臺灣高等法院臺中分院民事判決

107年度勞上字第40號

上　訴　人　劉立成
訴訟代理人　董子祺律師
被上訴人　　嘉里快遞股份有限公司
法定代理人　陳若蘭
訴訟代理人　徐盛國律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國107年8月20日臺灣臺中地方法院106年度勞訴字第175號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於108年8月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人新臺幣伍拾陸萬捌仟貳佰零壹元，及自民國一百零六年七月十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

上訴人其餘上訴駁回。

被上訴人應給付上訴人新臺幣貳拾參萬捌仟壹佰肆拾肆元，及自民國一百零七年十二月五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

第一審（除確定部分外）、第二審（含追加之訴）訴訟費用，由被上訴人負擔十分之九，餘由上訴人負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

一、按訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但請求之基礎事實同一者，或擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項但書第2、3款分別定有明文。次按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，同法第463條、第256條亦有明定。查：

（一）上訴人原上訴聲明為：（一）原判決不利於上訴人部分廢

棄。（二）上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人新臺幣（下同）2,183,885 元，及自民國106 年7 月15日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。（三）第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。（四）上訴人願供擔保，請准宣告假執行。嗣將上開聲明第二項請求金額2,183,885 元減縮為586,278 元（見本院卷二第90頁），並撤回關於假執行之聲請（見本院卷二第138 頁），合於首開規定，應予准許。

（二）上訴人原依兩造間工作規則第11條，請求被上訴人給付105 年2 月29日、同年3 月29日、同年9 月28日、106 年3 月29日之休假日加班費8,312 元，嗣於本院時另追加依勞基法第37、39條規定請求（見本院卷一第170 頁背面），核追加之訴與原訴關於此項請求，上訴人均是主張有於上開4 日出勤，被上訴人應給付加倍薪資，可知二訴之基礎事實同一，依上開規定，應予准許。

（三）上訴人原起訴依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條、勞動基準法（下稱勞基法）第55條規定，請求被上訴人給付勞工退休金差額87,084元，經原審駁回此部分請求後，上訴人不服提起上訴，並追加民法第184 條第2 項、第179 條規定為請求權基礎（見本院卷一第155 頁背面），另因上訴人主張之平均工資變更，又追加請求238,144 元（見本院卷二第3 頁），經核上訴人追加之訴與原起訴關於勞工退休金請求部分，上訴人均是主張其與被上訴人前身超峰快遞股份有限公司（下稱超峰公司）於101 年4 月18日簽訂年資結清協議，雇主有短少給付，可知二訴之基礎事實均同一，依前開規定，此部分追加之訴應予准許。

乙、實體方面：

壹、上訴人主張：

一、上訴人於79年1 月15日至106 年6 月16日止，任職被上訴人公司，擔任被上訴人桃園營業所之站長主任。被上訴人於106 年5 月1 日將上訴人降職為組長，每月降薪15,000元，嗣

於106年5月17日以「上訴人對於所擔任之工作確不能勝任」為由，為資遣預告通知，並給付上訴人資遣費372,199元。然被上訴人尚積欠上訴人下列費用：

（一）101年度至105年度特休假未休之工資126,691元。

（二）106年度特休假未休之工資差額部分：上訴人經被上訴人公司資遣時，尚有106年特別休假21日未休畢。以上訴人前年度工資即105年12月工資62,830元計算，日薪為2,094元，是被上訴人應給付上訴人之特休假未休工資應為43,974元【計算式：日薪2,094元x 21日＝43,974元】，然被上訴人僅給付上訴人15,960元，尚積欠上訴人差額28,014元【計算式：43,974－15,960＝28,014】。

（三）101年7月至106年6月加班費部分：上訴人任職被上訴人公司期間，長期超時工作，均未經被上訴人支付加班費用。另依據兩造間工作規則第11條約定，上訴人於國定假日出勤，被上訴人應支付加倍工資，被上訴人亦未核實計算給付。總計被上訴人積欠上訴人101年7月至106年6月之平日及假日超時工資共1,195,554元（明細詳如原審卷一第239頁至第247頁背面原證十四、卷二第44頁至第68頁背面原證十九所示）。

（四）106年6月13日病假改特休假差額部分：上訴人於106年6月13日因頸及腰椎退化等疾病就診，並請病假，上訴人本應支付上訴人病假日半薪，然被上訴人未同意上訴人請病假，反扣除上訴人1日特別休假。以上訴人106年5月薪資62,345元計算，日薪為2,078元，被上訴人應支付上訴人1日未休假之特別休假工資2,078元，及病假日半薪1,039元，共計3,117元。

（五）舊制退休金差額部分：上訴人前與訴外人即被上訴人前身超峰公司於101年4月18日簽訂年資結清協議，約定上訴人舊制保留年資自79年1月15日至94年6月30日，共計15年5月（30.5個基數），平均工資為50,144元，而結清舊制退休金額1,529,416元。然上訴人之月平均工資應為53

,000元，以此計算舊制退休金額應為1,616,500 元，是上開協議之金額低於勞基法第55條第1 項第1 款、第2 項及勞工退休金條例第11條第1 至3 項規定，被上訴人尚積欠上訴人差額87,084元【按上訴人於本院時已變更主張上訴人之月平均工資為60,808元，被上訴人尚積欠上訴人差額325,228 元】。

二、並聲明：

（一）被上訴人應給付上訴人2,328,825 元，及自106 年7 月13日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

（二）願供擔保，請准宣告假執行。

貳、被上訴人則以：

一、同意給付上訴人101 年度至105 年度特休假未休之工資126,691 元。

二、106 年度特休假未休之工資差額部分：應以上訴人106 年度最後1 個月即106 年12月工資22,800元計算，日薪為760 元（計算式：22800 ÷ 30＝760 ），被上訴人以此計算基準給付上訴人特休假未休之工資15,960元（計算式：日薪760 元× 21日＝15,960元），並無違誤。

三、加班費部分：

（一）否認上證1 關於上訴人在105 年1 月以前之月出勤明細表之形式真正，被上訴人僅就105 年1 月以後之出勤打卡紀錄有提出之義務。

（二）上證1 之月出勤明細表無法證明係與上訴人之出勤狀況相符。被上訴人係採加班申請制，上訴人從未提出申請，於兩造僱傭關係終止後始回溯請求多年前之加班費，被上訴人無稽核之可能性。兩造間並無准允加班之合意，上訴人復未舉證證明有加班之事實，而以上訴人身為主任之職責在於業績開發及行政管理，不在支援司機或理貨，且桃園營業所之人員編制充足，有各層級主管、全日理貨員與司機配合，上訴人亦無加班之必要。

（三）被上訴人就站所主任另會發給「營業獎金」，就代司機送

貨部分亦有發給「效率獎金」，上訴人又請求給付加班費，多重獲利，且有違誠信。

（四）縱認上訴人得請求加班費，但上訴人應依據各該月實際薪資換算加班費，且不應計入「值班費」、「延勤費」、「其他獎金」等原本即有加班費性質之給付項目。

四、106年6月13日病假改特休差額3,117元部分：上訴人申請當時未檢附醫療證明，不符被上訴人請休病假之規定，而未予准假，並無違誤。

五、舊制退休金差額部分：上訴人與超峰公司協議之舊制退休金之金額，係結清94年6月30日以前之舊制年資，自應以94年間之薪資為計算基準，且性質上非請領退休金，自無勞工退休金相關規定之適用。如認給付退休金，且應以101年當作「退休之月」，依勞基法第58條規定，上訴人自101年4月18日即得請求，現已罹於時效。

六、並聲明：

（一）上訴人之訴及假執行之聲請均駁回。

（二）如受不利判決，願供擔保，請准宣告假執行。

參、原審判決上訴人一部勝訴、一部敗訴，上訴人就其敗訴部分，一部不服（如附表「上訴人上訴請求」之「上訴請求」欄所載），提起上訴，並聲明：（一）原判決不利於上訴人部分廢棄。（二）上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人586,278元，及自106年7月15日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。另追加請求：被上訴人應給付上訴人238,144元，及自民事上訴理由狀送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。被上訴人則答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。上訴人就其餘敗訴部分，及被上訴人就其敗訴部分，均未據上訴，各該部分業已確定，以下不贅述。

肆、本院會同兩造整理並簡化爭點，結果如下（見本院卷一第171-172頁）：

一、兩造不爭執事項：

（一）上訴人自79年1月15日起任職於被上訴人公司，迄106年6月16日離職，工作年資計27年6月。

（二）上訴人離職前6個月平均工資為62,345元，換算日薪2,078元。

（三）上訴人106 年度應休假未休之天數為21日，被上訴人以日薪760 元計算，業已給付此部分特別休假工資15,960元。

（四）上訴人於105 年12月之工資為62,830元（原審卷一第121頁），於106 年5 月之工資為48,863元（原審卷一第126頁）。

（五）上訴人於101 年10月至106 年6 月之任職期間，從未向被上訴人提出加班費之申請。

（六）上訴人確有於105 年2 月29日（補假）、同年3 月29日（革命先烈紀念日）、同年9 月28日（孔子誕辰紀念日）、106 年3 月29日出勤工作，該4 日屬國定假日，被上訴人僅各發給1 日工資，並未加倍發給工資。若認被上訴人應加倍發給工資，同意以日薪2,078 元計算。

（七）上訴人關於106 年6 月13日病假改特休假差額之請求，若有理由，則被上訴人同意給付3,117元。

（八）上訴人於101 年4 月18日與超峰公司簽訂年資結清協議書，合意以1,529,416 元結清上訴人舊制年資（79年1 月15日至94年6 月30日），經被上訴人於101 年7 月26日開立支票交付上訴人，上訴人於101 年8 月8 日兌現支票領得全額。

（九）上訴人於100 年11月至101 年4 月之工資分別為60,780元、65,232元、67,835元、57,000元、57,000元、57,000元（見本院卷一第98-100頁）。

二、兩造爭執事項：

（一）上訴人依勞基法第38條第4 項規定，上訴再請求106 年度21天特休假未休之工資差額9,765 元，有無理由？

（二）上訴人依勞基法第24條第1 項第1 、2 款規定規定，請求如民事上訴理由　狀附表2 所示之平日加班費478,000 元

，有無理由？

（三）上訴人依兩造間工作規則第11條、勞基法第37、39條規定，擇一請求105年2月29日（補假）、同年3月29日（革命先烈紀念日）、同年9月28日（孔子誕辰紀念日）、106年3月29日之休假日加班費8,312元，有無理由？

（四）上訴人依勞動契約及勞工請假規則第4條第3項規定，請求106年6月13日病假改特休假之差額3,117元，有無理由？

（五）上訴人依勞退條例第11條第3項、勞基法第55條、民法第184條第2項、第179條規定，擇一請求被上訴人給付舊制退休金差額325,228元，有無理由？

伍、本院之判斷：

一、上訴人請求106年度21天特休假未休之工資差額9,765元，為無理由：

（一）按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第4項前段定有明文。所謂「年度終結」，為勞基法施行細則第24條第2項期間屆滿之日，即指「一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。」。又按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一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一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。（三）勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定

之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。（二）契約終止：依第九條規定發給，勞基法施行細則第24條之1定有明文。

（二）經查：

9、上訴人主張其自79年1月15日起任職於被上訴人公司，迄106年6月16日離職等情，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項（一）），堪認為真。又上訴人係按月計酬，有上訴人薪資資料附卷可稽（見原審卷一第73-127頁），亦堪採認。則兩造勞動契約既於106年6月16日，而未持續至106年12月31日，依前揭規定，即無從依「年度終結」前一日之正常工作時間所得之工資，計算特別休假日數之工資，而應依「契約終止」前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，計算被上訴人應發給之工資。上訴人主張應以105年12月份之工資62,830元計算，於法不合，自無足取。

8、上訴人於兩造勞動契約終止前最近一個月正常工作時間所得工資即106年5月份之薪資為48,863元（見兩造不爭執事項（四）），除以30，為1,629元【計算式：48,863÷30＝1,629，元以下四捨五入，下同】。又上訴人於106年度應休假未休之天數為21天（見兩造不爭執事項（三）），則被上訴人應給付上訴人之106年度21日特休假未休之工資為34,209元【計算式：1,629 × 21＝34,209】，然被上訴人僅支付15,960元（見兩造不爭執事項（四）），原審又判命被上訴人給付18,249元，此部分業已確定，則經扣除前開被上訴人已付、應付部分，上訴人已不得再為任何請求【計算式：34,209－15,960－18,249＝0】。從而，上訴人依勞基法第38條第4項規定，上訴請求被上訴人應再給付106年度特別休假未休畢工資差額9,765元，為無理由，應予駁回。

二、上訴人依勞基法第24條第1項第1、2款規定規定，請求平日加班費478,000元，為有理由：

上訴人主張其自101年10月起至106年6月16日離職止之加班情形，如民事上訴理由狀附表2（下稱附表2）所示等語，為被上訴人所否認，並以前揭情詞置辯（見被上訴人答辯意旨三）。經查：

（一）上訴人確有於附表2所示時間加班之事實，業據其提出與所述相符之月出勤明細表為證（見本院卷一第41-85頁上證1，下稱上證1）。

（二）被上訴人雖否認上證1關於105年1月以前之月出勤明細表之形式真正，但查：

9、被上訴人就該公司內部確有如上證1格式之「月出勤明細表」乙事並不爭執，並有105年1月以後之月出勤明細表（見本院卷一第74-82頁）可資比對，復經在被上訴人公司擔任會計之證人甲○○到庭結證無訛（見本院卷二第12頁），堪認關於上訴人自101年10月起至104年12月止之「月出勤明細」係由被上訴人所執有。

8、按聲明書證，係使用他造所執之文書者，應聲請法院命他造提出。當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實，民事訴訟法第342條第1項、第345條第1項分別定有明文。查上訴人業於108年5月14日當庭請求被上訴人提出上訴人自101年7月起至106年6月止之月出勤明細（見本院卷二第15頁），惟被上訴人迄未提出，並抗辯稱：原超峰快遞公司之資訊主機容量很小，新資料之累積超過容量就會一直覆蓋掉舊資料，故員工相關之出勤明細資料，保存期間不會超過3年，上訴人於105年以前相關之月出勤明細表，現已無從查考云云。然查，上訴人提出超峰公司之品質手冊原本1冊，經本院當庭勘驗結果，本院卷二第51頁及背面之上證3影本資料與原本相符，且該原本呈現使用時間長久之舊黃的痕跡及污損等情，有本院準備程序筆錄可佐（見本院卷第61頁），堪認上訴人所提出之上開書證為真正。而依上證3品質手冊節本所載，

超峰公司就出勤記錄表係保留5年；且在被上訴人之員工陳泱瑋另案訴請被上訴人給付退休金等事件即原審法院106年度勞訴字第198號民事事件中，被上訴人曾於106年10月18日列印陳泱瑋103年12月之「嘉里快遞股份有限公司個人月出勤值班記錄表」，並提供予勞動檢查處（見該卷卷二，第114頁），足見於106年10月18日時，被上訴人仍保留有員工103年間之出勤紀錄資料，加以上訴人係於106年7月14日業已提出勞資爭議調解之申請，並請求被上訴人自101年至106年之加班費（見原審卷一第39頁），復於同年8月11日即聲請本件支付命令（見原審支付命令案卷第2頁），衡情，被上訴人當會更加注意上訴人相關之出勤紀錄，應無可能任由該等電子檔案遭覆蓋。據上，被上訴人前開所辯，應認與事實不符，要無足取。

7、另細繹上證1之出勤明細表，可知係按月逐日記載同一站所內各員工之出勤、值班、延勤等紀錄，每人之紀錄內容不同，且資料跨越多個年份，依常理，單憑上訴人個人之能力，殊難想像有偽造或變造之可能。被上訴人又未能就上證1之出勤明細表係上訴人所偽造或變造之變態事實，舉證以實其說，則上訴人主張上證1之出勤明細表係自被上訴人公司電腦系統列印取得等語，即有所憑。

6、據上，被上訴人既執有上訴人自101年10月起至104年12月31日止之出勤紀錄表，卻不提出相關文書，所辯不能提出之理由又不可採，上訴人主張上證1之出勤明細表係自被上訴人公司電腦系統列印取得乙節，即非無稽。又上證1既是由電腦列印取得，而非影印被上訴人公司逐層蓋印審核之檔案文件，自不可能有被上訴人公司各層級之簽核紀錄，被上訴人以上證1無任何簽核記錄，即謂該份書證不可採，亦無理由。則本院綜合各情，認上訴人所提出之上證1「月出勤明細表」係屬真正，堪可認定。

（三）被上訴人雖否認上訴人有加班之事實及加班之必要，但查：

9、依上證1「月出勤明細表」所載，上訴人主張其確有於附表2所示時間加班之事實，已有所據。

8、被上訴人雖抗辯稱：月出勤明細表與上訴人實際出勤狀況並不相符，且上訴人有權進系統修改云云。惟查：

－被上訴人固以被上證1之「實際打卡與月出勤明細表登載差異例示」（見本院卷一第116-141頁），欲證明系爭月出勤明細表之延勤時數有多登打之情形。但經比對上訴人之打卡紀錄及月出勤明細表，關於被上訴人所指105年1月11日、3月1日、4月1日、5月5日之月出勤明細表之延勤時數，固與打卡紀錄確有不符，姑先不論上訴人對於被上訴人自行計算之加班時數已有所爭執，縱依被上訴人之計算，上訴人於上開4日仍然確實有延勤之事實；且依月出勤明細表及打卡紀錄所計算應給付之加班費，並無不同，例如：105年1月11日被上訴人認僅加班3分鐘，上證1之月出勤明細表則登打加班30分鐘，依勞基法第24條第1項第1款規定，均應按平日每小時工資加給3分之1給付1小時，其他3日的情形亦同。是以被上訴人上開指摘，尚不足以推翻上訴人有延勤之事實。

－被上訴人另辯以上訴人有權進系統修改月出勤明細表云云，但就上訴人有擅自登打錯誤之月出勤明細表電腦紀錄乙節，則未能提出任何證據以實其說，證人甲○○復到庭證稱：「我和上訴人是同一單位，我沒有印象看過上訴人去登打月出勤明細表。」、「（問：上訴人有無曾經要求你不要登打月出勤明細表，讓上訴人來登打？）沒有。」、「（問：如果遇到你要進入登打，卻發現已經有人登打了，你會如何處理？）我沒有遇過這種情況。」等語（見本院卷二第13頁及背面），被上訴人此部分所辯，毫無依憑，自不可採。

7、被上訴人另辯稱：每月薪資係以打卡卡片為主，月出勤明細表不具參考價值云云。惟查，上證1之「月出勤明細表」係被上訴人就員工出勤狀況之電腦紀錄，並由會計人員

登打，此經證人甲○○到庭結證綦詳（見本院卷二第11頁背面至第14頁）。被上訴人公司對於上訴人之「月出勤明細表」，長年來又均未有何更正，甚且在員工陳泱瑋之另案民事訴訟中，更提供勞動檢查所參考；另被上訴人除提出被上證1 指出月出勤明細表與打卡紀錄有所出入外，對於如上證1 所示其餘月出勤明細表內容究竟有如何與事實不符之情形，即未能具體指明，更遑論舉證證明，是以被上訴人空言否認月出勤明細表之參考性，即無足取。

6、另曾在同站所擔任司機之證人乙○○到庭證稱：「（問：你們公司不是已經有司機，為何還要所長出車？）當時人手不足，離職率很高，會有很多區域的貨沒有人送，所以主管必須要幫忙出車或幫忙去送沒有人送的貨。」、「（問：為何知道站內的司機人力不足？）桃園市站所有分區，如果各區位置沒有人，就知道有缺人。」、「（問：最後一趟送完貨一般是幾點？）一般是6 點，如果有當日件過來，大概都是7 、8 點」、「（問：送貨結束回站上後，過6 點以後，還有無看到上訴人還在站所內？有。（問：當時看到上訴人正在做什麼？）有時下貨正在理貨，有時在電腦前面整理資料。」等語（見本院卷一第207 -208頁），可知上訴人所處站所，因人力不足，上訴人有時確有延勤工作之事實及必要。

5、而曾擔任被上訴人公司之司機及臺北市重慶所主任之證人丙○○亦到庭結證稱：「（問：有無看過上訴人出車送貨？如有看過，上訴人出車頻率如何？）有，我第一次到職一開始就是跟上訴人去送貨。第一次到職時，當時有一位外派的主管過來接替，所以上訴人是每天出車送貨，上午、下午都有，趟數不一定，基本上都是兩趟以上。」、「（問：擔任主任期間工作上有無需要用到貨車職業駕照？）有。要幫忙出車送貨。」、「（問：擔任主任期間出車送貨是經常性還是偶而？）司機有休息或人員不足才需要支援，一般我會支援晚上的快遞件。晚上是指晚上6 點半

以後的時間。」、「（問：晚上支援快遞件回到站上後，是否可直接下班？）沒有。要看當天狀況，有時要協助整理站所的貨件，晚上司機收回來的貨物要貼標籤、貨上車。」、「（問：公司對於站所主任律定的職務內容為何？）管理人員，站所營運（包含業務），車輛管理。」、「（問：是否知道上訴人晚下班是做什麼事？）送貨，或理貨，或打報告，因為我們做的事情都是一樣的。一樣的時間點我們有時會有電話聯絡，會知道對方在做什麼。」、「（問：公司有要求你加班嗎？）當主任一定要把站所管理好，才能離開，時間都是超時的。」、「（問：就你自己的經驗，有主任因準時下班，被公司懲處的嗎？）有，因站務沒有處理好，可以準時下班的很少。」、「（問：公司有無規定你要協助整理貨件嗎？）有，就是站所管理。你當站所主任，你的職務就是包括這些。…你的站所沒有理貨員，司機下班後就走，公司那些貨件，必須要有人處理，所以就是主任跟組長下去整理。」、「（問：你在職期間跟上訴人聯繫的頻率如何？）有需要就聯絡，基本上每天聯繫，因他站所人員不足，我的站所有一個公司指標性的客戶，要求每日的貨物要中午10點前送到，最晚中午12點以前要到，因為上訴人站所人員不足，每天都會接到該客戶的電話催促桃園所的貨件未到，我就必須要電話跟上訴人聯絡，就是送貨的事情，所以每天都有聯絡。晚上6 點半以後的時間會聯絡的情況，大部分是每個月所長開會前會聯絡。」等語（見本院卷一第211 頁背面至第213 頁背面），可知上訴人主張擔任被上訴人公司之站所主任需有職業貨車駕照，因為要幫忙出車送貨，各站所主任做的事均一樣，一定要把站所管理好才能離開，時間都是超時，上訴人確有延勤工作之事實及必要等語，益徵有據。

4、據上，上訴人主張其有如附表2 所示之延勤事實，並有延勤之必要等語，即有所憑。

（四）被上訴人又抗辯稱：上訴人從未申請加班費等語，且上訴人對此亦不爭執（見兩造不爭執事項（五））。然上訴人謂：未申請加班費是因為被上訴人表示擔任站長、主任之職者不能申請加班費等語，核與被上訴人之員工加班申請單（見原審卷二第83頁）僅記載「此員工加班申請單填寫對象：主計、辦事員、辦事員Q」，而未包括站長、主任等職之情形相符，證人丙○○復結證稱：「（問：協助整理等工作，如果超過晚上6 點半，是否可以跟公司申請加班費？）加班費要填寫申請文件，上面備註欄只有主計及辦事員才可以申請，其他人員不可以申請。我是主任所以不能申請，有跟公司反應過，但公司沒有回應。當初我要當主任時，公司沒有跟我提到加班費的事。」等語（見本院卷一第211 頁背面），均可證明上訴人所陳非虛。被上訴人又未能提出其他證據證明該公司之其他擔任站長、主任職位者有申請加班費之情形，應認上訴人此部分之主張，信屬可採；被上訴人此部分所辯，自無足取。

（五）被上訴人又辯稱：已就上訴人可能加班情形，固定按月支給相當數額（即每月薪資「值班費」、「延勤費」、「其他獎金」）；及被上訴人每月會發給「營業獎金」（性質上是主任績效而發給之獎金），上訴人再請求加班費，豈非重複獲利；及被上訴人公司對於站所主任支援送貨，會支付效率獎金作為對價，上訴人再主張加班費，有違誠信云云。惟查：

9 、上訴人否認被上訴人每月發給「營業獎金」，核與上訴人之薪資單（見原審卷一第73-127頁）均無記載「營業獎金」，相互吻合。

8 、被上訴人上開所提其他給付，亦經上訴人否認與加班費有關。且被上訴人始終否認上訴人所擔任之站長、主任乙職，有加班之事實及必要，且一再強調被上訴人係以加班申請制控管加班之情形，而上訴人未曾提出加班費之申請（見兩造不爭執事項（五）），故上訴人之薪資單縱有部分

月份領有「延勤費」，顯然與上訴人依勞基法第24條所主張之延長工時無關，自難徒憑「延勤費」之表面上字義，即遽認被上訴人已有發給任何加班費。至於被上訴人另提及「值班費」、「其他獎金」，則未見被上訴人提出計算之依據，且由字義上，亦難認與上訴人之加班有何關聯，被上訴人此部分所辯自無可採。

（六）被上訴人雖又抗辯稱：附表2 計算加班費之基礎有誤，其「全勤獎金」、「效率獎金」、「其他獎金」非經常性給予，不應算入云云。但查，關於全勤獎金部分，依上訴人之薪資單等資料均記載為0 元（見原審卷一第73-127頁）；至於效率獎金部分，係上訴人代理司機職務所發給之獎金，業據兩造於原審陳明在卷（見原審卷二第75頁反面至第76頁），全勤獎金則與上訴人所提供之勞務有關，足見上開獎金均屬勞工職務之對價，並非雇主所給付具勉勵、恩惠性質之給予，當屬工資範圍，被上訴人此部分抗辯，自非可採。此外，被上訴人對於上訴人所主張之附表2「月薪」欄所列金額，究竟何筆不可採，亦未具體指摘，則被上訴人空言質疑附表2之計算基礎，亦無足取。

（七）按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。」，勞動基準法第24條第1 項第1 款、第2 款定有明文。綜上所述，上訴人主張其確有如附表2 所示延勤之事實，且亦有延勤之必要，經依前開規定，算得被上訴人應給付上訴人之加班費，合計478,000 元（詳如附表2 所載），洵屬有據，堪認可採。從而，上訴人依勞基法第24條第1 項第1 、2 款規定，請求被上訴人給付加班費478,000 元，為有理由，應予准許。

三、上訴人請求105 年2 月29日、同年3 月29日、同年9 月28日、106 年3 月29日之休假日加班費8,312 元，為無理由：

（一）查上訴人確有於105年2月29日（補假）、同年9月28日（孔子誕辰紀念日）出勤工作，該2日屬國定假日，被上訴人僅各發給1日工資，並未加倍發給工資，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項（六）），堪信為真。

（二）上訴人雖以被上訴人公司工作規則（下稱工作規則）第11條規定：「因天災、事變或其他突發不可抗力之事件，依公司營運上急切需要，得停止第9、10條所定之假日，併於事後24小時內詳述理由向主管機關報備。停止假期之薪津加倍發給，並於事變處理完善後給予補假。」（見原審卷一第249頁及背面），主張被上訴人應就上開4日加倍給付薪資等語。惟被上訴人否認上開4日有何天災、事變或其他突發不可抗力之事件，卷內亦無任何事證顯示有「天災、事變或其他突發不可抗力之事件」之情狀，自無前開工作規則第11條之適用。

（三）又按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第37條第1項、第39條分別定有明文。再勞工應否於勞基法第39條所定休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜。勞工於休假工作後，勞雇雙方如協商同意擇日補休，為法所不禁。但補休時數如何換算，仍應由勞雇雙方協商決定。又上開休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。惟事業單位另有優於法令之規定者，可從其規定，有改制前行政院勞工委員會87年8月31日（87）台勞動二字第037426號函、同年2月16日（87）台勞動二字第005056號函可資參佐。經查，細繹前開工作規則第9條第

2項規定：「政府明定之紀念日、勞動節及其他由中央主管機關規定應放假之日，為休假日。所站因業務上實際需要經勞工同意以輪職加班方式出勤，並與勞工協商同意後，可於當月另擇日補休，以免因人力調派影響快遞服務業營作之困擾。」等語（見原審卷一第248頁背面），可知兩造確有協商同意被上訴人得因業務上實際需要，經上訴人同意以輪職加班方式，於休假日出勤，並於當月擇日補休。且依前揭說明，兩造此項約定，非法所禁，自屬有效。又被上訴人抗辯稱：上訴人於105年2月29日之出勤，業於同年3月15日及18日各補休半天，於同年9月28日之出勤，業於同年10月25日調休假休畢等語，為上訴人所不爭執，並有打卡紀錄在卷可憑（見原審卷一第57頁及背面、第64頁背面），堪信實在。基此，上訴人就上開2休假日出勤，既已擇日補休完畢，自不得再請求加倍給薪。

（四）上訴人另主張其確有於105年3月29日、106年3月29日出勤工作，該2日屬國定假日乙節，原本固為被上訴人所不爭執（見兩造不爭執事項（六）），但嗣後被上訴人已抗辯稱：104年12月9日修正之勞基法施行細則第23條已未將3月29日列入紀念日，故105年3月29日、106年3月29日均非勞基法所定之國定假日等語。按自認之撤銷，除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為之，民事訴訟法第279條第3項定有明文。經查：

9、104年12月9日修正之勞基法施行細則第23條規定：「本法第三十七條所定紀念日如下：一、中華民國開國紀念日：一月一日。二、和平紀念日：二月二十八日。三、國慶日：十月十日。本法第三十七條所稱勞動節日，指五月一日勞動節。本法第三十七條所定其他由中央主管機關規定應放假之日如下：一、春節：農曆一月一日至一月三日。二、兒童節：四月四日。兒童節與民族掃墓節同一日時，於前一日放假。但逢星期四時，於後一日放假。三、民族

掃墓節：定於清明日。四、端午節：農曆五月五日。五、中秋節：農曆八月十五日。六、農曆除夕：農曆十二月之末日。七、其他經中央主管機關指定者。」，可知3月29日自105年起，確已未列在勞基法第37條所定之休假日，被上訴人此部分抗辯，即於法有據，被上訴人此部分之自認既與事實不符，依上開規定，自得撤銷此部分之自認。

8、上訴人雖謂：被上訴人此項抗辯係逾時提出攻擊防禦方法云云，然按當事人不得提出新攻擊或防禦方法。但對於在第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者，不在此限，民事訴訟法第447條第1項但書第3款定有明文。查被上訴人自原審起，即不同意給付上訴人於105年3月29日、106年3月29日出勤之加倍工資，被上訴人此項抗辯應認僅係對於在第一審已提出之攻擊防禦方法為補充，於法相合，並無逾持提出敢擊防禦方法之情事。

7、據上，上訴人於105年3月29日、106年3月29日之出勤，既非勞基法所定休假日，則無論依工作規則或勞基法之規定，上訴人均不得請求加倍給薪。

（五）綜上所述，上訴人依工作規則第11條、勞基法第37、39條規定，請求被上訴人給付105年2月29日、同年3月29日、同年9月28日、106年3月29日此4日休假日之加班費8,312元，為無理由，應予駁回。

四、上訴人依勞動契約及勞工請假規則第4條第3項規定，請求106年6月13日病假改特休假之差額3,117元，為有理由：

（一）上訴人主張其因頸及腰椎退化、腰椎脫位及脊柱側彎併頸、腰神經根病變，以及O型腿及右側髖關節半脫位等症狀，於106年6月6日至良祺復健科診所就診後，復於同年月13日回診等情，業據其提出106年6月8日、106年8月14日開立之診斷證明書（見原審卷二第78、79頁）為證，堪信為真。

（二）被上訴人雖抗辯稱：上訴人在請106年6月13日之病假時，未檢附診斷證明云云。然查，醫療院所必須於病患確實

就診後，才能出具該病患於特定日有前往就診之診斷證明書。而上訴人於106年6月13日前，先向被上訴人請病假時，自無可能提出證明106年6月13日就診之診斷證明書。倘若上訴人嗣後能補正其確有就診之診斷證明書，被上訴人即無不予准假之理由。參以上訴人於106年6月13日就診後，旋即於同年月16日離職（見兩造不爭執事項（一）），兩造復於106年7月底進行勞資調解，因被上訴人反應上訴人未提出106年6月13日之就診證明，上訴人隨即又請診所出具上開106年8月14日之診斷證明書（見原審卷一第74頁背面至第75頁），則依前開事件之發生過程、時間上之密接性，應認上訴人業已應被上訴人之要求，補正提出請病假所需之診斷證明書，被上訴人自應准許上訴人請病假之請求。

（三）按屭通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，勞工請假規則第4條第3項前段定有明文。依前所述，上訴人於106年6月13日既得請病假，被上訴人依法即應發給病假日之半薪。惟上訴人主張被上訴人因不同意上訴人關於106年6月13日之病假，不僅未發給上訴人病假日半薪，甚且還扣除上訴人1日特別休假等語，為被上訴人所不爭執，堪信可採。基此，上訴人自得請求被上訴人給付病假日半薪及被扣除之1日特別休假工資。又上訴人主張以上訴人106年5月薪資62,345元計算，日薪為2,078元，被上訴人應支付上訴人1日未休假之特別休假工資2,078元，及病假日半薪1,039元，共計3,117元等語，亦為被上訴人所不爭執（見兩造不爭執事項（七）），自堪採認。從而，上訴人依勞動契約及勞工請假規則第4條第3項規定，請求106年6月13日病假改特休假之差額3,117元，為有理由，應予准許。

五、上訴人依勞基法第55條規定，請求被上訴人給付舊制退休金差額325,228元，為有理由：

（一）按勞退條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施

行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給。第一項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2 規定之給與標準結清者，從其約定，勞退條例第11條第1 、2 、3 項定有明文。考諸前開條文第3 項之立法理由係謂：「依勞動基準法規定，勞工於退休或遭資遣時，雇主始有給付退休金或資遣費之義務，故不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退休金制度時，應結算其年資。但如勞資雙方自行協商約定，勞動契約繼續存續，並先依勞動基準法規定結清保留年資者，不影響勞工之權益，應屬可行，爰為第三項規定。」。易言之，於依勞退條例第11條第3 項規定結清舊制年資時，勞動契約仍繼續存續，並無勞工申請退休或遭資遣之情事，雇主本無給付退休金或資遣費之義務，勞工亦無請領退休金或資遣費之權利，但若勞雇雙方約定以不低於勞基法所定之給與標準以結清舊制年資而繼續勞動契約，因不影響勞工之權益，乃例外准許之，爾後勞工申請退休或遭資遣時，即不再計入業已結清之年資。故勞雇雙方若約定「低於」勞基法所定之給與標準提前結清勞工之舊制年資，因有礙勞工之權益，自為法所不許，而不生該項結清保留年資之法律效果，亦即勞工於適用勞退條例前之工作年資仍應依該條例第11條第1 項規定，予以保留（行政院勞工委員會94年4 月29日勞動4 字第0940021560號函釋亦可參照）。

（二）查上訴人於101 年4 月18日與超峰公司簽訂年資結清協議書，合意以1,529,416 元結清上訴人舊制年資（79年1 月

15日至94年6月30日），經被上訴人於101年7月26日開立支票交付上訴人，上訴人於101年8月8日兌現支票領得全額，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項（八）），堪予憑採。上訴人主張超峰公司係以上訴人之平均工資50,144元，結清舊制退休金，然上訴人於100年11月至101年4月之平均工資應為60,808元，以此計算舊制退休金額應不低於1,854,644元（詳見本院卷一第38頁及背面），是上開協議之金額低於勞基法第55條第1項第1款、第2項及勞工退休金條例第11條第1至3項規定等語，為被上訴人所否認，並抗辯稱：應以上訴人於94年間之薪資作為結清舊制年資之計算基準云云。惟查，勞基法第55條第2項規定：「前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。」，參酌勞退條例第11條第1、2項規定，可知勞工於適用勞退條例前之工作年資，原則上應予保留，並於勞動契約終止時，以「契約終止時」之平均工資，依法計給該保留年資之資遣費或退休金，換言之，勞動法規均是以雇主給付退休金之事由發生時點，作為計算退休金基數之基準時。故在勞雇雙方依勞退條例第11條第3項規定，結清勞工舊制年資之情形，依勞基法第55條第2項規定計算結清之給付標準時，自係指「結清時」之工資，而非以舊制年資之終期即94年6月30日，作為計算平均工資之基準時點。被上訴人抗辯稱：若以上訴人101年之薪資計算舊制年資結清金額，係將分別適用勞退新制與舊制期間之薪資混雜，戕害法之安定性及勞工權益云云，即不可採。從而，上訴人主張應以101年4月18日上訴人與超峰公司結清舊制年資時之時點，計算平均工資等語，洵屬有據，自堪憑採。

（三）又查，上訴人於100年11月至101年4月之工資分別為60,780元、65,232元、67,835元、57,000元、57,000元、57,000元（見本院卷一第98-100頁），為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項（九））。又「一個月平均工資」等於勞

工退休或資遣前六個月工資總額直接除以六，改制前行政院勞工委員會83年4月9日（83）台勞動二字第25564號函釋可資參照。基此，上訴人主張其於101年4月18日結算舊制年資時一個月平均工資應為60,808元【計算式：（60,780＋65,232＋67,835＋57,000＋57,000＋57,000）÷6＝60,808】，上開年資結清協議之金額僅以月平均工資50,144元計算，低於勞基法第55條第1項第1款、第2項及勞工退休金條例第11條第1至3項規定等語，即有所憑，堪予採信。揆諸前揭說明，上開舊制年資結清協議與勞退條例第11條第3項規定不合，為法所不許，自不生結清保留年資之法律效果。

（四）惟查，上訴人已於106年6月16日離職，被上訴人並發給資遣費乙節，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項（一））；依勞退條例第11條第2項規定，被上訴人自應依兩造勞動契約終止時之平均工資，計給該保留年資之退休金。而查，上訴人離職前6個月平均工資為62,345元（見兩造不爭執事項（二），上訴人本件僅請求依月平均工資60,808元計算舊制年資之差額，自應准許。又上訴人之舊制年資15年5月（見原審卷一第33頁），為兩造所不爭執，堪予採認。依勞基法第55條第1項第1款規定：「勞工退休金之給與標準按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。」，可知上訴人之舊制年資退休金基數為30.5。則依上訴人主張之月平均工資60,808元及舊制年資退休金基數30.5計算，上訴人之舊制年資結清金額應為1,854,644元。被上訴人前手超峰公司僅給付1,529,416元，則上訴人依勞基法第55條規定，請求被上訴人給付差額325,228元【計算式：1,854,644－1,529,416＝325,228】，為有理由，應予准許。上訴人雖另依民法第184條第2項、第179條規定，請求擇一為有利上訴人之判決，但上

訴人依勞基法第55條規定所為請求既有理由，則其就同一給付，主張選擇合併之其餘請求權基礎，本院即無再予審究之必要，併此敘明。

（五）被上訴人雖抗辯上訴人之上開請求，自101 年結清舊制退休金時起，迄今已罹於勞基法第58條之5 年時效云云。惟查，上訴人與超峰公司於101 年4 月18日簽訂之年資結清協議書，不生結清舊制年資之效力，上訴人係因106 年6 月16日遭被上訴人資遣，始生勞動契約終止事由，已詳如前述，則上訴人關於舊制年資退休金結清之請求權應自106 年6 月16日起算，上訴人於同年8 月11日即提起本件支付命令之聲請（見該支付命令案卷第2 頁原審法院收件章戳），尚無罹於時效。被上訴人此部分所辯，即不可採。

六、綜上所述，上訴人於原審時， 依勞基法第24條第1 項第1、2 款規定，請求被上訴人給付加班費478,000 元， 另依勞動契約、勞工請假規則第4 條第3 項規定，請求被上訴人給付病假改特休假之差額3,117 元， 再依勞基法第55條規定，請求舊制年資退休金差額87,084元，合計568,201 元【計算式：478,000 ＋3,117 ＋87,084＝568,201 】及自106 年7 月15日起（見原審支付命令案卷第6-7 頁，上訴人於106 年7 月14日催告被上訴人給付，被上訴人於當日收受），至清償日止，按年息百分之5 計算之利息（民法第229 條第2 項、第233 條第1 項、第203 條參照），為有理由，應予准許；逾此部分之請求（不包括追加之訴部分），為無理由，不應准許。從而，原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並駁回該部分假執行之聲請，尚有未洽，上訴論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二項所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。另上訴人於本院時，追加主張依勞基法第55條規定，請求被上訴人應給付勞工

退休金差額238,144 元【計算式：325,228 －87,084＝238,144 】，及自民事上訴理由狀繕本送達之翌日即107 年12月5 日（查上訴人之民事上訴理由狀繕本係自行送達，卷內雖無送達回證，但被上訴人於收受上開書狀後，係於107 年12月4 日提出答辯日，見本院卷一第102 頁，應認被上訴人至遲於同107 年12月4 日已收受民事上訴理由狀繕本）起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息（民法第229 條第2 項、第233 條第1 項、第203 條參照），則為有理由，應予准許，爰諭知如主文第四項所示。

陸、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。

柒、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，追加之訴則為有理由，依民事訴訟法第450 條、第449 條第1 項、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　28　　日

勞工法庭　審判長法　官　張浴美

法　官　杭起鶴

法　官　莊嘉蕙

正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官　高麗玲

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　28　　日

附表：（單位：元）

編號	項目	上訴人原審請求	原審判決	上訴人上訴請求		本院判斷	
				上訴部分	二審追加	上訴部分	二審追加
1	106 年度特休假未休之工資差額	28,014	18,249	9,765		0	
2	101 年10月至106 年6 月平日加班費	478,000	0	478,000		478,000	

（續上頁）

3	105 年2 月29日、同年3 月29日、同年9 月28日、106 年3 月29日之休假日加班費	8,312	0	8,312		0	
4	106 年3 月13日病假改特休假之差額	3,117	0	3,117		3,117	
5	勞工退休金差額			87,084	238,144	87,084	238,144
	合計			586,278	238,144	568,201	238,144