

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第100號

原告 邱偉涵
翁菱鄉
黃千育
呂瑜庭

陳貞卉
林永玉

上六人共同

訴訟代理人 陳忠勝律師(法扶律師)

被告 騎士堡國際事業股份有限公司

法定代理人 蔡政雄

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年10月19日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應各給付原告如附表四「總計」欄所示之金額，及均自民國
一一二年九月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應各提繳如附表四編號1、3、5、6「應提撥勞工退休金」欄
所示之金額至原告戊○○、乙○○、甲○○、丁○○分別設於勞
動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一、二項得假執行，但被告如分別以附表四「總計」
欄、「應提撥勞工退休金」欄所示金額為原告預供擔保，得免為
假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、本件被告經合法通知未於最後言詞辯論期日到場，核無民事

01 訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造
02 辯論而為判決。

03 二、原告起訴主張：原告戊○○、己○○、丙○○、甲○○、乙
04 ○○○、丁○○任職於被告公司，到職日均如附表一所示，被
05 告公司以財務虧損及業務緊縮為由，於民國111年10月31日
06 向原告等人終止勞動契約，惟仍積欠原告等如附表一所示之
07 各項金額未給付。原告等雖於111年11月7日至高雄市政府勞
08 工局（下稱勞工局）進行勞資爭議調解，惟被告並未到場，
09 致無法進行調解。為此，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法
10 （下簡稱勞基法）第11條、第16條、第17條、第22條第2
11 項、第23條第1項、第24條、第38條、勞工退休金條例（下
12 簡稱勞退條例）第12條、第31條、民法第486條之規定，提
13 起本件訴訟。並聲明：（一）被告應給付原告各如附表一「總
14 計」欄所示之金額，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
15 止，按年息百分之5計算之利息。（二）被告應給付原告各如
16 附表一「應提撥勞工退休金」欄所示之金額至各原告之勞動
17 部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶。（三）願供擔保，請准
18 允宣告假執行。

19 三、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作
20 何聲明或陳述。

21 四、本院之判斷：

22 （一）原告等人均主張自附表一「到職日」欄所示之日期起受僱於
23 被告公司擔任正職員工，而其中丙○○、甲○○亦係由被告
24 所面試及僱傭而擔任兼職員工，工作地點均為被告之高雄夢
25 時代遊學館，僅正職員工係由被告公司匯款支付薪資，兼職
26 部分則由其關係企業兆泰開發有限公司或知林國際開發有限
27 公司匯款支付薪資，而原告等人於111年10月31日遭被告公
28 司以財務虧損及歇業為由終止勞動契約等事實，業據其提出
29 被告公司之終止勞動契約通知書、正職同仁離職之申請書、
30 離職證明書、高雄市政府政府勞資爭議調解紀錄、勞工保險
31 被保險人投保資料表、被告公司留職停薪申請書、薪資單、

01 勞動部勞工保險局勞保異動查詢表、騎士堡公司全日通行證
02 兒童票票證說明等件為證（參本院卷第37至41頁、第55至60
03 頁、第63至74頁、第75至76頁、第93至106頁、第131至135
04 頁、第337頁）。而被告經合法通知，未於言詞辯論期日到
05 場爭執，亦未提出書狀答辯，依民事訴訟法第280條第3項準
06 用同條第1項規定，視同自認，堪信原告上開主張為真實。

07 （二）茲就原告等人各項請求分別審酌如下：

08 1.111年8、9、10月份薪資：

09 按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，
10 勞基法第22條第2項前段及民法第486條前段，分別定有明
11 文。經查，原告戊○○、乙○○、甲○○、丁○○主張均任
12 職於被告公司，被告公司業已歇業，尚積欠原告戊○○、乙
13 ○○○、甲○○、丁○○如附表一「8-10月工資」欄所示之金
14 額等情，有渠等提出之薪資單、台灣企銀存摺封面及內頁影
15 本、台灣中小企業銀行存摺及內頁交易明細等件在卷可稽
16 （本院卷第47至48頁、第81至82頁、第105頁至第106頁、第
17 141至142頁、第219至227頁、第237至241頁、第249頁至第2
18 53頁、第255至273頁）。惟查原告戊○○、乙○○、甲○
19 ○、丁○○等人8月份薪資單之備註欄均記載「該款項已於1
20 11年9月5日匯入您的薪轉帳戶」，復核對原告戊○○、乙○
21 ○、丁○○、甲○○提出之薪資轉帳帳戶交易明細，被告公
22 司均於111年9月15日、111年9月22日、111年9月29日分3筆
23 款項匯入原告戊○○、乙○○、丁○○之前開薪轉帳戶中，
24 合計均與原告戊○○、乙○○、丁○○8月薪資單上實發金
25 額一致（參本院卷第47頁、第81頁、第141頁、第225頁、第
26 41頁、第273頁），足認原告戊○○、乙○○、丁○○8月薪
27 資被告公司已為給付；另兆泰開發有限公司亦分別於111年9
28 月16日、111年9月22日、111年9月30日匯入共計16,036元之
29 薪資（參本院卷第253頁），堪認原告甲○○於8月薪資僅餘20
30 元未給付（計算式：16,056元-16,036元=20元，參本院卷第1
31 05頁）。又原告戊○○、乙○○、甲○○、丁○○分別主張1

01 0月份薪資為新臺幣（下同）47,415元、40,017元、18,539
02 元、35,500元，然未有相應之薪資單可憑，亦未提出其他證
03 據可參。本院審酌原告戊○○、乙○○、丁○○薪資項目，
04 以原告戊○○、乙○○、丁○○每月固定及經常性給付項目
05 （即本薪、伙食津貼、其他津貼、專業加給、全勤獎金等，
06 另業績獎金因每月金額均不固定而不計入）各為34,000元、3
07 4,000元、35,500元（參本院卷第43頁至第48頁、第77頁至第
08 82頁、第137頁至第142頁），並扣除應扣之勞、健保費計算
09 後，原告戊○○、乙○○、丁○○10月薪資分別為32,383
10 元、32,383元、33,883元；另原告甲○○則以10月份出勤時
11 數與加班時數扣除應扣之勞、健保費計算，甲○○10月份出
12 勤共98.8小時，加班3小時，時薪以168元計算，其10月份薪
13 資扣除應扣之勞保費用應為17,071元（計算式：98.8×168元
14 +168元×4/3×2+168元×5/3×1-255元=17,071元）。從而，原
15 告戊○○、乙○○、丁○○、甲○○依前揭規定及兩造間勞
16 動契約，請求被告各給付附表二「8-10月薪資」欄所示之金
17 額，應予准許，逾此範圍，則無理由，應予駁回。

18 2.資遣費及預告工資：

19 按雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契
20 約，且勞工繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告
21 之；1年以上3年未滿者，應於20日前預告之；繼續工作已3
22 年以上者，應於30日前預告之；雇主如未依第一項規定期間
23 預告而終止契約者，應給付預告期間工資。雇主依前條終止
24 勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇
25 主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於1個月平均工
26 資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年
27 者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。勞工適用本條
28 例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約
29 依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害
30 勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按
31 其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年

者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞基法第16條第1項、第3項、第17條、勞退條例第12條分別定有明文。復按平均工資：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。勞基法第2條第4款前段亦有明文。又勞動部109年10月29日勞動關2字第1090128292A號令謂：「核釋勞動基準法第十六條第一項及第三項規定，關於預告期間計算及預告期間工資給付標準如下：...二、預告期間工資之給付標準，為『雇主應預告期間之日數乘以勞工一日工資』；該一日工資，為勞工契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。但該金額低於平均工資者，以平均工資計給。」，查被告公司於110年10月31日以歇業及虧損為由，未經預告，即依勞基法第11條第1、2款規定，終止兩造勞動關係，已如前述，是原告等人依前開規定請求被告給付其資遣費及預告工資，自屬有據。其各自得請求之資遣費及預告工資金額如下：

- (1)原告戊○○之月平均工資、到職日、離職日均如附表二所示，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為8年4個月又29天，新制資遣基數為 $4+149/720$ （新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div 30)\div 12]\div 2)$ ），故原告戊○○得請求被告公司給付之資遣費為185,480元（計算式：月平均工資 $\times$ 資遣費基數，各金額詳如附表二編號1所示，元以下四捨五入，下同）。又原告戊○○於被告公司繼續工作3年以上，被告公司應給予30日之預告期間，原告戊○○於契約終止前最近1個月正常工作時間所得工資為34,000元，已如前述，預告工資為34,000元（計算式： $34,000\text{元}\div 30\text{天}\times 30\text{天}=34,000\text{元}$ ），低於平均工資（詳如附表二編號1「月平均工資」欄所示），參上開函示，應以平均工資44,089元計給。從而，原告戊○○所得請求之資遣費及預告工資各如附表二編號1「資遣費」及「預告工資」欄所示，逾此範圍之請求，則屬

01 無據，應予駁回。

02 (2)原告己○○之月平均工資、到職日、離職日均如附表二所
03 示，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為8年4個月
04 又17天，新制資遣基數為 $4+137/720$ （新制資遣基數計算公
05 式： $[\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div 30)\div 12]\div 2$ ），原告己○○得請求被告公
06 司給付之資遣費為118,656元（計算式：月平均工資 $\times$ 資遣費
07 基數，各金額詳如附表二編號2所示）。又原告己○○於被
08 告公司繼續工作3年以上，被告公司應給予30日之預告期
09 間，原告己○○於契約終止前最近1個月正常工作時間所得
10 工資為26,790元，已如前述，預告工資為26,790元（計算
11 式： $26,790\text{元}\div 30\text{天}\times 30\text{天}=26,790\text{元}$ ），低於平均工資（詳
12 如附表二編號2「月平均工資」欄所示），參上開函示，
13 應以平均工資28,317元計給。從而，原告己○○所得請求之
14 資遣費及預告工資各如附表二編號2「資遣費」及「預告工
15 資」欄所示，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

16 (3)原告乙○○之月平均工資、到職日、離職日均如附表二所
17 示，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為8年4個月
18 又29天，新制資遣基數為 $4+149/720$ （新制資遣基數計算公
19 式： $[\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div 30)\div 12]\div 2$ ），原告乙○○得請求被告公
20 司給付之資遣費為161,450元（計算式：月平均工資 $\times$ 資遣費
21 基數，各金額詳如附表二編號3所示）。又原告乙○○於被
22 告公司繼續工作3年以上，被告公司應給予30日之預告期
23 間，原告乙○○於契約終止前最近1個月正常工作時間所得
24 工資為34,000元，已如前述，預告工資為34,000元（計算
25 式： $34,000\text{元}\div 30\text{天}\times 30\text{天}=34,000\text{元}$ ），低於平均工資，參
26 上開函示，應以平均工資38,377元計給（詳如附表二編號3
27 「月平均工資」欄所示）。從而，原告乙○○所得請求之資
28 遣費及預告工資各如附表二編號3「資遣費」及「預告工
29 資」欄所示，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

30 (4)原告丙○○之月平均工資、到職日、離職日均如附表二所
31 示，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為5年9個月

又22天，新制資遣基數為 $2+163/180$ （新制資遣基數計算公式： $[(\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div 30)\div 12]\div 2$ ）。查原告丙○○離職前六個月薪資總和為28,949元，上班日數32日，換算平均工資為每日159元（計算式： $28,949\text{元}\div 182\text{日}=159\text{元}$ ），少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之60即543元（計算式： $28,949\text{元}\div 32\text{日}\times 0.6=543\text{元}$ ），依前揭法條規定，應以每日543元計算，每月平均工資為16,290元（計算式： $543\text{元}\times 30\text{日}=16,290\text{元}$ ），故原告丙○○得請求被告公司給付之資遣費為47,332元（計算式：月平均工資 $\times$ 資遣費基數，各金額詳如附表二編號4所示）。又原告丙○○於被告公司繼續工作3年以上，被告公司應給予30日之預告期間，預告工資為16,290元（計算式： $16,290\text{元}\div 30\text{天}\times 30\text{天}=16,290\text{元}$ ）。從而，原告丙○○所得請求之資遣費及預告工資各如附表二編號4「資遣費」及「預告工資」欄所示，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

- (5)原告甲○○之月平均工資、到職日、離職日均如附表二所示，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為6個月又14天，新制資遣基數為 $97/360$ （新制資遣基數計算公式： $[(\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div 30)\div 12]\div 2$ ），查原告甲○○離職前六個月薪資總和為98,659元，上班日數133日，換算平均工資為每日536元（計算式： $98,659\text{元}\div 184\text{日}=536\text{元}$ ），大於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之60即445元（計算式： $98,659\div 133\times 0.6=445$ ），依前揭法條規定，應以每日536元計算，每月平均工資為16,080元（計算式： $536\text{元}\times 30\text{日}=16,080\text{元}$ ），故原告甲○○得請求被告公司給付之資遣費為4,333元（計算式：月平均工資 $\times$ 資遣費基數，各金額詳如附表二編號5所示）。又原告甲○○於被告公司繼續工作3年以上，被告公司應給予10日之預告期間，預告工資為5,360元（計算式： $16,080\text{元}\div 30\text{天}\times 10\text{天}=5,360\text{元}$ ）。從而原告甲○○得請求之資遣費及預告工資各如附表二編號5「資遣費」及「預告工資」欄所示，逾此範圍之請求，則屬無據，

01 應予駁回。

02 (6)原告丁○○之月平均工資、到職日、離職日均如附表二所
03 示，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為3年7個
04 月，新制資遣基數為 $1+19/24$ （新制資遣基數計算公式：
05 $[(\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div 30)\div 12]\div 2$ ），原告丁○○得請求被告公司給
06 付之資遣費為69,875元（計算式：月平均工資×資遣費基
07 數，各金額詳如附表二編號6「月平均工資」欄所示）。又
08 原告丁○○於被告公司繼續工作3年以上，被告公司應給予3
09 0日之預告期間，原告丁○○於契約終止前最近1個月正常工
10 作時間所得工資為35,500元，已如前述，則預告工資為35,5
11 00元（計算式： $35,500\text{元}\div 30\text{天}\times 30\text{天}=35,500\text{元}$ ，元以下四
12 捨五入），低於平均工資，參上開函示，應以平均工資39,0
13 00元計給（詳如附表二編號6「月平均工資」欄所示）。從
14 而，原告丁○○所得請求之資遣費及預告工資各如附表二編
15 號6「資遣費」及「預告工資」欄所示，逾此範圍之請求，
16 則屬無據，應予駁回。

17 3.加班費部分：

18 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
19 標準加給：一、延長工作時間 在2小時以內者，按平日每小
20 時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在二小時以
21 內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上；雇主使勞工
22 於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，
23 其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上。雇
24 主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，
25 或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇
26 補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數；
27 前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或
28 契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當
29 日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十
30 四條規定論處。勞基法第24條第1項第1、2款、第2項、第32
31 條之1第1項、第2項。經查，本件原告戊○○主張其尚有60.

5元小時（其中有8小時為休息日加班）、原告乙○○主張其尚有93.5小時（其中有27小時為休息日加班）加班補休假尚未休完一節，並提出正職同仁離職申請書、補休明細統計表、出勤紀錄等件為據（參本院卷第38頁、第51頁、第87至93頁），而兩造間勞動契約已因被告公司歇業而終止，是依前揭規定，原告戊○○、乙○○請求被告給付加班未補休之工資，亦屬有據。又依原告戊○○、乙○○之平均時薪均為160元（計算式： $34,000 \text{ 元} \div 30 \div 8 = 142 \text{ 元}$ ，元以下四捨五入），未補休日期、時數均如附表三所示，則原告戊○○、乙○○請求被告各給付如附表三「加班費」欄所示之金額，應屬有據，逾此範圍，為無理由。

4.特休未休工資部分：

(1)勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：(一)六個月以上一年未滿者，三日。(二)一年以上三年未滿者，七日。(三)二年以上三年未滿者，十日。(四)三年以上五年未滿者，每年十四日。(五)五年以上十年未滿者，每年十四日；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項第1至4款、第4項前段、第6項分別定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文規定。

(2)查原告戊○○自103年6月3日至111年10月31日任職於被告，依上開規定，原告戊○○於111年6月3日起應有特別休假15日，至勞動契約終止時，原告僅休4日，尚餘特別休假11日未休畢，有正職同仁離職申請書、補休明細在卷可佐（參本院卷第38頁、第51頁）。而原告戊○○於契約終止前最近1

個月正常工作時間所得工資為34,000元，已如前述，其1日工資應為1,133元（計算式：34,000元÷30天=1,133），故原告戊○○所得請求被告給付之特休假工資為12,463元（計算式：1,133元×11天=12,463元），逾此部分，為無理由，應予駁回。

(3)原告乙○○自103年6月3日至111年10月31日任職於被告，依上開規定，原告乙○○於111年6月3日起有特別休假15日，至勞動契約終止時，原告僅休4.5日，尚餘特別休假10.5日未休畢，有正職同仁離職申請書、補休明細及出勤紀錄在卷可佐（參本院卷第87至93頁）。而原告乙○○於契約終止前最近1個月正常工作時間所得工資為34,000元，已如前述，其1日工資應為1,133元（計算式：34,000元÷30天=1,133），故原告乙○○所得請求被告給付之特休假工資為11,897元（計算式：1,133元×10.5天=11,897元，元以下四捨五入），逾此部分，為無理由，應予駁回。

(4)原告甲○○自111年4月18日至111年10月31日任職於被告，依上開規定，原告甲○○於111年10月18日起有特別休假3日，而其至勞動契約終止時均未休假。查原告甲○○於契約終止前最近1個月正常工作時間所得工資為16,080元，已如前述，其1日工資應為536元（計算式：16,080元÷30天=536），故原告甲○○所得請求被告給付之特休假工資為1,608元（計算式：536元×3天=1,608元），逾此部分，為無理由，應予駁回。

(5)原告丁○○自108年4月1日至111年10月31日任職於被告，依上開規定，原告丁○○於111年4月1日起有特別休假14日，至勞動契約終止時，原告尚餘11.5日未休畢，有正職同仁離職申請書在卷可佐（參本院卷第133頁）。而原告丁○○於契約終止前最近1個月正常工作時間所得工資為35,500元，已如前述，其1日工資應為1,183元（計算式：35,500元÷30天=1,183），故原告所得請求被告給付之特休假工資為13,605元（計算式：1,183元×11.5天=13,605元），逾此部

01 分，為無理由，應予駁回。

02 5.關於補提撥退休金至原告之勞工退休金專戶之請求：

03 (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
04 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
05 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6
06 條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規
07 定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
08 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專
09 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
10 條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依
11 該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損
12 勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，
13 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
14 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
15 之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年
16 度台上字第1602號判決意旨參照）。

17 (2)經查，原告戊○○、乙○○、甲○○、丁○○主張自受僱於
18 被告時起至111年10月31日終止勞動契約止，被告僅為原告
19 戊○○、乙○○、甲○○、丁○○提撥勞工退休金至111年4
20 月，業據其提出勞工退休金個人專戶明細資料在卷可憑（參
21 本院卷第49頁、第83至85頁、第97至100頁、第143至144
22 頁），被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，復未提出
23 準備書狀爭執，視同自認，是堪認原告前揭主張為真實。從
24 而，原告戊○○、乙○○、甲○○、丁○○依前揭規規定請
25 求被告提繳應分別提撥如附表四編號1、3、5、6「應提撥勞
26 工退休金」欄所示之金額至原告戊○○、乙○○、甲○○、
27 丁○○之之勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶，於法
28 有據，應予准許。

29 五、綜上所述，原告等人請求被告分別給付各如附表四「總計」
30 欄所示之金額，及均自起訴狀繕本送達之翌日即112年9月1
31 日（參本院卷第191頁至第193頁送達回證）起至清償日止，按

年息百分之5計算之利息；及被告應分別提撥如附表四「應提撥勞工退休金」欄所示之金額至原告戊○○、乙○○、甲○○、丁○○於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶，為有理由，均應予准許，超過上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告其餘之訴既經駁回，其假執行之聲請已失所依附，應併予駁回。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 10 月 31 日

勞動法庭 法 官 呂佩珊

以上正本係照原本作成。

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 112 年 10 月 31 日

書記官 劉玟君

附表一：（單位：元，新臺幣）

編號	原告	到職日	8-10月工資	資遣費	加班費	預告工資	特休未休工資	應提撥勞工退休金	總計 (不含應提撥勞工退休金)
1	戊○○	103.6.3	139,756	199,005	17,402	47,415	17,347	14,436	420,925
2	己○○	102.9.1		105,998		25,296			131,294
3	乙○○	103.6.3	136,431	169,258	21,966	40,233	14,081	14,436	381,969
4	丙○○	105.7.4		86,089		27,210			113,299
5	甲○○	111.4.18	55,673	4,484		5,580	1,674	4,564	67,411
6	丁○○	108.4.1	117,866	73,267		40,925	13,616	13,068	245,674

附表二：

編號	姓名	到職日	離職日	資遣費基數	離職前六個月薪資總和	月平均工資	資遣費	預告天數	預告工資	備註
1	戊○○	103/6/3	111/10/31	4 149/720	270,410	44,089	185,480	30	44,089	

(續上頁)

01

2	己○○	102/9/1	111/10/31	4 137/720	173, 679	28, 317	118, 656	30	28, 317	111/1/17 育 嬰 留 停，育嬰 留停期間 不計入年 資，計算 資遣費之 期間為11 0/7/18-1 11/1/17
3	乙○○	103/6/3	111/10/31	4 149/720	235, 379	38, 377	161, 450	30	38, 377	
4	丙○○	105/7/4	111/10/31	111/05/01	28, 949	16, 290	47, 332	30	16, 290	111/4/25 育 嬰 留 停，育嬰 留停期間 不計入年 資，計算 資遣費之 期間為11 0/10/26- 111/4/25 (缺111. 4 月 薪 資，無法 計算)
5	甲○○	111/4/18	111/10/31	111/05/01	98, 659	16, 080	4, 333	10	5, 360	
6	丁○○	108/4/1	111/10/31	1 19/24	239, 204	39, 000	69, 875	30	39, 000	

02 附表三：

03

戊○○			
未補休日期	性質	時數	換算成加班費金額 (單位：元，新臺幣)
2021/11/20	平常日	3	615
2021/11/28	平常日	1	189
2021/12/1	平常日	1	189
2021/12/16	平常日	1	189
2022/1/6	休息日	8	1, 799
2022/1/23	平常日	0.5	95
2022/3/2	平常日	2	379
2022/3/6	平常日	3	615

(續上頁)

01

2022/3/10	平常日	1.5	284
2022/3/14	平常日	3	615
2022/3/23	平常日	4	852
2022/3/29	平常日	1.5	284
2022/3/30	平常日	5	1,231
2022/3/31	平常日	5	1,231
2022/4/15	平常日	1.5	284
2022/4/19	平常日	4	852
2022/5/10	平常日	2	379
2022/5/12	平常日	2	379
2022/6/2	平常日	1.5	284
2022/7/16	平常日	1	189
2022/7/21	平常日	5	1,231
2022/8/1	平常日	1	189
2022/8/15	平常日	2	379
2022/8/31	平常日	1	189
合計		60.5	12,922

02

乙○○			
未補休日期	性質	時數	換算成加班費金額 (單位：元，新臺幣)
2022/10/30	平常日	3	615
2022/11/13	平常日	4	852
2022/11/28	平常日	1	189
2022/12/1	平常日	1	189
2022/12/16	平常日	1	189

2023/1/23	平常日	0.5	95
2023/1/26	休息日	8	1,799
2023/2/17	休息日	8	1,799
2023/3/2	平常日	2	379
2023/3/6	平常日	3	615
2023/3/10	平常日	1.5	284
2023/3/14	平常日	3	615
2023/3/20	平常日	4	852
2023/3/23	平常日	4	852
2023/3/29	平常日	1.5	284
2023/3/30	平常日	5	1,231
2023/3/31	平常日	5	1,231
2023/4/19	平常日	4	852
2023/5/17	平常日	3	615
2023/5/19	平常日	3	615
2023/5/31	平常日	2.5	497
2023/6/2	平常日	1.5	284
2023/6/11	平常日	1	189
2023/6/18	平常日	1	189
2023/7/11	平常日	1.5	284
2023/7/16	平常日	1	189
2023/7/19	休息日	11	2,935
2023/7/20	平常日	1.5	284
2023/7/21	平常日	2	379
2023/8/1	平常日	1	189
2023/8/15	平常日	2	379

(續上頁)

01

2023/8/30	平常日	1	189
2023/8/31	平常日	1	189
總計		93.5	20,328

02

附表四：（單位：元，新臺幣）

03

編號	原告	8-10 月 工資	資遣費	預告工資	加班費	特休未 休工資	應提撥勞 工退休金	總計 (不含應提 撥勞工退休 金)
1	戊○○	77,092	185,480	44,089	12,922	12,463	14,436	332,046
2	己○○		118,656	28,317				146,973
3	乙○○	69,858	161,450	38,377	20,328	11,897	14,436	301,910
4	丙○○		47,332	16,290				63,622
5	甲○○	37,549	4,333	5,360		1,608	4,564	48,851
6	丁○○	70,786	69,875	39,000		13,605	13,068	193,266