

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第315號

原告 張東洧（原名王千慈）

訴訟代理人 陳文祥律師

被告 愛樂基股份有限公司

法定代理人 林正祥

訴訟代理人 洪聖濠律師

上列當事人間給付加班費等事件，本院於民國113年5月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣327,546元，及自民國112年6月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應補提繳新臺幣17,172元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

被告應開立事由為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之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47%，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如各以新臺幣327,546元、新臺幣17,172元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請均駁回。

事實及理由

一、原告主張：

- (一)原告自民國107年8月2日起任職於被告，擔任設備維護領班人員，被告曾違法不讓原告申請育嬰留停，經原告於112年3月30日需轉向桃園市政府勞動局申請勞資調解以解決爭議。又於原告在職期間更有諸多違法情事發生，例如：亂扣事假、津貼、時數致短少給付工資、未依法定標準給付加班費

01 工資、違法變更工時，且勞健保長期高薪低報，勞工退休金  
02 6%短少提撥等明顯違法情形，除侵害原告合法投保之權  
03 益，亦將連帶影響原告未來請領失業給付、職訓津貼之數  
04 額，被告應全數賠償原告因此所受之損害，原告於112年4月  
05 27日寄發存證信函，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第  
06 1項第5款、第6款規定，終止兩造間勞動契約。並起訴請求  
07 被告依法給付相關費用如下：

- 08 1. 加班費及基本工資差額、技術津貼差額共166,124元：原告  
09 於入職之初，每月技術津貼為3,900元，然於108年1月起至6  
10 月間，被告非法扣減技術津貼1,100元，調降為2,800元。於  
11 108年7月至109年12月期間，技術津貼又調為3,800元。110  
12 年1月至111年12月技術津貼又調減為2,900元，是以最初3,9  
13 00元為基準，上述期間就技術津貼部分，即分別有1,100  
14 元、100元、1,000元之差額損害。自109年1月至12月期間，  
15 被告給予基本底薪為23,100元，低於最低工資23,800元，此  
16 期間即有700元最低工資差額損害。且被告於計算加班費  
17 時，並未區分平常日與休息日，造成加班費計算錯誤，短少  
18 給付之情形。承此，經原告以上述方式，就在職期間「逐  
19 月」一一檢視、重新計算，被告短少給付加班費、基本工資  
20 差額、技術津貼差額，共計為171,511元（惟原告僅請求16  
21 6,124元），詳見原告加班費試算表（本院卷二第151至161  
22 頁）。
- 23 2. 保障年薪27,625元：被告係與原告約定保障年薪為13個月，  
24 第13個月於每年度一月發放，例如原告於107年8月2日入職  
25 至107年12月底止，於108年1月份，即按比例領得第13個月  
26 保障薪資12,072元。就111年8月至112年4月14日止，原告已  
27 任職約8.5個月，被告應按比例給予27,625元（計算式： $39,000 \times 8.5 / 12 = 27,625$ ）之第13個月保障薪資。
- 28 3. 特休未休工資650元：兩造勞動契約終止時，原告尚有半天  
29 （4小時）特休未休畢，依勞基法第38條第4項、第6項規  
30 定，被告應給付650元特休未休工資予原告（計算式： $39,00$   
31

01 0÷30□8□4=650)。

- 02 4.預告工資44,500元：原告於112年4月27日寄發存證信函予被  
03 告（隔日送達被告），依勞基法第14條第1項第5款、6款終  
04 止契約，被告有給付預告工資之義務。關於預告期間工資之  
05 計算，為「雇主應預告期間之日數乘以勞工一日工資」；該  
06 一日工資，為勞工契約終止前一日之正常工作時間所得之工  
07 資。其為計月者，為契約終止前最近一個月正常工作時間所  
08 得之工資除以30所得之金額。但該金額低於平均工資者，以  
09 平均工資計給。原告112年3月之正常工作時間所得工資為4  
10 4,500元（底薪35,000、值夜5,500、交通津貼1,200、伙食  
11 津貼1,800、榮譽獎金1,000），故原告類推適用勞基法第16  
12 條，依法向被告請求44,500元預告工資。
- 13 5.資遣費146,925元及開立非自願離職證明書：原告最後工作  
14 日為112年4月14日，契約終止日為112年4月28日，112年3月  
15 至111年10月應領薪資依序為：50,659、55,409、130,003、4  
16 2,853、40,200、55,778元，故月平均工資為62,484元。自1  
17 07年8月2日起至112年4月14日止，原告任職期間為4年8月又  
18 12日，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定，被  
19 告應給付資遣費146,925元。
- 20 6.原告依勞退條例第14條第1項、第31條，依法請求被告補提  
21 繳勞退金差額19,782元：被告公司高薪低報，未依原告應領  
22 薪資提撥勞工退休金，經原告「逐月」一一核對後，新制勞  
23 退金提繳部分，經原告重新計算後，在職期間被告應補提繳  
24 金額為41,574元，扣除被告在勞檢後補繳21,792元，被告應  
25 再補提繳19,782元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保  
26 局）之勞工退休金帳戶（詳本院卷二第163至165頁附表）。  
27 故原告按勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項  
28 規定，請求被告補提繳差額19,782元部分至其勞工退休金專  
29 戶。
- 30 7.原告於請領第一期育嬰津貼26,640元後，因被告違法情事持  
31 續，不得已按勞基法第14條終止勞動契約，導致無法再繼續

01 請求育嬰津貼，原告無法繼續請領育嬰津貼332,160元，顯  
02 與被告違法行為，具備相當因果關係，原告自得依就業保險  
03 法（下稱就保法）第38條第3項、民法第184條第2項請求被  
04 告賠償上開未能請領育嬰津貼之損害。

05 (二)本件兩造確有約定保障年薪，僅係被告故意不直接用保障年  
06 薪名義給付，而刻意用「導引新春」之名目發放。108年1月  
07 所發放保障年薪12,072元，係將原告薪資32,000元打九折，  
08 再依當年度任職期間計算而來。依原告當年度在職期間計  
09 算，108年8月1日至12月31日止，共153天。被告計算方式，  
10 係苛刻員工，就本薪部分無故先打9折計算。意即被告計算  
11 方式為， $32,000 \times 0.9 \times 153 / 365 = 12072.3288$ ，此即係12,072  
12 元之由來。後來依照原告回推，後面年份的保障年薪，被告  
13 亦有打九折的舉動。109年1月發放導引新春29,700元，亦將  
14 原告薪資33,000元打九折後計算得出。110年1月導引新春2  
15 5,600元則係將原告薪資32,000元打八折後計算得出。嗣原  
16 告於110年間與被告負責人反應、爭執後，111年1月始領到  
17 未被打折的保障年薪33,500元，兩造間確實存在有保障年薪  
18 之約定甚明。

19 (三)並聲明：1.被告應開立非自願離職證明書予原告。2.被告應  
20 給付原告717,984元，及自112年6月6日起，至清償日止，按  
21 週年利率5%計算之利息。3.被告應補提繳19,782元，存入  
22 原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶4.原告願供擔保請  
23 准宣告假執行。

24 二、被告則以：

25 (一)原告之約定工資除基本底薪，尚包括津貼、加給等（可參原  
26 告每月薪資條之「到職日期」欄均有記載該月之約定工  
27 資），原告每月之約定工資均高於基本工資，原告並未受有  
28 約定工資低於基本工資之損害。被告與原告僅約定月薪總  
29 額，未就工資細項加以約定。

30 (二)桃園市政府勞動檢查處前已於112年6月7日對原告所領加班  
31 費有無短少實施勞動檢查，檢查後原告之加班費有違失部分

01 僅有：110年11月1日至7日止、110年11月22日至28日止於單  
02 週區間只排定休假一日，有未依規定核計休息日加班時數及  
03 給予加班費之違失，以及原告於110年5月1日勞動節與同年9  
04 月21日中秋節出勤，被告公司未依法給付加班費。被告公司  
05 未依法給付給原告之加班費金額為4,432元，計算如次：

06 1. 未依規定核計休息日加班時數及給予加班費部分為2,240  
07 元： $33,500$ 元（110年11月該月之約定工資） $\div 240$ （該月之  
08 正常上班時數） $\times 8$ 小時 $\times 2$ 日 $= 2,240$ 元。

09 2. 於休假日出勤未依法給付加班費部分為2,192元：

10 (1) 110年5月1日勞動節出勤未給付加班費部分： $32,000$ 元（該  
11 月之約定工資） $\div 240$ （該月之正常上班時數） $= 134$ 元（時  
12 薪，元以下四捨五入） $\times 8$ 小時 $= 1,072$ 元。

13 (2) 110年9月21日中秋節出勤未給付加班費部分 $33,350$ 元（約定  
14 工資） $\div 240$ （該月正常上班時數） $= 140$ 元（時薪，元以下  
15 四捨五入） $\times 8$ 小時 $= 1,120$ 元。

16 3. 以上兩項合計為4,432元（計算式： $2,240 + 2,192 = 4,432$ ）。

17  
18 (三) 原告主張108年1月至6月，108年7月至109年12月、110年1月  
19 至111年12月等等月份之技術津貼遭非法扣減，受有工資未  
20 足額給付之損害云云。但原告稱技術津貼遭非法扣減，事實  
21 上只是工資細項間挪調結果，上述期間之約定工資總額未減  
22 少甚至是增加，原告並無受有工資未足額給付之損害，說明  
23 如次（相關計算請參見被證3薪資條內容）：

24 1. 108年1月至6月原告之技術津貼雖自3,900元減為2,800元，  
25 減少1,100元，但原告之基本底薪有相應自22,000元增加為2  
26 3,100元，增加1,100元，該段期間原告之約定工資總額均為  
27 31,000元並未減少（被證3每月薪資條之「到職日期」欄均  
28 有記載該月之約定薪資）。

29 2. 108年7月至109年12月因技術津貼由2,800元增加為3,800  
30 元，原告之約定工資自31,000元增加為32,000元，原告約定  
31 工資總額是增加並未減少。

01 3.110年1月至111年12月技術津貼自3,800元減為2,900元，減  
02 少900元，但原告之基本底薪有相應自23,100元增加為24,00  
03 0元，增加900元，原告約定工資總額仍為32,000元並未減  
04 少。

05 4.根據被證3薪資單記載原告於108年1月領得之12,072元是  
06 「導引新春」，是被告公司發給原告所屬導引人員的年終獎  
07 金並非保證年薪，且原告主張該筆12,072元是以月薪按在職  
08 期間比例計算，但原告是107年8月1日到職月薪為31,000  
09 元，按原告主張計算該筆金額應是12,917元（計算式：31,0  
10 00×5/12）不是12,072元，無論由該筆12,072元之項目、金  
11 額都能佐證原告主張不是事實。

12 (四)被告公司並未與原告約定13個月保障年薪。原告請求保障年  
13 薪27,625元，其請求為無理由。

14 (五)原告於勞動契約終止前1日之「正常工時所得工資」為以  
15 「基本底薪加上加給與津貼但扣除榮譽獎金」為計算基礎，  
16 因為榮譽獎金為全勤獎金，非每月固定給予，例如被證3薪  
17 資條中109年4月份因原告請假、112年4月份因原被告間之勞  
18 動契約已於4月28日終止，榮譽獎金均未發給，是以榮譽獎  
19 金須視員工個人是否全勤而定與具勞務對價性之性質尚屬不  
20 同，非屬工資。以原告勞動契約終止前1日之「正常工時所  
21 得工資」為計算基礎，特休未休工資之金額為38,000（112  
22 年4月之工資）÷30日÷8小時×4小時=633元（元以下四捨五  
23 入），逾此金額部分為無理由。

24 (六)勞基法第14條第4項未準用第16條預告工資之規定，預告工  
25 資之給付，於勞工依勞基法第14條不經預告終止契約時並不  
26 適用，原告此部分請求不合法。

27 (七)原告自112年4月28日離職日起算（該日不計入），往前回溯  
28 6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5月份之應領工資  
29 分別為38,000元、45,513元、51,985元、64,290元、39,857  
30 元、38,200元（即薪資條記載之應領金額扣除榮譽獎金），  
31 據此計算，原告之月平均工資為46,308元（計算式：（38,0

00 + 45,513 + 51,985 + 64,290 + 39,857 + 38,200) ÷ 6 = 46,308, 元以下四捨五入)。原告之月薪為46,308元，其自107年8月2日開始任職於被告公司至112年4月28日離職日止，資遣年資為4年8個月又26天，新制資遣基數為2又133/360【新制資遣基數計算公式：([年 + (月 + 日 ÷ 30) ÷ 12] ÷ 2)】，原告得請求被告給付之資遣費為109,724元【計算式：46,308 (月平均薪資) × 2又133/360 (資遣費基數)，元以下四捨五入】，逾此金額部分為無理由。

09 (八)被告已依照勞保局計算結果提繳原告在職期間全部短付之勞  
10 退金差額，有勞工退休金計算名冊(雇主提繳)及繳款單可  
11 憑，核算勞保局命被告公司補提繳金額無原告所稱提繳不足  
12 情形，詳見民事答辯四狀附表一(本院卷二第95頁)，原告請  
13 求被告再補提繳勞退金為無理由。

14 (九)被保險勞工得請領育嬰留職停薪津貼之前提，為被保險勞工  
15 有育嬰留職停薪之事實，原告既主張已於112年4月27日寄發  
16 存證信函終止兩造間勞動契約，則原告於勞動契約終止後已  
17 非屬於留職情形，不具留職停薪津貼之申領資格，則原告主  
18 張於勞動契約終止後仍受有不能請領育嬰留職停薪津貼之損  
19 害，應與原告主張罹患之職業病無關，與被告更無因果關  
20 係，於法不符，為無理由。原告在職期間因實際投保金額少  
21 於應投保金額，不能請領育嬰留職停薪津貼所受損害應為1  
22 0,000元【計算式：(應投保金額45,800 - 112年4月實際投保  
23 金額33,300) × 1月 × 80%】等語，資為抗辯。並聲明：1.原告  
24 請求逾124,789元之部分及其假執行之聲請均駁回。2.如受  
25 不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

26 三、兩造不爭執事項：(參見本院卷二第173至175頁、第199至2  
27 00頁、第89頁、第9頁、第141頁)

28 (一)原告甲○○自107年8月2日起任職於被告擔任設備維護領班  
29 人員，於112年4月27日發函終止與愛樂基股份有限公司間之  
30 勞雇關係，該函於112年4月28日送達愛樂基股份有限公司。  
31 原告甲○○之最後在職日是112年4月28日。

01 (二)原告曾於簽署被證1之從業人員勞動契約（立契約人簽署  
02 「甲○○」、日期「107年8月2日」，參見本院卷一第97至1  
03 05頁）及被證2之勞雇雙方協商調整工時協議書（同上卷第1  
04 09頁，下稱協議書），前開協議書並未報請當地主管機關備  
05 查（參見本院卷二第89頁）。

06 (三)原告任職期間，被告均按月發放薪資，並給付薪資支付明細  
07 表（參見本院卷一第111至132頁，下稱薪資單），對於薪資  
08 單之形式真正不爭執。

09 (四)被告提出之被證4出勤紀錄、打卡紀錄之形式真正均不爭執  
10 （參見本院卷一第133至189頁）。

11 (五)原告於000年0月間向桃園市政府提出檢舉，經桃園市政府派  
12 員動檢查後，於112年6月14日以府勞檢字第1120103002號函  
13 通知被告就疑涉違反勞基法事實陳述意見（參見本院卷一第  
14 191至193頁）。

15 (六)被告因有未覈實申報原告月提繳工資情事，經勞動部勞工保  
16 險局竟予調整原告之月提繳工資，經被告於112年8月7日依  
17 該局計算之差額，為原告補提繳20,212元勞工退休金（本院  
18 卷一第81至86頁、第195至199頁）。

19 (七)兩造約定之工作時間為三班制：A班為7時至15時、B班為15  
20 時至23時、C班為23時至翌日7時。（參見本院卷二第9頁、  
21 第141頁言詞辯論筆錄）。

22 (八)原告入職時約定薪資為32,000元（含各項津貼及榮譽獎金1,  
23 000元，參見本院卷二第9頁、第141頁兩造之陳述）。

#### 24 四、本院之判斷：

25 (一)原告請求給付工資及加班費之差額共166,124元，有無理  
26 由？

27 原告主張被告給付之薪資單上，有於108年至111年間扣減技  
28 術津貼金額，分別達1,100元、100元或1,000元，致原告受  
29 有技術金差額損害，且基本底薪低於基本工資，亦受有差額  
30 損害，並據以請求差額損害166,124元，被告則以前詞置  
31 辯。查：



01 1.按所謂工資，即勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金  
02 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎  
03 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2  
04 條第3款有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」者，是指符  
05 合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，是指在  
06 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞  
07 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為  
08 之，其給付名稱為何，尚非所問。次按工資由勞雇雙方議定  
09 之。但不得低於基本工資。勞基法第21條第1項定有明文。  
10 原告主張被告於109年間薪資單記載「基本底薪」23,100  
11 元，低於109年之基本工資23,800元，短少700元云云。然  
12 查，原告自述其到職時約定薪資每月32,000元，含全勤獎金  
13 1,000元，負責人稱因報稅問題會將薪水分成各種名目等情  
14 （參見本院卷二第9頁）；且觀其薪資單上記載107年基本  
15 底薪22,000元、108年基本底薪23,100元、110年度基本底薪2  
16 4,000元、111年基本底薪25,500元、112年基本底薪26,700  
17 元，並非必等同於基本工資，然歷年約定月薪（不含全勤獎  
18 金）則分別自31,000元調整為32,000元、33,500元、34,700  
19 元、38,000元，堪認兩造確非僅以基本工資為約定工資。原  
20 告109年度薪資單所載之薪資結構為基本底薪23,100元、職  
21 務加給500元、交通津貼1,200元、伙食津貼1,800元、工地  
22 津貼1,600元、技術津貼3,800元、榮譽獎金1,000元（此部  
23 分詳後述），值夜費及維修獎金另計。則原告每月可領取之  
24 基本薪資（不含值夜費、維修獎金、加班費、休假日、例假  
25 日出勤等費用）即為33,000元（計算式：23,100元+500元  
26 +1,200元+1,800元+3,800+1,600+1,000=33,000  
27 元），雖被告將原告因工作而獲得之報酬拆分為不同之上開  
28 給付名稱，應認均具有勞務對價性，且為原告在一般情形下  
29 經常可以領得之給付，故雙方約定之109年度薪資應為33,00  
30 0元，已高於109年度之法定基本工資23,800元，自無基本工  
31 資差額可言，原告此部分主張尚難憑採。

01 2.原告復主張其入職之初，技術津貼為3,900元，然108年1月  
02 至6月間，被告調降技術津貼為2,800元，迄108年7月至109  
03 年12月，技術津貼又調整為3,800元，110年1月至111年12月  
04 又調減為2,900元，均受有技術津貼差額損害。惟兩造間關  
05 於薪資之約定並非為當年度基本工資，原告入職時約定薪資  
06 為31,000元，108年5月調整為32,000元、110年7月調整為3  
07 3,500元、111年6月調整為34,700元（以上均不含全勤性質  
08 之榮譽獎金1,000元），係以薪資總額為約定，並未就薪資  
09 細目另行磋商，則被告縱調整或增、減各細目之金額，惟就  
10 約定工資總額並無減少，難謂原告受有未足額給付薪資之損  
11 害。

12 3.本院認原告任職期間各月份之約定薪資，如附表一「薪資合  
13 計」各欄所示之金額，依此計算原告平日正常工時之時薪各  
14 如附表一「平均時薪」欄所示（當月薪資 $\div$ 30日 $\div$ 8小時）。  
15 按勞基法所稱工作時間係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇  
16 主之設施內或雇主指定之場所提供勞務或受令等待提供勞務  
17 之時間，不包括不受雇主支配之休息時間。次按勞工繼續工  
18 作4小時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作  
19 有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休  
20 息時間，勞基法第35條定有明文，而該項休息時間應不包括  
21 在正常工作時間內。原告主張兩造間無休息時間之約定，且  
22 伊輪值待命須隨時注意機場維修電話，縱使外出用餐，一接  
23 獲通知立即需返回處理，並無法自由活動，隨時處於出勤狀  
24 態，若每日扣除2小時休息時間，顯不合理云云。被告則抗  
25 辯其中午及傍晚均各有1小時休息時間，以供人員輪流外出  
26 用餐，若加班達4小時，亦給予用餐休息時間1小時。原告亦  
27 不否認均外出購買便當，並稱因外面不好停車，只能提早出  
28 去買，故應每加班4小時扣除1小時休息時間（參見本院卷二  
29 第141頁）。依被告之行業特性，實際上無從控管原告外出  
30 購餐流程或於待命時間之勤惰，原告於待命期間，非不得自  
31 行擇定時間進行休息或用餐。況每日午、晚用餐乃一般常

01 態，原告於待命過程，雖須隨時處理機場維修通知，惟因其  
02 工作之特性，亦可彈性用餐，且午晚用餐時間屬勞工不受雇  
03 主指揮與監督之休息時間，應不包括在正常工作時間之內。  
04 然被告並未舉證證明原告每次外出與用餐均達1小時，則被  
05 告辯稱原告之正常工時及加班時數應每4小時扣除外出及用  
06 餐1小時，尚難採信，應認依上揭條文所規定，以每4小時休  
07 息30分鐘計算較為適當。

08 4.依被告提出之打卡紀錄、員工預定值班表，扣除正常用餐及  
09 休息時間後，本院認原告任職期間加班日期及時數，應為如  
10 附表二之1所載加班時間。至原告主張108年8月9日為颱風  
11 假，應給付休息日加班費，因該日本為正常工作日，原告既  
12 正常上班，被告應無另行給付加班費之必要。另108年8月26  
13 日依據當年度辦公日曆表及值班表記載，應為原告排定之休  
14 息日（參見本院卷一第145頁），應依休息日計算加班費。  
15 再111年6月9日原告之值班表記載加班開始15.0、加班結束2  
16 2.0，被告以原告當日僅加班6.5小時，惟並無提供打卡紀錄  
17 以佐其說，難認屬實，自應以值班表之記載為準；復112年1  
18 月16日部分，依當年度辦公日曆表與值班表，應為原告排定  
19 之休息日，被告以正常上班日計算加班費，且亦未提出打卡  
20 紀錄即逕行扣除0.5小時加班時數，難認有據。綜上，本院  
21 計算原告之延長工時加班費，即如附表二加班費明細表所  
22 示，經以「應領薪資」欄所示金額扣除「已領薪資」欄所示  
23 金額，原告得尚請求被告給付「合計」欄所示之加班費206,  
24 775元。逾此範圍之請求則屬無據，不應准許。

25 (二)兩造是否有保障年薪13個月之約定？原告請求被告給付就11  
26 1年8月至112年4月14日止，按比例給予27,625元之第13個月  
27 保障薪資，有無理由？

28 原告於起訴狀載請求27,625元係自111年8月至112年4月14日  
29 止按比例計算之金額（見本院卷一第13頁）；惟111年度年  
30 終獎金已發放（參見本院卷一第132頁），兩造對此並未爭  
31 執，原告亦當庭更正為請求112年4個月多按比例計算之保障

01 年薪（參見本院卷二第61頁），合先敘明。原告主張兩造間  
02 有保障年薪之約定，被告則否認之。兩造簽署之勞動契約於  
03 「第三章工資與薪資」，其中均無關於保障年薪之約定（本  
04 院卷一第99頁），原告雖提出被告於求職網站yes123刊登之  
05 職務薪資說明（本院卷二第19頁），惟原告自陳該網頁係於  
06 112年發生勞資糾紛時始列印出，另原告與其配偶之對話內  
07 容（本院卷二第65頁），亦非兩造間之要約與承諾，均難認  
08 為係兩造成立勞動契約時之約定。原告稱被告係以導引新春  
09 名義發放保障年薪，惟被告辯稱導引新春為年終獎金，按個  
10 人工作表現所為之恩惠性給予性質。觀之薪資單上關於導引  
11 新春金額，於原告任職期間每年均非必與薪資呈固定比例  
12 （本院卷一第131至132頁），尚不足認有保障年薪之約定，  
13 被告辯稱導引新春為恩惠性給予性質之年終獎金，應屬可  
14 採。從而，原告請求被告給付112年1-4月保障年薪27,625元  
15 並無所據，難予准許。

16 (三)原告請求給付特休未休工資650元，有無理由？

17 原告主張其於勞動契約終止時，尚有半天特休未休畢，被告  
18 對此亦不爭執，惟被告辯稱兩造約定之薪資應以38,000元計  
19 算，查自原告每月薪資單可知除請假外均有發放榮譽獎金1,  
20 000元（參見本院卷一第111至130頁），且兩造均不爭執其  
21 為全勤獎金性質，自屬經常性按月而非臨時性發給，且係依  
22 勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得報酬之性質，應屬  
23 工資範疇。依勞基法施行細則第24條之1第2項第2款規定，  
24 所謂一日工資，為勞方特別休假於契約終止前最近一個月正  
25 常工作時間所得之工資除以30所得之金額，兩造勞動契約於  
26 112年4月14日終止，自應以112年3月正常工時之工資39,000  
27 元（35,000 + 1,200 + 1,800 + 1,000 = 39,000）除以30為一  
28 日工資，即1,380元，按其特休未休0.5日發放650元，原告  
29 此部分請求應予准許。

30 (四)原告請求被告給付資遣費146,925元有無理由？

31 1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬者、雇主違反勞動契約或

01 勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止  
02 契約。勞基法第14條第1項第5、6款定有明文。查被告確有  
03 違反勞基法第24條規定，短付原告加班費（如附表二加班費  
04 明細表差額欄合計所示）之情事，既經認定於前，原告主張  
05 被告有未依勞動契約給付工作報酬，且有違反勞工法令致其  
06 受有損害，得依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩  
07 造間勞動契約，自屬有據。又原告於於112年4月27日寄發存  
08 證信函，通知被告依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終  
09 止兩造間之勞動契約，被告於翌（28）日收受該存證信函等  
10 情，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(一)），並有存證信  
11 函及其回執可稽（見本院卷一第21至24頁、卷二第47至49  
12 頁）。則原告主張伊得依勞基法第14條第1項第5、6款規定  
13 終止兩造間之勞動契約，兩造間勞動契約於112年4月28日合  
14 法終止，堪以認定。

15 2.次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作  
16 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及  
17 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條之規定終止  
18 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分之一  
19 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個  
20 月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第  
21 12條第1項定有明文。又依勞基法第2條第4款規定，平均工  
22 資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  
23 間之總日數所得之金額。同條所謂工資，係謂勞工因工作而  
24 獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件  
25 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  
26 常性給與，除勞基法施行細則第10條所列之非經常性給予外  
27 均屬之。是平日工資總額，已內含勞基法第24條及第39條之  
28 加班費（最高法院109年度台上字第690號判決意旨參照）。

29 3.是本件應以計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額，  
30 除以該期間之總日數所得之金額，再乘以30日所得之金額作  
31 為月平均工資。經查，原告自112年4月29日起離職，計算前

01 6個月內所得工資總額期間應溯至111年10月29日。自原告離  
02 職：(1)當月即112年04月01日起至112年04月28日，計28天，  
03 當月工資16,467元；(2)前第1月即112年03月01日起至112年0  
04 3月31日，計31天，當月工資46,995元；(3)前第2月即112年0  
05 2月01日起至112年02月28日，計28天，當月工資50,937元；  
06 (4)前第3月即112年01月01日起至112年01月31日，計31天，  
07 當月工資70,841元；(5)前第4月即111年12月01日起至111年1  
08 2月31日，計31天，當月工資77,819元；(6)前第5月即111年1  
09 1月01日起至111年11月30日，計30天，當月工資39,200元；  
10 (7)前第6月即111年10月29日起至111年10月31日，計3天，當  
11 月工資52,862元，而當月總日數計有31天，按比例計算工資  
12 為5,116元（元以下四捨五入）。以上共計工資307,375元、  
13 總日數182天，計算平均工資即為50,666元（計算說明：離  
14 職前6個月薪資總和÷離職前6個月總日數×30，元以下四捨五  
15 入）。又原告到職日為107年08月2日，離職日為112年04月2  
16 9日，年資計有4年8月又27日，計算原告資遣費基數為2又8  
17 9/240（計算說明： $[年數+(月數+日數\div 30)]\div 2$ ），則本  
18 件原告資遣費為120,121元（計算說明：基數×平均工資，元  
19 以下四捨五入）。則原告主張依勞退條例第12條第1項請求  
20 被告給付資遣費為120,121元，為有理由，逾此範圍，則屬  
21 無據，不應准許。

22 (五)原告請求被告給付預告工資44,500元，有無理由？

- 23 1.原告主張類推適用勞基法第16條第1、3項規定，請求被告給  
24 付預告期間工資44,500元云云。惟按勞基法第16條規定，雇  
25 主依同法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，始應給  
26 付預告期間工資予勞工。兩造之勞動契約係因原告行使  
27 同法第14條第1項第5、6款終止權而消滅，顯與同法第16條  
28 請求權成立要件不合，是原告此部分請求為無理由。
- 29 2.雖原告援引臺灣士林地方法院92年度勞簡上字第14號判決、  
30 本院106年度勞訴字第423號民事判決，主張應類推適用勞基  
31 法第16條之規定；然查，本件原告係依同法第14條第1項第

01 5、6款規定終止系爭契約，依同條第4項之規定，僅得準用  
02 同法第17條之規定請求雇主發給資遣費，同法第16條並未在  
03 準用之列，且第11條已明定雇主應預告勞工終止勞動契約，  
04 與第14條規定勞工得不經預告終止勞動契約之情形不同，兩  
05 者自無比附援引之餘地，前揭判決之見解自無從拘束本院，  
06 從而，原告請求被告發給預告工資，洵屬無據。

07 (六)原告請求被告補提繳勞工退休金差額19,782元至勞動部勞工  
08 保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，有無理由？

09 1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞  
10 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休  
11 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1  
12 項、第14條第1項分別定有明文。依同條例第31條第1項規  
13 定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休  
14 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專  
15 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  
16 條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依  
17 該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損  
18 勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，  
19 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  
20 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  
21 之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年  
22 度台上字第1602號判決意旨參照）。

23 2.查原告每月應領取之薪資如附表二「應領薪資」各欄所載金  
24 額，依勞退休金月提繳分級表，各月份之月提繳工資，即應提  
25 繳金額如附表三「勞退應投保金額」欄所示。扣除被告已依  
26 勞保局調整金額補提繳後，尚應為原告再補提繳17,172元  
27 （如附表三「應補繳金額」欄所示），則原告依勞退條例第  
28 6、14、31條規定，請求被告補提繳上開勞工退休金差額為  
29 有理由，逾此範圍，則無理由。

30 (七)原告請求因被告高薪低報，造成育嬰留職停薪津貼之差額損  
31 害，有無理由？原告終止勞動契約後，能否請求此項差額損

01 害？原告請求不能請領育嬰留職停薪津貼所受損害332,160  
02 元，有無理由？

03 1.按「受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育  
04 嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年」，性別  
05 平等工作法（修正前：性別工作平等法）第16條第1項前段  
06 定有明文。次按「本保險各種保險給付之請領條件如下：  
07 四、育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿1年以  
08 上，子女滿3歲前，依修正前性別工作平等法之規定，辦理  
09 育嬰留職停薪」、「育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留  
10 職停薪之當月起前6個月平均月投保薪資60%計算，於被保險  
11 人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發  
12 給6個月」、「投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以  
13 多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報  
14 之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人  
15 通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳  
16 其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償  
17 之」，就保法第11條第1項第4款、第19條之2第1項，第38條  
18 第3項分別定有明文。復自110年7月1日起勞動部依育嬰留職  
19 停薪薪資補助要點加發20%育嬰留職停薪薪資補助，與育嬰  
20 留職停薪津貼合併發給。

21 2.經查，原告原向被告申請自112年4月15日起至同年0月00日  
22 間育嬰留職停薪，經勞保局核付留職停薪育嬰津貼每月26,6  
23 40元，合計給付1個月共26,640元（見本院卷一第29頁）。  
24 嗣因原告於112年4月28日終止勞動契約，已於當日退保，自  
25 第2期起不得再領取上開津貼。再者，原告育嬰留職停薪之  
26 當月起前6個月平均月投保薪資應以45,800元投保，可領得  
27 每月育嬰留職停薪津貼為36,640元（計算式：45,800×80%=  
28 36,640），差額為10,000元（計算式：36,640-26,640=10,00  
29 0）。是原告主張被告未依上開薪資級距投保，致其受有第1  
30 期留職停薪津貼差額10,000元，即屬有據。

31 3.原告固主張其有2名3歲以下未成年子女，子女滿3歲前尚可



01 請領10個月育嬰津貼358,800元(44,850×0.8×10=358,80  
02 0)，扣除第1期已領26,640元，尚有差額332,160之損失云  
03 云。惟查，原告於112年4月27日發函終止勞動契約，於同年  
04 月00日生效，已如前述；兩造間勞動契約於112年4月28日終  
05 止，此後原告即無「留職」情形，本無從申請留職停薪津  
06 貼；則勞保局僅核准育嬰留職停薪津貼1期，自第2期起未予  
07 核准，亦無不合。原告本得維持勞動契約至同年7月20日，  
08 並據以請領後續育嬰留職停薪津貼；亦得於育嬰留職停薪期  
09 滿後繼續申請第二名子女之留職停薪，然其於112年4月28日  
10 即終止勞動契約，另向被告請求資遣費，既如前述；則其主  
11 張112年5月以後損失10個月育嬰留職停薪津貼，係因被告所  
12 造成云云，即無可採。是原告據此主張被告應賠償前開差  
13 額，自不可採。

14 4.綜上，原告主張被告應賠付留職停薪津貼差額之損失10,000  
15 元，應屬可採；逾此數額之主張，則非可取。

16 (八)原告請求非自願離職證明部分：

17 1.按「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或  
18 其代理人不得拒絕」、「本法所稱非自願離職，指被保險人  
19 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因  
20 勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款  
21 情事之一離職」、「第1項離職證明文件，指由投保單位或  
22 直轄市、縣(市)主管機關發給之證明；其取得有困難者，  
23 得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之」，  
24 勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項分別  
25 定有明文。

26 2.經查，原告於112年4月27日依勞基法第14條第1項第5、6款  
27 發函終止勞動契約，次日發生終止效力，已如前述，核屬就  
28 業保險法第11條第3項規定之「非自願離職」，是其請求開  
29 立非自願離職證明書，合於上開規定，應予准許。

30 五、綜上所述，原告主張依兩造勞動契約、勞基法第24條、第38  
31 條第4項、及勞退條例第12條規定，請求被告給付短付之加

01 班費206,775元、特休未休工資650元、資遣費120,121元，  
02 共計327,546元，及自112年6月6日（調解不成立之翌日）起  
03 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及依勞退條例第1  
04 4、31條規定，請求被告補提繳17,172元至系爭勞退專戶，  
05 及依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項請求被告開立  
06 非自願離職證明（離職原因：勞基法第14條第1項第5、6  
07 款），均為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理  
08 由，不應准許。且就本判決主文第1、2項部分，應依勞動事  
09 件法第44條第1項之規定依職權宣告假執行，併酌定相當擔  
10 保金額准被告供擔保後免為假執行。至於如主文第3項所示  
11 部分為命被告行為不行為之給付，該項給付性質上不適於宣  
12 告假執行，原告假執行之聲請，乃不應准許，應予駁回，而  
13 原告其餘敗訴部分，其假執行之聲請亦失所附麗，應予駁  
14 回。

15 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證  
16 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
17 逐一論列，附此敘明。

18 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

19 中 華 民 國 113 年 6 月 14 日  
20 勞 動 法 庭 法 官 薛 嘉 珩

21 以上正本係照原本作成。

22 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  
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 113 年 6 月 14 日  
25 書 記 官 吳 珊 華