

臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第89號

原告 林志彥

訴訟代理人 施習盛律師

被告 峻富物流股份有限公司

法定代理人 陳宥任

訴訟代理人 林大鈞律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年5月3日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒萬參仟陸佰貳拾壹元，及自民國一百一十年六月三十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

被告應開立記載原告姓名、身分證字號、出生年月日、服務起迄期間、擔任職務暨離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

被告應提撥新臺幣壹仟零捌元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔百分之十五，其餘由原告負擔。

本判決第一項、第三項得假執行。但被告如分別以新臺幣柒萬參仟陸佰貳拾壹元、新臺幣壹仟零捌元為原告預供擔保，得分別免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實與理由

壹、程序方面

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加；但請求之基礎事實同一者、擴張或縮減應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經查，原告起訴時，本聲明請求：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)423,658元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償

01 日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證
02 明書及服務證明書予原告，並不得記載「不適任資遣」等不
03 利於原告之事項。嗣於民國110年11月19日以準備書狀（本
04 院卷一第16至146頁），更正聲明為：(一)被告應給付原告44
05 8,579元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息
06 5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告，並
07 於其上記載終止理由為：勞動基準法第14條第1項第6款，終
08 止日為110年4月15日。(三)被告應開立服務證明書予原告，並
09 於其上記載勞工姓名、身分證字號、出生年月日、服務起迄
10 期間及擔任職務，不得記載不利於原告之事項。(四)被告應提
11 撥1,039元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。復
12 於111年10月11日以準備(九)狀更正上開第一項聲明為：被告
13 應給付原告504,318元，及自聲請調解送達之翌日起至清償
14 日止，按年息5%計算之利息（見本院卷四第4至74頁）。最
15 後於112年2月3日以準備書(十)狀更正第一項聲明之請求金額
16 為504,348.5元，及其中469,438元自聲請調解狀送達被告之
17 翌日起、其中3,4910.5元自準備書(九)狀送達被告之翌日起，
18 均至清償日止，均按年息5%計算之利息（見本院卷五第178
19 至179頁）。核原告上開聲明之更正，乃擴張應受判決等項
20 之聲明，且係基於同一請求基礎事實，依前揭規定，應予准
21 許。

22 二、次按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅
23 者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其
24 訴訟以前當然停止；第168條至第172條及前條所定之承受
25 訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第
26 170條、第175條第1項分別定有明文。經查，原告起訴
27 時，被告之法定代理人為陳榮泉，嗣於111年2月14日具狀
28 表明其法定代理人變更為甲○○，並聲明承受訴訟，且提出
29 被告公司之最新變更登記表為憑（見本院卷一第564至568
30 頁），經核與前揭規定相符，應予准許。

31 貳、實體方面

01 一、原告起訴主張：

02 (一)原告於106年10月17日起受僱於被告，擔任資深專員，負責
03 物流管理，約定每月工資為新臺幣（下同）47,200元。詎
04 料，訴外人即被告大園倉庫許原庭經理於110年3月5日下班
05 時，向原告表示資遣之意思，惟並未說明資遣理由，並要求
06 依資遣預告期休假到同年4月4日，此有原告與許經理LINE通
07 訊軟體記錄可證【見本院110年度勞專調字第100號卷（下稱
08 調解卷）一第129至131頁】。而被告復於110年3月8日交付
09 原告1紙記載以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款為終
10 止兩造間勞動契約理由之資遣協議書（見調解卷一第133
11 頁），然無公司主管向原告口頭說明資遣原因，經原告在11
12 0年3月9日向桃園市政府聲請勞資爭議調解後（同年4月15日
13 為調解期日），才有訴外人即被告公司之人資處黃哲烜處長
14 於110年3月18日告知原告資遣理由為「與主管溝通不良」。另
15 被告公司雖已於110年4月1日合法收受兩造間勞資爭議調
16 解之通知，卻仍在110年4月4日將原告之勞、健保退掉，單
17 方終止兩造間勞動契約，顯已違反勞資爭議處理法第8條
18 「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭
19 議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之
20 行為。」之規定，是被告終止兩造間勞動契約並不合法。嗣
21 兩造於111年4月15日進行勞資爭議調解而不成立，原告乃當
22 場以被告違反上開規定為由，依勞基法第14條第1項第6款
23 「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
24 者。」，主張於當日即111年4月15日終止與被告間之勞動契
25 約。

26 (二)有關原告薪資為47,200元部分，因原告任職期間每月皆受領
27 被告給付二筆款項，其一為45,000元之固定本薪，另一筆為
28 伙食津貼2,200元，二筆合計為原告每月固定領取之正常工
29 時工資。依原告之薪資結構單已記載固定薪資45,000元，而
30 包含伙食津貼，被告雖抗辯：上開2,200元乃伙食補助，並
31 非工資云云，惟此係被告巧立名目，意圖降低其應負擔之勞

01 健保保費、退休金、資遣費等各項勞動成本，實乃每月發給
02 之固定津貼，並非被告給予員工之恩惠性給與，而係具有經
03 常性之勞務對價。又原告係依上開規定終止與被告間之勞動
04 契約，自得依就業保險法第11條第3項規定，請求被告開立
05 非自願離職證明；另原告復依勞基法第19條規定，請求被告
06 發給記載有關原告工作職務、年資及不得記載不利勞工就業
07 事項之服務證明。

08 (三)原告請求給付項目及其金額：

09 1.工資差額：17,317元：

10 因被告僅給付原告至110年4月4日之工資，然兩造之勞動契
11 約係於110年4月15日終止，則被告應給付原告110年4月5日
12 起至110年4月15日之工資。又原告該月工資應為23,610元
13 (計算式：47200元÷30日×15日=23610元)，扣除被告已給
14 付原告當月工資6,293元後，尚積欠原告17,317元(計算
15 式：23610元－6293元=17317元)，並未給付。

16 2.資遣費差額：3,839元

17 原告於被告處任職自106年10月17日起至110年4月15日止，
18 年資為3年又6個月，平均工資為48,724元，又依勞工局資遣
19 費試算表所示，新制資遣費基數為1又3/4，是應領資遣費為
20 85,267元【計算式：48724元×(1+3/4)=85267元】，又
21 被告僅給付原告81,428元，尚欠3,839元(計算式：85267元
22 -81428元=3839元)。

23 3.加班費差額：

24 (1)原告所為之工作性質為物流業，此行業屬性為機動性、變動
25 性較大、並且需隨時待命的工作，並非如內勤行政人員，可
26 以事先預知可能需要加班的情況。蓋從司機派遣到貨物追蹤
27 都強調即時性和準確性，且客戶臨時需求也要原告臨時協調
28 加派車輛、人力。基於工作屬性所致，以時效性及必要性來
29 說，是不可能完全可以等主管事先同意，或是事先人資簽核
30 過後，同意加班才加進行加班，諸如：因交通阻塞，嚴重影
31 響司機配送及收貨，原告需要及時調度或是聯絡客戶等待；

01 客戶來電詢問追蹤貨物進度、或是司機到達目的地，卻無人
02 收貨、數量不對，皆需要及時回報，以上這些狀況，都是在
03 明知被告公司有加班申請制，亦有事先按照公司流程申請加
04 班，但是被所屬主管拒絕、甚至退加班單。況原告在下班後
05 也需要隨時待命處理公事，隨時等待提供勞務之時間，此時
06 間仍應屬工作時間，諸如：客戶於原告下班之後，對於貨物
07 的資訊或數量，臨時的更改或增加時，原告必須緊急連絡調
08 配車趟，尋找可協助配送之司機、聯絡各項窗口等事宜，及
09 時間緊迫的指定時間取件、緊急的貨物配送等；此類型的工作
10 狀況，雖在工作場域之外，也不在正常工作時間之內，但
11 原告所做的事情本質即為工作，也有處理工作的事實，在家
12 使用通訊軟體、手機電話聯絡溝通處理工作之事，理應計入
13 工作時間。因此，原告於107年5月至110年3月間有超時工
14 作加班，此有附件12所示之出勤記錄表實際勞務時間計算之
15 時數計算表可稽（見本院卷四第76至99頁）；另原告於下班
16 時仍須使用LINE通訊軟體處理公務，故亦有在工作場所外加
17 班，此亦有LINE截圖暨其加班明細表可稽（見調解卷二第9
18 至1003頁、本院卷一之一第98至451頁、本院卷一之二第92
19 至774頁、本院卷四第100至220頁）；再者原告於被告之資
20 遣預告休假期間即110年3月6日起止，亦有加班事實，此有1
21 10年3月9日起至同年月26日止之LINE通訊截圖及其統計表可
22 知（見調解卷一之二第970至990頁），惟被告並未給付此部
23 分之加班費。

24 (2)關於出勤記錄表所載時間之加班費228,231.1元：

25 ①被告公司雖採取加班申請之制度，但實際上原告有延長工時
26 工作時，被告公司均不讓被告申請加班。且有關加班申請制
27 是否合理，一般多認為，只要勞工有在正常工作時間外，延
28 長工作時間，無論基於僱主明示或可得推知之意思或僱主明
29 知或可得而知勞工在其指揮監督之下之工作場所延長工作時
30 間提供勞務，卻未制止或為反對之意思表示，均應認僱主負
31 有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工時工資之義務，不

01 因僱主採取加班申請制而有所不同。亦即，只要勞工有延長
02 工作加班之事實，而僱主未違反對或制止而予以受領，應認
03 為雙方已就延長工時達成合致的意思表示。故依被告所提出
04 之出勤記錄表所示，該出勤記錄表中有主管簽名之核准及認
05 可，自足以佐證被告有明示或默示同意原告之加班行為。

06 ②進而，依被告提出原告107年5月至110年3月5日止之出勤記
07 錄表（見調解卷一第225至258頁之被證6）所示之出勤時
08 間，以時薪每小時197元計算，此部分加班費金額應為228,2
09 31.1元（詳如本院卷四第76至99頁之附件12）。

10 ③關於原告於107年5月至110年3月間以LINE通訊軟體聯繫及處
11 理事務之加班費236,049.4元：

12 ①勞工實際從事勞動之時間，除實際從事勞務外，尚包括待命
13 及備勤時間。所謂「待命時間」係指勞工基於特別約定或依
14 僱主指示，在特定時間內於僱主指示之地點等候，遇有必要
15 情況隨時處理僱主交付之工作。所謂「備勤時間」係指勞工
16 具備某程度之戒備與留意，須隨時為僱主盡力、受其支配或
17 利用之情形；從勞動保護角度而言，勞工無法於此期間隨意
18 支配自己之時間。上述兩者情形，皆屬工作時間之範圍。若
19 因此使勞工之工作時數超過正常工作時間，僱主即應給付勞
20 工延長工時之工資。而原告自107年5月至110年3月間，經常
21 在下班後，仍需在LINE上接受公司指示之訊息處理公事，顯
22 見被告應已默示同意原告加班，又原告根據原證12、原證3
23 6、原證40等LINE截圖所製作之原證55表格（見本院卷4第10
24 0至220頁），乃可證明因處理眾多群組，常需要多方聯絡，
25 包括等待、備勤時間所需要之連續性工作樣態，自應得以連
26 續工時請求加班費用；且用LINE溝通工作，本非原告所能控
27 制時間，原告致電或是訊息時間，亦有可能因為對方耽誤而
28 延遲工作完成時間，故不應以單則訊息固定時間來論定加班
29 費，而是應以接收指示到完成工作的區段時間來計算工時方
30 為合理。

31 ②另原告使用LINE溝通處理工作事項，不論於平日或休息日與

01 例假日經常處於備勤狀態與待命狀態，蓋客戶一旦有需求，
02 並不會因為原告當天是休假日而有所不同，諸如：原證36邱
03 明和+文龍+joyhuang1017於109年12月23日（當天為原告補
04 休假之日），客戶10時21分緊急連絡原告，謂：今天只能兩
05 車嗎？我做好三車了，原告於10時27分聯絡客戶進行確認，
06 後開始思考協尋可配合之區配商，於10時39分詢問區配商邱
07 明和，區配商回覆無法配合，原告繼續思考可能人選，於下
08 午14時51分、14時57分再度與區配商文龍聯絡溝通、直到晚
09 間23點多，翻閱三人同一天之對話紀錄(請參原證36)，再翻
10 閱原證41之通訊軟體請求費用統計表，可以看出原告當天處
11 理公事時間之密集與頻繁，已經占用原告當天補休假一整天
12 之時間，雖然為補休假日，但是原告仍然處於工作狀態之
13 中，因為需多方溝通等待回覆，將結果告知客戶，與確認車
14 輛司機安排，加上期間尚有回覆其他窗口訊息，原告已完全
15 無法運用此一補休假日，然被告卻將占用原告補休假日一整
16 日的所有瑣碎時間皆以3分鐘、5分鐘做計算，顯然與原告所
17 實際付出的時間以及隱形成本，差距甚遠。另110年1月1日
18 為國定休假日，從原證41之通訊軟體請求費用統計表（見本
19 院卷一之二第776至994頁）中，可以看出原告每個小時均在
20 處理工作上事務，從早上8時到下午接近17時，原可整天自
21 由運用的時間主權，因為處理這些訊息、電話，而成為未休
22 假的狀態，但若如被告所述，當天只有4則訊息、通話分鐘
23 數45分鐘，即使被告以雙倍工資計算，計算總額亦僅為114
24 分鐘工時，亦不甚合理。故原告雖在國定假日（依其提出之
25 原證55所示，係僅指每年之1月1日、10月10日，見本院卷四
26 第100至221頁）、休息日、例假仍須多方溝通等待回覆其他
27 窗口，將結果告知客戶，與確認車輛司機安排，加上期間尚
28 有回覆其他窗口訊息，原告無法運用此一休假日，故無論原
29 告在該休假日之工時為何，除當日工資外，自應加計一日工
30 資之加班費。

31 ③故原告主張此部分之加班費，詳如原證55即原告以通訊軟體

01 處理所示之加班費236,049.4元（見本院卷四第100至221頁
02 之原證55）。

03 (4)關於資遣預告期間休假加班費18,912元：

04 原告自被告片面告知資遣時起，於特休假期間即110年3月9
05 日至同年3月26日止仍有於110年3月9日至12日、15日、16
06 日、18日、19日、22日、23日、24日、26日等12日出勤工
07 作，每日工作約8小時。則原告於被告主張之資遣期間所得
08 領取之加班費應為18,912元（計算式：197元/時×8時×12日
09 =18912元，見本院卷(-)之二第988至990頁之原證44）。

10 4.綜上，原告得請求被告給付之金額，合計為504,318元（計
11 算式：17317元+3839元+228231.1元+236049.4元+18912
12 元=504348.5元）。

13 (三)為此，爰依勞基法第22條、第39條、第40條、第17條、勞工
14 退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第19條、就業
15 保險法第11條第3項等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：
16 1. 被告應給付原告504,348.1元，及其中469,438元部分自調
17 解聲請狀送達之翌日起至清償日止、及其中34,910.5元部分
18 自準備書(九)狀送達之翌日起至清償日止，均按年息5%計算
19 之利息。2. 被告應開立非自願離職證明書予原告，並於其上
20 記載終止理由為：勞動基準法第14條第1項第6款，終止日為
21 110年4月15日。3. 被告應開立服務證明書予原告，並於其上
22 記載勞工姓名、身分證字號、出生年月日、服務起迄期間及
23 擔任職務，不得記載不利於原告之事項。4. 被告應提撥1,03
24 9元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

25 二、被告則以：

26 (一)原告任職期間係負責聯繫、安排客戶託運貨物運送及管理被
27 告大園倉庫貨物進出與安置，然原告因未維護客戶棧板進出
28 倉庫統計資料，而無法掌握客戶棧板數量屢次發生無法歸還
29 棧板予客戶之異議，致被告需另外購置棧板歸還客戶；另經
30 常不理會客戶提出之需求與問題而造成客訴，此有原告填具
31 之改善單（見調解卷一第201、203頁）可資證明。且原告對

01 於其失職行為經主管溝通並協助改善一事，惟仍不服從主管
02 之工作指揮，造成被告管理困難，亦有原告提出其與被告公
03 司許經理對話LINE截圖：「許經理：你不服我現場指揮跟我
04 大小聲就已經沒辦法勝任此工作，…」等語可供參照（見調
05 解卷一第129頁）。是原告之上開行為已違反雙方勞動契約
06 第12條第1項第1款：「乙方（即原告）於受僱期間應履行下
07 列忠誠勤勉義務：一、乙方應確實遵守勞工安全衛生法及甲
08 方公司（即被告）工作規則之一切規定，並保證依誠信原
09 則，忠實執行職務，保持職業道德，精進專業技能，提升績
10 效水準，維護企業形象，並進善良管理人注意義務，完成甲
11 方交辦事物，服從甲方只是為相關工作之辦理，同時積極地
12 增進甲方之合法利益並消極地避免或減少甲方不必要的損
13 害，不得有怠惰、失職或其他不當行為。若因乙方過失造成
14 甲方遭客戶扣款者，乙方須賠償甲方扣款損失，如有損害物
15 品時，乙方應負全責。」之約定，且已無法勝任其所擔任
16 工作，故被告依勞基法第11條第1項第5款規定，由被告主管
17 許原庭於110年3月5日通知原告並預告將於同年4月4日終
18 止兩造間勞動契約，惟原告於上開預告期間提起勞資爭議調
19 解，故被告方從寬同意兩造勞動契約間之終止日期為原告所
20 主張之111年4月15日。

21 (二)關於工資部分：

22 原告之正常工時工資為每月45,000元，至其所述之差額2,20
23 0元乃「伙食補助」並無勞務對價性，不能計入原告之正常
24 工時工資。故被告已給付原告自110年4月1日起至同年4月4
25 日止之工資應為6,000元（計算式：45000元÷30日×4日＝600
26 0元），又被告已於110年5月10日連同福利津貼293元（計
27 算式：2200元÷30日×4日＝293元）支付完畢，是原告請求給
28 付積欠工資即屬無據，若認兩造勞動契約已於110年4月15日終
29 止，則工資差額應為22,500元，加計福利津貼1,100元（每
30 月2,200元），共計23,600元，扣除原告已受領6,293元【計
31 算式：工資（45000元/30日×4日）＋福利津貼（2200元/30

01 日×4日) = 6293元】，則所短少工資應為17,307元。

02 (三)關於資遣費部分：

03 雖原告主張：被告尚欠伊資遣費3,839元云云，然原告之每
04 月正常工時工資為45,000元，其離職前六個月（109年10月
05 至110年3月）之工資分別為45,000元、45,000元、45,000
06 元、49,762元、49,384元、45,000元，故月平均工資應為4
07 6,530元。並參酌至110年4月4日之年資基數，則資遣費應為
08 80,717元，又原告已受領81,428元，已逾上開資遣費金額，
09 是原告主張被告尚欠3,839元並無理由。縱認兩造間勞動契
10 約於110年4月15日終止，則被告上開所給付資遣費81,428原
11 之基數為1.75，亦優於法規所定基數1又529/720，併此敘
12 明。

13 (四)關於加班費部分：

- 14 1. 依勞基法第32條第1項規定意旨，勞工延長工時應經勞雇雙
15 方之同意。另依兩造約定之勞動契約第18條第1項約定：
16 「乙方（即勞方）因工作而有延長工時或假日出勤之必要
17 者，應於當日正常工作時數終止之時間或前一日詳實依式填
18 寫加班申請單，並敘明加班事由、加班內容及加班所需時
19 數，經權限主管核准後，始得加班，並報支加班費。」；又
20 依被告「員工考勤管理辦法」第6.8.1.3條約定：「加班申
21 請流程6.8.1.3.1 配合工作需加班時，應於每日正常工作結
22 束前至系統內填寫加班預告單，承單位主管核准。6.8.1.3.
23 2 配合加班工作後，應至系統內填寫加班申請單，輸入加班
24 類型、加班日期及時間及原因別等欄位，並檢附經核准之加
25 班預告單，成單位主管核准。」（見調解卷一第223至224
26 頁），可知，若原告延長工時應依上開規定完成申請程序，
27 並經單位主管核准始可請求被告給付加班費。則原告逕自延
28 長工時，被告自無給付原告加班費之義務。復依勞基法第
29 35條第1項前段規定暨上開被告之員工考勤管理辦法6.8.1.
30 2.規定，原告平日加班起算時間應為下午5點30分起算。
- 31 2. 另原告依照原證12等之其與客戶、司機及區配商間之群組對

01 話而主張有加班事實，然被告並未於下班時間透過LINE交付
02 原告工作，原告亦無提出於下班時間因未回覆客戶訊息而遭
03 處罰之證據，僅基於自身無端臆測，擔心對於客戶、區配商
04 傳來的臨時訊息不予理會，而後所造成的損失，會遭到被告
05 追責，而逕行通過LINE與客戶、區配商、司機等人聯繫。況
06 原告亦未依勞動部所頒布「勞工在事業場所外工作時間指導
07 原則」第2點第7項規定：「勞工正常工作時間結束後，雇主
08 以通訊軟體、電話或其他方式使勞工作，勞工可自行記錄工
09 作之起迄時間，並輔以對話、通訊記錄或完成文件交付記錄
10 等送交雇主，雇主應即補登工作時間記錄。」處理，亦難認
11 為原告可據此向被告請求加班費。原告若擬以LINE之訊息或
12 通話紀錄作為其加班之證據，首應證明在個別LINE群組中，
13 被告有透過LINE指示或同意原告加班工作，否則即與雙方簽
14 訂之勞動契約及被告公司規定員工加班應經主管核准之工作
15 規則不符，原告應不得據此而向被告請求給付加班費。

16 3. 退步言之，若鈞院認就LINE對話或通話部分，兩造有合意加
17 班之情，則分述如下：

18 (1)依原告工作內容主要為接收到客戶透過電子郵件、Line通訊
19 軟體中的私訊及客戶群組發送的出貨訊息、派車訊息後，根
20 據內容聯繫被告站所、區配商等合作對象，再通過被告電腦
21 系統製作託運標籤。而原告之整體工作流程，發送訊息連絡
22 相關人員僅需數分鐘即可完成，若某一站所或區配商無法配
23 合派車，則繼續聯繫另一站所或區配商，直至確認派車訊息
24 即可。原告雖具狀主張「有時得自己央求司機幫忙（前提是
25 原告本身需具有一定的人脈和交情，是為原告之工作經驗累
26 積）」等語（參本院卷一之一第8頁），惟被告公司與區配
27 商等合作對象間，簽訂有合約約定雙方合作事項及權利義務
28 關係，被告公司人員依照該等合約約定，執行其日常工作即
29 可，縱然有時需要被告公司人員與區配商、司機多作協調，
30 亦應非屬常態之工作行為，而此等非常態之工作行為，不應
31 作為原告主張其需耗費大量工作時間之論據。另關於被告之

01 託運標籤製作系統操作方式為，由被告公司人員在網頁第一
02 個頁面中，於相關欄位中輸入出貨日期、客代編號、收件
03 人、地址、電話、件數、板數等相關訊息，並於次一個頁面
04 確認前開輸入之訊息正確及完整後，按下「列印」鍵，即可
05 製作完畢一則標籤，此有託運標籤製作網頁截圖可查（見本
06 院卷二第576至578頁之被證13），且對於較長合作之客戶，
07 系統中皆保存有完整的托運標籤記錄，可直接帶入使用，無
08 需操作人員反複輸入；原則上，經常使用該系統之人員，製
09 作一則標籤整體流程若僅需2分鐘至3分鐘的時間，基於原告
10 在被告公司任職三年有餘，及原告自陳其對工作之熟練掌握
11 程度，操作系統之熟練度亦應當僅需2至3分鐘的時間即可製
12 作完一則標籤，則被告前以5分鐘為較為寬鬆標準，計算原
13 告於Line訊息所呈現之標籤工作時數，實則每則標籤至多應
14 以3分鐘計算已足。另就Line訊息而言，觀諸原告提出之每
15 則Line訊息所示字數，除少數訊息有收件人姓名、電話、地
16 址等較多字數訊息（此等收件人訊息，亦可能客戶提供，原
17 告轉貼）外，大多數是十個字左右的對話，故依一般經驗法
18 則，輸入一則十個字的訊息，亦不應超過2至3分鐘，而被告
19 業已用較寬鬆的3分鐘標準計算，亦屬合理。亦即，若認原
20 告可依LINE對話記錄截圖證明原告有加班事實，則應以原告
21 回覆一則訊息3分鐘、製作一紙運送標籤貼紙5分鐘為基準。
22 並以月薪45,000元（即時薪188元，元以下四捨五入），連
23 同其以LINE通話時間（以秒數累算）合計計算之，此可參被
24 告所製附表34至36之加班核對表（見本院卷五第222至265
25 頁）。

26 (2)又原告主張於平時、休息日、例假有「延長工時」者，應以
27 原告受其直屬公司主管陳紹華、李慧玲之「要求或指示」為
28 限，故計算其加班費，應以「原告與直屬主管之對話記錄」
29 及「群組內有直屬主管之對話記錄」之日期為為限。另計算
30 加班費方式如下：若原告於平日加班，則加班時數在2小時
31 以內者，按平日每小時平均工資額加給3分之1。若加班時數

01 超過2小時部份，按平日每小時平均工資額加給3分之2；若
02 原告於節假日加班，以兩倍工資計算（此部分參被告附表34
03 至36、附表38之說明欄，見本院卷五第224至265頁、第294
04 至370頁）。

05 (四)並聲明：請求駁回原告之訴。

06 三、兩造不爭執之事實：

07 (一)原告於106年10月17日起受僱任職於被告，擔任專員，原告
08 主要工作內容為聯繫安排客戶託運貨物運送及管理被告位於
09 大園倉庫貨物進出與安置（見調解卷一第193頁）。

10 (二)原告於110年3月5日經被告公司主管於110年3月5日下班時口
11 頭通知原告資遣，並預告於110年4月4日終止兩造間之勞動
12 契約。原告乃於110年3月9日向桃園市政府勞工局申請勞資
13 爭議調解，被告於同年4月1日收受勞動調解之通知，依照勞
14 資爭議處理法第8條規定，被告同意原告於110年4月15日以
15 勞基法第14條第1項第6款規定合法終止兩造間勞動契約（見
16 本院卷一第12頁、卷五第418頁）。

17 (三)被告於110年5月10日給付原告110年4月份薪資（包括伙食補
18 助）合計為6,293元及於110年5月3日給付資遣費81,428元。

19 (四)原告任職期間之每星期六為約定之休息日、例假為星期日
20 （見本院卷一第498頁）。

21 (五)原告於110年3月9日申請勞資爭議調解，並於110年4月15日
22 經桃園市政府召開勞資爭議調解會議，然調解不成立（見調
23 解卷一第19至20頁）。

24 (六)原告任職被告公司期間之直屬主管，計有：楊志偉（處
25 長）、曾楷程（經理）、陳紹華（倉庫經理）、陳允旭（協
26 理）、李笠弘（倉庫經理）、李慧玲（倉庫經理）、章瑋倫
27 （經理）等人（見本院卷三第246頁、第450頁）；非直屬主
28 管，計有伍肇基、林建宏（台中倉經理）、林淑雅（副
29 理）、張吳騰（協理）。

30 四、得心證之理由：

31 (一)原告得請求被告給付之工資差額為17,307元：

01 1.按工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
02 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
03 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞動基準法第2
04 條第3款定有明文。準此，勞動基準法所稱之工資，乃指勞
05 工因工作而獲得之報酬，則雇主給付勞工之各項費用，是否
06 係屬工資，自應以雇主給付之費用，與勞工所提供之勞務
07 間，是否具有對價關係，及在制度上是否有經常性者，以資
08 判斷，尚不因雇主形式上所用名稱為何而受影響。故勞工因
09 工作所得之報酬，倘具有「勞務對價性」及「給與經常性」
10 二項要件時，依法即應認定為工資，而於判斷給付是否為
11 「勞務之對價」及「經常性之給與」，應依一般交易觀念決
12 定之。

13 2.經查，原告主張：除依薪資單所列之底薪與各項津貼，合計
14 45,000元為每月固定工資外，任職期間每月另有領取伙食補
15 助費2,200元亦為薪資之一部分，其入帳名目或為伙食補
16 助、其他付款、獎金紅利、伙食補助、伙食或薪資轉帳（10
17 6年11月至109年1月之金額為1,800元、109年2月至110年3月
18 之金額為2,200元），乃是原告因工作而獲得之報酬，且屬
19 於經常性的給予，不因給付名目而影響具有工資之性質，已
20 符合勞務對價及經常性兩要點，應屬工資，每月正常工時工
21 資為47,200元等語。被告固不否認依據薪資單所載之「現場
22 津貼」2,000元、「底薪」29,600元、「職務津貼」10,000
23 元、「伙食津貼」2,400元與「全勤獎金」1,000元，合計4
24 5,000元為原告每月正常工時工資，惟否認每月所給付「伙
25 食補助」2,200元為工資，並辯稱：其係依據被告公司之
26 「員工福利補助辦法附件一之伙食補助」給員工獎勵性質的
27 福利津貼等語。

28 3.又依據兩造於109年6月23日簽訂之勞動契約第四條（薪資待
29 遇）約定：「甲、乙（即原告）雙方為月薪制，試用期間每
30 月元，試用期滿經正式僱用後自109年3月1日起調整為每月4
31 5,000元。（一）底薪36,600（二）職務津貼5,000（三）專

01 業加給：0（四）伙食津貼：2,400（五）全勤獎金1,00
02 0…」（見調解卷一第193頁）；再依原告所提出之109年9月
03 至110年3月間之薪資明細表所載應付項目均為現場津貼、底
04 薪、職務津貼、伙食津貼及全勤獎金等項（見調解卷一第10
05 9至114頁），亦與上開勞動契約所約定之薪資待遇相符，堪
06 認，上開應付項目乃屬工資無疑。至原告所主張之伙食補助
07 2,200元部分，並非兩造於勞動契約所約定之固定薪資項
08 目，則其是否屬工資之一部分，應依其是否具備勞務對價性
09 與經常性給與之要件而定，惟原告每月所領取伙食補助費，
10 係被告依據「員工福利補助辦法」中附件表單之福利簡表所
11 列北區補助2,200元（見調解卷一第205至215頁），而觀諸
12 該補助辦法，此伙食補助與被告給予員工之保險補助、結婚
13 補助、喪葬撫卹、醫療補助及三節禮金等屬於勞基法施行細
14 則第10條所列舉之恩惠性給予項目同列為員工補助項目，且
15 補助對象並不包括司機，亦區別北區補助2,200元與中南區
16 補助2,000元各有不同，顯與固定薪資項目對於被告員工均
17 可一體適用之情形有別，已徵該伙食補助是否具備勞務對價
18 性，並非無疑。

19 4.且被告辯稱：固定薪資結構中之基本薪資、伙食津貼、職務
20 津貼，均作為請假扣款基數項目（依當月份之日曆天計算請
21 假扣款金額），會因員工是否請假而扣款亦有所不同（另全
22 勤獎金與現場津貼係根據當月員工出勤情況及外勤情況另外
23 發給的款項，不計入請假扣款計算範圍），此有被告所提出
24 原告之請假卡及出勤簽到表為憑（本院卷五第408頁、卷一
25 第534頁、第537頁、調解卷一第231頁），並辯稱：原告於1
26 07年1月薪資單記載「請假扣款」（誤載為請款扣款）3,774
27 元，全勤獎金0元（見該陳報狀被證22第4頁），該扣款係基
28 於原告於108年1月8日至同年月10日，共請事假3天而扣款
29 【（基本薪資30600元+職務津貼6000元+伙食津貼2400元）÷
30 31天×3天=3774元】、107年4月薪資單記載顯示「請假扣
31 款」1,367元、全勤獎金500元（見該陳報狀被證22第7

01 頁)，該扣款係基於原告於107年4月11日請事假1天而扣款
02 【（基本薪資30600元+職務津貼8000元+伙食津貼2400元）÷
03 30天×1天=1367元】、107年12月薪資單記載顯示「請假扣
04 款」992元全勤獎金625元，（見該陳報狀被證22第15頁），
05 該扣款係基於原告於107年12月22日請病假一天，於同年月2
06 6日請病假半天，而扣款【（基本薪資32600元+職務津貼600
07 0元+伙食津貼2400元）÷30天×1.5天=992元】等語，經互核
08 比較，上開扣款項目中確實並無「伙食補助」之扣款項目，
09 顯見被告所發給之「伙食補助」並未以員工是否出勤提供勞
10 務而影響所領取之金額，可徵，該款項與勞務提供間並無對
11 價性可言。是被告辯稱：伙食補助並非工資一部份，而係恩
12 惠性給予性質之補助等語，似非虛言。

13 5.又原告所領取之固定薪資中，業已列計「伙食津貼」2,400
14 元作為勞務對價之工資一部份，而另將伙食補助增列在員工
15 補助項目中，顯然有意與列在固定薪資之伙食津貼區別對
16 待。再則，衡諸常情一般公司發放薪資至員工薪資帳戶時，
17 多為統一以一筆金額發放，以避免增加會計作業負擔及匯款
18 費用。然觀原告提出之存戶交易明細表（見調解卷一第117
19 至128頁）所示：被告自原告任職時起至離職時止，「伙食
20 補助」款項均係與工資部分在同日分二筆或以「薪資轉帳」
21 與「伙食補助」、「伙食」與「薪轉」、「其他付款」與
22 「薪資轉帳」、「伙食補貼」與「薪資轉帳」等名目發放，
23 可知，被告亦有意將「伙食補助」款項另薪資以外名目發
24 放，而非作為勞務對價。是以，被告抗辯：伙食補助之項
25 目，並非工資一部份等語，尚非無據，進而，原告之每月正
26 常工時工資為45,000元。

27 6.又兩造間勞動契約之終止日期為110年4月15日，兩造並不爭
28 執，又原告之正常工時工資為45,000元，已如前述。基上，
29 原告於110年4月份之薪資，即4月1日至4月15日工資應為22,
30 500元（計算式：45000元÷30日×15日=22500元），另加計
31 伙食津貼1,100元（計算式：2,200÷30日×15日=1100元），

01 共計23,600元（計算式：22500元+1100元=23600元）。再扣
02 除被告已於110年5月10日給付原告110年4月份之工資及伙食
03 補助，共計6,293元，為兩造所不爭執。故被告尚應給付原
04 告110年4月工資差額為為17,307元（計算式：23600元-6293
05 元=17307元），此亦為被告所不爭執，應屬有據。

06 (二)原告請求被告給付資遣費差額17,317元：

07 1. 按勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應
08 依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼
09 續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
10 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計
11 給之；未滿一個月者以一個月計，為勞動基準法第11條、第
12 17條所明定；又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條
13 例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但
14 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24
15 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發
16 給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最
17 高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之
18 規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。次按平均工
19 資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該
20 期間之總日數所得之金額，勞基法施行細則第2條第1款定有
21 明文。

22 2. 經查，原告依據勞基法第14條第1項第6款之規定，終止與被
23 告間之勞動契約，揆之前開規定，原告請求被告給付資遣費
24 自應准許。又兩造勞動契約終止日為110年4月15日，又原告
25 109年10月至110年3月月工資各為45,000元、45,000元、45,
26 000元、49,762元、49,384元、45,000元，此有原告薪資明
27 細表在卷可稽（見本院卷三第443至444頁），則原告離職前
28 六個月應自109年10月15日起至110年4月14日止計算之平均
29 工資為46,125元【計算式：(45000/31×17)+45000+45000+
30 49762+49384+45000+(45000/30×14)÷182×30=46125，元
31 以下四捨五入】；另原告資遣費之新制基數為1又3/4，則原

01 告得請求被告給付之資遣費應為80,719元，又原告已自被告
02 處受領資遣費81,428元，此為兩造所不爭執，已如前述，並
03 逾上開得請求之資遣費金額，是原告主張被告尚欠3,839元
04 之資遣費，並無理由。

05 (三)原告得否依出勤記錄表之記載，請求被告給付加班費？

06 1.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
07 雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條固定有明文。其立
08 法理由明揭：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時
09 間、休息等事項，應於勞動契約中約定(勞基法施行細則第7
10 條第2款參照)。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之
11 下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提
12 供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工
13 就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上
14 班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具
15 有管理之權，且依勞基法第30條第5項及第6項規定，尚應置
16 備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞
17 工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇
18 主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利
19 及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強
20 之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定
21 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
22 主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工
23 係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列
24 入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管
25 理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工
26 所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」。
27 又上開勞動事件法雖於109年1月1日起施行，惟該法第51條
28 第1項規定，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。故原
29 告請求以出勤紀錄表所記載出勤時間計算之107年5月至108
30 年12月31日加班費仍有前揭勞動事件法第38條規定之適用，
31 先予敘明。揆諸上開規定之立法理由可知，勞工得依出勤紀

01 錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內執行職
02 務，惟仍容許雇主就其並未同意抑或命勞工或可得而知勞工
03 在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞務一事舉反
04 證加以推翻。亦即，雇主如提出就員工加班申請制一事已經
05 預先以勞動契約、工作規則或其他管理資料加以規範，且勞
06 工獲推定出勤之時間與雇主依勞動契約、工作規則或其他管
07 理資料不符之證據時，堪認，雇主已提出反證而推翻上述勞
08 工業經雇主同意於該期間內執行職務之推定。且勞工有無加
09 班之必要，其主管最為瞭解，如勞工於上班時間怠忽工作，
10 下班後方加班完成，圖領加班費，顯非妥適，故規定勞工加
11 班應經其主管核准之必要，則雇主為減少不必要之加班，採
12 預防措施，於員工考勤辦法中規定延長工時應事先一定期間
13 內申請經同意後始准，於法並無不合。

14 2.經查，依據兩造間勞動契約第18條（加班申請）約定：『乙
15 方（即原告）因工作而有延長工時或假日出勤之必要者，應
16 於當日正常工作時數終止之時間前或前一日詳實依式填寫
17 「加班申請單」，敘明加班事由、加班內容及加班所需時
18 數，經權限主管核准後，始得加班，並報支加班費。乙方有
19 加班工作之需要時應依甲方（即被告）規定申請加班，未按
20 流程私自加班出勤者，甲方不給與加班費。乙方未依規定申
21 請加班出勤致甲方遭受裁罰處分者，乙方應賠償甲方所受裁
22 罰處分之罰緩。』；另被告公司就有關員工工作時數、考
23 勤、休假、請假、排班及調班、加班及換休之規範，另定有
24 「員工考勤管理辦法」，依該辦法第6.8.1.3加班申請流
25 程：「6.8.1.3.1配合工作須加班時，應於每日正常工時結
26 束前先至系統內填寫加班預告單，呈單位主管核准。6.8.1.
27 3.2配合工作加班後，應至系統內填寫加班申請單，輸入加
28 班類型、加班日期及時間及原因別等欄位，並檢附經核准之
29 加班預告單，呈單位主管核准。』，此有被告提出勞動契約
30 暨員工考勤管理辦法附卷可參（見調解卷一第196頁、第219
31 至224頁）。顯見，被告就其勞工於工作地點有延長工時需

01 要時，業已制訂上開加班申請方式，且原告自任職起亦承認
02 曾有依上開程序提起加班申請，此有被告提出原告及其他同
03 仁於108年6月至109年10月間加班作業提報表在卷可參（見
04 本院卷四第563頁、卷三第19至43頁）。揆諸前揭說明，原
05 告既已明知上開規定，且於任職期間曾依上開規定提出加班
06 申請，自難謂無須受勞動契約及其考勤管理辦法之拘束，本
07 應於工作場所有加班需求時應填載加班申請單而呈主管核
08 准。

09 3.原告雖稱：出勤記錄表有經被告公司主管簽名，理應推定被
10 告明知或可得而知同意出勤記錄表所載平日上班時間超過8
11 小時以上者為加班之事實等語。而被告雖並未爭執原告提出
12 之出勤紀錄表所載下班打卡時間之真正，然因被告有員工考
13 勤辦法規定申請加班之一定程序，業經本院認定如前，且被
14 告抗辯：在被告使用紙本出勤紀錄表期間，員工每日自行記
15 錄上班及下班時間，係於每月之月底將當月出勤紀錄表交給
16 主管簽核，主管收到出勤紀錄表時，實際上無法實質核對確
17 認該員工所填寫之每日上班及下班時間是否正確，僅能依該
18 員工表定的工作時間形式上確認及簽核，無法以簽署之下班
19 時間作為加班記錄，故係透過加班申請制度來管控員工加班
20 情形等語，亦即，員工每日如有加班必要，需事先向主管申
21 請並取得主管同意，或者員工亦可於加班結束後，事後向主
22 管申報並取得主管同意，藉此即時具體確認及掌握員工加班
23 時間、加班原因，此被告上開所述須依加班申請制管理等
24 情，亦非無據。況被告於108年11月後已將員工出勤記錄變
25 更為線上打卡方式，員工線上打卡後並無須主管審核，逕由
26 電腦系統自動核對上下班時間，亦無從推論公司主管已依線
27 上打卡記錄同意原告加班。再因勞工停留在公司原因多端，
28 有工作、有非工作，其停留於工作場所超過正常工時8小時
29 之時數，尚難遽認原告已依被告之指示或得其同意而為加
30 班，附此敘明。

31 4.原告雖稱：其申請加班都是固定週六值班，因該時間值班，

01 被告才會准許，平常日未申請加班，係因申請會遭主管退加
02 班單等語。惟依據被告所提出員工加班申請單所示，可知原
03 告除有於週六及休假日因值班而加班外，另曾分別於如下之
04 平日加班：107年9月10日（星期一）申請小蒙牛出貨加班3
05 小時、107年9月11日（星期二）申請小蒙牛出貨加班4小
06 小時、107年10月26日（星期五）申請小蒙牛出貨加班2小時、
07 107年10月29日（星期一）申請春保出貨加班2小時、另於10
08 7年10月1日至31日間共申請加班20小時（扣除上開同月26
09 日、29日）、107年11月1日、2日（星期四、五）各申請加
10 班2小時、107年11月14日（星期三）申請小蒙牛出貨加班4
11 小時、107年11月15日（星期四）申請小蒙牛出貨加班5小
12 小時、107年11月30日（星期五）申請小蒙牛出貨加班4小時、
13 另於107年11月1日至30日間共申請加班17小時（扣除上開同
14 月1、2、14、15、30日，每日固定加班1小時）、108年1月7
15 日至同年月10日（星期一至星期四），合計加班3小時、108
16 年9月17日（星期二）申請11時至13時之加班2小時、108年1
17 0月15日（星期二）申請17時至19時之加班2小時、108年11
18 月14日（星期四）有申請17時至19時之加班2小時、109年1
19 月9日（星期四）有申請加班17時至19時之加班2小時、109
20 年1月16日（星期四）有申請加班17時30分至20時30分之加
21 班3小時、109年1月20日（星期一）有申請17時30分至19時3
22 0分之加班2小時、109年2月26日（星期三）有申請17時30分
23 至21時之加班3小時30分、109年3月16日（星期一）有申請1
24 7時30分至21時之加班3小時30分、109年3月25日（星期三）
25 有申請17時30分至19時之加班1小時30分、109年4月1日（星
26 期三）有申請17時30分至19時30分之加班2小時、109年4月2
27 9日（星期三）有申請17時30分至19時之加班1小時30分、10
28 9年4月30日（星期四）有申請17時30分至21時之加班3小時3
29 0分（見本院卷三第380至382頁、第384至385頁、第30、2
30 8、26、45、48、51、53頁）；且參上開加班申請單簽核之
31 主管除由李慧玲經理簽核外，另有陳紹華經理曾於107年4月

01 到同年6月簽核原告的加班申請單、陳允旭協理於107年9月
02 到同年11月簽核原告的加班申請單、李笠弘經理於107年12
03 月到108年1月簽核原告的加班申請單；且不乏有同原告同地
04 點之同仁，諸如：李東洲、鄧淑玲、王姿涵、劉欣怡、李慧
05 玲、陳偉福、伍肇基、劉中興、魏孝昇、翁紹廷、李順榮、
06 呂易蓉、麥慶年等其他被告之員工於平日申請加班（見另冊
07 即被告陳報二狀被證26所示之加班作業提報表、延時加班提
08 報表），足徵，原告所述被告會退加班單之情事，已非無
09 疑。況證人即被告公司之副理劉易洛於111年6月17日言詞辯
10 論期日到院具結證稱略以：伊於108年任職時擔任專員，工
11 作內容是司機、車輛的調派，還有站所的聯繫，原告當時擔
12 任代經理，伊等是在倉庫合併後才一起共事過，大概是在10
13 9年5月，知道確實要加班的話可以跟公司申請加班費，平日
14 很少加班，但有申請過，申請加班不會遭到公司的刁難等語
15 （見本院卷三第249至251頁、第380至382頁），益徵，原告
16 所述被告會刁難員工於平日申請加班而退加班單等語，似非
17 無疑。雖原告就此情節有依與家人聊天記錄，即於107年7月
18 10溝通颱風假時所述「又沒事為何不能走、不是停班了」、
19 同年12月27日所述「這樣還不給報加班」、108年1月3日所
20 述「所以今天不能報加班？」（見本院卷一第212至214頁、
21 266頁、268頁）等語為憑，然依被告員工李順榮於108年9月
22 30日（星期一）因颱風停止上班上課時，有以颱風價假班十
23 樟鴻進貨為事由，申請加班12小時等情（見本院卷三第29
24 頁），亦可認原告所指摘：被告公司反對員工加班等語，尚
25 非可採。

26 5.原告主張：依勞動事件法第38條規定，推定勞工於該時間內
27 經雇主同意而執行職務乙情，業經被告舉證以勞動契約及工
28 作規則所約定之加班申請制而反證推翻者，則被告就原告延
29 長下班時間於工作場所停留，係經其同意提供勞務一節既有
30 爭執，按諸民事訴訟法第277條之規定，原告就此自應負舉
31 證之責。而原告迄至本院言詞辯論終結前，就其任職期間以

01 出勤紀錄表所示加班已獲雇主同意或係經雇主要求而於該期
02 間內執行職務一事，未能舉證以實其說，尚難認兩造間有達
03 成延長工時意思表示合致。從而，原告主張其打卡時間有逾
04 8小時部分為延時加班之情事，請求被告有給付依其提出之
05 附件12（見本院卷四第76至99頁）所統計出勤記錄表所記載
06 加班金額228,231.1元之延長工作時間工資，自屬無據。

07 (四)原告請求被告給付依LINE處理公務之加班費，有無理由，
08 若有，得請求之金額為何？

09 1.按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促
10 進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞
11 工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基
12 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條
13 規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，
14 原則上勞雇雙方均應遵守。又企業為管理需求，在勞動契約
15 或其工作規則等規定員工延長工時應事先申請，經同意後始
16 予准許，以避免員工於無延長工時之需求，仍故意將工作拖
17 延，或為請領加班費而逾時滯留之情形，屬可避免勞工濫用
18 出勤時間而溢領加班費，進而肯定勞工若未事先申請延長工
19 時尚無從以加班視之。惟若於例外情況下，勞工已有充足資
20 料而可證明其延長工時已獲雇主同意，仍得以加班視之；此
21 參勞工請求延長工作時間之工資，須雇主認有延長工作時間
22 之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時
23 間時，始得為之，若勞工自行將下班時間延後，需舉證證明
24 其延後下班時間係因工作上之需要方能請求延長工作時間之
25 工資（最高法院101年度台上字第792號判決意旨可供參
26 照）。揆諸前揭說明，原告如有延長工時或國定假日、休息
27 日、例假照常工作之情，被告自應按勞基法相關規定加給延
28 長工時及休息日之工資，以及加倍發給國定假日及例假工
29 資，否則即與勞基法第30條第1項及第24條、第39條、類推
30 第40條等規定有違；然雇主若願從優給付之，於法亦無違。

31 2.經查，原告主張：因物流業之工作屬性，其任職期間之工作

01 內容有部分是利用通訊軟體聯繫各個區配商、客戶等，以安
02 排出貨、規劃配送路線、調度車輛等公務，於下班後亦須繼
03 續聯繫主管、同仁、區配商及客戶之狀況，因此會在正常工
04 時外，以LIEN聯繫工作事宜，並提出以原證12、原證36及原
05 證40、原證56之LINE截圖內容作為替被告公司提供勞務而加
06 班之依據（見調解卷二第9至1003頁、本院卷一之一第98至4
07 51頁及本院卷一之二第92至774頁、本院卷四第344至414
08 頁），且應以使用LINE聯繫主管、區配商、客戶、司機等所
09 使用之訊息截圖之開始至結束時段計算來加班時間；倘若鈞
10 院不認同原告主張之上開方式以計算延長工時，而欲採用被
11 告主張方式計算，則應依原證55加班統計表所統計之加班時
12 間，即107年計加班6135分鐘，加班費24,286元、108年計加
13 班23579分鐘，加班費92,092元、109年計加班23902分鐘，
14 加班費93,646元、110年1月至3月計加班6793分鐘，加班費2
15 6,035.81元，總計加班費236,049.4元（見本院卷四第100至
16 221頁）等語。而被告乃否認上開主張，並辯稱：其並未透
17 過LINE指示原告工作，原告亦未提出曾因其未於下班時間回
18 復客戶訊息而遭被告懲處之相關證據，僅其基於臆測而對於
19 客戶、區配商傳來的臨時訊息會遭被告追責而於下班時間逕
20 行通過LINE與客戶、區配商、司機等人聯繫；且原告亦未依
21 「勞工在事業場所外工作時間指導原則」第2點第7項：「勞
22 工在事業場所外工作時間結束後，雇主以通軟體、電話或其
23 他方式使勞工工作，勞工可自行記錄工作之起迄時間，並輔
24 以對話、通訊記錄或完成文件交付記錄等送交雇主，雇主應
25 即補登工作時間記錄。」之規定，而自行記錄工作之起迄時
26 間送交被告補登工作時間，自不得據此請領加班費等語。

27 (1)觀諸原告提供之大量LINE訊息之截圖資料，原告於下班時間
28 利用LINE群組訊息處理公事從107年4月28日起至110年3月5
29 日止，大約三年時間，理應為其主管所明知或可得而知，蓋
30 亦不乏有原告之主管（包括非直屬主管在內），諸如：陳紹
31 華（倉庫經理，LINE顯示名稱紹華）、李笠弘（倉庫經理，

01 LINE顯示名稱Li hung)、李慧玲(倉庫經理, LINE顯示名
02 稱LEE HUI-ing)、章瑋倫(經理, LINE顯示名稱瑋倫)、
03 伍肇基(副理, LINE顯示名稱伍肇基)、楊志偉(處長, LI
04 NE顯示名稱Way Yangcw)、張吳騰(協理, LINE顯示名稱Wu
05 Teng)、林建宏(台中倉庫經理, LINE顯示名稱林建宏)、
06 林淑雅(副理, LINE顯示名稱林淑雅)等人為原告之LINE群
07 組成員, 且其中亦有原告直屬主管陳紹華、李慧玲曾以LINE
08 通訊對話交辦原告工作事宜足佐(見本院卷一之一第184至2
09 44頁、第394至427頁)。復參酌與原告有共事之證人劉易洛
10 具結證稱略以: 原告之工作流程及內容是要聯繫站所、司機
11 及車輛的調度, 調度方法適用LINE通話或打字的方式, 伊也
12 會用LINE的電話做聯繫, 包括其他同仁大部分也都適用LINE
13 做聯繫, 平常用LINE聯繫時, 看情況處理, 伊跟客戶聯繫、
14 派車、製作出貨標籤會在LINE群組留下訊息, 而很少用公司
15 電話或電子郵件聯繫; 但公司沒有要求在非上班時間外還有
16 義務回答客戶、廠商、司機的訊息等語(見本院卷三第248
17 至255頁)。可知, 原告以LINE群組之通話聯繫業務, 應屬
18 其工作態樣之一, 而原告以上開LINE資料中有其主管之訊息
19 或有主管在內之群組, 並依此接洽區配商、客戶、司機或同
20 仁等處理公司業務, 應可推認為其已獲雇主明示或默示同意
21 其延長工時。足認, 兩造已就主管之指示事項或在其監督下
22 處理公務之延長工時達成合意。至被告所指: 勞工本應於延
23 時工作時間結束後, 自行記錄工作之起迄時間之工作紀錄
24 (含LINE截圖等), 送交雇主辦理補登延長工時之記錄, 始
25 屬完備在正常工時或工作場所外之加班等語, 然此僅雇主完
26 備保存加班資料之手續而已, 並不妨礙勞工業於經雇主同意
27 且在其指示監督下提供勞務之事實, 雇主自負有本於勞動契
28 約及勞基法規定給付延長工時工資之義務, 俾保障雇主若事
29 後藉故不予補登工作時間而有損勞工已服勞務所生之加班費
30 權益。

31 (2)被告復抗辯: 原告於下班時間接收主管指示或詢問後, 並非

01 要求在下班時間處理公務，被告公司並無因未即時處理此而
02 懲處相關人員，原告並無加班之必要等語，惟衡諸常情，原
03 告於下班時間接獲其主管指示或詢問相關工作內容後，或有
04 須於當下再轉達其他同仁處理，或有須自行處理，尚難期待
05 原告可如被告所述均可等待上班時間再處理回應，否則何不
06 要求原告之主管等待上班時間再行交辦指示即可。

07 (3)原告依群組訊息或通話所生延時工作而得主張加班費部分，
08 應以有主管之LINE訊息或有主管在內之群組為限，而此方有
09 經被告明示或默示同意加班之可能。又原告任職時之主管經
10 被告確認後，先後計有：曾楷程（經理）、陳紹華（倉庫經
11 理，LINE顯示名稱紹華）、陳允旭（協理）、李笠弘（倉庫
12 經理，LINE顯示名稱Li hung）、李慧玲（倉庫經理，LINE
13 顯示名稱LEE HUI-ing）、章瑋倫（經理，LINE顯示名稱瑋
14 倫）、【以下並非直屬主管：伍肇基（副理，LINE顯示名稱
15 伍肇基）、楊志偉（處長，LINE顯示名稱Way Yangcw）、張
16 吳騰（協理，LINE顯示名稱Wu Teng）、林建宏（台中倉庫
17 經理，LINE顯示名稱林建宏）、林淑雅（副理，LINE顯示名
18 稱林淑雅）】等人。被告雖認：部分主管並非原告之直屬主
19 管，不具備指示監督原告之權責，其等間之LINE訊息等應不
20 計入加班費等語，惟原告之非主屬主管既有參與群組並與原
21 告聯絡工作事宜，足徵彼此間有業務往來，縱然在指揮體系
22 上並非直接隸屬關係，但在具體工作業務上則仍有上下指揮
23 關係，仍難期待原告在該具體事務上不受其管轄節制，是此
24 部分，應認為原告於下班時間與非直屬主管間之LINE訊息
25 等，亦屬加班為宜。故上開全部主管與原告之訊息、製作標
26 籤與通話可作為加班之依據；另經核對原告提出之群組後計
27 有「峻富+聯合文發」、「光勁峻富物流」、「艾特光電 峻
28 富」、「駿捷 大園倉」、「峻富毅慶」、「寶家 峻富轉運
29 群組」、「峻富&傲旋（利維喜）」、「優利康 峻富物
30 流」、「瑞高—大園倉」、等8個群組有被告公司主管在
31 內，既有原告之主管參與群組中，則原告於該群組中或若受

01 其主管因通話訊息、製作標籤等提供勞務之時間，可認為屬
02 於原告提供勞務之加班時間。至原告主張：應以全部LINE截
03 圖之全部訊息等資料計算加班時間，並據以請求加班費等
04 語，惟原告所提出之群組並非皆有其主管在內，在無主管之
05 群組，尚難遽認業已獲主管同意而延時加班。

06 (4)另原告主張：因使用LINE聯繫主管、區配商、客戶、司機等
07 所花費之加班時間，應以每則LINE通話或訊息自開始至結束
08 止之全部所歷經時間為準計算加班費等語，然是否合理，並
09 非無疑。蓋一、原告所列舉整個LINE通訊時間，係以第一筆
10 開始文字輸入之時間直至最後一筆輸入文字時點累計計算為
11 連續加班時間，諸如：①107年11月7日，原告以第一次開始
12 文字輸入於18時15分，直至同日22時12分止，因與群組各方
13 溝通協調，而記錄整段加班時間為4小時，並計算加班金
14 額；②於108年3月12日，原告以18時30分至21時42分均在與
15 各方溝通協調，而記錄該日工作時間為2.5小時，並計算加
16 班金額；③於110年2月7日（星期日）原告以其12時57分至1
17 6時46分均在與各方溝通協調，則中間等待時間為原告之待
18 命時間，記錄該日加班工作時間為4小時，並計算加班金額
19 （見本院卷一第434、440、474頁之附件8），然原告並無舉
20 證其間工作之連續性。蓋二、再則，原告欲以LINE通訊軟體
21 截圖所製作之表格，如原證35表格（見本院卷一之一第26至
22 96頁）證明其加班時間具有連續性，惟觀諸該表格所列係以
23 正常上班時間外約以每小時列一方框（含午休、上班前），
24 且在每時間段內，若有一個LINE群組對話訊息出現，即代表
25 該時段有其主張在下班時間提出勞務，並以如附件8所示
26 （見本院卷一第430至476頁），自下班時間起計算至該訊息
27 最後時間止為其加班時間，此有原告提出依原證12所列舉LI
28 NE截圖而製作之附件8、原證35表格比對結果可參（見本院
29 卷一第430至476頁、卷一之一第26至96頁）；諸如：於108
30 年6月12日，原告主張自下午5時下班時起至LINE訊息截止時
31 間為21時57分，而加班時間為5小時（見調解卷二第187頁、

01 本院卷一第442頁、本院卷一之一第54頁)等情；惟依上開
02 原告出示之LINE群組內容可知，自17時59分有sandy liu
03 (欣怡)以文字輸入「這1筆配達了嗎？還未掃簽單！」；
04 原告於19時47分以文字輸入：「@邱明和 明天成慣2板(1
05 5:00可取)」，原告再於21時57分以文字輸入：「@邱明
06 和 此筆明天麻煩安排中午前到貨」等語，僅3則訊息，另有
07 1則標籤，是否可證明該時段內均屬加班時間，並非無疑。
08 而原告固以因含有備勤與等待時間而就加班時間之連續性加
09 以補充，然除直接通話本身具備連續性而可評價為連續時間
10 外，如以文字輸入作為溝通內容的話，依吾人日常經驗，一
11 則訊息之數次往來文字對話所累積之時間短則不及一分鐘，
12 而有時固須等待對方回復，然多數時間均可自行自由支配活
13 動，並不因等待回覆訊息時間過長而無從支配休息時間，故
14 聯繫派車、等待指示或交辦業務等所需時間，其無從認定以
15 每則訊息第1筆時間或以下班時間起直到最後1筆訊息呈現時
16 間之加總均屬工作時間。復觀原告以原證41中所統計檔案之
17 加班時數時，僅約略記載：「107年5月16日17:02分，1份檔
18 案，費時10分鐘、107年5月16日21時56分，1份檔案，費時5
19 分鐘、107年6月20日07時37，1份檔案，費時5分鐘、107年7
20 月27日19時23，1份檔案，費時3分鐘、107年8月4日19時55
21 分，1份檔案，費時10分鐘、107年9月4日17時07，1份檔
22 案，費時3分鐘」(見本院卷一之二第776至994頁)，卻又
23 改以檔案則數計算加班時間，並未主張連續時間，所主張之
24 加班標準似有扞格。是以，原告主張以第一筆訊息開始後起
25 算至使用LINE通訊截圖上之最後出現之訊息時間作為連續加
26 班時間，不免偏離事實，尚難採納。

27 (5)又原告藉由LINE群組溝通處理之事項，不外為製作標籤或檔
28 案、溝通待辦事項與聯繫交辦事項，此參酌證人劉易洛另具
29 結證稱略以：伊平常用LINE聯繫時，看情況處理，應該一則
30 訊息大約要花費1至3分鐘，伊做一份托運單要花3至5分鐘，
31 若要比較長時間跟相關的人通話聯繫時大部分也都是用LINE

01 通話方式作聯繫；有關專車派車表作業流程所需要的時間，
02 因為要輸入托運單，產生貨號，然後打入派車單，應該要
03 2、3個小時左右，但不是連續2至3小時，因為中間會斷斷續
04 續的，加起來才会有，一般處理專車單作業流程的時間沒有
05 一定，順利的話一下就聯繫到，但不順利的話要花很長的時
06 間等語（見本院卷三第248至255頁）。可知，被告認為依原
07 告之工作內容，其工作群組截圖所示之加班時間，應以每則
08 訊息加班3分鐘、每則製作標籤或檔案5分鐘及通話時間之總
09 和，作為加班時間，固屬有據。惟如證人上開所述，一般處
10 理派車單作業流程的時間沒有一定，順利的話一下就聯繫
11 到，但不順利的話要花很長的時間等語，顯然確有因聯繫之
12 不確定因素而處於等待狀態，亦即，上開以訊息則數、製作
13 標籤或檔案之時間固為勞務時間，然為聯繫而處於等待之待
14 命時間，亦屬於提供勞務之時間。若僅以被告所列判斷加班
15 時間之每則訊息3分鐘、製作每則標籤或檔案5分鐘，亦未充
16 分考量勞工處於待命狀態仍屬提供勞務之時間，不免過苛，
17 自有寬認之必要。本院審酌上開因素，以每則訊息時間及製
18 作標籤、檔案時間，均以每則10分鐘計算為加班時間，較能
19 衡平兩造之利益。另LEIN之通話時間雖記錄上以秒為單位，
20 然考量通話前尚有撥號動作，應認為通話時間未滿1分鐘者
21 以1分鐘計，超過1分鐘未滿2分鐘者，以2分鐘計，以此累進
22 計算每次通話時間最小單位至分鐘，併予敘明。

23 (6)又原告以LINE群組截圖之對話、製作標籤或檔案、通話為
24 由，主張非上班時仍有工作需要而需要處理被告公司之業
25 務，請求加班費固非無據，已如上述。然依原告自行整理之
26 統計表，有將上午8時前之LINE訊息作為請求加班費之依
27 據，諸如：原告列出107年5月2日7時54分的2則訊息、107年
28 5月8日7時47分至57分的3則訊息、107年5月16日7時41分的4
29 則訊息、108年10月30日7時53分的1則訊息、109年1月6日7
30 時49分的1則訊息，惟此部分並非每日下班後之延長工時，
31 而僅係上班前提供勞務之預備，且離上午8時之上班時間均

01 未逾30分鐘，衡情乃屬主管或同仁於上班前囑咐原告於正常
02 上班時應優先處理之公務而已，原告顯無須即刻於上班前處
03 理之必要，尚難認其可主張加班費。另原告於平日上班時間
04 為上午8時至下午5時，下班後如有繼續工作自得起算加班
05 費，被告雖以下午5時下班後30分鐘內為休息時間，應以下
06 午5時30分後開始計算加班時間為辯，然此乃為避免勞工因
07 連續工作而影響身心，故規範雇主不得即刻要求勞工加班，
08 而非限制勞工如有提供勞務時而限制其主張加班費，是勞工
09 如能證明於下班後有經資方明示或默示同意立時提供勞務
10 者，自不以休息時間30分鐘後，方起算加班費。進而，原告
11 於下午5時後即屬可自由支配之時間，若受有主管之訊息指
12 示或製作標籤、檔案時，亦得請求加班費。

13 (7)原告之正常工時工資為45,000元，已認定如前，則其正常工
14 時之時薪應為188元（計算式： $45000 \div 30 \div 8 = 188$ ，小數點以
15 下四捨五入，下同）。又依被告所提出計算原告加班費之附
16 表34至附表36（見本院卷五第222至265頁），平日延長工時
17 （含原告所主張每年之1月1日、10月10日之國定假日）之加
18 班費於2小時以內者，按每小時時薪188元加給3分之1，逾2
19 小時以上者加給3分之2，休息日及例假則除以上開方式計算
20 外，另再乘以兩倍工資計算；此對於原告於休息日、國定假
21 日、例假加班之計算方式，已優於勞基法第24條第2項、第3
22 9條、類推第40條所定休息日、國定假日及例假之加班工資
23 計算標準，而有利於原告，故本院寬認採之。又計算原告上
24 開主管所在之群組中之關於原告所發之訊息、製作標籤、製
25 作檔案及與主管間之通話時間，累計如附表一、二所示（不
26 含資遣請假期間），共計有製作95則標籤（含休息日、例假
27 共5則標籤）、780則訊息（含休息日、例假共114則訊
28 息）、119個檔案（含休息日、例假16則檔案）及通話時間1
29 075分鐘（含休息日、例假共142分鐘），以原告正常工時之
30 時薪為188元，總計平日加班時數（含原告所主張之1月1
31 日、10月10日，不以當日下午5時以後為限）未逾2小時部分

01 為158.08小時，逾2小時部分為0.67小時，換算加班金額合
02 計為39,835元（計算式： $158.08 \times 4/3 \times 188 + 0.67 \times 5/3 \times 188 =$
03 39835 ）；另休息日、例假加班時數為24.87小時，加班金額
04 為12,468元（計算式： $24.87 \times 4/3 \times 2 \times 188 = 12468$ ），則原告
05 請求被告給付此部分加班費52,303元（計算式： $39625 + 210$
06 $+ 12468 = 52303$ ），為有理由。

07 (五)原告得請求被告給付資遣休假期間出勤12日之加班費金額
08 為何？

09 1. 經查，原告主張：於110年3月5日經其部門經理許原庭口頭
10 告知因原告工作不適任，依法資遣，並即刻起以休假名義停
11 止上班至同年4月4日兩造間勞動契約終止，惟原告仍於110
12 年3月9日至同年月12日、15日、16日、18日、19日、22日、
13 23日、24日、26日等共計12天之特休假並未休假仍出勤上
14 班，應屬休假日加班，除每日正常工時工資外，應加給1日
15 加班費共計18,912元等語。惟依原告提出原證12之LINE表單
16 申請追蹤所示，原告於上開期間係以分別以喪假、謀職假、
17 特休假為由請假（見調解卷二第927至934頁），故其並未實
18 際出勤上班，所主張每日工作8或7.5小時等語，乃以其提供
19 上開期間之LINE群組訊息為憑（見調解卷二第935至1003
20 頁、本院卷一之二第970至982頁），觀諸該LINE截圖訊息所
21 示，此部分加班情形，雖多為以LIEN訊息聯絡交接工作事
22 宜，然尚難肯認為其交接工作每日有連續達約7.5小時或8小
23 時。進而，此資遣休假期間內之加班時數，仍應以有其主管
24 在內之群組所為之製作標籤或檔案、訊息則數及通話時間來
25 計算加班費為宜。

26 2. 故原告於此資遣休假期間所得請求之加班時間及加班費，依
27 其提出之LINE截圖製作如附表三所示，即於資遣休假期間內
28 共計訊息40則、所製作標籤或檔案8則，加班時間應為8小
29 時，復依上開休息日及例假之加班費標準計（見上開四、
30 (四)、2、7.），此部分之主張於4,011元（計算式： $8 \times 4/3 \times 1$
31 $88 \times 2 = 4011$ ）範圍內，為有理由。

01 (六)原告請求被告開立非自願離職之服務證明書，有無理由？

02 1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
03 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。此係為便利勞工
04 謀求新職，以證明其工作經驗，勞基法規定雇主有發給服務
05 證明書之義務，此項規定不限於何種情形之解僱，雇主有發
06 給義務；至證明書之內容勞基法雖未規定，惟參諸勞基法第
07 1條為保障勞工權益之規定，自不得意圖阻礙勞工就業，而
08 記載不利於勞工就業之事項。次按本法所稱非自願離職，指
09 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
10 職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條
11 規定各款情事之一離職、就業保險法第11條第3項亦定有明
12 文。上開規範目的，乃在落實憲法上保障勞工工作權，為強
13 制性規定。

14 2.經查，原告自106年10月17日起受僱於被告，而於110年4月1
15 5日經原告以勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之
16 勞動契約乙節，為兩造所不爭執，則依上開規定，雇主即被
17 告於勞工即原告非自願離職後自負有發給服務證明書之義
18 務。又本院審酌雇主應發給勞工服務證明書之目的乃在於證
19 明勞工在原工作所獲得之工作經驗、職位、待遇等事項，再
20 參酌就業保險法第25條第4項所定有關離職證明文件所應記
21 載事項包括申請人姓名、投保單位名稱及離職原因，且原告
22 係因被告有勞基法第14條第1項第6款之情事而離職，屬於前
23 揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，則原告於離職
24 時，依前揭勞基法第19條規定，請求被告發給不得記載不利
25 於原告事項，並載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證
26 字號、職務內容、到職日期、暨記載離職日期為110年4月15
27 日、離職原因為勞基法第14條第1項第6款規定之非自願離職
28 之服務證明書予原告，自屬有據。

29 (七)原告請求被告提撥1,039元至原告於勞工保險局設立之勞工
30 退休金專戶，有無理由？

31 1.按雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工

01 資百分之六；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞
02 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
03 償，勞退條例第14條第1項、第31條第1項各有明文。又勞退
04 專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞退條例
05 第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主
06 未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將
07 減損勞退專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自
08 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
09 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
10 金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度
11 台上字第1602號判決意旨參照）。

12 2.經查，原告每月正常工時工資為45,000元，業已認定如前，
13 則被告於原告於110年4月5日至111年4月15日之任職期間，
14 應依110年1月至110年12月之級距45,800元提撥6%之新制退
15 休金，即1,008元（計算式： $45800 \times 6\% \div 30 \times 11 = 1008$ ，小數
16 點以下四捨五入）至原告設於勞動部勞工保險局退休金個人
17 專戶。是以，原告請求被告補提撥110年4月5日起至同年月1
18 5日之勞工退休金共1,008元至其設於勞動部勞工保險局之退
19 休金專戶，為有理由。

20 (八)未按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
21 者，週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的
22 者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203
23 條及第233條第1項各有明文。再按依本法終止勞動契約
24 時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第9條定
25 有明文。是以，被告應給付原告上開金額，已如前述，並因
26 屬有確定期限之給付，至遲應自兩造間勞動契約終止翌日起
27 即負遲延責任。經查，原告係主張110年4月工資差額、資遣
28 費差額、延長工時加班費及資遣休假期間加班費等請求金額
29 未逾469,438元部分之利息起算日自聲請調解狀繕本送達被
30 告翌日起算，且該書狀係於110年6月29日送達被告（見調
31 解卷一第141頁），揆諸前揭規定，原告主張：被告應給付

01 其積欠工資17,307元、加班費56,314元（包括LINE截圖所示
02 加班費52,303元、資遣休假期間加班費4,011元），合計為7
03 3,621元（計算式：17307+56314=73621），及自110年6
04 月30日起至清償日止，按年息5%計算之利息等語，核屬有
05 據。

06 四、綜上，兩造間勞動契約係原告依勞動基準法第14條第1項
07 第6款事由於110年4月15日而終止，是原告依勞動契約之法
08 律關係，勞基法第22條、第24條、第39條、類推第40條、第
09 19條、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定，請
10 求被告應給付73,621元，及自110年6月30日起至清償日止，
11 按年息5%計算之利息、開立記載離職日期為110年4月15日、
12 離職原因為勞基法第14條第1項第6款規定等事由之非自願離
13 職之服務證明書予原告暨提撥1,008元至原告設於勞動部勞
14 工保險局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。然
15 逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

16 五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
17 44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，同時宣告本
18 件被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告
19 其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

20 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
21 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
22 列，併此敘明。

23 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條規定。

24 中 華 民 國 112 年 6 月 12 日
25 民事勞動法庭 法官 姚葦嵐

26 以上正本係照原本作成

27 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

28 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 112 年 6 月 13 日
30 書記官 賴昱廷

- 01 附表一：原告於107年4月起至110年3月2日之LINE截圖加班費計
02 算表
- 03 附表二：附表一加班費統計表
- 04 附表三：原告於資遣休假期間（110年3月9日起至同年月26日）
05 加班費計算表