.75	25日				
26日	3	500	312.5	812.5	26日	2	500		500
27日	2.5	500	156.25	656.25	27日	3	500	312.5	812.5
28日	2	500		500	28日				
29日	3	500	312.5	812.5	29日	2.5	500	156.25	656.25
30日	4	500	625	1125	30日				
31日									
109年3月小計				16312.5	109年4月小計				14031.25

109年5月					109年6月				
	加班時數	加班2小時內之加班費（每小時x4/3）	加班超過2小時之加班費（每小時x5/3）	日小計		加班時數	加班2小時內之加班費（每小時x4/3）	加班超過2小時之加班費（每小時x5/3）	日小計
1日	3	500	312.5	812.5	1日				
2日	2.5	500	156.25	656.25	2日				
3日	2.5	500	156.25	656.25	3日	2.5	500	156.25	656.25
4日					4日	2.5	500	156.25	656.25
5日					5日	2.5	500	156.25	656.25
6日					6日				
7日	2.5	500	156.25	656.25	7日	2.5	500	156.25	656.25
8日	2.5	500	156.25	656.25	8日	2.5	500	156.25	656.25
9日					9日				
10日	1.5	375		375	10日	1.5	375		375
11日	2.5	500	156.25	656.25	11日	0.5	125		125
12日					12日	2.5	500	156.25	656.25
13日	2.5	500	156.25	656.25	13日	2.5	500	156.25	656.25
14日	2	500		500	14日	2.5	500	156.25	656.25
15日	3	500	312.5	812.5	15日	2.5	500	156.25	656.25
16日					16日				
17日	2.5	500	156.25	656.25	17日	2.5	500	156.25	656.25
18日	3	500	312.5	812.5	18日	1.5	375		375
19日					19日	2	500		500
20日	3	500	312.5	812.5	20日	2	500		500
21日	2.5	500	156.25	656.25	21日	1.5	375		375
22日	2	500		500	22日	1.5	375		375
23日	0.5	125		125	23日				
24日	2.5	500	156.25	656.25	24日	1	250		250
25日	3	500	312.5	812.5	25日	2	500		500
26日					26日				
27日	3	500		500	27日				
28日	3	500		500	28日	1	250		250
29日	2	500		500	29日	1	250		250
30日	2	500		500	30日				

（續上頁）

31日	1.5	375		375					
109年5月小計				13843.75	109年6月小計				10437.5

109年7月					109年8月				
	加班時數	加班2小時內之加班費（每小時x4/3）	加班超過2小時之加班費（每小時x5/3）	日小計		加班時數	加班2小時內之加班費（每小時x4/3）	加班超過2小時之加班費（每小時x5/3）	日小計
1日	2.5	500	156.25	656.25	1日	0.5	125		125
2日	2	500		500	2日	1	250		250
3日	0.5	125		125	3日	2	500		500
4日	2	500		500	4日				
5日	1.5	375		375	5日	1	250		250
6日	2.5	500	156.25	656.25	6日	1	250		250
7日					7日	0.5	125		125
8日	2	500		500	8日	0.5	125		125
9日					9日	1	20		20
10日	2	500		500	10日	1.5	375		375
11日	0.5	125		125	11日				
12日	1	250		250	12日	1	250		250
13日	1	250		250	13日	1	250		250
14日					14日				
15日	1	250		250	15日	0.5	125		125
16日	1.5	375		375	16日	0.5	125		125
17日					17日	0.5	125		125
18日					18日				
19日	1	250		250	19日				
20日	1.5	375		375	20日	1.5	375		375
21日					21日	0.5	125		125
22日	1	250		250	22日	1	250		250
23日	1	250		250	23日	0.5	125		125
24日	0.5	125		125	24日				
25日	1	250		250	25日				
26日	2	500		500	26日				
27日	1	250		250	27日				
28日					28日	0.5	125		125

（續上頁）

29日	1	250		250	29日	0.5	125		125
30日	1	250		250	30日	1	250		250
31日	0.5	125		125	31日	1.5	375		375
109年7月小計				7937.5	109年8月小計				4645

109年9月					109年10月				
	加班時數	加班2小時內之加班費（每小時x4/3）	加班超過2小時之加班費（每小時x5/3）	日小計		加班時數	加班2小時內之加班費（每小時x4/3）	加班超過2小時之加班費（每小時x5/3）	日小計
1日					1日				
2日	1	250		250	2日				
3日	1	250		250	3日				
4日	0.5	125		125	4日	1	250		250
5日	1	250		250	5日				
6日	1	250		250	6日				
7日					7日	0.5	125		125
8日					8日				
9日	1	250		250	9日	0.5	125		125
10日	1	250		250	10日	0.5	125		125
11日	1.5	375		375	11日	1	250		250
12日	1	250		250	12日	1	250		250
13日	1	250		250	13日				
14日	4	500	625	1125	14日				
15日					15日				
16日	0.5	125		125	16日	0.5	125		125
17日	1	250		250	17日				
18日	1.5	375		375	18日	1	250		250
19日	1.5	375		375	19日	1.5	375		375
20日	1.5	375		375	20日				
21日	0.5	125		125	21日	1	250		250
22日					22日	1	250		250
23日	0.5	125		125	23日	0.5	125		125
24日	0.5	125		125	24日	1	250		250
25日					25日	1	250		250
26日	1.5	375		375	26日	1	250		250

（續上頁）

27日	0.5	125		125	27日				
28日	1	250		250	28日	2.5	500	156.25	656.25
29日					29日	2.5	500	156.25	656.25
30日					30日	1	250		250
					31日	1.5	375		375
109年9月小計				6250	109年10月小計				5187.5

109年11月					109年12月				
	加班時數	加班2小時內之加班費（每小時x4/3）	加班超過2小時之加班費（每小時x5/3）	日小計		加班時數	加班2小時內之加班費（每小時x4/3）	加班超過2小時之加班費（每小時x5/3）	日小計
1日	1	250		250	1日				
2日	2	500		500	2日				
3日					3日				
4日	1.5	375		375	4日				
5日	1	250		250	5日	1.5	375		375
6日	1	250		250	6日	1.5	375		375
7日	1	250		250	7日	2.5	500	156.25	656.25
8日	1	250		250	8日				
9日	1.5	375		375	9日	0.5	125		125
10日					10日	1.5	375		375
11日	1	250		250	11日				
12日					12日	1.5	375		375
13日					13日	0.5	125		125
14日	2	500		500	14日	1	250		250
15日	1.5	375		375	15日				
16日	1.5	375		375	16日	1	250		250
17日					17日	1	250		250
18日	2.5	500	156.25	656.25	18日	1	250		250
19日	1	250		250	19日	1.5	375		375
20日	0.5	125		125	20日	1	250		250
21日	0.5	125		125	21日				
22日	0.5	125		125	22日				
23日	1	250		250	23日	2.5	500	156.25	656.25
24日					24日	3	500	312.5	812.5

（續上頁）

25日	1	250		250	25日	1	250		250
26日	1	250		250	26日	2	500		500
27日					27日	1	250		250
28日	2	500		500	28日	2.5	500	156.25	656.25
29日	1	250		250	29日				
30日	1.5	375		375	30日	1	250		250
					31日	1.5	375		375
109年11月小計				7156.25	109年12月小計				7781.25

109年3月	1萬6312.50元
109年4月	1萬4031.25元
109年5月	1萬3843.75元
109年6月	1萬0437.50元
109年7月	7937.50元
109年8月	4645.00元
109年9月	6250.00元
109年10月	5187.50元
109年11月	7156.25元
109年12月	7781.25元
延長工時加班費總計	9萬3582.50元

附表二：

依勞基法未休的例假日日期				
	107年	108年	109年	110年
1月	5、12、26（3日）	11、18（2日）	3、10、17、24、31（5日）	
2月	2、9、16、23（4日）	1、8、15、22（4日）	14、21、28（3日）	
3月	9、16、23、30（4日）	8、15、22、29（4日）	13、20、27（3日）	5、12、19（3日）
4月	6、13、20、27（4日）	5、12、19（3日）	3、10、17、24（4日）	2、9、16、23（4日）

（續上頁）

5月	4、11、18 （3日）	3、10、17、24 （4日）	8、15、22、29 （4日）	7、14、21、28 （4日）
6月	1、8、15、22 （4日）	7、14、21、28 （4日）	12、19、26 （3日）	4、11、18 （3日）
7月	6、13、20、27 （4日）	5 （1日）	3、10、17、31 （4日）	
8月	3、17、31 （3日）	2、9、16、23 （4日）	7、14、21、28 （4日）	6、13、20 （3日）
9月	14、21、28 （3日）	6、13、20、27 （4日）	4、11、18 （3日）	
10月	5、12 （2日）	4、11 （2日）	2、23、30 （3日）	
11月	9、16、23、30 （4日）	1、8、15、22 （4日）	6、13、20、27 （4日）	
12月	7、14、21、28 （4日）	20、27 （2日）	11、18、25 （3日）	
年度小計	42	38	43	21
合計：144天				

附表三

時間	應提繳金額（元）	實際提繳金額（元）	差額（元）
106年12月13日至106年12月31日	4萬5800元x6%＝2748元 2748元x19÷30＝1740元	168元	1572元
107年1月1日至107年12月31日	4萬5800元x6%＝2748元 2748元x12＝3萬2976元	1320元x12＝1萬5840元	1萬7136元
108年1月1日至108年12月31日	3萬2976元	1386元x12＝1萬6632元	1萬6344元
109年1月1日至109年12月31日	3萬2976元	1428元x12＝1萬7136元	1萬5840元
110年1月1日至110年8月31日	4萬5800元x6%＝2748元 2748元x8＝2萬1984元	1440元x8＝1萬1520元	1萬0464元
小計	12萬2652元	6萬1296元	6萬1356元