

臺灣士林地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第50號

原告 陳慶儒
訴訟代理人 王澄雅律師（法扶律師）
被告 睿萱特殊印刷有限公司
法定代理人 江平

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年9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202,304元，及其中新臺幣154,476元自民國109年6月11日起，另其中新臺幣47,828元自民國109年8月26日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣6,039元至勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣2,540元，其中新臺幣2,200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。如被告以新臺幣208,343元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、被告經合法通知未於言詞辯論期日到庭，核無民事訴訟法第386條規定各款情形，爰依原告之聲請，准由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：原告自民國101年6月4日起受僱於被告，擔任印刷技師職務，兩造約定工資為每月新臺幣（下同）35,500元，工作時間為每週一至週五上午8時30分至下午5時30分，中午休息1小時。然被告於原告任職期間，常指示原告於下班時間後加班，有時假日亦須加班。被告發給原告之薪資條，雖將每月工資分為底薪29,000元，及全勤及職務津貼等名義，上開名目均為工資，應以之作為計算加班費之基礎。然被告於計算原告加班費時，僅以底薪29,000元計算，短付加班費，違反勞動基準法規定，被告應給付之加班費計算式

01 如附表一，扣除被告已給付部分，尚短少16,064元。另外，
02 被告經常以原告工作有瑕疵品、不良品等理由，扣除原告每
03 月工資，經原告向被告之負責人及會計人員詢問，均未獲說
04 明，亦違反勞動基準法第26條規定，被告無理由扣留工資之
05 計算如附表二，共計23,283元。被告有上開違法情事，已損
06 害原告權益，原告乃於109年4月28日向新北市政府申請勞
07 資爭議調解，於同年5月11日進行勞資爭議調解會議時，被
08 告仍稱加班費計算方式正確，原告乃當場向被告表示依勞動
09 基準法第14條第1項第6款規定終止契約，並得請求被告給
10 付資遣費，原告任職期間年資共7年10月又25日，被告應發
11 給3又137/144個月平均工資之資遣費，而原告離職前6個
12 月月平均工資為39,094元（108年11月11日至109年5月10
13 日之工資：26,740+41,417+43,649+40,110+35,500+35
14 ,500+12,650=234,566； $234,566 \div 6 = 39,094$ ），以此
15 計算資遣費為154,476元 $39,094 \times (3 + 137/144) = 154,476$ V。而另原告勞動契約終止時尚有共計26日休假未休
16 （104年6月起5日、105年6月起7日、106年6月起7
17 日、107年6月起7日），此部分被告應給付原告未休之特
18 別休假工資為29,900元（計算式： $1,150 \times 26 = 29,900$ ），
19 另108年7月後尚有未休特別休假7日，此部分工資為8,28
20 1元（ $1,183 \times 7 = 8,281$ ），以上合計38,181元，扣除被
21 告已給付6,399元，尚欠31,782元。以上被告應給付加班費
22 、薪資扣款、資遣費、未休特別休假工資合計225,587元。
23 又被告自107年1月至109年5月勞動契約終止日止，短少
24 提繳勞工退休金6,039元至原告之勞工退休金個人專戶。爰
25 依兩造間勞動契約、不當得利法律關係、勞動基準法第24條
26 第1項、第2項、第38條第4項、勞工退休金條例第12條、
27 第31條第1項規定提起本件訴訟等語。並聲明：（一）被告
28 應給付原告225,587元及其中154,476元自109年6月11日
29 起，另71,111元自起訴狀繕本送達被告翌日起，均至清償日
30 止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告應提繳6,039元
31

01 至勞工保險局之原告退休金個人專戶。

02 三、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述
03 。

04 四、本院之判斷：

05 (一) 加班費部分：

06 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以
07 內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。再延長工
08 作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之
09 2以上。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間
10 在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1
11 又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每
12 小時工資額另再加給1又3分之2以上。勞動基準法第24
13 條第1項第1款、第2款、第2項定有明文。所稱之平日
14 每小時工資額，乃指普通時日每小時之工資而言，應依當
15 日所得之工資，除以當日正常工作之時間，即為平日每小
16 時工資額。另平日每小時工資額係指勞工在每日正常工作
17 時間內每小時所得之報酬，而其他各項獎金（例如全勤獎
18 金）、津貼如確係勞工因工作而獲得之報酬，仍屬勞動基
19 準法第2條第3款所稱工資，計算加班費時應併入計算。

20 2.原告主張被告令原告於一般工作日及假日加班，經計算任
21 職期間積欠加班費如附表一，共16,046元等語。經查，依
22 原告提出之薪資條（見本院卷第31頁至35頁），原告自10
23 8年7月起每月之工資除底薪29,000元外（108年6月則
24 為28,000元），另均有「全勤」1,000元、「職務津貼」
25 5,500元之給付，堪信係屬原告因工作而獲得之報酬，則
26 其平日每小時工資額，應以上開底薪、全勤及職務津貼合
27 計之工資35,500元換算，即147.91元（108年6月換算後
28 則為143.75元），以此計算原告加班費，總計如附表一所
29 示，應為72,413元，扣除被告已給付加班費56,367元，尚
30 欠16,046元，原告之主張，即有理由。

31 (二) 薪資扣款部分：

01 1.按雇主不得預扣工資作為違約金或損害賠償費用，勞動基
02 準法第26條定有明文，而該規定所謂之預扣，固指損害尚
03 未發生（即日後是否發生不確定者而言），雇主不得扣留
04 一定數額之工資，作為日後發生不測之損害求償之保障者
05 而言。惟若損害已發生，雇主就其所受損害金額與勞工之
06 工資相抵銷，即不能一概認係違法。另衡情，雇主依工作
07 規則對勞工之工作所產生瑕疵品或不良品扣薪，並按月於
08 薪資單上記載扣薪明細交付予勞工，勞工對有無扣薪事由
09 及扣薪金額是否正確即應於相當期間內確認並向雇主反應
10 ，如未於相當期間內反應，應可推雇主之扣薪處分合於事
11 實。

12 2.原告主張被告以原告工作有瑕疵品、不良品等理由，扣除
13 原告每月工資，違反勞動基準法第26條規定，應依兩造間
14 勞動契約及不當得利法律關係返還等語。經查，觀之原告
15 提出之薪資條，被告於附表二所示之月份，分別有如附表
16 二所示之扣款金額及扣款名義，應係已發生之損害之賠償
17 ，尚非屬預扣工資作為損害賠償費用性質，原告此部分主
18 張並非可採。而原告係擔任印刷技師職務，應能於收到薪
19 資條時，即知悉被告已就其該月之「不良品」或「瑕疵品
20 」扣薪之事實，進而原告應即檢視是否與事實相符並保存
21 相關證據資料，或立即向被告反應，使被告得以就爭議產
22 品即時確認或加以保留，以供確認是否為不良或瑕疵品，
23 然原告係於離職後始主張被告之扣薪無理由，此時如再要
24 被告提出其任職期間確有工作瑕疵品或不良品之證據，即
25 屬不合理。是以原告既主張其於上開期間並無瑕疵品或不
26 良品之情形，即應由原告就此部分負舉證責任。原告雖稱
27 其曾向被告之負責人及會計人員詢問，但未獲回應云云，
28 然此部分未有證據可佐，尚不能採信。此外，原告並未再
29 提出其他舉證以佐，自無從憑認原告此部分主張可採。

30 （三）資遣費部分：

31 1.按雇主延長勞工工作時間，未依勞動基準法規定計算加給

工資予勞工，對勞工權益自有損害之虞，依勞動基準法第14條第1項第6款規定，勞工自得不經預告終止契約。又按勞工依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約時，依同條第4項準用第17條規定，得請求雇主發給資遣費。又資遣費之計算，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條第1項定有明文。又平均工資謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。勞動基準法第2條第4款亦定有明文。

2. 經查，被告有前述之短少給付加班費予原告之事實，違反勞動基準法規定，已損及原告之權益，原告於109年5月11日新北市政府勞資爭議調解會議，當場向被告為終止勞動契約之意思表示，此有調解紀錄可佐（見本院卷第37頁），堪信為真實，依前揭說明，原告自得請求被告給付資遣費。而原告離職前6個月之月平均工資為39,094元，108年11月11日至30日工資為35,500元加該月加班費4,610元後，按比例計算為26,740元，108年12月為41,417元（ $35,500 + 5,917 = 41,417$ ）、109年1月為42,649元（ $35,500 + 7,149 = 42,649$ ）、109年2月為40,110元（ $35,500 + 4,610 = 40,110$ ）、109年3月及4月各為35,500元、109年5月1日至11日為12,650元，總計234,566元，月平均工資為39,094元（計算式： $234,566 \div 6 = 39,094$ ） $\vee$ ，又原告自101年6月4日起受僱於被告，同年8月20日離職，再於同年9月4日受僱，迄至109年5月11日終止勞動契約，依勞動基準法第10條規定，其任職年資應合併計算，共7年10月又25日。以此計算其資遣費為15

01 4,475 元 $39,094 \times 1/2 \times 7 + 39,094 \times 1/2 \times 10/12 +$
02 $39,094 \times 1/2 \times 1/12 \times 25/30 = 154,475$ √，原告請求15
03 4,476 元，此為計算上小數點以下取捨產生誤差所致，採
04 取有利原告之計算式，應予准許。

05 (四) 未休特別休假工資部分：

- 06 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿3年以上5年
07 未滿者，應給予特別休假10日，此觀之105年12月23日修
08 正施行前之勞動基準法第38條規定自明。又依修正施行後
09 之勞動基準法第38條規定，勞工在同一雇主或事業單位，
10 繼續工作滿3年以上5年未滿者，應給予每年14日特別休
11 假，5年以上10年未滿者，每年15日。勞動基準法第38條
12 第1項第1款勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而
13 未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，
14 雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞動基準法第
15 38條第4項本文、第6項有明文。另勞動基準法第30條第
16 5項規定雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。上開規
17 定依同法第86條規定係自105年1月1日起施行。即雇主
18 於105年1月1日起負有保存勞工出勤紀錄5年之義務。
- 19 2.原告主張勞動契約終止時，尚有共計26日休假未休（104
20 年6月起5日、105年6月起7日、106年6月起7日、
21 107年6月起7日），另108年7月後尚有未休特別休假
22 7日，被告已於相當時期受合法之通知，未於言詞辯論期
23 日到庭爭執，亦未提出書狀為反對之陳述，依勞動事件法
24 第15條、民事訴訟法第436條第2項、第280條第3項準
25 用同條第1項之規定，應視同自認，及參酌前揭勞動基準
26 法第30條、第38條第6項規定，原告主張自堪信為真實。
27 而按勞動基準法施行細則第24條之1第2項規定本法第38
28 條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：發給工
29 資之基準：1.按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日
30 工資計發。2.前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年
31 度終結或契約終止前1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1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。查，原告於108年6月以前每月工資為34,500元，換算其1日工資為1,150元。另109年5月11日契約終止前1日之工資則為1,183元（計算式 $35,500 \div 30 = 1,183$ ）。則被告應給付原告未休之特別休假工資為38,181元（計算式： $1,150 \times 26 + 1,183 \times 7 = 38,181$ ），扣除被告已給付6,399元，尚欠31,782元，原告請求被告給付該金額，自有理由。

（五）提撥勞工退休金部分：

- 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.經查，原告自107年1月起至108年6月間，每月工資34,500元，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為34,800元，則每月至少應提繳2,088元。另自108年7月起每月工資35,500元，月提繳工資為36,300元，每月至少應提繳2,178元。則自107年1月起至109年5月11日止，被告應提繳60,163元（計算式： $2,088 \times 18 + 2,178 \times 10 + 2,178 \times 11/30 = 60,163$ ）。而被告上開期間僅提繳49,608元，有原告個人專戶明細資料可佐（見本院卷第45頁至47頁），短少10,555元，致原告受有損害，原告僅請求被告提繳6,039元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，未逾上開範圍，應予准許。

（六）未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延

01 責任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以
02 支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延
03 利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之
04 債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百
05 分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。再
06 按依勞工退休金條例第12條第1項規定計算之資遣費，應
07 於終止勞動契約後30日內發給。此觀之同條例第12條第2
08 項自明。原告係於109年5月11日終止勞動契約，被告就
09 上開應給付予原告之資遣費154,476元應於109年6月10
10 日前發給。是以本件原告就資遣費部分併請求自109年6
11 月11日起，其餘請求經准許部分（加班費16,046元、未休
12 特別休假工資31,782元，合計47,828元）併請求自起訴狀
13 繕本送達翌日即109年8月26日（見本院卷第63頁）起，
14 均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由。

15 五、從而，原告依兩造間勞動契約、勞動基準法第24條第1項、
16 第2項、第38條第4項、勞工退休金條例第12條、第31條第
17 1項規定，請求被告給付原告202,304元，及其中154,476
18 元自109年6月11日起，另其中47,828元自109年8月26日
19 起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；另請求被告
20 提繳6,039元至勞工保險局設立之原告退休金個人專戶部分
21 ，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。
22 本件係屬勞工之給付請求，所為被告敗訴之部分，依勞動事
23 件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第
24 2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

25 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
26 額為2,540元（第一審裁判費），其中2,200元由被告負擔
27 ，餘由原告負擔。

28 中 華 民 國 109 年 9 月 25 日
29 勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

30 本件為正本係照原本作成。

31 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載

上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟
資料可認為原判決有違背法令之具體事實，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 9 月 25 日

書記官 許秋莉