

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第76號

原告 林聖函

訴訟代理人 陳文祥律師(法扶律師)

被告 佳賀菸酒有限公司

法定代理人 黃曼麗

訴訟代理人 陳明政律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國112年11月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣貳拾陸萬貳仟參佰捌拾元及自民國一百一十一年十一月二十四日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

被告應提繳新台幣貳萬貳仟捌佰捌拾壹元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣貳拾陸萬貳仟參佰捌拾元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新台幣貳萬貳仟柒佰玖拾壹元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有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。原告於民國（下同）112年11月14日具狀擴張聲明第2項請求被告給付2萬3370元及利息（見本院卷第457頁），核無不合，應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自105年6月13日起受雇於被告，迄至110年12月15日止擔任門市銷售人員，於110年12月16日起因門市調整營業時間，改擔任會計助理，約定月薪為新臺幣（下同）3萬2600元（另加計其他獎金），最後工作日為111年9月30日。原告於111年3月1日申請育嬰留職停薪至111年8月31日止，於同年8月8日向被告表示將於同年9月1日復職，恢復原職為會計助理，被告表示已無原職務可供復職，要求調到延吉店擔任門市銷售，之後又改調至中和店擔任門市銷售，因8月22日至29日原告確診隔離，配合公司防疫要求改於9月7日復職，被告公司仍堅持要原告調到中和店擔任門市銷售。原告於111年9月1日以存證信函告知被告公司，應於9月4日18時前提供中和店各項勞動條件說明，被告卻置若無聞拒絕回復；被告又於9月2日在518人力銀行刊登招募「會計行政助理」之職務，被告並無意願讓原告恢復原職務，拒絕原告提供勞務。9月20日雙方協商時，被告不同意原告恢復原職務，僅提供相同職務名稱，但工作內容不同的職務供原告選擇。111年9月1日至111年9月20日並非原告不同意復職，被告未給付此期間之工資涉嫌違法。原告於111年9月21日開始暫時擔任倉庫助理，並非同意調職，因被告就上述復職爭議，不僅業經新北市就業歧視評議委員會認定違反性別工作平等法第21條第1項，而原告於在職期間，有勞健保高薪低報、積欠加班費、工資等違法情事，故原告於111年9月30日以原證2存證信函，依據勞基法第14條第1項之規定終止兩造間勞動契約，自得請求被告給付資遣費。原告依法得請求111年9月1日至9月20日之工資2萬1210元、資遣費14萬7,676元、應休未休之特休假6萬5763元及產假薪資1萬7392元、加班費32萬5,882元、勞保高薪低報生育給付差額2萬4366元、育嬰留職停薪津貼差額6萬4122元、補提繳勞退金差額5萬2643元、失業補助差額5萬5998元、違法自薪資中扣除二代健保及公積金及109年11月、12月全勤獎金共3萬6420元及開立非自願離職證明書，依兩造間之僱傭關係、勞動法令之

規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告73萬459元及自111年11月24日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息、被告應給付原告2萬3370元及自本書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息、被告應提繳5萬2643元存入原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶、被告應開立非自願離職證明書予原告。

## 二、被告則以：

(一)原告主張配合公司防疫要求而於111年9月7日復職云云。但實際係被告多次通知原告復職，原告卻於復職前表示確診，經公司法定代理人與原告協商復職時間時，原告同意於快篩陰性後始返回上班，此有被證3之對話紀錄為證，原告於111年9月7日復職前並未提供勞務，被告並無給付復職前薪資之義務。

(二)按勞基法施行細則第10條之規定及參照最高法院107年度台上字第587號判決及最高行政法院107年度判字第657號判決意旨，原告主張約定月薪為4萬3000元云云，然查，兩造約定月薪2萬6000元，(含全職獎金2000元及伙食津貼1,000元)，其他項目之獎金，如節約獎金、交際補助、考核津貼等給付項目，並非工資，自無納入加班費、平均工資或勞退提撥之薪資級距。原告之薪資給付項目包括考核津貼(考查津貼)及節約獎金(外勤補助或交際補助)，考核津貼係被告公司考核員工之表現決定是否發放，如通過評估考核者，則被告發放3,000元考核津貼，後續107年9月開始，考核津貼調整為4,000元，該考核津貼公司視員工工作表現狀況，評核後決定是否發放，雖原告過去每月工作表現正常，而每月均有收到該考核津貼，參酌最高法院107年度台上字第587號判決意旨，此並不具備經常性及勞務對價性，不應列為工資範疇。再者，節約獎金(外勤補助或交際補助)係被告每月視每間店之經營狀況，如有獲利，按照門市毛利金額扣除房租成本後，撥付一定比例之利潤，供店長視各門市職員工工作表現及態度，決定各員工分配比例，然此係按照各店之利潤

01 決定，而非一定會發放，且未規定具體發放比例，數額亦非  
02 固定，性質上應為雇主之盈餘分享，而為恩惠性及勉勵性之  
03 給予，應屬恩惠性之給予而非工資。綜上，兩造約定月薪為  
04 2萬6000元，(含全職獎金2,000元及伙食津貼1,000元)其餘  
05 項目之給付並非工資性質。

06 (三)被告疏忽未將2000元之加班費(薪資項目為津貼或日加薪)納  
07 入投保薪資計算，不否認原告終止契約效力，因兩造約定月  
08 薪為2萬6000元，加計固定給付加班費2,000元，每月工資應  
09 為2萬8000元。按育嬰留職停薪實施辦法第4條規定，原告於  
10 111年3月1日至111年9月6日止之育嬰留停期間(共計6個月又  
11 6日)應不納入年資計算，原告105年6月13日到職，111年9月  
12 30日終止勞動契約，扣除原告育嬰停留之6個月又6日期間  
13 (等同年資起算日延後6個月6日，即105年12月19日)，以平  
14 均工資為2萬8000元計算之資遣費應為8萬967元。

15 (四)原告主張45日特休未休工資4萬8915元云云，被告於每年年  
16 底時結算特休假未休日數及各類假別休假(含加班補休)之日  
17 數，以匯款或現金方式給付，如107年間有特休未休10日、  
18 加班未休積假17.5日，結算為2萬7500元(以兩造約定之加班  
19 費日薪1,000元計算)，被告於108年2月1日匯款3萬元結清。  
20 被告已於每年年底結算特休未休工資。

21 (五)原告主張被告16日產假工資1萬7392元云云，但因原告係因  
22 其向被告表示希望積假，於未來需要時再休，被告因而配合  
23 原告需要，允許其積假，對於原告剩餘產假日數16日被告不  
24 爭執，同意給付產假工資1萬3867元(計算式:26000/30\*16=1  
25 3867)。

26 (六)參照最高法院102年度台上字第1660號判決及臺灣新北地方  
27 法院106度勞訴字第121號判決意旨。原告主張被告應給付加  
28 班費32萬5822元云云，然被告面試時已約定，被告公司每月  
29 月休6日，會額外給付2日加班費，以每日1,000元計算(即加  
30 計每月固定給付之2,000元加班費，薪資項目為津貼或日加  
31 薪)，原告於其民事起訴暨調查證據聲請狀中，亦承認有約

01 定加班以每日1,000元計薪等情。按報告公司每年年底時結  
02 算原告整年度特休假未休日數及加班補休未休日數，可知原  
03 告確實有休加班補休，原告亦非每月均僅休6日，仍有多數  
04 月份原告實休超過6日，可證原告主張與事實不符。被告係  
05 按照每月國定假日日數加計例休假日數統計，如原告累積未  
06 休，則會為原告累積積假，於每年農曆年前一次結算加班補  
07 休結清，原告主張有108天為休假完全未給付云云，顯非事  
08 實。以上可證兩造已有明確約定每月月休6日，被告會每月  
09 固定給付之2,000元加班費(薪資項目為津貼或日加薪)等  
10 情，加計每月基本薪資26000元，原告之工資(含延長工時工  
11 資)為28,000元，按前開判決意旨，勞雇雙方於勞動契約成  
12 立時及約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且  
13 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  
14 額時，及不應認違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘  
15 束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工  
16 資。而原告任職期間之基本工資及基本工資加計之2日休息  
17 日加班費合計如下表一，可證被告每月給付之工資2萬8000  
18 元並未低於基本工資及基本工資加計之加班費合計，原告自  
19 不得再請求加班費。退萬步言，如鈞院認被告應給付延長工  
20 資差額者(假設語氣，被告否認)，按延長工時工資應依民法  
21 第126條適用5年時效，原告之延長工時工資請求權超過5年  
22 部分應以罹於時效，被告主張時效抗辯。

23 (七)原告每月工資2萬6,000元，加計固定給付加班費2000元，應  
24 投保工資為2萬8000元，勞保投保級距應為2萬8800元，原告  
25 於110年9月至000年0月間平均投保薪資應同為2萬8000元，  
26 生育補助費應為5萬7600元，原告實領生育補助5萬2800元，  
27 生育補助差額應為4,800元。

28 (八)原告就業保險投保工資級距應為2萬8800元，按原告離職前6  
29 個月平均投保薪資應同為28,800元，依據原告育嬰留停期間  
30 6個月計算，總金額13萬8240【計算式:28800\*0.8\*6=13824  
31 0】，按原告每月實領2萬0180元，6個月為12萬1080元，兩

者差額1萬7160元。

(九)原告就業保險投保級距應為2萬8800元，按原告離職前6個月平均投保薪資應同為2萬8800元，按原告主張扶養一人計算，如符合就業保險條件，最高可領取至6個月失業補助12萬960元，原告每月實領1萬7675元，總計6個月為10萬6050，兩者差額1萬4,910元。

(十)原告勞退提撥之薪資級距為2萬8800元，按月提撥金額應為1728元，正確差額為17,118元。

(十一)公積金扣款係經原告同意，且用於原告自身參與之員工旅遊上，被告並無返還義務：

原告於應聘時，即同意被告公司可每月扣除公積金，扣除之公積金會用於每年度之員工旅遊，被告公司每年會舉辦1-2次員工旅遊，如106年5月至台中新社員工旅遊2日；107年2月至礁溪老爺酒店員工旅遊2日；000年0月間至日本沖繩員工旅遊4日；000年00月間至雲林嘉義員工旅遊2日；000年00月間至高雄及小琉球員工旅遊3日，原告均有參加，而員工每月扣款之公積金明顯不足於支付全額員工旅遊，被告公司會額外補助員工旅遊金額，故對公積金扣款係原告同意，被告公司自無返還義務。

(十二)被告係按給付與原告之獎金金額依法扣款繳二代健保，並無任何違法扣款情事：

按全民健康保險第31條規定，本件被告每月會按照會計師試算之補充保費金額，扣繳補充保費，自原告薪資可知有收到每月不等金額之獎金，全年累積顯然有逾投保金額四倍，按前開規定，本應就全年累積逾當月投保金額四倍部分之獎金扣繳補充保費，此部分被告係委託會計師辦理薪資所得稅申報及二代健保扣繳，現仍在向會計師調閱過往二代扣繳資料，待釐清後再行陳報。

(十三)被告同意補給109年11月及12月全勤獎金共3,000元

(十四)並聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

01 三、兩造不爭執之事項（見112年7月4日筆錄，本院卷第253至25  
02 4頁）：

03 （一）原告自105年6月13日起至110年12月15日止受雇於被告，擔  
04 任門市人員，110年12月16日起擔任會計助理，於111年3月1  
05 日起至111年8月31日止申請育嬰留職停薪，於111年8月18日  
06 申請於111年9月1日復職為會計助理，被告卻將原告調職至  
07 中和店擔任門市人員，於111年8月22日因確診隔離，並更改  
08 為111年9月7日復職。原告於111年9月21日暫時擔任倉庫助  
09 理，最後工作日為111年9月30日。

10 （二）原告於111年9月30日以原證2之存證信函，依據勞基法第14  
11 條第1項各款之規定，終止勞動契約，有原告提出原證1存證  
12 信函為證（見本院卷第25頁）。

13 （三）原告以申請育嬰留職停薪後，被告未恢復原職，違反性別工  
14 作平等法第21條第1項之規定成立，有原告提出原證1之新北  
15 市就業歧視評議委員會審定書可按（見本院卷第21-24頁）

16 （四）兩造於111年11月24日、111年12月5日進行勞資爭議調解，  
17 經調解不成立，有原告提出原證3之新北市政府勞資爭議調  
18 解紀錄可按（見本院卷第27-28頁）。

19 （五）被告於110年1月28日起至110年12月31日止、111年1月1日起  
20 至111年10月12日止，分別以投保薪資新台幣（下同）2萬52  
21 00元、2萬5250元為原告投保，被告於110年1月28日起至110  
22 年12月31日止、111年1月1日起至111年2月28日止，分別以  
23 投保薪資新台幣（下同）2萬5200元、2萬5250元為提繳勞工  
24 退休金，有原告提出之原告勞工保險被保險人投保資料  
25 表、勞工退休金個人專戶明細資料表可按（見本院卷第41-4  
26 7頁）。

27 （六）原告聲請109年12月22日給付生育給付5萬2800元（月投保薪  
28 資2萬5250元），於111年12月21日起至112年6月18日失業給  
29 付共10萬6050元（月投保薪資2萬5250元 $\times$ 0.7=17675元），  
30 有勞工保險局112年6月2日函文可按（見本院卷第81-95  
31 頁）。

01 (七)被證1之薪資表、被證1之考勤卡為真正（見本院卷第115-19  
02 4頁）。

03 (八)原告主張依據勞基法第14條第1項各款之規定終止勞動契  
04 約，被告同意終止勞動契約之理由。

05 (九)原告遭扣薪如附表編號10-12之金額所示。

06 (十)被告已支付原告111年9月薪資共1萬1390元。

07 四、本件爭點應為：原告依據勞動法令，請求被告給付如附表項  
08 目之金額，是否有理由?(考核津貼、外勤補助、交際補助是  
09 否為工資?)

10 (一)111年9月1日起至111年9月20日工資：

11 1. 勞動部111年5月5日勞動部勞動條2字第1110140411號函釋：

12 「勞工請假規則第4條第1項，於勞工確診嚴重特殊傳染  
13 性肺炎經衛生主管機關通知居家照護或指定處所收治，期  
14 間請普通傷病假者，日數併入住院傷病假計算，並自一百〇  
15 〇年〇月〇日生效。」，另勞動部111年5月5日勞動部勞動  
16 條2字第1110140434號函釋：「勞工確診嚴重特殊傳染性肺  
17 炎（COVID-19），並經衛生主管機關通知居家照護、收治於  
18 指定處所或醫院，於隔離治療期間，依「勞動基準法」第43  
19 條及「勞工請假規則」第4條規定請普通傷病假者，雇主不  
20 得扣發全勤獎金，自000年0月0日生效」，準此，勞工非  
21 因職業上原因確診隔離治療，可依據勞工請假規則第4條之  
22 規定申請普通傷病假，111年4月8日後請假日數併入住院傷  
23 病假計算，1年內未超過30日部分半薪，且於111年4月8日後  
24 不得扣發全勤獎金，或依據勞基法第38條之規定申請特別休假  
25 得給付全薪，或依據勞工請假規則第7條之規定請事假，雇  
26 主毋庸給付薪資，合先敘明。

27 2. 原告主張其延至111年9月7日復職係可歸責於被告，並以原  
28 證5之對話為證，然為被告所否認，並以原告延至111年9月7  
29 日復職，係經兩造協商同意，並以被證3之對話為證，經查：

30 (1)原證5之對話內容（見本院卷第215頁）為：

31 ①111年8月24日對話如下：

01 原告於111年8月24日稱「不好意思，這兩天我跟小孩確  
02 診，身體不太舒服，打給我都剛好在休息，沒什麼力氣講  
03 話，人都昏昏沉沉的，請問有什麼事情嗎？」。

04 乙○○稱「曼麗姐要跟你約時間來公司談復職的事」「哪  
05 等你轉陰的時候再來約時間」。

06 ②111年8月30日對話如下：

07 原告於111年8月30日稱「曼麗姐，我的育嬰留職是到8/31，  
08 但是我現在快篩還是陽性，那我是否要等到快篩陰性了在回  
09 去復職嗎？」

10 乙○○稱「那你打電話近來公司給我」

11 (2)被證3之對話如下：（見本院卷第195頁）

12 甲○○稱「門市中和店是8小時班，但是他會輪班，如果你  
13 要復職，請你跟總店長聯絡」

14 原告稱「我已經隔離都滿7天了!但是我目前都還是陽性，需  
15 要確定陰性再去上班，還是陽性就可以去上班」

16 甲○○稱「那你可能一定要陰性才能去跟黃佩玉店長報到，  
17 等你陰性正式報到，在通知乙○○店長」

18 (3)綜上可知，原告於留職停薪期間，經被告多次聯絡原告留  
19 職停薪屆滿時之復職日期，原告卻於111年8月24日確診為陽  
20 性，經隔離7日即111年9月1日時仍為陽性，因防疫規定，原  
21 告需確定為陰性後，始能上班等情，應可認定。原告無法如  
22 期於111年9月1日復職，因其自身原因染疫而無法上班，自  
23 難認定可歸責於被告之原所致，原告亦未依法請病假或特別  
24 休假、事假，揆之前開說明，被告既已給付111年9月21日起  
25 至111年9月30日工資1萬1390元，為兩造所不爭執（見本案  
26 卷第258頁），從而，原告請求111年9月1日起至111年9月20  
27 日止之工資，自非有據，應予駁回。

28 (二)考核津貼、外勤補助、交際補助是否為工資？

29 被告抗辯原告工資為2萬8000元，其餘考核津貼、外勤補  
30 助、交際補助均非工資之性質云云，然為被告所否認，並  
31 以依據勞動事件法第37條之規定，未提出反證前，均推定

為工資，並經證人乙○○於110年7月20日於line告知其他店員稱底薪為月薪+津貼+全勤獎金+勞退+伙食津貼+考查津貼，並稱告之薪資至少3萬2000元，有原證6之對話及原證7存證信函（見本院卷第217-220頁）等語置辯，經查：

1. 工資，依勞基法第2條第3款規定，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。又依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。故而工資應係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇。（最高法院99年度勞上字第3號判決意旨參照）。準此，如非經常性給付，須視公司營運狀況，由雇主任意性及恩惠性給付，自不具有工資之性質。
2. 依據被告提出被證1之薪資單所示（見本院卷第頁），原告每月固定領取薪資項目為月薪2萬3000元、日加薪2000元、全勤獎金2000元、伙食津貼1000元、考核（查）津貼3000元或4000或5000元，外勤津（補）貼、節約獎金則各月金額不同，核與證人乙○○於原證6之對話註記月薪2萬3000元、津貼2000元、全勤津貼2000元、伙食津貼1000元；考查津貼為底薪等情相符，從而，原告工資應為月薪2萬3000元、日加薪2000元、全勤獎金2000元、伙食津貼1000元、考核（查）津貼3000元或4000或5000元、節約獎金2000元，應可認定。
3. 被告抗辯節約獎金（外勤補助及交際補助）」係依據門市毛利金額扣除房租成本，撥付一定比例之利潤，供店長視

各門市職員工作表現及態度，決定員工分配比例，並非一定發放，為恩惠性與勉勵性給予，並非工資云云。然查，依據原告於111年1月至2月之薪資每月均發放定額之節約獎金2000元（見本院卷第139-140頁），且為原告所否認，被告就其有利於己之事實並未舉證以實其說，自難為有利於被告之認定。又被告提出計算節約獎金、外勤補助、交際補助，係依據各店之門市毛利扣除房租成本、水電、稅金、刷卡費、人事成本費等費用之盈餘始分配利潤予原告等情，有原告提出之被證4之業務別毛利表可按（見本院卷第325-423頁），核與證人乙○○於本院審理時證述相符（見本院卷第434頁、112年9月12日筆錄）。□

4. 準此，依據兩造均不爭執之被證1薪資表計算，原告之薪資之勞工保險投保級距及提繳勞工退休金之提繳級距均如附表2所示。另原告主張105年6月起至106年11月之薪資為3萬2600元，並未舉證以實其說，本院以106年12月薪資表認定如附表2所示。
5. 勞工退休金條例施行細則第15條規定「依本條例第十四條第一項至第三項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準申報。適用本條例之勞工同時為勞工保險或全民健康保險之被保險人者，除每月工資總額低於勞工保險投保薪資分級表下限者外，其月提繳工資金額不得低於勞工保險投保薪資或全民健康保險投保金額。」。又勞工保險條例所稱之月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。被保險人為第六條第一項第七款、第八款及第八條第

01 一項第四款規定之勞工，其月投保薪資由保險人就投保薪  
02 資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用之。被  
03 保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保單位應  
04 於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在  
05 當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險  
06 人。其調整均自通知之次月一日生效。第一項投保薪資分  
07 級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定。勞工保險  
08 條例第十四條第一項所稱月薪資總額，以勞動基準法第二  
09 條第三款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近  
10 三個月收入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為  
11 現金計算。投保單位申報新進員工加保，其月薪資總額尚  
12 未確定者，以該投保單位同一工作等級員工之月薪資總  
13 額，依投保薪資分級表之規定申報。勞工保險條例第14  
14 條、勞工保險條例施行細則第27條分別定有明文。準此，  
15 月投保薪資仍以每月實際受領之薪資作為申報投保勞工保  
16 險之依據。因此。每年2、8月應以前一年11月、12月及當  
17 年1月、5、6、7月之平均薪資申報勞保投保級距及提繳勞  
18 工退休金級距，並自3月、9月生效，各如附表2所示。

19 (三)原告得請求之金額各為何？

20 1. 資遣費：

- 21 (1)平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總  
22 額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，  
23 謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金  
24 額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式  
25 計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日  
26 數所得金額百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條  
27 第4款載有明文。原告於111年9月30日終止勞動契約，往前  
28 推算6個月扣除111年3月1日起至111年9月20日之並未提供  
29 勞務之時間，往前推算6個月應為110年9月10日起至111年9  
30 月30日合計工資19萬4003元，除以181日，據此計算平均工  
31 資為3萬2610元。

(2)原告自105年6月13日受雇於被告，於111年9月30日依據勞基法第14條第1項之規定終止勞動契約等情，為被告所不爭，扣除原告自111年3月1日起至111年9月6日留職停薪日期合計6個月又6日，自105年12月19日起至111年9月30日之工作年資計算，原告得請求之資遣費9萬2996元，有勞動部資遣費試算表可按(見本院卷第419頁)，逾此部分，應予駁回。

## 2. 特休未休工資：

(1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。雇主應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額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。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。中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或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資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。

(2)原告於105年6月13日到職，於111年9月30日終止契約，兩造同意扣除留職停薪日期，自105年6月13日計算至111年2月11日計算特別休假，共有63日特別休假，原告僅特休2.5

01 日，尚有60.5日特別休假未休，以最後正常工時工資即111  
02 年2月薪資3萬2200元計算，每日工資為1073元，原告得請  
03 求特別休假工資6萬4917元（1073X60.5=64917），為有理由，  
04 應予准許，逾此部分，應予駁回。

05 (3)被告抗辯於每年年底均已結算特休未休工資，於107年度已  
06 結清10日特休，加計加班未休17.5日，共給付3萬元予原告。  
07 原告不得請求特休未休工資云云，並提出附表1為證，然查，  
08 原告否認附表1之真正，且否認收受特別休假工資，被告復未舉證證明之，  
09 自難為有利於被告之認定。

10 (4)依據原證8之對話紀錄為證人乙○○與林淑芬間之對話（見  
11 本院卷第223頁），被告公司第1年2天、第2年4天，第3年  
12 6天，第3年以後均為6日，準此，被告公司並未依據前開  
13 規定給予原告特別休假，則原告自105年6月17日起至111  
14 年9月30日止，長達7年之年資，被告卻於第3年以後僅給予  
15 6日之特別休假，從而，被告抗辯原告已休完特別休假云云，  
16 並未舉證以實其說，自難採信。

### 17 3. 產假工資：

18 (1)勞基法第50條第1項前段規定「女工分娩前後，應停止工  
19 作，給予產假八星期」，性別工作平等法第15條規定「雇主  
20 於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期」，  
21 另依據勞動部勞動條 2 字第1050131733 號函釋「產假最遲自生產之日起算；  
22 分娩後之產假應一次依曆連續請足」，另性別平等工作法施行細則第6條規定  
23 「本法第十五條第一項規定產假期間之計算，應依曆連續計算」，又勞動  
24 部勞動條 2 字第103011931 號函釋「勞基法第 50 條第 2  
25 項規定所稱「停止工作期間工資照給」，指該女工分娩前一  
26 工作日正常工作時間所得之工資。計月者，以分娩前已領或  
27 已屆期可領之最近一個月工資除以三十所得之金額為準，但  
28 該金額低於平均工資者，以平均工資為準，」，「女工產假  
29 「期滿」辭職時產假期間工資仍應照給（內政部74年10月18  
30 日臺內勞字第359274號函釋），準此，原告於生產期間得請  
31

01 產假八周，需為連續計算，並以前一月之工資計算工資。

02 (2)準此，原告於請產假期間之工資，被告仍應給付工資，尚不  
03 得請求未請完之產假日期而換算工資，因被告同意給付1萬3  
04 867元，從而，原告請求被告給付1萬3867元，應屬有據。

05 4. 生育補助差額：

06 生育給付標準，被保險人分娩或早產者，除給與分娩費外，  
07 並按其平均月投保薪資一次給與生育補助費六十日。投保單  
08 位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多  
09 者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處  
10 四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應  
11 由投保單位賠償之。勞工保險條例第32條、第72條第3項定  
12 有明文。原告應投保薪資級距如附表2所示，則原告自109年  
13 6月起至109年12月之平均投保薪資應為3萬3300元，應得請  
14 求生育補助6萬6600元( $33300/30 \times 60 = 66600$ )，卻僅受領5萬2  
15 800元，有勞保局函文可按(見本院卷第81頁)，原告請求生  
16 育補助差額1萬3800元，應屬有據。

17 5. 育嬰留職停薪差額：

18 育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六  
19 個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職  
20 停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月，  
21 投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報  
22 多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，  
23 處四倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，  
24 屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金  
25 額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。就業保險法  
26 第19條之2、第38條第3項定有明文。原告應投保薪資級距如  
27 附表2所示，則原告自110年10月起至111年2月之平均投保薪  
28 資應為3萬3300元，每月得請求育嬰留職停薪津貼1萬9980元  
29 ( $33300 \times 0.6 = 19980$ )，卻每月僅受領1萬5135元，有勞保局函  
30 文可按(見本院卷第269頁)，每月差額4845元，合計差額2  
31 萬9070元，原告請求育嬰留職停薪津貼差額2萬9070元，應

屬有據，逾此部分，應予駁回。

6. 失業補助差額：

被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之十加給給付或津貼，最多計至百分之二十。投保單位違反本法規定，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，處四倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。就業保險法第19條之1、第38條第3項定有明文。原告應投保薪資級距如附表2所示，則原告自111年9月30離職，自110年10月起至111年9月之平均投保薪資應為3萬3300元，每月得請求2萬3310元，合計得請求13萬9860元，原告僅受領10萬6050元，有勞保局函文可按（見本院卷第81頁），原告請求失業給付差額3萬3810元，應屬有據，逾此部分，應予駁回。

7. 提繳勞工退休金差額：

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%，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。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號著有裁判可資參照。雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。勞工依本條例規定選擇適用退休金制度相關文件之保存期限，依前項規定辦理。勞工退休金條例第21條定有明文。原告得請求被告提繳差額如附表2所示。

#### 8. 加班費：

- (1)工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如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，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。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動基準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，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不得再行請求（臺灣高等法院暨所屬法院99年11月10日99年法律座談會民事類提案第15號）。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第

二十一條第一項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違（最高法院102年度台上字第1660號判決可按）。準此，對於非監視性工作者，於勞雇雙方於勞動契約成立之時，既基於平等之地位簽定勞動契約，上訴人自始對於勞動條件表示同意而受僱，兩造於勞動契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，兩造自應受其拘束，上訴人事後不得任意翻異，更行請求例、休假日、延長工時之加班工資，合先敘明。

(2)原告主張被告積欠93天又1小時加班費32萬5882元，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

①利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。民法第126條定有明文。原告於112年4月17日提起本訴，因此，超過5年之加班費請求，已罹於5年之請求權時效，原告請求超過107年4月18日以前之加班費，經被告為時效抗辯，自不得再請求，先為敘明。

②兩造約定每月月休6日，原告每月需加班2日等情，為兩造所不爭。

③國定假日及例假日工資：依勞基法第39條規定勞工於例假、休息日或國定假日工作，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發1日工資，經查：原告為按月計薪，故國定假日及例假日之加班費，加計1日工資，據此計算，107年、108年、109年、110年、111年基本工資依序為2萬2000元、2萬3100元、2萬3800元、2萬4000元、2萬5250元，每日國定假日或例假日之工資為733元( $22000/30=733$ )、770元( $23100/30=770$ )、793元( $23800/30=793$ )、800元( $24000/30=800$ )、842元( $25250/30=842$ )如附表3所示。

④休息日加班費部分：

01 (1)勞基法第36條規定「勞工每七日中應有二日之休息，其中一  
02 日為例假，一日為休息日。雇主有下列情形之一，不受前項  
03 規定之限制：一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間  
04 者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及  
05 休息日至少應有四日。二、依第三十條第三項規定變更正常  
06 工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內  
07 之例假及休息日至少應有十六日。三、依第三十條之一規定  
08 變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，  
09 每四週內之例假及休息日至少應有八日。」

10 (2)兩造約定月休6日，依據前開規定被告應給付2日休息日或例  
11 假日之加班費，休息日加班費為前2小時為1.34計算。第3小  
12 時至第8小時，為1.67計算，故一日休息日工資，以107年、1  
13 08年、109年、110年、111年基本工資依序為2萬2000元、2萬  
14 3100元、2萬3800元、2萬4000元、2萬5250元，各年度休息日  
15 工資依序如附表3所示，故以休息日計算加班費較為有利於原  
16 告。

17 (3)依據前開說明，以兩造約定之工作時間，以每日8小時計算，  
18 基本工資加計2日休息日工資如附表3所示，以每年度國定假  
19 日12日，平均12月，及每月再加計每月1日之薪資，以原告每  
20 月平均薪資如附表2所示，亦均高於上開計算薪資之總合，準  
21 此，勞雇雙方於勞動契約成立之時，既基於平等之地位簽定  
22 勞動契約，原告自始對於勞動條件表示同意而受僱，兩造於  
23 勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給  
24 付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工  
25 時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，兩造自應  
26 受其拘束，原告事後不得任意翻異，更行請求平日、例、休  
27 假日、國定假日之延長工時之加班工資，原告再請求加班  
28 費，並無理由。

29 9. 扣薪全勤獎金3000元部分為被告所不爭，原告請求應屬有  
30 據。

31 10. 扣薪二代健保及公積金部分：

01 原告請求被告給付被告違法自薪資中扣除二代健保及1萬920  
02 元，及公積金2萬2500元云云，然為被告所否認，並以前詞  
03 置辯：

04 (1)公積金扣款部分：公積金扣款係供作員工旅遊之用，並經原告  
05 同意，被告亦提供前往沖繩旅遊等情，業經證人乙○○於本  
06 院審理時證述明確（見本院卷第433頁），從而，原告請求公  
07 積金扣款2萬2500元，顯無理由，應予駁回。

08 (2)二代健保部分：被告並未舉證自原告薪資扣除二代健保之法律  
09 上依據，原告請求被告給付二代健保之扣薪1萬920元，應屬  
10 有據。

11 11. 開立非自願離職證明書部分：

12 勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服  
13 務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法  
14 第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因  
15 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞  
16 動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規  
17 定各款情事之一離職。」經查，本件原告係以勞基法第14條  
18 規定之情事而離職，屬於前揭就業保險法第11條第3項規定  
19 之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規  
20 定，請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非自  
21 願離職之服務證明書一節，應堪認為合於法律規定，應予准  
22 許。

23 (四)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其  
24 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人  
25 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相  
26 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金  
27 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民  
28 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付  
29 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率  
30 為5%，亦為同法第203條所明定。原告於111年10月30日申請  
31 勞資爭議調解，請求被告給付如附表所示之金額，並於111

年11月24日進行勞資爭議調解，從而，被告自受催告時起應負給付遲延之責，原告請求被告應自111年11月24日起算之法定遲延利息，為有理由。

五、綜上，原告依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，請求被告給付26萬2380元(如附表1)及自111年11月24日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息、被告應提繳萬2萬2791元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶、被告應開立非自願離職證明書予原告，為有理由，逾此部分，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請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項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 11 月 28 日  
勞 動 法 庭 法 官 徐玉玲

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 11 月 28 日  
書 記 官 王思穎

附表1: (單位:新台幣)

| 編號 | 項目   | 原告請求金額 | 被告同意金額 | 本院准許金額 |
|----|------|--------|--------|--------|
| 1  | 資遣費  | 147676 | 80967  | 92996  |
| 2  | 特休未休 | 65763  | 0      | 64917  |

(續上頁)

01

|    |                      |        |       |       |
|----|----------------------|--------|-------|-------|
| 3  | 產假工資                 | 17392  | 13867 | 0     |
| 4  | 工資(111.9.1-111.9.20) | 21210  | 0     | 0     |
| 5  | 加班費                  | 325882 | 0     | 0     |
| 6  | 生育給付差額               | 24366  | 4800  | 13800 |
| 7  | 育嬰留職津貼差額             | 64122  | 17160 | 29070 |
| 8  | 提繳勞退差額               | 52643  | 17118 | 22791 |
| 9  | 失業補助差額               | 55998  | 14910 | 33810 |
| 10 | 扣薪全勤獎金               | 3000   | 3000  | 3000  |
| 11 | 扣薪二代健保               | 10920  | 0     | 10920 |
| 12 | 扣薪公積金                | 22500  | 0     | 0     |

02

附表2:

03

| 時間    | 工資    | 平均薪資  | 投保級距  | 提繳級距  | 應提繳金額 | 已提繳金額 | 差額 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| 10612 | 31000 |       | 31800 | 31800 | 1908  | 1440  |    |
| 10701 | 31000 |       | 31800 | 31800 | 1908  | 1440  |    |
| 10702 | 31000 | 31000 | 31800 | 31800 | 1908  | 1440  |    |
| 10703 | 31000 |       | 31800 | 31800 | 1908  | 1440  |    |
| 10704 | 31000 |       | 31800 | 31800 | 1908  | 1440  |    |
| 10705 | 31000 |       | 31800 | 31800 | 1908  | 1440  |    |
| 10706 | 31000 |       | 31800 | 31800 | 1908  | 1440  |    |
| 10707 | 31000 | 31000 | 31800 | 31800 | 1908  | 1440  |    |
| 10708 | 31000 |       | 31800 | 31800 | 1908  | 1440  |    |
| 10709 | 32000 |       | 31800 | 31800 | 1908  | 1440  |    |
| 10710 | 32000 |       | 31800 | 31800 | 1908  | 1440  |    |
| 10711 | 32000 |       | 31800 | 31800 | 1908  | 1440  |    |
| 10712 | 32000 |       | 31800 | 31800 | 1908  | 1440  |    |
| 10801 | 32000 | 32000 | 31800 | 31800 | 1908  | 1440  |    |

(續上頁)

01

|       |       |       |       |       |      |      |  |
|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|--|
| 10802 | 32000 |       | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10803 | 32000 |       | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10804 | 32000 |       | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10805 | 32000 |       | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10806 | 32000 |       | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10807 | 32000 | 32000 | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10808 | 32000 |       | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10809 | 32000 |       | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10810 | 32000 |       | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10811 | 32000 |       | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10812 | 32000 |       | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10901 | 32000 | 32000 | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10902 | 32000 |       | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10903 | 32000 |       | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10904 | 32000 |       | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10905 | 32000 |       | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10906 | 32000 |       | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10907 | 32000 | 32000 | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10908 | 32000 |       | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10909 | 32000 |       | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10910 | 32000 |       | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10911 | 31000 |       | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 10912 | 31000 |       | 33300 | 33300 | 1998 | 1584 |  |
| 11001 | 32000 | 31333 | 33300 | 33300 | 1998 | 1629 |  |
| 11002 | 32000 |       | 33300 | 31800 | 1998 | 1512 |  |
| 11003 | 32000 |       | 31800 | 31800 | 1908 | 1512 |  |
| 11004 | 32000 |       | 31800 | 31800 | 1908 | 1512 |  |
| 11005 | 32000 |       | 31800 | 31800 | 1908 | 1512 |  |
| 11006 | 32000 |       | 31800 | 31800 | 1908 | 1512 |  |
| 11007 | 32000 | 32000 | 31800 | 31800 | 1908 | 1512 |  |
| 11008 | 32000 |       | 31800 | 31800 | 1908 | 1512 |  |

(續上頁)

01

|       |       |       |       |       |        |       |       |
|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|
| 11009 | 32000 |       | 33300 | 33300 | 1998   | 1512  |       |
| 11010 | 32000 |       | 33300 | 33300 | 1998   | 1512  |       |
| 11011 | 32000 |       | 33300 | 33300 | 1998   | 1512  |       |
| 11012 | 32880 |       | 33300 | 33300 | 1998   | 1512  |       |
| 11101 | 32200 | 32360 | 33300 | 33300 | 1998   | 1515  |       |
| 11102 | 32200 |       | 33300 | 33300 | 1998   | 1515  |       |
| 11109 | 11390 |       | 33300 | 33300 | 666    | 0     |       |
|       |       |       |       |       | 100764 | 77883 | 22881 |

02

附表3:

03

| 年<br>度 | 基 本 工<br>資 | 每 小 時 加<br>班 費 | 休 息 日 工<br>資 | 2日休息日    | 例假日及國定<br>假日 | 1日國定假日加計2日休息日<br>加計基本工資 |
|--------|------------|----------------|--------------|----------|--------------|-------------------------|
| 107    | 22000      | 91.67          | 1164.209     | 2328.418 | 733.0000000  | 25061.75133             |
| 108    | 23100      | 96.25          | 1222.375     | 2444.75  | 770          | 26314.75                |
| 109    | 23800      | 99.16          | 1259.332     | 2518.664 | 793.0000000  | 27111.99733             |
| 110    | 24000      | 100            | 1270         | 2540     | 800          | 27340                   |
| 111    | 25250      | 105.2          | 1336.04      | 2672.08  | 841.0000000  | 28763.74667             |