

臺灣高等法院臺中分院民事判決

108年度勞上易字第28號

上訴人 劉蘇

訴訟代理人 吳真龍

被上訴人 鈺泰研究創新股份有限公司

法定代理人 李國鈺

訴訟代理人 林亮宇律師

訴訟代理人 陳玉芬律師

上列當事人間請求給付積欠工資等事件，上訴人對於民國108年3月4日臺灣臺中地方法院106年度勞訴字第217號第一審判決提起上訴，本院於108年9月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，及除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

二、被上訴人應再給付上訴人新臺幣10萬5,418元，及自民國108年1月30日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被上訴人應提繳新臺幣6,325元至上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人帳戶，及自民國108年1月30日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

四、其餘上訴及追加之訴駁回。

五、第一審（除確定部分外）及第二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之12，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：上訴人於原審請求金額總計新台幣（下同）107萬2,311元本息（見原審卷第235頁），原審就其中941,555元為其敗訴判決（計算式：1,072,311-120,000-0000），上訴人就原審敗訴部分全部上訴，並將原請求之延長工時工資（加班費）93,115元擴張為93,187元（見上訴狀、及本院卷第二頁反面筆錄），核屬第二審訴之追加，合於民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項第3款情形，應予准許。

貳、兩造爭執要旨：

一、上訴人起訴主張：伊自民國99年4月7日起受僱於被上訴人公司，於該公司○○廠擔任生產作業員，106年6月9日被上訴人公司發布遷廠公告，將於同年7月31日結束該廠生產作業並遷移至彰化縣○○鄉工廠，同年6月30日伊參與同儕聯署共同請求發給資遣費及非自願離職書，於106年7月31日遷廠日起未再出勤。伊在106年8月7日申請勞工保險被保險人資料表，始發現被上訴人遲延為伊加保，又二度擅將投保單位不實申請變更，其間雖於100年4月21日轉回，嗣105年4月1日變更為○○○○○科技有限公司未再轉回，致伊無法申請就業保險法之失業給付，被上訴人應依民法第184條第1項前段、第216條、就業保險法第16條第1項規定賠償15萬1,440元。上訴人屬按件計酬之勞工，參照勞委會函釋在國定假日及例假（休息日）出勤應依勞動基準法（下稱勞基法）給薪，並就其未休之特別休假日數應給付特別休假工資，因此上訴人得請求積欠工資72萬9,197元（含特別休假工資47,708元、例假休息日工資507,274元、國定假日工資63,150元、延時工資93,115元、伙食津貼17,950元）。被上訴人既違反勞基法等相關法令，應依勞基法第14條第1項第6款、第2項、勞工退休金條例第12條第1項規定給付資遣費15萬7,071元。上訴人原為大陸配偶，於103年1月17日納入勞退新制適用對象，被上訴人應依勞工退休金條例第31條補提繳上訴人之個人專戶退休金合計4萬0,345元，扣除107年6月已補繳5,742元，應再提繳3萬4,603元。於原審聲明：一、被上訴人應給付上訴人積欠工資72萬9,197元、資遣費157,071元、失業給付損害賠償151,440元，及補提繳退休金34,603元至上訴人個人專戶，及自民事言詞辯論補充狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。二、請依職權為假執行之宣告。於本院上訴聲明：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積欠工資608,483元（含特休工資42,268元、例假休息日工資470,714元、國定假日工資63,150元、延時工資32,351元）、資遣費157,

071元、失業給付損害賠償151,440元，及補提繳退休金24,633元至上訴人個人專戶，並自訴狀繕本送達翌日起加計法定遲延利息。願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人辯稱：被上訴人公司之台中市○○○街廠區，因位於住宅區且遭住戶多次反應而遷廠，上訴人係自請離職，不得請求資遣費；上訴人未證明就其有依就業保險法第11條第1項第1款規定於就業服務機構辦理求職登記、自求職登記之日起14日內無法推介就業或安排職業訓練，不得請求失業給付之損害。又勞動部勞工保險局已就未覈實申報調整上訴人提繳工資乙事，向被上訴人公司與○○○○○科技有限公司補收未足額提繳之金額，上訴人不得再請求提繳退休金差額至退休金專戶。上訴人101年8月起至106年7月底打卡資料及薪資明細表回推時數，合計可請求延長工時工資6萬0,836元。原審認定伊公司是時薪制，並無違誤，又105年12月21日修正前勞基法對休息日出勤之工資未為規範，被上訴人公司之薪資給付方式應無違法。國定假日其中七天已合意調移為工作日，依改制前勞委會87年台勞動二字第005056號函釋，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。101年星期日出勤（即12月2、9、16、23、30日）等語。答辯聲明：駁回上訴。

貳、兩造經原審法院整理不爭執事項如下：

一、上訴人於99年4月7日起任職於被上訴人公司，106年7月31日起即未出勤。

二、被上訴人發給上訴人之101年8月至12月薪資條上記載：「自101/1/1起以計件計酬方式計薪，自鉦合至進倉，以整月出貨量除以總工時再乘以個人工作時數為其當月薪資，但平均時薪不得低於103元，不得高於109元。新進人員以時薪103元起算，驗收後以時薪109元計算。」等語；102年1月至12月之薪資條上記載：「自102/1/1起以計件計酬方式計薪，自鉦合至進倉，以整月出貨量除以總工時再乘以個人工作時數為其當月薪資，但平均時薪不得低於109元，不得高於115

元。新進人員以時薪109元起算，驗收後以時薪115元計算。
」等語；103年1月至104年6月之薪資條上記載：「自103/1/1起以計件計酬方式計薪，自鉚合至進倉，以整月出貨量除以總工時再乘以個人工作時數為其當月薪資，但平均時薪不得低於115元，不得高於120元。新進人員以時薪115元起算，驗收後以時薪115-120元計算。」等語；104年7月至105年9月之薪資條上記載「自104/7/1起以計件計酬方式計薪，自鉚合至進倉，以整月出貨量除以總工時再乘以個人工作時數為其當月薪資，但平均時薪不得低於120元，不得高於125元。新進人員以時薪120元起算，驗收後以時薪120 -125元計算。」等語；105年10日至12月之薪資條上記載「自105/10/1起以計件計酬方式計薪，自鉚合至進倉，以整月出貨量除以總工時再乘以個人工作時數為其當月薪資，但平均時薪不得低於126元，不得高於128元。新進人員以時薪126元起算，驗收後以時薪126-128元計算。○○三樓未算績效前固定以時薪127元計算」等語；106年1月至7月之薪資條上記載「自106/1 /1起以計件計酬方式計薪，自鉚合至進倉，以整月出貨量除以總工時再乘以個人工作時數為其當月薪資，但平均時薪不得低於133元，不得高於136元。新進人員以時薪133元起算，驗收後以時薪133-136元計算。○○三樓未算績效前固定以時薪136元計算。」等語。

三、被上訴人公司於106年6月9日以（鈞）新字第1060609001號函公告台中兩廠遷移秀水事宜。

四、上訴人與訴外人李○○、林○○及洪○○於106年6月30日向被上訴人公司提出訴請書，其內容記載為：「因公司遷廠造成生活作息不便，如遇突發狀況無法及時趕回，懇請公司補貼我們資遣費跟開立非自願離職書以便申請失業給付。」等語（見原證六原審卷第41頁）。

五、被上訴人公司於105年4月1日將上訴人退保，且訴外人科爾波特公司於同日為上訴人以薪資2萬2,800元辦理投保。

六、被上訴人公司於103年1月於上訴人退休金個人專戶提繳563

元；於103年2月至104年3月間按月提繳1,206元；於104年4月至105年3月間按月提繳1,368元。訴外人科爾波瑞特公司於105年4月至106年5月間按月提繳1,368元。

參、本院之判斷：

一、上訴人不得請求資遣費：

(一)按不定期勞動契約之終止，我國現行勞動基準法採「法定事由制」，終止權由雇主行使，及由勞工行使，各有其要件及法律效果，此觀勞動基準法第11條至第18條之規定足明。又關於勞動契約之終止事由為何、合法與否，應以為終止勞動契約之意思表示當時，是否符合勞動基準法所規定之要件為準，不因事後或訴訟上攻防之修補主張而受影響。

(二)查上訴人離職前任職被上訴人公司之台中市○○○街廠區，而被上訴人公司之○○三街及○○○街兩廠區因位於住宅區，長年影響其他住戶，經住戶多次反應，被上訴人公司原另於彰化縣○○鄉設有廠房，該公司遂決議將上開台中市之兩廠區遷至彰化縣○○鄉廠區，於106年6月9日發布「公告台中兩廠遷移秀水事宜」，其內容為：○○三街廠區之生產截止日為106年6月30日，機台遷移日為106年7月1日，人員至○○廠上班日為106年7月3日；○○○街廠區之生產截止日為106年7月29日，機台遷移日為106年7月31日，人員至○○廠上班日為106年8月1日；至○○廠上班同仁每日於早上7：30於○○○街廠區門口集合搭乘公司公務車一同出發等情，有該公告文在卷可憑（見原審卷第40頁）。嗣上訴人於106年6月30日與其他同仁李○○、林○○及洪○○於106年6月30日提出「訴請書」，內容記載：「因公司遷廠造成生活作息不便，如遇突發狀況無法及時趕回，懇請公司補貼我們資遣費跟開立非自願離職書以便申請失業給付。」等語（見原審卷第41頁），上訴人本件起訴狀亦載明其參與聯署同儕提出「訴願書」，已清楚表達離職意願等語（見起訴狀第2頁），且上訴人確於遷廠後首日之106年8月1日未到班，是其所憑終止事由自非勞基法第14條第1項第6款規定，無從因事

01 後於106年8月11日申請勞資爭議調解時、同日寄發存證信函
02 ；或起訴狀主張被上訴人有勞動基準法第14條第1項第6款規
03 定違反勞工法令致損害其權益（見起訴狀第12頁）而受影響
04 。而就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職
05 ；指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散或破產宣
06 告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第
07 20條規定各款情事之一離職。」固將「遷廠」定為屬於「非
08 自願離職」之情形，惟仍無法取代勞動基準法所規定勞工得
09 向雇主請求資遣費之規定，兩造之勞動契約於上訴人表達無
10 法於遷廠後首日到班日到班之106年8月1日發生終止效力，
11 上訴人不得事後再以雇主違反勞工法令為由而終止已經發生
12 終止效力之勞動契約，其請求被上訴人給付資遣費，亦無從
13 准許。

14 二、上訴人不得請求就業保險法失業給付之損害賠償：

15 （一）按就業保險法第11條第1項第1款關於失業給付之請領條件為
16 ；被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資
17 合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就
18 業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法
19 推介就業或安排職業訓練。依此觀之，請領失業給付須向公
20 立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍
21 無法推介就業或安排職業訓練時，公立就業服務機構於翌日
22 完成失業認定，再轉請勞保局核發失業給付等為其要件，非
23 一有發生非自願離職事由時，即當然得請領失業給付。

24 （二）本件上訴人係因被上訴人之遷廠而單方片面終止勞動契約，
25 其離職固可認係屬上揭就業保險法所規定之非自願離職，惟
26 就業保險法對於失業給付之給付條件，亦即申請人向公立就
27 業服務機構辦理求職登記、自求職登記之日起14日內無法推
28 介就業或安排職業訓練之要件，加以明定，足見就業保險之
29 失業給付尚課以被保險人積極覓職之義務，上訴人對於其已
30 符合上述要件未為證明，是以上訴主張被上訴人應給付其未
31 能申請失業給付之損害15萬1,440元，為無理由。

01 三、特別休假未休工資部分：

02 (一)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
03 依勞基法第38條規定給予特別休假，且依勞基法第39條前段
04 規定，特別休假工資應由雇主照給。又勞基法第38條於105
05 年12月21日修正公布第2至6項：「前項之特別休假期日，由
06 勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個
07 人因素，得與他方協商調整。」、「雇主應於勞工符合第一
08 項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別
09 休假。」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未
10 休之日數，雇主應發給工資。」、「雇主應將勞工每年特別
11 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
12 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
13 。」、「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在
14 ，應負舉證責任。」（上開修正規定自106年1月1日施行）
15 ，現行條文即107年1月31日條文，刪除第四項，但增加第3
16 項但書「但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次
17 一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，
18 雇主應發給工資。」另行政院勞工委員會（改制後為勞動部
19 ）於79年9月15日發布(79)台勞動2字第21827號函，謂因可歸
20 責於雇主之原因，致使勞工無法休完特別休假時，雇主始應
21 發給未休日數之工資云云，已由勞動部於106年1月18日以勞
22 動條3字第1060130075號令廢止而無適用餘地。是雇主如主
23 張勞工特別休假之未休工資債權不存在，應由雇主負舉證責
24 任。

25 (二)上訴人請求特別休假未休工資金額合計4萬7,708元，被上訴
26 人於其特別休假之年資及未休日數部分未為爭執（即：101
27 年4月7日起工作滿2年應休7日，未給薪7日，特別休假未休
28 工資6,104元；102年4月7日起工作滿3年應休10日，未給薪
29 10日，特別休假未休工資9,266元；103年4月7日起工作滿4
30 年應休10日，未給薪10日，特別休假未休工資9,632元；104
31 年4月7日起工作滿5年應休14日，給薪7日，未給薪7日，特

別休假未休工資6,758元；105年4月7日起工作满6年應休14日，給薪3.5日，未給薪10.5日，特別休假未休工資1萬0,508元；106年4月7日起工作满7年應休15日，給薪10日，未給薪5日，特別休假未休工資5,440元），至於被上訴人抗辯上訴人於各年度未使用完畢其特別休假，非可歸責於被上訴人既未舉證，上訴人請求此部分特別休假未休之工資共4萬7,708元（含原審已准許之5,440元），應屬有據。

四、延長工時工作之工資（加班費）：

- （一）按勞工每日正常工作時間不得超過8小時；雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上；再延長工作時間在2小以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。勞動基準法第30條第1項、第24條第1項第1、2款分別定有明文。
- （二）查被上訴人於訴訟中已提出除101年12月、103年1月及12月份之打卡資料未尋得外之101年7月起至106年7月底間每日打卡資料（見原審卷第75至97頁背面被證1改勤表），並據以彙整上訴人每日正常工作時間超過8小時部分之時數（見原審卷第158至163頁），雖其就101年12月、103年1月及12月之上訴人出勤情形，因該等月份之打卡資料未尋獲，以該等月份之薪資明細表之薪資金額為參考而回推延長工時時數，惟被上訴人依上訴人實際領取薪資情形所為推算，既非無憑，自可採納。則被上訴人依打卡資料分別依不同時期之時薪金額，計算得出上訴人於5年內得請求之延長工時工資，金額合計6萬0,836元（詳如原判決附表一），應屬有據。至於上訴人提起上訴雖再稱：依據民事上訴狀之「附表七」重新計算平日加班時數云云（見本院卷第8頁反面、第12至14頁），惟未說明前開被上訴人所為推算，有何不符，再參諸其既將106年1月份加班時數列為「1小時：7」、「2小時：9」，自無從得出「延長2小時：35」之數據，又其既自承公司設定時薪上限136元，則其自行按「件資平均時薪136.24元」計算，亦難憑採，本院即無從參酌。則上訴人於5年內得

01 請求之延長工時工資，金額應按6萬0,836元計算。

02 五、例假日及休息日工作工資：

03 (一)按105年12月21日修正、106年1月1日實施前之勞動基準法第
04 36條規定：「勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。
05 」，修正後條文規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中
06 1日為例假，1日為休息日。」，足見106年1月1日以前，雇
07 主如給予勞工每7日中有1日之例假，即符合勞動基準法上開
08 之規定。又105年12月21日修正施行之勞動基準法第36條因
09 應勞基法改採一例一休，就「休息日」工作之工資依修正施
10 行之第24條第2項規定計算加班費，可見新法於105年12月21
11 日修正施行後，勞工於法定休息日出勤之工資始依新法規
12 範，至於修法前勞雇雙方固得自行約定優於勞基法之勞動條件
13 ，使勞工每週有2日以上之休息，惟如有該日出勤工作者，
14 由於勞動法令就此並無休息日工作工資之規範，應視為一般
15 工作日之工作並計薪。

16 (二)被上訴人自認上訴人於101年12月2日、12月9日、12月16日
17 、12月23日及12月30日，有於例假日上班，並自行依勞基法
18 第40條所定計算應給付上開日期出勤之加倍發給工資8,720
19 元（見原審卷第155頁正、背面、第173頁）；上訴人於106
20 年法定休息日出勤工作部分，被上訴人亦據以計算應再補足
21 加班費數額2萬7,840元（見原審卷第172頁、即原判決附表
22 二）；以上金額合計為3萬6,560元（2萬7,840元＋8,720元
23 ），自應准許上訴人之請求。至於被上訴人雖就上訴人在
24 105年12月21日修法前於休息日出勤情形，彙整如原審卷第
25 170及171頁（各為102年及105年於休息日出勤），惟該部分
26 原屬修法前勞雇雙方自行約定優於勞基法之勞動條件，被上
27 訴人既已視為一般工作日之工作並計薪，仍無不合，上訴人
28 請求再加發工資部分，核屬無據。雖上訴人於本院再謂：被
29 上訴人調移七天國定假日，所以依照最高法院82台上字第17
30 93號判決，應依照勞基法第36條也應給與例假日工作之工資
31 云云，惟參諸上訴人102年及105年於休息日出勤情形，其中

102年僅4日、105年僅9日（見原審卷第170及171頁），究難指為與調移七天國定假日有關，是上訴人此部分主張，僅於前揭3萬6,560元範圍內為有理由。

六、國定假日部分：

（一）按行政院勞工委員會87年2月16日（87）台勞動二字第005056號函釋：依勞動基準法第37條暨同法施行細則第23條所定之應放假之日，均應休假，惟該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。

（二）上訴人謂其國定假日出勤之工資，於104年12月31日以前請求12天，已自每年之國定假日19天扣除調移7天，105年以後未有國定假日調移情形，因而請求17天，106年請求10天等情，核與其起訴狀之附表三相符（原審卷第13至15頁反面），又依行政院勞工委員會87年9月14日（87）台勞動二字第039675號函示：勞動基準法第39條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發1日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿8小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第32條延長每日工時應依第24條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。至於被上訴人主張上開依勞基法第39條發給工資之規定，於按時計酬制者另有不同適用云云，上訴人則指稱其屬按件計酬之勞工而得適用上開國定假日、例假日及休息日出勤加給工資之規定云云。惟按勞基法第1條已明文規定該法所定勞動條件為最低標準，勞資雙方間所訂勞動條件，不得低於該法所訂最低標準，而雇主使勞工於正常工作時間外工作，即有依法給付加班費、給付加給工資之義務。至於行政院勞工委員會101年11月6日勞動2字第1010132874號函所稱：按時計酬者，勞資雙方以不低於每小時基本工資之數額約定其工資額，除另有約定外，允認已給付勞基法第39條所定

例假照給之工資，毋須再行加給等語，無非因應部分採取時薪計酬之勞工屬於部分工時工作者，一方面通常較有餘裕休息，另方面則可能因工時不足未能賺取足夠收入以營生，又政府機關在審議基本工資之時薪或月薪，本質上對之加以區別。惟上訴人薪資單之記載內容將全廠整月出貨量除以全廠總工時，乘以勞工個人之工作時數計算個人薪資（見不爭執事項二），顯然未實際計算個別勞工完成件數，加以各廠所計算得出之「每個承攬加工費」略有區別，應解為雇主係基於不同廠房績效評比之考量，所為薪資結構之設計，而難以將上訴人評價為按件計酬之勞工；又上訴人之考勤表之打卡資料顯示，其大多保持於每日上午7時上班，12時30分下班，下午13時上班，17時30分下班，或上午7時30分上班，12時30分下班，下午13時上班，18時下班，每日出勤10小時（原審卷第33頁背面至4頁背面、第89至94頁），顯需遵守上、下班時間及雇主要求之工作時數，且亦為全時工作者而非部分工時工作者甚明，此與前開函釋有關勞資雙方所約定時薪是否不低於每小時基本工資之數額，應係因應部分工時工作者時薪制之屬性，尚有區別，被上訴人自不能根據上開函釋內容，主張上訴人不得請求國定假日工作之加給工資。

（三）綜上，上訴人得請求國定假日工作之工資，又其所列金額為101年1,775元、102年1萬0,784元、103年1萬1,410元、104年1萬1,502元、105年1萬7,043元、106年1萬0,636元，經對照其不同時期之被上訴人薪資結構之時薪（見不爭執事項二），上訴人所為推算金額，應非無憑，是上訴人此部分請求總計6萬3150元，應予准許。

七、伙食津貼部分：上訴人主張其自104年2月起至106年7月止，每日出勤10小時而應發給50元之伙食津貼，計104年2,500元、105年1萬0,050元、106年5,400元，合計1萬7,950元，經原審以伙食津貼係勞工之工作給付達一定條件即必然給與之對價，核屬勞工因工作而獲得之報酬，且屬制度上經常性存在之給與，故伙食津貼亦屬於工資之一部，准上訴人此部分

01 請求，被上訴人並未聲明不服，本院自無庸再予審究。

02 八、提繳不足之退休金至其勞工退休金專戶：

03 (一)上訴人請求被上訴人補提繳103年1月起至106年7月止之不足
04 額退休金計4萬0,345元至其勞工退休金專戶等語，經原審詳
05 予計算被上訴人應補提繳原告個人專戶之退休金如原判決附
06 表三所示即1萬5,712元，並扣除已補繳103年度1,512元、10
07 4年度378元、105年度1,800元及106年度2,052元（合計5,74
08 2元），被上訴人尚應補提繳不足之退休金9,970元至上訴人
09 之勞工退休金專戶內。

10 (二)又本院認上訴人請求特別休假未休工資金額合計47,708元且
11 原審已准許其中5,440元之請求及該部分之提繳工資，本院
12 僅就其餘42,268元計算應提繳工資；另上訴人尚得請求國定
13 假日工資總計63,150元，亦如前述。而按雇主應為適用勞工
14 退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設
15 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
16 率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條例第6
17 條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規
18 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
19 ，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前項請
20 求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅。是原審就
21 此部分金額105,418元（42,268+63,150=105,418）應提繳
22 數額未予計算，本院爰參酌上述規定，准上訴人請求補提繳
23 不足之退休金6,325元（計算式：105,418元×6%）至上訴人
24 之勞工退休金專戶內。

25 九、綜上所述，上訴人請求被上訴人給付特別休假未休之工資4
26 7,708元、國定假日工資總計63,150元、延長工時工資60,83
27 6元、106年法定休息日出勤工作工資27,840元、101年12月
28 於例假日上班之工資8,720元、104年2月起至106年7月止之
29 伙食津貼17,950元，及補提繳不足之退休金16,622元至上訴
30 人之勞工退休金專戶內，暨均自108年1月30日起至清償日止
31 之法定遲延利息，為有理由，應予准許，逾此部分之請求即

01 無理由，應予駁回。原審僅准許其特別休假工資5,440元、
02 延長工時工資60,836元、106年法定休息日出勤工作工資27,
03 840元、101年12月於例假日上班之工資8,720元、伙食津貼
04 17,950元，合計120,786元，及補提繳不足之退休金9,970元
05 至其勞工退休金專戶內，暨均自108年1月30日起至清償日止
06 之法定遲延利息，就其餘應准許部分為上訴人敗訴之判決，
07 尚有未洽，上訴意旨求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以
08 廢棄改判如主文第二、三項所示。至於上訴人之請求不應
09 准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，經核於法並無不合，
10 上訴意旨求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。上訴人
11 就延長工時工資72元（93,187元－93,115元＝72）追加之訴
12 亦無理由，應予駁回。另本件判決金額未逾150萬元，無
13 為假執行及免假執行宣告之必要。

14 肆、兩造其餘攻擊防禦方法及本院未經援用之證據，經審酌後，
15 核與本件之結論，不生影響，爰不一一贅述，附此敘明。

16 伍、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，追加之訴
17 為無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條
18 第78條，判決如主文。

19 中 華 民 國 108 年 10 月 15 日

20 勞工法庭

21 審判長法官 謝說容
22 法官 陳蘇宗
23 法官 林慧貞

24 正本係照原本作成。
25 不得上訴。

26 書記官 胡美娟

27 中 華 民 國 108 年 10 月 16 日