

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第34號

原告 胡祖蔭

訴訟代理人 龔柏霖律師

黃韡誠律師

被告 聖鑫興業股份有限公司

法定代理人 王全明

訴訟代理人 鄭猷耀律師

吳鎧任律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國114年9月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣陸拾伍萬陸仟壹佰陸拾玖元，及自民國一百十三年五月二十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、被告應補提繳新臺幣玖仟伍佰玖拾參元至勞動部勞工保險局之原告勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔百分之三十二，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣陸拾伍萬陸仟壹佰陸拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣玖仟伍佰玖拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。又所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加

01 之訴與原訴之原因事實及主要爭點有其共同性，各請求利益
02 之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求所主張
03 之事實及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有
04 同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後
05 兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一
06 解決紛爭，且無害於他造當事人程序權之保障，俾符訴訟經
07 濟（最高法院112年度台上字第397號判決可參）。經查，原
08 告丙○○於提起本件訴訟後，追加主張被告聖鑫興業股份有
09 限公司「未將通知提早下班部分之工資全額給付予原告，請
10 求被告給付不當扣薪之工資新臺幣（下同）90,500元」、
11 「被告未加倍發給國定假日出勤之工資，請求被告給付加倍
12 發給工資48,000元」，被告雖不同意追加（見卷一第291至2
13 92頁），然上開追加之訴與原訴請求之基礎事實同一，均係
14 因兩造間勞動契約之法律關係所生，則原訴與追加之訴證據
15 資料得以相互援用，且將兩造間關於勞動契約所生紛爭統一
16 解決，符合訴訟經濟，依上開規定，應予准許。

17 貳、實體部分

18 一、原告主張：

19 (一)原告於民國104年6月5日起至113年3月1日止，受僱於被告擔
20 任控爐師傅，與被告間有勞動契約存在，雙方約定每日薪資
21 為2,400元，每月應工作26日，故原告每月薪資應為62,400
22 元。惟被告屢以「明天不用上班」為由，任意令原告無須上
23 班而不當扣減工資，短少給付每月工資，自108年2月14日起
24 至113年2月18日止，共計206日（詳如附表一所示），原告
25 自得請求不當扣薪之工資金額428,480元。又原告任職於被
26 告期間，時常經被告單方面通知提早下班，則被告既單方面
27 通知原告提早下班，並非原告不願意提供勞務，原告自無補
28 服勞務之義務，仍得請求報酬，故此部分不當扣薪之工資金
29 額為90,500元（計算方式詳如附表五所示）。另原告任職被
30 告期間，勞保投保薪資僅43,900元，原告就勞保及健保保險
31 費之自負額至多僅1,000餘元，惟被告每月自原告之工資內

01 扣繳金額卻高達4,000餘元至5,000餘元，被告以浮報勞保健
02 保自負額之方式不當扣減工資，原告自得請求不當扣薪之工
03 資金額316,128元（詳如附表二所示）。

04 (二)原告任職於被告期間，每日工作時間係自上午5時30分起至
05 下午4時止，無休息時間，故每日延長工作時間為2小時30
06 分，惟被告未按勞動基準法（下稱勞基法）之規定給予加班
07 費；又原告時常於休息日經被告要求出勤工作8小時（出勤
08 日數如附表四所示），惟被告亦未按勞基法之規定給予加班
09 費，是原告得依兩造間之勞動契約、勞基法第24條規定，請
10 求被告給付平日加班費508,696元、休息日加班費329,300
11 元，共計837,996元（詳如附表四所示）。再者，原告自108
12 年1月間至109年2月13日止、自110年1月間至112年12月間任
13 職於被告期間，於如附表六所示國定假日均有出勤，被告卻
14 未加倍發給國定假日出勤工資，原告自得依勞基法第39條規
15 定請求被告加倍發給工資48,000元。又原告於任職被告期
16 間，並未經被告給付特別休假未休工資，應得依兩造間之勞
17 動契約、勞基法第38條第4項規定，請求被告給付特別休假
18 未休工資148,800元。此外，原告於111年11月19日曾因父喪
19 請喪假8日，應得請求喪假期間工資19,200元。另原告於112
20 年4月17日因腎臟囊腫於國軍左營總醫院進行開刀手術，向
21 被告請假並住院5日，病假期間工資應折半發給，故得請求
22 被告給付病假期間工資6,000元。

23 (三)原告於任職被告期間，被告未依勞工退休金條例（下稱勞退
24 條例）第6條第1項規定，按月提繳或足額提繳退休金至原告
25 於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱系爭
26 勞工退休金專戶）。是以原告每月工資62,400元計算，原告
27 自得依勞退條例第31條第1項規定，請求被告提繳如附表三
28 「被告應補提繳之金額」欄所示共計115,109元至系爭勞工
29 退休金專戶。

30 (四)原告任職於被告期間，被告未覈實申報原告投保薪資、勞工
31 退休金月提繳工資及溢扣原告之保險費，足見被告確有違反

01 勞動契約或勞工法令，致有損害原告權益，又原告已於113
02 年3月1日勞資爭議調解時，敘明依勞基法第14條第1項第5
03 款、第6款規定終止兩造間勞動契約，是兩造間勞動契約已
04 於113年3月1日終止。從而，原告得依勞退條例第12條第1項
05 規定，請求被告給付資遣費。又原告係於110年1月5日二次
06 到職，而兩造間勞動契約終止日為113年3月1日，故原告之
07 年資為3年1月25日。其次，原告於兩造間勞動契約終止前6
08 個月內即112年9月1日至113年2月29日之工資總額為157,200
09 元，實際工作日數為54日，依勞基法第2條第4款規定計算，
10 該期間內工資總額除以實際工作日數所得金額60%即為1,74
11 7元，是原告之平均月薪為52,410元。準此，原告依勞退條
12 例第12條第1項規定可請求之資遣費為82,635元。

13 (五)綜上，依法提起本件訴訟，爰聲明求為判決：1.被告應給付
14 原告1,977,739元，及其中1,839,239元自民事起訴狀繕本送
15 達被告之翌日起，另外138,500元自民事準備二狀繕本送達
16 被告之翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利
17 息。2.被告應提繳115,109元至系爭勞工退休金專戶。

18 二、被告則以：

19 (一)原告係於110年1月5日返回被告公司擔任日薪制鍋爐人員，
20 參酌高雄市政府勞工局勞資爭議會議紀錄，原告主張於113
21 年2月18日終止與被告間之勞雇關係，是其任職年資應為110
22 年1月5日起至113年2月18日止，即3年1月13日。又原告任職
23 期間，薪資係依據日薪制計算核給，依兩造原先協議，日薪
24 制鍋爐人員，每日鍋爐工作時間為12小時，日薪2,400元，
25 然因部分人員年齡較大，體力無法負荷，遂改為每日鍋爐工
26 作時間超過9.5小時者，日薪即比照原先協議為2,400元，若
27 未達9.5小時，則以每小時200元計算。而被告給予原告恩惠
28 性給付，其中未達9.5小時，但有達9小時之天數，仍以日薪
29 2,400元計算，未打卡上班時間之日，亦以日薪2,400元計
30 算，除因原告於110年4月27日僅上班7小時，遂以每小時200
31 元計算外，兩造間並未約定原告每月均得工作26日，故原告

01 主張每月工資應為62,400元云云，不足採信。又原告擔任日
02 薪制鍋爐人員，其薪資本係按實際出勤提供勞務之日數計
03 算，關於加班費用等工資已折入約定報酬，自不得於約定報
04 酬外另行請求加班費，且原告於111年11月、112年4月間均
05 未向被告主張給予喪、病假，故原告主張被告未給付加班
06 費、喪病假工資等情，均無理由。另被告於114年1月13日收
07 受民事準備二狀時始悉本件原告追加請求國定假日出勤工資
08 48,000元，則自114年1月13日回推5年之時效時間為109年1
09 月13日，故原告就109年1月13日前之國定假日出勤工資給付
10 請求權均已罹於時效，且其薪資本係按實際出勤提供勞務之
11 日數計算，故其主張被告未給付國定假日出勤工資乙情，亦
12 無理由。

13 (二)關於勞健保部分，實係原告為提高投保額度，而要求被告以
14 43,900元之級距投保勞健保，並以43,900元計算提撥勞工退
15 休金2,634元至系爭勞工退休金專戶，再依兩造各50%之比
16 例計算分攤，每月自原告之薪資扣回，故原告主張有遭不當
17 扣薪乙情，並非事實。況被告所投保勞健保、提撥之勞工退
18 休金等加總數額，相較於部分工時人員投保之最高級距亦屬
19 較為優惠，是原告主張應補提繳115,109元至系爭勞工退休
20 金專戶云云，要屬無據。再者，原告任職年資分別為104年6
21 月5日起至109年2月13日、110年1月5日起至113年2月13日
22 止，是原告請求特休未休工資應區別兩段工作年資分別計
23 算，不得合併計算。而原告起訴狀撰狀日期為113年4月26
24 日，又休假日之報酬請求因屬5年之短期時效，原告自僅得
25 請求108年至113年之特休未休工資。另依僱用部分時間工作
26 勞工應行注意事項第6條第3項第3款規定，其特休天數應依
27 出勤比例計算之，故原告於108年起至113年間之特休未休天
28 數共計46日，特休未休工資應為110,400元。其後，兩造於1
29 13年2月13日終止勞動契約，是原告資遣費應為46,890元。

30 (三)綜上，本件原告請求均無理由等語置辯，並聲明：1.原告之
31 訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准免為假執行宣告。

01 三、兩造不爭執事項

02 (一)本件起訴狀所載撰狀日期為113年4月26日，本院收狀日期為
03 113年4月29日。

04 (二)兩造間未簽立書面勞動契約或工作規則。

05 (三)原告為按日計酬之勞工，依兩造間約定，每日工資為2,400
06 元。

07 (四)原告任職年資分別為104年6月5日起至109年2月13日、110年
08 1月5日起至113年2、3月間，原告於109年2月13日曾因個人
09 因素自被告公司自願離職，嗣於110年1月5日始返回被告公
10 司擔任日薪制鍋爐人員，是原告請求特休未休工資應區別兩
11 段工作年資分別計算。

12 (五)原告民事準備二狀繕本係於114年1月13日送達被告。

13 四、本院之判斷

14 (一)原告請求被告給付不當扣減工資部分，有無理由？

15 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
16 民事訴訟法第277條定有明文。而民事訴訟如係由原告主張
17 權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證
18 實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉
19 證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。原告固
20 主張其受僱於被告期間，雙方約定每日薪資為2,400元，每
21 月應工作26日，故每月薪資應為62,400元云云，然為被告所
22 否認，並辯以前詞。經查，原告為按日計酬之勞工，依兩造
23 間約定，每日工資為2,400元乙節，兩造並無爭執，惟證人
24 即被告公司會計人員丁○○於本院審理時具結證稱：原告是
25 大爐師傅，我們行業比較特別，都是有做有錢、沒做沒錢，
26 原告沒有每個月固定要上班天數，其大部分是週一到週五上
27 班，如果中間原告有事，他會向老闆請假，如果公司要休
28 息，被告員工即訴外人乙○○會跟原告講；被告公司的日薪
29 制勞工，是有做才有錢、沒做沒錢，沒有在寫請假單的，但
30 薪資仍是月領，依當月工作天數來計算等語（見卷一第486
31 至493頁）。本院衡以證人丁○○雖擔任被告公司會計，但

01 與本件並無特殊利害關係，且與原告並無恩怨糾紛，既經具
02 結，應無甘冒偽證罪相繩之風險，而故為虛偽證述以迴護一
03 造之必要，其前開證述內容應堪採信，足見兩造間並未約定
04 原告每月應工作26日。復參諸一般企業僱用勞工大部分雖採
05 月薪制計酬，然企業基於人力運用彈性策略或生產工作特
06 性，亦會考量降低人事成本，而對部分勞工採日薪制或時薪
07 制計酬，蓋企業主認為按日計薪或按時計薪者，係按其實際
08 出勤提供勞務始計算工資，未出勤提供勞務則無需給付工
09 資，不似按月計薪者於法定例假日或休假日未出勤提供勞
10 務，雇主仍須給付工資。而原告既為日薪制勞工，兩造初始
11 約明之薪資即係以日計算而非按月計酬，可見兩造間薪資約
12 定之真意應係按原告實際出勤提供勞務始計算工資，未出勤
13 提供勞務則無需給付工資。從而，原告主張被告自108年2月
14 14日起至113年2月18日止，短少給付工資共206日（詳如附
15 表一所示），而請求不當扣薪之工資428,480元云云，即難
16 憑採。

17 2.按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另
18 有約定者，不在此限，勞基法第22條定有明文。次按報酬應
19 依約定之期限給付之。僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補
20 服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第486條前段、第487條
21 前段分別規定甚明。原告又主張其任職於被告期間，時常經
22 被告單方面通知原告提早下班，此部分不當扣薪之金額為9
23 0,500元（計算方式詳如附表五所示）等語，惟為被告所否
24 認，並辯以前詞。經查，依被告提出之被告公司負責人甲○
25 ○與原告間之通訊軟體LINE對話紀錄（見卷一第415至418
26 頁）觀之，原告確曾向甲○○反應：「老闆，有件事我想請
27 求您應允，當您在外忙完早回公司時，您若要接下掌爐，而
28 時間距離我下班，還有一小時以上時，可不可以讓我當下手
29 為您下料或放湯--等都可以，到4點我才下班好嗎？按時正
30 常上下班就好了。因為您好意提早接我一小時或2小時以
31 上，我不是只被扣200元一小時，而是500元起跳，每增加一

01 小時多200元，您若每個月有10天都是提早一小時接下來，
02 那我被扣款不是10小時2,000元，而是5,000元，每天用9.5
03 小時乘以200元，只領1,900元，而不是用2,400元減一小時2
04 00元領2,200元，這差距很大。…（略）」等語，而甲○○
05 則回應：「不足多少」、「我明天給你」等語（見卷一第41
06 5至417頁），可見甲○○並無否認原告主張之前開情事，且
07 證人丁○○亦證稱其知悉老闆曾通知原告提早下班，若老闆
08 通知原告提早下班時，而原告上班不到9小時的話，就以一
09 小時200元計算，其是以打卡資料來計算薪水等語（見卷一
10 第491至492頁）。復觀諸被告提出之出勤紀錄，可知原告如
11 經被告通知提早下班，被告會於原告每月工資明細中，於
12 「一爐小時」欄記載提早下班日之出勤時數，於提早下班日
13 給付之工資即為「一爐小時」欄乘以200元之數額（見卷一
14 第121至147頁、第397至399頁、卷二第142頁），足見被告
15 未將通知提早下班部分之工資全額給付予原告，而原告於斯
16 時既有準備提供勞務，係被告拒絕受領，揆諸前揭規定，被
17 告應負受領遲延之責任，原告無補服勞務之義務，仍得請求
18 被告如數給付此部分薪資，故原告請求被告給付如附表五所
19 示工資90,500元，為有理由，應予准許。

20 3.原告另主張其任職於被告期間，被告以浮報勞健保自負額之
21 方式不當扣減工資，故請求被告給付不當扣薪之工資總額31
22 6,128元（詳如附表二所示），惟經被告否認，並以前詞置
23 辯。經查：

24 (1)按勞工保險條例第16條第1項第1款規定：「勞工保險保險費
25 依左列規定，按月繳納：第6條第1項第1款至第6款及第8條
26 第1項第1款至第3款規定之被保險人，其應自行負擔之保險
27 費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保
28 單位負擔部分，一併向保險人繳納。」、全民健康保險法第
29 30條第1項第1款規定：「第18條及第23條規定之保險費，依
30 下列規定，按月繳納：第一類被保險人應自付之保險費，由
31 投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位應

01 負擔部分，一併向保險人繳納。」又依照勞工保險條例第14
02 條及其施行細則第27條規定，勞工投保薪資應按其月薪資總
03 額，以勞基法第2條第3款規定之工資為準（即勞工因工作而
04 獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件
05 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
06 常性給與均屬之）；其每月收入不固定者，以最近3個月收
07 入之平均為準，再依「勞工保險投保薪資分級表」規定等級
08 之金額填報，此係強制規定，非投保單位或被保險人可自由
09 增減。

10 (2)經查，原告於任職被告期間，原告勞保投保薪資為43,900
11 元，有原告之勞保被保險人投保資料表（明細）可參（見卷
12 一第33頁），則原告就勞保、健保保險費之自負額至多僅1,
13 000餘元，有勞保、健保及勞工退休金保費對照表可佐（見
14 卷一第155頁），惟被告每月自原告之工資內扣繳金額卻高
15 達4,000餘元至5,000餘元，有原告之薪資計算明細表可證
16 （見卷一第121至147頁、第397至399頁），是被告確有溢扣
17 原告薪資之情事，已堪認定。又被告未依規定負擔被保險人
18 即原告之保險費，而由原告負擔乙節，亦經勞動部查明屬實
19 而予以裁罰，有勞動部勞工保險局113年9月16日保納行二字
20 第11313048560號及所附行政調查相關資料存卷可憑（見卷
21 一第201至234頁）。基此，原告自104年7月5日起至113年2
22 月18日止，每月經不當扣減工資之差額如附表二所示，總計
23 金額為316,273元，原告僅請求被告給付316,128元，即屬有
24 據，應予准許。

25 (3)被告固辯稱：其係應原告之要求，而以43,900元之金額為原
26 告投保勞健保，並以43,900元計算提撥勞工退休金2,634元
27 至系爭勞工退休金專戶，再依兩造各50%之比例計算分攤，
28 每月自原告之薪資扣回云云，然縱使被告上開抗辯為真，但
29 勞工保險、全民健康保險及勞工退休金均屬強制規定，自不
30 容許勞雇雙方另行約定將雇主應負擔之勞健保費用額轉嫁到
31 勞工身上，是被告此部分所辯，要無可採。

01 4.綜上，原告請求被告給付如附表二所示不當扣薪總額316,12
02 8元、如附表五所示工資總額90,500元，共計406,628元，為
03 有理由，應予准許；其逾此範圍之請求，則屬無據。

04 (二)原告請求被告給付延長工時工資部分，有無理由？

05 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
06 列標準加給：(1)延長工作時間在二小時以內者，按平日每小
07 時工資額加給三分之一以上。(2)再延長工作時間在二小時以
08 內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上，勞基法第24
09 條第1項第1、2款定有明文。次按勞基法所稱雇主延長勞工
10 工作之時間，如係依同法第30條第2項、第3項或第30條之1
11 第1項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部
12 分，此觀勞基法施行細則第20條之1第1款但書規定即明。再
13 按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資，勞基法第
14 21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係
15 基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否
16 成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如
17 勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契
18 約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方
19 式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工
20 資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應
21 受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求加班工資。故
22 關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，
23 任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於基
24 本工資（最低工資），此種工資協議方式並不違背勞基法保
25 障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦
26 約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成
27 立時之合意主張更高之勞動條件。

28 2.經查，原告自承「一開始上班雙方就約定，工作日薪是2,40
29 0元，…1天10.5小時」等語（見卷一第91頁），是原告已自
30 承兩造間本即約定日薪為2,400元、1日工時10.5小時；佐以
31 原告於被告公司擔任日薪制鍋爐人員，初始約明每日工作12

01 小時、日薪2,400元，後來改成每日10.5小時、日薪2,400
02 元，日薪含加班費，如工作9小時以上，被告一樣給付原告
03 2,400元，若當日工作未滿9小時，則以一小時200元計算，
04 就是2,400元除以12小時；原告進出被告公司3、4次，最後
05 一次回來公司就是約明一日工作10.5小時、日薪2,400元計
06 算，原告工作做完，即可提早下班，有時候會比較早，可能
07 不到9小時，有時候比較晚到，被告公司均以打卡資料為
08 準，每日應做滿9小時，如未做滿9小時，即以一小時200元
09 計算，有做滿就是一日2,400元；原告加班費的計算方式，1
10 小時薪資以200元計算，8小時是1,600元，超過1,600元的部
11 分等於加班費，不管原告當天是加班多久，即使只有1小
12 時，被告給付的一日加班費仍為800元，已經比勞基法還要
13 高，第9個小時以上就是一日以2,400元計算等情，業據證人
14 丁○○於本院審理時結證明確（見卷一第486至492頁）。而
15 證人丁○○前開證述，核與卷附打卡紀錄暨薪資計算明細表
16 影本所示情形相符（見卷一第121至147頁、第397至399
17 頁），其證述內容應堪採信。再者，依卷附出勤紀錄及薪資
18 明細觀之，可知原告薪資明細上所載之「二爐天數」即係其
19 該月出勤時數高於9小時之日數，「一爐小時」則以其當月
20 出勤時數低於9小時之時數計算，故「二爐天數」乘以日薪
21 2,400元加計「一爐小時」乘以時薪200元之總金額，即係其
22 當月應領薪資。準此，原告每日正常工作時數8小時之日薪
23 應以證人丁○○所述之「一爐小時」200元乘以8小時計算，
24 始符合兩造薪資約定之真意。依此，原告每日正常工時之薪
25 資應為1,600元，已堪認定。

- 26 3.依行政院核定公告實施之每月基本工資，自103年7月1日起
27 調整為19,273元；自104年7月1日起調整為20,008元，每小
28 時基本工資為120元；自105年10月1日起，每小時基本工資
29 調整為126元；自106年1月1日起調整為21,009元，每小時基
30 本工資調整為133元；自107年1月1日起調整為22,000元，每
31 小時基本工資調整為140元；自108年1月1日起調整為23,100

01 元，每小時基本工資調整為150元；自109年1月1日起調整為
02 23,800元，每小時基本工資調整為158元；自110年1月1日起
03 調整為24,000元，每小時基本工資調整為160元。以上開基
04 本工資中最有利於勞工之時薪160元計算，法定正常工時8小
05 時之每日基本工資為1,280元（計算式： $160 \times 8 = 1,280$ ），
06 每日延長工作時間在2小時以內者，依勞基法第24條第1款規
07 定，按平日每小時工資額加給1/3以上，為213元【計算式：
08 $160 \times (1 + 1/3) = 213$ ，小數點以下四捨五入，下同】；再
09 延長工作時間在2小時以內者，依勞基法第24條第2款規定，
10 按平日每小時工資額加給2/3以上，為267元【計算式： $160 \times$
11 $(1 + 2/3) = 267$ 】。則以原告每日工作10.5小時計算，其
12 法定最低工資不得低於日薪1,840元【計算式： $1,280 + (21$
13 $3 \times 2) + (267 \times 0.5) = 1,840$ 】。而原告為按日計酬之勞
14 工，依兩造間約定，每日工資為2,400元乙情，為兩造所不
15 爭執，足見兩造約定之工資並未低於基本工資及以基本工資
16 為基準計算出之延長工時工資之總和，則兩造關於工資之約
17 定，並未違反勞基法之規定，兩造均應受其拘束。基上，兩
18 造間勞動契約既約定按日計薪暨每日工時為10.5小時，且約
19 定之日薪資額並未低於基本工資及以基本工資為基準計算出
20 之延長工時工資之總額，原告自不得逾越兩造之約定，請求
21 被告另加給延長工時2.5小時之加班費，故原告請求被告給
22 付如附表四所示延長工時工資837,996元，為無理由。

23 (三)原告請求被告給付特休未休工資部分，有無理由？

24 1.按勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動
25 之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年
26 資，應予併計，勞基法第57條定有明文。又勞基法第57條、
27 第84條之2及同法施行細則第5條第1項規定，勞工工作年資
28 以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。倘勞工離職
29 後重新受僱，係屬新勞動契約之成立，年資重新起算（行政
30 院勞工委員會101年11月27日勞動3字第1010034392號函可
31 參）。經查，原告任職於被告年資分別為104年6月5日起迄1

01 09年2月13日、110年1月5日起迄113年3月1日止（勞動契約
02 終止日詳下述），而原告於109年2月13日係因個人因素自被
03 告公司自願離職，嗣於110年1月5日始返回被告公司擔任日
04 薪制鍋爐人員乙情，兩造並無爭執，是原告請求特休未休工
05 資應區別兩段工作年資分別計算。

06 2.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
07 依下列規定給予特別休假：(1)6個月以上1年未滿者，3日。
08 (2)1年以上2年未滿者，7日。(3)2年以上3年未滿者，10日。
09 (4)3年以上5年未滿者，每年14日。(5)5年以上10年未滿者，
10 每年15日。(6)10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。
11 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
12 主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞
13 延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之
14 日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認
15 為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4
16 項、第6項分別定有明文。又特別休假未休工資之發給，應
17 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發，勞基
18 法施行細則第24條之1第2項第1款第1目亦有明定。而勞基法
19 乃勞動條件之最低標準，上開關於勞工特休之規定，自屬法
20 律之強制規定，雇主給予特休之方式不得低於上開規定；且
21 自106年1月1日起，關於勞工特休未休之工資，已改採權利
22 推定之方式，於年度終結或契約終止時，如雇主未能舉證證
23 明勞工此部分權利為不存在（例如勞工已休完特休，或勞工
24 未休特休係不可歸責於雇主），勞工即得依勞基法第38條第
25 4項規定，請求雇主發給特休未休日數之工資。查原告任職
26 年資分別為104年6月5日起至109年2月13日止、110年1月5日
27 起至113年3月1日止，則依勞基法第38條第1項規定，原告10
28 8年之特休天數為14日、109年之特休天數為14日、110年之
29 特休天數為3日、111年之特休天數為7日、112年之特休天數
30 為10日、113年之特休天數為14日，故其特休未休天數共計
31 為62日，特休未休工資應為148,800元（計算式：62×2,400

01 =148,800元)。準此，原告請求被告給付特休未休工資14
02 8,800元，為有理由。

03 3.被告固辯稱：依僱用部分時間工作勞工應行注意事項第6條
04 第3項第3款規定，部分工時勞工工作年資滿1年以上者，以
05 部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時
06 間之比例，乘以勞基法第38條所定特別休假日數計給。而原
07 告乃日薪制鍋爐人員，其特休天數應依出勤比例計算之，且
08 其請求特休未休工資應區別兩段工作年資計算，則原告於10
09 8年之特休天數為14日、109年之特休天數為14日、110年之
10 特休天數為3日、111年之特休天數為6日、112年之特休天數
11 為8日、113年之特休天數為1日，故特休未休天數共計46
12 天，特休未休工資應為110,400元云云（見卷二第119至121
13 頁）。惟：

14 (1)按民事訴訟法第279條第1項、第3項規定：「當事人主張之
15 事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受
16 託法官前自認者，無庸舉證。自認之撤銷，除別有規定外，
17 以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為之。」
18 又當事人於訴訟上所為之自認，於辯論主義所行之範圍內有
19 拘束當事人及法院之效力，法院應認其自認之事實為真正，
20 以之為裁判之基礎，在未經自認人合法撤銷其自認前，法院
21 不得為與自認之事實相反之認定（最高法院114年度台上字
22 第966號判決可參）。

23 (2)查被告前已自承原告108年之特休天數為14日、109年之特休
24 天數為14日、110年之特休天數為3日、111年之特休天數為7
25 日、112年之特休天數為10日、113年之特休天數為14日，故
26 其特休未休天數共計為62日，特休未休工資應為148,800元
27 等情（見卷一第113頁），性質上應屬民事訴訟法第279條第
28 1項規定之自認。故被告所為前揭自認，有拘束當事人及法
29 院之效力，在未經被告合法撤銷其自認前，法院不得為與自
30 認之事實相反之認定。從而，被告事後改稱原告之特休未休
31 天數應按其出勤天數比例計給，特休未休天數共計46天，特

01 休未休工資應為110,400元云云，而未舉證證明其自認與事
02 實不符或出於錯誤，自不生撤銷自認之效力。

03 (四)原告請求被告給付病假、喪假期間工資部分，有無理由？

04 1.按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之
05 假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機
06 關定之，勞基法第43條規定甚明。又勞工喪假依左列規定：
07 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假8日，工資
08 照給。勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養
09 者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：住院者，2年內合
10 計不得超過1年。普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折
11 半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由
12 雇主補足之。勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明
13 請假理由及日數，勞工請假規則第3條第1款、第4條第1項第
14 2款、第3項及第10條前段分別定有明文。

15 2.經查：

16 (1)原告之父於111年11月19日死亡，其曾因父喪請喪假8日乙
17 情，業經其提出與證人乙○○間之LINE對話紀錄、戶籍謄本
18 及訃聞文影本為證（見卷一第277至279頁、卷二第193至199
19 頁）。而被告雖否認前開對話紀錄之形式上真正，惟證人乙
20 ○○於本院審理時具結證稱：我看這個對話紀錄（即原證
21 5、6、7之對話紀錄），111、112年的，是我與原告的對話
22 紀錄沒錯，卷一第277頁對話中有提到「出殯日子」，是原
23 告有請過喪假等語（見卷一第481頁、第483頁）。本院考量
24 證人乙○○乃被告公司負責人甲○○胞弟，亦任職於被告公
25 司，負責聯繫原告上班時間及休假事宜，其依親身經歷及所
26 知事實而為證述，應無偏袒任何一方而故為虛偽陳述之必
27 要，況其證述內容與卷附LINE對話紀錄相符，故其上開證詞
28 應堪採信。再觀原告與證人乙○○間之LINE對話紀錄，證人
29 乙○○於111年11月21日詢問原告「你要休幾天」，原告則
30 回以：「今天出殯日子才選定，這星期一連串的法會跟跑高
31 雄殯葬處協調安葬，辦理後事是在斗六，所以下星期一可以

01 上班到星期四沒有事，星期五要上去法會，星期六12月3日
02 出殯」等語，證人乙○○則於111年11月27日回覆：「老闆
03 說家事處理好圓滿再上班」等語（見卷一第277至279頁），
04 足認原告已以LINE對話向被告敘明請假理由及日數，辦理請
05 假手續，並經被告口頭應允，佐以原告於111年11月間之打
06 卡紀錄暨薪資計算明細（見卷一第136頁編號⑥②⑥③⑥④部
07 分），可見其於111年11月間僅於18日前有上班打卡13天，
08 其後均無出勤紀錄。準此，原告於111年11月間確有因父喪
09 向被告請喪假8日，並經被告應允，核已完成請假手續，揆
10 諸前開說明，被告依法應照給工資，而原告於111年11月間
11 之日薪為2,400元，則其得請求之喪假期間之工資應為19,20
12 0元（計算式：2,400×8=19,200）。

13 (2)原告復主張其於112年4月17日因右側腎臟囊腫於國軍左營總
14 醫院進行開刀手術，共計向被告請假並住院5日等語，並提
15 出其與乙○○間之LINE對話紀錄、國軍左營總醫院附設民眾
16 診療服務處診斷證明書為憑（見卷一第281頁、卷二第191
17 頁）。而依前開診斷證明書所示，原告因右側腎臟囊腫於11
18 2年4月17日入院，同年月19日接受腹腔鏡右側腎囊腫切除手
19 術，嗣於同年月21日出院（見卷二第191頁），佐以證人乙
20 ○○於本院審理時證稱：我在卷一第281頁LINE對話中曾詢
21 問原告「有好點嗎」，是因為原告有請過病假，但我忘記病
22 假日數了等語（見卷一第483頁），參以原告於112年4月間
23 之打卡紀錄暨薪資計算明細（見卷一第140頁編號⑦⑦⑦⑧⑦⑨部
24 分），可見其於112年4月17日至同年月21日間確無出勤紀
25 錄。準此，依前開證據資料參互以察，乙○○確有於112年4
26 月23日以LINE詢問原告「有好點嗎」，嗣原告即與乙○○進
27 行語音通話，則原告主張其於112年4月間曾向乙○○表示身
28 體不適，並請病假5日等情，應屬可信。而原告於112年4月
29 間之日薪為2,400元，病假期間工資應折半發給，則其得請
30 求之病假期間工資應為6,000元（計算式：2,400×5×1/2=6,
31 000）。

01 3. 綜上，原告請求被告給付喪假期間工資19,200元、病假期間
02 之工資6,000元，共計25,200元，為有理由，應予准許。

03 (五)原告請求被告給付國定假日加倍工資部分，有無理由？

04 1. 按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主
05 管機關指定應放假日，均應休假。第36條所定之例假、休息
06 日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由
07 雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加
08 倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常
09 工作者，亦同，勞基法第37條第1項、第39條分別定有明
10 文。次按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或
11 不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不
12 行使而消滅。消滅時效，自請求權可行使時起算。時效完成
13 後，債務人得拒絕給付，民法第126條、第128條前段、第14
14 4條第1項分別規定甚明。再按民法第126條所稱之「其他一
15 年或不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因
16 所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之
17 類，均應包括在內（最高法院97年度台上字第2178號判決可
18 參）。

19 2. 經查，原告係於114年1月10日始以民事準備二狀請求被告給
20 付國定假日出勤工資，該狀於114年1月13日送達被告乙情，
21 兩造並無爭執（卷一第292頁、第301頁）。又上開工資項目
22 為基於勞動契約所生而應按月給付之定期給付債權，適用5
23 年請求權時效。而被告辯稱其係於114年1月13日收受民事準
24 備二狀時始悉本件原告追加請求國定假日出勤工資，則自11
25 4年1月13日回推5年之時效時間為109年1月13日，故原告請
26 求108年1月1日起至109年1月13日間之國定假日出勤工資，
27 已罹於5年時效，被告復為時效抗辯拒絕給付，是以，原告
28 如附表六編號1、2所示之國定假日出勤工資請求權即歸於消
29 滅而不得再為請求。

30 3. 查依原告之打卡紀錄暨薪資計算明細表所示（見卷一第121
31 至147頁），原告於如附表六編號3至5所示國定假日均有出

01 勤，被告卻未加倍發給國定假日出勤工資，原告自得依勞基
02 法第39條規定請求被告加倍發給工資。而如附表六編號3至5
03 所示國定假日出勤總日數為7日，以原告日薪2,400元計算，
04 其得再請求被告給付16,800元（計算式：2,400×7=16,80
05 0），其逾此範圍之請求，則非可採。

06 (六)原告請求被告給付資遣費部分，有無理由？

07 1.原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止雙方勞動
08 契約，是否合法？

09 (1)按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…⑤雇主
10 不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給
11 充分之工作者。⑥雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害
12 勞工權益之虞者，勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明
13 文。次按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解
14 時，發生效力，民法第94條規定甚明。故對話人之意思表
15 示，應取了解主義，自相對人了解其意思表示時，即生效力
16 是屬當然之事（該條立法理由參照）。

17 (2)經查，原告於113年2月19日具狀向高雄市政府勞工局申請勞
18 資爭議調解，嗣於113年3月1日、同年月14日兩次調解不成
19 立等情，有高雄市政府勞工局113年6月14日高市勞關字第11
20 334749900號函及所附調解紀錄相關資料影本可憑（見卷一
21 第83至100頁），而被告2次均有派員出席前開勞資爭議調
22 解，則被告至遲於113年3月1日調解時即已知悉原告係依據
23 勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止雙方間勞動契
24 約，原告主張兩造間勞動契約已於113年3月1日終止，應屬
25 有據。

26 (3)被告固辯稱：兩造間勞動契約係於113年2月18日終止云云，
27 並舉原告於高雄市政府勞工局勞資爭議調解委員會之主張為
28 據（見卷一第35頁）。然原告陳稱：113年2月18日是其自行
29 書寫的終止日期，因為其於113年2月份只有上班2月1日8小
30 時、2月2日3小時，之後過年，直至2月18日，被告完全未通
31 知其上班，其與妹妹商量後，始於113年2月18日到高雄市政

01 府勞工局申請勞資協商，這是寫申請狀的日期，但其當日並
02 未通知被告說不要再去上班了等語（見卷一第173頁），而
03 被告自始至終均未能提出原告已於113年2月18日通知終止兩
04 造間勞動契約之證明以實其說，則其徒憑原告於高雄市政府
05 勞工局勞資爭議調解委員會之主張即逕謂兩造間勞動契約已
06 於113年2月18日終止云云，難認可採。

07 2.按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用勞退條例後之工
08 作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條
09 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
10 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分之一
11 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個
12 月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定
13 計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例
14 第12條第1項、第2項分別規定甚明。又勞基法所稱「平均工
15 資」，指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以
16 該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，指工作期
17 間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按
18 工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工
19 資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額60%
20 者，以60%計，勞基法第2條第4款定有明文。經查：

21 (1)兩造間之勞動契約既係依勞基法第14條第1項第5、6款規定
22 終止，原告自得按上開規定請求被告給付資遣費。

23 (2)查原告於110年1月5日二次到職，而兩造間勞動契約終止日
24 為113年3月1日，是原告之年資應為3年1月25日，勞退新制
25 基數為1又26/45【新制資遣基數計算公式： $\{年 + [(月 + 日 \div 當月份天數) \div 12]\} \div 2$ 】。其次，原告於兩造間勞動契
26 約終止前6個月內之工資總額，即112年9月1日至113年2月29
27 日之工資總額為157,200元（計算式： $27,300 + 32,800 + 44,$
28 $400 + 19,200 + 33,500 + 0 = 157,200$ ，見卷一第143至147
29 頁），除以總日數182日（計算式： $30 + 31 + 30 + 31 + 31 + 2$
30 $9 = 182$ ），即為864元（計算式： $157,200 \div 182 = 864$ ）；惟
31

01 原告於上開期間內實際工作日數為76日（計算式： $14+15+$
02 $19+13+15+0=76$ ），有原告之打卡紀錄表可參（見卷一
03 第143至147頁），以該期間內之工資總額即157,200元除以
04 實際工作日數76日所得金額60%，即為1,241元（計算式： 1
05 $57,200\div76\times60\%=1,241$ ），依勞基法第2條第4款規定，應
06 以1,241元為原告之日平均工資，故原告之平均月薪即為37,
07 230元（計算式： $1,241\times30=37,230$ ）。依此，原告得請求
08 被告給付之資遣費應為58,741元（計算式： $\text{月薪}37,230\times\text{資}$
09 $\text{遣費基數}1\text{又}26/45=58,741$ ）。

10 (3)至原告逕以薪資條所載之「爐數」計算（見卷一第224至225
11 頁），而未加計「1爐HR」欄所載之出勤日數，而稱共計出
12 勤54日，並據此計算出工資總額157,200元除以實際工作日
13 數即54日所得金額60%為1,747元，進而謂平均月薪為52,41
14 0元，故可請求之資遣費應為82,635元云云（見卷二第88
15 頁），尚有錯誤。

16 3.綜上，原告請求被告給付資遣費58,741元，為有理由，應予
17 准許；其逾此範圍之請求，要非有據。

18 (七)原告請求被告應提繳115,109元至原告於勞動部勞工保險局
19 設立之勞工退休金個人專戶，有無理由？

20 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
21 勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規
22 定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。
23 第1項至第3項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，
24 由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之，為
25 勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第5項所明定。而依同
26 條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或
27 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請
28 求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於
29 未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得
30 領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工
31 退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工

01 之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害
02 賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未
03 提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀
04 （最高法院101年度台上字第1602號判決可參）。

05 2.關於原告請求如附表三編號1至4應補提繳勞工退休金部分：

06 (1)按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算
07 方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年，勞
08 基法第23條第2項定有明文。因此，雇主依法應自各期工資
09 給付日起，置備各期勞工工資清冊，並保存5年（勞動部113
10 年3月11日勞動條2字第1130147758號函釋可參）。又勞工請
11 求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務，
12 勞動事件法第35條規定甚明。觀其立法理由為：「於勞工請
13 求之事件，可資判斷兩造爭執事實之文書，若係依相關法令
14 為雇主所應備置者（如勞基法第23條之工資清冊，第30條第
15 5項之出勤紀錄等），應屬民事訴訟法第344條第1項第5款之
16 文書，爰於本條明定雇主有提出該文書之義務。」堪認工資
17 清冊為民事訴訟法第344條第1項第5款所定之文書，雇主即
18 被告就此有提出之義務。又文書、勘驗物或鑑定所需資料之
19 持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處
20 30,000元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分。當
21 事人無正當理由不從第1項之命者，法院得認依該證物應證
22 之事實為真實，勞動事件法第36條第1項、第5項亦有明文。

23 (2)經查：

24 ①兩造間勞動契約係於113年3月1日終止，業經本院認定如
25 前，且被告至遲於113年3月1日即知悉兩造間存有勞資爭議
26 問題，自應依法定期限保存原告工資清冊，以為處理勞雇爭
27 議或計算平均工資之依據，則自113年3月1日回推5年之期間
28 為108年3月1日，被告自應依法保存108年3月1日起至113年3
29 月1日間之原告工資清冊。從而，被告並無保存108年3月1日
30 前工資清冊之義務，原告請求被告補提繳如附表三編號1至2
31 所示勞工退休金，即應就此利己事實負舉證之責，然原告迄

01 至本件言詞辯論終結前，均未能舉證證明其於104年6月5日
02 起至108年2月28日間之每月工資確有62,400元，則其請求被
03 告補提繳如附表三編號1至2所示勞工退休金，要屬無據。

04 ②有關原告自108年3月1日起至109年2月14日間工資各項目計
05 算方式明細、工資總額等事項之工資清冊，揆諸前開說明，
06 係屬雇主即被告依法令應備置之文書，並有提出之義務，然
07 被告於本院審理中陳稱：現有資料均已提出，其他期間之資
08 料均未保存，無法提出等語（見卷一第495至496頁）。而依
09 被告提出之原告108年11月、同年12月及109年1月之薪資計
10 算明細表觀之（見卷一第397至399頁），原告於108年11月
11 之實領薪資為45,900元，依000年0月00日生效之勞工退休金
12 月提繳分級表，月提繳工資適用級距為48,200元，應提繳金
13 額為2,892元；原告於108年12月之實領薪資為38,600元，依
14 前開勞工退休金月提繳分級表，月提繳工資適用級距為40,1
15 00元，應提繳金額為2,406元；原告於109年1月之實領薪資
16 為33,600元，依000年0月0日生效之勞工退休金月提繳分級
17 表，月提繳工資適用級距為34,800元，應提繳金額為2,088
18 元。至於如附表三編號3、4所示其餘108年3月至同年10月
19 間、109年2月間之工資清冊，被告既無法提出，本院即得認
20 原告關於該文書應證之事實為真實，是被告於108年3月至同
21 年10月間應提繳至系爭勞工退休金專戶金額為30,624元（計
22 算式： $3,828 \times 8 \text{月} = 30,624$ ）；被告於109年2月1日至同年月
23 14日間應提繳至系爭勞工退休金專戶金額為1,786元（計算
24 式： $3,828 \times 14 / 30 = 1,786$ ）。準此，如附表三編號3至4所示
25 部分，被告應提繳金額為39,796元（計算式： $2,892 + 2,406$
26 $+ 2,088 + 30,624 + 1,786 = 39,796$ ），實際已提繳金額如附
27 表三所示共30,203元（計算式： $28,974 + 1,229 = 30,20$
28 3），其差額為9,593元（計算式： $39,796 - 30,203 = 9,59$
29 3），故如附表三編號3至4所示部分，原告請求被告應補提
30 繳9,593至系爭勞工退休金專戶，為有理由。

31 3.關於原告請求如附表三編號5至7應補提繳勞工退休金部分，

01 查原告於110年1月至113年2月間，月薪資總額如附表七所
02 示，此有原告打卡紀錄暨薪資計算明細表存卷可稽，則其各
03 年月提繳工資應適用級距即如附表七所示；再依被告提出之
04 原告113年2月間之打卡紀錄（見卷二第142頁），原告於113
05 年2月間僅出勤2日共11小時，以其每小時工資為200元計
06 算，其當月工資總額應為2,200元，月提繳工資應適用級距
07 為3,000元，被告應提繳工資為180元，然依本院查詢之勞工
08 提繳異動資料，被告於110年1月5日以月提繳工資級距43,90
09 0元為原告投保後，至113年3月1日始退保，此期間月提繳工
10 資級距均為43,900元等情，有勞工提繳異動資料查詢結果可
11 憑（見卷一第188至189頁），故此期間被告提繳金額均為2,
12 634元（除110年1月間因原告任職未滿足月，故按任職日數
13 比例計算為2,283元），應可認定。從而，依如附表七「應
14 提繳工資」、「實際提繳工資」欄加總金額所示，被告實際
15 提繳工資金額並無短少，原告請求被告應補提繳如附表三編
16 號5至7所示勞工退休金，即無理由。

17 4. 綜上，原告請求被告應補提繳勞工退休金9,593元至系爭勞
18 工退休金專戶，為有理由，應予准許；其逾此範圍之請求，
19 則屬無據。

20 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、第22條第2項前段、第2
21 4條、第38條第4項、第14條第4項準用第17條規定、勞工請
22 假規則第3條第1款、第4條第1項第2款、第3項及勞退條例第
23 12條第1項規定，請求被告給付656,169元（計算式： $90,500$
24 $+316,128+148,800+25,200+16,800+58,741=656,16$
25 9 ），及自起訴狀繕本送達翌日即113年5月21日（見卷一第7
26 1頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；
27 並依勞退條例第31條第1項規定，請求被告補提繳勞工退休金
28 休9,593元至系爭勞工退休金專戶，為有理由，應予准許；
29 其逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

30 六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件
31 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項

01 規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告就
02 敗訴部分所為假執行聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准
03 許。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
05 核與判決結果均無影響，爰不一一論列，併此敘明。

06 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

07 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日
08 勞 動 法 庭 法 官 饒 佩 妮

09 正本係照原本作成。

10 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
11 明上訴理由（須按他造人數附繕本）；如委任律師提起上訴者，
12 應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 114 年 10 月 1 日
14 書 記 官 黃 進 遠

15 附表一：被告通知原告無須上班之天數【見卷一第268頁】

民 國 年 份	天 數	原告請求金額計算方式： 以原告每日薪資2,400元、每月得工作26日計算，每月工資為62,400元， $62,400 \div 30 \text{日} = 2,080$ ， $2,080 \times 206 \text{日} = 428,480$ 。故原告請求不當扣薪之工資金額為428,480元。
108年 (自2月14日起)	39	
109年	7	
110年	38	
111年	25	
112年	79	
113年 (至2月18日止)	18	
合 計 天 數	206	

16 附表二：原告請求不當扣薪之工資部分【見卷一第20至23頁】
(以浮報勞保健保自負額之方式不當扣減工資部分)

日 期 (民國)	原告實際 勞保保險 費自負額	原告實際 健保保險 費自負額	左列金額 計(C)	被告自原 告薪資中	被告不當扣薪 金額(E) (E) =
-------------	----------------------	----------------------	--------------	--------------	--------------------------

(續上頁)

01

	(A) (註1)	(B) (註 2)	(C) = (A) + (B)	扣減之金 額 (D)	(D) - (C)
104年7月5日	878	647	1,525	4,887	3,362
104年8月5日	878	647	1,525	4,887	3,362
104年9月5日	878	647	1,525	4,887	3,362
104年10月5日	878	647	1,525	4,887	3,362
104年11月5日	878	647	1,525	4,887	3,362
104年12月5日	878	647	1,525	4,887	3,362
105年1月5日	878	618 (原告誤載 為647)	1,496 (原告誤載 為1,525)	4,887	3,391 (原告誤載為 3,362)
105年2月5日	878	同上	同上	4,887	同上
105年3月5日	878	同上	同上	4,887	同上
105年4月5日	878	同上	同上	4,887	同上
105年5月5日	878	同上	同上	4,887	同上
105年6月5日	878	618	1,496	4,887	3,391
105年7月5日	878	618	1,496	4,887	3,391
105年8月5日	878	618	1,496	4,887	3,391
105年9月5日	878	618	1,496	4,887	3,391
105年10月5日	878	618	1,496	4,887	3,391
105年11月5日	878	618	1,496	4,887	3,391
105年12月5日	878	618	1,496	4,887	3,391
106年1月5日	922	618	1,540	4,887	3,347
106年2月5日	922	618	1,540	4,902	3,362
106年3月5日	922	618	1,540	4,902	3,362
106年4月5日	922	618	1,540	4,902	3,362
106年5月5日	922	618	1,540	4,902	3,362
106年6月5日	922	618	1,540	4,902	3,362
106年7月5日	922	618	1,540	4,902	3,362
106年8月5日	922	618	1,540	4,902	3,362
106年9月5日	922	618	1,540	4,902	3,362
106年10月5日	922	618	1,540	4,902	3,362

(續上頁)

01

106年11月5日	922	618	1,540	4,902	3,362
106年12月5日	922	618	1,540	4,902	3,362
107年1月5日	922	618	1,540	4,902	3,362
107年2月5日	922	618	1,540	4,902	3,362
107年3月5日	922	618	1,540	4,902	3,362
107年4月5日	922	618	1,540	4,902	3,362
107年5月5日	922	618	1,540	4,902	3,362
107年6月5日	922	618	1,510	4,902	3,362
107年7月5日	922	618	1,510	4,902	3,362
107年8月5日	922	618	1,540	4,902	3,362
107年9月5日	922	618	1,540	4,902	3,362
107年10月5日	922	618	1,540	4,902	3,362
107年11月5日	922	618	1,540	4,902	3,362
107年12月5日	922	618	1,540	4,902	3,362
108年1月5日	966	618	1,584	4,902	3,318
108年2月5日	966	618	1,584	4,946	3,362
108年3月5日	966	618	1,584	4,946	3,362
108年4月5日	966	618	1,584	4,946	3,362
108年5月5日	966	618	1,584	4,946	3,362
108年6月5日	966	618	1,584	4,946	3,362
108年7月5日	966	618	1,584	4,946	3,362
108年8月5日	966	618	1,584	4,946	3,362
108年9月5日	966	618	1,584	4,946	3,362
108年10月5日	966	618	1,584	4,946	3,362
108年11月5日	966	618	1,584	4,946	3,362
108年12月5日	966	618	1,584	4,946	3,362
109年1月5日	966	618	1,584	4,946	3,362
109年2月5日	966	618	1,584	4,946	3,362
109年3月5日	966	618	1,584	4,946	3,362
110年2月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
110年3月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362

(續上頁)

01

110年4月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
110年5月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
110年6月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
110年7月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
110年8月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
110年9月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
110年10月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
110年11月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
110年12月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
111年1月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
111年2月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
111年3月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
111年4月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
111年5月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
111年6月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
111年7月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
111年8月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
111年9月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
111年10月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
111年11月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
111年12月5日	1,010	681	1,691	5,053	3,362
112年1月5日	1,054	681	1,735	5,053	3,318
112年2月5日	1,054	681	1,735	5,097	3,362
112年3月5日	1,054	681	1,735	5,097	3,362
112年4月5日	1,054	681	1,735	5,097	3,362
112年5月5日	1,054	681	1,735	5,097	3,362
112年6月5日	1,054	681	1,735	5,097	3,362
112年7月5日	1,054	681	1,735	5,097	3,362
112年8月5日	1,054	681	1,735	5,097	3,362
112年9月5日	1,054	681	1,735	5,097	3,362
112年10月5日	1,054	681	1,735	5,097	3,362

(續上頁)

01

112年11月5日	1,054	681	1,735	5,097	3,362
112年12月5日	1,054	681	1,735	5,097	3,362
113年1月5日	1,054	681	1,735	5,097	3,362
113年2月5日	1,054	681	1,735	5,097	3,362
合計：					316,273 (原告誤載為316,128)
<p>(註1)：原告之實際勞保保險費自負額，係以各年度被告為原告投保勞保之薪資級距43,900元據以計算。</p> <p>(註2)：原告之實際健保保險費自負額，係以各年度被告為原告投保健保之薪資級距43,900元據以計算。</p>					

02

編號	日期 (民國)	原告主張之 每月工資 (新臺幣)	被告實際投 保薪資 (新臺幣)	被告應提繳 至退休金個 人專戶金額 (新臺幣)	被告實際提 繳至退休金 專戶金額 (新臺幣)	原告請求被 告應補提繳 金額 (新臺幣)
1	104年6月5日 至同年月30日	62,400元 (原告主張月 提繳工資為6 3,800元)	43,900元	3,318元 (計算式：3, 828×26/30 = 3,318)	2,283元	1,035元
2	104年7月至1 08年2月	同上	43,900元	168,432元 (計算式：3, 828×44月 = 16 8,432)	115,896元 (計算式：2, 634×44月 = 11 5,896)	52,536元
3	108年3月至1 09年1月	同上	43,900元	42,108元 (計算式：3, 828×11月 = 4 2,108)	28,974元 (計算式：2, 634×11月 = 2 8,974)	13,134元
4	109年2月1日 至同年月14 日	同上	43,900元	1,786元 (計算式：3, 828×14/30 = 1,786)	1,229元	557元
5	110年1月5日 至同年月31 日	同上	43,900元	3,318元 (計算式：3, 828×26/30 = 3,318)	2,283元	1,035元
6	110年2月至1 13年1月	同上	43,900元	137,808元 (計算式：3, 828×36月 = 13 7,808)	94,824元 (計算式：2, 634×36月 = 9 4,824)	42,984元

(續上頁)

01

				7,808)	4,824)	
7	113年2月1日至同年29日	同上	43,900元 (原告誤載為未投保)	3,828元	2,634元 (原告誤載為0元)	3,828元
合計：						115,109元
備註：						
(1)附表三將原告所列附表三「104年7月至109年1月」部分拆列為編號2、3，以便於判決文字表達，附此敘明。						
(2)被告於110年1月5日以月提繳工資級距43,900元為原告投保後，至113年3月1日始退保，此期間月提繳工資級距均為43,900元（見卷一第188至189頁），故原告附表三記載被告於113年2月1日至29日「未投保」，應有誤會。						

02

附表四：原告請求加班費部分【見卷一第270至273頁】									
月份 (民國)	平日 每小時 工資額	當月平日 出勤天數 (括弧內為 被通知平日 休息之天 數)	平日前2小 時加班費 小計 (小數點以下 四捨五入)	平日 後30 分鐘 加班 計算	休息日 加班日期	該月 休息 日加 班天 數	休息日 加班時 數 (每日8小 時)	休息日 加班費 小計 (新臺幣/元)	當月加班費 合計 (新臺幣/元)
108年8月	260	16 (6)	11,093	217	3、10、17、24、31	5	40	16,465	27,775
108年9月	260	16 (4)	11,093	217	7、14、21、28	4	32	13,172	24,482
108年10月	260	18 (4)	12,480	217	5、12、19、26	4	32	13,172	25,869
108年11月	260	16 (5)	11,093	217	2、9、16、23、30	5	40	16,465	27,775
108年12月	260	17 (5)	11,787	217	7、14、21、28	4	32	13,172	25,176
109年1月	260	11 (6)	7,627	217	4、11、28、25	4	32	13,172	21,016
109年2月	260	18 (1)	12,480	217	1、8、15、22、29	5	40	16,465	29,162
110年1月	260	19 (1)	13,173	217	9、16、23	3	24	9,879	23,269
110年2月	260	14 (2)	9,707	217	空白	0	0	0	9,924
110年3月	260	19 (3)	13,173	217	空白	0	0	0	13,390
110年4月	260	20 (0)	13,867	217	空白	0	0	0	14,084
110年5月	260	11 (10)	7,627	217	1、8、15	3	24	9,879	17,723
110年6月	260	12 (9)	8,320	217	19、26	2	16	6,586	15,123
110年7月	260	21 (1)	14,560	217	3、10、17、31	4	32	13,172	27,940
110年8月	260	20 (2)	13,867	217	7、14、21、28	4	32	13,172	27,256
110年9月	260	19 (1)	13,173	217	4、11、18、25	4	32	13,172	26,562
110年10月	260	16 (4)	11,093	217	2、9、16、30	4	32	13,172	24,482
110年11月	260	19 (3)	13,173	217	13、20	2	16	6,586	19,976

(續上頁)

01

110年12月	260	20 (2)	13,867	217	4、11、25	3	24	9,879	23,963
111年1月	260	20 (0)	13,807	217	8、22、29	3	24	9,879	23,963
111年2月	260	14 (1)	9,707	217	12、28	2	16	6,586	16,510
111年3月	260	21 (2)	14,500	217	5、19、26	3	24	9,879	21,656
111年4月	260	18 (1)	12,480	217	2、9、16、28、30	5	40	16,465	29,162
111年5月	260	19 (3)	13,178	217	7、21、28	3	24	9,870	23,269
111年6月	260	18 (3)	12,480	217	4、11、18、25	4	32	13,172	25,869
111年7月	260	21 (1)	11,500	217	2、9、18、23、30	5	40	16,465	31,242
111年8月	260	20 (3)	13,867	217	6、27	2	16	6,586	20,670
111年9月	260	20 (1)	13,867	217	3、17、24	3	24	9,879	23,963
111年10月	260	15 (5)	10,019	217	1	1	8	3,293	13,550
111年11月	260	21 (1)	14,560	217	空白	0	0	0	14,777
111年12月	260	18 (4)	12,480	217	10	1	8	3,293	1,5990
112年1月	260	9 (6)	6,240	217	空白	0	0	0	6,457
112年2月	260	8 (10)	5,547	217	25	1	8	3,293	9,057
112年3月	260	19 (4)	13,173	217	4、25	2	16	6,586	10,976
112年4月	260	16 (1)	11,003	217	15	1	8	3,203	14,603
112年5月	260	17 (6)	11,787	217	空白	0	0	0	12,004
112年6月	260	15 (5)	10,040	217	空白	0	0	0	10,257
112年7月	260	15 (6)	10,040	217	空白	0	0	0	10,257
112年8月	260	21 (2)	14,500	217	5、12、26	3	24	9,879	21,656
112年9月	260	11 (9)	7,627	217	空白	0	0	0	7,844
112年10月	260	9 (11)	6,240	217	空白	0	0	0	6,457
112年11月	260	15 (7)	10,040	217	11	1	8	3,293	13,550
112年12月	260	9 (12)	6,240	217	空白	0	0	0	6,457
113年1月	260	11 (11)	7,627	217	空白	0	0	0	7,844
113年2月1日至18日	260	0 (7)	0	0	空白	0	0	0	0
平日加班費合計			508,696		休息日加班費合計		329,300		837,996
註1：當月工資均以62,400元做為計算基準，平日每小時工資額為260元。									
註2：被告所提出之原告出勤紀錄，尚缺111年6月、111年7月部分。									

02

附表五：原告請求提早下班短少工資部分【見卷一第274至275頁】

年/月 (民國)	提早下班 日數(註 1)	被告就左 列日數給 付之工資 (註2)	被告就左列日數 原應給付之工資 (新臺幣/元)	被告就左列日數 短少給付之工資 (新臺幣/元)
110年4月	1	1,400元	2,400	1,000
110年5月	2	2,900元	4,800	1,900
110年7月	7	10,900元	16,800	5,900

(續上頁)

01

110年8月	2	3,100元	4,800	1,700
110年10月	1	700元	2,400	1,700
110年12月	1	1,700元	2,400	700
111年1月	2	3,400元	4,800	1,400
111年2月	1	1,700元	2,400	700
111年3月	1	1,000元	2,400	1,400
111年4月	2	2,700元	4,800	2,100
111年5月	4	5,300元	9,600	4,300
111年7月	1	1,700元	2,400	700
111年8月	1	700元	2,400	1,700
111年10月	1	800元	2,400	1,600
111年11月	1	1,100元	2,400	1,300
111年12月	1	1,400元	2,400	1,000
112年3月	3	3,700元	7,200	3,500
112年4月	2	3,300元	4,800	1,500
112年5月	5	6,500元	12,000	5,500
112年6月	1	1,500元	2,400	900
112年7月	1	1,500元	2,400	900
112年8月	2	2,400元	4,800	2,400
112年9月	5	5,700元	12,000	6,300
112年10月	2	1,600元 (註3)	4,800	3,200
112年11月	2	3,600元	4,800	1,200
112年12月	10	12,000元	48,000	36,000
合計：				90,500

(註1)：依被告提出之出勤紀錄，原告如經被告通知提早下班，被告會於原告各月工資明細中，於「一爐小時」欄記載提早下班日之出勤時數（見卷一第121至147頁），原告主張提早下班日數，係以被告提出之出勤紀錄之內容為據。

(註2)：被告就提早下班日數給付之工資，即為「一爐小時」欄乘以200元之數額。

(續上頁)

01

(註3)：依被告提出之出勤紀錄，可知原告於112年10月間，於該月12日、19日經被告通知提早下班，惟被告提出之原告112年10月工資明細，其中「一爐小時」僅記載該月19日之8小時，至於該月12日之1.5小時則未經列入，足見被告於112年10月間，就「一爐小時」部分，僅有給付原告1,600元（見卷一第144至145頁）。

02

編號	年度 (民國)	出 勤 假 日	證 據 出 處/ 備 註	總日數
1	108	1月1日(元旦) 2月4日至同月7日(農曆除夕及春節) 2月28日(和平紀念日) 4月4日(兒童節) 4月5日(清明節) 5月1日(勞動節) 6月7日(端午節) 9月13日(中秋節) 10月10日(雙十節)	109年1月13日前之國 定假日出勤工資，被 告已為時效抗辯，原 告此期間給付請求權 均已罹於時效。	12
2	109	1月1日(元旦)	同上	1
3	110	5月1日(勞動節)	卷一第124頁編號⑭	1
4	111	4月4日(兒童節)	卷一第132頁編號⑰	1
5	112	2月28日(和平紀念日) 4月4日(兒童節) 5月1日(勞動節) 6月22日(端午節) 10月10日(雙十節)	卷一第139頁編號⑳、 第140頁編號㉑、第14 1頁編號㉒、第142頁 編號㉓、第144頁編號 ㉔	5

03

編號	年	月	月 薪 資 總 額	月提繳工資 適用級距	應提繳工 資	實 際 提 繳 工 資	應 補 提 繳 勞 退 金
1	110	1	52,800	53,000	3,180	2,283	897
2		2	33,600	34,800	2,088	2,634	-546
3		3	50,400	50,600	3,036	2,634	402
4		4	51,800	53,000	3,180	2,634	546
5		5	31,700	31,800	1,908	2,634	-726
6		6	33,600	34,800	2,088	2,634	-546

(續上頁)

01

7		7	54,100	55,400	3,324	2,634	690
8		8	53,500	55,400	3,324	2,634	690
9		9	57,600	57,800	3,468	2,634	834
10		10	43,900	43,900	2,634	2,634	0
11		11	50,400	50,600	3,036	2,634	402
12		12	49,700	50,600	3,036	2,634	402
13	111	1	53,800	55,400	3,324	2,634	690
14		2	42,500	43,900	2,634	2,634	0
15		3	46,600	48,200	2,892	2,634	258
16		4	55,500	57,800	3,468	2,634	834
17		5	48,500	50,600	3,036	2,634	402
18		6	33,600	34,800	2,088	2,634	-546
19		7	44,900	45,800	2,748	2,634	114
20		8	51,100	53,000	3,180	2,634	546
21		9	52,800	53,000	3,180	2,634	546
22		10	36,800	38,200	2,292	2,634	-342
23		11	29,900	30,300	1,818	2,634	-816
24		12	44,600	45,800	2,748	2,634	114
25	112	1	21,600	22,000	1,320	2,634	-1,314
26		2	19,200	20,008	1,200	2,634	-1,434
27		3	51,700	53,000	3,180	2,634	546
28		4	34,500	34,800	2,088	2,634	-546
29		5	40,100	40,100	2,406	2,634	-228
30		6	44,700	45,800	2,748	2,634	114
31		7	42,300	43,900	2,634	2,634	0
32		8	50,400	50,600	3,036	2,634	402
33		9	27,300	27,600	1,656	2,634	-978
34		10	32,800	33,300	1,998	2,634	-636
35		11	44,400	45,800	2,748	2,634	114
36		12	19,200	20,008	1,200	2,634	-1,434
37	113	1	33,500	34,800	2,088	2,634	-546

(續上頁)

01

38		2	2,200	3,000	180	2,634	-2,454
				合 計	96,192	99,741	-3,549