

# 臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞簡上字第8號

上訴人

即被上訴人 盛新食品企業股份有限公司

法定代理人 饒文雄

訴訟代理人 李美寬律師

複代理人 許富雄律師

被上訴人

即上訴人 林玉東

訴訟代理人 鍾明達律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，兩造對於中華民國108年4月3日本院桃園簡易庭105年度桃勞簡字第26號第一審判決各自提起上訴，本院於109年3月4日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

上訴均駁回。

第二審訴訟費用由上訴人各負擔二分之一。

事實與理由

壹、程序方面

被上訴人即上訴人林玉東（下稱林玉東）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，爰依上訴人即被上訴人盛新食品企業股份有限公司（下稱盛新公司）之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、被上訴人即上訴人即原告林玉東起訴主張及於本院陳述：

（一）伊自民國98年6月2日起任職於盛新公司，兩造並簽立「廚務人員勞動契約書」（下稱系爭勞動契約），約定每日工時8小時，每月薪資為新臺幣（下同）3萬1,000元，於任職期間，盛新公司並未依法為伊提繳勞工退休金、給付超時加班費及特休假未休之工資，並違法剋扣伊於103年6月之薪資6,525元而未發放，是伊乃於103年9月29日填寫離職單，表明自103年10月3日起，依照勞動基準法（下稱勞基法

01 ) 第14條第1項第5、6款之規定，終止系爭勞動契約，自  
02 得依法向盛新公司請求資遣費8萬2,615元，並請求盛新公  
03 司給付103年6月薪資差額6,525元、100年至103年特別  
04 休假38日(100年7天、101年10天、102年10天、103年  
05 11天)之未休薪資3萬9,267元(計算式：每月工資31000  
06 元÷30日×38日=39267元，小數點以下四捨五入)，及自  
07 100年6月至同年10月、100年12月至103年9月期間，以  
08 每月超過法定168小時工時之加班費29萬4,118元(按以每  
09 二週上班84小時計，為30萬5,300元，本件請求之超時加班  
10 費，合計29萬4,118元，計算式見原審卷一第268至283頁  
11 之統計表)，併請求盛新公司應提繳4萬1,889元至伊在勞  
12 工保險局之勞工退休金專戶。爰依系爭勞動契約及相關勞動  
13 法令之法律關係，提起本件訴訟等語。

14 (二)原審駁回伊之合計38日特休未休工資3萬9,267元及超時加  
15 班費29萬4,118元，總計33萬3,385元之請求，於法不合，  
16 蓋勞基法為保護勞工免受雇主剝削，規定每日正常工作時間  
17 不得超過8小時，每周不得超過48小時，若延長工作時間、  
18 休假日及例假日照常工作者，雇主應發給延長工作時間之工  
19 資，勞基法第30條第1項、第24條、第39條均有明文，且此  
20 屬強制規定，除有同法第80條之1規定之情形，並經中央主  
21 管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守，故勞雇雙方  
22 所簽立之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效。故盛新公  
23 司應再給付伊上開超時加班費及特休未休工資，合計33萬3,  
24 385元。

25 二、上訴人即被上訴人即被告盛新公司答辯及於本院主張：

26 (一)林玉東於98年6月4日任職時已簽立切結書，同意不由盛新  
27 公司為其投保勞健保及提繳退休金，有切結書可稽(見原審  
28 卷一第119頁)，且勞工本無請求雇主提繳退休金至勞保局  
29 退休金專戶之請求權，則林玉東依此作為合法終止系爭勞動  
30 契約之事由，並請求盛新公司提繳退休金至其在勞工保險局  
31 之勞工退休金專戶，於法無據；另兩造約定林玉東每日工時

為10小時，故盛新公司依照林玉東103年6月出勤紀錄中不足工時為43.5小時（見原審卷一第169頁背面），以每小時扣款150元，予以扣薪6,525元（計算式： $43.5 \times 150 = 6525$ ），並無不當；又依林玉東之薪資明細所示，其每月領取之薪資3萬1,000元包含本薪2萬元、特休未休工資1,200元、超時加班費7,800元及全勤獎金2,000元，顯見，林玉東就特休未休工資及超時加班費業已領取；況林玉東除103年6月外，另有諸多日數每日工作不足10小時之情形，此有100年6月起至103年9月之不足工時合計1486.5小時（見原審卷一第169至170頁），盛新公司亦得以林玉東未滿工時為由，扣薪21萬6,450元（計算式： $150 \times 1486.5 - 6525 = 216450$ ）於本件林玉東得請求之數額中予以抵銷。再則，林玉東之上開終止系爭勞動契約之舉並不合法，而盛新公司已於103年10月14日，因林玉東於103年10月6日至同年月8日連續曠職3日，依勞基法第12條第1項第6款之規定，合法終止系爭勞動契約，是林玉東亦不得請求盛新公司給付資遣費8萬2,615元。

(二)盛新公司未為林玉東提撥勞工退休金至其勞工保險局退休專戶，係受林玉東之要求不予加保勞保，且經盛新公司告知若不加保，將無法提撥勞工退休準備金，已如前述，縱認違法而無效，苟嗣後仍准允林玉東據此主張盛新公司違反勞工法，另而得以依勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約者，則不無有違反誠信原則之嫌。故林玉東依上開規定終止勞動契約之舉，於法無據。另觀林玉東103年1月至9月之薪資表，林玉東於103年1月至7月均曾領取特休加班費1,200元（見原審卷一第31至37頁），足徵，盛新公司係將林玉東未休特休之工資均攤至未休特休之該月發給1,200元，至於林玉東於103年8月及9月未領取特休加班費1,200元（見原審卷一第38至39頁），乃因林玉東於103年8月11日、同年9月11日及12日均提出特休申請所致（見原審卷一第41至42頁），可知，盛新公司確已支付林玉東特休未休之

工資。準此，林玉東請求盛新公司給付扣除前揭3次特休後之38天特休未休工資3萬9,267元，並無理由。又盛新公司每月均會將員工個人之出勤明細表發予員工，並讓其簽名，因此，林玉東自應知悉每個月所領取之薪資項目，既然林玉東每月領取薪資時並無異議，可認，林玉東亦明知兩造業已合意將超時加班費、特休未休工資一併計算於每月所領取之薪資，是林玉東現又請求盛新公司給付超時加班費及特休未休工資云云，顯無實據等語，資為抗辯。

三、原審為林玉東一部勝訴、一部敗訴，即判決盛新公司應給付林玉東8萬9,140元，及自106年9月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，且應為林玉東提繳4萬1,889元至勞工保險局設立之退休金專戶，其餘請求駁回，兩造均就其敗訴部分均提起上訴。盛新公司之上訴聲明為：(一)原判決不利於盛新公司部分廢棄；(二)上開廢棄部分，林玉東在第一審之訴暨假執行之聲請均駁回。林玉東之上訴聲明為：(一)原判決不利於林玉東部分廢棄。(二)盛新公司應再給付林玉東33萬3,385元，及自106年9月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。兩造之答辯聲明則均為：上訴駁回。

四、兩造所不爭執之事實：

(一)林玉東自民國98年6月2日起任職於盛新公司，兩造並簽立系爭勞動契約。

(二)盛新公司於林玉東任職期間未依法為其提繳勞工退休金41,889元，致林玉東受有上開損害。

(三)若林玉東之上開終止勞動契約有理由，則盛新公司應給付予林玉東之資遣費數額為8萬2,615元。

(四)林玉東於任職期間應法應得之特休天數為41天，其中未休天數有38日。

五、得心證之理由：

(一)林玉東依勞基法第14條第1項第5、6款之規定，於103年10月3日終止系爭勞動契約之舉，是否合法？

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，勞動基準法第14條第1項第6款亦規定甚明。又勞基法第14條第1項並未規定勞工終止勞動契約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦未要求勞工必須說明其事實上之依據，僅需雇主具備勞動基準法第14條第1項各款事由之一，勞工即可以之為由終止勞動契約，易言之，勞工可主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需在勞工終止勞動契約當時已經發生者即可。次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；除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度；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14條第1項分別定有明文。可知，勞工退休金條例有關退休金之提繳、勞工退休年金保險等規定，為最低之勞工退休生活條件之保障，而應屬強制規定，勞雇雙方不得以特約加以排除，果有此約定，亦應認違反勞工退休金條例之強制規定而屬無效。

2. 經查，觀諸林玉東於103年9月29日所填載之離職申請單上記載之預定離職日為103年12月8日，惟林玉東復主張：盛新公司之人事人員余映君向伊表明已無特休假可以休，伊方跟余映君說伊做到103年10月3日，余映君也將伊之意思記載於離職單上，核與盛新公司人事人員余映君於該張離職單以手寫方式載明：「林員（即林玉東）認為公司違法，別人有的福利他沒有，本週五（10/3）為最後上班日」等語（見原審卷一第9頁）之內容及林玉東於103年度請假紀錄卡所示：「特休假餘零」乙節相符（見原審卷二第15頁），足認，林玉東係因認盛新公司有違法之情形，故有自103年10月3日起終止系爭勞動契約之意；另林玉東雖於98年6月4日曾簽立切結書內容略以：立書人林玉東拒絕加保勞保、健保、勞退於貴公司（即盛新公司）…已填完不加保切結書者中途不得再申請於公司加保，且因未在公司加保勞健保，故公

01 司亦無法提撥勞工退休準備金（6%），造成個人損失，願  
02 放棄先訴抗辯權等語（見原審卷一第119頁），然揆諸上開  
03 規定，兩造間縱有合意盛新公司得不為林玉東提繳勞工退休  
04 金，亦因違反強制規定而無效，盛新公司既違法免除本應由  
05 雇主所負退休金提繳義務，則林玉東於103年10月3日以勞  
06 基法第14條第1項第6款規定為由，終止系爭勞動契約，於  
07 法有據。另系爭勞動契約既經林玉東合法終止，盛新公司自  
08 無從於103年10月14日又以林玉東無故曠職3日為由終止系  
09 爭勞動契約。至林玉東之其餘主張得合法終止勞動契約之事  
10 由是否為真，本院茲不另為審酌。

11 (二)林玉東請求盛新公司提繳退休金，給付資遣費、特休未休工  
12 資、超時加班費、薪資差額，有無理由？

13 1. 提繳勞工退休金部分：

14 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞  
15 保局設立之勞工退休金個人專戶，依勞工退休金條例第31條  
16 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  
17 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償  
18 ，於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳  
19 或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最  
20 高法院101年度台上字第1602號判決參照）。經查，盛新公  
21 司於林玉東任職期間未依法為其提繳勞工退休金41,889元  
22 ，致林玉東受有上開損害，為兩造所不爭執，依照上開見解  
23 ，林玉東請求盛新公司提繳41,889元至林玉東在勞工保險局  
24 之勞工退休金專戶，自得准許。

25 2. 資遣費部分：

26 按勞工適用勞退條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第  
27 14條終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給  
28 2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高  
29 以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，  
30 勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。經查，林玉東既於  
31 103年10月3日以勞基法第14條第1項第6款規定為由，合

01 法終止系爭勞動契約，已述如前，依前揭規定，自得請求盛  
02 新公司給付資遣費，而盛新公司對於林玉東所計算應給付之  
03 資遣費數額為82,615元，亦不爭執，則林玉東此部分請求，  
04 亦屬有據。

05 3. 薪資差額部分：

06 按工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另  
07 有約定者，不在此限；又工資之給付，除當事人有特別約定  
08 或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同  
09 ，勞基法第22條第2項、第23條第1項分別定有明文。經查  
10 ，盛新公司對於林玉東於103年6月遭扣薪6,525元一情，  
11 並不爭執，僅辯稱：扣薪之原因乃林玉東該月實際工作時數  
12 未達兩造所約定之每日正常工時10小時云云，然衡以系爭勞  
13 動契約第3條第1項約定：「乙方（即林玉東）工時為每日  
14 8小時，但經雙方同意之工時，從其約定，其起迄時間由甲  
15 方（即盛新公司）規定之」（見本院卷二第30頁），可知，  
16 兩造間所約定之正常工時應為每日8小時。縱盛新公司所述  
17 兩造曾合意每日正常工時為10小時為真，然為何得以排除勞  
18 基法第30條第1項規定，盛新公司之訴訟代理人僅於108年  
19 12月6日之準備程序陳稱：此約定與勞基法規定不同等語（  
20 見本院卷第294頁），然並未提出此約定於勞基法之依據為  
21 何，本院自無法對之作出有利之認定；況兩造就林玉東之薪  
22 資係約定按月給付，殊不因林玉東實際工時是否有達兩造之  
23 約定工時，而有不同，縱認林玉東確有每日工作未達8小時  
24 之情形，然亦需視兩造就此有無約定扣薪之懲戒事由及其扣  
25 薪數額是否合乎比例，並非林玉東有每日工作未達8小時之  
26 情形，盛新公司即得當然對於林玉東扣薪。從而，盛新公司  
27 自林玉東103年6月薪資中扣薪6,525元，於法無據，則林  
28 玉東請求盛新公司給付此部分薪資，應予准許。

29 4. 特休未休工資及超時加班費部分：

- 30 ①按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第  
31 21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，勞

工本得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定平日加班費、例假日及國定休假日之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計平日加班費、例假日及國定休假日工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求加班工資。準此，關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，由勞雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於勞動部所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意，而另主張更高之勞動條件（最高法院85年度台上字第1973號、100年度台上字第1256號判決意旨可資參照）。

②經查，林玉東主張：其每月之正常工時工資數額為31,000元等語，為盛新公司所否認，並辯稱：其每月領取之薪資3萬1,000元包含本薪2萬元、特休未休工資1,200元、超時加班費7,800元及全勤獎金2,000元等語，依民事訴訟法第277條本文之規定，應由林玉東就此權利發生之特別要件事實負舉證責任。而觀諸兩造於98年6月4日所簽立之系爭勞動契約第1條第1項後段約定，林玉東之每月薪資內容係包含年休加班費（即特別休假工資）、職務加給及超時加班費（見原審卷二第30頁），另參以林玉東之薪資明細表中，薪資給付項目係包含本薪、全勤獎金、特休加班及加班費（見原審卷一第31-39頁、卷二第32-34頁）等情，顯見，兩造間所約定之薪資數額，似包含特別休假工資及超時加班費（其中全勤獎金部分，因不具經常性，本院認屬恩惠性給予）；此外，林玉東於本件言詞辯論終結前，卻未提出任何證據以實其說，本院自無法對之作出有利之認定，即應以盛新公司所稱本薪2萬元為林玉東之正常工時工資數額。另因林玉東

01 係請求100年6月至同年10月、100年12月至103年9月期  
02 間之超時加班費及特休未休工資，依照行政院勞動部歷年頒  
03 佈之最低基本工資數額，林玉東於上開期間所得領取之最低  
04 基本工資如下【100年6月至同年10月及同年12月為17,880  
05 元、101年1月至102年3月為18,780元、102年4月至10  
06 3年6月為19,047元、103年7月至同年9月為19,273元】  
07 ，則林玉東實際領取之2萬元正常工時工資，並未低於前述  
08 最低基本工資之數額（詳如附表一所示），於法無違，基於  
09 契約自由原則，仍應認該約定為合法有效。本院乃據此2萬  
10 元正常工時工資，計算林玉東之應領超時工時工資、特休未  
11 休工資之數額，而計算之結果，林玉東之實領超時工時工資  
12 、特休未休工資之數額已高於其應領之數額（詳如附表二、  
13 附表三及附表四所示）。從而，盛新公司依兩造所合意之薪  
14 資內容而給付之正常工時工資、超時工時及特別休假工資數  
15 額，均高於勞基法對勞工之最低保障基準，對於林玉東而言  
16 並未不利，林玉東自應受兩造所合意內容之拘束。故林玉東  
17 請求盛新公司給付超時加班費294,118元、特休未休工資39  
18 ,267元，均無從准許。

19 (三)盛新公司於本件所為之抵銷抗辯，有無理由？

20 盛新公司抗辯：林玉東除於103年6月外，另有諸多日數每  
21 日工作不足10小時之情形，故得以林玉東未滿工時之扣薪21  
22 6,450元於本件為抵銷抗辯云云，亦非有據，理由同上薪資  
23 差額部分所述。

24 六、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經  
25 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權  
26 人起訴而送達訴狀，或依督促程式送達支付命令，或為其他  
27 相類之行為者，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支  
28 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息  
29 ；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週  
30 年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段  
31 、第203條分別定有明文。經查，林玉東於106年8月28日

以書狀表明擴張應受判決事項之聲明（見原審卷一第232頁），則盛新公司僅就上開得請求之金額，加計自本院原審106年8月31日審理期日之翌日即106年9月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，亦有理由。

七、綜上，林玉東依系爭勞動契約及勞基法等法律關係，請求盛新公司給付89,140元（含資遣費82,615元、103年6月薪資差額6,525元），及自106年9月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，併請求盛新公司提繳41,889元至林玉東在勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則為無理由，應予駁回。進而，原審為上訴人部分敗訴之判決，均核無不當，上訴意旨指摘原判決不利於上訴人部分不當，求予廢棄改判，均無理由，應予駁回。

八、本件判決事證已明，兩造之其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不另一一論述。

九、據上論結，本件上訴為無理由，爰依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條規定，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 5 月 15 日  
民 事 勞 工 法 庭 審 判 長 法 官 徐 培 元  
法 官 謝 志 偉  
法 官 姚 葦 嵐

上列正本證明與原本無異  
本判決不得上訴。

中 華 民 國 109 年 5 月 18 日  
書 記 官 賴 昱 廷

附表1：

| 林玉東之正常工時工資 |                  |               |      |     |
|------------|------------------|---------------|------|-----|
| 日 期        | 平時每月領取<br>工資（新臺幣 | 基本工資<br>（新臺幣/ | 原審卷頁 | 備 註 |

(續上頁)

|                         | /元)    | 元)    | 碼         |                   |
|-------------------------|--------|-------|-----------|-------------------|
|                         | 本 薪    |       |           |                   |
| 100年6月至100年10月止、100年12月 | 各20000 | 17880 |           | 無薪資明細表            |
| 101年1月至102年3月止          | 各20000 | 18780 |           | 無薪資明細表            |
| 102年4月至103年6月止          | 各20000 | 19047 | 卷一第31至36頁 | 103 年1 月至6 月薪津明細表 |
| 103年7月至103年9月           | 各20000 | 19273 | 卷一第37至39頁 | 103 年7 月至9 月薪津明細表 |

附表 2：

| 林玉東之超時工作時數統計 / 時數 |                 |                 |         |            |
|-------------------|-----------------|-----------------|---------|------------|
| 年度月份              | 超時2 小時<br>(含以下) | 超時3 小時<br>(含以上) | 例假日加班日數 | 原審卷頁碼      |
| 100年6月            | 25              | 1               | 0       | 卷一112、189頁 |
| 100年7月            | 30              | 4               | 5       | 卷一113、190頁 |
| 100年8月            | 34              | 7               | 4       | 卷一114、190頁 |
| 100年9月            | 34              | 2               | 3       | 卷一115、191頁 |
| 100年10月           | 8               | 2               | 5       | 卷一116、191頁 |

(續上頁)

|         |     |    |    |           |
|---------|-----|----|----|-----------|
| 100年合計  | 131 | 16 | 17 |           |
| 101年1月  | 30  | 3  | 5  | 卷一77、192頁 |
| 101年2月  | 24  | 2  | 5  | 卷一78、192頁 |
| 101年3月  | 11  | 0  | 8  | 卷一79、193頁 |
| 101年4月  | 12  | 0  | 2  | 卷一80、193頁 |
| 101年5月  | 15  | 1  | 7  | 卷一81、193頁 |
| 101年6月  | 15  | 9  | 6  | 卷一82、194頁 |
| 101年7月  | 22  | 10 | 6  | 卷一83、194頁 |
| 101年8月  | 30  | 0  | 4  | 卷一84頁     |
| 101年9月  | 26  | 0  | 8  | 卷一85頁     |
| 101年10月 | 18  | 0  | 7  | 卷一86頁     |
| 101年11月 | 17  | 0  | 6  | 卷一87頁     |
| 101年12月 | 20  | 1  | 7  | 卷一88頁     |
| 101年合計  | 240 | 26 | 71 |           |
| 102年1月  | 8   | 0  | 5  | 卷一89頁     |
| 102年2月  | 27  | 2  | 7  | 卷一90頁     |
| 102年3月  | 17  | 0  | 4  | 卷一91頁     |

(續上頁)

|         |     |   |    |        |
|---------|-----|---|----|--------|
| 102年4月  | 21  | 0 | 4  | 卷一92頁  |
| 102年5月  | 18  | 0 | 4  | 卷一93頁  |
| 102年6月  | 10  | 0 | 2  | 卷一94頁  |
| 102年7月  | 18  | 0 | 3  | 卷一95頁  |
| 102年8月  | 15  | 0 | 4  | 卷一96頁  |
| 102年9月  | 19  | 0 | 5  | 卷一97頁  |
| 102年10月 | 20  | 0 | 4  | 卷一98頁  |
| 102年11月 | 12  | 0 | 5  | 卷一99頁  |
| 102年12月 | 0   | 0 | 4  | 卷一100頁 |
| 102年合計  | 185 | 2 | 51 |        |
| 103年1月  | 20  | 1 | 5  | 卷一101頁 |
| 103年2月  | 0   | 0 | 4  | 卷一102頁 |
| 103年3月  | 12  | 0 | 5  | 卷一103頁 |
| 103年4月  | 0   | 0 | 4  | 卷一104頁 |
| 103年5月  | 9   | 0 | 5  | 卷一105頁 |
| 103年6月  | 12  | 0 | 3  | 卷一106頁 |
| 103年7月  | 8   | 0 | 4  | 卷一107頁 |

(續上頁)

|                                                                                                                                          |     |    |     |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|-----|--------|
| 103年8月                                                                                                                                   | 0   | 0  | 4   | 卷一108頁 |
| 103年9月                                                                                                                                   | 5   | 2  | 1   | 卷一109頁 |
| 103年合計                                                                                                                                   | 66  | 3  | 35  |        |
| 總計                                                                                                                                       | 624 | 47 | 174 |        |
| 備註：<br>1.上開「延長工時時數」及「例假日未休日數」統計，係依據林玉東之出勤明細表，並參照林玉東提出之「超時加班及例假加班計算式」（見原審卷一第211至225頁）所製作。<br>2.101年12月之例假日加班日數應為7日，林玉東誤載為6日，然本件仍以7日計算其工資。 |     |    |     |        |

附表3：

| 林玉東之超時工資金額（新臺幣/元） |                  |                  |                 |            |            |
|-------------------|------------------|------------------|-----------------|------------|------------|
| 請求年月              | 應領2時以下延長工時工資（A欄） | 應領2時以上延長工時工資（B欄） | 例假日出勤應領加倍工資（C欄） | 應領超時工資（D欄） | 實領超時工資（E欄） |
| 100年6月至10月        | 14497            | 2213             | 11339           | 28049      | 39000      |
| 101年1月至12月        | 26560            | 3597             | 47357           | 77514      | 93600      |
| 102年1月至12月        | 20473            | 277              | 34017           | 54767      | 93600      |

(續上頁)

|               |      |     |       |        |        |
|---------------|------|-----|-------|--------|--------|
| 103年1月<br>至9月 | 7304 | 415 | 23345 | 31064  | 70200  |
| 合計            |      |     |       | 191394 | 296400 |

備註：

1.林玉東每月正常工時工資以本薪2 萬元計，每日正常工時工資以667 元計，每小時正常工時工資以83元計，應領超時工資分列為A 、B 、C 欄，並合計為D 欄。又上開欄位金額計算式，詳見後述並須審酌如附表2 所載內容。

2.A 欄計算式（以100 年6 至10月為例）：超時131 小時× 83元/時× 1又1/3=14,497元（小數點以下，四捨五入，以下同）。

3.B 欄計算式（以100 年6 至10月為例）：超時16小時× 83元/時× 1又2/3=2,213元。

4.C 欄計算式：（以100 年6 至10月為例）：17日× 667元/日=11,339 元。

5.D 欄合計金額191,394 元，係依林玉東所提原審卷原證13之延長工時及例假日未休日數，並以其本薪20,000元所計算之應領超時工資。

6.E 欄合計金額296,400 元，係指依薪資明細表所示，雇主每月核發加班費7,800 元計（以100 年6 至10月為例）：7800元/ 月× 5 個月= 39,000元。

7.比較D 、E 欄之合計金額，林玉東所實領超時工時工資（含例假日未休之加倍工資），高於以本薪20,000元計算之應領超時工資。

附表 4 ：

| 林玉東之特別休假未休工資金額（新臺幣/元） |        |            |          |
|-----------------------|--------|------------|----------|
| 年度                    | 特休未休日數 | 應領特休未休工資   | 實領特休未休工資 |
| 100年                  | 7      | 4669（7231） | 14400    |

(續上頁)

|      |    |               |       |
|------|----|---------------|-------|
| 101年 | 10 | 6670 (10330)  | 14400 |
| 102年 | 10 | 6670 (10330)  | 14400 |
| 103年 | 11 | 7337 (11363)  | 8400  |
| 合計   | 38 | 25346 (39254) | 51600 |

備註：

1. 上開特休未休之日數，係依林玉東工作年資計算（林玉東僅於103 年特休3 日），並為兩造所不爭執（見原審卷二第21頁）。
2. 應領特休未休工資欄所載，係以本薪20,000元計算，即以每日正常工時工資667 元，乘以特休未休日數（以100 年為例，7 日× 667 元/日＝4669元）。惟如以盛新公司於原審不爭執每月以31,000元計算特休未休工資之應領金額（見原審卷一第231 頁），則林玉東於每1 特休假日可領取金額為1,033 元（計算式：31000 ÷ 30＝1033，小數點以下四捨五入），並以（ ）內金額表示。
3. 依薪資明細表所示，林玉東於盛新公司任職時，若每月未休特休假，則均核發1,200 元之特休未休工資。則若林玉東實際上每年之特休假均未休，則每月均可領取1,200 元，每年可領取14,400元（計算式：1200元/ 月× 12月＝14400 元）。又扣除林玉東於103 年已休特休假3 日，並未領取103 年8 、9 月之特休未休工資各1,200 元，103 年仍領取1 至7 月之特休未休工資（見原審卷一第31至37頁），合計8,400 元（計算式：1200× 7 ＝8400）。
4. 比較實領特休未休工資欄與應領特休未休工資欄之金額，無論特休未休工資以20,000元或31,000元為計算基礎，均認林玉東已領足特休未休工資。