

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞簡字第90號

原告

兼 下一人

訴訟代理人 楊瑞金

原告

兼 上一人

訴訟代理人 陳佩吟

被告 好樂齡銀髮事業有限公司附設私立南臺中顧老照居家長照機構

法定代理人 林峻宏

訴訟代理人 龔正文律師

複 代理人 陳宏盈律師

上列當事人間請求勞資爭議事件，本院於民國114年11月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付各原告如附表G欄所示之金額，及均自民國113年3月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳如附表H欄所示之金額至各原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔30%，餘由原告負擔。

五、本判決第一、二項得假執行；但被告如以附表I欄所示之金額為各原告預供擔保，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項

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者、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2款及第3款分別定有明文。本件原告原聲明請求：被告應給付原告楊瑞金新臺幣（下同）8萬9,230元、原告陳佩吟5萬9,744元（見本院卷二第365至366頁），嗣於民國114年9月12日變更聲明為：(一)被告應給付原告楊瑞金17萬8,761元、原告陳佩吟15萬3,099元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳1萬9,208元至原告楊瑞金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）；被告應提繳1萬7,917元至原告陳佩吟之勞退專戶。(三)原告願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷五第105頁，下稱變更後訴之聲明）。原告上開所為，核其請求之基礎事實同一，且為擴張及減縮應受判決事項之聲明，於法並無不合，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：原告陳佩吟、楊瑞金分別自110年1月8日、109年8月11日起受僱於被告，擔任時薪制之居家照顧服務員（下稱居服員）。因被告於原告任職期間高薪低報其勞工保險（下稱勞保）月投保薪資，且有未足額給付工資之情事，原告遂於112年5月2日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，分別以112年5月2日臺中旱溪郵局第74、75號存證信函（下稱系爭存證信函）終止兩造勞動契約。被告應給付原告如附表一編號1至19所示之工資差額、加班費、獎金、特別休假未休工資（下稱特休未休工資）及資遣費，並應補提繳如附表一編號20所示因未按原告實際工資提繳所致之勞工退休金差額。為此，爰依兩造勞動契約、勞基法第22條第2項、第24條、第37條、第36條、第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定提起本件訴訟等語。並聲明：如變更後訴之聲明所示。

二、被告則以：

(一)兩造約定以時計薪，平日時薪為200元、假日為時薪350元，

01 惟依被告所定之「照顧服務員工作職務及檢視表」（下稱系
02 爭檢視表），員工每月於達一定工作時數及符合具檢定資
03 格、不挑班或穿制服等特定條件時，該月平日工時基數得據
04 以調整。被告於原告任職期間並無高薪低報勞保月投保薪資
05 及短少給付工資之情事，原告於寄發系爭存證信函前即自請
06 離職，主動請其主管即訴外人鄭安仁撤掉所有排班並拒絕承
07 接新案，更自112年5月2日起即未再至被告處服務，且原告
08 於112年5月2日始以系爭存證信函依前揭規定終止勞動契
09 約，亦已逾勞基法第14條第2項所定之30日除斥期間，原告
10 自不得請求被告給付如附表一編號19所示之資遣費。

11 (二)有關原告請求如附表一編號1至11所示工資差額部分，被告
12 均已依兩造勞動契約足額給付工資；附表一編號12至15部
13 分，原告僅得請求如附表一「被告答辯」欄所列金額，然因
14 被告有溢付平日工資之情形，是原告得請求如附表一編號12
15 所示之平日加班費，經抵銷後亦已無餘額；附表一編號16及
16 17所示獎金，因AA碼獎金係衛生福利部（下稱衛福部）為鼓
17 勵長照機構之目的而支付予長照機構之款項，雖被告於原告
18 任職期間曾發放AA碼獎金，然因兩造勞動契約並未約定AA碼
19 獎金為工資之一部，亦非屬固定性給付，原告主張AA碼獎金
20 具工資之性質並據以請求，顯無理由。另有關原告請求被告
21 補提繳如附表一編號20所示勞工退休金差額，因原告非按其
22 每月工資總額依月提繳分級表為請求，是其請求金額亦無理
23 由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

24 三、得心證之理由：

25 (一)工資差額：

26 1.未依出勤時數給付工資部分（附表一編號1至2）：

27 (1)有關原告實際出勤時數之認定，參證人鄭安仁於本院審理時
28 證稱：我為原告任職於被告時之主管，原告出勤時需出勤打
29 卡，該出勤打卡系統會直接產出出勤表，每位員工另會於月
30 底出具出勤總表予被告作為核算薪資之用，被告於核對時主
31 會以出勤總表之記載為準，倘有與出勤表或居服員到府服務

01 時之服務紀錄表記載相異情形，被告會再與員工於當月查證
02 完畢等語（見本院卷三第107至108頁），可知被告主要係以
03 出勤表總表認定原告之出勤時數，如有與出勤表不符情形，
04 則會另核對原告到府服務時之服務紀錄表所紀錄時間，被告
05 再依核對後之出勤結果給付薪資等情，有出勤表、出勤總表
06 可佐（見本院卷二第60至92、152至179頁、本院卷三第165
07 至251、253至324頁），堪予認定。

08 (2)原告楊瑞金主張被告未給付如附表一編號1之工資1,960元；
09 原告陳佩吟主張被告未給付如附表一編號2之工資1,595元云
10 云（見本院卷三第355頁、本院卷四第167、169頁），並以
11 出勤總表為據。惟參被告提出之出勤總表，原告楊瑞金於11
12 0年1月2、4、5、7日雖有經刪除各2小時排班之紀錄（見本
13 院卷三第263頁），原告陳佩吟於110年11月24日、112年1月
14 1日亦有經刪除各2小時、1小時排班之紀錄（見本院卷三第1
15 90、241頁），惟該出勤總表既為被告依原告實際出勤狀況
16 核對後之結果，原告復未能證明其於上開期日確有提供勞務
17 之事實，則其主張被告應分別給付上開經刪除班表之工資1,
18 960元、1,595元，即無理由。

19 (3)原告陳佩吟復主張被告短少給付伊110年12月平時工資及假
20 日工資各0.5小時，合計250元云云，惟原告陳佩吟之出勤總
21 表雖記載其於110年12月24日有排定下午4時20分至下午6時5
22 0分共2.5小時之班表（見本院卷三第193頁），然出勤總表
23 已有另手寫註記實際出勤時間為2小時，且核與出勤表顯示
24 之出勤時間為下午4時20分至下午6時20分等情相符（見本院
25 卷二第163頁），另原告陳佩吟之出勤表及出勤總表均記載1
26 10年12月11日之出勤時間為下午8時至下午8時30分（見本院
27 卷二第163頁、本院卷三第194頁），是雖被告於核算出勤總
28 表所載出勤時數過程有誤載上開期日之工作時間為1小時之
29 情，然被告於最後結算時仍以原告實際出勤之平日127.5小
30 時及假日40小時為計算，核與其薪資明細表相符，自難認被
31 告有短少給付原告陳佩吟110年12月工資250元之情事，原告

01 陳佩吟上開主張，難認可採。

02 2.時薪差額部分（附表一編號3）：

03 原告主張兩造約定平日時薪為210元，惟原告楊瑞金於110年
04 3月至10月、111年1、2、5、6月、112年1、2、4月合計601
05 小時之平日出勤時間（見本院卷三第407頁），及原告陳佩
06 吟於110年2月、111年5月、112年1、4月合計162小時之平日
07 出勤時間（見本院卷三第435頁），被告均僅以時薪200元計
08 算，致原告楊瑞金、陳佩吟分別受有6,010元、1,620元之工
09 資差額云云。惟參原告陳佩吟與被告間之勞動契約明定時薪
10 為200元（見本院卷二第117頁），另原告楊瑞金與被告間之
11 勞動契約雖未約定時薪，惟參被告提出之系爭檢視表，明確
12 記載每月工時基數需達60小時之條件，該月時薪基數始有21
13 0元之適用，且假日計薪時數係獨立計算等內容（見本院卷
14 四第439頁），並經原告楊瑞金於其上簽名確認，雖未見原
15 告陳佩吟於系爭檢視表簽名，惟其任職期間之工資均係以上
16 開標準計算等情，有薪資明細表可參（見本院卷二第122至
17 149頁），且為原告陳佩吟所不爭執（見本院卷五第159
18 頁），足見兩造均同意以系爭檢核表作為薪資之計算標準。
19 然參原告之薪資明細表所載之平日工時基數（見本院卷二第
20 25至57、122至149頁），於其主張應以時薪210元計算之各
21 該月份，平日工時基數均未達60小時，則原告主張被告應給
22 付未以時薪基數210元計算所致如附表一編號3所示之工資差
23 額，即無可採。

24 3.檢定資格、不挑班、穿制服、留任獎金、績效獎金部分（附
25 表一編號4至8）：

26 (1)有關原告之薪資應依系爭檢視表所定標準計算乙節，業如前
27 述，又如工時基數如「月達110小時」，除時薪基數調整為2
28 10元外，被告另得依勞工是否符合「不挑班」、「穿制
29 服」、「檢定資格」等情形，各另加給5元時薪基數；工時
30 基數如「月達154小時」，除具「月達110小時」所列得累加
31 時薪基數之資格外，被告得另加給10元時薪基數計算之績效

獎金，且如符合「年度服務逾1,320小時，並累積出席月會6次」之條件，隔年可加計5元平日時薪基數等計薪標準，亦為系爭檢視表所明定，堪予認定。

(2)檢定資格、不挑班、穿制服部分：

①原告主張於110年5月均取得照顧服務員之技術士證後，被告即應每月加計5元時薪基數，被告應分別給付原告如附表一編號4所示之工資差額云云（見本院卷四第267頁）。參系爭檢視表固記載：「檢定資格：通過照顧服務員單一級技術士證隔月計」等內容，且原告楊瑞金、陳佩吟分別於110年5月12日、110年5月13日取得照顧服務員單一級技術士證等情，有中華民國技術士證在卷可參（見本院卷四第207頁），則被告依系爭檢視表應自110年6月起於原告工時基數月達110小時之條件時，另加計5元平日時薪基數。惟參原告於本件請求檢定資格差額所列月份之平日工時基數均未達110小時（見本院卷四第267頁），則原告請求被告給付如附表一編號4之工資差額，即無理由。

②原告主張被告應給付如附表一編號5及6所示因未加計「不挑班」、「穿制服」各5元時薪基數之工資差額云云（見本院卷四第501、503、505、509頁），惟參原告所列此部分請求月份之平日工時基數均未達110小時（見本院卷四第267頁），則原告自無權請求被告給付如附表一編號5及6之工資差額。

(3)績效獎金、留任獎金部分：

原告陳佩吟主張被告應給付如附表一編號7所示110年12月、111年1月及111年2月之績效獎金及如附表一編號8所示自110年1月起之留任獎金云云（見本院卷五第37、51頁）。然查，原告陳佩吟於110年12月、111年1月及111年2月之平日工時基數分別為127.5、127、99.5小時等情，有薪資明細表在卷可參（見本院卷二第133、134、135頁），均未達系爭檢視表所定平日工時基數達154小時之條件，則原告陳佩吟請求被告給付如附表一編號7所示之績效獎金，即屬無據。

另留任獎金係於居服員符合前一年度服務逾1,320元小時並累計出席月會6次之條件時，始得於隔年請求加計留任獎金，惟原告陳佩吟係於110年1月任職於被告，且其110年度及111年度平日總工作時數分別為1,148.83小時、1,279.5小時乙節，有110年度及111年度居服員服務時數統計表附卷可稽（見本院卷二第95、97頁），且原告陳佩吟亦未舉證證明其已符合前述出席月會6次之要件，則其請求被告給付如附表一編號8所示留任獎金，亦乏所據。

4.病假、生理假部分（附表一編號9及10）：

- (1)普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之；女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算，前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給，勞工請假規則第4條第3項、性別平等工作法第14條第1、2項分別定有明文。原告主張被告未給付如附表一編號9及10所示之病假及生理假工資，惟被告所否認，並辯稱因原告未完成其所定請假流程，故其所請求期日均應以曠職論而不得請求工資云云。參被告提出之「居服員請假流程」明定：「申請『請假』需以書面正式提出申請始有效」、「緊急事件需先以電子媒體傳送，三天內提交申請單給核准居督，並於月底補交正本書面資料」等內容（見本院卷二第103頁），及兩造勞動契約亦明定：「乙方（即原告）之請假除緊急事件外（病假需提出公立醫院診證明），應以書面方式向甲方（即被告）提出申請；請假兩天以下者（不含兩天），於一週前向甲方提出，請假兩天以上者，於兩週前同甲方提出。乙方請假須經甲方核准後，始為有效」等內容（見本院卷二第21、118頁），可知原告請病假時需檢附醫院診斷證明，如係以電子媒體方式傳送讓被告知悉者，仍須另提交申請單予主管核准，並於月底前補交正本書面資料，要堪認定。

①原告楊瑞金部分：

原告楊瑞金主張被告應給付如附表一編號9及10所示111年1月1日至17日共57小時病假及109年12月25日、110年1月18、110年1月20日、110年7月1日、112年3月10日共21小時生理假之工資等語，並以請假申請單及中國醫藥大學附設醫院診斷證明書、與主管間之通訊軟體LINE對話紀錄為據（見本院卷二第315、317、319至323、471頁、本院卷三第415頁）。觀諸原告楊瑞金之請假申請單，其上已記載原告楊瑞金於111年1月1日至17日申請病假共57小時、於109年12月25日、110年1月20日、110年7月1日、112年3月10日申請生理假共17小時等情，足見原告楊瑞金確有向被告提出請假申請之事實。雖原告楊瑞金之上開請假申請單僅有111年1月7、14日病假共3小時、110年7月10日、000年0月00日生理假共5小時部分，經主管即鄭安仁為「准予請假」之審核意見（見本院卷二第106、321、323頁），其餘均僅經鄭安仁或被告行政人員廖淑萍蓋章，而未載明假單傳送日或為任何審核意見，然原告楊瑞金既已舉證證明其已提出請假之書面申請，且該請假申請單並經被告所屬人員蓋章，被告自應就其抗辯原告楊瑞金未於期限內提出請假申請等有利於己之事實負舉證責任。然被告復未舉證以實其說，且原告楊瑞金於上開未出勤期間，亦未見有經被告列認曠職等情，有薪資明細表在卷可佐（見本院卷二第29至56頁），則原告楊瑞金主張被告應給付上開期日之病假及生理假工資，應為可採。是原告楊瑞金得請求被告給付之病假及生理假工資，經扣除被告已給付112年3月之生理假工資583元後，為3,596元（計算式：57小時 $\times$ 210元 $\div$ 2=5,985元）、1,202元（計算式：17小時 $\times$ 210元 $\div$ 2—583元=1,202元）。至有關原告楊瑞金請求000年0月00日生理假工資部分，其未舉證證明有依被告所定請假程序提出書面申請等節，其此部分請求，即屬無據。

②原告陳佩吟部分：

原告楊瑞金主張被告應給付如附表一編號9及10所示111年9月3日至11日共23.5小時病假、110年2月19日、112年3月10

01 日共9.5小時生理假之工資，並以請假申請表、請假申請單
02 位及與主管間之通訊軟體LINE對話紀錄為據（見本院卷一第
03 209頁、本院卷二第309、310至313頁）。參原告陳佩吟之請
04 假申請單，記載原告陳佩吟申請111年9月3日至11日共23.5
05 小時之病假、假單傳送日經記載為112年4月21日，雖該次請
06 假申請經鄭安仁為「請假駁回」之審核意見（見本院卷二第
07 312頁），惟原告陳佩吟已於111年9月12日向被告提出於111
08 年9月3、6至9、11日共請病假6天之請假申請表，及提出申
09 請111年9月3日至11日共9天病假之請假申請單，並均經其主
10 管鄭安仁蓋章，是雖未見原告陳佩吟提出相關醫院診斷證
11 明，然鄭安仁既已於原告陳佩吟提出之前開書面申請文件簽
12 章，應認被告已同意原告陳佩吟於111年9月3日至11日因車
13 禍而請9天之病假，又原告主張其於上開期間請假時數共23.
14 5小時乙節，未經被告爭執，則原告陳佩吟請求被告應給付
15 病假工資2,468元（計算式：23.5小時×210元÷2=2,468元，
16 小數點以下四捨五入），核屬有據。另生理假部分，除112
17 年3月10日4.5小時之生理假業經鄭安仁於請假申請單核「准
18 予請假」外（見本院卷二第313頁），原告陳佩吟係於112年
19 4月26日始向被告提出000年0月00日生理假之請假申請單，
20 自難認原告陳佩吟有依被告所定程序完成000年0月00日生理
21 假之申請，原告陳佩吟自不得請求被告給付此部分工資。又
22 被告已給付原告陳佩吟000年0月生理假工資783元乙節，有
23 薪資明細表在卷可參（見本院卷二第148頁），是原告陳佩
24 吟重複請求被告給付000年0月00日生理假工資，亦無可採。
25 (2)準此，原告楊瑞金、陳佩吟得各請求被告給付病假工資3,59
26 6元、2,468元，及原告楊瑞金得請求被告給付生理假工資1,
27 202元。

28 5.隔離假部分（附表一編號11）：

29 原告楊瑞金、陳佩吟分別主張被告應給付於111年5月13日至
30 20日、111年5月10日至18日如附表一編號11所示因確診COVI
31 D-19之隔離假工資云云。惟參原告提出之請假申請表（見本

院卷四第209、241頁），其上記載之請假別為「■其他，說明：因COVID-19確診，請隔離假」，是原告既非以特別休假或病假等事由請假，則其請求被告給付上開隔離假期間之工資，即乏所據。

(二)加班費：

1.平日加班費（附表一編號12）：

(1)按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時間之工資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞基法第24條第1項第1款、第2款亦有明定。

(2)原告主張被告應給付如附表二、附表二之一所示日期工作時間逾8小時部分之平日加班費，經扣除被告已給付之加班費各70元及1,715元後，被告尚應給付原告楊瑞金、陳佩吟平日加班費各1,316元及570元等語。被告固不爭執原告主張以工時基數210元計算如附表二及附表二之一所示之平日加班費，惟抗辯因其有溢付原告工資之情事，並據以主張抵銷抗辯云云（見本院卷四第86至87、113頁）。經查，原告楊瑞金、陳佩吟主張於如附表二及附表二之一所示日期之工作時數等節，為被告所不爭執，且有出勤表、出勤總表在卷可參，則以兩造均不爭執以當日工作時數逾8小時部分以「 $210\text{元} \times 4/3 \times \text{加班時數} - 210\text{元} \times \text{加班時數}$ （即原告已領工資）」、第9至10小時以「 $210\text{元} \times 5/3 \times \text{加班時數} - 210\text{元} \times \text{加班時數}$ （即原告已領工資）」為計算，原告楊瑞金、陳佩吟於經扣除已領加班費前之平日加班費分別為1,386元、2,606元（小數點以下四捨五入），復經扣除原告主張如附表二及附表二之一備註欄所示之已領加班費，原告楊瑞金、陳佩吟得分別請求被告給付平日加班費1,316元、891元，惟因原告陳佩吟僅請求570元，自應以其請求金額為限，是原告楊瑞金、陳佩吟請求被告給付平日加班費1,316元、570元，自屬有據。

01 (3)被告雖辯稱其有溢付原告楊瑞金工資之情事，並據以主張抵
02 銷抗辯云云。惟被告既自承其係以經核對後之出勤總表作為
03 薪資核算計算之依據，且工作時數應以薪資明細表上所載為
04 準等情（見本院卷五第158至159頁），則被告復以出勤表所
05 載工作時數為據，辯稱有溢付工資情形云云，自無可採。

06 2.休息日、例假日及國定假日加班費（附表一編號13至15）：

07 (1)按勞基法第36條第1項規定：「勞工每7日中應有2日之休
08 息，其中1日為例假，1日為休息日。」；第37條第1項規
09 定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中
10 央主管機關指定應放假日，均應休假。」；勞基法第38條第
11 1項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定
12 期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未
13 滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年
14 未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5
15 年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加
16 給1日，加至30日為止。」另第39條規定：「第36條所定之
17 例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休
18 假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作
19 者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或
20 工會同意照常工作者，亦同」。

21 (2)原告主張兩造約定每週六為休息日、週日為例假日，有關其
22 休息日加班費，第1至2小時應以「 $210\text{元} \times 4/3 \times \text{工作時數}$ 」計
23 算，第3至8小時應以「 $210\text{元} \times 5/3 \times \text{工作時數}$ 」計算，第9小
24 時以上則應以「 $210\text{元} \times 8/3 \times \text{工作時數}$ 」計算；另例假日及國
25 定假日加班費，第1至8小時應以「 $210\text{元} \times 2 \times \text{工作時數}$ 」，第
26 9至10小時，應以「 $210\text{元} \times 2 \times 4/3 \times \text{工作時數}$ 」，第11至12小
27 時應以「 $210\text{元} \times 2 \times 5/3 \times \text{工作時數}$ 」計算等節，為被告所不爭
28 執（見本院卷四第56、75至78頁），茲就原告請求之休息
29 日、例假日及國定假日加班費，說明如下：

30 ①休息日部分：

31 原告楊瑞金主張被告應給付如附表三所示之休息日加班費4,

846元云云，惟兩造約定休息日為每週六乙節，為兩造所不爭執（見本院卷五第158頁），則原告楊瑞金主張如附表三所示期日中，僅110年2月13日為休息日，其餘均為例假日，兩者間之加班費計算方法有異，且原告亦有就例假日部分另為請求，自不得於此就非屬休息日部分而為主張。是原告楊瑞金僅得據以請求被告給付110年2月13日之休息日加班費280元【計算式： $(210 \times 4 / 3 \times 2 + 210 \times 5 / 3 \times 6 + 210 \times 8 / 3 \times 2) - (10 \times 350) = 280$ 】，逾此範圍之請求，則無理由。另原告陳佩吟請求如附表三之一所示期日之休息日加班費1,580元，為被告所不爭執（見本院卷五第153頁），自應准許。

②例假日部分：

原告楊瑞金、陳佩吟主張被告應給付分別如附表四、附表四之一所示之例假日加班費1萬4,315元、7,700元等語，被告則辯稱其應給付原告楊瑞金、陳佩吟之例假日加班費分別僅為1萬3,671元、4,628元等語。查原告主張如附表四、附表四之一所示期日之例假日工作時數，經核對被告提出之出勤總表，原告楊瑞金110年11月14日之出勤時數應為1.5小時、原告陳佩吟110年10月17日及110年12月12日之出勤時數應分別為1.5小時、2小時（見本院卷三第187至188、282頁），則據以計算原告於如附表四、附表四之一所示例假日得請求之加班費應為8萬3,195元、4萬5,208元（小數點以下四捨五入），經扣除被告已給付按每小時350元計算之工資後，原告楊瑞金、陳佩吟再請求被告給付如附表四及附表四之一備註欄所示之例假日加班費1萬1,795元、7,233元，應屬有據，逾此範圍之請求，即無理由。

③國定假日部分：

原告主張被告應給付如附表五及附表五之一所示之國定假日加班費，被告則辯稱其應給付原告楊瑞金、陳佩吟之國定假日加班費應分別為6,282元、6,392元等語。查原告主張如附表五及附表五之一表所示之國定假日及工作時間，除111年4月30日非屬國定假日外，其餘均為被告所不爭執，則原告楊瑞

01 金、陳佩吟得請求之國定假日加班費分別為3萬7,625元、4
02 萬2,595元，經扣除被告已給付按每小時350元計算之工資
03 後，原告楊瑞金、陳佩吟分別得再請求被告給付如附表五、
04 附表五之一備註欄所示之國定假日加班費6,038元、7,158
05 元，原告逾此範圍之請求，則無理由。

06 (三)AA獎金差額部分（附表一編號16及17）：

- 07 1.按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之
08 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
09 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
10 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
11 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
12 般情形下經常可以領得之給付，與固定性給予尚有差異。判
13 斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依
14 一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是
15 以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提
16 供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工
17 作規則前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度
18 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
19 （報酬），即具工資之性質（最高法院109年度台上字第174
20 5號判決意旨參照）。
- 21 2.原告主張被告依居服員實際服務個案之特殊照顧狀況另加給
22 之AA05獎金（照顧困難之服務加計）、AA06獎金（照顧困難
23 之服務加計）、AA11獎金（照顧服務員進階訓練）均屬工
24 資，惟被告卻將AA05及AA06獎金（下合稱AA05、06獎金）自
25 每次100元擅自調降為每次60元，且亦有未給付AA11獎金之
26 情事，並請求被告給付如附表一編號16及17所示之獎金差額
27 等語。查兩造勞動契約及系爭檢核表，雖未明定AA碼獎金之
28 給付標準，惟參原告之薪資明細表均曾有受領AA11獎金之
29 情，另原告主張被告係每1、4、7、10月25日另行匯款AA0
30 5、06獎金至其帳戶等情，核與原告提出之薪資轉帳帳戶之
31 交易明細相符（見本院卷三第43至51、55至67頁），再參原

01 告陳佩吟提出被告獎勵期間為110年4至6月之「照顧服務員
02 照顧獎勵津貼」，其上說明欄記載：「1. 非固定性。2. 獎勵
03 金來源（衛福部核銷政策鼓勵金）。3. 每4、7、10、1月25
04 日，依照顧特殊及延續性計算轉入個人銀行帳戶，核發日需
05 仍在職。」等內容，並載明發給AA05、06獎金之計算方式及
06 比例，亦與證人鄭安仁於本院審理時證稱：AA碼獎金是衛福
07 部撥給公司的款項，至於公司是否再撥給居服員，則要看公
08 司與居服員間之勞動契約有無相關約定。我印象中被告有撥
09 AA碼獎金給居服員，是以獎金形式發放，我印象中只發過1
10 次100元，後來就變60元，後面都是3個月給1次，AA11獎金
11 以每日25元發放，另外有AA05、06獎金是3個月核發一次，
12 金額印象中後來都是60元，當月核銷完衛福部會給公司一個
13 清單，清單會有AA碼各獎金之金額等語互核一致（見本院卷
14 五第13至14頁），足見AA碼獎金係被告依原告提供勞務情形
15 而為之給付，而具勞務對價性及給與經常性，則原告主張AA
16 碼獎金應屬工資之一部，應堪採信。

17 3.原告主張被告應給付如附表一編號16所示之AA05、06獎金自
18 每次100元調降至每次60元所致之差額3萬2,875元、4萬0,41
19 5元云云，並以原告楊瑞金109年10月之照顧服務員薪資明細
20 表為據（見本院卷三第155至157頁）。參原告楊瑞金於109
21 年10月所受領之津貼固載明以每次100元計算，惟參證人鄭
22 安仁前揭證述可知，於其任職期間被告僅有1次以100元計算
23 AA05、06獎金，其後即係以每次60元計算，又原告於知悉被
24 告調降AA05、06獎金之發放比例時，亦未見其曾為爭執或反
25 對之表示，並長期據以受領，應認原告已同意以每次60元之
26 標準受領AA05、06獎金。是原告楊瑞金、陳佩吟主張被告應
27 分別給付AA05、06差額3萬2,875元、4萬0,415元，即無可
28 採。

29 4.按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算
30 方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年，勞
31 基法第23條第2項定有明文。而勞工請求之事件，雇主就其

01 依法令應備置之文書，有提出之義務；文書之持有人無正當
02 理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為
03 真實，此觀勞動事件法第35條、第36條第5項規定甚明。原
04 告楊瑞金、陳佩吟另主張被告有分別短少給付AA05、06獎金
05 7,153元、1,467元等語，惟被告無正當理由而未依法院之命
06 提出計算給付原告AA05、06獎金之計算方式（見本院卷四第
07 454頁），揆諸前揭說明，應認原告楊瑞金、陳佩吟主張被
08 告有分別未給付AA05、06獎金7,153元、1,467元等情，尚屬
09 可採。另有關原告請求被告給付如附表一編號17所示之AA11
10 獎金差額部分，被告抗辯已依原告實際服務個案情形而給付
11 AA11獎金等語，核與被告有於原告每月受領薪資依其實際服
12 務個案情形加給AA11獎金等情相符，則原告另主張被告應按
13 其受領AA05、06獎金之次數另加給相同次數計算之AA11獎金
14 云云，洵屬無據。

15 (四)特休未休工資（附表一編號18）：

- 16 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
17 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
18 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
19 者，10日。。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未
20 休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞
21 雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約
22 終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項
23 第1款至第3款、第4項定有明文。又勞基法第38條第4項所定
24 年度終結，為前條第2項期間屆滿之日。勞基法第38條第4項
25 所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基
26 準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計
27 發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或
28 契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，
29 為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工
30 資除以30所得之金額。勞基法施行細則第24條之1第1項、第
31 2項第1款第1目、第2目亦有明定。

01 2.原告楊瑞金主張其特休未休天數為109年度3天、110年度7
02 天、111年度7.5天，原告陳佩吟主張其特休未休天數為110
03 年度3天、111年度7天、112年度3.33天，並應以時薪210元
04 計算其1日工資等語，被告辯稱：原告之特休未休天數應均
05 為20天，並應以其離職前6個月平均薪資計算其1日工資云
06 云。惟查，兩造勞動契約既已明定以時薪200元為計算，且
07 被告亦自承原告每週工作日數與全時勞工相同，僅每日工作
08 時數較短等情，則基於勞基法保障勞工權益之立法意旨，應
09 認以勞動契約終止時之時薪計算1日工資為可採。又被告抗
10 辯原告所得主張之特休未休天數既高於原告主張之範圍，自
11 應以原告請求之特休未休天數為計算，則以兩造勞動契所定
12 時薪200元計算，原告楊瑞金、陳佩吟得請求被告給付之特
13 休未休工資為2萬9,400元（計算式： $210 \times 8 \times 17.5 = 29,400$
14 0）、2萬2,394.4元（計算式： $210 \times 8 \times 13.33 = 22,394.4$ ），
15 經扣除兩造均不爭執被告已分別給付原告楊瑞金、陳佩吟之
16 特休未休工資5,678.8元、6,826.9元，原告楊瑞金、陳佩吟
17 得分別再請求被告給付特休未休工資2萬3,721元、1萬5,568
18 元（小數點以下四捨五入）。

19 (五)資遣費部分（附表一編號19）：

20 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
21 者，勞工得不經預告終止契約。勞工依勞動基準法第14條第
22 1項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起3
23 0日內為之。勞動基準法第14條第1項第6款、第2項有明文。
24 又按本保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率
25 計算。被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單
26 位應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如
27 在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險
28 人。其調整均自通知之次月1日生效。勞工保險條例（下稱
29 勞保條例）第13條第1項、第14條第2項有明文。又本條例第
30 14條第1項所稱月薪資總額，以勞基法第2條第3款規定之工
31 資為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為

01 準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。投保單位申
02 報新進員工加保，其月薪資總額尚未確定者，以該投保單位
03 同一工作等級員工之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定
04 申報。勞保施行細則第27條第1項亦有明文。

05 2.原告主張兩造勞動契約已因其依勞基法第14條第1項第6款規
06 定而終止等語，為被告所否認，並辯稱：原告於112年5月2
07 日依前揭規定終止勞動契約，已逾勞基法第14條第2項30日
08 之除斥期間云云。參被告於原告之薪資明細表載明：「公司
09 依三個月平均薪資調整投保級距（固定於每年1月、4月、7
10 月、10月作業）」等內容（見本院卷二第49、141頁），可
11 知被告每3個月即會依原告之薪資收入情形而調整投保級
12 距，如此較勞保條例前揭規定應於每年8月底及2月底前調整
13 之規定更符合原告薪資之實際情形，而應據以核對被告有無
14 依原告之實際工資調整投保級距之情。經查，原告每月薪資
15 經計入本院前揭認定亦屬工資之AA05、06獎金、及平日加班
16 費、休息日加班費、國定假日加班費、例假日加班費及病假
17 與生理假工資後，被告應為原告投保之勞保級距即如附表六
18 及附表六之一所示，被告實有未依上開規定為原告投保月投
19 保薪資之情形，又尚無證據證明原告於寄發系爭存證信函前
20 30日即已知悉前情，則原告以被告投保勞保級距與實際薪資
21 不符為由，以系爭存證信函於112年5月2日依勞基法第14條
22 第1項第6款規定終止勞動契約，自屬有據。被告上開所辯，
23 難認可採。又被告既於本院審理時自承，如經認原告以系爭
24 存證信函依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約
25 為有理由，則其就原告請求如附表一編號19所示之資遣費金
26 額不爭執（見本院卷四第453頁），則原告分別請求被告給
27 付資遣費2萬7,386元、2萬6,090元，亦屬有據。

28 (六)勞工退休金提繳部分（附表一編號20）：

29 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
30 勞保局設立之勞退金個人專戶；雇主每月負擔之勞退休提繳
31 率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第1

01 4條第1項分別規定明確。依同條例第31條第1項規定，雇主
02 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
03 損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累
04 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
05 領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，
06 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
07 累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1
08 項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦
09 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
10 戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意
11 旨採相同見解）。經查，原告任職於被告期間之實際薪資如
12 附表六及附表六之一所示乙節，業如前述，則被告依勞工退
13 休金月提繳分級表應為原告提繳勞工退休金之月提繳工資即
14 如附表六及附表六之一所示，是原告請求被告提繳如附表六
15 及附表六之一所示之勞工退休金差額，即屬有據，逾此範圍
16 之請求，則無理由。

17 (七)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
18 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
19 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；遲延之債
20 務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之
21 遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可
22 據者，週年利率為5%，民法第229條第1項及第2項前段、第
23 233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件原告請求如
24 附表所示之項目，均為定有期限之給付，則原告請求被告給
25 付自調解聲請狀繕本送達翌日即113年3月13日（見本院卷一
26 第45頁）起之法定遲延利息，核屬有據。

27 四、綜上所述，原告依兩造勞動契約、勞基法、勞退條例之前揭
28 規定，請求被告給付如附表G欄所示之金額，及均自113年3
29 月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，被告應
30 提繳如附表H欄所示之金額至原告之勞退專戶，為有理由，
31 應予准許；逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

五、本件判決主文第1、2項所命給付係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴之部分，其假執行之聲請已失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。

中 華 民 國 115 年 1 月 9 日
勞 動 法 庭 法 官 許 仁 純

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 115 年 1 月 12 日
書 記 官 廖 于 萱

附表【本院准許之金額】

欄位	A	B	C	D	F	G	H	I
原告	工資差額	加班費	AA碼獎金差額	特休未休工資	資遣費	合計	勞 工 退 休 金 差 額	被告供擔保之金額
楊瑞金	①病假工資： 3,596元 ②生理假工資： 1,202元	①平日加班費： 1,316元 ②休息日加班費： 280元 ③例假日加班費： 11,795元 ④國定假日加班費： 6,038元	AA05、06： 7,153元	23,721元	27,386元	82,487元	5,688元	88,175元
陳佩吟	①病假工資： 2,468元	①平日加班費： 570元 ②休息日加班費： 1,580元 ③例假日加班費： 7,233元 ④國定假日加班費： 7,158元	AA05、06： 1,467元	15,568元	26,090元	62,134元	4,014元	66,148元

附表一【原告請求之項目及金額】

編號	項目	原告楊瑞金請求金額	被告答辯	原告陳佩吟請求金額	被告答辯
1	工資 110年1月2、4、5、7日 (各2小時工資)	1,960元	已足額給付工資		
2	110年11月24日(2小時工資)、110年12月(平日、假日各0.5小時工			1,595元 (以平日時薪210元、假日時薪350元計算)	已足額給付工資

(續上頁)

01

		資)、112年1月1月(2.5小時工資)				
3		時薪差額	6,010元	已足額給付工資	1,620元	
4		檢定資格	5,168元		3,423元	
5		不挑班	9,620元		7,110元	
6		穿制服	10,093元		7,110元	
7		績效獎金			5,003元	
8		留任獎金			9,982元	原告不符合領取資格
9		生理假工資	1,622元	原告未完成請假流程	214.5元	原告未完成請假流程
10		病假工資	5,985元		2,468元	
11		隔離假工資	1,500元	原告無請求給付隔離假工資依據	5,333元	原告無請求給付隔離假工資依據
12	加班費	平日	1,316元	原告得請求之金額為337元，惟被告就溢付之6,668元為抵銷抗辯	570元	原告得請求之金額為570元，惟被告就溢付之15,674元為抵銷抗辯
13		休息日	4,846元	原告得請求金額應為548元	1,580元	不爭執
14		例假日	14,315元	原告得請求金額為13,671元	7,700元	得請求金額為4,628元
15		國定假日	6,669元	原告得請求金額為6,282元	7,439元	原告得請求金額為6,392元
16	獎金	AA05、06獎金差額	40,028元	原告無請求依據	41,882元	原告無請求依據
17	差額	AA11獎金差額	18,522元		8,415元	
18		特休未休工資	23,721元	原告得請求金額為7,736元	15,568元	原告得請求金額為8,386元
19		資遣費	27,386元	原告無請求依據，惟對原告計算所得金額無意見	26,090元	原告無請求依據，惟對原告計算所得金額無意見
原告聲明請求金額			178,761元		153,099元	
20		勞工退休金提繳差額	19,208元		17,917元	

附表二【平日加班費-原告楊瑞金】

02

03

日	期	工 作 時 數	加班第1至2 小時部分	加班逾2小 時部分	第1至2小時之加 班費不足部分	逾2小時部分之加 班費不足部分	合 計	備 註
109年9月2日		8.5	0.5		35.7元		35.7元	扣除原告已領之加班費後，合計1,316元(計算式：1,386-70=1,316)
109年12月18日		9	1		71.4元		71.4元	
110年1月8日		10.5	2	0.5	142.8元	70.35元	213.15元	
110年2月5日		11	2	1	142.8元	140.7元	283.5元	
110年2月22日		10.5	2	0.5	142.8元	70.35元	213.15元	
110年5月13日		11	2	1	142.8元	140.7元	283.5元	
111年9月13日		9.5	1.5		107.1元		107.1元	
111年12月2日		8.5	0.5		35.7元		35.7元	
112年1月27日		10	2		142.8元		142.8元	
合計(小數點以下四捨五入)							1,386元	

附表二之一【平日加班費-原告陳佩吟】

04

05

日	期	工 作 時 數	加班第1至2 小時部分	第1至2小時之加 班費不足部分	合 計	備 註
110年12月21日		9	1	71.4元	71.4元	扣除原告已領之加班費後，合計891元(計算式：2,601-710=891)
111年2月4日		10	2	142.8元	142.8元	

(續上頁)

01

111年2月7日	9.5	1.5	107.1元	107.1元	6-1,715 = 891 , 小數點以下四捨五入)
111年4月8日	8.25	0.25	17.85元	17.85元	
111年4月11日	8.25	0.25	17.85元	17.85元	
111年4月15日	8.5	0.5	35.7元	35.7元	
111年4月18日	8.5	0.5	35.7元	35.7元	
111年4月22日	8.5	0.5	35.7元	35.7元	
111年4月25日	8.5	0.5	35.7元	35.7元	
111年5月6日	8.5	0.5	35.7元	35.7元	
111年5月9日	8.5	0.5	35.7元	35.7元	
111年4月29日	8.5	0.5	35.7元	35.7元	
111年7月1日	9	1	71.4元	71.4元	
111年7月4日	9	1	71.4元	71.4元	
111年7月8日	9	1	71.4元	71.4元	
111年7月11日	9	1	71.4元	71.4元	
111年7月15日	9	1	71.4元	71.4元	
111年7月18日	9	1	71.4元	71.4元	
111年7月29日	9	1	71.4元	71.4元	
111年8月1日	9	1	71.4元	71.4元	
111年8月8日	9	1	71.4元	71.4元	
111年8月19日	9	1	71.4元	71.4元	
111年8月22日	9	1	71.4元	71.4元	
111年9月16日	9	1	71.4元	71.4元	
111年9月19日	9	1	71.4元	71.4元	
111年9月23日	9	1	71.4元	71.4元	
111年9月26日	9	1	71.4元	71.4元	
111年9月30日	9	1	71.4元	71.4元	
111年10月3日	9	1	71.4元	71.4元	
111年10月7日	9	1	71.4元	71.4元	
111年10月14日	9	1	71.4元	71.4元	
111年10月17日	9	1	71.4元	71.4元	
111年10月21日	9	1	71.4元	71.4元	
111年10月24日	9	1	71.4元	71.4元	
111年10月31日	9	1	71.4元	71.4元	
111年11月4日	9	1	71.4元	71.4元	
111年11月11日	9	1	71.4元	71.4元	
111年12月5日	8.5	0.5	35.7元	35.7元	
112年1月27日	8.5	0.5	35.7元	35.7元	

(續上頁)

112年4月23日	10	2	71.4元	142.8元	
合計(小數點以下四捨五入)				2,606元	

附表三【休息日加班費-原告楊瑞金】

日期	工作時數
109年8月23日	9
109年9月27日	11
109年10月25日	9
110年2月13日	10
111年3月13日	12
111年10月16日	10
111年12月11日	10
111年12月18日	10
112年2月12日	10
112年3月12日	10

附表三之一【休息日加班費-原告陳佩吟】

日期	工作時數
110年5月15日	9
110年12月25日	11
111年2月4日日	9
111年2月5日	10

附表四【例假日加班費-原告楊瑞金】

日期	工作時數	第1至8小時加班費	第9至10小時加班費	第11小時以上加班費	合計	備註
109年8月30日	3	1,260元			1,260元	扣除原告已領之加班費後，合計11,795元【計算式：83,195-(350×204)=11,795】
109年9月6日	3	1,260元			1,260元	
109年9月13日	6	2,520元			2,520元	
109年10月18日	2	840元			840元	
109年11月8日	2	840元			840元	
109年11月22日	9	3,360元	280元		3,640元	
109年11月29日	2	840元			840元	
109年12月13日	9	3,360元	280元		3,640元	
109年12月20日	9	3,360元	280元		3,640元	
110年1月17日	3	1,260元			1,260元	
110年1月31日	3	1,260元			1,260元	
110年2月14日	10	3,360元	560元		3,920元	
110年4月18日	5	2,100元			2,100元	
110年4月25日	9.5	3,360元	420元		3,780元	
110年5月9日	10.5	3,360元	560元	175元	4,095元	
110年8月15日	5.5	2,310元			2,310元	

(續上頁)

01

110年8月22日	4	1,680元			1,680元
110年8月29日	5	2,100元			2,100元
110年9月5日	6.5	2,730元			2,730元
110年9月12日	1.5	630元			630元
110年9月19日	1.5	630元			630元
110年10月31日	1.5	630元			630元
110年11月7日	2	840元			840元
110年11月14日	1.5	630元			630元
110年11月21日	4	1,680元			1,680元
110年11月28日	2	840元			840元
110年12月5日	1.5	630元			630元
110年12月12日	10	3,360元	560元		3,920元
110年12月19日	3	1,260元			1,260元
110年12月26日	1.5	630元			630元
111年1月30日	2.5	1,050元			1,050元
111年2月6日	2	840元			840元
111年3月20日	3	1,260元			1,260元
111年4月13日	2	840元			840元
111年4月17日	12	5,040元			5,040元
111年5月1日	2.5	1,050元			1,050元
111年8月14日	2	840元			840元
111年8月21日	2	840元			840元
111年8月28日	3	1,260元			1,260元
111年9月4日	2	840元			840元
111年9月11日	10	3,360元	560元		3,920元
111年9月18日	2	840元			840元
111年10月9日	10	3,360元	560元		3,920元
111年10月23日	12	3,360元	560元	700元	4,620元
合計	204				83,195元

02

附表四之一【例假日加班費-原告陳佩吟】

03

日 期	工 作 時 數	第1至8小時 加班費	第9至10小時加 班費	第11小時以 上加班費	合計	備註
110年3月14日	10	3,360元	560元		3,920元	扣除原告已 領工資後， 合計10,505 元【計算 式：45,208. 3-(108.5×3 50)=7,23 3，小數點以 下四捨五 入】。
110年4月11日	10	3,360元	560元		3,920元	
110年5月16日	10	3,360元	420元		3,780元	
110年6月6日	2	840元			840元	
110年6月13日	2	840元			840元	
110年6月20日	2	840元			840元	
110年6月27日	2	840元			840元	
110年9月19日	3	1,260元			1,260元	
110年10月17日	1.5	630元			630元	
110年10月24日	1.5	630元			630元	
110年10月31日	1	420元			420元	
110年11月7日	1	420元			420元	

(續上頁)

01

110年11月14日	1	420元			420元
110年11月21日	1.5	630元			630元
110年11月28日	1	420元			420元
110年12月5日	1	420元			420元
110年12月12日	2	840元			840元
110年12月19日	7	2,940元			2,940元
111年1月2日	3.5	1,470元			1,470元
111年1月9日	3.5	1,470元			1,470元
111年1月16日	10.5	3,360元	1,493.3元	175元	5,028.3元
111年1月23日	3	1,260元			1,260元
111年1月30日	3.5	1,470元			1,470元
111年2月6日	3	1,260元			1,260元
111年2月13日	4.5	1,890元			1,890元
111年6月5日	2	840元			840元
111年11月27日	3.5	1,470元			1,470元
111年12月25日	3	1,260元			1,260元
112年3月19日	5.5	2,310元			2,310元
112年3月26日	3.5	1,470元			1,470元
合計	108.5				45,208.3元

02

附表五【國定假日加班費-原告楊瑞金】

03

日 期	工 作 時 數	第1至8小時 加班費	第9至10小 時加班費	合計	備註
109年10月1日	2	840元		840元	扣除原告已領工資後，合計6,038元【計算式：37,625－(90.25×350)＝6,038，小數點以下四捨五入】。
110年1月1日	5.5	2,310元		2,310元	
110年2月11日	2	840元		840元	
110年2月12日	3.5	1,470元		1,470元	
110年2月15日	3.5	1,470元		1,470元	
110年2月16日	2	840元		840元	
110年3月1日	2.5	1,050元		1,050元	
110年4月2日	3	1,260元		1,260元	
110年4月5日	3	1,260元		1,260元	
110年6月14日	6.5	2,730元		2,730元	
110年9月21日	2.5	1,050元		1,050元	
110年10月11日	2	840元		840元	
110年12月31日	1.5	630元		630元	
111年1月31日	4.5	1,890元		1,890元	
111年2月1日	2	840元		840元	
111年2月2日	1.5	630元		630元	

(續上頁)

01

111年2月3日	3	1,260元		1,260元	
111年2月28日	4.5	1,890元		1,890元	
111年4月4日	1.5	630元		630元	
111年4月5日	3.25	1,365元		1,365元	
111年5月2日	1.5	630元		630元	
111年9月9日	4.5	1,890元		1,890元	
111年10月10日	3.5	1,470元		1,470元	
112年1月2日	3.5	1,470元		1,470元	
112年1月26日	10	3,360元	560元	3,920元	
112年2月28日	3.5	1,470元		1,470元	
112年4月4日	3	1,260元		1,260元	
112年4月5日	1	420元		420元	
合計	90.25			37,625元	

02

附表五之一【國定假日加班費-原告陳佩吟】

03

日	期	工作時數	第1至8小時加班費	第9至10小時加班費	合計	備註
110年4月2日		1	420元		420元	扣除原告已領工資後，合計7,158元【計算式：42,595－(101.25×350)＝7,158，小數點以下四捨五入】。
110年4月5日		1	420元		420元	
110年6月14日		6	2,520元		2,520元	
110年9月21日		4	1,680元		1,680元	
110年10月11日		2	840元		840元	
110年12月31日		7	2,940元		2,940元	
111年1月31日		4.5	1,890元		1,890元	
111年2月1日		7	2,940元		2,940元	
111年2月2日		7.5	3,150元		3,150元	
111年2月3日		2	840元		840元	
111年2月28日		4.5	1,890元		1,890元	
111年4月4日		8.25	3,465元	70元	3,535元	
111年4月5日		4	1,680元		1,680元	
111年5月2日		8.5	3,570元	140元	3,710元	
111年6月3日		6.5	2,730元		2,730元	
111年10月10日		9	3,360元	280元	3,640元	
112年1月2日		5	2,100元		2,100元	

(續上頁)

01

112年1月23日	3.5	1,470元		1,470元	
112年2月28日	2	840元		840元	
112年4月5日	8	3,360元		3,360元	
合計	101.25			42,595元	

02

03

附表六【勞保投保及勞工退休金提繳級距-原告楊瑞金】

年	月	薪資	前3個月平均 工資	實際投保勞 保級距	應投保勞保 級距	實際提繳 工資	應提繳工 資	差額
109年8月		17,035元		11,100元	11,100元	3,000元	3,000元	0元
109年9月		33,656元		11,100元	11,100元	3,000元	3,000元	0元
109年10月		28,140元		11,100元	11,100元	3,000元	3,000元	0元
109年11月		30,135元		11,100元	11,100元	3,000元	3,000元	0元
109年12月		29,621元		11,100元	11,100元	3,000元	3,000元	0元
110年1月		26,093元	29,299元	28,800元	11,100元	28,800元	3,000元	0元
110年2月		37,452元		28,800元	30,300元	28,800元	30,300元	90元
110年3月		8,685元		28,800元	30,300元	28,800元	30,300元	90元
110年4月		32,225元	24,077元	28,800元	30,300元	28,800元	30,300元	90元
110年5月		29,239元		22,200元	25,200元	22,000元	25,200元	192元
110年6月		13,345元		22,200元	25,200元	22,000元	25,200元	192元
110年7月		15,338元	24,936元	22,200元	25,200元	22,000元	25,200元	192元
110年8月		25,385元		23,100元	25,200元	23,100元	25,200元	126元
110年9月		19,110元		23,100元	25,200元	23,100元	25,200元	126元
110年10月		23,150元	19,944元	23,100元	25,200元	23,100元	25,200元	126元
110年11月		23,755元		19,047元	20,008元	19,047元	20,008元	57.66元
110年12月		30,948元		19,047元	20,008元	19,047元	20,008元	57.66元
111年1月		18,716元	25,951元	19,047元	20,008元	19,047元	20,008元	57.66元
111年2月		23,835元		24,000元	26,400元	24,000元	26,400元	144元
111年3月		33,730元		11,100元	26,400元	9,900元	26,400元	990元
111年4月		36,392元	25,427元	11,100元	26,400元	9,900元	26,400元	990元
111年5月		11,320元		23,100元	26,400元	23,100元	26,400元	198元
111年6月		10,990元		23,100元	26,400元	23,100元	26,400元	198元
111年7月		21,223元	14,511元	11,100元	26,400元	11,100元	26,400元	918元
111年8月		28,278元		13,500元	15,840元	13,500元	15,840元	140.4元
111年9月		33,515元		13,500元	15,840元	13,500元	15,840元	140.4元
111年10月		41,140元	27,672元	13,500元	15,840元	13,500元	15,840元	140.4元
111年11月		22,321元		26,400元	28,800元	26,400元	28,800元	144元
111年12月		28,684元		26,400元	28,800元	26,400元	28,800元	144元
112年1月		26,988元	30,715元	26,400元	28,800元	26,400元	28,800元	144元
合計（小數點以下四捨五入）								5,688元

04

05

附表六之一【勞保投保及勞工退休金提繳級距-原告陳佩吟】

年	月	薪資	前3個月平均 工資	實際投保勞 保級距	應投保勞 保級距	實際提繳工 資	應提繳工資	差額
110年1月		10,675元		13,500元	13,500元	13,500元	13,500元	0元

(續上頁)

01

110年2月	15,655元		13,500元	13,500元	13,500元	13,500元	0元
110年3月	25,605元		13,500元	13,500元	13,500元	13,500元	0元
110年4月	32,175元	17,312元	13,500元	13,500元	13,500元	13,500元	0元
110年5月	31,581元		17,880元	17,880元	17,880元	17,880元	0元
110年6月	30,810元		17,880元	17,880元	17,880元	17,880元	0元
110年7月	36,598元	31,522元	17,880元	17,880元	17,880元	17,880元	0元
110年8月	26,905元		30,300元	31,800元	30,300元	31,800元	90元
110年9月	36,202元		30,300元	31,800元	30,300元	31,800元	90元
110年10月	36,175元	33,235元	30,300元	31,800元	30,300元	31,800元	90元
110年11月	34,303元		31,800元	33,300元	31,800元	33,300元	90元
110年12月	46,165元		31,800元	33,300元	31,800元	33,300元	90元
111年1月	63,318元	38,881元	31,800元	33,300元	31,800元	33,300元	90元
111年2月	46,456元		36,300元	40,100元	36,300元	40,100元	228元
111年3月	35,704元		36,300元	40,100元	36,300元	40,100元	228元
111年4月	43,748元	48,493元	36,300元	40,100元	36,300元	40,100元	228元
111年5月	14,911元		43,900元	45,800元	43,900元	50,600元	402元
111年6月	25,550元		43,900元	45,800元	43,900元	50,600元	402元
111年7月	33,985元	28,070元	43,900元	45,800元	43,900元	50,600元	402元
111年8月	31,981元		24,000元	28,800元	24,000元	28,800元	288元
111年9月	25,288元		24,000元	28,800元	24,000元	28,800元	288元
111年10月	39,160元	30,418元	24,000元	28,800元	24,000元	28,800元	288元
111年11月	27,218元		28,800元	31,800元	28,800元	31,800元	180元
111年12月	26,911元		28,800元	31,800元	28,800元	31,800元	180元
112年1月	30,935元	31,096元	28,800元	31,800元	28,800元	31,800元	180元
112年2月	21,458元		30,300元	31,800元	30,300元	31,800元	90元
112年3月	24,908元		30,300元	31,800元	30,300元	31,800元	90元
合計（小數點以下四捨五入）							4,014元