

臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第70號

原告 蔡宗翰
訴訟代理人 郭佩君律師
被告 皇品珍食品有限公司
法定代理人 張賢友
訴訟代理人 楊進興律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108年1月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣貳拾貳萬陸仟壹佰玖拾玖元，及自民國一百零七年五月十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、被告應給付原告新臺幣壹仟捌佰陸拾元，及自民國一百零七年九月十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔百分之七十五，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項、第二項得假執行。但被告如依序以新臺幣柒萬伍仟元、新臺幣陸仟元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

- 一、程序方面：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、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明，不在此限。民事訴訟法第255條第1項但書第2、3、4款定有明文。本件原告基於與被告間勞動契約關係，請求被告給付資遣費新臺幣（下同）19,871元、預告工資23,320元、平日加班費187,616元、遭剋扣與未領工資45,710元，共計276,517元，及請求被告應交付非自願離職證明書，訴之聲明第1、2項為：（一）被告應給付原告276,517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。被告應交付非自願離職證明書予原告（見原告起訴狀）。嗣原告具狀撤回其中預

告工資之請求（見本院卷第137-138頁），且被告於訴訟中同意給付原告資遣費19,871元及開立非自願證明書予原告乙節成立訴訟上和解（見本院民國107年7月10日言詞辯論筆錄）；原告嗣於107年8月24日具狀追加請求國定假日加班費19,673元，並擴張平日加班費請求金額（見本院卷第181頁）；復於同年9月11日再追加短少領取失業給付之賠償18,060元（見本院卷第191頁）；於107年12月18日減縮請求平日加班費與國定假日加班費之請求金額（見本院卷第281頁）。原告最終訴之聲明第1、2項變更為：（一）被告應給付原告247,485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。（二）被告應給付原告18,060元及自107年9月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第281頁），被告雖不同意原告追加國定假日加班費請求，惟上開變更、追加、擴張或減縮聲明，核均係本於同一勞動契約法律關係之基礎事實所為，與上開規定相符，應予准許。

二、原告主張：原告自105年8月10日起受僱於被告，於被告之「林森店」韓式料理部擔任廚師，約定每月薪資（包含基本薪資、全勤獎金、月獎金與津貼等）為37,000餘元。惟經半年後，被告先後將原告調職至「台大醫院店」、「天母店」之中式料理部工作，並自106年5月起將原告之基本薪資調降為32,000元。非僅如此，因原告於106年8月初罹患急性呼吸道感染而發燒並引起胃腸功能疾病，常有腹痛、頭暈與急性胃腸炎等不適症狀，故於同年8月中、下旬期間，常需請病假就醫看診。然被告卻在事後對於原告前揭所請病假不予准假，原告為保障自身權益，遂於106年8月22日申請勞資爭議調解，詎於尚未召開勞資爭議調解會議前，原告106年8月30日一早到班時，毫無預警遭被告以「曠職超過法規日數」為由，通知原告即刻起毋庸上班，而片面終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）。然被告終止系爭勞動契約並非合法，原告乃於106年9月29日寄發存證信函主張依勞

動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定通知被告終止系爭勞動契約。原告任職期間自105年8月10日起至106年9月29日止，工作年資計1年1月又19日。爰基於勞動契約法律關係，請求下列項目及金額：

(一) 請求遭扣薪資：

原告106年7月份薪資無端遭被告以修繕鐵捲門為由，苛扣1,800元；同年8月份薪資又遭被告以曠職及制服清洗費、未歸還名牌、通行證與制服等項目為由，分別苛扣6,090元及2,840元。被告上述扣薪並無理由，原告依勞動契約請求遭扣薪資共7,634元。

(二) 請求未領工資：

原告離職前6個月應領薪資金額，分別為37,825元、36,613元、37,494元、36,999元、29,663元、25,179元，並加計末兩月無端遭扣曠職薪資6,090元及其他費用計4,640元後，於離職其6個月薪資總合原應為214,503元，惟原告於106年8月間共請病假6日，依勞工請假規則第4條第3項規定，請病假日數僅得請求折半工資，扣除該等折半工資計3,096元後，離職前6個月總日數184天，則原告平均每日工資為1,149元。被告之解僱原告為不合法，則系爭勞動契約於原告106年9月29日寄發存證信函通知被告終止以前，自仍屬有效。是以，原告得依勞動契約關係，請求自106年8月31日起至同年9月29日止，相當於1個月之工資34,470元。

(三) 平日加班費：

原告自105年8月10日起至106年4月30日止，係在被告之「林森店」韓式料理部工作，工作時間自10時起至22時止，平日每日加班4小時；自106年5月1日起至同年6月30日止，調至「台大醫院店」中式部工作，工作時間自9時30分起至21時30分止，並與被告約定中間休息2小時不計入工作時間，則原告平日每日加班2小時；自106年7月1日起至同年8月30日止，調至「天母店」中式部工作，工作時間自10時起至21時30分止，並與被告約定中間休息1.5小時不計

01 入工作時間，原告平日每日加班2小時。以上任職期間，原
02 告總計平日加班259天，延長工時在2小時以內合計518小
03 時，再延長工時在2小時以內合計366小時。原告平均每日
04 工資1,149元，依勞基法第24條第1項第1、2款規定，原
05 告得請求平日加班費186,046元。

06 (四) 國定假日加班費：

07 原告任職被告期間，被告於下列國定假日令原告加班工作：
08 105年9月15日（中秋節）、105年10月10日（國慶日）、
09 106年1月27、28、29、30、31日（春節）、106年2月1
10 日（春節）及28日（和平紀念日）、106年4月4日（清明
11 節）、106年5月1日（勞動節）及30日（端午節）。以上
12 共計12天，並延長工時在2小時以內合計22小時，再延長工
13 時在2小時以內合計17小時。但被告未依勞基法第39條規定
14 ，加倍給付原告工資，依勞基法第37條第1項、第39條前段
15 、中段規定，原告得請求該部分之加倍工資13,788元及加班
16 費8,248元。惟被告給付106年1月份薪資時，曾給付原告
17 因春節期間上班之部分費用2,701元，故經扣除後後，被告
18 尚應給付原告國定假日加班費19,335元。

19 (五) 短少請領失業給付之賠償：

20 原告自105年8月10日起受僱時，兩造係約定原告月薪34,0
21 00元，則勞工保險（下稱勞保）月投保薪資應為34,800元；
22 其後，自106年5月起原告薪資調降為32,000元後，月投保
23 薪資應為33,300元。惟被告將原告之勞保月投保薪資高薪低
24 報，且未核實提繳原告勞工退休金，此均經勞動部查核屬實
25 ，對被告處以罰鍰。則原告離職退保當月起前6個月之平均
26 月投保薪資應為33,800元（計算式： $34,800\text{元} \times 2\text{月} + 33,$
27 $300\text{元} \times 4\text{月} \vee \div 6\text{月}$ ），故原告依就業保險法第16條第1項
28 前段、第19條之1第1項，本得請領失業給付金額141,960
29 元（ $23,660\text{元} \times 6\text{月} = 141,960\text{元}$ ）。然被告卻僅分別以27,6
30 00元、33,300元申報原告投保薪資，致原告僅得請領失業給
31 付金額123,900元，短少18,060元，依就業保險法第38條第

01 3 項、勞保條例第 72 條第 3 項規定，被告應賠償原告 18,060
02 元等語。

03 (六) 聲明：

04 1. 被告應給付原告 254,835 元及自起訴狀繕本送達翌日起至
05 清償日止，按年息 5 % 計算之利息。

06 2. 被告應給付原告 18,060 元及自 107 年 9 月 11 日起至清償日
07 止，按年息 5% 計算之利息。

08 三、被告則以：

09 (一) 原告任職於被告時，雙方談妥之原告薪資結構為本薪 21,000
10 元、全勤獎金 2,000 元及其他獎金、加給，加班費另計。

11 (二) 被告公司關於請假手續之規定，係應向經理請假（電話或通
12 訊軟體告知均可），原告係當天臨時向同事告知無法上班，
13 已違反被告公司請假手續規定。縱原告有請假之正當理由，
14 仍應認構成曠職。其次，原告主張於 106 年 7 月 29 日、8 月
15 7 日、12 日、13 日、20 日、27 日請病假共 6 日。惟實則原告
16 於 8 月 29 日亦曠職未到班，共曠職 7 日，依勞基法第 12 條第
17 6 款，被告自得不經預告終止系爭勞動契約。被告終止系爭
18 勞動契約既屬合法，且原告其後亦未到班工作，又未能舉證
19 證明其有到班欲提供勞務而遭被告拒絕之情事，故原告請求
20 106 年 8 月 31 日起至同年 9 月 29 日止之工資 34,470 元，並無
21 理由。

22 (三) 原告任職期間，無論工作地點是在林森店、台大店、天母店
23 ，因該等地點均為百貨公司或醫院之美食街，打烊時間均為
24 21 時 30 分止，故原告上班時間均自 10 時起至 21 時 30 分止，且
25 中間均休息 1.5 小時。而原告本薪為 21,000 元，加班費已核
26 實按月發給，倘未核實按月發給，原告理應會提出異議，豈
27 會均無異議直至終止勞動契約後，始要求加班費，顯與常理
28 不合。

29 (四) 被告扣減原告 106 年 8 月份薪資，係因原告有未歸還名牌、
30 出入證、制服等、制服清洗費、鐵捲門修理費、曠職工資等
31 如下情事，合計 10,730 元，當時即約定如未能歸還時，得從

原告薪資中扣除：

1. 因名牌可自由進出百貨公司內部員工通道，特別出入證可免費於百貨公司內停車，故被告於解僱當下即要求原告立即將上述名牌、出入證、制服等歸還被告，否則會有保全上疑慮，惟原告卻遲遲未歸還，故被告自得將上開費用從薪資中扣除。又原告前任職於被告旗下另一間金州餐廳，未將當時之制服歸還，被告自得將制服費用900元從薪資中扣減。制服清洗費本應由員工自行負擔，被告自得將清洗費390元從原告薪資中扣除。

2. 修理鐵捲門費用：

被告因再三告知員工在關閉防火鐵捲門時，務必要將鐵捲門下方東西清空，方可關閉鐵捲門，否則鐵捲門若擠壓到下方物品，會造成軌道變形故障。前次鐵捲門壞掉維修費已先由被告負擔，當時並有告誡員工，倘再導致鐵捲門故障，則維修費用應由現場全部員工共同分攤。因該次已屬第二次因員工關閉鐵捲門未注意而導致鐵捲門故障，則被告要求含原告在內之當日6位現場員工分攤修理鐵捲門費用共10,800元，每位分攤1,800元，並無不合。

3. 曠職工資：

原告未依被告規定辦理請假手續，縱有正當理由，仍應認為曠職，核算原告曠職6天，故扣款曠職新資6,090元，依法並無不合等語，資為抗辯。

(五) 答辯聲明：駁回原告之訴；如受不利判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一) 原告自105年8月10日起受僱被告，自受僱日起至106年4月30日止，在被告「林森店」韓式料理部工作，工作時間自10時起至22時止，平日每日加班4小時；自106年5月1日起至同年6月30日止，調至被告「台大店」中式部工作，工作時間自9時30分起至21時30分止，並與被告約定中間休息2小時（即兩造所稱之「空班」）不計入工作時間，則原告

01 平日每日加班2小時；又自106年7月1日起至同年8月30
02 日止，調至被告「天母店」中式部工作，工作時間自10時起
03 至21時30分止，並與被告約定中間休息1.5小時（即空班）
04 不計入工作時間。

05 (二)原告106年7月份薪資遭被告以修繕鐵捲門為由，扣薪1,80
06 0元；同年8月份薪資遭被告以曠職及制服清洗費、未歸還
07 名牌、通行證與制服等項目為由，分別扣薪6,090元及2,84
08 0元。以上共計遭扣薪10,730元。並有原告所提被告以電子
09 郵件方式寄發予原告之薪資證明影本2件可證（見本院卷第
10 39-40頁、第83-85頁）。

11 (三)被告於106年8月30日以原告曠職超過法規日數為由終止與
12 原告間系爭勞動契約。

13 (四)被告於105年8月12日申報原告勞保月投保薪資為27,600元
14 ，其後於106年7月1日申報為33,300元（見本院卷第197
15 頁，原告之勞保被保險人投保資料表影本）。

16 (五)原告於本院審理中之107年10月9日返還名牌2個及特別出
17 入證1張予被告（見本院107年10月9日言詞辯論筆錄）。

18 四、兩造爭執事項要點：

19 (一)兩造間系爭勞動契約終止之事由為何？

20 (二)原告請求106年7月份、8月份遭扣取之薪資，有無理由？
21 如有理由，得請求金額為若干？

22 (三)原告請求自106年8月31日起至同年9月29日止之薪資，有
23 無理由？如有理由，得請求金額為若干？

24 (四)原告請求平日加班費，有無理由？如有理由，得請求金額為
25 若干？

26 (五)原告請求國定假日工資及加班費，有無理由？如有理由，得
27 請求金額為若干？

28 (六)原告請求短少請領失業給付之損失，有無理由？如有理由，
29 得請求金額為若干？

30 茲分述如下：

31 五、本院之判斷：

01 (一)兩造間系爭勞動契約終止之事由為何？

02 1.按勞工無正當理由一個月內曠工達六日者，雇主得不經預
03 告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。據此
04 規定可知，雇主得不經預告終止契約者，必須具備勞工無
05 正當理由曠工以及一個月內曠工達六日之法定要件，若僅
06 符合其中之一者，尚不構成終止契約之事由。從而，勞工
07 雖一個月曠工六日，但其曠工非屬無正當理由者，雇主即
08 不得據以終止契約（參照最高法院85年度台上字第271號
09 、84年度台上字第1275號裁判要旨）。次按勞基法第43條
10 規定，勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假
11 應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，依勞
12 工請假規則規定辦理。勞工請假規則第4條第1項第1款
13 、第10條規定，勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治
14 療或休養者，未住院者，一年內得請合計不得超過三十日
15 之普通傷病假。勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面
16 敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他
17 人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出
18 有關證明文件。

19 2.原告主張其於106年8月初罹患急性呼吸道感染而發燒並
20 引起胃腸功能疾病，常有腹痛、頭暈與急性胃腸炎等不適
21 症狀，故於同年8月7日、12、13、20、27、29日至診所
22 就診，各該當日都先以通訊軟體LINE向被告請病假，且於
23 事後亦提出診斷證明書向被告辦理請假手續等情，除據原
24 告陳明於卷（見本院107年11月27日言詞辯論筆錄）外，
25 並有診斷證明書影本5份（按：其中106年8月12日該份
26 診斷證明書記載建議休息2天）（見本院卷第23-26、20
27 5頁）、原告與被告店長馬榮承間之LINE對話紀錄（見本
28 院卷第305頁）為證，則原告因遇有急病而先以通訊軟體
29 LINE向被告通知請病假，並已於請假完畢後即向被告提出
30 診斷證明書辦理請病假手續，則其上開日期未到班自屬有
31 正當理由，且其請假手續亦已符合上開勞工請假規則規定

，被告於106年8月30日方稱原告上開已合法請病假之日期為曠職云云，顯非正當，難認有據。被告雖辯稱：公司規定請假應向店長為之，而原告於上開日期僅向同事告知不來上班，未向店長馬榮承告知，違反公司請假手續規定，故屬曠職云云，然原告上開日期請病假，已向其當時之主管店長馬榮承以通訊軟體LINE告知請病假，業如前述，並有被告經理馬榮承於公司LINE群組內公告其自106年7月11日起兼任天母店店長之LINE群組內容紀錄、原告與被告店長馬榮承間之LINE對話紀錄等影本各1件可稽（見本院卷第303、305頁），被告此節抗辯，與事實不符，要無可採。原告上開日期已合法請病假，非屬無正當理由未到班工作，揆諸前開說明，則被告以原告無正當理由1個月內曠工達6日為由終止系爭勞動契約，其終止自非合法，不生終止之效力。

3. 按雇主不依勞動契約給付工作報酬者，或雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項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。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。勞基法第14條第1項第5、6款、第2項定有明文。本件被告106年8月30日終止系爭勞動契約並非合法，已如上述，兩造間勞動契約關係斯時仍繼續存在。惟被告上開違法終止系爭勞動契約之行為，已違反勞工法令，致有損害原告勞工權益之虞，原告於106年9月29日寄發存證信函向被告為終止系爭勞動契約之意思表示，然該存證信函未送達被告，而遭以招領逾期為由退回（見本院卷第29頁、第87頁），原告該終止勞動契約之意思表示並未生效，尚難認原告以勞基法第14條第1項第6款為由之終止契約為合法。又原告另於本件107年3月12日起訴時主張被告不依勞動契約給付工作報酬，而以勞基法第14條第1項第5款為由終止系爭勞動契約，該款事由不在同條第2項之

01 除斥期間限制內，故本件應審究被告是否有不依勞動契約
02 給付工作報酬之情事。查，原告上開請病假日數已合法辦
03 理請病假手續，業如前述，被告事後竟予以否決准假，改
04 稱原告係曠工並超過法規日數云云，而逕自於次月5日發
05 放薪資時以曠職乙項對原告扣薪6,090元（見本院卷第40
06 頁，原告106年8月份薪資明細影本），惟普通傷病假1
07 年內未超過30日部分，工資折半發給（參勞工請假規則第
08 4條第3項前段規定），即被告僅得扣取原告請病假日數
09 6日之半日薪資，然被告竟以曠職為由扣取原告合法請病
10 假日數6日之全日薪資，且在無兩造勞動契約約定之下，
11 即逕以「鐵捲門維修費用應由現場全部員工共同分攤」之
12 非正當理由扣取原告106年7月份薪資（容後詳述），自
13 已符合勞基法第14條第1項第5款雇主不依勞動契約給付
14 工作報酬之情事，故原告以上開事由終止系爭勞動契約為
15 有據，本件起訴狀繕本於107年4月2日合法送達被告（
16 見本院卷第51頁被告送達證書），是兩造間系爭勞動契約
17 於107年4月2日經原告合法終止。

18 (二)原告請求106年7月份、8月份遭扣取之薪資，有無理由？
19 如有理由，得請求金額為若干？

20 原告主張其106年7月份薪資遭被告以修繕鐵捲門為由，扣
21 薪1,800元；同年8月份薪資遭被告以曠職及制服清洗費、
22 未歸還名牌、通行證與制服等項目為由，分別扣薪6,090元
23 及2,840元。以上共計遭扣薪10,730元等情，為被告不爭執
24 ，並有原告所提被告以電子郵件方式寄發予原告之薪資證明
25 影本2件可證（見本院卷第39-40頁、第83-85頁），堪信
26 為真。被告雖辯以上詞，惟按工資應全額直接給付勞工。但
27 法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第
28 22條第2項定有明文。查：(1)被告固於解僱原告之當下要求
29 原告將上述名牌、出入證、制服等歸還，原告亦當場脫下當
30 日所穿制服歸還被告，惟其餘物品則因原告未帶在身上而無
31 法立即歸還等情，已據原告陳明在卷（見本院卷第278頁）

01 然被告既未舉證證明兩造間系爭勞動契約有何關於「原告
02 如未將名牌、出入證、制服等歸還，被告得扣取原告薪資」
03 「制服清洗費應由原告負擔」、「鐵捲門維修費用應由現
04 場全部員工共同分攤」等之約定，則被告即不得逕自原告薪
05 資中予以扣薪。是被告對原告以上開事由扣薪共4,640元（
06 2840+1800=4640）（見本院卷第39、40、83、85頁），非屬
07 有據，自屬未足額給付工資（參勞基法第22條第2項本文）
08 ，則原告基於勞動契約關係，請求被告應返還原告遭扣薪資
09 4,640元，洵屬正當。(2)至於被告以曠職為由扣原告薪資6,
10 090元部分，按普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折
11 半發給（參勞工請假規則第4條第3項前段規定），已如上
12 述，被告竟以曠職為由扣取原告合法請病假日數之全日薪，
13 故被告應給付該等請假日數之半日薪3,045元（即6090×1/2
14 =3045）。是原告得請求106年7月份、8月份遭扣薪資7,
15 685元（即4640+3045=7685），逾此金額之請求，非屬有據
16 。

17 (三)原告請求自106年8月31日起至同年9月29日止之薪資，有
18 無理由？如有理由，得請求之金額為若干？

19 1.被告於106年8月30日違法解僱原告，不生合法終止系爭
20 勞動契約之效力，兩造間系爭勞動契約繼續存在至107年
21 4月2日止，業述如上。而被告於106年8月30日即令原
22 告當日即刻離去工作場所，預示拒絕受領勞務，是原告依
23 民法第487條前段：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無
24 補服勞務之義務，仍得請求報酬。」規定，請求被告給付
25 自106年8月31日起至同年9月29日止計30日薪資，洵為
26 有據。

27 2.原告自105年8月10日起受僱被告，離職前6個月薪資分
28 別為37,825元、36,613元、37,494元、36,999元、29,663
29 元、25,179元，有原告所提薪資明細影本6紙可證，並加
30 計末兩月無端遭扣曠職薪資6,090元及其他費用計4,640
31 元後，於離職前6個月薪資總合原應為214,503元，惟原

告於106年8月份共請病假6日，依勞工請假規則第4條第3項前段規定，原告病假日數僅得請求折半工資，故將半數工資3,096元（計算式：8月薪資32000元÷31日=1032元；折半後為516元，故516元×6日=3096元，小數點以下四捨五入，下同）予扣除後，於離職前6個月薪資總合為211,407元，總日數184天，每日平均工資1,149元〈計算式：（37825+36613+37494+36999+29663+25179）÷184=1149〉，故原告得請求106年8月31日起至同年9月29日止計30日薪資之金額為34,470元（1149×30=34470）。

3. 被告雖辯稱原告任職之初，兩造談妥之原告薪資結構為本薪21,000元、全勤獎金2,000元及其他獎金、加給，加班費另計云云，然為原告否認。查，被告雖於本件訴訟中提出被證1列印之原告106年1月至3月份、同年5月至8月份薪資明細資料1紙（見本院卷第161頁），經與原告所提出之106年3月至8月份薪資明細內容、暨被告所提、兩造不爭執真正之原告打卡紀錄表（見本院卷第163-171頁）相互比對後，顯然給付項目或給付金額有諸多不符之處，例如：依原告打卡紀錄表所示，原告於106年1月、5月及6月均有請假而非全勤，被告所提被證1卻列載核發原告全勤獎金；依原證7原告所提薪資明細單，於106年3月份表列因遲到扣薪20元，然於被證1卻記載扣薪22元等情；再者，倘原告基本薪資為21,100元，則由原告之勞保被保險人投保資料明細所示（見本院卷第197頁），被告替原告申報之月投保薪資為何係27,600元及33,300元？又被告於勞資爭議調解時所自承雙方約定薪資為32,000元（參本院卷第31-32頁勞資爭議調解紀錄）等情，均與被告上開抗辯大相逕庭。而被告係於各大百貨公司或醫院之美食街經營設置各分店，員工工作地點分散於各分店，被告係逕匯薪資金額至員工薪資帳戶內，並同時以電子郵件方式寄送薪資明細予各不同分店之員工，此觀諸原告

01 所提之106年3月至8月份薪資明細均係被告按月以電子
02 郵件方式寄送予原告之情甚明（參本院卷第35-40頁），
03 衡情原告應無從自行竄改薪資各項給付明細及金額。又被
04 告因未覈實申報包括原告在內5名員工之月投保薪資及勞
05 工退休金月提繳工資，致遭勞動部於106年9月間裁罰，
06 此有原告提出勞動部勞工保險局107年9月27日保納行一
07 字第10710319990號函影本1件可憑（見本院卷第199頁
08 ），並經本院調取勞動部106年9月18日勞保納字第0000
09 0000000號裁處書相關資料（附於本院限閱內，並經本院
10 於107年10月9日言詞辯論期日提示兩造），其中勞動部
11 對被告之罰鍰明細表記載關於原告106年3月至7月份之
12 「月薪資總額欄」金額（見本院限閱第19頁），與原告所
13 提106年3月至7月份薪資明細表之薪資金額（實發薪資
14 金額加計應扣金額後之應發總額）相符。以上凡此種種可
15 知，被告所提被證1原告薪資明細資料，顯係事後臨訟製
16 作，為不足採。

17 (四)原告請求平日加班費，有無理由？如有理由，得請求之金額
18 為若干？

19 1.按勞工正常工作時間，每日不得超過八小時；雇主延長勞
20 工工作時間者，其延長工作時間在二小時以內者，按平日
21 每小時工資額加給三分之一以上；再延長工作時間在二小
22 時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上，勞基
23 法第30條第1項、第24條第1項第1款、第2款分別定有
24 明文。

25 2.原告主張其自105年8月10日受僱起至106年4月30日止
26 在林森店「韓式部」上班時間係10時起至22時止，平日每
27 日加班4小時；自106年5月1日起至同年6月30日止在
28 中式部台大店上班時間係9時30分起至21時30分止，兩造
29 並約定扣除中間空班2小時，平日每日加班2小時；自10
30 6年7月1日起至106年8月30日止在中式部天母店上班
31 時間係10時起至21時30分止，兩造並約定扣除中間空班1.

5 小時，平日每日加班 2 小時，均扣除例假、病假、國定
假日後，總計平日加班天數 259 天，延長工時在 2 小時以
內者共 518 小時，再延長工時在 2 小時以內者共 366 小時
，被告應給付平日加班費 186,046 元等語，為被告否認，
辯稱：百貨公司及醫院美食街打烊時間均為 21 時 30 分，且
應扣除中間 1.5 小時休息時間，而原告本薪 21,000 元，其
加班費已於每月薪資中核發，原告請加班費無理由等語。
查，原告依據被告所提出之原告上下班打卡紀錄表，扣除
前開所述空班時間（即休息時間）、及扣除例假、病假、
國定假日後，詳列任職期間各月份平日加班日數及時數，
總計平日加班天數 259 天等情，經本院比對原告打卡紀錄
後，認此部分乃為可採。惟就其中自 105 年 8 月 10 日起至
106 年 4 月 30 日止在林森店「韓式部」工作期間部分，原
告雖主張上班時間係 10 時起至 22 時止，故平日每日加班 4
小時等語，被告則辯稱應扣除中間有 1.5 小時休息時間（
空班）等語，依原告所提 106 年 3 月、4 月份薪資明細單
，確有「空班津貼 2,000」給付項目（見本院卷第 35、36
頁），足認兩造間就 1.5 小時空班工作已另約定給付空班
津貼，故被告抗辯此部分 1.5 小時應不計入加班時間等語
，堪予憑採。是原告自 105 年 8 月 10 日起至 106 年 4 月 30
日止在林森店「韓式部」工作期間部分，平日每日加班應
為 2.5 小時，而非原告主張之 4 小時。故原告平日加班天
數為 259 天，延長工時在 2 小時以內者共 518 小時，但再
延長工時在 2 小時以內者則共 274.5 小時（1.5 小時 $\times$ 183
天=274.5 小時）。原告平均每日工資為 1,149 元，則其延
長工時在 2 小時內之加班費為每小時 191 元（計算式：11
66 元 $\div$ 8 小時 $\times$ 1.33 = 191 元，小數點以下四捨五入，下
同）；其再延長工時在 2 小時內之加班費為每小時 238 元
（計算式：1166 元 $\div$ 8 小時 $\times$ 1.66=242 元）。準此，被告
應給付原告之平日加班費應為 164,269 元（計算式：191 元
 $\times$ 518 小時 + 238 元 $\times$ 274.5 小時=164269 元），原告逾此範

圍之請求，則非有據。

(五)原告請求國定假日工資及加班費，有無理由？如有理由，得請求金額為若干？

1.按「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日，均應休假。」、「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38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。」，勞基法第37條第1項、第39條前段、中段分別定有明文。

2.原告主張其於105年9月15日（中秋節）、105年10月10日（國慶日）、106年1月27、28、29、30、31日（春節）、106年2月1日（春節）〈1/27除夕未加班，1/28加班3小時〉、2月28日（和平紀念日）、4月4日（清明節）、5月1日（勞動節）、5月30日（端午節）共計12天應放假之國定假日工作，且尚加班延長工時在2小時以內者共22小時，再延長工時在2小時以內者共17小時，被告未加倍給付工資及加班費。原告原得請求該部分薪資共13,788元（即：1149元×12天=13788元）及其加班費8,248元（即191元×22小時+238元×17小時=8248元）。惟被告給付106年1月份之薪資時，曾給付原告因春節上班之部分費用2,701元，經扣除該金額後，被告應給付原告國定假日加班費共19,335元（計算式：13788+0000-0000=19335）等語。查原告所主張上開國定假日工作及加班之事實，核與原告打卡紀錄表、原告所提薪資明細單相符，惟就原告自105年8月10日起至106年4月30日止在被告「韓式部」工作之上班時間，應扣除1.5小時空班，業如上述，故原告於國定假日工作12天之延長工時在2小時以內者共22小時，再延長工時在2小時以內者則共為7.5小時。原告依上開規定，本得請求該部分薪資共13,788元（即：1149元×12天=13788元）及其加班費5,987元（即：191元×22小時+238元×7.5小時=5987元），扣除

01 被告已給付春節上班之部分費用2,701元後，被告應給付
02 原告國定假日工資及加班費共19,775元（計算式：13788
03 +5987=19775）。逾此範圍之請求，尚非正當。

04 (六)原告請求短少請領失業給付之損失，有無理由？如有理由，
05 得請求金額為若干？

06 1.就業保險法第38條第3項規定：「投保單位違反本法規定
07 ，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之
08 日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，其溢
09 領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，
10 依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此
11 所受損失，應由投保單位賠償之。」、第16條第1項前段
12 規定：「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起
13 前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給
14 六個月。」、第40條規定：「本保險保險效力之開始及停
15 止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳
16 納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與
17 管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規
18 定辦理。」。

19 2.原告主張自105年8月10日起受僱時，兩造約定原告每月
20 基本薪資34,000元，勞保月投保薪資應為34,800元；其後
21 ，自106年5月起調降為32,000元後，月投保薪資應為33
22 ,300元。被告因將原告勞保投保薪資高薪低報且未核實提
23 繳原告勞工退休金等情事，均經勞動部查核屬實，對被告
24 處以罰鍰。則原告離職退保當月起前6個月之平均月投保
25 薪資應為33,800元〈計算式：（34800元×2月+33300元
26 ×4月）÷6月〉，原告依就業保險法第16條第1項前段、
27 第19條之1第1項，本得請領失業給付金額141,960元，
28 ，因被告卻僅分別以27,600元、33,300元申報原告月投保
29 薪資，致原告僅獲核付失業給付123,900元，則依就業保
30 險法第38條第3項規定，被告應賠償原告短少之失業給付
31 金額18,060元等情，為被告不爭執，並有原告勞保被保險

01 人投保資料表、勞保局106年9月21日保納行一字第1660
02 321711號函、勞保局核付原告失業給付之該局107年8月
03 22日保普核字第107071216826號函等影本各1件在卷足稽
04 (見本院卷第197、199、203頁)，是原告依上開規定
05 請求被告賠償18,060元，洵為有據。

06 六、綜上所述，原告基於勞動契約法律關係等，請求被告給付22
07 6,199元(即：遭扣薪資7685元+106年8月31日起至同年9
08 月29日止之薪資34470元+平日加班費164269元+國定假日
09 工資及加班費19775元=226199元)及自起訴狀繕本送達翌
10 日即107年5月10日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲
11 延利息；暨被告應給付原告18,060元及自原告民事追加訴之
12 聲明狀繕本送達翌日即107年9月12日(見本院卷第191頁
13)起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息範圍部分，
14 為有理由。逾此範圍之請求，非有理由，應予駁回。

15 七、本件原告勝訴部分係所命被告給付之金額未逾500,000元之
16 判決，依民事訴訟法第389條第1項第5款，應依職權宣告
17 假執行。被告陳明願供擔保請准宣告免為假執行，爰酌定相
18 當擔保金額准許之。

19 八、本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審
20 酌後認於本判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

21 九、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法
22 第79條、第83條第1項、第389條第1項第5款、第392條
23 第2項，判決如主文。

24 中 華 民 國 108 年 1 月 29 日
25 民 事 勞 工 法 庭 法 官 陳 翠 琪

26 以上正本係照原本作成

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費

29 中 華 民 國 108 年 1 月 29 日
30 書 記 官 連 思 斐