

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第52號

上訴人 全盛文創科技股份有限公司

法定代理人 王清涼

訴訟代理人 劉大新律師

被上訴人 林秉賢

訴訟代理人 廖儀婷律師(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3月17日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第143號第一審判決提起上訴，本院於111年11月15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負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國108年7月1日起至109年10月6日止任職於上訴人，擔任製片人員，約定月薪新臺幣(下同)6萬元，於次月25日以現金發放。伊到職不久，上訴人另指派伊自同年7月15日起掛名公司之經理人，但實際上仍是從事製片人員職務。惟上訴人未依法為伊投保勞保、健保、就業保險及提繳勞工退休金，亦未依約定給付薪資，伊乃於109年10月6日依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第5款、第6款規定，於翌日終止兩造間之勞動契約(下稱系爭勞動契約)。上訴人自109年1月1日起至同年6月1日止，短發如附表乙表1所示之工資總計39萬1613元，且伊任職已滿1年，上訴人短發伊7日之特別休假未休工資1萬4000元，亦未給付伊資遣費3萬7914元，又上訴人未為伊投保勞工就業保險，致伊受有無法請領6個月16萬4880元之失業給付。伊自得依附表甲表A「請求權基礎」欄所示之規定，請求上訴人給付66萬6

741元。另被上訴人未依勞工退休金條例(下稱勞退條例)規定，按月提繳退休金於伊勞動部勞工保險局(下稱勞保局)之勞工退休金個人專戶(下稱系爭勞退專戶)，總計短提繳5萬5426元，伊自得依勞退條例第31條第1項規定請求上訴人補提繳。再者，伊因上訴人積欠薪資及未依法為伊投保勞保、健保、就業保險及提繳勞工退休金，而依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約，乃非自願離職，上訴人拒絕發給伊非自願離職證明，伊自得依勞基法第31條第1項規定請求上訴人發給等語，依附表甲表A、表B、表C「請求權基礎」欄所示之規定提起本件訴訟，求為命上訴人應(一)給付被上訴人66萬6741元，及自110年8月13日起算之法定遲延利息(下稱66萬6741元本息)，(二)補提繳5萬5426元至被上訴人系爭勞退專戶，(三)開立非自願離職證明書予被上訴人之判決(未繫屬本院部分，不予贅述)。

二、上訴人則辯以：被上訴人雖掛名伊之經理人，但實係訴外人王毓雅所開立之果昱影像製作有限公司(下稱果昱公司)聘請之「木蘭特工之藏寶圖」電影之專業製片，其與果昱公司間為承攬契約關係；縱屬僱傭契約，亦係存在於果昱公司與被上訴人間，或王毓雅與被上訴人間，與伊無涉，伊無支付被上訴人任何費用或薪資之義務。被上訴人以伊為起訴對象，當事人不適格。又被上訴人於109年10月6日後即未出現，係自行解職，伊未有任何「解僱」被上訴人之行為，並無非法解僱之情事，被上訴人請求開立非自願離職證明書及給付資遣費等，自不可採等語。

三、原審判命上訴人應(一)給付被上訴人66萬6741元本息，(二)補提繳5萬5426元至系爭勞退專戶，(三)開立非自願離職證明書予被上訴人，駁回被上訴人其餘之訴(被上訴人敗訴部分未據其聲明不服，已告確定)。上訴人就其敗訴部分不服提起上訴，聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

01 四、兩造不爭執之事項：

02 (一)臺北市府109年12月7日股份有限公司變更登記表記載被上
03 訴人為上訴人之經理人，有公司變更登記表足憑(見原審卷
04 第131至137頁)。

05 (二)上訴人於原審110年8月12日提出之答辯狀陳稱：被上訴人為
06 上訴人之經理人，係委任關係等語(見原審卷第174至175
07 頁)。

08 (三)上訴人自109年1月起至10月止，於1月及9月間各給付被上訴
09 人3萬元、於10月8日自上訴人臺灣銀行帳戶匯款10萬元予被
10 上訴人，已據證人甲○○證述甚明(見原審卷第313頁)。

11 (四)電影「木蘭特工之藏寶圖」係上訴人與果昱公司共同向文化
12 部影視及流行音樂產業局申請補助金，有補助金申請表、上
13 訴人簡報檔可佐(見原審卷第372至400頁)。

14 (五)電影「木蘭特工之藏寶圖」之出品人為上訴人法定代理人乙
15 ○○，預算係以上訴人名義製作成本預算分析表，有補助金
16 申請表可佐(見原審卷第377頁)。

17 (六)果昱公司曾與訴外人李勝華、黃世傑、胡宇晴、李富全、孫
18 德潤、鍾一漢簽訂聘請合約書，並未與被上訴人簽訂任何合
19 約書，有聘請合約書6份可稽(見原審卷第278至283頁)。

20 五、本院判斷：

21 被上訴人主張其自108年7月1日起至109年10月6日止，受僱
22 於上訴人，嗣於109年10月6日以上訴人未依法為其投保勞
23 保、健保、就業保險及提繳勞工退休金，亦未依約定給付其
24 薪資為由，而於109年10月6日依勞基法第14條第1項第5款、
25 第6款規定於翌日終止系爭勞動契約，惟上訴人積欠其如附
26 表甲表A所示工資、特休未休工資、資遣費、失業給付損
27 害、加班費，合計66萬6741元，且漏未提繳5萬5426元至系
28 爭勞退專戶，亦不發給其非自願離職證明，其自得依附表甲
29 表A、表B、表C「請求權基礎」欄所示規定，對上訴人為請
30 求等語。惟為上訴人所否認，並以前詞置辯。經查：

31 (一)被上訴人對上訴人提起本件訴訟當事人適格：

01 按當事人適格，係指當事人就具體特定之訴訟，得以自己之
02 名義為原告或被告，而受為訴訟標的法律關係之本案判決之
03 資格而言。故在給付之訴，若原告主張其為訴訟標的法律關
04 係之權利主體，他造為訴訟標的法律關係之義務主體，其當
05 事人即為適格。至原告是否確為權利人，被告是否確為義務
06 人，乃為訴訟標的法律關係之要件是否具備，即訴訟實體上
07 有無理由之問題，並非當事人適格之欠缺。查被上訴人主張
08 兩造自108年7月1日起至109年10月6日止有勞動契約關係存
09 在，並基此勞動契約關係，依勞基法、勞退條例、就業保險
10 法等相關規定為本件請求，其當事人自為適格。至於上訴人
11 否認兩造間存有勞動關係，並據此抗辯其無給付義務，則屬
12 被上訴人請求有無理由之問題，非當事人適格之欠缺，是上
13 訴人抗辯本件當事人不適格云云，並不可採。

14 (二)兩造自108年7月1日起至109年10月6日止有勞動契約關係存
15 在：

16 1.經查，被上訴人主張其自108年7月1日起受僱於上訴人，擔
17 任製片人員，並於同年月15日起受指派擔任上訴人之經理人
18 等情，已據提出LINE對話紀錄及加班時拍攝之照片(見原審
19 卷第39至41、51至119、232至252頁)、匯款申請書回條聯翻
20 拍照片(見原審卷第43頁)、新北市政府勞資爭議調解紀錄
21 (見原審卷第45至46頁)、上訴人公司變更登記表(見原審卷
22 第131至137頁)、微信對話紀錄(見原審卷第188至230、254
23 至258頁)、電子郵件(見原審卷第334頁)、被上訴人任職期
24 間拍攝照片及投宿訂房資料(見原審卷第354至364頁)等件為
25 證，核與證人甲○○證述：全盛公司(即上訴人)是王清涼開
26 辦的新公司，全盛公司的事務主要是王毓雅負責處理。被上
27 訴人於108年7月15日當全盛公司的經理人；伊和被上訴人在
28 同一個辦公室，通常都是王毓雅指示被上訴人處理事情。被
29 上訴人到職後領到108年7月到12月每月6萬元的薪資，是伊
30 經手處理的，該薪資是由王毓雅同意，伊領現金給被上訴
31 人。被上訴人曾經多次請伊幫他處理加入全盛公司勞健保，

01 伊有幫他問，王毓雅說還在商討中。被上訴人於109年10月6
02 日離職後，有請伊向全盛公司轉達尚有積欠薪資的事，伊照
03 他的要求把未給付薪資的EXCEL表傳到葵花寶典群組，也有
04 把這個情況跟王毓雅講；109年10月8日王毓雅告訴伊以全盛
05 公司名義匯款10萬元給被上訴人；第一次勞資爭議會議後回
06 去，伊是跟王毓雅研議，也是王毓雅告訴伊無法同意勞方請
07 求等語相符(見原審卷第305至317頁)，堪予採信。

08 2.上訴人雖抗辯：兩造並無任何契約關係，被上訴人僅與果昱
09 公司就「木蘭特工之藏寶圖」電影製作成立專業製片承攬契
10 約關係，係為某一特定工作而與果昱公司成立承攬契約云
11 云。惟查，依前揭通訊軟體對話紀錄、匯款申請書回條聯及
12 甲○○之證詞，上訴人公司事務均由王毓雅負責處理；被上
13 訴人並須依王毓雅之指令工作；被上訴人在職期間之報酬亦
14 是由王毓雅指示甲○○以上訴人名義支付。另參酌上訴人公
15 司變更登記表，被上訴人確曾在108年7月15日登記為上訴人
16 之經理人，上訴人並於111年2月14日方為變更登記(見原審
17 卷第436頁)，苟被上訴人僅與果昱公司成立承攬契約，衡情
18 上訴人斷無將與其無任何契約關係之被上訴人登記為上訴人
19 公司經理人之理。再依前揭勞資調解紀錄，在本件起訴前，
20 兩造在新北市政府委託之社團法人新北市勞資權益維護促進
21 會調解人進行勞資爭議調解時，上訴人指派代理人即證人甲
22 ○○到場，甲○○渠時亦未爭執被上訴人主張擔任上訴人製
23 片人員，約定工資為月薪6萬元等事，僅於會議中表示無法
24 同意被上訴人請求之金額(見原審卷第45頁)；在本件起訴
25 後，王毓雅以上訴人之訴訟代理人身分於原審110年8月12日
26 言詞辯論期日到庭所述及庭提之答辯狀，亦均未否認上訴人
27 與被上訴人間此前存有契約關係，僅抗辯被上訴人係受上訴
28 人委任之經理人，並非員工，兩造間屬委任關係，而非僱傭
29 關係等語(見原審卷第157、173至176頁)。綜此各相關事
30 證，堪認被上訴人自108年6月間起至終止契約前，與上訴人
31 間存有僱傭契約關係。則上訴人上開所辯，顯不足採。

- 01 3.上訴人雖抗辯被上訴人與果昱公司有承攬關係存在云云，並
02 提出具果昱公司與「木蘭特工之藏寶圖」電影中擔任動作指
03 導、美術、副導演、服裝、攝影等人員間所簽立之6份聘請
04 合約及「木蘭特工之藏寶圖」電影輔助金申請書資料(見原
05 審卷第278至283、372至400頁)為證。惟查，前揭聘請合約
06 均非被上訴人與果昱公司所簽訂，倘果昱公司確有就上揭電
07 影製作事宜，與被上訴人簽立專業製片承攬契約或僱傭契
08 約，衡情當無獨漏與被上訴人簽約之可能，上訴人既無法提
09 出果昱公司與被上訴人簽立之製片聘請合約，其抗辯被上訴
10 人與果昱公司間有承攬關係存在云云，已無可採。況上訴人
11 另提出之「木蘭特工之藏寶圖」電影輔助金申請書資料(見
12 原審卷第372至400頁)，顯示當時係由上訴人及果昱公司為
13 共同申請人一起向主管機關申請該部電影之輔導金，簡報資
14 料不僅有果昱公司之簡介，亦有上訴人之簡介(見原審卷第3
15 93頁)；當時擬定之製作團隊中，出品人是「王清涼」即上
16 訴人法定代理人(見原審卷第377頁)，並非果昱公司；電影
17 預算亦係以上訴人之名義製作成本預算分析表(見原審卷第3
18 80頁)，並非果昱公司，故亦難徒以被上訴人曾參與「木蘭
19 特工之藏寶圖」電影之製片工作乙節，認定被上訴人係與果
20 昱公司成立專業製片承攬或僱傭契約關係，而非與上訴人成
21 立僱傭契約關係。故上訴人上開所辯，自無可取。
- 22 4.末查，被上訴人任職上訴人期間雖登記為經理人，但實際上
23 仍須服從實際負責處理上訴人公司事務之王毓雅之指令工
24 作；每日有固定上、下班時間，並須至上訴人指定之工作場
25 所提供勞務，顯係在從屬於上訴人組織關係下，提供職業上
26 之勞動力，而由上訴人給付報酬，故就其內涵言，兩造間確
27 屬僱傭關係，並非委任契約。
- 28 5.綜上，被上訴人主張兩造間自108年7月1日起至109年10月6
29 日止有勞動契約存在云云，應屬可信。上訴人抗辯被上訴人
30 係果昱公司所聘請之「木蘭特工之藏寶圖」電影之專業製片
31 云云，則無可採。

01 (三)被上訴人請求上訴人給付66萬6741元，補提繳5萬5426元至
02 系爭勞退專戶，及開立非自願離職證明書，均有理由：

03 1.工資39萬1613元部分：

04 被上訴人主張兩造約定工資為月薪6萬元等情，核與證人甲
05 ○○在新北市政府委託之社團法人新北市勞資權益維護促進
06 會調解人進行勞資爭議調解時，經上訴人指派為代理人到場
07 時未爭執被上訴人工資為月薪6萬元之情事，僅於會議中表示
08 無法同意被上訴人請求之金額等情(見原審卷第45頁)，堪
09 信為真。又被上訴人主張其最後工作日為110年10月6日，上
10 訴人自109年1月1日起至同年10月6日止，僅於同年1月支付
11 薪資3萬元、於同年10月8日支付薪資10萬元，而上訴人復未
12 舉證證明尚有給付其餘薪資，據此計算，上訴人仍積欠被上
13 訴人薪資39萬1613元(見附表乙表1)。則被上訴人依勞基法
14 第22條第2項前段及民法第486條前段規定，請求上訴人給付
15 積欠之工資，為有理由。

16 2.特休未休工資1萬4000元部分：

17 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿1年以上2年未滿
18 者，應給予特別休假7日；勞工之特別休假，因年度終結或
19 契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第
20 1項第2款、第4項定有明文。本件被上訴人任職於上訴人之
21 工作年資逾1年，依上開規定應有特別休假7日，上訴人未舉
22 證證明被上訴人有請休假或已給付被上訴人特別假未休工
23 資，則被上訴人請求上訴人給付7日特別休假未休工資1萬40
24 00元(計算式：7*60000/30=14000)，自屬有據。

25 3.資遣費3萬7914元部分：

26 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
27 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
28 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
29 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
30 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
31 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1

項定有明文。查被上訴人以上訴人未給付薪資與未依法投保勞保、健保、就業保險及提繳勞工退休金，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約，業經本院認定如前，上訴人自應給付被上訴人資遣費3萬8055元(計算式見附表乙表3)。惟被上訴人僅請求給付3萬7914元，自應予准許。

4.失業給付損害16萬4880元部分：

按「本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付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。」、「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」、「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，未為其所屬勞工辦理投保手續者，勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。」，就業保險法第11條第1項第1款、第3項、第16條第1項前段、第38條第1項後段定有明文。經查，被上訴人於109年10月6日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定於翌日終止系爭勞動契約，屬就業保險法第11條第3項所稱之非自願離職。復查，被上訴人主張其具有工作能力及繼續工作意願，於110年5月6日至板橋就業服務站辦理求職登記及申請失業給付，卻因上訴人未為其投保就業保險而不符請領規定等節，業據提出勞保局110年6月2日保普就字第11060060550號函為證(見原審卷第168至170頁)。而被上訴人於非自願離職辦理退保當日前3年內之保險年資合計已滿1年以上，符合請領失業給付要件，被上訴人月薪6萬元，依勞工保險投保薪資分級表(見原審卷第172頁)，投保級距為4萬5800元，因上訴人未依法為被上

01 訴人投保，導致被上訴人受有無法請領6個月之失業給付損
02 失16萬4880元(計算式：45800元*60%*6=164880)，被上訴人
03 自得依就業保險法第38條第1項後段規定請求上訴人賠償。

04 5.加班費5萬8334元部分：

05 (1)按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，
06 依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按
07 平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間
08 在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以
09 上。」、「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時
10 間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1
11 又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小
12 時工資額另再加給1又3分之2以上。」、「第36條所定之
13 例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休
14 假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工
15 作者，工資應加倍發給。」勞基法第24條第1項第1、2
16 款、第2項、第39條定有明文。又按雇主應置備勞工工資
17 清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額
18 等事項記入。工資清冊應保存5年。雇主應置備勞工出勤
19 紀錄，並保存5年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤
20 情形至分鐘為止，勞基法第23條第2項、第30條第5項、第
21 6項前段定有明文，故若雇主不依前揭規定備置工資清冊
22 及出勤紀錄，自應由雇主負擔因不備置各該文書所生舉證
23 上之不利益。末按當事人無正當理由不從提出文書之命
24 者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書
25 應證之事實為真實，民事訴訟法第345條第1項亦有明文。

26 (2)被上訴人主張其任職期間，約定上班日為週一至週五，每
27 日上班時間為上午10時至晚上7時，中午12時至下午1時有
28 1小時休息時間，每日上班時數8小時等語，核與證人甲○
29 ○證述情節相符(見原審卷第311頁)，堪認屬實。又按勞
30 工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息
31 日，勞基法第36條第1項亦有明定，惟勞基法並未明定應

以何日為休息日、何日為例假日，被上訴人主張應按一般情形以每週六為休息日、每週日為例假日等語(見原審卷第327頁)，上訴人亦未予爭執，自屬可取。

(3)被上訴人主張其任職期間有如附表乙表5所示平日、休息日、例假日所示之加班等語，亦據提出前揭LINE群組對話紀錄、微信對話紀錄及加班時拍攝之照片等件為證(見原審卷第39、41、43、51、55、109、188、224、232、254頁)，並請求命上訴人提出工資清冊及出勤紀錄，惟上訴人迄今仍無法或拒絕提出，揆諸前揭規定及說明，自應認被上訴人之主張為實。則被上訴人依前揭規定請求上訴人給付加班費5萬8334元(計算式詳附表乙表5)，為有理由。

6.補提繳5萬5426元至系爭勞退專戶部分：

按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保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項定有明文。而依勞退條例第31條第1項規定，雇主未依該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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀(最高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照)。查上訴人之月薪為6萬元，依勞工退休金月提繳分級表，應提繳之工資級距為6萬0800元，每月應提繳退休金3648元(計算式： $60800 \times 6\% = 3648$)，則被上訴人依勞退條例第31

01 條第1項規定，請求上訴人補提繳5萬5426元(計算式見附表
02 丙)至系爭勞退專戶，自屬有據。

03 7.發給非自願離職證明書：

04 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
05 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又按本法所稱非
06 自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解
07 散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、
08 第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條
09 第3項亦有明定。查被上訴人係依勞基法第14條第1項第5
10 款、第6款規定終止系爭勞動契約，業經本院認定如前，屬
11 就業保險法規定之「非自願離職」，則被上訴人依勞基法第
12 19條規定，請求上訴人發給非自願離職證明，自屬有據，應
13 予准許。

14 六、從而，被上訴人依附表甲表A、表B、表C「請求權基礎」欄
15 所示之規定，請求上訴人(一)給付被上訴人66萬6741元，及自
16 110年8月13日起即追加起訴狀繕本送達之翌日(見原審卷第1
17 64頁)起算之法定遲延利息，(二)補提繳5萬5426元至系爭勞退
18 專戶，(三)開立非自願離職證明書予被上訴人，自屬正當，應
19 予准許。原審為上訴人敗訴之判決，並依職權宣告准、免假
20 執行，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改
21 判，為無理由，應駁回上訴。

22 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
23 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
24 逐一論列，附此敘明。

25 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
26 項、第78條，判決如主文。

27 中 華 民 國 111 年 12 月 13 日

28 勞動法庭

29 審判長法 官 何君豪

30 法 官 高明德

31 法 官 邱靜琪

正本係照原本作成。

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 12 月 13 日

書記官 鄭靜如

附表甲

表A

編號	請求項目	請求給付金額	請求權基礎
1	工資	391,613	勞基法第22條第2項前段及民法第486條前段規定
2	特休未休工資	14,000	勞基法第38條第4項
3	資遣費	37,914	勞退條例第12條第1項規定
4	失業給付損害	164,880	就業保險法第38條第1項後段規定
5	加班費	58,334	勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項規定
合計		666,741	

表B

編號	請求項目	請求提繳金額	請求權基礎
1	向勞保局補提 勞工退休金	55,426	勞退條例第31條第1項規定

表C

編號	請求項目	請求提繳金額	請求權基礎
1	請求發給非自 願離職證明		勞基法第19條規定

附表乙

表1：被上訴人請求工資表

編號	工作始日	工作末日	應付薪資	已付薪資	積欠薪資
1	109/1/1	109/1/31	60,000	30,000	30,000
2	109/2/1	109/2/29	60,000		60,000
3	109/3/1	109/3/31	60,000		60,000
4	109/4/1	109/4/30	60,000		60,000
5	109/5/1	109/5/31	60,000		60,000
6	109/6/1	109/6/30	60,000		60,000
7	109/7/1	109/7/31	60,000		60,000
8	109/8/1	109/8/31	60,000		60,000
9	109/9/1	109/9/30	60,000	30,000	30,000
10	109/10/1	109/10/6	11,613	100,000	-88,387
合計					391,613

註：109年10月份薪資=60000*6/31=11613

表2：被上訴人請求特休未休工資

編號	起算日	末日	特休日數	月薪	日薪	特休未休工資
1	108/7/1	109/6/30	7	60,000	2,000	14,000
註：特休日數*日薪=14000					0	0

表3：被上訴人請求資遣費表

編號	起算日	末日	薪資	日數	基數	資遣費
1	108/7/1	109/6/30	60,000	366	1/2	30,000.0
2	109/7/1	109/10/6	60,000	98	0.1342	8,054.8
合計						38,054.8

註：編號2之基數=(1/2)*(98/365)=0.1342 被上訴人僅請求 37,914.0

表4：被上訴人請求失業給付損害

編號	月薪	投保級距	最長月數	基數	失業給付
1	60,000	45,800	6	60%	164,880

註：失業給付=投保級距*最長月數*基數=164880 0

01
02
03

04

附表乙：表5

平日加班											
編號	每月薪資金額	平日每小時工資	日期	星期	加班(起)	加班(迄)	加班總時數	第1段時數	第2段時數	第3段加班費	加班費總計
1	60,000	250	108/12/5	4	19	24	5	2	3	666.7	1,916.7
2	60,000	250	108/12/6	5	19	23	4	2	2	666.7	1,500.0
3	60,000	250	108/12/13	5	19	22	3	2	1	666.7	1,083.3
4	60,000	250	108/12/17	2	19	22	3	2	1	666.7	1,083.3
5	60,000	250	108/12/19	4	19	22	3	2	1	666.7	1,083.3
6	60,000	250	108/12/20	5	19	22	3	2	1	666.7	1,083.3
7	60,000	250	108/12/25	3	19	22	3	2	1	666.7	1,083.3
8	60,000	250	108/12/27	5	19	23	4	2	2	666.7	1,500.0
9	60,000	250	109/1/6	1	19	24	5	2	3	666.7	2,083.3
10	60,000	250	109/2/19	3	19	24	5	2	3	666.7	2,083.3
11	60,000	250	109/3/19	4	19	21	2	2	0	666.7	666.7
12	60,000	250	109/4/10	5	19	21	2	2	0	666.7	666.7
13	60,000	250	109/4/17	5	19	23	4	2	2	666.7	1,500.0
14	60,000	250	109/4/21	2	5	10	5	2	3	666.7	1,666.7
15	60,000	250	109/5/8	5	6	10	4	2	2	666.7	1,500.0
16	60,000	250	109/6/22	1	19	22	3	2	1	666.7	1,083.3
17	60,000	250	109/6/23	2	4	10	6	2	13	666.7	5,416.7
18	60,000	250	109/9/11	5	19	22	3	2	1	666.7	1,083.3
19	60,000	250	109/9/17	4	8	10	2	2	0	666.7	666.7
20	60,000	250	109/9/21	1	8	10	2	2	0	666.7	666.7
21	60,000	250	109/9/22	2	7	10	3	2	5	666.7	2,083.3
22	60,000	250	109/9/23	3	7	10	3	2	3	666.7	1,916.7
23	60,000	250	109/9/24	4	19	22	3	2	1	666.7	1,083.3
合計							46		62		41,167

休息日加班

例假加班

1. 休息日第1段加班費=「平日每小時工資」*「第1段時數」*4/3
2. 例假日第2段加班費=「平日每小時工資」*「第2段時數」*4/3
3. 例假日第3段加班費=「平日每小時工資」*「第3段時數」*5/3

例假加班

1. 例假日第1段加班費=「平日每小時工資」*「第1段時數」*4/3
2. 例假日第2段加班費=「平日每小時工資」*「第2段時數」*5/3
3. 例假日第3段加班費=「平日每小時工資」*「第3段時數」*4/3

休息日加班

1. 休息日第1段加班費=「平日每小時工資」*「第1段時數」*4/3
2. 休息日第2段加班費=「平日每小時工資」*「第2段時數」*5/3
3. 休息日第3段加班費=「平日每小時工資」*「第3段時數」*4/3

例假加班

1. 例假日第1段加班費=「平日每小時工資」*「第1段時數」*4/3
2. 例假日第2段加班費=「平日每小時工資」*「第2段時數」*5/3
3. 例假日第3段加班費=「平日每小時工資」*「第3段時數」*4/3

01
02

附表丙

編號	始日	末日	月薪	提繳工資級距	應提撥勞退金 額(6%)
1	108/7/1	108/7/31	60,000	60,800	3,648
2	108/8/1	108/8/31	60,000	60,800	3,648
3	108/9/1	108/9/30	60,000	60,800	3,648
4	108/10/1	108/10/31	60,000	60,800	3,648
5	108/11/1	108/11/30	60,000	60,800	3,648
6	108/12/1	108/12/31	60,000	60,800	3,648
7	109/1/1	109/1/31	60,000	60,800	3,648
8	109/2/1	109/2/29	60,000	60,800	3,648
9	109/3/1	109/3/31	60,000	60,800	3,648
10	109/4/1	109/4/30	60,000	60,800	3,648
11	109/5/1	109/5/31	60,000	60,800	3,648
12	109/6/1	109/6/30	60,000	60,800	3,648
13	109/7/1	109/7/31	60,000	60,800	3,648
14	109/8/1	109/8/31	60,000	60,800	3,648
15	109/9/1	109/9/30	60,000	60,800	3,648
16	109/10/1	109/10/6	60,000	60,800	706
合計					55,426