

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第22號

上訴人 廖振倫

訴訟代理人 陳世杰律師(法扶律師)

上訴人 陽明大廈管理委員會

法定代理人 王世珍

訴訟代理人 楊羽萱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，兩造對於中華民國112年8月15日臺灣新北地方法院112年度勞訴字第43號第一審判決各自提起上訴，本院於113年12月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決（除確定部分外）關於(一)駁回廖振倫後開第二項之訴部分；(二)命陽明大廈管理委員會給付逾新臺幣壹萬陸仟參佰玖拾玖元本息部分，及該部分假執行之宣告；與訴訟費用（除確定部分外）之裁判，均廢棄。

陽明大廈管理委員會應再給付廖振倫新臺幣壹拾壹萬伍仟玖佰壹拾玖元，及自民國一百一十一年十二月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

上開廢棄(二)部分，廖振倫在第一審之訴駁回。

陽明大廈管理委員會其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用（除確定部分外），由陽明大廈管理委員會負擔四分之一，餘由廖振倫負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、上訴人陽明大廈管理委員會（下稱陽明管委會）之法定代理人原為常傳楷，嗣於本院審理中變更為王世珍，茲據王世珍具狀聲明承受訴訟（見本院卷第167頁），核無不合，應予准許。

二、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但減縮

01 應受判決事項之聲明者，不在此限；原告於判決確定前，得
02 撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得
03 其同意，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款、
04 第262條第1項分別定有明文。查，上訴人廖振倫（下逕稱姓
05 名）於原審以陽明管委會為被告，起訴請求：(一)確認兩造間
06 僱傭關係存在。(二)陽明管委會應自民國111年12月1日起至廖
07 振倫復職日止，按月於每月最後1日給付廖振倫新臺幣（下
08 同）2萬5250元，暨自各該給付日之翌日起至清償日止，按
09 週年利率5%計算之利息。(三)陽明管委會應自111年12月1日起
10 至廖振倫復職日止，按月為廖振倫提繳1515元至廖振倫在勞
11 工保險局設立之勞工退休金專戶（下稱系爭勞退專戶）。(四)
12 陽明管委會應給付廖振倫28萬2609元，及自111年12月1日起
13 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)陽明管委會應為
14 廖振倫提繳9411元至系爭勞退專戶（見原審卷(一)第9至10
15 頁）。嗣原審判決(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)陽明管委
16 會應自111年12月1日起至廖振倫復職日止，按月於每月最後
17 1日給付廖振倫2萬5250元，暨自各該給付日之翌日起至清償
18 日止，按週年利率5%計算之利息。(三)陽明管委會應自111年1
19 2月1日起至廖振倫復職日止，按月為廖振倫提繳1515元至系
20 爭勞退專戶。(四)陽明管委會應給付廖振倫1萬6399元，及自1
21 11年12月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)
22 陽明管委會應為廖振倫提繳9411元至系爭勞退專戶，並駁回
23 廖振倫其餘之訴（見本院卷第7頁）。廖振倫就原審判決駁
24 回其請求陽明管委會給付11萬5919元本息之訴部分、陽明管
25 委會就原審判決敗訴部分，各自提起上訴（廖振倫就原判決
26 駁回其請求陽明管委會給付15萬291元〈計算式：28萬2609
27 元-1萬6399元-11萬5919元=15萬291元〉本息部分，未據提
28 起上訴；見本院卷第135至136頁）。嗣廖振倫於本院撤回請
29 求確認兩造間僱傭關係存在之訴，並經陽明管委會同意（見
30 本院卷第150頁）。又廖振倫就上開起訴聲明第(二)項、第(三)
31 項請求陽明管委會按月繼續給付薪資及提繳勞退金之末日，

01 減縮為至113年2月29日止（見本院卷第150頁、第175頁）；
02 陽明管委會則撤回關於原判決命其為廖振倫提繳勞工退休金
03 （下稱勞退金）9411元至系爭勞退專戶之上訴（見本院卷第
04 152頁），核均係減縮應受判決事項之聲明，依上規定，應
05 予准許。故上開經撤回、減縮及未據廖振倫提起上訴部分，
06 均脫離訴訟繫屬，非本院審理範圍，先予敘明。

07 三、次按當事人於第二審不得提出新攻擊或防禦方法，但對於在
08 第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者，不在此限，民事
09 訴訟法第447條第1項但書第3款定有明文。廖振倫於原審主
10 張其每日工作為8小時，並依陽明管委會之指示而延長工作
11 時間15分鐘等語（見原審卷(一)第29至35頁），並於本院審理
12 中，就陽明管委會抗辯廖振倫之工作時間內有用餐時間30分
13 鐘等語（見原審卷(二)第65頁），陳述該30分鐘用餐時間係屬
14 待命之工作時間（見本院卷第243頁），核屬新攻擊防禦方
15 法之提出。陽明管委會雖不同意（見本院卷第257頁），惟
16 廖振倫提出上開攻擊防禦方法，乃係對於陽明管委會在第一
17 審已提出之防禦方法所為之補充，揆諸前揭規定，自應准許
18 其於本院提出。

19 貳、實體方面：

20 一、廖振倫主張：伊自108年10月24日起受僱於陽明管委會，擔
21 任管理員，約定每月薪資為2萬3400元，並依序於109年1月1
22 日、110年1月1日、111年1月1日調整為2萬3800元、2萬4000
23 元、2萬5250元，每日工作8小時（下稱系爭勞動契約）。伊
24 於任職期間並無不能勝任工作情形，且未因工作時查看手機
25 而怠忽職守，陽明管委會竟以伊工作期間查看手機、不注意
26 人車出入為由，於111年10月31日以Line簡訊通知伊，依勞
27 動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，預告於111年11
28 月30日終止系爭勞動契約，且違反解僱最後手段性，自非合
29 法。伊於111年11月22日（廖振倫誤述為111年11月21日）向
30 新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，請求恢復兩造間僱傭
31 關係，陽明管委會仍於兩造間勞資爭議調解期間，於同年月

01 30日終止系爭勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條規定，
02 亦為無效。嗣兩造於113年2月29日合意終止系爭勞動契約，
03 則陽明管委會應自111年12月1日起至113年2月29日止，按月
04 給付伊薪資2萬5250元及為伊提繳勞退金1515元。其次，伊
05 於任職期間，每日依陽明管委會之指示提早上班15分鐘以辦
06 理工作交接，且於休息日及國定假日均出勤工作，陽明管委
07 會應給付伊延長工作時間15分鐘之加班費（下稱延時加班
08 費）合計3萬1896元、休息日及國定假日工作之加倍工資
09 （下稱休息日及國定假日加班費）合計8萬4023元，合計11
10 萬5919元（下合稱系爭加班費）。又伊自109年4月24日起至
11 同年10月23日止、109年10月24日起至110年10月23日止、11
12 0年10月24日起至111年10月23日止，尚有特別休假各3日、7
13 日、10日，合計20日特別休假未休，陽明管委會應給付伊特
14 休未休工資合計1萬6399元等情。爰依系爭勞動契約、勞工
15 退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、
16 勞基法第24條、第39條規定，求為命：(一)陽明管委會自111
17 年12月1日起至113年2月29日止，按月於每月最後1日給付2
18 萬5250元，暨自各期應給付翌日起加計法定遲延利息。(二)陽
19 明管委會自111年12月1日起至113年2月29日止，按月提繳15
20 15元至系爭勞退專戶。(三)陽明管委會應給付廖振倫13萬2318
21 元，及加計自111年12月1日起算法定遲延利息之判決（未繫
22 屬部分，不予贅述）。

23 二、陽明管委會則以：廖振倫多次於工作時間查看手機或平板電
24 腦，疏於注意伊所屬陽明大廈社區（下稱系爭社區）人員及
25 車輛出入，使系爭社區安全出現漏洞，已違反安全警衛員工
26 作職責（下稱系爭職責規定）第1點及第13點規定，屢經勸
27 導均未改善，有不能勝任工作之情事，伊於111年10月31日
28 依勞基法第11條第5款規定，以Line簡訊通知廖振倫預告於
29 同年11月30日終止系爭勞動契約，並無不法；伊係於廖振倫
30 於111年11月22日申請勞資爭議調解前已為預告終止系爭勞
31 動契約之意思表示，並未違反勞資爭議處理法第8條規定，

伊終止系爭勞動契約亦非無效；廖振倫自111年12月1日起，並未向伊為繼續提供勞務之意思，則廖振倫請求伊自111年12月1日起至113年2月29日止，繼續給付薪資及提繳勞退金，為無理由。其次，廖振倫於每日工作時間8小時，扣除用餐時間30分鐘，加計每日提早上班15分鐘，是廖振倫每日工作時間僅7小時又45分鐘；又伊給付廖振倫之薪資總額，扣除以基本工資計算給付薪資後，已給付廖振倫休息日及國定假日加班費合計15萬6099元（計算式如原判決附表〈下稱附表〉3所示），並無短少給付；退步而言，伊給付廖振倫處理外車之臨停獎金、三節獎金及勞動節金等獎金給付，應已包括廖振倫在正常工作時間外之逾時工資（含延長工時、休息日及國定假日加班費），則廖振倫請求伊給付系爭加班費，亦為無理。又伊係以年終獎金之名義給付廖振倫特休未休工資合計4萬7800元，超逾廖振倫請求之1萬6399元，廖振倫不得再請求伊給付特休未休工資等語，資為抗辯。

三、原審就前開部分，判命陽明管委會自111年12月1日起至113年2月29日止，按月於每月最後1日給付廖振倫2萬5250元各本息，並自111年12月1日起至113年2月29日止，按月提繳1515元至系爭勞退專戶，及給付廖振倫1萬6399元（即特休未休工資）本息，並駁回廖振倫其餘之訴。廖振倫就原審判決駁回其請求系爭加班費11萬5919元本息部分提起上訴，並聲明：（一）原判決關於駁回廖振倫後開第（二）項之訴部分廢棄。（二）陽明管委會應再給付廖振倫11萬5919元，及自111年12月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。陽明管委會答辯聲明：廖振倫之上訴駁回。陽明管委會則就原審判決上開敗訴部分提起上訴，並聲明：（一）原判決關於命陽明管委會1.自111年12月1日起至113年2月29日止，按月給付廖振倫2萬5250元各本息；2.自111年12月1日起至113年2月29日止，按月提繳1515元至系爭勞退專戶；3.給付1萬6399元本息部分，及該部分假執行之宣告，均廢棄。（二）上開廢棄部分，廖振倫在第一審之訴駁回。廖振倫則答辯聲明：陽明管委會之上訴

駁回。

四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見原審卷(二)第63至65頁，並依判決格式增刪修改文句)：

(一)廖振倫自108年10月24日起受僱於陽明管委會，擔任管理員，約定每月薪資為2萬3400元，並依序於109年1月1日、110年1月1日、111年1月1日調整為2萬3800元、2萬4000元、2萬5250元，每日工作8小時，有卷附陽明大廈管理委員會僱用人員勞動契約書(下稱系爭勞動契約書)、勞工名卡、工資清冊可稽(見原審卷(一)第59頁、第437至513頁)。

(二)陽明管委會於111年10月31日以Line簡訊通知廖振倫，依勞基法第11條第5款規定，預告於111年11月30日終止系爭勞動契約，有卷附Line簡訊可稽(見原審卷(一)第331至333頁)。

(三)廖振倫於111年11月22日向新北市政府申請勞資爭議調解，嗣兩造先後於同年12月6日、14日進行調解，因雙方歧見過大，無法達成共識等原因而調解不成立。有卷附新北市政府勞資爭議調解紀錄可稽(見原審卷(一)第215至216頁)。

五、本件兩造之爭點厥為：(一)廖振倫請求陽明管委會自111年12月1日起至113年2月29日止，按月繼續給付薪資及提繳勞退金，有無理由？(二)廖振倫請求陽明管委會給付延時加班費、休息日及國定假日加班費、特休未休工資，有無理由？茲就兩造之爭點，說明本院之判斷如下：

(一)陽明管委會於111年10月31日依勞基法第11條第5款規定，通知廖振倫預告於同年11月30日終止系爭勞動契約，並無不法，且未違反勞資爭議處理法第8條規定；廖振倫請求陽明管委會自111年12月1日起至113年2月29日止，按月繼續給付薪資及提繳勞退金，為無理由：

1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上「能為而不為」、「可以

01 做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，在
02 雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況
03 下，應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最後手
04 段性原則」（最高法院109年度台上字第1516號、86年度台
05 上字第82號判決意旨參照）。

06 2.經查，廖振倫自108年10月24日起受僱於陽明管委會（見兩
07 造不爭執事項(一)），依廖振倫於當日簽訂之系爭勞動契約書
08 第9條第2款規定：「……二、本契約未規定之事項，遵照甲
09 方（即陽明管委會）之工作規則或人事管理規定及有關法規
10 辦理」（見原審卷(一)第59頁）。其次，廖振倫受僱擔任管理
11 員，負責管控人員及車輛進出，如有陌生人來訪，要詢問來
12 意及登記，且因車輛進出共用一車道，故車輛進出要注意雙
13 向來等乙節，業據證人即當時擔任陽明管委會總幹事陳賜龍
14 證述明確（見本院卷第176至177頁）。細繹系爭職責規定全
15 文，乃係規範管理員之工作內容（見原審卷(一)第323頁），
16 且系爭職責規定第1條、第13條分別規定：「一、聽從幹事
17 指揮，負責監視大樓內、外動態與巡邏(接班前，值勤時)，
18 以確保大樓安全及注意大門，車道前車輛管制，並勸導排放
19 整齊」、「十三、注意車道入口，隨時了解掌握車輛進出或
20 不明車輛及停車狀況……」，核與證人陳賜龍所證廖振倫之
21 工作內容大致相符，系爭職責規定自屬系爭勞動契約書第9
22 條第2款規定之工作規則。又廖振倫自108年10月24日起受僱
23 於陽明管委會，對於其工作內容當無不知之理，自應遵守系
24 爭職責規定，並依系爭職責規定第1條規定聽從總幹事之指
25 揮（見原審卷(一)第323頁），始符其忠誠履行勞務給付之義
26 務。

27 3.次查，觀諸陳賜龍出具之聲明書記載：「本人總幹事陳賜龍
28 依照111年7月8日（星期五）第29屆管理委員會第2次委員會
29 議的決議，確實於隔週111年7月14日（星期四）日管理員廖
30 員（即廖振倫）值中班時（14:00-22:00）約於16時當面口
31 頭告知勸導廖振倫值班時勿低頭滑手機，要確實指揮管制人

車進出，以維護社區安全」（下稱系爭聲明書，見原審卷(一)第285頁）。證人陳賜龍於本院審理時證稱：系爭聲明書是伊出具；廖振倫於111年2月間因病請假，並於同年4月1日回來上班，惟其在上班期間，有滑手機或看其他資料情形，陽明管委會於111年7月8日有召開委員會提案處理，伊於同年月14日將陽明管委會決議告知廖振倫，請其改善工作狀況；其後，時任陽明管委會主委王欉琪曾分別於111年8月間、9月19日下午、10月19日上午，3次當面要求廖振倫改善工作狀況，伊於111年9月19日下午、同年10月19日上午那2次有在場聽聞上情，廖振倫僅說知道，但在上班時仍有滑手機之情形（見本院卷第177至178頁）。又細繹陽明管委會主委於111年10月19日上午11時31分傳送Line簡訊予廖振倫，謂：「住戶常反映你上班均低頭看手機，完全未注意人車進出，委員會議亦有提到，已多次口頭告知你要改進。經長期觀察你並未改進，請你務必盡到工作職責」，廖振倫則於同日上午11時34分回覆稱：「瞭解」，有卷附上開Line簡訊可稽（見原審卷(一)第535頁）。依上，廖振倫依序於111年7月14日、111年8月間、111年9月19日、111年10月19日，業經陳賜龍、王欉琪各以口頭或Line簡訊告誡於上班時間勿查看手機乙節，堪以認定。

4. 又查，陳賜龍、王欉琪先後於111年7月14日、111年8月間、111年9月19日已告誡廖振倫於上班時間勿查看手機，業如前述；然廖振倫於111年10月18日上午8時2分、8時13分、8時15分、8時37分、8時41分、9時33分，仍有查看手機之情形，有卷附111年10月18日監視畫面為憑（見原審卷(一)第289至299頁），難認廖振倫已盡其履行監視大樓內、外動態，以確保大樓安全及注意大門，車道前車輛管制之勞務給付義務。其後，王欉琪於111年10月19日再以口頭及Line簡訊告誡廖振倫上班時間勿查看手機，廖振倫甫於111年10月19日上午11時34日以Line簡訊回覆王欉琪稱「瞭解」，業如前述，仍於同日上午11時44分、11時46分、11時50分、12時44分、12

01 時48分、12時52分、下午1時24分、1時28分、1時31分，及
02 於111年10月26日上午8時48分、8時51分、8時57分、8時59
03 分，仍有查看手機之情形，有卷附111年10月19日、同年月2
04 6日監視畫面為憑（見原審卷(一)第303至319頁）。則廖振倫
05 受僱擔任管理員，應隨時注意系爭社區人員出入及車輛進出
06 情形，以維系爭社區人員及車輛出入之安全，始符被上訴人
07 履行職務所應恪遵之義務。惟廖振倫就其於上班間查看手機
08 乙事，迭經勸導，無視系爭職責規定及陳賜龍、王欉琪之告
09 誡，仍於上班時間查看手機，而未於工作時間戮力從公，顯
10 有未忠誠履行勞務給付義務之情事，則廖振倫上開所為，已
11 嚴重破壞兩造間之信賴關係及陽明管委會關於員工紀律、秩
12 序之維持，陽明管委會無從僅以減薪或調職等其他懲處方式
13 即獲改善可能，依社會一般通念，難以期待陽明管委會採用
14 解僱以外之懲處手段，繼續維持兩造間僱傭關係。準此，陽
15 明管委會於111年10月27日召開第3次會議，決議於111年11
16 月30日終止系爭勞動契約，並於同年10月31日以Line簡訊通
17 知廖振倫於111年11月30日終止系爭勞動契約（見兩造不爭
18 執事項(二)），並無違反解僱最後手段性原則，自屬合法。廖
19 振倫主張：伊於任職期間，未曾發生過非屬社區車輛或人員
20 闖入系爭社區之情事，伊已善盡工作責任而無怠忽職守，縱
21 伊有查看手機，陽明管委會未以其他方式進行懲戒，逕自終
22 止系爭勞動契約，違反解僱最後手段性原則云云，難謂有
23 理。

24 5.廖振倫雖主張：伊於111年11月22日向新北市政府申請勞資
25 爭議調解，惟陽明管委會仍於111年11月30日終止系爭勞動
26 契約，違反勞資爭議處理法第8條之規定云云。惟按勞資爭
27 議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而
28 歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞
29 方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為，勞資爭
30 議處理法第8條固有明文。查，陽明管委會於111年10月31日
31 以Line簡訊通知廖振倫預告於同年11月30日終止系爭勞動契

約（見兩造不爭執事項(二)），廖振倫復不爭執其於111年10月31日收受上開Line簡訊通知（見本院卷第137頁），可見陽明管委會所為終止系爭勞動契約之意思表示，已於111年10月31日到達廖振倫而發生效力。而廖振倫在陽明管委會於111年10月30日終止系爭勞動契約之後，始於111年11月22日向新北市政府申請勞資爭議調解（見兩造不爭執事項(三)），可見陽明管委會並非於勞資爭議調解期間，為終止系爭勞動契約之意思表示。故廖振倫主張陽明管委會終止系爭勞動契約違反勞資爭議處理法第8條之規定云云，即為無理。

6. 綜上，陽明管委會於111年10月31日依勞基法第11條第5款規定，通知廖振倫預告於同年11月30日終止系爭勞動契約，並無不法，且未違反勞資爭議處理法第8條規定，則兩造間之勞動契約已於111年11月30日合法終止。準此，廖振倫依系爭勞動契約，請求陽明管委會自111年12月1日起至113年2月29日止，按月繼續給付薪資2萬5250元，及按月提繳勞退金1515元，為無理由。

(二) 廖振倫請求陽明管委會給付延時加班費3萬1896元、休息日及國定假日加班費8萬4023元、特休未休工資1萬6399元，合計13萬2318元，為有理由：

1. 按勞工正常工作時間，每日不得超過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，加給延長工作時間之工資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上；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日，均應休假；勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應給予特別休假；雇主經徵得勞工於第37條所定之休假及第38條所定之特別休假工作者，工資應加倍發給，勞基法第30條第

01 1項前段、第24條第1項第1款、第2款、第2項、第37條第1
02 項、第38條第1項、第39條分別定有明文。其次，勞動法上
03 之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供
04 勞務之時間。如勞工分段提供勞務，就各段提供勞務間之未
05 實際提供勞務時間，是否應計入工作時間給付工資，應視勞
06 工是否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，以勞雇之利益衡
07 平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，盱衡經
08 濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素而定（最高法
09 院109年度台上字第1398號判決意旨參照）。

10 2.廖振倫請求陽明管委會給付延時加班費3萬1896元，為有理
11 由：

12 (1)經查，兩造約定廖振倫每日工作時間為8小時乙節，業據系
13 爭勞動契約書第貳條第一款約定明確（見原審卷(一)第59
14 頁），且為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(一)）。其次，
15 依證人陳賜龍於本院審理時證稱：廖振倫擔任管理員，其工
16 作之管理員室面對馬路的右側是系爭社區大門，左側是車
17 道；管理員之工作時間為8小時，每4小時要休息30分鐘，可
18 以吃飯，但還是要在管理員室用餐，如有人車出入需要管理
19 員之情形，仍要處理等語（見本院卷第176頁、第181頁），
20 可知廖振倫每日工作8小時中，雖有30分鐘之用餐時間，然
21 仍要在管理員室用餐，且要隨時注意及處理系爭社區人員出
22 入及車輛進出，足見廖振倫於用餐時間仍受陽明管委會之指
23 揮監督，活動自由亦受拘束，須保持隨時待命準備提供勞務
24 之狀態，仍屬工作時間，是系爭勞動契約約定廖振倫每日工
25 作時間8小時，不應扣除用餐時間之30分鐘。陽明管委會辯
26 稱：廖振倫每日工作時間應扣除用餐時間30分鐘云云，即為
27 無理。至於陽明管委會援引本院110年度勞上易字第99號判
28 決所示之案例事實，乃該案勞工於待命時間可自行運用，甚
29 至他處兼職，自難計入其每日工作時間（見本院卷第257
30 頁），核與本件情節有異，無足比附援引為陽明管委會有利
31 之認定。

(2)次查，廖振倫主張其每日依陽明管委會之指示提早上班15分鐘以辦理工作交接等語，為陽明管委會所不爭執（見本院卷第150頁），加計每日提早上班之15分鐘，則廖振倫每日工作時間為8小時又15分鐘。是廖振倫依勞基法第24條規定，請求陽明管委會就其逾正常工作時間8小時之延長工作時間15分鐘部分給付加班費，即屬有據。又廖振倫依其自108年10月24日起至同年12月31日止、共69日，每月各領取薪資6240元、2萬3400元、2萬3400元，合計5萬3040元，計算每小時工資為96元（計算式：5萬3040元÷69日÷8小時=96元）；109年、110年、111年之每月薪資各為2萬3800元、2萬4000元、2萬5250元，計算每小時工資分別為99元（計算式：2萬3800元÷30日÷8小時=99元，元以下四捨五入〈下同〉）、100元（計算式：2萬4000元÷30日÷8小時=100元）、105元（計算式：2萬5250元÷30日÷8小時=105元）；而廖振倫自108年10月24日起至111年11月30日止，平日、國定假日、例假日之工作日數各為45日、239日、236日、205日；休息日之工作日數各為7日、36日、38日、31日，依此計算延長工時工資合計為3萬1896元乙節（見原審卷(一)第31至35頁），業與其提出之薪資袋、勤務分配表相合（見原審卷(一)第61至209頁），且陽明管委會就廖振倫主張之延長工時工資數額為3萬1896元乙節並未爭執，堪認廖振倫此部分主張為可採。準此，廖振倫請求陽明管委會給付延時加班費3萬1896元，為有理由。

3.廖振倫請求陽明管委會給付休息日及國定假日加班費8萬4023元，為有理由：

(1)經查，廖振倫主張其於任職期間，因於休息日及國定假日工作，其得請求休息日及國定假日加班費合計為8萬4023元（計算式如附表2）乙節，為陽明管委會所不爭執（見本院卷第150至151頁）。陽明管委會雖辯稱：伊給付廖振倫之薪資總額，扣除以基本工資計算給付薪資後，已給付廖振倫休息日及國定假日加班費合計15萬6099元（計算式如附表3所

示），並無短少給付休息日及國定假日加班費云云。然查，兩造約定廖振倫每月薪資為2萬3400元，並依序於109年1月1日、110年1月1日、111年1月1日調整為2萬3800元、2萬4000元、2萬5250元（見兩造不爭執事項(一)），可見兩造並非約定以基本工資計算每月薪資。又系爭勞動契約書第2條約定：「工作時間：每日工作8小時，依勤務表每週編排42小時」、第9條第2款約定：「……二、本契約未規定之事項，遵照……有關法規辦理」（見原審卷(一)第59頁），且遍觀系爭勞動契約書全文，並無關於廖振倫於休息日或國定假日工作之加倍工資之約定，徵以勞基法第24條第2項、第37條、第39條業已規定勞工於休息日或國定假日工作者，雇主應加倍給付工資，業如前述，可見系爭勞動契約約定廖振倫每月2萬3400元至2萬5250元不等之薪資，乃廖振倫於正常工作時間內所得之報酬，並不包含休息日及國定假日加班費在內。是則陽明管委會辯稱：伊給付廖振倫之薪資總額，超逾以基本工資計算給付薪資達15萬6099元，並無短少給付休息日及國定假日加班費云云，即無可採。

(2)陽明管委會又辯稱：伊給付廖振倫處理外車之臨停獎金、三節獎金及勞動節金等獎金（下合稱系爭獎金）給付，應已包括廖振倫在正常工作時間外之逾時工資（含延長工時、休息日及國定假日加班費），則廖振倫請求伊給付系爭加班費為無理由云云。惟陽明管委會就兩造約定系爭獎金包括廖振倫延長工時、休息日及國定假日加班費乙節，並未舉證以實其說，且系爭獎金乃陽明管委會給予廖振倫之獎勵，屬於恩惠性給與，性質上非屬延長工時、休息日及國定假日加班之對價，則陽明管委會此部分抗辯，亦無可取。準此，廖振倫請求陽明管委會給付休息日及國定假日加班費8萬4023元，應屬有理。

4.廖振倫請求陽明管委會給付特休未休工資1萬6399元，為有理由：

經查，廖振倫主張其自109年4月24日起至同年10月23日止、

109年10月24日起至110年10月23日止、110年10月24日起至111年10月23日止，尚有特別休假各3日、7日、10日，合計20日特別休假未休，其得請求特休未休工資合計1萬6399元等語，為陽明管委會所不爭執（見本院卷第151頁）。陽明管委會雖辯稱：伊業以年終獎金之名義給付廖振倫特休未休工資合計4萬7800元，超逾廖振倫得請求之1萬6399元，廖振倫不得再請求伊給付特休未休工資云云。惟查，陽明管委會就兩造約定以年終獎金名義給付特休未休工資乙節，並未舉證以實其說，陽明管委會徒以兩造並未約定陽明管委會應每年發給年終獎金為由，逕認其業以年終獎金名義給付特休未休工資云云，自無可採。又陽明管委會於111年10月31日發給廖振倫之員工資遣預告通知書「特休剩餘天數折算金額」列記載：「任職滿3年特休14日，已請休完畢」（見原審卷(一)第575-1頁），乃係指陽明管委會就廖振倫自111年10月24日起任職滿3年應給予之特別休假14日，業經廖振倫請休完畢，陽明管委會據此辯稱：廖振倫自109年4月24日起至111年10月23日止之特別休假業已休畢云云，亦無可取。準此，廖振倫請求陽明管委會給付特休未休工資1萬6399元，亦屬有理。

5. 綜上所述，廖振倫請求陽明管委會給付延時加班費3萬1896元、休息日及國定假日加班費8萬4023元、特休未休工資1萬6399元，合計13萬2318元（計算式：3萬1896元+8萬4023元+1萬6399元=13萬2318元），應屬有理。則扣除原審已判決陽明管委會給付特休未休工資1萬6399元部分，廖振倫請求陽明管委會再給付11萬5919元（計算式：13萬2318元-1萬6399元=11萬5919元），洵屬有據。

六、從而，廖振倫依勞基法第24條、第39條規定，請求陽明管委會再給付11萬5919元，及自111年12月1日（此為陽明管委會所不爭執，見本院卷第136頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求（即請求陽明管委會自111年12月1日起至113年2月29日止，按月

給付廖振倫2萬5250元各本息，及提繳勞退金1515元部分），為無理由，不應准許。原審就上開應准許部分，為廖振倫敗訴之判決，於法尚有未合。廖振倫提起上訴，指摘原判決此部分為不當，求予廢棄改判，為有理由。爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。又原審就陽明管委會給付逾1萬6399元本息部分（即上開不應准許部分），為陽明管委會敗訴之判決及准、免假執行之宣告，尚有未洽，陽明管委會就此部分提起上訴，指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第3項所示。原審就陽明管委會應給付廖振倫1萬6399元本息部分，為陽明管委會敗訴之判決，並為准、免假執行之宣告，經核並無不合，陽明管委會就此部分提起上訴，指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，並無理由，應駁回此部分之上訴。又本院所命陽明管委會給付之金額未逾150萬元，陽明管委會不得上訴第三審，本院判決後即告確定，即無依勞動事件法第44條依職權宣告假執行之必要，附此敘明。

七、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。

八、據上論結，廖振倫之上訴為有理由；陽明管委會之上訴為一部有理由、一部無理由。爰依民事訴訟法第449條第1項、第450條、第79條，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 1 月 14 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 郭顏毓

法 官 楊雅清

法 官 陳心婷

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 114 年 1 月 14 日
書記官 江珮菱