

臺灣宜蘭地方法院民事簡易判決

114年度勞簡字第6號

原告 王秋萍
被告 凱許電子商務有限公司

法定代理人 詹宗穎

訴訟代理人 吳筱筠

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於中華民國114年12月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣（下同）12萬6,435元，及自114年4月22日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應提繳2萬893元至原告設於勞工保險局之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5分之4，餘由原告負擔。
- 五、本判決第1項得假執行。但被告以12萬6,435元為原告供擔保後，得免為假執行。
- 六、本判決第2項得假執行。但被告以2萬893元為原告供擔保後，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，但被告同意者、請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第1款至第3款、第2項、第256條分別定有明文。查本件原告起訴時原聲明：被告應給付原告19萬1,309元。嗣後於114年11月26日言詞辯論期日變更

為：(一)被告應給付原告15萬3,809元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)被告應給付2萬3,604元至原告勞工退休金個人專戶。核上開訴之變更未經被告異議，且係基於同一勞動契約法律關係所為追加利息請求以及減縮應受判決事項之聲明，合於上開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)其於111年11月起受僱於被告，至113年10月31日離職止，期間被告短付工資、短發國定假日及應放假日未休工資、短發特別休假未休工資共2萬6,064元，未發資遣費共3萬5,000元，短付延長工時工資共4萬5,465元；且被告未按其正確工資數額為其投保勞工保險、就業保險及全民健康保險，致其受有投保薪資差額1萬3,800元及短領失業給付3萬3,480元之損害。綜合上述，被告應給付原告共計15萬3,809元。

(二)又被告未按其正確工資數額為其提繳勞工退休金，自應給付2萬3,604元至其勞工退休金個人專戶。

(三)為此，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法、就業保險法及勞工退休金條例等規定提起本訴，聲明如前述，併陳明願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)有關短付工資、短發國定假日及應放假日未休工資、短發特別休假未休工資等數額合計應為4,910元，資遣費數額應為3萬2,047元，原告因短領失業給付所受之損害應為2萬4,300元。再者，原告主張被告短付延長工時工資部分，因原告係適用變形工時之勞工，故原告於全日班時，須將出勤時間扣除每日1小時之休息時間（下稱系爭休息時間）後，所餘超出10小時部分方有延長工時之問題，惟原告計算時均未扣除系爭休息時間，而逕以出勤時間超出10小時部分計算延長工時工資，並非正確，故原告此部分

主張並無理由，縱認不應扣除系爭休息時間，其數額亦應為4萬5,318元。

(二)另被告否認上述原告主張(二)所示事實，被告已依規定向勞工保險局申請分期提繳勞工退休金，原告主張之差額部分將於114年1月份之退休金提繳中補收，並無拖欠情事。

(三)另原告於111年11月起方受僱於被告，故原告須至113年11月1日始有到職滿2年之10日特別休假，然被告於113年10月31日離職，故原告前於113年10月發放之10日特別休假未休工資9,333元屬誤發，爰以此為抵銷抗辯。

(四)聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

(一)原告請求部分：

原告於111年11月起受僱於被告，至113年10月31日離職，期間被告或有短付工資、短發國定假日及應放假日未休工資、短發特別休假未休工資及原告應付資遣費而未付，及未按正確工資為原告投保勞工保險、就業保險及全民健康保險等事實，為兩造所不爭執，應堪採憑。惟被告除就上開給付之數額均有爭執外，亦以前詞就是否須補發延長工時工資及其數額等節有所爭執。又本件原告主張之各項給付計算上均彼此連動，而被告應給付之資遣費數額、原告因被告未按正確工資投保所受之損害數額、被告是否須補提勞工退休金及其數額等節，亦須以原告就延長工時工資部分之主張有無理由，及以原告每月受領工資總額之認定結果為礎，故本件之爭點，依序厥為：1.原告主張其工時計算不應扣除系爭休息時間，有無理由？2.原告每月應受領之正常工時工資、每月國定假日及應放假日未休工資、特別休假未休工資、每月延長工時工資、每月工資總額，數額各自為何？3.原告請求之各項給付，有無理由？分述如下：

1.原告主張其工時計算不應扣除系爭休息時間，為有理由：

(1)按出勤紀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而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。次按勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間。如勞工分段提供勞務，就各段提供勞務間之未實際提供勞務時間，是否應計入工作時間給付工資，應視勞工是否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，盱衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素，兼顧避免勞雇間犧牲他方利益以圖利自己，並考量該約定工資是否合乎一般社會之通念並具合理性，且有無悖於民法第148條所揭「權利濫用禁止原則」、「誠實信用原則」以定之（最高法院106年度台上字第2044號判決意旨參照）。再按學者參酌德國學說及我國實務見解，依勞工提出勞務高低程度，將工作時間區分為：(1)實際從事工作之時間，為勞動基準法第4章之工作時間。(2)備勤時間：雖然並未實際上提供勞務，惟由於合理地預期在該段時間內，有相當高的機率必須實際提供勞務，是以其未實際上提供勞務，乃屬例外。勞工必須處於相當高的注意程度，以備隨時提供勞務；例如客服人員、電話接線人員。鑑於其高度的注意義務與勞務提供的密度，與實際上提供勞務極相接近，應認定為工作時間。(3)待命時間：勞工雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務。且由於合理地可預期該段時間內，常態上無須實際提供勞務，故其實際上提供勞務係屬例外。在此，若為使勞工能隨時立即地提供勞務，則對其停留處所加以限制，似屬難免。此外，由於有相當高的機率，並無須勞工實際提供勞務，因此基本上並無必要限制其活動。例如值日/夜。由於在此勞工提供勞務的密度、身心健康的耗損顯較正常工作時間與備勤時

間為低，我國學說及實務見解多認為屬於工作時間。
(4)候傳時間：勞工在此期間內，實際上並未提供勞務，亦有極高機率無須實際提供勞務，實際上提供勞務則屬極度例外。勞工只須留下連絡方式，以備雇主要求、提供勞務。又由於從接受雇主提供勞務之請求、到實際提供勞務之間，容許一定的通勤時間，因此勞工縱然處於提供勞務的準備狀態，不僅其活動自由、而且其停留處所，大致上都未受到限制。例如醫護人員之oncall。因勞工身心健康並未因此受到相當的影響，此與休息時間，較為接近。因此除勞工另有實際上提供勞務之外，否定其為工作時間，雇主毋庸給付工資。(5)休息時間：勞工不僅被免除於提供勞務的義務，基本上亦無義務隨時準備提供勞務，非工作時間，雇主毋庸給付工資等語。亦即上開(1)(2)(3)之時間，被認定為勞動基準法第4章之工作時間，其餘(4)、(5)則非工作時間（臺灣高等法院104年度重勞上更(一)字第7號判決意旨參照）。本件原告主張其出勤紀錄均應納入工作時間計算，而不應扣除系爭休息時間，揆諸前述，即應由雇主即被告負舉證責任，倘被告無法舉證原告於系爭休息時間係處於行動及停留處所均未受限制之情形，則仍應認定系爭休息時間係經原告經被告同意而執行職務之工作時間，自無庸扣除。

(2)原告主張其值全日班時，由於工作場所為一人櫃位，因櫃位沒有人會被客人客訴或被百貨公司開罰，故其包含用餐時均無法離櫃，故於計算勞動基準法第4章工作時間時自不應扣除等語。被告雖未積極否認上揭原告主張等事實，然辯稱其均有載明系爭休息時間，系爭休息時間原告可以自由進出櫃位，且原告值勤之櫃位業績沒有很好，客人也不會一直出現，故允許原告於系爭休息時間得不在櫃位，並提出原告多日均回

報沒客人之通訊軟體LINE對話紀錄（見本院卷第257頁至第263頁）為證，故於計算勞動基準法第4章工作時間時自應扣除等語。惟觀諸被告所提上揭對話紀錄，每次原告回報無客人之時間未見一定規律，亦無法確定系爭休息時間究竟有無客人，除尚難憑此即認被告所辯等情屬實外，依前述說明，櫃位實際上有無客人，亦非認定系爭休息時間是否應自工作時間扣除之絕對因素，只要原告於系爭休息時間係處於行動及停留處所仍受一定限制，均應納入工作時間計算。又衡情百貨公司櫃位於營業時間內，原則上必處於幾乎隨時有人在櫃位提供服務之狀態，且亦不會對外標明個別勞工之休息時間及在該休息時間不提供服務等旨，而原告於值全日班時為一人櫃位，此為兩造所不爭執之事實，則原告勢必於當日之百貨公司營業時間內，以一人之力保持櫃位隨時有人服務之狀態，則必難以離開櫃位，或縱得短暫離開，其所得移動之處所亦必限縮在空間上較小之範圍，以待隨時返回櫃位提供服務，因此，應認原告於系爭休息時間其行動及停留處所均仍受一定限制，被告以上開舉證為辯，尚不足推翻前揭推定。從而，原告此部分之主張為有理由，於計算其工作時間時自不應扣除系爭休息時間。

2.原告每月應受領之正常工時工資、每月國定假日及應放假日未休工資、特別休假未休工資、每月延長工時工資、每月工資總額，數額各自計算如下：

(1)原告每月應受領之正常工時工資：

①按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條定有明文。次按工資，謂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，勞動基準法第2條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院111年度台上字第698號判決意旨參照）。

②經查，被告於任職期間所受之給付，扣除延長工時工資、國定假日未休工資及其他代墊款項等顯非正常工時工資後，除底薪外，尚有伙食津貼、全勤獎金、敬業獎金、業績獎金、指定商品獎金、追加獎金、個人銷售獎金、導單獎金及未達標鼓勵獎金等名目，此有被告任職期間之薪資發放明細表（見本院卷第107頁至第131頁）在卷可佐。則除底薪外，伙食津貼、全勤獎金及敬業獎金（此三者以下合稱各式津貼）均以固定數額發給，且均與被告服勞務直接相關，依前述說明均屬工資範疇。另業績獎金、個人銷售獎金、指定商品獎金、追加獎金、未達標鼓勵獎金、導單獎金部分（此部分獎金以下合稱各式獎金）部分，其中被告自陳業績獎金、個人銷售獎金係以個人業績及個別櫃位業績計算（見本院卷第481頁），自與勞工所服勞務有直接關聯，認屬工資範疇；另指定商品獎金、追加獎金、未達標鼓勵獎金部分、導單獎金，為原告任職於被告時所受給付，被告復未提出具體計算方式否認其工資性質，依前述規定，亦應認屬工資。因此，原告任職期間所受給付除底薪外，尚有各式津貼、各式獎金應納入如附表一所示之每月正常工時工資計算。

③又兩造對於原告每月已領數額部分均未爭執（除被告認113年度10月發放之9,333元特別休假未休工資，屬溢發外，惟此與此處之正常工時工資計算無

涉，見本院卷第405頁至第429頁），應堪憑採，此未爭執部分均列入如附表一所示之每月正常工時工資計算。惟原告尚主張被告有若干數額之工資短發，致其薪資發放明細表有誤等情事，則就原告有所爭執之部分，如何列入如附表一所示之每月正常工時工資計算，析述如下：

甲、原告主張初應聘時約定工資含底薪為2萬4,000元、伙食津貼2,000元、全勤獎金1,000元、職務加給1,000元及按業績計算之業績獎金，並提出與主管之通訊軟體LINE對話紀錄為證（見本院卷第333頁），惟111年11月至112年4月間被告均未發給職務加給1,000元，爰主張該6個月之工資計算均應納入該職務加給每月1,000元等語（見本院卷第405至409頁）。惟查，依兩造間勞動契約之內容，約定工資為每月2萬8,000元及以工資核定表為準，此有兩造間勞動契約在卷可證（見本院卷第65頁），嗣112年5月被告以原告表現良好，故於當月薪資發放明細表上調工資1,000元（見本院卷第411頁），及佐以被告任職期間各年月之薪資發放明細表尚含有具工資性及固定數額之各式津貼，及同具工資性惟數額不定之各式獎金以觀，原告初任職時兩造約定之工資應係「每月底薪及各式津貼共2萬8,000元，再加數額不定之各式獎金」，並於112年5月始改為「每月底薪及各式津貼共2萬9,000元，再加數額不定之各式獎金」，是以，原告111年11月至112年4月間之工資雖未包含該職務加給1,000元，然該等月份除去各式獎金之給付為每月底薪2萬4,000元加各式津貼每月4,000元，計每月為2萬8,000元，已符合上揭兩造之工資約定，並

01 無短少情事。再者，觀原告所提出上揭對話紀
02 錄，主管所述之工資除數額不定之獎金外，總
03 計亦為2萬8,000元，亦徵兩造於111年11月至1
04 12年4月間之工資約定確如上述認定無疑，僅
05 給付名稱有所不同而已。綜合上述，原告此部
06 分之主張被告漏發職務加給共6,000元，並無
07 理由。故本院於計算如附表一所示每月正常工
08 時工資時，毋庸將原告此處所指之職務加給共
09 6,000元納入。

10 乙、原告又主張113年4月及5月，被告均漏發敬業
11 獎金各1,000元等語（見本院卷第421頁至第42
12 3頁）。查兩造間於斯時之工資約定為「每月
13 底薪及各式津貼共2萬9,000元，再加數額不定
14 之各式獎金」，已如前述，惟觀該2個月之工
15 資去除各式獎金後，僅有底薪2萬5,000元、伙
16 食津貼2,000元、全勤獎金1,000元，共計2萬
17 8,000元，不足前述兩造之工資約定恰為1,000
18 元，是原告主張被告應發該2個月之敬業獎金
19 各1,000元而漏發之主張，應有理由。故本院
20 於計算如附表一每月正常工時工資時，應將原
21 告此處所指漏發敬業獎金共2,000元計入。

22 丙、原告復主張112年8月被告雖未公告獎金辦法，
23 惟其同事當時詢問主管，主管說應照上個月的
24 獎金辦法計算，或者應以當初說好的個人業績
25 抽成3%計算，為6,200元，惟被告卻未計入當
26 月工資亦未發給等語（見本院卷第228頁、2第
27 335頁、第413頁、第449頁、第480頁），並提
28 出計算式及112年5月之獎金辦法為據（見本院
29 卷第335頁、第349頁），此為被告所否認。然
30 查原告提出上述證據，均係以適用112年5月之
31 計算標準為基礎，迄至言詞辯論終結時，亦未

就112年8月之獎金計算應適用112年5月之標準等節，提出其他證據以實其說，尚不足使本院形成有利之心證。從而，原告此部分之主張，應屬無據，故本院於計算如附表一每月正常工時工資時，無庸將原告此處所指漏發獎金6,200元計入。

丁、原告原另主張113年10月之銷售獎金應為4,200元（見本院卷第429頁），嗣被告於114年12月24日自認當月之銷售獎金應為4,090元後，原告隨即表示無意見（見本院卷第480頁），應認係減縮其此部分主張至4,090元。又該月銷售獎金數額為4,090元等情，既為被告所自認，自可逕認為真。因此，於計算如附表一每月正常工時工資時，應將113年10月之銷售獎金計為4,090元。

④綜上，原告任職期間每月應受領之正常工時工資，即依前述計算方法為如附表一每月正常工時工資欄所示（計算式：每月底薪＋伙食津貼＋全勤獎金＋敬業獎金＋各式獎金）。

(2)每月國定假日及應放假日未休工資：

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管機關指定應放假日，均應休假；第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞動基準法第37條第1項及同法39條前段分別定有明文。另查111年11月26日、113年1月13日分別為憲法修正案公民複決投票日及總統副總統選舉投票日，且均經勞動部指定為應放假日，故該2日及國定假日依前述規定即應放假，如仍出勤，工資應加倍發給，先予敘明。

01 ②查兩造對原告任職期間中，原告於國定假日及應放
02 假日出勤之日數均未爭執，即如附表二每月國定假
03 日及應放假日出勤日數欄所示（見本院卷第405頁
04 至第429頁）。

05 ③原告主張其於111年11月26日、113年1月13日之2日
06 應放假日均出勤7小時，認該2日之前2小時應均以
07 平日每小時工資額乘以1.34，後5小時均以平日每
08 小時工資額乘以1.67計算（見本院卷第405頁、第4
09 19頁）等語。然查該2日均非原告於當週之休息
10 日，此有原告班表在卷可稽（見本院卷第207頁、
11 第217頁），因此該2日之未休工資，及其餘國定假
12 日之未休工資，均應以前述勞動基準法39條前段，
13 以1倍之每日正常工時工資計算。

14 ④因此，原告每月國定假日及應放假日未休工資之計
15 算結果，如附表二每月國定假日及應放假日出勤工
16 資欄所示（計算式：如附表一每日正常工時工資欄
17 所載數額×如附表二每月國定假日及應放假日出勤
18 日數）。

19 (3)特別休假未休工資：

20 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間
21 者，應依下列規定給予特別休假；勞工之特別休假，
22 因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工
23 資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至
24 次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休
25 之日數，雇主應發給工資，勞動基準法第38條第1項
26 前段及同法第38條第4項分別定有明文。又此處所謂
27 之工資，依勞動基準法第2條第2款之法意，應以每日
28 正常工時工資計算。查兩造對於薪資發放明細表所載
29 之特別休假未休日數及發放日均未予爭執，故逕以該
30 明細表所載內容為認定基礎，即113年1月結清6日特
31 別休假工資、113年2月結清3日特別休假未休工資、1

13年10月結清10日特別休假未休工資（見本院卷第419頁、第429頁），則113年1月應發放之特別休假未休工資為5,850元（如附表三，計算式：如附表一當月每日正常工時工資975元×6日）、113年2月應發放之特別休假未休工資為2,949元（如附表三，計算式：如附表一當月每日正常工時工資983元×3日），113年10月應發放之特別休假未休工資為1萬1,030元（如附表三，計算式：如附表一當月每日正常工時工資1103元×10日）。

(4)每月延長工時工資：

查原告原主張被告短發每月延長工時工資共4萬5,465元（見本院卷第445頁），嗣被告自認倘原告就前述系爭休息時間爭議為有理由，則同意短發每月延長工時工資為4萬5,318元（見本院卷第401至403頁、第446頁），原告旋表示同意該數額（見本院卷第446頁），應認原告係減縮此部分之主張至4萬5,318元。又原告認其工時計算不應扣除系爭休息時間之主張，既經本院認為有理由如前，則此處自應以兩造不爭執之4萬5,318元，認作被告短發之延長工時工資，又其每月之詳細數額，即以兩造同意之卷內加班費計算明細表為準（見本院卷第401頁至第403頁），計算如附表三每月延長工時工資欄。

(5)原告每月應受領工資總額數額計算如下：

綜前所述，原告每月受領工資總額，即為前述每月正常工時工資、每月國定假日及應放假日出勤工資、特別休假未休工資、每月延長工時工資之和，計算如附表三原告每月應受領工資總額。

3.原告請求之各項給付，有無理由？

(1)原告請求給付短付工資、短發國定假日及應放假日未休工資、短發特別休假未休工資共2萬6,064元部分：

①請求給付短付工資部分：

01 依前所述，被告每月應給付之正常工時工資如附表
02 一每月正常工時工資欄所示，實際已給付之數額依
03 兩造所不爭執之薪資發放明細表（見本院卷第405
04 頁至第429頁），兩者之差額即如附表一每月短發
05 正常工時工資欄所示，即為原告得請求被告給付之
06 數額，共計4,820元（如附表一每月短發正常工時
07 工資欄，計算式：1000元+1000元+2820元=4820
08 元）。

09 ②請求給付短發國定假日及應放假日未休工資部分：
10 依前所述，被告每月應給付之國定假日及應放假日
11 出勤工資如附表二每月國定假日及應放假日出勤工
12 資欄所示，實際已給付之數額依兩造所不爭執之薪
13 資發放明細表（見本院卷第405頁至第429頁），即
14 如附表二每月已發給國定假日及應放假日出勤工資
15 欄所示，則兩者之差額即為原告得請求被告給付之
16 數額，共計5,721元（如附表二每月未足額發給國
17 定假日及應放假日出勤工資額欄，計算式：124元+
18 2420元+912元+222元+556元+307元+34元+248元+39
19 9元+146元+95元+88元+170元=5721元）。

20 ③請求給付短發特別休假未休工資部分：
21 依前所述，被告於113年1月、113年2月、113年10
22 月應發放之特別休假未休工資分別為5,850元、2,9
23 49元、1萬1,030元，然依該2個月之薪資發放明細
24 表所示（見本院卷第419頁、第429頁），實際發給
25 數額分別為5,600元、2,800元、9,333元，則兩者
26 之差額即為原告得請求被告給付之數額，共計2,09
27 6元（計算式：【5850元-5600元】+【2949元-2800
28 元】+【11030元-9333元】=2,096元）。

29 ④綜上所述，原告請求給付短付工資、短發國定假日
30 及應放假日未休工資、短發特別休假未休工資部
31 分，於1萬2,637元（計算式：4820元+5721元+2096

元=12637元)範圍內為有理由，逾此部分，則無理由。

(2)原告請求給付資遣費共3萬5,000元部分：

①按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定；平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法第2條第4款前段分別定有明文。

②查原告為適用勞工退休金條例之勞工，自111年11月起受僱於被告，至113年10月31日離職止，年資為2年，被告並應依此發放資遣費等節，為兩造所不爭執之事實。又原告以如附表三每月應受領工資總額所示數額計算，於113年10月31日前6個月之平均工資為3萬5,930元（計算式：【35305元+33857元+33887元+32169元+33446元+46913元】÷6月=35930元，四捨五入至整數位）。依此，原告得請求之資遣費為3萬5,930元（計算式：35930元×2年×0.5=35930元），故原告請求給付資遣費3萬5,000元，為有理由。

(3)原告請求給付短付延長工時工資共4萬5,465元部分：

①按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上，勞動基準法第24條第

01 1項第1款、第2款分別定有明文。

02 ②本件原告主張系爭休息時間不應扣除，而應納入工
03 作時間以計算延長工時工資之主張為有理由，已如
04 前述，又兩造均同意原告此部分之主張為有理由
05 時，則逕認定此處之數額為4萬5,318元（見本院卷
06 第446頁），故本院即得以之為裁判之基礎，是原
07 告此部分之請求，於4萬5,318元範圍內為有理由，
08 逾此部分，則無理由。

09 (4)原告請求投保薪資差額1萬3,800元部分：

10 按雇主依勞工保險條例、就業保險法及全民健康保險
11 法為勞工投保之保險，均為社會保險性質，其保費並
12 非勞工個人財富之積累，故倘雇主未按投保薪資覈實
13 投保，亦必待保險事故發生，且勞工因此所得受領之
14 保險給付有所減少時，方能謂有所損害，而此損害，
15 與雇主因此短付之保險費利益，並無關聯。原告以被
16 告均未按其正確工資投保勞工保險、就業保險、全民
17 健康保險等語，請求其投保薪資差額，假使原告所述
18 為真，依前述說明，原告亦僅得請求其因此所減少的
19 保險給付數額（如後述原告請求短領失業給付之損
20 害），尚無從逕向被告請求應投保薪資與實際投保薪
21 資之差額或保險費之支出，因此，原告此部分之請
22 求，顯無理由。

23 (5)原告請求短領失業給付之損害3萬3,480元部分：

24 ①按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起
25 前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長
26 發給6個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年
27 滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明
28 者，最長發給9個月；被保險人非自願離職退保
29 後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有
30 受其扶養之眷屬者，每1人按申請人離職辦理本保
31 險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之10

01 加給給付或津貼；投保單位違反本法規定，自事實
02 發生之日起，其溢領之給付金額，經保險人通知限
03 期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追
04 繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投
05 保單位賠償之。就業保險法第16條第1項、第19條
06 之1第1項前段、第38條第3項分別定有明文。

07 ②查被告為原告於113年5月至同年10月之投保薪資為
08 2萬8,800元，至113年10月因原告離職退保，每月
09 得受領失業給付為1萬7,280元，及原告因離職退保
10 時已年滿45歲，故最長可受領9個月失業給付等
11 情，有勞動部勞工保險局函文在卷可查（見本院卷
12 第463頁至第464頁），亦為被告所不爭執（見本院
13 卷第489頁），堪信為真。又原告113年5月至同年1
14 0月間之每月應受領工資總額，如附表三每月應受
15 領工資總額所示，已如前述，依序分別為3萬5,305
16 元、3萬3,857元、3萬3,887元、3萬2,169元、3萬
17 3,446元、4萬6,913元，故依113年投保薪資分級
18 表，依序分別應適用3萬6,300元、3萬4,800元、3
19 萬4,800元、3萬3,300元、3萬4,800元、4萬5,800
20 元之級距，故原告於113年10月離職退保時，其當
21 月起前6個月平均月投保薪資應為3萬6,633元（計
22 算式：【36300元+34800元+34800元+33300元+3480
23 0元+45800元】÷6個月=36633元，四捨五入至整數
24 位），故其每月得受領之失業給付為2萬1,980元
25 （計算式：36633元×60%=21980元，四捨五入至整
26 數位），與其實際能受領之1萬7,280元，每月相差
27 4,700元（計算式：21980元-17280元=4700元），
28 故其所受損害為4萬2,300元（計算式：4700元×9個
29 月=42300元）。因此，原告請求短領失業給付之損
30 害3萬3,480元部分，為有理由。

31 (6)原告主張被告應給付2萬3,604元至其勞工退休金個人

專戶部分：

①按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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%，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第2項規定參照。又雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅，勞工退休金條例第31條亦定有明文。

②原告自111年11月起受僱於被告，至113年10月31日離職，期間受僱於被告並適用勞退新制，揆之前揭規定，被告當應為原告按月提繳勞工退休金至其勞退金專戶。經查，原告每月應受領工資總額如附表三每月應受領工資總額欄所示，前已述及，被告自應依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，提繳如附表三應提繳之勞工退休金欄所示之金額原告之勞工退休金專戶（計算式：依同表每月應受領工資總額欄所載工資額，分別適用當年度投保級距後，乘以6%）。然被告僅提繳如附表三實際提繳之勞工退休金欄之金額，此有勞工退休金個人專戶明細表可憑（見本院卷第485頁），數額顯有不足，致原告受有損害，則依前述規定，被告自應補提繳不足額共2萬893元（計算式：如附表三提繳勞工退休金不足部分之總和342元+750元+1524元+864元+432元+432元+636元+1128元+498元+0元+90元+90元+90元+0元+498元+498元+0元+769元+1998元+1908元+1908元+1818元+1908元+2712元=20893元）。從而原告請求被告應給

01 付2萬3,604元至其勞工退休金個人專戶部分，其中
02 2萬893元部分，應屬有據，逾此部分，則無理由。

03 (7)綜上，原告請求被告給付12萬6,435元（計算式：126
04 37元+35000元+45318元+33480元=126435元）部分，
05 及原告請求被告提繳2萬893元至原告設於勞工保險局
06 之勞工退休金個人專戶部分，均屬有據，均應准許，
07 逾上述部分之請求，則無理由，均應駁回。

08 (二)被告抵銷抗辯部分：

- 09 1.被告另以前詞，認其於113年10月發予原告之10日特別
10 休假未休工資共9,333元係誤發，故資以為抵銷抗辯等
11 語。
- 12 2.惟按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間
13 者，應依下列規定給予特別休假；勞工之特別休假，因
14 年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。
15 但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年
16 度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，
17 雇主應發給工資，勞動基準法第38條第1項前段及同法
18 第38條第4項分別定有明文。次按以日、星期、月或年
19 定期間者，以期間末日之終止，為期間之終止，民法第
20 121條第1項定有明文。
- 21 3.查原告任職期間為111年11月起至113年10月31日離職
22 止，此為兩造所不爭執，則原告任職滿2年之期間計
23 算，依前述說明，自應以111年11月起算至2年期間之末
24 日即113年10月31日，為期間之終止，而原告於113年10
25 月31日當日既仍有在職之事實，自合於任職滿2年之要
26 件，而得依前述勞動基準法第38條第1項取得10日特別
27 休假之權利，旋因契約終止，而依同法第38條第4項取
28 得請求給付未休該10日特別休假未休工資之權利，是被
29 告抗辯須至113年11月1日原告方能請求給付10日特別休
30 假未休工資，故先前乃屬誤發，所為之抵銷抗辯，非屬
31 有據，況原告於該日得請求之10日特別休假未休工資為

1萬1,030元，被告尚有短發情事，已如前述，益徵被告
此處所為之抵銷抗辯顯屬無據，不應憑採。

四、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付
時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；
其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲
延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利
率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，
亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第
2項、第233條第1項前段、第203條定有明文。從而，原告
依勞動契約及上述法律規定等法律關係，請求給付12萬6,
435元部分，併請求自起訴狀繕本送達翌日即114年4月22
日（見本院卷第45頁）起至清償日止，按年息5%計算之法
定遲延利息，自應准許。

五、綜上所述，原告依勞動契約及上述法律規定之法律關係，
請求被告給付12萬6,435元，及自114年4月22日起至清償
日止，按週年利率5%計算之利息，及提繳2萬893元至原告
設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，均有理由，應予
准許。逾此部分，為無理由，應予駁回。

六、本件就原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴
之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，本於職權宣
告假執行，並依同法第44條第2項之規定，依職權宣告被
告如預供擔保，得免為假執行。原告敗訴部分既經駁回，
該部分假執行之聲明自失其依據，應予駁回。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 1 月 14 日
勞 動 法 庭 法 官 蔡仁昭

正本係照原本作成。

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。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 1 月 14 日

02 附表一：每月正常工時工資及短發部分（以下計算均四捨五入至
03 整數位）
04

編號	年/月	底薪	伙食津貼	全勤獎金	敬業獎金	各式獎金	每月正常工時工資 (計算式：左欄之總和)	每日正常工時工資 (計算式：每月正常工時工資 ÷ 30 日)	每月已領正常工時工資	每月短發正常工時工資 (計算式：每月正常工時工資欄－每月已領正常工時工資)
1	111/11	24,000	2,000	1,000	1,000	2,728	30,728	1,024	30,728	0
2	111/12	24,000	2,000	1,000	1,000	8,630	36,630	1,221	36,630	0
3	112/01	24,000	2,000	1,000	1,000	13,516	41,516	1,384	41,516	0
4	112/02	24,000	2,000	1,000	1,000	5,841	33,841	1,128	33,841	0
5	112/03	24,000	2,000	1,000	1,000	3,713	31,713	1,057	31,713	0
6	112/04	24,000	2,000	0	1,000	3,343	30,343	1,011	30,343	0
7	112/05	25,000	2,000	1,000	1,000	7,438	36,438	1,215	36,438	0
8	112/06	25,000	2,000	1,000	1,000	15,658	44,658	1,489	44,658	0
9	112/07	25,000	2,000	1,000	1,000	8,195	37,195	1,240	37,195	0
10	112/08	25,000	2,000	1,000	1,000	0	29,000	967	29,000	0
11	112/09	25,000	2,000	1,000	1,000	0	29,000	967	29,000	0
12	112/10	25,000	2,000	1,000	1,000	0	29,000	967	29,000	0
13	112/11	25,000	2,000	1,000	1,000	1,585	30,585	1,020	30,585	0
14	112/12	25,000	2,000	1,000	1,000	750	29,750	992	29,750	0

(續上頁)

01

15	113/01	25,000	2,000	1,000	1,000	250	29,250	975	29,250	0
16	113/02	25,000	2,000	1,000	1,000	500	29,500	983	29,500	0
17	113/03	25,000	2,000	1,000	1,000	500	29,500	983	29,500	0
18	113/04	25,000	2,000	1,000	1,000	4,990	33,990	1,133	32,990	1,000
19	113/05	25,000	2,000	1,000	1,000	3,360	32,360	1,079	31,360	1,000
20	113/06	25,000	2,000	1,000	1,000	1,840	30,840	1,028	30,840	0
21	113/07	25,000	2,000	1,000	1,000	3,460	32,460	1,082	32,460	0
22	113/08	25,000	2,000	1,000	1,000	1,550	30,550	1,018	30,550	0
23	113/09	25,000	2,000	1,000	1,000	1,630	30,630	1,021	30,630	0
24	113/10	25,000	2,000	1,000	1,000	4,090	33,090	1,103	30,270	2,820

02

附表二：每月國定假日及應放假日出勤工資及短發部分

03

編號	年/月	每月國定假日及應放假日出勤日數	每月國定假日及應放假日出勤工資 (計算式： 如附表一每日正常工時工資欄所載數額×左欄出勤日數)	每月已發給國定假日及應放假日出勤工資	每月未足額發給國定假日及應放假日出勤工資額(計算式：左欄每月國定假日及應放假日出勤工資－左欄每月已發給國定假日及應放假日出勤工資)
1	111/11	1日(含應放假日1日)	1,024	900	124

(續上頁)

01

2	112/01	5日	6,920	4,500	2,420
3	112/02	4日	4,512	3,600	912
4	112/04	2日	2,022	1,800	222
5	112/06	1日	1,489	933	556
6	112/09	1日	1,240	933	307
7	112/10	1日	967	933	34
8	113/01	2日(含應放 假日1日)	1,950	2,122 (含國定假 日出勤933元 +應放假日 出勤1,189 元)	足額發給
9	113/02	5日	4,915	4,667	248
10	113/04	2日	2,266	1,867	399
11	113/05	1日	1,079	933	146
12	113/06	1日	1,028	933	95
13	113/09	1日	1,021	933	88
14	113/10	1日	1,103	933	170

02 附表三：每月應受領工資總額(含國定假日及應放假日出勤工資
03 及延長工時工資)
04

編號	年/月	每月正 常工時 工資 (如附 表一之 計算)	每月國 定假日 及應放 假日出 勤工資 (如附	特別休 假未休 工資	每月延 長工時 工資 (如卷 內加班 費計算	每月應 受領工 資總額 (計算 式：左	應提繳 之勞工 退休金 (計算 式：左 欄之每	實際提 繳之勞 工退休 金(見 本院卷	提繳勞 工退休 金不足 部分 (計算 式：左
----	-----	---------------------------------------	--	------------------	---------------------------------------	---------------------------------	--	---------------------------------	---------------------------------------

(續上頁)

01

			表二之 計算)		明 細 表，見 本院卷 第401至 403頁)	欄之總 和)	月應受 領工資 總額適 用當年 度投保 級距後× 6%)	第485頁)	欄應提 繳之勞 工退休 金-實際 提繳之 勞工退 休金)
1	111/11	30,728	1,024	0	1,544	33,296	1,998	1,656	342
2	111/12	36,630	0	0	2,147	38,777	2,406	1,656	750
3	112/01	41,516	6,920	0	2,375	50,811	3,180	1,656	1,524
4	112/02	33,841	4,512	0	2,023	40,376	2,520	1,656	864
5	112/03	31,713	0	0	2,124	33,837	2,088	1,656	432
6	112/04	30,343	2,022	0	1,355	33,720	2,088	1,656	432
7	112/05	36,438	0	0	1,322	37,760	2,292	1,656	636
8	112/06	44,658	1,489	0	2,991	49,138	3,036	1,908	1,128
9	112/07	37,195	0	0	2,491	39,686	2,406	1,908	498
10	112/08	29,000	0	0	1,781	30,781	1,908	1,908	0
11	112/09	29,000	1,240	0	1,700	31,940	1,998	1,908	90
12	112/10	29,000	967	0	1,942	31,909	1,998	1,908	90
13	112/11	30,585	0	0	1,660	32,245	1,998	1,908	90
14	112/12	29,750	0	0	1,909	31,659	1,908	1,908	0
15	113/01	29,250	1,950	5,850	1,795	38,845	2,406	1,908	498
16	113/02	29,500	4,915	2,949	1,894	39,258	2,406	1,908	498
17	113/03	29,500	0	0	1,894	31,394	1,908	1,908	0
18	113/04	33,990	2,266	0	1,985	38,241	2,406	1,637	769

(續上頁)

01

19	113/05	32,360	1,079	0	1,866	35,305	2,178	180	1,998
20	113/06	30,840	1,028	0	1,989	33,857	2,088	180	1,908
21	113/07	32,460	0	0	1,427	33,887	2,088	180	1,908
22	113/08	30,550	0	0	1,619	32,169	1,998	180	1,818
23	113/09	30,630	1,021	0	1,795	33,446	2,088	180	1,908
24	113/10	33,090	1,103	11,030	1,690	46,913	2,892	180	2,712