

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡字第158號

原告 駱垠宏

被告 鈞隆彩藝印刷股份有限公司

法定代理人 林錦榮

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國110年2月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣肆拾壹萬零參佰壹拾貳元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣肆拾壹萬零參佰壹拾貳元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有擴張或減縮應受判決事項之聲明者，、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款、第7款分別定有明文。原告原起訴聲明請求被告給付資遣費36萬6330元、特休未休工資6萬5000元！、伙食費420元，合計43萬1750元（見本院卷第233頁），嗣於110年2月3日言詞辯論期日擴張聲明特休未休工資7萬9310元，請求被告應給付44萬6060元（見本院卷第249頁、11年2月2日筆錄），揆之前開規定，核無不合，應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）95年4月6日起受雇於被告，擔任領機，原約定日薪為新台幣（下同）1530元，於每月5號、20號領薪。原告於107年9月1日因工作缺失，同意降為日薪1300元，並改擔任二手輔助領機。嗣被告於109年6月16日未經原告同意取消伙食費用，還要求原告簽署減少薪資協議書，因原告表示不同意，被告竟強迫原告改簽署減少工時協議書，且被告於109年6月16日排定減少工時之班表，亦低

於基本工資，則因被告有擅自調降日薪為1000元、要求原告簽無薪假、強迫離職或退休等情事，原告因此終止雙方勞動契約，故被告應給付原告資遣費36萬6330元及特別休假未休工資7萬9310元，伙食費420元，爰依勞動法令及兩造勞動契約之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告44萬6060元。

二、被告則以：

(一)原告於95年4月6日至107年8月31日受僱於被告，任職期間表現平平，偶有印刷異常遭客戶扣款，直到100年以後一直出現異常色差、異色點未排除、拿錯版、拿錯紙，承印的商品屢遭客戶投訴扣款，甚而直接不願再交給被告承印，故被告於105年7月27日開出警告函，結果被告一而再再而三給予機會，原告造成被告於102年至107年期間損失金額高達約68萬9972元，經再次協調結果，原告同意因個人因素向公司提出不適任並改任印刷二手之切結書。

(二)被告於109年6月初在公司LINE群組上告知因公司已有連年長期虧損，為維持經營，於109年6月16日取消伙食費，被告已於公告15日告知員工，因未有任何人有意見，代表已通過。因被告因持續虧損，逢疫情因素訂單銳減，希望員工可以體諒公司減少工時，被告並未強迫任何員工簽署，亦沒有說出不簽署就要離職，也沒有造成員工薪資低於2萬3800元，原告每月領2次薪資，7月份薪資7天特休及2天假日，被告讓員工自行選擇減班或減薪，並與原告協商建議辦理退休後再繼續任職，並無強迫之說，純屬原告自行想像，且原告亦同意簽署減少工時之同意書，被告始安排減班，原告自行離職卻未與被告公司溝通，原告自稱找到工作後而同意自願離職，有證人蔡明昆可以作證，證人蔡明昆既未簽署減薪或減班，亦未離職，被告亦向員工表示，等公司營運好轉時就不需要減少工時，且被告公司在8月份以後營運已經好轉，也未實施減少工時，。

(三)就特休津貼部分，因被告不管任職多久特休均僅有7天，然

01 被告有告知應徵者，只要有全勤1300元會加上特休津貼1200
02 元，故全勤是2500元。被告公司工作規則於員工簽署前均有
03 加以再說明，果原告不同意，為何要進入被告公司任職，且
04 任職14年。況原告於在職期間時有疏漏造成原告損害，據此
05 以77萬9110元與原告主張特休未休之工資抵銷。

06 (四)原告自行向被告拿離職單簽署自願離職，被告考量原告家庭
07 因素，畢竟原告已在被告公司任職14年，遂提議其工作年資
08 達退休資格可辦理退休，然後繼續任職，原告考慮後告知被
09 告其已找到新工作，便毅然提出離職之簽署，詎料，原告竟
10 又衍生出勞資爭議調解，如今又提起訴訟，原告所言皆係自
11 行杜撰，與事實不符，其請求均無理由。且被告就提繳勞工
12 退休金已多提繳5萬4684元。

13 (五)聲明：原告之訴駁回。

14 三、兩造不爭執之事項（見109年12月29日筆錄，本院卷第223~2
15 24頁）：

16 (一)原告自95年4月6日起受雇於被告，擔任技術員，約定按日計
17 酬，約定每日薪資新台幣（下同）1530元。

18 (二)被告於107年9月1日起將原告降薪為每日日薪1300元，擔任
19 二手輔助領機員，有被告提出附件3之切結書可按（見本院
20 卷第75頁）。

21 (三)被告於109年6月16日以line公告取消伙食費，有被告答辯狀
22 可按（見本院卷第63頁）。

23 (四)原告以被告於109年6月16日減少排班工時。

24 (五)原告於109年7月1日簽署離職單，於109年7月14日自願離職
25 ，有被告提出附件7之離職單可按（見本院卷第121頁）。

26 (六)被告之工作規則如附件6所示（見本院卷第109~120頁）

27 (七)原告於109年7月6日聲請勞資爭議調解，以被告強迫日薪
28 1000元、簽無薪假、強迫原告自願離職戶或退休為由，終止
29 勞動契約，請求被告給付資遣費、特休未休工資、伙食費、
30 端節獎金、及發給非自願離職證明書，經調解不成立，有原
31 告提出之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第13

頁)。

(八)原告自109年1月起至109年7月14日薪資依序為4萬9985元、5萬250元、6萬7396元、5萬3394元、5萬8275元、5萬1279元、1萬2903元，有被告提出附件6之薪資單可按(見本院卷第81~105頁)

四、原告起訴主張其以被告強迫原告降薪、簽減少工時之無薪假為由，依法終止勞動契約，原告得請求被告給付資遣費及特休未休工資、伙食費，爰依據勞動法令及兩造間勞動契約，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：(一)本件終止勞動契約之法律上理由為何？(二)如原告終止勞動契約有理由，原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費36萬6000元，是否有理由？(三)原告依據勞動法令，請求被告給付50日特休未休工資7萬9310元，是否有理由？(四)原告依據雇傭契約，請求被告給付減少6日伙食津貼420元，是否有理由？茲分述如下：

(一)本件終止勞動契約之法律上理由為何？

原告主張被告強迫簽署原告簽署減薪、減少工時協議書，片面取消伙食費等事由，依據勞基法第14條第1項第6款之規定，終止勞動契約。然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

1. 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約，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。勞工依前項第1款、第6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6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。勞動基準法(以下簡稱勞基法)第14條第1項第6款定有明文。又工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法，及其他勞資權利義務有關事項，均應經勞資雙方協商同意，為勞基法施行細則第7條所明定。足見，有關勞動契約有關工資之調整，工時之變更，均應由勞資雙方協商完成，不得片面由被告以公告之方式片面變更勞動條件，或違反勞工意願，強迫勞工簽署變更工時或減薪等情，被告如有前揭違反勞動契約或勞動法

01 令，勞工自得依據前開規定終止勞動契約，先為敘明。

02 2.依據原告提出被告公司之公告顯示，記載要求員工簽署工作
03 規則否則不發薪等情（見本院卷第25頁），準此，被告公司
04 經常以不發薪作為強迫員工簽署工作規則之手段。且原告在
05 職期間，原約定日薪為每日1530元，嗣於107年9月1日因工
06 作缺失，原告簽署同意減薪日薪1300元，原告於109年6月16
07 日又遭強迫簽署降薪為1000元，或簽署減少工時之協議書，
08 原告不同意減少薪資日薪1300元，因原告為按日計酬，被告
09 於109年7月之排班表，立即減少原告之工時，自109年7月1
10 日至8日，16日、17日均排休，僅上班7月9日至10日、13日
11 至15日，僅上班5日，有原告提出之被告排工工時表可按（
12 見本院卷第19、21頁），以此計算，以原告每日工時降薪為
13 1300元，原告於109年7月間僅排班5日，僅能領取6500元，
14 並未達到基本工資，無法維持生計，以致於109年7月14日離
15 職。

16 3.再參酌被告提出之109年1月至6月薪資單顯示，原告自109年
17 1月至6月，應上班之日每日均有工作，109年1月至6月之每
18 月加班時數依序為27小時、28小時、85.5小時、32.5小時、
19 47小時、44.5小時、0小時，有被告提出原告109年1月至6月
20 薪資單可按（見本院卷第81~103頁），準此，原告於109年6
21 月16日簽署減少工時之協議前，原告於109年3月加班時數尚
22 有高達85.5小時，除以109年3月上班日數31日計算，原告每
23 日加班時數為2.758小時，如以109年1月至6月總加班時數為
24 264.5小時，每月平均加班時數44.08小時，自原告於109年1
25 月至5月之上班日數及加班時數觀之，被告公司自始至終並
26 未受到新冠肺炎疫情之影響，卻突然於109年6月16日告知原
27 告因疫情影響，導致被告公司收入銳減云云，顯屬虛妄之詞
28 ，被告亦未就其有利於己之事實，舉證以實其說，自難採信
29 。

30 4.原告於95年4月6日起受雇於被告，迄109年7月14日自請離職
31 時止，任職期間已長達14年又3月9日，原告為00年0月0日出

01 生，至109年7月14日離職日止，已年滿54歲4月9日，衡諸常
02 情，原告另覓新職，已屬不易，自不可能擅自自請離職，輕
03 率喪失放棄長達14年以上年資之資遣費請求權。再參之被告
04 突然強迫原告簽署減少工時協議書後，亦確實減少工時，
05 109年7月僅排班5日，已如前述，且被告公司自109年1月至5
06 月，應上班之日，每日均有工作，且超時加班，顯無因疫情
07 影響被告公司營運之情事，卻突然於109年6月16日要求被告
08 簽署減薪或降時之書面，核其目的，是否據此要求原告因薪
09 資大量減少而自請離職，不無可疑？足見，原告主張被告突
10 然於109年6月16日強迫原告簽署減少工時之協議書、降薪，
11 以至未達基本工資等情，應可採信。

12 5.原告於109年12月21日提出爭點整理狀，作為舉證被告強迫
13 原告簽署無薪假及自願離職證明書之隨身碟錄音檔之對話紀
14 錄（見本院卷第201~205頁）顯示，原告與被告所屬職員之
15 對話內容得知，原告略稱：原告如簽署無薪假之減少工時協
16 議書，及降薪為1000元之協議書，薪資將無法維持家庭生計
17 時等語，被告公司所屬職員則對原告稱：原告只能選擇簽署
18 無薪假、降薪二種協議書，否則請原告自請退休或自請離職
19 ，如原告不立即當日中午以前到被告公司簽署降薪或減少工
20 時之協議書，原告第二天起就不用再到公司上班，並要求原
21 告另簽署自請離職，因為被告公司沒有錢可以給付資遣費，
22 原告之年紀甚大，景氣不佳，將無法找尋新工作，若原告當
23 日未簽署，無法對被告公司股東交代，其他全部之員工均已
24 簽署，要求原告不要耽誤其他員工等情，被告收受上開隨身
25 碟之後，並未否認上開事實，亦未為任何答辯，堪信原告之
26 主張為真正，足見，原告主張被告有強迫原告簽署無薪假、
27 降薪、自願離職書等事實，堪以認定。

28 6.原告主張其於109年6月16日遭強迫簽署減少工時協議書，於
29 109年7月6日聲請勞資爭議調解，請求被告給付資遣費等情
30 ，有原告提出之新北市政府勞資爭議紀錄可按（見本院卷第
31 13頁），因此，原告請求被告給付資遣費，自有終止勞動契

約之意思表示，原告終止勞動契約，並未逾30日之除斥期間，自屬有據。

(二)如原告終止勞動契約有理由，原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費36萬6000元，是否有理由？

1.勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、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。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第17條所明定。又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，於勞動契約依勞基法第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，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。所稱「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。

2.平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明文。由於勞基法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無定義，該法第二條第四款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於七十四年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十所得之數額」。二惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不同，分別為一八一天至一八四天，而非一八〇天，平均每月之

日數應為三〇・一七天至三〇・六七天而非三〇天，故一律以三〇天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直接除以六，較為簡易、準確及合理（行政院勞工委員會83年4月9日（83）台勞動二字第25564號函釋）。

- 3.另勞基法施行細則第2條規定「依本法第二條第四款計算平均工資時，左列各款期間之工資日數均不列入計算。一、發生計算事由之當日。二、因職業災害尚在醫療中者。三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。」，又按內政部74年11月21日（74）台內勞字第357224號函釋要旨「工資折半發給或不發給期間不應列入平均工資計算」，其理由為「一、勞工請假規則第四條規定，勞工普通傷病假全年未超過三十日部分，工資折半發給。上開工資折半發給期間應不列入計算平均工資。各事業單位應於勞動契約、團體協約或工作規則中明訂。二、勞工因普通傷病假超過三十日或因留職停薪致無法獲領工資期間，因該段期間勞工業經雇主同意不需提供勞務，雇主依法亦得不給付工資，該段期間不屬工作期間，應不列入計算平均工資。」依照勞基法第二條第四款規定計算平均工資時，如因普通傷病假或留職停薪致工資折半發給或不發給期間，應不列入計算平均工資，前經內政部74.11.21(74)台內勞字第三五七二二四號函釋在案；計算平均工資時，應將上開期間扣除，往前推計（行政院勞工委員會76年9月17日發文字號：（76）台勞動字第2255號函釋）。準此，原告於109年7月已排定無薪假，揆之前開說明，當月薪資不得列入平均工資作為計算資遣費之依據。
- 4.原告自109年1月起至109年7月14日薪資依序為4萬9985元、5萬250元、6萬7396元、5萬3394元、5萬8275元、5萬1279元、1萬2903元，有被告提出附件6之薪資單可按（見本院卷第

81~105頁），為兩造所不爭，已如前述，經剔除109年7月薪資後，原告自109年1月至6月之工資總和為33萬579元，除以六，原告之平均工資為5萬5097元（ $000000/6=55096.5$ 元以下四捨五入）

5.原告之平均工資5萬5097元，自95年4月6日起至109年7月14止受雇於被告，均適用勞退新制，得請求資遣費33萬582元，有卷附之勞動部資遣費試算系統可按，原告請求被告公司給付資遣費33萬582元，為有理由，逾此部分，應予駁回。

(三)原告依據勞動法令，請求被告給付50日特休未休7萬9310元工資，是否有理由？

1.修正前規定：

(1)105年12月21日修正前勞基法第38條、勞基法施行細則第24條分別規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、「特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資」。

(2)於修法前時期，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，如係可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休完日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資（前行政院勞工委員會79年9月15日台勞動二字第21827號函釋參照）。故在解釋上，勞工已請求特別休假卻遭雇主拒絕，或客觀上勞工不可能使用該特別休假，致於年度終結或終止契約而未休者，始能請求雇主給付未休特別休假之工資。而勞工請求給付不休假工資，即應就其債權發生之事實，即不休假原因之所在，負有舉證之責（最高法院99年台上字第1655號、90年度台上字第1017號判決參照）。

2.修正後：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每

01 年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日
02 特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基
03 於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商
04 調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告
05 知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年
06 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應
07 將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額
08 ，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其
09 內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為
10 其權利不存在，應負舉證責任。中華民國105年12月6日修正
11 之本條規定，自106年1月1日施行。依據勞基法第38條第4項
12 所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基
13 準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資
14 計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度
15 終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計
16 月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所
17 得之工資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行
18 細則第24條之1第2項定有明文。原告於95年4月6日到職後，
19 被告僅每年給予特別休假7日，有被告提出之工作規則可按
20 （見本院卷第111頁），為原告所不爭，準此，原告於修正
21 前，不得依據前開規定，依據其工作年資申請特別休假，自
22 屬可歸責予被告之事由，原告自得請求修正前之特別休假工
23 資。原告自95年4月6日到職起至109年7月14日離職日止，得
24 請求特別休假為173日，以每年僅得請求7日推算，原告僅請
25 特別休假91日（ $7 \times 13 = 91$ ），經扣除後，原告應尚有特別休假
26 82日，原告僅請求50日，應屬有據。以原告最後一個月正常
27 工資即109年6月薪資5萬1279元計算，原告請求50日特別休
28 假工資8萬5465元（ $51279 / 30 \times 50 = 85465$ ），原告僅請求特
29 別休假工資7萬9310元，為有理由，應予准許。

30 3.被告抗辯每月已給付全勤1300元及特休津貼12000元，合計
31 全勤2500元，已優於勞基法之規定，然為被告所否認，並以

被告從未給付特休津貼等語置辯，經查：依據被告提出原告自109年1月至6月之薪資單，並無特休津貼之欄位，被告臨訟將全勤獎金分列為特休津貼云云，既為原告所否認，被告復未就其有利於己之事實，舉證以實其說，自難為有利於被告之認定。

4.工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法，及其他勞資權利義務有關事項，均應經勞資雙方協商同意，為勞基法施行細則第7條所明定。足見，有關勞動契約有關工資之調整，工時之變更，均應由勞資雙方協商完成，不得片面由被告臨訟任意改變將全勤獎金做為特休津貼之一部分，被告所為之抗辯，亦非適法。

(四)原告依據雇傭契約，請求被告給付減少6日伙食津貼420元，是否有理由？

1.又工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法，及其他勞資權利義務有關事項，均應經勞資雙方協商同意，為勞基法施行細則第7條所明定。足見，有關勞動契約有關工資之調整，工時之變更，均應由勞資雙方協商完成，不得片面由被告以公告之方式片面變更勞動條件，已如前述，且單純之沉默，僅係未於當時行使勞基法第14條終止勞動契約或請求資遣費之權利，不得以原告未即時行使權利且繼續工作領取減薪後之薪資，逕解釋為伊默示同意受片面減少伙食費，原告請求被告給付減少6日伙食費420日，應屬有據。

2.又被告以其經公告後15日後，不再給付伙食費無人提出異議，自應視為默示同意云云，然查，揆之前開說明，被告既未逐一經過員工以書面或口頭同意，擅自減薪，自己違反勞動契約之約定，被告前開抗辯，自不足取。

(四)被告主張抵銷及溢付勞工退休金部分：

1.抵銷抗辯部分：

(1)被告抗辯原告在職期間造成原告損失77萬9110元，據此主張抵銷云云，然查，被告於發生印刷事故時，並未查明事故發生之原因在於員工或機械本身之故障、或紙張之問題，均立

01 即以扣時薪懲處原告及其他員工，並說明扣薪後之其他損失
02 均由被告公司負擔，有原告提出被告公司印刷事故則檢討處
03 理表可按（見本院卷第207~209頁），準此，被告公司對於
04 原告任職期間之相關過失，均已扣薪完畢，且被告同意負擔
05 其他損失，已如前述，自不得再重複主張原告應負損害賠償
06 責任。

07 (2)原告並非單獨操作印刷機，尚有其他共同工作之同事呂博文
08 、潘明光，賴正忠、王仁傑、陳文政，吳承恩、吳建勝等員
09 工，有原告提出之印刷事故責任檢討處理表可按（見本院卷
10 207~209），且被告未舉證印刷事故之過失，全部可歸責於
11 原告所致，或其他因機台故障、或紙張等原因，擅自自行製
12 作事故統計表如附件2（見本院卷第69~73頁），主張原告自
13 102年至107年之事故損失高達68萬9972元，將被告公司所有
14 事故發生之損失，全部請求被告賠償，已無理由。況被告於
15 109年12月1日具狀主張原告自102年起至107年造成被告損失
16 金額為68萬7792元（見本院卷第61頁）。又於110年1月25日
17 具狀稱原告自99年至107年度造成原告損失金額達77萬9910
18 元，被告前後二次陳述均不相符，自有可疑。且被告僅提出
19 自行製作之損失金額估算表，自難據此作為有利於被告之認
20 定。

21 (3)衡之常情，果原告任職期間，因操作機台經常造成被告損失
22 ，原告所造成被告之損失已超過其應領之薪資，被告早已將
23 原告以不能勝任工作為由解雇，被告卻反將原告留任長達14
24 年3月又9日，且原告尚未簽署減少工時協議書前，依據被告
25 提出原告自109年1月至同年5月薪資單顯示，原告每日上班
26 ，且經常性加班，果非原告工作能力良好，且同意配合被告
27 之工作經常性加班，毫無怨尤，被告焉有可能留任原告長達
28 14年以上，被告前開抗辯，顯屬無據。

29 (4)綜上所述，被告所為之抵銷抗辯，並未舉證以實其說，自難
30 採信。

31 2.溢付赴勞退金部分：

01 (1) 雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保
02 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
03 提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，第一項至第三項
04 所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機
05 關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之。勞工退休金條例
06 第6條第1項、第14條第1項、第5項分別定有明文。因此，被
07 告為原告之雇主，有按月依據原告每月所得百分之6提繳至
08 勞保局之義務。依據勞動部發布之勞工退休金月提繳工資分
09 級表所示，其提繳之工資，自1500元至15萬元，均應依據其
10 實際領取薪資之級距，按月提繳6%。

11 (2) 年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主或
12 所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保
13 險人：一、受僱於僱用勞工五人以上之公、民營工廠、礦場
14 、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用
15 事業之員工。前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保
16 險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申
17 報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由
18 投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之
19 規定申報者為準。被保險人為第六條第一項第七款、第八款
20 及第八條第一項第四款規定之勞工，其月投保薪資由保險人
21 就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用
22 之。勞工保險條例第6條第1項第1款、第14條第1項定有明文
23 。雇用5人以上之雇主，有為勞工投保勞工保險之義務，投
24 保薪資依據勞動部（前稱行政院勞工委員會）發布之勞工保
25 險投保薪資分級表投保，其投保級距為基本工資以上至4萬
26 5800元（以109年1月1日公布施行），依據各年度發布之金
27 額定之，因此，勞工保險投保級距最高等級為4萬5800元，
28 險與勞工退休金條例之月提繳工資級距不同。

29 (3) 經查，被告抗辯原告自98年11月起至105年薪資投保級距最
30 高為4萬3900元，應提繳2634元，原告薪資為4萬5900元，被
31 告每月提繳3180元，溢繳差額546元，合計78個月，溢繳4萬

2588元，自105年5月至107年8月，勞保局投保最高薪資為4萬5800元，被告每月提繳3180元，合計28個月，溢繳1萬2096元，被告已溢繳5萬4684元云云，然查：

(甲) 依據原告自98年11月起至107年8月按月提繳3180元，依據勞工退休金月提繳金額級距為第7組第38級5萬3000元，自108年1月至109年6月僅提繳2406元，為勞工退休金月提繳工資分級表第6組第32級，然原告之薪資為按日計酬，且需加計加班費，作為月提繳勞工退休金之依據，由原告自行提出自108年1月至7月之薪資單明細，各月薪資均達5萬至7萬元不等，則被告卻未依據其5萬至7萬元不等之級距提繳勞工退休金，且被告並未提出原告自98年11月起至108年12月31日之各月薪資明細，自難以認定被告有溢繳勞工退休金之事實。

(乙) 依據被告提出原告自109年1月至6月之實領薪資，依序為4萬9985元、5萬250元、6萬7396元、5萬3394元、5萬8275元、5萬1279元，應分別以5萬600元、5萬600元、6萬9800元、5萬5400元、6萬800元、5萬3000元之級距提繳6%，被告依序應提繳3036元、3036元、4188元、3324元、3680、3180元，有109年1月1日公布施行之卷附勞工退休金月提繳分級表可按，然被告於上開6個月各僅提繳2406元，據此計算，原告自109年1月至6月尚得請求被告給付勞工退休金差額6008元（00000-00000=6008）。

(丙) 綜上各情，被告抗辯已溢繳原告之勞工退休金云云，顯有誤會，且未舉證以實其說，難為有利於被告之認定。

五、綜上述，原告爰依勞動法令及兩造勞動契約之規定，請求被告給付41萬312元（資遣費33萬582元+特休未休工資7萬9310元+伙食費402元），為有理由，逾此部分，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

01 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
02 與判決結果無涉，爰不一一論述。

03 八、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法
04 第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

05 中 華 民 國 110 年 3 月 2 日

06 勞動法庭法官 徐玉玲

07 以上正本係照原本作成

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 110 年 3 月 2 日

11 書記官 黃奎彰