

臺灣雲林地方法院民事判決

109年度勞訴字第4號

原告 宋庭綺

訴訟代理人 張巧妍律師

被告 清芬洗衣有限公司

法定代理人 黃淑芬

訴訟代理人 陳貴德律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國110年3月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆拾肆萬貳仟柒佰參拾伍元，及自民國一〇九年四月二十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣壹萬貳仟伍佰參拾捌元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十七，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣肆拾肆萬貳仟柒佰參拾伍元、壹萬貳仟伍佰參拾捌元為原告供擔保，則免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有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3款定有明文。原告於民事起訴狀訴之聲明第1項請求判決被告應給付原告新臺幣（下同）482,679元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息、第2項請求被告應提繳5,392元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶；復於民國109年7月13日具狀就上開訴之聲明第1、2項之金額分別改請求為565,907元、12,

542元；又於109年10月28日本院審理時，就上開金額分別改請求為463,844元、12,542元；末於110年3月3日本院審理時，就上開金額再分別改請求為457,709元、12,538元，乃屬擴張、減縮應受判決事項之聲明，參諸上開規定，應予准許。

二、原告起訴主張：

(一)原告自106年4月18日至被告公司任職，工作內容為品管，惟被告安排原告擔任作業員，工作時間為每日7點30分至11點、12點至18點，每日工作9.5小時，薪水為每日1,020元，關於每月上班日數及休假日，於面談時並未告知，待上班後方知均為公司安排，而於原告領薪後，始知公司僅以實際工作日數計薪，工資並未達法定基本工資，且超時加班僅給付每小時133元，少付超時工資，例（假）日薪水亦未加倍給付、特別休假未休部分亦未給付薪水，且每月提撥之6%退休金亦有不足。後於108年4月起，被告因將工作及廠內洗衣設備轉往位於嘉義縣民雄鄉之訴外人潔洋股份有限公司，而未提供充分工作，減少原告工時，原先每月工作日數約為25日，惟於108年4月僅15日、5月僅10日、6月至24日僅8日，被告會計更於6月24日告知原告，因被告業務量減少，要原告回家等被告通知後再上班等語，然被告此舉已違反勞動基準法14條第5款、第6款規定，原告乃於108年7月3日雲林縣政府勞資調解會議，當場依上開法規終止兩造之勞動契約。

(二)依被告提出之原告出勤紀錄等相關文件及勞保法令規定之基本薪資、超時工資，經計算後應為1,121,239元，扣除被告已給付之薪資734,989元後，被告尚短付原告薪水及超時工資386,250元。又被告尚積欠原告特別休假未休假加班費23,032元，及應給付原告資遣費48,427元，並提撥6%退休金差額12,538元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，及應開立非自願離職證明書予原告，茲分述如下：

1.短付原告薪水及超時工資386,250元：

(1)法定8小時日薪部分：原告係於106年4月間任職於被告公

司，法定正常工作時間8小時，基本時薪為133元、於107年1月1日調整為140元、於108年1月1日調整為150元。故106年4月至106年12月31日，為時薪133元 $\times$ 8=1,064元、107年1月1日至107年12月31日為時薪140元 $\times$ 8=1,120元、108年1月1日以後為時薪150元 $\times$ 8=1,200元。

(2)延長工時部分：雖兩造同意每日工作時間為9.5小時，惟其中超過法定正常工作時間8小時部分，仍屬延長工時，依勞動基準法第24條規定：「一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上。…」計給加班費，即：延長之工時2小時以內為法定時薪 $\times$ 4/3，再延長工作時間在2小時以內者為法定時薪 $\times$ 5/3；故(1)106年4月至106年12月31日：「2小時以內以每小時133元 $\times$ 4/3計算，1.5小時266元」、「2小時以後以每小時133元 $\times$ 5/3計算」、107年1月1日至107年12月31日：「2小時以內以每小時140元 $\times$ 4/3計算」、「2小時以後以每小時140元 $\times$ 5/3計算」、108年1月1日後：「2小時以內以每小時150元 $\times$ 4/3計算」、「2小時以後以每小時150元 $\times$ 5/3計算」。經計算後被告應給付原告薪資、超時工資，應為1,121,239元，扣除被告已給付之薪資734,989元後，被告尚短付原告薪水及超時工資為386,250元（計算式：1,121,239—734,989=386,250）。

2.特別休假未休假加班費23,032元：

被告終止勞動契約前仍積欠原告特別休假計有服務滿6個月未滿1年之3天特休未休薪資3,192元、服務滿1年之7天特休未休薪資7,840元、服務滿2年10天特休未休薪資12,000元，共計23,032元。

3.資遣費48,427元：

原告依勞動基準法第14條規定終止兩造勞動契約，原告自得爰引上開規定，請求被告給付資遣費。原告平均月薪即107年10月至108年3月之平均月薪為44,304 {計算式：(38,296

01 +47,337+47,595+45,906+50,294+36,393)/6=44,304
02 〈元以下四捨五入，下同〉，工作年資為2年2個月7天（即
03 自106年4月18日起至108年6月25日止），則原告得請求被告
04 給付資遣費應為48,427元。

05 4.提撥退休金12,538元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退
06 休金個人專戶：

07 雇主須於勞雇雙方原議定發給之工資以外，另行為勞工提繳
08 不低於每月工資6%的個人專戶退休金或年金保險費，應屬強
09 制規定，不容許勞資合意免除雇主之提撥義務責任。查本件
10 被告未為原告足額提繳自止每月工資6%勞工退休金，又依被
11 告提出之原告出勤核薪紀錄對應之月提繳工資6%計算，原告
12 依法得請求被告提繳不足額勞工退休金12,538元至勞動部勞
13 工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

14 5.被告應開立非自願離職證明書予原告：

15 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
16 代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。又按就業保
17 險法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷
18 廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13
19 條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險
20 法第11條第3項亦有明定。本件原告既係依勞基法第14條規
21 定終止僱傭契約，自符合上開法條所稱「非自願離職」之定
22 義，是原告請求被告開立非自願離職證明書，於法並無不
23 合。

24 (三)兩造間勞動契約已為原告合法終止：

25 1.被告於聘僱原告期間，給付之薪水均未達法定基本工資、加
26 班費均未依規定計給，且被告之違法情形持續至原告於108
27 年6月24日最後一天上班，則核此情，原告於108年7月3日
28 調解，後再以同年7月20日虎尾郵局第00212號存證信函主張
29 上情，而依勞動基準法第14條規定終止勞動契約，被告並於
30 同年7月24日函覆，為兩造不爭之事實，則原告之終止契
31 約，未逾30日期間，兩造間勞動契約應於108年7月3日即已

01 終止。又依被告提出之出勤核薪表，108年6月份載：「發薪
02 日：108/7/10」、「實領金額9,517元」，足證被告除有前
03 項違反勞工法令得終止契約之事由外，亦有「未依勞動契約
04 提供充足工作，以致給付之薪水未達基本薪資」，則原告於
05 108年7月3日調解，後再以上開存證信函主張上情，而依勞
06 動基準法第14條第2項之反面解釋，主張第5款所定之終止
07 事由者，並無限制需遵守30日除斥期間，原告於108年7月20
08 日以虎尾郵局第00212號存證信函為終止之意思，於法並無
09 不合。基上說明，原告既已合法終止兩造間勞動契約，被告
10 就已發生之終止效力之契約，自不得再為終止。何況，原告
11 既已為終止，自無被告所指之無正當理由繼續曠工三日之
12 情，是被告自不得以此為終止兩造間勞動契約之事由。

13 (四)被告、潔洋股份有限公司，均為依法成立之公司，公司統一
14 編號並不相同，各自具有獨立之法人格，並各有獨立公司所
15 在地，並不因部分董、監事相同，即謂兩家公司具有同一
16 性。況董、監事僅係公司法人內部機關，其對外代表公司所
17 為法律行為效力，仍歸屬所代表之法人，並不因其具有多重
18 身分，而混淆其原先代表法人之地位。又按關係企業係指獨
19 立存在而相互間具有控制與從屬關係之公司或相互投資之公
20 司，此參公司法第369條之1規定自明。關係企業仍為獨立之
21 不同公司，惟為避免從屬公司因控制公司或控制公司負責人之
22 不當行為致受有損害，而於公司法第369條之2至369條之1
23 2加以規範，但依上述規定，從屬公司之債權人尚無從依上
24 開規定主張改變原締約當事人之從屬公司為控制公司之餘
25 地，遑論改變公司內部之勞動契約。是以，不論被告與潔洋
26 股份有限公司，是否為從屬公司與控制公司，均不影響本件
27 資遣費等之請求等語。

28 (五)並聲明：

- 29 1.被告應給付原告457,709元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
30 清償日止按週年利率5%計算之利息。
- 31 2.被告應提繳12,538元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退

01 休金個人專戶。

02 3.被告應開立非自願離職證明書予原告。

03 三、被告則以：

04 (一)原告於106年4月間應徵工作時，被告法定代理人甲○○已明
05 確告知工作性質及內容，及每天上班9.5小時，前8小時，時
06 薪815元，後1.5小時計薪205 元，超過9.5小時，以0.5小時
07 為單位，每小時加班費以政府規定時薪計算。對於上開約
08 定，經原告慎重考慮並同意後，方於106年4月18日開始上
09 班。

10 (二)兩造約定之工作時間9.5小時，日薪1,020元及上述之加班費
11 用規定，被告均依約定給付薪資，並不違反勞動基準法之規
12 定，故無違誤，原告自應受其拘束。故原告請求短付薪資、
13 超時工資加班費等共457,709元，及以被告有勞動基準法第1
14 4條第1 項第5 款規定之事由終止兩造間勞動契約，均無理
15 由。而原告稱於108年5月底向雲林縣縣政府勞工處諮詢後，
16 始知被告有違反勞動法令，而於108年6月25日及108年7月20
17 日以虎尾郵局存證信函000212號函終止勞動契約，然依勞動
18 基準法第14條第2項規定，以第1項第6款事由終止勞動契約
19 者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，則原告主
20 張於5月底知悉終止事由，而於30日後終止勞動契約，自不
21 生終止之效力，且兩造於108年6月19日勞資爭議調解時，已
22 告知安排工作請準時上班，然被告自108年6月25日起，即無
23 故曠職超過3日以上，而由被告依勞動基準法第12條第1項第
24 6款之規定，於108年7月24日以北港北辰郵局存證號碼00007
25 2號終止勞動契約。故原告請求被告應給付資遣費，及開立
26 非自願離職證明書，均屬無理由。

27 (三)另原告主張被告應給付特休未休加班費23,032元，並無理
28 由，係因原告滿6個月未滿一年之3天之特休假，應給付特休
29 未休薪資3,060元（計算式：1,020 ×3 =3,060 ）。該部
30 分原告已合併於107年之農曆春節給付；服務滿1年，未滿2
31 年，有7 天之特休假，應給付特休未休薪資7,140元（計算

式：1,020 × 7 = 7,140)，該部分原告已合併於108 年之農曆春節給付6,600元，不足額部分，被告願補足；服務滿2年，固有10天之特休假，而該特休假，依勞動基準法施行細則第24條第2款之規定，勞工必須與雇主協商排定休假日期，以免影響雇主正常營運。而原告於終止兩造間勞動契約之前，並無不能休假之情形，其不能舉證證明其不能休假之原因，係可歸責於被告，則其因可歸責於己之事由，而由被告終止兩造間勞動契約後，再請求被告給付特別休假工資，顯然無據。又被告依106、107、108年度之勞工退休金月提繳工資分級表，為原告提撥退休準備金，並無違誤。從而，原告訴請被告應提繳12,538元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，即屬無據。

(四)被告資本額125萬元，由董事甲○○個人出資設立登記；而潔洋股份有限公司資本額5,888萬元，共發行588萬8千股，分別由董事長甲○○、監察人吳清池，各持有202萬4千股，董事吳偉傑、吳詩涵各持有34萬7千股，而吳清池、甲○○為夫妻關係，吳偉傑、吳詩涵則為渠等之子女。由此可知，被告為從屬公司，潔洋股份有限公司為控制公司，故兩家公司依公司法第369條之2第2項、第369條之1第1項之規定為關係企業，且屬家族公司，應堪認定。則被告基於業務需要，於經原告之同意後，將被告調派至潔洋股份有限公司繼續工作，亦屬合法等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執之事實：

(一)原告自106年4月18日起任職於被告，擔任作業員乙職，工作時間為每天上午7點30分至11點、下午12點至6點，每日工作9.5小時，以日薪1,020元計薪，超過9.5小時部分，計給加班費。

(二)被告給付原告之加班費，106年12月31日前以每小時133元計算、107年1月1日起至107年12月31日止以每小時140元計算、108年1月1日起至108年6月25日止以每小時150元計算。

(三)106年1月1日起每小時基本工資133元、107年1月1日起每小

時基本工資140元、108年1月1日起每小時基本工資150元。

(四)原告於受雇期間，工作時間如被證1號所示之打卡紀錄，並於任職期間受領薪資總計734,989元(含全勤及配合獎金共計62,504元)。

(五)原告於108年6月25日以後，即未至被告處上班。

(六)原告於108年7月3日於雲林縣政府勞資爭議調解時，表示依勞動基準法第14條規定不經預告終止兩造系爭勞動契約，請求工資、資遣費、勞退提繳不足賠償、特休未休、非自願離職證明書。復於108年7月20日以虎尾郵局第000212號存證信函再為終止兩造間勞動契約之通知，被告並於同年7月22日收受該存證信函。

(七)被告於108年7月26日以台中民權路郵局營收股存證號碼第001148號函存證表示因原告無故曠職三日，而依勞動基準法第12條第1項第2款之規定，終止兩造間勞動契約，原告並於同年7月29日收受該存證信函。

五、本件兩造所爭執之處，應在於：

(一)兩造約定日工時9.5小時，日薪1,020元，超過9.5小時部分，計給如兩造不爭執第(二)項事實所示之加班費。是否違反勞動基準法之規定？

(二)被告是否於108年4至6月間，逕行減少原告排班天數，未提供充分工作予原告？

(三)原告於108年7月3日勞資爭議調解時，及於108年7月20日以存證信函，主張依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間勞動契約是否有理由？

(四)兩造於108年6月24日協調時，原告是否已同意至潔洋股份有限公司工作？如有，原告是否即不得主張終止兩造間之勞動契約？

(五)被告以原告無故曠職達3日以上為由，而於108年7月26日以存證信函終止兩造間勞動契約，是否有理由？

(六)如原告主張終止兩造間勞動契約有理由時，則原告請求被告短付原告薪水及超時工資、特休未休加班費、資遣費、提繳

01 不足額退休金至勞工退休金個人專戶，及出具非自願離職證
02 明書有無理由？如有，其數額為何？

03 六、茲論述如下：

04 (一)按勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過
05 四十小時。雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工
06 資依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按
07 平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間
08 在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
09 三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每
10 小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日
11 工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資
12 額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作
13 者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。前項
14 休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時
15 計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十
16 二小時以內者，以十二小時計。勞工正常工作時間，每日不
17 得超過八小時，每週不得超過四十小時。雇主延長勞工工作
18 時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延
19 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
20 之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每
21 小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規
22 定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主
23 使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以
24 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
25 上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再
26 加給一又三分之二以上。勞工每七日中應有二日之休息，其
27 中一日為例假，一日為休息日。第三十六條所定之例假、休
28 息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休
29 假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作
30 者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或
31 工會同意照常工作者，亦同。勞動基準法第30條第1項、修

正第24條（105年12月21日修正）、修正後第24條（107年1月31日修正）、第36條第1項、第39條分別定有明文。次按立法院於105年12月6日三讀通過勞動基準法第24條第2項修正條文規定略以：「…工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。」。按月計酬者，前8小時除已照給之工資外，另再加給1又1/3或1又2/3以上；至逾8小時部分，雇主須按平日每小時工資額之2又2/3倍給付。又勞動主管機關勞委會自96年以來，為避免之前實務上時薪制勞工，例假工資另外計算之紛擾，於訂定基本工資時薪時，已將例假照給工資折入而訂定基本工資時薪。故只要雇主與勞工約定之時薪，超過基本工資時薪，如無相反約定，當可認勞雇雙方已將例假工資折入約定時薪內，亦屬當然之解釋。勞動主管機關於多次發佈基本工資時薪時，均同時公布函示指明此意旨。考慮例假係除不可抗力因素或勞工同意外，勞工應有之休息日，也是幾乎所有時薪制勞動關係中，最基本之休息日，勞動主管機關為求紛擾所為折入作為，應與基本工資立法目的無違，故折入以後，所為合目的之解釋，即不再額外加計例假工資避免紛擾（勞動部105年12月21日勞動條2字第1050030466號書函、行政院勞工委員會101年11月6日勞動2字第1010132874號函釋說明可資參照）。再按函釋按時計酬者，勞資雙方以不低於每小時基本工資之數額約定其工資額，除另有約定外，允認已給付勞動基準法第39條所定例假照給之工資，毋須再行加給；其逾法定正常工時延時工作或於休假日出勤工作者，應以前開約定之金額核計同法第24條之延時工資及第39條休假日（出勤）之工資。按日計酬者約定之日薪，於法定正常工作時間內，仍不得低於每小時基本工資之數額乘以工作時數之金額。至有關延時工資、休假日出勤加給工資之計算，依前開按時計酬者之核計規定辦理（行政院勞工委員會101年11月6日勞動2字第1010132874號函釋參照）。是按日計酬勞工，於法定正常工作時間內，不得低於每小時基本工資乘以工作時數後

之金額，超過法定正常工作時間部分，應依勞動基準法第24條規定給付延長工時工資。如勞雇雙方約定之工資，不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資、延長工時工資等之總和，則該工資之約定，自不違反勞動基準法之規定，雙方均應受其拘束，勞方尚不得更行請求例休假及延長工時之工資（最高法院82年度台上字第293號判決意旨參照）。準此，勞工應獲得之薪資報酬，除不得低於行政院核定基本工資標準，及違反勞動基準法保障勞工權益本旨外，原則上得由勞雇雙方就不同工作性質，另行約定公平合理待遇結構之計算方式，勞雇雙方自應受勞動契約之拘束，不得任意割裂或混雜契約內容與法條規定，僅擷取部分內容任加主張再為請求。則依上說明，如被告依兩造間勞動契約所給付每月工資已含例休假及延長工時之工資（下稱法定最低工資），原告自不得更為請求例休假及延長工時之工資。惟如低於法定最低基本工資，自己違反勞動基準法之規定，且原告非不得更為請求例休假及延長工時之工資。

(二)原告主張伊自任職後，被告即以每日工作9.5小時、每日1,020元，超過9.5小時即按每小時133元計給加班費之方式，而按原告每月工作之日數，給付每月薪資予原告，然此薪資並未達法定最低工資，顯已違反勞動基準法之規定等語，業據其提出打卡紀錄、排班表、薪資明細、薪資袋等為證，而被告並不否認以每日工作9.5小時、每日1,020元，超過9.5小時計給如兩造不爭執第(二)項事實所示之加班費之計薪方式，每月給付薪資予原告之情，惟辯稱被告計給原告加班費，係依兩造約定，而以0.5小時為單位，每小時加班費以政府規定時薪計算，並無違反勞動基準法之規定等語，是本件應審究者，即兩造約定之日工時9.5小時、日薪1,020元，超過9.5小時部分，計給如兩造不爭執第(二)項事實所示之加班費，是否低於法定基本工資？

(三)經查，依兩造約定之日工時9.5小時、日薪1,020元，超過9.5小時部分，計給如兩造不爭執第(二)項事實所示之加班費，

而按原告每月工作之日數，給付每月薪資予原告一事，可見原告為按日計酬月付制之勞工，則揆之上開說明，可知按日計酬勞工，於法定正常工作時間即8小時內，不得低於每小時基本工資乘以工作時數後之金額，超過法定正常工作時間部分，即應依勞動基準法第24條規定給付延長工時工資。又兩造並不爭執106年1月1日起每小時基本工資133元、107年1月1日起每小時基本工資140元、108年1月1日起每小時基本工資150元，及被告給付原告之加班費，106年12月31日前以每小時133元計算、107年1月1日起至107年12月31日止以每小時140元計算、108年1月1日起至108年6月25日止以每小時150元計算等各情，並有打卡紀錄、出勤核薪表等附卷可考，則據此計算，原告於106、107、108年度在法定正常工作時間即8小時內，其每（平）日之薪資即分別不得低於每小時基本工資乘以工作時數後之金額即1,064元（計算式： $133 \times 8 = 1,064$ ）、1,120元（計算式： $140 \times 8 = 1,120$ ）、1,200元（計算式： $150 \times 8 = 1,200$ ），超過法定正常工作時間部分，應依修正前、後勞動基準法第24條規定給付延長工時工資，即於106、107、108年度延長工時2小時內分別為每小時177.33元（計算式： $133 \times 4/3 = 177.33$ ）、186.67元（計算式： $140 \times 4/3 = 186.67$ ）、200元（計算式： $150 \times 4/3 = 200$ ）、再延長工作時間在2小時以內者分別為每小時221.66元（計算式： $133 \times 5/3 = 221.66$ ）、233.33元（計算式： $140 \times 5/3 = 233.33$ ）、250元（計算式： $150 \times 5/3 = 250$ ）；休息日之工作時間及工資之計算，於106年度為4小時以內者，以4小時計、逾4小時至8小時以內者，以8小時計、逾8小時至12小時以內者，以12小時計，則每日8小時之薪資為1,685元（計算式： $2 \times 177.33 + 6 \times 221.66 = 1,685$ ，延長工時4小時內，以4小時計為1,418元（計算式： $133 \times 8/3 \times 4 = 1,418$ 〈元以下捨去〉），逾8小時，則按每日每小時工資額2又2/3給付即354.6元（計算式： $133 \times 8/3 = 354.67$ ）、於107、108年度分別為373.33元（計算式： $140 \times 8/3 = 373.33$ ）、400元（計算式： $150 \times 8/$

3=400)；例假日之工作時間及工資之計算為按每小時基本工資乘以工作時數計算，即106、107、108年度分別為每小時133元、140元、150元，延長工時部分，則按每日每小時工資額2倍給付，即106、107、108年度分別為每小時266元、280元、300元；國定假日之工作時間及工資之計算為1小時以上以8小時計，且薪資加倍發給（勞動基準法第39條參照）即106、107、108年度分別為2,128元、2,240元、2,400元，延長工時部分，則同上開平日延長工時工資計算計付之。故被告對於原告每日工時9.5小時，僅支付日薪1,020元，超過9.5小時部分，計給如兩造不爭執第(二)項事實所示之加班費，顯已低於上開所述之法定基本工資，於法自有未合，是自應以法定最低工資計算其每日應領得之工資。又兩造均不爭執原告於受雇期間，其工作時間如被證1號所示之打卡紀錄，則按上開所述法定基本工資數額計算，被告應給付原告於任職期間即106年4月18日起至108年6月24日止之薪資及延長工時工資共計為1,048,160元（計算式如附表一：自106年4月18日起至108年6月24日止加班費Excel表，見卷三第65至78頁），再加計兩造均不爭執被告於上開時期給付予原告全勤及配合獎金共計62,504元後，總計為1,110,664元（計算式：1,048,160+62,504=1,110,664），惟被告僅給付原告此部分數額為734,989元，揆之上開說明，足認被告顯已違反上開勞動基準法第30條第1項、修正前第24條（105年12月21日修正）、修正後第24條（107年1月31日修正）、第36條第1項、第39條規定，致有損害原告權益之情，且原告非不得更為請求被告短付此部分之薪資及延長工時工資375,675元（計算式：1,110,664-734,989=375,675），則原告請求被告給付此部分短付之數額375,675元，核屬有據，應予准許，逾此範圍所為之請求，要乏所據，不應准許。

(四)次按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。勞動基準法第21條第1項定有明文。而此規定係指雇主給付勞工之

工資，應依勞動契約之約定發給，並不得低於基本工資。雇主若受景氣因素影響致停工或減產，經勞雇雙方協商同意，固可暫時縮減工作時間依比例減少工資，惟為保障勞工基本生活，原約定按月計酬之全時勞工，每月給付之工資仍不得低於基本工資，此亦經行政院勞工委員會97年12月22日以勞動2字第0970130987號令、98年3月5日勞動2字第0980130120號函解釋在案。原告復主張被告於108年4月至6月間，逕行減少原告排班天數，而未提供充分工作予原告，致原告因而於上開期間所受領之薪資未達法定最低基本工資，是被告此舉業已違反勞動法令之規定等語，業據其提出打卡紀錄、排班表、薪資明細、薪資袋、照片等為證，被告雖否認有原告所指上開逕行減少排班天數，而未提供充分工作予原告之情，然參酌原告自106年4月18日起至108年3月份間，除106年4月份以外，其餘每月工作時間約20餘日、薪資大約為2萬4千餘元至3萬餘元不等，對照原告於108年5月僅工作10日、同年6月1日至24日僅工作9日，及被告分別於108年5月給付予原告之薪資為11,775元，暨被告給付原告自108年6月1日至6月25日之薪資為10,350元，與被告迄今仍無法舉證證明原告有於上開時期請假而無法工作一事為真實等各情，自堪認原告主張被告於108年5月至6月間，逕行減少原告排班天數，而未提供充分工作予原告，致原告因而於上開期間所受領之薪資未達法定最低基本工資等語，信而有徵，則揆之上開說明，原告於該等月份自應受最低基本工資之保障，始符合保障勞工生活之目的，然被告卻僅給付上開低於法定基本工資予原告，於法自有未合，足認被告此舉顯已違反勞工法令，致有損害原告權益之情甚明。

(五)復按勞動契約乃以約定勞工於一定或不定之期限內為雇主服勞務，雇主則給付勞工報酬為其雙方對待給付之內容。是雇主應提供勞工工作及給付工資乃勞動契約中最基本之勞動條件。而雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定之最低標準，則為勞動基準法第1條第2項所明定。又按雇主違反

01 勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不
02 經預告終止契約，並應自知悉其情形之日起，三十日內為
03 之。勞動基準法第14條第1項第6款、第2項亦分別定有明
04 文。惟按勞動基準法第14條第2項固規定「勞工依前項第一
05 款、第六款（即雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞
06 工權益之虞）規定終止勞動契約者，應自知悉其情形之日
07 起，三十日內為之」。以維持民事法律關係之安定性。然此
08 一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性
09 之權利。換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約
10 或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止
11 之效力，然若雇主繼續有違反勞動契約或勞工法令，致有損
12 害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇
13 主停止其違反勞動契約或勞工法令之行為前，勞工均有依法
14 終止契約之形成權。再按終止勞動契約之終止權屬形成權之
15 一種，於勞資任一方行使其權利時即發生形成之效力，無待
16 他方之同意。故勞資任一方向他方表示終止勞動契約（辭職
17 或解僱），於意思表示到達他方時，勞雇雙方之勞動契約即
18 為終止，最高法院93年度台上字第2528號、98年度台上字第
19 2381號、100年度台上字第170號判決意旨可資參照。

20 (六)承上所述，被告對於原告每日工時9.5小時，僅支付日薪1,0
21 20元，超過9.5小時部分，則計給如兩造不爭執第(二)項事實
22 所示之加班費，顯已低於法定基本工資，且於108年5至6
23 月間，逕行減少原告排班天數，而未提供充分工作予原告，
24 致原告因而於上開期間所受領之薪資未達法定最低基本工
25 資，而有損害原告權益之情，則被告自有違反勞動基準法第
26 14條第1項第6款規定。又原告於108年6月19日向雲林縣
27 政府勞工處申請勞資爭議調解，而於108年7月3日由被告
28 出面調解時，主張對被告依勞動基準法第14條規定終止兩造
29 間勞動契約，雖被告辯稱原告自承其於108年5月底即知悉終
30 止事由，卻於同年7月3日終止兩造間勞動契約，顯已逾30日
31 除斥期間，故原告終止兩造間勞動契約不合法等語，然被告

01 自108年5月底後，於同年6月1日至24日仍僅為原告排班工作
02 9日，致原告繼續受有工作時間及工資收入等重要權益減少
03 之損害，堪認被告有繼續違反勞動契約，致有損害原告之權
04 益，揆諸上開說明，原告之上揭終止契約權仍繼續發生，是
05 原告以被告違反勞動基準法第14條之規定，於被告再為原告
06 排班工作前之108年6月25日不經預告，終止勞動契約，並
07 未逾30日，應屬合法，被告上開所辯，容有誤會，尚難憑
08 採。

09 (七)被告固又辯稱：兩造於108年6月24日合意由被告補貼原告無
10 需工作而自同月25日至6月30日之薪資，原告則於7月1日起
11 至被告之控制公司即潔洋股份有限公司擔任客衣部職務，故
12 原告不得再主張終止兩造間之勞動契約等語，雖有其法定代
13 理人甲○○到庭陳稱：伊先前曾帶原告至民雄潔洋公司參
14 觀，並與原告溝通日後要至該廠工作一事，因被告打算要將
15 一些設備移至潔洋公司，當時原告是願意的。嗣於108年6月
16 24日下午原告情緒不太穩定，伊遂請她至辦公室溝通，並詢
17 問原告有何問題，並告知說讓她這幾天休假，伊也給付薪資
18 給她，先前曾帶去潔洋看過，原告6月30日就可以去潔洋報
19 到，擔任職務及薪資都一樣，且每月會補貼通勤車馬費1,50
20 0元，原告有同意，而且也答應翌日至勞工局撤銷申訴等
21 語，及證人乙○○到庭證述稱：108年6月24日下午快5點
22 時，伊因現場很吵而去查看，當時原告情緒不是很好，因只
23 差4、5分鐘即可下班，所以請原告先下班，再跟老闆娘報
24 告，原告即開始拿手機拍攝，伊有制止，後來老闆娘女兒出
25 來，伊即先離開而未介入，老闆娘甲○○有請原告入內商
26 談，但商談情況伊不清楚。老闆娘有跟伊說原告有答應她要
27 去民雄處上班，叫伊另外準備1張磁卡，6月30日要用，伊有
28 準備給原告，但後來就沒有看到原告，伊不知道他們發生什
29 麼事情等語，然被告法定代理人甲○○係原告之僱主，且被
30 告是否有違反勞工法令，致有損害原告權益，因而與被告是
31 否應給付短付原告薪水及超時工資、特休未休加班費、資遣

費、提繳不足額退休金至勞工退休金個人專戶，及出具非自願離職證明書利害關係至鉅，被告法定代理人甲○○為圖解免被告應負上開給付義務之責任，故意虛偽不實陳述之可能性，即無由排除，是其所為陳述，先天即存有不可靠因素，無法儘信，而證人乙○○係自被告法定代理人甲○○處傳聞原告同意於108年6月30日至民雄處工作一事，是上開傳聞證言，是否得作為認定原告同意於108年6月30日至潔洋股份有限公司工作一事之證據資料？自非無疑。何況，參酌原告前於108年6月19日既以被告給付其工資未達法定基本工資、延長工時未依規定計給、假日出勤未加倍給付工資、未依規定給例假日、勞保以高報少、勞退提繳不足、自108年4月起未提供充分工作等為由，主張依勞動基準法第14條規定，終止兩造間勞動契約，請求被告應給付短付原告薪水及超時工資、特休未休加班費、資遣費、提繳不足額退休金至勞工退休金個人專戶，及出具非自願離職證明書，而向雲林縣政府勞工處申請勞資爭議調解，有雲林縣政府勞資爭議調解紀錄附卷可稽，則在相較於被告、潔洋股份有限公司所給付原告薪資而言，僅後者每月會多補貼原告通勤車馬費1,500元之情況下，原告焉會同意被告其自108年6月30日起即至潔洋股份有限公司工作之理？是被告法定代理人甲○○及證人乙○○上開所述，要難採信，故被告上開所辯，要乏所據，殊難憑採。

(八)被告雖再辯稱：被告自108年6月25日起，即無故曠職超過3日以上，而由被告依勞動基準法第12條第1項第6款之規定，於108年7月26日以存證信函通知原告終止兩造間勞動契約，原告並於同年7月29日收受該存證信函，是兩造間勞動契約於該時起即已合法終止等語，然兩造間勞動契約既已於108年7月3日經原告告合法終止，已如上述，則於斯時起兩造間已無任何勞動關係存在，揆之上開判決要旨，被告之後再以上開存證信函主張終止兩造勞僱關係，並不發生任何法律上效力，是被告上開所辯殊難憑採。

01 (九)又按勞工依勞動基準法第14條第1項第6款規定不經預告終止
02 勞動契約，依同條第4項準用第17條規定，得向雇主請求資
03 遣費。勞動基準法第17條規定：「雇主…應依左列規定發給
04 勞工資遣費：一在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年
05 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
06 月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以
07 一個月計。」。本件原告依勞動基準法第14條第1項第6款
08 規定合法終止系爭勞動契約，業如前述，則原告依上揭規
09 定，請求被告給付資遣費，洵為正當。

10 (十)再按平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資
11 總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，
12 謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金
13 額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計
14 算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所
15 得金額百分之六十者，以百分之六十計。又依本法第二條第
16 四款計算平均工資時，發生計算事由之當日不列入計算。勞
17 動基準法第2條第4款、勞動基準法施行細則第2條第1款分別
18 定有明文。本件原告於108年4月份打卡工作14日，薪資23,2
19 50元，108年5、6月份因被告未提供充分工作工予原告，原
20 告無法獲得法定最低基本工資，已如前述，故其108年5月份
21 以後之薪資，依前開規定，不列入計算平均工資，應以107
22 年11月至108年4月止之薪資為計算依據，而上開期間各月份
23 薪資分別為42,630元、46,853元、46,000元、47,475元、3
24 5,775元、23,250元，有附表一：自106年4月18日起至108年
25 6月24日止加班費Excel表附卷可稽（見卷三第65至78頁），
26 是原告之月平均工資應為40,331元（計算式如附表二，見卷
27 三第79頁）。又原告自106年4月18日開始任職於被告至108年
28 6月24日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為2
29 年2個月又6天，新制資遣基數為 $1+11/120$ ，據此計算，原告
30 得請求被告給付之資遣費為44,028元（計算式如附表二，見
31 卷工第81頁）。故原告請求被告給付資遣費44,028元，即為

01 有理由，應予准許，逾此部分之主張，為無理由，不應准
02 許。

03 (二)另按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
04 應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，
05 三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年
06 未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。勞
07 工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主
08 應發給工資；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不
09 存在，應負舉證責任。勞動基準法第38條第1項、第4項、第
10 6項定有明文。經查，原告主張其已於被告繼續工作達1年以
11 上、未滿3年，於106年應有3日特休假、107年應有7日特休
12 假、108年應有10日特休假，詎被告竟未給付106至108年特
13 休未休工資共計23,032元予原告等語，而被告雖不否認原告
14 於106年應有3日特休假、107年應有7日特休假、108年應有1
15 0日特休假，及應給付108年10日特休未休工資予原告等情，
16 惟辯稱：106、107年特休未休工資已分別於107、108年給付
17 完畢，而108年則以日薪計1,020元計算，被告同意給付10,2
18 00元之特休未休工資予原告等語，雖據其提出107年3月1日
19 過年薪水&獎金+尾牙禮金早中班晚班領取簽名表、108年過
20 年薪水及獎金領取簽名表為證，然此至多僅能證明原告有於
21 該時領取上開時期之薪水、獎金、尾牙禮金而已，尚不足以
22 證明上開薪水有包括應給付予原告之106、107年特休未休工
23 資在內，故被告辯稱已給付原告106、107年特休未休工資等
24 語，即乏所據，要難採信。又被告對於原告每日工時9.5小
25 時，僅支付日薪1,020元，超過9.5小時部分，計給如兩造不
26 爭執第(二)項事實所示之加班費，顯已低於上開所述之法定基
27 本工資，是自應以法定最低工資計算其每日應領得之工資，
28 已如上述，則被告辯稱應以日薪1,020元計算原告之108年特
29 休未休工資，與法有違，尚難憑採，故原告於106至108年之
30 特休未休工資分別應按每小時工資133元、140元、150元計
31 算，是被告應給付106至108年之特休未休工資共計23,032元

(計算式如附表三，見卷三第83頁)。故原告請求被告給付特別休假未休假加班費23,032元，即屬有據，應予准許。

(三)復按雇主應為適用本條例之勞工，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；雇主未依本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，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。經查，被告係負有按月提繳退休金，儲存於原告之勞工退休金個人專戶之義務，惟被告卻未依規定提繳如附表四b每月提撥6%差額所示金額（見卷三第85頁），使原告受有共計12,538元（計算式如附表四，見卷三第85頁）之損害。因此，原告自得依據前揭規定請求被告提繳12,538元之勞工退休金金額，至其退休金準備專戶，即屬有據。

(三)末按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，或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情形之一離職。就業保險法第11條第3項定有明文。又勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書、雇主或其代理人不得拒絕。勞動基準法第19條分別定有明文。原告係依勞動基準法第14條第1項第6款規定，於108年7月3日終止兩造間勞動契約，業如前述，則原告請求被告發給非自願離職證明書，核無不合，應予准許。

七、從而，原告依兩造間勞動契約關係，請求被告給付短付薪資及延長工時工資375,675元、資遣費44,028元、特別休假未休工資23,032元，總計442,735元（計算式： $375,675 + 44,028 + 23,032 = 442,735$ ），及自起訴狀繕本送達翌日即109年4月29日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨提繳12,538元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，與發給原告非自願離職證明書，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，即非有據，應予駁回。又本判決第1、2項係法院就

01 勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條
02 第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣
03 告被告得預供擔保免為假執行。

04 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉
05 證，經審酌後認對於本件判斷不生影響，爰不一一論述，併
06 此敘明。

07 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

08 中 華 民 國 110 年 4 月 9 日

09 勞工法庭 法 官 陳秋如

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（需
12 附繕本）。如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 110 年 4 月 9 日

14 書記官 李松坤