

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第263號

原告 黃詩淳

訴訟代理人 劉立耕律師

被告 家庭建設有限公司

(原名：玉皇不動產經紀有限公司)

法定代理人 黃名白

訴訟代理人 涂朝興律師

蔡宗和

吳毓庭

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國114年11月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告如附表二總計欄所示金額，及自民國113年6月4日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應提繳附表三總計欄所示金額至原告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（減縮部分除外）由被告負擔70%，餘由原告負擔。

本判決第1、2項暨命被告負擔訴訟費用部分得假執行。但被告如以附表二、三總計欄所示金額為原告預供擔保，得免為假執行。

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。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者、被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款、第2項分別定有明文，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：1. 被告應給付原告新臺幣（下同）2,957,485元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週

01 年利率百分之5計算之利息。2. 被告應提繳18,573元至原告
02 設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶(下稱系爭專
03 戶，本院卷一第269頁)。嗣後迭變更聲明(本院卷一第417
04 頁、卷二第303、482頁)，最後於言詞辯論終結前之民國11
05 4年10月9日具狀變更聲明為：1. 被告應給付原告新臺幣(下
06 同)2,961,501元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
07 止，按週年利率百分之5計算之利息。2. 被告應提繳19,958
08 元至系爭專戶。3. 被告應開立非自願離職證明書予原告(本
09 院卷二第499頁)。核屬減縮應受判決事項之聲明，且未經
10 被告異議，並已為本案之言詞辯論，核與前開規定相符，應
11 予准許。

12 貳、實體事項

13 一、原告主張

14 (一)原告於106年3月22日起任職被告，擔任秘書及仲介，並於11
15 0年7月起，協助被告之帳目處理，其中106年3月22日至109
16 年9月30日期間，每月薪資25,000元，另109年10月1日至113
17 年4月3日間每月薪資30,000元，業績獎金另計；此外，原告
18 每週僅休息一日，休息日及國定假日均需出勤，亦未曾有休
19 過特休假。其中，平日部分於106至109年間，每日加班3小
20 時，110至111年間，則每日加班2小時；另休息日出勤時間
21 部分，106至109年間，每日為11小時，110至111年間，每日
22 為10小時；又國定假日出勤部分，106年4月至109年12月
23 間，每日為11小時，110年1月至112年6月間，每日為10小
24 時。然被告並未給付原告足額薪資、平日加班費、休息日及
25 國定假日出勤工資及延長工時工資、特休未休工資、業績獎
26 金等，且提繳至系爭專戶之退休金亦有不足。甚且逕於113
27 年4月3日以不實之業務緊縮為由，解僱原告，所為終止並非
28 合法。

29 (二)兩造前經勞資爭議調解不成立，原告另以準備狀繕本之送
30 達，為終止兩造契約之意思表示，然被告仍拒絕給付薪資差
31 額、業績獎金、資遣費、預告工資及開立非自願離職證明書

予原告，亦未補提繳退休金至系爭專戶，且造成原告受有失業給付差額之損失。為此，爰依據民法482條、勞動基準法（下稱勞基法）第16條3項、第19條、第24條第2項、第38條第1、4項、第39條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條第1項、就業保險法（下稱就保法）第38條3項等規定，及兩造契約之約定，請求被告給付原告：工資差額678,000元、平日延長工時工資707,976元、休息日出勤及延長工時工資728,080元，國定假日出勤及延長工時工資20,436元、特休未休工資89,680元、業績獎金591,599元，資遣費105,542元、預告工資30,000元、失業給付差額10,188元、提繳退休金19,958元至系爭專戶，以及開立非自願離職證明書予原告。並聲明：1.如變更後聲明所示，2.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告抗辯

(一)原告於106至111年間擔任被告秘書，負責管理帳目，但期間因私自提供帳戶及收取被告客戶租金後未繳回被告而犯刑法詐欺罪，經臺中地方檢察署113偵字第31953號為緩起訴處分確定，業經被告依勞基法第12條第1項第4款規定，於113年4月10日以存證信函終止兩造勞動契約，並於同年4月25日將原告之勞保退保。則原告再請求預告工資、資遣費、失業給付差額，均無理由。

(二)此外，原告之工資均業經被告足額給付。另原告職務內容無須加班，且於任職期間經常曠職及遲到實無加班之情形，是原告請求平日加班費、休息日及國定假日出勤及延長工時工資並非合理。再者，原告於108至113年間係自行選休，亦無特休未休之情形，且原告前開請求均已罹於時效。

(三)再者，原告並非業務員，自無業績獎金。況被告前代墊原告之勞健保自負額共84,501元，原告因缺勤應扣薪78,167元、因遲到應扣薪185,090元、因登載不實及擅自提領被告款項共377,395元，被告亦得為抵銷之抗辯。

01 (四)並聲明：1. 原告之訴駁回，2. 訴訟費用由原告負擔。

02 三、兩造不爭執事項：

03 (一)兩造不爭執之事項：

- 04 1. 原告於106年3月22日至109年9月30日薪資為25,000元，109
05 年10月1日至113年4月3日薪資為30,000元（本院卷一410
06 頁）
- 07 2. 被告於113年4月3日以業務緊縮為由告知原告終止兩造勞動
08 契約，及於113年4月10日以存證信函通知原告終止兩造勞動
09 契約，並於113年4月25日將原告之勞保退保（本院卷一第65
10 頁、第407頁、第409頁）。
- 11 3. 原告依勞基法第14條第4項第6款規定，另以準備狀繕本送達
12 為終止兩造勞動契約之意思表示，被告於113年12月19日收
13 受前開繕本（本院卷一第409頁、第418頁、卷二第124
14 頁）。
- 15 4. 原告任職期間之打卡紀錄如本院卷一第99至165頁、第409
16 頁、第432至534頁（本院卷二第440頁）。
- 17 5. 原告考勤表上如果有註記「休」，且其後有記載時間，則表
18 示原告有於該休假日及國定假日上班（本院卷一409頁）。
- 19 6. 本院卷一第545頁以下原證三為被告負責人黃名白與原告對
20 話（本院卷二第439頁）。
- 21 7. 若原告可請求特休未休工資，兩造同意以113年4月正常工作
22 時間計算。原告任職期間可請求日數為93日，然若被告之時
23 效抗辯有理由，原告108年5月11日起於任職期間內可請求特
24 休未休日數為73日（本院卷二第432頁）。
- 25 8. 若原告請求有理由，原告得請求失業給付差額為10,188元
26 （本院卷二第439頁）。
- 27 9. 被告已給付原告106年10月、107年1月、6月、110年7、9、1
28 0月薪資各25,000元、25,000元、25,000元、25,000元、23
29 5,000元、25,000元（本院二第337、482頁）

30 (二)爭執事項

- 31 1. 兩造勞動契約如何終止？

01 2. 各項請求是否有理由？

02 四、本院得心證之理由

03 (一)兩造勞動契約如何終止？

04 1. (1)原告主張：被告於113年4月3日訛以業務緊縮為由，違法
05 終止兩造勞動契約。兩造勞動契約實乃經原告以被告為反勞
06 動法令為由，於113年12月18日依據勞基法第14條第1項第5
07 款規定，以準備狀繕本送達為終止兩造勞動契約之意思表
08 示，並經被告於113年12月19日收受，則兩造勞動契約應於
09 該日因上開規定而終止等語（本院卷一第257、409頁）。(2)
10 被告則以：被告前於113年4月3日已口頭告知原告終止兩造
11 勞動契約，此外，原告涉犯刑法詐欺罪嫌，經被告再以勞基
12 法第12條第1項第4款違反勞動契約或工作規則情節重大為
13 由，於113年4月10日以存證信函終止兩造勞動契約，並於同
14 年4月25日將原告之勞保退保等語（本院卷一第65頁）。

15 2. 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。
16 民事訴訟法第277條前段定有明文。經查，被告於本院審理
17 時自陳：被告於113年3月底在公司一樓以業務緊縮為由通知
18 原告於113年4月3日起終止兩造勞動契約，並於113年4月25
19 日將原告之勞工保險退保等語（本院卷一第410頁），固核
20 與原告主張：被告以業務緊縮為由終止兩造勞動契約等語相
21 符；然被告就有何業務緊縮之情事，並未另舉證以為其佐，
22 則原告主張被告於113年4月3日終止兩造勞動契約不合法，
23 核屬有據，被告據以終止兩造勞動契約，並非有理。

24 3. 次按，非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相
25 對人時，發生效力。民法第95條定有明文。經查，被告另依
26 據勞基法第12條第1項第4款規定，以原告犯刑法詐欺罪，違
27 反勞動契約或工作規則情節重大為由，於113年4月10日寄發
28 存證信函終止兩造勞動契約，有存證信函在卷可參（本院卷
29 一第65頁），而原告所犯詐欺罪則於113年9月24日經臺灣臺
30 中地方檢察署檢察官113年度偵字第31953號案件為緩起訴處
31 分，另有前開處分書附卷可考（本院卷一第349至350頁），

則被告依據前開規定，終止兩造勞動契約，即屬有據；依此，兩造勞動契約應於原告收受系爭存證信函時終止。至被告於前開存證信函內故通知原告於113年4月3日終止兩造勞動契約，然系爭存證信函既尚未送達原告，自無從發生終止兩造勞動契約之效力，則被告於系爭存證信函所指終止日期，即有誤解，附此敘明。

(二)原告各項請求是否有理由？

1.工資差額部分

(1)原告主張：原告主張被告積欠薪資等語，為被告所否認，抗辯：薪資係由原告處理，原告亦無長期不領取薪資之可能，則被告並無積欠原告薪資，況亦已罹於時效等語。

(2)經查：①「（原告：這兩年都沒有領薪水，確實無法生活，拜託黃董協助了）黃名白：好的」等語，有原告與被告負責人黃名白於110年4月28日LINE對話紀錄在卷可考（本院卷一第545頁），堪認黃名白就被告於該次對話前兩年即108年4月至110年4月間確實積欠原告薪資之事實，並不爭執，則原告主張：被告積欠原告薪資等語，應屬可採。被告抗辯：原告無長期不領薪之可能，已與前開對話內容相歧，並非可採。②然按，勞工每月領取之工資為民法第126條所謂之「其他一年或不及一年之定期給付債權」，則依該條之規定，其各期給付請求權因5年間不行使而消滅。查原告係於113年5月10日遞狀向本院聲請調解，有本院收文戳附卷可查（本院卷一第11頁），則被告抗辯：原告於108年5月10日之前所示每月工資已罹於消滅時效，自堪採信。原告請求被告給付108年5月10日前之短支工資，即非有理。至原告固另主張既被告已為債務承認，則消滅時效應已中斷等語。然原告於LINE中乃陳稱「這兩年都沒有領薪水」等語，業如前述，則黃名白回覆「好的」等語，亦僅就該兩年欠薪不爭執，有前開LINE對話紀錄附卷可查，原告就其餘主張欠薪期間亦經被告為債務承認之情，則未另舉證以為其佐，則被告抗辯原告就108年4月28日前之欠薪已為承認，即非有據，並非可

01 取。

02 (3)至被告固抗辯：原告本負責被告帳務處理，無薪資短支之可
03 能；且原告帳務記載不實，不應責由被告負擔等語，然為原
04 告所否認，抗辯：原告於106年3月22日到職，並於108年7月
05 後方協助被告之員工許琬菁處理帳目，直至110年7月許琬菁
06 離職後，方接手被告帳目之處理，是110年7月前帳目問題與
07 原告無關等語。而被告就原告於110年7月前以負責帳目處理
08 之情，固提出現金收支簿為憑（本院卷二第197至281），然
09 無從認定登載者為何人，而被告就此部分，並未能另提出其
10 他事證以為其佐（本院卷一第411頁、卷二第126頁），則被
11 告此部分抗辯，即難認有據。

12 (4)被告另提出匯款單（本院卷一第339至341頁）抗辯：薪資均
13 已給付原告等語。然被告有於所提匯款單所載106年10月、1
14 07年1月、107年6月、110年7、9、10月共給付原告16萬元，
15 為原告所不爭執（本院卷二第500頁），然被告就其餘之月
16 份亦有給付原告薪資之情，則未能舉證以為其佐（本院卷二
17 第126頁、第337頁），是被告抗辯：除前開已給付部分外，
18 其餘月份薪資亦已給付完畢等語，仍非有據。

19 (5)被告復提出薪資及帳目詳載紀錄表及現金收支簿為據（本院
20 卷二第193至287頁），抗辯：被告業已給付原告薪資，且原
21 告亦無長期不領薪之可能等語，然業經原告否認（本院卷二
22 第306頁）。按私文書應由舉證人證其真正。民事訴訟法第3
23 57條前段定有明文。觀之前開表格為被告自行製作，並無其
24 他事證為佐，揆諸上開規定，仍難據為被告業已給薪之證
25 明。

26 (6)末查，原告於106年3月22日至109年9月30日間，每月薪資為
27 25,000元，另於109年10月1日至113年4月3日間，每月薪資
28 為30,000元之事實，為兩造所不爭執（本院卷一410
29 頁），是除被告於110年7、9、10月已給薪之25,000元、35,
30 000元、25,000元外，被告就原告主張有如附表三積欠薪資
31 欄所示欠薪情形，既未能提出相反事證以為其佐，則原告請

01 求被告給付此部分欠薪共643,000元，應屬可取，逾此部
02 分，則非有理。

03 2.平日、例假、休息日、國定假日之延長工時及出勤工資部分

04 (1)原告主張：平日部分於106至109年間，每日加班3小時，110
05 至111年間，則每日加班2小時；另休息日出勤時間部分，10
06 6至109年間每日為11小時，110至111年間，每日為10小時；
07 又國定假日出勤部分，106年4月至109年12月間，每日為11
08 小時，110年1月至112年6月，每日為10小時等語，為被告所
09 否認，抗辯：原告製作不實出勤紀錄，且原告之工作內容並
10 無加班之必要等語。

11 (2)原告就108年5月10日前之工資請求權已罹於時效

12 按平日、例假、休息日、國定假日延長工時及出勤工資為民
13 法第126條所謂之「其他一年或不及一年之定期給付債
14 權」，則依該條之規定，其各期給付請求權因5年間不行使
15 而消滅。經查，原告於113年5月10日遞狀向本院聲請調解，
16 有本院收文戳附卷可查（本院卷一第11頁），被告抗辯原告
17 於108年5月10日之前所示平日、例假、休息日、國定假日之
18 延長工時及出勤工資已罹於消滅時效，自堪採信。原告請求
19 被告給付此部分之延長工時及出勤工資，即非有理。

20 (3)關於被告未提出出勤紀錄部分

21 ①按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，勞基法第30條第5
22 項定有明文。次按，勞工請求之事件，雇主就其依法令應備
23 置之文書，有提出之義務；文書之持有人，無正當理由不從
24 法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞
25 動事件法第35條、第36條第5項亦有明文。經查，被告為原
26 告之雇主，依法即有備置及保存勞工出勤紀錄之義務，且應
27 逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；此外，被告並未提出如
28 附表四「被告未提供出勤紀錄部分」欄位所載期間之出勤紀
29 錄，且於本院審理時則自承：無法提出完整之紀錄等語（本
30 院卷二第125頁、第309頁），揆諸上開規定，被告既未能提
31 出完整之出勤紀錄，應認原告主張：有附表四「被告未提出

01 出勤紀錄欄」所載期間之平日、休息日、國定假日出勤及延
02 長工時等語，堪以採信。

03 ③再按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，
04 依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平
05 日每時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小
06 時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上」；「第36
07 條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之
08 特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假
09 日工作者，工資應加倍發給」，此為勞基法第24條第1項第
10 1、2款、第39條所明定。經查，原告於106年3月22日至109
11 年9月30日薪資為25,000元，109年10月1日至113年4月3日
12 薪資為30,000元，為兩造所不爭執（不爭執事項三(-)1.），
13 而原告之出勤及延長工時之情形，則經本院認定如前，是原
14 告請求被告上訴人給付如附表一、四「被告未提出出勤紀錄
15 欄」所示「平日加班費」、「例假日加班費」及「國定假日
16 加班費」金額，並非無據，應予准許。

17 ④至被告固抗辯：原告時常遲到或早退故出勤紀錄有缺漏等
18 語，然並未提出相關事證以為其佐，則被告此部分抗辯，仍
19 難認有據，並非可取。

20 (4)關於被告有提出出勤紀錄部分

21 ①按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
22 雇主同意而執行職務。勞動事件法第38條亦有明文。其立法
23 理由謂：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休
24 息等事項，應於勞動契約中約定。所稱工作時間，係指勞工
25 在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供
26 勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之
27 休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀
28 錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約
29 對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞基法第30條第5項及
30 第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀
31 錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事

實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」。準此，出勤紀錄固屬法定必備文書，並無特定形式之要求，且得舉反證證明實際工作時間加以推翻。

②經查，原告打卡紀錄如附表一所示，為兩造所不爭執（見卷二第440頁、不爭執事項三(-)4.），則原告主張確有於打卡紀錄所載之平日、例假、休息日、國定假日延長工時即出勤，即屬可採。從而，原告請求被告給付如附表一、四所示有完整出勤紀錄欄所示「平日加班費」、「例假日加班費」及「國定假日加班費」金額，亦應予准許。

③被告固抗辯：依據原告工作內容並無加班之必要等語。然按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。經查，證人蔡素真於本院審理時證稱：104年起任職被告擔任主任，負責不動產業務，原告比我晚進入公司，被告有備置打卡機，上下班需打卡原告是內勤人員，擔任秘書，就公司業務包含餐飲、不動產物件查詢等，有固定上下班時間，工作內容不需要加班，若需要加班，公司就會多請一個秘書。員工把公司當作自己家、平日下班後員工多會留在公司聊天，有時候有看到原告留下來，至於她做什麼我不清楚等語（本院卷二第484至488頁）。準此，依據證人蔡素真之證述，其亦不知悉原告下班時間後留置被告時實際從事之事務內容為何，即尚難以證人蔡素真前開證述為反證，推翻勞動事件法第38條規定以出勤紀錄推定原告於該時間內經雇主同意而執

01 行職務之認定。

02 (5)關於出勤紀錄不完整部分

03 ①按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。
04 但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事
05 訴訟法第277條規定甚明。

06 ②經查，被告提出之出勤紀錄中有如附表一所示打卡資料不完
07 全，即上、下班打卡有缺漏之情形，然被告既已備置打卡器
08 材供原告打卡並製作出勤紀錄，原告自應於出勤時確實登
09 載，然原告就確有出勤、加班之事實，則未另提出相關事證
10 以為其佐，是原告主張此部分亦有加班，即屬無據，而非可
11 採。

12 (6)準此，原告請求被告給付附表四所示平日延長工時工資394,
13 067元、休息日出勤及延長工時工資200,370元、國定假日
14 出勤及延長工時工資7,759元，共計602,196元應為可採，
15 逾此部分，即非可取。

16 3.特休未休工資部分

17 (1)按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
18 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
19 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
20 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
21 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
22 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終
23 止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
24 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終
25 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條
26 主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任」，
27 勞基法第38條第1項、第4項、第6項分別定有明文。又特別
28 休假未休工資之發給，應按勞工未休畢之特別休假日數，乘
29 以其一日工資計發。所謂一日工資，為勞工之特別休假於年
30 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
31 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

01 所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1
02 第2項第1款第1、2目亦有明定。

03 (2)經查，被告就所抗辯之原告特休均已休畢乙節，並未能提出
04 相關事證以為其佐，則依據勞基法第38條第6項規定，原告
05 主張：任職期間未曾休過特休等語，即屬可採。次查，特休
06 未休工資為民法第126條所謂之「其他一年或不及一年之定
07 期給付債權」，則依該條之規定，其各期給付請求權因5年
08 間不行使而消滅。查原告於113年5月19日遞狀向本院聲請調
09 解，有本院收文戳附卷可查（本院卷一第11頁），被告抗辯
10 原告於108年5月10日之前所示特休未休工資已罹於消滅時
11 效，自堪採信。原告請求被告給付108年5月10日前之特休未
12 休工資，即非有理。再查，原告於108年5月11日後迄113年4
13 月3日止，可請求特休未休日數為73日，且兩造同意以113年
14 4月正常工作時間計算特休未休工資等情，為兩造所不爭執
15 （本院卷二第432頁），是原告以一日工資計算，請求被告
16 給付特休未休工資73,000元，核屬有據，應予准許。

17 4.提繳退休金部分

18 (1)按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
19 勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退
20 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
21 項、第14條第1項定有明文。又，依同條例第31條第1項規
22 定，雇主未依該條例規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，
23 致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內
24 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
25 1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條
26 例規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退
27 休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依
28 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
29 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
30 繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度臺上
31 字第1602號判決意旨參照）。復參照勞退條例施行細則第15

條第1至3項規定：「（第1項）依本條例第14條第1項至第3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，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。（第2項）勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。（第3項）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。」。又依據勞退條例第15條第2項規定，勞工之工資如在當年2月至7月調整時，雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。

(2)經查，原告每月應支領工資如附表三「當月工資」欄所示，並不相同，則被告即應依前開規定於每年2月及7月，以最近三個月工資之平均為準，調整提繳工資。而原告任職期間每月應給付工資（含平日延長工時及例日、休息日、國定假日出勤工資）、已提繳金額、應提繳金額、應補提繳金額（差額）等，分別如附表三所示，並有原告之系爭專戶明細1份附卷可稽（本院卷一第51至58頁）。被告既未據實以原告之應得薪資為其提繳勞工退休金，並有如附表三所示「差額」欄所示差額，從而原告請求被告應補提繳19,958元至系爭專戶，未逾前開金額，即應予准許。

5.業績獎金部分

(1)原告主張：原告協助被告收租、接洽不動產客戶，堪認原告職務內容含仲介業務，自得請領業績獎金等語。為被告所否認，抗辯原告為內勤秘書，並非外勤業務，自無業績獎金等語。

(2)經查，①證人蔡素真於本院審理時證稱：原告擔任內勤秘書，若擔任被告外勤業務人員需要有證照等語（本院卷二第484頁），而原告任職期間並無不動產經紀或營業員相關證照，則原告是否從事外勤業務而得請領業績獎金即非無疑；②此外，原告固提出：獎金相關紀錄、收租、經手契約、LI

NE對話紀錄為證（本院卷一第67至73頁、第583至590頁、卷二第468至472頁），主張從事不動產仲介業務等語，然原告所提紀錄為手寫文件，契約及LINE對話內容則為聯繫內容，無從區分為秘書工作協助聯繫內容、抑或實際從事不動產仲介業務所為，而原告就此部分，亦未另舉事證以為其佐；依此，原告主張職務內容包含不動產仲介業務，得領取業績獎金等語，尚屬無據，並非可採。

6. 資遣費、預告工資、非自願離職證明書、失業補助差額部分

(1) 按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14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。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第1項、第2項定有明文。次按，雇主依第11條規定終止勞動契約者，繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告工資，勞基法第16條第1項第2款、第3項定有明文。再按，勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。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，勞基法第19條及就業保險法第11條第3項分別定有明文。復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三年內，保險年資合計滿一年以上，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，自求職登記之日起十四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；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。就業保險法第11條第1項第1、3款

01 定有明文。

02 (2)經查，兩造勞動契約經被告依據勞基法第12條第1項4款終
03 止，業經本院認定如前，則原告並非「非自願離職」，則原
04 告請求被告給付資遣費、預告工資及非自願離職證明書，並
05 非有據，而非可採。

06 7.綜上，原告得向被告請求：工資差額643,000元、平日延長
07 工時、及休息日、以及國定假日出勤及延長工時工資總計60
08 2,196元、特休未休工資73,000元、及補提繳退休金19,958
09 元至系爭專戶。

10 (三)關於抵銷抗辯部分

11 1.按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
12 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。民法第334條第1項
13 前段定有明文。被告抗辯：為原告墊付勞健保自負額84,501
14 元，原告因缺勤應扣薪78,167元、因遲到應扣薪185,090
15 元、因登載不實及擅自提領被告款項共377,395元，被告亦
16 得為抵銷等語，為原告所否認（本院卷二第482頁）。然
17 查，被告固舉墊付紀錄表、特休紀錄表、遲到紀錄表、查證
18 結果（本院卷一第353至397頁）為前開抵銷之抗辯，然查，
19 前開文件均為被告自行製作之私文書、未見其依據為何，業
20 經原告否認其真正，實難據為有利於被告之依據，至勞健保
21 費之負擔約定為何亦未見被告另舉證以為其佐，則被告此部
22 分抗辯，尚難認有據，並非可採。

23 五、綜上，原告依據勞基法第24條第2項、第38條第1、4項、第3
24 9條、勞退條例第12條第1項、第31條第1項等規定，請求被
25 告給付如附表二所示工資差額643,000元、平日延長工時及
26 休息日以以及國定假日之出勤及延長工時工資602,196元、
27 特休未休工資73,000元，共1,318,196元，及自起訴狀繕本
28 送達翌日即113年6月4日起（見本院送達證書，本院卷一第3
29 1頁）至清償日止按週年利率百分之5計算之利息，及補提繳
30 退休金19,958元至系爭專戶，為有理由，應予准許，逾此部
31 分，為無理由，應予駁回。

01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
02 不生影響，爰不逐一論述。

03 七、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
04 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
05 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
06 第2項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付
07 請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2
08 項規定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並
09 同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

10 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

11 中 華 民 國 114 年 12 月 24 日
12 勞動法庭 法 官 陳航代

13 正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 114 年 12 月 24 日
17 書記官 江沛涵