

臺灣桃園地方法院民事判決

115年度勞訴字第75號

原告 陳亭妤

高瑞辰

共同

訴訟代理人 魏鈺沛律師（法扶律師）

被告 林俊佑即海棠牙醫診所桃園店

訴訟代理人 陳彥佐律師

葉兆中律師

被告 三益海棠股份有限公司

法定代理人 蔡柄頤

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年6月23日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告三益海棠股份有限公司應給付原告陳亭妤新臺幣111,583元，及自民國115年5月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告三益海棠股份有限公司應開立非自願離職證明書予原告陳亭妤。

三、被告三益海棠股份有限公司應給付高瑞辰新臺幣106,465元，及自民國115年5月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

四、被告三益海棠股份有限公司應開立非自願離職證明書予高瑞辰。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告三益海棠股份有限公司負擔。

七、本判決第一、三項得為假執行。但被告三益海棠股份有限公司如各以新臺幣111,583元、新臺幣106,465元分別為原告陳亭妤、原告高瑞辰預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。查原告陳亭妤、高瑞辰（下合稱原告，如單指一人時則逕稱其名）主張其等受僱於被告林俊佑即海棠牙醫診所桃園店、三益海棠股份有限公司（下合稱被告，如有特別區分者，則各以林俊佑、海棠桃園店、三益海棠公司稱之）處，工作地點在桃園市桃園區，且為林俊佑所不爭執（本院卷139-140頁），屬本院管轄範圍，依前開規定，本院自有管轄權，合先敘明。

二、三益海棠公司經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體事項：

一、原告主張：陳亭妤自民國113年5月2日起受僱於三益海棠公司，擔任牙醫助理，每月薪資為新臺幣（下同）41,000元，114年2月1日調整至每月42,000元，115年1月1日再調整為每月45,000元；高瑞辰自113年4月12日起受僱於三益海棠公司擔任牙醫助理，每月薪資40,000元，113年9月1日調整為每月42,000元，114年3月1日調整為每月44,000元，115年1月1日每月調整至47,000元。詎三益海棠公司於114年3月14日將海棠桃園店之經營權轉讓予林俊佑，原告勞保投保單位亦於同日由三益海棠公司更動為海棠牙醫診所，而海棠桃園店院長為林俊佑。又三益海棠公司與海棠牙醫診所日前爆發經營權糾紛，考量訴外人即三益海棠公司之法定代理人蔡柄頤於新聞中對外表示該公司與海棠桃園店係總部與直營店關係，另與海棠牙醫診所板橋店院長陳執中間又有確認終止或解除診所頂讓契約之意思表示無效訴訟，實有將林俊佑經營之海棠桃園店與三益海棠公司一併提起訴訟以確認原告雇主究竟為何人。又被告間民事紛爭，竟拖欠短少給付原告之114年1

01 2月薪資，經原告屢次催討而未獲置理，亦持續積欠115年1
02 月1日起之薪資及加班費，原告僅得依勞動基準法（下稱勞
03 基法）第14條第1項第5款規定終止勞動契約，同年2月3日亦
04 遭退出勞保。爰依勞基法第19條、第22條第2項、第24條第1
05 項第1、2款、第38條第4項、勞工退休金條例（勞退條例）
06 第12條第1項及就業保險法（下稱就保法）第25條第3項規
07 定，提起先位之訴，求為命：(一)林俊佑應給付陳亭妤111,66
08 7元，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
09 利率5%計算之利息。(二)林俊佑應發給陳亭妤非自願離職證
10 明書。(三)林俊佑應給付高瑞辰107,079元，及自民事起訴狀
11 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
12 (四)林俊佑應發給高瑞辰非自願離職證明書。若認三益海棠公
13 司為原告雇主，爰依前揭規定，提起備位之訴，求為命：(一)
14 三益海棠公司應給付陳亭妤111,667元，及自民事起訴狀繕
15 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)
16 三益海棠公司應發給陳亭妤非自願離職證明書。(三)三益海棠
17 公司應給付高瑞辰107,079元，及自民事起訴狀繕本送達翌
18 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)三益海棠
19 公司應發給高瑞辰非自願離職證明書。

20 二、被告各以下列情詞，資為抗辯：

21 (一)林俊佑部分：林俊佑為具合法執照之牙醫師，三益海棠公司
22 為推廣旗下隱形矯正牙套，遂於113年2月29日與林俊佑簽訂
23 三益集團院長聘任合約書（下稱系爭合約），由林俊佑擔任
24 海棠桃園店院長，約定診所租金、人員及營運等支出均由三
25 益海棠公司全額負擔，並按月支付委任費、看診抽成給林俊
26 佑。其後因雙方理念不合，三益海棠公司同意於114年9月17
27 日終止系爭合約，惟要求在新任院長接手前，暫由林俊佑掛
28 名院長，不料三益海棠公司自同年10月起逐漸停止支付相關
29 費用及林俊佑掛名委任費用，且海棠桃園店迄未更換負責
30 人。又原告係由三益海棠公司錄取並發放薪資，調薪通知及
31 勞健保投保亦為該公司人員處理，且該公司亦未將海棠桃園

01 店經營權移轉予林俊佑，故原告雇主應為三益海棠公司而非
02 林俊佑等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

03 (二)三益海棠公司未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作任何
04 聲明或陳述。

05 三、原告與林俊佑之不爭執事項（本院卷140-141頁）：

06 (一)陳亭妤自113年5月2日起，高瑞辰自113年4月12日起在海棠
07 桃園店執行牙醫助理職務。

08 (二)陳亭妤任職期間，每月工資為41,000元、114年2月1日調整
09 為每月42,000元、115年1月1日再調整至每月45,000元。

10 (三)高瑞辰任職期間，每月工資為40,000元、113年9月1日調整
11 為每月42,000元、114年3月1日調整為每月44,000元、115年
12 1月1日再調整至每月47,000元。

13 (四)陳亭妤平均工資為46,398元；高瑞辰平均工資為48,134元。

14 (五)海棠桃園店店長為林俊佑。

15 (六)對卷內資料形式真正不爭執。

16 四、得心證之理由：

17 (一)原告之雇主均為三益海棠公司：

18 1.有關原告任職經過，陳亭妤陳稱：我是從通訊軟體LINE上應
19 徵，對方說是三益海棠公司，要我去海棠桃園店上班等語
20 （本院卷141頁）；高瑞辰陳稱：我是透過LINE應徵海棠牙
21 醫診所，收到三益海棠公司的錄取通知，要我去海棠桃園店
22 上班等語（本院卷141頁），可知原告應徵牙醫助理時，均
23 係向三益海棠公司接觸，佐以高瑞辰所提之職員聘僱契約書
24 載明係與三益海棠公司締結勞動契約，並由三益海棠公司核
25 發錄取通知書，要求高瑞辰至海棠桃園店報到從事牙醫助理
26 工作（本院卷41-47頁），而陳亭妤亦自陳與高瑞辰錄取流
27 程情形相同（本院卷140-141頁），堪認原告雇主應為三益
28 海棠公司。

29 2.原告固主張三益海棠公司有於114年3月14日將海棠桃園店經
30 營權移轉予林俊佑，勞保、勞退金提繳單位亦由三益海棠公
31 司更換為「海棠牙醫診所」，另蔡柄頤曾於新聞中對外表示

與海棠桃園店係總部與直營店之關係，且與訴外人即海棠板橋店店長陳執中間又有確認終止或解除診所頂讓契約之意思表示無效之訴訟云云（本院卷10頁），惟三益海棠公司人資部門曾於114年12月26日通知陳亭妤自115年1月1日起調薪至45,000元（本院卷49頁），另於115年3月18日對高瑞辰詢問薪資發放進度、114年12月及115年1月薪資等事項，以電子郵件向高瑞辰說明相關內容，並提供相關薪資明細（本院卷75-79頁），可知114年3月14日之後，三益海棠公司仍依勞動契約履行給付原告薪資義務，並未受經營權糾紛之影響。而勞保投保單位、勞退金提繳單位僅為勞雇關係之參考，並非認定勞動契約之唯一依據。至於原告所提林俊佑曾署名之聯合聲明書中，固提及「合作方」、「共同監管診所健保帳戶資金與院內現金」等（本院卷55頁），惟僅得證明林俊佑與三益海棠公司間就海棠桃園店之經營發生糾紛，致診所行政與財務管理發生重大變故，尚難以此即認三益海棠公司有將海棠桃園店經營權轉讓予原告。另原告所提蔡柄頤另案於臺灣新北地方法院115年度審訴字第518號與陳執中間，請求解除契約等事件之裁定，至多僅得證明蔡柄頤與陳執中間，就米蘭時尚牙醫診所間之頂讓契約發生爭執，尚不得以此推論海棠桃園店業由三益海棠公司轉讓予林俊佑，是原告主張林俊佑為其等雇主，難認可採。

(二)原告對於三益海棠公司下列各項請求部分：

原告主張之前揭事實，業據提出與其所述相符之勞資爭議調解紀錄、勞保（就保、災保）被保險人投保資料表（明細）、勞退金個人專戶明細資料、職員聘僱契約書（高瑞辰）、錄取通知書、調薪通知電子郵件、通訊軟體LINE對話紀錄、出勤紀錄、薪資明細為憑（本院卷23-53、63-95頁），而三益海棠公司於相當時期受合法之通知（本院卷113頁），於言詞辯論期日不到場，亦未提出書狀答辯以供本院斟酌，依民事訴訟法第280條第3項前段準用該條第1項規定，應視同自認，且本院綜合上開各項事證，互核相符，堪

01 信原告之主張為真實。

02 1.積欠工資部分：

03 按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月
04 至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按
05 件計酬者亦同。依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資
06 給付勞工，勞基法第23條第1項、勞基法施行細則第9條分別
07 定有明文。經查，依原告提出之114年12月薪資表、出勤紀
08 錄（本院卷81-89、93頁），及相關LINE對話紀錄、電子郵件
09 件（本院卷63-79頁），並原告均為115年2月3日自海棠牙醫
10 診所退保（本院卷29、35頁），相互以參，原告請求三益海
11 棠公司給付114年12月工資差額及115年1月工資，即陳亭妤
12 合計69,869元（計算式：24,869+45,000元）、高瑞辰合計
13 60,210元（計算式：13,210+47,000元），為有理由，應予
14 准許。

15 2.加班費部分：

16 (1)按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
17 列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小
18 時工資額加給1/3以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，
19 按平日每小時工資額加給2/3以上。雇主使勞工於第36條所
20 定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每
21 小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作
22 者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上，勞基法第24
23 條第1項第1、2款、第2項定有明文。另按出勤紀錄內記載之
24 勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職
25 務，勞動事件法第38條亦著有規定。

26 (2)原告主張其有如附表一、二「延長工時（2小時內）時數」
27 欄所示之延後下班時數一節，業據提出加班出勤紀錄各1份
28 為證（本院卷83、95頁），依上說明，出勤紀錄內記載之原
29 告出勤時間，自得推定原告於該時間內係經三益海棠公司同
30 意而執行職務，從而，原告主張其有如附表一、二「延長工
31 時（2小時內）時數」欄所示之加班時數一節，既為可採，

則其請求此部分之加班費，應屬有據。

(3)陳亭妤主張自115年1月1日起調整為月薪45,000元（本院卷9頁），並舉調薪通知電子郵件為證（本院卷49頁）；高瑞辰主張自115年1月1日起調薪為每月47,000元，亦提出調薪通知電子郵件為憑（本院卷53頁）。陳亭妤115年1月平日每小時工資額為187.5元（計算式： $45,000 \div 30 \div 8 = 187.5$ ）；高瑞辰115年1月平日每小時工資額為195.8元（計算式： $47,000 \div 30 \div 8 \div 195.8$ ，取自小數點下第一位），是依此計算，原告115年1月得請求之加班費應如附表一、二「加班費總計」欄所示，陳亭妤請求1,126元、高瑞辰請求1,110元，即屬有據，逾此範圍，則屬無據。

3.高瑞辰請求特休未休折算工資部分：

(1)按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3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。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；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。勞工依同條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4項本文、第5項、第6項分別定有明文。所謂每年係指勞工每繼續工作滿一定期間後，即應享有一定日數之特別休假，不因年度中終止勞動契約而影響其權益。次按依本法第38條第1項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之以勞工受僱當日起算，每1週年之期間內，行使特別休假權利；本法第38條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：(1)發給工資之基準：①按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。②前目所定1日工

資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條第2項第1款、第24條之1第2項第1款第1目、第2目亦分有明文。又事業單位如為配合出勤管理，依勞基法施行細則第24條第2項規定與勞工協商約定依曆年制、會計年度分段給假，尚無不可，惟於檢視是否符合法令時，「各時點」雇主給予之特別休假日數，仍不得低於以「到職日起算」依法所應給予之日數（勞動部108年6月21日勞動條2字第1080130702號函參照），亦即無論勞雇雙方所約定特別休假之方式係週年制、歷年制抑或會計年度，若勞工於約定給假年度中終止契約，均應改以「到職日起算」依法所應給予之日數，以確保特別休假日數不低於勞基法所定之基準。

(2)高瑞辰主張三益海棠公司未給付其特休未休折算工資，經本院命三益海棠公司提出高瑞辰請求期間或離職前6個月/請求期間相關之工資清冊、薪資單、出勤打卡明細等（本院卷104頁），惟三益海棠公司無正當理由且未遵期提出，則三益海棠公司既迄未提出相關出勤紀錄等證據證明業已給付高瑞辰特休未休折算工資，及其正確實際應有之特休未休天數，堪認高瑞辰主張三益海棠公司未給付其在職期間之特休未休折算工資等事實為真實。又高瑞辰未舉證兩造間約定特休給假方式係週年制或曆年制，惟其係於113年4月12日至三益海棠公司任職（本院卷47頁），至高瑞辰於115年2月2日向三益海棠公司終止勞動契約止（本院卷65-67頁），則依週年制計算高瑞辰至114年4月11日已繼續工作6月以上1年未滿；至115年2月2日已繼續工作1年以上2年未滿，依勞基法第38條第1項第1、2款規定，高瑞辰依序有3日、7日共計10日之特別休假，惟其主張尚餘1日特別休假未休（本院卷14頁），是高瑞辰請求三益海棠公司給付特休未休折算工資為1,567元（計算式：47,000元÷30×1日÷1,567元，小數點以

下四捨五入，下同），自屬有據。

4. 資遣費部分：

(1) 按在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，剩餘月數或工作未滿1年，以比例計算之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第17條第1項定有明文。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，勞工退休金條例第12條第1項復定有明文。

(2) 查，陳亭妤因三益海棠公司未給付報酬，而於115年2月1日依勞基法第14條第1項規定，以LINE向訴外人即海棠桃園店店长洪嘉伶表示終止勞動契約（本院卷63-64、143頁）。又高瑞辰亦因同一事由，於115年2月2日依勞基法第14條第1項規定，以LINE向三益海棠公司人資人員表示終止勞動契約（本院卷65-67頁），則原告依前揭規定，請求三益海棠公司給付資遣費，自屬有據。

(3) 陳亭妤自113年5月2日起、高瑞辰自113年4月12日起受僱於三益海棠公司（本院卷29、35頁），迄至陳亭妤於115年2月1日、高瑞辰於翌（2）日分別終止兩造間勞動契約止，陳亭妤之工作年資為1年9月，準此，陳亭妤依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣基數為21/24【按新制資遣基數計算公式： $〔年+（月+日\div 30）\div 12〕\div 2$ ，即 $〔1+9\div 12〕\div 2=21/24$ 】；高瑞辰之工作年資為1年9月又22天，則其資遣基數為652/720【 $〔1+（9+22/30）\div 12〕\div 2=652/720$ 】。

(4) 按勞基法第23條規定：「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。工資清冊應保存五年」；次按勞工請求之事件，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號民事判決）。查，經本院命三益海棠公司提出原告請求期間或離職前6個月相關之工資清冊、薪資單等，惟三益海棠公司無正當理由而未遵期提出，已如前述，三益海棠公司既迄未提出相關薪資清冊等證據供本院審酌，則應認原告所提前揭薪資明細內容為真實，況陳亭妤主張以46,398元〔計算式：【54,645+46,511+43,095+44,112+43,825+（115年1月45,000+加班費1,200）÷6】〕、高瑞辰主張以48,134元〔計算式：【51,484+51,627+45,226+46,528+45,762+（115年1月47,000+加班費1,179）÷6】〕各為其等勞動契約終止時之平均工資等情，三益海棠公司對此應視同自認一節，業述如前，惟因原告115年1月加班費應以本院認定金額為準，則陳亭妤之基本工資應以46,386元〔計算式：【54,645+46,511+43,095+44,112+43,825+（115年1月45,000+加班費1,126）÷6】÷46,386元〕、高瑞辰之基本工資應以48,123元〔計算式：【51,484+51,627+45,226+46,528+45,762+（115年1月47,000+加班費1,110）÷6】÷48,123〕，為計算基準。

(5)從而，依此計算陳亭妤請求資遣費40,588元〔計算式：46,386×21/24÷40,588〕，高瑞辰請求資遣費43,578元〔計算式：48,123×652/720÷43,578〕，即屬有據，逾此範圍之請求，非屬正當。

5.非自願離職證明書部分：

按勞動契約終止時，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19條定有明文。又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、

01 破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及
02 第20條規定各款情事之一離職，就保法第11條第3項著有規
03 定。查，原告係因三益海棠公司未給付報酬而依勞基法第14
04 條第1項第5款規定（本院卷143頁），終止與彼此間勞動契
05 約一情，業述如前，則原告請求三益海棠公司開立非自願離
06 職證明書，洵屬有據。

07 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
08 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
09 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
10 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1
11 項、第233條第1項本文、第203條分別定有明文。又資遣費
12 應於終止勞動契約後30日內發給；終止勞動契約時，雇主應
13 即結清特休未休工資、工資給付勞工，勞退條例第12條第2
14 項、勞基法施行細則第24條之1第2項第2款第2目、第9條亦
15 分別有明文規定，均核屬有確定期限之給付。查，原告請求
16 三益海棠公司給付積欠工資、加班費、資遣費、特休未休折
17 算工資有理由者，均以支付金錢為標的，而兩造勞動契約經
18 原告分別於115年2月2、3日終止，三益海棠公司應於契約終
19 止時結清給付積欠工資、加班費、特別休假未休工資，及於
20 契約終止後30日內即至遲於115年3月4、5日給付資遣費，逾
21 期應負遲延責任，三益海棠公司迄未給付，原告併請求自起
22 訴狀繕本送達之翌日即115年5月28日（起訴狀繕本於同年月
23 27日送達三益海棠公司，本院卷105、113頁）起算之法定遲
24 延利息，亦屬有據。

25 六、綜上所陳，原告先位依勞基法第19條、第22條第2項、第24
26 條第1項第1、2款、第38條第4項、勞退條例第12條第1項及
27 就保法第25條第3項規定，請求林俊佑為先位聲明所示之給
28 付，為無理由，應予駁回。而其等備位依前揭規定，請求三
29 益海棠公司給付陳亭妤111,667元，及自115年5月28日起至
30 清償日止，按週年利率5%計算之利息，並開立非自願離職
31 證明書予陳亭妤；另請求三益海棠公司給付高瑞辰106,475

元，及自115年5月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並開立非自願離職證明書予高瑞辰，為有理由，應予准許。逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本判決主文第1、3項係法院就勞工之請求為三益海棠公司即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告三益海棠公司預供擔保後得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，原告、林俊佑其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條、第85條第1項但書。審酌原告請求雖一部無理由，然其敗訴部分之金額及所占應負擔訴訟費用之比例甚微，故本院認訴訟費用仍以命三益海棠公司一造負擔為適當，併此敘明。

中 華 民 國 115 年 7 月 14 日
勞 動 法 庭 法 官 謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

附表一：本院計算陳亭妤得請求之加班費計算式

附表二：本院計算高瑞辰得請求之加班費計算式

中 華 民 國 115 年 7 月 14 日
書 記 官 劉明芳