

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第223號

原告 黃明華

訴訟代理人 張詠善律師

被告 奕勝美股份有限公司

法定代理人 宋志文

訴訟代理人 王一翰律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年7月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣1,707,838元，及其中新臺幣909,733元自民國112年2月5日、新臺幣798,105元自民國112年3月7日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣72,798元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、被告應開立非自願離職證明書予原告。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用（減縮部分除外）由被告負擔95%，餘由原告負擔。

六、本判決第1、2項暨命被告負擔訴訟費用部分得假執行。但被告如以新臺幣1,780,636元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

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，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）1,450,163元本息；(二)被告應補提繳30,996元之勞工退休金，至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）（見本院卷

01 一第13頁)。嗣於民國113年3月19日具狀補正聲明(三)被告應
02 開立非自願離職證明書予原告(見本院卷一第394頁)。原
03 告數次變更聲明,最後於言詞辯論終結前之113年10月28日
04 具狀變更聲明如後述聲明所示(見本院卷二第172頁)。核
05 屬擴張應受判決事項之聲明,應予准許。

06 貳、實體事項:

07 一、原告主張:原告自93年7月1日起至112年2月4日期間受僱於
08 被告,離職前擔任鈹金專員職務,月平均工資115,129元。
09 原告受僱期間,被告有諸多不法舉措,如要求原告平日延長
10 工時或在休息日出勤,卻未依勞動基準法(下稱勞基法)第
11 24條規定給付延長工時工資。被告就原告未休畢之特別休假
12 (下稱特休),被告亦未折算工資予原告,有違勞基法第38
13 條規定。被告復未依法於受僱始日即為原告投保勞工保險
14 (下稱勞保)及提繳勞工退休金,且未按原告實際工資提繳
15 勞工退休金。被告負責人更於112年1月5日約談原告,不但
16 拍桌辱罵原告,最後並要求原告當天離職。翌日又改對原告
17 施以記大過1次之懲戒處分(即原證7,下稱系爭懲處),並
18 不再指派任何工作予原告,致原告當月績效獎金僅4,905
19 元,被告再以系爭懲處為由,扣發原告原在農曆春節前可獲
20 得之111年度年終獎金。就上開違法、對原告為重大污辱等
21 情事,原告於112年1月11日申請勞資爭議調解,112年2月2
22 日調解不成立。原告爰112年2月3日寄送存證信函,依勞基
23 法第14條第1項第2、5、6款為由,終止兩造間勞動契約,被
24 告於112年2月4日收受。兩造間之勞動契約已經原告於該日
25 合法終止,被告應依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12
26 條第1項規定,按原告前開工作年資、平均工資,給付原告8
27 05,903元資遣費。被告積欠原告107年至111年之平日延長工
28 時工資、休息日及國定假日出勤工資如準備二狀附表1-1
29 (見本院卷一第441至579頁,下稱附表1-1)所示,合計為9
30 75,480元,扣除被告已給付之107,875元,依勞基法第24條
31 第1項第1、2款、第2項及第39條等規定,請求被告給付867,

01 605元。原告任職被告之109年至112年度，共有57日特休未
02 休畢，被告悉未折算工資給付予原告，按原告111年12月正
03 常工作時間下獲得之工資112,265元計，被告應給付原告特
04 休未休工資213,303元，扣除被告已給付之92,757元，依勞
05 基法第38條第4項前段及勞基法施行細則第24條之1第2項等
06 規定，請求被告給付57日特休未休之工資120,546元。原告
07 受僱被告期間，每年於農曆春節前均得領取年終獎金，被告
08 因系爭懲處拒絕發給原告111年度之年終獎金，惟系爭懲處
09 不合法，被告自應依兩造間勞動契約及勞基法第29條規定，
10 給付原告111年年終獎金13,650元。原告自94年7月1日起適
11 用勞退條例，因被告未足額給付附表1-1之延長工時工資、
12 休息日及國定假日出勤工資，而漏未將該部分工資提繳勞工
13 退休金111,390元，扣除被告已給付37,404元，被告應依勞
14 退條例第31條第1項規定補提繳勞工退休金73,986元至原告
15 之勞退專戶。原告為非自願離職，被告並應依勞基法第19條
16 及就業保險法第11條第3項規定，開立非自願離職證明予原
17 告。為此，依兩造間勞動契約及前揭規定等，提起本件訴訟
18 等語。並聲明：(一)被告應給付原告1,807,704元，及其中1,0
19 01,801元自112年2月5日、其餘805,903元自112年3月7日
20 起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應補提繳
21 73,986元至原告之勞退專戶。(三)被告應開立非自願離職證明
22 書予原告。

23 二、被告抗辯：原告自93年7月1日起受僱於被告，為資深員工。
24 原告明知被告每年農曆春節後，工作量會劇增，故自111年
25 農曆春節過後，被告即公布春節後不准休假，然原告執意於
26 112年春節過後之1月30日起共請特休6日，均在被告未准假
27 之情形下，自行休假，形同曠職。其後於2月6日至8日繼續
28 曠職，被告始於112年2月8日按被告員工規範第肆條第5項因
29 原告請假未經核准即自行休假，又曠職達3日以上，予以免
30 職，原告自無權請求資遣費及非自願離職證明書。縱認應給
31 付資遣費，原告離職前六個月平均工資應為90,862元，資遣

01 費應為636,034元。延長工時工資部分，被告17時30分之
02 後，確實有半小時休息時間，故原告主張之加班時間應扣除
03 下午17時30分下班後之30分鐘休息時間，且原告之111年5、
04 6、8月時薪應依序為257元、290元、229元。又被告於109年
05 10月30日公告加班之員工需填寫加班申請表，故自109年11
06 月起加班時間應以加班申請表及加班紀錄為準。是被告應再
07 給付原告107年至111年之延長工時工資合計為475,800元，
08 扣除被告於112年2月1日已支付之107,875元，實際上應給付
09 之延長工時工資為367,925元。惟原告請求107年1月至5月部
10 分已超過5年，罹於時效，被告為時效抗辯。另原告利用上
11 班時間不假外出自學校接送小孩至安親班，自107至111年應
12 扣薪150,664元，此部分已受領之薪資為不當得利，主張抵
13 銷。原告109年至112年特休未休之工資，被告已分別於112
14 年2月1日匯款59,946元（109、110年合計27.5日未休）、11
15 2年3月10日匯款92,757元（111、112年合計39日未休）予原
16 告，是就特休未休工資部分，被告均已結清。年終獎金部
17 分，因原告自恃較為資深，工作上時常態度不佳，被告綜合
18 評量下，始未發給原告111年年終獎金。勞工退休金部分，
19 被告每年於2月及8月調整提繳工資，被告經前開延長工時工
20 資等調整，並扣除110年多提繳之2,628元後，被告應再補提
21 繳原告107年至111年之勞工退休金為56,016元，再扣除於11
22 2年3月13日支付之37,404元後，實際應提繳18,612元等語。
23 並聲明：原告之訴駁回。

24 三、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷二第256
25 至258頁）：

26 (一)兩造不爭執之事項：

- 27 1.原告自93年7月1日起受僱於被告，於離職前係擔任鈑金專
28 員職務。
- 29 2.被告於93年7月8日起為原告投保勞保，至112年2月9日辦
30 理退保（見本院卷一第131至133頁原告勞保投保資料）；
31 於94年7月1日起為原告提繳勞工退休金，至112年2月9日

01 停止提繳，提繳之金額詳如原告之勞退專戶明細資料（見
02 本院卷一第147至162頁）。

03 3.被告於109年10月30日有公告被證14之內容。

04 4.原告於107年1月至112年12月受僱被告期間之工資清冊為
05 原證3、被證7；而該期間之出勤紀錄為原證4、被證8（見
06 原證3、4；被證7、8）。

07 5.被告於110年10月12日公告服務廠鉸金績效獎金算法修
08 正，復於111年8月8日再次公告修正計算方式（見原證1
09 3、14）。

10 6.原證6為原告與被告負責人於112年1月5日之對話錄音及譯
11 文（見原證6）。

12 7.被告於112年1月6日公告對原告記大過1次（見原證7、被
13 證10）。

14 8.原告於112年1月11日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調
15 解，兩造於112年2月2日進行調解，惟調解不成立（見原
16 證8）。

17 9.原告於112年2月3日寄發原證9存證信函予被告，主張依勞
18 基法第14條第1項第2、5、6款規定終止兩造間之勞動契
19 約，被告於112年2月4日收受。

20 10.被告於原告離職後，已補給付原告延長工時工資、休假
21 日、國定假日出勤工資計107,875元，及特休未休工資92,
22 757元，並匯款勞工退休金37,404元至原告之薪轉帳戶。
23 原告就被告上開給付，已於本件請求中扣除。

24 11.被告對原告有於附表1-1所示之出勤日數上班工作及各該
25 工作日出勤時間不爭執。

26 12.被告對原告於附表1-1請求之休息日出勤工資、國定假日
27 出勤工資不爭執。

28 13.就平日延長工時工資部分：

29 (1)假設原告於17時30分之後並無休息30分，以及原告111
30 年5、6、8月之時薪依序為337元、409元、317元，被告
31 就此部分原告計算請求之金額無意見。

01 (2)假設原告於17時30分之後有休息30分，以及原告111年
02 5、6、8月之時薪依序為257元、290元、229元，再扣
03 除20分鐘原告接送小孩時間（寒暑假及例假日不扣
04 除），且以被告所提加班紀錄為準（被證15），被告應
05 給付予原告之平日延長工時工資之金額如被證18-1至被
06 證18-5，對計算金額沒有意見。

07 14.特休未休部分，兩造約定為曆年制即每年1月1日至12月31
08 日之期間計算特休未休之日數。

09 15.被告111年年終獎金於112年1月19日發放。假設原告得領
10 取111年年終獎金，其金額為13,650元。

11 (二)兩造爭執之事項：

12 1.原告請求被告給付延長工時工資及休息日、國定假日出勤
13 工資共867,605元，有無理由？被告抗辯原告利用上班時
14 間不假外出自學校接送小孩至安親班，自107至111年應扣
15 薪150,664元，此部分已受領之薪資為不當得利，主張抵
16 銷，有無理由？

17 2.原告請求被告給付特休未休工資120,546元，有無理由？

18 3.原告於112年2月3日以原證9存證信函，依勞基法第14條第
19 1項第2、5、6款規定終止兩造間之勞動契約，請求被告給
20 付資遣費805,903元，有無理由？

21 4.原告請求被告給付111年度年終獎金13,650元，有無理
22 由？

23 5.原告請求被告提繳勞工退休金73,986元至原告之勞退專
24 戶，有無理由？

25 6.原告請求被告發給非自願離職證明書，有無理由？

26 四、得心證之理由

27 (一)原告得請求被告給付之平日延長工時工資及休息日、國定假
28 日出勤工資為835,482元；被告抗辯原告利用上班時間不假
29 外出自學校接送小孩至安親班，自107至111年應扣薪150,66
30 4元，此部分已受領之薪資為不當得利，主張抵銷，並無理
31 由：

01 按勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過
02 四十小時。雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在二
03 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上延長工
04 作時間之工資。再延長工作時間在二小時以內者，按平日每
05 小時工資額加給三分之二以上，勞基法第30條第1項、第24
06 條第1項第1款、第2款分別定有明文。又勞工每七日中應有
07 二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。雇主使勞工
08 於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工
09 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
10 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
11 分之二以上。內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及
12 其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。第36條所定之
13 例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特休，工
14 資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工
15 資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同
16 意照常工作者，亦同，勞基法第36條第1項、第24條第2項、
17 第37條第1項及第39條亦分別定有明文。再者，雇主應置備
18 勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞
19 工出勤情形至分鐘為止。出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，
20 推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞基法第30條
21 第5項、第6項前段及勞動事件法第38條亦有明定。是基於勞
22 動契約以時間界定勞務給付範圍之特性與勞工對雇主在業務
23 指揮監督上之從屬性，就加班事實有無認定之舉證責任，若
24 勞工得舉證有逾時停留於雇主所定工作場所之事實，即應推
25 定勞工有加班之事實。亦即雇主依勞動基準法第30條第5項
26 所應置備之出勤紀錄顯示勞工有逾時停留於工作場所之事實
27 時，即應認為此表見證據已足生事實上推定勞工逾時停留時
28 間係為雇主服勞務之效力，應由雇主舉證推翻此一事實上推
29 定。若雇主就勞工無加班必要性部分，舉證顯有不足，自應
30 依法給付加班費。本件原告係請求被告給付附表1-1所示自1
31 07年1月1日起至111年12月31日止之平日延長工時工資及休

01 息日、國定假日出勤工資。而附表1-1有關加班時數及時薪
02 部分，係自原證4與被證8原告107年至111年之出勤紀錄，以
03 及原證3與被證7原告107年至111年之薪資發放明細整理而
04 來，此為兩造所不爭執（見本院卷二第167頁）。被告對原
05 告有於附表1-1所示之出勤日數上班工作及各該工作日出勤
06 時間亦不爭執（見不爭執事項第11.）。惟抗辯：被告自109
07 年10月30日起即公告加班需填寫加班申請表，故加班時間應
08 以加班表為準，且每日17時30分下班後，被告均給予半小時
09 休息吃飯時間，此段期間員工並不需做任何工作或待命，故
10 加班時間應自18時0分起算云云，固據提出員工刷卡紀錄
11 表、109年10月30日公告、員工手冊等件，並聲請訊問證人
12 邱鎮興、林東茂以為證明。經查：

13 1.按勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇
14 主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知
15 勞工在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞務，
16 卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契約雙
17 方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，該等提供勞
18 務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基
19 法規定給付延長工作時間工資的義務，此不因雇主採取加
20 班申請制而有不同，亦不因工作規則形式上規定何起算加
21 班而有異。本件原告受僱被告係擔任鈹金專員等，工作地
22 點位於被告服務廠之鈹金部門，係在被告指揮監督下的工
23 作場所提供勞務，是原告於17時30分後有無加班，不難查
24 核，自應以實際情形為準，而非以工作規則形式上之規定
25 為準。況被告員工手冊就出勤部分，固於「肆」部分規
26 定：(一)管理部內勤：上班時間為08:30-12:00、13:20-17:
27 30，17:50前（含）不算加班，18:00後（含）始算加班費
28 （CR、櫃臺會計等服務廠人員作息依廠長規定）」（見本
29 院卷二第17頁）。惟此規定係針對管理部之內勤員工，櫃
30 臺會計等服務廠人員之作息係依廠長之規定。被告援引此
31 規定，抗辯原告於17時30分後有休息30分鐘，加班時間應

01 自18時0分起算云云，自非可採。

02 2.被告復抗辯：原告屬於服務廠人員，經詢問廠長，服務廠
03 過往皆同樣是於18時開始計算加班，證人邱鎮興、林東茂
04 可為證明云云。惟查，證人周恩德於本院審理證稱：我自
05 104年至111年4月，任職於被告鈹噴部門擔任技術員，修
06 理鈹金，在職期間加班過，加班不用事先申請，被告沒有
07 規定或公告加班需事先申請，被證15加班紀錄表，是月底
08 才會看到，到了月底，公司小姐會印我們打卡的上、下
09 班，在上面註記我們加班時間，由我們複寫到加班紀錄表
10 上，如被證8所示，上面手寫的部分，就是公司小姐寫
11 的，以0.5為單位去計算。我是依照上開打卡紀錄上手寫
12 的加班時數，在被證15的紀錄表上照抄；在職期間未看過
13 被證15最後一頁的加班申請表；被告規定之表定下班時間
14 為17時30分，如當日須繼續加班，在表定下班時間後被告
15 沒有給予休息時間，我們就直接接著做，沒有吃飯，直接
16 把工作做到完，鈹噴部門的員工都是這樣，公司認定的加
17 班時數是從18時開始，18時到18時30分才有算0.5小時，1
18 7時30分到18時是不算的，公司沒有說為什麼17時30分到1
19 8時不算加班，公司也沒有要求我們17時30分後不能休息
20 要接著加班，我們通常接著做，因為要把那些工作做完，
21 要做到一個段落，不可能做到一半放著；被告公司之加班
22 時數認定為「以半小時為單位，未滿半小時部分捨棄不
23 算，超過半小時而不足一小時部分僅算半小時」，我們打
24 卡上面看得出來，我們20幾分就歸零，40幾分就算0.5小
25 時；我在職期間沒有看過或知悉被告公告17時30分到18時
26 是休息時間之公告，我們鈹噴部門的性質與引擎區不同，
27 例如我們烤漆烤到一半，不可能放著去休息，一定要把它
28 完成等語（見本院卷二第282、283、286、302頁）。證人
29 林宏祥於本院審理亦證稱：我自103年6月到111年8月在被
30 告鈹噴部門的噴漆組擔任技師，工作內容是烤漆，在職期
31 間有加班過，加班不用事先申請，被告對此沒有規定或公

01 告；沒有看過被證14的公告，也沒有看過被證15最後一頁
02 的加班申請表；在職期間有加班過，被告規定之表定下班
03 時間為17時30分，如當日須繼續加班，在表定下班時間後
04 被告沒有給我們休息時間；加班從18時開始算，17時30分
05 下班，至18時期間的加班都不算時數，從我任職開始就這
06 樣，也沒有說為什麼，被告之加班時數認定為「以半小時
07 為單位，未滿半小時部分捨棄不算，超過半小時而不足一
08 小時部分僅算半小時」；被告沒有公告17時30分至18時是
09 休息時間等語（見本院卷二第287至290頁）。是依證人周
10 恩德、林宏祥上開證述，被告並未規定或公告加班需事先
11 申請，亦未規定17時30分後不能加班，而原告等鈹金部門
12 之員工需要加班時，因工作性質，亦均自17時30分接著加
13 班。且被告對於員工加班未滿半小時未核算加班費予員工
14 一事，核與勞基法之規定不符。

15 3.至證人即目前擔任被告廠長之邱鎮興於本院審理時雖證
16 稱：我們公司是17時30分到18時有休息時間，加班要寫加
17 班條；董事長有交代，有休息時間，朝會有口頭講，有被
18 證14號的公告，加班要寫加班條，加班條就是被證15的文
19 件，加班條是不是每月寫一次，我不清楚，他們加班費是
20 按照這個加班條的時數去算的等語（見本院卷二第293、2
21 94頁）。證人即約於111年間擔任廠長之林東茂於本院審
22 理時雖亦證稱：被告公司每天下班後，如果有加班，在17
23 時30分至18時有半小時休息時間，到18時才開始加班，這
24 個規定公司應該有公告，員工手冊應該也有；被告公司於
25 109年10月30日有公告加班需填寫加班申請表，有貼在公
26 佈欄，也有這樣做，就是被證15的文件，員工寫完加班紀
27 錄表之後，會拿給公司小姐，小姐會算他們的加班時數，
28 是每個月算一次，所以加班紀錄表是每天要寫一次，每個
29 月算一次等語（見本院卷二第297至299頁）。惟其等證述
30 被告有公告加班需填寫加班條，以及被告有規定每天17時
31 30分下班後有休息30分鐘，如有加班，18時才開始等情，

01 核與上述周恩德、林宏祥之證述不符。而證人邱鎮興、林
02 東茂目前仍任職於被告，擔任管理職務，其等之證述是否
03 客觀公正，不能無疑。反觀證人周恩德、林宏祥證述時均
04 已自被告離職，其等離職前與原告同為任職於被告鈑噴部
05 門，與被告之引擎部門、零件部門在不同區域，不同建築
06 物，引擎部門、零件部門人員看不到、也不知道鈑噴部門
07 的工作情形；證人邱鎮興於112年7、8月之前則擔任被告
08 修復主管，所在部門位於引擎部門等情，此亦經其等於本
09 院審理時證述在卷（見本院卷二第280、282至284、287、
10 289、296頁）。證人邱鎮興、林東茂於本院審理時復證述
11 其等未加班，未填過被證15之加班紀錄表及申請表（見本
12 院卷二第301、302頁）。是衡情，應以與原告同為鈑噴部
13 門之證人周恩德、林宏祥較為瞭解原告之工作情況，且其
14 等作證時已離職，證述應較為客觀公正而可採。另參以證
15 人邱鎮興、林東茂所證述之被告109年10月30日之公告，
16 記載自109年11月起，如需加班，需事先填寫加班申請單
17 （見本院卷二第51頁）。則該加班申請單自需於有需要加
18 班之日，由員工逐日填寫、申請。但被告所提出之原告11
19 1年12月加班申請表（即被證15最後一頁，見本院卷二第7
20 1頁），其日期自12月1日起至12月29日止，每個加班日填
21 載一列，顯非依上開公告每個加班日需填載之加班申請
22 表。證人周恩德、林宏祥復證述未見過被證15最後一頁之
23 加班申請表，堪認被證15最後一頁之加班申請表確非依上
24 開公告規定每個加班日需填載之加班申請表。被告復未能
25 提出自109年11月起，員工有於每個加班日填載之加班申
26 請表，是被告縱有於109年10月30日公告加班需先填寫加
27 班申請表，亦難認有落實執行。被告抗辯：自109年10月3
28 0日起加班需填寫加班申請表，加班時間應以加班表為
29 準，加班時間應自18時0分起算云云，並非可採。準此，
30 原告有無加班，仍應以出勤紀錄為準，且其平日加班時
31 間，仍應自17時30分起算。

01 4.被告對原告於附表1-1請求之休息日出勤工資、國定假日
02 出勤工資不爭執（見不爭執事項第12.及本院卷二第255
03 頁）。又假設原告於17時30分之後並無休息30分，以及原
04 告111年5、6、8月之時薪依序為337元、409元、317元，
05 被告就此部分原告計算請求之金額無意見（見不爭執事項
06 第12、13.）。而被告抗辯：自109年10月30日起加班需填
07 寫加班申請表，加班時間應以加班表為準，加班時間應自
08 18時0分起算云云，並非可採，業如前述，堪認在上開前
09 提之下，原告主張被告積欠原告附表1-1所示之平日延長
10 工時工資、休息日及國定假日出勤工資，合計為975,480
11 元（見附表1-1及本院卷一第437頁）。惟原告嗣後同意其
12 111年5、6、8月之時薪如被告之主張，依序為257元、290
13 元、229元（見本院卷二第446、447頁），其差額為20,56
14 1元（按附表1-1該3個月之加班費金額，扣除本院卷二第4
15 49頁附表1-2該3個月之加班費金額計算），自應予以扣
16 除。經扣除後，再扣除被告於原告離職後已給付予原告之
17 加班費107,875元（見不爭執事項第10.）後，原告得請求
18 被告給付上開期間之平日延長工時工資、休息日及國定假
19 日出勤工資為847,044元（ $975,480 - 20,561 - 107,875 = 8$
20 $47,044$ ）；逾此部分之請求，不應准許。

21 5.被告抗辯原告利用上班時間不假外出自學校接送小孩至安
22 親班，自107至111年應扣薪150,664元，此部分已受領之
23 薪資為不當得利，主張抵銷，並無理由：

24 被告抗辯：原告利用上班時間不假外出自學校接送小孩至
25 安親班云云，為原告所否認。原告並主張：原告任職期
26 間，兩名幼子均係原告支付費用由補習班人員接送，從未
27 自己於上班或加班時間接送，原告亦從未因此遭被告指摘
28 缺勤，或依規定受懲戒或處分等語，提出臺中市私立溫莎
29 美語會話短期補習班出具之學生接送證明書及臺中市私立
30 果果文理短期補習班出具之學生接送證明為證（見本院卷
31 二第191至195頁）。經查：

01 (1)被告所舉之證人邱鎮興於本院審理時雖證稱：我有看到
02 過原告上班時，不假外出接送小孩，多少次我不知道，
03 中午、下午都會有，晚上我有遇到兩次，我問他是否去
04 接小孩，他說是等語（見本院卷二第294頁）。惟被告
05 所舉之證人林東茂於本院審理時則證稱：我有親眼看原
06 告在中午12點多下班時間，小學下課去載他兒子，不知
07 道原告什麼時候回來等語（見本院卷二第299頁）。是
08 依邱鎮興之證述，雖有見過原告不假外出接送小孩，但
09 次數不明，顯無從據以認定原告自107至111年間有限期
10 於上班時間不假外出接送小孩一事。而林東茂見過原告
11 外出接送小孩一次，其時間係中午12點多之休息時間，
12 難認不假外出。又依證人周恩德、林宏祥於本院審理時
13 之證述，原告不會在上班時間或加班時間，離開工作場
14 所接送小孩至安親班等語（見本院卷二第284、289
15 頁）。而證人周恩德、林宏祥與原告同任職於鈹噴部
16 門，對原告之工作狀況較為熟悉，且其等已離職，所為
17 之證述較為客觀公正，已如前述。原告復已委由補習班
18 接送小孩，衡情亦無必要不假外出接送小孩，堪認證人
19 周恩德、林宏祥之證述與事實相符，應可採信。

20 (2)況原告主張：原告亦從未因有於上班、加班時接送小孩
21 之事，遭被告指摘缺勤，或依規定受懲戒或處分等語，
22 此為被告所不爭執，益徵原告並未於上班或加班時間不
23 假外出接送小孩。縱原告確有曾於上班時間外出接送小
24 孩至安親班之情事，時間應甚短暫，次數亦屬有限。被
25 告既從未以此指摘原告不假外出，當已默許，不得再
26 以此為理由主張原告外出接送小孩期間所領之薪資為不
27 當得利。從而，被告抗辯原告利用上班時間不假外出自
28 學校接送小孩至安親班，自107至111年應扣薪150,664
29 元，此部分已受領之薪資為不當得利，主張抵銷，難認
30 有據，無法准許。

31 6.時效抗辯部分：

- 01 (1)被告就原告超過5年部分之加班費請求，為時效抗辯。
02 就此，原告則主張：原告於112年1月11日聲請調解，
03 且於6個月內起訴等語。
- 04 (2)按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或
05 不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年
06 間不行使而消滅，民法第126條定有明文。所謂「其他
07 一年或不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一
08 債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如
09 年金、薪資（延長工時及例、休假日加班費）之類，
10 均應包括在內（最高法院97年度台上字第2178號判決
11 參照）。是本件原告請求被告給付平日延長工時工資
12 及休息日、國定假日出勤工資，其消滅時效應為5年。
13 又消滅時效，因請求而中斷。時效因請求而中斷者，
14 若於請求後六個月內不起訴，視為不中斷，民法第129
15 條第1項第1款、第130條亦分別定有明文。所稱之請
16 求，並無需何種之方式，祇債權人對債務人發表請求
17 履行債務之意思即為已足，債權人為實現債權，對債
18 務人聲請調解之聲請狀，如已送達於債務人，要難謂
19 非發表請求之意思（最高法院51年台上字第490號裁判
20 要旨參照）。
- 21 (3)查原告前於112年1月11日向臺中市政府勞工局聲請調
22 解，請求被告給付延長工時工資等，經該局委由社團
23 法人臺中市勞雇關係協會於112年2月13日調解不成
24 立，有該協會勞資爭議調解紀錄在卷可憑（見本院卷
25 一第93頁）。被告陳明於112年1月18日收受上開調解
26 之通知，原告並未爭執，依調解慣例，被告當於同日
27 收受調解聲請狀繕本，應認原告於112年1月18日已請
28 求被告給付延長工時工資等。原告於112年2月13日調
29 解不成立後，旋於112年5月23日提起本件訴訟，亦有
30 本院收文章所蓋之日期在卷可稽（見本院卷一第11
31 頁），並未逾6個月。則依前揭說明，原告請求被告給

01 付平日延長工時工資及休息、國定假日出勤工資，其5
02 年之消滅時效，應自112年1月18日回溯5年起算。亦即
03 原告於107年1月18日之前之平日延長工時工資及休
04 息、國定假日出勤工資請求權，已罹於5年時效。被告
05 既為時效抗辯，拒絕給付，原告請求被告給付107年1
06 月1日起至107年1月18日止之平日延長工時工資計7,30
07 0元（原告此段期間之延長工時計24.19小時，按兩造
08 不爭執之時薪301.77元計算，元以下四捨五入，下
09 同。見本院卷一第553、577頁，卷二第79頁）、休息
10 日出勤工資計4,262元（原告此段期間請求休息日出勤
11 8小時32分之工資，依勞基法第24條第2項等規定，並
12 按兩造不爭執之時薪301.77元計算。見本院卷一第55
13 3、577頁，卷二第79頁），合計11,562元（7,300+4,
14 262=11,562）即非有據，不應准許。

15 7.基上，原告得請求被告給付上開期間之平日延長工時工
16 資、休息日及國定假日出勤工資847,044元，應扣除罹於
17 時效部分之11,562元。經扣除後，原告此部分得請求被告
18 給付之金額為835,482元（847,044-11,562=835,48
19 2）；逾此部分之請求，不應准許。

20 (二)原告得請求被告給付之特休未休工資為60,601元：

21 1.勞工之特休，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主
22 應發給工資，勞基法第38條第4項前段定有明文。而雇主
23 應發給之工資，按勞工未休畢之特休日數，乘以其一日工
24 資計發。所定一日工資，為勞工之特休於年度終結或契約
25 終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為
26 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
27 資除以30所得之金額。於契約終止時，雇主即結算給付勞
28 工，此觀勞基法施行細則第24條之1第2項及第9條規定自
29 明。

30 2.原告主張：原告任職被告之109年至112年度，共有57日特
31 休未休畢，被告悉未折算工資給付予原告，按原告111年1

01 2月正常工作時間下獲得之工資112,265元計算，被告應給
02 付原告之特休未休工資為213,303元，扣除被告已給付之9
03 2,757元，請求被告給付120,546元等語。被告則抗辯：原
04 告109、110年計有36日特休未休，兩造合意延長至111年
05 請休，原告於111年請休8.5日，故此部分之特休僅餘27.5
06 日，按原告109、110年11月份薪資計算，此部分特休未休
07 工資計59,946元，被告已於112年2月1日匯款予原告。原
08 告111年特休23日，原告於112年1月請休1日，剩餘22日，
09 以111年11月份薪資101,052元計算，特休未休工資應為7
10 4,105元。又112年度因原告當年離職改為週年制，特休計
11 有17日，以該年度1月份薪資34,005元計算，特休未休工
12 資19,270元，合計特休未休工資93,375元，再扣除訓練費
13 274元及誠實保險344元，餘款92,757元，被告已於112年3
14 月10日給付原告，是特休未休之工資被告均已結清等語。
15 經查：

16 (1)原告主張其離職時，合計有57日特休未休，其中，109
17 年、110年計有36日特休未休，兩造合意延長至111年請
18 休，原告於111年請休8.5日，扣除後，109、110年合計
19 尚有27.5日特休未休；111年之特休有23.5日，原告均
20 未休；112年之特休有12日，原告已休6日，尚餘6日，
21 合計尚有57日特休未休等語。被告就原告109年、111年
22 有36日特休未休，兩造合意延長至111年請休，原告於1
23 11年請休8.5日，故於111年年底，僅餘27.5日之事實，
24 陳明不爭執（見本院卷二第273頁）。觀諸原告提出之
25 原告111年度12月薪資發放明細，其上就特休部分記
26 載：去年遞延之時數36天，今年特休之時數23天，今年
27 已休之時數8.5天，今年未休時數27.5天、23天等情
28 （見本院卷一第82頁），堪認原告109、110年之特休尚
29 有27.5日未休（ $36 - 8.5 = 27.5$ ），且兩造合意延至111
30 年請休。則依前揭勞基法施行細則第24條之1第2項規
31 定，此27.5日未休畢之特休，應按原告111年年度終結

01 前最近一個月正常工作時間所得之工資，亦即111年12
02 月工資除以30所得之金額計發特休未休工資。被告分別
03 以原告109、110年11月之薪資補發給付原告特休未休之
04 工資，洵非合法。

05 (2)被告自認原告111年之特休有23日。參以原告111年度12
06 月薪資發放明細上記載：今年特休時數23天等語，業如
07 前述。原告112年度個人請假單上亦記載：111年度剩餘
08 特休23天等語（見本院卷一第213頁），堪認原告111年
09 之特休至少有23日。被告抗辯：因原告112年1月請假1
10 天，故其111年之特休未休日數餘22天等語。查依原告1
11 12年度之個人請假單、112年2月特休結算表及112年1月
12 之考勤表（見本院卷一第213、215、219頁），足認原
13 告112年1月11日確有請休特休一天。且兩造陳明原告11
14 1年度之未休特休遞延一年至112年請休（見本院卷二第
15 240頁）。則原告於112年1月11日請休之特休，應為111
16 年之特休。足見原告111年尚餘之特休為22日，此22日
17 未休畢之特休兩造既合意得延至112年請休，兩造間之
18 勞動契約嗣於112年2月4日終止（詳如後述），依前揭
19 勞基法施行細則第24條之1第2項第2款第2目規定，此22
20 日未休畢之特休，應按原告112年2月4日契約終止前最
21 近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額計
22 發特休未休工資。

23 (3)被告自認原告112年有17日特休。依原告112年度之個人
24 請假單、112年2月特休結算表（算至離職日112年2月9
25 日，見本院卷一第213、215、219頁），原告112年有17
26 日特休。此較原告主張之112年有12日特休為多，基於
27 勞基法在規定勞動條件之最低標準，被告同意給予原告
28 之特休日數較多，對原告較為有利，應以被告之主張為
29 準。原告復主張：原告於112年1月30日、31日及2月1日
30 至4日計6日請特休等語（見本院卷一第405、406頁）。
31 則扣除原告上開請休6日特休後，原告112年尚有11日特

01 休未休，依前揭勞基法施行細則第24條之1第2項規定，
02 此11日未休畢之特休，應按原告112年2月4日契約終止
03 前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金
04 額計發特休未休工資。

05 (4)原告主張：原告合法終止兩造間勞動契約時，最近1個
06 月本應為112年1月份，惟當月非兩造原約定原告正常工
07 作時間提供勞務之月份等語。觀諸原告112年1月之薪資
08 發放明細，該月原告應領薪資僅為32,004元（見本院
09 卷二第249頁）。對照原告111年1月至12月所領薪資，在
10 4萬餘元至11萬餘元之間（見本院卷一第77至82頁原告1
11 11年之薪資發放明細）。被告亦陳明原告該月所領薪資
12 較少（見本院卷二第248頁）。是原告主張：原告112年
13 2月4日契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資
14 應為111年12月等情，應可採信。準此，原告109、110
15 年未休畢之特休27.5日、111年未休畢之特休22日及112
16 年未休畢之特休11日，均應按原告111年12月所得之工
17 資除以30所得之金額計發特休未休工資。

18 (5)以上，原告離職時未休畢之待休日數為60.5日（27.5+
19 22+11=60.5），原告主張其離職時尚有57天特休未
20 休，請求發給工資，核屬有據。原告主張111年12月正
21 常工作時間下獲得之工資112,265元，被告陳明不爭執
22 （見本院卷二第241頁）。則被告應發給原告57日特休
23 未休之工資數額為213,304元（ $112,265 \div 30 \times 57 = 213,304$ ，元以下四捨五入）。扣除被告於112年2月1日匯款5
24 9,946元以給付原告109、110年度特休未休工資，復於1
25 12年3月10日匯款92,757元予原告，以給付原告111、11
26 2年特休未休之工資，有匯款紀錄在卷可憑（見本院卷
27 一第211、217頁及不爭執事項10.）。經扣除後，原告依
28 前揭規定得請求被告給付之特未休工資數額為60,601元
29 （ $213,304 - 59,946 - 92,757 = 60,601$ ）；逾此部分之
30 請求，於法無據，不應准許。
31

01 (三)原告於112年2月3日以原證9存證信函，依勞基法第14條第1
02 項第5、6款規定終止兩造間之勞動契約，請求被告給付資遣
03 費798,105元，為有理由：

04 1. 雇主不依勞動契約給付工作報酬、雇主違反勞動契約或勞
05 工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止
06 契約，勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。原告
07 主張：原告任職期間，被告未依法給付延長工時工資及休
08 息日出勤工資，亦不核付特休未休工資，且未足額提繳勞
09 工退休金等，在在不依兩造勞動契約給付工作報酬，且違
10 反相關勞工法令，損害原告權益至明等語。查原告於112
11 年2月3日寄發原證9存證信函予被告，上載：原告任職期
12 間，被告要求加班，不給付足額加班費，且特休未休畢之
13 天數，不折算工資予原告，…違反勞基法等相關勞動法
14 令，侵害原告權益，爰依勞基法第14條第1項第2、5、6款
15 規定終止雙方間之勞動契約等語（見本院卷一第95、96
16 頁）。而被告自認於112年2月1日始匯款59,946元以給付
17 原告109、110年特休未休工資，同日匯款107,875元以給
18 付原告111年之加班費差額，112年3月10日始匯款給付原
19 告111年度特休未休工資92,757元，另應再給付原告107至
20 111年之加班費367,925元，尚應為原告補提繳107至111年
21 之勞工退休金18,612元等情等情（見本院卷一第169、卷
22 二第39、40頁），足認被告於原告寄發上開存證信函時，
23 確有未依勞動契約給付工作報酬、違反勞動契約或勞工法
24 令，致生損害原告之權益之情事。是原告於112年2月3日
25 以原證9存證信函，依勞基法第14條第1項第5、6款規定終
26 止兩造間之勞動契約，自屬合法生終止之效力。被告於11
27 2年2月4日收受該存證信函（見不爭執事項第9.），從
28 而，兩造間之勞動契約業經原告於112年2月4日合法終止
29 而不復存在。原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定終
30 止兩造間之勞動契約，既屬合法，無須再審酌其依同條第
31 2款規定所為之終止是否合法，併予敘明。

- 01 2.兩造間之勞動契約經原告行使終止權後，已於112年2月4
02 日合法終止而不復存在，被告於112年2月8日主張原告無
03 正當理由曠職3日以上，依被告員工手冊肆、出勤，第五
04 點規定終止勞動契約（見本院卷一第221頁懲處公告），
05 自不生終止之效力。
- 06 3.勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
07 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由
08 雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工
09 資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工
10 資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之
11 資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12
12 條第1項、第2項定有明文。如前所述，兩造間之勞動契約
13 經原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定，於112年2月4
14 日合法終止，依前揭規定，被告自應給付原告資遣費。
- 15 4.原告自93年7月1日起受僱於被告，為兩造所不爭執。而兩
16 造間之勞動契約經原告於112年2月4日合法終止，亦如前
17 述，是原告請求被告給付自93年7月1日起至112年2月4日
18 契約終止之日止工作年資之資遣費，核屬有據。按勞基法
19 規範「平均工資」，係用以計算退休金或資遣費，目的在
20 於以勞工離職前6個月平均工作所得作為計算標準，以求
21 公允。倘若以發放日相連結，即以實際取得工資總額為基
22 準，則勞、雇雙方均得以操控此平均工資之計算數額（如
23 雇主在勞動關係消滅前6個月均未實際給付工資者，勞工
24 之平均工資豈不為零？反之，倘勞工於退休當日前6個月
25 前，突致力提高給付日在勞動關係消滅前6個月內之加班
26 費、業績獎金等工資之金額，則可作為計算6個月之平均
27 工資，豈不無端增加？），除不公允外，亦非立法者衡平
28 勞雇雙方權益而制訂「平均工資」概念之原意。準此，
29 勞基法第2條第4款所謂之「6個月內所得工資總額」，係
30 指「6個月內應得工資總額」，而非「6個月內實際取得之
31 工資總額」，應可認定。查原告112年1月之工作不正

01 常，其該領取之薪資數額遠低於111年間各月，業如前
02 述，是112年1月顯非屬兩造原約定之「常態工作情況」，
03 揆上述意旨，自不應列入平均工資計算期間。則原告合法
04 終止勞動契約前之6個月期間，應以111年12月份開始往回
05 推算至111年7月份。該期間內平日延長工時或休息日出勤
06 工資，皆屬原告「應得之工資」，於計算月平均工資時應
07 將之列入計算。又假設原告得請求被告給付之加班費如附
08 表1-1，被告對原告依附表1-1計算之資遣費陳明無意見
09 （見本院卷二第247頁）。而原告確得請求被告給付附表1
10 -1所示之平日延長工時工資及休息日、國定假日出勤工
11 資，業如前述（其中，原告111年5、6、8月之時薪業已按
12 被告主張之數額調整）。據此，原告上開期間月平均工資
13 應為114,015元（計算式：附表2-1號所示111年7月至12月
14 「當月應得工資」欄位金額加總，除以6）。從而，原告
15 依前揭規定得請求被告給付之資遣費數額為798,105元
16 （見本院卷二第453頁資遣費試算表）；逾此部分之請
17 求，不應准許。

18 (四)原告得請求被告給付111年度年終獎金13,650元：

- 19 1.原告主張：原告受僱被告期間，每年於農曆春節前均得領
20 取年終獎金，112年農曆春節放假前，被告亦援例發給所
21 有員工年終獎金，惟因於112年1月6日公告對原告施以系
22 爭懲處，而拒絕發給原告111年度之年終獎金等情，業據
23 提出被告置發之年終獎金明細及被告服務部懲處公告等件
24 為證（見本院卷一第91、101頁），並為被告所不爭執，
25 堪信原告此部分主張屬實。惟被告抗辯：原告自恃較為資
26 深，工作上時常態度不佳，如其於原告起訴狀第16頁所稱
27 之飯烤後物品，原告故意放置在主管和其他同事找不到之
28 地方，導致公司客戶在現場久等，嚴重損及公司利益，故
29 經考量後，未給予原告111年度之年終獎金等語。
- 30 2.按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅
31 捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無

01 過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條定有
02 明文。基於勞基法在規定勞動條件之最低標準，保障勞工
03 權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之立法意旨
04 （勞基法第1條參照）。則事業單位依本條規定決定以盈
05 餘給付員工年終獎金，如勞工於事業單位營業年度終了結
06 算時在職，且當年度工作並無過失，即具備領取年終獎金
07 之要件，對符合上述要件之勞工，事業單位非可任意不予
08 發給（最高法院103年度台上字第588號判決要旨參照）。
09 本件被告亦陳明：被告之年終獎金性質，是用以獎勵勞工
10 服務、績效等原因之恩惠性給予，是其發給與否確得視被
11 告於發給期間內實際盈餘狀況，及員工表現，於公平合理
12 之範圍彈性調整等語。足見被告發給員工之年終獎金，為
13 勞基法第29條所規定之恩惠性給與，只要該年度公司有盈
14 餘，且員工並無過失，本於勞基法第29條之立法意旨及公
15 平合理之原則，即應發給年終獎金，此並應已成為兩造間
16 勞動契約約定之內容。

- 17 3. 勞工之年度考績，係對其整年度工作表現予以考核評定，
18 應本諸綜覈名實之旨，由其長官衡量其平時表現及獎懲，
19 並就其具體事蹟，綜合評定適當考績等第。此類考評固因
20 具有高度屬人性，而認雇主有裁量餘地，但不得有恣意濫
21 用及不當之情事。是勞工對考績評定有所爭執時，應由雇
22 主就考績具有正當性之有利事實負舉證之責（最高法院11
23 2年度台上字第1278號民事判決參照）。被告雖以前揭情
24 詞為由，未發給原告111年度之年終獎金。然查，原告否
25 認有系爭懲處之事由。原證7公告僅泛稱原告刻意刁難工
26 作同事，故意不告知來廠飯烤完成之電動後視鏡存放於何
27 處，致客人在廠等待一個下午，造成客人不滿，在廠飆
28 罵，造成其他客人騷動，嚴重影響公司商譽等語，並未明
29 確告知懲處依據（見本院卷一第91頁）。又原證7公告設
30 有「確認」欄位供員工確認，其上未見原告簽章確認，被
31 告略過該程序，逕自懲處原告，程序上亦有不當。且依當

01 時同任職於被告鈹噴部分之證人周恩德、林宏祥於本院審
02 理時之證述，鈹烤完成後之材料或物品，慣例會固定放置
03 於茶水間裡面與鈹噴部門的鐵櫃裡面，全部的技師都知
04 道，都會按照該慣例來操作等語（見本院卷二第285、290
05 頁）。衡情，應無可能會有被告所指原告將鈹烤後物品，
06 故意放置在主管和其他同事找不到之地方等情事。證人周
07 恩德於本院審理時另證稱：原證7公告說明第三點部分提
08 到之外甥是我，我在111年2月間請假及月底離職，與原告
09 沒有關係，我當時把我份內車輛完成，有預先跟公司報備
10 請假，原告也沒有唆使我請假或離職；我在職期間，有遇
11 到公司其他人員將新車停放在鈹噴部門出入口導致影響鈹
12 噴作業及出入，蠻常發生的等語（見本院卷二第285
13 頁）。足見被告以原證7公告說明二、三之事由對原告為
14 系爭懲處，亦難認與事實相符。至證人邱鎮興於本院審理
15 時證稱：我於112年7、8月之前在被告引擎部門擔任修復
16 組長，原告離職前1年擔任鈹噴部門之估價專員，鈹噴理
17 賠專員跟客戶回報交車日期，沒有正確的答案，導致沒有
18 辦法跟車主做適當回覆，理賠專員反應沒有辦法在公司繼
19 續任職下去，因為他壓力很大，後來就離職了等語（見本
20 院卷二第293頁）、證人林東茂於本院審理時證述：我約
21 於111年間擔任被告廠長，擔任廠長期間，因為業務上需
22 要原告的業績報告，原告當時擔任鈹噴組長，我多次跟原
23 告要，原告沒有給我這個月的業績資訊，造成我工作上的
24 困擾等語（見本院卷二第297頁），核與原證7公告所述對
25 原告為系爭懲處之事由無關（見本院卷一第91頁），自不
26 得據為被告拒發給原告111年度年終獎金之依據。

27 4. 基上，被告無法證明系爭懲處之事由屬實，且無法證明系
28 爭懲處符合勞動契約或工作規則，難認具有正當性。被告
29 據此未發給原告111年度之年終獎金，即非有據。從而，
30 原告依兩造間勞動契約之約定及勞基法第29條等規定，請
31 求被告給付111年年終獎金13,650元（見不爭執事項第

01 16.)，於法有據，應予准許。

02 (五)原告得請求被告提繳勞工退休金72,798元至原告之勞退專
03 戶：

04 1. 雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
05 保局設立之勞退專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負
06 擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依本
07 條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有
08 損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1
09 項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。而勞退專
10 戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第
11 24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主
12 未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，
13 將減損勞工勞退專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有
14 損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於
15 勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或
16 未足額提繳之金額繳納至其勞退專戶，以回復原狀（最高
17 法院104年度台上字第1031號判決參照）。又勞退條例所
18 稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之
19 定義，依勞基法第2條規定，勞退條例第3條定有明文。依
20 勞基法第2條第3款規定，工資係指勞工因工作而獲得之報
21 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
22 或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給
23 與均屬之。本件被告應給付原告之平日延長工時工資、休
24 息日及國定假日出勤工資，係原告因工作而獲得之報酬，
25 且屬於經常性之給付，自應包括在應提繳退休金之工資之
26 內。

27 2. 原告主張：被告未足額給付原告平日延長工時工資、休息
28 日及國定假日出勤工資如附表1-1所示，並漏未將該等工
29 資為原告按月提繳勞工退休金，經將上開期間正確工資
30 額，對照勞動部所訂勞工退休金月提繳工資分級表，計算
31 被告為原告提繳之退休金，尚有111,390元之不足（詳如

01 準備書(二)狀附表2-1，見本院卷一第581至589頁，下稱附
02 表2-1)，扣除被告已給付之37,404元後，被告尚應補提
03 繳73,986元至原告之勞退專戶，以填補原告之損害等語。
04 被告不爭執自107年起至111年止，尚應為原告補提繳56,0
05 15元，扣除其於112年3月13日已給付之37,404元後，實際
06 上應補提補繳18,612元等語（見本院卷二第39頁）。兩造
07 此部分主要爭執在於，被告應給付予原告之加班費（平日
08 延長工時工資、休息日及國定假日出勤工資，是否如附表
09 1-1所示。若原告得請求被告給付之加班費如附表1-1，
10 被告對原告依附表2-1計算之勞工退休金提繳金額，並不
11 爭執（見本院卷二第241頁）。而原告確得請求被告給付
12 如附表1-1所示之平日延長工時工資及休息日、國定假日
13 出勤工資，業如前述（其中，原告111年5、6、8月之時薪
14 業已按被告主張之數額調整，上開月份應提繳之勞工退休
15 金並調整如附表2-2所示，見本院卷二第451頁）。從而，
16 原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告提繳72,798
17 元至原告之勞退專戶，於法有據，應予准許；逾此部分之
18 請求，不應准許。

19 (六)原告得請求被告發給非自願離職證明書：

- 20 1. 勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
21 代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人因投
22 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
23 基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事
24 之一離職，勞基法第19條及就業保險法第11條第3項分別
25 定有明文。準此，勞工因有就業保險法第11條第3項所規
26 定之非自願離職事由時，得請求雇主發給註記離職原因為
27 非自願離職之服務證明書。
- 28 2. 本件兩造間之勞動契約經原告於112年2月4日依勞基法第1
29 4條第1項第5、6款規定，合法終止而不復存在，業如前
30 述，合於就業保險法第11條第3項所規定之非自願離職。
31 是原告依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規定，

01 請求被告開立非自願離職證明書予原告，於法有據，應予
02 准許。

03 (七)以上，原告得請求被告給付之金額為1,707,838元（835,482
04 元+60,601+798,105+13,650=1,707,838），被告並應提
05 繳72,798元至原告之勞退專戶及發給原告非自願離職證明
06 書。

07 (八)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。
08 給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催
09 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起
10 訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類
11 之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、第2
12 項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人
13 得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍
14 從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法
15 律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203
16 條亦分別有明文。本件被告積欠原告107年1月1日起至111年
17 12月31日止之平日延長工時工資、休息日及國定假日出勤工
18 資835,482元，以及特休未休工資60,601元，依勞基法施行
19 細則第9條、第24條之1第2項第2款規定，至遲應於兩造勞動
20 契約終止即112年2月4日結清給付原告；111年年終獎金部分
21 原應於112年1月19日發放（見不爭執事項15.）；資遣費798,
22 105元部分，依勞退條例第12條第2項規定，應於終止勞動契
23 約後30日內發給，亦即至遲應於112年3月6日前發給，核均
24 屬有確定期限之給付，被告迄未給付，應自上開應給付日之
25 翌日起負遲延責任。是原告就上開平日延長工時工資、休息
26 日暨國定假日出勤工資、特休未休工資及111年年終獎金合
27 計909,733元（835,482元+60,601+13,650=909,733），
28 併請求被告給付自112年2月5日起至清償日止，按年息5%計
29 算之法定遲延利息；就資遣費798,105元部分，併請求被告
30 給付自112年3月7日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲
31 延利息，於法均無不合，應予准許。

01 五、綜上所述，原告依勞動契約及前揭規定，請求被告應給付原
02 告1,707,838元，及其中909,733元自112年2月5日、798,105
03 元自至112年3月7日起，均至清償日止，按年息5%計算之利
04 息，被告並應提繳72,798元至原告之勞退專戶及發給原告非
05 自願離職證明書，均為有理由，應予准許；逾此部分之請
06 求，則無理由，應予駁回。

07 六、本判決第1、2項暨命被告負擔訴訟費用部分，係就勞工之給
08 付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規
09 定，應依職權宣告假執行。並依同條第2項規定，酌定相當
10 之擔保金額，宣告被告供擔保後，免為假執行。

11 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
12 不生影響，爰不逐一論述。

13 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

14 中 華 民 國 114 年 8 月 26 日

15 勞 動 法 庭 法 官 黃 渙 文

16 正本係照原本作成。

17 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
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 8 月 26 日

20 書 記 官 陳 建 分