臺灣嘉義地方法院民事判決

107年度勞訴字第27號

原　　告　杜俊諒
訴訟代理人　劉興文律師(法扶律師)
被　　告　樺正實業股份有限公司
法定代理人　郭振宗
訴訟代理人　陳偉仁律師
複代理人　　葉昱慧律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國108年10月1日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣參拾伍萬壹仟捌佰貳拾柒元，及自民國一0七年十一月二十八日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新台幣伍萬參仟肆佰捌拾肆元至原告之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十分之七，其餘由原告負擔。

本判決第一項，得假執行。但被告如於執行標的物拍定、變賣前，以新台幣參拾伍萬壹仟捌佰貳拾柒元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項，得假執行。但被告如於執行標的物拍定、變賣前，以新台幣伍萬參仟肆佰捌拾肆元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事　實

甲、原告方面

壹、聲明：

一、被告應給付原告新台幣（下同）351,827 元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應自民國107 年9月1日起至原告死亡之日止，按月於每

月最後1日前給付原告4,629元。

三、被告應提繳197,592 元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶。

四、被告應開立非自願離職證明書予原告。

五、願供擔保請准宣告假執行。

六、訴訟費用由被告負擔。

貳、陳述：

一、緣原告自民國97年8月1日起係受僱被告公司擔任工業人員至107年8月9日止，原告之年資共10年8天（證一）。本案發生主要原因是資方即被告公司107 年6月份和7月份，以一紙文件就將勞工本人杜俊諒即原告薪資連降2 次，而事前未經協調溝通（證二）。由於原告在樺正實業股份有限公司已上班滿10年了，職務是工務課副課長，專長是維修機械和保養，還有做一些水電工作，向來克盡職守使工廠機具能順利運轉，上司交代事項一定使命必達，而且是24小時隨時待命，10年工作期間也有2支大功，因工廠現場是24小時運轉3班制全年無休，工務課是正常班沒有輪班，所以董事長命令工務課星期六、日或休假日一定要一人三班制值班，故原告杜俊諒工作10年來都是一星期只休假1 天。從政府106年1月份起規定一例一休後，被告公司工務課例假日值班才有加班費，本來公司也未開加班費給原告杜俊諒，在106 年11月份原告極力爭取被告公司才補發1 月至10月的例假日加班費給原告，但也多扣一次1月到10月的請假日薪資共7,041元，由於107年6月份和7月份勞工本人杜俊諒薪資被連降2 次，資方未與勞工協商溝通，7 月份被降薪名目是星期六的強制值班，從7 月份不給加班費，用補休方式處理，但原告杜俊諒並不同意補休。因被告公司本來就規定課長級以上例假日值班要以補休方式處理行之多年，而原告不是課長級卻被被告公司臨時規定是勞工原告也要照比例執行，所以原告杜俊諒不同意被告公司如此作為，覺得資方有違107 年新制勞動基準法（下稱勞基法）第39條和36條規定，所以勞方杜俊諒要以雇主

違反勞基法第14條第1 項第5、6款事由終止勞資關係契約（證三）。

二、又原告乃於107年7月18日向嘉義縣政府社會局勞資關係科申請調解向被告請求給付原告資遣費、預告工資、加班費及勞退差額。被告卻以原告還在職中，而已於107年8月13日辭退原告（證四），不經預告終止契約，並拒絕給付資遣費等費用，協調不成立（證五），惟被告竟拒絕給付。然查，被告拒絕給付資遣費等費用，已違反勞動基準法有關對勞工資遣應依法給付資遣費規定，提起本件訴訟。

三、按「雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：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；依前款規定計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以此比例計給之，未滿一個月者，以一個月計。」勞基法第17條定有明文。又「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第17條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。」、「勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。」同法第20條及第57條亦有明文規定。又依勞工退休金條例第12條之規定「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十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，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十七條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費依同法第十七條規定發給」。又依勞動基準法第16條「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：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。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。」

四、加班費試算：

依勞基法第24條（延長工作時間時工資加給之計算方法）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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、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。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。

1、原告杜俊諒從97年8月1日到107年7月份為止已在被告樺正實業股份有限公司上班10年，由於被告公司是全年無休24小時，現場機械運轉工作所以現場人員是三班制，而原告是工務課職員，工務課只有二人是正常班，早上8點上班到下午5點下班，所以被告公司董事長有交代工務課星期六、日二人要輪流強制值班，1人1天值班，以利工廠機械順利運轉，生產不可中斷，而原告杜俊諒當初到樺正實業股份有限公司應徵是以隔週休上班，所以一星期是可以休1 天半，但被告公司從97年8月1日原告進入公司上班到105 年12月31日止休假日上班半天的加班費從未算給原告，所以原告特別提出薪資單，以資證明在這8年5個月期間的加班費，原告也已算出明細，所以從102年8月份到105年12月31日止。因106年改為一例一休以後，被告公司才都有給加班費。但是，102年8月份到105 年12月31日全部例假日加班費，被告應給未給的加班費，共71,402元。

2、原告主張加班費之時數及原告計算之加班費，計算過程詳如

起訴狀第6頁至第8項之⑴至⑸計算內容。經本院整理後，如附表一、二所示。

五、資遣費：

原告在被告處工作平均工資從56,085元（107年2月至107年7月的平均薪資），而原告97年8月1日起係受僱被告公司至107年8月9日止，原告之年資共10年8天，原告請求如下金額之資遣費：

原告平均薪資為56,085元，年資為10年8 天，計算資遣費的基數為97年8月1日以至107年8年1月止基數為5，被告應給付原告資遣為56,085乘以5，共280,425元。

六、被告違反勞保條例第72條及民法第184 條，薪資以多報少，原告求償月退金差額每個月4,629元：

1、按勞工保險為強制保險，雇主如未為勞工辦理勞工保險或將其退保或將員工之薪資以多報少，致勞工於退休時未能領取老年給付者，自屬侵害勞工之權利，應依勞工保險條例第72條之規定負損害賠償責任。次按勞工由同條例第72條規定所取得對投保單位之損害賠償債權，自不能謂非因投保單位不履行債務而生之損害賠償請求權，依民法第125 條規定，其消滅時效期間應為15年；又前開老年給付之請求權，於勞工退休時始發生，雇主違反義務未為勞工辦理勞工保險手續或將員工薪資以多報少時，勞工之老年給付請求權尚未發生，因而實務見解認殊難以該違反義務之時點，為開始計算勞工未能領取老年給付所生損害賠償請求權之消滅時效期間，勞工之「損害」（未能領取老年給付），係於勞工「退休」時始發生，勞工之損害賠償請求權消滅時效期間，亦應自退職（休）而生「損害」時起算（最高法院85年度台上字第2540號、86年度台上字第3746號、85年度台上第2770號、84年度台上字第2999號判決要旨均同此見解）。第按負損害賠償責任，除法律另有規定或契約另有訂定外，應回復他方損害發生前之原狀；損害賠償，除法律另有規定或契約另有訂定外，應以填補債權人所受損害及所失利益為限，民法第213 條

第1項、第216條第1項分別定有明文。另按請求將來給付之訴，以有預為請求之必要者為限，得提起之，為民事訴訟法第246條所明定。前開所謂以有預為請求之必要者，自應從據以提起訴訟之請求權本身適格性及起訴必要性判斷。而請求權本身之適格性，可能造成被告嗣後救濟之負擔，自應從該訴訟言詞辯論終結之時點判斷，該請求權基礎已成立，且其未來履行期之到來、條件之成就或請求權本身之發生，具有某一程度之概然性為必要；至請求之必要性，應依被告態度及給付義務本身之情況，客觀判定。又所謂之將來，既以事實審言詞辯論終結時為判斷基準，則原告以將來給付之訴提起，但於事實審言詞辯論終結時，清償期已屆至，如法院以不符合將來給付之訴要件而予駁回，原告仍可再起訴，徒增浪費，故應認法院可改依現在給付之訴判決（台灣本土法學17第135頁起、呂太郎著將來給付之訴可供參考）。查原告杜俊諒從民國97年8月1日到107年7月為止已在樺正實業有限公司上班10年，可是投保勞保薪資一職以多報少，明細表如下：⑴97年8月1日到12月31日是投保28,800元；⑵98年1月1日到105年3月是投保33,300元；⑶105年3月到106年2月是投保43,900元；⑷106年3月到107年7月為止是投保45,800元。但原告是00年0月00日生，本可在106年1月21日可辦理月退，可是因被告以多報少致使原告杜俊諒要領月退金時一個月只能領12,476多元（證六）；若沒有以多報少實領實報的話，以原告最近5年的月平均薪資52,728元，但投保最高薪為45,580，原告杜俊諒107年8月9日辦退休每月領可領17,105元（證七），相差4,629元。特以附件每年每月所領金額明細附上核對，以資證明公司薪資以多報少太多影響本人杜俊諒退休計畫和生計。

2、原告97年08月至107年6月的薪資，詳如起訴狀第11頁至第14項之(1)至(11)薪資月領明細表內容。其中107年1月至6月的薪資共402,412元，每月平均薪資為67,069元。另原告最近60個月（即最近5年）的平均薪資，則為52,728元。

七、勞退提撥求償：

1、原告杜俊諒從97年8月1日到107年7月為止已在被告樺正實業股份有限公司上班10年，可是投保薪資以多報少以致本人勞退提撥也減少（證八），因原告從進入公司上班在勞退的6%也有自提6%，所以損失甚巨，所以不僅被告公司為勞工提撥的6%減少，連自提的6%也相對減少，所以公司要為提撥勞退的6%補償連帶勞工自提的6%，因公司以多報少的損失也應由公司負責補償。

2、被告公司自97年8 月起至107年6月止，各年度應補償原告的勞工退休金提撥差額，計算過程及應補償金額，詳如起訴狀第14頁至第19項之(1) 至(11)的計算內容。其中97年度公司應補償1,152 元（註：參原告起訴狀第19頁；但原告起訴狀第15頁記載的計算結果，則為1,906 元）；98年度公司應補償16,920元；99年度公司應補償21,456元；100 年度公司應補償24,912元；101年度公司應補償28,368元；102年度公司應補償24,912元；103年度公司應補償24,912元；104年度公司應補償21,456元；105年度公司應補償9,144元；106 年度公司應補償11,400元；107年度1至月公司應補償12,960元。全部補償金額，總共197,592元。

八、綜上，請求鈞院賜判如訴之聲明，以維權益。

九、對被告答辯之陳述：

1、原告是8 月9日星期四跟公司到勞工局協調勞資糾紛之事，8月10日星期五未上班，8 月11日、12日是星期六星期日是休假日，公司在8 月13日星期一就發出存證信函終止勞資關係係因曠職三日，其實只曠職1日8月10日星期五，這點被告就違反勞基法。

2、被告說原告有於高薪低報之事，有跟被告兩造以和解方式處理，還有原告主動申請以補休方式為之，全是謊言，原告從未與被告有任何和解協調，原告也從未主動申請例假日上班用補休方式，全是被告自己的一套說詞，這一點原告不予承認。

3、原告從未看過「和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂的權利之效力」，所以說和解契約並不合法，原告也從未看過。

4、原告從未與人事會計蕭貴美接觸談話，何來達成協議每月補償4000元，原告以為是郭副總說執行長告知會計執行的，因只有郭副總說才有此權力，而訪談紀錄因只訪談一半就結束，所以原告不予承認上面所寫之文字，才把訪談原告簽名之正本拿回來，被告所附的訪談資料訪談內容是空白，也是影印本，而證據是講求正本，所以這訪談紀錄原告不予承認，107年6月7日的訪談說106年6月1日原告已經跟會計蕭貴美因高薪低報達成和解，根本沒這回事，106 年被告有請財務顧問到公司跟全體員工上課共2 次，上完課就要我們所有員工簽署一些文件，若不簽名的人上面說要記過或者老闆召見談話，所以在那會議室上課全體員工都簽名，這點有違反勞基法第14條第1 款雇主於訂立勞動契約時虛偽之意思表示使勞工誤信而有受損害之虞者。

5、107年6 月28日廠務會議之後廠長把我們2人工務課留下告知郭副總說下條子要把1例1休之強制值例假日的加班費取消改為補休，原告當場不同意也告知廠長若實施原告就離職，原告會清算全部薪資爭議部分，不是答辯狀所寫原告當場同意，當場共有4 人廠長朱振雲、技術部經理林崇淵、原告我和原告徒弟黃振華在場為證。

6、107年7月2日起至離職日長達1個月時間，原告休假都有寫特休單，結果特休被廠長強制劃掉把特休改為補休單，在附件特休與補休單上就可看到被劃掉之特休單，107 年7月8日在嘉義縣勞工局協調勞資爭議，原告所準備資料齊全，也有5大訴求：①加班費補償；②勞保月退休金補償；③勞退6％和自提6%補償；④資遣費求償；⑤開立非自願離職書。原告全部資料都有帶齊，結果被告的(參證物五)根本就是不是證據，這可問當時的調解委員說明，還有被告財務經理還想把原告準備資料影印回去，而原告不答應，可見被告對調解勞

資糾紛之事根本沒準備也不當一回事，所以被告寫說原告依其自由意願同意調整加班費計算基數以及補休方式取代領加班費，原告不予承認，全都是被告自己的說詞。

7、本人因6月28日廠務會議才知郭副總說下條子說要把原告的例假日加班費改為補休，因106年1月份開始政府實施1例1休原告才在例假日強制值班的日子才有加班費，領了1年7個月現在才要更改，而原告又不是課長級以上的職務，況且原告7月18日就到嘉義縣勞工局申請協調，這6月28日到7月18日還不到1個月根本沒有違反勞基法，還有因要離職原告要訓練接班人用電腦及交接事項和要找房子搬出公司宿舍。

8、105年3月原告有到勞保局查才知高薪低報，因原告106年1月21日就可辦退休，原告是00年0月00日生，勞保局給原告資料說原告106年1月21日退休月退只能領1萬1千多元，因投保薪資是33,300元，所以原告就跟執行長郭副總說協調4月份就調到43,900元，但105年5月1日政府又把投保級距調到45,800元，結果被告沒給原告調高，在106年3月原告又去跟郭副總說爭取協商，106年4月才又調到45,800元，所以勞保投保薪資都是原告自己去爭取的。

9、例假日強制值班有排班表、加班之事可將正本薪資表和調出5年的出勤紀錄表一查就知道。因被告在106年1月之前是例假日和公定假日工作只有算平常薪資時薪未有加班費，有例假日值班表為證明。

10、102年8月到105年12月31日之加班費例假上班之事情有例假日值班表可證明，把出勤紀錄表和正本薪資表對照就可知未給加班費。106年6月1日沒有和解不予承認，那是公司請外面財經顧問到公司給工廠和辦公室人員全體上課上完課教我們員工簽署一些文件以哄帶騙方式叫員工簽名，不然要記過和老闆召見，所以大家才簽。原告有跟台北勞保局承辦人員和嘉義縣勞保局去被告公司勞檢人員接觸實談過，他們說原告拿出的薪資影印是偽造的，被告用自己做的薪資表給勞保局是被告答辯狀最後一張薪資表，所以勞工局說被告配合態

度不好，只好用被告紙本做裁決，但叫原告本人可以去辦訴訟，最終結果是由法院裁決不是由被告自己說了算，勞保局也有印文給我說被告確實高薪低報對勞工所受損失要全部補償。

11、私人企業有可能養一個閒人薪水又高，原告我是24小時隨時待命維修機器，住在宿舍是郭副總要求不讓原告搬出去的。在工廠10年中原告曾經記了2 支大功，防止火災發生搶救工廠內的原料，使其不會發泡硬化，不然被告要損失三千多萬。維修德國篩選機以前都是請德國技師來維修，一次花費要70多萬，而原告自己維修只花了15000 元維修好。正本薪資表和每年所得報稅單和勞保投保薪資和出勤紀錄表對照一切證據就出來了。

12、原告於107 年8月15日及8月21日有到勞保局申訴樺正實業股份有限公司，在申報勞保費及勞保退休費有高薪低報之情形，勞保局也在107 年11月22日發文給原告說勞保局有派人去勞檢勞保申薪情形，勞工退休金提繳工資一案高薪低報屬實，也已核處該單位罰錢，但經原告打電話請教承辦人台北勞保局彭小姐，她說樺正實業有限公司對被派去勞檢勞保費的一位嘉義市勞保局的一位先生態度不是很配合說原告所提供的薪資影印本是偽造的不予承認，由公司自己提供本薪的資薪表給勞檢人員，但只提供本薪，而一些經常性的加班費和職務加給總總的一些名稱金額並未寫上去，所以勞檢人員也無奈地上報到台北總公司勞保局，所以台北勞保局彭小姐也只好照公司提供的資料叫公司要補上原告的勞退金15,684元，這金額跟原告律師所精算的金額勞退金部份是197,592 元，差符甚巨，所以原告也有打電話請教承辦人彭小姐，她說只能以公司提供資料辦理，最後判決權還是以訴訟法官判定為止，她們無權對公司判決對或錯，只能罰款和確定條文有高薪低報情形，一切還是以原告去訴訟告公司請求損害賠償，由法院裁定為止。

13、在原告進公司第二年時郭副總曾經在守衛日誌上寫工廠員工

除了工務課人員以外，其他人外出都要外出證明，本公司有請三位守衛人員，他們都知道。所以我外出他們守衛為什麼不阻止原告外出，而讓原告出去，這已經行之多年10年之久，而守衛日誌每天都有郭副總朱廠長簽名，表示他們沒有異議。而現在財務經理是107年4月到公司上班，若她覺得這樣不妥可事先告知原告，原告可以改進，若沒有改進公司可以處罰該員工，而10年來都是如此，行之多年，而每天寫衛日誌也未曾見郭副總有寫說原告的缺失，所以這已經是上級長官默許，而且原告外出都會先跟廠長報告，廠長同意原告才出去，既然廠長同意財務經理怎可越線管到廠務部的事情，還有對於原告的外出為何不在開始之日30天內糾正告知原告不行，如此10年來我一直如此是因原告24小時全勤待命關係，公司上級才會讓原告如此出去買餐點和拿藥，也因為上級有交代，所以守衛才會放原告出去，不然請守衛人員幹什麼，能私下放原告出去嗎？

14、原告公司上班10年一直都住宿舍，但在原告住公司第二年時原告曾經想搬出宿舍，有一次星期六郭副總在高雄家休假打電話給原告叫原告不要搬出宿舍，繼續住他不會虧待原告，所以原告才沒搬出宿舍。原告為什麼要搬出宿舍，因公司是24小時機器運轉，在中班或晚班（中班是下午4 點到晚上12點，晚班是晚上12點到早上8 點）這段時間機器有故障，現場工作人員都會到宿舍敲原告的門，不論是重大故障或小故障都找原告維修，也因如此原告曾經2 次處理重大事件被記2 支大功，1次是凌晨3點多反應槽馬達異常停機，不處理的話會發泡變成硬塊，反應槽一個月不能工作又要派2 人員工去挖清硬塊，一個反應槽有30噸要挖，一個月才能挖空，工廠一個反應槽1天可生產一次原料共23噸，以1噸保利龍原料5 萬元計算23噸有一百多萬元，1個月不能動工，工廠1個月損失3 千多萬，而我緊急把馬達電源處理完畢可順利運轉，所以被記1 大功，第2次是半夜3點多也是馬達異常，可是反應槽正值危險期在運轉，所以原告就讓馬達可以運轉到天亮

6點就可以清空反應槽內的原料，而原告5點半就提了32桶水和破布在旁邊等停機，反應槽一停機整個全部冒煙出來，反應區是工廠最重要的地方以前曾經爆炸火災，結果整個反應區一片煙霧，馬達過熱快達到燃點，原告就馬上用破布弄濕把馬達包起來，破布換掉又馬上換濕破布包住，就這樣連續動作用了2 桶水，馬達溫度才降下來，也保住工廠免去火災之災，所以又被記了一支大功。在公司住了第3～4年之後，因知工務課所的責任重大，有些問題和機器臨時故障問題，而原告又要24小時隨時待命，所以這期間原告的身體狀況出問題，壓力太大得了恐慌症，空氣汙染嚴重得了氣喘病和心血管疾病、慢性腎臟病、高血壓，所以原告去醫院拿藥原告都會先跟廠長報備才出去的（廠長同意），中午、下午買便當也要趁機器運轉順暢利用時間出去買，因原告沒有在公司開伙，也是經郭副總同意。

15、第按，依司法院78年2 月25日民事法律專題研究第14期司法業務研究會期認為：勞動基準法第24條第3 款、第39條、第40條、第41條、第49條第4 項，規定之「加倍」意義如何？討論意見統一說（二）：「二倍說」：所謂「加倍」依通常理解為「加一倍」之意思，除本法第39條規定之給付外，應「加倍」發給者得應「加一倍」發給，累計應為二倍。研討結論：採二倍說。司法院第一廳研究意見：本題所列各有關條文均規定為「加倍發給」，其用語既屬相同，本不宜為相異之理解；而且由各該法條前後文義對照觀之，均以採二倍說為當（包括第三十九條在內），亦即除原應發給之工資外，另加發一倍之工資。但被告公司只發給原告假日加班的加班費即當日上班的費用而非依上述之實務見解即除原應發給之工資外，另加發一倍之工資，而原告請求假日的加班費也依平日加班也沒有請求二倍的工資。

16、次按，勞基法為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍

發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1 規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效。本件原告非屬適用勞基法第84條之1 之勞工，且對原告就其延長工作時間、休假及例假日照常工作，勞基法並無排除上開規定之適用，則原告如有延長工時或例、休假照常工作之情形，被告短付延長工時加給及假日工作之工資，即屬違反上開規定，故原告請求應有理由。

17、復按，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。勞基法第19條定有明文。次按，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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之。就業保險法第11條第3項、第25條第3項分別定有明文。準此，勞工於符合就業保險法第11條第3 項規定之「非自願離職」情形時，雇主並應依同法第25條第3 項規定發給勞工非自願離職之證明書。

參、證據：提出勞工保險被保險人投保資料表、被告公司之副總郭俊良於107年6月4日批示的文件、107 年6月11日管理部待（交）辦事項、原告於107年8月10日所寄發之民雄雙福郵局000000號存證信函、被告公司於107年8月13日所寄發之民雄雙福郵局000055號存證信函、嘉義縣社會局107 年8月9日勞資爭議調解紀錄、老年年金給付試算表、勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表、已繳納勞工個人專戶明細資料及勞動部勞工保險局107年11月22日保納工二字第10760388410號函影本等資料。

乙、被告方面

壹、聲明：

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、被告願供擔保，請准免為假執行。

三、訴訟費用由原告負擔。

貳、陳述：

一、原告107年8月10日寄發存證信函稱被告公司違反勞動契約及勞基法，表明終止兩造間勞動契約，然原告指謫之高薪低報問題業經兩造以和解方式處理、加班改補休處理亦經原告同意，原告之終止行為於法無據、更罹於30日之除斥期間，被告公司嗣於同年月13日以原告無故曠職三日為由終止勞動契約，兩造僱傭關係始告終止：

(一)原告107年8月10日寄發存證信函以被告公司違反勞基法第14條1項5、6款為由，表明終止與被告公司間勞動契約，然原告指謫之高薪低報問題業經兩造以和解方式處理、加班部分亦係原告主動申請以補休方式為之，被告公司既無「不依勞動契約給付工作報酬」或「違反勞動契約或勞工法令」之情事，原告所為終止行為即屬不合法：

1、原告107年8月10日寄發之存證信函略以：107年6、7月被告公司片面更改薪資結構，以及長期以來就勞保部分有高薪低報之情，致使原告權利受損、薪資減少加班費甚鉅，原告認為被告公司有違反勞基法第14條第1項第5、6款，故提出終止勞資關係云云（參證物三）。

2、惟按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」勞基法第14條1項第5、6款定有明文。

3、次按「和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂的權利之效力。和解契約合法成立，兩造當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張。」最高法院19年上字第1964號判例意旨可資參照。

4、經查，依原告之主張，被告公司並無薪資債務給付遲延或不

完全給付之債務不履行情事，故不成立勞基法第14條1項第5款之事由。

5、再者，原告於106年6月間因被告公司就其勞保薪資高薪低報、影響勞退提撥及領取金額減少之缺失，與人事部蕭貴美小姐達成協議，由被告公司每月補償4,000 元以彌補原告損失，兩造嗣於107 年6月7日於被告公司召開勞資會議，一併釐清就原告薪資高薪低報及薪資結構之問題，並經原告簽認，此有當日勞資訪談紀錄可稽（被證1）。準此，原告早於106年6月1日已與被告公司人事部蕭貴美小姐就高薪低報影響勞退提撥及領取金額減少一事達成和解，更於107 年6月7日由被告公司與原告再次以書面確認，則依前揭實務見解，原告應受前開和解契約之約束，自不得再就高薪低報、影響勞退權益等情向被告公司求償。

6、末查，原告分別提出被告公司副總郭俊良手寫便條及待（交）辦事項單，稱被告公司強制加班部分以補休處理云云（參原告107年9月11日民事起訴狀頁3 第1至9行、證物二）。惟前開手寫便條係被告公司副總郭俊良交代廠長於107年6月28日廠務會議提出之討論事項，又依待（交）辦事項單之記載，實為被告公司管理部於同年月11日賦予廠長之待辦工作，兩者均非直接對原告下達之指令，廠長嗣於同年月28日召開之廠務會議上，向原告及其他員工說明公司考量、詢問是否同意變動加班費計算基準及週六、日值班改以補休替代，經原告與其他員工當場表示同意，原告稱資方未與勞工協調云云、無足可採（參原告107年9月11日民事起訴狀頁3第2行）。

7、況原告自107年7月2日起至離職日前，長達1個月餘時間均就其周末值班時數主動填寫補休單（被證2 ）、且未曾就此事提出不服，又兩造於107年7月18日之勞資爭議調解場合，亦未見原告提及加班費計算基準或強制補班之爭議（參證物五）；綜上，足見原告確係依其自由意願同意調整加班費計算基數及選擇以補休方式取代領取加班費，嗣因本件訴訟之提

起始羅織被告公司有片面更改薪資結構及強制補班之情事。

(二)原告以被告公司高薪低報、片面調整薪資結構及強制補休之行為違反勞基法規定為由，依勞基法第14條不經預告終止契約，則依本件之證物，原告最遲分別於106年6月、107年6月間即知悉薪資變動、改為補休等情，卻於107年8月10日始發出終止契約之意思表示，已逾勞基法第14條2 項之30日除斥期間：

1、原告略以：107年6、7月薪資被連降2次，被告公司自107年7月份起不給加班費，用補休方式處理，但原告不同意補休，認為資方有違107 年新制勞基法第39條和36條規定，故原告以被告公司違反勞基法第14條第1 項5、6款事由終止勞資關係契約云云（參原告107年9月11日民事起訴狀頁3 第1至9行）。

2、惟按「勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」勞基法第14條2 項定有明文。

3、經查，原告最遲於106 年6月1日即知悉被告公司就其薪資有高薪低報之疏失，此亦為原告所簽認（參被證1 ）；再者，107年6月28日廠務會議上討論加班費計算基準及值班改補休方式處理等事項，已如前述，況依待（交）辦事項單上原告自填「此告知書廠長於6 月28日才告知（廠務會議），拿此影印本給我本人，之前本人完全不知有此薪資變動」之記載（參），足見原告最遲於107年6月28日即知悉「加班費計算基準變動」及「周末值班以補休處理」之情事，伊卻於知悉前開情形一個月餘後之同年8 月10日，方寄發存證信函表示終止勞動契約，已逾前揭勞基法第14條第2 項所規定30日之除斥期間，原告主張已合法終止勞動契約云云，於法自未有洽。

(三)承前所述，被告公司並無勞基法第14條1 項5、6款之事由，且原告之終止行為亦罹於除斥期間，則原告於107年8月10日寄發存證信函，表明終止勞動契約，即屬不合法，兩造僱傭

關係尚未經合法終止，嗣經被告公司於同年月13日以原告無故曠職三日、依勞基法第12條1項6款終止勞動契約，兩造僱傭關係始告終止，依勞基法第18條1 款之規定，原告自不得請求資遣費。

二、被告公司均依法發放加班費，依民事訴訟法第277 條本文規定，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，今原告以勞基法第24條之規定，請求被告給付未付之加班費，卻未見舉證確有加班之情事，此項事實不明之不利益，應由原告負擔：

1、原告略以：102年8月份到105 年12月31日全部例假日加班費被告公司應給未給的加班費共71,402 元云云(參原告107年9月11日民事起訴狀頁5倒數第6行至頁8倒數第9行)。

2、惟按「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。」民事訴訟法第277條本文定有明文。

3、經查，被告公司向來均依法發放加班費，並無原告所稱未取得加班費之情事，況原告既請求102年8月至105 年12月31日之加班費，卻未見其提出其所請求期間之例假日確有上班之情事，依前揭法條規定，此項事實不明之不利益，應由原告負擔。

三、被告公司已依勞動局之函文，補足勞退提撥不足之部分，原告不得再重複請求，又依勞基法第31條1 項之規定，雇主應就未依規定按月提繳或足額提繳之部分賠償勞工，則原告自提6%之部分本非被告公司依法應提撥之款項，尚不得向被告公司請求：

1、原告略以：投保薪資以多報少，影響原告日後可領之月退差額達4,629 元，並導致原告勞退提撥也減少，因原告從進入公司上班在勞退的6%也有自提6%，所以損失甚鉅，被告公司應補償勞退的6%及原告自提的6%云云。

2、惟按「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31條第1項定有明文。

3、經查，被告公司因疏忽而就原告薪資高薪低報、致原告權益受損之部分，業經兩造於106 年6月1日以和解契約化解爭議，已如前述，則原告尚不得再向被告公司請求因高薪低報所衍生之勞退短提或可領月退之差額；況被告公司接獲勞保局107 年11月26日函文稱：「貴單位未覆實申報調整杜俊諒君月提繳工資，本局已逕予調整，短計之勞工退休金，將於貴單位107年11月份勞工退休金內補收。」等語（被證3），不僅未依前開和解契約提出訴願，更依勞保局之計算結果、將短計之數額補足、為此共支出15,684 元（被證4），原告自不得於本件再為重複請求。

4、又依勞基法第31條1 項之規定，雇主應就未依規定按月提繳或足額提繳之部分賠償勞工，則被告公司僅需就其依法應提撥之6%勞退提撥差額負賠償責任，原告自提6%部分之差額，尚不得向被告公司請求。

四、原告明知依兩造勞動契約，因事外出應依相關規定請假，卻於在職期間屢次不假外出，基於工資與勞務為對價關係，今原告既未依債之本旨提供勞務、被告公司自無給付工資之義務，是原告自104年起至107年8 月考勤週期期間缺勤所溢領之工資及獎金部分，核屬無法律上原因而受領之不當得利，得做為本件之抵銷：

1、按「有關乙方休假、請假事宜依甲方工作規則之規定辦理。」兩造勞動契約第五條有約定；又「員工因普通傷害、疾病或生理元因必須治療或休養者，得在下列規定範圍內請普通傷病假。」、「員工因有事故必須親自處理者，得請事假。」、「員工請假時，應事前親自以口頭或書面敘明請假事由及日數，呈請權責主管核准，始得不出勤或退勤。但遇有急病或緊急事故，得委託他人辦理請假手續。」、「員工申請婚嫁、喪假、特別休假、公傷病假、公假、生理假、產假、產檢假、陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假、謀職假，或經醫師診斷需安胎休養，於其治療、照護或休養期間而申請普通傷病假者，不影響其全勤獎金。」被告公司工作規則第

九章第48、50、54、56條分別定有明文。

2、次按「無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。」民法第179 條前段定有明文；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項本文定有明文。

3、經查，依兩造簽訂之勞動契約及被告公司工作規則，足見原告明知於上班時間非因公事外出應依公司規定請假，卻於在職期間之出勤時間屢次以買便當、看醫生等為由不假外出，有被告公司依員工差勤出入登記簿統計之不假外出時數統計表可稽。基於工資與勞務為對價關係，原告既未依債之本旨提供勞務，則被告公司自無給付工資之義務，準此，原告自104 年起至107年8月考勤週期期間缺勤所溢領之工資及獎金之部分，核屬無法律上原因而受領之不當得利。

4、再者，被告公司依兩造勞動契約發給原告每月1,000 元之全勤獎金（參證物二），又「全勤」獎金之發給繫諸於原告平日出勤狀況，則原告自104年1月起至107年8月止按月均有違規不假外出之紀錄，其欺瞞被告公司發給全勤獎金，亦屬無法律上原因而受領之不當得利，依民法第179 條規定，原告應依法將此104年1月至107年7月間【註：107年8月因原告離職而未發給全勤獎金】所溢領之全勤獎金返還予被告公司。

5、綜上，被告公司得主張以原告所領得不當得利之薪資及獎金部分做為本件之抵銷，復依被告公司調閱歷年差勤出入登記簿，比對原告前開期間之員工請假卡（被證5 ），並以被告公司提供予勞保局之薪資印領清冊「本薪」欄位之數額為計算原告時薪之基礎（被證6 ）計原告溢領之工資及獎金數額如108年1月11日民事答辯狀附表所示。其中105 年度之請假卡雖已遺失，然依原告向來之行為模式，足以推認原告105年間以「買東西（便當）」、「嘉基」、「看病」等為由之外出行為，亦均未依被告公司之相關規定請假，被告公司一併請求原告因此所得之不當得利。

五、其餘補充陳述或更正陳述【參被告108年3月22日民事答辯㈡狀內容】：

1、被告公司對原告所提出之加班日數及時數均無意見，惟原告既自承被告公司均有依平常薪資時薪計算給原告（參原告108年1月22日民事陳報狀第九點），足見被告公司均有給付加班費，原告不得再向被告公司請求。

2、原告於107年8月10日無故未到班，同年月11日係原告之表定上班日，原告亦曠職，經過一日休假日後之8 月13日原告仍無故曠工，有107年8月份出勤紀錄表可稽（被證7 ），已符合勞動基準法第12條1項6款「無正當理由繼續曠工三日」之規定，原告爰依前開法規寄發存證信函、表明終止勞動關係，被告稱原告終止勞動契約違反勞基法云云（參原告108 年1 月22日民事陳報狀第一點），無足可採。

3、107年6月7日勞資訪談紀錄第3 點載明：「106年6月1日人事部蕭貴美小姐與杜俊諒私下商議，每月補償4,000 元給杜俊諒先生，用以彌補杜先生這幾年之權益損失。」等語（參被證1 ），原告並承認於訪談紀錄上簽名（參原告108年1月22日民事陳報狀頁2 第8至9行），足見原告亦認可前開記載內容，原告稱伊雖簽名於上、卻不承認記載內容云云（參原告108年1月22日民事陳報狀第四點），顯違背一般事理常情、洵屬無稽。

4、原告補假卡上的「假別」欄位均係原告自己填寫「補」字（參被證2 ），並於「請假事由」欄位載明「補某年某月星期六」，足見原告確實係自願將值班以補休方式處理，尚不因表頭之文字而有異。

5、原告最遲於107年6月28日即知悉「加班費計算基準變動」及「周末值班以補休處理」等情事，卻於知悉該情形一個月餘後之同年8 月10日，始寄發存證信函表示終止勞動關係，自己罹於勞基法第14條第2 項規定之30日除斥期間，不因同年7 月18日之勞資協調會議而有異。

6、因應工務課員工常有臨時需外出添購零件之需求，為提升效

率、而特別允許工務課員工倘須因公外出，毋庸再另外取得外出證明，本件原告既載明為「購買便當」、「看醫生」而外出，顯非屬因公外出之情形，其行為自非被告公司所允許，又副總日理萬機，亦不了解每名員工當日之出勤或請假情況，伊縱有過目員工差勤出入登記簿，當無可能逐一核對每項登記內容、甚至表示任何異議，原告稱外出買便當及看醫生係經過被告公司上級同意云云（參原告108年1月22日民事陳報狀第十三點），洵屬臨訟卸責之詞。

7、原告108年1月22日民事陳報狀之其餘主張，被告全數否認，依民事訴訟法第277 條本文之規定，原告就有利於己之事實應負舉證責任。

參、證據：提出樺正實業股份有限公司107年6月7 日勞資訪談紀錄、被告公司107年度員工補請假卡、勞動部勞工保險局107年11月26日保退三字第10760274480號函、107年11月勞工退休金計算名冊（雇主提繳）、104年度至107年度員工請假卡、原告102年1月至107年8月薪資清冊及原告107年8月出勤紀錄表等資料。

理　由

甲、程序部分

按民事訴訟法第255 條規定：「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：一、被告同意者。二、請求之基礎事實同一者。三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者。四、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明者。五、該訴訟標的對於數人必須合一確定時，追加其原非當事人之人為當事人者。六、訴訟進行中，於某法律關係之成立與否有爭執，而其裁判應以該法律關係為據，並求對於被告確定其法律關係之判決者。七、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。」查原告於107年9月11日具狀起訴時，訴之聲明第一至三項原為：「一、被告應給付原告參拾參萬陸仟伍佰壹拾元及起訴狀送達翌

日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。二、被告應自107年9月1日起至原告死亡之日止，按月於每月最後1日前給付原告肆仟貳佰柒拾陸元。三、被告應提繳壹拾玖萬柒仟伍佰玖拾貳元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶。」嗣原告於108年1月15日另以民事更正狀變更訴之聲明為如事實欄一至三項所示；並又於108年7月16日另以民事辯論意旨狀追加請求被告應開立非自願離職證明書予原告而為如事實欄聲明第四項所示。因原告請求之基礎事實同一，僅擴張應受判決事項之聲明，尚不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，符合民事訴訟法第255條第1項第2、3、7 款之規定，故原告變更及追加訴之聲明內容，應予准許，合先敘明。

乙、實體部分

一、經查，本件原告自97年8月1日起受僱於被告公司，擔任工業人員，至107年8月9 日止，職務是工務課副課長，負責維修機械和保養，年資共計10年8 天。嗣後因兩造發生勞資糾紛，於107年7月18日在嘉義縣社會局進行調解，惟調解不成立，原告乃於107年8月10日寄發存證信函給予被告公司，認為被告公司違反勞動基準法第14條第1 項第5款和第6款（註：存證信函誤載為第5條和第6條），表明自107年8月10日起，終止與被告公司間之勞動契約，並自107年8月10日起未再至被告公司上班。而被告公司也於107年8月13日寄發存證信函給原告，表明依勞動基準法第12條第1項6款終止與原告間之勞動契約。上揭事實，為兩造均不爭執之事項。本件兩造間主要爭執點，在於：㈠原告主張已經於107年8月10日依勞動基準法第14條第1 項第5、6款規定，合法終止兩造勞動契約，是否有理由？㈡原告向被告公司請求給付加班費、資遣費及薪資以多報少致月退金減少的賠償、勞退金短少提撥賠償，是否有理由？

二、原告主張於107年8月10日依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造勞動契約，為有理由：

1、按勞動基準法第14條第1 項規定，有下列情形之一者，勞工

得不經預告終止契約：「一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」。

2、經查，原告主張本案發生主要原因是資方即被告公司於107年6月份和7月份，以一紙文件，就將原告薪資連降2次，而事前未經協調溝通，並提出原證二被告公司副總郭俊良107年6月4日的批示文件及107年6月11日管理部待（交）辦事項文件內容為證。而查，上揭107年6月4日的批示文件，內容記載：「這幾年無獲利可言，杜俊諒之加班基數，應回復正常，應扣除〝全勤1,000元＋伙食2,000元〞之後，再核算加班費。為全廠統一，也符合勞基法」云云。另外，107年6月11日管理部待（交）辦事項文件內容，其中第②項則記載：「廠務、工務週六、日值班者，改為補休或5休2之計算」云云。再查，原告陳稱伊7月份被降薪，名目是星期六的強制值班，從7月份不給加班費，用補休方式處理。但伊並不同意補休，因被告公司本來就規定課長級以上例假日值班要以補休方式處理行之多年，而伊不是課長級是勞工，卻被被告公司臨時規定也要照比例執行，所以伊不同意被告公司如此作為，覺得被告公司有違反107年新制勞動基準法第39條和36條規定，所以伊以被告違反勞基法第14條第1項第5、6款事由，終止勞資關係契約。

3、按勞動基準法施行細則第10條所定以外之經常性給與的獎金、津貼等亦屬於勞動基準法第2條第3款所規定的工資一部分，得以之作為勞動基準法第24條延長工作時間之加給工資之計算基準。惟為考量加班費之計算方便，在不低於基本工資

之規定下，依勞動基準法第21條第1 項前段規定工資由勞雇雙方議定之原則，可認為勞資雙方得以勞動契約約定以不含獎金、津貼等項目的基本底薪之工資額，作為計算加班費的基準，訂定加班費支給標準。但是，如果雇主一旦已將全勤獎金、伙食津貼等項目，亦列入作為計算加班費基準的固定模式以後，則形成資方在勞動契約上，是同意以此方式計算加班費，經勞方信賴接受後，即形成勞動契約內容的一部分。因此，雇主日後如果要更改為僅以基本薪資作為加班費之計算基準時，則必須與勞工方面協調，並經勞工方面同意，始得變更加班費的計算方式，尚不得逕由資方擅自片面決定即為改變。否則，即有違信用原則，並屬勞動基準法第14條第1項第5款所規定的「雇主不依勞動契約給付工作報酬」及第6 款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」者之情形，勞工即得不經預告終止契約。次按，雇主命勞工於下班或假日時間為值班，即屬延長勞工工作時間或使勞工在例假日工作，除非勞工依照勞動基準法第32條之1 規定自願選擇補休，否則，雇主即應依勞動基準法第24條或第39條規定，發給加班費。雇主如未經勞工同意，即逕改變原先發給加班費之約定，片面擅自決定勞工僅得補休，而不發給加班費者，即不符合勞動基準法第32條之1第1項所定的「依勞工意願選擇補休」之規定，並違反勞動基準法第24條或第39條規定，同時，亦屬於第14條第1項第5款所規定的「雇主不依勞動契約給付工作報酬」及第6 款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」者之情形，勞工亦得不經預告終止契約。

4、再查，本件被告公司於107年6月4 日的批示文件載稱：「這幾年無獲利可言，杜俊諒之加班基數，應回復正常，應扣除〝全勤1,000元＋伙食2,000元〞之後，再核算加班費。」顯見，被告公司原先對於原告杜俊諒之加班費支給標準，是將全勤獎金、伙食津貼等項目列入作為加班費之固定計算基準，而形成被告公司在勞動契約上，同意以此方式計算加班費

，並業經原告杜俊諒已深為信賴及接受，已經形成勞動契約內容之一部分。因此，被告公司如果欲更改為僅以基本底薪作為加班費之計算基準時，必須與原告協調，並經原告同意，始得變更加班費的計算方式，不得逕由被告公司片面擅自決定即為改變。復查，被告公司於107年6月11日管理部交辦事項文件載稱：「廠務、工務週六、日值班者，改為補休或5休2之計算」。而查，原告陳稱伊7 月份被降薪，名目是星期六的強制值班，從7 月份不給加班費，用補休方式處理。又查，上述改變的情形，是在於107年6月28日廠務會議才告知原告，但原告並不同意補休。顯見，被告公司並未與原告協調並取得原告的同意，即逕行改變原先發給加班費之約定，擅自片面決定原告僅得補休，不發給加班費，不符合勞動基準法第32條之1第1項所定的「依勞工意願選擇補休」之規定，並違反勞動基準法第24條或第39條規定。而查，被告雖辯稱廠長在於107年6月28日召開之廠務會議上，向原告說明公司考量，詢問是否同意變動加班費計算基準及週六、日值班改以補休替代，原告當場表示同意云云，惟查，此情原告予以否認；原告陳稱：「107年6月28日廠務會議之後，廠長把我們2 人工務課留下，告知郭副總說下條子要把1例1休之強制值例假日的加班費取消改為補休，原告當場不同意也告知廠長若實施原告就離職」等語。因此，本件被告應就其所主張之原告有同意上述情形的事實，負舉證責任。而被告雖提出原告於107年7月2日至同年8月7日填寫的補休單（被證2），主張原告自107年7月2日起，至離職日前，長達1個月餘時間，均就其周末值班時數主動填寫補休單，且未曾就此事提出不服云云。惟查，原告就周末值班時數填寫補休單，是因為被告公司強制補休的結果，原告既然無法自由選擇領取加班費以取代補休方式，自僅能填寫補休單，故尚不能僅以原告有填寫補休單，即遽認原告係同意以補休方式取代領取加班費。又查，原告在107 年7月8日嘉義縣社會局協調勞資爭議時，已提出給付加班費差額、賠償勞保高薪低報、勞退

短少提撥及給付資遣費，並要求開立非自願離職證明。即已經顯然得見，原告對於被告公司片面擅自決定的作為，深感不服及提出嚴重的抗議，並且實現原告在107年6月28日告知廠長若實施原告就離職等詞之警示語。因此，被告辯稱原告未曾就此提出不服云云，顯然與事實不符，並非可採。而按被告公司未與原告協調並取得原告同意，即逕片面決定扣除全勤1,000元及伙食2,000元之後，再核算加班費；並就星期六的值班，從107年7月份起，不發給加班費，強制改用補休方式處理，已顯有違反信用原則，並屬於勞動基準法第14條第1項第5款所規定的「雇主不依勞動契約給付工作報酬」及第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」者之情形，因此，原告得不經預告終止契約。

5、綜據上述，被告公司片面調整核算加班費的薪資結構，以及星期六值班強制補休而不發給加班費，核屬已有勞動基準法第14條第1項第5款及第6款規定之情形，因此，原告於107年8月10日以民雄雙福郵局000054號存證信函，通知被告公司終止兩造勞動契約，為有理由，並屬有效通知，故兩造間之勞動契約，於被告公司收受通知後，即已經於107年8月10日正式終止。

6、至於被告辯稱原告最遲分別於106年6月、107年6月間即知悉薪資變動、改為補休等情，卻於107年8月10日始發出終止契約之意思表示，已逾勞基法第14條2 項之30日除斥期間云云。惟查，被告公司依107 年6月4日的批示文件內容片面調整核算加班費的薪資結構，應於翌月即107年7月的發薪日以後，原告始能得知被告公司不依原來加班費計算基準給付報酬。另外，被告公司於107年6月11日管理部交辦事項文件載稱「廠務、工務週六、日值班者，改為補休或5休2之計算」，從7 月份不給加班費，用補休方式處理；依原告在原證二的附註說明，被告是於107年6月28日廠務會議才告知原告，並拿上述交辦事項文件影印本給原告，之前原告完全不知有此薪資變動。而查，原告在嘉義縣社會局於107年7月18日勞資

爭議調解時，要求被告公司給付加班費差額，並請被告公司開立非自願離職證明，雖然就終止契約的日期，尚未予特定，惟當時即已經是在對被告公司明示行使勞動基準法第14條所定的終止契約之權利的意思表示。則自107年7月發薪日及107年6月28日廠務會議告知，迄至於107年7月18日勞資爭議調解原告要求被告公司開立非自願離職證明之時，不論是自知悉其情形之日起算，或知悉損害結果之日起算，均尚未逾勞動基準法第14條第2 項所規定的三十日期間。而且，依據同法第14條第1項第5款所規定之情形終止契約，並不受同條第2 項所規定的三十日期間之限制。因此，被告以原告已逾勞動基準法第14條2 項所定之30日除斥期間云云，資為抗辯，本院難認為可採。

三、原告得向被告請求給付102年8月至105 年12月31日的加班費，共計82,358元；依原告請求的數額，核准71,402元：

(一)原告主張伊從97年8月1日至107年7月份為止，已在被告樺正實業股份有限公司上班10年，由於被告公司是全年無休24小時，現場機械運轉工作所以現場人員是三班制，而原告是工務課職員，工務課只有二人是正常班，早上8點上班到下午5點下班，所以被告公司董事長有交代工務課星期六、日二人要輪流強制值班，1人1天值班，以利工廠機械順利運轉，生產不可中斷，而原告當初到樺正實業股份有限公司應徵是以隔週休上班，所以一星期是可以休1 天半，但被告公司從97年8月1日原告進入公司上班到105 年12月31日止休假日上班半天的加班費從未算給原告。被告公司是因106 年改為一例一休以後，才有給加班費。因此，原告請求被告補給付102年8月至105年12月31日的加班費，共計71,402元【註：原告計算方式，詳如附表一、二】。

(二)按勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依同法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依第39條第1項規定加倍發給工資。次按，105年12月21日修正前勞動基準法第39條規定：「第三十六條所定之例假、第三十七條所

定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。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。」另同法於105 年12月21日修正前第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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、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。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之」。

(三)原告主張伊原本依約定一星期是可以休1 天半，但被告公司從97年8月1日伊進入公司上班，到105 年12月31日止，被告公司董事長有交代工務課星期六、日二人要輪流強制值班，一人一天值班，以利工廠機械順利運轉，生產不可中斷，伊在休假日多上班半天的加班費從未算給原告。因此，請求如附表一、二所示例假日及國定假日（節日）之加班費，共計71,402元。復查，原告自102年8月1 日至105年1月31日，每小時平均工資為160 元【計算式：38,500元÷30÷8＝160元；元以下四捨五入，下同】；另自105年2月1日至105年12月31日，每小時的平均工資為169 元【計算式：40,500元÷30÷8＝169元】。基此，原告得請求被告補發的加班費，計算如下：

1、自102年8月1日至105年1月31日部分：60,050元

⑴原告在星期六、日之例假日加班，合計528 小時，得請求之加班費總額為126,720 元；被告公司應補發的加班費差額為42,240元：

a.經查，原告自102年8月1 日起，至105年1月31日止，在於星期六、日之例假日，每星期多加班4 小時，應該是屬於延長工作時間的性質，故應依105 年12月21日勞動基準法修正前第24條的規定計算加班費。亦即，前二小時部分，除必須按每小時工資額給付外，另應再加給三分之一；後二小時，除

必須按每小時工資額給付外，另應再加給三分之二。因此，原告自102年8月1 日起，至105年1月31日止，在於星期六、日之例假日，每星期多加班4小時，合計528小時【計算式：92＋208＋208＋20＝528】，其中二分之一的264小時部分，加班費為56,320元【計算式：264小時Ｘ160元Ｘ4/3＝56,320元】。另外二分之一的264小時部分，加班費為70,400元【計算式：264小時Ｘ160元Ｘ5/3 ＝70,400元】。以上合計，原告自102年8月1 日起至105年1月31日止，在星期六、日之例假日，多加班528小時，得請求之加班費總額，應為126,720元【計算式：56,320元＋70,400元＝126,720元】。

b.次查，原告於本院108年5月28日言詞辯論時，坦稱被告方面有以時薪的一倍計算加班費給原告；並對照原告於108年9月24日民事陳報狀㈡所提出之102年1月至107年7月薪資影本，原告已經有領取「假日加班」的加班費。因此，上述原告自102年08月01日起至105年01月31日止，在星期六、日之例假日，多加班528小時，合計126,720元的部分，應扣除已經向被告領取528 小時之以時薪一倍計算的加班費84,480元【計算式：528小時Ｘ160元＝84,480元】。經扣除之後，原告得請求補發之加班費的差額，應為42,240元【計算式：126,720 元－84,480元＝42,240元】。

⑵原告在國定假日（節日）加班，合計17天，得請求之加班費總額，應為21,760元：被告公司應補發的加班費差額為17,810元：

a.經查，原告自102年08月01日起，至105年01月31日止，在於國定假日（節日）之每天8 小時加班，是屬於在第37條所定之休假日工作，應依105 年12月21日修正前勞動基準法第39條的規定計算加班費，亦即，工資應加倍發給。又查，原告在於國定假日（節日）加班，其中102年8月至12月期間，有2天；103年1月1日至12月31日期間，有7天；104年1月1日至12月31日期間，有7天；105年1月1日至1月31日期間，有1天。合計總共17天。又查，原告在上述期間每小時平均工資為

160元。因此，原告得向被告請求自102年8月1日至105年1月31日期間，在國定假日（節日）出勤17天之薪資，合計21,760元【計算式：17天Ｘ8小時Ｘ160元＝21,760元】。

b.次查，原告雖然於108年1月22日民事陳報狀第九點載稱被告在106年1月之前是例假日和公定假日工作只有算平常薪資時薪，但仍陳稱未有加班費。另於本院108年5月28日言詞辯論時，雖然陳稱被告方面有以時薪的一倍計算加班費給原告；但於108年7月16日民事辯論意旨狀，陳稱但被告公司只發給原告假日加班的加班費即當日上班的費用，而非依實務見解即除原應發給之工資外，另加發一倍之工資等語【詳本院卷第234 頁】。因此，原告在108年5月28日言詞辯論時所陳稱之被告有以時薪的一倍計算加班費給原告，是否包括在國定假日（節日）出勤之加班情形？除原應發給之工資外，有無另加發一倍之工資？應該依被告公司在實際上有無發給原告「年節加班」的加班費來作為判斷，較為適當及正確。再查，本件依原告108年9月24日民事陳報狀㈡所提出之102年1月至107年7月薪資影本，原告僅有在103年2月份的薪資中領取被告公司所發給3,950 元「年節加班」的加班費【詳本院卷第299 頁】；其餘月份薪資單，則均無記載發給「年節加班」的加班費數額。因此，本件應認原告在於國定假日（節日）出勤，僅有曾經向被告公司領得3,950 元「年節加班」的加班費。故原告在上述國定假日出勤17天之加班費，合計21,760元部分，僅應扣除已向被告領取「年節加班」的加班費3,950 元。經扣除後，被告公司就原告在上述國定假日出勤17天，應補發的加班費差額，應為17,810元。

⑶以上兩項，合計共60,050元【計算式：42,240元＋17,810元＝60,050元】。

２、自105年2月1日至105年12月31日之部分：22,308元

⑴原告在星期六、日之例假日加班，合計168 小時，得請求之加班費總額，應為42,588元：被告公司應補發的加班費差額為14,196元：

a.經查，原告自105年02月01日起，至105年12月31日止，在於星期六、日之例假日，每星期多加班4小時，合計168小時【計算式：84＋84＝168 】。又查，原告從105年2月份起每月底薪計算調整為40,500元，故時薪即調整為每小時169 元。因此，其中二分之一的84小時部分，加班費為18,928元【計算式：84小時Ｘ169元Ｘ4/3＝18,928元】；另外二分之一的84小時部分，加班費為23,660元【計算式：84小時Ｘ169 元Ｘ5/3＝23,660元】。以上合計，原告自105年2月0日至105年12月31日期間，在星期六、日之例假日，多加班168 小時，得請求之加班費總額，應為42,588元【計算式：18,928元＋23,660元＝42,588元】。

b.次查，原告於本院108年5月28日言詞辯論時，坦稱被告方面有以時薪的一倍計算加班費給原告；並對照原告於108年9月24日民事陳報狀㈡所提出之102年1月至107年7月薪資影本，原告已經有領取「假日加班」的加班費。因此，原告上述自105年02月01日起至105年12月31日止，在星期六、日之例假日，多加班168 小時，合計42,588元的部分，應該扣除已經向被告領取168 小時之以時薪一倍計算的加班費28,392元【計算式：168小時Ｘ169元＝28,392元】。經扣除之後，原告得請求補發之加班費的差額，應為14,196元【計算式：42,588元－28,392元＝14,196元】。

⑵原告在國定假日加班，合計6 天，得請求之加班費總額，應為8,112元；被告公司應補發的加班費差額為8,112元：

a.經查，原告自105年02月01日起，至105年12月31日止，在於國定假日之每天8小時加班，計有6天。又查，原告在上述期間每小時平均工資為169元。因此，原告得向被告請求自105年02月01日至105年12月31日期間，在國定假日出勤6天之薪資，合計8,112元【計算式：6天Ｘ8小時Ｘ169元＝8,112 元】。

b.次查，原告雖然於108年1月22日民事陳報狀第九點載稱被告在106年1月之前是例假日和公定假日工作只有算平常薪資時

薪，但仍陳稱未有加班費。另於本院108年5月28日言詞辯論時，雖然陳稱被告方面有以時薪的一倍計算加班費給原告；但於108年7月16日民事辯論意旨狀，陳稱但被告公司只發給原告假日加班的加班費即當日上班的費用，而非依實務見解即除原應發給之工資外，另加發一倍之工資等語【詳本院卷第234 頁】。因此，原告在108年5月28日言詞辯論時所陳稱之被告有以時薪的一倍計算加班費給原告，是否包括在國定假日（節日）出勤之加班情形？除原應發給之工資外，有無另加發一倍之工資？應該依被告公司在實際上有無發給原告「年節加班」的加班費來作為判斷，較為適當及正確。再查，本件依原告108年9月24日民事陳報狀㈡所提出之102年1月至107年7月薪資影本，原告在105年2月1日至105年12月31日之期間，薪資單均無記載發給「年節加班」的加班費數額。因此，原告在上述國定假日出勤6天之加班費，合計8,112元的部分，並無已領取之「年節加班」的加班費可資扣除，故被告公司就原告在上述國定假日出勤6 天，應補發的加班費差額為8,112元。

㈢以上兩項，合計共22,308元【計算式：14,196元＋8,112 元＝22,308元】。

(四)綜據上述，原告得向被告請求補發102年8月1日至105年12月31日的加班費差額，合計總共82,358元【計算式：60,050元＋22,308元＝82,358元】。而查，原告僅向被告請求給付自102年8月1日至105年12月31日的加班費，共計71,402元，此數額係在於原告所得請求之範圍內。因此，原告請求被告應給付伊102年8月1日至105年12月31日加班費，共計71,402元，屬有理由，應予准許。

(五)至被告辯稱伊公司均依法發放加班費，原告以勞基法第24條之規定，請求被告給付102年8 月至105年12月31日之加班費，卻未見其提出其所請求期間之例假日確有上班之情事云云。而查，被告雖然辯稱原告就上述主張，未見舉證確有加班之情事。惟按，原告主張在受僱期間之星期六、日之例假日

及國定假日加班事實，應由被告提出出勤紀錄以供核對。依勞動基準法第30條第5項及第6項規定，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，勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。則依據上揭規定，勞工出勤紀錄既然由被告置備及保管，依據民事訴訟法第277 條但書規定，被告否認原告在受僱期間之星期六、日之例假日及國定假日有加班之事實，即應由被告負舉證責任。被告未提出原告的出勤紀錄資料，以供核對，僅空言否認原告有附表一、二所示之加班，並非可採。本件應推定原告上揭主張在受僱期間之星期六、日之例假日及國定假日，於102年8月至105 年12月31日的期間，有附表一、二所示之加班情事，係屬真實。而且，依被告提出之員工請假卡【本院卷第129頁】，顯示原告在107年7月7日（星期六）、107年7月14日（星期六）、107年7月21日（星期六）、107 年8月4日（星期六），連續數週在於星期六均有上班8 小時。可見，原告主張被告從伊進入公司上班，被告公司的工務課星期六、日二人要輪流強制值班，一人一天值班以利工廠機械順利運轉，生產不可中斷等語，並非虛構之詞。且查，被告公司對原告所提出之加班日數及時數，在108年3月22日民事答辯㈡狀中，已表示均無意見【詳本院卷第193 頁】。因此，原告主張在受僱期間之星期六、日之例假日及國定假日有加班之事實，應堪採信。至被告在上述民事答辯㈡狀中，另辯稱惟原告自承被告公司均有依平常薪資時薪計算給原告（參原告108年1月22日民事陳報狀第九點），足見被告公司均有給付加班費，原告不得再向被告公司請求云云。惟查，原告在108年1月22日民事陳報狀第九點載稱因被告在106年1月之前是例假日和公定假日工作只有算平常薪資時薪未有加班費，有例假日值班表為證明等語，雖陳稱有算平常薪資時薪，但仍然說明未有加班費。又查，原告雖然另於108年5月28日言詞辯論時亦陳稱被告方面有以時薪的一倍計算加班費給原告，但是仍然說明這並不符合

勞動基準法關於加班費給付之規定等語。而且原告又於108年7月16日民事辯論意旨狀，陳稱被告公司只發給原告假日加班的加班費即當日上班的費用，而非依實務見解即除原應發給之工資外，另加發一倍之工資。因此，被告公司仍應將未完全給付的差額部分，依勞動基準法第24條及第39條規定，重新詳細計算，再補發加班費的差額給予原告。

(六)另查，被告辯稱原告於在職期間之出勤時間屢次以買便當、看醫生等為由不假外出，而主張原告自104年起至107年8月考勤週期期間缺勤所溢領之工資及全勤獎金之部分，係屬於無法律上原因而受領之不當得利，並以此不當得利之薪資及獎金部分做為本件之抵銷云云。惟查，原告就此部分，陳稱：「在原告進公司第二年時郭副總曾經在守衛日誌上寫工廠員工除了工務課人員以外，其他人外出都要外出證明，本公司有請三位守衛人員，他們都知道。所以我外出他們守衛為什麼不阻止原告外出，而讓原告出去，這已經行之多年10年之久，而守衛日誌每天都有郭副總朱廠長簽名，表示他們沒有異議。而現在財務經理是107年4月到公司上班，若她覺得這樣不妥可事先告知原告，原告可以改進，若沒有改進公司可以處罰該員工，而10年來都是如此，行之多年，而每天寫衛日誌也未曾見郭副總有寫說原告的缺失，所以這已經是上級長官默許，而且原告外出都會先跟廠長報告，廠長同意原告才出去，既然廠長同意財務經理怎可越線管到廠務部的事情，還有對於原告的外出為何不在開始之日30天內糾正告知原告不行，如此10年來我一直如此是因原告24小時全勤待命關係，公司上級才會讓原告如此出去買餐點和拿藥，也因為上級有交代，所以守衛才會放原告出去」等語。查原告在職期間於出勤時間外出買便當、看醫生，均須向守衛人員登記，而守衛日誌必然會經過被告公司主管或廠長的核閱。惟查，自從原告進公司迄至於離職前之10年以來，被告公司對於原告外出買便當或看醫生從無任何的異議，亦未認為原告有違反工作規則而予以懲處。又查，原告在被告公司因在職務

認真負責、竭盡心力而曾經公司記了二支大功。但原告身體狀況出了問題，原告陳稱伊去醫院拿藥，都會先跟廠長報備才出去的（廠長同意），中午、下午買便當也要趁機器運轉順暢利用時間出去買，也是經郭副總同意。所述無違於常情，應堪認屬實。因此，本件應可認定原告應確實是經過主管或廠長之同意，始得以經守衛放行而外出，非屬不假外出，被告公司始可能在10年來從未曾認為原告有違反工作的規則而未予以懲處。因此，被告今以原告在職期間屢次以買便當、看醫生等為由不假外出，而主張原告缺勤溢領工資及全勤獎金為不當得利，而欲以此為抵銷云云。此部分抗辯及主張，核屬無理由，本院難認為可採。

四、原告得向被告請求資遣費280,425元：

1、原告請求被告應給付伊資遣費280,425元。

2、按勞工退休金條例第12條第1 項規定：「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。」而查，本件係因被告公司片面調整核算加班費的薪資結構，以及星期六值班強制補休而不發給加班費，有勞動基準法第14條第1 項第5款及第6款規定之情形，而由被告終止兩造勞動契約，故原告得依上述勞工退休金條例第12條第1 項規定，請求被告公司按其工作年資，發給資遣費。

3、再查，原告自97年8月1日受僱於被告，故應適用於93年制定之勞工退休金條例第12條規定。又查，原告受僱年資為10年又9日，即大約10.02年。另查，原告在離職前六個月之107年2 月至107年7月的平均薪資約為56,085元。因此，原告得請求的資遣費，為280,986 元【計算式：平均月薪56,085元ｘ10.02年ｘ1/2＝280,986 元】。而查，原告請求被告給付

的資遣費為280,425 元，是在原告所得請求之範圍內，因此，應予准許。

五、被告公司短少提撥勞工退休準備金，原告得求償自97年度至107年度的部分，共計53,484元：

1、原告主張伊從97年8月1日到107年7月為止已在被告樺正實業股份有限公司上班10年，可是投保薪資以多報少，以致伊的勞退提撥也減少，因原告從進入被告公司上班，在勞退的6%也有自提6%，所以損失甚巨，不僅被告為勞工提撥的6%減少，連原告自提的6%也相對減少，所以被告公司要為提撥勞退的6%補償，連帶勞工自提的6%因公司以多報少的損失也應由被告公司負責補償。其中97年度應補償1,152 元；98年度應補償16,920元；99年度應補償21,456元；100年度應補償24,912元；101年度應補償28,368元；102 年度應補償24,912元；103年度應補償24,912元；104年度應補償21,456元；105年度應補償9,144元；106年度應補償11,400元；107年度1月至6月應補償12,960元。全部補償金額共計197,592元。因此，請求被告應提繳197,592 元至原告之勞工退休金個人專戶。

2、經查，被告公司因疏忽而就原告薪資高薪低報，致原告之勞工退休金權益受損，被告公司已接獲勞保局107 年11月26日函文，載稱：「貴單位未覆實申報調整杜俊諒君月提繳工資，本局已逕予調整，短計之勞工退休金，將於貴單位107 年11月份勞工退休金內補收。」等語【詳參本院卷第131 頁；被證3 】。被告因此已經就原告之102年03月份至107年08月份的勞工退休準備金，依勞保局之計算結果，將其中102 年03月份至107 年03月份有短計提繳之數額補足，為此，已共支出15,684元【詳本院卷第133至134頁；被證4 】。至其中另102年04月份至107年08月份的勞工退休準備金，勞保局在其計算中既無補收，應可認為經計算的結果，並無因為短繳而應補收之差額存在。因此，原告就102年3月份至107年8月份的勞工退休準備金，已不得在於本件訴訟中再為重複請求

。

3、至於原告之97年8月份至102年02月份的勞工退休準備金部分，被告因疏忽而就原告薪資高薪低報，致原告之勞工退休金權益受損，原告得向被告公司求償53,484元。計算方式如下：

⑴ 97年8月至12月，原告平均薪資41,088元：
依96年6 月29日修正公布，96年7月1日施行之分級表第34級42,000元，每月應提繳2,520元。被告僅提繳1,512元，每月差額為1,008元。

⑵ 98年1月至12月，原告平均薪資45,049元：
依96年6 月29日修正公布，96年7月1日施行之分級表第36級45,800元，每月應提繳2,748元。被告僅提繳1,998元，每月差額為750元。

⑶ 99年1月至12月，原告平均薪資45,867元：
依96年6 月29日修正公布，96年7月1日施行之分級表第37級48,200元，每月應提繳2,892元。被告僅提繳1,998元，每月差額為894元。

⑷ 100年1月至12月，原告平均薪資48,372元：
依99年12月14日修正公布，100年1月1 日施行之分級表第37級50,600元，每月應提繳3,036元。被告僅提繳1,998元，每月差額為1,038元。

⑸ 101年1月至12月，原告平均薪資51,189元：
依100年12月8日修正公布，101年1月1 日施行之分級表第38級53,000元，每月應提繳3,180元。被告僅提繳1,998元，每月差額為1,182元。

⑹ 102年1月至02月，原告平均薪資48,276元：
依100年12月8日修正公布，101年1月1 日施行之分級表第37級50,600元，每月應提繳3,036元。被告僅提繳1,998元，每月差額為1,038元。

⑺ 以上自97年8月份至102年2 月份部分，應提撥金額的差額，合計共53,484元【計算式：（1,008元Ｘ5個月）＋（750 元

X12個月）＋（894元X12個月）＋（1,038元X12個月）＋（1,182元X12個月）＋（1,038元X2 個月）＝53,484元】。因此，被告公司短少提撥原告的勞工退休準備金，原告得向被告公司求償53,484元。

4、至於原告不論有無減少自提的勞退金6%，對於原告均無損害。因為勞工自提勞退金不過僅是一種儲蓄的性質，此部分是由勞工自己付出，並非係來自於雇主給與。而勞工因為自提勞退金而獲取政府補貼的利息甚微，資金卻又難以隨時取回，故多數勞工不會因為政府補貼的些微利息自提勞退金，而會選擇留資金給自己來運用。因此，原告主張被告公司投保薪資以多報少，以致伊自己的勞退提撥也減少，即原告自提的6%勞退金也相對減少，以此主張而請求被告應賠償伊減少自提的勞退金差額，顯屬無稽。原告復未能證明伊有何損失及損失的金額是多少，僅空言要求被告公司負責補償，尚嫌無據，故原告此部分主張，本院實難以採取。

六、原告以月退金差額，請求被告自107年9月1日起至原告死亡之日止，按月給付原告4,629元，屬無理由：

1、原告主張伊是00年0 月00日生，本可在106年1月21日可辦理月退，可是因為被告以多報少致使原告杜俊諒要領月退金時一個月只能領12,476多元。若沒有以多報少實領實報的話，以原告最近5年月平均薪資52,728，但投保最高薪為45,580元，原告107年8月9日辦退休每月領可領17,105元，相差4629 元。被告公司薪資以多報少影響伊退休計畫和生計，請求被告自107年9月1日起至原告死亡之日止，按月給付伊4,629元云云。

2、經查，原告於104年2月1 日薪資調整至38,500元，但因之前人事蕭貴美小姐疏忽未同步將勞保薪資調至對應薪資，僅投保33,300元，直至105年4月1 日才將勞保薪資調整為43,900元，導至影響原告勞保退休金的領取金額權益減少。而被告於106年1月1日公司全面調薪3%，原告薪資結構為本薪40,170元，職務加給1,500元，全勤獎金1,000 元，共42,670元。

於106年6月1 日，被告公司人事部蕭貴美小姐與原告商議，每月補償4,000 元給原告，用以彌補原告這幾年之權益損失，將原告薪資之本薪調為44,170元，職務加給1,500 元，全勤獎金1,000 元，共46,670元。上情有被告提出之樺正實業股份有限公司107年6月7 日勞資訪談紀錄載明可稽【詳本院卷第127頁；被證1】。又查，原告在於上述勞資訪談紀錄的訪談人員簽名欄，已經簽名確認以上所載內容無誤。再查，本件對照原告起訴狀所載之「薪資月領明細表」內容，原告106 年的薪資為底薪39,000元加薪3%，故底薪是40,170元；於106年6月以後又再加薪4,000 元。而上述情形，核與被告樺正實業股份有限公司107年6月7 日勞資訪談紀錄相符，故本件堪認被告公司107年6月7 日勞資訪談紀錄所記載的內容，係屬真實。因此，上揭勞資訪談紀錄，應得以之作為本件案情事實判斷的憑據。復查，上述勞資訪談紀錄第3 點載明：「106年6月1 日人事部蕭貴美小姐與杜俊諒私下商議，每月補償4,000 元給杜俊諒先生，用以彌補杜先生這幾年之權益損失。」並經原告承認而在於訪談紀錄簽名；而且，原告在於106年6月以後已經每個月多受領了被告公司額外的加薪4,000 元，即已經明示同意被告公司在原告的薪資中以每月補償4,000 元給予原告的加薪方式，以彌補影響原告的勞保退休金領取金額減少之權益損失。因此，原告已經不得再就被告公司高薪低報，造成伊勞保月退金差額一事，於離職後，又向被告請求賠償。是以，原告以勞保月退金差額，請求被告自107年9月1 日起，至原告死亡之日止，按月給付原告4,629元，屬無理由。

七、原告得請求被告開立非自願離職證明書給原告：

查勞動基準法第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。」復按，就業保險法第11條第3 項規定：「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

十條規定各款情事之一離職」。而查，本件是因被告有違反勞動基準法第14條第1 項第5款及第6款規定之情形，原告始終止勞動契約而離職，因此，原告依上述規定得請求被告應發給服務證明書，並載明非自願離職。

八、綜據上述，本件原告主張已經於107年8月10日依勞動基準法第14條第1 項第5、6款規定，合法終止兩造勞動契約，為有理由；原告並得向被告公司請求給付加班費的差額71,402元、資遣費280,425 元、勞退金短少提撥賠償53,484元，並得請求被告開立非自願離職證明書給予原告。從而，原告依據勞動基準法第19條、第24條、第39條及勞工退休金條例第12條第1項、第14條第1項及民法第184 條等規定，於請求被告給付原告351,827 元（計算式：即加班費71,402元＋資遣費280,425元＝351,827元），及自起訴狀送達翌日即107 年11月28日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息之範圍內；並請求被告應提繳53,484元，至原告之勞工退休金個人專戶；及請求被告開立非自願離職證明書予原告，於法有據，屬有理由，應予准許。惟原告逾上述範圍之請求，則屬無理由，不應准許，應予駁回之。原告逾上述得請求之加班費、資遣費及被告應提繳金額之範圍所為假執行聲請，亦已失所附麗，應併予駁回。另外，原告請求被告開立非自願離職證明書之部分，係屬對於事實之證明，性質上不適於假執行，因此，原告就此部分所為假執行之聲請，不應准許，亦應予以駁回之。

九、本件原告勝訴部分，其中主文第一、二項所命給付之金額，合計未逾50萬元，應依民事訴訟法第389條第1項第5 款規定，依職權宣告假執行。惟被告陳明願供擔保，聲請宣告免為假執行，亦無不合，爰酌定相當之擔保金額併准許之。

十、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造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，無逐一論述之必要，附此敘明。

丙、據上論斷，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民

事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　15　　日

民事第二庭法　官　呂仲玉

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（須按對造人數提出繕本）。

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　　10　　月　　15　　日

書記官　吳念儒

附表一：原告主張加班費之時數（單位：小時）

年度	例假日	國定假日	請求金額
102	92 【註：但原告於計算時僅以總計82小時（41＋41），而作為計算】	16	8,146元
103	208	56	22,112元
104	208	56	22,112元
105	188	56	19,032元 【註：此金額並未計入原告主張105年1月之2,372元】
總計			71,402元

附表二：原告自行計算之加班費

年度	計算之倍數	例假日時數	國定假日時數	計算之月薪／時薪	請求金額	年度總金額
102年8月至12月	0.34	41	4	38,500元／160元	2,475元	8,146元
	0.67	41	12	38,500元／160元	5,671元	
103年	0.34	104	14	38,500元／160元	6,490元	22,112元
	0.67	104	42	38,500元／160元	15,622元	

（續上頁）

104年 （計算同103年）	0.34	104	14	38,500元／160元	6,490元	22,112元
	0.67	104	42	38,500元／160元	15,622元	
105年1月	0.34	10	2	38,500元／160元	660元	2,372元 （未列入總計）
	0.67	10	6	38,500元／160元	1,712元	
105年2月至12月	0.34	84	12	40,500元／169元	5,472元	19,032元
	0.67	84	36	40,500元／169元	13,560元	
總計						71,402元