

臺灣嘉義地方法院民事判決

114年度勞訴字第17號

原告 張書豪
陳儀昭

上列二人之

訴訟代理人 吳建寰律師(法扶律師)

被告 林峰言即太陽電子遊戲場業

0000000000000000

訴訟代理人 楊啓源律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年1月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應分別給付原告張書豪新臺幣696,106元、給付原告陳儀昭新臺幣272,186元，及均自民國114年10月22日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應分別為原告張書豪提繳新臺幣280,321元、為原告陳儀昭提繳新臺幣76,703元，至原告張書豪、陳儀昭於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶內。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之六十，其餘由原告負擔。

本判決第一、二項，得為假執行。但被告如於執行標的物拍定、變賣前，為原告張書豪提供擔保金額新臺幣976,427元、為原告陳儀昭提供擔保金額新臺幣348,889元，得就所提供之擔保部分免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實

甲、原告方面

壹、聲明：

一、被告應給付原告張書豪、陳儀昭各新臺幣(下同)1,224,631元、529,079元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

- 01 二、被告應分別提撥349,140元、89,699元至原告張書豪、陳儀
02 昭於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶內。
- 03 三、訴訟費用由被告負擔。
- 04 貳、陳述：
- 05 一、按勞動事件法第6條第1項規定：勞動事件以勞工為原告者由
06 被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務
07 提供地法院管轄；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現
08 在或最後之勞務提供地法院管轄。被告林峰言即太陽電子遊
09 戲場業之主營業所及原告之勞務提供地均為嘉義市○區○○
10 路000號1樓，為鈞院管轄範圍，故鈞院對本件訴訟有管轄
11 權，合先敘明。
- 12 二、原告張書豪、原告陳儀昭分別自民國104年9月24日（104年9
13 月24日起至114年4月5日止）、111年3月16日（111年3月16
14 日起至114年4月5日止）起分別受僱於被告林峰言即太陽電
15 子遊戲場業擔任晚班外場組長及晚班櫃臺人員，然於原告受
16 僱被告期間，被告均未為原告二人投保勞、健保。
- 17 三、然因被告在原告二人任職期間未替原告二人投保勞健保、未
18 提撥勞工退休金、未給付加班費（包含平日、休息日及國定
19 假日之加班）、特休未休之薪資補償等情，已違反勞基法之
20 規定，原告二人業已以口頭方式向被告表達因其違反勞動基
21 準法（下稱勞基法），原告二人依勞基法第14條第1項第5
22 款、同條項第6款之規定終止勞動契約之意思表示，嗣後更
23 於114年4月11日再次重申前開於114年4月5日終止勞動契約
24 之意旨，被告業於114年4月17日收受上開存證信函，此有嘉
25 義埤子頭郵局第54、55號存證信函及回執可佐。
- 26 四、原告原期盼透過調解程序處理本件紛爭，並就請求金額多方
27 讓步，詎料，被告毫無進行調解之誠意，致使勞資爭議調解
28 破局，調解不成立，此有114年4月15日嘉義市政府勞資爭議
29 調解紀錄可佐。
- 30 五、茲臚列原告二人請求之項目如下（詳起訴狀附表1）：
31 （一）資遣費：246,557元及64,562元

01 1、按雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依左列規定發給
02 勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一
03 年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之
04 剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之，未滿一個月
05 者以一個月計，上開規定於勞工依同法第14條終止契約時準
06 用之，勞基法第14條第4項、第17條定有明文。另按，勞工
07 適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
08 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
09 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
10 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分之一個月
11 之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平
12 均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞工退休金條例
13 第12條第1項亦有明定。

14 2、查原告張書豪任職期間為104年9月24日起至114年4月5日止
15 （年資9年6月11日），原告陳儀昭任職期間為111年3月16日
16 起至114年4月5日止（年資3年20日）；被告公司違反勞基法
17 規定，經原告二人於114年4月5日依勞基法第14條第1項第5
18 款、同條項第6款之規定終止勞動契約已如前述，而原告二
19 人離職前六月月平均工資分別為51,710元及42,220元，此有
20 原告二人薪資單可佐。以前開計算基礎，原告二人自得依勞
21 退條例第12條第1項規定分別向被告請求給付資遣費246,557
22 元及64,562元，此有勞動部資遣費試算表可佐。

23 (二)特休未休工資：70,827元、36,096元

24 1、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
25 年應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿
26 者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上
27 三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四
28 日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上
29 者，每一年加給一日，加至三十日為止。勞工之特別休假，
30 因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但
31 年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施

01 者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給
02 工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，
03 應負舉證責任。勞基法第38條第1項、第4項、第6項定有明
04 文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未
05 休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，
06 為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作
07 時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最
08 近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基
09 法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文規定。

10 2、原告張書豪、陳儀昭之年資分別為9年餘、3年餘已如前述，
11 然被告先前規定任職滿1年得休特休2日、任職滿2年得休特
12 休4日、任職滿3年得休特休7日，故扣除原告二人已休日數
13 後，原告二人分別尚有40日【計算式： $15 \times 5 - 35 = 40$ ，業已
14 扣除原告張書豪每年已休7日、合計35日之特休假】及24日
15 【計算式： $34 - 10 = 24$ ，業已扣除原告陳儀昭已休10日之特
16 休假】之未休特別休假，爰以原告二人於契約終止前最近1
17 個月正常工作時間所得之工資分別為53,120元、45,120元計
18 算，請求被告分別給付原告張書豪40日之工資70,827元【計
19 算式： $53,120 \times 40 \div 30 = 70,826.66$ 】、給付原告陳儀昭24日
20 之工資36,096元【計算式： $45,120 \times 24 \div 30 = 36,096$ 】。

21 (三)平日、休息日延長工時工資應給未給之金額：786,369元、3
22 70,507元

23 1、按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、
24 工資總額等事項記入；工資清冊應保存5年，勞動基準法第2
25 3條第2項定有明文。揆以勞動基準法上開條文，可知雇主有
26 備置勞工工資清冊義務，並載明發放工資、工資計算項目及
27 總額，為雇主為他造員工利益而製作商業帳簿文書，故該文
28 書之提出義務應歸於雇主即被告，而員工並無留存工資清冊
29 義務。次按「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每
30 週不得超過四十小時；雇主延長勞工工作時間者，其延長工
31 作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在2小

01 時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延
02 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
03 2以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日
04 每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工
05 作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額
06 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
07 日每小時工資額另再加給1又3分之2以上」，勞基法第30條
08 第1項、第24條第1項、第2項分別定有明文。次按「出勤紀
09 錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意
10 而執行職務」勞動事件法第38條定有明文。

11 2、原告張書豪、陳儀昭任職期間，每月僅休息6日，每個上班
12 日均上班9小時又10分鐘，上班日均加班1小時10分鐘，此有
13 被告公告、打卡記錄可稽，被告先前僅於114年開始每月給
14 付延長工時工資4,000元，爰以原告2人現有薪資單平均工資
15 50,600元、40,405元，平日、休息日加班1.1667小時進行計
16 算。每月工作日24日中，有22日為平日、2日休息日，請求
17 回推五年進行試算，原告張書豪可請求之平日加班費為432,
18 923元【計算式： $50,600 \div 240 \times 4 \div 3 \times 22 \times 12 \times 5 = 432,923.47$ 】、可請求之休息日加班費則為365,446元【計算式：
19 $[(50,600 \div 240 \times 4 \div 3) + (50,600 \div 240 \times 5 \div 3 \times 6) + (50,600 \div 240 \times 8 \div 3 \times 1.1667)] \times 2 \times 12 \times 5 = (281.11 + 2,108.33 + 655.94) \times 2 \times 12 \times 5 = 365,445.6$ 】，扣除被告先前給付之三次4,000元加班費
20 後，原告張書豪尚得請求被告給付之加班費為786,369元
21 【計算式： $432,923 + 365,446 - 12,000 = 786,369$ 】。原告
22 陳儀昭可請求之平日加班費為207,418元【計算式： $40,405 \div 240 \times 4 \div 3 \times 22 \times 12 \times 3 = 207,418.25$ 】，可請求之休息日
23 加班費則為175,089元【計算式： $[(40,405 \div 240 \times 4 \div 3) + (40,405 \div 240 \times 5 \div 3 \times 6) + (40,405 \div 240 \times 8 \div 3 \times 1.1667)] \times 2 \times 12 \times 5 = (224.47 + 1,683.54 + 523.78) \times 2 \times 12 \times 3 = 175,088.88$ 】，
24 扣除被告先前給付之三次4,000元加班費後，原告陳儀昭尚
25 得請求被告給付之加班費為370,507元【計算式： $207,418 +$

01 175,089-12,000=370,507】。

02 (四)國定假日出勤工資應加給未給之金額：120,878元、57,914
03 元

04 1、按「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休
05 假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主
06 經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。」勞基
07 法第39條定有明文。

08 2、因114年以前，每年國定假日日數均為12日，原告二人均遭
09 要求加班，故以此回推五年，故原告張書豪得請求以每年12
10 日請求五年共60日之國定假日出勤工資為120,878元【計算
11 式： $[(50,600 \div 30) + (50,600 \div 240 \times 4 \div 3 \times 1.1667)] \times 12 \times 5 = (1,$
12 $686.66 + 327.97) \times 12 \times 5 = 120,877.8$ 】。原告陳儀昭得請求
13 以每年12日請求三年共36日之國定假日出勤工資為57,914元
14 【計算式： $[(40,405 \div 30) + (40,405 \div 240 \times 4 \div 3 \times 1.1667)] \times 12 \times$
15 $3 = (1,346.83 + 261.89) \times 12 \times 3 = 57,913.92$ 】。

16 六、請求被告林峰言即太陽電子遊戲場業應補提勞工退休金提撥
17 差額：349,140元、89,699元

18 (一)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
19 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
20 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工
21 退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例
22 第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額
23 提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損
24 害賠償。查勞工退休金專戶內之本金及累積收益屬勞工所
25 有，僅於符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之
26 前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額
27 提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收
28 益，勞工之權益受有損害，自得依該條例第31條第1項規定
29 請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求
30 雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以
31 回復原狀。

01 (二)原告二人雖業於114年4月5日終止渠等與被告林峰言即太陽
02 電子遊戲場業間之勞動契約，然被告於原告在職期間仍有依
03 法按照原告實領工資為原告二人提繳月投保薪資6%之金額至
04 原告退休金專戶之義務，惟被告均未提繳。然原告二人之現
05 有薪資單平均工資分別為50,600元及40,405元，已如前述，
06 原告二人自尚得依法請求被告應再分別提繳349,140元【計
07 算式： $50,600 \times 0.06 \times 115 = 349,140$ 】及89,699元【計算式：
08 $40,405 \times 0.06 \times 37 = 89,699.1$ 】至原告二人於勞工保險局設立
09 之勞工退休金個人專戶內。

10 七、綜上所述，因原告二人迫於無奈僅得提起本件訴訟，請鈞院
11 鑒核，賜判如訴之聲明，以維原告權益。

12 八、對被告答辯之陳述：

13 (一)被告雖於114年12月12日以民事陳報狀指稱被告涉嫌竊取太
14 陽電子遊戲場內物品云云。然原告二人並無前開被告所指竊
15 盜犯行，茲分述如下：

16 1、第一段影片：太陽電子遊戲場所裝設監視器經常出現不明原
17 因之當機或故障，以原告張書豪以往任職太陽電子遊戲場之
18 經驗，當機或是故障至少超過100次，被告以監視器因不明
19 原因故障為由無端指稱原告在辦公室內竊取5萬元實屬無
20 稽。原告張書豪當時主管職責係每天下班前（3:30下班），
21 必須把每日工作日誌填寫完畢後，送至辦公室店長的桌上，
22 這是每天每個輪值主管必做的行程，原告當天從未開啟金
23 庫，且原告每日營業額會於凌晨3時左右就交給被告負責人
24 林峰言，林峰言隨後即自行將所有營業額移至另一個公寓內
25 之金庫內，監視器畫面究竟是因故障消失或係被告法定代理
26 人因不想拍到自己將款項挪走之畫面而自行關閉，恐非無疑
27 問。故因當時金庫內之款項早已由林峰言轉移，理論上當時
28 金庫內根本連1萬元都沒有，被告明知上情竟仍無端指稱原
29 告竊取5萬元及營業用卡片120張云云，純屬莫須有之指控，
30 毫無事實根據。

31 2、第二段影片：被告太陽電子遊戲場每個月會依公司員工數1

01 人提供800元、將十名員工之班費(零用金)存放在罐子內，
02 再由員工自行拿取作為下午茶或聚餐等私人用途使用，原告
03 二人當日因離職緣故，欲將留存班費屬於原告二人部分領
04 走，當日班費餘額尚有38,000餘元，原告二人每人本應分得
05 3,800餘元，原告二人僅各取走2,000元、合計領取4,000元
06 之班費，並無溢領、反而係少領，原告二人拿取金額業已低
07 於平均值，原告並有留下字條載明原告二人拿走4,000元班
08 費並署名後放置在班費罐中，堪認原告二人僅係拿取原本即
09 由被告撥發、屬於原告二人自己應分得的款項，並無任何竊
10 盜之不法所有意圖及犯行，被告臨訟誣指原告竊盜實屬無
11 據。

12 3、第三段影片：原告拿取2包垃圾袋部分，是公司主管侯靜茹
13 先前有表示允許員工家中有缺時可以拿一些回家用，所有員
14 工都有拿過，被告太陽電子遊戲場明知此節，卻仍故意對原
15 告提出竊盜告訴，居心實有可議。

16 4、綜上，原告並無被告所指竊盜犯行，被告指摘純屬子虛，要
17 無可採。

18 (二)被告從未對原告二人表示要終止渠等間之勞動契約、遑論有
19 於114年4月9日委請其他員工撥打電話通知原告二人因連續
20 曠職三日等事由解雇原告二人云云，實則，原告二人與被告
21 間之勞動契約業經原告二人於114年4月5日即以被告違反勞
22 動契約為由終止，被告僅有透過圍事轉告可否以20萬元和
23 解、不要到勞工局申訴避免公司遭政府機關查緝等語，然遭
24 原告二人拒絕，被告從未提及原告二人連續曠職三日等節，
25 此部分要與事實不符。原告二人嗣於114年4月11日寄發原證
26 三存證信函再次重申業已於114年4月5日依勞動基準法第14
27 條第1項第5款、第6款終止勞動契約、並要求被告依法對原
28 告二人為相關給付之意旨，苟被告確有於114年4月9日終止
29 與原告二人間之勞動契約或認為原告二人有竊盜犯行（假設
30 語氣，原告二人否認之），前開事項對於被告而言均屬有利
31 之事項，被告豈有於114年4月15日勞資爭議調解過程中完全

01 未提出之可能，益徵被告所辯在在與事實不符，僅屬臨訟編
02 纂之詞，實無可採，被告辯稱伊於114年4月9日終止與原告
03 二人之勞動契約洵屬無稽。

04 (三)原告於114年6月23日提起本件民事訴訟後，被告始於114年8
05 月12日對原告二人提出刑事竊盜告訴，更於114年8月17日派
06 人前往原告二人古坑鄉華山村12鄰58號家中恫嚇原告陳儀
07 昭：公司的事情要原告陳儀昭不要亂說話、不要再跟勞工局
08 檢舉，要原告陳儀昭小心點、找到原告陳儀昭後要修理她、
09 打她等語，致使原告心生恐懼，此有原告陳儀昭報案三聯單
10 可佐。被告對原告二人提出刑事竊盜告訴後，亦曾透過承辦
11 員警告知如原告二人撤回對被告之勞動案件之起訴，則伊可
12 撤回告訴云云，在在顯示不論是提出刑事告訴或是恐嚇原告
13 之舉，均為被告逼迫原告二人撤回本件起訴之手段，請鈞院
14 詳查，勿受被告惡意蒙蔽。

15 (四)被告雖以114年12月10日陳報狀辯稱伊已於114年4月9日以原
16 告二人連續曠職三日為由解雇原告二人，並於當日請公司員
17 工電話告知原告二人云云。然：

18 1、依被告先前回覆勞保局稱：已忘記原告張書豪何時到職，於
19 114年4月5日離職等語，此有勞保局114年10月7日函文可
20 佐。嗣後經原告再次申訴，經勞保局調查後明確認定被告未
21 於104年9月至114年4月5日任職期間替原告申報加保及提繳
22 勞工退休金等節，此有勞保局114年12月9日函文可佐，堪認
23 原告與被告間之勞動契約係於114年4月5日即經原告二人終
24 止，而非遭被告於114年4月9日始終止甚明。

25 2、另被告嗣後亦遭中央健保署要求補繳尚未罹於時效之109年1
26 0月至114年4月5日止即原告任職期間之健保費，此有健保署
27 114年10月7日函文可佐。在在顯示被告臨訟辯稱伊於114年4
28 月9日始解雇原告二人，顯與事實不符，要無可採。

29 參、證據：提出原告二人勞工保險被保險人投保資料表；嘉義埤
30 子頭郵局54號、55號存證信函暨回執影本；嘉義市政府114
31 年4月15日勞資爭議調解紀錄影本、原告薪資單影本、勞動

01 部資遣費試算表、被告公告員工到職日及特休之照片、被告
02 公告及原告打卡紀錄照片、原告陳儀昭報案三聯單、勞動部
03 勞工保險局114年10月7日函、勞動部勞工保險局114年12月9
04 日函及衛生福利部中央健康保險署114年10月7日函等資
05 料。

06 乙、被告方面

07 壹、聲明：

08 一、原告之訴駁回。

09 二、訴訟費用由原告負擔。

10 貳、陳述：

11 一、本件事實發生經過：

12 原告張書豪及陳儀昭二人係分別自104年9月24日及111年3月
13 16日起為被告之員工。嗣被告發現原告二人於114年4月5日
14 之凌晨有共同竊取被告公司財物之行為，被告業就原告二人
15 之行為提起刑事告訴在案，有刑事告訴狀節本為證，嗣原告
16 二人又因連續無故曠職三日未到班，被告乃將原告二人免
17 職終止勞動契約，並通知原告二人不用再到公司上班（原告
18 二人自114年4月5日後，即未再打卡上班，衡諸常情，應已
19 知悉遭免職，否則豈有不上班之理），詎原告二人於遭免職
20 後，竟於114年4月11日寄發原證三之存證信函，以被告違反
21 勞動基準法為由，主張溯及自114年4月5日起為終止兩造間
22 勞動契約之意思表示，並提起本件訴訟而生本案爭議，合先
23 陳明。

24 二、張書豪於兩造間勞動契約終止時之平均工資為月薪38,500
25 元、陳儀昭於兩造間勞動契約終止時之平均工資為月薪32,7
26 50元：

27 (一)按「…四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所
28 得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額…」勞基法第
29 2條第4款定有明文。次按「勞動基準法第2條第3款關於工資
30 之規定，所謂『因工作而獲得之報酬』及『經常性之給
31 付』，分別係指符合勞務對價性及給與經常性之給付，此項

01 判斷應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何尚非所
02 問。又同法第24條所稱平日每小時工資額僅以勞工每日正常
03 工作時間內每小時所得報酬為限，勞工因延長工作時間所得
04 與工作時間之計算無關者，均不得併入平日每小時工資額之
05 計算。另同法第29條規定之獎金或紅利，既非必然發放，且
06 無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性，為雇主非經常性支出之
07 勞動成本，自非屬工資。」（最高法院110年度台上字第203
08 5號判決參照）。

09 (二)查依前開說明及原告二人所提出之原證五中關於張書豪於離
10 職前六個月薪水觀之，張書豪於113年11月至114年4月領取
11 之薪水中，下列收入並非工資：

- 12 1、加班費非每日工作時間內之所得，自非工資。
- 13 2、全勤為被告非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵
14 性之給付，亦非工資。
- 15 3、績效獎金為被告非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、
16 勉勵性之給付，並非工資。
- 17 4、勞健保補貼之部分，亦非每日工作時間內之所得，非屬工
18 資。
- 19 5、張書豪於114年2月份領取之雙薪6,140元為公司所提撥之年
20 終為被告非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性
21 之給付，亦非工資。
- 22 6、綜上，張書豪於113年11月至114年4月領取之薪水扣除加班
23 費、全勤、績效獎金、勞健保補貼及114年2月份領取之雙薪
24 後之款項，方為張書豪之工資。故張書豪於113年11、12月
25 及114年1月之工資均為38,000元【計算式：薪35,000元＋夜
26 班費3,000元＝38,000元】、114年2、3、4月之工資均為39,
27 000元【計算式：薪30,000元＋職務津貼5,000元＋夜班費4,
28 000元＝39,000元】，合計六個月之工資共為231,000元【計
29 算式：38,000元×3月＋39,000元×3月＝231,000元】。故張
30 書豪之平均月薪為38,500元【計算式：231,000元÷6月＝38,
31 500元】。

01 (三)次查依前關說明及依原告二人所提出之原證五中關於陳儀昭
02 於離職前六個月薪水觀之，陳儀昭於113年11月至114年4月
03 領取之薪水中，下列收入俱非工資：

- 04 1、加班費非每日工作時間內之所得，自非工資。
- 05 2、全勤為被告非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵
06 性之給付，亦非工資。
- 07 3、績效獎金為被告非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、
08 勉勵性之給付，並非工資。
- 09 4、勞健保補貼之部分，亦非每日工作時間內之所得，非屬工
10 資。
- 11 5、陳儀昭於114年2月份領取之雙薪4,100元為公司所提撥之年
12 終為被告非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性
13 之給付，亦非工資。
- 14 6、綜上，陳儀昭於113年11月至114年4月領取之薪水扣除加班
15 費、全勤、績效獎金、勞健保補貼及114年2月份領取之雙薪
16 後之款項，方為陳儀昭之工資。故陳儀昭於113年11、12月
17 及114年1月之工資均為31,500元【計算式：薪28,000元+化
18 粧費500元+夜班費3,000元=31,500元】、114年2、3、4月
19 之工資均為34,000元【計算式：薪30,000元+夜班費4,000
20 元=34,000元】，合計六個月之工資共為196,500元【計算
21 式：31,500元×3月+34,000元×3月=196,500元】。故陳儀
22 昭之平均月薪為32,750元【計算式：196,500元÷6月=32,75
23 0元】。

24 三、原告二人請求被告分別給付原告張書豪246,557元、陳儀昭6
25 4,562元之資遺費，為無理由：

26 (一)按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：…
27 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者…六、無正當理
28 由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」勞基法第12
29 條第1項第4款及第6款定有明文。

30 (二)查原告二人因於114年4月5日凌晨，有竊取被告公司財物之
31 行為（詳如前述），為被告發現後，原告二人即無故曠職不

01 到班，經被告要求原告二人至公司說明及上班後，原告二人
02 仍無正當理由繼續曠工且已超過三日，故被告乃將原告二人
03 免職。詎原告二人於遭被告免職，兩造之勞動契約已消滅而
04 不存在後，竟於114年4月11日以嘉義埤子頭郵局第54號及第
05 55號存證信函，再依勞基法第14條第1項及第5款及第6款事
06 由，表示要溯及自114年4月5日起終止兩造間之勞動契約
07 （被告於114年4月17日收受上揭兩封存證信函），自非合
08 法。故本件原告二人既係遭被告免職，而非依勞基法第14條
09 規定終止兩造間之勞動契約，則原告二人主張依勞基法第14
10 條第4項及第17條規定，請求被告給付原告二人資遣費云
11 云，實於法無據，自無理由。

12 (三)退步言之，縱認原告二人得請求被告給付資遣費（假設語
13 氣，被告否認之），惟原告二人請求之金額亦為過高（按原
14 告二人主張渠等之月薪顯有過高，詳如前述），依原告二人
15 主張之到職日及離職日及被告主張之原告二人之月薪計算
16 後，原告二人充其量僅可請求被告給付張書豪之資遣費183,
17 571元、給付陳儀昭之資遣費50,081元，有勞動部之資遣費
18 試算表為證。

19 四、原告二人請求被告分別給付原告張書豪70,827元、陳儀昭3
20 6,096元之特休未休工資，為無理由：

21 (一)按「…前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或
22 契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，
23 為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工
24 資除以三十所得之金額。」勞基法施行法第24條之1第2項第
25 1款第2目定有明文。查張書豪於114年4月之正常工作時間所
26 得工資為39,000元，詳如前述，依勞基法施行法第24條之1
27 第2項第1款第2目計算張書豪之日薪為1,300元【計算式：3
28 9,000元÷30日=1,300元】，故依原告主張，張書豪得請求4
29 0日特休未休工資為52,000元【計算式：1,300元×40日=52,
30 000元】。

31 (二)原告二人主張陳儀昭尚有24日特休未休云云，容有誤會，蓋

01 「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
02 依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三
03 日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未
04 滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、
05 五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一
06 年加給一日，加至三十日為止。」勞基法第38條第1項定有
07 明文。查陳儀昭為111年3月16日到職，故陳儀昭之休假日數
08 如下表所示：
09

工作時間	總共在職期間	次年度	休假日數
111年3月16日至111年12月31日	9個月又15日	112年	3日
112年1月1日至112年12月31日	1年9個月又15日	113年	7日
113年1月1日至113年12月31日	2年9個月又15日	114年	10日

10 因此，陳儀昭自到職後，依勞基法規定可享有之休假為20日
11 【計算式：3日+7日+10日=20日】，扣除原告主張陳儀昭
12 已休10日後，陳儀昭未休之特休為10日。故陳儀昭於114年4
13 月之正常工作時間所得工資為34,000元，詳如前述，依勞基
14 法施行法第24條之1第2項第1款第2目計算陳儀昭之日薪為1,
15 133元【計算式：34,000元÷30日=1,133元，元以下四捨五
16 入，下同】，故陳儀昭得請求特休未休工資為11,330元【計
17 算式：1,133元×10日=11,330元】。

18 五、原告二人請求被告分別給付原告張書豪786,369元、陳儀昭3
19 70,507元之特休未休工資未給之加班費云云，為無理由：

20 (一)原告二人請求被告給付平日加班費部分，為無理由：

21 1、原告二人固據原證八被告之公告，主張原告二人平日每日均
22 加班1小時10分，並請求被告給付張書豪平日加班費432,923
23 元、給付陳儀昭平日加班費207,418元云云。

24 2、惟查，原證八被告公告之頁首即載明，上開公告係自西元20
25 25年1月1日開始，且被告亦自114年2月份起（原告二人之11

01 4年1月份之薪水於114年2月發放），依公告內容發給加班費
02 4,000元，114年1月份（包括當月之前）（即原告二人之113
03 年12月份以前之薪水）之薪水並無該筆加班費4,000元，亦
04 有原告二人提出原證五薪資單為證，尤足證被告係於114年1
05 月1日始開始執行原證八被告公告之內容。詎原告二人僅據
06 原證八被告公告內容，即謂被告於原告二人離職前五年即有
07 每日工時9小時10分之規定，並據以請求加班費，自有未
08 合。

09 (二)原告二人請求被告給付張書豪休息日加班費365,446元、陳
10 儀昭休息日加班費175,089元部分，為無理由：

11 1、原告二人固據原證八被告公告，主張原告二人每月僅有6天
12 之休息日，故每月均有2日休息日需加班工作，爰請求被告
13 給付張書豪休息日加班費365,446元、給付陳儀昭休息日加
14 班費175,089元云云。

15 2、惟查，原告張書豪之平均月薪為38,500元，故張書豪可請求
16 之休息日加班費僅為226,406元：

17 (1)查113年12月31日前（即原告請求之始期迄至113年12月31
18 日，共計4年9個月）張書豪可請求之休息日加班費為231,64
19 8元【計算式： $[(38,500 \text{元} \div 240 \times 4 \div 3 \times 2) + (38,500 \text{元} \div 240 \times 5 \div 3 \times 6)] \times 2 \times 12 \times 4 + [(38,500 \text{元} \div 240 \times 4 \div 3 \times 2) + (38,500 \text{元} \div 240 \times 5 \div 3 \times 6)] \times 2 \times 9 = 231,648 \text{元}$ 】。

22 (2)114年1月1日後（即開始實施原證八之公告迄至張書豪離
23 職，共計3個月）之休息日加班費為15,186元【計算式： $[(38,500 \text{元} \div 240 \times 4 \div 3 \times 2) + (38,500 \text{元} \div 240 \times 5 \div 3 \times 6) + (38,500 \text{元} \div 240 \times 8 \div 3 \times 1.1667)] \times 2 \times 3 = 15,186 \text{元}$ 】。

26 (3)綜上，張書豪可請求休息日加班費共計為226,406元【計算
27 式： $231,648 \text{元} + 15,186 \text{元} = 226,406 \text{元}$ 】。

28 3、次查，原告陳儀昭之平均月薪為32,750元，且陳儀昭係111
29 年3月16日到職，故陳儀昭可請求之休息日加班費僅為128,7
30 67元：

31 (1)113年12月31日前（即111年3月16日至113年12月31日，共2

01 年9月15日) 休息日加班費為115,843元【計算式： $[(32,750$
02 元 $\div 240 \times 4 \div 3 \times 2) + (32,750$ 元 $\div 240 \times 5 \div 3 \times 6)] \times 2 \times 12 \times 2 + [(32,75$
03 0元 $\div 240 \times 4 \div 3 \times 2) + (32,750$ 元 $\div 240 \times 5 \div 3 \times 6)] \times 2 \times 9.5 = 115,843$
04 元】。

05 (2)114年1月1日後(即開始實施原證八之公告迄至陳儀昭離
06 職,共計3個月)休息日加班費為12,924元【計算式： $[(32,$
07 750元 $\div 240 \times 4 \div 3 \times 2) + (32,750$ 元 $\div 240 \times 5 \div 3 \times 6) + (32,750$ 元 $\div 24$
08 0 $\times 8 \div 3 \times 1.1667)] \times 2 \times 3 = 12,924$ 元】。

09 (3)綜上,陳儀昭可請求休息日加班費共計為128,767元【計算
10 式： $115,843$ 元 $+ 12,924$ 元 $= 128,767$ 元】。

11 (三)原告二人請求被告給付張書豪國定假日出勤工資應加給未給
12 之金額128,878元、陳儀昭國定假日出勤工資應加給未給之
13 金額57,914元部分,為無理由:

14 1、按原告二人主張被告於每年國定假日均要求張書豪及陳儀昭
15 出勤,故請求被告給付張書豪國定假日出勤工資應加給未給
16 之金額128,878元、陳儀昭國定假日出勤工資應加給未給之
17 金額57,914元云云。

18 2、惟查原告張書豪之平均月薪為38,500元,故張書豪可請求國
19 定假日出勤工資應加給未給之金額為78,997元:

20 (1)113年12月31日前(即原告請求始期迄至113年12月31日)國
21 定假日共4日(109年) $+ 12$ 日 $\times 4$ 年(110年至113年) $= 52$
22 日,故張書豪可請求國定假日出勤工資應加給未給之金額為
23 66,733元【計算式： $(38,500$ 元 $\div 30) \times 52 = 66,733$ 元】。

24 (2)114年1月1日後(即開始實施原證八之公告迄至張書豪離
25 職)國定假日有8日,故張書豪可請求國定假日出勤工資應
26 加給未給之金額為12,264元【計算式： $[(38,500$ 元 $\div 30) + 3$
27 8,500元 $\div 240 \times 4 \div 3 \times 1.1667] \times 8 = 12,264$ 元】。

28 (3)綜上,張書豪可請求國定假日出勤工資應加給未給之金額為
29 78,997元【計算式： $66,733$ 元 $+ 12,264$ 元 $= 78,997$ 元】。

30 3、次查原告陳儀昭之平均月薪為32,750元,且陳儀昭係111年3
31 月16日到職,故陳儀昭可請求國定假日出勤工資應加給未給

01 之金額僅為43,182元：

02 (1)113年12月31日前（即111年3月16日至113年12月31日）國定
03 假日有6日（111年）+12日×2（112至113年）=30日，故陳
04 儀昭可請求國定假日出勤工資應加給未給之金額為32,750元
05 【計算式： $(32,750\text{元}\div 30)\times 30=32,750\text{元}$ 】。

06 (2)114年1月1日後（即開始實施原證八之公告迄至陳儀昭離
07 職）之國定假日共有8日，故陳儀昭可請求國定假日出勤工
08 資應加給未給之金額為10,432元【計算式： $[(32,750\text{元}\div 30)$
09 $+32,750\text{元}\div 240\times 4\div 3\times 1.1667]\times 8=10,432\text{元}$ 】。

10 (3)綜上，陳儀昭可請求國定假日出勤工資應加給未給之金額為
11 43,182元【計算式： $32,750\text{元}+10,432\text{元}=43,182\text{元}$ 】。

12 六、原告二人請求被告應分別補提勞工退休金提撥差額349,140
13 元、89,699元至張書豪及陳儀昭於勞工保險局設立之勞工退
14 休金個人專戶云云，為無理由：

15 查原告張書豪及陳儀昭之每月工資為38,500元及32,750元，
16 業如前述，故依原告主張之計算方式，被告僅應需分別提撥
17 265,650元【計算式： $38,500\text{元}\times 0.06\times 115=265,650\text{元}$ 】及7
18 2,705元【計算式： $32,750\text{元}\times 0.06\times 37=72,705\text{元}$ 】。

19 參、證據：提出114年8月12日刑事告訴狀及勞動部資遣費試算表
20 等資料。

21 理 由

22 一、經查，原告張書豪與原告陳儀昭二人係分別自104年9月24日
23 及111年3月16日起受僱為被告林峰言即太陽電子遊戲場業之
24 員工。被告在原告張書豪、陳儀昭二人受僱期間，未按月為
25 原告二人提繳勞工退休金至原告的退休金個人專戶，也沒有
26 為原告二人投保勞、健保。上情為兩造不爭執之事實。本件
27 兩造主要爭執的事項在於：(一)原告二人於114年4月5日離職
28 前六個月之平均工資為何？(二)兩造於何時終止勞動契約？終
29 止勞動契約的原因為何？(三)原告二人請求被告給付資遣費24
30 6,557元及64,562元，有無理由？(四)原告二人請求被告給付
31 特休未休工資70,827元及36,096元，有無理由？(五)原告二人

01 請求被告給付平日延長工時及休息日加班費，原告張書豪78
02 6,369元、原告陳儀昭370,507元，有無理由？(六)原告二人請
03 求被告給付國定假日出勤工資120,878元、57,914元，有無
04 理由？(七)原告二人請求被告應補提勞工退休金提撥差額349,
05 140元、89,699元，有無理由？

06 二、原告二人於114年4月5日離職前六個月之平均工資，張書豪
07 平均月薪約為40,853元、陳儀昭平均月薪約為34,903元：

08 (一)原告主張：

09 原告張書豪任職期間為104年9月24日起至114年4月5日止

10 (年資9年6月11日)，原告陳儀昭任職期間為111年3月16日
11 起至114年4月5日止(年資3年20日)，而原告二人離職前六
12 月月平均工資分別為5萬1710元及4萬2220元，此有原告二人
13 薪資單可佐。

14 (二)被告抗辯：

15 1、按「…四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所
16 得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額…」勞基法第
17 2條第4款定有明文。次按「勞動基準法第2條第3款關於工資
18 之規定，所謂『因工作而獲得之報酬』及『經常性之給
19 付』，分別係指符合勞務對價性及給與經常性之給付，此項
20 判斷應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何尚非所
21 問。又同法第24條所稱平日每小時工資額僅以勞工每日正常
22 工作時間內每小時所得報酬為限，勞工因延長工作時間所得
23 與工作時間之計算無關者，均不得併入平日每小時工資額之
24 計算。另同法第29條規定之獎金或紅利，既非必然發放，且
25 無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性，為雇主非經常性支出之
26 勞動成本，自非屬工資。」(最高法院110年度台上字第203
27 5號判決參照)。查張書豪於兩造間勞動契約終止時之平均
28 工資為月薪38,500元、陳儀昭於兩造間勞動契約終止時之平
29 均工資為月薪32,750元。

30 2、查依前開說明及原告二人所提出之原證五中關於張書豪、陳
31 儀昭於離職前六個月薪水觀之，張書豪於113年11月至114年

01 4月領取之薪水中；陳儀昭於113年11月至114年4月領取之薪
02 水中，下列收入並非工資：

- 03 (1)加班費非每日工作時間內之所得，自非工資。
04 (2)全勤為被告非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵
05 性之給付，亦非工資（見原證八被告公告之文字敘述最末
06 行：遲到每分鐘扣5超過30分不給全勤獎金，足徵全勤獎金
07 並非工資）。
- 08 (3)績效獎金為被告非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、
09 勉勵性之給付，並非工資（見原證八被告公告之文字敘述第
10 二、三行：績效獎金當營業額未達標準是要扣除或比例扣
11 除，當公司有營業額達到一定標準加給績效獎金）。
- 12 (4)勞健保補貼之部分，亦非每日工作時間內之所得，非屬工資
13 （見原證八被告公告之文字敘述第一行：勞健保補貼是被告
14 在幫未加入勞健保之員工所補貼之員工扣繳自付額）。
- 15 (5)張書豪於114年2月份領取之雙薪6,140元、陳儀昭於114年2
16 月份領取之雙薪4,100元為公司所提撥之年終，為被告非必
17 然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性之給付，亦非
18 工資（見原證八被告公告之文字敘述第四行：每年依營利狀
19 況公司提撥年終）。

20 (三)本院判斷：

- 21 1、按所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪
22 金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
23 獎金、津貼，暨其他任何名義經常性給與均屬之，勞動基準
24 法第2條第3款定有明文。是工資係勞工勞動之對價且為經常
25 性之給與。倘雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，即非勞工工
26 作之對價，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內。又所
27 謂經常性給與之定義，勞動基準法施行細則第10條規定：
28 「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指
29 左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、
30 競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約
31 燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中

01 秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助
02 費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主
03 致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、
04 勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險
05 費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用
06 品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業
07 主管機關指定者」。其中年終獎金部分，已經明文排除在經
08 常性給與之外，故年終獎金不得列入工資範圍。另外，雇主
09 加發給勞工全勤獎金、績效獎金部分，為獎勵性給與，僅具
10 恩惠性、勉勵性之給付，非必然發放，應屬於其他非經常性
11 獎金，故全勤獎金、績效獎金部分，亦不得列入工資範圍。
12 另勞健保補貼之部分，是被告幫未加入勞健保之員工所補貼
13 之員工扣繳自付額，並非原告因工作而獲得之報酬，也不是
14 勞動之對價，故非屬於工資範圍。至於加班費部分，係勞工
15 於正常工作時間之外，依勞動基準法第32條及第33條規定，
16 予以延長工作時間，並依同法第24條之規定，按平日每小時
17 工資額加給三分之一至一倍之工資，此項加班費，乃勞工因
18 工作而獲得之報酬，依同法第2條第3款之規定，自屬工資，
19 且係經常性給與。因此，平日加班費的部分，應可計入平均
20 工資。

21 2、依據原告薪資單之記載【本院卷第55至61頁原證五】，原告
22 二人離職前六個月之經常性給與（不包含年終獎金或雙薪、
23 全勤獎金、績效獎金、勞健保補貼、化粧品費部分）之工資如
24 下：

25 (1)原告張書豪113年10月至114年3月，平均月薪約40,853元：

26 ①113年10月38,000元（113年11月領）【計算式：薪35,000
27 元＋夜班費3,000元＝38,000元】；②113年11月38,130元
28 （113年12月領）【計算式：薪35,000元＋加班130元＋夜班
29 費3,000元＝38,130元】；③113年12月38,130元（114年1月
30 領）【計算式：薪35,000元＋加班130元＋夜班費3,000元＝
31 38,130元】；④114年1月44,740元（114年2月領）【計算

01 式：薪30,000元+加班5,740元+職務加給5,000元+夜班費
02 4,000元=44,740元】；⑤114年2月43,120元（114年3月
03 領）【計算式：薪30,000元+加班4,120元+職務加給5,000
04 元+夜班費4,000元=43,120元】；⑥114年3月43,000元（1
05 14年4月領）【計算式：薪30,000元+加班4,000元+職務加
06 給5,000元+夜班費4,000元=43,000元】。以上六個月薪
07 資、加班、職務加給、夜班費，合計總共245,120元，平均
08 每個月薪資約為40,853元。

09 (2)原告陳儀昭113年10月至114年3月，平均月薪34,903元：

10 ①113年10月31,110元（113年11月領）【計算式：薪28,000
11 元+加班110元+夜班費3,000元=31,110元】；②113年11
12 月31,110元（113年12月領）【計算式：薪28,000元+加班1
13 10元+夜班費3,000元=31,110元】；③113年12月31,110元
14 （114年1月領）【計算式：薪28,000元+加班110元+夜班
15 費3,000元=31,110元】；④114年1月39,970元（114年2月
16 領）【計算式：薪30,000元+加班5,970元+夜班費4,000元
17 =39,970元】；⑤114年2月38,120元（114年3月領）【計算
18 式：薪30,000元+加班4,120元+夜班費4,000元=38,120
19 元】；⑥114年3月38,000元（114年4月領）【計算式：薪3
20 0,000元+加班4,000元+夜班費4,000元=38,000元】。以
21 上六個月薪資、加班、職務加給、夜班費，合計共209,420
22 元，平均每月薪資約34,903元。

23 三、兩造間勞動契約，係由原告於114年4月5日依據勞動基準法
24 第14條第1項第6款規定合法終止：

25 (一)原告主張：

- 26 1、被告從未對原告二人表示要終止渠等間之勞動契約、遑論有
27 於114年4月9日委請其他員工撥打電話通知原告二人因連續
28 曠職三日等事由解雇原告二人。
- 29 2、原告二人與被告間之勞動契約業經原告二人於114年4月5日
30 即以被告違反勞動契約為由終止，被告僅有透過圍事轉告可
31 否以20萬元和解、不要到勞工局申訴避免公司遭政府機關查

- 01 緝等語，然遭原告二人拒絕，被告從未提及原告二人連續曠
02 職三日。
- 03 3、原告二人嗣於114年4月11日寄發原證三存證信函再次重申業
04 已於114年4月5日依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款終
05 止勞動契約、並要求被告依法對原告二人為相關給付之意
06 旨。
- 07 4、苟被告確有於114年4月9日終止與原告二人間之勞動契約或
08 認為原告二人有竊盜犯行（假設語氣，原告二人否認之），
09 前開事項對於被告而言均屬有利之事項，被告豈有於114年4
10 月15日勞資爭議調解過程中完全未提出之可能，益徵被告所
11 辯在在與事實不符，僅屬臨訟編纂之詞，實無可採。
- 12 5、依被告先前回覆勞保局稱：已忘記原告張書豪何時到職，於
13 114年4月5日離職等語，此有勞保局114年10月7日函文可
14 佐。嗣後經原告再次申訴，經勞保局調查後明確認定被告未
15 於104年9月至114年4月5日任職期間替原告申報加保及提繳
16 勞工退休金等節，此有勞保局114年12月9日函文可佐，堪認
17 原告與被告間之勞動契約係於114年4月5日即經原告二人終
18 止。
- 19 6、被告嗣後亦遭中央健保署要求補繳尚未罹於時效之109年10
20 月至114年4月5日止即原告任職期間之健保費，此有健保署1
21 14年10月7日函文可佐，在在顯示被告臨訟辯稱伊於114年4
22 月9日始解雇原告二人，顯與事實不符。
- 23 7、被告以監視器因不明原因故障為由無端指稱原告在辦公室內
24 竊取5萬元實屬無稽。因當時金庫內之款項早已由林峰言轉
25 移，理論上當時金庫內根本連1萬元都沒有，被告明知上情
26 竟仍無端指稱原告竊取5萬元及營業用卡片120張云云，純屬
27 莫須有之指控，毫無事實根據。
- 28 8、原告二人僅係拿取原本即由被告撥發、屬於原告二人自己應
29 分得的「留存班費」款項，並無任何竊盜之不法所有意圖及
30 犯行，被告臨訟誣指原告竊盜實屬無據。
- 31 9、原告拿取2包垃圾袋部分，是公司主管侯靜茹先前有表示允

01 許員工家中有缺時可以拿一些回家用，所有員工都有拿過，
02 被告太陽電子遊戲場明知此節，卻仍故意對原告提出竊盜告
03 訴，居心實有可議。

04 (二)被告抗辯：

05 1、經被告清點及調閱監視器查看後，發現原告張書豪及陳儀昭
06 有上揭竊盜行為。被告隨即於114年4月5日以電話要求張書
07 豪及陳儀昭到公司說明後，張書豪及陳儀昭卻無故不到公司
08 上班，迄至114年4月8日，張書豪及陳儀昭已無故連續曠職
09 三日，被告即於114年4月9日解僱張書豪及陳儀昭，並於當
10 日請公司員工以電話告知原告二人，因其二人有竊盜公司財
11 物而拒不到公司說明之情事，公司將訴諸法律，及其二人已
12 無故連續曠職三日等事由，公司將與原告二人終止勞動契
13 約。

14 2、原告張書豪於114年4月5日凌晨3時22分許，竊取被告置放太
15 陽電子遊戲場之辦公室之保險箱內現金5萬元及營業用卡片1
16 20張；又張書豪及陳儀昭於同日凌晨3時30分左右共同竊取
17 被告置放於太陽電子遊戲場營業大廳之現金4,000元；另張
18 書豪及陳儀昭於同日凌晨5時左右共同竊取被告置放於休息
19 室及儲藏室之垃圾袋。

20 (三)本院判斷：

21 1、被告主張原告張書豪及陳儀昭有竊盜行為，被告隨即於114
22 年4月5日以電話要求張書豪及陳儀昭到公司說明後，張書豪
23 及陳儀昭卻無故不到公司上班，迄至114年4月8日，張書豪
24 及陳儀昭已無故連續曠職三日，被告即於114年4月9日解僱
25 張書豪及陳儀昭，並於當日請公司員工以電話告知張書豪及
26 陳儀昭等二人，告知其二人因有竊盜公司財物及其二人已無
27 故連續曠職三日，被告公司將終止勞動契約云云。

28 2、被告主張原告張書豪及陳儀昭有竊盜行為云云，雖提出114
29 年8月12日刑事告訴狀內容等資料。然原告二人否認被告所
30 指竊盜犯行，並就被告提出之三段影片內容，詳細說明原告
31 並無任何竊盜之不法所有意圖及犯行。而被告僅以數段影片

01 節錄內容，即指稱原告有竊取太陽電子遊戲場現金5萬元、
02 營業用卡片120張及垃圾袋云云，事證尚嫌不足，故難認為
03 可採。

04 3、被告另主張原告張書豪及陳儀昭二人於114年4月5日至114年
05 4月8日，無故連續曠職三日，被告於114年4月9日請公司的
06 員工以電話告知張書豪及陳儀昭等二人，告知其二人已無故
07 連續曠職三日，被告公司將終止勞動契約云云。惟查，原告
08 陳稱被告從未對原告二人表示要終止渠等間之勞動契約、遑
09 論有於114年4月9日委請其他員工撥打電話通知原告二人因
10 連續曠職三日等事由解雇原告二人云云。而查被告並無提出
11 具體證據證明被告在於何時、以何種方式通知原告二人終止
12 勞動契約及終止勞動契約的理由為何，被告僅空言辯稱伊於
13 114年4月9日終止與原告二人之勞動契約洵屬無稽。因此，
14 本件難認為兩造勞動契約係由被告合法終止。

15 4、復查，原告二人於114年4月11日寄發原證三存證信函，說明
16 業已於114年4月5日依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款
17 終止勞動契約，並要求被告依法對原告二人為相關之給付。
18 上情有原證三存證信函可稽【本院卷第41頁】。又查，被告
19 在原告受僱期間，未按月為原告二人提繳勞工退休金至勞工
20 退休金個人專戶，亦未為原告二人投保勞、健保。此為被告
21 不爭執之事實。被告顯有勞動基準法第14條第1項第6款所定
22 之違反勞工法令，致有損害勞工權益之虞情形。因此，本件
23 應認兩造間勞動契約，係由原告於114年4月5日合法終止。

24 四、原告二人得請求資遣費的金額，分別為張書豪194,460元、
25 陳儀昭53,227元：

26 (一)原告主張：

27 1、按勞工退休金條例第12條第1項之規定，勞工適用勞工退休
28 金條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動
29 契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業
30 災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇
31 主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1

01 年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適
02 用勞基法第17條之規定。查原告張書豪任職期間為104年9月
03 24日起至114年4月5日止（年資9年6月11日），原告陳儀昭
04 任職期間為111年3月16日起至114年4月5日止（年資3年20
05 日），而原告二人離職前六月月平均工資分別為5萬1710元
06 及4萬2220元。以前開計算基礎，原告二人自得依勞退條例
07 第12條第1項規定分別向被告請求給付資遣費24萬6557元及6
08 萬4562元，此有勞動部資遣費試算表可佐。

09 2、被告公司違反勞基法規定，經原告二人於114年4月5日依勞
10 基法第14條第1項第5款、同條項第6款之規定終止勞動契
11 約。

12 (二)被告抗辯：

13 1、按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：…
14 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者…六、無正當理
15 由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」勞基法第12
16 條第1項第4款及第6款定有明文。查原告二人因於114年4月5
17 日凌晨，有竊取被告公司財物之行為，為被告發現後，原告
18 二人即無故曠職不到班，經被告要求原告二人至公司說明及
19 上班後，原告二人仍無正當理由繼續曠工且已超過三日，故
20 被告乃將原告二人免職。故本件原告二人既係遭被告免職，
21 而非依勞基法第14條規定終止兩造間之勞動契約，則原告二
22 人主張依勞基法第14條第4項及第17條規定，請求被告給付
23 原告二人資遣費云云，實於法無據，自無理由。

24 2、退步言之，縱認原告二人得請求被告給付資遣費，依原告二
25 人主張之到職日及離職日及被告主張之原告二人之月薪計算
26 後，原告二人充其量僅可請求被告給付張書豪之資遣費183,
27 571元、給付陳儀昭之資遣費50,081元，有勞動部之資遣費
28 試算表為證。

29 3、被告於114年4月5日早上10點進入辦公室後，發現置放於辦
30 公室之保險箱內現金及營業用卡片有短少之情事，經被告清
31 點及調閱監視器查看後，發現原告張書豪及陳儀昭有上揭竊

01 盜行為。被告隨即於114年4月5日以電話要求張書豪及陳儀
02 昭到公司說明後，張書豪及陳儀昭卻無故不到公司上班，嗣
03 經被告不斷要求張書豪及陳儀昭進公司後，張書豪及陳儀昭
04 竟置之不理，迨至114年4月8日，張書豪及陳儀昭已無故連
05 續曠職三日，被告即於114年4月9日解僱張書豪及陳儀昭，
06 並於當日請公司員工以電話告知張書豪及陳儀昭等二人，告
07 知其二人因有竊盜公司財物而拒不到公司說明之情事，公司
08 將訴諸法律及其二人已無故連續曠職三日等事由，公司將與
09 張書豪及陳儀昭終止勞動契約。

10 (三)本院判斷：

11 1、本件兩造勞動契約，係由原告依勞基法第14條第1項第6款之
12 規定合法終止。依據勞工退休金條例第12條第1項規定：

13 「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
14 資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第
15 十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二
16 十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一
17 年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計
18 給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第
19 十七條之規定」。

20 2、查原告張書豪任職期間為104年9月24日起至114年4月5日
21 止，年資9年6月11日（約9.52年）；原告陳儀昭任職期間為
22 111年3月16日起至114年4月5日止，年資3年20日（約3.05
23 年）。原告二人於114年4月5日離職前六個月之平均工資，
24 張書豪平均月薪約40,853元、陳儀昭平均月薪約34,903元。
25 。因此，原告二人得依勞工退休金條例第12條第1項規定，
26 向被告請求給付資遣費的金額，分別為張書豪194,460元
27 【計算式：40,853元×9.52年×1/2=194,460元】、陳儀昭
28 53,227元【計算式：34,903元×3.05年×1/2=53,227元】。

29 五、原告二人得請求特休未休的工資，分別為張書豪54,480元、
30 陳儀昭27,912元：

31 (一)原告主張：

01 原告主張依據勞基法第38條第1項及第4項規定，勞工因契約
02 終止而未休畢之特休假，雇主應發給工資。扣除原告二人已
03 休日數後，原告二人分別尚有張書豪40日【計算式： $15 \times 5 -$
04 $35 = 40$ ，業已扣除原告張書豪每年已休7日、合計35日之特
05 休假】及陳儀昭24日【計算式： $34 - 10 = 24$ ，業已扣除原告
06 陳儀昭已休10日之特休假】之未休特別休假，爰以原告二人
07 於契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資分別為5萬
08 3120元、4萬5120元計算，請求被告分別給付原告張書豪40
09 日之工資7萬0827元【計算式： $53,120 \text{元} \times 40 \div 30 = 70,826.66$
10 元】、給付原告陳儀昭24日之工資3萬6096元【計算式： $45,$
11 $120 \text{元} \times 24 \div 30 = 36,096 \text{元}$ 】。

12 (二)被告抗辯：

- 13 1、被告主張張書豪於114年4月正常工作時間所得工資為39,000
14 元，日薪為1,300元【計算式： $39,000 \text{元} \div 30 \text{日} = 1,300$
15 元】，故如依原告主張，張書豪得請求40日特休未休工資應
16 為52,000元【計算式： $1,300 \text{元} \times 40 \text{日} = 52,000 \text{元}$ 】。
- 17 2、陳儀昭係111年3月16日到職，依勞基法第38條第1項之規
18 定，累積可享有之休假總日數應為20日【計算式： $112 \text{年度} 3$
19 $\text{日} + 113 \text{年度} 7 \text{日} + 114 \text{年度} 10 \text{日} = 20 \text{日}$ 】。扣除原告已休的1
20 0日後，陳儀昭未休的特休僅為10日。故陳儀昭得請求特休
21 未休工資為11,330元【計算式： $1,133 \text{元} \times 10 \text{日} = 11,330$
22 元】。

23 (三)本院判斷：

- 24 1、按勞動基準法第38條第1、4、5、6項規定：「勞工在同一雇
25 主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予
26 特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上
27 二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。
28 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年
29 未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，
30 加至三十日為止。」、「勞工之特別休假，因年度終結或契
31 約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之

01 日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度
02 終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資」。雇主應
03 將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數
04 額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內
05 容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其
06 權利不存在，應負舉證責任。

07 2、原告主張扣除原告張書豪已休日數35日、原告陳儀昭已休10
08 日之特休假後，原告二人分別尚有張書豪40日及陳儀昭24日
09 之特休假。

10 3、以原告二人於114年4月5日離職前六個月之平均工資，張書
11 豪平均月薪約40,853元、陳儀昭平均月薪約34,903元，換算
12 日薪，分別為張書豪每日1,362元、陳儀昭每日1,163元。因
13 此，原告二人得向被告請求給付特休未休工資，分別為張書
14 豪54,480元【計算式：1,362元×40日=54,480元】、陳儀昭
15 27,912元【計算式：1,163元×24日=27,912元】。

16 六、原告二人請求被告增加給付平日加班費部分，為無理由。但
17 原告得請求休息日加班費，原告張書豪得請求休息日加班費
18 365,446元、原告陳儀昭得請求休息日加班費146,853元：

19 (一)原告主張：

20 1、原告主張任職期間，每月僅休息6日，且每個上班日均加班1
21 小時10分鐘（1.1667小時），並據被告公告及打卡記錄，請
22 求被告給付延長工時工資，而被告先前僅於114年開始每月
23 給付延長工時工資4,000元。

24 2、請求數額部分，原告張書豪部分：平日加班費432,923元；
25 休息日加班費365,446元。扣除被告先前給付的三次4,000元
26 （12,000元）後，尚得請求786,369元【計算式：432,923 +
27 365,446 - 12,000 = 786,369】。原告陳儀昭部分：平日加班
28 費207,418元；休息日加班費175,089元。扣除被告先前給付
29 的三次4,000元（12,000元）後，尚得請求370,507元【計算
30 式：207,418 + 175,089 - 12,000 = 370,507】。

31 (二)被告抗辯：

- 01 1、原告二人請求被告給付平日加班費部分，為無理由：原證八
02 被告公告之頁首即載明，上開公告係自西元2025年1月1日開
03 始，且被告亦自114年2月份起，依公告內容發給加班費4,00
04 0元，114年1月份（包括當月之前）之薪水並無該筆加班費
05 4,000元，亦有原告二人提出原證五薪資單為證，充足證被
06 告係於114年1月1日始開始執行原證八被告公告之內容。原
07 告二人僅據原證八被告公告內容，即謂被告於原告二人離職
08 前五年即有每日工時9小時10分之規定，並據以請求加班
09 費，為無理由。
- 10 2、原告二人請求被告給付張書豪休息日加班費365,446元、陳
11 儀昭休息日加班費175,089元部分，為無理由：
- 12 (1)原告張書豪之平均月薪為38,500元，113年12月31日前（即
13 原告請求之始期迄至113年12月31日，共計4年9個月）之休
14 息日加班費為231,648元【計算式： $[(38,500\text{元}\div 240\times 4\div 3\times 2)$
15 $+(38,500\text{元}\div 240\times 5\div 3\times 6)]\times 2\times 12\times 4 + [(38,500\text{元}\div 240\times 4\div 3\times$
16 $2)+(38,500\text{元}\div 240\times 5\div 3\times 6)]\times 2\times 9 = 231,648\text{元}$ 】；114年1月
17 1日後（即開始實施原證八之公告迄至張書豪離職，共計3個
18 月）之休息日加班費為15,186元【計算式： $[(38,500\text{元}\div 240$
19 $\times 4\div 3\times 2)+(38,500\text{元}\div 240\times 5\div 3\times 6)+(38,500\text{元}\div 240\times 8\div 3\times 1.1$
20 $667)]\times 2\times 3 = 15,186\text{元}$ 】，故張書豪可請求之休息日加班費
21 僅為246,834元【計算式： $231,648\text{元} + 15,186\text{元} = 246,834\text{元}$ 】
22 【註：被告書狀計算錯誤，應為246,834元】。
- 23 (2)原告陳儀昭之平均月薪為32,750元，113年12月31日前（即1
24 11年3月16日至113年12月31日，共2年9月15日）之休息日加
25 班費為115,843元【計算式： $[(32,750\text{元}\div 240\times 4\div 3\times 2)+(32,$
26 $750\text{元}\div 240\times 5\div 3\times 6)]\times 2\times 12\times 2 + [(32,750\text{元}\div 240\times 4\div 3\times 2)+(3$
27 $2,750\text{元}\div 240\times 5\div 3\times 6)]\times 2\times 9.5 = 115,843\text{元}$ 】；114年1月1日
28 後（即開始實施原證八之公告迄至陳儀昭離職，共計3個
29 月）之休息日加班費為12,924元【計算式： $[(32,750\text{元}\div 240$
30 $\times 4\div 3\times 2)+(32,750\text{元}\div 240\times 5\div 3\times 6)+(32,750\text{元}\div 240\times 8\div 3\times 1.1$
31 $667)]\times 2\times 3 = 12,924\text{元}$ 】，故陳儀昭可請求休息日加班費共

01 計為128,767元【計算式：115,843元+12,924元=128,767
02 元】。

03 (三)本院判斷：

04 1、原告主張任職期間，每月僅休息6日，且每個上班日均加班1
05 小時10分鐘（1.1667小時）。被告僅於114年開始每月給付
06 延長工時工資4,000元。請求被告應給付原告張書豪部分：
07 平日加班費432,923元、休息日加班費365,446元，扣除被告
08 先前給付的三次4,000元（12,000元）後，原告張書豪尚得
09 請求786,369元【計算式：432,923+365,446-12,000=78
10 6,369】。原告陳儀昭部分：平日加班費207,418元、休息日
11 加班費175,089元，扣除被告先前給付的三次4,000元（12,0
12 00元）後，原告陳儀昭尚得請求370,507元【計算式：207,4
13 18+175,089-12,000=370,507】。

14 2、原告二人請求被告增加給付平日加班費部分，為無理由：

15 (1)經查，本件依據原告提出之薪資明細表記載，原告張書豪於
16 112年2月、8月、11月及113年2月、5月、7月、8月、9月、1
17 2月及114年1月、2月、3月、4月之薪資明細表，記載原告張
18 書豪在於上揭各月份已有領取加班費；另原告陳儀昭於112
19 年2月、8月及113年2月、3月、5月、6月、7月、8月、9月、
20 11月、12月及114年1月、2月、3月、4月之薪資明細表，也
21 記載原告陳儀昭在於上揭各月份已有領取加班費。依據上述
22 情形觀察，足見原告如果是經被告同意而必須加班執行職務
23 之時間，即可以向被告申請平日加班費，被告應無積欠原告
24 平日加班費，亦無不讓原告申請平日加班費之情形。

25 (2)至原告其他逾時停留於被告場所之時間，未向被告申請平日
26 加班費之部分。因為原告在任職期間內，既然是自己不申請
27 平日加班費，應該可以推定是原告自己的逾時停留，並非由
28 被告方面要求延長原告的工作時間，即原告知悉不符合勞動
29 基準法第24條規定，不應該申請延長工作時間之工資額，而
30 依民法第148條誠實及信用原則，未向被告申請加班費。又
31 本件原告二人之薪資明細表，記載原告在於上揭各月份已有

01 領取加班費之事實，原告如果經被告同意而加班執行職務，
02 在於任職期間內，隨時可向被告申請平日加班費，如果被告
03 無故拒絕給付，即可正當的適用勞動事件法第38條規定：

04 「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
05 雇主同意而執行職務。」之規定，而命被告應依勞動基準法
06 第24條規定，給付由雇主延長勞工工作時間之工資額。至於
07 本件原告在於任職期間內未向被告申請平日加班費，俟離職
08 之後，才向被告請求給付回溯前五年之加班費，則顯不符合
09 常情事理及經驗法則。因此，原告之薪資明細表，如果記載
10 曾經有領取加班費用之事實存在，即可以斟酌此一客觀上的
11 情形，依法理上之目的性限縮適用法律，而排除勞動事件法
12 第38條規定之過度適用，以衡平兩造當事人的正當權益，來
13 填補法律漏洞。避免因過度適用勞動事件法第38條的規定，
14 造成投資企業主之恐慌，而影響我國經濟上之發展。

15 (3)本件因原告二人在於任職期間內，隨時可以向被告申請平日
16 加班費，被告亦無不准許原告申請平日加班費之情形，原告
17 俟離職之後，才向被告請求回溯前五年之加班費，顯不符合
18 常情事理及經驗法則，而且原告之薪資明細表，也記載原告
19 已有領取加班費用之事實，因此，原告二人請求被告再增加
20 給付平日加班費之部分，為無理由，不應准許，應予駁回
21 之。

22 3、原告張書豪得請求休息日加班費365,446元、原告陳儀昭得
23 請求休息日加班費146,853元：

24 (1)按勞動基準法第36條第1項規定：「勞工每七日中應有二日
25 之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」第39條規定：
26 「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條
27 所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意
28 於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必
29 要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同」。另勞動基準法
30 第24條第2項規定：「雇主使勞工於第36條所定休息日工
31 作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額

01 另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，
02 按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上」。

03 (2)原告張書豪於離職前六個月之平均月薪約40,853元，換算日
04 薪為1,362元，時薪約170元。因此，原告張書豪之休息日加
05 班費，每日為3,513元【計算式： $\{170\text{元} \times (1 + 4/3)\text{倍} \times 2\text{小時}\} + \{170\text{元} \times (1 + 5/3)\text{倍} \times 6\text{小時}\} = 3,513\text{元}$ 】。而原告
06 主張於任職期間，每月僅休息6日，每月其他另2天的休息日
07 必須上班，請求給付回推五年期間之休息日加班費。則依此
08 計算，原告張書豪每個月有2天的休息日必須上班，則五年
09 期間必須上班之休息日合計共120天【計算式： $2\text{天} \times 12\text{個月} \times$
10 $5\text{年} = 120\text{天}$ 】。因此，原告張書豪得請求休息日加班費為42
11 1,560元【計算式： $120\text{天} \times 3,513\text{元} = 421,560\text{元}$ 】。而原告
12 張書豪請求休息日加班費為365,446元，是在於所得請求之
13 數額範圍內，為有理由，自應予准許。

15 (3)原告陳儀昭於離職前六個月之平均月薪約為34,903元，換算
16 日薪為每日1,163元，時薪約145元。因此，原告陳儀昭之休
17 息日加班費，每日為2,997元【計算式： $\{145\text{元} \times (1 + 4/3)$
18 $\text{倍} \times 2\text{小時}\} + \{145\text{元} \times (1 + 5/3)\text{倍} \times 6\text{小時}\} = 2,997\text{元}$ 】。
19 而原告主張於任職期間，每月僅休息6日，每月其他另2天的
20 休息日必須上班，原告陳儀昭請求被告給付自111年3月16日
21 到職，至114年4月5日離職，期間每月2天休息日之加班費。
22 依此計算，原告陳儀昭每月有2天的休息日必須上班，則
23 自111年3月16日至114年4月5日，期間24個月又20天（約24.
24 67個月），必須上班之休息日合計共49天【計算式： $2\text{天} \times 2$
25 $4.67\text{個月} = 49\text{天}$ ，小數點以下四捨五入】。因此，原告陳儀
26 昭得請求休息日加班費為146,853元【計算式： $49\text{天} \times 2,997$
27 $\text{元} = 146,853\text{元}$ 】。

28 七、原告張書豪得請求國定假日出勤工資81,720元、原告陳儀昭
29 可請求於國定假日出勤的工資為44,194元：

30 (一)原告主張：

31 原告主張每年國定假日均遭被告要求出勤，依勞基法第39條

01 規定，應加倍發給工資。因114年以前，每年國定假日日數
02 均為12日，原告二人均遭要求加班，故以此回推五年，故原
03 告張書豪得請求以每年12日請求五年共60日之國定假日出勤
04 工資為12萬0878元【計算式： $[(50,600 \div 30) + (50,600 \div 240 \times$
05 $4 \div 3 \times 1.1667)] \times 12 \times 5 = (1,686.66 + 327.97) \times 12 \times 5 = 120,877.$
06 8 】；原告陳儀昭得請求以每年12日請求三年共36日之國定
07 假日出勤工資為5萬7914元【計算式： $[(40,405 \div 30) + (40,4$
08 $05 \div 240 \times 4 \div 3 \times 1.1667)] \times 12 \times 3 = (1,346.83 + 261.89) \times 12 \times 3 = 5$
09 $7,913.92$ 】。

10 (二)被告抗辯：

- 11 1、原告張書豪之平均月薪為38,500元，故張書豪可請求國定假
12 日出勤工資應加給未給之金額為78,997元：113年12月31日
13 前（即原告請求始期迄至113年12月31日）國定假日共4日
14 （109年）+12日×4年（110年至113年）=52日，故張書豪
15 可請求國定假日出勤工資應加給未給之金額為66,733元【計
16 算式： $(38,500 \text{元} \div 30) \times 52 = 66,733 \text{元}$ 】。114年1月1日後
17 （即開始實施原證八之公告迄至張書豪離職）國定假日有8
18 日，故張書豪可請求國定假日出勤工資應加給未給之金額為
19 12,264元【計算式： $[(38,500 \text{元} \div 30) + 38,500 \text{元} \div 240 \times 4 \div 3 \times$
20 $1.1667] \times 8 = 12,264 \text{元}$ 】。綜上，張書豪可請求國定假日出
21 勤工資應加給未給之金額為78,997元【計算式： $66,733 \text{元} +$
22 $12,264 \text{元} = 78,997 \text{元}$ 】。
- 23 2、原告陳儀昭之平均月薪為32,750元，且陳儀昭係111年3月16
24 日到職，故陳儀昭可請求國定假日出勤工資應加給未給之金
25 額僅為43,182元：113年12月31日前（即111年3月16日至113
26 年12月31日）國定假日有6日（111年）+12日×2（112至113
27 年）=30日，故陳儀昭可請求國定假日出勤工資應加給未給
28 之金額為32,750元【計算式： $(32,750 \text{元} \div 30) \times 30 = 32,750$
29 元 】。114年1月1日後（即開始實施原證八之公告迄至陳儀
30 昭離職）之國定假日共有8日，故陳儀昭可請求國定假日出
31 勤工資應加給未給之金額為10,432元【計算式： $[(32,750 \text{元}$

01 $\div 30) + 32,750 \text{元} \div 240 \times 4 \div 3 \times 1.1667] \times 8 = 10,432 \text{元}$ 】。綜上，
02 陳儀昭可請求國定假日出勤工資應加給未給之金額為43,182
03 元【計算式： $32,750 \text{元} + 10,432 \text{元} = 43,182 \text{元}$ 】。

04 (三)本院判斷：

05 1、勞動基準法第37條第1項規定：「內政部所定應放假之紀念
06 日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應
07 休假」。同法第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、
08 第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主
09 照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發
10 給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作
11 者，亦同」。

12 2、原告主張每年國定假日均遭被告要求出勤，被告未提出勞工
13 的出勤紀錄為反駁，應認為原告主張係屬真實。原告張書豪
14 之平均月薪約40,853元，換算日薪為1,362元；原告陳儀昭
15 平均月薪約34,903元，換算日薪為每日1,163元。又查114年
16 以前，每年國定假日合計均為12日，故原告張書豪得請求以
17 每年12日請求五年共60日之國定假日出勤工資，合計為81,7
18 20元【計算式： $60 \text{日} \times 1,362 \text{元} = 81,720 \text{元}$ 】。另原告陳儀昭
19 係111年3月16日到職，自111年3月16日至114年4月5日期間
20 之國定假日，共計有38日，故原告陳儀昭可請求於國定假日
21 出勤的工資為44,194元【計算式： $38 \text{日} \times 1,163 \text{元} = 44,194$
22 元】。

23 八、原告張書豪得請求補提繳280,321元、原告陳儀昭得請求補
24 提繳76,703元，至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人
25 專戶內：

26 (一)原告主張：

27 原告主張被告在職期間未依法提繳或足額提繳勞工退休金，
28 依勞工退休金條例第31條第1項規定，勞工之權益受有損
29 害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工
30 尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額
31 提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。原告二人之

01 現有薪資單平均工資分別為張書豪50,600元、陳儀昭40,405
02 元，提繳率為6%為計算，分別為張書豪（任職期間115個
03 月）：請求應再提繳349,140元【計算式： $50,600 \times 0.06 \times 115$
04 $= 349,140$ 】；陳儀昭（任職期間37個月）：請求應再提繳8
05 9,699元【計算式： $40,405 \times 0.06 \times 37 = 89,699.1$ 】；提繳至
06 原告二人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶內。

07 (二)被告抗辯：

08 應以被告主張的原告每月工資張書豪38,500元、陳儀昭32,7
09 50元計算提撥差額。分別為張書豪部分提撥265,650元【計
10 算式： $38,500 \text{元} \times 0.06 \times 115 = 265,650 \text{元}$ 】；陳儀昭部分提撥
11 72,705元【計算式： $32,750 \text{元} \times 0.06 \times 37 = 72,705 \text{元}$ 】。

12 (三)本院判斷：

- 13 1、勞工退休金條例第6條規定：「雇主應為適用本條例之勞
14 工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人
15 專戶。」第14條規定：「雇主應為第七條第一項規定之勞工
16 負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六」。
- 17 2、原告張書豪平均月薪約40,853元；另原告陳儀昭平均月薪約
18 34,903元。以月提繳率6%計算，被告應為原告張書豪每個月
19 提繳2,451元、為原告陳儀昭每個月提繳2,094元。原告張書
20 豪自104年9月24日起至114年4月5日止，任職期間計9年6個
21 月又11天（114.37個月）；原告陳儀昭自111年3月16日起至
22 114年4月5日止，期間計3年又19天（36.63個月），被告未
23 為原告二人提繳退休準備金。因此，原告二人得請求被告為
24 原告張書豪補提繳280,321元【計算式： $2,451 \text{元} \times 114.37 \text{個}$
25 $\text{月} = 280,321 \text{元}$ 】；及為原告陳儀昭補提繳76,703元【計算
26 式： $2,094 \text{元} \times 36.63 \text{個月} = 76,703 \text{元}$ 】，至原告二人於勞工
27 保險局設立之勞工退休金個人專戶內。

28 九、綜據上述，原告二人於離職前六個月平均工資，原告張書豪
29 平均月薪約40,853元、原告陳儀昭平均月薪約34,903元。而
30 兩造係於114年4月5日以勞動基準法第14條第1項第6款規定
31 終止勞動契約，原告依勞動基準法第16條、第24條第1項、

01 第2項、第30條第1項、第38條第4項、第39條、勞工退休金
02 條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求
03 被告應給付原告張書豪資遣費194,460元、特休未休工資54,
04 480元、休息日加班費365,446元、國定假日出勤工資81,720
05 元，合計696,106元，及自起訴狀繕本送達之翌日即114年10
06 月22日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息；並應
07 給付原告陳儀昭資遣費53,227元、特休未休工資27,912元、
08 休息日加班費146,853元、國定假日出勤工資44,194元，合
09 計272,186元，及自起訴狀繕本送達之翌日即114年10月22日
10 起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息；暨應為原告
11 張書豪補提繳280,321元、為原告陳儀昭補提繳76,703元，
12 至原告二人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶內，乃
13 於法有據，屬有理由，應予准許。惟原告逾上揭範圍之請
14 求，則屬無理由，不應准許，應予駁回之；原告逾上揭範圍
15 部分所為假執行之聲請，亦已失所附麗，應併予駁回。

16 十、未按，依勞動事件法第44條第1、2項規定：「法院就勞工之
17 給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前
18 項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存
19 而免為假執行。」因此，本件就原告之請求，經本院命被告
20 應給付的部分，應依職權宣告假執行；並同時宣告被告亦得
21 提供擔保而免為假執行。

22 十一、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述及其
23 他攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決
24 結果均無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

25 十二、據上論斷，本件原告之訴，為一部有理由、一部無理由，
26 依勞動事件法第15條、第44條第1、2項、民事訴訟法第79
27 條、第85條第1項前段，判決如主文。

28 中 華 民 國 115 年 3 月 9 日
29 勞 動 法 庭 法 官 呂 仲 玉

30 以上正本係照原本作成。

01 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。如
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 115 年 3 月 9 日

04 書記官 林恬安