臺灣士林地方法院民事簡易判決

108年度湖勞簡字第28號

原　　告　呂正豐
訴訟代理人　林耿鋕律師
被　　告　世久營造探勘工程股份有限公司
法定代理人　黃子明
訴訟代理人　劉嘉怡律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109 年2 月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣柒仟壹佰捌拾壹元，及自民國一百零八年六月二十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣柒仟貳佰肆拾柒元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣參仟玖佰柒拾元，其中新臺幣壹佰陸拾元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但如被告以新臺幣壹萬肆仟肆佰貳拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國106 年12月5 日起受僱於被告，擔任職安主管，兩造約定工資為每月新臺幣（下同）6 萬元（即日薪2,000 元），若有加班及假日出勤均按勞動基準法規定另外給付加班費及出勤工資，後被告於107 年12月25日通知原告要資遣，原告於同年月31日離職。然原告離職時，被告尚積欠：

（一）每月正常工資短缺5 萬9,258 元：原告到職後，被告每月給付之工資均未依約定給足6 萬元，經扣除勞工保險與就業保險自付額、健保自付額、勞工退休金自願提撥金額後，短缺情形如附表一所示。

（二）特別休假工資、預告期間工資4 萬2,000 元：原告離職時

年資已達1 年，被告應給付原告7 日之特別休假及14日預告期間工資。

（三）資遣費6,584 元：依原告離職時之年資1 年26日計算資遣費，應為3 萬2,137 元　計算式：60,000× 0.5 ×(1 ＋26/365）＝32,137，小數點以下四捨五入，下同∨，然被告僅給付2 萬5,553 元，短少6,584 元。

（四）每日延長時間工資（加班費）9 萬4,261 元：被告令原告於一般工作日均上班9 小時，每日之應支付之加班費為333元（計算式：2,000÷ 8＝250，250× 4/3＝333），以每月正常工作日22日，任職期間之加班費為9萬4,261元　計算式：333× 22×(12＋26/30）＝94,261∨。

（五）休息日出勤工資9 萬8635元：被告每月只讓原告休息6 日，即令原告於休息日出勤2 日，且該出勤日亦為上班9 小時，則原告每休息日出勤工資應為3,833元　250 ×(4/3 ）x 2 ＋250 ×(5/3 ）x 6 ＋250 ×(8/3 ）x 1＝3,833 ∨，即每月7,666 元。原告應給付原告加班費9萬8,635 元　計算式：7,666 ×(12＋26/30 ）＝98,635）∨。以上合計35萬2,206 元（休息日出勤工資仍以起訴狀所計算15萬103元計算）。

（六）應補提撥1 萬962 元至原告之勞工退休金專戶：原告月薪6 萬元，106 年12月應提撥3,120 元，然被告僅提撥2,382 元，其餘月份應提撥3,600 元，然被告僅提撥2,478 元，短少1 萬962 元。

（七）爰依兩造間勞動契約、勞動基準法第38條第1 項、第4 項、第16條第1 項、第3 項、第24條、第36條第1 項、勞工退休金條例第12條第1 項、第14條規定提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應給付原告35萬2,206 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。2.被告應提繳1 萬962 元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。3.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：兩造約定原告月薪為4 萬3,000 元，伙食費2,40

0元，其已包括每月於休息日出勤2日，另原告一般工作日每日加班1小時部分於每月工資中均已依每小時320元計算給予加班費。又原告離職時已簽立合意資遣同意書，並領取資遣費3萬392元，其性質屬原告自行離職，與雇主終止勞動契約之情形不同，且兩造已就資遣所涉相關爭議合意解決，其離職後即不得再為爭執。原告在職期間對於上開薪資結構均無異議，竟於離職後始主張其每月工資6萬元，及以此為前提所計算之工資、資遣費、加班費及休息日，另再向被告請求給付休息日出勤工資，並無理由。又被告支付原告工資至108年1月12日，其中包括7日特休假及5日謀職假，故被告已給付原告特別休假未休假工資且符合於終止勞動契約前20日預告規定，原告請求未休假工資及預告工資，亦無理由等語，以資抗辯。並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免假執行。

三、本院之判斷：

（一）工資短少部分：

原告主張兩造約定原告月薪為6萬元，被告尚積欠如附表一所示工資，然為被告所否認。經查，原告固稱其在應徵時有簽立一份訪談紀錄，上載月薪6萬元，然為被告所否認，且證人即被告公司工地負責人吳明峯到庭證稱訪談紀錄會送公司，公司會有核定單給員工確認等語（見本院卷第174頁），可見縱使原告在應徵時應徵人員會製作訪談紀錄並記載月薪6萬元，而該記載究竟是被告之承諾，或僅原告之要約，而尚待被告最後之核定，均未明瞭，尚不足憑認原告主張屬實。又依被告提出之原告任職期間各月份薪資表（見本院卷第148頁），其中原告每月實際支領之薪資（經扣除應扣項目後之金額），與原告提出之其於合作金庫銀行台大分行開立之帳戶（下稱系爭原告帳戶）交易明細（見本院卷第第21頁至25頁）核對後相符，應可認被告提出之原告薪資單形式上為真實，且已按月交付予原告。而依薪資單上載之工資結構，原告每月應領項目包

括本薪4萬3,400元，伙食津貼2,400元，及每月金額不固定之「非工資」，加總後其應領合計大致在5萬餘元，並非6萬元，並有相當差距。若兩造約定原告月薪為6萬元，自原告任職當月起，每月均有高達數千元之短少，原告應可於收受薪資單後之相當期間內檢視上開薪資結構及實領金額是否與約定相符後向被告反應，然未見其在任職期間有所異議，迄至1年後離職始提出主張，即難認兩造間果有月薪6萬元之約定。此外原告並未再提出其他證據佐證兩造間約定之月薪為6萬元，原告進一步主張其任職期間每月之工資均短少，而請求如附表一所示之差額，即難認有理由。

（二）特別休假工資、預告期間工資4 萬2,000 元部分：

1.按非有下列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。又勞工繼續工作1 年以上3 年未滿者，雇主應於20日前預告之。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。勞動基準法第11條、第16條第1 項第2 款、第3 項分別有明文。另按勞動基準法第38條第1 項第1 款勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞動基準法第38條第4 項本文有明文。另勞動基準法施行細則第24條之1 第2 項規定本法第38條第4 項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：發給工資之基準：1.按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。2.前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。

2.查，原告離職時尚有7 日特別休假未休，為兩造所不爭執

，又原告於離職前最近一個月工資即107 年12月工資為5萬6,932 元，以此計算原告得請求未休特別休假之工資為1萬3,284元（計算式：56,932× 7/30=13,284 ）。

3.另依原告提出之合意資遣協議書（見本院卷第122 頁），上載被告係基於勞動基準法第11條規定，於107 年12月31日起終止勞動契約，平均工資5 萬6,542 元，年資1 年27日。是以依前揭說明，原告為繼續工作1 年以上之勞工，被告即應於20日前預告之。然依證人吳明峯證稱其在107年12月20日向原告確認以資遣方式離職（見本院卷第175頁），距離勞動契約終止日顯然未符合於20日前預告之規定，而不足9日，依前揭說明，被告應補足該不足之預告期間之工資，經計算後為1萬6,963元（56,542× 9 /30＝16,963）。

4.上開未休特別休假之工資與預告工資合計為3 萬247 元，被告於兩造勞動契約終止後之108年1月30日給付原告2萬7,661元（扣除應扣項目後實際給付2萬5,553元），有薪資表及系爭原告帳戶交易明細可佐（見本院卷第25頁、148頁），扣除後，被告尚應給付原告2,586元。

（三）資遣費6,584 元部分：

兩造既協議資遣內容，包括年資、平均工資、資遣費金額3 萬392 元、給付方式等，並簽立合意資遣協議書記載上開事項明確，原告復已收受原告給付之上開金額款項，則均應受該協議書之拘束，原告事後再為與協議書內容相違之主張，自非可採。

（四）每日延長時間工資（加班費）部分：

1.按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。勞動基準法第24條第1 項第1 款有明文。所稱之平日每小時工資額，乃指普通時日每小時之工資而言，應依當日所得之工資，除以當日正常工作之時間，即為平日每小時工資額。

2.原告主張被告令原告於一般工作日均上班9 小時，每日之

應支付加班費為333 元，經計算任職期間積欠加班費9 萬4,261 元等語。查，依薪資單上載之工資結構，原告每月本薪4 萬3,400 元，伙食津貼2,400 元，合計為4 萬5,800 元，換算其日薪為1,527 元（45,800÷ 30＝1,527 ），原告每日正常工作時間為8 小時，其平日每小時工資額為191 元，依上開規定計算延長工作時間在2 小時以內之工資額為255元（191× 4/3＝255）。依證人吳明峯證稱被告之工地員工於上班日均固定加班1小時，加班費為320元等語（見本院卷第176頁）。可認被告以每小時320元作為給付標準，已高於依勞動基準法規定所計算之255元，並無不合。原告主張延長工作時間之工資額應為333元，尚有誤會。再原告107年1月至11月份上班日數約在17日至25日之間（12月份不詳），有原告之專案工程人員月報表在卷可佐（見本院卷第154頁至165頁），依上開原告給付標準計算，其加班費最多為8,000元。而依原告各月份薪資單所示，其「非工資」項下均有支領超過8,000元以上金額（欠缺107年10月及11月薪資單，但依原告之帳戶交易明細，見本院卷第24頁，其於上開2月份領取之工資分別為4萬9,818元及5萬1,737元，均高於本薪與伙食津貼合計之4萬5,800元）。足認被告所辯其107年度均已按月給付加班費乙節，尚屬有據。而原告106年12月5日開始任職，該月份上班日數為21日，有前揭專案工程人員月報表可佐，亦即原告在該月份有21日上班日各加班1小時，則該月份原告之加班費為6,720元（320× 21＝6,720），然被告於該月份於本薪及伙食津貼外，僅再給付原告2,125元，短少4,595元，則原告請求被告給付4,595元加班費部分，應有理由。

（五）休息日出勤工資部分：

1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決

定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定平日加班費、國定休假日之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計平日加班費、國定休假日工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求平日加班費、國定休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於勞動部所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件（最高法院85年度台上字第1973號判決意旨參照）。

2.原告主張被告每月只讓原告休息6日，亦即令原告於休息日出勤2日，應給付該部分之工資等語。被告則抗辯兩造約定之月薪，包括每月2休息日之出勤。查，原告擔任之職務為工地之職安主管，依前揭專案工程人員月報表，原告之出勤日係採排輪休制，除任職第1個月排休5日外，其107年1月至11月排輪休日數分別為7日、11日、6日、9日、8日、7日、7日、6日、6日、7日、6日，可認原告確實有部分月份僅休息6日。然原告自任職時起即以排輪休制度提供勞務，又證人吳明峯亦證稱其工地員工採輪班方式，每個人隔週休2日，薪水含在薪資內等語（見本院卷第174頁）。應認被告工地之員工包括原告對於每月排休之方式均知之甚詳，而若兩造約定原告每月所支領之工資不包括原告排休6日以外應休息日之出勤工資，其卻於107年1月僅排休7日，3月僅排休6日，自6月起均只排6日或7日，已違勞動契約，然卻未見原告就此於相當時期內提出異議，則兩造間是否果有此約定，誠屬可議。此外，原告並未再提出證據佐證兩造約定之月薪不包括每

月2休息日之出勤工資，則難認原告請求任職期間休息日出勤工資為有理由。

（六）綜上，原告請求被告給付未休特別休假之工資與預告工資2,586元、加班費4,595元，合計7,181元部分，為有理由，逾此範圍，則屬無據。又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。再按依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動基準法施行細則第9條定有明文。原告係於108年12月31日離職，被告就上開應給付予原告之工資應於上開日期結算並給付予原告。本件原告請求經准許部分，其併請求起訴狀繕本送達翌日即自108年6月27日（見本院卷第33頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並未逾上開範圍，應予准許。

（七）提撥1萬962元至原告之勞工退休金專戶部分：

1.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百分之六，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。惟因該專戶內之本金及累積收益受同條例第24條第1項規定限制，在得請領退休金之前，不得領取。是於勞工尚不得請領退休金者，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。

2.原告主張其月薪6萬元，106年12月應提撥3,120元，然被告僅提撥2,382元，其餘月份應提撥3,600元，然被告僅提撥2,478元，短少1萬962元等語。查，原告自106

年12月5 日起至107 年12月31日間受僱於被告期間各月份領取薪資金額，分別如附表二「原告薪資」欄所示，此有系爭原告帳戶及薪資單為佐。則被告上開期間應至少為原告提繳之勞工退休金即如附表二「被告應提繳退休金」欄所示，合計被告應提繳4 萬3,704 元。再被告實際上按月提繳之金額如「被告實際提繳」欄所示，為3 萬6,457 元，有勞工個人專戶明細資料可佐（見本院卷第27頁至28頁），其提繳金額尚短少7,247 元，致原告受有損害，原告請求被告提繳7,247 元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，為有理由，逾此範圍，為無理由。

四、從而，原告依勞動基準法第38條第1項、第4項、第16條第1 項、第3 項、勞工退休金條例第14條規定請求被告給付7,181 元，及自108 年6 月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及請求被告提繳7,247 元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶部分，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，依職權宣告假執行，原告之聲明僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁諭知，並依同條第2 項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並確定訴訟費用額為3,970 元（第一審裁判費），其中160 元由被告負擔，餘由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　25　　日

內湖簡易庭　法　官　林銘宏

本件為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後

20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　25　　日

書記官　許秋莉

附表一：

月份	原告主張約定月薪6萬元扣除應扣項目後之金額	實領金額	差額
106年12月	4萬7,930元 註：106年12月5日任職，當月月薪5萬2,000元	3萬7,644元	1萬286元
107年1月	5萬5,435元	5萬1,379元	4,056元
107年2月	5萬5,435元	5萬1,737元	3,698元
107年3月	5萬5,435元	4萬9,620元	5,815元
107年4月	5萬5,435元	5萬2,039元	3,396元
107年5月	5萬5,435元	5萬1,329元	4,106元
107年6月	5萬5,435元	5萬1,434元	4,001元
107年7月	5萬5,435元	5萬1,434元	4,001元

（續上頁）

107年8月	5萬5,435元	5萬2,237元	3,198元
107年9月	5萬5,435元	5萬1,737元	3,698元
107年10月	5萬5,435元	4萬9,828元	5,607元
107年11月	5萬5,435元	5萬1,737元	3,698元
107年12月	5萬5,435元	5萬1,737元	3,698元
		合計	5萬9,258元

附表二：

編號	月份	原告薪資	被告應提繳退休金	被告實際提繳
1	106年12月	4萬1,818元	2,520元	2,382元
2	107年1月	5萬5,872元	3,468元	2,748元
3	107年2月	5萬6,932元	3,468元	2,748元
4	107年3月	5萬4,692元	3,468元	2,748元
5	107年4月	5萬7,252元	3,468元	2,748元
6	107年5月	5萬5,972元	3,468元	2,748元

（續上頁）

7	107 年6 月	5 萬6,612 元	3,468 元	2,748元
8	107 年7 月	5 萬6,612 元	3,468 元	2,748元
9	107 年8 月	5 萬6,932 元	3,468 元	2,748元
10	107 年9 月	5 萬6,932 元	3,468 元	2,748元
11	107 年10月	4 萬9,818 元 註：依卷內證據無從認定應領金額，以實領金額計算	3,036 元	2,748元
12	107 年11月	5 萬6,932 元	3,468 元	2,748元
13	107 年12月	5 萬6,932 元	3,468 元	2,748元
14	108 年1 月			1,099元
		合計	4萬3,704元	3萬6,457元