

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第74號

上訴人 鄭國冠

訴訟代理人 張婉娟律師

邱懷祖律師

鄭家羽律師

上訴人 山立通運股份有限公司

法定代理人 吳建立

訴訟代理人 謝秉錡律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，兩造對於中華民國111年2月18日臺灣桃園地方法院109年度勞訴字第149號第一審判決各自提起上訴，鄭國冠並為訴之追加，本院於112年9月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決主文第二項關於命山立通運股份有限公司給付鄭國冠逾新臺幣壹佰捌拾捌萬壹仟陸佰柒拾肆元，及其中新臺幣壹佰陸拾萬貳仟陸佰貳拾肆元自民國一百零九年七月二十二日起，另新臺幣貳拾柒萬玖仟零伍拾元自民國一百零九年八月二十日起均至清償日止之法定遲延利息部分，及該部分假執行之宣告，暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，鄭國冠在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

山立通運股份有限公司應另給付鄭國冠新臺幣陸萬參仟玖佰參拾壹元，及自民國一百零九年八月二十日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

山立通運股份有限公司應另提撥新臺幣柒萬伍仟貳佰肆拾壹元至鄭國冠於行政院勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

鄭國冠之上訴及其餘追加之訴暨山立通運股份有限公司之其餘上訴均駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審（含追加之訴）訴訟費用，關

於鄭國冠上訴部分，由鄭國冠負擔；關於山立通運股份有限公司上訴及鄭國冠追加之訴部分，由鄭國冠負擔百分之五，餘由山立通運股份有限公司負擔。

本判決第三項、第四項部分，得假執行。但山立通運股份有限公司如各以新臺幣陸萬參仟玖佰參拾壹元、柒萬伍仟貳佰肆拾壹元為鄭國冠預供擔保，得免為假執行。

### 事實及理由

#### 壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。查上訴人鄭國冠（下逕稱姓名）於原審主張依勞動基準法（下稱勞基法）及勞工退休金條例（下稱勞退條例）規定，請求上訴人山立通運股份有限公司（下稱山立公司）給付延長工時工資（下稱加班費）新臺幣（下同）410萬6,904元、特別休假未休（下稱特休未休）工資2萬8,938元、資遣費27萬9,050元，共441萬4,892元本息，並提繳勞工退休金（下稱勞退金）9萬4,437元至其設於行政院勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱系爭勞退專戶）（見原審卷四第268至271頁）。原審判決命山立公司應給付鄭國冠加班費163萬5,116元、特休未休工資1萬6,220元、資遣費27萬9,050元，共193萬0,386元本息，及應提繳9萬4,437元至系爭勞退專戶，並為准、免假執行之宣告；另駁回鄭國冠其餘請求。鄭國冠就其敗訴部分一部不服提起上訴（即原審駁回加班費部分；至原審駁回鄭國冠請求特休未休工資逾1萬6,220元本息、加班費及特休未休工資共165萬1,336元於民國109年7月21日之利息暨資遣費27萬9,050元自109年7月21日起至同年8月19日之利息部分，未據鄭國冠聲明不服，以及原審命山立公司給付特休未休工資1萬6,220元本息部分，亦未據山立公司聲明不服，均非本院審理範圍，下不贅述），並於本院追加請求山立公司應另給付鄭國冠資遣費6萬8,322元，及自109年8月20日至清償日止按週年

01 利率5%計算之利息；應另提撥7萬6,885元至系爭勞退專戶  
02 （見本院卷一第155、156頁、卷二第200頁）。核鄭國冠追  
03 加之訴之基礎事實，均係本於其與山立公司間勞動契約（下  
04 稱兩造間勞動契約）所衍生之爭執，與民事訴訟法第446條  
05 第1項、第255條第1項第2款規定相符，自應予准許，先予敘  
06 明。

07 貳、實體方面：

08 一、鄭國冠主張：伊自100年8月9日起受僱於山立公司擔任駕駛  
09 員，104年7月起至109年7月之每月薪資科目及各項獎金、津  
10 貼發放數額如薪資明細所載，每日正常工時為8小時。山立  
11 公司未依勞基法第24條規定給付伊加班費，亦未足額提繳勞  
12 退金至系爭勞退專戶，伊乃於109年7月21日依勞基法第14條  
13 第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，山立公司應給付伊  
14 加班費410萬6,904元、資遣費34萬7,372元，並提繳勞退金1  
15 7萬1,322元至系爭勞退專戶。爰依勞基法第24、39條及勞退  
16 條例第12、6、14、31條規定，於原審聲明請求山立公司給  
17 付鄭國冠加班費410萬6,904元、資遣費27萬9,050元，及加  
18 班費自109年7月22日起、資遣費自109年8月20日起至清償日  
19 止按週年利率5%計算之利息，並提繳勞退金9萬4,437元至系  
20 爭勞退專戶。並於本院追加請求山立公司應另給付資遣費6  
21 萬8,322元，及自109年8月20日起至清償日止按週年利率5%  
22 計算之利息；山立公司應另提繳7萬6,885元至系爭勞退專  
23 戶。

24 二、山立公司則以：兩造於105年3月28日簽訂之不定期勞動契約  
25 （下稱系爭勞動契約）第4條第2項已約定薪資發放方式依伊  
26 所訂薪酬管理辦法，里程獎金、績效獎金、超時津貼、假日  
27 津貼、維護費及安全獎金逾7,000元部分均已折入加班費計  
28 算。又上訴人每工作4小時，應扣除30分鐘之休息時間，不  
29 得列入加班時間。伊依法選出勞方代表，於105年5月4日召  
30 開第1屆第1次勞資會議（下稱系爭勞資會議），決議通過實  
31 施2週2日變形工時，並記載於員工出退勤作業管理辦法，且

01 經伊揭示，鄭國冠簽立系爭勞動契約時亦同意變形工時之實  
02 施。鄭國冠不得再請求伊給付加班費。鄭國冠請求均無理由  
03 等語，資為抗辯。

04 三、原審（確定部分除外）判決山立公司應提繳9萬4,437元至系  
05 爭勞退專戶，應給付鄭國冠資遣費27萬9,050元及加班費163  
06 萬5,116元本息，鄭國冠就其敗訴部分（即加班費被駁回部  
07 分）聲明不服，提起上訴，上訴聲明：（一）原判決關於駁回鄭  
08 國冠後開第2項之訴部分廢棄。（二）上開廢棄部分，山立公司  
09 應再給付鄭國冠247萬1,788元，及自109年7月22日起至清償  
10 日止按週年利率5%計算之利息。並追加請求山立公司應另給  
11 付鄭國冠6萬8,322元，及自109年8月20日起至清償日止按週  
12 年利率5%計算之利息；山立公司應另提撥7萬6,885元至系爭  
13 勞退專戶。山立公司則答辯聲明：鄭國冠之上訴及追加之訴  
14 均駁回。山立公司就其敗訴部分聲明不服，提起上訴，上訴  
15 聲明：（一）原判決關於命山立公司給付超過特休未休工資1萬  
16 6,220元本息部分及該部分假執行之宣告廢棄。（二）上開廢棄  
17 部分，鄭國冠在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。鄭國冠  
18 則答辯聲明：山立公司之上訴駁回。

19 四、兩造不爭執事項（見本院卷二第162、163、182、183頁）：

20 （一）鄭國冠自100年8月9日起受僱於山立公司擔任駕駛員。

21 （二）山立公司於103年6月5日至13日舉辦薪獎項目增加、調整說  
22 明會。鄭國冠（原名鄭鉉洲）於103年6月7日簽立「山立通  
23 運股份有限公司薪資結構調整員工同意書」（見原審卷三第  
24 120至134頁）。

25 （三）山立公司於104年10月15日以山字第1041015001號函檢送104  
26 年9月23日第1屆勞資會議勞資代表名冊向臺中市政府勞工局  
27 報請備查（見原審卷四第294頁以下）。

28 （四）兩造於105年3月28日簽立系爭勞動契約（見原審卷一第157  
29 頁）。

30 （五）山立公司於105年5月4日召開系爭勞資會議。

31 （六）山立公司於106年9月1日修訂「員工出退勤作業管理辦法」

（見原審卷三第307至317頁）。

（七）山立公司於106年10月18日以運字簽文第20170906-1號函訂定駕駛員薪資發放辦法（見原審卷一第17頁以下）。山立公司係依該辦法給付鄭國冠薪資。

（八）鄭國冠於109年7月21日以中壢自立郵局第322號存證信函（見原審卷一第73頁），通知山立公司依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約。山立公司於翌日收受該存證信函（見原審卷三第6頁）。

（九）鄭國冠自103年4月起至109年5月薪資明細表（見原審卷四第6至55頁）為真正。104年7月迄109年7月薪資科目及各項獎金、津貼發放詳如原審卷一第165至166頁。

（十）鄭國冠自104年6月起至109年6月出勤時數如原判決附件工時欄所載。

五、鄭國冠主張：山立公司未依法給付伊加班費及為伊提繳勞退金，經伊依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，爰依勞基法第24、39條及勞退條例第12、6、14、31條規定，請求山立公司給付加班費410萬6,904元、資遣費34萬7,372元，並提繳勞退金17萬1,322元至系爭勞退專戶等情，為山立公司所否認，並以前詞置辯。茲查：

（一）按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工（或工會）另訂定勞動契約、工作規則或團體協約，但不得低於勞基法所定之最低標準。於雇主延長勞工工作時間者，應依勞基法相關規定標準發給延長工時之工資，此屬強制規定，除非有法律明文規定，如同法第84條之1規定情形，並經中央主管機關核定公告者外。又勞基法所定延長工時之工資，依同法第24條規定係以「平日每小時工資額」為計算基礎，而平日工資，依同法第2條第3款規定：「工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或

實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算（最高法院111年度台上字第971號判決意旨參照）。勞基法所稱雇主延長勞工工作之時間，如係依同法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分，此觀勞基法施行細則第20條之1第1款但書規定即明。又雇主與勞工因確定延長工作時數有困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班費在內之工資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可區分何者為平日工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給與，是否合於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第24條、第39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違背強制規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給付（最高法院110年度台上字第1046號判決意旨參照）。

（二）兩造有無以超時津貼、里程獎金、安全獎金、績效獎金、維護費、假日津貼作為加班費之合意？如有，合意是否有效？

1. 查鄭國冠於105年3月28日補立之系爭勞動契約第4條第1項、第2項約定：「乙方（即鄭國冠）之每月工資金額、項目、給付標準及條件等相關事宜，依甲方（即山立公司）所定薪酬管理辦法辦理」、「乙方如係從事駕駛或幹部職工作者，基於行業、工作特性及計算上便利，乙方之每月受領之薪資報酬，不論其項目名稱，已折入依法應給付之平日加班費及

各項假別加班費，且其金額已逾基本工資（如薪資結構中含全勤獎金，加計全勤獎金）為計算基礎，加計以前述計算基礎計算之延長工時、再延長工時工資，再加計以前述計算基礎計算之各項假別加班費者，不得再向甲方請求發給加班費」，有系爭勞動契約可稽（見原審卷一第157頁）。惟鄭國冠為運輸業駕駛，非屬適用勞基法第84條之1之勞工，此為兩造所不爭執（見本院卷二第200、201頁）；且山立公司自103年6月1日起之薪獎調整，即有安全獎金、三節獎金、台數獎金、假日補貼、里程獎金、宜花東台數獎金、卡車板津貼、西部轉調車台數獎金、超時津貼等項目（見原審卷三第130頁），106年訂定之駕駛員薪資發放辦法第4條，將駕駛員之薪資項目列有底薪、績效獎金、里程獎金、全勤獎金、伙食費、設備維護費、安全獎金、零肇損獎金、介紹獎金、協訓獎金、結訓獎金、超時津貼、交通津貼、地區津貼、支援津貼、多職能津貼、培訓津貼、重機勤務津貼、假日津貼、休假獎金等20項（見原審卷一第18至19頁），且每月薪資明細表、薪資單並非以基本工資計薪（見原審卷一第25頁、卷四第6至55、66至186頁），足見兩造並非約定以基本工資計薪。依前說明，鄭國冠如有延長工時之情形，山立公司應按勞基法第24條規定以平日工資為基礎加給延長工作時間之工資，否則即與勞基法第24條強制規定有違，此非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除上開法律規定之適用。

2. 山立公司抗辯兩造已就加班費另有給付約定，應依兩造約定折算加班費，超時津貼、里程獎金、安全獎金、績效獎金、維護費、假日津貼均屬每月加班費之給付等語，為鄭國冠所否認。茲查：

(1) 山立公司運務部人員於103年5月24日簽請主管核示調升安全獎金、里程獎金、台數獎金等各項薪給津貼，山立公司內部主管簽核意見註記：「加班費、超時津貼或假日補貼，須獨立設立薪資科目及計算辦法說明」等語後，自103年6月1日起之薪獎調整，薪資項目下有安全獎金、三節獎金、台數獎

01 金、假日補貼、里程獎金、宜花東台數獎金、卡車板津貼、  
02 西部轉調車台數獎金、超時津貼等項目，超時津貼備註欄記  
03 載：「1. 每台30元列為超時津貼。2. 曳引車每公里1元列為  
04 超時津貼薪獎中。3. 大貨車每公里0.9元列為超時津貼薪獎  
05 中。4. 宜花東每台70元列為超時津貼。5. 卡車板西部-240  
06 元、花東-680元列為超時津貼。6. 轉調車30元列為超時津  
07 貼」，假日津貼之備註欄記載：「1. 單班超過26班，27班起  
08 每班補貼1,000元。2. 雙班超過13班，14班起每班補貼」等  
09 語，山立公司並於同年6月5日至13日舉辦薪獎項目增加、調  
10 整說明會，且經鄭國冠於簽名冊、薪資結構調整員工同意書  
11 簽名確認等情，業據山立公司提出簽呈、薪獎項目增加、調  
12 整說明會簽名冊、薪獎項目調整表、同意書（見原審卷三第  
13 120、130至134、206頁）為憑，證人即山立公司運務部經理  
14 鄒世洲亦證稱：山立公司於103年6月4日、13日舉辦薪資結  
15 構調整說明會，由伊就本薪、獎金、津貼、加班費列入薪資  
16 項目及金額、及非工資類三節獎金等事項逐項說明，明確告  
17 知要把台數獎金和里程獎金分為績效獎金及超時津貼，山立  
18 公司駕駛員連同鄭國冠等77人均參與該說明會，鄭國冠並簽  
19 名同意配合調整等語（見原審卷三第263至265頁），應認與  
20 事實相符。證人鄒世洲並證稱：以往物流業界係按件計酬，  
21 103年6月1日前駕駛員之薪資明細並無超時津貼，103年6月1  
22 日後為了明確加班費單獨列出，台數獎金原本40元調整為60  
23 元，其中30元係超時津貼，里程獎金從1.7元、1.4元調整為  
24 2.1元、1.8元，曳引車2.1元中1.1元為績效獎金，1元係超  
25 時津貼，大貨車1.8元中0.9元為績效獎金、0.9元為超時津  
26 貼，超時津貼就是加班費等語（見原審卷三第264、265  
27 頁）。可見山立公司調整績效獎金、里程獎金時，已明確區  
28 分何部分屬正常工時之獎金，何部分屬延長工時之超時津  
29 貼。超時津貼依其文義可知係針對延長工時所為給付，假日  
30 津貼則係超過標準班數即正常工時以外之工資給付，均具有  
31 加班費之性質。且觀諸鄭國冠簽名之薪資結構調整員工同意

書第3條已記載變更後之薪資計算方式及結構調整，員工業已完全了解，堪認鄭國冠應知悉上開調整情事。足見山立公司自103年6月間起調升台數獎金及里程獎金，將里程獎金及台數獎金部分挪至增列之超時津貼項目，並以超時津貼、假日津貼作為加班費之給付，復為鄭國冠所知悉並同意。

(2)鄭國冠於105年3月28日補立之系爭勞動契約第4條第1項約定：「乙方（即鄭國冠）之每月工資金額、項目、給付標準及條件等相關事宜，依甲方（即山立公司）所定薪酬管理辦法辦理」（見原審卷一第157頁）。山立公司106年10月18日訂定之駕駛員薪資發放辦法第4條亦將駕駛員之薪資項目列有底薪、績效獎金、里程獎金、全勤獎金、伙食費、設備維護費、安全獎金、零肇損獎金、介紹獎金、協訓獎金、結訓獎金、超時津貼、交通津貼、地區津貼、支援津貼、多職能津貼、培訓津貼、重機勤務津貼、假日津貼、休假獎金等20項，其中績效獎金依A. 成車，每台區分西部、宜花東、轉調車及中古車給付不同金額，西部卡車板、宜花東卡車板則按趟計算，B. 零件、C. 機車，分就曳引車、大貨車區分單趟單點、多點分送、電動機車每台不同金額，宜花東則按趟計算，D. 中古機車；里程獎金區分曳引車、大貨車，依值勤行駛公里數計算；設備維護費為車輛維護費每月為250元/人；安全獎金區分聯結曳引車或大貨車，依每月累積里程數或運送台數核發安全獎金，B. 大貨車依每月累積里程數或運送台數核發安全獎金；超時津貼說明欄明確記載係為駕駛人員工作時間與績效，公司相對提撥給予之加班費，計算方式有A. 車趟計算，每台區分成車、宜花東、轉調車之金額不同，西部卡車板、宜花東卡車板則按趟金額不同，B. 里程計算，區分曳引車、大貨車，依值勤行駛公里數計算，C. 零件理貨計算等內容（見原審卷一第18至19頁、卷三第154至156頁）；是超時津貼為駕駛人員工作時間與績效，公司相對提撥給予之加班費，假日津貼明載屬加班費補貼。可見山立公司績效獎金、里程獎金、安全獎金固會隨司機里程數或載運之台數

01 增加而增多，惟山立公司已明確列明「超時津貼為公司相對  
02 提撥給予的加班費」、「假日津貼係屬加班費之補貼」。佐  
03 以山立公司依駕駛員薪資發放辦法發放薪資（見兩造不爭執  
04 事項(七)），鄭國冠受領山立公司發放之薪資，兩造均不爭執  
05 山立公司每月均會將薪資明細表、薪資單交予駕駛員（見本  
06 院卷一第157頁），而薪資明細表、薪資單亦已明確記載薪  
07 資項目包括超時津貼、假日津貼等項目（見原審卷一第25  
08 頁、卷四第6至55、66至186頁），鄭國冠對每月計薪項目均  
09 未爭執，並於105年3月28日簽立系爭勞動契約。堪認鄭國冠  
10 對於超時津貼、假日津貼為山立公司預付加班費之情，應早  
11 已知情並同意。鄭國冠主張山立公司濫用其優勢地位，致伊  
12 未能完全審閱而簽署云云，顯不足採。山立公司抗辯超時津  
13 貼、假日津貼均有加班費之性質存在，應堪認定。

14 (3)又里程獎金、台數獎金固隨司機里程數或載運之台數增加而  
15 增多，然此部分係按司機提供勞務之內容，即駕駛之里程、  
16 區域及次數加以核算，屬鄭國冠提供勞務之代價，且為經常  
17 性之給付，與駕駛員工作性質及產業特性相符，山立公司既  
18 係依駕駛員薪資發放辦法發放薪資，而駕駛員薪資發放辦法  
19 為山立公司制定，已明確將超時津貼、假日津貼列為加班  
20 費，山立公司並自承103年6月調升里程獎金及台數獎金時，  
21 將部分挪移至增列之超時津貼項目，並以超時津貼作為加班  
22 費之項目（見本院卷二第28頁），可見山立公司已明確區分  
23 何者屬正常工作時間之薪資，何者係延長工作時間之薪資。  
24 是以，里程獎金、台數獎金既具工資性質，應列入平日工資  
25 之報酬，非屬有延長工時始為給付之加班費。

26 (4)山立公司另抗辯安全獎金僅7,000元屬經常性薪資，伊給付  
27 超過7,000元部分，係加班費性質，因能達到台數及里程數  
28 標準，代表員工時數越長云云，並援引證人鄒世洲證稱：安  
29 全獎金分為3個級距，7,000元是低標經常性、9,000元及1萬  
30 2,000元是因多付出，公司額外列在加班費中；台數跟公里  
31 數若有達標的話，就會領的比7,000元還多，表示駕駛員工

01 作時間較長等語（見原審卷三第265頁）為據。惟山立公司  
02 運務部103年5月24日簽請主管核示調升安全獎金、里程獎  
03 金、台數獎金等各項薪給津貼時，內部主管即表示加班費、  
04 超時津貼或假日補貼須獨立設立薪資科目及計算辦法說明，  
05 而103年6月1日起之超時津貼並未包含安全獎金部分，106年  
06 10月18日訂定之駕駛員薪資發放辦法，超時津貼說明欄明確  
07 記載係為駕駛人員工作時間與績效，公司相對提撥給予之加  
08 班費，假日津貼屬加班費補貼，安全獎金說明欄亦未記載其  
09 屬加班費性質，每月薪資明細亦獨立列出加班費、超時津  
10 貼、假日津貼、安全獎金等項目，已明確區分何者屬正常工  
11 作時間之工資，何者係延長工作時間之工資。則證人鄒世洲  
12 證稱山立公司將安全獎金額外列在加班費內等語，顯不實  
13 在，尚不得據證人此部分證詞認定安全獎金確實有加班費性  
14 質。山立公司所稱103年6月7日薪獎項目增加、調整說明會  
15 後形成之105年5月27日公告，亦未將安全獎金列為加班津貼  
16 或加班費（見原審卷三第208頁）。駕駛員薪資發放辦法係  
17 山立公司所訂定，已明確區分何部分屬加班費性質，山立公  
18 司亦係依該辦法核發工資，並製作薪資單予鄭國冠，自不能  
19 逕以運送台數越多或公里數越多表示工作時間越長，認定超  
20 過7,000元部分安全獎金隱含加班費性質。

- 21 (5)兩造對除超時津貼、安全獎金、里程獎金、績效獎金、維護  
22 費、假日津貼是否應兼具加班費性質有爭執外，對其他項目  
23 列入正常工時工資不爭執（見本院卷二第183頁）。而超時  
24 津貼、假日津貼具有加班費性質，安全獎金、里程獎金、績  
25 效獎金則不具加班費性質，業經本院認定如前。至維護費依  
26 駕駛員薪資發放辦法，為車輛維護費，每月均為250元（見  
27 原審卷一第17頁），應屬鄭國冠提供勞務之代價，且為經常  
28 性之給付，而非恩惠性之獎賞，亦非屬有延長工時始為給付  
29 之加班費。是以，除山立公司給付之每月超時津貼、假日津  
30 貼不應列入計算平日每小時工資額標準，安全獎金、里程獎  
31 金、績效獎金、維護費均應列入計算平日每小時工資。

01 3. 勞基法第21條第1項雖規定「工資由勞雇雙方議定之。但不  
02 得低於基本工資」，僅在規範法定最低工資標準，並未排斥  
03 勞基法第2條第3款、第24條等強制規定之適用。且勞基法第  
04 24條所規定延長工作時間，雇主應加給之工資，其所稱之平  
05 日每小時工資，係指勞工平日因工作而經常獲得之報酬而  
06 言，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他  
07 不論為任何名義，因工作而經常性給與者均屬之，自包括山  
08 立公司藉由系爭勞動契約所發給之經常性給付在內。兩造並  
09 非約定以基本工資計薪。系爭勞動契約第4條第2項約定鄭國  
10 冠每月受領之薪資報酬，不論其項目名稱，已折入依法應給  
11 付之平日加班費及各項假別加班費，其金額已逾基本工資  
12 （如薪資結構中含全勤獎金，加計全勤獎金）及加計以基本  
13 工資為計算基礎之延長工時工資，不得再向山立公司請求發  
14 給加班費，顯係規避勞基法規定所擬定之定型化契約條款。  
15 是以，除超時津貼、假日津貼外，安全獎金、里程獎金、績  
16 效獎金、維護費等其他薪資項目均應列入計算平日每小時工  
17 資，並依勞基法第24條規定，計算山立公司應加給之加班  
18 費，以判斷山立公司給與之加班費是否合於法律規定之標  
19 準，如有不足，自屬違背勞基法第24條關於雇主給付加班費  
20 之強制規定，鄭國冠就不足部分自仍得請求山立公司給付。

21 (三)鄭國冠主張伊每日正常工時為8小時等語。山立公司則抗  
22 辯：伊經系爭勞資會議決議通過實施2週2日變形工時，兩造  
23 亦有約定依勞基法第32條第2項採取變形工時，故鄭國冠每  
24 日正常工時為10小時等語。茲查：

25 1. 按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過4  
26 0小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位  
27 無工會者，經勞資會議同意後，得將其2週內2日之正常工作  
28 時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每  
29 日不得超過2小時。但每週工作總時數不得超過48小時。第1  
30 項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，  
31 經勞資會議同意後，得將8週內之正常工作時數加以分配。

01 但每日正常工作時間不得超過8小時，每週工作總時數不得  
02 超過48小時。前2項規定，僅適用於經中央主管機關指定之  
03 行業。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第  
04 38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工  
05 同意於休假日工作者，工資應加倍發給。勞基法第30條第1  
06 至4項、第39條第1項定有明文。是依勞基法第30條第2項，  
07 若經工會或勞資會議同意後得依勞基法第30條第2項規定實  
08 施2週或8週變形工時。

- 09 2. 查山立公司於105年5月4日召開系爭勞資會議，於討論事項  
10 第4案決議通過依勞基法第30條第2項規定實施2週變形工  
11 時，並詳載於員工出退勤作業管理辦法之議案，有鄭國冠不  
12 爭執真正之系爭勞資會議紀錄、會議簽到表可稽（見原審卷  
13 三第300至304頁、卷四第265頁）。員工出退勤作業管理辦  
14 法第45條規定公司得視經營管理需要，實施2週內彈性工時  
15 （見原審卷三第316頁）。系爭勞動契約第12條亦記載：  
16 「...基於企業穩健經營與確保競爭優勢，甲方（即山立公  
17 司）得調整工作日正常工作時間與休息時間之起迄、調整工  
18 作日、例休假、休息日或以縮短工時調整休假、休息日，亦  
19 得實行輪班制、值班或依法定程序實施變形工時，乙方（即  
20 鄭國冠）願意配合」等語（見原審卷一第158頁），鄭國冠  
21 應受系爭勞動契約約定之拘束。佐以桃園市政府勞工局對山  
22 立公司實施勞動檢查時，山立公司管理部協理蘇柏榮稱：單  
23 班（做五休一）每日工時8小時，雙班（做一休一）每日工  
24 時10小時，雙班制是從每日工時10小時候開始起算延長工  
25 時，山立公司經勞資會議同意實施2週彈性工時等語（見原  
26 審卷二第26至27頁）。鄭國冠歷年出勤明細表有記載正常工  
27 時為10小時或出勤時數10小時（見原審卷三第334至342、36  
28 6至384頁），亦有列明係雙班別，以所載加起時間、加迄時  
29 間、加起時數推知係以超過工時10小時部分認定（見原審卷  
30 三第344至364頁），該等出勤明細表經山立公司發予鄭國冠  
31 核對後，並經鄭國冠簽名確認。鄭國冠復不爭執其為雙班制

駕駛員（見原審卷四第265頁）。其對於任職山立公司期間，原則採做一休一，每兩週可休6日以上，並已行之有年，實已知悉。鄭國冠主張伊不知山立公司採每日正常工時為10小時之變形工時制度云云，顯不足採。山立公司抗辯：伊經系爭勞資會議同意實施2週變形工時，鄭國冠每日正常工時為10小時等情，應屬有據。

3. 鄭國冠主張系爭勞資會議未依法定方式公告並選舉勞方代表，所為決議自始無效，且未曾公開揭示云云。為山立公司所否認。茲查：

(1)按勞資會議實施辦法第2條第1項、第3條第2項、第5條第2項第1、2款、第9條規定：「事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議；其事業場所勞工人數在30人以上者，亦應分別舉辦之，其運作及勞資會議代表之選舉，準用本辦法所定事業單位相關規定」、「勞資會議勞方代表得按事業場所、部門或勞工工作性質之人數多寡分配，並分別選舉之」、「事業單位無前項工會者，得依下列方式之一辦理勞方代表選舉：一、事業單位自行辦理者，由全體勞工直接選舉之。二、事業單位自行辦理，其事業場所有勞資會議者，由事業場所勞工依分配名額就其勞方代表選舉之；其事業場所無勞資會議者，由該事業場所全體勞工依分配名額分別選舉之」、「依第5條辦理選舉者，應於選舉前10日公告投票日期、時間、地點及方式等選舉相關事項」。

(2)證人即曾任職於山立公司內壠興仁所之員工呂芳昇證稱：對山立公司所提出之系爭勞資會議勞資代表選舉公告（下稱系爭公告）及選舉票（見本院卷一第291、292頁）有印象，記得是這選舉票，有蓋章，伊係因該選舉公告及選舉票才票選成為勞方代表等語（見本院卷二第11、12頁）。證人呂芳昇已自山立公司離職，與兩造間並無特殊親誼，並已具結，應無故意虛偽陳述涉犯刑事偽證罪嫌之理，此部分證詞應可憑採，堪認該選舉公告及選舉票應為真正。又該選舉公告抬頭即載明係「第1屆勞資會議勞方代表選舉」，發文日期為104

01 年9月3日，依據勞資會議實施辦法第9條第2項規定，於同年  
02 9月23日，在公司各營業單位會議室投票，選舉人為山立公  
03 司除代表雇方行使管理權之一級業務行政主管人員外，年滿  
04 15歲之現職員工等內容（見本院卷一第291頁）。證人即於  
05 山立公司楊梅所任職之吳兆璘亦證稱：伊自104年9月23日起  
06 擔任山立公司第1屆勞方代表，係經票選等語（見本院卷一  
07 第332、333頁）。山立公司以104年10月15日函檢送104年9  
08 月23日第1屆勞資會議勞資代表名冊向臺中市政府勞工局報  
09 請備查，並經同意備查（見兩造不爭執事項(三)、原審卷四第  
10 294至298頁）。足見山立公司104年確實有選舉勞方代表，  
11 吳兆璘、呂芳昇被選為勞方代表。山立公司既已發布前開選  
12 舉公告，且斯時與鄭國冠間並無訴訟繫屬，衡諸常情，應無  
13 虛偽記載選舉公告之必要，足推認當時應係依選舉公告所載  
14 方式為之。證人洪瑞典雖證稱：伊完全沒看過系爭公告，沒  
15 有參與過勞資會議，沒有選舉過勞資代表等語（見本院卷二  
16 第6頁），僅能認定其個人並未見該公告，尚不能據以逕認  
17 山立公司並未公告，或無勞方代表之選舉或無系爭勞資會議  
18 之存在。則山立公司抗辯伊有辦理該次勞方代表選舉，並於  
19 選舉前10日公告，以全體勞工直接投票方式選出勞方代表，  
20 應非子虛。

21 (3)證人吳兆璘雖證稱印象中係楊梅所員工提3人，選出1人代表  
22 等語（見本院卷一第333頁），卻又證稱對諸多細節均稱因  
23 時間太久已不記得等語（見本院卷一第333至338頁）。證人  
24 呂芳昇證稱：選舉人應該是內壢所內員工等語（見本院卷二  
25 第12頁）。惟據證人洪瑞典之證詞，選舉票所載之候選人顯  
26 然並非僅楊梅所之候選人或內壢所之候選人，足徵並非由各  
27 營業單位選舉自己之勞方代表（見本院卷一第292頁、卷二  
28 第7頁），而係由全體勞工選舉全部之勞方代表。佐以山立  
29 公司既已發布前開選舉公告，且斯時與鄭國冠間並無訴訟繫  
30 屬，衡諸常情，應無虛偽記載選舉公告之必要，足推認當時  
31 應係依選舉公告所載方式為之，業如前述。證人吳兆璘、呂

01 芳昇或係因時間久遠，且投票地點係在各營業單位，而有所  
02 混淆，尚不得據以逕認勞方代表僅由各營業單位選舉該單位  
03 之勞方代表。況觀諸勞資會議實施辦法第3條第2項規定，本  
04 亦給予事業單位依企業個別情形決定勞資會議勞方代表選舉  
05 有按事業場所、部門或勞工工作性質之人數多寡而分別選舉  
06 之彈性，即便各所分別選舉勞方代表，亦非違法而得據以謂  
07 為無效。

08 (4)又據證人吳兆璘證稱：伊自104年9月23日起擔任山立公司第  
09 1屆勞方代表，係票選出來的，伊有出席系爭勞資會議，亦  
10 有在出席紀錄上簽名，印象中系爭勞資會議有提及變形工時  
11 之實施，開會時有人拍照，就是原審卷三第300頁照片，照  
12 片中有伊，出席紀錄有簽名的應該都有到場等語（見本院卷  
13 一第332、333、336、338頁）。證人呂芳昇證稱：伊記得與  
14 蕭秋惠去三義所開勞資會議等語（見本院卷二第12頁）。足  
15 見山立公司104年確實有選舉勞方代表，吳兆璘、呂芳昇被  
16 選為勞方代表，並出席系爭勞資會議。

17 (5)鄭國冠雖主張山立公司營業據點包括台北港、中壢、興仁、  
18 楊梅、新竹、三義、高雄、仁武等處所（見原審卷四第276  
19 頁），山立公司任職於中壢之員工在30人以上，依勞資會議  
20 實施辦法第2條第1項及前行政院勞工委員會85年11月27日  
21 函，於中壢召開勞資會議所生決議始得拘束任職於中壢之員  
22 工云云。惟查，桃園勞工局109年8月27日實施勞動檢查時，  
23 山立公司雖提供109年所有北區通運人員名冊（見原審卷二  
24 第44至47頁）予桃園勞工局檢查，然該名冊並非104年之勞  
25 工名冊，尚不得據以認定山立公司104年間推舉勞方代表及1  
26 05年間召開系爭勞資會議不合法。再者，山立公司抗辯該名  
27 冊中北區駕駛課之蔡嘉穎、高明輝、陳正龍、簡辰運、郭峻  
28 溢、陳盛國、賴信志、張北承、黃泓諺、林錦柏、張喬君、  
29 劉堃宏、莊孟霖、楊傳忠、樂秀正、李岳霖、胥鈞晟、曾靖  
30 喆等18人是105年後始到職，林志強、周韋承、徐秉泉等3人  
31 在104年選舉時是八九運輸股份有限公司，非山立公司員

01 工，黃文漢、陳宏信則係在興仁所零件組，吳俊孟、鍾助  
02 芳、謝振賢、鍾文慶、麥家瑜則係在興仁所，並提出投保紀  
03 錄、出勤表、聲明書（見本院卷二第73至113、139至154  
04 頁）為憑，尚屬有據，益徵109年北區通運人員名冊中有諸  
05 多員工均非104年間山立公司中壢所員工。又證人洪瑞典先  
06 證稱：伊不清楚104、105年間「北部駕駛課」、「中壢營業  
07 所」、「中壢倉管組」、「中壢提車組」等部門各有多少同  
08 事，無法概括說明，有些人根本沒遇過等語，經鄭國冠訴訟  
09 代理人稱若無法確認總人數，有無達30人以上，始證稱中壢  
10 所有30人以上等語，且證稱不知山立集團有幾家公司，亦不  
11 知該30人以上任職於山立集團何公司等語（見本院卷二第8  
12 至10頁），自難據其證詞認定中壢所確實人數。鄭國冠復未  
13 提出其他證據證明中壢所在104年選舉勞方代表期間之人數  
14 已達30人之事實，自難認山立公司任職於中壢之員工人數在  
15 30人以上。

16 (6)又修正前勞資會議實施辦法第2條第1項後段固規定：「其分  
17 支機構人數在30人以上者，亦應分別舉辦之」。惟觀諸其立  
18 法意旨，乃本於勞工參與之精神，鼓勵事業場所勞資雙方得  
19 因地制宜予以溝通，俾勞資雙方得衡量所需，透過產業民主  
20 之方式商議決定事業場所之範圍及標準，發揮勞資會議之功  
21 能。足見就各分支機構之事務，因可能存在實質重大差異之  
22 因地制宜需求，原則上固可令最接近事務領域之事業場所  
23 （廠場）勞工團體意見取得較優先地位，惟勞資雙方衡量所  
24 需，就議事範圍涉及全體勞工事項時，聯合舉辦全事業單位  
25 勞資會議，既無違前揭立法旨意，所為決議，自屬有效。又  
26 系爭勞資會議討論事項、決議內容適用全體勞工（見原審卷  
27 三第300至304頁）。故系爭勞資會議一起召開，可使全體  
28 勞工就共同事項充分溝通討論意見加以議決，對勞工權益亦  
29 無保障不周之情形。

30 4. 據上，堪信山立公司業依勞資會議實施辦法之前述程序，選  
31 出勞方代表，於105年5月4日召開勞資會議，通過山立公司

得依勞基法第30條第2項規定實施2週變形工時之決議。則山立公司辯稱其經勞資會議同意採行2週變形工時制，鄭國冠每日正常工時為10小時，應屬有據。

5. 山立公司雖抗辯應另扣減每4小時休息之30分鐘云云。惟證人鄒世洲證稱：出勤欄10小時是正常工時，額外工時會算加班費給司機等語（見原審卷三第267頁）。山立公司對鄭國冠所列出勤時數並不爭執，並自承一天正常工時上限為10小時，係以10小時當作出勤工時，超過10小時部分為加班時數，超過部分給加班費等情（見原審卷三第269、270頁、卷四第266頁）。可見山立公司長期均係以正常工時10小時認定鄭國冠之工時，並未再扣減休息時間。至鄭國冠援引山立公司向桃園市政府勞動局提供之出勤紀錄主張山立公司之正常工時仍以8小時計算云云，惟細繹山立公司提出鄭國冠106年1月至109年7月之出勤明細表（見原審卷三第334至386頁），記載「正常工時10小時」、「出勤時數10.00」，並無鄭國冠所述係以8小時計算之情形，鄭國冠此節主張亦不足採。

（四）鄭國冠主張依勞基法第24條、第39條規定，請求山立公司給付加班費410萬6,904元，有無理由？

兩造均不爭執山立公司發給鄭國冠之薪資項目及金額，應以每月薪資明細表、薪資單之內容為據（見原審卷四第6至55、66至186頁），除超時津貼、加班費外，各項目金額經整理如附件各月右上方表格所示（107年9月其他津貼扣除非屬工資之恩惠性給與中秋獎金800元，見原審卷四第47頁）。兩造有以超時津貼、假日津貼、加班費發給取代部分加班費之合意，加總如附件右下方所示山立公司已給付之加班費數額。鄭國冠每月領取之薪資，除超時津貼、假日津貼、加班費外之薪資項目均為其正常工時工資，業經本院認定於前，是以，當月正常工時工資不應加計超時津貼、假日津貼、加班費，平日每小時工資則以當月正常工時工資除以30天除以8小時計算（詳附件各月右上方表格當月正常工時工資、平

日每小時工資欄所示)。又兩造對於原判決附件工時欄所載為鄭國冠自104年6月起至109年6月之出勤時數並不爭執(見兩造不爭執事項(十))。山立公司經勞資會議同意採行2週變形工時制,鄭國冠每日正常工時為10小時,亦如前述,依前說明,延長工作之時間,為超過變更後10小時部分。依勞基法第24條規定計算鄭國冠請求期間各月份山立公司應給付之加班費如附件各月左方表格所示,各月山立公司應給付之加班費數額合計如總計列所示,扣除山立公司已給付之加班費部分,鄭國冠自仍得請求山立公司給付不足部分(詳附件各月右側最下方差額,並整理如附表一所示)。則鄭國冠請求山立公司給付短付之加班費為160萬2,624元(詳附件及附表一)應予准許;逾此範圍之請求,即屬無據。

(五)鄭國冠主張依勞退條例第12條規定,請求山立公司給付資遣費34萬7,372元,有無理由?

1. 按雇主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6款定有明文。查山立公司確實有違反勞基法第24條規定,短付鄭國冠加班費(如附表一加班費差額欄所示)之情事,既經認定於前,鄭國冠主張山立公司有違反勞工法令致其受有損害,得依勞基法第14條第1項第6款規定,終止兩造間勞動契約,自屬有據。又鄭國冠於109年7月21日寄發存證信函,通知山立公司依勞基法第14條第1項第6款規定,終止兩造間之勞動契約,山立公司於翌日收受該存證信函等情,為兩造所不爭執(見兩造不爭執事項(八)),並有存證信函及其回執可稽(見原審卷一第73頁、卷三第6頁)。則鄭國冠主張伊得依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約,兩造間勞動契約於109年7月22日合法終止,堪以認定。
2. 次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資,於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條之規定終止時,其資遣費由雇主按其工作年資,每滿1年發給二分之一

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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。又依勞基法第2條第4款規定，平均工資指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。同條所謂工資，係謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與，除勞基法施行細則第10條所列之非經常性給與外均屬之。是平日工資總額，已內含勞基法第24條及第39條之加班費（最高法院109年度台上字第690號判決意旨參照）。

3. 查鄭國冠於109年7月22日終止兩造間勞動契約前6個月（即自109年1月23日至同年7月22日）實際領取工資，109年1月23日至31日為1萬9,141元（6萬5,930元÷31天×9天，元以下四捨五入，下均同），2月至7月依序為6萬6,222元、6萬8,996元、6萬6,533元、5萬7,065元、6萬3,046元、2萬6,269元，有薪資明細可稽（見原審卷四第66至78頁）。加計山立公司短少給付之加班費，109年1月23日至31日加班費5,521元（109年1月短少支付1萬9,016元÷31天×9天）、2月至6月則依序1萬8,211元、2萬0,471元、2萬2,398元、1萬2,993元、1萬7,978元（詳附表一109年1月至6月之「加班費差額」欄），鄭國冠該期間所得工資總額為46萬4,844元（1萬9,141元+6萬6,222元+6萬8,996元+6萬6,533元+5萬7,065元+6萬3,046元+2萬6,269元+5,521元+1萬8,211元+2萬0,471元+2萬2,398元+1萬2,993元+1萬7,978元=46萬4,844元），該段時間之總日數為182日，則鄭國冠於兩造間勞動契約終止時之月平均工資為7萬6,620元（46萬4,844元÷182天=2,554元，2,554元×30天=7萬6,620元）。鄭國冠自100年8月9日起任職於山立公司，至109年7月22日終止兩造間勞動契約止，勞退新制施行日起之資遣年資為8年11月13日，新制資遣基數為 $4+343/720 \{ [8+(11+13\div30)\div12] \} \div 2=4+3$

43/720}，則鄭國冠主張依勞退條例第12條第1項請求山立公司給付資遣費為34萬2,981元【7萬6,620元×(4+343/720)】，為有理由，逾此範圍，則屬無據。

(六)鄭國冠主張依勞退條例第6、14、31條規定請求山立公司另提繳勞退金7萬6,885元至系爭勞退專戶，有無理由？

1. 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；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。依同條例第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號判決意旨參照）。

2. 查鄭國冠每月實際領取薪資如其104年6月至109年6月薪資明細所載（見原審卷四第68至186頁），加計山立公司短付之加班費如附表一「加班費差額」欄所示，即附表二「每月工資」欄，依勞退金月提繳分級表，各月份之月提繳工資、應提繳金額如附表二「月提繳工資」、「應提繳額」欄所示。扣除山立公司於上開期間為鄭國冠已提繳如附表二「原提繳額」欄（鄭國冠勞退金明細資料見原審卷一第146至150頁）所示金額，則鄭國冠依勞退條例第6、14、31條規定，請求山立公司提繳上開期間勞退金差額如附表二「提繳差額」欄所示，合計16萬9,678元，為有理由，逾此範圍，則屬無據。

六、綜上所述，鄭國冠於原審主張依勞基法第24條及勞退條例第

12條規定，請求山立公司給付短付之加班費160萬2,624元、資遣費27萬9,050元，合計共188萬1,674元，及其中160萬2,624元自兩造間勞動契約合法終止日即109年7月22日起，其中27萬9,050元，依勞基法第55條第3項規定，自終止勞動契約後30日即自109年8月20日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及依勞退條例第6、14、31條規定，請求山立公司提繳9萬4,437元至系爭勞退專戶，均為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，不應准許。且就鄭國冠勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項之規定職權宣告假執行，併酌定相當擔保金額准山立公司供擔保後免為假執行。原審就上開不應准許部分，命山立公司給付，並宣告假執行，尚有未合，山立公司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。另原審就上開應准許部分，及就加班費不應准許部分，為兩造各自敗訴之諭知，均無不合，山立公司其餘上訴及鄭國冠之上訴均無理由，應分別予以駁回。另鄭國冠追加主張依勞退條例第12條規定，請求山立公司另給付資遣費6萬3,931元（34萬2,981元－27萬9,050元），及自109年8月20日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，以及依勞退條例第6、14、31條規定，另提繳7萬5,241元（16萬9,678元－9萬4,437元）至系爭勞退專戶部分，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，不應准許。就鄭國冠追加之訴勝訴部分，依職權宣告假執行，併酌定相當擔保金額免為假執行之宣告。

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。

八、據上論結，本件鄭國冠之上訴為無理由，山立公司之上訴及鄭國冠追加之訴，均為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 10 月 24 日

勞動法庭

審判長法官 陳慧萍

法官 陳杰正

法官 沈佳宜

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 112 年 10 月 24 日

書記官 何敏華