

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第276號

原告 郭明惠

訴訟代理人 陳建維律師（法扶律師）

被告 菜蟲農食股份有限公司

法定代理人 李昱德

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年12月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣19萬5830元，及自民國114年5月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣1萬9528元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。
- 三、被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告負擔五分之四，餘由原告負擔。
- 六、本判決第一、二項得假執行；但如被告各以應給付之金額為原告預供擔保，得免為假執行。
- 七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、被告未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。
- 二、原告主張：伊自民國112年4月18日起受僱於被告，擔任大夜班理貨人員，工作地點為新北市中和區，每月工資不含加班費為新臺幣（下同）4萬2920元（包含本薪2萬7000元、伙食津貼2400元、交通津貼1200元、全勤獎金3000元、績效獎金6200元、以每小時20元計算之夜間津貼3120元）。詎被告竟短少給付、積欠伊如附表一編號1至6所示之加班費、績效獎金等，並將伊勞工保險及就業保險之月投保薪資額以多報少

01 ，致伊受有如附表一編號8、9失業給付及職業訓練生活津貼
02 差額之損害。被告亦短少提繳伊勞工退休金如附表二所示。
03 伊於113年9月26日寄發存證信函予被告依勞動基準法（下稱
04 勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間勞動契
05 約，然被告未給付伊資遣費、非自願離職聲明書。又被告更
06 有以伊請生理假扣發績效獎金、強迫伊提供生理假當天之GP
07 S定位紀錄等違反性別平等工作法（下稱性平法）、不實指
08 責原告將喪假當特休請等侵害伊名譽權之情事。爰依附表
09 一、二所示之請求權基礎請求被告給付各編號所示之金額、
10 提繳退休金，再依勞基法第19條、就業保險法（下稱就保
11 法）第11條第3項、第25條第3項等規定請求被告開立非自願
12 離職證明。聲明：(一)被告應給付原告如附表一「合計」欄位
13 所示之金額，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按
14 週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳如附表二所示之金額
15 至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。(三)被
16 告應開立非自願離職證明書予原告。(四)聲明第(一)、(二)項，原
17 告願供擔保請准宣告假執行。

18 三、被告未於最後言詞辯論期日到場，據其答辯狀及先前到庭之
19 陳述略以：原告之工資僅為3萬600元，不包含績效獎金與各
20 項津貼等非固定薪資，原告將所有津貼均列入工資並計算投
21 保薪資、加班費等，自有違誤。又原告於任職期間屢有未完
22 成貨品損害記錄及回報等違反公司規定行為，不應取得績效
23 獎金。伊固定例假日為星期一，原告主張於例假日加班費未
24 給付不屬實。而原告係自願離職，亦不得請求資遣費、開立
25 非自願離職證明。另伊業已准許原告請生理假，新北市政府
26 勞工局調查後亦認定本案無違反性平法情事，並無不法侵害
27 原告權利。至於伊短少提繳退休金係因行政疏失所致，並非
28 刻意剝奪原告權益等語為辯。聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如
29 受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

30 四、兩造均不爭執（見本院卷第320-321頁）：

31 （一）原告於112年4月18日起受僱於被告，擔任大夜班理貨人

01 員，工作地點為新北市中和區，每月領有底薪2萬7000
02 元、伙食津貼2400元、交通津貼1200元。

03 (二) 原告最後工作日為113年9月26日，原告並於同日寄發存證
04 信函依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間勞動
05 契約，被告於113年9月27日收受。

06 五、本院之判斷

07 (一) 原告主張全勤獎金、夜間津貼、績效獎金均屬其工資之一
08 部，查：

09 1、按勞基法上之工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工
10 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方
11 式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬
12 之，同法第2條第3款定有明文。其中所謂「因工作而獲得
13 之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常
14 性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。
15 判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，
16 應依一般社會之通常觀念為之，倘雇主依勞動契約、工作
17 規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給
18 與，在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性
19 取得之對價（報酬），即具工資之性質。

20 2、依據被告所提出之原告錄用通知書（見本院卷第163
21 頁），上載全勤獎金3000元，依公司規範撥發等語。雖被
22 告並未提出發給全勤獎金之標準，然按其字面之意思，仍
23 係依勞工出勤狀況而發給，且依據原告所提出受僱期間之
24 薪資單（見本院卷第63-93頁），可見被告每月均有發給
25 全勤獎金，自具有因工作而獲得報酬之性質，應屬工資範
26 疇。

27 3、被告另陳稱夜間津貼係依照夜班出勤之時數計算核給，只
28 要夜班出勤均有給與等語（見本院卷第321頁）。可見該
29 夜間津貼屬於擔任被告夜班人員所得領取之固定給付，亦
30 具有因工作而獲得報酬之性質，屬工資範疇。

31 4、績效獎金：

01 (1)依據原告所提出之薪資明細內容（見本院卷第45頁）以及
02 原告所提出之薪資單（見本院卷第71頁），可知績效獎金
03 包含正確率獎金（2000元）、效率獎金（2000元）、合規
04 獎金（1200元）、廠區訂單正確率獎金（1000元）4部
05 分。

06 (2)再依據部分薪資單上之記載，可知正確率獎金只要低於當
07 月可容錯筆數即可發給；廠區訂單正確率獎金只要低於整
08 體容錯率即可發給；只要無違反合規規則即可發給合規獎
09 金；效率獎金則因目前規劃定義中，一律建議發放。

10 (3)由上可知，績效獎金乃原告提供勞務後，被告即依上開規
11 則，按照實際容錯筆數、容錯率，或有無違反合規規則，
12 依上開標準發給，被告並不可任意決定不予發給，亦非任
13 意決定發給金額之數額，堪認績效獎金仍係原告提供勞務
14 給付所得之報酬，具有「勞務對價性」。何況被告於原告
15 任職期間有發給績效獎金（見上開原告薪資單），而為
16 「經常性給與」。由上足認，績效獎金具有工資之性質。

17 5、是以，原告主張全勤獎金、夜間津貼、績效獎金均屬其工
18 資之一部，應屬可採。被告抗辯上開給付均屬恩惠性給
19 與，即無理由。

20 (二)原告主張於113年9月26日以存證信函依勞基法第14條第1
21 項第5款、第6款規定終止兩造間勞動契約，查：

22 1、按雇主不依勞動契約給付工作報酬、或違反勞動契約或勞
23 工法令，致有損害勞工權益之虞，勞工得不經預告終止契
24 約，為勞基法第14條第1項第5、6款所明定。

25 2、原告就其上開主張，已提出存證信函及其回執為證（見本
26 院卷第111-123頁）。該存證信函載明被告違法短少給付
27 加班費、短少提撥勞工退休金、勞保高薪低報等語，依勞
28 基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間勞動契約
29 等詞。被告並不爭執於113年9月27日收受該存證信函（上
30 揭不爭執事項(二)）。

31 3、依前所述，全勤獎金、夜間津貼、績效獎金應均屬原告工

01 資之一部分，自應納入原告之工資以核算原告加班費、原
02 告勞保投保薪資、按月提撥之勞工退休金。而被告並不爭
03 執其核算原告加班費時未將上開項目列入原告工資計算
04 （見本院卷第322頁）。且依據原告所提出之勞保投保資
05 料明細、勞工退休金個人專戶明細資料（見本院卷第53-6
06 1頁），可知被告僅以3萬600元月薪為原告投保勞保、提
07 撥勞工退休金。則被告確實有上開存證信函所指短付加班
08 費、勞保高薪低報、短少提撥勞工退休金之情事。

09 4、是原告依據勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩
10 造間勞動契約，應屬有據。被告抗辯原告係自願離職，則
11 無理由。

12 （三）原告請求被告給付附表一編號3至6短付績效獎金共計1萬7
13 200元，查：

14 1、被告並不爭執其並未給付原告附表一編號3至6金額欄所示
15 之績效獎金（見本院卷第321頁）。而依前所述，績效獎
16 金屬於原告勞務給付之對價，只要原告符合各該獎金項目
17 （共4部分）之發放標準，被告即應給付之。

18 2、被告抗辯原告於工作期間有未完成貨品損害記錄及回報等
19 違反規定行為，不應取得績效獎金，並提出原告未記錄已
20 丟棄之耗損品項目明細為證（見本院卷第189至241頁）。
21 惟上開明細竟然有記載原告入職前之日期，則該明細是否
22 確實與原告有關，自非無疑。何況該明細在原告工作期間
23 每月均有記錄，即使是被告全額發放績效獎金之月份，亦
24 有之。足認上開明細與被告是否發放績效獎金無關，被告
25 自不得以該明細做為不發放原告績效獎金之依據與理由。

26 3、由上，被告並未舉證原告於附表一編號3至6所示月份有何
27 容錯筆數、容錯率過高，或有實際違反合規規則之情事，
28 自應給付足額之績效獎金。是原告請求被告給付績效獎金
29 共計1萬7200元，應屬有據。

30 （四）原告請求被告給付平日加班費差額4萬9186元、例（休）
31 假日工作加班費1萬4917元，查：

01 1、按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時；雇主延長勞
02 工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日
03 每小時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時間之工
04 資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資
05 額加給3分之2以上；雇主使勞工於勞基法第36條所定休息
06 日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時
07 工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作
08 者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上，勞基
09 法第30條第1項、第24條第1項第1款、第2款、第2項分別
10 定有明文。又按第36條所定之例假、休息日、第37條所定
11 之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇
12 主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因
13 季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，
14 亦同，同法第39條亦有明文。

15 2、原告依上開規定請求被告給付平日加班費差額4萬9186
16 元，而被告爭執此部分原告不應將各項津貼計入工資以計
17 算加班費之數額，對於原告所主張之加班時數則並不爭執
18 （見本院卷第321-322頁）。而依前所述，全勤獎金、夜
19 間津貼、績效獎金，在核算加班費時自應予以記入，被告
20 上開抗辯自非可採。原告並提出表格，主張應加計各項應
21 計入工資之獎金、津貼，以及被告應補發之績效獎金（如
22 上述(三)）核算原告每小時時薪（見本院卷第39頁），應屬
23 可採。本院並據以計算原告平日加班費差額合計為4萬762
24 6元（計算詳附表三），則原告此部分請求之金額以4萬76
25 26元為有理由，逾此部分則屬無據。

26 3、原告請求被告給付例（休）假日工作加班費1萬4917元，
27 查：

28 (1)按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提
29 出之義務；文書之持有人，無正當理由不從法院之命提出
30 者，法院得認依該證物應證之事實為真實，此為勞動事件
31 法第35條、第36條第1項、第5項所明定。

01 (2)原告主張其於112年9月24日、同年10月7日、14日、21日
02 於休息日工作；於112年10月8日於例假日工作，被告均未
03 給付加班費。被告則抗辯其例假日依傳統市場休市日固定
04 為星期一，原告未有於例假日工作等語。

05 (3)因被告對於原告是否有於例假日、休息日工作乙節有爭
06 執，經本院命被告於114年11月28日前提出原告112年4月1
07 8日起至113年9月26日出勤紀錄、112年9、10月之排班表
08 (見本院卷第324頁)。惟被告除未遵期提出外，於本院1
09 14年12月23日庭期亦未到庭(見本院卷第337頁)，自屬
10 無正當理由未提出書證。本院因此依勞動事件法第36條第
11 5項規定，認定原告所主張於上開例假日、休息日工作之
12 事實為真。

13 (4)原告並主張加計各項應計入工資之獎金、津貼，核算原告
14 每小時時薪(如上所述)，並據以計算原告112年9月短付
15 例(休)假日工作加班費為2153元、112年10月則為1萬27
16 64元，合計為1萬4917元(計算式為：2153元+1萬2764元
17 =1萬4917元)，亦屬有據(計算詳附表四)。

18 (五)原告主張被告應給付資遣費3萬4005元，查：

19 1、依據勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項之規
20 定，勞工適用該條例之退休金制度與工作年資者，於勞動
21 契約依勞基法第14條終止時，其資遣費由雇主依該條規定
22 之計算方式發給。本件原告依勞基法第14條第1項第5款、
23 第6款終止兩造間勞動契約，自得依上開規定請求被告給
24 付資遣費。

25 2、原告係自112年4月18日起受僱於被告，至原告終止契約之
26 113年9月26日止，工作年資為1年5月又9日，新制資遣基
27 數為519/720【新制資遣基數計算公式：(年+〈月+日÷
28 30〉)÷12)÷2】。

29 3、依據附表五，原告於113年3月至同年9月，每月薪資依序
30 為4萬8177元、4萬3980元、4萬4464元、4萬6720元、4萬3
31 635元、5萬580元、4萬4932元。則原告於113年9月26日終

01 止勞動契約前6個月，月平均工資應為4萬7273元（計算式
02 為：【（4萬4932元+5萬580元+4萬3635元+4萬6720元
03 +4萬4464元+4萬3980元+〈4萬8177×6日÷31〉）÷6=4萬
04 7273元，元以下四捨五入】。

05 4、是原告得請求被告給付之資遣費為3萬4076元（計算式：
06 月平均工資4萬7273元×資遣費基數，元以下四捨五入）。
07 原告僅請求3萬4005元，自屬有據。

08 （六）原告請求被告給付失業給付差額6萬2082元、職業生活訓
09 練津貼差額3萬1041元，查：

10 1、依據就保法第38條第3項規定，投保單位違反該法規定，
11 將投保薪資金額以多報少，勞工因此所受損失，應由投保
12 單位賠償之。再依同法第40條規定，月投保薪資及調整，
13 除該法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦
14 理。

15 2、又依據就保法第16條第1項前段、第19條之1第1項之規
16 定，失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六
17 個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個
18 月；申請人有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦
19 理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之十
20 加給給付或津貼，最多計至百分之二十。

21 3、原告主張其申請失業給付經核給每月按退保之當月起6個
22 月平均月投保薪資80%（加計2名受扶養人）為2萬6293元
23 等情，已據其提出勞動部勞工保險局函文3紙為證（見本
24 院卷第125-129頁），堪認原告確實符合請領失業給付之
25 要件。

26 4、依據附表五之記載，加計各項津貼以及上揭(四)之加班費差
27 額後，原告112年11月至113年1月每月工資依序為4萬4428
28 元、4萬3501元、6萬6880元，平均工資為每月5萬1603元
29 【計算式為：（4萬4428元+4萬3501元+6萬6880元）÷3
30 =5萬1603元】；原告113年5月至113年7月工資依序為4萬
31 4464元、4萬6720元、4萬3635元，平均工資為4萬4940元

01 【計算式為：(4萬4464元+4萬6720元+4萬3635元)÷3
02 =4萬4940元】。依勞工保險條例第14條規定以及勞工保
03 險投保薪資分級表原告113年2月至9月投保薪資均應為4萬
04 5800元。是原告每月原得請領之失業給付金額應為3萬664
05 0元(計算式為：4萬5800元×60%=3萬6640元)，則原告
06 確實受有每個月差額1萬347元之損害(計算式為：3萬664
07 0元-2萬6293元=1萬347元)。原告自得依據就保法第38
08 條第3項規定請求被告給付6個月失業給付差額共6萬2082
09 元(計算式為：1萬347元×6=6萬2082元)。此部分原告
10 另依民法第184條等規定為同一請求，本院自無再予審酌
11 之必要。

12 5、依就保法第19條第1項規定，職業訓練生活津貼係申請人
13 向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構
14 安排參加全日制職業訓練，於受訓期間為補助其生活所需
15 而發給之給付。故請領「職業生活津貼」應以①申請人非
16 自願離職，已向②公立就業服務機構辦理求職登記，經該
17 機構③安排參加全日制職業訓練，並④受訓中為其要件。

18 6、惟原告並未提出證據證明其已受主管機關核給職業訓練生
19 活津貼，或其已依上開規定提出向公立就業服務機構辦理
20 求職登記，經該機關安排參加全日制職業訓練並受訓中之
21 證明，自難認原告已符合請領職業訓練生活津貼之資格。
22 則原告依附表一編號9所示請求權基礎，請求被告給付此
23 部分津貼差額3萬1041元，即無理由。

24 (七)原告請求被告補提繳附表二所示勞工退休金2萬1826元，
25 查：

26 1、按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
27 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔
28 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條
29 例第6條第1項、第14條第1項有明文。再依同條例第31條
30 第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳
31 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害

01 賠償。

02 2、原告主張被告於其任職期間內僅以月投保薪資3萬1800元
03 為原告投保勞工保險及提繳勞工退休金，有原告勞保投保
04 資料明細、勞工退休金個人專戶明細資料（見本院卷第53
05 -61頁）可證，經核屬實。可認被告確實有提繳勞工退休
06 金不足之情事。依據附表五列明被告每月應提繳之數額，
07 扣除被告為原告提繳數額後，被告短少提繳之勞工退休金
08 數額為1萬9528元（計算式詳如附表五）。是原告請求被
09 告提繳1萬9528元至其勞工退休金專戶，為有理由，逾上
10 開金額請求則為無理由。

11 （八）原告請求被告開立非自願離職證明書，查：

12 1、按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
13 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又依就保法
14 第11條第3項規定，勞工依勞基法第14條規定終止契約
15 時，屬於該法所稱非自願離職之情形。

16 2、查本件原告已於113年9月26日合法依據勞基法第14條第1
17 項第5、6款規定終止兩造間勞動契約，已如前述。故原告
18 依上開規定請求被告開立非自願離職證明書，自應予准
19 許。

20 （九）原告主張被告違反性平法、侵害原告名譽權，請求被告給
21 付慰撫金10萬元，查：

22 1、依性平法第14條、第20條、第21條之規定，勞工依前開規
23 定請生理假、家庭照顧假時，雇主不得拒絕，亦不得視為
24 缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。又依
25 性平法第26條及第29條規定，雇主違反同法第21條規定致
26 勞工受有損害，雇主應負賠償之責；雖非財產上之損害，
27 亦得請求賠償相當之金額。

28 2、依據卷內新北市政府114年5月2日新北府勞業字第1132609
29 225號函所附新北市政府就業歧視評議及性別平等工作會
30 審定書（見本院卷第183-188頁），可知被告因原告於113
31 年3月19日禁休期間申請生理假、於113年3月26日之禁休

01 期間申請家庭照顧假減發績效獎金；因原告於112年12月
02 申請生理假按比例扣除全勤獎金，上開行為經認定違反性
03 平法第21條第2項規定成立等情。由上可認，被告確實有
04 違反性平法第21條第2項之情事，是原告依性平法第26
05 條、第29條規定請求被告賠償慰撫金，核屬有據。此部分
06 原告另依民法第184條規定為同一請求，本院自毋庸再予
07 審酌。

08 3、原告另主張被告要求其提供000年0月00日生理假當天之GP
09 S定位紀錄，亦屬違反性平法第21條第2項規定，且被告不
10 實指責其將喪假當特休請，與上開要求提供生理假當天之
11 GPS定位均屬不法侵害其名譽，查：

12 (1)被告抗辯113年6月30日已准許原告請生理假等節，原告未
13 予爭執（見本院卷第323頁），已難認被告有為不利之對
14 待。又被告抗辯係因原告自陳以生理假名義出遊，方要求
15 原告提出證明等語，亦核與原告所提出與被告法定代理人
16 對話譯文中所呈現之脈絡相符（見本院卷第97-99頁）。
17 是被告之要求縱有不當，惟仍係出於確認原告請假是否符
18 合法定要件之動機，難認有違反性平法第21條第2項規
19 定。

20 (2)至原告主張被告上開要求其提出生理假當天之定位、指責
21 原告將喪假當特休請，侵害原告之名譽，固提出上開譯文
22 為證。惟名譽有無受損害，應以社會上對個人評價是否貶
23 損作為判斷之依據。依據上開譯文內容，可知該對話之脈
24 絡為被告要求原告提出生理假當天之定位、提出喪假確有
25 用於喪事事宜之證明，且兩造因此有所爭執。是以，縱使
26 該等對話過程中確有其他人在場，上開被告所提出之質
27 疑，均僅有被告單方之說詞，且為兩造爭執過程中之言
28 語。旁人即便見聞，原告之社會評價亦不至於因而蒙受嚴
29 重不利影響。依一般社會通念，應不致貶損原告個人人格
30 及社會評價。於此，即難認原告名譽因被告上開言論而受
31 侵害。

01 4、慰撫金其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不
02 可斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種情形核定相
03 當之數額。審酌被告因原告申請生理假、家庭照顧假而扣
04 發原告績效獎金、全勤獎金，原告之精神上應受有相當之
05 痛苦。斟酌被告之侵害行為手段、原告所受權利受侵害程
06 度等一切情狀，認原告所得請求給付之慰撫金以2萬元為
07 適當，逾此部分之請求，則不能准許。

08 (十) 據此，原告本件得向被告請求之金額應為19萬5830元（計
09 算式為：短發績效獎金1萬7200元＋平日加班費差額4萬76
10 26元＋例（休）假日工作加班費1萬4917元＋資遣費3萬40
11 05元＋失業給付差額之損害6萬2082元＋違反性別平等工
12 作法慰撫金2萬元＝19萬5830元）。此部分請求屬無確定
13 期限之給付，原告請求加計自起訴狀繕本送達被告之翌日
14 起（即自114年5月17日起，見本院卷第143頁送達證書）
15 至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，核與民法第
16 203條、第229條第2項、第233條第1項前段規定相符，亦
17 應予准許。另原告請求提繳1萬9528元至其其勞工退休金
18 專戶、請求被告開立非自願離職證明，亦均為有理由。

19 六、綜上所述，原告請求被告給付原告如附表一「合計」欄位所
20 示之金額及利息、請求被告應提繳勞工退休金、請求被告開
21 立非自願離職證明書，應以其中請求被告給付19萬5830元，
22 及自114年5月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
23 息；請求被告應提繳1萬9528元至勞動部勞工保險局設立之
24 原告勞工退休金個人專戶；請求被告開立非自願離職證明部
25 分為有理由，應予准許。逾此部分，則為無理由，應予駁
26 回。

27 七、本件就原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之
28 判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執
29 行，並依勞動事件法第44條第2項規定宣告被告預供相當擔
30 保金額得免為假執行。原告所為假執行之聲請，僅在促使法
31 院為此職權之行使，本院不受其拘束，無再命原告提供擔保

01 之必要，亦不另為准駁之諭知。至原告敗訴部分，其假執行
02 之聲請已去依據，應一併駁回之。

03 八、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證據，
04 經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一
05 詳予論駁之必要。

06 九、結論：本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如
07 主文所示。

08 中 華 民 國 115 年 2 月 10 日

09 勞 動 法 庭 法 官 陳 乃 翊

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 115 年 2 月 10 日

14 書 記 官 林 泊 欣

15 附表一

編 號	項 目	請 求 權 基 礎	金 額 (新 臺 幣)
1	平日加班費差額	勞動基準法第24條、第39條	4萬9186元
2	例(休)假日工作加班費		1萬4917元
3	113年6月績效獎金	兩造間勞動契約、勞動基準法第22 條	3200元
4	113年3月績效獎金		1600元
5	113年8月績效獎金		6200元
6	113年9月績效獎金		6200元
7	資遣費	勞工退休金條例第12條第1項	3萬4005元
8	失業給付差額之損害	民法第184條、就業保險法16條第1 項、第19條第1項、第38條第3項	6萬2082元
9	職業生活訓練津貼差額之損害		3萬1041元
10	違反性別平等工作法及侵害原 告名譽權請求之慰撫金	民法第184條、第195條第1項、性 別平等工作法第26條、第29條	10萬元
合 計			30萬8431元

17 附表二

項 目	請 求 權 基 礎	金 額 (新 臺 幣)
補提繳勞工退休金	勞工退休金條例第6條第1項、第14 條第1項、第31條第1項	2萬1826元

19 附表三：民國／新臺幣（元）

年月份	加班時數 加權(時)	每小時 加班費	應給付 加班費	已給付 加班費	短少給付 加班費
112年4月	55.62	154.60	8萬6000	7094	1506
112年5月	67.89	181.67	1萬2333	8656	3677
112年6月	173.49	168.33	2萬9204	2萬2122	7082
112年7月	259.6	173.33	4萬4996	3萬3109	1萬1887
112年8月	279.89	178.67	5萬8	3萬5687	1萬4321
112年9月	114.7	169.53	1萬9444	1萬6778	2667
112年10月	16.7	183.28	3061	2131	930
112年11月	15.7	173.75	2728	2009	719
112年12月	3.55	178.67	634	453	181
113年1月	2.46	276.75	681	313	368
113年2月	62.56	171.42	1萬723	8916	1807
113年3月	7.09	195.17	1384	1010	374
113年4月	14.34	172.92	2480	2044	436
113年5月	12.41	176.17	2186	1769	417
113年6月	19.56	181.00	3540	2786	754
113年7月	5.14	178.00	915	731	184
113年8月	0	210.75	0	0	0
113年9月	8.22	181.08	1488	1172	316
平日加班費合計					4萬7626

附表四：民國／新臺幣(元)

年月份	加班時數(時)						時薪	加班費	計算式
	休息日			例假日及國定假日					
	前2小 時	3-8 小時	9-12 小時	1-8小 時	9小時 以上	補假			
112年9月	2	6	0	0	0	0	169.52	2153	$169.52 \times (2 \times 1.34 + 6 \times 1.67) = 2,152.904$
112年10月	6	18	2.2	8	3.5	8	183.27	1萬2764	$183.27 \times [(6 \times 1.34 + 18 \times 1.67 + 3.2 \times 2.67) + (8 \times 1 + 3.5 \times 2) + 8] = 12,763.66$

(續上頁)

01
02
03

合計	1萬4917
----	--------

附表五：民國／新臺幣（元）

年月份	應領工資	前3個月平均工資	勞退提繳工資標準	應提繳金額	已提繳金額	不足額
112年4月	2萬4680		2萬5250	1515	827	688
112年5月	5萬5933		5萬7800	3468	1908	1560
112年6月	6萬9598		6萬9800	4188	1908	2280
112年7月	8萬6589		8萬7600	5256	1908	3348
112年8月	9萬2869		9萬6600	5796	1908	3888
112年9月	6萬2283	7萬707	7萬2800	4368	3828	540
112年10月	6萬2383		7萬2800	4368	3828	540
112年11月	4萬4428		7萬2800	4368	3828	540
112年12月	4萬3501		7萬2800	4368	3828	540
113年1月	6萬6880		7萬2800	4368	3828	540
113年2月	5萬1863		7萬2800	4368	3828	540
113年3月	4萬8177	5萬1603	5萬3000	3180	2520	660

(續上頁)

01

月						
113年4月	4萬3980		5萬3000	3180	2520	660
113年5月	4萬4464		5萬3000	3180	2520	660
113年6月	4萬6720		5萬3000	3180	2520	660
113年7月	4萬3635		5萬3000	3180	2520	660
113年8月	5萬580	4萬4940	5萬3000	3180	2520	660
113年9月	4萬4932		4萬5800	2748	2184	564
合計						1萬9528