

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第98號

原告 簡孝亦

訴訟代理人 趙友貿律師

複代理人 黃柏融律師

被告 奇侔股份有限公司

法定代理人 林雪慧

訴訟代理人 王中平律師

彭子晴律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年6月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾伍萬玖仟柒佰伍拾參元，及其中新臺幣壹拾壹萬壹仟玖佰陸拾捌元自民國一百零六年十一月一日起，其餘新臺幣肆萬柒仟柒佰捌拾伍元自民國一百零八年五月二十九日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣肆萬零壹佰玖拾陸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。

訴訟費用由被告負擔四分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾玖萬玖仟玖佰肆拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

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、擴張或減縮應受判決事項之聲明者者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。查原告起訴時原聲明請求：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)847,912元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利

01 率5%計算之利息。(二)被告應提繳58,831元至原告於勞動部
02 勞工保險局(下稱勞保局)之勞工退休金個人專戶(見本院
03 卷一第11頁)。嗣於民國111年5月20日當庭變更聲明請求：
04 (一)被告應給付原告745,196元，及其中111,968元自106年11
05 月1日起、其餘633,228元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清
06 償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳40,196
07 元至原告於勞保局之勞工退休金個人專戶(見本院卷三第71
08 頁)。經核原告變更上開請求金額及利息起算日等節，核屬
09 擴張或減縮應受判決事項之聲明，且均係基於兩造間勞資爭
10 議之同一基礎事實，揆諸首揭規定，應予准許。

11 貳、實體方面：

12 一、原告主張：原告自101年6月1日起至106年9月30日止，在被
13 告公司任職，陸續擔任門市店員及店長，負責銷售運動用
14 品，兩造間成立勞動契約(下稱系爭勞動契約)。而兩造歷
15 來均未約定每月工資含每日加班1小時之延長工時工資及攤
16 提1日國定假日未休工資，被告公司於原告上開任職期間
17 中，未核實計算給付原告之延長工時工資，迄今尚積欠102
18 年11月至103年12月間之延長工時工資165,524元、104年1月
19 至106年9月間之延長工時工資206,223元，共計為371,747
20 元。又原告於上開任職期間中，國定假日未休出勤共56日，
21 且原告累計特別休假為63日，扣除原告已休23日後，尚有未
22 休特別休假共40日，以每日工資920元計算，被告公司迄今
23 迄今尚積欠原告國定假日未休工資51,520元、特別假日未休
24 工資36,880元。再被告公司擅自以遲到、盤差、結帳差異及
25 商品遺失等理由，逕自從原告每月工資中扣除各計9,525
26 元、154,426元、3,591元、5,539元，而未給付上開扣除工
27 資。另被告公司計算原告每月應領工資時，未列入以獎金名
28 義給付之經常性給與項目，且未提繳足額勞工退休金，迄今
29 尚短少提繳101年7月至106年6月間之勞工退休金共40,196
30 元。而原告因被告公司有短少提繳勞工退休金等違反勞工法
31 令情事，致生損害原告勞工權益，已發函通知被告公司依勞

動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，自106年9月30日終止系爭勞動契約，是被告公司應按原告在職期間，給付資遣費共計111,968元。末被告公司就以遲到、盤差、結帳差異及商品遺失等理由，擅自扣除工資部分，亦屬無法律上原因受有上開扣除款項之利益，是依系爭勞動契約或不當得利法律關係，擇一請求被告公司給付上開扣除款項。爰依系爭勞動契約、勞基法第22條第2項、第24條第1項、38條第4項、第39條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條及民法第179條等規定，提起本件訴訟等語，並聲明：(一)被告應給付原告745,196元，及其中111,968元自106年11月1日起、其餘633,228元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳40,196元至原告於勞保局之勞工退休金個人專戶。(三)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告自101年6月1日起至106年9月30日止，在被告公司任職，其中原告於101年6月至105年5月間之每月工資，已包含每日1小時延長工時工資及國定假日1日未休工資，另被告公司自105年6月起之每月工資，固未包含每日1小時延長工時工資及國定假日1日未休工資，然被告公司已按原告實際延長工資，從優給付延長工時工資。而原告於上開任職期間中，僅104、105年各尚有國定假日3日、3日未休，其餘國定假日均已休畢或請領未休工資。又原告於106年1月1日前之特別休假，並非因可歸責於被告公司事由而未休畢，不得請求未休工資，是原告僅得就106年之未休特別休假請求未休工資。再被告公司均有告知如有遲到、盤差、結帳差異及商品遺失等狀況，會自員工工資中扣除相關金額等工作規則，並經員工同意，且被告公司扣款金額應以原告工資單上所載扣款金額為限，此外被告公司亦非無法律上原因而受有上開扣款利益。再被告公司以獎金名義之給付，僅為獎勵性質，係屬恩惠性給與，並非經常性給與，非屬原告工資之一部，且被告公司縱曾短少提繳部分勞工退休金，原

告至遲於106年4月間亦知悉上開情事，是原告於106年9月30日終止系爭勞動契約，已逾30日除斥期間，且未合法通知被告公司，自不生合法終止系爭勞動契約之效力，原告不得據此請求資遣費。是原告請求被告公司給付上開工資，並提繳勞工退休金至其勞保局之勞工退休金個人專戶，並無理由等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、經查，原告主張其自101年6月1日起至106年9月30日止，在被告公司實際任職，陸續擔任門市店員及店長，兩造間成立系爭勞動契約，且兩造曾陸續於106年9月28日、106年10月17日，在新北市政府進行勞資爭議調解後不成立等事實，業據提出開會通知單及勞資爭議調解紀錄等件為證（見本院卷一第35至38頁），且為被告公司所不爭執，堪信原告此部分主張為真實。

四、至原告主張被告公司於上開任職期間中短少給付工資及未提繳足額退休金，原告已依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，據此請求被告公司給付如附表五編號1至8所示積欠工資及資遣費共計745,196元，並提繳勞工退休金40,196元等節，則為被告公司所否認，並以前詞置辯，故本件應審究者為：(一)原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，有無理由？(二)原告請求被告公司給付如附表五編號1至8所示積欠工資及資遣費共計745,196元，有無理由？(三)原告請求被告公司提繳勞工退休金40,196元，有無理由？茲分述如下：

(一)原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，有無理由？

1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2項分別定

01 有明文。次按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休
02 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每
03 月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，
04 勞退條例第6條第1項、第14條第1項亦有明文。查被告公司
05 於101年7月至116年6月間，本應按如附表六「本院認定每月
06 工資」欄所示之工資計算月提繳工資後，按月為原告提繳勞
07 工退休金（詳後述），惟被告公司於上開期間僅曾為原告提
08 繳如附表六「每月實際提繳勞工退休金」欄所示之勞工退休
09 金乙節，有勞工退休金個人專戶明細資料在卷可佐（見本院
10 卷一第192至196頁），故原告主張因被告公司有未足額提繳
11 勞工退休金致損害勞工權益之虞等情形，依勞基法第14條第
12 1項第6款規定終止系爭勞動契約，自屬有據。

13 2.次查原告前於106年9月28日寄發新莊昌盛郵局第246號存證
14 信函予訴外人即被告法定代理人之配偶蔡燈河，以被告公司
15 有積欠工資及未依法提繳勞工退休金為由終止系爭勞動契
16 約，嗣蔡燈河已於108年10月6日寄發三重介壽路郵局第127
17 號存證信函予原告，其上並載明「……本人代奇侖股份有限
18 公司聲明：並無資遣台端，若無正當理由曠工，將依勞基法
19 第12條第1項第6款規定終止雙方勞動契約。」等內容，且原
20 告前於106年9月18日以蔡燈河為被告公司代理人，主張被告
21 公司有未依法提繳足額退休金等情事，向新北市政府申請勞
22 資爭議調解後，被告公司亦已派員出席勞資爭議調解程序乙
23 情，有上開各存證信函、新北市政府勞資爭議調解申請書及
24 勞資爭議調解紀錄在卷可參（見本院卷一第25至33頁；卷三
25 第91至96頁、第113頁），審酌原告以蔡燈河同一地址陸續
26 申請勞資爭議調解及寄發系爭存證信函後，被告公司已派員
27 到場參與上開調解程序，嗣蔡燈河並另發函代被告公司向原
28 告表示不得無故曠工等節，是原告主張被告公司嗣已收受系
29 爭存證信函，原告已向被告公司為上開終止系爭勞動契約之
30 意思表示，系爭勞動契約業經合法終止乙節，尚屬有據。被
31 告公司以原告並未合法通知為由，抗辯系爭勞動契約未經原

告合法終止，要無可採。

3.至被告公司雖抗辯原告於105年4月間即知悉其所主張被告公司上開違反勞工法令情事，且原擬與其他員工一同離職提起訴訟，然原告遲於106年9月28日始發函終止系爭勞動契約，已逾勞基法第14條第2項所定30日除斥期間等詞。惟查被告公司其他員工有無經足額提繳勞工退休金及所受損害金額乙節，與原告有無經足額提繳勞工退休金及其所受損害金額，係屬二事，並無必然關係；參以原告所提上開勞工退休金個人專戶明細資料之查詢時間為106年9月18日乙節，有該勞工退休金個人專戶明細資料在卷可佐（見本院卷一第192至196頁），是原告主張其於106年9月28日發函向被告公司終止系爭勞動契約時，尚未逾知悉被告公司違反勞工法令損害結果之日起之30日除斥期間，尚屬有據。被告公司執此為辯，自非可採。

(二)原告請求被告公司給付如附表五編號1至8所示積欠工資及資遣費共計745,196元，有無理由？

1.延長工時工資：

(1)102年11月至103年5月12日間：

按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅；時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第126條、第144條第1項分別定有明文。查原告請求被告公司給付之延長工時工資，係基於系爭勞動契約按月發生，核屬不及1年之定期給付債權，依民法第126條規定，其時效期間為5年。又原告係於108年5月13日提起本件訴訟，有民事起訴狀上本院收文戳章在卷可憑（見本院卷一第11頁），故原告對被告公司就103年5月12日以前之延長工時工資請求權，已逾5年時效期間而消滅，是被告公司據此為時效抗辯並拒絕給付，洵屬有據，原告依系爭勞動契約，請求被告公司給付102年11月至103年5月12日間積欠之延長工時工資，尚非可採。

(2)103年5月13日至103年12月31日間：

01 ①按雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情
02 形。此項簿卡應保存1年，105年1月1日修正施行前勞基法第
03 30條第5項定有明文。次按民事訴訟如係由原告主張權利
04 者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自
05 己主張之事實為真，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或
06 其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院100
07 年度台上字第415號判決意旨參照）。

08 ②查被告公司抗辯其僅保留原告於104年1月1日以後之出勤紀
09 錄乙節，業據提出出勤紀錄為證（見本院卷一第317至381
10 頁），核與105年1月1日修正施行前勞基法第30條第5項所定
11 保存期間無違。至原告主張被告公司積欠其於103年5月13日
12 至103年12月31日間之延長工時工資乙節，固另提出上開期
13 間之員工輪值表為佐（見本院卷一第47至53頁），然為被告
14 公司所否認；參諸證人乙○○於審理時證稱：伊是被告公司
15 人力資源副理，員工實際上班時間與輪值表必相同，例如每
16 家店有員工請假，或自行換班等情形，就會發生與輪值表不
17 同之狀況等語（見本院卷二第106至109頁）；稽之原告所提
18 104年1月以後之輪值表，與被告公司所提104年1月以後之原
19 告出勤紀錄，二者排班時間及實際出勤時間內容亦非全然相
20 同等節，有上開輪值表及出勤紀錄表附卷可憑（見本院卷一
21 第54至85頁、第317至381頁），自難僅憑該輪值表內容，逕
22 認原告主張上情為實，是原告依系爭勞動契約，請求被告公
23 司給付103年5月13日至103年12月31日間之延長工時工資，
24 亦非有據。

25 (3)104年1月1日至106年9月30日間：

26 ①按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第
27 21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係
28 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
29 成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如
30 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
31 約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方

式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求延時工資或例假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦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立時之合意主張更高之勞動條件（最高法院108年度台上字第1540號判決、臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號研討結果意旨參照）。依上述說明，兩造約定原告所領取之工資總額倘不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之延時工時工資、國定假日未休工資等之總和，則該工資之約定，自不違反勞基法之規定，兩造均應受其拘束。

②查證人乙○○於審理時證稱：伊自92年3月1日起在被告公司任職，102年11月1日起擔任擔任人力資源副理，負責招募管理、出勤統計、教育訓練、請假換班、加班申請等事務，原告與其他員工之勞動契約內容原本均相同，工資部分為每月20,000元或20,100元，全勤獎金為1000元，另有4,100元、4,200元原列為生活補助名義，該部分為每日加班1小時及國定假日加班之加班費分攤，嗣於104年1月起則改列為加班津貼名義，被告公司招募員工時有告知員工工資包含基本工資、上開生活補助及其他激勵獎金。又關於被告公司及員工約定之工時，於104年9月30日以前原為大月275小時、小月264小時、月休6日，每日工時11小時，其中包含基本工時8小時、加班1小時及用餐休息2小時；繼自104年10月1日起至105年5月31日止，則改為大月250小時、小月為240小時、月休6日，每日工時為10小時，其中包含基本工時8小時、加班1小時及用餐休息1小時，如上全班（即上午開門11時至晚間打烊10時），則用餐休息改為2小時；嗣自105年6月1日起修

正為大月230小時、小月220小時、月休8日，每日工時為10小時，含基本工時8小時、加班1小時及用餐休息1小時，如上全班（即上午開門11時至晚間打烊10時），則用餐休息改為2小時，此階段國定假日加班費修正為當月實際發生時給與，再被告公司有建議用餐時間，午餐、晚餐時段各為1小時，員工可以在休息區或外出用餐，不可以在賣場飲食等語（見本院卷二第106至112頁），則依證人乙○○上開證述內容，原告既得於用餐時間休息，並得自行外出用餐，是此用餐休息時間自不得計入工時。又被告公司於原告應徵時既已告知每日工時11小時（含用餐休息2小時及固定加班1小時），每月工資為基本工資20,100元及加班津貼4,100元，月休6日，原告並依此勞動條件受僱於被告公司，並據此陸續提供勞務，堪認原告於系爭勞動契約成立時即已同意以上開約定工資及每日實際工時之勞動條件受僱於被告公司。

③次依105年1月1日修正施行前後之勞基法第30條第1項規定，105年1月1日前勞工之正常工作時間，每日不得超過8小時，每2週不得超過84小時；105年1月1日以後勞工之正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。又勞基法第24條第1項第1、2款規定：「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2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。」再依上開規定，105年1月1日前之每月最高法定工時為182小時【 $(84 \times 52 \div 2 + 8) \div 12 = 182$ 】，105年1月1日以後之每月法定最高工時為174小時【 $(40 \times 52 + 8) \div 12 = 174$ 】。而104年1月1日起至104年6月30日之基本工資為19,273元，平均每小時工資80.3元，2小時內之延長工時工資每小時107元（ $80.3 \times 1.33 = 107$ ），國定假日上班則加發1日工資，104年1月至6月之每日工資為642元（ $19,273 \div 30 = 642$ ）；繼104年7月1日起至105年5月31日之基本工資為20,008元，平均每小時工資為83.37元，2小時內之加班

費為每小時111元（ $83.37 \times 1.33 = 111$ ），國定假日上班則加發1日工資，104年7月至105年5月之每日工資為667元（ $20,008 \div 30 = 667$ ）。準此，**①**104年1月1日起至104年6月30日止，以基本工資19,273元計算，原告大月工作25日，小月24日，每日工時9小時，大月實際工時225小時（ $25 \times 9 = 225$ ），小月實際工時216小時（ $24 \times 9 = 216$ ），國定假日12日，依此計算，大月工資23,874元{（ $225 - 182$ ） $\times 107 + 19,273 = 23,874$ }，小月工資22,911元{（ $216 - 182$ ） $\times 107 + 19,273 = 22,911$ }，國定假日12日工資7,704元（ $642 \times 12 = 7704$ ），合計應可領得工資148,059元（ $23,874 \times 3 + 22,911 \times 3 + 7,704 = 148,059$ ），平均應可月領24,677元（ $148,059 \div 6 = 24,677$ ）。**②**104年7月1日起至104年12月31日止，以基本工資20,008元計算，原告大月工作25日，小月24日，每日工時9小時，大月實際工時225小時，小月實際工時216小時，國定假日7日，依此計算，大月工資24,781元{（ $225 - 182$ ） $\times 111 + 20,008 = 24,781$ }，小月工資23,782元{（ $216 - 182$ ） $\times 111 + 20,008 = 23,782$ }，國定假日7日工資4,669元（ $667 \times 7 = 4,669$ ），合計應可領得工資151,357元（ $24,781 \times 4 + 23,782 \times 2 + 4,669 = 151,357$ ），平均應可月領25,226元（ $151,357 \div 6 = 25,226$ ）。**③**105年1月1日起至105年5月31日止，以基本工資20,008元計算，原告大月工作25日，小月24日，每日工時9小時，大月實際工時225小時，小月實際工時216小時，國定假日8日，依此計算，大月工資25,669元{（ $225 - 174$ ） $\times 111 + 20,008 = 25,669$ }，小月工資24,670元{（ $216 - 174$ ） $\times 111 + 20,008 = 24,670$ }，國定假日8日工資5,336元（ $667 \times 8 = 5,336$ ），合計應可領得工資106,014元（ $25,669 \times 2 + 24,670 \times 2 + 5,336 = 106,014$ ），平均應可月領26,504元（ $106,014 \div 4 = 26,504$ ）。

④復查原告於104年1月間至105年5月間，各向被告公司領取如附表六編號31至47「本院認定每月工資」欄所示之工資乙節，有104年1至12月工資表及105年工資清冊在卷可佐（見

01 本院卷一第307至314頁），則被告公司於上開期間每月給付
02 原告之工資，扣除每月加班日數、休假日數或其他扣款外，
03 均已高於上開依基本工資計算之工資數額。是以，兩造約定
04 原告所領取之工資總額既未低於基本工資及以基本工資為基
05 準計算出之延時工資、國定假日未休工資等之總和，則上開
06 期間工資之約定，自不違反勞基法之規定，揆諸前開說明，
07 原告自不得於事後任意更行主張按其實領薪資數額之時數計
08 算，並據此請求延長工時工資。

- 09 ⑤再查原告於**①**104年1月至104年9月間每日工時11小時（含基
10 本工時8小時、加班1小時及午、晚用餐休息2小時），每月
11 工資已含每日1小時延長工時工資及國定假日1日未休工資；
12 **②**104年10月至105年5月全班（即上午11時至晚間10時）每
13 日工時11小時（含基本工時8小時、加班1小時及午、晚用餐
14 休息2小時），每月工資已含每日1小時延長工時工資及國定
15 假日1日未休工資；**③**105年6月至106年9月間全班每日工時1
16 1小時（含基本工時8小時、加班1小時及午、晚用餐休息2小
17 時），每月工資已不含每日1小時延長工時工資及國定假日1
18 日未休工資等情，業經證人乙○○結證屬實，堪以憑採。又
19 原告有無延長工時，應以每日實際工作時數核算，是被告公
20 司抗辯應以每月總工作時數計算乙節，尚非可採。而依被告
21 公司所提原告於104年1月至106年9月間之出勤紀錄表上「工
22 作時間」欄所載工時計算，其中**①**104年1月至104年9月間，
23 原告每月各有如附表一編號1至9「延長工時時數」欄所示逾
24 每日11小時之延長工時（未滿半小時者，以半小時計；12小
25 時以前部分為2小時以內之延長工時；12小時後部分為超過2
26 小時之延長工時）；**②**104年10月至105年5月間，原告每月
27 各有如附表一編號10至17「延長工時時數」欄所示逾全班每
28 日11小時之延長工時（未滿半小時者，以半小時計；12小時
29 以前部分為2小時以內之延長工時）；**③**105年6月至106年9
30 月間，原告每月各有如附表一編號18至33「延長工時時數」
31 欄所示逾每日10小時之延長工時（未滿半小時者，以半小時

計；12小時以前部分為2小時以內之延長工時），有上開出勤紀錄表附卷可憑（見本院卷一第317至381頁）。而原告主張本件請求之國定假日及特別休假未休工資應以每日920元計算乙節，為被告公司所不爭執，故本院認原告主張以每小時115元（計算式：920元÷8＝115元）為基礎，計算原告每日在2小時以內及超過2小時之延長工時工資，尚屬可採，故被告公司應給付原告如附表一編號1至33「應付延長工時工資」欄所示各月延長工時工資。又依104年1月至12月工資表上「加班」欄所載金額，及105、106年工資清冊上「加班」、「加班(hr)」欄之記載，被告公司已給付原告如附表一編號1至33「已付延長工時工資」欄所示各月之延長工時工資（其中附表一編號2、14部分應分別扣除104年2月份、105年2月份國定假日未休工資各4日，以每日920元計算，各為3,680元）乙節，有工資表及工資清冊在卷可佐（見本院卷一第307至316頁），是扣除上開各月已付延長工時工資後，被告公司尚積欠原告如附表一編號1、3至10所示「積欠延長工時工資」欄所示之延長工時工資，故原告依系爭勞動契約，請求被告公司給付104年1月1日至106年9月30日間之積欠延長工時工資共計12,316元，洵為有據；逾此範圍之請求，即非可採。

2.國定假日未休工資：

(1)101年6月至103年5月12日間：

查原告請求被告公司給付之國定假日未休工資，係基於系爭勞動契約按月發生，核屬不及1年之定期給付債權，依民法第126條規定，其時效期間為5年。又原告係於108年5月13日提起本件訴訟，有民事起訴狀上本院收文戳章在卷可憑（見本院卷一第11頁），故原告對被告公司就103年5月12日以前之國定假日未休工資請求權，已逾5年時效期間而消滅，是被告公司據此為時效抗辯並拒絕給付，洵屬有據，原告依系爭勞動契約，請求被告公司給付101年6月至103年5月12日間積欠之國定假日未休工資，尚非可採。

01 (2)103年5月13日至103年12月31日間：

02 查原告主張被告公司積欠其於103年5月13日至103年12月31
03 日間之國定假日未休工資乙節，固另提出上開期間之員工輪
04 值表為佐（見本院卷一第47至53頁），然為被告公司所否
05 認；參以員工輪值表所載內容非必與員工實際出勤狀況相同
06 乙節，業據證人乙○○結證屬實（見本院卷二第106至109
07 頁）；稽之原告所提104年1月以後之輪值表，與被告公司所
08 提104年1月以後之原告出勤紀錄，二者排班時間及實際出勤
09 時間內容並非全然相同乙節，亦經認定如前，自難僅憑該輪
10 值表內容，逕認原告主張上情為實，是原告依系爭勞動契
11 約，請求被告公司給付103年5月13日至103年12月31日間之
12 國定假日未休工資，均非有據。

13 (3)104年1月1日至106年9月30日間：

14 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
15 管機關指定應放假日，均應休假。105年12月6日修正之前項
16 規定，自106年1月1日施行；勞基法第37條所定之休假，工
17 資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工
18 資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同
19 意照常工作者，亦同，勞基法第37條、第39條分別定有明
20 文。

21 ②查原告①依104年12月9日修正前後勞基法施行細則第23條規
22 定，其於104年間有國定假日19日，而原告於104年1月至104
23 年12月間每月工資已含1日國定假日未休工資乙節，業據認
24 定如前，且被告公司於104年2月間已給付原告4日國定假日
25 未休工資乙情，有該月工資表及出勤紀錄表在可憑（見本院
26 卷一第307、319頁），是扣除上開已付國定假日未休工資
27 後，原告尚得請求104年間所餘3日國定假日未休工資。②依
28 105年6月21日修正前後勞基法施行細則第23條規定，其於10
29 5年間有國定假日17日，而原告於105年1月至105年5月間每
30 月工資已含1日國定假日未休工資乙節，業據認定如前，且
31 被告公司於105年2月、9月、11月、12月間已各給付原告4

01 日、2日、1日、1日之國定假日未休工資乙情，有上開期間
02 工資清冊及出勤紀錄表在可憑（見本院卷一第313至314、34
03 3、357、361至363頁），是扣除上開已付國定假日未休工資
04 後，原告尚得請求105年間所餘4日國定假日未休工資。③依
05 106年1月1日修正施行勞基法第37條第1項規定，其於106年1
06 月至9月間有國定假日10日，而被告公司於106年1月、2月、
07 4月、5月間已各給付原告5日、1日、1日、2日之國定假日未
08 休工資，且原告於106年4月間已有排休國定假日1日乙情，
09 有上開期間工資清冊及出勤紀錄表在可憑（見本院卷一第31
10 5至316、365至373頁），是扣除上開已付國定假日未休工資
11 及原告已排休之國定假日後，原告於106年間已無所餘國定
12 假日未休工資可得請求。從而，原告依系爭勞動契約，請求
13 被告公司給付104年1月1日至106年9月30日間之7日國定假日
14 未休工資共計6,440元（計算式：920元×7日＝6,440元），
15 洵為有據；逾此範圍之請求，即非可採。

16 3.特別休假未休工資：

- 17 (1)按106年1月1日修正施行前勞基法第38條規定：「勞工在同
18 一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列
19 規定給予特別休假。一、一年以上三年未滿者七日。二、三
20 年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。
21 四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」；
22 106年1月1日修正施行後勞基法第38條第1、4、6項分別規
23 定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間
24 者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿
25 者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上
26 三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四
27 日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上
28 者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、「勞工之特別
29 休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工
30 資。」、「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存
31 在，應負舉證責任。」次按特別休假應按年度計算，勞工應

01 休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，且可歸責
02 於雇主時，勞工始得請求雇主發給未休特別休假日數之工資
03 （最高法院103年度台上字第1425號判決意旨參照）。是於1
04 05年12月31日以前，勞工應休之特別休假於年度終結時，如
05 有未休完日數，且因可歸責於雇主之事由所致時，勞工始得
06 請求雇主發給未休特別休假日數之工資，且應由勞工就此負
07 舉證之責；至於106年1月1日以後，勞工應休之特別休假於
08 年度終結時，如有未休完日數，均得依勞基法第38條第4項
09 規定請求雇主發給未休特別休假日數之工資，雇主如認其權
10 利不存在，則應由雇主就此負舉證責任。

11 (2)101年6月1日至105年12月31日間：

12 查原告自101年6月1日起受僱於被告公司，且自106年1月1日
13 勞基法第38條修正施行後仍繼續受僱被告公司，是原告於10
14 5年6月1日起至106年5月31日任職期間之特別休假日數計
15 算，應適用106年1月1日修正施行之勞基法第38條第1項規定
16 為15日。又原告上開15日特別休假日數，既係於105年6月1
17 日起至106年5月31日任職期間所產生，則於105年6月1日至1
18 05年12月31日之期間按年度期間比例計算，其特別休假日數
19 應為8.8日（ $15 \text{日} \times 7 \div 12 = 8.8 \text{日}$ ，小數點第1位以下四捨五
20 入），而原告並未舉證其自101年6月1日任職時起至105年12
21 月31日止之特別休假，係因可歸責於被告公司之事由致未能
22 休假，是原告依系爭勞動契約，請求被告公司給付101年6月
23 1日至105年12月31日間之特別休假未休工資，自屬無據。

24 (3)106年1月1日至109年9月30日間：

25 查原告於105年6月1日起至106年5月31日任職期間之特別休
26 假日數為15日乙節，業據前述，則原告於106年1月1日至106
27 年5月31日之期間按年度期間比例計算，其特別休假日數應
28 為6.2日（ $15 - 8.8 \text{日} = 6.2 \text{日}$ ）；至原告於106年6月1日至10
29 6年9月30日，按勞動契約年度存續期間比例計算，其特別休
30 假日數為5日（ $15 \text{日} \times 4 \div 12 = 5 \text{日}$ ），又本件原告之特別休假
31 未休工資應以每日920元計算乙節，為兩造所不爭執，是原

告依系爭勞動契約，請求被告公司給付106年1月1日至109年9月30日間之11.2日特別假日未休工資共計10,304元（計算式：920元×11.2日＝10,304元），洵為有據，逾此範圍之請求，即非可採。

4.遲到扣款：

(1)附表二編號1部分：

①查原告請求被告公司給付以遲到為由扣留未發如附表二編號1所示之工資，係基於系爭勞動契約按月發生，核屬不及1年之定期給付債權，依民法第126條規定，其時效期間為5年。又原告係於108年5月13日提起本件訴訟，有民事起訴狀上本院收文戳章在卷可憑（見本院卷一第11頁），故原告對被告公司就103年5月12日以前之每月工資請求權，已逾5年時效期間而消滅，是被告公司據此為時效抗辯並拒絕給付，洵屬有據，原告依系爭勞動契約，請求被告公司給付如附表二編號1所示之積欠工資，尚非可採。

②次按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益，民法第179條前段定有明文。又民法第179條所謂無法律上之原因而受利益，係指無權利或給付之目的欠缺而言。基於契約關係而受領給付者，如契約仍有效存在，自難謂為無法律上之原因而受利益（最高法院109年度台上字第3107號判決意旨參照）。再不當得利，須以無法律上之原因而受利益，致他人受損害為其成立要件，其因時效而取得權利，民法上既有明文規定，即與無法律上之原因而受利益之情形有別，不生不當得利之問題（最高法院47年台上字第303號判例意旨參照）。查原告依系爭勞動契約提供勞務，而被告公司所受利益則為原告提供上開勞務之利益，並非被告公司於上開期間扣留未發之工資，且被告公司係基於系爭勞動契約受有上開利益，並非無法律上原因，核與民法第179條規定不當得利之要件有間，縱被告公司就如附表二編號1所示之未發工資為上開時效抗辯，亦不生不當得利之問題，故原告依不當得利之法律關係，請求被告公司給付如附表二編號

01 1所示之積欠工資，洵屬無據。

02 (2)附表二編號2至15部分：

03 ①按工資應全額直接給付勞工；雇主不得預扣勞工工資作為違
04 約金或賠償費用，勞基法第22條第2項前段、第26條分別定
05 有明文。次按勞基法第26條雖僅規定雇主就勞工工資不得
06 「預扣」，以作為違約金或賠償費用，而未明定雇主得否於
07 勞工發生違約或應賠償之事實後，以對於勞工之損害賠償債
08 權事後主張抵銷。惟雇主雖初無抵銷之舉，但對於應給付之
09 工資，屆期不付，而於勞工向雇主請求補發或經主管機關命
10 令限期給付工資後再行主張抵銷者，其與預扣工資作為賠償
11 費用，實無所異。又事實上工資給付期尚未屆至前，本無所
12 謂「預扣」之問題，而對於已屆期之工資，雇主扣留扣發，
13 通常亦均係藉端勞工有失職之行為，惟除勞工自認其確有應
14 負責之事由及金額外，如勞、雇雙方就勞工失職行為之存否
15 及應賠償之數額尚有爭執時，即允許雇主先行以勞工有應負
16 損害賠償責任之事由，扣發工資，而於事後以損害賠償債權
17 再行抵銷，亦與勞基法第26條規定之立法意旨顯然有悖。

18 ②查原告主張被告公司以遲到每分鐘扣款5元為由，未予發放
19 如附表二編號2至15所示之工資乙節，業據提出工資表在卷
20 可憑（見本院卷一第89至96頁），堪以憑採。又被告公司固
21 抗辯上開工作規則業經原告同意，並提出任職人員承諾書為
22 佐（見本院卷三第195頁），然該任職人員承諾書並非原告
23 所簽立，且被告公司為上開扣款時，尚未依勞基法第70條規
24 定，就遲到扣款、盤差扣款、結帳差異扣款或商品遺失扣款
25 等獎懲工作規則報請主管機關核備後並公開揭示乙節，亦為
26 被告公司所不爭執，則被告公司逕自原告每月工資中，扣除
27 如附表二編號2至15所示之工資，自非有據，是原告依系爭
28 勞動契約，請求被告公司給付如附表二編號2至15所示之工
29 資共7,910元，洵為可採。又原告依上開請求權基礎所為之
30 請求既有理由，則其依其他請求權基礎所為之同一請求，即
31 毋庸再予審究，併此敘明。

01 5.盤差扣款：

02 (1)附表三編號1至3部分：

03 ①查原告請求被告公司給付以盤查扣款為由扣留未發如附表三
04 編號1至3所示之工資，係基於系爭勞動契約按月發生，核屬
05 不及1年之定期給付債權，依民法第126條規定，其時效期間
06 為5年。又原告係於108年5月13日提起本件訴訟，有民事起
07 訴狀上本院收文戳章在卷可憑（見本院卷一第11頁），故原
08 告對被告公司就103年5月12日以前之每月工資請求權，已逾
09 5年時效期間而消滅，是被告公司據此為時效抗辯並拒絕給
10 付，洵屬有據，原告依系爭勞動契約，請求被告公司給付如
11 附表三編號1至3所示之積欠工資，尚非可採。

12 ②次查原告依系爭勞動契約提供勞務，而被告公司所受利益則
13 為原告提供上開勞務之利益，並非被告公司於上開期間扣留
14 未發之工資，且被告公司係基於系爭勞動契約受有上開利
15 益，並非無法律上原因，核與民法第179條規定不當得利之
16 要件有間，縱被告公司就如附表三編號1至3所示之未發工資
17 為上開時效抗辯，亦不生不當得利之問題，故原告依不當得
18 利之法律關係，請求被告公司給付如附表三編號1至3所示之
19 積欠工資，洵屬無據。

20 (2)附表三編號4至8部分：

21 查原告主張被告公司以盤差扣款為由，未予發放如附表三編
22 號4至8所示之工資乙節，業據提出工資表在卷可憑（見本院
23 卷一第99至102頁），堪以憑採。又被告公司固抗辯上開工
24 作規則業經原告同意，然被告公司為上開扣款時，尚未依勞
25 基法第70條規定，就上開獎懲工作規則報請主管機關核備後
26 並公開揭示乙節，業據前述，則被告公司逕自原告每月工資
27 中，扣除如附表三編號4至8所示之工資，自非有據，是原告
28 依系爭勞動契約，請求被告公司給付如附表三編號4至8所示
29 之工資共9,292元，洵為可採。又原告依上開請求權基礎所
30 為之請求既有理由，則其依其他請求權基礎所為之同一請
31 求，即毋庸再予審究，併此敘明。

01 (3)原告請求其餘經盤差扣款之工資132,988元部分：

02 查原告主張被告公司除附表三所示經盤差扣款之工資外，另
03 有以上開事由扣除原告工資132,988元乙節，固提出交易單
04 據明細查詢資料、交易單據明細維護資料、單月明細及手寫
05 註記資料為佐（見本院卷一第103至174頁），然為被告公司
06 所否認；參諸原告之工資單及工資清冊，並未記載此部分盤
07 差扣款金額乙節，為原告所不爭執；佐以證人甲○○雖於審
08 理時證稱：伊曾在被告公司任職，被告公司會在給付工資
09 前，以盤點差異為由扣款等語（見本院卷二第113至114
10 頁），然亦未能憑此佐證原告遭實際盤差扣款之金額，此外
11 原告復未能就被告公司曾在給付工資前先行扣除此部分金
12 額，抑或原告收受工資後再以分擔盤差損失為由給付上開款
13 項等節，舉證以實其說，自難逕採為實，是原告依系爭勞動
14 契約及不當得利之法律關係，請求被告公司給付此部分積欠
15 工資132,988元，均非有據。

16 6.結帳差異扣款：

17 查原告主張被告公司於105年11月至106年1月間，曾以結帳
18 差異為由扣除原告工資3,591元乙節，固提出結帳差異報表
19 為佐（見本院卷一第177至181頁），然為被告公司所否認；
20 參以上開結帳差異報表中並未記載有自原告工資扣除上開金
21 額之內容，且原告上開期間工資清冊中，亦未記載此部分結
22 帳差異扣款金額乙節，亦有工資清冊在卷可參（見本院卷一
23 第313至316頁），此外原告復未能舉證以佐被告公司曾在給
24 付工資前先行扣除此部分結帳差異金額，自難逕採為實，是
25 原告依系爭勞動契約及不當得利之法律關係，請求被告公司
26 給付此部分積欠工資3,591元，均非有據。

27 7.商品遺失扣款：

28 (1)附表四編號1至2部分：

29 ①查原告請求被告公司給付以商品遺失為由扣留未發如附表四
30 編號1至2所示之工資，係基於系爭勞動契約按月發生，核屬
31 不及1年之定期給付債權，依民法第126條規定，其時效期間

為5年。又原告係於108年5月13日提起本件訴訟，有民事起訴狀上本院收文戳章在卷可憑（見本院卷一第11頁），故原告對被告公司就103年5月12日以前之每月工資請求權，已逾5年時效期間而消滅，是被告公司據此為時效抗辯並拒絕給付，洵屬有據，原告依系爭勞動契約，請求被告公司給付如附表四編號1至2所示之積欠工資，尚非可採。

②次查原告依系爭勞動契約提供勞務，而被告公司所受利益則為原告提供上開勞務之利益，並非被告公司於上開期間扣留未發之工資，且被告公司係基於系爭勞動契約受有上開利益，並非無法律上原因，核與民法第179條規定不當得利之要件有間，縱被告公司就如附表四編號1至2所示之未發工資為上開時效抗辯，亦不生不當得利之問題，故原告依不當得利之法律關係，請求被告公司給付如附表四編號1至2所示之積欠工資，洵屬無據。

(2)附表四編號3至7部分：

查原告主張被告公司以商品遺失扣款為由，未予發放如附表四編號3至7所示之工資乙節，業據提出工資表在卷可憑（見本院卷一第185至188頁），堪以憑採。又被告公司固抗辯上開工作規則業經原告同意，然被告公司為上開扣款時，尚未依勞基法第70條規定，就上開獎懲工作規則報請主管機關核備後並公開揭示乙節，業據前述，則被告公司逕自原告每月工資中，扣除如附表四編號3至7所示之工資，自非有據，是原告依系爭勞動契約，請求被告公司給付如附表四編號3至7所示之工資共1,523元，洵為可採。又原告依上開請求權基礎所為之請求既有理由，則其依其他請求權基礎所為之同一請求，即毋庸再予審究，併此敘明。

8.資遣費：

(1)原告於任職期間之工資：

①按工資者，即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，此觀勞基法

第2條第3款規定自明。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指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2070號判決意旨參照）。

②查被告公司雖抗辯「全勤獎金」、「營運獎金」、「個績獎金」、「考核獎金」、「活動獎金」等給付項目均為獎勵性質，係屬恩惠性給與，非屬經常性給與，並非原告工資之一部等詞。然查原告陸續在被告公司擔任門市店員、店長等職務，其勞務內容包含管理門市、對顧客提供服務及銷售產品等事宜，是被告公司依其到勤情形及銷售業績等狀況所為之給付，亦屬原告提供勞務之對價，並未因其以獎金名義性質給付而異，是被告公司執此為辯，尚非有據。又原告就附表六編號1至15、17至20、23至25所示期間之每月工資，固據提出其薪資帳戶轉帳交易明細資料為佐（見本院卷二第305至313頁），然原告未提出上開期間之工資單等明細資料，無從認定被告公司上開期間各月所匯款項明細內容為何，尚難逕認各該匯款金額即為每月應領工資，爰以被告公司所辯原告該期間每月應領金額24,200元，認定為原告於附表六編號1至15、17至20、23至25所示期間之每月應領工資。至原告就如附表六編號16、21至22、26至60部分，其工資單上「應領金額」欄及工資清冊上「應領金額」、「申報應領金額」欄分別載有原告得領取如附表六編號16、21至22、26至60「本院認定每月工資」所示之工資，爰依此認定為原告於附表六編號16、21至22、26至60所示期間之每月應領工資。

(2)原告本件得請求之資遣費：

①按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，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，勞退條例第12條第1項定有明文。

②查原告係適用勞退條例之退休金制度者，又原告係依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，業據前述，揆諸前揭規定，原告自得請求被告公司給付資遣費。又原告自101年6月1日起至106年9月30日止，在被告公司實際任職，故其年資為5年4月，新制資遣基數為 $(2+2/3)$ ；另依工資清冊上「申報應領金額」欄所載金額，原告於106年4月至9月間每月應領工資為45,279元、47,117元、43,410元、39,460元、41,122元、38,771元乙情，有工資清冊在卷可佐（見本院卷一第315至316頁），是原告於系爭勞動契約終止時之每月平均工資為42,527元【計算式： $(45,279\text{元}+47,117\text{元}+43,410\text{元}+39,460\text{元}+41,122\text{元}+38,771\text{元})\div 6=42,527\text{元}$ ，元以下四捨五入】，被告公司依勞退條例第12條第1項規定，本應給付資遣費113,405元【計算式： $42,527\text{元}\times (2+2/3)=113,405\text{元}$ ，元以下四捨五入】，原告僅請求其中111,968元，自屬有據，應予准許。

9.按勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約30日內發給，勞退條例第12條第2項定有明文。次按給付無確定期限者，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，或依督促程式送達支付命令，或為其他相類之行為者，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2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查系爭勞動契約係於106年9月30日終止，業據前述，被告公司應於系爭勞動契約30日內給付原告資遣費，惟其遲未給付，應負遲延責任，故原告就上開資遣費111,968元部分，請求自106年11月1日起至清償日止，按週年利率

5%計算之利息，洵屬有據。至原告就如附表五編號1至7「本院採計被告積欠金額」欄所示工資共計47,785元，係以請求支付金錢為標的，且無確定期限，故原告就47,785元部分請求給付自起訴狀繕本送達翌日即108年5月29日（見本院卷一第223頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦為可採。

(三)原告請求被告公司提繳勞工退休金40,196元，有無理由？

(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%；雇主未依勞退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，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。復按依勞退條例第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。前開勞工退休金個人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號判決意旨參照）。

(2)查原告於101年7月至106年6月間，每月應有如附表六編號1至60「本院認定每月工資」欄所示之工資，業據認定如前，是依勞工退休金月提繳分級表（見本院卷一第205至213頁），被告公司應為原告每月提繳如附表六編號1至60「每月應提繳勞工退休金」欄所示之勞工退休金。又被告公司曾於101年7月至106年6月間，為原告提繳如附表六編號1至60「每月實際提繳勞工退休金」欄所示之勞工退休金乙節，有

01 原告勞工退休金個人專戶明細資料在卷可參（見本院卷一第
02 192至196頁），是原告依勞工退休金條例第31條第1項規
03 定，得請求被告公司為原告補行提繳上開期間如附表六編號
04 1至60「勞工退休金提繳差額」欄所示之勞工退休金差額共5
05 5,807元，原告僅請求其中40,196元，自屬有據，應予准
06 許。

07 (3)至被告公司雖抗辯原告請求被告公司提繳未足額勞工退休
08 金，就超過5年部分，其請求權應已逾5年時效期間而消滅等
09 詞。然按勞退條例第31條第1項之請求權，自勞工離職時
10 起，因5年間不行使而消滅，勞退條例第31條第2項定有明
11 文。又系爭勞動契約係於106年9月30日終止乙節，業據前
12 述，而原告係於108年5月13日提起本件訴訟，有民事起訴狀
13 上本院收文戳章在卷可憑（見本院卷一第11頁），自未逾原
14 告106年9月30日離職時起之5年時效期間，被告公司執此為
15 辯，實非可採。

16 五、綜上所述，原告依系爭勞動契約、勞基法第22條第2項、第2
17 4條第1項、38條第4項、第39條及勞退條例第12條第1項、第
18 31條等規定，請求被告給付159,753元，及其中111,968元自
19 106年11月1日起，其餘47,785元自108年5月29日起，均至清
20 償日止，按週年利率5%計算之利息，並提繳40,196元至原
21 告於勞保局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許；
22 逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

23 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，核與判
24 決結果不生影響，爰不予逐一論駁，附此敘明。

25 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
26 告假執行；前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
27 求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
28 項所明定。本判決第1項、第2項為被告即雇主敗訴之判決，
29 依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至
30 原告敗訴部分，其假執行聲請亦失所附麗，應予駁回。

31 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 112 年 7 月 14 日
 02 勞 動 法 庭 法 官 李 宇 銘
 03 以上正本係照原本作成。
 04 如對本判決上訴，須於判決送達後20日之不變期間內，向本院提
 05 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。
 06 中 華 民 國 112 年 7 月 20 日
 07 書記官 李律廷

08 附表一：（延長工資工資）
 09

編 號	時間	延長工時時數		應付延長 工時工資 (元)	已付延長 工時工資 (元)	積欠延長 工時工資 (元)
		2 小 時 以內時 數(時)	超 過 2 小時 時 數 (時)			
1	104年1 月	12.5		1,926	0	1,926
2	104年2 月	12	2	2,233	2,737 (計 算 式：6,41 7-920元× 4日=2,73 7)	0
3	104年3 月	11		1,695	0	1,695
4	104年4 月	9		1,387	0	1,387
5	104年5 月	10.5		1,618	0	1,618

6	104年6月	10.5		1,618	1,167	451
7	104年7月	10		1,541	0	1,541
8	104年8月	9		1,387	0	1,387
9	104年9月	11		1,695	0	1,695
10	104年10月	4		616	0	616
11	104年11月	3.5		539	2,633	0
12	104年12月	5		771	1,212	0
13	105年1月	9.5		1,464	4,002	0
14	105年2月	8.5		1,310	3,351 (計算式：7,031-920元×4日=3351)	0
15	105年3月	6		925	1,167	0
16	105年4月	4.5		693	2,819	0
17	105年5月	4		616	2,507	0

18	105年6月	11		1,695	3,342	0
19	105年7月	13		2,003	3,978	0
20	105年8月	15		2,312	3,660	0
21	105年9月	10		1,541	1,996	0
22	105年10月	3		462	3,390	0
23	105年11月	12		1,849	3,698	0
24	105年12月	4		2157	2,764	0
25	106年1月	9		1,387	2,312	0
26	106年2月	3		462	1,757	0
27	106年3月	6		925	2,395	0
28	106年4月	7		1,079	2,466	0
29	106年5月	13		2,003	2,076	0
30	106年6月	6		925	2,715	0
31	106年7月	13		2,003	3,390	0

(續上頁)

01

32	106年8 月	12		1,849	2,774	0
33	106年9 月	10		1,541	1,618	0
總 計						12,316

02

=====強制換頁=====

附表二：（遲到扣款）

編號	時間	被告遲到扣款金額(元)	原告得請求金額(元)	備註
1	103年3月	1,615	0	原告於108年5月13日向本院起訴，被告已為時效抗辯，故原告就103年5月12日以前遲到扣款部分之請求權，已因時效期間屆滿而消滅。
2	103年8月	360	360	
3	103年9月	75	75	
4	103年10月	235	235	
5	103年12月	1,120	1,120	
6	104年2月	585	585	
7	104年3月	235	235	
8	104年4月	1,145	1,145	

(續上頁)

01

	月			
9	104年7月	705	705	
10	104年10月	570	570	
11	104年11月	920	920	
12	104年12月	810	810	
13	105年1月	805	805	
14	105年2月	305	305	
15	105年3月	40	40	
總計		9,525	7,910	

02

=====強制換頁=====

01
02

附表三：（盤差扣款部分）

編號	時間	被告盤差扣款金額(元)	原告得請求金額(元)	備註
1	102年10月	11,189	0	原告於108年5月13日向本院起訴，被告已為時效抗辯，故原告就103年5月12日以前盤差扣款部分之請求權，已因時效期間屆滿而消滅。
2	103年3月	320	0	同上
3	103年4月	637	0	同上
4	103年8月	3,437	3,437	
5	103年9月	190	190	
6	103年10月	1,928	1,928	
7	103年11月	3,622	3,622	
8	103年12月	115	115	

(續上頁)

01

總	21, 438	9, 292	
計			

02

=====強制換頁=====

附表四：（商品遺失扣款部分）

編號	時間	被告商品遺失扣款金額(元)	原告得請求金額(元)	備註
1	102年10月	3090	0	原告於108年5月13日向本院起訴，被告已為時效抗辯，故原告就103年5月12日以前盤差扣款部分之請求權，已因時效期間屆滿而消滅。
2	103年4月	926	0	同上
3	103年8月	174	174	
4	103年9月	418	418	
5	103年10月	362	362	
6	103年11月	516	516	
7	103年12月	53	53	
總		5,539	1,523	

(續上頁)

01

計			
---	--	--	--

02

=====強制換頁=====

01 附表五：

02

編號	項目	原告本件請求金額 (元)	本院採計被告積欠 金額(元)
1	延長工時工資	371,747	12,316
2	國定假日未休 工資	51,520	6,440
3	特別休假未休 工資	36,880	10,304
4	遲到扣款金額	9,525	7,910
5	盤差扣款金額	154,426	9,292
6	結帳差異扣款 金額	3,591	0
7	商品遺失扣款 金額	5,539	1,523
8	資遣費	111,968	111,968
	總 計	745,196	159,753

03

=====強制換頁=====

01 附表六：

02

編號	時間	本院認 定每月 工資 (元)	勞工退 休金提 繳級距 (元)	每月應 提繳勞 工退休 金(元)	每月實 際提繳 勞工退 休金 (元)	勞工退 休金提 繳差額 (元)
1	101年7 月	24,200	25,200	1,512	1,089	423
2	101年8 月	24,200	25,200	1,512	1,127	385
3	101年9 月	24,200	25,200	1,512	1,127	385
4	101年1 0月	24,200	25,200	1,512	1,127	385
5	101年1 1月	24,200	25,200	1,512	1,127	385
6	101年1 2月	24,200	25,200	1,512	1,127	385
7	102年1 月	24,200	25,200	1,512	1,127	385
8	102年2 月	24,200	25,200	1,512	1,127	385
9	102年3 月	24,200	25,200	1,512	1,127	385
10	102年4 月	24,200	25,200	1,512	1,152	360
11	102年5 月	24,200	25,200	1,512	1,152	360

12	102年6月	24,200	25,200	1,512	1,152	360
13	102年7月	24,200	25,200	1,512	1,152	360
14	102年8月	24,200	25,200	1,512	1,152	360
15	102年9月	24,200	25,200	1,512	1,152	360
16	102年10月	37,300	38,200	2,292	1,152	1,140
17	102年11月	24,200	25,200	1,512	1,152	360
18	102年12月	24,200	25,200	1,512	1,152	360
19	103年1月	24,200	25,200	1,512	1,152	360
20	103年2月	24,200	25,200	1,512	1,152	360
21	103年3月	29,885	30,300	1,818	1,152	666
22	103年4月	45,981	48,200	2,892	1,152	1,740
23	103年5月	24,200	25,200	1,512	1,152	360
24	103年6月	24,200	25,200	1,512	1,152	360
25	103年7月	24,200	25,200	1,512	1,156	356

26	103年8月	57,316	57,800	3,468	1,206	2,262
27	103年9月	48,519	50,600	3,036	1,206	1,830
28	103年10月	50,137	50,600	3,036	1,206	1,830
29	103年11月	56,703	57,800	3,468	1,206	2,262
30	103年12月	54,664	55,400	3,324	1,206	2,118
31	104年1月	50,967	53,000	3,180	1,206	1974
32	104年2月	68,852	69,800	4,188	1,206	2982
33	104年3月	49,144	50,600	3,036	1,206	1830
34	104年4月	51,392	53,000	3,180	1,206	1974
35	104年5月	48,173	48,200	2,892	1,206	1686
36	104年6月	47,344	48,200	2,892	1,206	1686
37	104年7月	46,010	48,200	2,892	1,206	1686
38	104年8月	47,929	48,200	2,892	2,406	486
39	104年9月	52,520	53,000	3,180	2,406	774

40	104年1 0月	50,373	50,600	3,036	1,260	1776
41	104年1 1月	46,711	48,200	2,892	1,260	1632
42	104年1 2月	49,387	50,600	3,036	1,260	1776
43	105年1 月	56,533	57,800	3,468	1,260	2208
44	105年2 月	61,321	63,800	3,828	1,260	2568
45	105年3 月	39,327	40,100	2,406	1,260	1146
46	105年4 月	54,252	55,400	3,324	1,260	2064
47	105年5 月	53,407	55,400	3,324	1,260	2064
48	105年6 月	42,425	43,900	2,634	2,520	114
49	105年7 月	43,037	43,900	2,634	2,520	114
50	105年8 月	43,832	43,900	2,634	2,520	114
51	105年9 月	40,553	42,000	2,520	2,520	0
52	105年1 0月	43,275	43,900	2,634	2,520	114
53	105年1 1月	42,101	43,900	2,634	2,520	114

54	105年1 2月	42,201	43,900	2,634	2,520	114
55	106年1 月	59,627	60,800	3,648	2,520	1128
56	106年2 月	47,018	48,200	2,892	2,520	372
57	106年3 月	42,714	43,900	2,634	2,406	228
58	106年4 月	45,279	45,800	2,748	2,406	342
59	106年5 月	47,117	48,200	2,892	2,406	486
60	106年6 月	43,410	43,900	2,634	2,406	228
總 計						55,807