

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第62號

原告 游祥龍

蘇飛妃

共同

訴訟代理人 任順律師

被告 裕資塑膠廠有限公司

法定代理人 許錦龍

訴訟代理人 劉楷律師

蔡宜衡律師

林宜萍律師

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3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應分別給付原告游祥龍新台幣伍拾捌萬壹仟伍佰貳拾參元、原告蘇飛妃新台幣參拾壹萬壹仟壹佰陸拾陸元，及均自民國一百零九年五月一日起至清償日止，依年息百分之五計算之利息。

二、被告應分別補提繳新台幣陸萬捌仟參佰壹拾元至原告游祥龍勞退金個人專戶、補提繳新台幣肆萬玖仟參佰零貳元至原告蘇飛妃勞退金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由原告負擔五分之二，被告負擔五分之三。

五、本判決第一項得假執行，但被告如分別以新台幣伍拾捌萬壹仟伍佰貳拾參元、參拾壹萬壹仟壹佰陸拾陸元為原告游祥龍、蘇飛妃預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行，但被告如分別以新台幣陸萬捌仟參佰壹拾元、肆萬玖仟參佰零貳元為原告游祥龍、蘇飛妃預供擔保，得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴之第一、三項聲明為：「1.被告應給付原告游祥龍新台幣（下同）1,119,250元整，及自本起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，依年息百分之5計算之利息。3.被告應給付原告蘇飛妃601,339元整，及自本起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，依年息百分之5計算之利息。」等語（見本院109年度勞專調字第30號卷第9頁），之後減縮聲明為「1.被告應給付原告游祥龍824,197元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，依年息百分之5計算之利息。3.被告應給付原告蘇飛妃485,964元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，依年息百分之5計算之利息。」等語（見本院卷第303頁），原告上開所為，符合法律規定，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）原告游祥龍及蘇飛妃二人為夫妻關係，原告游祥龍自87年9月2日起受僱於被告公司擔任塑膠製品生產線上技術員，每月薪資38,100元（含本薪33,600元及固定津貼4,500元），原告蘇飛妃則自87年6月18日起受僱於被告公司擔任會計，每月薪資26,700元（含本薪24,000元及固定津貼2,700元）。被告對原告游祥龍一人有違反勞工法令連續工作4小時未給予30分鐘休息時間、剋扣固定績效津貼的違法事由，對原告二人同時有未發給加班費、未給予特別休假及不休假工資、剋扣週六或週日薪資、特別休假工資、不依勞動契約給予工作報酬等違法事由。故原告二人於109年3月26日以存證信函依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第4款及第5款通知被告終止勞動契約，被告於109年3月27日收受，勞動契約業於該日終止，嗣於109年4月8日兩造調解不成立，故提起本件訴訟。為此，依勞基法第14條第4項準用同法第17條、第24條、第38條、第39條、勞工退休金條例第31條等規定

01 ，原告游祥龍得請求被告給付1.加班費235,054元、2.剋扣
02 週六或週日薪資、特別休假工資、固定績效津貼共50,763
03 元、3.特休未休工資132,715元、4.資遣費425,834元、5.勞
04 工退休金差額68,310元；原告蘇飛妃得請求被告給付1.加班
05 費86,876元、2.剋扣週六或週日薪資、特別休假工資共
06 28,761元、3.特休未休工資93,005元、4.資遣費275,097元
07 、5.勞工退休金差額49,302元。

08 (二)併聲明：1.被告應給付原告游祥龍824,197元，及自起訴狀
09 繕本送達之翌日起至清償日止，依年息百分之5計算之利息
10 。2.被告應補繳68,310元至原告游祥龍勞退金個人專戶。3.
11 被告應給付原告蘇飛妃485,964元，及自起訴狀繕本送達之
12 翌日起至清償日止，依年息百分之5計算之利息。4.被告應
13 補繳49,302元至原告蘇飛妃勞退金個人專戶。5.前第一項及
14 第三項聲明請准預供擔保宣告假執行。

15 二、被告抗辯：

16 (一)加班費部分：

17 1.原告二人每日上班時間為上午8點至中午12點及下午1點至
18 下午5點，平日同意延長工時半小時，5點至5點半配合生
19 產停止後之廠內收整，被告公司並就原告二人每日0.5小
20 時加班時間，固定每月發給原告游祥龍4,500元、原告蘇
21 飛妃2,700元，該筆金額雖名為「績效津貼」，實為加班
22 費用給付。

23 2.再就原告游祥龍另請求每日中午加班0.5小時部分，查原
24 告游祥龍負責吹袋機機台生產，機台一次生產流程需耗費
25 1到1.5個小時不等，中斷難以控制時間進度及掌握產量，
26 為此，被告公司午休時間均保持吹袋機運轉，吹袋機技術
27 員因無從旁操作、照管必要，一概解除待命，待1點後回
28 歸工作崗位收取捲料即可。被告公司全體員工午休時間為
29 中午12點至下午1點，被告並未要求原告游祥龍工作。原
30 告游祥龍可在上班時間先行處理上料、混料染色、換模等
31 事宜，並在中午休息前巡視機器，確認是否需添加原料或

卸下成品，即可休息。原告游祥龍皆自行排單，可安排中午休息時間處理大單，故原告游祥龍並無須在中午休時間卸下成品之必要，原告游祥龍應就其有於104年4月至109年3月每個上班日中午休息時間工作，以及中午休息時間工作之必要性，負舉證責任。何況，原告游祥龍受雇二十餘年來，均依循公司規定於中午12點休憩，下午1點復工。

(二) 剋扣週六或週日、特別休假薪資部分：

被告公司營運至今，星期六、日固定安排為原告等例假日及休息日，從無強制其等於例假日或休息日工作情事；惟因原告時有將事假、病假、喪假、特休假或例假日及休息日合併放假習慣，被告公司結算薪資又採人工統計方式，發生誤將星期六、日一併記事假日予以扣薪之作業疏失，至原告等提及方知悉有此誤扣事實，除已於勞資爭議調解時承諾願意給付歷年誤遭扣減之金額外，被告公司願再次表明同意返還104至109年度原告游祥龍遭誤扣21,280元、原告蘇飛妃遭誤扣6,400元之薪資金額。

(三) 剋扣固定績效津貼部分：

被告公司並非任意剋扣原告游祥龍績效津貼，原告游祥龍於離職前一個月即109年2月份，或因預計同年3月份即離職，無心投入於工作，一方面謊稱因腰傷不堪負荷收取捲料之工作長期請病假，經被告公司表示可以調整作業內容使其上班得以久坐休息，仍堅持傷勢嚴重須告假在家休養；一方面卻申請事假，規劃帶傷出遊，該月出勤數僅達9天，不到正常出勤天數二分之一被告公司為尊重員工選擇，非必要不會駁回事假申請，只因其長期未參與加班，無奈從其4,500元加班費用總額酌扣525元，以對實際加班之員工交代、負責。

(三) 未休特別休假部分：

雙方曾簽立特別休假勞資雙方協議書，原告等同意每年特休假僅申請四次，餘下假數依勞基法以一日工資折算為現金，被告公司於年末無論原告等賸餘特休天數多寡，一律發給原

01 告游祥龍36,000元及發給原告蘇飛妃26,000元，溢領部分不
02 扣回，作為年終獎金予原告保留，此增加現金利益之作法為
03 原告等認同、接受，除109年度特休未休假工資原告游祥龍
04 6,160元、原告蘇飛妃4400元未及發給外，原告等每年均如
05 數領取換發之休假工資及併發之年終獎金，原告等人既在上
06 開協議書簽名，則協議書內容即拘束原告等人。

07 (四)資遣費及勞工退休金差額：

08 原告等於109年3月6日向雇主主動以口頭請辭，有錄音對話
09 光碟為證，離職原因係原告受雇期間時有怠忽職守、違規圖
10 利情事，原告蘇飛妃自95年起，基於會計職務掌握被告公司
11 入匯款權限，為減少自己及配偶勞健保扣減金額，增加薪資
12 實領部分，竟隱瞞被告公司，盜蓋公司大小章更改報予勞工
13 保險局之薪資資料，表單上資料均為原告蘇飛妃親自填寫，
14 109年2月原告蘇飛妃因屆退休年紀，為謀提高退休金額，故
15 技重施，高報自身工資為38,200元，惟此次為被告公司發現
16 ，原告等因東窗事發自知無法卸責而自動終止僱傭契約。是
17 以，原告等因此遭受每月提撥勞退金額短少之損失，非因被
18 告公司所為，被告公司對原告等不負賠償義務；且原告等係
19 自願離職，被告公司無任何違反契約或勞工法令情形，被告
20 無理由發給資遣費，又被告公司已給付原告游祥龍156,800
21 元及原告蘇飛妃117,600元結算舊制年資。

22 (五)併聲明：1.就原告游祥龍而言，超過27,440元部分，請求駁
23 回原告之訴。2.就原告蘇飛妃而言，超過10,800元部分；請
24 求駁回原告之訴。

25 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第23、65頁）

26 (一)原告游祥龍及蘇飛妃分別自87年9月2日、同年6月18日受
27 雇於被告公司，每日伙食津貼為50元，而原告游祥龍每月本
28 薪為33,600元，原告蘇飛妃每日本薪為24,000元。

29 (二)原告等每日八點上班，下午五點半下班。

30 (三)被告公司曾有扣減星期六、日薪資情事。

31 (四)被告公司自原告游祥龍109年2月列於績效津貼欄中4,500元

金額扣除 525 元。

(五)原告等於 109 年 3 月 26 日以臺北杭南郵局第 416 號存證信函通知被告公司終止勞動契約，被告於同月 27 日收受。

(六)原告等特休未休假 104 年度為 21 天，105 年度為 18 天，106 年度為 19 天，107 年度為 20 天，108 年度為 21 天。

(七)被告公司應給付原告等 109 年度如起訴狀所載之 5.5 天未休特休假轉換為工資金額。

(八)原告游祥龍 95 年 3 月份至 105 年 5 月份工資低報為 33,300 元，105 年 6 月份至 106 年 5 月份工資低報為 36,300 元。

(九)原告蘇飛妃 95 年 3 月份至 105 年 5 月份工資低報為 24,000 元，105 年 6 月份至 106 年 5 月份工資低報為 26,400 元。

四、本件爭執點：

(一)兩造間勞動契約是否已經終止？原因為何？

(二)原告游祥龍各項請求有無理由？金額為何？

(三)原告蘇飛妃各項請求有無理由？金額為何？

以下分別說明

五、就兩造間勞動契約終止情形而言：

(一)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。」、「雇主依第 11 條或第 13 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：繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。」，勞基法第 15 條第 2 項、第 16 條第 1 項第 3 款分別定有明文。

(二)關於預告期間之性質，學理上有「法定效力延長說」與「始期說」二說，但無論採取何種見解，一致認為勞動契約於預告期間屆滿時才消滅。因此，勞工預告終止勞動契約之預告期間屆滿前，兩造間之勞動契約仍屬有效且持續存在。本件中，依被告提出的「員工蘇飛妃口頭自願離職譯文」所載，原告蘇飛妃曾於 109 年 3 月 6 日向被告公司法定代理人表示「現在我口頭上已經跟你請辭啦」、「做到 3 月 31 日，喪假部分再讓我把它請掉」、「反正我就是和祥龍做到月底，喪假讓我請完」，被告也回答「佑維這兩天會跟你交接，你是到

31號嗎？對不對」（見本院卷第85-86頁），顯然原告蘇飛妃是向被告表示原告二人預告將於109年3月31日主動離職，此應屬附有預告期間的終止勞動契約意思表示，依照前述說明，兩造間的勞動契約應等109年3月31日預告期間屆滿才消滅，至於109年3月6日僅能認定為被告受領原告二人自請預告離職之意思表示而已，不能認定雙方於當日已經終止勞動契約。

(三)再者，勞工於預告期間內，才發現雇主早有重大違反勞工法令的事由時，因勞工預告辭職的意思表示尚未生效，或勞動契約終止之效果尚未發生，故應認勞工得依勞基法第14條規定，就該仍有效存續的勞動契約，不經預告予以終止。本件中，原告二人於預告期間內即兩造勞動契約存續期間內，另行發現被告有違反勞工法令的事實（即未依法發給加班費、工資等事由，詳如後述），自得另行依據勞基法第14條第1項第5款、第6款的規定終止本件勞動契約，此應屬另一終止勞動契約的意思表示，符合法律規定，即發生合法終止勞動契約的意思表示。故原告二人於預告期間內的109年3月26日以存證信函通知被告公司終止勞動契約，被告也於同月27日收受，自應認定雙方的勞動契約於同27日合法終止。

六、就原告游祥龍各項請求而言：

原告游祥龍請求被告給付1.加班費235,054元、2.剋扣週六或週日薪資、特別休假工資、固定績效津貼共50,763元、3.特休未休工資132,715元、4.資遣費425,834元、5.勞工退休金差額68,310元。說明如下：

(一)加班費部分

1.原告游祥龍主張依勞動基準法第30條第1項規定每日工作時間超過8小時者應發給加班費，扣除原告中午最長用餐時間為半小時，被告長期均未就原告每日工作超時1小時部分（每日中午12點半至下午1點間之半小時，及每日下午5點至5點半之半小時）發給加班費211元（計算式：（本薪33,600+績效津貼4,500）÷30÷8×1×1.33÷211，

小數點下四捨五入），經統計原告離職前五年自104年4月1日至109年3月27日原告終止勞動契約生效日止，被告積欠原告應付而未付之加班費如附表A之1加班費欄位所示，金額總計為235,054元（見本院卷第395頁）。

2.就中午超時0.5小時者

(1)被告自承原告游祥龍每日上班時間為上午8點至中午12點及下午1點至下午5點，平日同意延長工時半小時，即下午5點至5點半配合生產停止後之廠內收整，並有打卡考勤表可稽（見本院卷第61-62頁），應可認定屬實。

(1)就原告游祥龍主張每日中午延長工時0.5小時一節，被告辯稱機器設有警報鈴，當機器運行失常時警鈴即會鳴響，提醒在場者，無需人工照管，又謂因無在旁操作、照管之必要，一概在中午12點休息時間解除待命，待下午1點後回歸工作崗位收取捲料即可等情。

(2)惟查，原告游祥龍陳明其工作範圍包括四台PP袋吹袋機及兩台PE袋吹袋機，上述六台機台分處兩間不同的機房，工作桌則放置於通往兩間機房的中間走道之樓梯下方。PP吹袋機複雜性略高，成品生產所需時間及累積重量會因機器大小型式與成品袋子尺寸不同而有不同，例如成品太大卷、或重量超過30至65公斤左右前如未卸下成品，將會導致機器反轉，嚴重時甚至會燒毀馬達，故PP袋吹袋機為原告游祥龍工作期間重點看管的四台機器。而每一台機器在製造單一訂單產品時，其每一次的製程依訂單需求不同而有上料、混料染色、換模、調整成品大小及下架換捲等不同的細節需要調整，技術員還需要監控成品良率及排除機器故障，顯然其工作性質具有複雜性及多樣性，此並有被告提出之廠內錄影光碟（為原告游祥龍工作情形）可資佐證（見本院卷第59頁）。

(3)再者，被告自認午休時間均保持吹袋機運轉，證人詹祥麟（即接任原告游祥龍的後手）也證稱「中午時間要自己去運用，我自己是11點以前把袋子全部拿下來，再把

料加一加就可以休息四十分鐘了。機器是半自動的。我都是買一個便當吃一吃，在旁邊閉眼休息一下。」、「（工廠有規定休息時間從幾點到幾點嗎？）沒有規定，樓下上班，看你自己要休息就休息。一樓有桌子、椅子可以休息。」、「（機器如果一直在轉，是不是中午時間也要有人在旁邊加料，並將半成品取下來？）我們坐在旁邊休息都看的到，台灣的機器中午的時間都不能夠停下來，停下來就不能生產了。機器在運轉，人還是可以在旁邊坐著休息。」等情（見本院卷第251-252頁），依此證詞，顯然證人詹祥麟中午時間也只有休息40分鐘，仍有工作20分鐘，且所謂休息時間也是在機器旁邊用餐、閉眼，仍可能依機器運轉狀態而停止休息。

(4) 何況，依照上述被告提出之廠內錄影光碟所示，原告游祥龍於109年3月2日到同年月12日每日中午12點到1點時間，平均用餐時間僅約10分鐘（最長為3月4日14分鐘、最短為3月9日5分鐘），其他時間大部分都在一樓廠房內看顧機器運轉、倒料、拆捲料、碰觸機台等與工作相關行為，如有走出工作場所（走出光亮影片外），時間也都在7分鐘以內，此有雙方所不爭執的影片內容整理資料可稽（見本院卷第211-217頁），既然原告游祥龍實際上有提供勞務，且為其工作上所需要，故其請求被告給付每一工作日中午12點半至下午1點間的半小時加班費，於法有據，應予准許。

3.就下午超時0.5小時者

(1) 如前所述，被告自陳原告游祥龍每日延長工時半小時，即下午5點至5點半配合生產停止後之廠內收整，故原告游祥龍主張每日下午確實工作至5點30分，有延長工時30分鐘的事實，應可認定屬實。

(2) 依原告游祥龍自89年1月至96年12月、104年4月至109年3月的薪資明細單所載（見本院調字卷第29-44頁、本院卷第125-152頁），其每月固定領取項目除本薪（均為

33,600元)、全勤津貼(2,000元)、伙食津貼(日班50元x工作天數)外,另有其他津貼一項(89/3-90/2為「加給」2,400元、90/3-93/11為「加給」3,400元、93/12-94/2為「責任津貼」3,400元、94/3-96/12為「責任津貼」4,200元、104/4-109/3「職務津貼」4,500元),如原告游祥龍有於下午5點30分至晚上9點工作時期(89/1-96/3),則另給予夜間伙食費(50元x工作天數)及加班費(610元x工作天數),另外如操作機器達5台以上,每1台每1日多發放「津貼」100元。

(3)由上可知,被告公司長期以來給付原告游祥龍的薪資,除有於下午5點30分至晚上9點工作時期(89/1-96/3),另發給夜間伙食費及「加班費」外,每月均固定發給本薪、全勤、伙食費及「加給」(此項目之後變更名義為「責任津貼」、「績效津貼」)。就此項「加給」,被告抗辯是因原告游祥龍於每日下午5點至5點半配合生產停止後之廠內收整,故公司就該每日0.5小時延長工時,以優於勞基法規定發給實質為加班費的固定金額等語,且其金額(一開始為2,400元)也確實多於依勞基法所計算的金額2,254元(原告游祥龍本薪33600+全勤2000+平均月工作22日伙食費1100=36700, $37000/30/8 \times 1.34 \times 11$ 小時(以每月平均工作22日計算)=2254),故此部份抗辯,應可採信。

(4)既然原告游祥龍任職20餘年以來,與被告約定每日工作至下午5點30分,被告也長期給予「加給」一項費用,則不論其之後名義變更為何(責任津貼、績效津貼)、金額也有增加(陸續為3400元、4200元、4500元),顯然應認定被告每月所給付的報酬,應為原告游祥龍提供勞務至每日下午5點30分的對價。換言之,該項「加給」金額即屬於原告游祥龍每月薪資,且包含每日下午延長0.5小時工時的延時工資在內。從而,原告游祥龍再請求每日下午超時0.5小時的加班費,即無法准許。

01 4.綜上，原告游祥龍所得請求的加班費，應為其附表A之1加
02 班費欄位所示金額的1/2，即為117,527元（235,054/2=
03 117527）。

04 (二)剋扣週六或週日、特別休假薪資部分

05 1.勞動基準法105年12月21日公布修正、0月00日生效之第
06 36條第1項規定勞工每七日中應有二天之休息，其中一日
07 為例假，一日為休息日。同法第39條規定第36條所訂之例
08 假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假
09 ，工資應由雇主照給。

10 2.被告承認因原告時有將事假、病假、喪假、特休假或例假
11 日及休息日合併放假習慣，被告公司結算薪資又採人工統
12 計方式，發生「誤將星期六、日一併記事假日予以扣薪」
13 之作業疏失，願返還104至109年度原告游祥龍遭誤扣
14 21,280元之薪資金額（19日×日薪1120元，見本院卷第30
15 -31頁）。但除被告所承認的天數外，另外尚有8日也發生
16 相同誤扣薪資的情形，詳如附表A之1備註欄所示，並有原
17 告游祥龍104年4月至109年3月的薪資明細單可稽，被告也
18 承認此部份可能是計算時少算到所致（見本院卷第402頁
19 ），自應予合併計算。

20 3.被告公司規定無論工作年資為何，每年每位員工僅有4日
21 特別休假，且此4天的特休假，需按特休日數扣日薪，其
22 餘請假被告均一概視為事假，此有被告提出的特別休假勞
23 資雙方協議書第3項約定（見本院卷第41頁），及前述薪
24 資明細單可稽，被告顯有違反前述勞動基準法第39條規定
25 第38條所定「特別休假，工資應由雇主照給」之情形。例
26 如108年7月3日原告游祥龍特休，被告扣薪1日1,120元，
27 其餘108年1月21日、108年5月2日、108年6月10日、108年
28 7月3日等均同，被告均按原告游祥龍特休日數剋扣日薪，
29 其餘詳參附表A之1備註欄所示特休均被剋扣日薪。

30 4.自104年起，勞基法規定勞工每週工時為40小時（即5天×
31 每日工時8小時，實施週休二日），被告也自陳「公司營

01 運至今，星期六、日固定安排為原告等例假日及休息日，
02 從無強制其等於例假日或休息日工作情事」，但被告於
03 104年間卻將應發放的週六薪資，剋扣每月1至3日不等的
04 日薪，此有原告游祥龍薪資明細單中記載有「無薪假扣款
05 」欄位及「備註」欄中，每月均有扣款1日、2日、或3日
06 不等之扣款。例如薪資明細單中在104年4月薪資扣款
07 103/4/4（六）、103/4/18（六）無薪假2日之薪資2,240
08 元；104年5月則列出104/5/2（六）、104/5/16（六）、
09 104/5/16（六）之3日為無薪假扣款3,360元；104年7月扣
10 無薪假2日2,240元；104年8月扣無薪假3日3,360元，以此
11 類推，至104年12月為止均如此。

12 5.被告每月給付原告游祥龍有關「績效津貼」部分，如前所
13 述，是因原告游祥龍於每日下午5點至5點半配合生產停止
14 後之廠內收整，故公司以優於勞基法規定發給實質為加班
15 費的固定金額，屬於其每月工資的一部分，且被告也陳明
16 該筆金額「不按實際情況精算，且不因員工請假無加班情
17 事而扣除」等語（見本院卷第26頁），則被告於109年2月
18 以其「長期未參與加班」為由剋扣525元（見本院卷第29
19 頁）而僅支付績效津貼3,975元，即不合法，自應予補足
20 該525元。

21 6.以上，經統計原告離職前五年自104年4月1日至109年3月
22 27日終止勞動契約生效日止，五年間被告剋扣工資總計金
23 額為50,763元

24 (四)特休未休工資部分

25 1.原告游祥龍主張依勞動基準法第38條第1項應給予原告之
26 特別休假每年均未給足，亦未依同條第4項規定就未修之
27 日數發給工資，原告依勞動基準法施行細則第24-1條第1
28 項規定得向被告請求支付特別休假未休假工資，經統計原
29 告離職前五年自104年4月1日至109年3月27日原告終止勞
30 動契約生效日止，被告積欠原告之特別休假未休假薪資如
31 附表A之1「未休假工資」欄所示，金額總計為135,890元

，每年特休日數及未休假工資則如統計一覽表所示（見本院卷第321頁）。

2. 經查，依被告提出的「特別休假勞資雙方協議書」及載明支付項目為「特別休假獎金」及「年終績效獎金」之現金簽收單所載（見本院卷第41-44頁），雙方約定「甲方（即原告游祥龍）之特別休假未補休工資與年終績效獎金合併發放，乙方（即被告公司）須於隔年農曆春節前結算並以現金統一發放，甲方領取特別休假補貼工資與年終績效獎金後，甲方須配合乙方簽收現金收執條，現金收執條乙方須保存五年以上」（見本院卷第41頁）。又依現金簽收單所示，原告游祥龍於105年到109年每年農曆春節前，都領取36,000元現金。

3. 原告游祥龍雖主張該「特別休假勞資雙方協議書」上只有「甲方」單方面的簽字，並未見「乙方」被告公司任何人員之簽署，亦未見蓋用公司任何印章，該協議顯然不成立生效等語。但「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立」，民法第153條定有明文。雙方自105年起，長達5年每年農曆春節前均採此方式合併發給特別休假補貼工資及年終績效獎金，原告游祥龍也從無異議，自應認定雙方確有此協議存在。

4. 原告游祥龍又主張該協議書之內容明顯與勞動基準法第38條第4項僱主「應」發給勞工未休假薪資，及勞動基準法施行細則第24條第1項、及同法第24-1條第2項所定依同法第38條第4項規定被告「應」發給原告二人工資之強制規定有違，依法應屬無效等語。但上開協議書內容為「原告游祥龍之特別休假未補休工資與年終績效獎金合併發放，由被告公司於隔年農曆春節前結算並以現金統一發放」，並無「不」發放每年特休未休工資情形，即無其所指違法應屬無效的情形。

5. 原告游祥龍再主張其每年春節紅包若包含了年終績效獎金及特別休假未休假工資，但其每年所領金額均為36,000元

，並未因每年特別休假未休完日數增加而有增加金額，豈不代表員工年資越久受領的年終獎金就相對性地逐年減少等語。惟依勞基法施行細則第10條第3款規定，年終獎金非屬工資性質，須受雇主之經營、財務狀況所影響，以雇主有盈餘為發給要件，與員工提出勞務無直接關聯，性質上屬於恩惠性給予。換言之，在公司財務狀況不佳時，雇主不發給年終獎金，自無違法。因此，原告游祥龍雖於105年到109年間逐年增加每年特別休假未休完日數，相對的其受領的年終獎金就逐年減少，雖與常情不符，但既然被告考量公司盈餘狀況後依照約定所發給的金額已包含該年度特別休假未休天數的工資，原告游祥龍並於現金簽收單上簽名，自不得再重複請求。

6. 惟依前述現金簽收單所示，原告游祥龍於105年到109年每年農曆春節前所領取者都是前1年度特別休假未休天數的工資，而原告游祥龍自87年9月2日起任職被告公司，依照勞基法第38條第1項第6款規定，自108年9月2日起至109年9月1日期間，享有27日特別休假，雖原告游祥龍於109年3月27日終止勞動契約，但扣除其於109年3月26日辦理1日特休假，仍有26日特別休假未休，依照勞動基準法施行細則第24條之1規定，被告應於勞動契約終止後結算其未休天數工資，故原告游祥龍仍得請求離職時當年度未休特別休假天數工資共33,020元（ $33600+4500=38100$ ， $38100/30 \times 26=33020$ ）。

(五) 資遣費部分

1. 新制資遣費

- (1) 查「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。

(2) 本件中，被告對原告有前述違反勞工法令剋扣請假前後週六或週日薪資及績效津貼、未發給加班費、未給予特別休假及不休假工資等情事，不依勞動契約給予工作報酬，原告於109年3月26日以台北杭南郵局第416號存證信函依勞動基準法第14條第1項第5款及第6款通知被告終止勞動契約，被告於109年3月27日收受，雙方的勞動契約已於當日終止，已如前述。因此，依照上述規定，原告游祥龍自得請求被告給付自94年7月1日起至109年3月27日的新制資遣費，且因此段期間已經超過12年，故只能請求最高額即以發給6個月平均工資為限。

(3) 按「平均工資：謂計算事由發生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」，勞動基準法第2條第4款定有明文。又「一個月平均工資」等於勞工退休或資遣前六個月工資總額直接除以六（行政院勞工委員會83年4月9日（83）台勞動二字第25563號函參照）。經查，依原告提出之薪資明細單所載（本院調字卷第29-30頁），原告游祥龍於契約終止前六個月（108年9月27日至109年3月27日）之薪資分別為35,710元（109/3，共27日， $41000 \times 27 / 31 = 35710$ ）、38,550元（109/2，應計入短發績效津貼525元）、40,900元（109/1）、41,200元（108/12）、41,000元（108/11）、38,950（108/10）、4,100（108/9， $41000 \times 3 / 30 = 4100$ ），加計此段期間共上班101日、每日0.5小時共計50.5小時的加班費10,662元（ $38100 / 30 / 8 \times 1.33 \times 50.5 = 10662$ ），總額為251,072元，月平均工資應為41,845元（ $251,072 \div 6 = 41845$ ）。被告應發給原告游祥龍相當於6個月平均工資的資遣費，故應給付251,072元。

2. 舊制資遣費

(1) 按「勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工，

於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。」、「前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第十一條、第十三條但書、第十四條、第二十條、第五十三條、第五十四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，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給。」，勞工退休金條例第11條第1、2項定有明文。因此，雇主如與勞工約定以低於上開標準為之者，不生該項結清保留年資之法律效果，須依同條第1項規定，勞工於適用該條例前之工作年資仍應予以保留（前行政院勞工委員會99年7月5日勞動4字第0990076076號函參照）。

(2) 原告游祥龍自87年9月2日起任職被告公司，至94年6月30日止，資遣費年資基數共6又5/6（見本院調字卷第49頁勞動部網站計算表），則以前述規定「以契約終止時之平均工資計給該保留年資之資遣費」計算，原告游祥龍可請求舊制資遣費285,941元（ $41845 \times 6 \text{又} 5/6 = 285941$ ），而被告僅於94年7月1日給付156,800元（見本院卷第231頁），依照上述說明，顯然低於法定標準，不發生該項結清保留年資之法律效果，自仍需給付原告游祥龍舊制資遣費差額129,141元。

(3) 以上，原告游祥龍共得請求被告給付新舊制資遣費共380,213元（ $000000 + 129141 = 380213$ ）。

(六) 勞工退休金差額部分

1. 按雇主應為適用本條例之勞工，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。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度；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；又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6條、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。

2.原告游祥龍主張其每月固定薪資38,100元，被告於95年3月1日申報勞健保薪資僅為33,300元、105年6月1日申報36,300元，至106年6月1日補足申報至42,000元，有勞保投保資料可稽（見本院調字卷第28頁）。因此，被告自95年3月1日至106年5月31日之間，每月提撥6%勞退金至原告游祥龍個人勞退專戶之金額均有短少，使其權益受損，故原告游祥龍依照附表A之1計算之金額（見本院卷第396頁），請求被告補足提撥勞退金差額68,310元至原告個人勞退專戶，自應予准許。

3.被告雖抗辯原告游祥龍短少提撥勞退金的原因，是因為原告蘇飛妃自95年起，基於會計職務掌握被告公司入匯款權限，增加薪資實領部分，而不實申報予勞工保險局薪資資料，表單上資料均為原告蘇飛妃親自填寫，故原告等因此遭受每月提撥勞退金額短少之損失，非因被告公司所為，被告公司對原告等不負賠償義務云云。惟勞保條例第6條第1項、第10條第1項規定雇主為投保單位，應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務；而勞工月投保薪資之申報係屬有關勞工保險之事務，應由投保單位按勞工之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人覈實辦理，投保單位向保險人申報勞工之月投保薪資，係履行其公法上之義務，應依法據實申報月投保薪資額，此為強制規定。縱使原告蘇飛妃職務上負責辦理勞保申報業務有疏失之處，但被告既然為雇主地位，依法仍有審核申報是否確實的義務，自無從以此為由作為解免其據實申報之公法上義務，故此部分抗辯，即無法為其有利之認定。。

七、就原告蘇飛妃各項請求而言：

原告蘇飛妃請求被告給付1.加班費86,876元、2.剋扣週六或週日薪資、特別休假工資共28,761元、3.特休未休工資93,005元、4.資遣費275,097元、5.勞工退休金差額49,302

元。說明如下：

(一) 加班費部分

(1) 原告蘇飛妃主張每日上午8點上班後，中午休息1小時，下午1點上班後直到下午5點半下班，每日固定工作8.5小時，依勞動基準法第30條第1項每日工作時間超過8小時者應發給加班費，惟原告長期均未就原告每日工作超時部分發給0.5小時加班費74元（計算式： $26,700 \div 30 = 890$ ， $890 \div 8 \times 0.5 \times 1.33 = 74$ ）。自104年4月1日至109年3月27日原告終止勞動契約生效日止，被告積欠原告應付而未付之加班費共86,876元。

(2) 同前原告游祥龍論述，被告公司就原告蘇飛妃該每日0.5小時延長工時，也以優於勞基法規定發給實質為加班費的固定金額，且其金額也多於依勞基法所計算的金額。既然原告蘇飛妃任職20餘年以來（從87年6月18日起），與被告約定每日工作至下午5點30分，被告也長期給予「加給」一項費用，則不論其之後名義、金額變動為何（責任津貼1800元、2400元、職務津貼2700元、績效津貼2700元），顯然應認定被告每月所給付的報酬，應為原告蘇飛妃提供勞務至每日下午5點30分的對價。換言之，該項「加給」金額即屬於原告蘇飛妃每月薪資一部分，且包含每日下午延長0.5小時工時的延時工資在內。從而，原告蘇飛妃再請求每日下午超時0.5小時的加班費，即無法准許。

(二) 剋扣週六或週日薪資、特別休假工資部分

此部分論述同前原告游祥龍，自104年4月1日至109年3月27日終止勞動契約生效日止，除109年3月薪資溢付3,264元之外，其餘59個月每月應付薪資與實付薪資因被告剋扣工資致每月均有數千餘元之差額；剋扣特別休假工資論述同前原告游祥龍，違法剋扣休假薪資致給付不足，上述詳細計算如附表B之1每月差額欄位顯示之金額共28,761元（見本院卷第397頁）。

(三) 特休未休工資部分

論述同前原告游祥龍，原告蘇飛妃依勞動基準法第38條第1項第6款、施行細則第24-1條第1項規定，就108年6月18日起至109年6月17日期間所享有27日特別休假，扣除其已休3日特休假，仍有24日特別休假未休（見本院卷第323頁），應於勞動契約終止後結算其未休天數工資，故原告蘇飛妃得請求離職時當年度未休特別休假天數工資共21,360元（ $24000 + 2700 = 26700$ ， $26700 / 30 \times 24 = 21360$ ）。

(四) 資遣費部分

原告蘇飛妃在被告工作年資從87年6月17日起至109年3月27日止，共21年9個月有餘。

1. 新制資遣費

論述同原告游祥龍，另依原告蘇飛妃提出之薪資明細單所載（本院調字卷第53-54頁），其於契約終止前六個月（108年9月27日至109年3月27日）之薪資分別為26,685元（109/3，共27日， $29650 \times 27 / 31 = 26685$ ）、27,500元（109/2）、29,500元（109/1）、29,800元（108/12）、29,600元（108/11）、27,600元（108/10）、2,960元（108/9， $29600 \times 3 / 30 = 2960$ ），總額為173,645元，月平均工資應為28,941元（ $173,645 \div 6 = 28941$ ）。故被告應發給原告蘇飛妃相當於6個月平均工資的新制資遣費，即應給付173,646元。

2. 舊制資遣費

原告蘇飛妃自87年9月2日起任職被告公司，至94年6月30日止，資遣費年資基數共7又1/12（見本院調字卷第73頁勞動部網站統計表），則以前述規定「以契約終止時之平均工資計給該保留年資之資遣費」計算，原告蘇飛妃可請求舊制資遣費204,999元（ $28941 \times 7 \text{又} 1/12 =$ ），而被告僅於94年7月1日給付117,600元（見本院卷第237頁），依照前述說明，顯然低於法定標準，不發生該項結清保留年資之法律效果，自仍需給付原告蘇飛妃舊制資遣費差額87,399元。

01 3.以上，原告蘇飛妃共得請求被告給付新舊制資遣費共
02 261,045元（000000+87399=261045）。

03 (五)勞工退休金差額部分

04 原告蘇飛妃主張其每月薪資26,700元，被告於95年3月1日申
05 報勞健保薪資僅為24,000元、105年6月1日申報26,400元，
06 至106年6月1日補足申報30,300元。被告自95年3月1日至106
07 年5月31日之間，因低報原告蘇飛妃薪資，致被告每月提撥
08 6%勞退金至原告蘇飛妃個人勞退專戶之金額均有短少，使其
09 權益受損，總計被告應補足49,302至原告蘇飛妃個人專戶，
10 如附表B之1所示（見本院卷第398頁）。

11 八、綜上所述，原告二人依勞基法第14條第4項準用同法第17條
12 、第24條、第38條、第39條、勞工退休金條例第31條等規定
13 ，得請求被告應給付原告游祥龍581,523元（包含加班費
14 117,527元、剋扣週六或週日薪資、特別休假工資、固定績
15 效津貼共50,763元、特休未休工資33,020元、資遣費
16 380,213元）、應給付原告蘇飛妃311,166元（包含剋扣週六
17 或週日薪資、特別休假工資共28,761元、特休未休工資
18 21,360元、資遣費261,045元），及均自起訴狀繕本送達之
19 翌日即109年5月1日起至清償日止（見本院卷第17頁），依
20 年息百分之5計算之利息；以及被告應分別補繳68,310元至
21 原告游祥龍勞退金個人專戶、補繳49,302元至原告蘇飛妃勞
22 退金個人專戶部分，為有理由，應予准許。逾此部分所為之
23 請求，為無理由，應予駁回。

24 九、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
25 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
26 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
27 有明文。本件判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依據
28 上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至於
29 原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，均應併予駁
30 回。

31 十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核

與判決結果無涉，不再一一論述。

十一、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 110 年 3 月 3 日
勞動法庭 法官 劉以全

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 110 年 3 月 3 日
書記官 許慧禎