

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第77號

原告 陳澄年  
被告 陳禹潔  
比其開發股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 孫天  
共 同  
訴訟代理人 朱柏聰律師  
江明軒律師  
董子涵律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年7月22日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

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，但請求之  
基礎事實同一、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、3款定有明文。查原告起  
訴時訴之聲明第一項原為：被告應給付原告新臺幣（下同）  
53萬124元（本院卷一第9頁）；經迭次變更聲明後，於民國  
113年4月22日具狀變更聲明為：被告應給付原告52萬5,660  
元，及自民事準備狀2狀繕本送達翌日起至清償日止，按週  
年利率5%計算之利息（本院卷二第9頁）。經核原告上開變  
更，係基於兩造間同一勞動契約關係所生，屬請求之基礎事  
實同一，且係減縮應受判決事項聲明，與前揭規定相符，應  
予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自109年7月4日起受僱於被告比其開發股份

01 有限公司（下稱比其公司），擔任固定支援人員，約定工資  
02 為2萬6,000元（下稱系爭契約），惟被告比其公司自始未幫  
03 原告投保勞保、健保，甚至有高薪低報之情形；又原告面試  
04 時，原告主管即被告甲○○（與被告比其公司合稱被告，下  
05 分各稱其名）告知上班專櫃地點在SOGO百貨天母店（下稱天  
06 母店）及新光三越百貨站前店（下稱站前店），惟被告甲  
07 ○○竟於110年6月至10月、111年3月、4月、12月要求原告  
08 前往板橋大遠百之專櫃（下稱板橋店）支援，讓原告額外支  
09 出多日車馬費。原告工作以來長期遭受被告甲○○職務上不  
10 當調動及其他同事之職場霸凌，讓原告無法好好休息、吃  
11 飯，嚴重影響原告身心健康，原告因不堪忍受職場不平等之  
12 待遇，期為112年11月30日，並向被告甲○○詢問有關特  
13 休、勞健保之規定，但因被告比其公司違反勞動基準法（下  
14 稱勞基法）相關規定，原告遂於112年11月7日依勞基法第14  
15 條第1項第6款規定，向被告比其公司終止系爭勞動契約並請  
16 求資遣費。惟被告比其公司迄今仍拒絕原告之要求，現仍積  
17 欠原告資遣費4萬7,600元、加班費5萬4,242元、工資4,872  
18 元、提繳勞退金720元，另得向被告請求非財產上之損害賠  
19 償41萬8,226元。被告違反勞基法第14條第1項第1、2、6款  
20 規定，爰依勞基法第14條、第17條、第22條、第24條、第39  
21 條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31  
22 條、系爭勞動契約約定、民法第18條、184條第1項前段、第  
23 185條、第188條、第195條第1項、483之1條、487之1條規  
24 定，求命被告給付52萬5,660元暨法定遲延利息，並聲明：  
25 (一)被告應給付原告52萬5,660元，及自民事準備狀2繕本送達  
26 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)原告願供  
27 擔保，請准宣告假執行。

## 28 二、被告則以：

29 (一)原告與被告比其公司於109年7月4日簽立系爭契約，雙方成  
30 立僱傭關係，原告擔任被告比其公司之固定支援人員，同意  
31 接受公司之內部輪調，並於109年7月10日到職，原告於112

01 年10月31日透過通訊軟體LINE（下稱LINE）向主管被告甲  
02 ○○為自請離職之意思表示，並經被告甲○○同意，系爭契  
03 約已於112年11月30日終止；被告比其公司並依法核算原告  
04 剩餘之工作日數工資，經原告確認同意。是原告於112年10  
05 月31日為自請離職之意思表示已發生終止契約之形成效力，  
06 被告比其公司於同日收受該意思表示通知並同意時，兩造勞  
07 動契約即已合意終止，縱原告於112年11月7日向被告主張勞  
08 基法第14條之1第1項第6款之法定終止事由，亦無從撤回其  
09 於112年10月31日所為之自請離職終止契約形成權之效力。  
10 至於原告主張被告比其公司「勞健保高薪低報」，乃遲至  
11 113年1月5日調解時，原告方對被告比其公司為具體主張，  
12 距其自請離職時已逾2個月有餘。故原告與被告比其公司係  
13 合意終止系爭契約，其請求被告比其公司給付資遣費，自屬  
14 無據。

15 (二)原告在職期間之工資為：1.109年7月10日至000年0月間，每  
16 月工資為2萬6,000元。2.110年2月至000年00月間，每月工  
17 資為2萬7,000元，扣除交通津貼1,000元後，每月工資為2萬  
18 6,000元。3.112年1月至同年00月間，每月工資為2萬8,000  
19 元，扣除交通津貼1,500元後，每月工資為2萬6,500元。原  
20 告於109年7月至000年0月間，僅於站前店及天母店服務，並  
21 未領有交通津貼，因原告於110年2月後新增板橋店之服務據  
22 點，被告體諒原告往返交通之舟車勞頓，另給予原告交通津  
23 貼。故被告比其公司所發給之交通津貼，乃因補貼通勤（非  
24 提供勞務服務時間）所給予之恩惠性給予，絕非原告因工作  
25 勞動而獲得之報酬，並無勞務對價性，非屬工資。至於原告  
26 在職期間之勞動保險投保薪資級距為：1.109年7月10日至  
27 000年0月00日間，投保之薪資級距為2萬6,400元。2.112年6  
28 月1日至000年00月00日間，投保之薪資級距為2萬7,600元。  
29 原告在職期間之每月工資，均在被告比其公司為其投保之薪  
30 資級距範圍中，被告比其公司未有原告所稱之高薪低報情形  
31 存在，故原告主張被告比其公司具有勞動基準法第14條之1

01 第1項第6款雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權  
02 益之虞之情形云云，顯不存在，自無從片面以之為由終止契  
03 約，更無從請求給付資遣費。

04 (三)被告比其公司並未短付工資，原告請求4,872元並無理由：

05 1.原告於109年7月4日至7月9日期間為計時人員，薪資以時薪  
06 158元計，共39小時，外加伙食費1,065元，被告比其公司已  
07 給付原告共7,227元之薪資（計算式： $158 \times 39 + 1,065 =$   
08  $7,227$ ）；於109年7月10日至7月31日，被告比其公司已給付  
09 原告共1萬5,899元之薪資，故被告比其公司給付予原告109  
10 年7月之薪資為2萬3,126元（計算式： $7,227 + 15,899 =$   
11  $23,126$ 元），並無短少。

12 2.原告於111年4月19至6月6日，已請普通傷病假共計30日，然  
13 原告於111年6月7日至6月19日期間仍連續請假，期間所遇之  
14 例假日共計4日，即應計入請假期內。是以原告111年6月期  
15 間，半薪日數為6日（即6月1日至6月6日）；不予計薪日數  
16 為13日（即6月7日至6月19日），全薪日數為11日（即6月20  
17 日至6月30日），如以每日薪資900元計算（月薪2萬7,000  
18 元），則原告111年6月所得請領之薪資為1萬2,600元【計算  
19 式： $900 \times (6 \times 0.5 + 13 \times 0 + 11 \times 1) = 12,600$ 】，並無短少。

20 (四)被告比其公司係依勞動基準法第30條、第30條之1之規定，  
21 採行8周變形工時制度，而於8周之工作週期即112年9月11日  
22 至112年11月5日期間，原告之加班時數均已經補休，其工作  
23 時數未超出法定之時數，自無從請領加班費，故原告請求加  
24 班費2,589元，亦無理由。

25 (五)原告並未具體主張其遭主管被告甲○○有何職場霸凌具體之  
26 行為為何，亦未提出具體事證以實其說，遑論被告甲○○始  
27 終協助配合原告排班上之要求，並悉心開導原告與同事和平  
28 相處相互包容，盡其主管之職責關懷、體諒原告，卻反遭原  
29 告所誤解。是原告請求非財產上之損害賠償，毫無依據。

30 (六)綜上所述，原告係自請離職後兩造係合意終止系爭契約，被  
31 告比其公司未有高薪低報之行為，被告甲○○亦未對原告職

01 場霸凌等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受  
02 不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

03 三、兩造不爭執事項（本院卷一第575頁，依判決格式修正文  
04 句）：

05 (一)原告與被告比其公司於109年7月4日簽立系爭契約，原告受  
06 僱於被告比其公司擔任固定支援人員(本院卷一第445頁)。

07 (二)原告於112年10月31日有以LINE對被告甲○○為30日前預告  
08 離職之意思表示(本院卷一第343、453頁)。

09 (三)原告最後工作日為112年11月30日。

10 (四)兩造曾於113年1月5日經由中華民國勞資關係協進會進行勞  
11 資爭議調解不成立（本院卷一第157-158頁）。

12 四、得心證之理由：

13 (一)原告係於111年10月31日自願離職，原告請求被告支付資遣  
14 費，即無理由：

15 1.按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利  
16 時即發生形成之效力，不必得雇主之同意（參見勞基法第15  
17 條第2項規定），亦不因雇主同意或未為反對之意思表示而  
18 成為合意終止（最高法院110年度台上字第14號判決意旨、  
19 109年度台上字第2922號裁定意旨參照）。又按解釋意思表  
20 示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，為民法  
21 第98條所規定，而所謂探求當事人之真意，如兩造就其真意  
22 有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、  
23 一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思  
24 表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉  
25 以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義（最  
26 高法院96年度台上字第286號判決意旨參照）。

27 2.經查，原告固主張其於112年11月7日傳送LINE訊息向被告甲  
28 ○○表示，因依勞基法第14條第1項第6款規定，向被告比其  
29 公司終止系爭勞動契約並請求資遣費，並提出LINE對話紀錄  
30 為證（本院卷一第413-414頁）。惟查，原告於112年10月31  
31 日已向擔任原告主管之被告甲○○表達離職之意，觀諸兩造

01 間之LINE對話紀錄，原告於112年11月1日傳送LINE訊息予被  
02 告甲○○：「禹潔，希望跟您聊聊生涯議題，提前30天跟您  
03 說我要離職了，非常謝謝你的照顧，請問我工作年資滿三年  
04 又四個月的多這四個月會有多的年假嗎？那11月班表怎麼  
05 排？確定做到2023年11月30日。」等語，被告甲○○則於當  
06 日回覆：「我明天請人資計算完再回覆你」等語；原告復於  
07 112年10月31日傳送LINE訊息予被告甲○○：「禹潔，請問  
08 我最後的薪資條何時可到天母領取呢？那我的勞健保就是到  
09 2023年11月30日對吧？謝謝」等語，被告甲○○則於當日回  
10 覆：「滿3年有14天年假，目前休了2天所以還有12天。薪資  
11 條到的時候我請Angel通知你或者是我也可以拍給你看。你  
12 10/31告知離職日期，可以依照妳的意願到11月30號退保。  
13 剩餘12天的年假看你怎麼安排？」等語，有被告甲○○所提  
14 出與原告之LINE對話紀錄為證（本院卷一第453至454頁）。  
15 而原告與被告甲○○於上開對話中復繼續討論11月班表、結  
16 算排休及年假及相關資料等事宜（本院卷第343-359頁）。  
17 綜合上開對話內容可知，原告因生涯規劃，已於112年10月  
18 31日傳送LINE訊息向被告甲○○表達離職之意，表示將做到  
19 112年11月30日，並詢問特休天數及11月班表事宜等情，足  
20 見被告辯稱係原告已先主動提出離職等情，並非無據。原告  
21 於112年10月31日係向被告甲○○以LINE訊息表達自願離職  
22 之意，則原告終止契約之非對話意思表示通知達到被告甲  
23 ○○時，即生效力，系爭契約係因原告自願離職而終止，堪  
24 以認定。

25 3. 至原告主張其於工作期間有遭受職場霸凌、不當調動，被告  
26 已違反勞基法相關規定，原告遂於112年11月7日依勞基法第  
27 14條第1項第6款規定，向被告比其公司終止系爭契約並請求  
28 資遣費，惟原告已於112年10月31日自請離職，即已發生形  
29 成之效力，縱原告事後認為被告有違反勞基法相關規定之情  
30 事，亦不影響原告前向被告所為終止系爭勞動契約之意思表  
31 示，原告復於112年11月7日再次向被告甲○○終止兩造勞動

01 契約，亦無以發生再次終止兩造勞動契約之效力，其主張依  
02 勞基法第14條第1項第6款規定終止契約，即無理由。

03 4.從而，原告並未依勞基法第14條規定終止系爭勞動契約，兩  
04 造間勞動契約實係因原告自願離職而終止，則原告請求被告  
05 支付資遣費部分，即無理由。

06 (二)原告請求被告比其公司給付加班費5萬4,242元，並無理  
07 由：

08 1.查兩造簽立之系爭勞動契約第7條第1項約定：「乙方（即本  
09 件原告）每日正常工作時間為8小時，依勞動基準法第30條  
10 之1規定四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，其  
11 延長工時時間得超過二小時，連同延長工作時間，每日至多  
12 12小時。甲方得依業務需要協商乙方加班或值勤，有關加  
13 班、值勤事宜依每月排定班表辦理之。」、第7條第5項約  
14 定：「乙方（即原告）因產業工作性質之特殊性，依勞動基  
15 準法第30-1條規定，可將四週內之正常工作時數加以分配，  
16 每日不得超過二小時，但四週正常工時不得逾160小時。且  
17 每二週至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少  
18 有8日。」，足見原告應受系爭勞動契約之拘束，並依照被  
19 告排定之班表值勤。

20 2.按「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超  
21 過四十小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業  
22 單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正  
23 常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時  
24 數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十  
25 八小時。第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單  
26 位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時  
27 數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工  
28 作總時數不得超過四十八小時。前二項規定，僅適用於經中  
29 央主管機關指定之行業。中央主管機關指定之行業，雇主經  
30 工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工  
31 作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於

01 其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項  
02 至第四項規定之限制」，勞基法第30條第1至4項、第30條之  
03 1第1項第1款分別定有明文。又勞資會議實施辦法第5條第1  
04 至2項規定：「勞資會議之勞方代表，事業單位有結合同一  
05 事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表  
06 大會選舉之；事業場所有結合同一廠場勞工組織之企業工會  
07 者，由該工會會員或會員代表大會選舉之。事業單位無前項  
08 工會者，得依下列方式之一辦理勞方代表選舉：一、事業單  
09 位自行辦理者，由全體勞工直接選舉之。二、事業單位自行  
10 辦理，其事業場所有勞資會議者，由事業場所勞工依分配名  
11 額就其勞方代表選舉之；其事業場所無勞資會議者，由該事  
12 業場所全體勞工依分配名額分別選舉之。三、勞工有組織、  
13 加入事業單位或事業場所範圍外之企業工會者，由該企業工  
14 會辦理，並由全體勞工直接選舉之。」。查被告所經營者，  
15 屬得適用變形工時之綜合商品零售業，且經110年6月4日勞  
16 資會議同意實施「8週彈性工時」制度，業據被告提出勞資  
17 會議紀錄為佐（見本院卷二第45-46頁），足見被告係採取  
18 變形工時制度，是被告自得適用勞基法第30條第3項、第30  
19 條之1第1項之相關規定。

20 3.經查，原告主張被告比其公司之正職人員之平均工資為3萬  
21 3,000元，因被告將原告之代班當作正職使用，故須補償112  
22 年9月、10月之工資價差1萬元、110年5月之工資價差4,000  
23 元云云。惟依據兩造簽立之系爭契約規定，原告為被告比其  
24 公司僱用之固定支援人員，須按照排定之班表值勤，原告月  
25 薪原為2萬6,000元，於112年1月1日調整為月薪2萬8,000  
26 元，惟被告僱用之每位員工領取薪資理應不盡相同，姑不論  
27 職位究竟是正職人員或支援人員，因其服務年資、工作能力  
28 而可能有不同之薪資，公司行號之員工間有同工不同酬之情  
29 形亦屬常見，原告主張其與正職人員工作時數相同，要求被  
30 告補償與正職人員相同之薪資，自屬無據。

31 4.又原告主張其於110年6月至10月、111年3月、4月、12月、



01 112年1月前往板橋店支援，被告比其公司需補償8個月之車  
02 馬費8,000元云云，惟按兩造簽立之系爭契約第2條約定，原  
03 告須接受被告比其公司之監督指揮，前往被告比其公司位於  
04 臺北市、新北市分公司、關係企業或其他臨時派任之工作場  
05 所工作，是要求原告前往板橋店支援，並未違反系爭契約之  
06 約定，況被告比其公司因原告新增支援板橋店，已於110年2  
07 月調整原告之薪資，原告每月固定領有1,000元之交通津  
08 貼，則原告要求被告補償車馬費，亦屬無據。

09 5.另原告主張因上全天班不能好好休息吃飯，請求自111年3  
10 月、7月、9月、10月、11月、112年1至4月、6月、7月、9  
11 月、10月之加班費共2萬7,984元云云，惟觀諸被告比其公司  
12 提出之112年9月、10月專櫃人員出勤記錄簽到表（本院卷二  
13 第51-52頁）所示，倘原告當天係上全天班，用餐時間為當  
14 天12點至13點、16點30分至17點，用餐時間共1個半小時，  
15 且原告均在簽到表上簽名無誤，原告迄今並未舉證其未能在  
16 休息時間吃飯休息，堪認被告比其公司已有給予原告充裕之  
17 用餐時間，是原告上開主張不足採信。

18 6.原告復主張其於112年10月上班之時數比正職多，請求8.5小  
19 時加175分鐘之加班費2,589元云云，惟被告比其公司係採取  
20 變形工時制度，已如前述，且被告比其公司主張8週之工作  
21 週期即112年9月11日至112年11月5日期間，例休日為「8例8  
22 休2國」，此有被告比其公司2023年八周變形工時表可參  
23 （本院卷二第47頁），另觀諸112年9月、10月、11月專櫃人  
24 員出勤記錄簽到表（本院卷二第51-53頁）所示，原告112年  
25 9月11日至112年11月5日期間，確實已排休18天，另有2天之  
26 特休，且原告於112年10月份之加班時數均已經申請補休  
27 （本院卷二第49頁），則原告於112年10月工作時數未超出  
28 法定之時數，其請求112年10月之加班費，並無理由。

29 7.至於原告其餘請求，主張112年1月19日半小時買酒精加班費  
30 88元、110年6月11日2小時採檢加班費336元、110年7月1日  
31 採檢2小時加班費336元、112年9月21日1小時吃飯加班費176

01 元、112年10月27日休假遭騷擾3.5小時加班費645元、112年  
02 10月26日吃飯加班半小時加班費88元云云（本院卷二第14  
03 葉），原告迄今均未提出具體之證據舉證以實其說，應無可  
04 採。

05 (三)原告請求被告賠償精神慰撫金41萬8,226元，亦無理由：

06 1.按人格權受侵害時，以法律有特別規定者為限，得請求損害  
07 賠償或慰撫金；因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負  
08 損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人  
09 者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償  
10 責任。但能證明其行為無過失者，不在此限；又不法侵害他  
11 人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法  
12 侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損  
13 害，亦得請求賠償相當之金額，民法第18條第2項、第184  
14 條、第195條第1項前段分別定有明文。是侵權行為之成立，  
15 須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備  
16 歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成  
17 立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之  
18 成立要件應負舉證責任。

19 2.次按職場霸凌係在工作場所中，係藉由權力濫用與不公平處  
20 罰，所造成持續性的冒犯、威脅、孤立或侮辱行為，使被霸  
21 凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，帶來沉重的  
22 身心壓力之行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達  
23 一定時間，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向  
24 結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行  
25 為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍  
26 應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方  
27 式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目  
28 的及動機等因素予以綜合判斷。

29 3.原告主張被告甲○○濫用職權惡意調動原告工作地點，要求  
30 原告至板橋店支援，讓原告排班頻率升高，另站前店店長魏  
31 嬌蓮對原告肢體暴力、言語暴力，騷擾、侮辱、詆毀、恐

01 嚇、嘲笑原告，被告長期忽視原告遭受之職場霸凌，只聽站  
02 前店店長魏嬌蓮說的話，讓原告無法好好休息、吃飯，嚴重  
03 影響原告身心健康等節，已為被告否認，徵諸前開說明，自  
04 應由原告負舉證責任。經查，兩造簽立之系爭契約第2條約  
05 定，原告須接受被告之監督指揮，前往被告比其公司位於臺  
06 北市、新北市分公司、關係企業或其他臨時派任之工作場所  
07 工作，是被告要求原告前往板橋店支援，並未違反系爭契約  
08 之約定，已如前述，是被告甲○○指派原告前往板橋店支  
09 援，難認有何侵害原告人格之行為。又原告於自請離職後，  
10 於112年11月1日晚間開始傳LINE向被告甲○○表示，其工作  
11 期間遭受同事之嘲弄、霸凌，致其身體感覺不適，而被告甲  
12 ○○於同年月2日早上則回覆：「年年，早安！你和同事之  
13 間的相處及言語過程，第三者很難評論，這個部分我也會進  
14 一步去瞭解實際情況。兩人來自不同家庭環境，相處上必會  
15 有些許摩擦及誤解，希望妳也放寬心不要把它放心上，造成  
16 自己的不悅。」等語（本院卷一第361-367頁），嗣後原告  
17 陸續傳送原告與魏嬌蓮間之對話紀錄予被告甲○○，並表達  
18 內心之痛苦，被告甲○○對此並未正面回應（本院卷一第  
19 367-413頁）。則原告於自請離職後，始向被告甲○○反映  
20 有遭受同事職場霸凌等情事，被告甲○○得知後，以當下無  
21 法瞭解實際情況，故只能先勸原告放寬心，之後再做處理之  
22 回應，並無不妥之處，縱原告主觀認被告甲○○並未站在其  
23 立場、或是未積極處理之態度，令原告感到不快，亦難據該  
24 等對話內容，逕認被告甲○○有何職場霸凌之情事。

25 4.此外，原告未就被告甲○○有何其他侵權行為為舉證，是原  
26 告主張被告應負僱用人之連帶損害賠償責任云云，亦屬無  
27 據。

28 (四)原告請求被告給付工資4,872元，並無理由：

29 1.原告主張被告短少給付109年7月工資372元云云，惟此為被  
30 告所否認，並辯稱：原告於109年7月4日至7月9日期間為計  
31 時人員，薪資以時薪158元計，共39小時，外加伙食費1,065

01 元，被告已給付原告共7,227元之薪資；於109年7月10日至7  
02 月31日，被告已給付原告共1萬5,899元之薪資，故被告給付  
03 予原告109年7月之薪資為2萬3,126元，並無短少，業據被告  
04 提出專櫃銷售人員代班費申請單、組曲專櫃雜項費用申請  
05 單、109年7月專櫃薪資表等件為證（見本院卷二第39-41  
06 頁），堪認屬實。縱認原告於109年7月份之工作天數應以每  
07 月工資2萬6,000元計算，因原告於109年7月4日到職，7月份  
08 實際上班天數為28天，惟原告當月並未有領有全職獎金，故  
09 須扣除全職獎金1,000元，據此計算原告於109年7月之薪資  
10 應為2萬3,333元（計算式： $25,000 \div 30 \times 28 \div 23,333$ ，元以下  
11 四捨五入），另扣除勞保費407元、健保費371元，原告於  
12 109年7月份實際領取之工資應為2萬2,555元（ $23,000 - 000$   
13  $- 000 = 22,555$ ），而被告既已給付109年7月工資2萬3,126  
14 元予原告，並無短少給付工資之情形，是原告上開主張並無  
15 理由。

16 2. 又原告主張被告短少給付111年6月工資4,500元云云，惟此  
17 為被告所否認，並辯稱：原告於111年4月19至6月6日，已請  
18 普通傷病假共計30日，然原告於111年6月7日至6月19日期間  
19 仍連續請假，期間所遇之例假日共計4日，即應計入請假期  
20 內。是以原告111年6月期間，半薪日數為6日（即6月1日至6  
21 月6日）；不予計薪日數為13日（即6月7日至6月19日），全  
22 薪日數為11日（即6月20日至6月30日），如以每日薪資900  
23 元計算（月薪2萬7,000元），則原告111年6月所得請領之薪  
24 資為1萬2,600元，並無短少，業據被告提出比其開發股份有  
25 限公司111年度4、5、6月份請假卡為證（見本院卷二第43  
26 頁）。

27 3. 按「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，  
28 得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，一年內  
29 合計不得超過三十日。二、住院者，二年內合計不得超過一  
30 年。三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一  
31 年。」、「普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半

01 發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇  
02 主補足之。」、「勞工因有事故必須親自處理者，得請事  
03 假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。」勞  
04 工請假規則第4條第1項、第3項、第7條定有明文。

05 4.經查，原告於111年4月至5月間已請普通傷病假26天，其於  
06 111年6月1日至6日（6月5、6日為例假日）之工作天數應以  
07 半薪計算，自同年6月7日至19日止仍連續請假（6月11、  
08 12、18、19為例假日），因原告於一年內之普通傷病假已超  
09 過30天，故不予計薪，嗣原告於111年6月20日始開始上班，  
10 於6月20日至30日之全薪日數為11日，以每日薪資900元計  
11 算，原告於111年6月之薪資應為1萬2,600元（計算 $900 \div 2 \times 6$   
12  $+ 900 \times 11 = 12,600$ ），另需扣除勞保費、健保費及全勤獎  
13 金，而原告於111年6月份實際領取之薪資為1萬6,624元（計  
14 算式： $11,584 + 5,040 = 16,624$ ），此有原告提出之20206專  
15 櫃薪資表可參（見本院卷一第39頁），是被告比其公司並無  
16 短少給付工資之情形，原告上開請求亦屬無據。

17 5.綜上，原告請求被告給付109年7月薪資差額372元、111年6  
18 月薪資差額4,500元，均屬無據，應予駁回。

19 (五)原告請求被告給付應補提繳之勞工退休金720元部分，有無  
20 理由？

21 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  
22 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  
23 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之  
24 規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，  
25 勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條  
26 第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞工退休金個人專戶  
27 內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條  
28 第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該  
29 條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞  
30 工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自  
31 得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得

01 請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之  
02 金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度  
03 台上字第1602號判決參照）。

04 2.經查，原告於109年7月10日至000年0月間，每月工資為2萬  
05 6,000元；110年2月至000年00月間，每月工資為2萬7,000  
06 元；112年1月至同年00月間，每月工資為2萬8,000元，此有  
07 被告提出之專櫃人員異動表在卷可參（本院卷一第463  
08 頁），被告比其公司雖辯稱所發給之交通津貼，乃因補貼通  
09 勤所給予之恩惠性給予，絕非原告因工作勞動而獲得之報  
10 酬，並無勞務對價性，非屬工資云云。惟原告自110年2月  
11 起，每月固定領取交通津貼1,000元，另自112年1月1日起，  
12 每月固定領取交通津貼1,500元，是該交通津貼實係勞工因  
13 工作而獲得之經常性報酬，非屬偶然性、獎勵性之恩惠給  
14 予，而屬工資無誤。

15 3.原告任職期間（即109年7月10日起至兩造合意終止系爭勞動  
16 契約之112年11月30日止），每月薪資各如附表所示，被告  
17 比其公司自應依下稱勞退條例第6條第1項、第14條第1項規  
18 定，及勞工退休金月提繳工資分級表所定之工資數額，提繳  
19 如附表「應提繳之勞工退休金」欄所示之勞工退休金至原告  
20 之勞工退休金專戶，然被告比其公司僅分別提繳如附表「已  
21 提繳之勞工退休金」欄所示，另原告自承被告比其公司已於  
22 113年2月6日匯款2,088元予原告名下帳戶（本院卷一第19  
23 頁），則被告比其公司即尚應補提繳勞工退休金720元入原  
24 告勞退專戶（計算式：2,808-2,088=720）。惟查，原告為  
25 76年生（本院卷一第191頁），尚未屆退休年齡，無從請求  
26 被告比其公司依勞基法第55條規定給與退休金，即未符合勞  
27 退條例請求退休金之要件，僅得請求被告比其公司依法足額  
28 提繳至其勞工退休金專戶，則原告則依勞退條例第31條第1  
29 項規定，請求被告比其公司給付勞工退休金差額損害720元  
30 及按週年利率5%計算之遲延利息，即屬無據，不應准許。

31 五、綜上所述，原告爰依勞基法第14條、第17條、第22條、第24

01 條、第39條、勞退條例第12條第1項、第31條、系爭勞動契  
02 約約定、民法第18條、184條第1項前段、第185條、第188  
03 條、第195條第1項、483之1條、487之1條之規定，請求被告  
04 給付52萬5,660元暨法定遲延利息，為無理由，應予駁回。  
05 原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應予駁  
06 回。

07 七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證  
08 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案  
09 之爭點無涉，自無庸逐一論述。

10 八、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第78條。

11 中 華 民 國 113 年 8 月 23 日  
12 勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

13 以上正本係照原本作成。

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 113 年 8 月 23 日  
17 書 記 官 林 昀 潔

18 附表：（單位：年月/民國、金額/新臺幣）  
19

編號	年月份	給付金額	月提繳工資	應提繳之勞 工退休金	已提繳之勞 工退休金	應提繳之勞工 退休金差額
01	110年2月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
02	110年3月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
03	110年4月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
04	110年5月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
05	110年6月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
06	110年7月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
07	110年8月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
08	110年9月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
09	110年10月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
10	110年11月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
11	110年12月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元

(續上頁)

01

12	111年1月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
13	111年2月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
14	111年3月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
15	111年4月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
16	111年5月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
17	111年6月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
18	111年7月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
19	111年8月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
20	111年9月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
21	111年10月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
22	111年11月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
23	111年12月	27,000元	27,600元	1,656元	1,584元	72元
24	112年1月	28,000元	28,800元	1,728元	1,584元	144元
25	112年2月	28,000元	28,800元	1,728元	1,584元	144元
26	112年3月	28,000元	28,800元	1,728元	1,584元	144元
27	112年4月	28,000元	28,800元	1,728元	1,584元	144元
28	112年5月	28,000元	28,800元	1,728元	1,584元	144元
29	112年6月	28,000元	28,800元	1,728元	1,656元	72元
30	112年7月	28,000元	28,800元	1,728元	1,656元	72元
31	112年8月	28,000元	28,800元	1,728元	1,656元	72元
32	112年9月	28,000元	28,800元	1,728元	1,656元	72元
33	112年10月	28,000元	28,800元	1,728元	1,656元	72元
34	111年11月	28,000元	28,800元	1,728元	1,656元	72元
					總計	2,808元