

臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞訴字第40號

原告 林琦雯
訴訟代理人 廖啓矚律師(法扶律師)
被告 拼鮮水產行

法定代理人 李鑄鋒

訴訟代理人 陳振吉律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年9月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣311,020元，及其中新台幣15,800元部分自112年10月10日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；新台幣295,220元部分自113年5月29日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳勞工退休金新台幣1,515元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行；惟被告如各以新台幣311,020元、新台幣1,515元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一者。三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告原起訴聲明第二項請求：被告應給付原告新臺幣（下同）15,800元，及自民國（下同）112年10月10日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；嗣狀達被告後之113年5月28日變更訴之聲明第二

01 項為：被告應給付原告331,200元，其中15,800元部分及自1
02 12年10月10日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利
03 息；其中315,420元部分及自113年5月29日起至清償日止，
04 按週年利率百分之五計算之利息。核其訴之變更、追加之基
05 礎事實同一，且係擴張應受判決事項之聲明，於法尚無不
06 合，應予准許。

07 二、原告方面：

08 (一) 聲明求為：(1)確認兩造間之僱傭關係存在。(2)被告應給付
09 原告331,200元，其中15,800元部分及自112年10月10日起
10 至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；其中315,
11 420元部分及自113年5月29日起至清償日止，按週年利率
12 百分之五計算之利息。(3)被告應給付自112年9月15日起至
13 原告復職日止，按月於每月10日給付原告57,197元，及自
14 各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之五
15 計算之利息。(4)被告應提繳111年8月20日至111年9月18
16 日，勞工退休金1,515元，及自112年9月15日起至原告復
17 職日止，按月提繳1,584元至原告設於勞動部勞工保險局
18 之勞工退休金專戶。(5)訴訟費用由被告負擔。

19 (二) 原告林琦雯（下稱原告）自民國（下同）111年8月20日起
20 受僱於被告拼鮮水產行（下稱被告）擔任揀貨、理貨人
21 員，工作內容為揀貨、理貨、出貨及現場需要協助事項，
22 每月薪資約新臺幣（下同）57,197元，被告並每月依法提
23 繳勞工退休金1,584元至原告於勞工保險局設立之勞工退
24 休金個人專戶，堪認兩造間之法律關係確屬僱傭關係，合
25 先敘明。原告在職期間兢兢業業、盡忠職守，並無任何不
26 能配合被告工作之情事，且鮮少請假，詎料，被告竟於11
27 2年9月15日以原告無法配合調度為由，不經預告，竟以訊
28 息無預警資遣原告，並於同日將原告勞保、健保退保轉
29 出，經原告詢問公司老闆及主管均未得到回覆。針對被告
30 上開明顯違法之解雇行為，原告於112年9月27日向彰化縣
31 勞工局申請勞資爭議調解，然被告雖有派人出席112年10

01 月14日召開之勞資爭議調解會，卻未授權代表人處理權
02 限，致調解不成立（原證1）。

03 （三）按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契
04 約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不
05 可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有
06 減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對
07 於所擔任之工作確不能勝任時」，勞動基準法第11條定有
08 明文。次按「勞動契約為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙
09 方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，
10 其他如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契
11 約間，是故勞動契約不應只有契約自由原則之適用，其他
12 之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因
13 素亦應顧慮之，準此，雇主終止契約時，對於勞工既有工
14 作將行喪失的問題，當屬勞工工作權應予保障核心範圍，
15 因此雇主解僱勞工時，應要求雇主對終止契約之採用是為
16 對勞工之最後手段，處於不得不如此實施之方式，倘尚有
17 其他方式可為，即不應採取終止契約方式為之。申言之，
18 須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法
19 改善情況下，始得終止勞動契約，以符合「解僱最後手段
20 性原則」（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參
21 照）」，參照臺灣高等法院臺中分院110年度重勞上更一
22 字第1號民事判決意旨。再按「同法第11條、第12條分別
23 規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能
24 面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工
25 其被解僱事由之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主不得
26 隨意改列其解僱事由，始符『解僱最後手段性原則』」，
27 參照最高法院101年度台上字第366號、最高法院96年度台
28 上字第2630號判決意旨。

29 （四）經查，原告自111年8月20日起任職於被告擔任揀貨、理貨
30 人員，工作內容為揀貨、理貨、出貨及現場需要協助事
31 項，觀原告112年4月起至同年8月止之打卡表（原證2），

01 可見原告盡忠職守，幾乎天天加班，每天工作時長，請假
02 亦鮮少為之，並無任何不能配合被告工作之情事，然被告
03 卻以原告無法配合調度等事由，於112年9月15日以通訊軟
04 體通知原告可以先休息一陣子，經原告表示僅需休息一
05 天，隔日可照常上班後，被告卻無預警資遣原告，原告嗣
06 後詢問非自願休假，是否仍會支付薪資，不但未得被告回
07 覆，反遭其退出工作群組，再次詢問主管迄今未得回覆，
08 惟原告並無被告所稱之情事。再者，雇主在解僱員工時，
09 應符合憲法比例原則及平等原則之保障，本案原告並無被
10 告所稱之情事，倘若真有被告所稱無法配合調度乙事（此
11 為原告所否認），被告對此亦未曾向原告表示其有何不能
12 配合之情形，請原告改善，即逕將原告解僱，顯違反上揭
13 雇主解僱員工最後手段性之原則，是被告於112年9月15日
14 對原告所為之解僱並不合法，原告請求確認兩造間僱傭關
15 係仍然存在，係屬有理。

16 （五）退步言之，按勞動基準法第16條第1項第2款規定「雇主依
17 第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，繼續工作
18 一年以上三年未滿者，於二十日前預告之」，是縱認原告
19 真有被告所稱不能配合工作之情事（此為原告所否認），
20 被告亦應依勞動基準法前揭規定，於20日前預告原告資遣
21 之意，然被告並未依合法預告期間告知原告，逕於112年9
22 月15日當日無預警資遣原告，並於同日將原告勞、健保退
23 保轉出，被告之解僱顯然悖於法令，原告請求確認兩造間
24 僱傭關係仍然存在，於法無違。

25 （六）按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限
26 內為他方服勞務，他方給付報酬之契約」；「報酬應依約
27 定之期限給付之」；「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無
28 補服勞務之義務，仍得請求報酬」，民法第482條、同法
29 第486條前段、同法第487條分別定有明文。次按「平均工
30 資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以
31 該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作

01 期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工
02 資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之
03 平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得
04 金額百分之六十者，以百分之六十計」，勞動基準法第2
05 條第4款定有明文。經查，原告自111年8月20日起任職於
06 被告，工作期間滿6個月，是依前揭規定，原告於112年9
07 月15日前5個月薪資分別為72,057元（112年4月）、72,45
08 7元（112年5月）、56,057元（112年6月）、51,757元（1
09 12年7月）、46,457元（112年8月）（原證4：原告112年4
10 月起至同年8月止之薪資袋）、15,800元（112年9月1日至
11 15日）（參原證3），是原告在被告處任職期間之平均月
12 薪資為57,197元。

13 （七）請求之內容：

14 (1)原告112年9月1日至15日期間仍有到被告處上班（原證3：
15 原告9月份上班時間表），依前揭規定，被告仍應給付原
16 告該期間之薪資，即15,800元，及加班費315,420元，共
17 計331,200元；加班費部分為：（詳細時間如附表一至
18 十）

19 1. 111年8月20日至111年8月31日，平日加班共11小時，休息
20 日及例假日加班共9小時，時薪為168元，加班費5,152元
21 。

22 2. 111年9月1日至111年9月30日，平日加班共22小時，休息
23 日及例假日加班共49小時，國定假日加班共7小時，時薪
24 為200元，加班費25,000元。

25 3. 111年10月1日至111年10月31日，平日加班共5小時，休息
26 日及例假日加班共41小時，國定假日加班共8小時，時薪
27 為200元，加班費17,267元。

28 4. 111年11月1日至111年11月30日，平日加班共3小時，休息
29 日及例假日加班共50小時，時薪為200元，加班費16,400
30 元。

31 5. 111年12月1日至111年12月31日，平日加班共13小時，休

01 息日及例假日加班共46小時，時薪為200元，加班費19,00
02 0元。

03 6. 112年4月1日至112年4月30日，平日加班共82小時，休息
04 日及例假日加班共103小時，國定假日加班共16小時，時
05 薪為200元，加班費70,000元。

06 7. 112年5月1日至112年5月31日，平日加班共82小時，休息
07 日及例假日加班共80小時，時薪為200元，加班費53,200
08 元。

09 8. 112年6月1日至112年6月30日，平日加班共64小時，休息
10 日及例假日加班共60小時，國定假日加班共13小時，時薪
11 為200元，加班費50,934元。

12 9. 112年7月1日至112年7月31日，平日加班共26小時，休息
13 日及例假日加班共70小時，時薪為200元，加班費32,467
14 元。

15 10. 112年8月1日至112年8月31日，平日加班共30小時，休息
16 日及例假日加班共51小時，時薪為200元，加班費26,000
17 元。

18 (2)被告於112年9月15日係違法資遣原告而不生合法終止之效
19 力，兩造間僱傭關係仍繼續存在，已如前所述，被告不法
20 解僱原告，加上原告於被告無預警資遣隔日仍前往工作地
21 點，欲按原工作內容正常提供勞務，卻遭被告拒絕，打卡
22 表亦遭被告收走，經詢問主管卻未得回覆（原證5），足
23 徵被告已拒絕原告繼續服勞務，而原告於被告違法終止勞
24 動契約前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦可繼續提
25 供勞務；且原告於112年9月15日遭被告違法解僱後，亦未
26 另受僱於他人，被告既拒絕受領原告提供勞務，自應負受
27 領遲延之責。再者，被告於受領遲延中，原告無須催告被
28 告受領勞務，而被告須再表示受領之意，或為受領給付作
29 必要之協力，催告原告給付，其受領遲延之狀態始得認為
30 終了，然被告並未為上開行為，堪認原告遭被告非法解僱
31 時已依債務本旨於適當處所及時期提出勞務給付，被告既

01 拒絕受領原告提供勞務，自應負受領遲延之責，原告則無
02 須補服勞務，仍得請求報酬。職此，原告依上述規定，於
03 112年9月15日前5個月在被告處任職期間之平均每月薪資
04 為57,197元，如前所述，故原告主張被告應自112年9月15
05 起至原告復職日止，按月於每月10日給付原告57,197元，
06 及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五
07 計算之法定遲延利息，實屬有據。

08 (3)原告得請求被告提繳111年8月20日至111年9月19日勞工退
09 休金1,515元，及自112年9月15日起至復職日止，按月提
10 繳1,584元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專
11 戶：按「雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳
12 退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專
13 戶」；「雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞
14 工每月工資百分之六」，於勞工退休金條例第6條第1項及
15 第14條第1項分別定有明文。次按「雇主未依該條例之規
16 定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休
17 金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依
18 該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請
19 領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之
20 金額繳納至其勞退專戶，以回復原狀」，最高法院院101
21 年度台上字第1602號判決要旨參照。經查，原告自111年8
22 月20日起任職於被告，被告卻於111年9月19日方投保勞保
23 （原證6：被保險人投保資料表），並未依法提繳退休金
24 至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，職此之
25 由，原告依勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規
26 定，請求被告提繳自111年8月20日起至111年9月19日止之
27 勞退金1,515元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個
28 人專戶，為有理由，應予准許。

29 (4)次查，被告於112年9月15日終止兩造間之僱傭契約，不生
30 合法終止之效力，兩造間僱傭關係仍繼續存在，已如前
31 述。又原告主張自112年9月15日起至其復職日止之薪資每

01 月為57,197元，為有理由，業如前所述，是對照勞工退休
02 金月提繳工資分級表（即每月應以57,800元之月提繳工資
03 計算），被告依法應按月為原告提繳勞工退休金之數額為
04 3,468元（ $57,800 \times 6\% = 3,468$ ），原告於此範圍，依前揭
05 規定，先請求被告應自112年9月15日起至原告復職日止，
06 按月提繳1,584元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退
07 休金專戶，於法有據。

08 （八）原告與被告間僱傭關係於111年12月至112年3月27日間並
09 未中斷，應屬不定期契約：

10 (1)按「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短
11 期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作
12 應為不定期契約。…定期契約屆滿後，有下列情形之一，
13 視為不定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對
14 意思者。…前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用
15 之。」「本法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節
16 性及特定性工作，依左列規定認定之：一、臨時性工作：
17 係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內
18 者。」勞動基準法第9條第1項前段、第2項第1款及第3項
19 訂有明文。

20 (2)經查，原告與被告間工作契約雖未簽立有紙本契約，然勞
21 動契約屬諾成契約，雙方經意思表示一致契約即為成立。
22 惟查，雙方就勞動期間並未約定有期限，且觀諸被告於PT
23 T Job版（原證7：拚鮮水產行徵才啟事）、Facebook拚鮮
24 水產-足度男直播買賣粉絲專頁（見原證7）上張貼理貨人
25 員之徵才啟事，亦未載明需用人員之契約時長或勞動期
26 限；此外，原告於111年12月暫離工作崗位數月，乃係因
27 配合被告人力調配而為之，且原告直至112年3月27日繼續
28 工作至同年9月15日，此觀原告之勞保投保資料（見原證
29 6）可知被告於111年9月19日為原告投保勞保後，直至原
30 告遭違法資遣之日（即112年9月15日）止皆為投保持續狀態
31 而未中斷，可見原告與被告於111年9月至112年9月間之僱

僱關係應認係同段勞動契約關係，而非如被告所稱原告有於112年3月27日再次與被告締約之情形。是以原告受雇於被告後一年內之工作期間實際上已超過6個月以上，原告與被告間之雇用關係應屬不定期勞動契約。

(3)退步言之，縱認原告與被告間僱傭關係曾於111年12月底即為終止（假設語氣，原告否認之），惟原告仍於112年3月27日繼續至被告公司提供勞務，被告受領勞務之時亦未即表示反對意思，且原告從事者依被告113年1月8日答辯狀及113年9月10日答辯(三)狀所稱係屬臨時性之定期勞動契約，依勞動基準法第2項第1款及第3項規定，原告與被告僱傭關係仍應視為不定期契約，併予敘明。

(九)原告與被告間僱傭性質為繼續性工作，應屬不定期勞動契約：

(1)按「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。」勞動基準法第9條第1項前段定有明文已如前述。

(2)次按「必須為臨時性、短期性、季節性或特定性之工作，且非繼續性工作，始得為定期契約。除此之外，均為不定期契約。又依勞動基準法之規範內容與我國勞動市場之契約型態觀察，勞工所從事之工作，係以繼續性工作為一般常態，非繼續性工作為例外。而所謂『繼續性工作』，係指雇主有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言。」臺灣高等法院臺南分院102年度勞上易字第5號民事判決參照；「按不定期勞動契約所需具備之『繼續性工作』，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需要而言。換言之，工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，亦即與雇主過去持續不

間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續性。」最高法院103年台上字第2066號民事判決、最高法院110年度台上字第17號民事判決意旨參照；「僱傭契約究屬定期契約或不定期契約，應以契約之內容及性質是否具有繼續性為準，不受所簽訂勞動契約之書面形式所拘束…。被上訴人之工作內容為『超市包裝場品項出貨單/單位計價業務』、『日用品販售業務』、『學午餐出貨單記帳業務』，屬農會日常營運之業務，為有繼續性之工作，兩造雖以定期契約方式訂約，應認系爭契約為不定期僱傭契約。」最高法院109年度台上字第1005號民事判決參照。

(3)復按「另因應市場需要，從事調理食品及其他果汁之生產而招募之勞工，按果汁尚非屬不得儲存之產品，雇主得視淡旺季情形調配適當人力，且調理與生產亦為事業單位內經常性工作，尚不得依前揭條文規定，簽訂定期契約。」行政院勞工委員會87年04月13日（87）台勞資二字第013495號函參照；「至於實務上認定工作職務是否為非繼續性當視該事業單位之職務（工作）說明書等相關文件載明之職務或企業內就同一工作是否有不定期契約工及定期契約工（編按：形式上為定期契約者）同時從事該相同工作，如有之，則應視為有繼續性工作之認定參據。」行政院勞工委員會89年03月31日（89）台勞資二字第0011362號函參照。

(4)經查，被告於經濟部公司登記之營業項目有：水產品批發業、農產品零售業、畜產品零售業、水產品零售業、家具、寢具、廚房器具、裝設品零售業、日常用品零售業等等（原證8：經濟部商工登記查詢結果），足認被告係以販賣各式實體產品為業務重心之零售業者，並以批發、零售為其有意持續維持之經濟活動；且被告於113年1月8日答辯狀及113年9月10日答辯(三)狀亦皆自承：「因被告直播銷售之商品種類繁多，每日因銷售商品之數量及種類與

01 直播觀眾人數不一，銷量不定，如銷量大增或季節性商品
02 銷售旺季時，被告於僱用之正職員工外，亦會於直播開始
03 前或結束後，僱用臨時性之理貨人員，協助處理直播商品
04 包裝、出貨效能。」顯見原告所任職之工作職稱確為「撿
05 貨、理貨、出貨人員」（見原證），其工作內容包含「商
06 品包裝、出貨」等零售產業日常營運之業務，而與被告過
07 去持續不間斷進行之業務相關聯，是依上開最高法院見
08 解，原告從事此工作項目為有繼續性之工作，應認係繼續
09 性工作無疑，故原告與被告間僱傭契約應為不定期僱傭契
10 約。

11 三、被告方面：

12 （一）兩造間並無不定期僱傭關係存在：

13 (1)按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期
14 性、季節性及特定性工作得為定期契約；本法第9條第1項
15 所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定
16 認定之：一、臨時性工作：係指無法預測之非繼續性工作
17 作，其工作期間在6個月以內者。二、短期性工作：係指
18 可預期於六個月內完成之非繼續性工作。三、季節性工作
19 作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼
20 續性工作，其工作期間在九個月以內者。四、特定性工作
21 作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間
22 超過一年者，應報請主管機關核備。勞動基準法第9條第1
23 項前段、勞動基準法施行細則第6條分別定有明文。

24 (2)原告雖聲稱被告為其投保之勞工保險，自111年9月19日至
25 112年9月15日止皆為投保持續狀態並未中斷，且其係因發
26 生車禍而於111年12月暫離工作崗位數月，故其與被告間
27 之僱傭關係自111年12月至112年3月27日間並未中斷，且
28 原告從事之工作內容，其性質為有繼續性之工作，應認係
29 繼續性工作無疑，兩造間之僱傭關係應為不定期僱傭契約
30 云云。惟，原告所述均與事實不符，並非真實，被告極力
31 否認之。且原告均係於被告所屬正職人員以口頭或於LINE

01 群組(名稱：外場小幫手)公告所需人力，兩造成立以當日
02 工作時數為存續期間之臨時性定期勞動契約後，原告始會
03 前至被告工作，本件並無勞動基準法第9條第2項第1款所
04 列情形，且亦與同法9條第3項無涉，故本件自無勞動基準
05 法第9條第2、3項規定之適用餘地。本件原告所為主張，
06 實非有據，委無足採。

07 (3)又原告是否係因車禍事故而於111年12月後即未前來被告
08 工作，未再與被告締結臨時性之定期勞動契約，應在所不
09 問，甚至原告有於111年11月17日至同年12月12日間，前
10 至金富貴茶行受僱工作(見原證六投保資料表)，亦均與被
11 告無關，此本即為原告對於工作型態之選擇自由，為其工
12 作自由，被告與原告間僅係臨時性定期勞動契約之合作，
13 本即無從加以限制或干涉。至於被告之所以未即時辦理原
14 告勞工保險之退保事宜，乃係衡諸兩造已有多次締結臨時
15 性之定期勞動契約之合作，且原告仍為臨時性理貨人員之
16 LINE群組(名稱：外場小幫手)群組成員，將來仍有機率再
17 次合作，同時因處於年底銷售旺季，被告忙於銷售出貨等
18 業務，實無暇辦理退保事宜，且未即時辦理勞保退保事宜
19 亦應無損害原告權利，故索性將原告勞保退保乙事擱置待
20 辦，自不得遽而推認兩造間持續存在僱傭關係，為不定期
21 勞動契約。另被告之徵才啟事僅係簡略初步之人力徵求公
22 告，詳細勞務契約內容均須經雙方進一步議定，相關啟事
23 縱未載契約時長或勞動期限，亦不能率爾謂之為不定期僱
24 傭關係。

25 (4)本件被告係經營網路直播銷售業務之業者，乃透過於網路
26 平台以直播方式向觀眾介紹商品，吸引觀眾下單購買，因
27 被告直播銷售之商品種類繁多，每日因銷售商品之數量及
28 種類與直播觀眾人數不一，銷量不定，如銷量大增或季節
29 性商品銷售旺季時，被告會於直播開始前或結束後，僱用
30 臨時性之理貨人員，協助處理直播商品包裝、出貨效能，
31 此類臨時性員工，上班時間均由被告於前一日或當日依直

播訂單數量評估商品包裝出貨所需人力後，由被告所屬正職人員以口頭或於LINE群組(名稱：外場小幫手)公告(見被證一)，LINE群組內之臨時性人員得自行評估是否與被告締結臨時性之定期勞動契約，自由決定是否前來被告工作，並無任何拘束，定期僱傭關係於當天工作時數完成後即終止，而薪資則按臨時性員工當天實際工作時數計算，被告於每月月底統計各該工作時數計算薪資後，由臨時性員工於次月10日前來被告領取，臨時性理貨人員與被告間僅為臨時性之定期僱傭關係，據如前述。而本件原告乃於111年9月至12月間，以及112年3月27日至9月14日間，零散至被告從事臨時性之理貨人員，其每日工作時數不定，每次工作期間不超過6個月，薪資按每小時200元計算，勞動契約存續期間以當天工作時數決定(見原證二)，上情業為原告提出之原證一勞資爭議調解時所自承(見原證一)，是兩造間僅為臨時性之定期僱傭關係，且自合於勞動基準法第9條第1項前段及勞動基準法施行細則第6條之規定，於法並無不符，堪予認定。益徵兩造間並無不定期僱傭關係存在，原告主張與被告間存在不定期僱傭契約存在，並非屬實。再者，原告所從事之包裝、出貨等理貨事務，為任意他人均可勝任之工作，並無工作事務上之專業性及不可替代性，原告於當天工作時數結束後，其工作事務即已完結終了，任何人力皆可隨時替代、補足原告之勞務給付，均得接續處理包裝出貨等理貨事務，在理貨事務性質上及被告直播事業營運上，對原告之勞務給付需求僅為臨時性，並無持續性需要。是原告從事之包裝、出貨等理貨事務，僅為臨時性之工作，並非繼續性工作，應可認定。本件原告主張其所為工作事務係屬繼續性工作，與被告間為不定期僱傭契約，洵非有據，並無理由。

(二) 原告請求被告給付薪資部分

(1)112年9月15日前之薪資部分：按所謂往取債務，係指以債務人之住所為清償地之債務而言，此種債務，必須債權人

於清償期屆滿後至債務人之住所收取時，債務人拒絕清償，始負給付遲延責任，最高法院69九年台上字第1280號著有判例。查原告與被告簽訂之定期勞動契約，係約定原告每月應領取之薪資，由原告於次月10日至被告領取，就被告而言乃往取債務，係以被告所在地為清償地，而原告112年9月工作之時數為79小時，以每小時200元計算，原告得領取之薪資為15,800元，原告應於112年10月10日親自被告所在地領取，然原告於112年10月10日並未前來清償地即被告所在地領取薪資，則原告請求被告給付112年9月薪資及遲延利息，自屬無據，應由原告親至領取。

(2)關於112年9月15日以後之薪資部分：按工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第3款定有明文。查原告與被告間本僅存在臨時性勞動契約，被告自112年9月15日起，已不再與原告締結臨時性勞動契約，且原告既未至原告工作，自不得請求被告給付薪資，則原告起訴請求被告自112年9月15日起至復職日止，按月給付57,197元及遲延利息，並無理由

(三)原告請求提繳退休金部分：按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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；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%；依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報；此觀勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項及同條例施行細則第15條第1項規定即明。查原告於被告任職期間，被告均確實按原告之投保薪資，按月提繳退休金至其退休金個人專戶，被告查無原告自111年8月20日至9月19日之工作紀錄及薪資給付資料，且被告自112年9月15日起，已不再與原告締結臨時性勞動契約，亦無庸給付薪資予原告，自毋庸再依

01 勞工退休金條例，按月提繳退休金至原告之退休金個人專
02 戶，則原告請求被告給付111年8月20日至9月19日之勞退
03 金1,515元，及自112年9月15日起按月提1,584元，亦屬無
04 據。

05 (四) 退萬步言，倘鈞院認屬不定期勞動契約(被告極力否認
06 之)，則兩造間之僱傭關係業經合法終止：

07 (1)按有左列情事之一者，雇主得預告勞工終止勞動契約：
08 二、虧損或業務緊縮時。勞動基準法第11條第2款規定甚
09 明。

10 (2)查被告111年7-8月之銷售額總計為112,819,099元；111年
11 9-10月之銷售額總計為82,095,232元，而於次年度同期即
12 112年7-8月之銷售額總計為91,155,366元；112年9-10月
13 之銷售額總計為76,882,732元。可見被告112年7月至10月
14 之銷售額相較於前年度即111年7月至10月之銷售額有明顯
15 下降，營運上確有業務緊縮之情，依被告之營業人銷售額
16 與稅額申報書(被證二)可知，被告依勞動基準法第11條2
17 款規定，於112年9月15日通知原告終止兩造間勞動契約，
18 並無違反解雇最後手段性。兩造勞動契約確實已於112年9
19 月15日合法終止，原告請求確認僱傭關係存在，並無理
20 由。併請求被告給付自112年9月15日後起迄原告復職之日
21 止，按月給付原告薪資57,197元及其遲延利息等，均屬無
22 據，並無理由。

23 (五) 原告民事擴張聲明狀雖稱，其自111年8月20日至同年月31
24 日，平日加班11小時，休息日及例假日加班9小時；自111
25 年9月1日至同年月30日，平日加班22小時，休息日及例假
26 日49小時；自111年10月1日至同年月31日，平日加班5小
27 時，休息日及例假日加班41小時，國定假日加班8小時；
28 自111年11月1日至同年月30日，平日加班3時，休息日及
29 例假日加班50小時；自111年12月1日至同年月31日，平日
30 加班13小時，休息日及例假日加班46小時；自112年4月1
31 日至同年月30日，平日加班82小時，休息日及例假日加班

103小時，國定假日加班16小時；自112年5月1日至同年月31日，平日加班82小時，休息日及例假日加班80小時；自112年6月1日至同年月30日，平日加班64小時，休息日及例假日加班60小時，國定假日加班13小時；自112年7月1日至同年月31日，平日加班26小時，休息日及例假日加班70小時；自112年8月1日至同年月31日，平日加班30小時，休息日及例假日加班51小時等語，而請求追加自111年8月20日起迄112年8月31日止之加班費合計315,420元云云。惟被告並不同意原告所為訴之追加，其追加部分要屬於法未合，應予駁回。再者，原告所述與事實不符，均非真實，被告均否認之，原告之主張顯屬無據，委無足採。

(六) 再者，依勞基法第36條第1項規定，勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日，而該規定之例假與休息日本得為週一至週日中之任一日，非必然為每週之週六或週日。從而，原告民事擴張聲明狀並未敘明其所謂平日加班、休息日及例假日加班、國定假日加班，究係各指何許日期之出勤狀況，且其所主張之加班時數係如何認定、計算，其加班費又係如何計算而來，此等重要事項均無從辨別，原告自應予以補正。故此，原告應釋明其所稱加班期間之各該工作日性質、出勤情況及加班費之計算依據，亦即原告應逐一敘明何日期為平日，何日期為休息日及例假日，所指國定假日又為何日，以及各該日期之當日出勤狀況為何，扣除當日正常工作時間後之加班時數為若干，並應提出當日加班費之計算式，詳細列載加班費之計算方法。是本件原告之主張顯乏其所據，礙難憑採。

(七) 原告固提出113年7月26日民事補充理由狀補充說明其追加請求加班費315,420元之各該加班日期、當日工作日性質、加班時數等事項。惟原告之補充亦僅止於書狀說明，而仍未提出與其說明內容完整相對應之證據資料，被告實難逐項核對勾稽，遑論辨別該說明內容有無違誤，原告之主張尚非有據，原告自應提出相對應之文書資料以證其

實。抑且，原告該民事補充理由狀亦僅就加班日期、性質及時數為說明，而關於其追加請求之加班費315,420元係如何計算而來，仍未予說明，原告自應補充釋明，並應詳細列載加班費315,420元之計算方法。復查被告係經營網路直播銷售業務之業者，透過於網路平台以直播方式向觀眾介紹商品，吸引觀眾下單購買，因被告直播銷售之商品種類繁多，每日因銷售商品之數量及種類與直播觀眾人數不一，銷量不定，如銷量大增或季節性商品銷售旺季時，被告於僱用之正職員工外，亦會於直播開始前或結束後，僱用臨時性之理貨人員，協助處理直播商品包裝、出貨效能，此類臨時性員工，上班時間均由被告於前一日或當日依直播訂單數量評估商品包裝出貨所需人力後，由被告所屬正職主管口頭或於LINE群組(名稱：外場小幫手)公告(見被證一)，LINE群組內之人員得評估是否與被告締結臨時性之定期勞動契約，自由決定是否前來被告工作，薪資按員工實際工作時數計算，定期僱傭關係於當天工作時數完成後即終止，臨時性理貨人員與被告間僅為臨時性之定期僱傭關係，薪資則由被告於每月月底統計各該工作時數計算薪資後，由臨時員工於次月10日前來被告領取。而本件原告乃係於111年9月至12月間，以及112年3月27日至9月14日間，零散地前來被告從事臨時性之理貨人員，每日之工作時數不定，每次工作期間不超過6個月，薪資按每小時200元計算，勞動契約存續期間以當天工作時數決定，原告與被告間僅為臨時性之定期僱傭關係，已如前述。則原告縱有當日工作超過法定正常工時八小時之情事(被告否認之)，然兩造間為臨時性之定期僱傭關係，勞動契約存續期間以當天工作時數決定，於當日工作時數結束後即消滅，勞務履行日之性質均屬一般工作日，故應至多以一般工作日之延長工時為認定與計算即足，自應無適用關於例假、休息日及國定假日工資計算規定之餘地。本件原告追加請求平日、例假、休息日及國定假日之加班費31

01 5,420元，實非有據，於法未合，應無足採。

02 (八) 再者，原告民事補充理由狀所主張關於112年4月至8月間
03 之各該工作日性質，亦顯有違誤，於法未合。蓋原告自11
04 1年12月月底即未前來被告工作，未再與被告締結臨時性
05 之定期僱傭關係，嗣於112年3月27日，原告始再前來被告
06 工作，從事臨時性理貨人員，復與被告締結臨時性之定期
07 僱傭關係，每日之工作時數不定，合先敘明。故此，縱係
08 一般不定期僱傭關係，倘勞工之工作首日為112年3月27
09 日，依勞動基準法規定認定勞工例假、休息日時，自應以
10 112年3月27日為計算之始，而加計五日工作日後之首次例
11 假、休息日即應為112年4月1日、同年月2日。由此可悉，
12 原告該民事補充理由狀以112年4月6日、7日之首次例假、
13 休息日，以及其餘按七日為一週期計算之例假、休息日之
14 部份，均與事實不符，要屬違誤，於法未合，委無足採。

15 (九) 末查，在原告前來被告工作之期間，被告均確實按原告之
16 投保薪資，按月提繳退休金至其退休金個人專戶。且被告
17 業已先行依勞動部勞工保險局之指示補充提撥退休金至原
18 告之退休金個人專戶，此觀蓋有臺灣銀行收付章繳款通知
19 單可明(附件一)。而被告自112年9月15日起，已不再與原
20 告締結臨時性勞動契約，亦無庸給付薪資予原告，自毋庸
21 再依勞工退休金條例，按月提繳退休金至原告之退休金個
22 人專戶，則原告請求被告給付111年8月20日至9月19日之
23 勞退金1,515元，及自112年9月15日起按月提1,584元，均
24 屬無據，並無理由。

25 四、得心證之理由：

26 (一) 原告主張其任職於被告，擔任揀貨、理貨人員之事實，業
27 據其提出考勤表及薪資袋(均影本)等件為證，被告對此
28 亦無異議，並經本院依職權調閱原告勞保投保資料核對無
29 訛，應認原告此部分主張為真實；惟原告主張其係自111
30 年8月20日起任職，每月薪資57,197元，被告於112年9月1
31 5日以原告無法配合調度為由，不經預告以訊息無預警資

01 遺原告，並於同日辦理勞、健保退保事宜，違法解僱並不
02 合法，請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應給付原告未
03 付工資及加班費331,200元及利息，並自112年9月15日起
04 至原告復職日止，按月於每月10日給付原告57,197元，及
05 自各期利息，及自應提繳111年8月20日至111年9月18日，
06 勞工退休金1,515元，及自112年9月15日起至原告復職日
07 止，按月提繳1,584元至原告設於勞動部勞工保險局之勞
08 工退休金專戶等語，則為被告否認，並以上開言詞置辯。

09 (二) 按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，
10 適用民事訴訟法及強制執行法之規定。勞工請求之事件，
11 雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。文書、勘
12 驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命
13 提出者，法院得以裁定處新臺幣三萬元以下罰鍰；於必要
14 時並得以裁定命為強制處分。當事人無正當理由不從第一
15 項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實。勞動事
16 件法第15條、第35條及第36條第1、5項均定有明文。另勞
17 動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、
18 季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不
19 定期契約。定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定
20 定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
21 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九
22 十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。勞動基準法第
23 9條第1、3項亦規定甚明。又按當事人主張有利於己之事
24 實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其
25 情形顯失公平者，不在此限。民事訴訟法第277條亦有規
26 定。

27 (三) 經查：

28 (1) 本件原告主張其自111年8月20日即受僱於被告一事，雖被
29 告不否認僱用原告，惟辯稱原告係111年9月19日任職等
30 詞；核原告勞保投保資料（本院卷第73至83頁）雖記載原
31 告係自111年9月19日開始加保，惟此為被告投保日期，不

01 能證明即係原告任職之始日，且員工出勤紀錄為被告依法
02 應備置之文書，若被告認原告主張有誤，自應由被告提出
03 正確之文書證明，然被告迄未提出原告任職期間相關出勤
04 紀錄，揆諸前揭法條所示，應認依該證物應證之事實為真
05 實，故原告主張就職日期為111年8月20日，應為可採。

06 (2)原告復主張兩造間之勞動契約為不定期契約等情，亦為被
07 告否認，辯稱原告於111年12月後即未前來被告工作，未
08 再與被告締結臨時性之定期勞動契約，甚至原告有於111
09 年11月17日至同年12月12日間，前至金富貴茶行受僱工
10 作，原告乃於111年9月至12月間，以及112年3月27日至9
11 月14日間，零散至被告從事臨時性之理貨人員，其每日工
12 作時數不定，每次工作期間不超過6個月，應屬臨時性之
13 定期勞動契約等語；查被告所辯核與原告勞保投保資料所
14 示111年11月17日至同年12月12日投保單位為金富貴茶行
15 之記載吻合，參以原告提出之考勤表亦僅有112年4月至9
16 月之記錄，堪認被告所辯原告乃於111年9月至11月間，以
17 及112年3月27日至9月14日間至被告從事臨時性之理貨人
18 員等言非虛，故原告二次任職被告期間，均未超過六個
19 月，期間並得以至其他單位任職，顯係臨時性、短期性之
20 定期契約，且二次契約間斷時間亦長於三十日，原告主張
21 兩造間為不定期勞動契約，請求確認僱傭關係存在云云，
22 即非有理。

23 (3)原告主張其112年9月前五個月薪資為72,057元（112年4
24 月）、72,457元（112年5月）、56,057元（112年6月）、
25 51,757元（112年7月）、46,457元（112年8月）、15,800
26 元（112年9月1日至15日），每小時200元等情，有原告提
27 出之薪資袋（本院卷第47至55頁）可證，被告亦不爭執兩
28 造約定工資為每小時200元，自應以此為計算基準。

29 (四)兩造間之勞動契約既為臨時性、短期性之定期契約，則原
30 告請求未付工資、加班費、復職前之工資，及應提撥之勞
31 工退休金等是否有理，分論如下：

01 (1)112年9月份工資15,800元部分：原告主張被告尚未給付11
02 2年9月份之工資，按原告提出之考勤表應為15,800元等
03 語，為被告所不否認，惟辯稱兩造約定為往取債務，應由
04 原告自行前往領取云云；按工資應全額直接給付勞工，勞
05 動基準法第22條第2項前段規定甚明，被告辯稱應由原告
06 自行前去領取，其不負遲延責任等詞，與前揭法條規定不
07 合，且被告亦未提出證據證明兩造有此約定，其所辯自不
08 足採。故原告主張被告應給付112年9月份工資15,800元及
09 自112年10月10日起至清償日止之法定遲延利息，自屬有
10 據。

11 (2)111年8月至112年9月之加班費315,420元部分：原告主張
12 其有如附表一至十之加班事實，被告應給付其加班費315,
13 420元等語，被告雖否認原告主張，辯稱原告為零散地前
14 來被告從事臨時性之理貨人員，每日之工作時數不定，並
15 無休息日及例假日之問題，原告應提出確實之計算依據及
16 證明等詞；按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間
17 之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以
18 內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延
19 長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三
20 分之二以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間
21 者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條
22 所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平
23 日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時
24 後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分
25 之二以上，勞動基準法第24條定有明文。本件原告係自11
26 1年8月20日開始任職，已如前述，故原告主張111年8月起
27 之加班費，應為有理，且被告迄未提出原告之出勤紀錄，
28 依前揭法條所示，應認原告主張之事實為真，惟依原告提
29 出之如附表一至十之加班時數，其中依勞保投保資料所
30 示於111年11月17日至同年12月12日原告係於金富貴茶行
31 任職，此期間顯無可能再至被告處工作，被告亦否認原告

111年12月有上班之事實，此部分加班費20,200元（計算式：1,200+19,000=20,200），應予扣除。故原告得請求被告給付之加班費為295,220元（315,420-20,200=295,220）。

(3)111年8月20日至9月19日之勞退金1,515元部分：原告主張其自111年8月20日開始任職，已如前述，原告此部分主張自屬有理。

(4)112年9月15日起至原告復職日止，按月於每月10日給付原告57,197元及各期利息，及自112年9月15日起至原告復職日止，按月提繳1,584元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶部分：兩造間之勞動契約為臨時性、短期性之定期契約，契約業已終止，已如前述，原告此部分主張並無理由，不應准許。

(五)綜上所述，兩造間為臨時性、短期性之定期契約，且於112年9月14日終止，原告請求確認僱傭關係存在及112年9月15日起至原告復職日止，按月於每月10日給付原告57,197元及各期利息，及自112年9月15日起至原告復職日止，按月提繳1,584元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，並無理由；至於111年8月20日至9月19日之勞退金1,515元、112年9月份工資15,800元及加班費於295,220元範圍內，共計291,695元，為有理由。

五、從而，原告據勞動契約之法律關係提起本訴，請求被告於給付311,020元，及其中15,800元部分自112年10月10日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；其中295,220元部分自113年5月29日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；及提繳1,515元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶範圍內，即無不合，應予准許；逾此部分之請求則無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分為就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行；同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。

七、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，並依勞動事件法第15條、第44條第1、2項，民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 10 月 18 日
勞動專業法庭法 官 謝仁棠

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 10 月 18 日
書記官 余思瑩

附表：

一、111年8月部分

日期	平日/例假日/國定 假日	時數
8月25日	休息日加班	9.5小時
8月26日	例假日加班	10小時
8月27日	平日加班	1.5小時
8月29日	平日加班	3小時
8月30日	平日加班	3小時
8月31日	平日加班	2.5小時

二、111年9月部分

日期	平日/例假日/國定 假日	時數
9月1日	休息日加班	10小時
9月2日	例假日加班	10小時
9月3日	平日加班	2小時
9月5日	平日加班	2小時

(續上頁)

01

9月6日	平日加班	2小時
9月7日	平日加班	2小時
9月8日	休息日加班	10小時
9月9日	例假日加班	10小時
9月10日	國定假日加班	7小時
9月15日	休息日加班	8小時
9月16日	例假日加班	8小時
9月22日	休息日加班	8小時
9月23日	例假日加班	8小時
9月29日	休息日加班	8小時

02

三、111年10月部分

03

日期	平日/例假日/國定假日	時數
10月3日	平日加班	1小時
10月4日	平日加班	1小時
10月6日	休息日加班	9小時
10月7日	例假日加班	8小時
10月10日	國定假日加班	8小時
10月13日	休息日加班	9小時
10月14日	例假日加班	9小時
10月27日	休息日加班	5小時

04

四、111年11月部分

05

日期	平日/例假日/國定 假日	時數
----	-----------------	----

(續上頁)

01

11月3日	休息日加班	8小時
11月4日	例假日加班	8.5小時
11月7日	平日加班	1小時
11月10日	休息日加班	6小時
11月16日	平日加班	0.5小時
11月17日	休息日加班	6小時

02

03

五、111年12月部分

日期	平日/例假日/國定 假日	時數
12月1日	休息日加班	11.5小時
12月2日	例假日加班	8小時
12月3日	平日加班	3小時
12月5日	平日加班	1小時
12月8日	休息日加班	11小時
12月9日	例假日加班	9.5小時
12月10日	平日加班	1小時
12月13日	平日加班	1小時
12月15日	休息日加班	8小時
12月16日	例假日加班	5小時
12月20日	平日加班	1小時
12月22日	休息日加班	11小時

04

05

六、112年4月部分

日期	平日/例假日/國定假 日	時數
----	-----------------	----

4月1日	平日加班	3.5小時
4月3日	平日加班	3.5小時
4月4日	國定假日加班	8小時
4月5日	國定假日加班	8小時
4月6日	休息日加班	11.5小時
4月7日	例假日加班	11.5小時
4月9日	平日加班	6小時
4月11日	平日加班	3小時
4月12日	平日加班	6.5小時
4月13日	休息日加班	12.5小時
4月14日	例假日加班	15.5小時
4月15日	平日加班	0.5小時
4月16日	平日加班	5.5小時
4月18日	平日加班	9小時
4月19日	平日加班	7.5小時
4月20日	休息日加班	9小時
4月21日	例假日加班	11小時
4月22日	平日加班	9小時
4月23日	平日加班	2小時
4月24日	平日加班	2小時
4月25日	平日加班	9小時
4月27日	休息日加班	14.5小時
4月28日	例假日加班	16.5小時
4月29日	平日加班	1.5小時

日期	平日／例假日／國定假日	時數
5月1日	國定假日加班	8.5小時
5月2日	平日加班	8小時
5月3日	平日加班	9小時
5月4日	休息日加班	5.5小時
5月5日	例假日加班	6.5小時
5月6日	平日加班	0.5小時
5月8日	平日加班	1小時
5月9日	平日加班	2.5小時
5月10日	平日加班	6小時
5月11日	休息日加班	4.5小時
5月12日	例假日加班	16小時
5月13日	平日加班	8.5小時
5月14日	平日加班	1小時
5月15日	平日加班	1小時
5月16日	平日加班	1小時
5月17日	平日加班	1.5小時
5月18日	休息日加班	11.5小時
5月19日	例假日加班	8.5小時
5月20日	平日加班	9.5小時
5月21日	平日加班	0.5小時
5月22日	平日加班	1小時
5月23日	平日加班	6小時
5月24日	平日加班	6小時
5月25日	休息日加班	12小時

(續上頁)

01

5月26日	例假日加班	19小時
5月27日	平日加班	0.5小時
5月28日	平日加班	0.5小時
5月29日	平日加班	0.5小時
5月30日	平日加班	7小時
5月31日	平日加班	6小時

02

03

八、112年6月部分

日期	平日/例假日/國定假日	時數
6月1日	休息日加班	5小時
6月3日	平日加班	9.5小時
6月4日	平日加班	6.5小時
6月7日	平日加班	9.5小時
6月8日	休息日加班	10小時
6月9日	例假日加班	17小時
6月10日	平日加班	5小時
6月12日	平日加班	6.5小時
6月13日	平日加班	7.5小時
6月14日	平日加班	0.5小時
6月15日	休息日加班	14小時
6月16日	例假日加班	13.5小時
6月17日	平日加班	6.5小時
6月19日	平日加班	2.5小時
6月20日	平日加班	4.5小時
6月21日	平日加班	8.5小時

01

6月22日	國定假日加班	13小時
6月23日	例假日加班	8.5小時

02

九、112年7月部分

03

日期	平日/例假日/國定 假日	時數
7月4日	平日加班	1.5小時
7月5日	平日加班	5.5小時
7月8日	平日加班	2.5小時
7月9日	休息日加班	6小時
7月10日	例假日加班	9小時
7月11日	平日加班	0.5小時
7月14日	平日加班	5小時
7月15日	平日加班	5小時
7月16日	休息日加班	8小時
7月17日	例假日加班	8小時
7月19日	平日加班	0.5小時
7月21日	平日加班	5小時
7月22日	平日加班	5.5小時
7月23日	休息日加班	6小時
7月24日	例假日加班	3.5小時
7月25日	平日加班	0.5小時
7月26日	平日加班	6小時
7月27日	平日加班	1小時
7月29日	平日加班	0.5小時
7月30日	休息日加班	6小時

(續上頁)

01

7月31日	例假日加班	9.5小時
-------	-------	-------

02

十、112年8月

03

日期	平日/例假日/國定 假日	時數
8月1日	平日加班	7小時
8月4日	平日加班	8小時
8月6日	休息日加班	3小時
8月7日	例假日加班	4.5小時
8月8日	平日加班	0.5小時
8月10日	平日加班	1小時
8月11日	平日加班	1小時
8月13日	休息日加班	5小時
8月14日	例假日加班	8小時
8月20日	休息日加班	3小時
8月21日	例假日加班	3小時
8月22日	平日加班	1小時
8月24日	平日加班	6小時
8月25日	平日加班	6.5小時
8月26日	平日加班	4小時
8月27日	休息日加班	6小時