臺灣士林地方法院民事簡易判決

111年度勞簡字第14號

原　　告　鄭意琪
　　楊人霽
共　　同
訴訟代理人　楚曉雯律師
複代理人　李宛蓉律師
被　　告　罕氏有限公司
法定代理人　陳季平
訴訟代理人　殷鑑英

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於112年4月10日言詞辯論終結，並判決如下：

主　文

被告應給付原告乙○○新臺幣貳萬參仟陸佰元，及自民國一百一十年十二月四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣肆拾參元至原告乙○○設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告應給付原告甲○○新臺幣貳拾萬參仟玖佰柒拾元，及自民國一百一十年十二月四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣伍仟捌佰玖拾貳元至原告甲○○設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。

訴訟費用新臺幣肆仟伍佰參拾元，由被告負擔新臺幣參仟零貳拾柒元，其餘新臺幣貳佰參拾陸元由原告乙○○負擔，新臺幣壹仟貳佰陸拾柒元由原告甲○○負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣貳萬參仟陸佰肆拾參元為原告乙○○預供擔保得免為假執行，如以新臺幣貳拾萬玖仟捌佰陸拾貳元為原告甲○○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、原告主張：

㈠原告2人均受僱於被告，任職於被告淡水門市，皆屬於月薪制勞工，並約定工作時間即為門市營業時間，星期一至星期五為12點至21點，星期六、日及國定假日為11點至21點；休假制度為排班制，每個月固定休8天。

㈡原告乙○○部分：

⑴原告乙○○於民國108年12月30日任職於被告，擔任行銷美編人員，為月薪制勞工，非按件計酬人員，被告於面試時與原告乙○○約定工作起薪為新臺幣（下同）32,000元，並於到職第2個月即109年2月1日起調整月薪為34,000元，業績獎金另計並需與該門市員工均分，工時制度皆依勞動基準法（下稱勞基法）規定正常工時為單週40小時。被告於109年3月20日依勞基法第11條第1項第2款之虧損或業務緊縮為由資遣原告乙○○，並非原告乙○○主動離職，且被告法定代理人曾口頭承諾將給予原告乙○○3月份全薪，被告事後依勞基法第11條第2款補發非自願離職證明書，惟被告僅發給原告乙○○109年3月份薪資31,141元，然原告乙○○之工資已於109年2月1日起調整月薪為34,000元，被告應給付原告乙○○短少工資2,000元。

⑵兩造約定工作時間即為被告淡水門市營業時間，星期一至星期五為12時至21時（總計共9小時），星期六、日及國定假日為11時至21時（總計共10小時），被告要求員工應隨時待命招呼客人，中間均未有實際休息時間，即便是用餐時間，原告乙○○仍處於被告指揮監督下，故原告乙○○實際工作時間即為門市營業時間，中間並無休息時間，即星期一至星期五總計共9小時，每日延長工時為1小時，星期六、日及國定假日總計共10小時，每日延長工時為2小時，且原告乙○○於109年1月1日（元旦）、1月11日（總統副總統選舉罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日）及2月28日（和平紀念日）共計3天有國定假日出勤之事實。按勞基法第35條之規定勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休

息，勞基法第24條第1項如雇主有使勞工每日工作時間超過8小時者，或每週工作超過40小時者，應依法給付加班費，其標準延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，另依勞基法第24條第2項規定，雇主使勞工於第36條所定休息日工作時，應依法給付加班費，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上，被告應給付原告乙○○之加班費共22,374元（即359＋6,812＋11,588＋3,615＝22,374）：

①108年12月：月薪32,000元，平均工時為134元（計算式：月薪32,000元/30天/8小時＝134元），平日加班時數為2小時，加班費為359元（計算式：134元x2小時x1.34＝359）。

②109年1月：月薪32,000元，平均工時為134元（計算式：月薪32,000元/30天/8小時＝134元），平日加班時數為22小時，加班費為3,950元（計算式：134元x22小時x1.34＝3,950）；國定假日上班時數為16小時，加班費為2,144元（計算式：134元x16小時x1＝2,144）；國定假日加班2小時內時數為4小時，加班費為718元（計算式：134元x4小時x1.34＝718），總計為6,812元（即3,950＋2,144＋718＝6,812）。

③109年2月：月薪34,000元，平均工時為142元（計算式：月薪34,000元/30天/8小時＝142元），平日加班時數為26小時，加班費為4,947元（計算式：142元x26小時x1.34＝4,947）；國定假日上班時數為8小時，加班費為1,136元（計算式：142元x8小時x1＝1,136）；國定假日加班2小時內時數為2小時，加班費為381元（計算式：142元x2小時x1.34＝381）；休息日上班2小時內時數為4小時，加班費為761元（計算式：142元x4小時x1.34＝761）；休息日上班3-8小時內時數為12小時，加班費為2,846元（計算式：142元x12小時x1.67＝2,846）；休息日上班9-12小時內時數為4小時，加班費為1,517元（計算式：142元x4小時x2.67＝1,517），總計為11,588元（即4,947＋1,136＋381＋761＋2,846＋1,517＝11,588）。

④109年3月：月薪34,000元，平均工時為142元（計算式：月薪34,000元/30天/8小時＝142元），平日加班時數為19小時，加班費為3,615元（計算式：142元x19小時x1.34＝3,615）。

⑶原告乙○○任職期間為108年12月30日至109年3月20日，未滿6個月，依勞工退休金條例第12條規定，每滿1年發給2分之1個月平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限，平均工資係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。而所謂工資總額，應包含延長工時工資即加班費，原告乙○○之平均工資為45,747元【計算式：｛（108年12月工資2,667元＋109年1月工資32,000元＋109年2月工資34,000元＋109年3月工資34,000元＋加班費22,374元＝工資總額125,041元）/工作期間總日數82天｝x30天＝45,747】，被告應給付原告乙○○之資遣費合計5,083元。

⑷原告乙○○任職期間自108年12月30日起至109年3月20日止，惟被告未於原告乙○○任職當日向勞保局投保勞工保險並提繳勞工退休金，直至109年1月7日才投保勞工保險並提繳勞工退休金，但竟高薪低報，僅投保最低薪資級距23,800元，且雇主發給之加班費、年度不休假加班費，自應計入勞工保險月投保薪資申報，被告應補提繳之勞工退休金合計1,485元。

⑸為此，爰依兩造間勞動契約、勞基法及勞工退休金條例等法律關係起訴請求，並聲明：①被告應給付原告乙○○29,457元（即2,000＋22,374＋5,083＝29,457），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。②被告應提繳1,485元至原告乙○○設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。③願供擔保請准宣告假執行。

㈢原告甲○○部分：

⑴原告甲○○於109年1月4日任職於被告，擔任品牌行銷企劃，任職期間於109年1月至5月約定月薪為35,000元，109年

6月至11月約定月薪為38,000元，109年12月至110年9月約定月薪為40,000元，兩造並約定若門市業績達標將另加給5,000元業績獎金。原告甲○○因無薪假申請勞工紓困，於110年8月20日始發現被告有勞保高薪低報情形，即於110年9月3日依照勞基法第14條第1項第6款規定以存證信函通知被告終止勞動契約，被告應給付原告甲○○20日之預告工資26,667元（計算式：40,000元/30天x20天＝26,667）。

⑵兩造約定工作時間為門市營業時間，即星期一至星期五為12時至21時（總計共9小時），星期六、日及國定假日為11時至21時（總計共10小時），被告要求員工應隨時待命招呼客人，中間皆未有實際休息時間，即便是用餐時間，原告甲○○仍處於被告指揮監督之下，故原告甲○○實際之工作時間為被告之門市營業時間，中間並無休息時間，即星期一至星期五總計共9小時，每日延長工時為1小時，星期六、日及國定假日總計共10小時，每日延長工時為2小時，且原告甲○○於109年1月11日（總統副總統選舉罷免投票日）、2月28日（和平紀念日）、4月3日（兒童節）、4月4日（清明節）、6月25日（端午節）、10月1日（中秋節）、10月10日（雙十節）、110年1月1日（元旦）、2月28日（和平紀念日）、4月3日（兒童節）、4月4日（清明節）、5月1日（勞動節）等共計12天有國定假日出勤之事實。按勞基法第35條之規定勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息，勞基法第24條第1項如雇主有使勞工每日工作時間超過8小時者，或每週工作超過40小時者，應依法給付加班費，其標準延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，另依勞基法第24條第2項規定，雇主使勞工於第36條所定休息日工作時，應依法給付加班費，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上，被告應給付原告甲○○之加班費共180,946元（即50,388＋63,866＋66,692＝180,946）：

①109年1月至5月：月薪35,000元，平均工時為146元（計算

式：月薪35,000元/30天/8小時＝146元），平日加班2小時內時數為156小時，加班費為30,520元（計算式：146元x156小時x1.34＝30,520）；平日加班超過2小時之時數為27.5小時，加班費為6,705元（計算式：146元x27.5小時x1.67＝6,705）；國定假日上班時數為32小時，加班費為4,672元（計算式：146元x32小時x1＝4,672）；國定假日加班2小時內時數為7小時，加班費為1,369元（計算式：146元x7小時x1.34＝1,369）；休息日上班2小時內時數為6小時，加班費為1,174元（計算式：146元x6小時x1.34＝1,174）；休息日上班3-8小時內時數為18小時，加班費為4,389元（計算式：146元x18小時x1.67＝4,389）；休息日上班9-12小時內時數為4小時，加班費為1,559元（計算式：146元x4小時x2.67＝1,559），總計為50,388元（即30,520＋6,705＋4,672＋1,369＋1,174＋4,389＋1,559＝50,388）。

②109年6月至11月：月薪38,000元，平均工時為159元（計算式：月薪38,000元/30天/8小時＝159元），平日加班2小時內時數為178小時，加班費為37,925元（計算式：159元x178小時x1.34＝37,925）；平日加班超過2小時之時數為14.5小時，加班費為3,850元（計算式：159元x14.5小時x1.67＝3,850）；國定假日上班時數為24小時，加班費為3,816元（計算式：159元x24小時x1＝3,816）；國定假日加班2小時內時數為4小時，加班費為852元（計算式：159元x4小時x1.34＝852）；休息日上班2小時內時數為12小時，加班費為2,557元（計算式：159元x12小時x1.34＝2,557）；休息日上班3-8小時內時數為36小時，加班費為9,559元（計算式：159元x36小時x1.67＝9,559）；休息日上班9-12小時內時數為12.5小時，加班費為5,307元（計算式：159元x12.5小時x2.67＝5,307），總計為63,866元（即37,925＋3,850＋3,816＋852＋2,557＋9,559＋5,307＝63,866）。

③109年12月至110年9月：月薪40,000元，平均工時為167元（計算式：月薪40,000元/30天/8小時＝167元），平日加班

2小時內時數為186.5小時，加班費為41,735元（計算式：167元x186.5小時x1.34＝41,735）；平日加班超過2小時之時數為3.5小時，加班費為976元（計算式：167元x3.5小時x1.67＝976）；國定假日上班時數為40小時，加班費為6,680元（計算式：167元x40小時x1＝6,680）；國定假日加班2小時內時數為9小時，加班費為2,014元（計算式：167元x9小時x1.34＝2,014）；休息日上班2小時內時數為10小時，加班費為2,238元（計算式：167元x10小時x1.34＝2,238）；休息日上班3-8小時內時數為30小時，加班費為8,367元（計算式：167元x30小時x1.67＝8,367）；休息日上班9-12小時內時數為10.5小時，加班費為4,682元（計算式：167元x10.5小時x2.67＝4,682），總計為66,692元（即41,735＋976＋6,680＋2,014＋2,238＋8,367＋4,682＝66,692）。

⑶原告甲○○於110年2月、8月皆有達到60萬元之業績目標，被告應加發業績獎金5,000元，惟被告並未發給，且原告甲○○於110年9月3日離職，被告尚有110年9月份之3日之薪資共計4,000元未給付，被告應給付原告甲○○短少之業績獎金及110年9月薪資合計14,000元（計算式：5,000＋5,000＋4,000＝14,000）。又原告甲○○在職年資為1年8個月多，尚餘5天之特別休假未休，被告應折算予原告甲○○應休未休之特別休假工資，並經新北市勞檢處認定，且被告對此亦不否認，被告應給付原告甲○○特休剩餘5天之工資合計6,667元（計算式：月薪40,000元/30天x5天＝6,667）。

⑷被告於110年6月11日以LINE電話通知因被告臨時需裝修，要求原告甲○○放無薪假9天（110年6月12日至6月20日），並非受景氣影響而需減產或停工，不合於無薪假之前提要件，且被告並未事先與原告甲○○協商及取得同意，僅於實施無薪假前一日片面決定後方通知員工，非為合法實施之無薪假，是以被告既未合法實施無薪假，依民法第487條規定，原告甲○○亦無補服勞務之義務，仍得請求被告給付原告甲○○110年6月12日至6月20日共9天之報酬12,000元（計算

式：月薪40,000元/30天x9天＝12,000）。另原告甲○○於110年5月因疫情嚴峻期望在家遠距上班，然被告要求員工須至公司正常上下班，且承諾由被告補貼搭乘Uber之交通費用，惟經計算被告仍少給付603元，被告應給付原告甲○○約定補貼計程車之交通費用共計603元。

⑸原告甲○○任職期間為109年1月4日至110年9月3日，依勞工退休金條例第12條規定，每滿1年發給2分之1個月平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限，平均工資係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。而所謂工資總額，應包含延長工時工資即加班費，原告甲○○計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額為273,425元，該6個月之總日數為184天，故原告甲○○前述期間工資含加班費之平均工資為44,580元，被告應給付原告甲○○之資遣費合計37,150元。又依勞工保險條例第72條規定，如因公司高薪低報造成個人損害，公司應負擔民事賠償責任，原告甲○○任職期間工資含加班費之平均工資為44,580元，是以原告甲○○真實薪資之薪資級距應為45,800元，然被告長期以34,800元之薪資級距投保，造成原告甲○○於110年10月至111年4月共6個月，僅能以被告投保薪資級距34,800元之60%領取失業津貼，導致未能以45,800元之真實薪資級距領取失業津貼之損害，被告應給付原告甲○○失業給付之差額合計39,600元【計算式：（45,800元－34,800元）x60%x6個月＝39,600元】。

⑹原告甲○○於109年1月3日至被告面試，109年1月4日即正式聘雇出勤上班，並未聽說109年1月4日至同年月6日為觀摩之事，故任職期間係自109年1月4日起至110年9月3日止，惟被告未於原告甲○○任職當日向勞保局投保勞工保險並提繳勞工退休金，直至109年1月7日才投保勞工保險並提繳勞工退休金，但竟高薪低報，未依實際薪資投保，僅投保勞保級距34,800元，且雇主發給之加班費、年度不休假加班費，自應

計入勞工保險月投保薪資申報，簡言之，被告應提繳之勞工退休金級距應為工資總額（包含業績獎金及加班費）。另依勞保局認定，被告所謂之特案分紅，係以分紅為名，實為勞基法第2條所謂之工資，被告確有高薪低報之事實，因此被告應補提繳之勞工退休金合計9,817元。

⑺為此，爰依兩造間勞動契約、勞基法及勞工退休金條例等法律關係起訴請求，並聲明：①被告應給付原告甲○○317,633元（即26,667＋180,946＋14,000＋6,667＋12,000＋603＋37,150＋39,600＝317,633），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。②被告應提繳9,817元至原告甲○○設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。③願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告於聘僱原告時，均有向原告表示12時30分至13時及17時30分至18時30分均為用餐時間。被告對於原告甲○○主張有5天特休未休工資6,667元部分不爭執。

㈡被告為因應網路行銷需求，徵尋按件計酬美編人員，加強官網後台管理工作。原告乙○○於108年12月30日接受被告臨時計件請託，協助美編製作，期間工作認真，與被告協商於109年1月7日由被告聘雇為正職人員，約定工資為23,800元，也同時達成協議每月獎勵分紅加總，收入不得低於32,000元，月休8日，每週工時40小時。

㈢109年2月底因疫情關係，致使被告入不敷出，為精減人員開支，先請原告乙○○配合暫調職至桃園南崁店，其回應沒有交通工具路途太遠，主動提出離職要求（聲稱要補習報考公職），並取得勞雇雙方同意，於109年3月19日離職。原告乙○○與被告議定工資不低於32,000元之事，被告確實在投保級距部分有所缺失，也願對原告乙○○保費之差異給予適當之補償。

㈣原告甲○○部分：

⑴原告甲○○於109年1月3日應徵被告網路行銷工作，並同意

當月4日至6日觀摩被告作業內容，以利雙方相互評估適當否。109年1月7日被告正式聘僱原告甲○○。因門市業務工作，無法採同公家機關例行休假方式，故與其約定固定工資，月薪為34,800元，並經雙方同意，以週休2日，月休8日為依據。被告門市為固定營運時間，無加班或值班需求，上班時間，中餐晚餐皆有自由休息用餐時間，也遵行勞基法到職半年給予3日，滿1年給予7日特別休假之規定。

⑵原告甲○○受聘約定起薪34,800元（每週工時40小時內），遠高於勞基法最低基本薪資，進入被告第6個月開始，即給予每月特案分紅，獎金和員工工作上貢獻無關，而是和被告網路行銷獲利有關，此紅利發放之協議是恩惠性的給予，非屬勞務對價，是為激勵員工所提供之獎勵，不屬於工資範疇。

⑶疫情這兩年被告皆是處於嚴重虧損狀況，但為善盡照顧員工的原則，每月薪資還是全額發放（110年5月至8月每日縮減工時2小時），唯獨110年6月因營運資金困頓，不得已採休無薪假10日。原告甲○○在110年8月間多次工作疏失，被告予以糾正及告誡，引發其心生不滿，進而提出離職請求，並無理要求被告開具非自願離職證明，便其請領6個月失業補助申辦，因與離職原因事實不符，被告斷然拒絕。

⑷原告甲○○於110年9月1日下班後，即無預警曠職5日，被告於110年9月6日收到原告甲○○寄發之郵局存證信函，聲稱依據勞基法第14條第6款規定，片面主張可不經預告終止勞動契約。原告甲○○在職1年8個月，每月領取薪資匯款前均會與老闆娘核對細項並無異議，縱使有任何疑慮，理應當月就要求被告予以更正補足。110年5月疫情期間，原告甲○○居住地僅距被告15分鐘車程，竟要求被告給予不盡合理之交通給付（被告於110年6月8日匯款867元Uber計程車費），在110年9月3日片面終止勞動契約後，又無理要求被告給予資遣費。

⑸原告甲○○主張應給付10,000元業績獎金部分，因110年2月

業績目標並未達標，而110年8月是有84萬的案件但是只有完成18萬的部分，此部分亦未達標，故未給付。另有關原告甲○○主張被告尚有110年9月3天之薪資共4,000元未給付部分，被告在110年9月5日、9月6日發給原告甲○○之薪水中，即有包括110年9月1日至3日共3天之薪水。又關於無薪假部分，對於110年6月12日至6月20日放無薪假9天的部分沒有意見，但有經過原告甲○○同意，並無書面協議，原告甲○○當時薪水為34,800元，當月份有給付23,200元及無薪假補貼4,500元，共匯款26,659元等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠本件原告乙○○自108年12月30日起至109年3月20日間曾在被告淡水門市工作，原告甲○○則自109年1月4日起至109年9月3日間曾在被告工作；被告淡水門市營業時間為星期一至星期五為12時至21時，星期六、日及國定假日則為11時至21時。被告於109年3月20日曾開立記載離職原因為勞基法第11條第2款之離職證明書予原告乙○○，原告甲○○曾以被告違反勞基法第14條第1項第6款規定，於110年9月3日以存證信函通知被告終止勞動契約各節，為兩造所不爭執，並有原告所提出之存證信函及離職證明書等影本為證（分見新北卷第47頁及第67頁），此部分之事實，堪以認定。原告乙○○主張其任職期間有於平日延長工作時間工作或於休息日、國定假日工作（以上統稱加班），然被告卻未給付平日延時工作工資、休息日工作工資及國定假日工作工資（以上統稱加班費），另被告曾短少給付109年3月份工資，亦短少提繳勞工退休金且未給付資遣費等情；原告甲○○則主張其任職期間均有於平日或休息日、國定假日工作，被告未給付加班費，且被告亦短少給付110年2月、8月獎金各5,000元、110年6月12日至20日共9日工資、110年9月共3日工資，亦短少提繳勞工退休金，且未給付資遣費、5日特休未休工資、20

日預告期間工資、交通津貼及因被告高薪低報致其短少請領失業給付差額等情，然均為被告所否認，並以前詞抗辯，故本件所應審究者為：⑴原告（若未特別指明，即指原告二人，下同）任職期間工資為何？⑵原告任職期間實際工作日數為何？原告有無於平日或休息日、國定假日工作？若有，被告應給付加班費為何？⑶被告有無短少提繳勞工退休金？若有，被告應提繳金額為何？⑷原告主張被告應給付短少給付工資或獎金，有無理由？⑸原告請求被告應給付資遣費有無理由？⑹原告甲○○主張被告另應給付20日預告期間工資、110年6月12日至20日之9日工資、5日特休未休工資、交通津貼及失業給付差額等有無理由？茲分別論述如下：

㈡原告乙○○自108年12月至109年1月每月工資為32,000元，自109年2月至3月每月工資為34,000元；原告甲○○自109年1至5月每月工資為35,000元，109年6至11月每月工資為38,000元，109年12月至110年9月每月工資為40,000元：

⑴原告乙○○主張其108年12月至109年1月每月工資為32,000元，另自109年2月至3月每月工資為34,000元乙節，業據其提出銀行存摺內頁影本、LINE對話紀錄及銀行帳戶往來明細為證（分見本院卷一第54至58頁及第440頁），依前述銀行帳戶往來明細，可知被告於109年3月2日曾將扣除應由原告乙○○負擔勞健保自負額後之109年2月份工資33,141元匯款予原告乙○○。另被告於109年4月7日曾將扣除原告乙○○應負擔勞健保自負額後之109年3月份工資31,141元匯款予原告乙○○，而被告於本院審理時就原告乙○○所主張之其尚短少給付109年3月工資2,000元乙節，並不爭執（見本院卷第28頁中段），故原告乙○○主張其自109年2至3月每月工資均為34,000元，應有所本。再依被告所提出之手寫薪資（見新北卷第137頁），被告已於109年1月31日將扣除原告乙○○應負擔勞健保自負額後之將109年1月份工資31,141元給付原告乙○○，可認原告乙○○主張其109年1月前之每月工資均為32,000元，亦有依據。

⑵原告甲○○主張其自109年1至5月每月工資為35,000元，109年6至11月每月工資為38,000元，109年12月至110年9月每月工資為40,000元乙節，業已提出永豐銀行帳戶往來明細為證（見本院卷一第464至496頁），由此可知被告於109年2至6月間，將扣除需由原告甲○○負擔勞健保自負額後之109年1至5月工資，每月約匯款33,744元予原告甲○○，另自109年7至12月間，被告於扣除應由原告甲○○負擔勞健保自負額後，匯款予原告甲○○工資每月均不低於36,744元，均較109年1至5月提高3,000元，且自109年12月起至110年9月間，除110年7月外（按此即原告甲○○另主張被告短少給付110年6月12日至20日之9日工資），被告於扣除應由原告甲○○負擔勞健保自負額後，匯款予原告甲○○工資每月均不低於38,659元，亦較109年7至12月間提高約2,000元。再依被告所提出之手寫薪資單（見新北卷第131至135頁），被告於109年2月至110年1月每月均代原告甲○○扣除勞健保自負額1,256元，自110年2至9月每月均代原告甲○○扣除勞健保自負額1,341元，且依原告甲○○所提出之勞工退休金個人專戶資料（見本院卷一第660至661頁），被告於原告甲○○任職期間為原告甲○○所提繳之勞工退休金曾有二次將提繳級距提高，故原告甲○○主張其109年1至5月每月工資為35,000元，109年6至11月調高至每月38,000元，109年12月至110年9月再調高至每月40,000元等情，應屬可信。

⑶被告雖抗辯原告乙○○從108年12月30日至109年1月6日為按件計酬云云，然為原告乙○○所否認。經查，依原告乙○○所提出之104就業媒合平台應徵紀錄（見本院卷一第224至228頁），被告於就業媒合平台招募時即已記載原告乙○○之工作待遇為月薪制，此顯與被告前述抗辯未合。至於被告另抗辯原告乙○○任職期間每月工資均為23,800元，原告甲○○任職期間每月工資均為34,800元，其餘差額均為獎金或紅利云云，並提出前述手寫薪資單為證。參前述手寫薪資單，其上雖記載原告乙○○每月工資為23,800元，每月另有8,20

0元或10,200元獎金，而原告甲○○每月薪資均記載34,800元，自109年7至11月間每月均至少有3,200元紅利，另自109年12月起至110年9月間每月至少有5,200元紅利各情，然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。被告就原告任職期間曾受領由被告所給付前述款項，及其尚欠原告乙○○109年3月工資2,000元等事實均不爭執，依照前述規定，即可推定原告前述自被告處所受領給付（另包括被告代原告扣除需自行負擔之勞健保自負額），均屬原告因工作所獲得之報酬，被告抗辯其發給原告乙○○之獎金或發給原告甲○○之紅利均非工資，然並無提出反證證明，當無從推翻前開推定，故被告此部分抗辯，尚非可採。

㈢原告任職期間實際工作日數分別如附表一、附表二各月份日期欄所示；原告任職期間之各月份平日、休息日、國定假日之加班時數分別如附表一、二之「平日加班」、「國定假日上班」、「國定假日加班」、「休息日上班」及「休息日加班」等欄位所示；被告應給付原告乙○○加班費為16,766元，被告應給付原告甲○○加班費為107,562元：

⑴原告主張任職期間實際工作日數分別如卷附新附表一及新附表四「日期」欄所示（分見本院卷一第326至331頁及第336至371頁），依此對照由被告所提出出勤紀錄表（分見本院卷一第166至190頁及第198至200頁）所載日期，可知兩造除就原告乙○○於108年12月30至31日、109年1月1日至2日、3日至6日、109年3月20日是否工作；原告甲○○於110年4月22日是否休假，110年4月24日有無工作等節尚有爭執外，其餘實際工作日數均相符。

⑵被告抗辯原告乙○○於108年12月30日至109年1月6日係臨時計件請託，於109年1月7日始聘為被告正職人員云云，然被告未舉證以實其說，且依原告乙○○所提出之前述104就業媒合平台應徵紀錄（見本院卷一第224至228頁），被告於10

8年12月28日招募時已表明原告乙○○所應徵工作為月薪制，原告乙○○於面試後亦開始於被告任職，可見被告應係以原告乙○○需按月工作為其兩造之工作條件，被告抗辯原告乙○○於108年12月30日至109年1月6日間係按件計酬，並非正式任職乙節，顯非可信。至於被告於出勤紀錄表就原告乙○○於109年3月20日之工作情形係記載「退保」，然此能否率認原告乙○○於當日並無工作，恐有疑問，且參原告乙○○所提出之工作出勤紀錄（見本院卷一第112頁），原告乙○○係依此工作出勤紀錄製作如卷附新附表一所示工作日數，而被告所提出出勤紀錄表，並非經原告乙○○打卡確認之出勤紀錄，此據被告於本院審理時自認無訛（見本院卷一第285頁），故被告於出勤紀錄表就原告乙○○於109年3月20日之工作情形係記載「退保」，尚無法證明原告乙○○於該日未工作，綜上，應可認原告乙○○任職期間實際工作日數即如附表一各月份日期欄所示。

⑶至於原告甲○○於110年4月22日有無休假，110年4月24日是否工作乙節，參原告甲○○所提出其記載之工作排休紀錄（見本院卷一第138至150頁），原告甲○○於110年4月23日、24日均記載休假，而110年4月22日係記載工作，可知原告甲○○就新附表四關於110年4月22日記載休假、110年4月24日記載工作等情，應係誤載，應認原告甲○○任職期間實際工作日數即如附表二日期欄所示。

⑷至於原告前述實際工作日數之每日工作時間為何乙節，原告主張被告淡水門市營業時間即為原告工作時間；原告甲○○另主張其於109年4月6日至同年6月30日間，曾多日至被告汐止門市工作，該汐止門市營業時間於星期日至星期四為上午11時至晚間21時30分，星期五至六為上午11時至22時，被告汐止門市營業時間原則上均為其工作時間，且因被告要求汐止門市於星期日至星期四之營業時間前30分鐘需提早準備開店，另營業結束後30分鐘需收拾店面方得以下班，故其在汐止門市工作如遇星期日至星期四，其工作時間均為上午10時

30分至晚間22時；原告甲○○另主張其於109年6月21日、7月15日、10月31日、110年2月3日、6月26日、7月18日及7月21日等日曾應被告要求提早工作或有延長營業時間工作，並於新附表四所示之110年6月14日、17日及20日等日因疫情在家工作時各延長工作時間30分鐘等情。經查：

①原告主張被告淡水門市營業時間為平日12時至21時，週休假日則為11時至21時，另汐止門市營業時間星期日至星期四為上午11時至晚間21時30分，星期五至六上午11時至22時等節，有原告所提出之被告門市網頁查詢資料為佐（見本院卷一第584頁），且為被告所不爭執（見本院卷一第293頁），應可認定。原告主張被告淡水門市及汐止門市營業時間均為其等工作時間等情，為被告否認，並提出已記載原告每日午餐用餐休息時間及晚餐用餐休息時間之前述出勤紀錄表為證（分見本院卷一第166至190頁及第198至200頁）。然原告否認其等任職期間每日午、晚餐均有固定休息時間，且被告亦自承前述出勤紀錄表，並非原告打卡紀錄等語（見本院卷一第285頁下方），則前揭記載原告任職期間每日午餐用餐休息時間及晚餐用餐休息時間之出勤紀錄表，即非可信。況被告於本院審理時亦多次稱：原告用餐時間沒有固定，可自行決定用餐時間等語（分見本院卷一第293頁下方及本院卷二第48頁），故被告前述抗辯，並無依據。

②原告雖主張淡水門市營業時間及汐止門市營業時間均為其等工作時間等情，然原告於本院審理時已自承其等任職期間每日午、晚餐均各有15分鐘外出購餐並於店內用餐乙情（見本院卷二第48頁），可徵原告任職期間之每日午、晚餐時段，應各有15分鐘外出購餐及用餐時間，此每日合計30分鐘即為休息時間，未在被告指揮、監督下從事工作，非屬工作時間。故原告任職期間實際工作日數（含平日、休息日、國定假日）之每日工作時間原則上即應為門市營業時間再扣除每日0.5小時之休息時間。

③雖原告另提出其等與其他同事之對話紀錄及其等與被告法定

代理人或被告法定代理人配偶間之對話紀錄（分見本院卷一第442至444頁及第610至619頁），欲佐證原告於門市營業時間均無休息，且在被告所抗辯之午、晚餐固定休息時段，仍繼續工作之事實。然查，原告已自承於每日午、晚餐均各有15分鐘外出購餐及用餐乙節，且兩造均自承原告並無固定外出購餐、用餐時段，縱原告與被告法定代理人或其配偶於被告所抗辯之固定午、晚餐休息時段曾就工作事項為對話或討論，尚難基此即率認原告於其他時段並無外出購餐或用餐之休息時間，原告所提出前述對話紀錄，尚無對原告為有利認定之依據。

④至於原告甲○○主張其於109年4月6日至同年6月30日間，曾多日至被告汐止門市工作（原告甲○○至被告汐止門市工作日期即如附表二備註欄所示之日期），因被告要求汐止門市於星期日至星期四之營業時間前30分鐘需提早準備開店，營業結束後30分鐘需收拾店面方得以下班，故其在汐止門市工作如遇星期日至星期四時，其工作時間均為上午10時30分至晚間22時等情，然此為被告否認，且原告甲○○就此並未提出證據為佐證，難認屬實；至於原告甲○○亦主張於110年6月14日、17日及20日因疫情在家工作時，曾各延長工作時間30分鐘各情，然亦為被告否認，原告甲○○雖提出對話紀錄為佐證（見本院卷一第622至630頁），然前述對話紀錄僅能證明疫情期間原告甲○○在家時，被告人員曾傳訊息詢問工作事項，尚無法證明原告甲○○於前開時段曾有延長工作時間之事實。故原告甲○○於109年4月6日至同年6月30日間如至被告汐止門市工作，其工作時間仍應以汐止門市營業時間扣除0.5小時之休息時間。

⑤另原告甲○○復主張其於109年6月21日、7月15日、10月31日、110年2月3日、6月26日、7月18日及7月21日等7日曾應被告要求提早工作或於延長營業時間後繼續工作各情，業據其提出對話紀錄數紙為證（見本院卷一第592至609頁）。然依109年6月20日原告甲○○與被告法定代理人之對話內容，

尚無從認定原告甲○○於109年6月21日曾因協助新人而有提早工作或於營業時間後繼續工作之事實，原告甲○○此部分主張，難認有據。另依原告甲○○所提出其他對話紀錄，可認原告甲○○於109年7月15日曾提早1小時開會、於109年10月31日係提早半小時與客戶應酬、於110年2月3日上午9點半即相約準備至客戶處開會、於110年6月26日上午10時即出差工作、於110年7月18日於營業時間後仍與客戶談論工作約1小時及於110年7月21日上午10時即出差工作等事實，原告甲○○此部分主張，應認有據。

⑹綜上所述，原告乙○○、甲○○任職期間實際工作日數之每日工作時間即分別如附表一、二「總計上班時數」欄所示。

⑸再依原告乙○○如附表一日期欄所示之實際工作日數，可知原告乙○○曾於109年1月1日元旦、109年1月11日總統大選投票日及109年2月28日和平紀念日等勞基法第37條所定休假日（即國定假日）工作之事實；再依原告甲○○如附表二日期欄所示實際工作日期，可知原告甲○○亦曾於109年1月11日總統大選投票日、2月28日和平紀念日、4月3日兒童節、4月4日清明節、5月1日勞動節、6月25日端午節、10月1日中秋節、10月10日雙十節、110年1月1日元旦、2月28日和平紀念日、4月3日兒童節、4月4日清明節及5月1日勞動節等勞基法第37條所定休假日（即國定假日）工作之事實，故原告主張其等任職期間曾於前述國定假日工作之事實，應認無訛。

⑹再者，依原告乙○○所提出卷附新附表一，原告乙○○主張其任職期間之109年2月1日及2月8日共有2日工作係於休息日工作；另依原告甲○○所提出卷附新附表四所示，原告甲○○主張其於109年1月19日、4月2日、4月15日、6月21日、9月27日、10月3日、10月25日、10月31日、11月29日、12月27日、110年1月2日、2月6日、2月7日及3月28日等共有14日工作均係於休息日工作等情。按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時；再按勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日，勞基法第

30條第1項及第36條第1項分別定有明文。如勞工於每7日中已工作5日（此5日非需連續工作5日，亦包括原應工作但因勞基法第37條之休假日或同法第38條特別休假），若仍於該7日內為第6日工作，此第6日工作即為休息日工作。至於每7日即應以勞工任職之日為起算。經查，原告乙○○係於108年12月30日到職，該日為星期一，故原告乙○○有無於休息日工作，應以每星期一至星期日之此7日中觀察有無第6日工作，若有，該日即為休息日工作，依此而論，原告乙○○於109年2月1日係該週第6日工作，該日即為休息日工作。至於2月8日為該週第5日工作，且該週僅有1日排休，2月8日應為平日工作，另以2月9日為休息日工作。至於原告甲○○係109年1月4日到職，該日為星期六，原告甲○○是否於休息日工作，應以每星期六至下週星期五之每7日中觀察有無第6日工作情形，若有，該日即為休息日工作。原告甲○○所提出卷附附表四所示，其主張於109年1月19日、4月2日、4月15日、6月21日、9月27日、10月3日、10月25日、10月31日、11月29日、12月27日、110年1月2日、2月6日、2月7日及3月28日等14日工作均係於休息日工作，然查：

①109年1月19日係該週第2日工作，該週已有2日排休，故該日係平日工作，非休息日工作。

②4月2日為該週第5日工作，然該週僅有1日排休，且原告甲○○於該週之4月3日清明節仍工作，故4月2日仍為休息日工作。

③4月15日為該週第5日工作，該週僅1日排休，應以4月16日為休息日工作，4月15日為平日工作。

④6月21日為該週第2日工作，該週僅有1日排休假，故該日為平日工作，另以6月26日為休息日工作。

⑤9月27日為該週第2日工作，該週未有排休，且原告甲○○於該週之10月1日中秋節仍為工作，應以10月2日為休息日工作，9月27日則應為平日工作。

⑥10月3日為該週第1日工作，該週已有2日以上排休，故該日

為平日工作，非休息日工作。

⑦10月25日為該週第2日工作，該週僅有1日排休，應以10月29日為休息日工作，10月25日為平日工作。

⑧10月31日為該週第1日工作，該週有2日休假，故該日為平日工作，非休息日工作。

⑨11月29日為該週第2日工作，因該週僅有1日排休，應以12月3日為休息日工作，11月29日為平日工作。

⑩12月27日為該週第2日工作，因該週僅有109年12月31日排休，且原告甲○○於該週之110年1月1日元旦仍為工作，應以12月30日為休息日工作，12月27日為平日工作。

⑪1月2日該週第1日工作，因該週有2日排休，該日為平日工作，非休息日工作。

⑫2月6日該週第1日工作，但前1週原告僅有1日排休，故應以2月5日為休息日工作，2月6日為平日工作。

⑬2月7日為該週第2日工作，因該週有2日以上排休，該日為平日工作，非休息日工作。

⑭3月28日為該週第2日工作，因該週僅有1日排休，應以4月2日為休息日工作，3月28日為平日工作。

⑺綜上，原告乙○○、甲○○任職期間之各月份平日、休息日、國定假日之加班時數即分別如附表一、二之「平日加班」（另區分為加班2小時以內及加班2小時以上）、「國定假日上班」、「國定假日加班」、「休息日上班」（另區分為2小時以內及3至8小時）及「休息日加班」等欄位所示。

⑻按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。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上，勞基法第24條第1項、第2項分別定有明

文；又按第36條所定之例假、休息日、第37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條亦有明文。經查，原告乙○○、甲○○任職期間確有如附表一、二之「平日加班」（另區分加班2小時以內及加班2小時以上）、「國定假日上班」、「國定假日加班」、「休息日上班」（另區分2小時以內及3至8小時）及「休息日加班」等欄位所示之加班情形，依照前述規定，原告任職期間所得請求各月份加班費即分別如附表一、二各月份「加班費小計」欄所示。故原告乙○○主張被告應給付之加班費合計為16,766元；原告甲○○主張被告應給付之加班費合計為107,562元，均為有理由，原告逾此範圍之請求，即無理由。

㈣被告應提繳43元至原告乙○○設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶；被告另應提繳5,892元至原告甲○○設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶：

⑴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百分之六，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又依同條例第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退金，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退金者，將減損勞退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年度臺上字第1602號判決意旨參照）。又按勞工退休金條例第3條、第14條、第15條及其施行細則第15條規定之月

工資總額，係以勞基法第2條第3款規定之工資為準，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經常性給與均屬之，即上開所示延時及休息例假或國定假日加給工資（加班費），均包括在內。另按勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準，勞工退休金條例施行細則第15條第2項亦有明文。

⑵原告乙○○自108年12月至109年1月每月工資為32,000元，自109年2月至3月每月工資為34,000元；原告甲○○自109年1至5月每月工資為35,000元，109年6至11月每月工資為38,000元，109年12月至110年9月每月工資為40,000元等事實，業已認定如前。另原告於任職期間確有於平日、休息日或國定假日加班，被告就原告任職期間應給付各月份加班費即分別如附表一、二各月份「加班費小計」欄所示。原告於任職期間所領取之每月工資及被告應給付之前述加班費，均屬原告因工作而獲得之報酬，具經常性給與之性質，依前述說明，被告自應以原告每月工資加計應給付之每月加班費後，依勞工退休金月提繳工資分級表，按月為原告提繳百分之6之勞工退休金至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶內。

⑶關於原告任職期間每月工資、每月加班費及前兩者合計之實際工資分別如附表三、四「本薪」、「加班費」及「實際工資」等欄位所示，以原告任職期間各月份實際工資所示，可知原告任職期間每月實際工資均不固定，故除前3個月應以原告首月實際工資，依勞工退休金月提繳工資分級表按月提繳勞工退休金外，第4至6月即應以前3個月（如第1至3月）之平均實際工資，依勞工退休金月提繳工資分級表按月提繳，並以此類推計算。故被告於原告任職期間應提繳金額即如附表三、四「應提繳金額」欄所示。

⑷又被告於原告任職期間已為原告提繳之勞工退休金數額，業據原告提出其等勞工退休金個人專戶資料為證（分見本院卷

一第632頁及第660至661頁，經整理後如附表三、四「已提繳金額」欄所示」），經以應提繳金額與已提繳金額相比後，被告就原告任職期間各月份補（溢）提繳金額即如附表三、四「差額」欄所示，經合計後，原告乙○○主張被告應提繳43元至其設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶；原告甲○○主張被告應提繳5,892元至其設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，均為有理由，原告逾此範圍之主張，即無理由。

㈤被告曾短少給付原告乙○○109年3月工資2,000元；被告短少給付原告甲○○110年8月獎金5,000元及110年9月之3日工資4,000元：

⑴原告乙○○主張被告於109年3月20日將其資遣後（此部分詳後述），曾允諾將足額給付109年3月份工資乙節，業據原告乙○○提出對話紀錄影本1份（見新北卷第57至61頁），且觀諸原告乙○○提出之永豐銀行帳戶往來明細（見本院卷一第440頁），被告於109年4月1日匯款21,000元、109年4月7日匯款10,141元，合計匯款31,141元予原告乙○○，此數額與原告乙○○109年2月工資33,141元僅短少2,000元，故原告主張被告曾允諾將足額給付109年3月份工資乙節，應非子虛，且被告就原告乙○○主張尚短少給付其109年3月工資2,000元乙節並不爭執（見本院卷一第28頁），故原告乙○○此部分主張，應予准許。

⑵原告甲○○另主張其於110年2月、8月均有達成60萬元業績目標，被告應各加發業績獎金5,000元，但被告卻未發給等情，業已提出「110年2月16日關於call桌的事情來龍去脈」、淡水門市日報表、關於光澤診所之對話紀錄及合約總價72萬元之訂製家具合約等為證（見新北卷第69至80頁）。被告固不否認若達60萬元業績目標，就會發5,000元業績獎金乙情，然抗辯110年2月雖未達標但被告仍於110年4月發給獎金5,000元，另110年8月雖有84萬元案件，但只有完成18萬元等情，並提出手寫薪資單影本為證（見新北卷第131至1

35頁）。經查，依被告所提出之手寫薪資單，被告除110年4月外，自110年2月至同年6月，均從以紅利名義（按實為工資，已如前述）每月發給原告甲○○5,200元，然被告於110年4月6日係記載發給原告甲○○10,200元，並於其上記載「喬媄生物科技（光澤診所案），計720,000」，此記載即與原告甲○○所主張之110年2月業績達成金額及前述訂製家具合約所載合約總價、合約廠商完全相符。再參原告甲○○之永豐銀行帳戶往來明細（見本院卷一第484至488頁），被告於110年4月6日曾匯款43,659元予原告甲○○，此數額均較前後月份由被告匯款予原告甲○○之工資均多5,000元，故被告抗辯業已給付原告甲○○之110年2月業績獎金5,000元乙節，應屬可信。

⑶至於原告甲○○另主張110年8月業績已達成，但被告未發給業績獎金5,000元等情，被告就當月業績為84萬元之事實雖不爭執，但抗辯只完成18萬元云云。然被告並未就此舉證其實其說，且依原告甲○○所提出之淡水門市日報表記載目標達成百分比為102.7%，可認110年8月業績已達成60萬元，被告即應發給業績獎金5,000元，原告甲○○此部分之主張，即認有據。

⑷原告甲○○另主張被告尚未發給110年9月之3日工資4,000元等情，被告雖抗辯已發給，然依前述手寫薪資單（見新北卷第135頁），被告並未已發給原告甲○○110年9月之3日工資記紀錄，另參原告甲○○前述永豐銀行帳戶往來明細（見本院卷一第494頁），亦可知被告於110年9月6日發給原告甲○○110年8月工資38,659元後，並未有任何款項匯入，故原告甲○○主張被告應給付110年9月之3日工資4,000元，應有理由。

㈥被告應給付原告乙○○資遣費4,834元，被告應給付原告甲○○資遣費35,378元：

⑴原告乙○○主張被告於109年3月20日以勞基法第11條第2款事由將其資遣乙節，業據提出離職證明書1份為證（見本院

卷一第66頁），被告雖抗辯被告曾告知欲將原告乙○○調往桃園南崁店，因原告乙○○表示路途太遠，遂主動提出離職要求云云，然被告就此並未舉證其實其說，且被告就其於109年3月20日曾開立記載離職原因為勞基法第11條第2款之離職證明書予原告乙○○一事，並不爭執，堪認原告乙○○主張其係遭被告資遣，應屬可信。雖被告另抗辯其業於109年4月8日（按應為109年4月7日）給付原告乙○○資遣費10,141元云云，然前述10,141元係被告給付原告乙○○之109年3月工資，業已論述如前，且原告乙○○在被告任職期間不到3個月，依勞基法及勞工退休金條例等規定，以每月工資為34,000元計，其資遣費不可能達10,141元，故被告前述抗辯，顯非可採。

⑵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，勞基法第14條第1項第6款定有明文。經查，原告甲○○主張因被告長期將其勞工保險及勞工退休金提繳級距高薪低報，影響其權益，被告有違反勞基法第14條第1項第6款之情形，於110年9月3日以存證信函通知被告終止兩造間之勞動契約等情，業據其提出存證信函影本1份（見新北卷第47至48頁），且原告甲○○任職期間之109年1至5月每月工資為35,000元，109年6至11月每月工資為38,000元，109年12月至110年9月每月工資為40,000元，業如前述，然參原告甲○○所提出之勞保被保險人投保資料表（見本院卷一第634頁），被告自原告甲○○任職之初即以34,800元為原告甲○○投保勞工保險，且被告於甲○○任職期間確有如附表四所示，長期短少提繳勞工退休金，被告顯已違反勞動法令致有損原告甲○○之權益，故原告甲○○以被告違反勞基法第14條第1項第6款事由，不經預告終止兩造間之勞動契約，自屬合法。被告雖抗辯原告甲○○在110年8月間多次工作疏失，經被告予以糾正、告誡，引發其心生不滿，進而提出離職並要求被告開具非自願離職證明，經被告拒絕後，遂自110年9月2日起無故曠職云云，並提出

存證信函1份為證（見新北卷第139至141頁），然被告所提出之存證信函係於110年10月27日寄出，尚無從證明被告前述抗辯屬實，且依原告甲○○所提出之對話紀錄（見本院卷一第288頁），原告甲○○早已預定於110年9月2、3日排休並告知被告，並無被告所稱之無故曠職情形，是被告前述所辯難認有據。

⑶又按雇主依勞基法第11條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第17條所明定。又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，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。另按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額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，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額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款亦有明文。經查：

①原告乙○○任職期間為108年12月30日至109年3月20日，未滿6個月，依勞工退休金條例第12條規定，每滿1年發給2分之1個月平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限，平均工資係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。而所謂工資總額，應包含延長工時工資即加班費，原告乙○○之工資總額為118,899元【計算式：108年12月工資2,311元

（本薪32,000元/30天*2天＋加班費178元）＋109年1月工資37,066元（本薪32,000元＋加班費5,066元）＋109年2月工資43,255元（本薪34,000元＋加班費9,255元）＋109年3月工資36,267元（本薪34,000元＋加班費2,267元）＝118,899元，小數點以下四捨五入】，工作期間總日數為82天，平均工資為43,500元（計算式：工資總額118,899元/工作期間總日數82天x30天＝43,500元，小數點以下四捨五入），依勞動部資遣費試算系統計算，被告應給付原告乙○○之資遣費為4,834元。

②原告甲○○任職期間為109年1月4日至110年9月3日，依勞工退休金條例第12條規定，每滿1年發給2分之1個月平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限，平均工資係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。而所謂工資總額，應包含延長工時工資即加班費，原告甲○○計算事由發生之當日前6個月（即110年3月至8月）內所得工資總額為260,377元（計算式：本薪40,000元x6個月＋加班費20,377元＝260,377元，小數點以下四捨五入），該6個月之總日數為184天，平均工資為42,453元（計算式：工資總額260,377元/該6個月之總日數184天x30天＝42,453元，小數點以下四捨五入），依勞動部資遣費試算系統計算，被告應給付原告甲○○之資遣費為35,378元。

⑷綜上，原告乙○○主張被告應給付資遣費4,834元，原告甲○○主張被告應給付資遣費35,378元，均為有理由，原告逾此範圍之請求，則屬無據。

㈦原告甲○○主張被告應給付20日預告期間工資26,667元，為無理由；被告應給付原告甲○○交通津貼603元、110年6月12至20日之共9日工資12,000元、5日特休未休工資6,667元及失業給付差額32,760元：

⑴按依勞基法第16條規定，雇主依同法第11條或13條但書終止勞動契約者，應給付預告期間工資予勞工。雖勞工於同法第

14條第1項所定情形，亦得不經預告而終止勞動契約，惟同條第4項就勞工依此不預告終止勞動契約之情形，僅明文規定得準用同法第17條之規定，請求資遣費，而未將同法第16條關於預告期間工資之規定亦明列在準用之列，自屬有意排除，在法源基礎及理論上，自不許再依類推解釋之方法使之亦可請求預告工資，是自不得類推適用第17條之規定，其理甚明（最高法院104年臺上字第2254號裁判要旨參照）。經查，原告甲○○係依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告即終止其與被告間勞動契約，依前述說明，當無從請求被告另行給付20日預告期間工資26,667元，原告甲○○主張應類推適用勞基法第16條之規定，請求被告給付前述預告工資，不應准許。

⑵原告甲○○另主張被告應給付交通津貼603元乙節，業據其提出Uber行程電子明細數紙（見新北卷第83至95頁），以前述Uber行程電子明細所載金額，可知原告甲○○已支付計程車車資合計為1,460元。再依原告甲○○之永豐銀行帳戶往來明細（見本院卷一第490頁），被告於110年6月18日曾匯款857元予原告甲○○，是原告主張被告尚應給付交通津貼603元乙節（計算式：1,460-857=603），即有依據。被告雖抗辯原告甲○○住處距被告僅15分鐘車程，原告甲○○前述請求不合理云云，然依原告甲○○所提出之對話紀錄影本（見新北卷第97頁），當原告甲○○將計程車帳單傳送予被告後，被告係以OK手勢貼圖為回應，並未向原告甲○○表明請求不合理或路程過短之事，況依被告所提出之手寫薪資單（見新北卷第135頁），其上亦記載「110/6/18匯857疫情期間補助uber交通費」等語，可知被告確曾允諾將補助原告甲○○因疫情期間搭乘計程車上下班之交通費，故原告甲○○主張被告尚應給付交通津貼603元，應有依據。

⑶另原告甲○○主張被告應給付110年6月12日至20日之共9日工資12,000元等情，被告雖就前述期間工資未給付之事實不爭執，然抗辯業經過原告甲○○同意等情（見本院卷一第64

2頁下方）。然按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資；工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第21條第1項、第22條第2項分別定有明文。蓋工資數額及計算方式，屬勞動契約成立之必要之點，雇主如欲變更工時及工資等重要勞動條件，需徵得勞工同意，經勞雇雙方合意後始得為之；倘未經勞工同意，其單方任意所為變更，自屬無效，而仍應依約給付工資。另事業單位受景氣因素影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞雇雙方協商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工資。勞雇雙方協商減少工時及工資者，對於按月計酬全時勞工，其每月工資仍不得低於基本工資。勞雇雙方如同意實施減少工時及工資，應參考勞雇雙方協商減少工時協議書，本誠信原則，以書面約定之，並應確實依約定辦理，此有行政院勞工委員會（現改制為勞動部）100年12月1日勞動2字第1000133284號函（勞動部109年7月1日勞動條3字第1090130635號函修正）因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項可參。依上開規定，雇主如經勞雇雙方協商同意且以書面約定後，始得暫時縮減勞工工作時間及減少勞工工資（按即俗稱之無薪假）。本件被告雖抗辯其業經原告甲○○同意後才未給付110年6月12日至20日之9日工資等情，然被告於本院審理時已自承與原告甲○○間沒有書面協議（見本院卷一第642頁下方），尚難認原告甲○○業已同意放無薪假。依前述說明，被告當不得片面減少原告甲○○前述9日工資。是原告甲○○主張被告應給付110年6月12日至20日之共9日工資12,000元，為有理由。

⑷再按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，3日。二、一年以上二年未滿者，7日。三、二年以上三年未滿者，10日。四、三年以上五年未滿者，每年14日。五、五年以上十年未滿者，每年15日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至30日為止；第36條所定之例假、休息日、第37

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，勞基法第38條、第39條前段分別定有明文。原告甲○○於終止勞動契約時尚有5日特別休假未休乙節，為被告所不爭執（見本院卷一第642頁上方），故原告甲○○主張被告應給付該5日特休未休工資6,667元(計算式：40,000÷30×5＝6,667)，應屬有據。

⑸另按本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第1項第1款、第3項分別定有明文。次按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月；投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之，就業保險法第16條第1項及第38條第1項分別定有明文。本件原告甲○○與被告間之勞動契約已由原告依勞基法第14條第1項第6款之規定終止，業經本院認定如前，原告係屬非自願離職，而得請領失業給付，又原告已向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）申請失業給付，經勞保局按其離職當月起前6個月平均月投保薪資34,800元之百分之60計算，並已領取自110年10月15日至111年5月1日共6個月失業給付合計124,800元，此有原告甲○○所提出之勞保局函6份（分見本院卷一第518至528頁）存卷可證。又原告甲○○非自願離職前6個月平均工資為42,453元，如前述說明，則依勞工保險投保薪資分級表規定，原告之月投保薪資應為43,900元，是原告甲○○所請

領之失業給付即有短少32,760元【計算式：(43,900-34,800)×60%×6＝32,760】，故原告甲○○依就業保險法第38條第3項之規定，請求被告賠償失業給付差額之損失32,760元，為有依據，逾此部分之請求，難認有據。

㈧綜上所述，原告乙○○主張被告應給付23,600元（即109年3月尚積欠工資2,000元＋任職期間加班費16,766元＋資遣費4,834元＝23,600元）及其主張被告應提繳43元至其設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶；原告甲○○主張被告應給付203,970元（即任職期間加班費107,562元＋110年8月獎金及110年9月之3日工資合計共9,000元＋5日特休未休工資6,667元＋110年6月12至20日之9日工資12,000元＋交通津貼603元＋資遣費35,378元＋失業給付差額32,760元＝203,970元），及其主張被告應提繳5,892元至其設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，均有理由，原告逾此部分之主張，即無依據。

四、從而，原告依兩造間勞動契約、勞基法、勞工退休金條例及就業保險法等法律關係，請求㈠被告應給付原告乙○○23,600元、應給付原告甲○○203,970元，及均自起訴狀繕本送達翌日（即110年12月4日）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈡被告應提繳43元至原告乙○○設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶、被告應提繳5,892元至原告甲○○設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，均為有理由，應予准許，原告二人逾此部分之主張，為無理由，應予駁回。而原告前述駁回之部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據資料，核與本件判決所得心證及結果均不生影響，毋庸逐一論述，附此敘明。

六、本件係簡易訴訟程序之勞動事件，且為被告即雇主部分敗訴之判決，另被告亦聲明願供擔保請准免為假執行之宣告，依民事訴訟法第389第1項第3款及勞動事件法第44條第1項、第

2項規定，就原告勝訴部分應依職權為假執行之宣告，並諭知被告如以23,643元為原告乙○○預供擔保得免為假執行，以209,862元為原告甲○○預供擔保得免為假執行。並依職權確定本件訴訟費用額為4,530元（即第一審裁判費），由被告負擔3,027元，其餘236元由原告乙○○負擔，其餘1,267元由原告甲○○負擔。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　8　　日

勞動法庭法　官　莊明達

上列正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　8　　日

書記官　王淳平