

臺灣高等法院高雄分院民事判決

107年度勞上字第19號

上訴人即附
帶被上訴人 韓華國際股份有限公司
法定代理人 李秉權
訴訟代理人 蘇文斌律師
鄭方穎律師

被上訴人即
附帶上訴人 陳郡敏
邱小芬

共 同
訴訟代理人 邱揚勝律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國107年5月31日臺灣高雄地方法院106年度勞訴字第140號第一審判決提起上訴，被上訴人亦提起附帶上訴，本院於108年7月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回被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。

上訴人應再給付被上訴人乙○○新台幣壹萬零伍佰陸拾元；再給付被上訴人甲○○新台幣壹萬肆仟零捌拾元，及均自一〇六年九月二十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

上訴人之上訴及被上訴人其餘附帶上訴均駁回。

第一審（除確定部分外）訴訟費用由被上訴人負擔五分之二，餘由上訴人負擔。第二審訴訟費用關於上訴部分由上訴人負擔。附帶上訴部分由被上訴人負擔十四分之十三，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人即附帶上訴人乙○○、甲○○（下稱乙○○、甲○○，合稱被上訴人）主張：乙○○、甲○○分別自民國99年5月、95年1月起受僱於上訴人即附帶被上訴人韓華國際股份有限公司（下稱上訴人），擔任賣場駐點人員，日薪新臺幣（下同）1,600元，被上訴人經上訴人公司業務人員指派，

先後於高雄市好市多中華門市、大順門市駐點，負責介紹、銷售產品。上訴人之法定代理人與原審共同被告海樂國際有限公司（下稱海樂公司）之法定代理人為夫妻，共同經營事業。被上訴人應徵工作時，係上訴人指派人員面試，且均由上訴人公司業務人員指派於賣場駐點，工資亦由上訴人給付，而由海樂公司為被上訴人投保勞工保險、提撥勞工退休金，被上訴人之雇主為上訴人。惟海樂公司申報之勞保投保薪資、勞工退休金月提繳工資及提撥之勞工退休金與被上訴人各月工資未盡相符。自105年11月10日至106年1月2日長達54日期間，上訴人無故未為甲○○排班，致使甲○○於此段期間全無收入；106年3月起，上訴人不再安排被上訴人至賣場駐點，經乙○○向上訴人提出異議後，上訴人始安排乙○○至家樂福駐點，然僅排班106年4月24日至同月26日共計3日，每日4小時，以時薪150元計算，工資所得完全不敷生活所需。上訴人未保障被上訴人之工作權，被上訴人不得不向高雄市政府勞工局申請調解，主張依勞動基準法（下稱勞基法）第14條終止勞動契約，請求給付資遣費等，由海樂公司出面與被上訴人先後於106年5月10日、同年月16日試行調解，惟未能達成協議。而被上訴人於106年4月28日向高雄市勞工局申請調解時，始悉上訴人作為雇主，卻未依相關勞動法令覈實申報被上訴人之勞保投保薪資、勞工退休金提繳工資，亦未為被上訴人提撥勞工退休金，致損害被上訴人之權益，已於同年5月10日第一次調解時，依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，並得分別請求上訴人給付如附表一、二所示之費用及金額。即乙○○共得請求272,765元；甲○○共得請求313,166元。又被上訴人係依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，即屬就業保險法第11條第3項規定之非自願離職，自得依勞基法第19條規定，請求上訴人發給非自願離職證明書。又被上訴人受僱於上訴人期間，上訴人並未依被上訴人各月工資為被上訴人提撥勞工退休金，嗣因上訴人已提撥73,877元，不足部分，甲○○自得請求

上訴人提撥退休金25,241元。並依勞基法第19條、第38條第4項、第39條、勞工退休金條例第6條第1項、第12條第1項、第14條第1項，修正前勞基法第24條第1款規定聲明請求上訴人給付被上訴人如附表一、二所示之資遣費、加班費、國定假日之加班費、勞退金及應休未休之特別休假工資。為此提起本件訴訟。並聲明：(一)上訴人應給付乙○○272,765元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)上訴人應發給乙○○非自願離職證明書。(三)上訴人應給付甲○○287,925元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)上訴人應提撥25,241元至甲○○之勞工退休金專戶。(五)上訴人應發給甲○○自願離職證明書。(六)前揭第1項、第3項部分願供擔保，請准宣告假執行。

二、上訴人韓華公司則以：被上訴人受僱於上訴人時即經告知其二人係在大賣場各檔期銷售上訴人公司之產品。上訴人因業務需求，須於不定地點且不定檔期派駐推銷人員，所需人員、時間均不特定，方會產生約定日薪制之工作方式，由上訴人事先聯繫被上訴人特定檔期是否可以配合，由被上訴人決定後排班。甲○○因育有未成年子女，為配合子女照顧時間及方便，指定僅配合COSTCO(好市多)高雄大順店、中華店兩間量販店，因之，其出勤日數所得薪水較少，上訴人並未減縮排班時間違反勞動契約。甲○○拒絕上訴人要求於其他賣場出勤，導致其收入減損，然此薪資減少係其自己造成，不可歸責於上訴人，自不該當勞基法第14條第1項第6款之規定。又乙○○所出勤之地點雖未限定，但其於106年3月3日起即至台南檔期工作至3月7日開始請病假；且其於3月8日後至4月23日期間，一方面因其表示身體微恙，後續檔期請假，另因自106年4月16日至4月22日長達7日出國旅遊，堪認並無上訴人故意不排班之情事。又被上訴人雖主張因上訴人未排班之行為，導致其受有損害，故而向上訴人主張終止勞動契約。然其二人於106年4月28日向高雄市勞

01 工局申請調解時，即已知悉上訴人為實際雇主，乃其二人於
02 同年5月10日向海樂公司主張終止勞動契約，迄至同年11月
03 20日始對上訴人主張終止勞動契約，此已逾勞基法第14條第
04 2項所規定之30日除斥期間，其終止勞動契約之意思表示應
05 屬無效。兩造間勞動契約仍存在，被上訴人自不得請求資遣
06 費、加班費、假日加班費、特休未休工資。縱認兩造間勞動
07 契約已終止，因上訴人依據被上訴人每月加班時數，復依兩
08 造約定之每日工資1,400元至1,600元，加班費每小時工資
09 120元、130元給付薪資，計算如被上訴人薪資單所示，已
10 符合兩造約定之工資，被上訴人再請求平日加班費，自屬無
11 據。又被上訴人係屬按日計酬之員工，而依據兩造約定排定
12 之工作時間為排班制，並未區分平日或假日，兩造顯合意將
13 應放假日與其他工作日對調，故被上訴人請求假日加班費，
14 亦無理由。再者，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如
15 有未休完日數，若係可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休
16 完日數之工資。如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主
17 可不發給未休假日數之工資。本件被上訴人雖主張上訴人不
18 允許其二人為特別休假云云，然迄未能舉證其二人已提出特
19 別休假而遭上訴人拒絕，亦未證明其二人有何因上訴人所致
20 無法休假之原因，則其二人請求特別休假之工資亦無理由。
21 又被上訴人雖有終止勞動契約之意思，然其主張已逾除斥期
22 間，且終止之理由亦不合勞基法第14條第1項第6款之規定
23 ，故其二人之終止勞動契約並不合法，兩造間勞動契約仍存
24 在，自不得請求上訴人發給非自願離職證明書等語，資為抗
25 辯。並答辯聲明：(一)被上訴人之訴及假執行之聲請均駁回。
26 (二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

27 三、本件原審判決：(一)上訴人應給付乙○○141,605元，及自10
28 6年9月28日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
29 (二)上訴人應發給乙○○非自願離職證明書。(三)上訴人應給付
30 甲○○137,645元，及自106年9月28日起至清償日止，按
31 年息百分之五計算之利息。(四)上訴人應提撥25,241元至甲○

01 ○勞工退休準備金專戶。(五)上訴人應發給甲○○非自願離職
02 證明書。(六)被上訴人其餘之訴駁回。(七)訴訟費用由上訴人負
03 擔。(八)前揭第一項、第三項得假執行。但上訴人如以各141,
04 605元及137,645元為乙○○及甲○○供擔保，得免為假執
05 行。(九)被上訴人其餘假執行之聲請駁回。上訴人就其敗訴之
06 一部聲明不服，提起上訴，上訴聲明為：(一)原判決關於命上
07 訴人給付乙○○逾22,500元部分及應發給乙○○非自願離職
08 證明書部分廢棄。(二)原判決關於命上訴人給付甲○○逾25,6
09 00元部分及應發給甲○○非自願離職證明書部分廢棄。(三)上
10 開第一、二項廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。(四)訴
11 訟費用由被上訴人負擔。並就被上訴人所提附帶上訴之答辯
12 聲明為：(一)附帶上訴駁回。(二)附帶上訴訴訟費用由被上訴人
13 負擔。被上訴人就其敗訴部分亦聲明不服，提起附帶上訴，
14 附帶上訴聲明為：(一)原判決不利於被上訴人部分廢棄。(二)上
15 開廢棄部分，上訴人應再給付乙○○131,160元，再給付甲
16 ○○150,280元，及均自106年9月28日起至清償日止，按
17 年息百分之五計算之利息。(三)訴訟費用由上訴人負擔。並就上
18 訴人所提上訴之答辯聲明為：(一)上訴駁回。(二)訴訟費用由上
19 訴人負擔。(上訴人就原判決命其提撥25,241元至甲○○勞
20 工退休準備金專戶部分及命給付被上訴人106年之未休特休
21 假工資部分，均未上訴，已告確定在案)。

22 四、兩造不爭執之事項為：

23 (一)甲○○自95年1月起，乙○○自99年1月起受僱於上訴人，
24 擔任賣場推銷人員，受僱期間採日薪制，每日工資為1,600
25 元。嗣於100年間由海樂公司為被上訴人投保勞工保險，提
26 撥勞工退休金。

27 (二)被上訴人於106年4月28日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議
28 調解。於106年5月10日由海樂公司出面調解時，主張對海樂
29 公司依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約；嗣又於
30 106年11月20日對上訴人依勞基法第14條第1項第6款終止勞
31 動契約。

01 (三)乙○○、甲○○就106年得請求之未休特休假工資依序為22,
02 500元、25,600元。

03 (四)如上訴人應給付被上訴人資遣費、加班費、假日加班費、未
04 休特休假工資(101年5月至106年5月)，或應提撥勞工退休
05 金等，則其金額各如附表一、二所載。

06 五、兩造爭執之事項為：(一)上訴人有無違反勞基法第14條第1項
07 第6款之規定？被上訴人據以終止勞動契約是否合法？(二)被
08 上訴人是否為自行離職？得否請求上訴人給付資遣費、加班
09 費、假日加班費、未休特休假工資？(三)被上訴人得否請求上
10 訴人發給非自願離職證明書？

11 六、上訴人有無違反勞基法第14條第1項第6款之規定？被上訴人
12 據以終止勞動契約，是否合法？

13 (一)按勞動契約乃以約定勞工於一定或不定之期限內為雇主服勞
14 務，雇主則給付勞工報酬為其雙方對待給付之內容。是雇主
15 應提供勞工工作及給付工資乃勞動契約中最基本之勞動條件
16 。而雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定之最低
17 標準，則為勞基法第1條第2項所明定。次按雇主違反勞動
18 契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預
19 告終止契約，並應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞基
20 法第14條第1項第6款、第2項亦分別定有明文。惟按勞基
21 法第14條第2項固規定「勞工依前項第1款、第6款(即雇
22 主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞)規定
23 終止勞動契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之」。
24 以維持民事法律關係之安定性。然此一終止契約之形成權，
25 並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利。換言之，此一
26 權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起
27 ，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續
28 有違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞時，勞
29 工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞動契約
30 或勞工法令之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權。

31 (二)被上訴人主張因上訴人自105年11月10日至106年1月2日

01 長達54日期間，無故未為甲○○排班；自106年3月起，更
02 不再安排被上訴人至賣場駐點，經乙○○向上訴人提出異議
03 後，上訴人始安排乙○○至家樂福駐點，然僅排班106年4
04 月24日至同年月26日共計3日，每日4小時，以時薪150元
05 計，工資所得完全不敷生活所需，上訴人違法未保障被上訴
06 人之工作權等情，固為上訴人所否認，並以前揭情詞置辯，
07 然查：

08 ①上訴人之關係企業海樂公司於106年5月16日在高雄市政
09 府勞工局調解時（按被上訴人原認本件雇用人為海樂公司
10 ，故而對之向高雄市政府勞工局聲請勞資爭議調解）已陳
11 稱：「勞方甲○○及乙○○為公司派駐大賣場之試吃人員
12 ，目前因跟賣場有合約問題，以致對勞方排班不穩定」等
13 語（見原審卷第86頁背面所附勞資爭議調解紀錄），又上
14 訴人於原審亦自承：「原告二人（即被上訴人）係在大賣
15 場各檔期銷售海樂公司及韓華公司（即上訴人）之產品，
16 但如好市多賣場未與海樂公司簽約，上訴人即無法安排被
17 上訴人上班……而海樂公司係未能向好市多爭取到檔期，
18 而無法安排被上訴人工作」等語（見原審卷第106頁），
19 是被上訴人主張本件係可歸責於上訴人之因素，而未能替
20 其二人排班等情，尚非無據，堪予採信。

21 ②上訴人雖辯稱：甲○○為配合子女照顧時間及方便，僅指
22 定配合高雄地區好市多大順店、中華店，因之，其出勤日
23 數所得薪水較少，導致其收入減損，此係其自己造成，不
24 可歸責於上訴人云云。然查甲○○於104年10月間即曾4
25 次配合上訴人前往台南地區好市多賣場支援等情，有甲○
26 ○車資申請單1紙附卷可稽（見本院卷第65頁），是上訴
27 人所辯核與事實不符，應無足採。

28 ③又上訴人另辯稱：乙○○所出勤之地點雖未限定，但其於
29 106年3月3日起即至台南檔期工作，至3月7日開始請
30 病假，且其於3月8日後至4月23日期間，一方面因其表
31 示身體微恙，後續檔期請假；另因自106年4月16日至4

月22日長達7日出國旅遊不接檔期，上訴人並無故意不排班情事云云。惟依衛生福利部中央健康保險署107年11月30日健保高字0000000000號書函所載：「經查本保險特約醫療院所並無申報陳姓保險對象（即乙○○）自106年3月1日至106年4月30日就醫紀錄資料」等語（見本院卷第84頁至第87頁），是乙○○雖自106年4月16日出國，至同年月22日回國（見本院卷第83頁所附入出境查詢結果瀏覽），然乙○○主張上訴人自106年3月8日至4月15日期間無故未為其排班工作，即非無據。

- ④綜上，上訴人未經甲○○同意，於105年11月10日至106年1月2日長達54日期間無故未為甲○○排班，致甲○○自105年11月起工資減縮，於105年12月12日僅領有11月份工資12,961元、106年2月1日17,001元、106年3月10日9,044元及106年5月10日976元等事實（見原審卷第52頁正、背面，甲○○華南商業銀行薪轉明細）；又上訴人自106年3月8日至4月15日期間無故未為乙○○排班工作，經其向上訴人提出異議後，上訴人始安排乙○○至家樂福駐點，排班106年4月24日至同年月26日共計3日，每日4小時，時薪150元。致乙○○於106年4月10日僅領有工資17,533元、106年5月10日946元等事實，亦有乙○○106年度薪資滙款紀錄在卷可憑（見原審卷第34頁）。核被上訴人因上訴人無故未予排班工作，致其二人之工作時間及工資收入等重要權益受有損害，其勞動條件受有不利益變更，上訴人自有違反勞基法第14條第1項第6款規定。而被上訴人於106年4月28日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，於106年5月10日由上訴人之關係企業海樂公司出面調解時，主張對海樂公司依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約；嗣雖另於106年11月20日始再對上訴人依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，然上訴人自前揭為被上訴人排班工作之期日後，並未再為其二人排班工作，致其二人繼續受有工作時間及工

資收入等重要權益減少之損害，堪認上訴人有繼續違反勞動契約，致有損害被上訴人之權益，揆諸首開說明，被上訴人之上揭終止契約權仍繼續發生，從而被上訴人以上訴人違反勞基法第14條第1項第6款之規定，於上訴人再為被上訴人排班工作前之106年11月20日不經預告，終止勞動契約，並未逾30日，應屬合法。

七、被上訴人是否為自行離職？得否請求上訴人給付資遣費、加班費、假日加班費、未休特休假工資？

(一)按勞工依勞基法第14條之規定，終止勞動契約時，雇主應發給勞工資遣費，勞基法第14條第4項準用同法第17條規定綦詳。又上訴人因違反勞動契約，致有損害被上訴人之權益，經被上訴人於106年11月20日依勞基法第14條第1項第6款規定，合法終止兩造間之勞動契約等情，已如前述，則被上訴人並非自行離職，而得請求上訴人給付資遣費，應無疑義。又如上訴人應給付被上訴人資遣費，則其資遣費金額各如附表一、二所載，亦為兩造所不爭執。從而乙○○請求上訴人給付資遣費119,105元，甲○○請求上訴人給付資遣費112,045元，即為有理由，應予准許。

(二)按勞基法為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無疑。經查被上訴人並非屬適用勞基法第84條之1之勞工，則被上訴人如有延長工時之情形，上訴人短付延長工時加給，即屬違反上開規定。經查兩造雖約定被上訴人每日之日薪，自101年至106年分別為1,400元至1,600元不等，加班費為120元至130元等，然此約定顯已違反勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資，揆諸前開說明，其約定自屬無效。而上訴人如應給付被上訴人加班費，則其金額各如附表一、二所載（即

01 乙○○部分為10,560元，甲○○部分為14,080元）等情已為
02 兩造所不爭執，是被上訴人請求上訴人應再給付乙○○加班
03 費10,560元；再給付甲○○加班費14,080元，及均自起訴狀
04 繕本送達翌日即106年9月28日起至清償日止，按年息百分
05 之五計算之利息即屬有理由應予准許。又被上訴人係屬按日
06 計酬之勞工，復依兩造約定之工作時間而為排班工作，並未
07 區分平日或假日等情，已如前述，兩造既已約定每月休假日
08 數，即符合105年12月21日修正前勞基法第36條規定，兩造
09 顯合意將勞基法第37條及勞基法施行細則第23條所定應放假
10 之日與其他工作日互調。是以被上訴人請求上訴人給付假日
11 加班費，亦屬無理由，不應准許。

12 (三)又按特別休假係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化
13 生活為主要目的，故勞工有休假機會，應以休假為原則，除
14 非雇主因工作需要並獲勞工同意，始可不休假而加班。若雇
15 主並無工作需要而要求勞工加班之情事，勞工未休畢其應休
16 之特別休假，應視同自行放棄特別休假，自不得請領加倍工
17 資。是以勞工應休之特別休假日於年度終結時，若有未休完
18 日數，如係何歸責於雇主之原因，雇主應發給未休完日數之
19 工資；如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主自可不發
20 給未休日數之工資。故勞工於已請求特別休假卻遭雇主拒絕
21 ，或客觀上不可能使用該特別休假，或因終止契約而未休者
22 ，始能請求雇主給付未休特別休假之工資。而勞工請求給付
23 未休特別休假工資，即應就其主張債權發生之有利於己事實
24 ，即未能休特別休假之原因，負舉證證明之責。而兩造係於
25 106年11月20日終止勞動契約，亦如前述。至於乙○○、甲
26 ○○另請求上訴人給付之102年至105年未休完特別休假40日
27 、71日之工資部分，上訴人則辯稱被上訴人並未提出特別休
28 假之申請，而被上訴人就此迄未能舉證證明已向上訴人提出
29 特別休假之申請而經拒絕，即難認被上訴人此未休特別休假
30 部分係可歸責於上訴人。是被上訴人不得請求上訴人給付此
31 部分未休特別休假工資。即乙○○另請求55,900元、甲○○

另請求100,900元應屬無理由，不應准許。（又被上訴人請求給付106年末休特別假工資部分，已經原審判決確定，茲不再贅述）。

八、被上訴人得否請求上訴人發給非自願離職證明書？

次按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、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職。就業保險法第11條第3項定有明文。又勞動契約終止時，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條規定甚詳。本件被上訴人係依勞基法第14條第1項第6款規定，於106年11月20日終止兩造間之勞動契約，業如前述，則被上訴人請求上訴人發給非自願離職證明書，核無不合，應予准許。

九、綜上所述，原審因而判命上訴人給付乙○○141,605元（即資遣費119,105元+未休特別休假工資22,500元=141,605元）；給付甲○○137,645元（即資遣費112,045元+未休特別休假工資25,600元=137,645元），並均加計自106年9月28日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，及應發給被上訴人非自願離職證明書，並駁回乙○○另請求120,600元（即假日加班費64,700元+102年至105年末休特別休假工資55,900元=120,600元）；甲○○另請求136,200元（即假日加班費35,300元+102年至105年末休特別休假工資100,900元=136,200元）本息部分，經核尚無不合。惟原審判決駁回被上訴人加班費部分之請求及該部分假執行之聲請，即有未當。上訴人就前揭被上訴人請求給付資遣費及發給非自願離職證明書勝訴部分提起上訴；被上訴人就前揭另請求經駁回部分提起附帶上訴，分別指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，均屬無理由，應予駁回。又被上訴人就其加班費請求及該部分假執行之聲請經駁回部分，提起附帶上訴，即為有理由，應由本院將原判決此部分予以廢棄，並改判如主文第二項所示。

十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，核與判決之結果無影響，爰不一一論述。

十一、據上論結，本件上訴為無理由；附帶上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第78條、第85條第1項前段、第79條，判決如主文。

中華民國 108 年 8 月 21 日
勞工法庭

審判長法官 鄭月霞
法官 蘇姿月
法官 吳登輝

以上正本證明與原本無異。

上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中華民國 108 年 8 月 22 日
書記官 周青玉

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

附表一（被上訴人乙○○部分）：

編號	項目	請求金額（元）
----	----	---------

(續 上 頁)

1	資遣費	119,105
2	加班費	10,560
3	假日加班費	64,700
4	未休假工資	78,400
5	提撥勞退金	0
合計：272,765元		

附表二（被上訴人甲○○部分）：

編號	項目	請求金額（元）
1	資遣費	112,045
2	加班費	14,080
3	假日加班費	35,300
4	未休假工資	126,500
5	提撥勞退金	25,241
合計：313,166元		

