臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第124號

原　　告　吳昭君
　　廖秀玫
　　江佩珊
　　施怡君
　　黃怡瑄
　　謝家怡
共　　同
訴訟代理人　吳麗如律師
被　　告　柑仔店股份有限公司
法定代理人　陳德倫
訴訟代理人　劉宏邈律師
複代理人　謝憲德律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108 年7 月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告丁○○新臺幣柒佰玖拾貳元，及自民國一百零七年九月十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣貳仟陸佰陸拾肆元至原告乙○○在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；應提繳新臺幣貳仟壹佰陸拾元至原告戊○○在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；應提繳新臺幣玖佰捌拾貳元至原告甲○○在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；應提繳新臺幣壹仟伍佰捌拾肆元至原告丙○○在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；應提繳新臺幣伍佰零肆元至原告丁○○在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；應提繳新臺幣貳佰壹拾陸元至原告己○○在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決第一、二項假執行；但被告如以新臺幣捌仟玖佰零貳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，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2 款、第3 款定有明文。經查，原告原起訴聲明為：（一）被告應給付原告乙○○新臺幣（下同）301,302 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；並應提繳5,958 元至原告乙○○之勞工退休金專戶；（二）被告應給付原告戊○○272,140 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；並應提繳5,958 元至原告戊○○之勞工退休金專戶；（三）被告應給付原告甲○○239,601 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；並應提繳4,570 元至原告甲○○之勞工退休金專戶。（四）被告應給付原告丙○○176,691 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；並應提繳2,376 元至原告丙○○之勞工退休金專戶；（五）被告應給付原告丁○○61,678元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；並應提繳1,728 元至原告丁○○之勞工退休金專戶。（六）被告應給付原告己○○43,953元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；並應提繳216 元至原告己○○之勞工退休金專戶。嗣於民國108 年7 月12日就聲明第四、五項，具狀變更聲明為：（四）被告應給付原告丙○○176,763 元，及其中176,691 元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，其餘72元至民事變更聲明暨準備（五）狀送達翌日起至清償日止，均按年息百分之5 計算之利息；並應提繳2,376 元至原告丙○○之勞工退休金專戶。（五）被告應給付原告丁○○61,534元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；並應提繳504 元至原告丁○○之勞工退休金專戶。揆諸前開規定，於法並無不合，

自應准許。

二、原告主張：

㈠原告原任職被告位於新北市○○區縣○○道○ 段○ 號B1之板新門市，擔任店員或儲備幹部，於107 年2 、3 月間，板新門市店長官秀梅僅向員工告稱因租約將到期將另覓據點遷移，惟既未覓得新據點亦遲未向員工表明遣散事宜，僅向原告表示可調至被告台茂店（原板新店至台茂店來回車程約3 小時），且非全數員工均可調職，如不願調職則要填寫離職單，並於107 年3 月14日公告於同年月31日結束營業。然被告於大台北地區尚有大湖、內湖成功及民生等店，被告所為調動顯未考量原告及其家庭之利益，且係以較遠之門市逼員工填寫離職單，顯不符合勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1 規定。原告乙○○、戊○○、丙○○、丁○○、己○○等5 人因此陷於錯誤，誤認不願調職僅得配合被告簽署離職，致乙○○、戊○○、丁○○、己○○均工作至107 年3 月31日止，丙○○則工作至107 年4 月30日止，爰依民法第92條規定以起訴狀繕本送達被告為撤銷離職意思表示，雙方勞動契約仍存續，而甲○○未簽署離職，於107 年4 月8 日起調至大湖店任職，嗣於107 年5 月10日終止勞動契約。顯見被告動機目的不正當，且被告於原告任職期間未給付加班費、未依法足額提繳勞工退休金、有不當扣薪等情，經新北市政府勞資爭議調解，然調解不成立。原告依勞基法第14條第1項第5 款、第6 款規定，得終止勞動契約，甲○○於107 年5 月3 日寄發板橋站前郵局第77號存證信函，為終止之意思表示，僅任職至107 年5 月11日；戊○○、丙○○於107 年5 月31日寄發板橋文化路郵局第1350號存證信函、己○○於107 年6 月1 日寄發板橋文化路郵局第1371號存證信函、乙○○、丁○○則以起訴狀繕本之送達為終止兩造契約之意思表示。爰依法提起本件訴訟。

㈡茲就各項請求析述如下：

1.薪資差額：

⑴乙○○103年9月至107年3月，薪資差額共計49,240元（見本院卷一第33頁）：

①乙○○103年9月到職時約定月薪26,000元、103年12月調薪為27,000元、105年2月調薪為28,000元、105年9月調薪為29,000元、106年6月調薪為30,000元，為兩造所不爭執。

②103年9月至103年11月薪資單上加項計24,560元（本薪18,400元＋職務加給900元＋伙食費1,800元＋工時加給1,700元＋研究費1,760元＝24,560元），每月均有薪資差額1,440元（計算式：26,000元－24,560元＝1,440元）未付。

③103年12月至105年1月薪資單上加項計25,688元（本薪18,400元＋職務加給900元＋伙食費1,800＋工時加給1,700＋研究費2,888元＝25,688元），每月均有薪資差額1,312元（計算式：27,000元－25,688元＝1,312元）未付。

④105年2月至105年8月薪資單上加項計27,416元（本薪19,000元＋職務加給900元＋伙食費1,800元＋工時加給1,700元＋研究費4,016元＝27,416元），每月均有薪資差額584元（計算式：28,000元－27,416元＝584元）未付。

⑤105年9月至107年3月薪資單上加項計28,344元（本薪19,000元＋職務加給900元＋伙食費1,800元＋工時加給1,700元＋研究費4,944元＝28,344元），105年9月至106年5月，每月均有薪資差額656元（計算式：29,000元－28,344元＝656元）未付；106年6月至107年3月，每月有薪資差額1,656元（計算式：30,000元－28,344元＝1,656元）未付。

⑵戊○○104年4月至107年3月，薪資差額共計58,032元（見本院卷一第43頁）：

①戊○○104年4月1日到職時約定月薪26,500元、104年7月調薪為28,000元、105年1月調薪為29,000元、105年8月調薪為30,000元，為兩造所不爭執。

②104 年4 月至104 年6 月薪資單上加項計25,060元（本薪18,400 元 ＋職務加給900 元＋伙食費1,800 元＋工時加給1,700 元＋研究費2,260 元），每月均有薪資差額1,440 元（計算式：26,500元－25,060元＝1,440 元）未付。

③104年7 月至104 年12月薪資單上加項計26,416元（本薪18,400元＋職務加給900 元＋伙食費1,800 元＋工時加給1,700元＋研究費3,616 元＝26,416元），每月均有薪資差額1,584 元（計算式：28,000元－26,416元＝1,584元）未付。

④105 年1 月至105 年7 月薪資單上加項計27,416元（本薪19,000 元 ＋職務加給900 元＋伙食費1,800 元＋工時加給1,700 元＋研究費4,016 元＝27,416元），每月均有薪資差額1,584 元（計算式：29,000元－27,416元＝1,584 元）未付。

⑤105 年8 月至107 年3 月薪資單上加項計28,344元（本薪19,000 元 ＋職務加給900 元＋伙食費1,800 元＋工時加給1,700 元＋研究費4,944元＝28,344 元），每月均有薪資差額1,656 元（計算式：30,000元－28,344元＝1,656 元）未付。

⑶甲○○104 年5 月至107 年4 月，薪資差額共計52,934元（見本院卷一第53頁）：

①甲○○104 年5 月到職時約定月薪25,000元、104 年9 月調薪為27,000 元，為兩造所不爭執。

②104 年5 月14日到職，當月應給付17日薪資計14,167元（計算式：25,000元x 17/30 ＝14,167元），然當月薪資單加項計13,721元，薪資差額為446 元（計算式：14,167元－13,721＝446 元）。

③104 年6 月至104 年8 月薪資單上加項計23,632元（本薪17,800 元 ＋職務加給900 元＋伙食費1,800 元＋工時加給1,700 元＋研究費1,432 元＝23,632元），每月均有薪資差額1,368 元（計算式：25,000元－23,632元＝1,368 元）未付。

④104年9月至107年4月薪資單上加項計25,488元（本薪17,800元＋職務加給900元＋伙食費1,800元＋工時加給1,700元＋研究費3,288元＝25,488元），每月均有薪資差額1,512元（計算式：27,000元－25,488元＝1,512元）未付。

⑷丙○○102年8月至102年12月、103年1月至103年8月，薪資差額共計15,552元（見本院卷二第189頁）：

①丙○○102年8月到職時約定月薪25,000元、103年1月調薪為26,000元，105年11月到職約定月薪26,000元、106年2月調薪為27,000元，為兩造所不爭執。

②102年9月至102年12月，薪資單上加項計23,632元（本薪19,100元＋職務加給800元＋伙食費1,800元＋工時加給1,700元＋研究費232元＝23,632元），每月均有薪資差額1,368元（計算式：25,000元－23,632元＝1,368元）未付。

③103年1月至103年7月，薪資單上加項計24,560元（本薪19,700元＋職務加給800元＋伙食費1,800元＋工時加給1,700元＋研究費560元＝24,560元），每月均有薪資差額1,440元（計算式：26,000元－24,560元＝1,440元）未付。

⑸丁○○105年12月至107年3月，薪資差額共計792元（見本院卷二第17頁）：

丁○○105年12月12日到職時約定月薪25,000元、106年5月調薪為26,000元，為兩造所不爭執。惟依106年5月至107年3月薪資單上加項計25,928元（計算式：本薪18,400元＋職務加給900元＋伙食費1,800元＋工時加給1,700元＋研究費3,128元＝25,928元），每月均有薪資差額72元（計算式：26,000元－25,928元＝72元）未付。

⑹爰依民法第179條規定，請求被告給付薪資差額。至被告主張與乙○○、戊○○、甲○○、丙○○簽訂勞動契約時，約定薪資含6%之勞工退休金，無不當扣款云云。惟依行政院勞工委員會（現改制勞動部）94年6月23日勞動4字第094003

412 號函：「雇主如將提繳之退休金內含於原議定之工資中，已屬違反勞動基準法第22條第2 項『工資應全額直接給付給勞工』之規定。」。蓋勞工退休金為依法強制雇主應給付勞工退休金的制度，雇主係依勞工退休金條例辦理提繳勞工退休金至勞工退休金專戶，勞工亦須按勞工退休金條例規定始得請領，並非雇主每月應給付於員工薪資之一部，亦非代員工扣繳之費用，故無由勞雇雙方議定含於薪資內辦理，否則雇主將透過與勞工議定薪資內含6%退休金方式，將雇主依法應負擔之退休金提撥之義務轉嫁予勞工負擔，將使勞工退休金制度落空。

⑺另被告所舉應徵人員履歷表，為被告片面訂定之制式文件，所記載可接受最低待遇雖有「（含6%勞退）」之文字，然為被告事先打印之字樣，且履歷表亦非雙方契約文件，被告據此主張為兩造約定薪資內含勞工退休金，顯屬無據，且其上金額是否為原告親自填寫亦屬有疑。再查，依勞工退休金條例第14條第1 項、第3 項規定可知，除雇主依法提撥6%外，勞工亦得於每月工資6%範圍內自行提撥退休金，僅記載「（含6%勞退）」之文字，何以能認定為雇主依法應提撥之6%。

2.延長工時或假日工作之工資：

⑴被告經營綜合零售批發業，雖為勞動部指定適用勞基法第30條第2 項及第30條之1 行業，然原告任職期間僅有依排班表排休，被告從未召開勞資會議，故依勞基法第30條第1 項規定，每日正常工作時間不得超過8 小時。惟原告任職期間，於106 年2 月以前，每日上班12小時，包含午、晚餐各休息1 小時，於103 年12月前為各休息40分鐘，每月休假12天，並按排班表排休，每日均有延長工時2 小時，嗣於106 年3 月起，改為每日上班9 小時，包含午或晚餐休息1 小時，每月休假8 天，雖每日工時為8 小時，但每月工時超過160 小時。又被告每月均有1 日盤點，排班之員工再延長2 至3 小時工時，排休之員工則於休假日上班3 小時，被告均未給付加班費。每日工時統計如附件1 （見本院卷一第215 至245

頁），依此計算，依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第39條規定，乙○○請求198,312元（計算式：22,712＋70,408＋80,034＋25,158＝198,312）；戊○○請求168,741元（計算式：52,283＋84,530＋31,928＝168,741）；甲○○請求143,272元（計算式：42,894＋75,648＋24,730＝143,272）；丙○○請求127,461元（計算式：28,710＋50,069＋21,154＋27,528＝127,461）；丁○○請求42,901元（計算式：9,476＋33,425＝42,901）；己○○請求25,079元（見本院卷一第27、29、37、39、47、49、57、59、67、75頁）。

⑵原告乙○○、戊○○，甲○○任職期間及丙○○於105年11月1日重新任職期間從未見被告變更工作時間之公告，被告主張採4週變形工時，顯未符合法定程序。另丁○○於105年12月1日任職、己○○於106年3月23日任職，則被告應提出與丁○○、己○○訂立勞動契約時已約定採4週變形工時之證明。

⑶被告提出被證6（見本院卷一第357至367頁）之加班補休請假紀錄，並非電腦系統內原始紀錄，且內容均有錯誤。以戊○○為例，104年7月1日班表，當日盤點記錄「7」即上班時間為7時至19時，並無請假，104年7月30日班表，記錄「A」即10時至22時正常出勤，並無請假，105年2月28日班表，記錄「9」即上班時間9時至21時，並無請假，104年10月6日、10月20日、11月28日、105年5月20日班表亦未有請假。另以丙○○為例，106年3月22日班表，記錄「12」即上班時間12時至20時，並無請假（又「103」是指提早至9時上班或延後至10時30分上班之全天班，「a」為早班半天、「b」為晚班半天、「133」、「173」均指半天班之上班時間，係時薪人員之班別）。且查，「加班申請補休」僅包含因盤點或額外加班之時數及特別休假時數，以戊○○為例，其中105年10月4日、106年2月6日、6月26日、8月15日均為特休，另甲○○為例，其中105年8

月18日、12月21日、106年5月27日、7月5日、12月24日、3月3日均為特休。再丙○○106年2月13日休假10小時，係1月份加班1日之補休，惟被告均列於加班申請補休時數。

⑷至被告提出附表7至12，其中「請補休時數」、「補休時數折抵」欄，係依據被證6而來，惟查，原告否認被證6之形式真正，且「加班申請補休」僅包含因盤點或額外加班之時數及特別休假時數，被證6內容並非為原告等人因平日延長工時或每4周工時超過160小時之加班申請補休紀錄，故被告計算時予以扣除時數，並無理由。再附表7至12中總計加班費，扣除離職給予未休轉薪資，原告乙○○為3,307元、原告戊○○為4,252元、原告丙○○為2,700元、原告丁○○為2,808元、原告己○○為3,094元，惟查，該筆「未休轉薪資」係被告給付當年度未休之國定假日（包括元旦、228紀念日及農曆春節補1天）未休之薪資，與原告請求平日及盤點加班費無關，被告計算平日加班費扣除所發給國定假日未休薪資，並無理由。

3.國定假日工作薪資及差額：

⑴原告任職期間，於106年2月以前，每人每月休假12天，並按排班表排休，自106年3月起，每人每月休假8天（即每月例假、休息日共8日），並未依勞基法第37條所定應放假日給予休假。爰依勞基法第39條規定請求之。

⑵己○○於106年3月23日到職，是於106年3月23日至12月31日止，共有5日國定假日（兒童節、民族掃墓節、端午節、中秋節及國慶日）工作，請求106年度休假日工作加倍薪資4,500元（計算式：900元/日x 5日＝4,500元）。

⑶又被告於107年3月份薪資則按原告春節值班發給未休假薪資，原應按原告日薪加倍給付，惟戊○○春節值班1日應領日薪1,000元，僅領得633元，被告應給付差額367元，己○○及丁○○春節值班2日，薪資應為1,800元、1,734元，惟被告均僅發給1,226元，故己○○尚有差額574元、丁

○○尚有差額508元。

⑷再甲○○於107年春節值班1日應領薪資900元，僅領得593元，被告應給付差額307元，且107年度尚有國定假日元旦、和平紀念日及勞動節共3日，甲○○均未休假，被告應給付3日薪資2,700元，是甲○○得請求差額3,007元（計算式：307＋2,700＝3,007）。

⑸綜上，己○○請求5,074元（計算式：4,500＋574＝5,074）； 戊○○請求367元、丁○○請求508元、甲○○請求3,007元。

4.資遣費：

⑴原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止勞動契約，依勞工退休金條例12條第1項規定，得請求資遣費。

⑵乙○○53,750元：

乙○○自103年9月1日至107年3月31日，任職被告，年資為3年7個月，離職前6個月，自106年10月至107年3月薪資，加計代扣之勞、健保費後均為30,000元，故平均工資為30,000元，得請求53,750元（計算式：30,000元×1/2×{3＋7/12}＝53,750元，元以下四捨五入，下同）。

⑶戊○○45,000元：

戊○○自104年4月1日至107年3月31日，任職被告，年資為3年，離職前6個月，自106年10月至107年3月薪資，加計代扣之勞、健保費後均為30,000元，故平均工資為30,000元，得請求45,000元（計算式：30,000元×1/2×3＝45,000元）。

⑷甲○○40,388元：

甲○○自104年5月14日至107年5月10日，任職被告，年資為2年11個月又27日，離職前6個月，自106年11月至107年4月薪資，加計代扣之勞、健保費後均為27,000元，故平均工資為27,000元，得請求40,388元（計算式：27,000元×1/2×{2＋(11＋27/30)÷12}＝40,388元）。

⑸丙○○33,750元：

丙○○自102年8月8日至103年8月15日、105年11月1日至107年4月30日，任職被告，年資為2年6個月，離職前6個月，自106年11月至107年4月薪資，加計代扣之勞、健保費後均為27,000元，故平均工資為27,000元，得請求33,750元（計算式：27,000元x 1/2 x{ 2 ＋6/12}＝33,750元）。

⑹丁○○17,333元：

丁○○自105年12月1日至107年3月31日，任職被告，年資為1年4個月，離職前6個月，自106年10月至107年3月薪資，加計代扣之勞、健保費後均為26,000元，故平均工資為26,000元，得請求17,333元（計算式：26,000 元x 1/2 x{ 1 ＋4/12}＝17,333）。

⑺己○○13,800元：

己○○自106年3月23日至107年3月31日，任職被告，年資為1年又8天，離職前6個月，自106年10月至107年3月薪資，加計代扣之勞、健保費後均為27,000元，故平均工資為27,000元，得請求13,800元（計算式：27,000元x 1/2 x{ 1 ＋（8/30）÷ 12}＝13,800）。

5.勞工退休金差額：

依原告「已繳納勞工個人專戶明細資料」，被告於原告任職期間，未足額提繳原告勞工退休金，其差額為乙○○5,958元、戊○○5,958 元、甲○○4,570 元、丙○○2,376 元、、己○○216 元，如附表1- 2、2-2 、3-2 、4-2 、6-2（見本院卷一第31、41、51、61、77頁）；另丁○○為504 元，如附表5-2（見本院卷二第15頁）。爰依勞基法第31條規定，請求被告提繳上開金額至原告勞工退休金個人專戶。

㈡對被告抗辯之陳述：

1.被告所提被證1 為謝仁華調升內湖成功店副店長之異動資料，依人事主管意見欄記載，謝仁華係依推薦升職，與原告無關，亦無法證明被告有提供大台北地區分店之調職選項予乙○○、戊○○、丙○○、丁○○及己○○。至甲○○係經主

管單獨告知詢問是否願調至大湖店，且未明確告知有無交通補貼或其他津貼，僅稱會協助爭取，並未就調職之地點、工作內容及交通補貼為明確之約定。

2.被告未正式開會或公告可調至大台北地區其他分店，亦未與原告一一表明調職之地點、工作及補貼條件內容，僅於LINE群組對話：「想不到去台茂這麼搶手！…而且有意願直接調店的話也歡迎！4月之後關店的作業是比較煩雜的，而且新的門市也放不下店裡所有員工！」、「真的想去的請今天前報名！請真的認真考慮是否要調店！私下line我也可以！」等語，可知官秀梅僅告知可調店至台茂店，並告知有意願調店者可以通知，並稱新門市放不下所有員工，並未告知其他調店之選項。

3.乙○○、丙○○、丁○○及己○○均居住新北市板橋區，戊○○則居住新北市樹林區，以丙○○、戊○○住家至台茂店之車程距離計算為30公里遠，搭乘大眾運輸工具通勤須1個半小時至2小時間，每日往返則須3至4小時，而觀被證4乙○○、戊○○、丙○○、丁○○及己○○之離職申請書，其上離職原因均記載板新店結束營業、通勤時間過長無法配合調店等字句，顯見原告係因被告業務緊縮而離職，並非個人因素之自願離職。

4.就被告提出之試用同意書，形式真正不爭執。然試用期同意書為原告到職有關試用期間之同意條款，原告並無斟酌修改之餘地，亦無被告用印，並非兩造勞動契約，且試用同意書係有關試用期間之工作內容約定，試用同書意第6條第2點雖記載「試用期滿，經公司核定為正式員工時，仍須遵守公司管理規則」，然未見被告提出公司管理規則，原告亦未見過公司管理規則之內容，是以，被告據以主張兩造勞動契約有約明配合營業據點之調動，並不實在。

㈣併為聲明：

1.被告應給付原告乙○○301,302元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；並應提繳5,

958 元至原告乙○○之勞工退休金專戶。

2.被告應給付原告戊○○272,140 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；並應提繳5,958 元至原告戊○○之勞工退休金專戶。

3.被告應給付原告甲○○239,601 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；並應提繳4,570 元至原告甲○○之勞工退休金專戶。

4.被告應給付原告丙○○176,763 元，及其中176,691 元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，其餘72元至民事變更聲明暨準備（五）狀送達翌日起至清償日止，均按年息百分之5 計算之利息；並應提繳2,376 元至原告丙○○之勞工退休金專戶。

5.被告應給付原告丁○○61,534元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；並應提繳504 元至原告丁○○之勞工退休金專戶。

6.被告應給付原告己○○43,953元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；並應提繳216 元至原告己○○之勞工退休金專戶。

7.並陳明願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告板新店因租約到期，將另覓據點遷移，而於尋覓新址期間，為保障員工權益，提供大台北地區其他分店之調職選項予原告，於106 年4 月21日即已公告周知板新店人員，如支援其他分店，每月提供2,000 元津貼（公告上雖無台茂店，然該分店仍一體適用該公告），即便是暫調台茂店，亦提供支援補貼或車資補貼，是被告已盡力提供原告調往其他分店協助之選項及補貼，合於勞基法職務調動之原則；此外，原告甲○○於107 年4 月8 日起調至大湖店任職，此不正顯示被告並非僅有提供台茂店之調職選項，且於107 年3 月，被告板新店員工共有11人，除原告6 人外，尚有官秀梅、謝仁華、胡為凱、游金穎及林晉廷，其中官秀梅為副理兼板新店

店長，其則卸任店長一職，續留任為副理、謝仁華調往內湖成功店、胡為凱調往台茂店、林晉廷調往民生店、游金穎則自願離職。再依常理，被告實無動機欺騙原告，原告不得僅依原證7之LINE對話內容（見本院卷一第133頁），曲解為「被告僅提供台茂店」之選項，進而指摘被告係以較遠之台茂店逼員工填寫離職之情事。況於上開LINE對話內容，被告亦有告知原告有板新店原員工調往內湖成功店之事實。再參被證3官秀梅與板新店調往內湖成功店之員工LINE對話紀錄（見本院卷一第341頁），顯示並非被告未提供台茂店以外之選項予原告，而係原告不願調往大台北其他地區分店而自願離職，更顯示被告並無隱瞞有其他調職地點可供選擇。

㈡依原告所簽署之員工試用同意書，已概括同意被告服務地點及時間之調動權。原告雖主張試用期同意書僅為有關試用期之同意條款，惟試用期間既已為勞動契約之始期，試用期之同意書之約定，除附有試用期間條款中關於試用期間內之任意終止權外，其他約定，亦成為勞動契約之一部分，並不以試用期間為限。是原告於員工試用同意書中同意被告得視業務需要，隨時調遷職務及服務地點，調任新職起按新調職務之各項規定辦理，已概括同意被告擁有服務點及時間之調動權。且原告任職期間即102年至107年，被告員工皆持續存在職務調動情形，被告員工皆可於員工出勤系統中看到被告任何公告。

㈡茲就原告各項請求，答辯如下：

1.薪資差額部分：

⑴按勞工退休金條例第14條第1項規定，雇主應負擔之勞工退休金提繳金額，依條文意旨觀之，係要求雇主於勞雇雙方於原議定發給之工資以外，另行為勞工提繳不低於每月工資6%的個人專戶退休金或年金保險費，然若於初始議定工資時，即約定勞工的薪資包含一定金額薪資、加上加給及應為勞工提撥之勞工退休金，自難認雇主於每月給付薪資時，未將該6%之數額給付於勞工，係有工資不完全給付勞工之情事。且

按，除非勞雇雙方於契約訂立時，未有對薪資包含6%勞工退休金之合意，而於每月給付工資時私自扣除該筆款項，否則，如該議定薪資內容已經兩造同意，倘無違反強制或禁止規定情事，基於契約自由原則，兩造自應遵守該約定內容。被告與乙○○、戊○○、甲○○、丙○○訂立勞動契約時，對於薪資之議定，雙方合意之薪資係包含6%之勞工退休金。是原告主張被告有薪資不當扣款，實有誤解。

⑵至原告主張依行政院勞工委員會94年6月23日勞動4字第0940003412號函，其適用前提應指兩造原議定工資並不包含應提繳退休金，係雇主於勞工退休金條例頒行後，方與勞工商議欲將退休金內含於「原」議定工資內者言，與本件情形不合。

⑶次按勞動契約之成立要件，勞基法並未加以規定，應回歸到民法之規定，從而勞動契約性質上屬諾成契約，且為不要式契約，勞工只要口頭或書面針對勞工一方於一定或不定之期限內為他方服勞務等表示就任之意願，且雇主並於雙方洽談時已向勞工說明各項勞動條件，如薪資待遇、可否配合加班或輪班等工作條件，且經雙方意思表示合致時，應認為雙方已成立勞動契約，而非拘泥於形式上是否另訂立正式契約等文件。被告與乙○○、戊○○、甲○○、丙○○就薪資含6%勞工退休金一事意思表示合致，此觀應徵人員履歷表即明，且查：

①被告與乙○○約定之薪資（含6%勞退）為26,000元，而乙○○於103年9月（任職首月）之薪資亦為26,000元（計算式：24,560元＋1,440元之6%勞工退休金＝26,000元）。

②被告與戊○○約定之薪資（含6%勞退）為26,500元，而戊○○於104年4月（任職首月）之薪資亦為26,500元（計算式：25,060元＋1,440元之6%勞工退休金＝26,500元）。

③被告與甲○○約定之薪資（含6%勞退）為25,000元，而甲○○於104年6月（甲○○係於104年5月中到職，此處以任職次月為準）之薪資亦為25,000元（計算式：23,632元＋1,

368 元之6% 勞工退休金＝25,000元）。

④被告與丙○○約定之薪資（含6%勞退）為25,000元，而丙○○於102 年9 月（丙○○係於102 年8 月8 日到職，此處以任職次月為準）之薪資亦為25,000元（計算式：23,632元＋1,368 元之6% 勞工退休金＝25,000元）。

是乙○○、戊○○、甲○○、丙○○各人於應徵人員履歷表上所填寫之薪資，皆與實際到職後所領之薪資一致。

⑷尤有進者，倘乙○○、戊○○、甲○○、丙○○就約定薪資係包含6%勞工退休金一事未與被告意思表示一致（假設語氣），理應於第1 次領取薪資後即發現實領薪資與約定薪資不符，即應向被告反映。然原告任職期間，皆未爭執此事，而於離職後並臨訟時，始主張約定薪資不含6%勞工退休金，有違禁反言原則及誠信原則。

2.加班費部分：

⑴按勞基法施行細則第20條第1 款之意旨，係指若雇主如依勞基法第30之1 條第1 項第1 款變更勞工正常工作時間者，應即公告周知。反面言之，若勞工實際上之工作時間並未改變者，則無公告周知之必要。乙○○、戊○○、甲○○、丙○○之工作時間，自任職日起至106 年2 月止，每日上班10小時，是被告於105 年11月10日召開勞資會議後，公告門市採取4 週變形工時，實際上並未變更原告之工作時間，且原告於應徵時，被告即告知原告，被告係綜合零售批發業，工作性質必須採取排班輪休制，此亦經原告知悉並同意，否則，原告豈會前來任職。是依勞基法第30條第1 項規定，應係每4 週不得超過160 小時，而非原告所稱「每月工時」超過160 小時，原告以每月為單位計算請求之加班費，顯然有誤。

⑵被告提出之加班補休紀錄皆係從電腦系統直接擷取，皆為原始資料，會有原告所稱班表上有標示班別，而加班補休系統上卻有請假紀錄，係因每月排班表為事前預先排妥，惟員工可能會在每月班表排定後始向被告請假，才產生班表與實際上班不一致之情事，故應以實際出勤情形為準，並輔以請假

申請單等資料加以判斷。

⑶原告離職時為止，乙○○計有28小時補休時數、戊○○計有36小時補休時數、丙○○計有24小時補休時數、丁○○計有26小時補休時數、己○○計有27.5小時補休時數（參被證7薪資明細表；見本院卷一第369至377頁），原告稱薪資明細表中「未休轉薪資」係被告給付當年度未休之元旦、228紀念日及農曆春節補休1天之薪資。惟該3天國定假日之補休時數共計為24小時，故原告之未補休薪資時數，乙○○尚有4小時補休時數（計算式：28－24＝4）、戊○○有12小時補休時數（計算式：36－24＝12）、丁○○有2小時補休時數（計算式：26-24 ＝2）、己○○有3.5小時補休時數（計算式：27.5－24＝3.5）。

⑶縱認被告須給付原告加班費（假設語氣，非自認），原告乙○○至多不超過28,547元、戊○○至多不超過28,662元、甲○○至多不超過34,983元、丙○○至多不超過32,163元、丁○○至多不超過6,490元、己○○至多不超過7,043元（參附表7至13；見本院卷二第339至603頁、卷三第195頁）。

3.資遣費部分：

乙○○、戊○○、丁○○、己○○於107年3月31日，丙○○於107年4月30日，合法自願離職而終止勞動契約，其等依民法第92條規定，主張撤銷離職意思表示，並無理由。從而，其等依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，於法尚有未合，請求資遣費，並無理由。

4.提繳勞工退休金部分：

被告與乙○○、戊○○、甲○○、丙○○訂立勞動契約時，對於薪資之議定，雙方合意係包含6%之勞工退休金，已如前述。則原告認定之「月提繳工資」，不應以含勞工退休金之薪資認定提繳級距，而應以扣除勞工退休金後之數額認定應提繳之級距，是乙○○、戊○○、甲○○之差額為2,664元、2,376元、1,708元；又丙○○之勞工退休金差額為1,51

2元；另丁○○106年1月至同年4月之薪資為25,000元，106年5月至107年3月薪資為26,000元，是原告計算基礎有誤，其勞工退休金差額應為360元；己○○之勞退金差額為144元。

㈢併為答辯聲明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告乙○○自103年9月1日至107年3月31日，任職被告板新門市，到職時約定月薪26,000元、103年12月調薪為27,000元、105年2月調薪為28,000元、105年9月調薪為29,000元、106年6月調薪為30,000元。

㈡原告戊○○自104年4月1日至107年3月31日，任職被告板新門市，到職時約定月薪26,500元、104年7月調薪為28,000元、105年1月調薪為29,000元、105年8月調薪為30,000元。

㈢原告甲○○自104年5月14日至107年4月4日，任職被告板新門市，於107年4月8日至107年5月10日，調至被告大湖店，到職時約定月薪25,000元、104年9月調薪為27,000元。

㈣原告丙○○自102年8月8日至103年8月15日、105年11月1日至107年4月30日，任職被告板新門市，102年8月到職時約定月薪25,000元、103年1月調薪為26,000元，105年11月到職約定月薪26,000元、106年2月調薪為27,000元。

㈤原告丁○○自105年12月12日至107年3月31日，任職被告板新門市，到職時約定月薪25,000元、106年5月調薪為26,000元。

㈥原告己○○自106年3月23日至107年3月31日，任職被告板新門市，到職時約定月薪27,000元。

㈦原告己○○於106年3月23日至12月31日止，共有5日國定假日（兒童節、民族掃墓節、端午節、中秋節及國慶日）工

作。另原告甲○○於107年度有3日國定假日（元旦、和平紀念日、勞動節）工作。

㈧被告位於新北市○○區縣○○道○ 段○ 號B1板新門市於107年3月31日結束營業，形式真正不爭執。

㈨原告任職期間，於106年2月以前，每日上班12小時，包含午、晚餐各休息1小時（103年12月前為各休息40分鐘），每月休假12天，並按排班表排休，每日延長工時2小時，嗣於106年3月起，改為每日上班9小時，包含午或晚餐休息1小時，每月休假8天，另每月有1日盤點，盤點當日排班員工延長2至3小時工時，排休員工則於休假日上班3小時，形式真正不爭執。

㈩被告於原告任職期間，每月提繳勞工退休金數額，如原證1至6之勞工退休金個人專戶資料所示（見本院卷一第79至131頁），形式真正不爭執。

㈩一原告戊○○、甲○○、己○○、丁○○於107年3月份薪資領得春節值班津貼分別為633元、593元、1,800元、1,734元，形式真正不爭執。

㈩二原告乙○○107年3月1日填寫員工離職申請書原因記載：「昭君不接受調往他店，故申請離職」；原告戊○○107年3月填寫員工離職申請書原因記載：「板新店閉店，無法配合其他門市，申請離職」；原告丙○○107年4月8日填寫員工離職申請書原因記載：「調至其他門市無法適應申請離職」；原告丁○○107年3月14日填寫員工離職申請書原因記載：「板新店結束營業」；原告己○○107年3月18日填寫員工離職申請書原因記載：「板新結束營業」，形式真正不爭執。

㈩三原告甲○○於107年5月3日寄發板橋站前郵局第77號存證信函通知被告自107年5月11日依勞基法第14條規定終止兩造勞動契約之意思表示，形式真正不爭執。

㈩四原告戊○○、丙○○於107年5月31日寄發板橋文化路郵局第1350號存證信函通知被告以勞基法第14條第1項第5、6

款規定終止兩造勞動契約；原告己○○於107年6月1日寄發板橋文化路郵局第1371號存證信函通知被告以勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造勞動契約；原告乙○○、丁○○以民事起訴狀繕本送達被告依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造勞動契約之意思表示，形式真正不爭執。

㈤原證9之103年10月至107年3月排班表，形式真正不爭執。

四、原告主張渠6人原任職被告板新門市，擔任店員或儲備幹部，於107年2、3月間，板新門市店長官秀梅告稱因租約到期將另覓據點遷移，可調至被告台茂店，如不願調職則填寫離職單，並於107年3月14日公告於同年月31日結束營業。被告所為調動顯未考量原告及其家庭之利益，且係以較遠之門市逼員工填寫離職單，顯不符合勞基法第10條之1規定。原告乙○○、戊○○、丙○○、丁○○、己○○等5人因此陷於錯誤，誤認不願調職僅得配合被告簽署離職，致乙○○、戊○○、丁○○、己○○均工作至107年3月31日止，丙○○工作至107年4月30日止，爰依民法第92條規定以起訴狀繕本送達被告為撤銷離職意思表示，雙方勞動契約仍存續，而甲○○未簽署離職，自107年4月8日起調至大湖店任職。又被告於原告任職期間未給付加班費、未依法足額提繳勞工退休金、有不當扣薪等情，原告爰依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，並請求被告分別給付如聲明欄所示之金額等語。被告則以前揭情詞置辯。是本件兩造間應審酌之爭點厥為：㈠系爭調動是否合法？㈡原告乙○○、戊○○、丙○○、丁○○、己○○等5人，依民法第92條規定，撤銷自願離職之意思表示，有無理由？兩造間勞動契約於何時因何原因終止？㈢原告訴請被告給付薪資差額、延長工時工資、國定假日工資及差額、資遣費及補提繳勞工退休金，是否有據？茲分別論述如下：

㈠系爭調動是否合法？

1.按工作場所及應從事之工作有關事項，依勞基法施行細則第7條第1款規定，勞資雙方應於勞動契約中約定，故其變更亦應由雙方自行商議約定；而調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，係企業人事管理及運作上常見之現象，通常同時帶有工作職務內容或工作場所之變動，然工作場所、工作內容既為勞動契約重要要素，即不容許資方擅憑己意變更之，故如資方因業務需要，調動勞方之工作場所及變更工作有關事項時，資方應依誠信原則為之，不得為權利濫用，是勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」。

2.查被告位於新北市○○區縣○○道○ 段○ 號B1之板新門市於107年3月31日因租約到期而結束營業，故被告將板新門市所有工作同仁分配到其他門市，除原告等6人外，板新門市其他數名員工亦一同調動，此為兩造所不爭，故並非針對原告等人所為調動；而原告等除工作地點變更外，原領薪資、工作內容、勞動條件均無變更。足知被告所為調動，事非得已，乃出自企業經營所必須，並非針對特定人之懲罰性調動；且其未對工作地點以外有關薪資、工作內容或勞動條件等為不利之變更。至原告雖主張被告調職僅係為迴避業務緊縮遣散員工之義務，顯有不正當之動機云云。然按，非有虧損或業務緊縮時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第2款定有明文。而所謂之「業務緊縮」，乃指雇主有相當期間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，而縮小事業實際營業狀況之業務規模或範圍。本件被告板新門市既係因租約到期而結束營業，尚難遽謂與業務緊縮之要件相符，況雇主依勞基法第11條第2款規定以業務緊縮而預告終止勞

動契約乃最後手段，被告既尚有其他門市可安置原告，難認有何資遣原告之必要性，是原告空言臆測被告所為系爭調動僅在規避資遣義務云云，要無足取。

3.又原告雖主張被告為系爭調動僅表示可調至台茂店，然被告於大台北地區尚有大湖、內湖成功及民生等店，被告所為調動顯未考量原告及其家庭之利益，且係以較遠之門市逼員工填寫離職單，顯不符合勞基法第10條之1 規定云云。然查，原告甲○○於107 年4 月8 日乃調至大湖店，為兩造所不爭，且板新門市另尚有員工即訴外人林晉廷於107 年4 月10日調至民生店，亦有被告提出之人員異動申請單可按（見本院卷一第71頁）。足見被告所為調動之門市並非僅有台茂店，且原告既明知被告在大台北地區尚有大湖、內湖成功及民生等店，在板新門市結束營業後，倘有調往大台北地區其他門市之意願，為何不與被告進行協商？亦未見其提出經被告拒絕渠等調往其他門市之證明。再者，被告於106 年4 月21日即已公告周知板新店人員，如支援其他分店，每月提供2,000 元津貼，有被告之公告可按（見本院卷一第459 頁），且觀諸被告所提出人員異動申請單所載（見本院卷一第453 頁、卷二第69、71頁），原告甲○○、訴外人林晉廷、胡為凱確實因調至大湖店、民生店、台茂店經被告自107 年4 月起發給2,000 元津貼，而原告甲○○107 年4 月薪資明細表亦確實載有「支援獎金2000」（見本院卷二第146 頁），是應認縱有調動工作地點過遠，造成原告之不便利，然因被告已為必要之協助，亦無從認被告所為系爭調動有違反勞基法第10條之1 之規定。

4.再原告雖另主張被告據試用同意書抗辯兩造勞動契約有約明配合營業據點之調動，並不實在云云。惟查，被告乃經營綜合商品零售業，並在多地設有門市據點銷售，為兩造所不爭，兩造雖僅於試用期間簽訂之試用同意書載明「同意配合貴公司人力之安進行各營業據點間的職務調動、輪班與安排。」等情，嗣後未再簽訂正式之勞動契約載明該等約定事項，

然依被告之企業經營模式，本有隨時因應市場環境變化增減營業據點或增加員工職務歷練，而調動員工職務之必要，況試用期已屬勞動契約之始期，堪認兩造勞動契約已約定雇主有調動勞工之權利，是只要雇主所為職務調動非出於恣意，且合於勞基法第10條之1 規定，雇主當有調整勞工職務內容或工作地點之權利。是原告前開主張，亦不足採。

5.綜上，被告所為系爭調動，並無違反勞基法第10條之1 之規定，是被告辯稱系爭調動應為合法等語，非無可採。

㈡原告乙○○、戊○○、丙○○、丁○○、己○○等5 人，依民法第92條規定，撤銷自願離職之意思表示，有無理由？兩造間勞動契約於何時因何原因終止？

1.按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各當事人得隨時終止契約。民法第488 條第2 項定有明文。不定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力。經查，原告乙○○於107 年3 月1 日填寫員工離職申請書預定於107 年3 月31日離職，離職原因欄勾選「公司福利不佳」，經被告人力資源部簽核表示：「經協調，考量通勤不便，昭君不接受調往他店，故申請離職」；原告戊○○於107 年3 月間填寫員工離職申請書預定於107 年3 月31日離職，離職原因欄勾選「其他：板新店閉店」，經被告人力資源部簽核表示：「經慰留表達公司善意，秀玫考量上下班通勤時間太長，故維持離職原意，無法配合調其他門市，申請離職」；原告丙○○於107 年4 月8 日填寫員工離職申請書預定於107 年4 月30日離職，經被告人力資源部簽核表示：「調至其他門市無法適應申請離職」；原告丁○○於107 年3 月14日填寫員工離職申請書預定於107 年3 月31日離職，離職原因欄勾選「其他：板新店結束營業」；原告己○○於107 年3 月18日填寫員工離職申請書預定於107 年3 月31日離職，離職原因欄勾選「其他：板新結束營業」，經被告人力資源部簽核表示：「考量通勤時間太長，不考慮調其他門

市，故申請離職」，有上開原告所填寫員工離職申請書可按（見本院卷一第343-351 頁）。堪認原告乙○○、戊○○、丁○○、己○○及丙○○等5 人，因考量自身工作狀況，分別向被告通知於107 年3 月31日、107 年4 月30日終止兩造間勞動契約之意思表示，而為終止權之行使甚明，是原告乙○○、戊○○、丁○○、己○○及丙○○等人間勞動契約，已分別於107 年3 月31日、107 年4 月30日因渠等自願離職而終止。

2.又按民事法上所謂詐欺者，係謂欲相對人陷於錯誤，故意示以不實之事，令其因錯誤而為意思之表示。因被詐欺而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民法第92條第1 項前段定有明文。而當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任，最高法院21年度上字第2012號判例意旨可資參照。是原告乙○○、戊○○、丙○○、丁○○、己○○等5 人主張係受被告詐欺而填寫離職單等情，自應由原告等就此事實負舉證責任。經查，被告所為系爭調動應屬合法，已如上述，是原告應服從命令，不得拒絕調動，亦不得主張雇主違反勞動契約。故原告乙○○、戊○○、丙○○、丁○○、己○○等5 人既無法舉證證明系爭調動違反勞動契約及勞基法第10條之1 規定，亦無法舉證證明渠等因受詐欺而簽署離職單，當無從撤銷所為離職之意思表示，自仍須受系爭離職單之拘束。從而，原告乙○○、戊○○、丙○○、丁○○、己○○等5 人，依民法第92條規定，撤銷自願離職之意思表示，自屬無據。又渠5 人與被告間之勞動契約既已分別於107 年3 月31日、107 年4 月30日因渠5 人自請離職而合法終止，則原告戊○○、丙○○復於107 年5 月31日寄發存證信函，原告己○○復於107 年6 月1 日寄發存證信函，乙○○、丁○○復於107 年7 月27日起訴後以起訴狀繕本之送達，依勞基法第14條第1 項第5 款、第6 款規定終止兩造間勞動契約，核屬無據，本院即無再加審酌之必要，併此敘明。

3.復按雇主不依勞動契約給付工作報酬；違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。勞工依前項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，同法第14條第2項前段亦有明定。查原告甲○○固主張被告有薪資未全額給付等情，惟本院認定被告並未有薪資給付不足之情形（詳後述），是原告甲○○依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約，自屬無據。又查，依勞工退休金條例第6條第1項、第14條之規定，雇主有為其勞工依當月月薪總額，依勞工退休金月提繳分級表之規定，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，並不得低於勞工每月工資百分之6。而被告有未依附表一「依分級表所示應提繳金額」欄所示足額為原告甲○○提繳勞工退休金之情形（詳後述），是被告上開違反勞工法令，致有損害勞工權益之虞，應堪認定。然查，依附表一所示，被告就原告甲○○每月應提繳之勞工退休金，自104年5月至106年6月固有勞工退休金提繳不足之情形，然自106年7月起即未再有提繳不足之情，而被告每月所發給原告甲○○之薪資單，既均有記載勞工退休金提繳級距及被告提繳金額，是倘有提繳不足之情形，原告甲○○於收受薪資單時當已知悉，則原告甲○○就被告106年7月以前勞工退休金提繳不足而違反勞基法第14條第1項第6款規定之情形，既遲至107年5月3日始寄發存證信函依上開規定終止兩造間勞動契約，顯已逾勞基法第14條第2項規定之30日除斥期間。從而，原告甲○○依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，難認合法。又不定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力，已如上述。而兩造並不爭執原告甲○○已於107年5月11日離職，且原告甲○○於離職後迄今均未向被告表示願意繼續提供勞務之意，顯見原告亦已有於107年5月11日離職時，與被告終止勞動契約

之意思。是堪認原告甲○○與被告間勞動契約已於107 年5月11日因原告甲○○自請離職而終止。

㈡原告乙○○、戊○○、甲○○、丙○○、丁○○請求被告給付薪資差額，有無理由？

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；工資由勞雇雙方議定之；工資應全額直接給付勞工；民法第482 條、勞基法第21條第1 項前段、第22條第2 項分別定有明文。又勞工退休金條例第14條第1 項及第36條第1 項規定，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 ，此一規定係要求雇主須於勞雇雙方原議定發給之工資以外，另行為勞工提繳不低於每月工資百分之六的個人專戶退休金或年金保險費，而非將前述提繳之數額「內含於勞雇雙方原本已議定之工資」，造成工資不完全給付勞工之情事，雇主如將提繳之退休金內含於原議定之工資中，已屬違反勞基法第22條第2 項「工資應全額直接給付給勞工」規定（參照行政院勞工委員會94年6 月23日勞動4 字第0940034012號函釋意旨）。次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 條前段亦有規定。又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，雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法第179 條定有明文，則主張不當得利請求權存在之當事人，對於不當得利請求權之成立，亦應負舉證責任，即應證明他方係無法律上之原因而受利益，致其受有損害（參照最高法院103 年度台上字第2198號、99年度台上字第2019號裁判意旨）。

2.原告主張：被告就原告薪資每月均有薪資差額未付，乙○○部分自103 年12月至105 年1 月，每月各1,312 元未付，自105 年2 月至同年8 月，每月各有584 元未付，自105 年9月至107 年3 月每月各有656 元未付，自106 年6 月至107年3 月，每月各有1,656 元未付，共計49,240元未付；戊○○部分自104 年4 月至同年6 月，每月各1,440 元未付，自

104年7月至同年12月，每月各1,584元未付，自105年1月至同年7月，每月各有1,584元未付，自105年8月至107年3月每月各有1,656元未付，共計58,032元未付；甲○○部分自104年6月至同年8月，每月各1,584元未付，自105年1月至同年7月，每月各有1,368元未付，自104年9月至107年4月每月各有1,512元未付，107年5月有446元未付，共計52,934元未付；丙○○部分自102年9月至同年12月，每月各1,368元未付，自103年1月至同年7月，每月各1,440元未付，共計15,552元未付；丁○○部分自106年5月至107年3月，每月各72元未付，共計792元未付等語。被告對於原告丁○○部分自106年5月至107年3月，共計有792元薪資差額未付，並不爭執，是原告此部分請求，洵屬有據，應予准許；惟就其餘部分則以前揭情詞置辯。經查，被告對於乙○○自103年9月起約定月薪26,000元、103年12月調薪為27,000元、105年2月調薪為28,000元、105年9月調薪為29,000元、106年6月調薪為30,000元；戊○○自104年4月起約定月薪26,500元、104年7月調薪為28,000元、105年1月調薪為29,000元、105年8月調薪為30,000元；甲○○自104年5月起約定月薪25,000元、104年9月調薪為27,000元；丙○○自102年8月起約定月薪25,000元、103年1月調薪為26,000元，105年11月起約定月薪26,000元、106年2月調薪為27,000元等情，固不爭執，惟抗辯：被告與乙○○、戊○○、甲○○、丙○○訂立勞動契約時，對於薪資之議定，雙方合意之薪資係包含6%之勞工退休金，倘未達成意思表示一致，原告理應向被告反應，然原告任職期間，皆未爭執，原告離職後始主張約定薪資不含6%勞工退休金，有違禁反言原則及誠信原則等語。查觀諸原告之薪資單所載，其每月薪資結構加項為本薪、職務加給、伙食費、工時加給、研究費等項目，減項為勞保費、健保費等項目，並據以計算實領金額，關於勞工退休金之提繳，則在薪資單上另行列出勞退級距（月提繳薪資）、提

撥率及提撥金額，是原告對於被告所給付之每月薪資及提繳之勞退休金金額，知之甚詳。且查，原告乙○○、戊○○、甲○○、丙○○分別歷經約3年6月、2年9月、3年、2年之期間，未曾就被告給付之工資為任何異議，堪認原告乙○○、戊○○、甲○○、丙○○（103年8月以前）與被告就約定工資係包含6%之勞工退休金已達成合意。況觀諸被告所提出原告乙○○、戊○○、甲○○、丙○○所填載被告印製之應徵人員履歷表（見本院卷一第379頁至385頁），關於應徵人員希望待遇及可接受最低待遇均記載「（含6%勞退）」，足見被告乃以其公司就雇用勞工支出之成本即含應付工資加計6%勞退金與乙○○、戊○○、甲○○、丙○○為工資之議定，基此，可知被告與乙○○、戊○○、甲○○、丙○○所為約定工資，係被告應付工資再加計被告應為上開原告按月提繳之勞工退休金金額，原告乙○○、戊○○、甲○○、丙○○之每月工資，仍應依原告薪資單記載之本薪、職務加給、伙食費、工時加給、研究費之加總，始符實際。是則被告係將其應負擔提繳之勞工退休金先行計入勞工之薪資總額後，再由該薪資總額扣除其應提繳之勞工退休金，至為明確。準此，被告與乙○○、戊○○、甲○○、丙○○初始議定工資時，既已約定勞工之薪資包含一定金額薪資，加上應為勞工提撥之勞工退休金，自難認雇主於每月給付薪資時，未將該6%之數額給付於勞工，係有工資不完全給付勞工之情事。該議定薪資內容既已經被告與原告乙○○、戊○○、甲○○、丙○○達成合意，且並未低於行政院核定基本工資標準，及違反勞基法保障勞工權益本旨，基於契約自由原則，兩造自應遵守該約定內容。依上說明，被告既將其每月應提繳之勞工退休金計入原告乙○○、戊○○、甲○○、丙○○之薪資總額後再同額扣除，據此加減計算結果，被告並未自每月應給付予原告乙○○、戊○○、甲○○、丙○○之薪資中扣除其應提繳之勞工退休金，即無原告乙○○、戊○○、甲○○、丙○○所陳被告自其薪資不當扣款而未全額給付

工資及不當得利等情事，而依原告乙○○、戊○○、甲○○、丙○○如附表一所示「本院認定薪資總額欄」與「原告實領薪資欄」之記載，尚難認被告所給付原告乙○○、戊○○、甲○○、丙○○之薪資有何不足情事。至被告自105 年11月以後就重新任職之丙○○及新進勞工丁○○、己○○合意以應付薪資為兩造約定薪資，並不影響本院前開之認定，附此敘明。

3.從而，原告丁○○請求被告給付薪資差額792 元，為有理由，應予准許；原告乙○○、戊○○、甲○○、丙○○請求被告分別給付薪資差額49,240元、58,032元、52,934元、15,552元，則均為無理由，應予駁回。

㈣原告乙○○等6 人請求被告給付延長工時工資，有無理由？

1.按工資謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞雇雙方約定之工資，不得低於基本工資，勞基法第2 條第3 款、第21條第1 項定有明文。但就所從事工作性質與必須密集付出勞力之生產線上勞工不同之勞工，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，並落實同法第21條第1 項及第32條第4 項但書之規定，上開勞工，如已同意休假日及平時之工作時間逾8 小時，所約定之工資又未低於基本工資加計按基本工資計算之延時工資、假日工資之總額時，並不違反勞基法之規定者，勞雇雙方自應受其拘束。勞方事後即不得任意翻異，更行請求例休日及延長工時之工資（最高法院82年度台上字第293 號、85年度台上字第1973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，及違反勞基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。

2.復按「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業

單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。二、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。三、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制」，105 年12月21日修正施行前之勞基法第30條之1 第1 項定有明文。又查，被告登記營業項目包括「超級市場業」、「一般百貨業」、「菸酒批發業」、「菸酒零售業」、「食品、飲料零售業」等，有公司變更登記表在卷可證（見本院卷一第285 至288 頁），是被告應屬綜合商品零售業，亦為原告所不爭執。又依行政院勞工委員會（現改制勞動部）86年12月6 日（86）台勞動二字第049122號函文：「綜合商品零售業自87年3 月1 日適用勞動基準法之日起，指定為該法第30條之1 之行業。」，係屬適用勞基法第30條之1 得施行4 週變形工時之行業，屬於此公告行業之勞工除其正常工時得以4 週為單位調整，每日正常工時由8 小時變成10小時，該2 小時之工作因非屬延長工時而不給付加班費外（同法施行細則第20條之1 規定），每7 日應有1 日之例假，可以變更為2 週2 日。又被告105 年11月10日勞資會議同意採4 週變形工時，每日正常工時達10小時者，其延長之工作間不得超過2 小時。2 週內至少有2 日之休息，作為例假，並有勞資會議紀錄可按（見本院卷一第353 頁），尚難逕以原告主張勞資會議未見被告公告云云，即認經勞資會議同意之工作時間變更不生效力。則原告之工作時間，自得依勞基法第30條之1 第1 項第1 款所定原則加以變更，超出變更範圍外之工作時間，始屬勞基法第24條所謂「延長工作時間」。是原告主張被告未公告採行變形工時，每日工時8 小時以外之工作時間均屬延長工作時間云云，洵無足採。

3.復按勞工每日正常工作時間不得超過8 小時，又雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2 小時以內者，按平日每

小時工資額加給三分之一以上之工資，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三分之二以上之標準加給。修正前勞基法第30條第1項、第24條第1款、第2款分別定有明文。再勞動基準法第35條前段規定：「勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。」，該項休息時間不包括在正常工作時間內，亦有內政部75年6月25日（75）台內勞字第416670號函、行政院勞工委員會78年6月22日臺（78）勞動二字第15814號函足憑。又105年1月1日施行之修正後勞基法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。」。準此，法定正常工時，105年1月1日之前，每月最高法定工時為182小時（計算式：｛84×52÷2＋8｝÷12＝182），105年1月1日之後法定最高工時為174小時（計算式：｛40×52＋8｝÷12＝174）。

4.原告主張於106年2月以前，每日上班12小時，包含午、晚餐各休息1小時，於103年12月以前為各休息40分鐘，每月休假12天，並按排班表排休，嗣於106年3月起，每日上班9小時，包含午或晚餐休息1小時，每月休假8天，又被告每月均有1日盤點，排班之員工再延長2至3小時工時，排休之員工則於休假日上班3小時，被告均未給付加班費云云。被告則以前揭情詞置辯。查觀諸原告固提出103年10月至107年4月（缺104年1月、105年7月）之被告板新門市之排班表據以主張渠等之加班時數（見本院卷二第223-303頁），然觀諸該等排班表上乃預先排定，且其上有手寫變更之情形，是被告抗辯實際執行情形並未與排班表完全相符，非不可採，反觀被告提出之原告每月工時統計表（見本院卷一第215至245頁），經核與被告提出之請假紀錄（見本院卷一第357至367頁）相符，且原告並未舉證證明被告有何變造請假紀錄之情，自較為可採。並依105年1月1日之前，每月最高法定工時182小時，105年1月1日之後每月最高法定工時174小時，倘原告工作時數逾前開每月最高法定

工時，被告即應給予原告加班費，倘未逾前開每月最高法定工時，原告請求即屬無據。再依各年度基本工資計算，102年4月1日起至103年6月30日基本工資19,047元，平均每小時工資79.36元（計算式：19,047÷30÷8＝79.36），2小時內之加班費每小時時薪106元（計算式：79.36×1.33＝106）；103年7月1日起至104年6月30日基本工資19,273元，平均每小時工資80.3元（計算式：19,273÷30÷8＝80.3），2小時內之加班費每小時時薪107元（計算式：80.3×1.33＝107）；104年7月1日起至105年12月31日之基本工資為20,008元，平均每小時工資83.37元（計算式：20,008÷30÷8＝83.37），2小時內之加班費每小時工資111元（計算式：83.37×1.33＝111）；106年1月1日起至106年12月31日之基本工資為21,009元，平均每小時工資87.54元（計算式：21,009÷30÷8＝87.54），2小時內之加班費每小時工資116元（計算式：87.54×1.33＝116）；107年1月1日起至107年12月31日之基本工資為22,000元，平均每小時工資91.67元（計算式：22,000÷30÷8＝91.67），2小時內之加班費每小時工資122元（計算式：91.67×1.33＝122元）。茲以原告之每日工時統計表，試算法定最低工資，如附表二所示：

⑴原告乙○○部分：

原告乙○○於103年9月1日到職，約定月薪為24,560元、103年12月調薪為25,688元、105年2月調薪為27,416元、105年9月調薪為28,344元，已如上述。其每月領取之薪資，均已高於如附表二所示之基本工資加計按基本工資計算之延長工時工資、假日工資之總額，揆諸前揭說明，並不違反勞基法之規定，是其請求加班費即屬無據，應予駁回。

⑵原告戊○○部分：

原告戊○○於104年4月1日到職，約定月薪為25,060元、104年7月調薪為26,416元、105年1月調薪為27,416元、105年8月調薪為28,344元，已如上述執。其每月領取之薪

資，均已高於如附表二所示之基本工資加計按基本工資計算之延長工時工資、假日工資之總額，揆諸前揭說明，並不違反勞基法之規定，是其請求加班費即屬無據，應予駁回。

⑶原告甲○○部分：

原告甲○○於104年5月14日到職，約定月薪為23,632元，104年9月調薪為25,488元，已如上述。就104年5月依比例計算正常工時應為103小時（計算式：182時x 17/30＝103時），是甲○○於當月係加班0.5小時。是其該月依勞基法計算之薪資應為10,975元（計算式：19,273× 17/30 ＋107 ÷ 2 ＝10,975），而其於該月已領取薪資13,721（見本院卷二第125頁），是不得再請求該月份之加班費，至其餘月份所領取之薪資，均已高於如附表二所示之基本工資加計按基本工資計算之延長工時工資、假日工資之總額，揆諸前揭說明，並不違反勞基法之規定，是其請求加班費即屬無據，應予駁回。

⑷原告丙○○部分：

原告丙○○於102年8月8日到職，約定月薪為23,632元、103年1月調薪為24,560元，嗣於105年11月再任職，約定月薪為26,000元、106年2月調薪為27,000元，已如上述。其每月領取之薪資，均已高於如附表二所示之基本工資加計按基本工資計算之延長工時工資、假日工資之總額，揆諸前揭說明，並不違反勞基法之規定，是其請求加班費即屬無據。

⑸原告丁○○自105年12月12日到職，約定月薪為25,000元、106年5月調薪為26,000元，已如上述。其每月領取之薪資，均已高於如附表二所示之基本工資加計按基本工資計算之延長工時工資、假日工資之總額，揆諸前揭說明，並不違反勞基法之規定，是其請求加班費即屬無據，應予駁回。

⑹原告己○○部分：

原告己○○於106年3月23日到職，約定月薪為27,000元，為兩造不爭。就106年3月依比例計算正常工時應為46小時

（計算式：174 時x 8/30＝46時），是己○○於當月係加班12小時。是其該月依勞基法計算之薪資應為6,994 元（計算式：21,009× 8/30＋116 × 12＝6,994 ），而其於該月已領取薪資7,320 元（見本院卷三第171 頁），是不得再請求該月份之加班費。至其餘月份所領取之薪資，均已高於如附表二所示之基本工資加計按基本工資計算之延長工時工資、假日工資之總額，揆諸前揭說明，並不違反勞基法之規定，是其請求加班費即屬無據，應予駁回。

㈣原告戊○○、甲○○、丁○○、己○○請求國定假日工資及差額，有無理由？

1.按紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。第37條所定之休假，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，105 年12月21日修正前勞基法第37條、第39條定有明文。而修正前所定之中央主管機關規定應放假之日，依104 年12月9 日修正前勞基法施行細則第23條第3 項規定，應包括中華民國開國紀念日及其翌日、農曆除夕、春節（農曆正月初一至初三）、和平紀念日、革命先烈紀念日、婦女節兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）、民族掃墓節、勞動節、端午節、中秋節、孔子誕辰紀念日、國慶日、台灣光復節、先總統蔣公誕辰紀念日、國父誕辰紀念日、行憲紀念日，共計19日，又依105 年1 月1 日施行之修正後規定，則為中華民國開國紀念日、和平紀念日、農曆除夕、春節（農曆正月初一至初三）、兒童節（四月四日）、民族掃墓節（定於清明日）、勞動節、端午節、中秋節、國慶日，共計12日，然上開規定於105 年6 月21日失效，自105 年6 月21日以後仍應適用修正前之規定，迄勞基法第37條於105 年12月21日修正為「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。中華民國105 年12月6 日修正之前項規定，自106 年1 月1 日施行。」，另並於106 年6 月16日修正刪除施行細則第23條規定。而上開國定假日，非

不得經勞資協議同意後，在無礙勞工最低勞動條件之保障下，與其他工作日對調、移調，使原休假日轉換為正常上班日，原法定上班日轉為休假日，而不生加倍給付工資之問題，否則無異使勞工享有國定假日之權利，又同時取得國定假日出勤工資，而有雙重得利之虞。

2.查原告戊○○、甲○○、丁○○、己○○固請求被告應給付國定假日薪資及差額部分，惟兩造既已約定將國定假日調移至其他日數放假，原國定假日即屬一般工作日，縱然原告於國定假日依照排班表上班，並無工資應加倍發給之問題，是原告此部分請求，即屬無據，應予駁回。

㈥原告請求被告給付資遣費，有無理由？

按不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1 項規定期間預告雇主；有下列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者；二、定期勞動契約期滿離職者，勞基法第15條第2 項、第18條分別定有明文。查兩造間勞動契約，乃因原告乙○○等6 人單方之意思表示而自願終止乙節，已如前述，則原告乙○○等6 人既單方終止兩造間不定期之勞動契約而自願離職，揆諸上開規定，原告乙○○請求被告給付資遣費53,750元、原告戊○○請求被告給付資遣費45,000元、原告甲○○請求被告給付資遣費40,388元、原告丙○○請求被告給付資遣費33,750元、原告丁○○請求被告給付資遣費17,333元、原告己○○請求被告給付資遣費13,800元，均為無理由，不應准許。

㈦原告乙○○等6 人請求被告補提繳勞工退休金差額，有無理由：

1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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6%。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。勞工退休金條例第

6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。復按依同條例第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。前開勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦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（最高法院101年度台上字第1602號判決參照）。

2.原告每月薪資如附表一「本院認定薪資總額」欄所示，則依勞工退休金月提繳工資分級表之標準，被告應為原告申報之月提繳工資如附表一「依分級表之月提繳工資」欄所示，應提繳金額則如附表一「依分級表之應提繳金額」欄所示，依原告所提勞工退休金個人專戶資料（見本院卷一第79至131頁；卷三第177至182頁），被告為原告提繳之金額則如附表一「被告勞退提繳金額」欄所示，可知被告有溢繳或短繳之情形，則被告應為原告補提繳之勞工退休金金額各如附表一「本院認定勞退差額」欄所示，原告逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，原告乙○○等6人本於兩造間勞動契約之法律關係，依據勞基法第22條及民法第179條規定，請求被告應給付原告丁○○792元，及自107年9月15日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；暨依勞工退休金條例31條第1項之規定，請求被告應分別補提繳2,664元、2,160元、982元、1,584元、504元、216元至原告乙○○、戊○○、甲○○、丙○○、丁○○、己○○在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，均為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

六、又本判決命被告給付金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，並依被告聲請酌定相當之擔保金額准許被告供擔保免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請，則失所依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰無庸一一再加論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　12　　日

民事勞工法庭　　法　官　王士珮

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。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　　8　　月　　13　　日

書記官　梁馨云

附表一（單位：元／新臺幣）：

（一）原告乙○○部分：

月　　份	原告主張薪資總額	原告實領薪資總額	被告提繳勞退金額	本院認定薪資總額	依分級表之月提繳工資	依分級表之應提繳金額	本院認定薪資差額	本院認定勞退差額
103 年9 月	26000	24560	1440	24560	25200	1512	0	72
103 年10月	26000	24560	1440	24560	25200	1512	0	72
103 年11月	26000	24560	1440	24560	25200	1512	0	72
103 年12月	27000	25688	1440	25688	26400	1584	0	144
104 年1 月	27000	25688	1512	25688	26400	1584	0	72
104 年2 月	27000	25688	1512	25688	26400	1584	0	72
104 年3 月	27000	25688	1512	25688	26400	1584	0	72
104 年4 月	27000	25688	1512	25688	26400	1584	0	72
104 年5 月	27000	25688	1512	25688	26400	1584	0	72
104 年6 月	27000	25688	1512	25688	26400	1584	0	72

（續上頁）

104 年7 月	27000	25688	1512	25688	26400	1584	0	72
104 年8 月	27000	25688	1512	25688	26400	1584	0	72
104 年9 月	27000	25688	1512	25688	26400	1584	0	72
104 年10月	27000	25688	1512	25688	26400	1584	0	72
104 年11月	27000	25688	1512	25688	27600	1584	0	72
104 年12月	27000	25688	1512	25688	26400	1584	0	72
105 年1 月	27000	27416	1512	27416	27600	1656	0	144
105 年2 月	28000	27416	1584	27416	27600	1656	0	72
105 年3 月	28000	27416	1584	27416	27600	1656	0	72
105 年4 月	28000	27416	1584	27416	27600	1656	0	72
105 年5 月	28000	27416	1584	27416	27600	1656	0	72
105 年6 月	28000	27416	1584	27416	27600	1656	0	72
105 年7 月	28000	27416	1584	27416	27600	1656	0	72
105 年8 月	28000	28344	1584	28344	28800	1728	0	144
105 年9 月	29000	28344	1656	28344	28800	1728	0	72
105 年10月	29000	28344	1656	28344	28800	1728	0	72
105 年11月	29000	28344	1656	28344	28800	1728	0	72
105 年12月	29000	28344	1656	28344	28800	1728	0	72
106 年1 月	29000	28344	1656	28344	28800	1728	0	72
106 年2 月	29000	28344	1656	28344	28800	1728	0	72
106 年3 月	29000	28344	1656	28344	28800	1728	0	72
106 年4 月	29000	28344	1656	28344	28800	1728	0	72
106 年5 月	29000	28344	1656	28344	28800	1728	0	72
106 年6 月	30000	28344	1656	28344	28800	1728	0	72
106 年7 月	30000	28344	1728	28344	28800	1728	0	0
106 年8 月	30000	28344	1728	28344	28800	1728	0	0

（續上頁）

106 年9 月	30000	28344	1728	28344	28800	1728	0	0
106 年10月	30000	28344	1728	28344	28800	1728	0	0
106 年11月	30000	28344	1728	28344	28800	1728	0	0
106 年12月	30000	28344	1728	28344	28800	1728	0	0
107 年1 月	30000	28344	1728	28344	28800	1728	0	0
107 年2 月	30000	28344	1728	28344	28800	1728	0	0
107 年3 月	30000	28344	1728	28344	28800	1728	0	0
總　　計							0	2664
備註： 1.本院認定之薪資總額＝本薪＋職務加給＋伙食費＋工時加給＋研究費								

（二）原告戊○○部分：

月　　份	原告主張薪資總額	原告實領薪資總額	被告勞退提繳金額	本院認定薪資總額	依分級表之月提繳工資	依分級表之應提繳金額	本院認定薪資差額	本院認定勞退差額
104 年4 月	26500	25060	1440	25060	25200	1512	0	72
104 年5 月	26500	25060	1440	25060	25200	1512	0	72
104 年6 月	26500	25060	1440	25060	25200	1512	0	72
104 年7 月	28000	26416	1440	26416	27600	1656	0	216
104 年8 月	28000	26416	1584	26416	27600	1656	0	72
104 年9 月	28000	26416	1584	26416	27600	1656	0	72
104 年10月	28000	26416	1584	26416	27600	1656	0	72
104 年11月	28000	26416	1584	26416	27600	1656	0	72
104 年12月	28000	26416	1584	26416	27600	1656	0	72
105 年1 月	29000	27416	1584	27416	27600	1656	0	72
105 年2 月	29000	27416	1584	27416	27600	1656	0	72
105 年3 月	29000	27416	1584	27416	27600	1656	0	72
105 年4 月	29000	27416	1584	27416	27600	1656	0	72
105 年5 月	29000	27416	1584	27416	27600	1656	0	72
105 年6 月	29000	27416	1584	27416	27600	1656	0	72

（續上頁）

105 年7 月	29000	27416	1584	27416	27600	1656	0	72
105 年8 月	30000	28344	1584	28344	28800	1728	0	144
105 年9 月	30000	28344	1656	28344	28800	1728	0	72
105 年10月	30000	28344	1656	28344	28800	1728	0	72
105 年11月	30000	28344	1656	28344	28800	1728	0	72
105 年12月	30000	28344	1656	28344	28800	1728	0	72
106 年1 月	30000	28344	1656	28344	28800	1728	0	72
106 年2 月	30000	28344	1656	28344	28800	1728	0	72
106 年3 月	30000	28344	1656	28344	28800	1728	0	72
106 年4 月	30000	28344	1656	28344	28800	1728	0	72
106 年5 月	30000	28344	1656	28344	28800	1728	0	72
106 年6 月	30000	28344	1656	28344	28800	1728	0	72
106 年7 月	30000	28344	1728	28344	28800	1728	0	0
106 年8 月	30000	28344	1728	28344	28800	1728	0	0
106 年9 月	30000	28344	1728	28344	28800	1728	0	0
106 年10月	30000	28344	1728	28344	28800	1728	0	0
106 年11月	30000	28344	1728	28344	28800	1728	0	0
106 年12月	30000	28344	1728	28344	28800	1728	0	0
107 年1 月	30000	28344	1728	28344	28800	1728	0	0
107 年2 月	30000	28344	1728	28344	28800	1728	0	0
107 年3 月	30000	28344	1728	28344	28800	1728	0	0
總　　計							0	2160

備註：
1.本院認定之薪資總額＝本薪＋職務加給＋伙食費＋工時加給＋研究費

（三）原告甲○○部分：

月　　份	原告主張薪資總額	原告實領薪資總額	被告勞退提繳金額	本院認定薪資總額	依分級表之月提繳工資	依分級表之應提繳金額	本院認定薪資差額	本院認定勞退差額
104 年5 月14日到職	14167	13721	775	13721	24000	816	0	41
104 年6 月	25000	23632	1368	23632	24000	1440	0	72
104 年7 月	25000	23632	1368	23632	24000	1440	0	72
104 年8 月	25000	23632	1368	23632	24000	1440	0	72
104 年9 月	27000	25488	1368	25488	26400	1584	0	216
104 年10月	27000	25488	1512	25488	26400	1584	0	72
104 年11月	27000	25488	1512	25488	26400	1584	0	72
104 年12月	27000	25488	1512	25488	26400	1584	0	72
105 年1 月	27000	25488	1512	25488	26400	1584	0	72
105 年2 月	27000	25488	1512	25488	26400	1584	0	72
105 年3 月	27000	25488	1512	25488	26400	1584	0	72
105 年4 月	27000	25488	1512	25488	26400	1584	0	72
105 年5 月	27000	25488	1512	25488	26400	1584	0	72
105 年6 月	27000	25488	1512	25488	26400	1584	0	72
105 年7 月	27000	25488	1512	25488	26400	1584	0	72
105 年8 月	27000	25488	1512	25488	26400	1584	0	72
105 年9 月	27000	25488	1512	25488	26400	1584	0	72
105 年10月	27000	25488	1512	25488	26400	1584	0	72
105 年11月	27000	25488	1512	25488	26400	1584	0	72
105 年12月	27000	25488	1512	25488	26400	1584	0	72
106 年1 月	27000	25488	1512	25488	26400	1584	0	72
106 年2 月	27000	25488	1512	25488	26400	1584	0	72
106 年3 月	27000	25488	1512	25488	26400	1584	0	72
106 年4 月	27000	25488	1512	25488	26400	1584	0	72
106 年5 月	27000	25488	1512	25488	26400	1584	0	72

（續上頁）

106 年6 月	27000	25488	1512	25488	26400	1584	0	72
106 年7 月	27000	25488	1584	25488	26400	1584	0	0
106 年8 月	27000	25488	1584	25488	26400	1584	0	0
106 年9 月	27000	25488	1584	25488	26400	1584	0	0
106 年10月	27000	25488	1584	25488	26400	1584	0	0
106 年11月	27000	25488	1584	25488	26400	1584	0	0
106 年12月	27000	25488	1584	25488	27600	1584	0	0
107 年1 月	27000	25488	1584	25488	26400	1584	0	0
107 年2 月	27000	25488	1584	25488	26400	1584	0	0
107 年3 月	27000	25488	1584	25488	26400	1584	0	0
107 年4 月	27000	25488	1584	25488	26400	1584	0	0
107 年5 月10日離職	27000	-	1531	-	26400	528	0	-1003
總　　計							0	982

備註：
1.本院認定之薪資總額＝本薪＋職務加給＋伙食費＋工時加給＋研究費
2.104 年5 月14日到職，當月應給付17日薪資為14167 元（計算式：23632 元× 18/31 ＝13721元）
3.104年5月14日到職，該月依分級表應提繳金額：1440元× 17/30＝816元
4.107年5月10日離職，該月依分級表應提繳金額：1584元× 10/30 ＝528元

（四）原告丙○○部分：

月　　份	原告主張薪資總額	原告實領薪資總額	被告勞退提繳金額	本院認定薪資總額	依分級表之月提繳工資	依分級表之應提繳金額	本院認定薪資差額	本院認定勞退差額
102年9 月	25000	23632	1368	23632	24000	1440	0	72
102年10月	25000	23632	1368	23632	24000	1440	0	72
102年11月	25000	23632	1368	23632	24000	1440	0	72
102年12月	25000	23632	1368	23632	24000	1440	0	72
103 年1 月	26000	24560	1368	24560	25200	1512	0	144
103 年2 月	26000	24560	1440	24560	25200	1512	0	72
103 年3 月	26000	24560	1440	24560	25200	1512	0	72

（續上頁）

103 年4 月	26000	24560	1440	24560	25200	1512	0	72
103 年5 月	26000	24560	1440	24560	25200	1512	0	72
103 年6 月	26000	24560	1440	24560	25200	1512	0	72
103 年7 月（103 年8 月中離職）	26000	24560	1440	24560	25200	1512	0	72
105 年11月	26000	-	1512	26000	26400	1584	-	72
105 年12月	26000	-	1512	26000	26400	1584	-	72
106 年1 月	26000	-	1512	26000	26400	1584	-	72
106 年2 月	27000	-	1512	27000	27600	1656	-	144
106 年3 月	27000	-	1512	27000	27600	1656	-	144
106 年4 月	27000	-	1584	27000	27600	1656	-	72
106 年5 月	27000	-	1584	27000	27600	1656	-	72
106 年6 月	27000	-	1584	27000	27600	1656	-	72
106 年7 月	27000	-	1656	27000	27600	1656	-	0
106 年8 月	27000	-	1656	27000	27600	1656	-	0
106 年9月	27000	-	1656	27000	27600	1656	-	0
106 年10月	27000	-	1656	27000	27600	1656	-	0
106 年11月	27000	-	1656	27000	27600	1656	-	0
106 年12月	27000	-	1656	27000	27600	1656	-	0
107 年1 月	27000	-	1656	27000	27600	1656	-	0
107 年2 月	27000	-	1656	27000	27600	1656	-	0
107 年3 月	27000	-	1656	27000	27600	1656	-	0
107 年4 月	27000	-	1656	27000	27600	1656	-	0
總　　計							0	1584

備註：
1.本院認定之薪資總額＝本薪＋職務加給＋伙食費＋工時加給＋研究費

（五）原告丁○○部分：

月份	原告主張薪資總額	原告實領薪資總額	被告勞退提繳金額	本院認定薪資總額	依分級表之月提繳工資	依分級表之應提繳工資	本院認定薪資差額	本院認定勞退差額
106 年1 月	25000	25000	1440	25000	25200	1512	0	72
106 年2 月	25000	25000	1440	25000	25200	1512	0	72
106 年3 月	25000	25000	1440	25000	25200	1512	0	72
106 年4 月	25000	25000	1440	25000	25200	1512	0	72
106 年5 月	26000	25928	1440	26000	26400	1584	72	144
106 年6 月	26000	25928	1512	26000	26400	1584	72	72
106 年7 月	26000	25928	1584	26000	26400	1584	72	0
106 年8 月	26000	25928	1584	26000	26400	1584	72	0
106 年9 月	26000	25928	1584	26000	26400	1584	72	0
106 年10月	26000	25928	1584	26000	26400	1584	72	0
106 年11月	26000	25928	1584	26000	26400	1584	72	0
106 年12月	26000	25928	1584	26000	26400	1584	72	0
107 年1 月	26000	25928	1584	26000	26400	1584	72	0
107 年2 月	26000	25928	1584	26000	26400	1584	72	0
107 年3 月	26000	25928	1584	26000	26400	1584	72	0
總計							792	504

備註：
1.本院認定之薪資總額＝本薪＋職務加給＋伙食費＋工時加給＋研究費

（六）原告己○○部份：

月份	原告主張應領薪資	本院認定應領薪資	依分級表之月提繳工資	依分級表之應提繳工資	被告勞退提繳金額	勞退差額
106 年4 月	27000	27000	27600	1656	1584	72
106 年5 月	27000	27000	27600	1656	1584	72
106 年6 月	27000	27000	27600	1656	1584	72

（續上頁）

106 年7 月	27000	27000	27600	1656	1656	0
106 年8 月	27000	27000	27600	1656	1656	0
106 年9 月	27000	27000	27600	1656	1656	0
106 年10月	27000	27000	27600	1656	1656	0
106 年11月	27000	27000	27600	1656	1656	0
106 年12月	27000	27000	27600	1656	1656	0
107 年1 月	27000	27000	27600	1656	1656	0
107 年2 月	27000	27000	27600	1656	1656	0
107 年3 月	27000	27000	27600	1656	1656	0
總　　計						216

附表二：

（一）原告乙○○部分：

月　　份	上班天數	總工作時數	法定正常工時	加班時數	休假日盤點工時	延長工時2小時內工資	休假日盤點工資	依勞基法計算應給予之薪資
103 年10月	19	202.7	182	20.7		2215		21488
103 年11月	18	192	182	10		1070		20343
103 年12月	18	192	182	10		1070		20343
104 年1 月	19	192	182	10		1070		20343
104 年2 月	15	152	182					19273
104 年3 月	19	192	182	10		1070		20343
104 年4 月	18	182	182					19273
104 年5 月	18	180	182		3		348	20356

（續上頁）

104 年6 月	17	172	182					19273
104 年7 月	19	194	182	12	7	1332	917	22257
104 年8 月	19	192	182	10	7	1110	917	22035
104 年9 月	18	182	182					20008
104 年10月	18	182	182					20008
104 年11月	16	160	182		3		361	20369
104 年12月	18	182	182					20008
105 年1 月	15	150	174		3		361	20369
105 年2 月	17	172	174					20008
105 年3 月	14	140	174		3		361	20369
105 年4 月	17	172	174					20008
105 年5 月	19	192	174	18		1998		22006
105 年6 月	18	182	174	8		888		20896
105 年7 月	19	192	174	18		1998		22006
105 年8 月	18	182	174	8		888		20896
105 年9 月	16	162	174					20008
105 年10月	19	192	174	18		1998		22006
105 年11月	18	182	174	8		888		20896
105 年12月	17	172	174					20008
106 年1 月	15	150	174		3		525	21534
106 年2 月	15	152	174					21009
106 年3 月	22	178	174	4		464		21473
106 年4 月	22	178	174	4		464		21473

（續上頁）

106 年5 月	18	146	174					21009
106 年6 月	22	178	174	4		464		21473
106 年7 月	22	178	174	4		464		21473
106 年8 月	22	178	174	4		464		21473
106 年9 月	22	178	174	4		464		21473
106 年10月	22	178	174	4		464		21473
106 年11月	21	170	174					21009
106 年12月	23	184	174	10	3	1160	525	22694
107 年1 月	20	160	174		3		550	22550
107 年2 月	15	122	174					22000
107 年3 月	22	178	174	4			488	22488

備註：
1.依勞基法計算應給予之薪資＝每月基本工資＋延長工時2小時內工資＋休假日盤點工資
2.每月加班時數＜上班日數× 2小時；均以延長工時2小時內計算加班費
3.休假日盤點工資：
⑴106年1月1日施行前勞基法第24條第1、2款規定：
①延長工時時薪：平均每小時工資× (1＋1/3)
②再延長工時時薪：平均每小時工資× (1＋2/3)
⑵106年1月1日施行之勞基法第24條第2、3項規定：
4小時以內者，以4小時計：平均每小時工資× (1＋1/3)× 2＋平均每小時工資× (1＋2/3)× 2

（二）原告戊○○部分：

月　　份	上班天數	總工作時數	法定正常工時	加班時數	休假日盤點工時	延長工時2小時內工資	休假日盤點工資	依勞基法計算應給予之薪資
104 年4 月	18	179	182					19273
104 年5 月	18	183.5	182	1.5		161		19434
104 年6 月	18	180	182					19273
104 年7 月	19	190	182	8		888		20896
104 年8 月	19	193	182	11		1221		21229

（續上頁）

104 年9 月	18	180	182		3		361	20369
104 年10月	19	190	182	8	3	888	361	21257
104 年11月	17	170	182		3		361	20369
104 年12月	18	180	182		3		361	20369
105 年1 月	19	190	174	16	3	1776	361	22145
105 年2 月	15	150	174		3		361	20369
105 年3 月	18	183	174	9		999		21007
105 年4 月	17	173	174					20008
105 年5 月	19	190	174	16	3	1776	361	22145
105 年6 月	17	173	174					20008
105 年7 月	19	190	174	16	3	1776	361	22145
105 年8 月	18	183	174	9		999		21007
105 年9 月	18	183	174	9		999		21007
105 年10月	17	170	174		3		361	20369
105 年11月	16	160	174		3		361	20369
105 年12月	16	160	174		3		361	20369
106 年1 月	16	160	174		3		525	21534
106 年2 月	14	140	174		3		525	21534
106 年3 月	23	186	174	12				21009
106 年4 月	22	176	174	2	2	232	525	21766
106 年5 月	21	168	174		2		525	21534
106 年6 月	21	168	174		2		525	21534
106 年7 月	21	168	174		2		525	21534

（續上頁）

106 年8 月	22	176	174	2	2	232	525	21766
106 年9 月	21	168	174		2		525	21534
106 年10月	21	170	174					21009
106 年11月	22	176	174	2	3	232	525	21766
106 年12月	22	178	174	4		464		21473
107 年1 月	22	178	174	4		488		22488
107 年2 月	18	146	174					22000
107 年3 月	23	186	174	12		1464		23464

備註：
1.依勞基法計算應給予之薪資＝每月基本工資＋延長工時2小時內工資＋休假日盤點工資
2.每月加班時數＜上班日數× 2小時；均以延長工時2小時內計算加班費
3.休假日盤點工資：
⑴106年1月1日施行前勞基法第24條第1、2款規定：
①延長工時時薪：平均每小時工資× (1＋1/3)
②再延長工時時薪：平均每小時工資× (1＋2/3)
⑵106年1月1日施行之勞基法第24條第2、3項規定：
4小時以內者，以4小時計：平均每小時工資× (1＋1/3)× 2＋平均每小時工資× (1＋2/3)× 2

（三）原告甲○○部分：

月份	上班天數	總工作時數	法定正常工時	加班時數	休假日盤點工時	延長工時2小時內工資	休假日盤點工資	依勞基法計算應給予之薪資
104 年5 月14日到職	10	102.5	103	0.5		54		10975
104 年6 月	18	180	182					19273
104 年7 月	19	193	182	11	3	1221	361	21590
104 年8 月	19	193	182	11		1221		21229
104 年9 月	18	183	182	1		111		20119
104 年10月	18	180	182		3		361	20369
104 年11月	17	170	182		3		361	20369
104 年12月	18	180	182		3		361	20369

（續上頁）

105 年1 月	15	150	174		3		361	20369
105 年2 月	15	149	174					20008
105 年3 月	19	190	174	16	3	1776	361	22145
105 年4 月	18	182	174	8				20008
105 年5 月	18	180	174	6	3	666	361	21035
105 年6 月	18	180	174	6	3	666	361	21035
105 年7 月	19	190	174	16	3	1776	361	22145
105 年8 月	17	172	174					20008
105 年9 月	18	182	174	8		888		20896
105 年10月	19	192	174	18		1998		22006
105 年11月	14	140	174		3		361	20369
105 年12月	17	172	174					20008
106 年1 月	16	160	174		3		525	21534
106 年2 月	15	150	174		3		525	21534
106 年3 月	23	184	174	10	3	1160	525	22694
106 年4 月	22	179	174	5		580		21589
106 年5 月	21	170.5	174					21009
106 年6 月	19.5	158	174					21009
106 年7 月	21	168	174					21009
106 年8 月	20.5	164	174		4		525	21534
106 年9 月	21	170	174					21009
106 年10月	20	160	174		3.5		525	21534
106 年11月	22	176	174	2	3	232	525	21766

（續上頁）

106 年12月	22	176	174	2	3	232	525	21766
107 年1 月	23	184	174	10		1220		23220
107 年2 月	17	137.5	174					22000
107 年3 月	22	177.5	174	3.5		427		22427
107 年4 月	15	120	174					22000
107 年5 月	7	56	174					22000

備註：
1.依勞基法計算應給予之薪資＝每月基本工資＋延長工時2小時內工資＋休假日盤點工資
2.每月加班時數＜上班日數x 2小時；均以延長工時2小時內計算加班費
3.休假日盤點工資：
⑴106年1月1日施行前勞基法第24條第1、2款規定：
①延長工時時薪：平均每小時工資x (1＋1/3)
②再延長工時時薪：平均每小時工資x (1＋2/3)
⑵106年1月1日施行之勞基法第24條第2、3項規定：
4小時以內者，以4小時計：平均每小時工資x (1＋1/3)× 2＋平均每小時工資x (1＋2/3)× 2
4.104年5月依比例計算。

（四）原告丙○○部分：

月　　份	上班天數	總工作時數	法定正常工時	加班時數	休假日盤點工時	延長工時2小時內工資	休假日盤點工資	依勞基法計算應給予之薪資
102 年9 月	18	194	182	12		1272		20319
102 年10月	19	205	182	23		2438		21485
102 年11月	18	194	182	12		1272		20319
102 年12月	19	205	182	23		2438		21485
103 年1 月	19	205	182	23		2438		21485
103 年2 月	13	141	182					19047
103 年3 月	19	205	182	23		2438		21485
103 年4 月	18	194	182	12		1272		20319
103 年5 月	18	192	182	10	2	1060	212	20319

（續上頁）

103 年6 月	18	194	182	12		1272		20319
103 年7 月	19	205	182	23		2461		22469
103 年8 月 15日離職								
105 年11月	18	182	174	8		888		20896
105 年12月	19	192	174	18		1998		22006
106 年1 月	17	172	174					21009
106 年2 月	14	142	174					21009
106 年3 月	21	170	174					21009
106 年4 月	22	178	174	4		464		21473
106 年5 月	21	170	174					21009
106 年6 月	21	170	174					21009
106 年7 月	23	186	174	12		1392		22401
106 年8 月	23	186	174	12		1392		22401
106 年9 月	22	178	174	4		464		21473
106 年10月	18	144	174					21009
106 年11月	21	170	174					21009
106 年12月	23	186	174	12		1392		22401
107 年1 月	23	186	174	12		1464		23464
107 年2 月	17	138	174					22000

備註：
1.依勞基法計算應給予之薪資＝每月基本工資＋延長工時2小時內工資＋休假日盤點工資
2.每月加班時數＜上班日數x 2小時；均以延長工時2小時內計算加班費
3.休假日盤點工資：
延長工時時薪：平均每小時工資x (1 ＋1/3)

（五）原告丁○○部分：

月　　份	上班天數	總工作時數	法定正常工時	加班時數	休假日盤點工時	延長工時2小時內工資	休假日盤點工資	依勞基法計算應給予之薪資
106 年1 月	16	160	174		3		550	21559
106 年2 月	16	160	174		3		550	21559
106 年3 月	21	168	174		3		550	21559
106 年4 月	22	178	174	4		464		21473
106 年5 月	22	179	174	5		580		21589
106 年6 月	17	139	174					21009
106 年7 月	23	186	174	12		1392		22401
106 年8 月	21	168	174					21009
106 年9 月	22	179	174	5		580		21589
106 年10月	23	187	174	13		1508		22517
106 年11月	22	179	174	5		580		21589
106 年12月	23	187	174	13		1508		22517
107 年1 月	23	187	174	13		1586		23586
107 年2 月	17	139	174		3		550	22550
107 年3 月	23	187	174	13		1586		23586

備註：
1.依勞基法計算應給予之薪資＝每月基本工資＋延長工時2小時內工資＋休假日盤點工資
2.每月加班時數＜上班日數x 2小時；均以延長工時2小時內計算加班費
3.休假日盤點工資：
⑴106年1月1日施行前勞基法第24條第1、2款規定：
①延長工時時薪：平均每小時工資x (1＋1/3)
②再延長工時時薪：平均每小時工資x (1＋2/3)
⑵106年1月1日施行之勞基法第24條第2、3項規定：
4小時以內者，以4小時計：平均每小時工資x (1＋1/3)× 2＋平均每小時工資x (1＋2/3)× 2

（六）原告己○○部分：

月　　份	上班天數	總工作時數	法定正常工時	加班時數	休假日盤點工時	延長工時2小時內工資	休假日盤點工資	依勞基法計算應給予之薪資

（續上頁）

106 年3 月23日到職	7	58	46	12		1392		6994
106 年4 月	22	179	174	5		580		21589
106 年5 月	17	136	174					21009
106 年6 月	22	179	174	5		580		21589
106 年7 月	23	187	174	23		2668		23677
106 年8 月	22	178	174	4		464		21473
106 年9 月	22	178	174	4		464		21473
106 年10月	23	181	174		3.5		525	21534
106 年11月	20	160	174		3.5		525	21534
106 年12月	22	177.5	174	3.5		406		21415
107 年1 月	22	179	174	5		610		22610
107 年2 月	19	153.5	174					22000
107 年3 月	18	144	174					22000

備註：
1.依勞基法計算應給予之薪資＝每月基本工資＋延長工時2小時內工資＋休假日盤點工資
2.每月加班時數＜上班日數x 2小時；均以延長工時2小時內計算加班費
3.休假日盤點工資：
⑴106年1月1日施行前勞基法第24條第1、2款規定：
①延長工時時薪：平均每小時工資x (1＋1/3)
②再延長工時時薪：平均每小時工資x (1＋2/3)
⑵106年1月1日施行之勞基法第24條第2、3項規定：
4小時以內者，以4小時計：平均每小時工資x (1＋1/3)× 2＋平均每小時工資x (1＋2/3)× 2
4.106年3月依比例計算。