

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞小字第74號

原告 鄭安利
被告 伊特妮有限公司

法定代理人 OSES ELIANA DEBORA

訴訟代理人 SHMARIAHU NADAV

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年11月23日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣70,677元。

被告應提繳新臺幣1,703元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退
休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元由被告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣70,677元、
1,703元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
條第1項第3款定有明文。原告起訴時原請求被告給付新臺幣
(下同)94,876元(含積欠工資44,610元、國定假日出勤加班
費12,000元、生育給付短少損失4,666元、育嬰津貼短少損
失33,600元；見勞小專調卷第13、15頁)；嗣於民國111年7
月20日審理時變更聲明，請求被告給付97,011元(積欠工
資、國定假日出勤加班費分別變更為43,745元、15,000元，
其餘金額不變；見本院卷第24頁)，合於前揭規定，應予准
許。

二、原告主張：

01 (一)原告自109年9月29日起受僱於被告，擔任產品櫃台銷售員，
02 約定每月薪資45,000元，惟自110年6月1日起，於原告懷孕
03 生產前夕（110年6月17日分娩），被告未與原告協商，即任
04 意將原告每月薪資調降為31,800元，違反勞動基準法（下稱
05 勞基法）第51條之規定，且原告於國定假日出勤，被告亦未
06 給付加班費，又因被告調降原告勞保投保薪資，致原告受有
07 生育給付、育嬰津貼短少及勞工退休金（下稱勞退金）差額
08 之損害，分述如下：

09 ①積欠工資43,745元：110年6月至110年8月11日被告應給付原
10 告工資106,500元，惟被告6月至8月僅分別給付1,067元、3
11 3,068元及28,620元，尚應給付差額43,745元。

12 ②國定假日出勤工資15,000元：原告分別於109年10月1日（中
13 秋節）、10月9日（國慶日補假）、10月10日（國慶日）、1
14 10年1月1日（元旦）、2月11日（除夕）、2月12日（農曆初
15 一）、2月16日（農曆初五補假）、3月1日（和平紀念日補
16 假）、4月3日及4月4日（清明節、兒童節）出勤，被告未給
17 付加班費，被告應給付原告國定假日出勤加班費15,000元
18 （1,500元×10天＝15,000元）。

19 ③生育給付短少損失4,666元：原告薪資為45,000元，被告應
20 依投保級距45,800元為原告投保勞保，原告本得依投保薪資
21 45,800元申請生育給付91,600元（45,800元×2個月＝91,600
22 元），惟被告任意調降投保薪資，致勞保局僅給付86,934
23 元，故被告應賠償原告生育給付短少損害4,666元（91,600元
24 －86,934元＝4,666元）。

25 ④育嬰津貼短少損失33,600元：原告於產假後留職停薪，於育
26 嬰留職停薪期間，可請領育嬰留職停薪津貼，惟被告任意調
27 降投保薪資，致原告無法依平均月投保薪資45,800元申請育
28 嬰留職停薪津貼，故被告應賠償育嬰津貼短少損害33,600元
29 【（45,800元－31,800元）×80％＝33,600元】。

30 ⑤提撥勞退金2,520元：被告於110年6月將原告薪資調降為31,
31 800元，被告應依月提繳工資級距45,800元補提繳110年6月

01 至8月共計2,520元【 $(45,800\text{元}-31,800\text{元})\times 6\%\times 3\text{個月}=2,5$
02 20元】至原告於勞保局之勞退金專戶。

03 (二)聲明：(1)被告應給付原告97,011元。(2)被告應提撥2,520元
04 至原告於勞動部勞工保險局之勞退金個人專戶。

05 三、被告則以：原告面試時，被告即告知勞動條件會有變動，且
06 被告公司更動原告薪資時，亦有請教高雄市政府勞工局訪視
07 員戴婷君，而除原告以外，其餘員工均同意更動薪資，因原
08 告懷孕，被告欲將原告調整為辦公室之工作，仍為原告所拒
09 絕；國定假日出勤加班費部分，被告均已給付；另生育給付
10 及育嬰津貼等，應係由勞保局支付予原告，原告不得向被告
11 請求等語。並聲明：原告之訴駁回。

12 四、本院之判斷：

13 (一)原告主張其自109年9月29日起受僱於被告，擔任產品櫃台銷
14 售員，約定每月薪資45,000元，自110年6月1日起，被告未
15 經原告同意，即將原告薪資調降為31,800元，嗣原告於110
16 年6月17日分娩等情，為被告所不爭執，並有員工合約、勞
17 保局110年11月3日保普核字第110078062405號函可按（見本
18 院卷第24頁、第41至45頁、勞小專調卷第67頁），自堪信為
19 真實。

20 (二)原告請求被告給付前開款項，有無理由，分述如下：

21 ①積欠工資：

22 (1)按「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」、
23 「勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：三、工資之議
24 定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項。」，
25 勞基法第21條第1項、勞基法施行細則第7條第3款分別定有
26 明文。蓋工資為勞工及其家屬維持生活之重要來源，工資之
27 調降須由勞雇雙方互為合意，始為合法。次按「勞工因普通
28 傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範
29 圍內請普通傷病假：一、未住院者，一年內合計不得超過30
30 日。經醫師診斷…懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期
31 間，併入住院傷病假計算。普通傷病假一年內未超過30日部

01 分，工資折半發給…。」勞工請假規則第4條第1項第1款、
02 第2項、第3項前段分別定有明文。另按「勞工每七日中應有
03 二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日」、「第36
04 條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之
05 特別休假，工資應由雇主照給。」勞基法第36條第1項、第3
06 9條前段規定甚明。再按「女工分娩前後，應停止工作，給
07 予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予
08 產假四星期。前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工
09 作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。」勞基法第50條
10 亦有明定。

11 (2)本件被告未經原告同意，逕將原告每月薪資45,000元調降為
12 31,800元，兩造簽訂之員工合約，亦未有關於工資調整之相
13 關約定（見本院卷第41至45頁），是兩造既未達成調整薪資
14 之合意，被告自應依勞動契約之約定，按月給付薪資45,000
15 元予原告。

16 (3)原告請求被告給付110年6月1日至8月11日之薪資106,500元
17 （45,000元+45,000元+16,500元=106,500元）。查原告
18 於110年6月17日分娩，其請產假時，已受僱被告逾六個月，
19 被告於原告產假八週期間，應給付全薪。原告於110年4月19
20 日至同年6月1日請安胎假計30天，此為兩造所不爭執（見本
21 院卷第138頁），原告於110年6月10日至16日再請安胎假，
22 因其前請安胎假已滿30日，原告自不得請求被告給付110年6
23 月10日至16日之工資。又勞工每7日應有1日例假、1日為休
24 息日，被告亦不爭執原告每月有8天之休假（見本院卷第139
25 頁），依前揭規定，工資應由雇主照給。則就原告110年6月
26 份之薪資，其於110年6月1日請安胎假，被告應發給折半工
27 資750元（45,000元÷30日=1,500元，1,500元×1/2=750
28 元），110年6月之8天休假工資12,000元（1,500元×8日=1
29 2,000元）及14天產假工資21,000元（1,500元×14日=21,00
30 0元），原告於110年6月份可請求之薪資為33,750元，加計1
31 10年7月份薪資45,000元及8月1日至11日產假薪資16,500

元，被告應給付原告95,250元（33,700元+45,000元+16,500元=95,250元），扣除被告已給付原告62,755元（1,067元+33,068元+28,620元=62,755元）及110年6、7月之勞健保費各1,225元，被告應再給付原告30,045元（95,250元-62,755元-1,225元-1,225元=30,045元）。

②國定例假日出勤加班費：

按「第36條所定之例假、休息日、第27條所定之休假及第38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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」勞基法第39條定有明文。又勞基法第39條所謂加倍發給，係指休假日當日工資照給外，再加發1日工資而言。原告主張其分別於109年10月1日（中秋節）、10月9日（國慶日補假）、10月10日（週六、國慶日）、110年1月1日（元旦）、2月11日（除夕）、2月12日（農曆初一）、2月16日（農曆初五）、3月1日（和平紀念日補假）、4月3日及4月4日（清明節、兒童節）出勤，被告應給付上開國定假日出勤加班費15,000元（1,500元×10天=15,000元）。被告不爭執原告於前揭期日出勤，惟辯稱國定假日加班費均已支付，並提出原告工資表1份為證（見本院卷第53、54頁）。查109年10月1日、10月10日各為中秋節、國慶日，因慶日適逢週六，故於10月9日週五補假，依勞基法第37條暨同法施行細則第23條所定應放假之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其工作日對調，調移後之原休假日已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍工資問題（勞工委員（87）台勞動二字第005056號函釋）。原告係採排班休假制度，即已同意就放假日與工作日互為調整對調，則10月10日週六經排班後已成為工作日，自不得再行請求發給加倍工資，被告於109年10月已給付國定假日2日之加班費3,000元（見本院卷第53頁），並無短少。原告於110年1月1日元旦出勤，被告應加倍給付1日工資1,500元，被告已給付2,625元（見本院卷第5

4頁），並無短少。110年2月份，被告已給付國定假日加班費8,629元，原告就此部分已不爭執（見本院卷第54、84頁）。110年3月1日為和平紀念日補假，被告應給付原告國定假日出勤工資1,500元。110年4月有民族掃墓節、兒童節各1日，被告應給付原告於上開國定假日出勤工資共3,000元，被告於7月補發2,134元，短少866元（見本院卷第54、84頁）。以上被告應給付原告國定假日出勤工資共計2,366元（1,500元+866元=2,366元）。

③生育給付短少損失：

按「被保險人在保險有效期間懷孕，且符合本條例第31條第1項第1款或第2款規定之參加保險日數，於保險效力停止後1年內，因同一懷孕事故而分娩或早產者，得請領生育給付。」、「被保險人合於左列情形之一者，得請領生育給付：一、參加保險滿二百八十日後分娩者。」、「生育給付標準，依下列各款辦理：二、被保險人分娩或早產者，除給與分娩費外，並按其平均月投保薪資一次給與生育補助費60日。投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。」勞工保險條例第20條第2項、第31條第1項第1款、第32條第1項第2款及第72條第3項定有明文。查原告在勞工保險有效期間懷孕，且符合參加保險滿280日後分娩之要件，此有原告之投保資料查詢可按（置於勞小專調卷證物袋內），原告工資為45,000元，其月投保薪資應為45,800元，得按此一次請領60日之生育給付91,600元（45,800元÷30日×60日=91,600元，元以下均四捨五入），被告未經原告同意，自110年6月起逕行調降原告薪資及月投保薪資為31,800元，致勞保局僅核發生育給付86,934元（見本院卷第39頁），原告因此所生4,666元差額（91,600元－86,934元=4,666元）之損失，依勞工保險條例第72條第3項，自應由被告賠償。原告請求被告給付生育給付差額

01 損失4,666元，應屬有理。

02 ④育嬰津貼短少損失：

03 按「受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育
04 嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。育嬰留
05 職停薪津貼之發放，另以法律定之。」、「本保險各種保險
06 給付之請領條件如下：四、育嬰留職停薪津貼：被保險人之
07 保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等
08 法之規定，辦理育嬰留職停薪。」、「育嬰留職停薪津貼，
09 以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資
10 百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給
11 津貼，每一子女合計最長發給六個月。」性別工作平等法第
12 16條第1項前段、第4項、就業保險法第11條第1項第4款、第
13 19條之2第1項分別定有明文。又「本補助由勞保局按育嬰津
14 貼所依據之平均月投保薪資百分之二十計算後，與育嬰津貼
15 合併發給。」育嬰留職停薪薪資補助要點第五點亦有明文規
16 定。次按「投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報
17 少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保
18 險費金額，處四倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知
19 限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢
20 領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償
21 之。」、「受僱者或求職者因第7條至第11條或第21條之情
22 事，受有損害者，雇主應負賠償責任。」分別為就業保險法
23 第38條第3項、性別工作平等法第26條所明定。查原告自110
24 年8月28日起至111年3月11日育嬰留職停薪，並申請育嬰留
25 職停薪津貼及薪資補助，經勞保局核定每月留職停薪津貼、
26 薪資補助各為23,280元、7,760元，合計31,040元，此有勞
27 保局110年11月3日保普核字第110078062405號函可按（見勞
28 專調卷第67頁），惟原告月投保薪資級距應為45,800元，依
29 照上開規定，原告每月得領取育嬰留職停薪津貼、薪資補助
30 應各為27,480元（ $45,800 \times 60\% = 27,480$ 元）、9,160元（ $45,800 \times 20\% = 9,160$ 元），合計36,640元，每月短少5,600元（36,

640－31,040元＝5,600元），6個月為33,600元，原告依上開規定請求被告賠償其差額損失33,600元，為有理由。

⑤提撥勞退金：

按雇主應為適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）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百分之六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條規定，雇主未依該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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工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提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。查被告每月應依月提繳工資45,800元之級距提撥6%即2,748元至原告於勞保局之勞退金個人專戶，惟被告110年6、7月僅各提撥1,908元（見勞專調卷第43頁），各短少840元。原告於產假後即留職停薪（見本院卷第24頁），原告請產假至110年8月11日，加計8天休假，被告應給付19天工資，應提繳之退休金為1,740元（ $45,800\text{元} \times 6\% \times 19/30 = 1,740\text{元}$ ），被告提繳1,717元，短少23元，是原告請求被告應提撥1,703元（ $840\text{元} + 840\text{元} + 23\text{元} = 1,703\text{元}$ ）至勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，應屬有據，逾此範圍之請求，即非有理。

五、綜上所述，原告請求被告給付70,677元（ $30,045\text{元} + 2,366\text{元} + 4,666\text{元} + 33,600\text{元} = 70,677\text{元}$ ），及提繳1,703元至原告於勞保局之勞退金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此

01 範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本判決第1、2項係法
02 院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第
03 44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規
04 定，宣告被告得預供擔保免為假執行。另本件係適用小額訴
05 訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項規定，併確定訴訟
06 費用額為1,000元，應由被告負擔。

07 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

08 中 華 民 國 111 年 12 月 7 日
09 勞動法庭 法 官 鍾淑慧

10 以上正本係照原本作成。

11 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，並
12 須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原
13 判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之
14 人數附繕本）。

15 民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法
16 令為理由，不得為之。

17 中 華 民 國 111 年 12 月 7 日
18 書記官 蔡蓓雅