

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第129號

原告 蔡靜怡
訴訟代理人 彭成翔律師
複代理人 陳宣妤律師
訴訟代理人 蔡宛珊律師
被告 森湖國際有限公司

法定代理人 黃有利
訴訟代理人 魏敬峯律師
余岳勳律師
嚴柏顯律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年6月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告如附表一本院認定總額欄所示金額，及自如附表一利息起算日欄所示之日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳如附表二本院認定總額欄所示金額至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告應開立離職事由為勞動基準法第十四條第一項第五款之非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由兩造依附表三訴訟費用負擔比例欄所示比例負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以如附表一本院認定總額欄所示金額為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但如被告以如附表二本院認定總額欄所示金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

01 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同
02 意者，不在此限，此觀民事訴訟法第255條第1項第1款自
03 明。本件原告原起訴向被告請求給付加班費、特休未休折算
04 工資、帶客獎金等項目及勞工退休金補繳，聲明為：(一)被告
05 應給付原告新臺幣(下同)151萬7,441元，及自起訴狀繕
06 本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(二)被告應提
07 繳10萬4,159元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金
08 個人專戶(下稱原告勞退專戶)；(三)請求依職權宣告假執行
09 (見本院卷一第7頁)。嗣多次變更及追加，並於訴訟繫屬
10 中主張依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款事由終止
11 兩造間僱傭契約(下稱系爭契約)後，再請求民國112年8
12 月至113年7月薪資及加班費35萬1,368元、113年特休未
13 休工資2萬元、資遣費12萬3,333元、補繳112年8月至11
14 3年7月勞工退休金1萬6,702元及開立非自願離職證明書
15 ，最終聲明為：(一)被告應給付原告201萬2,142元，及其中
16 151萬7,441元自起訴狀繕本送達翌日起、49萬4,701元自
17 113年8月13日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息；
18 (二)被告應提繳12萬861元至原告勞退專戶；(三)被告應開立離
19 職原因為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款事由之非
20 自願離職證明書予原告；(四)請依職權宣告假執行(本院卷二
21 第293頁)，除延長請求加班費、特休未休折算工資期間外
22 ，另於本件訴訟繫屬中終止系爭契約後一併請求開立非自願
23 離職證明書及資遣費，被告則予同意且為本案言詞辯論(見
24 本院卷二第422頁)，揆之首開規定，自應准許。

25 貳、實體方面

26 一、原告主張：

27 (一)原告自107年7月23日起與被告成立系爭契約擔任櫃檯接待
28 人員，原約定時薪制，早班(上午8時起)時薪150元、午
29 班(中午12時起)時薪160元、晚班(晚上9時起)時薪17
30 0元，自108年1月起約定改為月薪制每月3萬5,000元，
31 自同年3月3日起一度合意改為時薪170元，然因其工作表

01 現良好，復自同年9月起約定成月薪制每月4萬元。未料，
02 被告於109年3月29日片面欲更為時薪制每時170元，其隨
03 即表示不同意也獲伊隔日口頭承諾維持月薪制，惟猶於同年
04 5月領得以時薪170元計算之同年4月薪資，此後均同而遭
05 片面更動薪資結構，其110年9月1日、同年月13日屢屢抗
06 議未果，是兩造既未合意變更薪資計算方式，仍應以月薪4
07 萬元給付，被告並未依法發放全額工資。另其任職期間長期
08 超時工作，每日經常12小時甚曾有16小時工時之紀錄，每每
09 申請特休假亦遭刁難不予准許，然被告未給予每日休息時間
10 遑論給付任何加班費，特休未休折算工資也未足額給付，更
11 不論毫無給付伊口頭承諾自108年3月起每接待1名客戶可
12 獲得10元帶客獎金之紀錄。再被告於107年7月至9月未依
13 法提撥6%勞工退休金至原告勞退專戶，自同年10月起又持續
14 低報其薪資致提撥勞工退休金不足，於其多次表達不滿後，
15 更自111年8月起片面減少其排班時數（自逾8小時改為3
16 小時），以拒絕受領其勞務甚或再度單方調降時薪成165元
17 之方式變相減少薪資金額，其於111年8月26日、同年月27
18 日各當面向被告法定代理人、寄送存證信函方式表達不同意
19 未果後，終於113年7月30日委由律師以存證信函通知被告
20 依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款事由終止系爭契
21 約。

22 (二)系爭契約係經原告依上述離職事由終止，乃非自願離職，其
23 應得依勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項規定請
24 求被告開立該等事由之非自願離職證明書。此外，被告迄未
25 給付資遣費，更短少給付薪資、積欠延長工時工資、特休未
26 休折抵工資、帶客獎金，及勞工退休金未足額提繳，其自得
27 請求被告給付共201萬2,142元，細項與金額如下：

28 1.107年8月至113年7月短發薪資（包含加班費）共170萬
29 1,410元：原告自107年7月23日起長期超時工作，除平日
30 工作超過法定工時外，被告要求原告於例假日及國定假日加
31 班亦屬常態，然均未給付原告加班費，基於被告未能提出其

01 107年8月至110年2月打卡紀錄，應認其主張出勤時數與
02 休息時數為真，且部分打卡紀錄休息時間未達1小時者均屬
03 待命時間而不得扣除休息時數。又108年9月約定工資月薪
04 4萬元，惟109年4月起遭片面調整成時薪制，不僅使其底
05 薪少於4萬元，更於111年8月起單方將其自正職人員變更
06 成每工作日3小時部分工時至113年7月30日止，不僅片面
07 更動薪資結構更拒絕受領其勞務，當應維持月薪制4萬元且
08 毋庸其補服勞務仍得請求全薪甚明。是以，原告得依勞動基
09 準法第22條第2項、第24條、第39條規定，向被告請求自10
10 7年8月至113年7月短發薪資（包含加班費）共170萬1,
11 410元（詳如本院卷一第19頁至第135頁附表1、本院卷二
12 第255頁附表6與本院卷二第305頁至第363頁所載）。

13 2.108年度至113年度共78日特休未休工資共9萬5,189元：
14 原告於107年7月23日起受僱於被告，至113年7月系爭契
15 約終止時特別休假應有78日（108年1月起3日、108年7
16 月起7日、109年7月起10日、110年7月起14日、111年
17 7月起14日、112年7月起15日、113年7月起15日），詎
18 被告僅於111年6月10日支付特休未休折算工資8,838元，
19 更迫使其簽署業已結清之文件，其應得依勞動基準法第38條
20 第1項、第4項規定請求被告給付，其中108年1月3日以
21 時薪160元計算、108年7月7日以時薪170元計算，109
22 年7月起均以月薪4萬元計算，再扣除已受領8,838元後，
23 共計9萬5,189元。

24 3.108年4月至112年6月期間帶客獎金9萬2,210元：被告
25 於108年3月時與原告約定若使過路客首度消費即可獲得每
26 名10元之帶客獎金，不因是否屬原告招攬、消費金額多寡而
27 異，此亦為其持續記錄數年並有帶客獎金表單放置於1樓接
28 待臺抽屜之原因。惟被告最終未曾支付，其當得依勞動基準
29 法第22條第2項規定，向被告請求給付此段期間帶客獎金共
30 9萬2,210元（詳如本院卷一第139頁附表3所載）。

31 4.資遣費12萬3,333元：系爭契約既經原告依勞動基準法第14

01 條第1項第5款、第6款終止，其自得依勞工退休金條例第
02 12條第1項規定請求資遣費。又其工作年資自107年7月23
03 日至113年7月30日期間共6年8日，以離職前6個月平均
04 工資4萬元計算後，被告應給付資遣費12萬3,333元。

05 5.補繳107年7月至113年7月勞工退休金12萬861元：被告
06 於原告任職期間，始終未依法提繳6%勞工退休金至其勞退專
07 戶，更應加計未給付之工資差額，是於計算後，其應得請求
08 被告依勞工退休金條例第31條補提繳共12萬861元至其勞退
09 專戶。被告所提計算方式係以目前發放薪資數額為基礎，但
10 伊長年未給付平日、休息日及國定假日延長工時工資，109
11 年4月甚片面將月薪制改為時薪制，計算基礎實有錯誤而不
12 可採信。

13 (三)系爭契約薪資計算方式未曾自109年4月起從月薪制變為時
14 薪制，其已多次反對，但因年逾50歲不易尋覓工作，又獨立
15 扶養國、高中未成年子女2名，在兩造經濟地位不平等之情
16 況下，礙於生計被迫領取減薪後工資，並無被告抗辯默示同
17 意之意思表示合致之情事；另其始終為正職人員卻遭被告單
18 方改為部分工時，原告曾以存證信函抗議也未見被告否認正
19 職人員之事實，至勞保雖自110年11月1日起更為部分工時
20 ，然投保明細與有無達成意思表示合致尚屬二事，自仍以月
21 薪4萬元計算至113年7月系爭契約終止時為當。爰分別依
22 前開各項目之請求權基礎，提起本件訴訟等語。並聲明：1.
23 被告應給付原告201萬2,142元，及其中151萬7,441元自
24 起訴狀繕本送達翌日起、其中49萬4,701元自113年8月13
25 日起，均至清償日止按年息5%計算之利息；2.被告應提繳12
26 萬861元至原告勞退專戶；3.被告應開立離職原因為勞動基
27 準法第14條第1項第5款、第6款事由之非自願離職證明書
28 予原告；4.請求依職權宣告假執行。

29 二、被告則以：

30 (一)原告原自107年7月23日受僱於被告擔任時薪制接待導客人
31 員（時薪150元至160元），並未保障一定工時，每月初均

01 由店經理在排班群組發佈當月排班表，再與實際上班時數勾
02 稽後計算薪資。嗣108年1月起一度調整原告為櫃檯人員改
03 為月薪制（本薪3萬3,000元、全勤2,000元），惟其不適
04 應欲請辭，經慰留後合意自108年3月起改回時薪制接待導
05 客人員（時薪160元至170元）；未久因原告詢問月薪制之
06 可能性，伊曾同意自同年9月起改為按月計酬（本薪3萬3,
07 000元、全勤2,000元，月少休2日加班費5,000元），但
08 因原告後認時薪制對己較為有利（因需自行扶養未成年子女
09 ），故自109年4月起雖維持原職即接待導客人員職務，但
10 改回時薪制（時薪170元）且彈性排班而無保障排班時數；
11 110年5月一度因疫情因素遭主管機關要求被告在內之按摩
12 業者不得營業而無排班需求，迨110年7月至同年12月維持
13 時薪制（時薪165元及原職彈性排班）、111年1月至同年
14 7月時薪改為170元、同年8月至112年12月時薪改為180
15 元，最終113年1月迄至系爭契約終止時時薪則為190元。
16 職是，系爭契約自始約定時薪制排班，僅108年1月至同年
17 2月、同年9月至109年3月期間曾短暫合意變更為月薪制
18 ，但原告出於自身考量要求自109年4月改回時薪制排班（
19 未約定保障時數），被告允諾後每月發放薪資時也再由會計
20 與含原告在內之各名員工確認計薪方式、出勤時間並簽名確
21 認，自屬勞資合意而非被告片面減薪。其次，兩造約定之時
22 薪制期間是考量被告當月營業額、員工當月上班時數，於法
23 定基本工資時薪為基礎向上調整加發每小時工資，每月時薪
24 固有浮動但均高於基本工資，與法並無不合；再時薪制期間
25 未約定固定工時，依被告預期用人需求於前1月排定班表，
26 如原告有請假需求也於前1月排定班表時告知主管，再依實
27 際工時計算薪資，每工作4小時均有30分休息時間可自由用
28 餐、休息而無限制，不因原告工作態度不佳有別，是原告每
29 月工時既非固定，高於一般工時或部分工時情形均無違和之
30 處，兩造間又無固定工時之約定，當與勞動基準法第14條第
31 1項第6款所定要件有違。

01 (二)原告請求給付或提繳之項目並無理由，原因依序如下：

- 02 1.加班費：原告計算工時之方式未扣除任何休息時間，上下班
03 時間與日期記載也與實際情形相悖，與其歷來簽領薪資領據
04 大相徑庭，倘各月差距數十小時，原告豈可能長達數年期間
05 毫無反應仍予簽名領取，是雖107年8月至110年2月出勤
06 紀錄因原採用之POS系統故障無法救回而改採傳統打卡鐘處
07 理，然此無證據偏在情形，要無民事訴訟法第277條但書適
08 用餘地，仍應以被告計算方式（見本院卷二第11頁至第73頁
09 ）為準。又原告107年8月至110年2月出勤時數全為其個
10 人任意填寫別無舉證，其主張有加班事實存在，礙難採信。
- 11 2.特休未休折算工資：原告110年6月以前7日特休未休折算
12 工資已於110年6月10日以8,838元結清（以109年7月至
13 110年6月平均時薪換算日薪1,262元共7日所得），原告
14 如主張意思表示有瑕疵，自應就有瑕疵及可歸責於被告等要
15 件負舉證責任。至111年、112年若有特休未休，因原告為
16 部分工時，依僱用部分時間工作勞工應行注意事項，係以「
17 部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時
18 間之比例」乘以「勞動基準法第38條特別休假日數」計給，
19 原告109年7月至110年6月總工時1,911小時、月平均工
20 時159.25小時，每日5.3小時，平均日工資901元，故111
21 年度日平均工資應為1萬2,614元，至112年特別休假於11
22 3年7月22日前尚得使用，原告請求自無理由。
- 23 3.帶客獎金：兩造始終未曾約定帶客獎金，櫃檯接待人員也無
24 此薪資項目，原告就此應負舉證責任。至時與原告同任櫃檯
25 接待人員之訴外人黃宣榕每月固有1,000元喉糖補貼，然此
26 係被告基於該員工嗓音負荷較大、帶客喊客辛勞給付之恩惠
27 性給與，且屬個別酌給津貼、其他接待人員無此待遇也非每
28 月必給而僅持續數月，尚不足認原告主張帶客獎金存在。
- 29 4.勞工退休金：被告既無短少給付工資，原告主張之勞工退休
30 金差額自不存在；即便有補提繳勞工退休金之必要，參酌薪
31 資條簽收領據、原告勞退專戶明細，補提金額至多僅為1萬

01 2,589 元。

02 (三)被告均遵守勞動契約或勞動法令，並無侵害原告權益或非法
03 減薪情事，原告逕稱伊違反勞動基準法第14條第1項第5款
04 、第6款為由欲為終止，要不足採。伊於113年8月1日收
05 受原告終止意思表示之存證信函後，旋於翌(2)日寄送存
06 證信函否認具該等事由存在，並催告原告聯繫排班提供勞務
07 ，惟原告全無任何聯繫或回覆，更未辦理請假手續而連續曠
08 職逾3日，被告遂於同年9月9日依勞動基準法第12條第1項
09 第6款以存證信函通知終止系爭契約。系爭契約既經被告依
10 上開事由終止，不符非自願離職要件，原告請求被告給付資
11 遣費與開立非自願離職證明書，均於法無據等語，資為抗辯
12 。並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利判決，願供擔保請
13 准宣告假執行。

14 三、兩造不爭執事實(見本院卷二第486頁至第489頁、第521
15 頁至第523頁；本院卷三第93頁至第95頁，並依判決格式修
16 正或刪減文句，及依證物修正不爭執事實(三)末日)

17 (一)原告於107年7月23日起受僱於被告(主要經營項目為「森
18 SPA」按摩會館)。兩造不爭執原約定107年7月至12月為
19 時薪制160元，108年1月至2月為月薪制3萬5,000元(本
20 薪3萬3,000元、全勤獎金2,000元)，108年3月至8
21 月為時薪制170元，108年9月至109年3月為月薪制4萬
22 元(至於薪資結構除其中有全勤獎金2,000元外其餘項目則
23 有爭執)。

24 (二)兩造不爭執原告自108年4月起擔任1樓人員。

25 (三)依原告勞就保與職保歷史投保明細、給付明細與健保歷史投
26 保明細所示，自107年10月31日起由被告任投保單位，原以
27 月投保薪資3萬3,300元投保勞就保與職保，以及健保，並
28 自110年11月1日起至113年8月12日止改為部分工時。

29 (四)依原告勞退專戶明細所示，107年10月由被告提繳67元，10
30 7年11月至110年10月均提繳1,998元至原告勞退專戶；嗣
31 110年11月至同年12月月提繳950元；111年1月至2月月

01 提繳752元；111年3月至112年2月月提繳1,320元；11
02 2年3月至112年9月月提繳810元。

03 (五)原告曾於110年9月1日向臺北市政府勞動局（下稱北市勞
04 動局）申請法律諮詢。

05 (六)兩造曾於110年9月13日因原告申請，於同年月27日經北市
06 勞動局勞資爭議調解不成立。

07 (七)原告不否認於111年6月10日領取有被告給付之特休未休折
08 算工資8,838元。

09 (八)兩造曾於111年4月12日因原告申請，於111年8月1日就
10 特休未休折算工資、111年4月12日5小時工資差額進行勞
11 資爭議調解，經北市勞動局勞資爭議調解不成立。

12 (九)原告曾以111年8月27日台北大同郵局存證號碼183號郵局
13 存證信函予被告，表示不同意片面減少工時，並於111年8
14 月29日送達。

15 (十)原告委由律師以113年7月30日台北長春路存證號碼002339
16 號郵局存證信函，依未足額提繳勞工退休金、加班費、給予
17 休息時間、自月薪制變更為時薪制、擅自縮減工時等理由，
18 主張於同年8月1日終止系爭契約，並於該日送達被告。

19 □被告以113年8月2日台北光華郵局存證號碼440號郵局存
20 證信函、113年8月9日台北光華郵局存證號碼453號郵局
21 存證信函，認原告自113年8月1日至同年月9日連續曠職
22 ，依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止系爭契約，並
23 各於同年月9日、14日送達原告。

24 四、得心證之理由

25 (一)依現有卷內證據資料所示，系爭契約自109年4月起應經兩
26 造合意自月薪4萬元改為時薪制，且無每月固定工時之約定
27 ，純憑原告提供實際工時計算工資（被告亦提供有每4小時
28 休息30分之證據），但期間110年7月至同年12月未見有何
29 合意改以時薪165元計算之證據，該期間當以170元計算：

30 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，
31 民事訴訟法第277條前段亦有明文，是主張權利存在之人就

01 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
02 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
03 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
04 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
05 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

06 2.被告抗辯兩造自109年4月起合意改為時薪制（時薪170元
07 ）計算、並無每月固定工時約定乙事，觀諸107年7月至11
08 2年10月薪資簽收領據、薪資明細、LINE對話紀錄擷圖等件
09 （見本院卷一第451頁至第477頁、第487頁至第507頁、
10 第441頁至第449頁），薪資簽收領據與明細上均載有原告
11 工作時數、計算方式，並經原告本人簽收在案，比對原告所
12 提接待客戶筆記內容（見本院卷一第143至第382頁），除
13 有其個人心情之抒發外，各該上班日（含支援分店）也詳實
14 紀錄（見本院卷一第293頁），如109年4月底、5月底與
15 7月底等處即註記有「5/11領28460，不足3065，實領170X
16 180H=30600」、「186HX170=31620」、「180X170=30
17 600……」等文字（見本院卷一第285頁、第291頁、第29
18 7頁），不僅係將其工作時數以時薪170元為計算，也複算
19 獲取報酬金額正確性與否，但未見109年4月起更為時薪制
20 有何不滿之記載，可認原告確悉此等計薪方式變更外，復呈
21 現出雖固定於前一月預先排班，但原告曾有先行或延遲告知
22 排休時間（甚有排休逾一般法定正常工時以外之紀錄《如本
23 院卷一第441頁》），或延遲上班時間，或須經理催促排班
24 ，或於排班後臨時當日要求休假、抑或傳送「經理，謝謝妳
25 讓我請這麼久的假，但是這次搬家的工程實在有點浩大，還
26 有些事情還沒處理好，加上身體十分疲憊，是否可以讓我再
27 延5天的假11/11再回去上班」、「經裡好，謝謝妳這段時
28 間讓我請假處理家裡的事，如上次跟妳談話所說，我明天開
29 始上班，請問時間仍然跟之前一樣嗎」等多延長請假日數卻
30 未另補足時數要求等事實，堪認或係原告私人因素而有彈性
31 調整工作時間之需求，兩造未明確約定每月原告應負提供勞

01 務之時數，難認兩造間有每月固定工時之意思表示合致，至
02 為明確。其次，尚下列證人證述綦詳：

03 ①證人甲○○於本院中證稱：渠與原告同時期受僱於被告，原
04 任2、3樓櫃檯人員，約2年後（109年4月起）接任會計
05 負責發放薪資（大多以現金給付，偶爾匯款）與計算營收，
06 且為月薪制；又清潔人員、吧檯人員與1樓接待人員等員工
07 多為時薪制，但仍視各員工與老闆協商而定，不清楚時薪制
08 有無每月固定工時之約定，惟一般而言工作時間基本上約8
09 至9小時，至少有半小時可由員工自行決定休息時間。其受
10 前會計黃瓊媛培訓、教導數月並正式轉為會計以來，從未發
11 放過帶客獎金項目，特休未休折算工資至114年止曾發放3
12 次（2次各為113年、114年），原告則始終以時薪制計算
13 薪資，其班表應係經理或老闆排定；另黃宣榕為時薪制1樓
14 接待人員，伊似與老闆協商工作需要說話而有喉糖需求，老
15 闆遂指示渠計薪時每月多給1,000元喉糖獎金，約持續數月
16 ，此喉糖獎金僅黃宣榕擁有，原告雖同為1樓接待人員但並
17 無此獎金項目；1樓接待人員僅原告與黃宣榕。被告前曾以
18 電子線上報到，但後續改為打卡鐘方式打卡，各名員工係由
19 老闆或經理面試，薪資因經驗有別，渠則依老闆或經理口頭
20 指示、說明薪資計算方式（含月薪或時薪制、計算基礎等）
21 後，依打卡紀錄計算，或有空班打卡會將之扣除，計算後之
22 薪資則於發薪日由老闆、經理或渠交付現金予各員工用紙本
23 簽收等語（見本院卷二第512頁至第520頁）。

24 ②證人黃瓊媛於本院中證之：渠約於107年9月起任被告會計
25 （月薪）至109年間退休，改由甲○○接手，從無帶客獎金
26 制度。被告員工有時薪制、月薪制，清潔人員、3樓吧檯人
27 員與1樓接待人員通常為時薪制，時薪制與月薪制均為老闆
28 或經理面試後告知渠計算方式，渠計算後多於發薪日以現金
29 發放，偶因員工離職而採匯款方式處理，若員工對薪資發放
30 有疑慮，會先與渠確認算法，若無則當面簽收，印象中渠任
31 職期間未計算過特休未休折算工資。另出勤本以電子打卡，

01 後改以紙本打卡鐘方式處理，不清楚時薪制人員有無約定每
02 月固定時數，班表應是老闆或經理排定，又員工均有休息時
03 間，但因採輪班制而由員工自行安排、決定休息時間。原告
04 最初為時薪制，任3樓櫃檯人員時為月薪制，但轉至1樓接
05 待人員時改為時薪制，係以現金當面點交、簽收領取薪資，
06 但未曾向渠反應應以月薪制計算或爭執薪資計算方式；員工
07 薪資變動均是當事人與老闆、經理協商後再告知渠計算方式
08 ，渠不會在場；至黃宣榕每月薪資1,000元持續數月，是聽
09 聞老闆表示黃宣榕喉嚨沙啞需要喉糖，但不清楚偏好品牌而
10 改以現金結算替代等語（見本院卷三第136頁至第143頁）
11 。

12 3. 勾稽上開證據呈現之客觀事實，原告於每月受領薪資時，均
13 未曾與會計為月薪或時薪制之爭執或溝通，更以時薪170元
14 記載於其接待客戶筆記內容計算薪資，又乏何每月固定工時
15 約定之積極證據，是應認兩造確於109年4月起合意改為時
16 薪制170元。原告固提出錄音譯文、北市勞動局法律諮詢申
17 請書、110年9月27日勞資爭議調解紀錄為佐（見本院卷二
18 第87頁至第89頁、第465頁至第467頁、第501頁至第502
19 頁），然該錄音譯文中僅見原告單方表示109年3月30日已
20 向被告法定代理人協商獲得自時薪制改回月薪制之合意，但
21 全經被告法定代理人否認，至法律諮詢申請書、勞資爭議調
22 解紀錄上雖有其記載諮詢109年遭減薪之資遣費可能性，惟
23 調解不成立後也未見其因此提起任何訴訟，遑論原告前於11
24 1年7月8日向北市勞動局申請勞資爭議調解時，也稱薪資
25 以時薪170元計算上班時間為下午3時至晚上12時、要求補
26 足111年4月12日5小時工資差額850元等節，有勞資爭議
27 調解紀錄、調解申請案件全卷在卷足考（見本院卷一第519
28 頁、第577頁至第586頁），是均不足使本院推翻前開業已
29 形成之心證，自不待言。

30 4. 惟依民法第482條及勞動基準法第10條之1第2款規定，可
31 知僱傭契約中報酬金額、服勞務內容等乃必要之點，且對勞

01 工之工資及其他勞動條件原則上不得為不利之變更。被告自
02 述於110年7月至同年12月時薪改為165元，顯係將原約定
03 之時薪170元調降成165元，但伊自承係因疫情浮動薪資金
04 額在案（見本院卷二第369頁至第370頁），卻未提出係約
05 定「以基本工資為基礎上調加發薪資」之積極證據，所謂LI
06 NE對話紀錄擷圖更徵該165元乃被告單方通知（見本院卷二
07 第449頁），無從認定兩造已達意思表示合致，是110年7
08 月至同年12月期間薪資雖非屬原告主張之月薪4萬元，然應
09 以時薪170元為準，洵堪認定。

10 (二)原告請求被告給付短發薪資（含月薪時薪差額、加班費等）
11 1萬639元，為有理由，其餘部分則無：

12 1.107年7月至110年2月期間，難認原告主張加班事實並請
13 求加班費為真：

14 ①按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；勞工請求之事件
15 ，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；文書、勘
16 驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提
17 出者，法院得以裁定處3萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁
18 定命為強制處分。當事人無正當理由不從第一項之命者，法
19 院得認依該證物應證之事實為真實，勞動基準法第30條第5
20 項，勞動事件法第35條、第36條第1項與第5項固有明文。
21 然依勞動事件法第36條第5項規定，益見如有正當理由者，
22 要無依該證物應證之事實為真實之適用，自不待言。

23 ②原告主張107年7月至110年2月期間加班費（明細見卷一
24 第19頁至第79頁），暫不論其計算式是否正確，其主張係逐
25 日依實際上時間記錄云云（見本院卷一第482頁），然全未
26 提出任何證據以實其說。雖被告未提出原告出勤紀錄，但抗
27 辯原以記錄出退勤時間之POS系統故障，故後續改以傳統打
28 卡鐘方式記錄，現僅留存有110年3月1日起之打卡紀錄等
29 語（見本院卷二第492頁），同為原告自述：「原告逾107
30 年入職時係採電腦系統打卡方式，即原告係用被告以電腦輸
31 入工號及密碼……確切時點原告已不復記憶），因被告公司

01 電腦系統故障，故而原告應被告要求而改為紙本打卡方式」
02 等語在案（見本院卷一第482頁），堪認被告抗辯要非子虛
03 ，自無勞動基準法第36條第5項適用，應回歸民事訴訟法第
04 277條本文規定處理。衡之上開薪資簽收領據、薪資明細，
05 以及證人黃瓊媛前揭證言，被告每月均會提供當月單據予原
06 告核對確認薪資計算基礎無誤後方予簽收，亦有108年3月
07 、108年9月至109年3月給付加班費之紀錄，難謂被告毫
08 無計算加班費之紀錄，則在現有卷內證據資料仍晦暗不明之
09 情況下，當由原告就此權利發生事實負舉證責任之不利益，
10 是原告此部分請求短發薪資與加班費，委無足取。

11 2.110年3月至113年7月短發薪資（含加班費），應僅1萬
12 639元有理由：

13 ①兩造就此段期間薪資計算方式，各提出計算明細為佐（原告
14 主張見本院卷二第255頁附表6與本院卷二第305頁至第36
15 3頁；被告抗辯見本院卷二第11頁至第73頁），但兩造就實
16 際差距在於有無實際休息時間、109年4月至113年7月期
17 間是否為月薪制或時薪制而有別，附表所載出勤時數未經兩
18 造爭執。而本院業已認定109年4月至113年7月期間仍以
19 時薪制計算，僅110年7月至同年12月仍應以時薪170元計
20 算為當，參諸前開證人甲○○、黃瓊媛證詞，被告確提供予
21 員工工作時間4小時有半小時休息時間，同有LINE對話紀錄
22 擷圖中黃宣榕於記事本上記錄「用餐半小時*2」之事實，在卷
23 （見本院卷一第443頁），足見如工作時間9小時，其中確
24 有1小時休息時間無訛，惟如出勤時數12小時情形，因扣除
25 9小時（含1小時休息時間）後僅餘3小時，依上揭證詞難
26 謂尚有半小時時間，故認以被告計算式即本院卷二第11頁至
27 第73頁為底，依僱用部分時間工作勞工應行注意事項略微修
28 正計算應補發薪資金額如下：

29 (1)110年3月0元：除被告計算加班費1,208元外，基於打卡
30 出勤時數12小時者休息時數仍僅1小時，尚有再延長工時3.
31 5小時未予計入，故該等時數仍應加給時薪2/3即397元（

01 計算式： $170 \times 2/3 \times 3.5 \doteq 397$ ，元以下均四捨五入），
02 共1,605元，惟仍屬被告溢發薪資範圍內，故無再給付必要
03 。

04 (2)110年4月0元：因扣除休息時間後並無延長工時之情事，
05 無加班費未核發情形。

06 (3)110年7月0元：除被告計算加班費335元外，尚有再延長
07 工時1小時未予計入，故該等時數仍應加給時薪 $2/3$ 即113
08 元（計算式： $170 \times 2/3 \times 1 \doteq 113$ ，元以下均四捨五入）
09 ，共448元，惟仍屬被告溢發薪資範圍內，故無再給付必要
10 。

11 (4)110年8月0元：除被告計算加班費2,512元外，尚有再延
12 長工時15小時未予計入，故該等時數仍應加給時薪 $2/3$ 即1,
13 700元（計算式： $170 \times 2/3 \times 15 \doteq 1,700$ ），共4,212元
14 ，惟仍屬被告溢發薪資範圍內，故無再給付必要。

15 (5)110年9月0元：除被告計算加班費670元外，尚有再延長
16 工時2小時未予計入，故該等時數仍應加給時薪 $2/3$ 即227
17 元（計算式： $170 \times 2/3 \times 2 \doteq 227$ ），共897元，惟仍屬
18 被告溢發薪資範圍內，故無再給付必要。

19 (6)110年10月0元：此月時薪應以170元計算為當，應發薪資
20 本為5,185元（計算式： $170 \times 30.5 = 5,185$ ），但因被告
21 已給付5,280元，故無再給付必要。

22 (7)110年11月0元：此月時薪應以170元計算為當，應發薪資
23 本為1萬5,045元（計算式： $170 \times 88.5 = 15,045$ ），但因
24 被告已給付1萬6,665元，故無再給付必要。

25 (8)110年12月0元：此月時薪應以170元計算為當，應發薪資
26 本為1萬8,870元（計算式： $170 \times 111 = 18,870$ ），但因
27 被告已給付2萬790元，故無再給付必要。

28 (9)111年1月0元：因本月出勤時數扣除休息時數後並無再延
29 長工時情事，故雖經計算有加班費1,734元，惟仍屬被告溢
30 發薪資範圍內，故無再給付必要。

31 (10)111年2月0元：除被告計算加班費1,676元外，尚有再延

01 長工時0.5 小時未予計入，故該等時數仍應加給時薪2/3 即
02 227 元（計算式： $170 \times 2/3 \div 2 \doteq 57$ ），共1,733 元，惟
03 仍屬被告溢發薪資範圍內，故無再給付必要。

04 (11)111 年3 月289 元：延長工時工資均如被告自認為準。

05 (12)111 年4 月0 元：無延長工時情事。

06 (13)111 年5 月2,397 元：延長工時工資均如被告自認為準。

07 (14)111 年6 月2,397 元：延長工時工資均如被告自認為準。

08 (15)111 年7 月2,397 元：延長工時工資均如被告自認為準。

09 (16)111 年8 月至同年11月均0 元：無延長工時情事。

10 (17)111 年12月972 元：延長工時工資均如被告自認為準。

11 (18)112 年1 月至同年5 月均0 元：無延長工時情事。

12 (19)112 年6 月至7 月共972 元：延長工時工資均如被告自認為
13 準。

14 (20)112 年8 月243 元：延長工時工資均如被告自認為準。

15 □112 年9 月至10月972 元：延長工時工資均如被告自認為準
16 。

17 □112 年11月至113 年7 月0 元：原告非屬勞動基準法第30條
18 第1 項所定全時工作者而屬時薪制，因該段期間實際工時全
19 未逾法定正常工時，故非勞動基準法之延長工作時間，自無
20 延長工時情事。

21 □職是，原告請求此段期間加班費1 萬639 元（計算式： 289
22 $+2,397 +2,397 +2,397 +972 +972 +243 +972 =10$
23 $,639$ ），應屬有據，其餘部分則屬無由。

24 ②另被告固曾於勞動調解中一度提及欲就溢發薪資為抵銷之抗
25 辯（見本院卷二第5 頁），惟經勞動調解不成立轉為訴訟程
26 序後，除未依本院詢問具狀說明（見本院卷二第286 頁），
27 也未經列為本件爭執事項（見本院卷二第488 頁），是此部
28 分要非本件爭點，自未論述，附此敘明。

29 (三)現有卷內證據資料，無從認定原告主張帶客獎金存在：

30 原告固主張兩造於108 年3 月起約定有帶客獎金云云，惟其
31 起訴時先稱發放要件為其拉取客戶前來消費云云（見本院卷

01 一第9 頁、第13頁)，又改稱無論是否為原告招攬，祇須非
02 事先預約之第一次消費客戶即為已足（見本院卷三第126 頁
03 ），要件前後主張實有出入外，自證人甲○○、黃瓊媛前開
04 證詞以觀，也未見有何帶客獎金之約定。其雖提出108 年4
05 月至今紀錄文件、空白帶客獎金表單照片為佐（見本院卷一
06 第143 頁至第381 頁；本院卷二第503 頁至第505 頁），姑
07 不論前開帶客獎金表單照片經被告否認形式上真正（見本院
08 卷二第521 頁），證人甲○○、黃瓊媛於本院中亦證述對該
09 表單無印象（見本院卷二第516 頁；本院卷三第140 頁），
10 上無何製作人別，難認得為證據使用（遑論甚有「自己拉上
11 來的客人才能算」、「以下都不可算入人數」等與原告主張
12 發放要件有異），再紀錄文件內容僅係其單方記載出勤日客
13 戶國籍、人數、姓氏、到訪時間與服務方案，該等記載之原
14 因所在多有，尚不足為有利原告之認定，是原告請求被告給
15 付9 萬2,210 元，要不足取。

16 (四)原告應得向被告請求特休未休折算工資6 萬4,198 元：

17 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作6 個月以上1 年未
18 滿者，應給予3 日之特別休假，1 年以上2 年未滿者，應給
19 予7 日之特別休假，2 年以上3 年未滿者，應給予10日之特
20 別休假，3 年以上5 年未滿者，應給予每年14日之特別休假
21 ，5 年以上10年未滿者，應給予每年15日之特別休假，勞工
22 之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應
23 發給工資；依勞動基準法第38條第1 項規定給予之特別休假
24 日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假
25 權利；□以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作
26 6 個月以上1 年未滿者，為取得特別休假權利後6 個月之期
27 間，此觀勞動基準法第38條第1 項第1 款至第5 款、第4 項
28 前段、勞動基準法施行細則第24條第2 項第1 款自明。另勞
29 動基準法第38條第4 項所定雇主應發給工資之基準，係按勞
30 工未休畢之特別休假日數，乘以其1 日工資計發，而所定1
31 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之

01 正常工作時間所得工資，同自勞動基準法施行細則第24條之
02 1 第2 項即悉。再部分工時勞工工作年資滿1 年以上者，以
03 部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時
04 間之比例，乘以勞動基準法第38條所定特別休假日數計給。
05 不足1 日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。
06 但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同
07 ，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第38條規定給
08 予休假日數，僱用部分時間工作勞工應行注意事項第6 條第
09 3 項第3 款定有明文。

10 2.原告自107 年7 月23日起與被告成立系爭契約，於108 年1
11 月23日固有3 日，但揆之上開規定因未於6 個月內行使而消
12 滅，故於108 年7 月23日起7 日、109 年7 月23日起10日、
13 110 年7 月23日起14日、111 年7 月23日起14日、112 年7
14 月23日起15日、113 年7 月23日起15日；被告抗辯結清金額
15 8,838 元僅為110 年6 月以前特別休假7 日（見本院卷一第
16 436 頁），與實際情形不同，又該等簽署文件未經兩造提出
17 ，乏何拋棄權利與否之認定，當以原告主張較為可採，另因
18 110 年2 月以前無打卡資料，故工時以薪資條上所載為準後
19 ，依上列規定認定如下：

20 ①107 年7 月23日至108 年7 月22日期間全年正常工作時間與
21 全時勞工相同（見本院卷一第451 頁至第455 頁），故以其
22 年度終結前170 元計算1 日正常工作時間所得工資1,360 元
23 ，7日特休未休折算工資共9,520 元。

24 ②108 年7 月23日至109 年7 月22日期間全年正常工作時間為
25 2,036 小時（見本院卷一第455 頁至第461 頁），占全時勞
26 工全年工時2,112 小時比例96.4% ，換算1 日正常工作時間
27 所得工資1,311 元（計算式： $170 \times 8 \times 96.4\% \doteq 1,311$ ）
28 計算後，10日特休未休折算工資1 萬3,110 元。

29 ③109 年7 月23日至110 年7 月22日期間，因卷內資料未見兩
30 造曾依景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項約定減
31 少時數與工資，故應無從扣除停業期間之工時，應認全年正

01 常工作時間與全時勞工相同（見本院卷一第461 頁至第465
02 頁），以其年度終結前170 元計算正常工作時間所得工資1,
03 360 元，14日特休未休折算工資1 萬9,040 元。

04 ④110 年7 月23日至111 年7 月22日期間全年正常工作時間為
05 1,605 小時（見本院卷二第19頁至第43頁、第429 頁至第44
06 0 頁），占全時勞工全年工時2,112 小時比例76% ，換算1
07 日正常工作時間所得工資1,034 元（計算式： $170 \times 8 \times 76$
08 $\% \div 1,034$ ）計算後，14日特休未休折算工資1 萬4,476 元
09 。

10 ⑤111 年7 月23日至112 年7 月22日期間全年正常工作時間為
11 761 小時（見本院卷二第43頁至第67頁、第439 頁至第448
12 頁），占全時勞工全年工時2,112 小時比例36% ，換算1 日
13 正常工作時間所得工資518 元（計算式： $180 \times 8 \times 36\% \div$
14 518 ）計算後，15日特休未休折算工資7,770 元。

15 ⑥112 年7 月23日至113 年7 月22日期間全年正常工作時間為
16 841.5 小時（見本院卷二第67頁至第73頁、第447 頁至第45
17 6 頁），占全時勞工全年工時2,112 小時比例40% ，換算1
18 日正常工作時間所得工資608 元（計算式： $190 \times 8 \times 40\%$
19 $\div 608$ ）計算後，15日特休未休折算工資9,120 元。

20 3.據上，原告本共得向被告請求特休未休折算工資7 萬3,036
21 元，扣除被告已給付8,838 元後，被告仍應給付6 萬4,198
22 元（計算式： $73,036 - 8,838 = 64,198$ ）。

23 (五)勞工退休金應提繳2 萬9,889 元：

24 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
25 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7 條
26 第1 項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工
27 資6%，勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1 項各有明
28 文。但於同一雇主或依第7 條第2 項、前條第3 項自願提繳
29 者，1 年內調整勞工退休金之提繳率，以2 次為限。調整時
30 ，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，
31 並自通知之次月1 日起生效；其提繳率計算至百分率小數點

01 第1位為限。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇
02 主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；
03 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
04 保局，其調整均自通知之次月1日起生效，勞工退休金條例
05 第15條第1、2項同有明文。又依本條例第14條第1項至第
06 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
07 總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工
08 資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準，勞工退休金
09 條例施行細則第15條第1、2項亦有明定。

10 2.原告受僱於被告，揆之上開規定，被告當應為原告按月提繳
11 勞工退休金至其勞退專戶無訛。依原告勞就保與職保歷史投
12 保明細、勞動部勞工保險局112年11月10日保退五字第1121
13 3303380號函暨原告勞退專戶明細（見本院卷二第409頁至
14 第411頁；本院卷一第419頁至第431頁、第513頁至第518
15 頁），被告僅為原告提繳如附表二被告已提繳金額欄所示金
16 額，衡酌本院業認原告於僱傭關係存續期間，依被告打卡單
17 、薪資條所載金額加計前開應付加班費後，每月薪資總額應
18 如附表二本院認定該月工資金額欄所示、各該月薪所應投保
19 之級距如附表二本院認定月提繳工資欄所示，就多提繳部分
20 ，被告並未為任何法律防禦抗辯，本院無從審酌，是被告應
21 為原告補繳勞工退休金如本院認定總額欄所示共2萬9,889
22 元至其勞退專戶，其餘部分則屬無由。

23 (六)原告以113年7月30日存證信函依勞動基準法第14條第1項
24 第5款為終止之意思表示，應屬有理，是系爭契約應於同年
25 8月1日終止，被告並應給付資遣費3萬6,254元：

26 1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或雇主違反勞動契約或
27 勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止
28 契約；勞工依第6款終止契約者，應自知悉其情形之日起，
29 30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知
30 悉損害結果之日起，30日內為之，此觀勞動基準法第14條第
31 1項第5款、第6款與第2項自明。

01 2.本件被告於系爭契約存續期間，確有短發薪資且數年未按期
02 發放特休未休折算工資，誠如上述，堪認伊未依系爭契約給
03 付工作報酬，有損害勞工權益且違反程度重大，故原告以不
04 爭執事實(十)所示存證信函為由終止系爭契約，尚屬有據，則
05 該存證信函既與同年8月1日送達，系爭契約當已終止，原
06 告請求開立該事由之非自願離職證明書，尚屬有據。又原告
07 雖另以勞動基準法第14條第1項第6款為其終止事由（見本
08 院卷二第265頁至第270頁），然參其紀錄文件上屢有勞保
09 投保金額等記載，顯見其對勞保投保一事實屬瞭解，且112
10 年3月至113年7月期間被告為原告投保勞保金額要無不合
11 ，原告早已逾其知悉情形日起30日，是其所為此部分離職事
12 由，要屬無據。

13 3.第按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
14 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
15 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
16 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月
17 之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
18 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規
19 定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退
20 休金條例第12條第1項、第2項同有明文。另勞工退休金條
21 例所稱平均工資，係指計算事由發生之當日前6個月內所得
22 工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月
23 者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之
24 金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式
25 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
26 所得金額60%者，以60%計，同觀勞工退休金條例第3條、
27 勞動基準法第2條第4款亦悉。

28 4.系爭契約業於113年8月1日依勞動基準法第14條第1項第
29 5款終止，且原告採勞退新制，揆諸前開規定，被告當應按
30 原告工作年資給付資遣費無誤。又原告工作年資為107年7
31 月23日至113年7月31日，共7年9日，新制資遣基數為3.

01 512 (計算式： $\{7 + \mathbf{0 + 9 \div 31}\} \div 12\} \div 2 \doteq 3.512$
02)，原告月平均工資為1 萬323 元(計算式： $\mathbf{13,680 + 14$
03 $,250 + 8,360 + 11,970 + 6,840 + 6,840}$) $\div 6 \doteq 10,323$)
04 ，是原告請求被告給付資遣費3 萬6,254 元(計算式： $10,3$
05 $23 \times 3.512 = 36,254$)，應屬有據。

06 (七)承此，原告共得向被告請求給付11萬1,091 元(計算式： 10
07 $,639 + 64,198 + 36,254 = 111,091$)，以及提繳2 萬9,889
08 元至其勞退專戶。

09 (八)未按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
10 週年利率為5%；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求
11 給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任
12 。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令
13 ，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第20
14 3 條、第229 條第2 項定有明文。又遲延之債務，以支付金
15 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
16 法第233 條第1 項亦有明文。復資遣費應於終止勞動契約後
17 30日內給付，勞工退休金條例第12條第2 項亦有明文。又勞
18 動基準法第23條第1 項、勞動基準法施行細則第9 條規定，
19 工資之給付除當事人有特別約定或按月預付外，每月至少定
20 期發給二次，且依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結
21 清工資給付勞工。被告就聲明第1 項應給付予原告上開金額
22 ，已如前述，均屬有確定期限之給付，且被告最遲於系爭契
23 約終止後30日即如數負遲延責任，原告就給付金額部分主張
24 112 年7 月以前薪資與加班費、112 年度特休未休折算工資
25 係自起訴狀繕本送達翌日起算利息，112 年8 月以後薪資與
26 加班費、113 年度特休未休折算工資與資遣費則因追加而自
27 113 年8 月13日起算利息，而起訴狀繕本係於112 年11月14
28 日送達被告等情，有本院送達證書存卷可參(見本院卷甲第
29 45頁)，揆諸前揭規定，原告請求被告就其中6 萬4,502 元
30 應自112 年11月15日起、其中4 萬6,589 元應自113 年8 月
31 13日起，均至清償日止按年息5%計算之利息，亦屬有理。

01 五、從而，原告依勞動基準法第22條第2項、第24條、第39條、
02 第38條、第19條，勞工退休金條例第12條第1項與第31條，
03 及就業保險法第11條第3項等規定，請求：(一)被告應給付原
04 告如附表一本院認定總額欄所示金額，及自如附表一利息起
05 算日欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被
06 告應提繳如附表二本院認定總額欄所示金額至原告勞退專戶
07 ；(三)被告應開立離職事由記載為勞動基準法第14條第1項第
08 5款之非自願離職證明書，為有理由，應予准許；其逾此範
09 圍之請求，則屬無由，應予駁回。

10 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
11 44條第1項、第2項規定，就主文第1項、第2項依職權宣
12 告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相
13 當之金額。

14 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
15 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
16 列，併此敘明。

17 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

18 中 華 民 國 114 年 8 月 8 日

19 勞 動 法 庭 法 官 黃 鈺 純

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 114 年 8 月 11 日

24 書 記 官 李 心 怡

25 附表一（第一項聲明）（日期：民國/幣別：新臺幣）

編號	項目	原告主張	被告抗辯	本院認定	利息起算日	
1	工資 資與加班費	1,350,042	10,639	9,424	112年11月15日	
	112年8月至113年7月薪 資與加班費	351,368		1,215	113年8月13日	
2	帶客獎金	92,210	0	0	無	
3	特 休	108年度至112年度	75,189	0	55,078	112年11月15日

(續上頁)

01

	未 休 工 資	113年度	20,000		9,120	113年8月13日
4	資遣費		123,333	0	36,254	113年8月13日
總額			2,012,142		111,091	

02

附表二 (第二項聲明) (日期: 民國/幣別: 新臺幣)

03

編號	所屬年月	被告已提 繳金額	原告主張				本院認定				備註
			該月工資	月提繳工資	應提繳金額	補提繳差額	該月工資	月提繳工資	應提繳金額	補提繳差額	
1	107年7月	0	9,150	11,100	666	666	9,150	9,900	594	594	
2	107年8月	0	47,937	53,000	3,180	3,180	38,625	9,900	594	594	
3	107年9月	0	53,048	53,000	3,180	3,180	37,030	9,900	594	594	僅107年7月，仍以原月提繳工資計算
4	107年10月	67	48,270	53,000	3,180	3,113	41,025	9,900	594	527	
5	107年11月	1,998	64,286	53,000	3,180	1,182	45,480	9,900	594	0	
6	107年12月	1,998	40,530	53,000	3,180	1,182	37,370	9,900	594	0	
7	108年1月	1,998	49,853	53,000	3,180	1,182	35,000	9,900	594	0	
8	108年2月	1,998	57,226	76,500	4,590	2,592	40,500	9,900	594	0	
9	108年3月	1,998	60,712	76,500	4,590	2,592	41,080	40,100			39,283 (以107年11月至108年1月共3個月月平均工資計算所得)
10	108年4月	1,998	69,580	76,500	4,590	2,592	44,800	40,100	2,406	408	
11	108年5月	1,998	57,215	76,500	4,590	2,592	38,560	40,100	2,406	408	
12	108年6月	1,998	84,726	76,500	4,590	2,592	54,010	40,100	2,406	408	
13	108年7月	1,998	85,241	76,500	4,590	2,592	56,490	40,100	2,406	408	
14	108年8月	1,998	87,958	80,200	4,812	2,814	56,310	40,100	2,406	408	
15	108年9月	1,998	58,733	80,200	4,812	2,814	41,700	50,600	3,036	1,038	49,687 (以108年5月至同年7月共3個月月平均工資計算所得)
16	108年10月	1,998	57,089	80,200	4,812	2,814	40,680	50,600	3,036	1,038	
17	108年11月	1,998	73,091	80,200	4,812	2,814	49,257	50,600	3,036	1,038	
18	108年12月	1,998	78,851	80,200	4,812	2,814	51,390	50,600	3,036	1,038	
19	109年1月	1,998	78,606	80,200	4,812	2,814	53,810	50,600	3,036	1,038	
20	109年2月	1,998	64,104	63,800	3,828	1,830	45,610	50,600	3,036	1,038	
21	109年3月	1,998	76,588	63,800	3,828	1,830	44,080	53,000	3,180	1,182	51,486 (以108年11月至109年1月共3個月月平均工資計算所得)
22	109年4月	1,998	55,314	63,800	3,828	1,830	30,600	53,000	3,180	1,182	
23	109年5月	1,998	72,773	63,800	3,828	1,830	39,950	53,000	3,180	1,182	
24	109年6月	1,998	58,098	63,800	3,828	1,830	17,000	53,000	3,180	1,182	
25	109年7月	1,998	55,536	63,800	3,828	1,830	30,600	53,000	3,180	1,182	
26	109年8月	1,998	54,088	55,400	3,324	1,326	38,250	53,000	3,180	1,182	
27	109年9月	1,998	52,858	55,400	3,324	1,326	34,680	30,300	1,818	0	29,183 (以109年5月至同年7月共3個月月平均工資計算所得)
28	109年10月	1,998	53,514	55,400	3,324	1,326	32,810	30,300	1,818	0	
29	109年11月	1,998	52,858	55,400	3,324	1,326	34,680	30,300	1,818	0	
30	109年12月	1,998	53,082	55,400	3,324	1,326	36,210	30,300	1,818	0	
31	110年1月	1,998	53,300	55,400	3,324	1,326	35,700	30,300	1,818	0	
32	110年2月	1,998	61,158	38,200	2,292	294	41,900	30,300	1,818	0	
33	110年3月	1,998	51,708	38,200	2,292	294	36,900	36,300	2,178	180	35,530 (以109年

(續上頁)

01

												11月至110年1月共3個月月平均工資計算所得)
34	110年4月	1,998	51,532	38,200	2,292	294	6,560	36,300	2,178	180		
35	110年5月	1,998	未主張									毋庸認定
36	110年6月	1,998	未主張									毋庸認定
37	110年7月	1,998	10,016	45,800	2,292	294	4,950	36,300	2,178	180		
38	110年8月	1,998	56,654	45,800	2,748	750	32,118	36,300	2,178	180		
39	110年9月	1,998	44,024	45,800	2,748	750	15,180	36,300	2,178	180		僅110年7月，仍以原月提繳工資計算
40	110年10月	1,998	52,668	45,800	2,748	750	5,280	36,300	2,178	180		
41	110年11月	950	40,000	45,800	2,748	1,798	16,665	36,300	2,178	1,228		
42	110年12月	950	41,558	45,800	2,748	1,798	20,790	36,300	2,178	1,228		
43	111年1月	752	52,239	45,800	2,748	1,996	28,050	36,300	2,178	1,426		
44	111年2月	752	52,985	48,200	2,892	2,140	4,760	36,300	2,178	1,426		
45	111年3月	1,320	41,568	48,200	2,892	1,572	17,119	22,000	1,320	0		21,835 (以110年11月至111年1月共3個月月平均工資計算所得)
46	111年4月	1,320	45,578	48,200	2,892	1,572	20,910	22,000	1,320	0		
47	111年5月	1,320	47,458	48,200	2,892	1,572	37,757	22,000	1,320	0		
48	111年6月	1,320	44,790	48,200	2,892	1,572	36,397	22,000	1,320	0		
49	111年7月	1,320	46,912	48,200	2,892	1,572	37,757	22,000	1,320	0		
50	111年8月	1,320	40,000	45,800	2,748	1,428	10,260	22,000	1,320	0		
51	111年9月	1,320	40,000	45,800	2,748	1,428	8,640	38,200	2,292	972		37,304 (以111年5月至同年7月共3個月月平均工資計算所得)
52	111年10月	1,320	42,061	45,800	2,748	1,428	8,100	38,200	2,292	972		
53	111年11月	1,320	44,729	45,800	2,748	1,428	10,260	38,200	2,292	972		
54	111年12月	1,320	46,183	45,800	2,748	1,428	15,552	38,200	2,292	972		
55	112年1月	1,320	46,183	45,800	2,748	1,428	13,500	38,200	2,292	972		
56	112年2月	1,320	40,000	40,100	2,406	1,086	7,020	38,200	2,292	972		
57	112年3月	810	40,000	40,100	2,406	1,596	12,420	13,500	810	0		13,104 (以111年11月至112年1月共3個月月平均工資計算所得)
58	112年4月	810	44,729	40,100	2,406	1,596	12,960	13,500	810	0		
59	112年5月	810	40,000	40,100	2,406	1,596	11,700	13,500	810	0		
60	112年6月	810	40,000	40,100	2,406	1,596	13,446	13,500	810	0		
61	112年7月	810	40,000	40,100	2,406	1,596	13,986	13,500	810	0		
62	112年8月	810	40,000	40,100	2,406	1,596	13,203	13,500	810	0		
63	112年9月	810	40,000	40,100	2,406	1,596	14,673	13,500	810	0		13,044 (以112年5月至同年7月共3個月月平均工資計算所得)
64	112年10月	810	40,000	40,100	2,406	1,596	13,986	13,500	810	0		
65	112年11月	810	40,000	40,100	2,406	1,596	12,420	13,500	810	0		
66	112年12月	810	40,000	40,100	2,406	1,596	13,500	13,500	810	0		
67	113年1月	810	40,000	40,100	2,406	1,596	14,155	13,500	810	0		
68	113年2月	810	40,000	40,100	2,406	1,596	13,680	13,500	810	0		
69	113年3月	810	40,000	40,100	2,406	1,596	14,250	13,500	810	0		13,358 (以112年11月至113年1月共3個月月平均工資計算所得)
70	113年4月	810	40,000	40,100	2,406	1,596	8,360	13,500	810	0		
71	113年5月	810	40,000	40,100	2,406	1,596	11,970	13,500	810	0		
72	113年6月	810	40,000	40,100	2,406	1,596	6,840	13,500	810	0		
73	113年7月	810	40,000	40,100	2,406	1,596	6,840	13,500	810	0		
	總額					120,861				29,889		

01
02

附表三（訴訟費用）（幣別：新臺幣）

編號	聲明	項目	原告勝訴部分		被告勝訴部分		訴訟費用負擔比例	
			金額	總計	金額	總計	原告	被告
1	第一項	工資差額	10,639	140,980	1,690,771	1,992,023	93.3%	6.7%
2		帶客獎金	0		92,210			
3		資遣費	36,254		87,079			
4		特休未休折算工資	64,198		30,991			
7		第二項	勞工退休金		29,889			
8	第三項	開立非自願離職證明	勝訴		敗訴			