臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第43號

原　　告　謝旻君
　　施鈺旻
　　吳婉萱
上三人共同
訴訟代理人　魏敬峯律師
被　　告　佳禾牙醫診所
000000000000000000
法定代理人　古佳怡
訴訟代理人　劉立耕律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國114年7月30日言詞辯論終結，茲判決如下：

主　　文

被告應給付原告如附表四「應給付金額」欄所示金額，及均自民國一百一十三年三月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由兩造按如附表五「訴訟費用負擔比例」欄之比例分別負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但若被告以如附表四「應給付金額」欄所示金額供擔保後，得免假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實與理由

壹、程序方面

㈠按有關勞動事件之處理，依本法之規定，本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定；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者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，勞動事件法第15條、民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。經查，原告丁○○、丙○○、甲○○（下合稱原告3人）起訴時，請

求被告給付加班費、特休未休工資、提繳勞工退休金、薪資及獎金差額，暨原告丙○○另請求雇主應負擔之勞健保費，及原告甲○○另請求被告給付資遣費、預告工資、失業補助差額與非自願離職證明書等，並請求其遲延利息，且聲明：㈠被告應給付原告丁○○新臺幣（下同）193,153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35,193元至原告丁○○之勞工退休金帳戶；㈢被告應給付原告丙○○94,543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；㈣被告應提繳10,660元至原告丙○○之勞工退休金帳戶；㈤被告應給付原告甲○○265,254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；㈥被告應提繳37,602元至原告丙○○之勞工退休金帳戶；㈦被告應給付原告甲○○註記離職原因為「依勞基法第14條第6項規定」之非自願離職證明書。嗣原告3人末於民國114年7月28日具狀更正上開聲明為：㈠被告應給付原告丁○○96,663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14,132元至原告丁○○之勞工退休金帳戶；㈢被告應給付原告丙○○71,525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；㈣被告應提繳5,004元至原告丙○○之勞工退休金帳戶；㈤被告應給付原告甲○○179,727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；㈥被告應提繳37,602元至原告丙○○之勞工退休金帳戶；㈦被告應給付原告甲○○註記離職原因為「依勞基法第11條規定」之非自願離職證明書（見本院卷二第316至318頁）。經查，原告3人所為更正聲明，乃減縮聲明、追加他訴，且其請求之基礎事實同一，於法尚無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

㈠原告丁○○部分：

伊自107年10月9日起，受僱於被告診所，擔任工讀生，並於108年8月起轉為牙科助理，直至111年5月31日離職止，每月工資採時薪制，離職前之時薪為每小時220元，月薪之計算為時薪乘上每月上班時數，再加上全勤獎金、隱適美獎金（即病患牙齒矯正牙套獎金）、年資獎金、部落客獎金、補餐費等，有原告丁○○之薪資表可稽(見本院113年度勞專調字第41號卷〈下稱勞專調卷〉一第83至91頁)。工作時間採排班制，分為早班(9：00至17：00)、午班(10：30至18：00)、晚班(13：30至21：00)，每周約定休周日及周一。又原告丁○○任職被告診所期間，被告有短少給付加班費等如下項目之金額共計96,663元及短少提繳勞工退休金14,132元至其勞工退休金帳戶，茲分述如下：

1.加班費部分：70,091元

⑴平日加班費：61,948元

依勞動基準法（下稱勞基法）第30條第1項規定，被告對於每日上班時間超過8小時部分，應給付以時薪計算之加班費，惟被告並未給付此部分逾8小時以上工時之加班費，故原告丁○○請求107年度至111年度離職前之加班費，合計61,948元（計算式：393元＋24725元＋19253元＋16999元＋78元＝61948元，見本院卷一第99至137頁之附表一）。

⑵國定假日加班費：2,783元

依勞基法第37條第1項規定，國定假日應休假，惟原告丁○○於108年2月28日、109年10月10日之國定假日上班，上班時間分別為9時46分至17時16分，共7時30分及13時41分至17時47分，共4時6分，惟被告並未給予加班費，故請求該2日加班費分別為1,125元(計算式：時薪150元x7.5時＝1225元)及1,558元（計算式：時薪190元x4時＋190元x6/60時＝1558元），合計2,783元。

⑶LINE加班費:5,360元

被告於下班時間仍會使用通訊軟體LINE交付工作內容，並要求立即回覆，有兩造之LINE截圖可稽（見本院卷一第263至4

83頁、卷二第59至74頁），此部分之被告交辦事項乃與工作有關而應屬加班時間，然被告亦未給予加班費，乃請求此部分LINE加班費，共計5,360元，有LINE加班費統計表可參（見本院卷二第59至74頁）。

2.提繳勞工退休金14,132元：

依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條規定，若雇主短少提繳勞工退休金，勞工得請求雇主補提繳短少之差額。被告自107年9月間迄111年5月之發放薪資係部分以轉帳及部分發放現金之方式為之，實係高薪低報未按原告之實際薪資之級距足額提撥勞工退休金，而短少之勞工退休金差額，包括107年度計1,382.4元、108年度計7,121.34元、109年度計6,713元、110年度計15,294元、111年度計4,683元，合計差額為35,193元（見勞專調卷一第49至51頁之附表二）。雖依勞保局回函被告已補繳自109年11月開始計算之差額21,061元，惟原告丁○○係從107年10月開始請求，是自107年10月至109年10月間之提繳勞工退休金之差額尚有14,132元（計算式：35193元－21061元＝14132元），原告丁○○自得請求被告補提繳上開金額至其設於勞保局個人退休金專戶。

3.特休未休工資：10,500元

依勞基法第38條第1、4項規定，雇主對於特別休假未休畢之日數，應發給工資，而被告僅於109年度給予7天特休、110年度給予10天特休、111年度給予4.16天特休(10天x5個月/12個月計算)，共21.16天，且被告不給予原告丁○○實際休假，而係於當年度12月方以薪資補償之方式給付。惟依週年制計算，以原告丁○○之到職日起算時，實際特別休假之日數應為32.4天，即【107年10月9日至108年4月9日特休1.15天(總工讀時數406.78時/1056時x3=1.15天)、至108年10月9日特休5.42天、(工讀時數338.02時+正職時數528)/1056時x3＝5.42天)、至109年10月9日特休10天、至110年10月9日特休10天、至111年5月31日特休5.83天(14天x5個月/12個月計算)】，是原告丁○○尚有特別休假日數11.24日（計算式：

32.4日－21.16日＝11.24日）未受薪資補償，被告本因給付19,782元(計算式：220元x8時x11.24日＝19782元)，茲因被告已匯款9,282元，故請求被告補足特休未休之工資差額10,500元（計算式：19782元－9282元＝10500元）。

4.薪資及獎金差額部分：

⑴無故扣薪之差額：3,112元

原告丁○○之110年2月及3月之時薪，被告未經其同意由每小時220元減為每小時210元；110年2月及3月之總上班時數為311.2小時，此部分遭扣薪之金額共計3,112元（計算式：10元x311.2時＝3112元）。

⑵109年12月15日之病假未給付半日工資：760元

依勞工請假規則第3條第4項規定：「普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。」，原告丁○○於109年12月15日請病假1日，惟被告並未給予該日工資之半薪760元(計算式：190元x8/2＝760元)。

⑶全勤獎金：2,000元

原告丁○○於111年3月均有上班並未請假，惟被告並未給付該月之全勤獎金2,000元。

⑷111年3月至5月獎金：10,300元

另原告丁○○於111年2月27日向被告提出離職通知，欲於111年5月31日離職，原告丁○○已依照診所規章須於離職前提前3個月告知，惟被告仍無故扣除原告丁○○111年3月至5月之獎金，共10,300元。

㈡原告丙○○自110年7月13日起，受僱於被告診所，擔任牙科助理，直至111年10月31日離職。離職前之時薪為每小時195元，月薪之計算基礎、工作時間與內容，均與原告丁○○相同。又原告丙○○任職期間，被告有短少給付如加班費等項目之金額71,525元及短少提繳勞工退休金5,004元至其退休金帳戶，茲分述如下：

1.加班費部分：20,497元

⑴平日加班費：9,250元

被告對於每日上班時間超過8小時部分，亦係以時薪計算，惟被告並未給付超過8小時工時之加班費，故原告丙○○請求110年度至111年度之加班費為9,250元(計算式：3078元＋6172元＝9250元，見本院卷一第137至151頁之附表二）。

⑵111年3月16日出勤加班費：2,265元

另原告丙○○於111年3月16日原本未並排班，被告要求原告丙○○當日需加班，惟被告並未給付加班費，又當天加班時間為10時51分至18時13分，共7時22分，以時薪195元計算，故原告丙○○請求此部分之加班費2,265元【計算式：(時薪195元x2時x4/3倍數)+(時薪195元x(5時＋22/60時)x5/3倍數)＝2265元】。

⑶LINE加班費：8,982元

被告於下班時間仍會使用通訊軟體LINE交付工作內容，並要求要立即回覆，有兩造之LINE截圖可稽（見本院卷一第263至483頁、卷二第59至74頁），此部分之被告交辦事項乃與工作有關而應屬加班時間，然被告亦未給予加班費，乃請求LINE加班費共計5,360元，有LINE加班費統計表可佐（見本院卷二第59至74頁）。

2.提繳勞工退休金：5,004元

被告自110年7月間迄111年10月之發放薪資係部分以轉帳及部分發放現金之方式為之，實係以高薪低報之方式，未按原告之實際薪資足額提撥勞工退休金，短少之勞工退休金總額為10,660元（含110年度差額5,782元、111年度差額4,878元，詳如勞專調卷一第58至59頁之附表四所示）。雖依勞保局回函被告已補繳自110年11月開始計算之差額，惟原告丙○○係從110年7月開始請求，是自110年7月至110年10月間之提繳勞工退休金差額尚有5,004元，原告丙○○自得請求被告補提繳5,004元至其於勞保局下之個人退休金專戶。

3.特休未休工資：8,736元

原告丙○○在職期間，被告僅給予4.4天特休，且被告不給

予原告丙○○實際休息，而係於當年度12月時以薪資補償之方式給付。惟以原告丙○○之到職日起算時，應為110年7月13日至111年1月13日特休3天、至111年7月13日特休7天，共10天。原告丙○○尚有5.6天（計算式：10日－4.4日＝5.6日）之特休未受薪資補償，故請求特休未休之工資8,736元（計算式：時薪195元x8時x5.6日＝8736元）。

4.薪資及獎金差額：

⑴產假暨病假之薪資差額：13,260元

按性別平等工作法第15條規定，妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。原告丙○○屬妊娠未滿二個月流產者之情形，此有秉坤婦幼醫院診斷證明書可憑(見勞專調卷一第187頁），故被告應給予產假五日，惟被告要求僅得請病假且不得支薪，實屬違反上開法令之情形，故原告請求5天產假之薪資及其後7天病假之薪資共13,260元【計算式：(時薪195元x8時x5日)+(時薪195元x8時x7/2日)＝13260元】。

⑵防疫隔離期間薪資差額：15,600元

原告丙○○於111年5月5日、111年10月10日至111年10月18日期間，因患新冠肺炎而經被告要求在家休養共10天，被告應給付原告丙○○15,600元之薪資(計算式：195元x8時x10日＝15600元)。

⑶111年8月至10月之獎金：10,800元

原告丙○○於111年8月至同年10間，本可領取全勤獎金、年資獎金及畢業獎，合計10,800元，被告以原告丙○○已簽署離職切結書（見勞專調卷二第123頁）及依據被告診所規章之規定，同意扣除前三個月已發給之額外獎金(全勤獎、團體獎、畢業獎等)，作為原告丙○○已拋棄上開獎金之請求，惟全勤獎金、年資獎金等性質上屬工資之一部分，被告以診所規章及離職切結書，作為扣除之依據，已違反強制規定，自屬無效。故原告甲○○請求被告給付111年8月至10月之上開獎金10,800元，應有理由。

5.雇主應負擔之勞、健保費：2,632元

被告所定之診所規章要求原告須於離職前3個月預告，較勞基法第16條第1項第2款所訂之20日嚴苛，且被告單方將原告丙○○時薪195元減為170元，並不合法，是被告應給付原告丙○○從其之薪資中所扣除雇主應負擔原告丙○○之勞健保費為2,632元。

㈢原告甲○○自110年3月10日起，受僱於被告診所，擔任牙科助理，直至112年7月15日遭資遣離職。任職期間之時薪為每小時225元，月薪之計算基礎與工作時間均與原告丁○○相同。又原告甲○○任職期間，被告有短少給付如加班費等項目之金額計215,727元及短少提繳勞工退休金37,602元至其勞工退休金帳戶，茲分述如下：

1.加班費部分：42,032元

⑴平日加班費：31,284元

被告對於每日上班時間超過8小時部分，亦係以時薪計算，惟並未給付加班費，故原告甲○○請求之加班費合計為31,284元(計算式：110年度5337元＋111年度13879元＋112年度12028元，見本院卷一第151至181頁之附表三）。

⑵補休日（即111年3月16日）之加班費：2,275元

另原告甲○○於111年3月16日原本未並排班，被告要求原告甲○○當日需加班，惟被告並未給付加班費，又當天加班時間為10時49分至18時13分，共7時24分，以時薪195元計算，故原告甲○○請求此部分之加班費2,275元【計算式：(時薪195元x2時x4/3倍數)+(時薪195元x(5時＋24/60時)x5/3倍數)＝2275元】。

⑶LINE之加班費：8,473元：

被告於下班時間仍會使用通訊軟體LINE交付工作內容，並要求要立即回覆，有兩造之LINE截圖可稽（見本院卷一第263至483頁、卷二第59至74頁），此部分之被告交辦事項乃與工作有關而應屬加班時間，然被告亦未給予加班費，乃請求LINE加班費共計3,286元，有LINE加班費統計表可佐（見本

院卷二第59至74頁）。

2.提繳勞工退休金：37,602元

被告自110年3月間迄112年7月之發放薪資係部分以轉帳及部分發放現金之方式為之，實係高薪低報，未按原告之實際薪資足額提撥勞工退休金，短少之勞工退休金總額為37,602元（含110年度差額17,028元、111年度差額11,094元及112年度差額9,480元，詳如勞專調卷一第74至75頁之附表六所示），原告甲○○自得請求被告補提繳37,602元至其於勞保局下之個人退休金專戶中。

3.特休未休工資：8,280元

原告甲○○在職期間，被告僅給予15.4天特休(110年度3天、111年度7天、112年度5.4天)，且被告不給予原告甲○○實際休息，而係於當年度12月方以薪資補償之方式給付。惟以原告甲○○之到職日起算時，應為110年3月10日至110年9月10日特休3天、至111年3月10日特休7天、至112年3月10日特休10天，共20天。原告甲○○尚有4.6天之特休未受薪資補償，故請求特休未休之工資8,280元(計算式：時薪225元x8時x4.6日＝8280元)。

4.薪資及獎金差額：

⑴病假半日工資：4,680元

原告甲○○於112年5月2日至同年5月6日因確診新冠肺炎而請病假，惟被告並未給予病假工資之半薪，故原告甲○○請求被告給付半薪4,680元(計算式：時薪195元x8時x6/2日＝4680元)。

⑵獎金差額：13,700元：

另原告甲○○經被告通知資遣後，被告扣發112年7月份獎金及補餐費，共13,700元，此為原告甲○○之工資，被告應予返還。

5.資遣費：45,515元

被告於原告吳婉萱在職期間，從未依法給付加班費，並以最低薪資之方式投保勞、健保及提撥勞工退休金而有高薪低報

之情形，卻要求原告甲○○簽署三份切結書（下稱系爭三份切結書，見勞專調卷一第231至235頁），且於112年7月15日資遣原告吳婉萱，自應給付資遣費，然事後又拒不給付，反以原告甲○○於112年7月18日、112年7月19日、112年7月20日曠職為由終止僱傭關係(見勞專調卷一第237至243頁），顯於法不合。又原告甲○○之月平均薪資為38,736元(111年12月份薪資38,387元、112年1月份薪資33,950元、112年2月份薪資39,240元、112年3月份薪資39,303元、112年4月份薪資36,075元、112年5月份薪資42,494元、112年6月份薪資41,705元)，乃請求被告給付資遣費為45,515元。

6.預告工資：36,000元

按勞基法第16條第1項第2款規定：「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。」，被告於資遣原告甲○○時並未於20天前預告，原告自得請求給付預告工資36,000元（計算式：時薪225元x8時x20日＝36000元）。

7.失業補助差額：65,520元

原告甲○○於112年6月份薪資為41,705元，勞工保險之投保級距應為42,000元，而被告僅以26,400元投保，至原告甲○○受有失業補助差額之損害，故原告甲○○得請求共計65,520元之差額損失【計算式：(42000元－26400元)x70/100x6個月＝65520元】。

8.非自願離職證明書：

按勞基法第19條規定，勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。被告資遣原告甲○○，且有未給付加班費、未足額提撥退休金、未給付資遣費、未給付預告工資等違法事由，原告甲○○自得請求被告發給非自願離職證明書。

㈣為此，爰依兩造間之勞動契約、勞基法第30條第1項、同法第38條第1、4項、第21條第1項、第26條、第37條、第16條

第1項第2款、第19條、勞退條例第31條、同法第12條第1項、勞工請假規則第3條第4項、性平工作法第15條、就業保險法第38條第3項之規定，提起本件訴訟，並聲明：

1.被告應給付原告丁○○96,663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14,132元至原告丁○○之勞工退休金帳戶。

3.被告應給付原告丙○○71,525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。

4.被告應提繳5,004元至原告丙○○之勞工退休金帳戶。

5.被告應給付原告甲○○215,727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。

6.被告應提繳37,602元至原告甲○○之勞工退休金帳戶。

7.被告應給付原告甲○○註記離職原因為「依勞基法第11條規定」之非自願離職證明書。

8.原告丁○○、丙○○、甲○○願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告丁○○、丙○○、甲○○任職期間之薪資：

1.原告丁○○自107年10月起受雇於被告擔任時薪制之工讀生，後續於108年轉為正職牙助，惟仍採時薪制，107年之薪資為140元，108年則由150元開始逐步調漲為175元，109年起則由180元逐步調漲為190元，110年起則由195元逐步調漲為210元，111年則由210元逐步調為220元，111年5月31自願離職時之薪資為時薪220元。

2.原告丙○○自110年7月起受雇於被告診所擔任時薪制正職牙科助理，其110年之薪資由160元開始逐步調漲為180元，111年之薪資則由180元逐步調升為195元，惟原告丙○○於111年10月26日告知被告將於同年月31日自願離職（見勞專調卷二第48頁），並未依勞基法第16條第1項規定提前20日預告，被告診所爰依之診所規章（相當於工作規則）有關離職之規定『沒有離職預告薪水變「工讀生勞基法最低薪資」』降為170元（見勞專調卷一第139至159頁），此亦有經原告

丙○○同意，且亦非降至最低薪資。

3.原告甲○○自110年3月10日起受雇於被告診所擔任時薪制牙科助理，其110年薪資由160元逐步調升為185元，111年之薪資由185元逐步調升為205元，112年之薪資由210元逐步調升為225元，而原告甲○○於112年7月15日口頭告知「不做了」(見勞專調卷二第103、105頁之錄音檔00:00-00:04、02:27-02:29及其錄音譯文)，當日被告之法定代理人尚有傳訊息確認原告甲○○是否真的不做了，惟原告甲○○並未正面回應，且後續亦未按時出勤，被告遂於112年7月21日通知原告甲○○，因其連續曠職故已遭解雇。

4.另原告等人薪資係經被告之法定代理人以Excel製作表單後傳送予原告等人，經其確認後再行匯款，此有原告等人確認薪資無誤以LINE回覆，惟因時間久遠，故並非每月皆有原告等人回覆薪資確認無誤之截圖可稽（見勞專調卷二第33至62頁）。而原告等人之出勤、薪資、加班費計算，均詳如陳證4、5、6所載之表格（見勞專調卷二第63至122頁）。

㈡關於平日加班費部分：

1.被告一天三診（早上、下午、晚上），診間各有1小時之休息及用餐時間【新冠肺炎疫情期間則改為增給1小時薪資(即除打卡紀錄所示時薪外，另外加給1小時薪資作為加班補償)，惟因診所業務性質(必須等掛號之患者看診結束)，因此休息時間較不固定(原則上為12點至1點，如有跟診人員延後休息，則該員上班時間亦會向後推延】，而中午雖午休1小時，然為計薪之便利，遂與員工約定該中午午休1小時一併計入時薪，以作為填補員工每日實際上班時數逾8小時之加班費之用（打卡時間逾9小時部分）【另於新冠肺炎疫情期間則以每日除打卡所示工時外，額外再加給1小時薪資作為加班費之給付】，另予敘明。

2.原告請求平日加班費之請求，並無理由：

⑴被告診所於110年5月新冠肺炎疫情前，兩診之間固定休息1小時用餐，然此部分被告仍有計薪作為加班費。另於新冠肺

炎疫情爆發(110年6月起至112年7月止)，因休息時間仍須戴口罩而無法用餐，惟原告等人仍可自由至診所休息室休息，被告並未因不能用餐即剝奪原告之休息時間；且該疫情期間，診所患者人數下降，且值班醫師至多僅有被告診所負責人一名牙醫師，則此情況下有一名助理跟診即可，原告等人所述無休息時間並非真實；此外，於新冠疫情後被告診所計算工時，已額外多給1小時薪資（例如，當日包括午休出勤6小時，係以7小時作為薪資計算），若原告等人否認此為加班費，則應屬溢領薪資。

⑵原告丁○○於起訴狀附表一之加班時數及加班費顯然有誤，實則依原告丁○○起訴狀附表一之加班費應為23,518元（計算式：107年加班費393元＋108年度為7315元＋109年度為10008元＋110年度為5206元＋111年度為596元＝23518元，見勞專調卷二第27至29頁）。惟依據被告整理之原告丁○○之工時工資表所示（見本院卷一第23至25頁之附表），原告丁○○實際領取之金額包含新冠肺炎疫情前診間1小時休息時間之溢領薪資、新冠肺炎期間每日另外加給1小時薪資之溢領薪資，因該等時數原告丁○○未服勞務，依法不得請求給付報酬，則其已領取之174,352元當屬溢領，此部分被告主張依據民法第343條抵銷。再則，因加班費屬定期給付之債權，依民法第126條規定，請求權時效為5年，原告丁○○係於113年2月19日起訴，是108年2月19日前之部分，已罹於時效，原告丁○○無從請求。

⑶原告丙○○於計算工作時數時並未將診間休息1小時扣除，其加班費金額計算上即有疑義。此外，原告丙○○計算之加班時數及加班費明顯誤載加班時數，例如，110年8月16日原告丙○○僅工作7小時29分，惟原告丙○○起訴狀竟記載加班449分鐘，應領取1198元加班費，故實則原告丙○○110年度加班費為580元、111年度為1,884元，合計僅2,464元，非原告丙○○所計算之9,250元（詳見勞專調卷二第29頁之附表二）。且經被告整理之原告丙○○之工時工資表所示（見

本院卷一第25至26頁），原告丙○○實際領取之金額較其應領金額多92,774元，蓋因於新冠肺炎期間，被告每日另外加給1小時薪資予原告丙○○乃屬之溢領薪資，原告主張抵銷。

⑷原告甲○○已於112年10月2日於調解時同意就兩造間之勞資爭議，拋棄所有請求權，且不追究民、刑事、行政責任(見勞專調卷二第107頁)，而被告負責人亦係基於此考量，故亦同意不追究原告甲○○竊取、侵占牙套之行為(見勞專調卷二第108頁)，而被告違反調解筆錄仍提起本件訴訟，顯失誠信而違反民法第148條第2項規定；另原告甲○○之行為亦違反其所簽署之系爭3份切結書內容，蓋由原告甲○○於113年5月14日於本件勞資爭議調解中所陳稱：「…當時我自己還有在做牙套，且當時我很需要這份工作…」等語(見勞專調卷二第107頁)，惟被告並未表示不簽署就不能任職，此足證原告甲○○係因考量自身因素後而出於自由意志簽署，並非被迫簽署，故其自應受系爭3份切結書拘束。故就此被告有權向其請求違約金，若認為其有權提起本件訴訟求償，則被告主張依據系爭3份切結書，請求違約金並主張抵銷。再則，被告診所兩診之間會有一小時之休息時間，惟原告甲○○於計算工作時數時並未將休息時間扣除，其金額計算上即有明顯誤載加班時數，例如，110年6月20日原告甲○○僅工作1小時43分，惟原告甲○○起訴狀竟記載加班103分鐘，應領取101元加班費，實則原告甲○○110年度加班費為2,208元、111年度為3,299元，112年度為1,968元，合計僅7,475元，非原告甲○○所計算之31,284元（詳見勞專調卷二第30至31頁之附表）。且經被告整理之原告甲○○之工時工資表所示（見本院卷一第26至27頁），原告甲○○實際領取之金額較其應領金額多196,261元（含新冠肺炎疫情前診間1小時休息時間之溢領薪資、新冠肺炎期間每日另外加給1小時薪資之溢領薪資），因該等時數原告甲○○未服勞務，依法不得請求給付報酬，此部分屬於溢領薪資，被告亦主張依據民

法第343條規定抵銷。

㈢原告請求Line部分之加班費之請求，並無理由：

依據原告提出之LINE截圖所示（見本院卷一第263至481頁），被告僅係貼出消費者截圖，並提醒原告丁○○注意，並未要求其做任何行為，且資料更新到總表亦係被告自行為之，此部分根本無任何加班事實存在；另有關其他LINE部分（見本院卷一第483頁），被告僅係貼出消費者截圖，或提及部分注意事項，並未特別要求原告3人去作任何處置，而原告3人之回覆亦皆簡短（通常為知道了），此部分對話截圖根本不能證明原告3人下班後另有加班；至其餘之LINE對話截圖（見本院卷二第75至123頁）即110年8月4日至同年11月9日，均僅見原告3人在「練字」並相互討論，而觀諸相關對話內容，並非如原告丙○○所陳稱：被告逼迫原告丙○○用線上練習注音云云，則此部分原告3人主張：110年8月4日至11月9日間下班後，被告要求渠等於下班後練習寫字，否則要扣獎金云云，亦顯屬無稽。

㈣原告補提勞工退休金之請求，亦全無理由：

1.被告業於113年10月間補繳21,061元、5,656元，而勞保局亦已分配至原告丁○○及原告丙○○帳戶。依勞保局函文係記載：「經本局輔導，該單位(即被告診所)已申報更正施君自110年8月1日起及補申報謝君自107年10月9日起至108年7月1日止提繳勞工退休金…另查據該單位提供渠等109年11月份至111年10月薪資資料審核…本局依規定逕予調整渠等勞工退休金月提繳工資為33,300元等…查該單位已於113年10月1日繳納」等語，足認被告已補提撥勞退金；而依據勞退條例第15條第2項等規定，雇主1年僅有兩次調整投保薪資之義務，而上開勞保局函文亦僅認定最高投保薪資應僅有33,300元，原告丁○○、丙○○2人所列之按月調整投保金額之計算方式，於法不合，且其作為計算基準之薪資遠高於33,300元，此部分亦有誤，應以勞工保險局計算之金額為準才是，而此部分被告已補繳，故原告丁○○、丙○○人之主張，並

無理由。

2.另原告甲○○部分，其已簽署系爭3份切結書，其上記載對於投保級距一事不得異議，而勞退金短提撥，與勞健保投保級距相關，故應屬其不得異議事項，其於本件訴訟提出請求，已違反系爭3份切結書內容，當屬違背誠信原則之權利濫用，不應准許。另依據消費者調解書第四點（見勞專調卷二第107至109頁），已明確記載：「聲請人(即原告甲○○)及相對人(即被告)間，除已提起之勞資爭議外，其餘請求均拋棄並互不追究雙方之民、刑事及行政責任…」(意指於消費爭議調解後，雙方皆不得就勞資關係再提出任何檢舉或訴訟，惟已提起者除外)，惟觀原告係於113年2月19日始提出本件訴訟，顯屬違反上開消費調解筆錄。若認為原告甲○○仍得主張此權利，則被告以系爭3份切結書向原告甲○○請求違約金，並主張抵銷。

㈤關於特休未休畢折算薪資部分，亦無理由：

1.被告向來係採曆年制，此部分原告等人在職期間亦無異議，是自無於離職後另外主張應採週年制計算之理，而計算原告之特休未休日數，應以勞動部網站計算特休系統輸入原告丁○○、丙○○、甲○○到職、離職日後所計算出之特休日數（見本院卷一第29、31、33頁）為準，至於原告特休時薪換算部分，被告同意以原告各年度之薪資(時薪)作為換算特休未休折算薪資之基準。

2.又被告已分別於110年1月5日給付11,970元、111年1月5日給付18,000元、111年6月8日給付7,488元，後續於113年6月11日給付9,282元予原告丁○○，應已全數給付(見本院卷一第30頁)；此觀被告於LINE之張貼「年假換錢」之表格予原告丁○○時，其回復「謝謝」之貼圖（見勞專調卷二第39頁），即已足證被告並未積欠任何特休折算薪資之款項未給。另被告對於丙○○已於111年1月5日給付6,743元，後續於113年6月11日給付1,388元（見本院卷一第32頁），是相關特休折算之薪資應皆已全數給付，此觀被告於LINE張貼11

1年1月被告提供薪資、年終及特休折算薪資表格予原告丙○○時，其皆未表示異議（見勞專調卷二第42頁），即已足證被告並未積欠任何特休折算薪資之款項未給。另被告對於甲○○已於111年1月5日給付4,860元、112年1月5日給付11,655元、112年8月4日給付10,481元（見本院卷一第34頁），經核算後被告反多給了2,478元，此部分原告甲○○並未返還，此足證相關特休折算之薪資應皆已全數給付。且關於特休未休之工資，亦皆已折算薪資發給(見本院卷一第487、488頁)，倘認時薪計算基準應以離職之時薪作為計算基準，則應以更正時薪後之附表二表格所列金額作為特休折算薪資之差額；且被告以原告所溢領之薪資作為抵銷。

㈥原告3人請求補償獎金遭被告扣減，亦無理由：

1.依據診所規章即明確記載：「b.獎金：以下獎金非薪水的一部分，是古醫師為鼓勵大家特別發給，乙○○○○○保有修改權力，不得有異議」等語（見勞專調卷一第143頁），此為原告3人所知悉，故其等主張獎金實非工資之一部分。蓋被告所發之獎金分為全勤獎金每月2,000元（如非全勤不得請領）；年資獎金每月1,000元(隨年資增加而增加，惟如當月有請假則按比例折算；宣傳獎金1,000元至2,000元(有寫宣傳文才發給，未寫則無)；隱適美個人及團體獎金(有患者做隱適美療程才會發給)、年終獎金(視業績情況發給)，由上觀之，相關獎金應皆非屬常態性發給，難認屬於工資。另依據被告診所公告亦記載：「離職未提前三個月通知，會求償3個月的獎金；助理態度不良未改進，當月獎金不提供」等語，被告診所員工（含本件原告3人）皆已簽章（見勞專調卷二第119頁），而原告丙○○、甲○○皆未提前3個月通知離職，被告診所係依據此規定扣回三個月獎金。

2.原告丁○○所述之111年3月至同年5月獎金10,300元，此部分被告診所係依據診所規章與上開公告於111年6月5日扣回預發之隱適美獎金10,300元(見本院卷一第35頁），而原告丁○○不僅未抗議，反而在6月6日回覆「謝謝」之貼圖(見

勞專調卷二第39頁)，後續亦無任何質疑，堪認，原告丁○○亦同意被告診所依規定而返還預領部分之獎金。另原告丁○○主張：其111年3月並未請假，被告卻未發放全勤獎金2,000元等語。惟111年3月16日當日，被告診所有營業(見勞專調卷二第121頁)，原告丁○○當日卻未出勤，亦即，111年3月並未全勤，其自無從領取全勤獎金2,000元。

3.另原告丙○○所述之111年8月至同年10月獎金10,800元，理由同前。另依據原告丙○○於111年11月19日所簽署之離職切結書，亦已記載原告丙○○因違反勞基法提前預告之規定，僅提前5天預告離職，短於勞基法之規定之提前10天預告，則自應受拘束，原告丙○○主張離職切結書等無效，並不足採。若認上開離職切結書無效（假設語），則因原告丙○○確實未依勞基法規定預告離職，此部分亦已造成被告診所人員安排之不便，依法被告診所亦得就此損害賠償，對上開獎金部分主張抵銷。

4.另原告甲○○所述被扣回112年7月獎金13,700元等語，並不屬實，蓋於112年6月起被告診所即與所有員工達成共識，取消經常性獎金，改以三節獎金取代（見勞專調卷二第125頁），並無原告甲○○所稱扣回獎金一事。

㈥原告3人其他主張，亦無理由：

1.原告丁○○部分：

⑴原告丁○○110年2月至3月之時薪皆為195元，同年4月起更調漲至200元，實無原告丁○○起訴所稱未經同意自220元降低至210元之情事，故原告丁○○主張3,112元之費用，自屬無據。另原告丁○○主張109年12月15日病假未給付半薪，此部分不爭執，但主張以溢領工資抵銷。

⑵原告丁○○主張國定假日加班費部分，108年2月28日係假日挪移至該年農曆年前2月1日放假以促成連假(當年農曆年年假為2月2日至2月10日)，假日既已挪移，則2月28日即屬一般上班日，無另外加給加班費之理。至於109年10月10日加班費部分，被告診所已有加給1.5倍之加班費。此外，原告

丁○○於在職期間，被告診所負責人每月發放薪資時，皆回覆「沒問題」等語(見勞專調卷二第33至40頁)，而未提出任何異議，足認，被告相關款項均有給付。

2.原告丙○○部分：

⑴原告丙○○主張111年3月16日(週三)屬於加班，然該日本即為上班日而非休假日，原告丙○○有出勤之義務。且原告丙○○於111年3月之出勤日數僅20日，其中3月12日至3月15日更已連休四天，是被原告丙○○主張3月16日為其排休日被要求加班，顯無理由。

⑵原告丙○○主張勞健保費用2,632元部分，實則被告早已於112年11月匯款予原告丙○○（見勞專調卷二第51頁），故其此部分主張，並不足採。

⑶就原告丙○○主張應給予5日病假補償部分，若被告同意以半薪請求，則沒有意見；至於產假部分，原告丙○○皆僅口頭表示有懷孕等，惟從未提出任何診斷證明予被告診所負責人，此觀原告丙○○提出之診斷紀錄之開立時間為112年10月15日自明（見勞專調卷一第187頁），故被告自無從依相關規定給假或給薪。

3.原告甲○○部分：

⑴原告甲○○主張之111年3月16日(週三)本即為上班日，而非休假日，其自有出勤之義務（見勞專調卷二第121頁）。且原告甲○○於111年3月之出勤日數僅20日，其中3月12日至3月15日更以連休4天，是原告甲○○主張：111年3月16日為其排休日被要求加班云云，顯無理由。

⑵另原告甲○○請求資遣費、預告工資、失業補助差額、非自願離職證明書，皆無理由：

依據112年7月15日之錄音檔及其錄音譯文（見勞專調卷二第103至105頁），可知，原告甲○○表示「我不做了」，而112年7月15日晚間，被告診所負責人於約9時許有再次以LINE傳送訊息予原告甲○○「你確定不做，對吧」(見勞專調卷二第60頁)，惟原告甲○○未正面回應，亦無表示要繼續

做，由此觀之，原告甲○○確屬自願離職。退步言之，原告甲○○後續亦未到班，被告遂於112年7月21日通知原告甲○○因其連續曠職故解雇(見勞專調卷二第60頁)，是縱非自願離職，亦因違反勞動基準法第12條第1項第6款規定而屬懲戒性解雇，是原告甲○○自無從請領資遣費、預告工資及失業補助，亦無從請領非自願離職證明書。此外，領取失業補助前提係向公立就業服務機構辦理求職登記，且仍無法取得工作，倘原告甲○○根本未作登記，則自無請請領失業補助，則亦無「差額之問題」，且關於失業補助差額，實與投保薪資有關，其已簽署之系爭3份切結書，其上記載對於投保級距一事不得異議，故依系爭3份切結書內容，原告甲○○亦無從主張失業給付差額。

㈢原告甲○○請求病假之薪資部分，惟未見原告甲○○提出診斷證明及就醫記錄，此部分之請求，應屬無據。

㈦綜上，原告有因新冠肺炎前診間休息之1小時薪資、新冠肺炎期間每日加給之1小時之溢領薪資，已如前述，而此部分與其等得請領之加班費部分經全部抵銷後，原告得請求之金額皆低於溢領薪資之數額，其等所為請求，自均無理由等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴均駁回。2.被告如受不利之判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造所不爭執之事實：

㈠原告丁○○自107年10月9日起至111年5月31日止，任職於被告診所，先後擔任工讀生、牙醫助理，工資採時薪制，其中自107年10月至107年12月之時薪為140元，108年1月至108年2月之時薪為150元、108年3月至108年4月之時薪為155元、108年5月之時薪為160元、108年6月之時薪為165元，108年7月之時薪為170元，108年8月至108年12月之時薪為175元，109年1月至109年6月之時薪180為元，109年7月至109年12月之時薪為190元，110年1月至110年3月之時薪為195元，110年4月至110年6月之時薪為200元，110年7月至111年3月之時薪為210元，111年4月至111年5月之時薪為220元（見本院卷

二第202頁）。

㈡原告丙○○自107年7月13日起至111年10月31日止，任職於被告診所，擔任牙醫助理，工資採時薪制，其中自110年7月至110年8月時薪160元，110年9月至110年10月時薪170元，110年11月至111年2月時薪180元，111年3月至111年5月時薪190元，111年6月至111年10月時薪195元（見本院卷二第202頁）。

㈢原告甲○○自110年3月10日起至112年7月15日止，任職於被告診所，擔任牙醫助理，工資採時薪制，其中自110年3月至110年4月之時薪為160元，110年5月之時薪為170元，110年6月之時薪為175元，110年7月之時薪為180元，111年8月至111年1月之時薪為185元，111年2月至111年5月之時薪為195元，111年6月至111年9月之時薪為200元，111年10月至111年12月之時薪為205元，112年1月至112年3月之時薪為210元，112年4月至112年5月之時薪為215元，112年6月之時薪為225元（見本院卷二第202頁）。

㈣被告診所之上班工作時間採排班制，分別為早班：9時至17時、午班：10時30分至18時、晚班：13時30分至21時。又被告診所正常看診時間為上午10時至12時、下午14時至17時、18時至21時（見勞專調卷二第117頁）。

㈤原告丁○○、丙○○、甲○○之出勤上下班時間，詳如原告準備三狀提出之附表一、附表二及附表三之「上班時間」、「下班時間」欄所示（見本院卷二第18至59頁）。

㈥被告於113年6月11日以匯款方式轉帳予原告丁○○9,282元，轉帳予原告丙○○1,388元，並備註為特休折算工資（見本院卷一第60頁、第487至488頁、卷二第10頁）。

㈦依據勞保局114年2月26日保退三字第11410045900號函所示，被告已向勞保局補提繳原告丁○○之勞工退休金21,061元，及補提繳原告丙○○之勞工退休金5,656元（見本院卷二第244至248頁）。

㈧原告甲○○就任職被告期間之薪資發放金額、加班費與勞健

保投保級距及隱適美獎金，分別於112年7月13日、同年月14日及同年月15日分別簽立系爭3份切結書（見勞專調卷一第231、233、235頁）。

㈨原告甲○○與被告間另因牙套價金糾紛所衍生之消費者爭議，於112年10月2日成立112年度消調字第232號調解書（見勞專調卷二第107頁）；該2人再因竊盜、侵占等案件所生損害賠償請求權，於113年2月16日成立113年度桃司偵移調字第204號調解筆錄（見勞專調卷二第108至109頁）。

㈩原告丁○○主張病假部分，被告先以原告丁○○未檢附請病假記錄及就診證明，嗣於114年7月30日之言詞辯論期日，同意給付半薪（見本院卷二第368頁）。

㈪原告丙○○任職最後一個月即111年10月份之工作時薪本為195元，經被告調降為170元（見勞專調卷二第95頁、本院卷二第368頁）。

㈫原告丙○○於防疫隔離期間工資（111年10月10日至同年月18日），被告先以被告未檢附請病假記錄及就診證明，嗣於114年7月30日之言詞辯論期日，被告同意以病假為由，給付半薪（見本院卷二第369至370頁）。

㈬雙方前於112年8月22日至桃園市政府勞資爭議調解，惟調解不成立(見勞專調卷一第161至162頁)。

四、得心證之理由：

原告等人主張：被告應給付任職期間加班費（含平日加班費、國定假日出勤等加班費及下班後使用LINE之加班費）、特休未休之工資、應補提繳勞工退休金、短付之薪資及獎金（含病假、產假扣薪、全勤、年資及隱適美等獎金）；又原告甲○○另主張：被告應給付其資遣費、預告工資、失業補助差額及開立非離職證明書等語，均為被告所否認，並以前揭前詞抗辯，則本件之爭點厥為：㈠原告丁○○請求被告給付加班費、特休未休工資、所扣薪資與獎金等，共計96,603元及其遲延利息，並請求提繳勞工退休金14,132元，有無理由？㈡原告丙○○請求被告給付加班費、特休未休工資及所

扣薪資與獎金等，共計71,525元及其遲延利息，並請求提繳勞工退休金5,004元，有無理由？㈢被告請求原告給付給付加班費、特休未休工資、所扣薪資與獎金、資遣費、預告工資、失業補助差額等，共計215,727元及其遲延利息、並提繳勞工退休金37,602元及開立非自願離職證明書等，有無理由？㈣被告抗辯原告等人有溢領薪資，並主張抵銷，有無理由？

㈠原告丁○○請求被告給付加班費、特休未休工資、所扣薪資與獎金等，共計96,603元及其遲延利息，並提繳勞工退休金14,132元，有無理由？

1.加班費部分：

⑴按勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時；雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上延長工作時間之工資；再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上，勞基法第30條第1項、第24條第1項第1款、第2款分別定有明文。次按勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特休，工資應由雇主照給；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第36條第1項、第24條第2項、第37條第1項及第39條亦分別定有明文。又按雇主與勞工因確定延長工作時數有困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班費在內之工資，並非不得採取一定額度給付，但仍須可明確區分何者為平日工資，何者為加班費，以判斷

延長工時工資之給與，是否合於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第24條、第39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違背強制規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給付。

⑵原告丁○○請求平日加班費61,948元部分：

①經查，原告丁○○主張：自其任職被告診所起，對於每日出勤超過8小時部分，並未給付加班費，又兩造約定採時薪計，自任職起至離職止，於平日出勤超過8小時部分之加班時數及加班費，累計共計61,948元之加班費並未給付等語。按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年；前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞基法第30條第5項、第6項前段及勞動事件法第38條亦有明定。就加班事實有無認定之舉證責任，固勞工只要依照出勤記錄表所示於正常工作時間8小時以外之出勤記錄，即應推定勞工有加班之事實。惟兩造均不否認上午、下午及晚間三個時段之看診間隔中會有休息1小時作為用餐及休息時間，此依原告丁○○於113年6月14日言詞辯論期日陳稱略以：「謝：我們有分早午診，早上9點就上班，有時候是10點上班，我們原本預定是中午12點至下午1點是休息。疫情前的午、晚診上班固定12點50分上班，是110年5月後因疫情關係改為下午2點上班（只上午晚診）。」（見勞專調卷一第60至61頁），堪認，兩造間於疫情前確實以兩診間有休息1小時之約定，原告丁○○自不得於疫情前之午休時間主張為出勤加班，先予敘明。雖原告丁○○於同日言詞辯論期日亦陳稱：於疫情前確實有用餐，但被告幾乎每日會跟我們邊吃邊談公事（例如：診所販售的隱形牙套；某病人的牙套不合，要不要約回來修理牙套；某病人的牙套快戴完了，要約回來口腔掃瞄；某病人的牙要黏什麼裝置上去；某病人的橡皮筋、拉法要更改，要我們儲存於診所系統上；不是吃飯時間全程都在獎公事，有些許的空檔，吃飯也都很趕，吃完就要

去處理診所的雜事，消毒式的人員要去消毒是洗器械，吃飯時間約20分鐘，有一半的時間都在講公事，我們吃完飯後，馬上就要工作；新冠疫情後的早午診從早上11點上班，我們沒有脫口罩吃飯，直接工作到午診下班；疫情後的午晚診，我們也是直接上班到下班，中間沒有吃飯、休息；疫情前的午早診通常中午12點至下午1點是預計沒有病人，但每個診間的最後一診有安排自費項目，例如植牙、作假牙，如果植牙不可能1個小時就可以完成，然後下午1點就直接上班，完全沒有休息到，後來會輪流找空檔吃飯，一個星期約兩次有這樣的狀況，我做好幾年，沒有辦法確定到底是幾次，通常午晚診都會有拖延狀況等語。然觀諸原告上開所述情事，原告丁○○固曾於休息用餐時間，有利用吃飯時用來談論診所之公事或交辦雜事，然此僅屬於下午診或晚診休息前交辦原告丁○○於休息時間結束後之工作項目，並非屬被告監督原告丁○○於休息時間提供之跟診勞務；況被告亦無明確指明指派原告丁○○於該休息時間內須提供何種勞務。再則，依據被告網站上所載之早午診看診時間為上午10時至12時、下午14時至18時，中間約有2個小時實際並非營業時間，原告丁○○應可從下午1點開始從事被告於午餐休息時間所交辦之工作項目。至於若病人因植牙費時較長而有遲誤休息時間，然原告丁○○亦未具體指明其因病人植牙而遲誤休息時間之時日，均僅泛稱：其並無休息時間等語，尚難認原告丁○○於每日工作之休息時間均已有提供勞務之情事。

②次查，原告丁○○固否認其有同意被告可基於便利計算延長工作時數之加班費，而將診間之休息時間以定額方式作為計算加班費之依據等語。惟兩造間既有約定診間有休息1小時，而原告丁○○任職多年來並無對此被告定額計算加班費之方式有何疑義，應屬已默示同意被告將該午休1小時併計入工時，以作為填補原告丁○○每日實際上班時數逾8小時之加班費計算基礎，且其給付如優於勞基法第24條、第39條規定，自得拘束勞雇雙方，併此敘明。

③再查，原告丁○○雖提出兩造間於110年7月31日之LINE對話截圖記載：「古（被告）：下週二11：00上班一路到6：00左右不脫口罩吃飯，如果餓，診所有一些飲料可以喝；自己吃飽再來。」等語（見本院卷一第221頁），以資證明中午沒有休息時間。惟此至多亦僅原告丁○○於該日遲誤休息時間而應給予加班費，並非可逕論以原告丁○○於任職期間之休息時間均已提供勞務；況該日為兩造所共同認定之新冠疫情期間（自110年6月起至111年7月），被告於計算每日工時本有額外多給予1個小時薪資作為診間無法休息之薪資補償（如後述）。另原告丁○○另以LINE截圖略以：「（古）：疫情還沒明朗、我寧願訂好餐廳讓你們帶回家吃、還是連續六小時太累？不然就要中間休息半小時」等語（見本院卷二第272頁）。然查，依據原告丁○○之薪資表所示，諸如：原告丁○○於110年6月至同年12月疫情期間，其每月出勤時數統計為60時、126時49分、141時33分、137時57分、135時48分、146時36分、155時33分等（見本院卷一第24頁之打卡時間欄），然依其110年6月至同年12月之薪資表所示之計算薪資之時數，分別為79.8時、177時、160.5時、159.7時、162.1時、167.7時、175.6時（見勞專調卷一第89頁），足認，被告所述：於疫情發生後，被告計算工時確實已額外多給1小時時薪以補足休息時間無法休息之加班費等語，與事實相符。

④是以，本院統計原告丁○○出勤記錄，而就其實際工作時數（非疫情期間依打卡時間且扣除1小時之休息時間；疫情期間則全依打卡時間計算工時）、應得之工資，均詳如附表一所示之「平日未滿8小時工作時數」、「加班前2小時」、「加班逾2小時」及「應領工資」等欄；經與被告實際所給付之薪資互核後【即如附表一所示「計薪時數」欄所認定之工時（薪資單所統計之出勤時數）乘以時薪後，得出原告丁○○如附表一「實領工資」欄之金額】，顯然，被告所給予原告丁○○之薪資均優於勞基法所計算之工資。若加計被告

依其診所規章及原告丁○○之薪資記錄所示，按月給付原告丁○○額外非屬時薪範疇之全勤獎金、年資獎金、隱適美獎金及補餐費等，則原告丁○○請求被告給付平日加班費，並無理由。

⑶國定假日加班費2,783元部分：

按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；本法第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第37條第1項、第39條前段分別定有明文。次按雇主徵得勞工同意後得於該假日工作，亦可經勞資雙方協商同意後與其他工作日對調，應放假之日與其他工作日對調後，原放假日即為應工作之日，勞工於該工作日工作，應無加倍發給工資問題（行政院勞工委員會（86）台勞動二字第028692號函釋參照）。經查，原告丁○○主張於108年2月28日、109年10月10日之國定假日出勤，各7時30分、4時6分，被告應各給付加班費1,225元及1,558元，但被告並未給予加班費等語，惟被告以108年2月28日乃原告丁○○配合當年度農曆春節之連假需要（108年2月2日至2月10日）而挪移至春節期間形成連假，故108年2月28日已為平日應工作之日，並無加倍發給工資之問題等語，此參108年2月8日週五本為上班日經行政院人事行政局挪為春節連假9日，改以同年月23日週六為上班日，又被告每周約定休周日及周一，已如前述，週六本為上班日，故被告所述改以同年2月28日予以對調，應屬有據。另109年10月10日被告自陳已給予1.5倍加班費，自有不足半數之加班費，則原告丁○○請求該日加班費之半數即779元【計算式：（190元×4＋190元×6/60）÷2＝779元】部分，應屬有據，然逾此部分之請求，洵屬無據。

⑷LINE加班費5,360元：

原告丁○○主張：被告於原告丁○○下班後仍會使用LINE交

付工作內容，並要求立即回覆，卻未給付如加班費，共計5,360元等語（見本院卷二第59至74頁）。經查，雇主如於非正常工作時間以外，另以電子通訊軟體LINE對勞工指示從事工作並要求於非正常工作時間從事勞務，自屬勞工於延長工作時間期間為雇主服勞務，雇主自應給付延長工時之工資。惟觀諸原告丁○○提出兩造間之LINE通話記錄內容截圖所示略以：108年12月5日之「公告（被告）：從12月薪水開始假日我在群組問大家的問題（例如臨時需要人力）不讀不回或是已讀不回把我當成陌生人就會取消獎金。」，原告丁○○於次日回復「好的。謝謝」（見本院卷一第227頁）；110年10月3日之「（被告：標記原告3人若已讀不回，…」，被告固有於下班時間要求原告等人需對其所發送之LINE訊息予以回覆，但原告丁○○亦非及時回覆訊息，亦僅於次日回覆謝謝，顯見，原告丁○○經常對於被告所發之LINE訊息已讀不回或無即時回復，而可自由讀取被告之訊息；況原告丁○○亦未提出有因未讀取LINE訊息而遭被告扣發獎金之情事，是被告於下班時間之LINE訊息尚難謂已經構成對原告丁○○必須工作上之制約。再細繹原告丁○○提出原證35至36之LINE截圖（見本院卷一第263至483頁），固有多則與工作內容相關或交辦事項，惟原告丁○○回復內容亦多為知道了等語，顯見，被告以LINE告知之內容，並無要求原告丁○○需利用下班時間提供勞務之需求。至原告丁○○所提出之原證37之LINE截圖（見本院卷二第75至123頁）有關被告要求原告丁○○練習寫字等情事，然此等情事並非原告丁○○作為牙醫助理之工作項目，亦與其牙助工作內容並無間接或輔助關係，縱然原告丁○○依照被告之囑咐而練習寫字，應屬兩造間勞務以外之基於同事情誼之互動交流，尚難認屬提供勞務交辦工作之範疇。是以，原告丁○○請求被告給付此部分之加班費5,360元，尚難有據。

2.特休未休之工資10,500元部分：

⑴按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應

依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日，二、1年以上2年未滿者，7日，三、2年以上3年未滿者，10日，四、3年以上5年未滿者，每年14日，五、5年以上10年未滿者，每年15日，六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工；勞工依同條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4項本文、第5項、第6項分別定有明文。又事業單位如為配合出勤管理，依勞基法施行細則第24條第2項規定與勞工協商約定依曆年制、會計年度分段給假，尚無不可，惟於檢視是否符合法令時，「各時點」雇主給予之特別休假日數，仍不得低於以「到職日起算」依法所應給予之日數（勞動部108年6月21日勞動條2字第1080130702號函參照），亦即，無論勞雇雙方所約定特別休假之方式係週年制、曆年制抑或會計年度，若勞工於約定給假年度中終止契約，均應改以「到職日起算」依法所應給予之日數，以確保特別休假日數不低於勞基法所定之基準。

⑵經查，基於勞基法保障勞工之權益，於勞工離職時之特別休假之日數及一日之薪資，應以「到職日」及勞動契約終止時之時薪計算為準。至被告所辯稱之曆年制係指勞動契約仍存續時，基於年度統計而方便事業單位所採取特別休假之計算方式。是以，原告丁○○自107年10月9日起至111年5月31日任職止，其中年資滿半年以上未滿1年，係自108年4月9日起至108年10月8日止，其特休日數應為1.17日【計算式：3日×（工作時數602時）/1056時＝1.71日】；年資1年以尚未滿2年，係自108年10月9日起至109年10月8日止，其特休日數應為7日；年資2年以上未滿3年，係自109年10月9日起至110年10月8日止，其特休日數應為10日；年資3年以上未滿5年，係自110年10月8日起至111年5月31日止，其特休日數應為14

日，合計休假日為32.71日（計算式：1.71日＋7日＋10日＋14日＝32.71日），被告應給付原告丁○○特休未休工資為元（計算式：時薪220元x8時x32.71日＝57570元）。又扣除被告於薪資單上已分別於110年1月5日、同年6月8日給付特休換錢工資11,970元、18,000元、7,488元，合計37,458元（見本院卷一第30頁），且經扣除被告於113年6月1日匯款方式給付原告丁○○9,282元後（此為兩造所不爭執），原告丁○○本得請求被告給付10,830元（計算式：57570元－00000－0000元＝10830元），而原告丁○○請求10,500元並未逾上開金額，應屬有據。

3.提繳勞工退休金5,360元部分：

⑴按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文；次按勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主或所屬單位應於當年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2項定有明文。又按勞退條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，因該專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條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取；是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，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之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

⑵經查，被告因高薪低報提繳原告丁○○任職期間之勞工退休

金之情事，已補繳原告丁○○之勞工退休金共計21,061元（包括107年10月9日起至108年7月1日止之勞退金5,838元、109年11月至111年5月之勞退金15,223元），此有勞工保險局114年2月26日保退三字第11410045900號函可憑（見本院卷二第244、248頁），堪認，被告應已補足提繳上開期間原告丁○○之勞工退休金。另原告丁○○主張：被告尚應補繳納自108年8月起至109年10月止之勞退金5,360元部分，惟該勞保局之函文係本院發函查詢被告是否補足原告丁○○、丙○○之勞退金，而依據上開函文說明二所示略以：「查乙○○○○○遲延申報丙○○、丁○○提繳勞退金，經本局輔導，該單位已補申報丁○○自107年10月9日起至108年7月1日止提繳勞工退休金5,838元…另查據該單位提供渠等109年11月份至111年10月薪資資料審核該單位未敷實申報原告丁○○勞工退休金月提繳工資，本局依規定逕予調整勞工退休金月提繳工資為33,300元等，應補繳差額15,223元…查該單位已於113年10月1日繳納」等語，此足堪認定，被告經勞保局核算後應已補提繳原告丁○○任職期間之全部勞退金。況原告丁○○係採時薪制，每月計薪工資不等，依據附表一所載之計算工資（含實際加班時間），每月工資均未逾30,000元，亦有每月工資為19,409元（109年1月）、9,768元（109年2月）、11,327元（109年3月），遠低於被告於此時段之投保級距23,800元（詳個資卷），復依據勞退條例第15條第2項等規定，雇主一年只要兩次調整投保薪資之級距，已符合雇主之義務。故原告丁○○請求被告給付補提繳勞退金5,838元，洵屬無據。

4.薪資及獎金差額部分：

⑴遭無故扣時薪3,112元：

原告丁○○主張：其110年2月及同年3月之時薪本為220元，卻遭被告無故減為時薪210元，至每小時時薪短少給付10元，而該二月之工時共計311.2時，故共計遭扣減3,112元等語。經查，原告丁○○自110年1月至110年3月之時薪為195

元，為兩造所不爭執，且依兩造所統計之該時段之時薪均為195元，而原告丁○○主張時薪為220元，已有誤解，故其主張遭扣減時薪3,112元等語，應屬無據。

⑵未給付109年12月15日半日病假工資760元：

按勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，一年內合計不得超過三十日，二、住院者，二年內合計不得超過一年，三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年；經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算；普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之，勞工請假規則第4條定有明文。經查，原告丁○○主張：其於109年12月15日之病假，被告卻未給付半日工資760元等語（計算式：時薪190元×8時÷2＝760元），業據其提出該月之薪資表上記載病假一天等語為憑（見勞專調卷一第87頁）。被告僅抗辯：原告丁○○並未提出該日之看診記錄等語，惟被告於114年7月30日之言詞辯論期日，已同意病假給付半薪（見本院卷二第368頁）。是原告丁○○請求被告給付該日病假半薪，應屬有據。

⑶全勤獎金2,000元：

原告丁○○主張：於111年3月均有上班並未請假，業據其提出該月排班表為憑（見勞專調卷一第233頁），被告雖以111年3月16日並非休診日，然觀其提出之LINE截圖所示：「（古）：3/16要上班來進行諮詢及口掃（口腔掃瞄）教學有空就大掃除回一點訊息。」，且細繹該LINE對話截圖及其語氣，被告並無強迫員工一定要回被告診所上班，又無原告丁○○之LINE回覆同意上班之訊息（見勞專調卷二第121頁），已徵，原告丁○○並無同意被告臨時指定該日回診上班，自無須出勤，故原告丁○○主張該月上班日並無請假等語，足堪採信，被告自應給付原告丁○○111年3月份之全勤

獎金2,000元。

⑷111年3月至5月獎金10,300元：

經查，原告丁○○主張：因其於111年2月27日向被告提出將於同年5月31日離職之通知，卻遭被告無故扣發10,300元等語。被告固抗辯依被告診所規章所示：111年起病人按照工作進度發給部分獎金；106-110年已經發給各2,000元獎金（尚未完成矯正的病人），若有離職就要按照個案數繳回部分獎金（見勞專調卷一第145頁），故原告丁○○應按比例扣回獎金10,300元等語。惟上開遭隱適美獎金自原告丁○○自轉為正職牙助起，大多數月份有領取，此參原告丁○○之薪資表自明（見勞專調卷二第93至94頁），實屬原告丁○○因其提供勞務所得之報酬，且為經常性給與，屬工資之範疇，被告事後扣發該獎金，於法不合。且細繹被告診所規章之決議時間係於111年3月4日及111年6月2日全體員工決議，不無針對原告丁○○提出離職申請而作成，而有溯及侵害原告丁○○既得權之虞，自有違反雇主應全額給付員工工資等相關強制規定。是以，原告丁○○請求被告返還遭扣發之獎金10,300元，並無不許之理。

㈡原告丙○○請求被告給付加班費、特休未休工資及所扣薪資與獎金等，共計71,525元及提繳勞工退休金5,004元，有無理由？

1.加班費：

⑴平日加班費9,250元：

經查，原告丙○○請求被告給付110年、111年平日休息時間之加班費部分各3,078元、6,172元，合計9,250元部分，茲因兩造合意該診間有無休息1小時及其計薪方式，內容及理由均詳如前述原告丁○○部分。又本院統計原告丙○○出勤記錄，而就其實際工作時數（非疫情期間依打卡時間扣除1小時之休息時間；疫情期間則全依打卡時間計算工時）、應得之工資，均詳如附表二所示之「平日未滿8小時工作時數」、「加班前2小時」、「加班逾2小時」及「應領工資」

等欄；經與被告實際所給付之薪資互核後【即如附表二所示「計薪時數」欄所計算之工時（薪資單所統計之出勤時數）乘以時薪後，得出原告丙○○如附表二「實領工資」欄之金額】，顯然，被告所給予原告丙○○之薪資均優於勞基法所計算之工資。若加計被告依其診所規章及原告丙○○之薪資記錄所示，按月給付原告丙○○額外非屬時薪範疇之全勤獎金、年資獎金、隱適美獎金、補餐費等，則原告丙○○請求被告給付平日加班費，並無理由。

⑵111年3月16日出勤加班費2,265元：

原告丙○○主張：111年3月16日並未排班，被告要求當日出勤時數7時22分之加班費，自應補當日加班費2,265元等語。惟111年3月16日（週三），而該日為被告診所正常營業日，且原告丙○○於通知該日上班之LINE對話截圖已回應「好的」（見勞專調卷二第121頁），顯見，原告丙○○已同意該日改為上班日；況計算原告丙○○該月出勤日數，共計20日（連同111年3月16日），並未逾越週休2日之該月正常出勤日23日，且原告丙○○亦未提出排班表可資證明該日並未排班，是以，原告丙○○請求該日加倍費，尚屬無據。

⑶LINE加班費8,982元：

原告丙○○主張：被告於原告丙○○下班後仍會使用LINE交付工作內容，並要求立即回覆，卻未給付如加班費，共計8,982元等語（見本院卷一第263至483頁、卷二第59至74頁）。經查，雇主如於非正常工作時間以外，另以電子通訊軟體LINE對勞工指示從事工作並要求於非正常工作時間從事勞務，自屬勞工於延長工作時間期間為雇主服勞務，雇主自應給付延長工時之工資。惟細繹兩造間之LINE對話截圖，尚不足以認定原告丙○○有必須立即提供勞務之必要，而可自由回應，理由如前述原告丁○○部分，則原告丙○○請求被告給付LINE加班費8,982元，自屬無據，應予駁回。

2.提繳勞工退休金5,004元：

經查，被告因高薪低報提繳原告丙○○任職期間之勞工退休

金之情事，已補繳原告丙○○之勞工退休金計5,656元（包括107年10月9日起至108年7月1日止之勞退金1,152元、109年11月至111年5月之勞退金4,504元），此有勞工保險局114年2月26日保退三字第11410045900號函復本院可憑（見本院卷二第244、246頁），堪認，被告應已補足提繳上開期間原告丙○○之勞工退休金。至原告丙○○主張：被告尚應補繳納自118年8月起至109年10月止之勞退金5,004元部分，惟該勞保局之函文係本院發函查詢被告是否補足原告丁○○、丙○○之勞退金，而依據上開函文說明二所示略以：「查乙○○○○○遲延申報丙○○、丁○○提繳勞退金，經本局輔導，該單位已補申報丙○○自107年10月9日起至108年7月1日止提繳勞工退休金1,152元…另查據該單位提供渠等109年11月份至111年10月薪資資料審核該單位未敷實申報原告丙○○勞工退休金月提繳工資，本局依規定逕予調整勞工退休金月提繳工資為33,300元等，應補繳差額4,504元…查該單位已於113年10月1日繳納」等語，此足堪認定被告經勞保局核算後應已補提繳原告丙○○任職期間之全部勞退金。復依據勞退條例第15條第2項等規定，雇主1年只要符合兩次調整投保薪資級距之義務，已符合雇主之義務。是以，原告丙○○之上開主張，洵屬無據。

3.特休未休工資8,736元：

經查，原告丙○○自110年7月13日起至111年10月31日任職止，其中年資滿半年以上未滿1年，係指自111年1月13日起至111年7月12日止，其特休日數應為3日；年資1年以上未滿2年，自111年7月13日起至111年10月31日離職日止，其特休日數應為7日，合計休假日為10日（計算式：3日＋7日＝10日）。被告應給付原告丙○○之特休未休工資為15,600元（計算式：時薪195元x8時x10日＝15600元），又被告業已分別於111年1月5日、113年6月13日給付原告丙○○特休未休工資6,743元、1,388元，合計8,131元（此部分為兩造所不爭執），尚欠7,469元並未給付（計算式：15600元－8131

元＝7469元），則原告丙○○請求7,469元部分，應屬有據，然逾此部分之請求，洵屬無據。

4.薪資及獎金差額：

⑴產假暨病假之薪資差額13,260元：

按女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期；妊娠3個月以上流產者，應停止工作，給予產假4星期；前項女工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者減半發給，勞基法第50條定有明文。次按雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日；產假期間薪資之計算，依相關法令之規定；產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給，性別平等工作法第15條第1、2、6項亦定有明文。經查，原告丙○○請求111年8月18日因出血流，經醫師診斷確屬妊娠未滿二個月流產者之情形，業據其提出秉坤婦幼醫院診斷證明書為憑(見勞專調卷一第187頁），故原告丙○○請求被告應給予111年8月18日、同年月25日至31日共產假5日之薪資及因流產所請之病假自111年9月1日至3日、同年月5日至8日，共計7日之病假半日薪資，計13,260元【計算式：(時薪195元x8時x5日)+(時薪195元x8時x7/2日)＝13260元】，應屬有據。

⑵防疫隔離期間薪資差額15,600元：

經查，原告丙○○主張：其因懷疑患新冠肺炎而分別於111年5月5日確診、及因111年10月2日確診（依法令隔離至111年10月9日），而被告未給付自111年10月10日至111年10月18日止之薪資，而請求給付薪資15,600元等語。惟依據被告診所規章有關covid-19規定，確診者3+4隔離（可以休5個工作天不扣假，然後要自己多休3天（此3天為病假），接觸者：醫護人員可以0+7隔離，但如果要3+4的話，就要算病假等語（見勞專調卷一第153頁），然原告丙○○於111年5月5

日並未確診，且並未提出被告不許其上班之依據，自無請求給薪。另隔離期間自111年10月10日至111年10月18日止，被告已同意給付以病假認定（見本院卷二第369至370頁），則原告丙○○請求被告給付該5日病假之半薪，即3,900元（計算式：時薪195元x8時x5/2日＝3900元）部分，應予准許，然逾此部分之請求，應予駁回。

⑶111年8月至10月獎金10,800元：

按不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規定期間預告雇主；繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之，勞基法第15條第2項、第16條第1項第2款分別定有明文。經查，原告丙○○主張：其於111年8月至同年10月間本可領全勤獎金、年資獎金及畢業獎金，合計10,800元，被告固以原告丙○○已於111年11月19日簽署離職切結書及其診所公告與規章（見勞專調卷二第123、119頁、勞專調卷一第143頁）而扣除。惟細繹上開原告丙○○離職切結書及被告診所規章有關離職之規定，員工提離職須3個月前，否則將扣除3個月獎金作為導致公司運作困難及業績損失而跟離職人員求償，但只調降10月時薪，並且扣除前3個月以發給之額外獎金共8,200元；而上開診所規章亦記載略以：「以下獎金非薪水的一部分，是古醫師為鼓勵大家特別發給，乙○○○○○保有修改權力，不得異議。全勤獎金2000元（全勤定義：按照班表排定，全部上班日都要到診。）、年資獎金（年資滿一年，每月獎金1000元）」等語，可知，被告之員工只要符合一定要件，被告每月即定額給與，並與其他薪資項目一併發給，已具制度上經常性及勞務對價性，顯非出於臨時性之勉勵恩惠給與，核屬勞基法第2條第3款工資之一部分，又原告丙○○勞工已因於111年8月至10月而排班日出勤而獲得之工資，被告自不得再以任何理由而扣發。再依上開離職切結書所述，被告扣發上開獎金乃係作為其業績損失與運作困難之依據而已，惟被告並未證明其有何具體損失；況依據勞基法第26條規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金

或賠償費用。自難認該離職切結書於法有據。是以，被告逕自扣發原告丙○○工資，於法不合，原告丙○○請求被告給付無故遭扣減之全勤獎金、年資獎金等10,800元，應予准許。

5.雇主應負擔勞健保費2,632元：

經查，原告丙○○主張遭扣減工資（時薪從195元減為170元）而生勞健保費用負擔共計2,632元部分，經被告抗辯：其已於112年11月7日將該部分勞健保費差額2,632元以轉帳方式匯款予原告丙○○等語，並提出轉帳之交易明細以佐（見勞專調卷二第51頁）。是以，原告丙○○請求被告給付勞健保費2,632元，並無理由。

㈢原告甲○○請求被告給付給付加班費、特休未休工資、所扣薪資與獎金、資遣費、預告工資、失業補助差額等，共計215,727元、提繳勞工退休金37,602元及開立非自願離職證明書等，有無理由？

1.加班費部分：

⑴平日加班費31,284元：

經查，原告甲○○請求被告給付110年至112年平日休息時間之加班費部分各5,337元、13,879元、12,028元，合計31,284元部分，茲因兩造合意該診間有無休息1小時及其計薪方式，內容及理由均詳如前述原告丁○○部分。又本院統計原告丙○○出勤記錄，而就其實際工作時數（非疫情期間依打卡時間扣除1小時之休息時間；疫情期間之依打卡時間計算工時）、應得之工資，均詳如附表三所示之「平日未滿8小時工作時數」、「加班前2小時」、「加班逾2小時」及「應領工資」等欄；經與被告實際所給付之薪資互核後【即如附表三所示「計薪時數」欄所計算之工時（薪資單所統計之出勤時數）乘以時薪後得原告甲○○如附表三「實領工資」欄之金額，顯然被告所給予原告甲○○之薪資均優於勞基法所計算之工資。若加計被告依其診所規章及原告甲○○之薪資記錄所示，按月給付原告甲○○額外非屬時薪範疇之全勤獎

金及年資獎金等，則原告甲○○請求被告給付平日加班費，並無理由。

⑵111年3月16日之補休日加班費2,275元：

原告甲○○主張：111年3月16日並未排班，被告要求當日出勤時數7時24分之加班費，自應補當日加班費2,275元等語。惟查，111年3月16日（週三），而該日為被告診所正常營業日，且計算原告甲○○該月出勤日數，共計20日（連同111年3月16日），並未逾越週休2日之該月正常出勤日23日，且原告甲○○於通知該日上班之LINE已回應「好的」（見勞專調卷二第121頁），顯見，原告甲○○已同意該日出勤上班，是以，原告甲○○請求該日加倍費，尚屬無據。

⑶LINE加班費8,473元：

原告甲○○主張：被告於原告甲○○下班後仍會使用LINE交付工作內容，並要求立即回覆，卻未給付如加班費，共計8,473元（見本院卷一第263至483頁、卷二第59至74頁）。經查，雇主如於非正常工作時間以外，另以電子通訊軟體LINE對勞工指示從事工作並要求於非正常工作時間從事勞務，自屬勞工於延長工作時間期間為雇主服勞務，雇主自應給付延長工時之工資。惟細繹兩造間之LINE對話截圖，尚不足以認定原告甲○○有必須立即提供勞務之必要，而可自由回應，理由如前述原告丁○○部分，則原告甲○○請求被告給付LINE加班費8,473元，自屬無據，應予駁回。

2.提繳勞工退休金37,602元：

⑴按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。

⑵原告甲○○主張：被告因高薪低報而未足額提繳勞工退休金

37,602元一節，經查，兩造間屬勞基法之勞動關係，被告依法有於勞工任職期間按月提繳勞工退休金之義務。雖上開勞退條例有關勞工退休金之提繳等規定，為最低之勞工退休生活條件之保障，係屬強制規定，勞雇雙方不得以特約加以排除，縱有此約定，亦應認違反勞退條例之強制規定而屬無效。惟此屬雇主不得於勞動契約關係中以「預立」之約定限制勞工放棄雇主為其提繳勞退金之法定權利。倘勞工「事後」自行不再請求雇主為其補提勞退金之義務，此係基於勞工自由意思而為處分，尚無不許之理。又依據原告甲○○所出具之系爭3份切結書，其中112年7月14日之該份切結書，業已切結對被告所提繳之勞健保級距26,400元並無異議（見勞專調卷一第233頁）；另又原告甲○○此勞健保級距與勞退金級距相同，自應認其亦同意被告為其提繳之勞退金級距26,400元，並無異議，而有拘束原告甲○○之效力，故其事後復行主張被告應為其補提繳110年度之勞退金差額17,028元、111年度之勞退金差額11,094元及112年度7月14日以前之勞退金差額9,480元，合計37,602元乙節，應不予准許。

3.特休未休工資8,280元：

經查，原告甲○○自110年3月10日起至112年7月15日任職止，其中年資滿半年以上，應自110年9月10日起至111年3月9日止，其特休日數應為3日；年資1年以尚未滿2年，應自111年3月10日起至112年3月9日離職日止，其特休日數應為7日；年資2年以上未滿3年，應自111年3月10日起至離職日止，其特休日數應為10日，合計休假日為20日（計算式：3日＋7日＋10日＝20日），應領特休工資為36,000元（計算式：時薪225元x8時x20日＝36000元）。又原告甲○○已於111年1月5日、112年1月5日、同年8月4日以特休換前領取4,860元、11,655元、10,481元，合計已領取26,996元，有被告給付特休未休工資記錄表可參（見本院卷一第34頁），則被告應給付原告丙○○特休未休工資為9,004元（計算式：36000元－26996元＝9004元），則原告甲○○請求被告給付8,2

80元，應屬有據。

4.薪資及獎金差額：

⑴112年5月2日至同年月6日之病假半日工資4,680元：

經查，原告甲○○於112年5月2日至同年月6日，共計5日因確診新冠肺炎而請病假，被告並未給付薪資，故請求給付病假半薪共計4,680元。被告固抗辯原告甲○○並未提出診斷證明及就醫記錄而拒付半日病假之工資。經細繹原告甲○○112年5月之出勤記錄（見勞專調卷二第91頁），已記載「5/2-5/6確診；沒診斷證明」等語，足認，原告甲○○已經正常程序辦理病假手續，則被告自應給付原告甲○○因確診新冠肺炎請病假5日之半薪，即原告甲○○請求被告給付3,900元（計算式：195元x8時x5/2日＝3900元）部分，應屬有據，然逾此範圍之金額，洵屬無據。

⑵獎金差額13,700元：

經查，原告甲○○主張：經被告資遣後，被告扣回原告甲○○112年7月分之獎金及餐費，共計13,700元等語。被告抗辯：其自112年6月起全部職員取消各類獎金，改發三節獎金，並無原告甲○○所述扣發112年7月獎金13,700元等語，惟依據被告提出原告甲○○112年7月份薪資資料所示，其上確實並無全勤獎金、年資獎金、隱適美獎金等項（見勞專調卷二第125頁），則被告既改以三節獎金取代原先之獎金，則原告甲○○請求遭被告所扣發之112年7月份之獎金及補餐費，即無理由。

5.資遣費45,515元：

⑴按勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第17條所明定。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年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、

第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。又平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款前段亦有規定。

⑵經查，原告甲○○主張：被告於112年7月15日先口頭告知終止勞動契約，復於下午以LINE方式通知資遣原告甲○○等語（見本院卷二第263頁），被告雖抗辯：依據兩造間112年7月15日晚間LINE截圖所示「（吳）：我不作了」及被告於112年7月21日公告原告甲○○因於112年7月18日、19日、20日連續曠職3日，而依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約等語。惟觀諸原告甲○○之LINE對話截圖為：時間14時12分：「（古）：今天下班把所有制服送回，資遣費以及7/1-7/15薪資，今天可以來確認」、時間為15時51分：「（古）還有明年的尾牙禮物要歸還小米空器清淨機及濾網」、時間為15時53分：「（古）：今天只會等妳到18：00」、時間為16時59分：「（吳）：我等等會去」（見勞專調卷一第239頁），及被告提出兩造LINE對話截圖卻無上開第1、2則LINE對話截圖，僅顯示為「您已收回訊息」，並於其後再有一則截圖為「（古）：你確定不做對吧 勞健保何時可以退保」等語（見勞專調卷二第60頁），並審酌被告提出同日兩造間之對話譯文為「（吳）我不做了。」、被告於提出資遣後，再以LINE反問「你確定不做對吧」等語。堪認，兩造間之對話內容之真意，乃被告同意給予原告甲○○資遣費，而原告甲○○承諾於當日終止兩造間之勞動契約，應屬無疑，故兩造間之勞動契約已於112年7月15日以被告同意給付原告甲○○資遣費而終止。至被告嗣以原告甲○○於112年7月18日至同年月20日連續曠職3日為由而終止勞動契約之舉，自不影響兩造已於112年7月15日合意終止勞動契約

之效力。

⑶次查，兩造於112年7月15日合意終止勞動契約時，原告甲○○前6個月即112年1月至6月間之工資，依據原告甲○○之薪資資料，分別為33,950元、39,240元、39,303元、36,075元、42,494元、41,705元，則其平均工資為38,795元【計算式：（33950+39240+39303+36075+42494+41705）÷6＝38795】，年資為2年4個月又6天，則其資遣費為應45,585元【計算式：38795元x（1+7/40新制基數）＝45585元】，而原告甲○○請求之資遣費45,515元並未逾上開金額，應予准許。

6.預告工資36,000元：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：「一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。」，雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項分別定有明文。經查，兩造間既已合意資遣，即非屬上開原告依勞基法第11條規定，單方終止與原告甲○○間之勞動契約，是原告甲○○依勞基法第16條第3項之規定，請求被告給付預告工資36,000元，於法無據。

7.失業補助差額65,520元及開立非自願證明書部分：

⑴按年滿15歲以上，65歲以下具有中國民國國籍之受僱勞工，應以其雇主或其所屬機構為投保單位，參加就業保險，投保單位不依本法之規定辦理加保手續者，勞工因此所受之損失，應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之，另按本保險各種保險給付之請領條件如下：「一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。」，就業保險法第5條、第38條、第11條第1項第1款定有明文。次按勞動契約終止時，勞工如請求

發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，勞基法第19條、就業保險法第11條第3項分別定有明文。

㈡經查，原告甲○○主張：其於112年6月份薪資為41,705元，勞保級距為42,000元，而被告僅以26,400元投保，故請求被告給付失業補助差額65,520元，及被告應開立註記勞基法第11條之非自願離職證明書等語。惟兩造間乃合意資遣，已如前述。則揆諸上開規定，原告甲○○並非「非自願離職」，是其請求被告給付失業補助差額及開立非自願離職證明書，於法不合，均屬無據。

㈣被告抗辯原告等人有溢領薪資，並主張抵銷，有無理由？

1.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法第179條定有明文。又二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第334條第1項前段亦有明文。惟民事訴訟法第400條第2項對經裁判之抵銷數額，復明定有既判力，則主張抵銷之當事人就其主張抵銷之債權及數額確實存在之事實自負有舉證責任（最高法院88年度台上字第3398號判決要旨參照）。次按所謂溢領薪資乃指勞工未提供勞務而獲致工作報酬而有不當得利之情事，惟若勞工確實已提供勞務，則所領取之薪資應屬勞工提供勞務之對價；若雇主給付內容非屬工資性質，則屬雇主之恩惠性給與，性質上乃雇主勉勵勞工之贈與，且既由勞工受領後亦不容許其事後反悔以溢領薪資名義予以撤銷。

2.經查，被告抗辯以原告等人於新冠肺炎前因診間休息1小時薪資與新冠肺炎期間每日加給之1小時薪資，為原告等人溢領之薪資，除抵銷原告等人請領之加班費外，原告丁○○尚欠被告150,834元、原告丙○○尚欠被告90,310元、原告甲

○○尚欠被告188,786元，均抵銷原告等人之請求等語。惟新冠疫情前被告診間休息時間給予1個小時計入加班費，乃被告為免於計算原告等人出勤計算加班費之繁瑣所為之調整；另新冠疫情後加發1小時加班費，乃因須待口罩而因應診間休息時間無法用餐所為發給之加班費，性質上均為工資，且原告等人業已提供勞務為對價，該款項均非屬原告等人溢領之薪資，被告自無此溢領薪資之債權，故其抗辯予以抵銷原告等人其餘之請求，尚非有據。

五、綜上，原告等人依兩造間之勞動契約、勞基法第30條第1項、同法第38條第1、4項、第21條第1項、第26條、第37條、第16條第1項第2款、第19條、勞退條例第31條、同法第12條第1項、勞工請假規則第3條第4項、性平工作法第15條之規定，請求被告給付原告等人如附表四「應給付金額」所示訴之金額，及自起訴狀繕本送達（送達日為113年3月13日，見勞專調卷二第149頁）之翌日即113年3月14日起至清償日止，按年息5%計算之利息，於法有據，應予准許。惟原告等人逾上述範圍之請求部分，則無理由，應予駁回之。

六、末按，依勞動事件法第44條第1、2項規定：「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。」，因此，本件就原告之請求，經本院命被告應給付部分，應依職權宣告假執行；並同時宣告被告也可以提供擔保而免為假執行。另原告等人其餘假執行之聲請，應予駁回。

七、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造之其餘主張陳述及其他攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果均無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

八、本件原告之訴，為一部有理由、一部無理由，爰依勞動事件法第15條、第44條第1、2項、民事訴訟法第79條規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　9　　月　　5　　日

附表一（丁○○/新臺幣：元）

年	月	原告時薪	平日未滿8小時工作時數	加班前2小時之時數	加班逾2小時之時數	應領工資	計薪時數	實領工資
附表一之非疫情期間								
107	10	140元	30.78	0		4309	30.78	4309
	11		72.4	0.1		10155	87.48	12247
	12		37.5	0		5250	41.65	5831
108	1	150元	69.72	1.88		10834	81.53	12230
	2		29.42	0		4413	33.42	5013
	3	155元	73.15	1		11545	84.15	13043
	4		44.77	0		6939	47.77	7404
	5	160元	68.17	0.57		11029	74.73	11957
	6	165元	120.27	2.05		20296	138.32	22823
	7	170元	105.9	1.07		18245	120.97	20565
	8	175元	127.83	3.73	0.53	23395	150.10	26268
	9		134.02	2.25		23979	154.27	26997
	10		157.12	3.43		28289	187.05	32734
	11		145.65	3.77		26369	168.42	29474
	12		150.67	1.58		26736	169.25	29619
109	1	180元	107.03	0.6	0	19409	120.63	21713
	2		53.97	0.22	0	9768	69.42	12496
	3		62.93	0	0	11327	70.93	12767
	4		133.88	2.42	0	24679	151.30	27234
	5		143.78	3.82	0	26798	165.60	29808
	6		132.52	2.88	0	24544	152.40	27432
	7	190元	140.02	3.82	0	27572	160.83	30558
	8		135.43	3.02	0	26497	155.45	29536
	9		140.55	2.75	0	27402	168.30	31977
	10		147.25	4.55	0	29131	171.80	32642
	11		140.73	4.48	0	27874	163.22	31012
	12						161.55	30695
110	1	195元	137.34	1.67	0	27215	163.3	31844

	2		105	1.5	0	20865	134.37	26202
	3		147.83	3.12	0	29638	180.90	35276
	4	200元	148.75	3.32	0	30603	172.90	34580
	5		85.12	1.27	0	17278	100.50	20100
附表一之疫情期間								
110	6		60	0	0	12000	79.80	15960
	7	210元	126.82	0	0	26662	177	37170
	8		140.12	1.43	0	29825	160.50	33705
	9		135.55	2.4	0	29138	159.70	33537
	10		135.8	0	0	28518	162.10	34041
	11		144.78	1.82	0	31544	167.70	35217
	12		154.53	1.02	0	32737	175.60	36876
111	1	210元	99.42	3.75	0.1	21964	119.60	25116
	2		129.1	0.4	0	27223	149.10	31311
	3		139.05	1.13	0	29517	162.10	34041
	4	220元	134.27	1.07	0	29853	153.40	33748
	5		139.17	1.58	0	31081	159.80	35156

備註：

一、附表一之非疫情期間，是指兩造約定之非新冠疫情期間；附表一之疫情期間，是指兩造約定之新冠疫情期間。

二、平日未滿8小時工作時數，於非疫情期間，是指原告打卡時間扣除1小時；於疫情期間，是指原告實際打卡時間。

三、加班前2小時之時數，是指實際工作時數，超過8小時未滿10小時而言；加班逾2小時之時數，是指實際工作時數，超過10小時以上而言。

四、應領工資，是指依據兩造合意之時薪統計正常工時及按勞基法第24條規定之加班費合計之工資。

五、計薪時數，是指依據原告薪資單統計之出勤時數。

六、實領工資，是指被告依原告實際工時及加計定額時薪（作為加班費）後，原告實際依據薪資單統計之工資，不包括其餘獎金。

七、兩造均未提出原告丁○○109年12月之打卡資料，自無從計算其應領薪資。

附表二：（原告丙○○/新臺幣：元）

年	月	原告時薪/元	實際工作時數	加班前2小時之時數	加班逾2小時之時數	應領工資	計薪時數	實領薪資
附表二之疫情期間								

110	7	160	2.12	0	0	339	2.1	336
	8		140.4	3.65	0	23243	162.1	25936
	9	170	121.7	1.47	0	21022	139.2	23664
	10		134.7	1.85	0	23318	154.6	26282
	11	180	144.8	1.98	0	26539	165.8	29844
	12		155.33	1.67	0	28360	177	31860
111	1		101.67	3.93	0.22	19310	118.6	21348
	2	190	130.7	0.88	0	25056	148.6	28234
	3		147.08	1.18	0	28244	168.7	32053
	4		135.58	0.95	0	26001	154.5	29355
	5		126.35	1.53	0	24394	150.9	28671
	6	195	147.82	4.47	0	29987	172.3	33599
	7		151.92	10.65	0	32394	181.6	35412
附表二之非疫情期間								
111	8	195	100.95	0	0	19685	131	25545
	9		73.27	0	0	14288	95.3	18584
	10		57.22	0.17	0	11202	73.4	12478
備註： 一、附表二之疫情期間，是指兩造約定之新冠疫情期間；附表二之非疫情期間，是指兩造約定之非新冠疫情期間。 二、其餘同附表一備註二至六。								

附表三：（原告甲○○/新臺幣：元）

年	月	原告時薪/元	扣休息1時之時數	加班前2小時	加班逾2小時	應領工資	計薪時數	實領工資
附表三之非疫情期間								
110	3	160	35.18	0	0	5629	38.20	6112
	4		163.65	3.67	0	26967	176.3	28208
	5	170	90.3	1.18	0	15618	102.1	17357
附表三之疫情期間								
110	6	175	63.67	0	0	11142	84.68	14819
	7	180	130.43	0	0	23477	173.47	31225
	8	185	139.5	2.55	0	26437	160.10	29619
	9		135.02	2.28	0	25541	155.30	28731
	10		140.27	1.52	0	26325	160.80	29748

	11		144.15	1.68	0	27082	164.80	30488
	12		153.72	1.12	0	28714	174.80	32338
111	1	185	98	3.45	0.12	19018	114.60	21201
	2		128.37	0.75	0	23933	146.10	28490
	3	195	146.25	1.05	0	28792	167.30	32624
	4		134.25	0.85	0	26400	153.10	29855
	5		139.33	1.32	0	27512	159.70	31142
	6	200	147.63	4.38	0	30694	171.00	34200
	7		151.12	9.72	0	32816	179.8	35960
附表三之非疫情期間								
111	8	200	136.08	0	0	27216	176.1	35220
	9		125.42	0	0	25711	163.4	32680
	10	205	132.52	0.15	0	27207	170.7	34994
	11		147.05	0.22	0	30205	189.3	38807
	12		113.08	0.2	0	23236	145.3	29787
112	1	210	104.95	0	0	22040	135	28350
	2		120.77	0.2	0	25418	154	32340
	3		120.25	0.08	0	25275	154.3	32403
	4	215	104.28	0	0	22420	134.3	28875
	5		118.28	0.67	0	25622	151.6	32594
	6	225	121.78	0	0	27401	153.8	34605
	7		38.5	2.7	0	9472	147.17	9394

備註：

一、附表三之非疫情期間，是指兩造約定之非新冠疫情期間；附表三之疫情期間，是指兩造約定之新冠疫情期間。

二、其餘同附表一備註二至六。

附表四：

原 告	加班費	特休未休工資	薪資及獎金差額	資遣費	應給付金額
丁○○	779元	10500元	760元+2000元+10300元＝13060元		24339元
丙○○		7469元	13260元+3900元+10800元＝27960元		35429元
甲○○		8280元	3900元	45515元	57695元

附表五：

	原告等人	被告
訴訟費用負擔比例	共同負擔百分之三十三	百分之六十七

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　　9　　月　　5　　日

書記官　李孟珣