

臺灣桃園地方法院民事判決

106年度勞訴字第103號

原告 蔣榮峰
訴訟代理人 張清浩律師
被告 大園起重有限公司
法定代理人 張福榮
訴訟代理人 沈以軒律師
複代理人 陳建同律師
陳佩慶律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國108年10月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾陸萬零肆拾參元，及自民國一〇六年六月二十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。被告應提撥新臺幣參萬參仟玖佰玖拾壹元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之四十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳拾陸萬零肆拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

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者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。經查，本件原告主張被告未依法給付加班費、資遣費及特休未休工資，並短少提繳勞工退休金等情，原起訴之聲明為：「(一)被告應給付原告新臺幣(下同)592,752元，及自106年6月22日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳29,096元至原告之勞工退休金專戶。(三)第一項請准原告提供擔保宣告假執行。」，嗣於民國107年4月3

日具狀變更聲明為：「(一)被告應給付原告623,577元，及自106年6月22日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳30,531元至原告之勞工退休金專戶。(三)第一項請准原告提供擔保宣告假執行。」(見本院卷(二)第7頁)，經核原告前揭聲明，均係基於同一基礎事實而為擴張應受判決事項之聲明，揆諸首開法條規定，應予准許，先予敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自105年5月19日起受僱被告公司，擔任移動式起重機司機，月薪6萬5,000元，每日工作時間自上午7時至下午5時30分。因被告公司短報原告之勞工退休金月提繳薪資，又未依勞動基準法（下稱勞基法）給付延時工資與假日出勤工資，原告於106年5月22日寄發存證信函，依勞基法第14條第1項第5、6款之規定，終止兩造之勞動契約。為此，請求被告給付短給工資542,941元、短少提繳勞工退休金差額30,531元、特別休假10日工資21,667元、資遣費55,057元、106年5月份遭被告剋扣之工資600元等語，並聲明：如變更後之聲明。

二、被告則以：兩造約定就原告完成特定勞務給付所需「實際全部工作時間」概括性給付之工資總額為每月65,000元（含本薪44,100元、全勤津貼3,000元、餐費2,000元、早到津貼13,500元、國定假日出勤加班費2,400元），除早到津貼及國定假日出勤加班費外，為薪資總括制，薪資即已包含每月例假、休息日出勤工資、國定假日工資在內，超過6萬5,000元之部分則為加班費，薪資總括制雖包含國定假日，但如國定假日沒有客戶需求用車，被告則不會要求原告出勤，而讓原告放假。縱認兩造間並未有薪資總括制之約定，然原告前來被告公司應徵時，被告已清楚告知因工作特性需要提早出勤備車或用餐，兩造約定之工作時間為早上7時至下午17時30分，其中包含每日早上7時至8時30分提早到班之1.5小時，以及中午休息1小時，前者應屬延長工作時間，被告已給付早到津貼每月13,500元作為該段延長工時之對價，後

者則非屬工作時間。是原告每日正常工作間應為上午8時30分至下午17時30分，並應扣除中午休息時間一小時，共計8小時；又原告於下午17時30分後，另有半小時之休息時間，亦不應計入工作時間。另兩造約定月休3日，國定假日必須出勤，原告每月少休一日假日，被告已給予加班津貼每月2,400元，如超過晚間6時而有加班之情事，則以每小時300元作為加班費之給付基準。而早到津貼、加班津貼，均屬加班費性質，不應重複計入平日每小時工資額等語資為抗辯，並聲明：（一）原告之訴及假執行之聲請均駁回。（二）願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：（見本院卷(二)第7至8頁）

（一）原告於105年5月19日至106年5月22日受僱於被告。

（二）原告任職期間月薪65,000元（含本薪44,100元＋全勤津貼3,000元＋餐費2,000元＋早到津貼13,500元＋加班津貼2,400元＝65,000元）。

（三）上班時間為每日上午7時起至下午17時30分（含上午7時至8時30分提早到班時段）。

（四）兩造約定原告月休3日，有一日假日未休出勤，被告按月給付原告加班津貼2,400元。

（五）原告之出勤時間除106年2月1日、106年5月22日這2日外，其餘均依本院卷(一)第326至334頁之出勤紀錄卡所示。

四、本院之判斷：

（一）兩造有無約定加班費？得計入平日每小時工資之數額為何？

1、按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之

工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不得再行請求（臺灣高等法院暨所屬法院99年11月10日99年法律座談會民事類提案第15號）。準此，於勞雇雙方於勞動契約成立之時，既基於平等之地位簽定勞動契約，勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，兩造於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞工自應受其拘束，不得事後任意翻異，更行請求例、休假日、延長工時之加班工資。

- 2、次按105年1月1日修正前勞基法第24條第1項第1款、第2款規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、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3分之2以上。」。又105年12月24日公布修正後勞基法第24條增列第2項規定：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時

至12小時以內者，以12小時計。」、第36條第1項規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」、第39條規定：「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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」。準此，105年12月24日修正前延長工時，2小時內，加計3分之1計算，2小時以上則加計3分之2計算，105年12月24日勞基法修正後之延長工時，每7日應有1日休息日，如在休息日工作，4小時內，以4小時計算，8小時以內者，以8小時計算，逾8小時以12小時計算。又加班費係指勞工於正常工作時間（每日8小時或每週40小時）之外，因特殊情形，有繼續工作之必要，經依勞基法第32條及第33條之規定予以延長工作時間，並依同法第24條之規定，按平日每小時工資額加給三分之一至一倍之工資而言。然勞基法第24條所稱「平日每小時工資」與同法第2條第4款之「平均工資」名詞各異，依第24條延長工作時間之工資，乃犧牲休息之所得，因此「平日每小時工資」之計算，應依當日所得之工資，除以當日正常工作之時間，即為「平日每小時工資」。是所稱「平日每小時工資額」係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬，而其他各項獎金、津貼如確係勞工因工作而獲得之報酬，仍屬勞基法第2條第3款所稱工資，計算延時工資時固應併入計算，但加班費並非每日正常工作時間每小時所得之報酬，自不得再計入平日每小時工資額做為加班費之計算基準。

3、經查，證人鄭淑貞證稱：我從89年起在被告公司擔任會計兼調度工作，公司之打卡紀錄是由我管理，被告公司起重機司機工作時間從早上7點到下午5點30分，中午有休息1小時，若司機於中午前要出車，我會用公司擴音器通知司機在出車前1小時前先去吃飯，若無出車時，司機可以

自由出入公司，可以自己到外面辦事情，或是待在公司休息室裡面休息或睡覺，公司從晚上6點開始才算加班費，5點30分到6點是休息時間等語（見本院卷(二)第204至206頁），又證人王永祥證稱：我從93年起任職於被告公司擔任吊車司機，工作時間自早上7點到下午5點30分，中午12點到下午1點是休息時間，若中午有出車需要，公司小姐會廣播要司機提早吃飯，應徵時老闆有說上下班時間、薪水、月休幾天，薪水有包含早到津貼，原本每月休三天，現在休四天，沒有休假的那天公司有給付一天的薪資，用一個月薪資去除以日數就是一天薪資，算是加班費，不然可以用補休方式休假，補休就是一天補一天，公司讓我們選擇是給一天工資或補休。原先是7點30分上班，後來改成7點，因為司機都拿早餐進公司吃，會導致出車來不及，所以大家開會決定改由7點上班，但是7點前要打卡上班。若出車超過下午5點30分以後回公司，公司規定超過下午6點回來才算是加班，加班費一小時300元，每位司機都一樣，下午5點30分到6點之間，很多客戶會買便當給司機吃，所以這段時間算是休息，從6點之後才算是加班，以打卡時間為準，有出車時，大多數客戶都會買晚餐便當給司機吃，也會給司機半小時休息時間，除非時間不會太長，在6點前就會結束的，就不會買便當等語（見本院卷(三)第142至152頁），是認被告辯稱：上午7時至8時30分提早到班時段已給付早到津貼每月13,500元，中午有1小時之休息時間，下午5時30分至6時是休息時間等語，尚可採信。另原告自陳：當時面試時，老闆說打卡超過8小時以外，都以每小時300元計算加班費等語（見本院卷(二)第78頁），與證人王永祥證述加班費一小時300元等語相符，足認兩造間確有約定超過晚間6點下班之加班費係以一小時300元計算。

4、至原告主張105年6月以前的月薪即為6萬5,000元，105年7月以後才拆分早到津貼13,500元、加班津貼2,400

元，並非因為原告早到才有早到津貼等語，並提出原告各月薪資單為證（見本院卷(一)第61至64頁）。依上開薪資單所載，原告任職期間月薪為65,000元（含本薪44,100元＋全勤津貼3,000元＋餐費2,000元＋早到津貼13,500元＋加班津貼2,400元＝65,000元），為兩造所不爭執，已如前述，然原告於105年5月之薪資單記載「13天、本薪27,258元、加班津貼750元、合計28,008元」等語，並未逐項臚列，對此被告辯稱：原告來的第一個月因為計算方便，所以未逐項紀錄薪資細目，第二個月即105年6月起，被告即依照本薪、其他津貼分項逐次記載等語。查原告於105年5月19日開始於被告公司任職，5月之工作日數為13日，被告以月薪65,000元為基準，並按原告上班日數比例計算原告當月之薪資即為27,258元（計算式：65,000÷31×13＝27,258），故被告辯稱：為計算方便並未拆分各項津貼，且以全月在職所可能領取之薪資65,000元比例計算給當月薪資，對原告而言屬優惠獎勵等語，衡情尚屬合理，是原告主張並非因為原告早到才有早到津貼，早到津貼應計入平日每小時工資云云，殊非可採。從而，被告辯稱：上午7時至8時30分之早到津貼每月13,500元應為加班費乙情，堪以認定。

- 5、原告另主張：兩造雖約定月休3日沒錯，但是加班津貼2,400元並非一定月休三日才可以領得，原告於106年1月份工傷病假出勤14天，只有一天例假日有出席，該月還是有給2,400元，且原告於正常之例假日，不論出勤2或3日，被告仍給予加班津貼2,400元，106年5月之薪資計算亦係將2,400元依上班日數比例計算，故加班津貼並非未休假日之加班工資，應計入平日每小時工資計算等語。然依原告之薪資單（見本院卷(一)第61至64頁），可見105年6月至106年4月，原告每月加班津貼至少都有2,400元以上，另參以證人王永祥證稱：沒有休假的那天公司有給付一天的薪資，算是加班費，不然可以用補休方式休假

，公司讓我們選擇是給一天工資或一天補休等語，已如前述，足認被告就每月少休之一日均有給付2,400元之加班費，既為加班費之性質，即不得再計入平日每小時工資。再者，被告具狀表示：移動式起重機在國外稱為工程用計程車，有工作就做，沒工作時則休息待命等語（見本院卷（一）第54頁），是例假日若無客戶叫車，被告即未要求原告出勤，讓原告放假但加班津貼照常給付乙節，對原告是屬有利，衡情亦屬合理。又被告辯稱：106年1月雖原告請工傷病假，但因被告認為請工傷病假應視同在職，故仍依照原約定薪資給付加班津貼等語，參以無論原告是否月休達3日，甚或假日未出勤時，被告均給予加班津貼2,400元，對原告而言均無不利，是以，不得因被告為計算薪資之便利，未逐一核對原告例假日出勤之天數比例給予假日加班費，或為體恤勞工，縱原告未於例假日出勤仍未扣除加班津貼等情，逕將兩造約定月休3日，另1日休假日之加班津貼2,400元計入平日每小時工資計算，是原告此部分之主張，難認有據。

6、據上，原告任職期間月薪雖為65,000元，然每月13,500元之早到津貼、2,400元之假日加班津貼，均屬加班費之性質，業已認定如前，揆諸前揭說明，「平日每小時工資額」係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬，而加班費並非屬每日正常工作時間內每小時所得之報酬，自不得再計入平日每小時工資額做為加班費之計算基準，故上開早到津貼、加班津貼均不應計入平日每小時工資，是以，平日每小時工資應為205元【計算式：（65,000元－13,500元－2,400元）÷240＝205元，元以下四捨五入】，足堪認定。

7、另查勞動部公告104年7月1日起之每月基本工資為20,008元、106年1月1日起之每月基本工資為21,009元，本件兩造約定超過晚間6時之加班費為每小時300元，顯已高於勞動部公告每月基本工資依勞基法第24條第1項第1

款、第2款加計之加班費數額，是兩造上開約定於法即無不合。

8、至被告辯稱：兩造約定除早到津貼及國定假日出勤加班費外，為薪資總括制，包含每月例假、休息日出勤工資、國定假日工資均涵蓋在內，原告不得再為請求云云，顯與前揭勞基法第39條規定之規定有違，是被告辯稱兩造間為薪資總括制云云，尚非可採。

(二) 茲據上開認定勞動條件，就原告請求各項有無理由，論述如下：

1、短付平日延長工時工資部分：

① 經查，兩造對於原告之出勤時間除106年2月1日、106年5月22日這2日外，其餘均依本院卷(一)第326至334頁之出勤紀錄卡所示乙節，均不爭執，已如前述。查，原告主張於106年2月1日有出勤等語，此有工作驗收單1張附卷可稽（見本院卷(二)第198頁），且證人鄭淑貞證稱：這是公司司機出門時的簽單，客戶驗收簽章欄位是要客戶簽名，我們才能請款，106年2月1日原告可能先行離開，沒有讓客戶簽名，所以我有拿另一張同型式的簽單請客戶補簽名等語（見本院卷(一)第204至205頁），是認原告主張當日確有出勤乙情，堪可確認。再者，原告另主張於106年5月22日18時32分至加油站加油結帳，返回被告公司之下班時間為18時43分等語，並提出山隆加油站收據、GPS紀錄各1份為證(二)（見本院卷(二)第66頁），惟被告辯稱：原告當天應該是17時30分下班，加計合理車程30分鐘，所以應以18時為下班時間，且原告當天17時30分告知被告要離職，並參酌行駛路線，認為被告當天下班有刻意繞路之情形等語，並提出工作驗收單為憑（見本院卷(二)第199頁）。觀諸原告106年5月22日之打卡紀錄（見本院卷(一)第334頁），該日下班時間係以手寫紀錄「18：00」，而非打卡紀錄，即難憑該手寫紀錄認定為原告當日之下班時間，又原告業已提出當日加油站收據及GPS紀錄，被告

亦不否認有加油之情事，足認原告當日晚間18時32分確有至加油站加油結帳，且依原告提出之GPS紀錄，亦難認定原告有刻意繞路遲延下班之情事，從而，原告主張106年5月22日之下班時間為18時43分，尚屬有據。

②次查兩造既已約定工作時間為上午7時至下午5時30分，則原告之打卡時間應早於上午7時之上班時間，事屬當然，且原告未能就被告公司曾指示或有於上午7時前到班提供勞務之必要各節，舉證以實其說，則有關原告之延長工時，自未能以其於考勤表所示上班打卡記錄逕為認定。是以有關原告之上班時間，仍應以上午7時起算為合理可採，堪予認定。

③依兩造均不爭執之出勤紀錄卡，及本院認定如前之工作時間，統計原告於任職期間之上班日數、時數如後附表1所示；並依原告之平日實際延長工時，以及據此推估原告每月平均延長工時時數，均載於後附表2所示。準此，有關原告平日應領之延長工時工資，自應依上開附表1所示之延長工時，與前揭認定之平日每小時工資，及勞基法第24條第1項第1款、第2款規定「延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上；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2/3以上」之加班費計算標準，據以計算，結果如後附表2所示。是以，關於原告任職期間得領取之平日延長工時工資應為19,538元（元以下四捨五入）。

2、短付休息日出勤之延長工時工資部分：

①按勞基法於105年12月21日修法後第36條規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」，在此次修法前，原條文規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」，其中並無休息日之相關規定，且無論修法前、後，均未規定休息日應在「週六」或「週日」，故依該法規定，僅需在每7日之週期內有1日休息日、1日例假即屬適法。又按雇主使勞工於第三十

六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上，勞基法第24條第2項亦有明文。

②查原告於105年12月21日前之休息日出勤共計25日，時數在2小時以內者共12.5小時（已先行扣除已支付早到津貼之前每日1.5小時），逾2小時至8小時者共150小時，逾8小時者共49小時又11分鐘；105年12月21日後，原告休息日出勤共18日，時數在2小時以內者共9小時（已先行扣除已支付早到津貼之每日前1.5小時），逾2小時至8小時內者共108小時，逾8小時者共25.5小時（詳見附表1），並按勞基法第24條計算延時工時如附表2所示，故被告應給付原告休息日之延長工時工資共計為95,010元。

3、短付例假日出勤之延長工時工資部分：

①按勞基法第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，同法第39條定有明文。

②查原告於例假日共出勤31日，分別為：105年5月22日、6月12日、26日、7月10日、17日、24日、31日、8月14日、28日、9月11日、25日、10月9日、23日、30日、11月13日、27日、12月18日、25日、106年1月22日、2月5日、12日、19日、26日、3月5日、12日、26日、4月9日、16日、23日、30日、5月14日（詳見附表1）。其中，被告就原告於105年6月26日、7月31日、8月14日、9月25日、10月30日、11月13日、12月18日、106年2月19日、4月23日等9日之出勤，業已給付加班津貼2,400元【計算式：300元*8小時】，此部分應予扣除。是原告於例假日出勤者，共有22日，其延長工時工資應按勞基法第39條規定加倍發給，總計應為73,959元（詳如後附表

2) 。

4、短付休假日出勤之延長工時工資部分：

原告於端午節（105 年 6 月 9 日）、中秋節（105 年 9 月 15 日）、國慶日（105 年 10 月 10 日）、元旦（106 年 1 月 1 日）、春節（106 年 1 月 27 日至 106 年 1 月 31 日），均未出勤；另勞動節（106 年 5 月 1 日）已於同年月 8 日補休完畢。又原告於教師節（105 年 9 月 28 日）、光復節（105 年 10 月 25 日）、蔣公誕辰紀念日（105 年 10 月 31 日）、國父誕辰紀念日（105 年 11 月 12 日）、行憲紀念日（105 年 12 月 25 日）、春節（106 年 2 月 1 日）、106 年 2 月 28 日及清明節（106 年 4 月 3 日）等 8 日之出勤，應按勞基法第 39 條加倍給付延長工時工資共 26,240 元（詳如後附表 2）。

5、據上，被告應給付原告短付之延長工時工資總計為 214,747 元【計算式：19,538 元 + 95,010 元 + 73,959 元 + 26,240 元 = 214,747 元】，扣除被告已給付之加班費 15,900 元【計算式：750 + 300 + 3,000 + 4,050 + 1,200 + 2,550 + 1,350 + 300 + 1,050 + 600 + 750 = 15,900（前均已扣除每月少休一日之加班津貼 2,400 元）】，被告應給付之延長工時工資為 198,847 元【計算式：214,747 元 - 15,900 元 = 198,847 元】。

6、短付特休未休工資部分：

①按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。勞基法第 38 條第 1 項定有明文。

②查兩造均不爭執原告有 10 日特別休假未休，是被告應給付特休未休工資為 16,367 元【計算式：49,100 元 ÷ 30 × 10 =

16,367元，元以下四捨五入】。

7、106年5月份遭被告剋扣之工資600元部分：

原告主張依被告指示於106年5月3日至國聯矽業化學股份有限公司接受職業安全教育訓練，當月薪資被扣款600元，惟受訓費用應由被告負擔等語，查原告該月之薪資單確有「6小時公安訓練費」之扣款紀錄（見本院卷(一)第64頁），而被告對原告此部分之主張均未見有何爭執，且勞工接受職業安全教育訓練本係雇主之責任及義務，是認原告此部分之主張尚屬有理，應予准許。

8、短少提繳原告勞工退休金專戶部分：

①按雇主應為適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）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；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%，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。該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號判決意旨參照）。

②查原告任職期間每月薪資為6萬5,000元，已如前述，另加計原告應領得之延長工時工資，並依據依勞工退休金月提繳工資分級表，各月應提繳金額應分別為後附表3所示，依此計算被告應提撥至原告勞工退休金專戶之金額70,044元，扣除被告已提撥共36,053元，應再補提撥33,991元至原告勞工退休金專戶。

01 9、資遣費部分：

02 ①按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞
03 工不供給充分之工作；及雇主違反勞動契約或勞工法令，
04 致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞
05 基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。又同法第14
06 條第2項雖規定勞工依第14條第1項第6款終止契約時，
07 應自知悉其情形之日起，30日內為之；然於勞工依第14條
08 第1項第5款終止契約者，則無此除斥期間之限制。又承
09 前所述，被告公司確有短付延長工時工資之事實，且原告
10 已於106年5月22日以存證信函通知被告，依勞基法第14
11 條第1項第5、6款之規定，終止兩造之勞動契約乙節，
12 復為兩造所不爭執，已如前述。則原告所為終止契約，於
13 法自無不合。則被告抗辯：原告係自行離職云云，無足採
14 取。

15 ②次按雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依下列規定
16 發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每
17 滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計
18 算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之，未滿
19 一個月者以一個月計，勞基法第17條定有明文；此於勞工
20 依同法第14條終止契約者，亦準用之，同法第14條第4項
21 亦有明文。另勞工適用勞退條例後之工作年資，於勞動契
22 約依勞基法第14條終止時，其資遣費由雇主按其工作年資
23 ，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者以
24 比例計給，最高以發給6個月平均工資為限，亦有勞退條
25 例第12條第1項規定可按。至於平均工資，謂計算事由發
26 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
27 得之金額，觀諸勞基法第2條第4款規定至明。查原告與
28 被告間勞動契約既由原告依勞基法第14條第1項第5、6
29 款規定合法終止，則原告主張被告應依前揭規定計付資遣
30 費等語，洵屬有據。

31 ③又查原告任職期間各月應領所得（含被告短付之延長工時

工資)業已計算如附表3月薪總額欄所示，再依前揭勞基法及勞退條例相關規定核算，原告蔣榮峰自106年5月22日離職日起算，往前回溯6個月止，其離職當月前第6月份之薪資，分別為79,001、93,019、86,271、90,300、77,026、80,306、68,586元，將前第6個月份之薪資按屆滿6個月之日起算至該月末日止所占該月份之比例計算後，加總除以6，即為原告之月平均薪資。據此計算，原告之月平均薪資應為87,750元【計算式： $(79001+93019+86271+90300+77026+80306+(68586 \times 9 \div 30)) \div 6=87750$ ，元以下四捨五入】，其自105年5月19日開始任職於被告公司至106年5月22日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為1年又3天，新制資遣基數為【 $0+125/248$ 】【新制資遣基數計算公式： $((\text{年}+(\text{月}+\text{日} \div \text{當月份天數}) \div 12) \div 2)$ 】，原告得請求被告公司給付之資遣費為44,229元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入）。

(三)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1項、第203條分別定有明文。查原告得請求被告給付短付之延長工時工資198,847元、特休未休工資16,367元、106年5月份遭被告剋扣之工資600元、資遣費44,229元，共計260,043元，業如前述，其中薪資應於約定之月份給付，資遣費依勞退條例第12條第2項之規定，應於終止勞動契約後30日內發給，均屬給付有確定期限者，原告均請求自終止勞動契約後30日之翌日即106年6月22日起給付法定遲延利息，自屬有據。是原告得請求被告給付260,043元，及自106年6月22日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及勞基法第14條第5、6項、第17條、第24條、第38條、第39條、勞退條例第12條第1項等規定，請求被告給付260,043元，及自106年6月22

01 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並提撥33,9
02 91元至原告勞工退休金專戶，核屬有據；逾此範圍之請求，
03 為無理由，應予駁回。

04 六、本件判決所命被告給付之金額未逾50萬元，本院就主文第1
05 項原告勝訴部分，依民事訴訟法第389條第1項第5款之規
06 定，應依職權宣告假執行。又被告陳明願供擔保，請准宣告
07 免為假執行，經核合於法律規定，爰酌定相當之擔保金額予
08 以准許。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應
09 併予駁回。

10 七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及所提證據，經本院斟酌
11 後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不予逐一論列，附
12 此敘明。

13 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

14 中 華 民 國 108 年 11 月 29 日

15 勞工法庭 審判長法官 周玉羣

16 法官 林靜梅

17 法官 陳容蓉

18 正本係照原本作成。

19 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

20 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 108 年 11 月 29 日

22 書記官 鄒明家