

臺灣臺中地方法院民事簡易判決

107年度中勞簡字第106號

原告 林晏榆

訴訟代理人 陳建良律師

被告 廣源機電有限公司

法定代理人 張瑋婷

訴訟代理人 胡昇寶律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國108年3月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣玖萬陸仟壹佰零捌元，及自民國一百零七年十月十八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣貳萬伍仟柒佰玖拾肆元至原告所有勞工退休準備金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

本判決第1項及第2項原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣壹拾貳萬壹仟玖佰零貳元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國104年7月1日起受雇被告公司擔任機電工程師工作，約定工資每月為新臺幣（下同）32,000元，加上全勤獎金1,500元，共計33,500元，但被告自107年1月起即積欠薪資未付，至107年4月2日止共積欠薪資96,405元（ $31,836 + 30,696 + 32,853 + 1,020 = 96,405$ ，不含全勤獎金）。而原告自107年4月6日起未上班，未向被告表示終止勞動契約，被告亦未向原告表示終止勞動契約，但被告至107年4月27日將原告之勞工保險退保。又被告實際負責人即訴外人張源清於107年6月4日要求原告前往被告公司，與原告結算107年1至4月工資共計96,405元，當場給付原告66,405元，尚欠30,000元工資未付，張源清並當場簽發面額30,000元本票1紙交付原告為付款擔保。另被告自原告受僱時起即每月發放全勤獎金1,500元，但被告未經原告同意，未發放

105年3月全勤獎金，且自105年10月起片面取消全勤獎金之發放，原告於105年3、10、11、12月、106年1、3、4、5、6、8、9、10、11、12月、107年3月共15個月未獲給付全勤獎金，金額共計30,000元。且被告於原告任職期間即自104年1月1日起至106年12月止，未依規定給付原告延長工時工資，短付如附表一所示延長工時工資共計38,938元。再者，原告自104年7月1日起受雇被告，至105年6月30日止受雇滿1年，至106年6月30日止受雇滿2年，依法自105年7月1日起至106年6月30日止，以及自106年7月1日起至107年6月30日止，分別享有7日、10日特別休假；原告至106年6月30日止受雇滿2年，而原告於106年6月30日前僅請休特別休假2.5日，尚有4.5日特別休假未休，自106年7月1日至勞動契約終止前，僅請休特別休假3日又5.5小時，尚有6日又2.5小時特別休假未休，合計10日又6.5小時未休特別休假，被告應給付原告特休未休工資11,537元【 $32,000 \div 30 \times (10 + 6.5/8) = 11,537$ 】。又原告係起訴時依勞動基準法第14條第1項第5款規定，向被告為終止兩造間勞動契約之意思表示，而原告工作年資為2年9月又3日（自104年7月1日至107年4月3日止），且原告自106年10月3日至107年4月3日止之應領工資總額為203,550元（含積欠工資、短發全勤獎金及已發生特別休假未休工資），則月平均工資為33,925元，是原告得請求被告給付之資遣費為46,788元【 $33,925 \times (2 + 9/12 + 3/30/12) \div 2 = 46,788$ 】。另被告於原告任職後未依法按原告實領薪資提撥退休金，因此，被告公司應補足如附表二所示之差額35,676元。並聲明：（1）被告應給付原告157,263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）被告應向勞動部勞工保險局繳納35,676元至原告勞工退休金專戶。

二、原告對被告抗辯之陳述：兩造於107年6月4日當日僅就被告107年1至4月應給付原告工資為結算，並未同時結算短發加班費、全勤獎金、未休特別休假工資、短提繳退休金等事項

，原告亦不曾表示拋棄除當日結算工資外之其餘請求，是兩造未有就短發加班費、全勤獎金、未休特別休假工資、短提繳退休金等達成和解。又原告遭被告積欠工資3個月，則原告依民法第265條之規定，在被告提出對待給付或擔保前，原即得拒絕自己之給付，是原告於107年4月6日起拒絕繼續上班，為不安抗辯權之正當行使，無曠工問題，且被證二之通訊紀錄並非被告有代理權之人與原告之聯繫紀錄，縱為其上所稱被告公司會計「惠玲姐」，亦非被告有代理權之人，無從認原告有向被告有代理權之人為意思表示。況當時與原告聯繫之人係向被告表示「如果沒有要做，惠玲姐要把你退寶（保）」，原告僅就「退保」一事表示「退吧」，並未表示「沒有要做」，且「沒有要做」亦可指「不願在無法領得工資情形下繼續工作」，非即指「終止」勞動契約之意，縱「沒有要做」有終止勞動契約之意，但原告不曾授權與原告對話之人代理原告向被告表示終止勞動契約之意，故亦不生終止勞動契約效力。

三、被告則以：被告因週轉不靈而積欠原告薪資，嗣原告至臺中市政府申請勞資爭議調解，其申請書上載明欲申請之調解事項為「加班費短給，任意降低員工薪資，未投保全薪的勞工保險，特休假沒休完未給付薪資，積欠員工薪資，強迫員工自費購買安全鞋，未按時保勞保，加班未依規定」等事由，而被告於收受勞工局通知函後，即於107年6月4日邀原告前往被告公司協商原告所申訴之事項，並達成共識，確認被告積欠原告96,405元，當日先給付現金66,405元，餘款30,000元待原告撤銷勞資爭議調解後，再行給付，原告則不再為任何請求，被告並簽發面額為30,000元之本票1紙（本票背面記載「①本票抵押為勞工局（中市勞資字第1070027236號）撤銷函來之後，本票視為現金支付。②總金額為96405元。③現金公司現付66405元。」）作為擔保之用，係原告事後未依約撤回該勞資爭議之調解聲請，被告始未再給付餘款，則被告既於收受勞工局函文後，隨即請原告前來公司協商，

01 衡情當係針對原告所向勞工局申訴之事項而協商，豈有單就
02 薪資部份協商，而置其他爭議事項不為處理之理，是兩造既
03 就本件勞資爭議事項達成合意，原告並已收受現金66,045元
04 及本票1紙，原告即應受此和解契約之拘束，不得再另行請
05 求。又原告就職之初，被告雖有發放全勤獎金，惟自105年1
06 0月起，因被告公司所有員工調高本薪，被告公司乃公告全
07 面取消全勤獎金，此亦為原告所知悉，原告亦接受此項措施
08 而繼續工作至107年4月始離職。原告於107年4月3日後即未
09 再上班，亦未請假而自行離職，被告公司會計於107年4月下
10 旬，見原告一再曠職，乃詢問原告如果沒有要做，要將其退
11 保，原告亦表明可將伊退保，既原告已自行離職，即無再行
12 請求資遣費之理。如認兩造就除工資之外未達成和解，則被
13 告對於原告所計算之加班時數及金額、特別休假工資金額、
14 不足額提繳勞工退休金金額等之計算方式無意見等語，以資
15 抗辯。並聲明：（1）原告之訴駁回。（2）如受不利判決，
16 願供擔保，請准宣告免為假執行。

17 四、兩造不爭執之事項：

- 18 （一）原告自104年7月1日起受雇被告擔任機電工程師工作，約
19 定工資每月為33,500元（含全勤獎金1,500元）。被告自
20 107年1月起至107年4月2日止共積欠原告薪資96,405元（
21 不含全勤獎金），被告已於107年6月4日給付原告66,405
22 元，尚欠30,000元未付，被告亦同意給付該30,000元。
- 23 （二）若原告得請求全勤獎金，被告未發放105年3、10、11、12
24 月、106年1、3、4、5、6、8、9、10、11、12月、107年3
25 月，共15個月之全勤獎金，金額共計30,000元。
- 26 （三）若原告得請求加班費，各月實際延長工時及加班時數如附
27 表一所示，又依原告月薪32,000元，計算延長工時加班費
28 ，逾2小時以內每小時加班費178元（ $32,000 \div 30 \div 8 = 133$ ； $133 \times 1.34 = 178$ ），逾2小時以上每小時加班費222元（
29 $32,000 \div 30 \div 8 = 133$ ； $133 \times 1.67 = 222$ ，小數點以下捨4
30 5入，以下同）計算。
31

01 (四) 若原告得請求特別休假工資，原告自104年7月1日至107年
02 4月任職期間，自106年7月1日起至107年6月30日止享有7
03 日特別休假，原告僅休特休假2.5日；自106年7月1日起至
04 107年6月30日止享有10日特別休假，原告僅休特休假6日
05 又2.5小時，總計尚有10日又6.5小時之特別休假未休。

06 (五) 若原告得請求提撥勞工退休準備金，則被告實際提撥勞工
07 退休準備金之計算方式如附表二之「被告實際提撥金額欄
08 」所示。

09 (六) 若原告得請求資遣費，應以原告任職期間自104年7月1日
10 起至107年4月3日止，年資2年9月又3日計算資遣費。

11 五、本院得心證之理由

12 (一) 兩造於107年6月4日所確認被告積欠原告之96,405元，是
13 否已包含加班費、全勤獎金、特別休假工資、資遣費、短
14 提撥勞工退休準備金在內？

15 (1) 查被告雖辯稱其於107年6月4日邀原告前往被告公司協商
16 ，兩造並達成共識，確認被告積欠原告96,405元，當日先
17 給付現金66,405元，餘款30,000元待原告撤銷勞資爭議調
18 解後，再行給付，原告不再為任何請求，被告並簽發面額
19 為30,000元之本票1紙作為擔保之用等語；然此為原告所
20 否認。首以，被告所舉證人即被告實際負責人張源清於本
21 院到庭所為證稱：「(提示答辯狀所附證物一，問：本票
22 上的文字是你所寫及簽名的嗎?)是我寫的。(問：當初
23 為何簽發本票?)被告接到勞工局函文，表示要給付薪資
24 給原告，後來我有聯絡原告，原告後來有來，我跟他結算
25 所有薪資，總共9萬多，我拿現金6萬多給原告，我說3萬
26 部分我另外開本票給他，事後再給他。(問：你有接到臺
27 中市政府的原告所寫勞資爭議調解嗎?)我有看過。(問
28 ：你們談和解時，是否有針對這份勞資爭議調解書內容談
29 和解?)有。(問：你是否為被告公司實際負責人?)我
30 之前有被倒過，所以負責人才以我女兒為名義，實際運作
31 人是我沒有錯。(提示原證五薪資單，問：當天9萬6405

元是否原告107年1至4月應領得工資？）是，有跟原告核對過。（問：簽發本票當天，有無跟原告討論短發全勤獎金的問題？）因為之前勞工局有跟我說合併在一起，所以一起結算，之前就一併就全勤獎金一起講，我問過勞工局全勤獎金沒有納入薪資中，勞工局說全勤獎金是公司決定要不要發，3月底原告常請假沒有來，之前就有開會決定沒有全勤獎金，所以談本票和解9萬多就是原告的工資，就是實際多少就支付多少。（問：簽發當天有無談到短發加班費的部分？）加班費由公司的會計小姐計算的，原告之前很少加班，和解就是一併談原告到底總共要多少錢，實際想要多少錢，後來我拿錢給原告，才開本票，就是有做總結算。（問：你的意思是除了1到4月外，原告沒有當場提到加班費、全勤獎金、特別休假工資、資遣費、短撥的退休準備金，都沒有提到？）原告4月只有做1、2天，到4月底時小姐打電話給原告，原告才說不要做，我們都有保留勞保，他說不要做了，才將他退保，4月期間只有做1、2天，其他都沒有來做，小姐一直找他，聯絡上他才說不要做，所以勞保還掛到4月。當時都沒有提到要這些金額。（問：你收到勞資爭議調解申請書，是不是有提到要要求加班費、資遣費、積欠工資等？）我直接跟他談我到底還要給他多少錢，我沒有資遣他，是原告自己不要做了。（問：開本票時，原告有沒有表示還有這些錢沒有談？）沒有。我以為這樣就結清了，就結束了。（問：你有無提到這些其他的以後再說？）沒有。（問：原告有無提到這些以後另外再說？）沒有，我以為這樣結算清楚，因為原告有去勞工局申訴，我叫他將這個案子結束，勞工局因為有備案，所以要由原告本人去撤案，我有請原告去撤案件，所以才開月底到期的3萬元本票，要原告去撤案，因為勞工局也有打電話給我，要我趕快去撤案，但原告沒有撤案，後來就接到法院開庭通知。（問：你接到開庭通知前，是否有到勞工局調解？）我請律師去調解。（問：

01 你開本票時，原告是否表示關於全勤獎金、資遣費、加班
02 費等，他有說全部要放棄不要請求？）他沒有說。…（問
03 ：本票後面第1點的註記，是何意思？）本票抵押給原告
04 ，就是寫了勞動申訴的字號，要原告撤銷該申訴，他如果
05 撤銷勞工局（處）的申訴，有撤銷函文我就支付那本票的
06 3萬元。（問：當初是你個人名義跟原告和解，而不是以
07 公司名義？）因為公司沒有錢，是我湊錢給的，當時沒有
08 考慮那麼多。（問：本票付款是為了原告與被告間勞資工
09 資費用做和解？）是。（問：原告主張在薪資表中有全勤
10 獎金1500元列入薪資計算，有何意見？）沒有意見。（問
11 ：你協調1至4月給付原告之工資，有無算入之前按月支付
12 全勤1500元？）勞工局跟我說全勤獎金不用發，那個計算
13 金額是不包含原來按月1500元全勤獎金計算出來的結果，
14 因為勞工局說是公司決定，不一定要發，要看員工工作是否
15 認真。晚上加班是依照1.33、1.34計算，我們是依1.33
16 、1.34、1.67計算。（問：你與原告和解時，兩造有無確
17 認該1至4月原告有無假日或深夜加班的情形並將加班費計
18 入？）他沒有講到這些。薪資表計算有給原告，原告有拍
19 照留存。1至4月是依照打卡的卡片紀錄去計算。」等語（
20 見本院卷第132頁反面至135頁）等情，佐以原告所提107
21 年1月至107年4月薪資明細（見本院卷第99頁至102頁），
22 其上記載薪資分別為31,836元、30,696元、32,853元、1,
23 020元，合計為96,405元，已堪認該96,405元純係工資之
24 計算方式甚明。

25 （2）又者，依證人張源清上開所言，可見其與原告洽談之時，
26 係與原告核對107年1至4月應領得工資為96,405元，雙方
27 當時未談及原告就加班費、全勤獎金、特別休假工資、資
28 遣費、短提撥勞工退休準備金等情是否放棄請求，足認證
29 人張源清於107年6月4日與原告結算之96,405元，尚非針
30 對該96,405元是否已包含加班費、全勤獎金、特別休假工
31 資、資遣費、短提撥勞工退休準備金等，甚或原告是否同

01 意放棄加班費、全勤獎金、特別休假工資、資遣費、短提
02 撥勞工退休準備金等之民事請求權無疑。準此，尚難據此
03 和解結果，認定原告已無權請求加班費、全勤獎金、特別
04 休假工資、資遣費、短提撥勞工退休準備金至明，從而，
05 被告抗辯107年6月4日所確認被告積欠原告之96,405元，
06 業已包含就加班費、全勤獎金、特別休假工資、資遣費、
07 短提撥勞工退休準備金在內成立和解云云，尚非可取。

08 (二) 原告得否請求全勤獎金部分：按勞僱雙方約定之工資，不
09 得低於基本工資，勞動基準法第21條第1項定有明文。且
10 依最高法院82年度台上字第293號判決意旨，勞僱雙方在
11 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
12 、備勤工資及延時工資等之總和之情形下，可自行約定工
13 資。又按證明應證事實之證據資料，並不以可直接單獨證
14 明之直接證據為限。凡先綜合其他情狀，證明某事實，再
15 由某事實為推理的證明應證事實，該證明某事實之間接證
16 據，亦包括在內；默示之承諾，必依要約受領人之舉動，
17 或其他情事足以間接推知其有承諾之意思者，始得認之，
18 最高法院著有81年度台上字第1388號及21年上字第1598號
19 判決可資參照。查原告主張被告未經原告同意，未發放10
20 5年3月全勤獎金，且自105年10月起片面取消全勤獎金之
21 發放，原告於105年3、10、11、12月、106年1、3、4、5
22 、6、8、9、10、11、12月、107年3月共15個月未獲給付
23 全勤獎金，金額共計30,000元；然為被告所否認，並以前
24 詞置辯。經查，審之證人張源清亦曾證稱：「（問：簽發
25 本票當天，有無跟原告討論短發全勤獎金的問題？）因為
26 之前勞工局有跟我說合併在一起，所以一起結算，之前就
27 一併就全勤獎金一起講，我問過勞工局全勤獎金沒有納入
28 薪資中，勞工局說全勤獎金是公司決定要不要發，原告3
29 月底常跳假沒有來，之前就有開會決定沒有全勤獎金，…
30 （問：原告主張在薪資表中有全勤獎金1500元列入薪資計
31 算，有何意見？）沒有意見。」等語（見本院卷第133頁

、134頁反面），堪認原告任職期間若為全勤，則被告會發給獎金1,500元，而被告嗣後則曾開會決定取消該全勤獎金甚明。而查，細觀原告所提105年9月前之薪資明細內容，可見伊薪資明細欄記載為底薪（20,008元）、全勤獎金（1,500元）、日勤津貼、生產津貼、職務加給、加班津貼、無薪休假、勞保自付額、健保自付額等，而105年10月份之薪資明細欄則改變記薪方式為本薪（32,000元）、加班津貼、無薪休假、勞保自付額、健保自付額等，已無全勤獎金欄，此有原告所提薪資表附卷可佐，是被告乃自105年10月起即改變薪資發放方式，且未發放全勤獎金，原告就此當無不知之理。從而，倘若原告並未同意被告短發全勤獎金1,500元，且合意約定上開計薪方式，當已即向被告反應，然原告捨此不為而仍繼續任職至107年4月間，揆諸首開說明，亦足認原告顯有默示同意被告自105年10月起不發放全勤獎金1,500元之情無疑。再者，原告自承伊每月薪資不含全勤獎金為32,000元等情，業已較基本工資為高，揆諸前開最高法院判決意旨，當認被告並未違反勞動基準法第21條第1項之規定。另者，依原告所提105年3月薪資單以觀，原告於該月並無請假紀錄，而被告於105年3月間既尚未取消全勤獎金，原告自仍得請求該月全勤獎金1,500元；至原告就此以外之請求，當嫌無據。

（三）原告請求被告給付短少之加班費部分：按勞動基準法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：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3分之1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3分之2以上。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」。本條所稱工作時間係指勞工實際工作時間。至於給與標準則係勞工「平日每小時工資額」，亦即應當以勞工平日薪資（可為月薪或日薪）據以換算其每小時之工資後，再依加班時數計算加班費。

另依勞動基準法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定（第1項）。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準（第2項）。」，故勞動基準法第24條有關延長工作時間時工資加給（即加班費）之規定，當係最低標準之規定，勞雇之間若有特別約定，該特別約定自不得低於本條規定之基準。若勞雇間之約定低於勞動基準法第24條規定之標準者，勞工自仍得請求雇主依勞動基準法第24條之規定補足差額。查被告對於原告主張之加班時數及金額之計算為如附表一所示等情，業已表示不為爭執，則原告於任職期間，依勞動基準法第24條之規定所得請求被告尚應給付加班費應為38,938元（詳如附表一所示）。

（四）原告得否請求特別休假未休假之工資：

（1）按勞動基準法第38條規定：「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。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前2項規定排定特別休假。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。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。105年12月6日修正之本條規定，自106年1月1日施行。」。承上，勞工應有特別休假，未休之特別休假應由雇主發給工資。

(2) 查原告主張伊自106年7月1日起至107年6月30日止，享有7日特別休假，原告僅休特休假2.5日；自106年7月1日起至107年6月30日止，享有10日特別休假，原告僅休特休假6日又2.5小時，總計尚有10日又6.5小時特別休假未休一節，為被告所不爭執，則原告依勞動基準法施行細則第24條規定，請求被告給付此10日又6.5小時之工資，洵屬有據。準此，原告主張以本薪32,000元計算，則原告得請求之特別休假未休假工資應為11,537元【計算式：32,000÷30×(10+6.5/8)=11,537】。

(五) 原告得否請求提撥勞工退休準備金差額：

(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6；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14條第1項、第31條第1項分別定有明文。

(2) 查原告主張伊於104年7月至107年3月之薪資如附表二「被告已給付之薪資」欄所示之金額等語。然按工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，工資實係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內。經查，全勤獎金部分，由原告所提薪資表可知，原告自104年7月至105年9月係以勞工出勤狀況所發給，應具有因工作而獲得之報酬之性質，屬工資範疇；惟被告自105年10月已取消發放全勤獎金，已如前述，又加班部分，每月不同，且非經常性給與，且金額差異甚大，均不應列入工資計算。從而，原告每月之工資自104年7月至105年9月應將全勤獎金計入，而排除加班費，另自105年10月至107年3月，應將全勤獎金及加班費均予排除，基此，104年7月至105

01 年9月之被告應給付薪資，依本院卷第74頁至83頁之薪資
02 表計算應詳如附表三之一所示，至105年10月至107年3月
03 之被告應給付之薪資依本院卷第84頁至101頁之薪資表計
04 算當詳如附表三之二所示。再者，依行政院勞動部所公告
05 之月提繳工資，被告自應為原告提撥如附表三之一及三之
06 二「被告應提撥之6%金額」欄之總合即64,926元（計算
07 式： $29,412 + 35,514 = 64,926$ ）甚明。然而，被告為原告
08 提撥之退休金僅如附表二「被告實際提撥金額」欄所示之
09 39,132元，為被告所不爭執，故原告得請求被告補提撥之
10 退休金數額應為25,794元（計算式： $64,926 - 39,132 = 25$
11 ,794）。

12 （六）原告得否以被告有違反勞動基準法第14條第1項第5款事由
13 向被告終止兩造間勞動契約，另得否請求被告給付資遣費
14 部分：

15 （1）按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞
16 工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約，勞動
17 基準法第14條第1項第5款定有明文。原告主張被告有未依
18 勞動契約給付薪資，原告因而向被告以勞動基準法第14條
19 第1項第5款事由終止勞動契約之情，為被告所否認。經查
20 ，證人即被告實際負責人張源清於本院自承因其被倒錢，
21 所以積欠3個月工資未給付等語（見本院卷第134頁），顯
22 見原告主張被告有不依勞動契約給付薪資之情事，應屬實
23 在。從而，被告既有不依勞動契約給付原告薪資之情，則
24 原告依勞動基準法第14條第1項第5款規定，以起訴狀繕本
25 送達向被告主張終止勞動契約，自屬合法。

26 （2）次按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金
27 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
28 獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之；另按平均
29 工資，謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除
30 以該期間之總日數所得之金額；工作未滿6個月者，謂工
31 作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額，

01 勞基法第2條第3款及第4款定有明文。是勞工平日每小時
02 工資應以其於正常工作時間因工作而獲得之報酬予以計算
03 ，至按月計付報酬者，並應以各月工資除以各該月日曆日
04 後再除以8（每日8小時），始符法制。又所謂工資應屬勞
05 務之對價及經常性之給與，至於其給付名稱為何，則非所
06 問（最高法院98年臺上字第446號判決意旨參照）。又參
07 考行政院勞工委員會（85）臺勞動二字第103252號函示、
08 （87）臺勞動二字第040204號函釋意旨可知，所謂經常性
09 給與，與固定性給與不同，僅須在一般情況下經常可領取
10 ，非臨時起意且非與工作無關之給與，即屬經常性給付；
11 而判斷雇主所為之給付是否係屬經常性之給與而屬工資，
12 應以一般通念判斷該給付之本質是否為勞務給付之對價，
13 故全勤獎金係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得
14 之報酬之性質，應屬工資之範疇，不應於計算平均工資時
15 予以扣除甚顯，此見勞工保險條例施行細則第33條亦規定
16 ：「本條例第14條所指月薪資總額，包括勞工因工作而由
17 雇主給付之報酬，不論以工資、薪津、津貼、獎金、其他
18 任何名義按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式
19 給與者在內。」亦明。又平均工資謂計算事由發生之當日
20 前6個月內所得工資總額除以該期間之「總日數」所得之
21 金額，勞基法第2條第4款前段定有明文。又若逕以事由發
22 生之當日前6個月內所得工資總額，除以月數，計算其每
23 月平均工資數額，進而以之計算勞基法所定各項給付之金
24 額，自不合該規定，而有違誤（最高法院104年度臺上字
25 第781號、100年度臺上字第766號、95年度臺上字第1913
26 號判決意旨參照）。再按上開關於平均工資之規定，係指
27 常態之工作情況而言，而原告於107年4月之工作未滿1個
28 月，並非常態之工作情況，是原告6個月平均工資之計算
29 ，自應以107年4月之前6個月即106年10月至107年3月之工
30 資總數除以該期間之總日數所得為準，較為公平合理（最
31 高法院101年度臺上字第99號裁定、101年度臺簡上字第1

號判決意旨參照)。至原告雖主張伊平均工資為33,925元云云；惟原告所據離職前6個月之工資總額為203,550元，係以原告每月實際領取工資加計全勤獎金、特休工資加總而來，則該實領工資已有包含被告「非經常性給與」之可能，自己難認該每月實領工資均係被告所為之經常性給與而屬工資。而查，依原告106年10月起至107年3月之薪資表（見本院卷第38至43頁）「應發金額」欄均有本薪之給付項目，應屬被告之經常性給與，而106年10月起至107年3月之薪資表並未記載「全勤獎金」及「特別休假工資」部分，可見該給付項目並非原告因工作所獲報酬，不應列入工資計算，而原告上開期間之每月本薪均為32,000元，方皆為原告所受經常性給付而屬工資甚明，是認原告106年10月至107年3月之平均工資應為32,000元，允無疑義。

(3) 查原告既經依勞動基準法第14條第1項第5款合法向被告終止勞動契約，已如前述，而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，於勞動契約依勞動基準法第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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條定有明文，是原告自得依上開規定請求被告給付資遣費。而查，以原告任職期間自104年7月1日至107年4月2日止，工作年資為2年9月又3日計算資遣費，依勞工退休金條例第12條第1項規定，以平均工資32,000元計算後，原告可得請求被告給付之資遣費應為44,133元【計算式： $32,000 \times (2 + 9/12 + 3/30/12) \times 1/2 = 44133$ ，元以下4捨5入】；至原告逾此範圍之請求，即屬無據，不應准許。

(七) 按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀者，與催告有同一之效力；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；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5，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。從而，原告本於勞動契約之法律關係，請求被告加計給付自起訴狀繕本送達翌日起即107年10月18日起（107年10月17日送達，見本院卷第112頁）至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，與前揭規定，核無不合，應予准許。

六、綜上所述，原告依兩造勞動契約及勞動基準法第17條、第39條、勞工退休金條例第12條等規定，請求被告給付資遣費44,133元、加班費38,938元、特別休假工資11,537元、全勤獎金1,500元及提撥勞工退休準備金差額25,794元部分，洵屬有據，從而，原告請求被告給付96,108元【計算式：44,133 + 38,938 + 11,537 + 1,500 = 96,108】，及自起訴狀繕本送達翌日即107年10月18日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並請求被告提撥25,794元至原告所有勞工退休準備金專戶部分，為有理由，應予准許；至原告逾越上開請求部分，為無理由，應予駁回。

七、本件係依民事訴訟法第427條第1項規定適用簡易訴訟程序所為被告部分敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定，應依職權就原告勝訴部分宣告假執行。又被告陳明願供擔保請准宣告免為假執行，經核亦無不合，爰酌定相當之金額准許之。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第79條規定，命由被告負擔2分之1，餘由原告負擔。

中華民國 108 年 5 月 3 日
臺灣臺中地方法院臺中簡易庭
法官 許惠瑜

以上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）。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 108 年 5 月 3 日
書記官 魏愛玲

附表一：

月份（民國年/月）	每日超過8小時前2小時	每日超過8小時逾2小時	每週逾40小時前2小時	每週逾40小時逾2小時	應付加班費（新臺幣，元）	已付加班費（新臺幣，元）	未付加班費（新臺幣，元）
104/11	25	12.5	4	12	10,661	4,988	5,613
104/12	14	6			3,824	2,660	1,164
105/1	11		2	4.5	3,313	2,614	699
105/2	4				712	532	180
105/3	11	6			3,290	2,789	501
105/4	5.5				979	732	247
105/5	2	4.5	6	18	6,419	3,606	2,813
105/6	28.5	14	8	24	14,933	11,572	3,361
105/7	13.5	2	6	19.5	9,308	6,386	2,922
105/8	21.5	14	4	13.5	10,644	8,700	1,944
105/9	8.5	1.5	4	12	5,222	3,274	1,948

(續上頁)

105/10	19.5	8	6	18	10,311	7,391	2,920
105/11	13	1	6	18	7,600	7,585	15
105/12	23	8.5	8	26.5	13,288	9,394	3,894
106/1	6	3			1,736	1,736	
106/2	3				535	535	
106/3							
106/4	2		4	12	3,732	1,782	1,950
106/5	6	1	2	6	2,978	2,007	974
106/6	22.5	3	4	15.5	8,824	6,879	1,945
106/7	2	1	4	13	4,176	2,226	1,950
106/8			6	21.5	5,841	2,916	2,925
106/9	7	7	2	6	4,488	3,515	973
106/10	6.5	1			1,381	1,381	
106/11							
106/12							
					134,195	95,200	38,938

附表二：（原告主張被告應提撥之退休金差額表）

提撥月份（民國年/月）	被告已給付之薪資（新臺幣，元）	全勤獎金（新臺幣，元）	加班費（新臺幣，元）	被告應給付之薪資（新臺幣，元）	應提撥金額（新臺幣，元）	被告實際提撥金額（新臺幣，元）	應補足之退休金差額（新臺幣，元）
104/7	34,439			34,439	2,088	960	1,128
104/8	33,028			33,028	1,998	1,200	798
104/9	32,068			33,068	1,998	1,200	798
104/10	34,439			34,439	2,088	1,200	888
104/11	37,536		5,613	43,149	2,634	1,200	1,434
104/12	36,668		1,164	37,832	2,292	1,200	1,092
105/1	35,122		699	35,821	2,178	1,200	978
105/2	23,704		180	23,884	1,440	1,200	240
105/3	34,797	1,500	501	36,798	2,292	1,200	1,092
105/4	31,240		247	31,487	1,908	1,200	708
105/5	37,114		2,813	39,927	2,406	1,200	1,206
105/6	45,080		3,361	48,441	3,036	1,200	1,836
105/7	38,827		2,922	41,749	2,520	1,200	1,320
105/8	41,608		1,944	43,552	2,634	1,200	1,434
105/9	40,455		1,948	42,403	2,634	1,200	1,434
105/10	39,391	1,500	2,920	43,811	2,634	1,200	1,434
105/11	39,587	1,500	15	41,102	2,520	1,200	1,320
105/12	41,394	1,500	3,894	46,788	2,892	1,200	1,692
106/1	33,736	1,500		35,236	2,178	1,261	917
106/2	29,867			29,867	1,818	1,261	557
106/3	32,000	1,500		33,500	2,088	1,261	827
106/4	33,782	1,500	1,950	37,232	2,292	1,261	1,031
106/5	34,004	1,500	974	36,478	2,292	1,261	1,031
106/6	38,879	1,500	1,945	42,324	2,634	1,261	1,373
106/7	33,159		1,950	35,109	2,178	1,261	917
106/8	34,916	1,500	2,925	39,341	2,406	1,261	1,145
106/9	35,525	1,500	973	37,998	2,292	1,261	1,031
106/10	33,381	1,500		34,881	2,178	1,261	917
106/11	32,000	1,500		33,500	2,088	1,261	827
106/12	32,000	1,500		33,500	2,088	1,261	827
107/1	32,608			32,608	1,998	1,320	678
107/2	31,468			31,468	1,908	1,320	588
107/3	33,625	1,500		35,125	2,178		2,178
合計					74,808	39,132	35,676

附表三之一：（本院計算之應提撥退休金差額表）

提撥月份（民國 年/月）	被告應給付之薪 資（月提撥薪資 基礎（新臺幣， 元）	應提繳退休 金等級	被告應提撥之6 %金額（月提撥 工資所屬級距× 6%）
104/7	33,508	34,800	2,088
104/8	33,028	33,300	1,998
104/9	31,401	31,800	1,908
104/10	33,508	34,800	2,088
104/11	32,548	33,300	1,998
104/12	34,008	34,800	2,088
105/1	32,508	33,300	1,998
105/2	23,172	24,000	1,440
105/3	32,008	33,300	1,998
105/4	27,840	28,800	1,728
105/5	33,508	34,800	2,088
105/6	33,508	34,800	2,088
105/7	32,441	33,000	1,998
105/8	32,908	33,300	1,998
105/9	31,374	31,800	1,908

(續上頁)

合計			29,412
----	--	--	--------

附表三之二：(本院計算之應提撥退休金差額表)

提撥月份(民國年/月)	被告應給付之薪資(月提撥薪資基礎(新臺幣,元))	應提繳退休金等級	被告應提撥之6%金額(月提撥工資所屬級距×6%)
105/10	32,000	33,300	1,998
105/11	32,000	33,300	1,998
105/12	32,000	33,300	1,998
106/1	32,000	33,300	1,998
106/2	29,332	30,300	1,818
106/3	32,000	33,300	1,998
106/4	32,000	33,300	1,998
106/5	32,000	33,300	1,998
106/6	32,000	33,300	1,998
106/7	30,933	31,800	1,908
106/8	32,000	33,300	1,998
106/9	32,000	33,300	1,998

(續上頁)

106/10	32,000	33,300	1,998
106/11	32,000	33,300	1,998
106/12	32,000	33,300	1,998
107/1	31,272	31,800	1,908
107/2	31,468	31,800	1,908
107/3	32,000	33,300	1,998
合計			35,514