臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第396號

原　　告　王怡蘋

訴訟代理人　姚書容律師

被　　告　來來超商股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　張宏碩

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　劉智鈞

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114 年8 月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應提繳新臺幣伍仟貳佰捌拾元至原告設於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（除減縮部分外）由被告負擔百分之四，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣伍仟貳佰捌拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請均駁回。

事實及理由

壹、程序方面

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，不在此限，此觀民事訴訟法第255 條第1 項第3 款自明。本件原告原請求：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）11萬4,687 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；㈡被告應提繳1 萬6,332 元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（下稱原告勞退專戶）；㈢被告應開立非自願離職證明予原告；㈣願供擔保，請准宣告假執行（見本院

卷一第9 頁）。嗣除事實上補充請求開立非自願離職證明書之離職事由及離職日外，另請求部分僱傭期間勞工退休金，被告也於訴訟繫屬期間補繳勞工退休金9,792 元，嗣最終確認聲明為：㈠被告應給付原告11萬4,687 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；㈡被告應提繳5,280 元至原告勞退專戶；㈢被告應開立離職事由為勞動基準法第14條第1 項第2 款、第6 款，及離職日期113 年2 月29日之非自願離職證明書予原告；㈣願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷二第245 頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆之首開規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

㈠原告自109 年7 月10日起受僱於被告擔任門市人員、職等P5，並自同年10月1 日起任店副理、職等P1，再於110 年1 月1 日起擔任OK超商中和信和店（下稱信和店）店長，復於同年6 月起職等改為P0，月本薪3 萬3,000 元、獎金另計並於次月8 日發放（下稱系爭契約），實領薪資約4 萬2,000 餘元。惟原告任信和店店長期間，訴外人即其直屬主管區主任王詩文動輒大小聲責罵，諸如疫情期間原告接種疫苗頭暈發燒，王詩文卻因其未覓得職務代理人否准病假，尚須原告母親電聯方獲准許；又其見疫情期間人力不足，欲使信和店同於其他分店獲准減為18小時營業而請王詩文向總公司即被告申請，卻遭王詩文指責其不知事情輕重也不清規定並威脅調動工作地點；再兩造未曾約定請假應自行尋覓職務代理人負責排班協調人力，人力調動應屬訴外人即區域人資楊秀麗工作範疇，其他分區店長請假亦係該區主任擔任職務代理人，但原告於112 年7 月間向被告申請同年8 月1 日至同年月30日病假30日獲准時，王詩文卻不願擔任原告職務代理人而告知由訴外人即信和店門市人員劉欣漢代理，於劉欣漢表示不同意後竟默不吭聲，迫使原告在病假期間執行工作等紛爭。原告就上情固向楊秀麗申訴，卻遭以溝通誤會為由打發，楊

秀麗復自其經核准病假30日後，即多次以其無擔任店長資格且討人厭等言語侮辱原告（如訴外人楊明達車禍受傷，原告於112 年8 月24日同意代班，詢問楊秀麗由何人接班卻遭辱罵）抑或恫嚇調其工作地點至臺北市文山區或新北市五股區等地，更於同年8 月21日約談原告，以其身體有休養需求且亂排班表造成困擾等因素，要撤換其店長職務並要求簽署職務異動單，原告職等遂自112 年9 月1 日起降為P1、同年月25日被調動至中和廣福店（下稱廣福店）任門市人員，薪資金額因而減損。原告不滿而寄送112 年10月18日中和郵局存證號碼666 號存證信函表示異議，並於同年11月16日向新北市政府申請勞資爭議調解，雖兩造於同年月30日勞資爭議調解成立，約定被告自同年11月1 日起以職等（P0）計薪方式（月薪3 萬3,000 元加計加班費）給薪、回復店長職位，並給付原告和解金6,000 元（下稱第一次調解），然被告迄未回復其店長職務，使其無法請領每月特別獎金而有薪資損失。此外，原告於廣福店任職期間早向訴外人即廣福店店長李正丹表達有意願於113 年2 月（尤其農曆年假期間）多排班賺錢，詎李正丹於113 年1 月底未經其同意，將其14日特別休假排定於113 年2 月班表而僅安排工作3 日，其反對後卻遭李正丹以係王詩文排定為由要求其休息，更擅自為其填寫14日特別休假申請單，其就上情再度申請勞資爭議調解，兩造仍於113 年3 月27日調解不成立（下稱第二次調解）。

㈡嗣原告於112 年12月13日向訴外人即被告總公司人資張育瑄申訴遭王詩文及楊秀麗長期職場霸凌，卻被消極應對而未採取預防職場霸凌之必要安全措施，被告實已違反職業安全衛生法第6 條第2 項第3 款及第4 款規定，其遂於113 年1 月22日提交離職原因記載：「因遭受主管王詩文與楊秀麗不友善言語溝通等職場霸凌，雖有反應總公司但消極處理，導致本人無法繼續勝任此工作，長期下來身心俱疲」等文字之離職申請單予李正丹，並載以同年2 月29日為離職日，張育瑄方於同年1 月24日回覆已收受此單且被告會就職場霸凌一事

調查釐清。其後，被告固於同年2 月6 日召開會議訪談原告、王詩文及楊秀麗，但訴外人即職業安全管理員陳建霖在結束時表示尚無定論，迨113 年4 月底原告始收到會議紀錄紙本，更迄無調查結果；縱原告於113 年2 月27日向張育瑄表示被告應處理王詩文及楊秀麗之職場霸凌，張育瑄卻否認霸凌一事，祇陳稱將為原告辦理113 年2 月29日離職。惟原告係遭王詩文、楊秀麗職場霸凌，長期身心俱疲，申訴未果後始於同年2 月29日離職，此應屬依勞動基準法第14條第1 項第2 款、第6 款非自願離職，並因職場霸凌調查結果遲未釐清、受損結果未能確定而未逾30日除斥期間，則得依勞動基準法第19條、就業保險法第25條第3 項及第11條第3 項規定請求被告開立離職事由勞動基準法第14條第1 項第2 款及第6 款、離職日期113 年2 月29日之非自願離職證明書。

㈢系爭契約既於113 年2 月29日經其終止，誠如前述，惟被告迄未給付資遣費，更未依第一次調解約定繼續給付店長特別獎金，更有擅為其申請之14日特休未休折算工資，及未足額提繳之勞工退休金，其自得向被告請求給付下列項目共11萬4,687 元、補繳勞工退休金5,280 元至原告勞退專戶：

1.112 年11月至113 年2 月特別獎金共1 萬6,864 元：112 年9 月間原告職等降為P1並調為廣福店門市人員，每月實領薪資因而減損，雖兩造於第一次調解成立約定自同年11月1 日起以職等（P0）計薪方式（月薪3 萬3,000 元＋加班費）給薪，然因被告消極不安排原告回復店長職務，致其無業績而無法領取店長可得之特別獎金而有薪資減損，其應得依勞動基準法第22條第2 項規定請求被告給付112 年11月至113 年2 月期間特別獎金差額，並因特別獎金金額不定，故以112 年1 月至10月已領特別獎金總額計算平均金額4,216 元，請求被告給付共4 個月特別獎金1 萬6,864 元。

2.資遣費7 萬7,579 元：原告係依勞動基準法第14條第1 項第2 款及第6 款於113 年2 月29日終止系爭契約，加計前述特別獎金差額，離職前6 個月平均工資為4 萬2,639 元，並以

工作年資3 年7 月20日計算後，當得依勞工退休金條例第12條第1 項規定向被告請求資遣費7 萬7,579 元。

3.113 年2 月遭排定之14日特休未休折算工資共2 萬244 元：李正丹既於113 年1 月底係未經原告同意擅自向被告申請原告同年2 月為特別休假14日，要非其個人所為休假，其應得以最後工作之113 年2 月薪資4 萬3,382 元計算後，依勞動基準法第38條第4 項規定，請求被告給付該14日特休未休折算工資共2 萬244 元。

4.補繳110 年8 月至113 年2 月勞工退休金5,280 元：被告於原告任職期間未足額提繳6%勞工退休金至其勞退專戶，雖嗣部分補繳，但於計算後尚有差額，其應得請求被告依勞工退休金條例第31條第1 項規定補繳共5,280 元至原告勞退專戶。

㈣爰分別依前開各項目之請求權基礎，提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應給付原告11萬4,687 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；2.被告應提繳5,280 元至原告勞退專戶；3.被告應開立離職事由為勞動基準法第14條第1 項第2 款、第6 款，及離職日期113 年2 月29日之非自願離職證明書予原告；4.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠緣原告自109 年7 月10日起擔任職等P5之門市店員、自同年10月起改任P1門市副理、又自110 年1 月起任信和店店長，並自110 年6 月起調升為職等P0；王詩文為原告接店期間直屬主管即區主任；楊秀麗為該區域人力資源主任而與原告無隸屬關係，僅係協助、協調各直營分店人力招募或跨店區人力支援。查店長以分析每日業績並採取適當行動、控制各項費用支出、檢視商品訂貨與部門銷售、教育所屬門市人員服務品質、查核門市依被告規定確實執行、製作及傳送營收及庫日報表、控制門市現金存放、檢視機器設備運轉及清潔保養、商品存貨管理，及督導與管控分店店員排班與人力調度

（原則依店內人力每次排定2 週班表、每人每日排班上限不得逾10小時）等為工作內容，原告於112 年8 月時任信和店店長期間申請病假30日而無法處理店內事務，經楊秀麗告知有其他津貼得貼補職務調整損失，遂同意自同年9 月1 日起調降成職等P1，本薪自3 萬3,000 元降至3 萬1,000 元。事後原告認與原先認知有差而於同年10月18日寄發存證信函告知職務異動無效，兩造於同年11月30日由新北市政府勞資爭議第一次調解，當時伊即告知因原告未任店長而不得領取店長績效獎金（即原告所稱特別獎金），但為促成調解願讓步支付含薪資減損在內之和解金6,000 元，原告也曾表示因職務調整未接店長情況下補回底薪應屬合理，調解遂而成立，約定原告自同年11月1 日起以職等P0（即月薪3 萬3,000 元加計加班費）計薪，伊並給付和解金6,000 元，且兩造同意本爭議案及系爭調動衍生一切民事請求權、刑事告訴權及行政申訴權均拋棄；第一次調解成立後未滿2 個月原告即於113 年1 月22日申請離職，此段期間其堅持僅欲擔任信和店店長，否則寧願不領管理津貼也不願至離家較遠之門市工作，惟各分店店長非隨時出缺，區域各門市亦保持商圈距離，需等鄰近門市有店長出缺始能安排，被告實無法安排原告住處附近之分店店長，則在上揭各因素下，原告自不得再為112 年11月至113 年2 月特別獎金之請求。

㈡其次，原告雖主張遭王詩文、楊秀麗職場霸凌，然人員調度本為店長職責，疫情期間各行各業均有缺工情形，超商更處於防疫第一線使店長及基層主管均面臨重大挑戰。王詩文時因原告擔任店長一職而要求其調度店內人力，固未體恤其身體不適給予必要協助致其誤解，惟仍准假，且原告與王詩文因人力不足事宜各有所執而於群組對話中互有情緒，王詩文也未調動原告職務，縱渠領導能力欠佳未能體恤部屬即原告，仍與職場霸凌有別。再原告自112 年8 月1 日起30日病假非臨時提出，一般而言未住院卻連續申請病假30日也非常態，且店長乃門市營運核心，應負責店內人力調度及協調職務

代理人之責，誠如前述，原告申請長假對門市經營及人力調度影響甚鉅，則於王詩文明確告知訴外人即斯時廣和店門市人員劉欣漢為其職務代理人之際，原告本應行相關協調，卻將店內調度與跨店調度混為一談主張區域人資即楊秀麗應為其安排職務代理人並溝通協調，恐有誤會。再楊秀麗基於原告病假期間影響門市營運甚鉅而約談希望原告同意不當店長之事，楊秀麗並非原告業務主管，溝通協調過程中雖較為強勢但未達暴力程度，原告其間亦態度從容而無緊張或恐懼之情，甚或逕予拒絕；嗣原告於112 年8 月21日同意職務調動，其病假期間之同年月24日因突發狀況（門市人員車禍）致廣和店發生人力缺口，楊秀麗始詢問仍在病假之原告得否出勤幫忙，雙方固因溝通衍生誤會，原告也指責楊秀麗未代其與代理店長溝通，楊秀麗雖主觀上評論原告無店長責任感與膽識、未盡店長本分，惟原告業已同意職務異動而未受要脅，當下又係私人電話交談且未見尖酸刻薄或羞辱之情，楊秀麗亦於對談中表達係對原告「文字訊息」討厭但事後也悉原告無該訊息欲傳達之意，自未表達係討厭「原告本人」之意。綜上，原告與王詩文、楊秀麗係就職務異動或請假排休發生爭執，雙方偶有情緒性言語令原告心裡不適，然頻率、次數及行為態樣與職場霸凌有異，況倘原告因職場霸凌致身心俱疲無法忍受，要無可能預告40日後方離職，更於離職申請後提出當月儘量排班之意願，故原告為自願離職而不得向被告請求給付資遣費、開立非自願離職證明；縱得請求資遣費，其本不得請求特別獎金，以工作年資3 年7 月20日計算後至多僅得請求7 萬1,919 元。

㈢至原告請求14日特休未休折算工資項目，被告113 年2 月已給付其含全勤獎金在內全額薪津共3 萬8,280 元，原告也曾告知李正丹為其排定特別休假，被告於113 年2 月6 日調查會議中亦詢問原告2 月銷假上班或維持排休之意願，要無強迫休假或拒絕出勤之事，原告自不得請求該14日特休未休折算工資。縱原告未排定該14日特別休假，也已領取特休折算

工資2 萬244 元，得否再為重複請領，不無疑義。另被告人資部門固曾疏漏未將獎金部分提繳6%勞工退休金而生差額，然伊也補繳勞工退休金差額9,792 元至原告勞退專戶，不足額係因勞保局就勞工退休金補繳起迄日限制所致，或須直接給付予原告等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回；2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事實（見本院卷二第134 頁至第137 頁，並依判決格式修正或刪減文句）

㈠原告自109 年7 月10日起受僱於被告擔任超商人員、職等P5，並於同年月25日簽署來來超商（OK超商）員工任職同意書（即系爭契約）。

㈡原告於109 年10月1 日起改為店副理、職等P1，並於110 年1 月1 日起擔任信和店店長，再於同年6 月起職等改為P0、本薪3 萬3,000 元（月）。

㈢原告於112 年8 月1 日至同年月30日向被告申請病假30日。

㈣原告於112 年8 月21日簽署職務異動單，自112 年9 月1 日起職等改為P1、本薪3 萬1,000 元（月），並於同年月25日經被告調動至廣福店任門市人員，此時廣福店店長為李正丹。

㈤原告前曾寄送112 年10月18日中和郵局存證號碼666 號郵局存證信函予被告，被告確實有收受。

㈥原告於112 年11月16日申請勞資爭議調解，兩造於同年月30日經新北市政府勞資爭議調解成立，勞資爭議調解紀錄中調解方案為：「依會議中雙方合意：自112 年11月1 日起，公司依申請人現今職務（P0）計薪方式（月薪33,000元+ 加班費）給薪，公司給付和解金（含薪資減損）6,000 元予申請人，以作為本爭議案標的之和解條件」、調解成立結果為：「申請人與對造人雙方同意調解方案，達成和解共識，本案調解成立……上述和解金款項新臺幣6,000 元，對造人應於112 年12月8 日前匯入申請人甲○○原留薪資帳戶內……對

造人依約履行後，雙方同意拋棄本爭議案及系爭異動所衍生（包含但不限於已提出者）之一切民事請求權、刑事告訴權及行政申訴權」（即第一次調解）。被告並已給付6,000 元完畢。

㈦原告於112 年11月1 日起調整職等為P0，未接店。

㈧原告於112 年12月13日曾寄送電子郵件予被告人資張育瑄申訴遭主管王詩文、區域人資楊秀麗職場霸凌。

㈨原告於113 年1 月22日提交離職申請單予李正丹，離職原因記載「因遭受主管王詩文與楊秀麗（原不爭執事實因原告離職申請單上記載「劉秀麗」而誤載《見本院卷一第81頁、第321 頁》，故予更正）不友善言語溝通等職場霸凌，雖有反應總公司但消極處理，導致本人無法繼續勝任此工作，長期下來身心俱疲」等文字，並載明以同年2 月29日為離職日。李正丹則於是否願再任用欄位勾選「否」，並載「無法守時、態度消極」等文字。

㈩張育瑄在113 年1 月24日曾對原告113 年1 月24日電子郵件回覆表示會調查原告申訴職場霸凌乙事。

□於113 年2 月6 日被告召開職場不法侵害訪談，有原告、（職稱：總公司人力資源部主管）余彬碩、（職稱：王詩文、楊秀麗之主管）張建忠、楊秀麗、王詩文，與職業安全管理員陳建霖與會。

□原告於113 年3 月11日申請勞資爭議調解，請求資遣費、特休未休折算工資、非自願離職證明，兩造於同年月27日經新北市政府勞資爭議調解不成立。（即第二次調解）

四、原告另主張其受有特別獎金與勞工退休金差額損失，且於113 年2 月29日係依勞動基準法第14條第1 項第2 款、第6 款對被告終止系爭契約，且其未於113 年2 月申請特別休假14日，故請求被告開立非自願離職證明、特別獎金、資遣費與特休未休折算工資等情，則為被告所否認，並以前詞置辯。是以，本件爭點厥為：㈠原告得否依勞動基準法第22條第2 項規定，請求被告給付112 年11月至113 年2 月特別獎金1

萬6,864 元：1.兩造於112 年11月30日第一次調解成立之內容，是否包含應回復原告擔任店長之職位？2.兩造間約定之特別獎金給付要件為何？原告請求上述期間特別獎金，有無理由？㈡原告得否依勞工退休金條例第12條第1 項規定，請求被告給付資遣費7 萬7,579 元：1.兩造於113 年2 月29日終止系爭契約之原因為何，是原告主張於不爭執事實㈨所為意思表示依勞動基準法第14條第1 項第2 款、第6 款終止，或被告抗辯原告為自願離職、兩造合意終止契約？2.承上，原告終止是否符合30日除斥期間規定？3.承上，如原告主張有理，其得否請求上述資遣費、開立非自願離職證明？㈢原告得否依勞動基準法第38條第4 項規定，請求被告給付14日特休未休折算工資2 萬244 元：1.112 年2 月特休假14日是否為原告所申請？2.承上，原告請求被告給付上述特休未休折算工資，有無理由？㈣原告依勞工退休金條例第31條第1 項規定，請求被告提繳勞工退休金差額5,280 元至其勞退專戶，有無理由？（見本院卷二第136 頁至第137 頁，且依論述先後、妥適性及全辯論意旨調整順序內容）茲分述如下：

㈠按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就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事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。又當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證。自認之撤銷，除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為之；當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認。當事人對於他造主張之事實，為不知或不記憶之陳述者，應否視同自認，由法院審酌情形斷定之，同觀民事訴訟法第279 條第1 項與第3 項、第280 條第1 項與第2 項

自悉。

㈡兩造業於112 年11月30日成立第一次調解，不僅已約定拋棄因112 年9 月以後調動所生爭議之一切民事請求權、刑事告訴權及行政申訴權，也未約定應回復原告擔任店長之職位，故原告在未擔任店長之情況下，請求被告給付以店長所屬分店業績計算之特別獎金，應屬無由：

1.原告就請求特別獎金項目，於起訴時首稱被告於第一次調解時合意自112 年11月1 日起回復原告職位並賠償其被降職期間薪資損害，但未使其回復店長職務而受有特別獎金損害云云（見本院卷一第10頁、第15頁至第16頁），惟嗣改稱於112 年10月30日即與張育瑄達成職等調升為P0、可依區域考量接店共識，第一次調解方予成立，並因被告消極不安排擔任店長方未能領得特別獎金云云（見本院卷二第161 頁至第162 頁），所言已有不一。

2.第按勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約，勞資爭議處理法第23條定有明文。查第一次調解紀錄所載（見本院卷一第37頁至第38頁），兩造當事人主張欄各載：「本人同意自112 年11月1 日起，公司依本人現今職務（P0）計薪方式（月薪33,000元＋加班費）給薪，公司給付和解金（含薪資減損）6,000 元予本人，以作為本爭議案標的之和解條件」、「為誠意解決紛爭，如申請人同意自112 年11月1 日起，公司依本人現今職務（P0）計薪方式（月薪33,000元＋加班費）給薪，公司願給付和解金（含薪資減損）6,000 元予本人，以作為本爭議案標的之和解條件」等文字，且調解方案欄、調解結果欄不僅記載兩造合意上述約定而達成和解共識，更載：「上述和解金……對造人應於112 年12月8 日前匯入申請人甲○○原留薪資帳戶內。3.對造人（按：即被告）依約履行後，雙方同意拋棄本爭議案及系爭調動所衍生（包含但不限於已提出者）之一切民事請求權、刑事告訴權及行政申訴權」等內文，足謂兩造已達成被告以職等P0為原告

計薪並給付和解金6,000 元後即成立和解，則兩造既不爭執事後被告也履行和解金6,000 元給付、以職等P0計薪方式之事實，原告與被告當均拋棄本爭議案及該次調動「所衍生（包含但不限於已提出者）一切民事請求權、刑事告訴權及行政申訴權」，是原告現更易其詞再為已拋棄請求權之特別獎金之請求，實已重燃紛爭而違反第一次調解成立契約無訛。

3.再觀被告所提門市營運獎金獎勵辦法、EC導客提升激勵辦法、門市經理營業重點指標評等辦法、OK LINE 獎金激勵辦法（見本院卷一第307 頁至第314 頁；本院卷二第75頁至第85頁），固經原告表示部分辦法係其已非店長時所適用（見本院卷一第346 頁），然上均載以被告OK直營門市經理為適用對象，姑不論該等獎金性質自獎勵辦法計算方式以觀，要非純以店長個人提供勞務為唯一判斷依據，尚含該店業績營收、成本費用控制與損益狀況改善，抑或包裹寄取顧客人數，甚或結果、營業基本指標及加分項目等非個人因素之判斷標準外，原告既自112 年9 月25日至113 年2 月29日期間均未擔任分店店長，尚無前揭獎勵、激勵辦法之適用，則其請求特別獎金云云，要不足取。

㈢依現有卷內證據資料，無從認定有原告所陳勞動基準法第14條第1 項第2 款、違反職業安全衛生法第6 條第2 項第3 款、第4 款而符合勞動基準法第14條第1 項第6 款之離職事由，惟兩造均無繼續勞務之意思表示，應係自113 年2 月29日起即默示合意終止系爭契約：

1.按有雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，或雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防；避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，勞動基準法第14條第1 項第2 款、第4 款，職業安全衛生法第6 條第2 項第3 款、第4 款固有明文。又勞動基準法第14條立法例係採「重大理由」說

，且此條乃同法第12條雇主懲戒解僱權之對應條文，相對於實務上普遍採認雇主依據同法第12條解僱勞工時尚須遵守解僱最後手段性而言，應認並非雇主凡有違反勞動基準法第14條第1 項所定事由時，皆可認有損害勞工權益，並得據此終止勞動契約，解釋上仍須達違反程度重大始可。尤其針對勞動基準法第14條第1 項無應於知悉情形30日除斥期間內終止規定之事由，倘認非重大事由但勞工猶得於未有期限限制情形下隨時得主張終止，反將造成勞動契約之不穩定，顯非該規定之意旨。且勞工法令繁雜，如勞工動輒可依勞動基準法第14條不經預告逕行終止勞動契約並請求資遣費，雇主實難以承擔，亦不符勞動基準法第1 條所定加強勞雇關係之立法目的。另勞動基準法第12條第1 項第2 款所謂「暴行」，乃指強暴、脅迫之行為，不以對共同工作之勞工之身體施以暴力之行為為限，倘以加害生命、身體、自由、名譽、財產之事，言語恐嚇或脅迫共同工作之勞工，致使共同工作之勞工心生畏懼，而難以期待雇主與實施暴行之勞工繼續維持勞動契約關係；「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷。

2.首觀原告113 年1 月22日提交表示將於同年2 月29日簽署之離職申請單（見本院卷一第321 頁），祇載離職原因係受王詩文與楊秀麗（按：原告誤載為劉秀麗）職場霸凌且被告消極處理致其無法繼續勝任此工作等內文，別無其他人別進行霸凌等行為，合先敘明。其次，原告起訴最初主張符合勞動基準法第14條第1 項第2 款事由之原因事實（見本院卷一第350 頁、第12頁至第15頁），均屬與王詩文、楊秀麗於112 年7 月、8 月甚或111 年5 月間之衝突，核與離職申請書所載對象相同，且關於其病假期間王詩文行為則指係渠未安排職務代理人代替原告工作，再認夜班門市人員發燒上班是病

假期間原告未盡管理責任。其嗣數度變更主張，將前述王詩文於其病假期間行為認係未替原告安排好職務代理人復要求其工作，又新增降職等為P1及調動至廣福店門市人員、李正丹自行為原告排定特別休假14日等內容（見本院卷二第129頁至第130 頁），所言已有不一，更與離職申請單所載內容不合，已難盡信。

3.其次，原告就主張王詩文、楊秀麗職場霸凌行為，固提出診斷證明書、錄音檔與譯文、職務異動單、LINE對話紀錄擷圖等件為佐（見本院卷一第25頁至第32頁、第89頁至第94頁、第333 頁至第335 頁；本院卷二第15頁至第19頁、第115 頁至第127 頁）。然以：

①原告主張王詩文、楊秀麗所為行為，自其起訴狀以觀（見本院卷一第12頁至第15頁），各僅111 年5 月、同年11月與112 年8 月期間3 件，以及112 年8 月期間2 件，行為之間均有相當間隔而難謂頻繁；且所提LINE對話紀錄擷圖、錄音譯文內文或無連續上下文，或原告也多未控制自身脾氣，毫無前後文先逕傳送質疑、指令或易使人感到語氣不善之「請問申請調整營業時間下來了嗎？」、「有送申請了嗎」，「我休息時間誰排班？我員工再問，我也不知道你們要怎麼處理。一樣我排？只是我沒排班還是什麼狀況？」；「明達出車禍。當初妳說我可以好好休息，我也幫忙排班到9 月初了，今天明達出車禍，建升要我幫忙問妹妹，妹妹連7 ，腳痛不行，現在沒人又推給我說他是9 月才開始，請問您是否有清楚告知代理店長細節，為什麼我跟他的資訊是不同的？說一套做一套是貴公司的方針嗎？那當天我們談話有寫紀錄嗎，要不要各自影印一份？」，「你要這樣搞的，不然就資遣我好了」等否定、反問語氣甚至些許挑釁之字句後，王詩文、楊秀麗也未管控自身當下情緒而同為情緒用語之回應，於對話群組內亦有其他成員出言兼顧王詩文與原告心情予以緩頰，至為明灼。

②至原告陳稱楊秀麗表示討厭原告云云，參酌其錄音譯文，楊

秀麗係表示原告LINE訊息文字語氣不善而令人討厭，並針對前述原告傳送「說一套做一套」等訊息表達主觀上認為討厭是因似原告先全數推責，但聯繫原告聽其說明後又能理解該訊息非字面上之意，惟店長需綜理店內營運不能任意發生空窗等狀況，雖請病假為原告依法所得權利，然不等同於即可對廣和店事務袖手旁觀等內容。原告亦自承：店長主要負責整家店營運、人員管理、商品貨量及辦理區主任交代工作任務，需為自己與門市人員排班並將排班表交予王詩文等工作內容相合（見本院卷一第325 頁），衡與具一定專業之人等相同，如受僱律師、會計專員等對其等所受分配處理案件必然最為明瞭，依法當有請假權利，然在請假期間明確使代理者瞭解原負責事務現況，或代理者於緊急情況未必得即刻因應時協助以為最妥適處理，避免顧客抱怨、喪失信賴甚而損及企業形象等，亦屬對自身或客戶負責之態度，此乃從不同面向觀點切入之結果，是楊秀麗實係就雙方牽涉事務之交涉過程與經歷為感受之評論及表達，固或有令原告主觀上感到不快，然尚與重大侮辱要屬二事，自不待言。

③衡之證人李正丹於本院中證述：彼本為被告加盟店員工，約105 、106 年間因加盟店改為直營廣福店而繼續任職，並於112 年3 月下旬升任該店店長至114 年年初歇業而轉為儲備幹部；擔任店長期間如有請假需求應自行找代理人，因店長職務會接觸到較大營業額金錢，故通常會找自己與他店店長均能放心之資深員工，惟廣福店另一員工高品軒係因彼無法搬重物而找來支援，係被告彈性同意彼與高品軒可疊班，故彼請假時須請他店可為店長職務之資深員工任代理人並經他店店長同意等語（見本院卷二176 頁至第177 頁、第183 頁至第184 頁）。佐以113 年2 月6 日職場不法侵害訪談會議紀錄暨逐字稿內文（見本院卷一第45頁至第54頁），原告亦不否認本須自行找尋或由同門市人員任代理人，店經理負有安排人力之職責且遠快於區主任，僅不滿王詩文、楊秀麗等人未完全協調對其與代理人間之衝突等節，則其於訴訟繫屬

中方空稱各分店店長請假時均由該區主任擔任職務代理人而未舉證以實其說，其主張此均屬王詩文、楊秀麗工作範疇卻推託予其云云，尚難憑採。

④再據原告112 年10月18日中和郵局存證號碼666 號郵局存證信函內文，略述112 年8 月21日與楊秀麗面談時提出原告身體不適並請簽署降職同意書，原其因薪資差異拒絕同意簽名，但楊秀麗提出團購獎金津貼可使整體薪資差距不大，其因而簽名，惟被告112 年9 月竟取消團購獎金致其原與楊秀麗於同年8 月21日商談時所得津貼無法取得乙節（見本院卷一第33頁至第35頁）；徵之被告112 年9 月1 日起適用之門市營運獎金獎勵辦法第6 條第10點注意事項記載取消直營店相關激勵活動等文字（見本院卷二第75頁至第77頁），足見被告所為原告同意簽署職務異動單係楊秀麗提出其他獎金項目可彌補薪資損失之抗辯要非子虛，輔以前述錄音譯文呈現之客觀事實，難謂原告112 年9 月後改調任廣福店人員一事係楊秀麗為暴行或重大侮辱所致，應足認定。

⑤綜合勾稽前開證據呈現之事實，參之數件事實係於疫情期間發生，衡以疫情嚴峻期間主管機關對確診者之限制與企業經營生存之環境狀況，以及當下王詩文身體不適、原告也是大夜班剛結束，彼此情緒極為緊繃易使忍耐力下降等情狀，以及比對雙方用字遣詞內容，或屬使用語言習慣之範疇；此同有原告113 年2 月6 日職場不法侵害訪談會議紀錄暨逐字稿中（見本院卷一第45頁至第73頁），自述：「沒有說做得不好，就是感覺上不對」、「（訴外人即該次會議主席余彬碩：……剛剛主任說，應該是說便利商店業，因為我們是店長一職，他的意思沒有說不讓你請假，應該是說你去找了，分店其他的同仁調班或什麼之類的也是可以的）……我的意思是說，我一定是到我真的不行了，我才會請主任幫忙……這件事情來講的話，我覺得就私下的事情就算了嘛」、「（余彬碩：以字面上來看是這樣子，就是說主任那時候口氣比較硬嘛，那你口氣也會覺得……但是那個時空背景，你知道我

們總公司跟區域都跑去物流支援工作，可能大家也都累嘛。那你們也累，我們也我們大家都累）對啊。大家都累啦。有可能大家都累啦」、「（余彬碩：可能大家無心之過，就像是我們部門的群組，下面的同仁像這樣回話，我也會不爽……如果你今天都很弱勢，一直被挨打的情況之下，好像是主任不對，但是你沒有，就是用這樣去刺他啊，應該都會有點情緒在是不是這樣子……）所以我是認為說主管的情緒通常應該比我們底下的EQ會比較高吧？」等語可資佐證，反徵原告亦知其自身言論之不妥，綜合上揭證據呈現之事實與情狀，縱其日後主觀上回想有所不滿，仍與所謂職場霸凌一節要屬有間，揆之前開規定及要旨，難謂有何重大侮辱或暴行之情事可言，應足認定。

4.原告另主張被告消極應對未採取預防職場霸凌之必要安全措施而違反職業安全衛生法第6 條第2 項第3 款、第4 款規定，屬勞動基準法第14條第1 項第6 款事由云云。惟其僅泛稱被告應採取職場霸凌必要措施云云，然所主張王詩文、楊秀麗行為難認有何暴行或重大侮辱之情事，誠如前述，且比對原告與張育瑄間電子郵件片段（見本院卷一第39頁至第41頁、第43頁、第81頁至第83頁），未見何以112 年12月13日、113 年1 月24日內文「完全相同」，惟張育瑄於原告113 年1 月24日下午3 時41分許傳送之郵件旋於同日晚上10時40分許回覆之原因，且於113 年2 月6 日被告即召開職場不法侵害訪談，自原告113 年2 月27日下午3 時11分許傳送勞動基準法第14條第1 項條文並要求資遣費等電子郵件後，張育瑄於同日下午5 時55分許也回覆協調會議上已針對其疑慮進行說明，但因原告秉持自身意見無法接受之文意，益見會議當下應已有結論，是其在未提出足使本院形成有勞動基準法第14條第1 項第2 款、第6 款事由之心證下，揆之上揭規定及要旨，當負此客觀舉證責任之不利益，洵堪認定。

5.原告於113 年1 月22日提出於同年2 月29日離職之離職申請單後，並由被告於同年月29日退保未久，即自同年3 月4 日

由訴外人萊爾富國際股份有限公司任投保單位為其投保勞健保乙節，有原告勞就保與職保歷史投保明細、給付明細、健保歷史投保明細等存卷可參（見本院卷一第239 頁至第258 頁）；而原告斯時主管李正丹則於離職申請單上勾選表現普通，因原告無法守時且態度消極故不願再任用等選項，並經王詩文、被告區經理張建忠簽名確認在卷（見本院卷一第321 頁），足見兩造主觀上均無繼續履行系爭契約權利義務之意願，應認係默示合意終止系爭契約之意，則原告請求被告開立離職事由載勞動基準法第14條第1 項第2 款、第6 款之非自願離職證明，及給付資遣費，自屬無據。

㈣依現有卷內證據資料，原告應已將14日特休假用於114 年2 月班別，自不得請求特休未休折算工資2 萬244 元：

1.首觀113 年1 月至同年2 月OK超商排班表最終版本、人員出勤記錄表、薪資明細表，及原告與李正丹於113 年2 月27日對話紀錄擷圖所示（見本院卷一第78頁至第80頁、第115 頁至第120 頁；本院卷二第199 頁至第215 頁、第57頁），可知原告除在班表簽名欄位署名，也祇就其實際出勤日在出勤記錄表上記錄該日上下班時間與署名，未出勤日數則無簽名而填載假別名稱與日數，且其113 年2 月僅上9 日、15日與16日班別，其餘或排特休或例休完畢，亦經原告於簽名欄位親自簽名確認在案，同為原告自認是李正丹要求其簽名其就簽（見本院卷一第351 頁），參之其於113 年2 月27日向李正丹要求再度提供2 月班表確認特休、年假例假與休假日數之對話內容，其早已持有113 年2 月18日以前班表，亦知自己18日以後並無班別，是其實悉毋庸提供勞務是基於排定例休、年假與國定假日班別為原因，也確未提供勞務之事實，否則要無於113 年2 月僅出勤3 日卻能領得全薪甚至全勤獎金之理。其嗣固改稱簽署時班表尚未完整、否認被告所提排班表最後版本形式上真正云云，惟此部分並未舉證證明該等自認與事實不合，是其欲撤銷自認，自屬無據。

2.原告固主張其係未經同意，遭李正丹偽造簽名提出請假單云

云，並提出113 年2 月請假單為佐（見本院卷一第121 頁）。惟查：

①證人李正丹於本院中證述：原告約於112 年年底時自他店調至廣福店為彼人力，當時廣福店改為兩班制即上午6 時至晚上12時，原則上彼為早班、原告為晚班，彼會問工作時間是否各半，但通常彼上10小時、原告上8 小時，因原告曾表明身體不適，且如排早班幾乎均會遲到，故如其願上班彼則休假。嗣彼於113 年1 月間得知原告欲於年後辭職找新工作，彼也欲使高品軒實質接受培訓正式擔任工讀生以接替原告位置並減少對外借人困擾而與其以電話討論，但原告年假、特休日數加總尚約1 個月，彼也對離職事務不甚了解（僅知正職員工離職需4 週前告知被告），故曾就原告假別詢問區主任王詩文如何安排，再問原告是否要休假找工作與休息，原告最後回覆欲上雙倍薪資班別即除夕與初一，其餘隨意，亦表示可休特休假因其需休息及找下份工作，彼理解其意係2 月若能不上就不上，而每月28日標準工時176 小時，原告假別加總後尚缺16小時，但其一直與彼討論排班事宜，致彼無法確定安排其他人員班別，因原告任職廣福店期間經常先稱得隨便安排，卻於排定後又稱有私人事務令彼須改班表及橋人力，復因被告規定若特休安排逾2 日時需經區主任批准，彼遂於同年月31日與王詩文溝通詢問班表排定事宜，並因原告該月排班有特休、年假與例休等不同類型假別，彼為免各項目日數算錯，再因該段期間未能與原告碰面，惟請假單須先予被告，故彼方先代原告填寫請假單確認其特休日數並交予王詩文，雖不確定最終班表是否與請假單所載日期假別相同，但原告特休、國定假日與例假日日數均已休畢。2 月班表最終版本已不知塗改多少次，因給原告看過才一直改，彼也須請被告支援無人班別，原告願上班時又須向被告解釋與原先請求支援不同之原因，而最後因原告僅表示欲上加乘薪資日數，其意願亦係中旬後得直接休假，再2 月下旬也無加乘日，並因原告各種假別日數均可排入，故未再與其確認其

須上班日期，因其也未告知上班日期，然彼於113 年1 月底、2 月初時即排定2 月全班表，原告上班時即可看到排定狀況，但其未曾異議，僅於接近2 月底時表示本認為得上更多班。且原告於同年1 月31日晚上6 時30分許提出上加乘薪資日數之要求前，彼已向他分店借好人力（工讀生），故立即電詢王詩文後，因不好意思讓他人再異動，故彼將原先自己上加乘薪資班別予原告，並因原告不同意改為8 日例休以免薪資減少，故最終原告有1 日加乘薪資班別等語（見本院卷二第176 頁至第188 頁）。

②再據原告與李正丹間LINE對話紀錄擷圖內容（見本院卷一第75頁至第77頁、第317 頁；本院卷二第47頁至第57頁），姑不論僅為隻字片語而無連續上下文而無從知悉真意，原告於113 年1 月21日先傳送：「2 月份我希望國定假日能上班，不用特地換休」等文字，卻於李正丹回覆：「要以能否借到人以及何時借我，我不確定是否會有平時的人可以借」、「因為妳的假多，我留言給秀麗了，等我收到回覆我才可以開始排下個月的班表喔」等與證人李正丹上開所陳原告係僅要求國定假日排班、否則要無再為人力借調之主觀認知相合等內文後，竟為：「好哦她應該特開心」等未化解誤會之回應：於同年月24日詢問過年排班時雖質疑將增加不能換錢之休假，但又對李正丹表示尚須借人時稱「妳借下半個月也可以啊，我也理解特休換錢了，我上到2 月底時間應該夠你今借……特休換錢是你們跟我的協商」等自述特休已換取金錢之文字；於同年月27日、30日復傳送「請問我可以在區股問有沒有分店過年缺人嗎？」、「……我到處在問代班，目前新店那邊好像有缺」，甚或30日傳送一已無法辨識之圖片予李正丹，並表示「這幾天可能都會休，等總公司那邊會跟區域討論」、「剛剛總公司再跟我談，如果要給PT賺學費的話，我整個月都讓出來……對喔！因為其實我2 月只要上2 天班」、「剛好寒假，如果主任想給PT上，我可以讓，只是不要那麼小氣，讓3 天哪賺的夠，賺整個寒假才夠啊」等訊息並

為過年排班建議後，再傳送「過年沒必要勉強排我啦，主任有安排就給她排」似指若王詩文肯認班表則無意見也願履行之意；惟同年月31日於李正丹詢問排班可行性時又傳送：「排班方式有職場霸凌嫌疑，我向公司那邊提出疑問……其實我早班也可以，你是不放心所以都把我定位在打烊班，我也有說過年我想全上……」、「（李正丹：……不排你上早班是因為你自己跟我說你會遲到……）我有說偶爾可以，你不放心就算了」等文字，不僅可見原告談話內容經常反覆不一，令人不明其真意且無所適從，惟同年月30日又稱毋庸勉強安排其班別、已討論安排特休日期且可依王詩文核准班表履行等語句，實與證人李正丹前揭證言大致相符，是該113 年2 月請假單雖為李正丹所填寫，然伊主觀用意既僅為確定假別項目與日數而非已確認實際請假日期，要不足認係伊未經原告同意而逕為其申請特休之意，堪以認定。

③復觀原告與被告人力資源部張育瑄間電子郵件內容（見本院卷一第81頁至第83頁），其於113 年2 月27日又傳送：「主管以培訓人員為理由讓我安排特休，我因準備離職不想耽誤人員培訓同意放特休……」等文；衡諸前開會議紀錄暨逐字稿所示（見本院卷一第59頁至第73頁），原告就余彬碩詢問於1 月底曾告知被告後勤欲休假一節未予否認，而稱：「（余彬碩：……你後來又跟我們後勤說你要休假）因為他1 月我們講完以後，1 月底2 月初就是店長的反應有點怪怪的……有時候問他的時候，也是有一點反覆」等語，復於被告相關人員屢屢詢問其113 年2 月16日至同年月29日工作期間是否排班或至其他分店支援時未置可否，且於討論僅上113 年2 月9 日、15日與16日班別後是否再為其他排班、可幫忙修改班表或至其他分店支援，但須令被告人資知悉人力調動事宜後，原告友人則回覆：「先維持就先不用排好，因為你們目前一開始之後的班表應該也是排他休完」（見本院卷一第63頁），原告又稱：「排班問題的話，我之後再想」、「……那如果可以的話，那就讓我排，就是盡量讓我，我就改多

休一點算了，因為避免不舒服的狀況要繼續一直累積……」等語（見本院卷一第65頁），與前開LINE對話紀錄擷圖、出勤紀錄表互為勾稽，益見確有請特休之意願與表示，否則豈有於113 年2 月6 日再度獲被告方詢問其出勤意願後，仍表示「改多休一點算了」，最終客觀上也得到未出勤提供勞務而可領取薪資之結論，昭然甚明。

④原告雖主張證人李正丹關於112 年2 月排班等內容證詞偏頗，惟綜合勾稽該等證詞與前開證據大致相合，縱其內心真意未明確表達，參酌民法第86條「表意人無欲為其意思表示所拘束之意，而為意思表示者，其意思表示，不因之無效」規定之旨趣，遑論人與人之間相處、溝通極為重要，因彼此生活成長環境不同，價值觀念與用語內容定有差異，此自如自證人李正丹明確證述店長請假應自行找尋代理人且強調為「他店資深員工或可作店長職位之員工或工讀生」，僅因附帶表示廣福店員工高品軒係因彼112 年10月底、11月初車禍傷勢無法搬貨而被找來工作等語（見本院卷二第183 頁），原告卻會產生彼係證稱請假時會找「資深員工高品軒」代班等內容之誤會（見本院卷二第239 頁至第240 頁），即可見一斑。是為確保理解彼此想法避免造成誤解之虞，本應避免出爾反爾或言行不一，原告既多次向李正丹表示僅需上班2 日，或與「總公司」、「主任」討論將其可工作日數均讓予工讀生排班等語，常人以觀當會認定其同意休假換薪，其事後方起訴主張未同意申請特休云云，實屬事後卸責之詞，委無足取。

3.承上，原告就該14日特別休假確已申請並領得該14日薪資，其自無存有14日特休未休，請求特休未休折算工資，自無足憑。

㈤原告依勞工退休金條例第31條第1 項規定，請求被告提繳5,280 元至其勞退專戶，為有理由：

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，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

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資6%，勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1 項各有明文。但於同一雇主或依第7 條第2 項、前條第3 項自願提繳者，1 年內調整勞工退休金之提繳率，以2 次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，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第1 位為限。勞工之工資如在當年2 月至7 月調整時，其雇主應於當年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，勞工退休金條例第15條第1 、2 項同有明文。又依本條例第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，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近3 個月工資之平均為準，勞工退休金條例施行細則第15條第1 、2 項亦有明定。

2.原告既受僱於被告，揆之上開規定，被告當應為原告按月提繳勞工退休金至其勞退專戶無訛。原告請求被告提繳110 年8 月至113 年2 月期間勞工退休金差額，被告已自認有未提繳之事實（見本院卷一第299 頁），復比對伊所提原告勞工退休金薪資欄、薪資清冊（見本院卷一第319 頁、第303 頁至第305 頁），計算金額同於薪資清冊各月應稅小計欄、伙食津貼與加班費加總所得，並應扣除原告將112 年9 月至113 年2 月期間亦加計不得請求之特別獎金，故其月薪應如附表本院認定該月工資欄所示金額，各該月薪所應投保級距則如本院認定月提繳工資欄所載，扣除被告於言詞辯論終結前已提繳金額後差額本為8,496 元，然因原告僅請求5,280 元，故依處分權主義認定其請求被告提繳5,280 元至原告勞退專戶，應屬有理。

五、從而，原告依勞工退休金條例第31條第1 項規定，請求：被告應提繳5,280 元至原告勞退專戶，為有理由，應予准許。其逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

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44條第1 項、第2 項規定，就主文第1 項、第2 項依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

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，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　3　　日

勞動法庭　法　官　黃鈺純

以上正本係照原本作成。

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　　114　　年　　10　　月　　7　　日

書記官 李心怡

附表（日期：民國/幣別：新臺幣）

編號	所屬年月	被告言辯終結前已提繳金額	原告主張				本院認定				
			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	備註
1	109 年11月	1,584	未主張				32,271	毋庸認定			非請求範圍
2	109 年12月	1,584	未主張				32,271	毋庸認定			非請求範圍
3	110 年1 月	1,584	未主張				33,238	毋庸認定			非請求範圍
4	110 年2 月	1,584	未主張				37,409	毋庸認定			非請求範圍
5	110 年3 月	1,728	未主張				39,319	33,300	毋庸認定		32,593（以109年11月至110 年2月共3 個月月平均工資計算所得）
6	110 年4 月	1,728	未主張				39,083	33,300	毋庸認定		非請求範圍
7	110 年5 月	1,728	未主張				38,158	33,300	毋庸認定		非請求範圍
8	110 年6 月	1,728	未主張				39,312	33,300	毋庸認定		非請求範圍
9	110 年7 月	1,728	未主張				40,400	33,300	毋庸認定		非請求範圍
10	110 年8 月	1,728	39,262	40,100	2,406	588	32,118	33,300	1,998	180	
11	110 年9 月	1,818	39,284	40,100	2,406	588	39,284	40,100	2,406	588	39,290（以110年5 月至同年7月共3 個月月平均工資計算所得）
12	110 年10月	1,818	38,821	40,100	2,406	588	38,821	40,100	2,406	588	
13	110 年11月	1,818	38,311	40,100	2,406	588	38,311	40,100	2,406	588	
14	110 年12月	1,818	40,513	40,100	2,406	588	40,513	40,100	2,406	588	
15	111 年1 月	1,818	41,851	40,100	2,406	588	41,851	40,100	2,406	588	
16	111 年2 月	1,818	48,309	40,100	2,406	588	48,309	40,100	2,406	588	
17	111 年3 月	2,406	40,329	40,100	2,406	408	40,329	42,000	2,520	114	40,225 （以110年11月至111 年1月共3 個月月平均工資計算所得）

（續上頁）

１８	111 年4 月	2,406	42,913	40,100	2,406	408	42,913	42,000	2,520	114	
１９	111 年5 月	2,406	44,759	40,100	2,406	408	44,759	42,000	2,520	114	
２０	111 年6 月	2,406	43,887	40,100	2,406	408	43,887	42,000	2,520	114	
２１	111 年7 月	2,406	36,456	40,100	2,406	408	36,456	42,000	2,520	114	
２２	111 年8 月	2,406	42,119	40,100	2,406	408	42,119	42,000	2,520	114	
２３	111 年9 月	2,406	43,038	42,000	2,520	522	43,038	42,000	2,520	114	41,701 （以111年5 月至同年7月共3 個月月平均工資計算所得）
２４	111 年10月	2,406	42,448	42,000	2,520	522	42,448	42,000	2,520	114	
２５	111 年11月	2,406	43,411	42,000	2,520	522	43,411	42,000	2,520	114	
２６	111 年12月	2,406	42,956	42,000	2,520	522	42,956	42,000	2,520	114	
２７	112 年1 月	2,406	47,624	42,000	2,520	522	47,633	42,000	2,520	114	原告所載薪資金額少於被告所載（本院卷一第319頁），以被告記載為準。
２８	112 年2 月	2,406	43,176	42,000	2,520	522	43,176	42,000	2,520	114	
２９	112 年3 月	2,406	48,675	45,800	2,748	750	48,675	45,800	2,748	342	44,667 （以111年11月至112 年1月共3 個月月平均工資計算所得）
３０	112 年4 月	2,406	45,012	45,800	2,748	750	45,012	45,800	2,748	342	
３１	112 年5 月	2,406	41,988	45,800	2,748	750	41,988	45,800	2,748	342	
３２	112 年6 月	2,406	44,179	45,800	2,748	750	44,179	45,800	2,748	342	
３３	112 年7 月	2,406	43,613	45,800	2,748	750	43,613	45,800	2,748	342	
３４	112 年8 月	2,406	30,930	45,800	2,748	750	30,930	45,800	2,748	342	
３５	112 年9 月	2,406	38,847	43,900	2,634	636	34,584	43,900	2,634	228	43,260 （以112年5 月至同年7月共3 個月月平均工資計算所得）。原告本院卷二第59頁所載此段期間金額均加計特別獎金，惟本院未肯認其此部分請求有理由，故以被告記載為準。
３６	112 年10月	2,406	40,097	43,900	2,634	636	40,697	43,900	2,634	228	
３７	112 年11月	2,406	47,763	43,900	2,634	636	44,147	43,900	2,634	228	
３８	112 年12月	2,406	41,695	43,900	2,634	636	38,079	43,900	2,634	228	
３９	113 年1 月	2,406	44,051	43,900	2,634	636	39,893	43,900	2,634	228	
４０	113 年2 月	2,406	43,382	43,900	2,634	636	39,766	43,900	2,634	228	
總額						另因被告於言詞辯論終結前提繳部分金額，故最終僅請求5,280				5,280	總額固為8,496，但因原告僅請求5,280 ，基於處分權主義故僅認定5,280 有理由。