

臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第11號

原告 吳秋瑩
訴訟代理人 李怡卿律師（法扶律師）

被告 勁菖企業有限公司
法定代理人 簡斌原

訴訟代理人 李克欣律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108年1月7日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳萬玖仟零貳拾肆元，及自民國一〇六年
九月十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣肆仟肆佰伍拾玖元至原告之勞工退休金專戶。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八十八，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳萬玖仟零貳拾肆元
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：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
基礎事實同一者、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25
5條第1項但書第2款、第3款、第7款分別定有明文。查本件
原告起訴時訴之聲明原為：「(一)被告應給付原告新臺幣（下
同）3萬4,547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。(二)被告應提撥7,836元至原告
之勞工退休準備金專戶。(三)被告應發給載有原告姓名、性別
、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載
離職日期為民國106年6月9日、離職原因為非自願離職之
服務證明書予原告。」，嗣原告於107年8月20日以民事準

01 備二狀變更訴之聲明為：「(一)被告應給付原告2萬9,555元
02 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
03 算之利息。(二)被告應提撥7,836元至原告之勞工退休準備金
04 專戶。(三)被告公司應開立非自願離職證明書予原告(四)前開第
05 一、二項聲明部分，原告願供擔保請准宣告假執行。」(見
06 本院卷第137頁)，經核原告所為上開訴之聲明變更，顯係
07 減縮請求之金額及追加假執行之聲明，其基礎事實與起訴之
08 原因事實有關連性、證據資料相通，且無礙於被告之防禦及
09 訴訟之終結，揆諸上開說明，應予准許，合先敘明。

10 貳、實體方面：

11 一、原告起訴主張：原告自104年11月7日起受僱於被告公司，
12 擔任作業員，每月工資除本薪外，受有責任津貼、全勤獎金
13 、職務津貼、績效獎金等，原告於104年11月7日至105年
14 3月每月工資為2萬4,000元，105年4月起調薪為每月工
15 資2萬5,000元，於105年11月起調為每月工資2萬6,000
16 元，嗣於106年4月則調為每月2萬7,000元，(下稱系爭
17 勞動契約)。而被告加班費之給付原係採全薪計算，然原告
18 嗣後發現自106年1月起其每月加班費有短少之情形，詢問
19 被告公司得知就加班費之計算方式改採以本薪計算時薪，原
20 告對此加班費之計算方法有疑義，故於106年6月7日打電
21 話詢問桃園市政府勞動局(下稱勞動局)，經勞動局告知依
22 據勞動基準法(下稱勞基法)之規定，加班費應以勞工平日
23 每小時工資為計算，並發現被告公司未依原告每月實領工資
24 為原告提繳勞工退休金(即高薪低報)，故認為被告公司違
25 反勞基法之規定，於106年6月8日以被告違反勞基法第14
26 條第1項第6款規定，在被告公司之員工群組中對被告公司
27 為終止勞動契約之意思表示，該群組中除有被告公司之廠長
28 外，尚有被告公司之法定代理人等人，故認原告終止勞動契
29 約之意思表示已到達被告公司，況原告已於106年6月9日
30 向桃園市政府申請勞資爭議調解，於申請書已表明依據勞基
31 法第14條第1項第6款雇主違反勞動契約及法令為由，終止

01 勞動契約。被告自應依勞工退休金條例（勞退條例）第12條
02 規定給付原告資遣費2萬920元。又被告公司對於延長工時
03 工資之計算，係以原告之本薪2萬1,000元計算基礎，且就
04 超過2小時部分被告公司係以1.66倍計算，依勞基法第24條
05 第1項第1款、第2款規定，被告尚應給付延長工時工資差
06 額2,833元；另原告於106年2月28日、106年5月1日國
07 定假日均有出勤，依勞基法第39條前段規定應加倍給付工資
08 ，原告每日工資為900元，被告公司僅以1日700元給付，
09 故被告公司尚應給付原告2,200元；且原告於104年11月7
10 日到職，依勞基法第38條第1項第2款規定，於106年應享
11 有7日特別休假，原告於106年度僅休假3日，依勞基法第
12 38條第4項規定，被告自應給付原告未休完特別休假之工資
13 共3,600元。復依勞退條例第14條第1項、第5項規定，被
14 告尚應提撥7,836元之退休金至原告之勞工退休金專戶。再
15 者，原告係依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動
16 契約，依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，被
17 告自應核發非自願離職證明書予原告等語。爰依系爭勞動契
18 約之法律關係，及勞退條例第12條，勞基法第19條、第24條
19 第1項第1款、第2款、第38條第1項第1款、第2款、第
20 4項、第39條前段，及就業服務法第11條第3項等規定提起
21 本件訴訟，並聲明：如前揭變更後之聲明。

22 二、被告則以：原告於任職被告公司期間之每月工資為2萬1,00
23 9元，並非2萬6,000元或2萬7,000元，原告僅提出「10
24 6年加班時數明細表」據以請求被告給付加班費，惟該明細
25 表係由原告所自行製作，並無公司用印，且依原告任職期間
26 之出勤紀錄可知，原告均無加班打卡之事實，故原告就此部
27 分主張應屬無據。而就資遣費部分，原告係於106年6月9
28 日起至6月14日即無正當理由未上班，且未依被告公司規定
29 請假，已屬曠職，被告公司即依勞基法第12條第1項第6款
30 之規定於106年6月15日寄發存證信函終止勞動契約，故原
31 告自無請求資遣費之依據。又就特別休假工資部分，原告係

無故曠職3日以上，遭被告依勞基法第12條第1項第6款之規定，予以解僱，此終止契約之事由無可歸責於被告，依勞資對價關係可推知被告應無給付之義務，原告特別休假工資之主張自屬無據。又因原告非依勞基法第11條規定遭到資遣，而係遭被告解僱，故被告並無開立非自願性離職證明書之義務等語置辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張自104年11月7日起受僱於被告公司，擔任作業員一職，被告於原告在職期間提繳至原告退休金專戶之金額如附表二中之「被告實際提繳退休金金額」所示，又原告於107年6月8日在通訊軟體LINE「勁菖企業群組」中傳送「勞動基準法第14條第1項第6款，雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞之情形，勞工得不經預告終止契約，並請求給付資遣費（屬於非自願性離職）」等語，而前開群組中之成員包含原告、被告公司之法定代理人、被告公司之廠長等人，翌日（6月9日）原告即未至被告公司上班，且向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，於該時原告尚有4日之未休特別休假等節，有前開LINE之畫面截圖、已繳納勞工個人專戶明細資料、桃園市政府勞資爭議調解申請書等件為證（見本院卷第21頁、第62頁、第63頁），亦據證人（即被告公司之廠長）楊榮杰證述明確，且為被告所不爭執（見本院卷第130頁至第131頁、第146頁），堪信為真正。

四、原告另主張已合法終止兩造間之勞動契約，被告應給付原告資遣費2萬920元、延長工時工資2,833元、休假日工資2,200元、4日之未休特別休假工資3,600元，及將未足額提繳之勞工退休金7,836元提繳至原告之退休金專戶，並開立非自願離職之服務證明書予原告等節，則為被告所否認，並以前詞置辯。是本件之爭點厥為：(一)原告得否依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約？(二)原告是否已合法終止系爭勞動契約？(三)原告請求被告給付資遣費及4日之未

01 休特別休假工資有無理由？若有，數額若干？(四)原告請求被
02 告給付平日延長工作時間之及休假日工資有無理由？若有，
03 數額若干？(五)原告請求被告提繳7,836元至原告之退休金專
04 戶是否有理由？(六)原告請求被告開立非自願離職之服務證明
05 書予原告是否有理由？茲分述如下：

06 (一)原告得否依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契
07 約？

08 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者
09 ，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
10 有明文。次按依勞工保險條例第6條第1項、第10條第1項
11 、第11條前段、第13條第1項、第14條第1項之規定，可知
12 雇主有為其員工依當月月薪總額，依投保薪資分級表之規定
13 ，向保險人即勞工保險局申報投保薪資，辦理勞工保險之義
14 務。再按工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪
15 金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
16 獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第
17 2條第3款定有明文；又勞基法施行細則第10條第1款規定
18 ，本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指
19 左列各款以外之給與：一、紅利。又該所謂「因工作而獲得
20 之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性
21 之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷
22 某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一
23 般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以
24 雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供
25 之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作
26 規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為
27 何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性
28 取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之
29 計算基礎，此與同法第29規定之獎金或紅利，係事業單位於
30 營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股
31 息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放

，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決要旨參照）。

2. 本件原告主張其於被告公司之每月工資除本薪外，受有責任津貼、全勤獎金、職務津貼、績效獎金等項目，其自105年11月起每月工資為2萬4,000元（不含全勤獎金），於106年4月起調為每月2萬5,000元（不含全勤獎金），如當月全勤另有2,000元之全勤獎金，並提出105年8月、11月、12月之薪資明細為證（見本院卷第28頁），被告則辯稱原告所提之薪資明細並非被告公司所製作，而原告於被告公司任職期間每月工資均為2萬1,009元，並無其餘津貼，亦提出原告於106年1月至5月之薪資明細（見本院卷第44頁）云云。經查，觀諸原告所提之105年8月、11月、12月薪資明細表中，原告每月固定領取本薪、責任津貼、全勤獎金、職務津貼、績效獎金等，於105年11月、12月起每月工資含全勤獎金確實為2萬6,000元，且參證人簡靜瑀（更名前為簡惠君）於本院審理時證稱：我於106年1月1日至6月底任職於被告公司，我們領薪資的時候會有兩張紙條，一張紙條就是卷內的本薪2萬1,000元的紙條，這張會簽名，證明我們有領薪水，另外一張紙條是依照我們實際薪資的計算方式，公司說讓我們核對這個薪資是否如薪資單所計算，這張薪資單看完之後要繳還給公司。另外一張薪資單除了本薪以外也會有責任津貼、全勤獎金、職務津貼、伙食津貼等薪資項目，如果有加班、全勤就會在上面，責任津貼、職務津貼、績效獎金固定每個月都會有，薪水不止2萬1,000元，這張薪資單長的就像卷內原告所提其於105年8月、11月、12月之薪資明細所示，原告所提出與薪資袋訂在一起的薪資明細，就是平常公司給薪時給的薪資袋與薪資明細，薪資明細會訂在薪資袋上面，核對薪資與薪資明細之後，薪資明細要撕

下來交還給公司等語（見本院卷第125頁），經核證人簡靜瑀於本院107年7月16日作證時，已自被告公司離職逾1年，與兩造間並無利害關係，要無甘冒偽證罪責而為昧於事實之陳述，是其證述內容，應符實情而堪採信，可見被告公司確實準備兩張薪資明細，一張記載員工實領之工資，一張僅記載員工之本薪。又佐以原告所提出之薪資明細，雖未記載年份及蓋有被告公司之印章，然其外觀不論內容、字體、欄位、格式均與被告所提經員工簽名之薪資明細相同，此有原告所提之薪資明細與被告所提之薪資明細在卷可查（見本院卷第28頁、第44頁），且參原告於本案所請求之金額未逾5萬元，而偽造私文書係5年以下有期徒刑之罪，原告實無必要僅因數萬元之差額而甘冒刑事罪責之風險偽造被告公司之薪資明細，可認原告所提之薪資明細確實係被告公司所製作，其上之金額係原告實際所領之工資。至證人楊榮杰於本院審理時證稱：我任職被告公司3年左右，擔任廠長，我管理現場，底下有5個人，我每個月本薪為2萬1,000元，全勤獎金3,000元，我幾乎沒有領全勤獎金，所以都是領2萬1,000元云云（見本院卷第126頁至第127頁），衡以證人楊榮杰之前開證述及被告公司遭勞動局為勞動檢查時所提供之員工薪資明細，每位員工，除計時人員外，無論所擔任之職務為何，所領之每月工資均為本薪2萬1,000元等節相符，然此與公司應按公司職務、所擔任職務之不同而給予不同工資之常情不符，況倘被告公司之員工薪資均為本薪2萬1,000元，而無加計其他津貼或獎金，則於每月之薪資明細即無贅列公司並未給予員工之「責任津貼」、「全勤獎金」、「職務津貼」、「工作津貼」之必要，是證人楊榮杰稱正職員工之每月工資均為2萬1,000元，及被告公司辯稱原告於被告公司任職期間每月工資均為本薪2萬1,009元，並無其餘津貼，均不足採信。

3.經查，依原告所提之薪資明細可知原告任職期間所受領之工資，除本薪之外，尚有責任津貼、全勤獎金、職務津貼、績

效獎金，且參證人簡靜瑀證稱：如果有加班、全勤，就會有加班費及全勤費，至於責任津貼、職務津貼、績效獎金則為固定每個月都有等語（見本院卷第28頁、第125頁），可見責任津貼、職務津貼、績效獎金為經常性之給予，至於全勤獎金雖需全勤始能給予，該項目之給付，與其給付勞務之時間、方法、成果有直接關聯，應屬勞工因工作而獲得之報酬，而具對價性，又該等項目實際給付之金額雖因其等有無全勤而有差異，惟其本質仍係依其等工作之情形，按月計算而為給付，確具有經常性，應認非恩惠性給付，符合「勞務對價性」及「經常性給與」兩要件，不因其給付名目為全勤獎金而成為恩惠性之非經常性給與。而依原告所提之薪資明細可知，其自105年11月份起本薪為2萬元、責任津貼為1,000元、全勤獎金為2,000元、職務津貼為1,000元、績效獎金為2,000元等節，堪認原告之工資自105年11月起為2萬6,000元。至原告雖主張於106年4月起其每月工資為2萬7,000元（含全勤獎金），然為被告所否認，原告就此未舉證以實其說，難認原告自106年4月起確實有增加薪資1,000元之事實，又被告亦未稱原告自105年11月起有何減薪之事由，故原告自105年11月起迄106年6月份離職前之工資，應為每月2萬6,000元。

4. 原告自105年11月起之每月工資為2萬6,000元，已認定如前，然被告於105年11月、12月僅提繳1,206元，於106年1月起每月提繳1,261元，有原告勞工保險被保險人投保資料表在卷可佐（見本院卷第20頁至第25頁），可見被告係以2萬100元及2萬1,009元為原告之每月提繳工資，足證被告未據實申報原告投保薪資，被告以多報少之行為，違反上開勞工保險條例之規定，並影響原告就勞工傷病給付、職業災害補償、失業給付及勞工退休給付等權益，被告違反勞工法令，致有損害原告權益，應堪認定。又原告每月工資除本薪外，尚有責任津貼、全勤獎金、職務津貼、績效獎金，而前開獎金及津貼符合「勞務對價性」及「經常性給與」兩要件

，屬於工資，應列入加班費計算之基礎，已認定如前，惟被告公司稱原告之每月工資僅有本薪，而無其他加給云云，是被告公司於計算原告之加班費時，必係以本薪計算，自不符合規定，故原告自得依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約。

(二) 原告是否已合法終止系爭勞動契約？

1. 按終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方合法行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人之同意。故勞資任一方向他方表示終止勞動契約（辭職、退休或解雇），於意思表示到達他方時，勞雇雙方之勞動契約為終止。（最高法院88年度台上字第68號、100年度台上字第170號判決意旨參照）。

2. 經查，原告先於106年6月7日在通訊軟體LINE「勁菖企業群組」中，傳送「那加班費不能用底薪算，公司怎麼不照規定走」等語，於翌日（6月8日）又於前開群組傳送「勞動基準法第14條第1項第6款，雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞之情形，勞工得不經預告終止契約，並請求給付資遣費（屬於非自願性離職）」等語（見本院卷第62頁），佐以證人楊榮杰於本院審理時證稱：原告傳完上開內容之訊息後，就沒有來上班了等語（見本院卷第130頁），可認原告當時之意思乃被告公司加班費之計算未以本薪計算，違反法令，故依據勞基法第14條第1項第6款終止系爭勞動契約。又證人楊榮杰稱前開群組之成員包含被告公司之法定代理人等語，堪認原告終止系爭勞動契約之意思表示業已到達被告。再者原告稱其係於106年6月7日撥打1955專線詢問關於加班費應如何計算，始知悉被告公司以本薪為計算基礎有違規定，並提出桃園市政府106年6月15日府勞檢字第10601357831號函為證，且為被告所不爭執，未逾勞基法第14條第2項所規定之30日期間，足證系爭勞動契約已於106年6月8日合法終止。況原告曾於106年6月9日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，主張被告替原告投

保勞工保險時高薪低報，且僅以本薪為加班費之計算基礎等節，違反勞動契約及相關法令，屬勞基法第14條第1項第6款勞工得不經預告終止勞動契約之情形，故請求被告給付資遣費、非自願離職證明書等節，嗣經桃園市政府勞動局於106年6月12日以桃勞資字第1060046486號函檢附前開調解申請書及通知被告於106年6月22日進行調解，而前開調解申請書及開會通知業於106年6月14日送達被告，此有前開調解書、及桃園市政府勞動局107年12月24日桃勞資字第1070109608號函暨該函檢附之開會通知書、郵件查詢單附卷可參（見本院卷第63頁、第157頁至第158頁），顯見原告終止系爭勞動契約之意思表示，至遲已經桃園市政府勞動局於105年6月14日通知到達被告而生效力。是被告再以原告於106年6月9日至同年月14日無正當理由未上班，屬無故曠職3日以上為由，依勞動基準法第12條第1項第6款規定，於106年6月15日寄發存證信函予原告終止系爭勞動契約（見本院卷第45頁至第47頁），自非合法。

(三) 原告請求被告給付資遣費及4日之未休特別休假工資有無理由？若有，數額若干？

1. 資遣費部分：

- (1) 按雇主依勞基法第11條或第13條但書終止勞動契約者，應發給勞工資遣費，勞基法第17條有明文規定。此規定於勞工依勞基法第14條之規定終止契約時準用之，同法第14條第4項亦有明文。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1年發給1/2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，不適用勞基法第17條之規定，此為勞工退休金條例第12條第1項所明定。所謂「以比例計給」，係指於未滿1年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算（勞動部101年9月12日勞動4字第10

10132304號令、101年9月12日勞動4字第1010132306號令參照)。

- (2)承前所述，本件原告既已依勞基法第14條第1項第6款之事由，合法終止兩造間之勞動契約，自得依前開規定請求被告給付資遣費。而原告自104年11月7日起任職於被告公司至106年6月8日終止勞動契約止，原告於106年6月8日前6個月之平均工資計算期間應自105年12月9日計算至106年6月8日，據此計算得原告之平均工資為2萬6,000元【計算式： $\{ (2\text{萬}6000\text{元} \div 30\text{日} \times 22\text{日}) + 2\text{萬}6,000\text{元} + 2\text{萬}6,000\text{元} + 2\text{萬}6,000\text{元} + 2\text{萬}6,000\text{元} + (2\text{萬}6000\text{元} \div 30\text{日} \times 8\text{日}) \} \div 6 = 2\text{萬}6,000\text{元}$ ，元以下四捨五入】，而原告自104年11月7日開始任職於被告公司至106年6月8日止，共計1年7個月又1天，資遣基數為143/180【新制資遣基數計算式： $(\text{年} + (\text{月} + \text{日} \div \text{當月份天數}) \div 12) \div 2$ 】，則原告得請求被告給付之資遣費為2萬656元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數），逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

2.未休之特別休假工資：

- (1)又按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作1年以上2年未滿者，每年應給予特別休假7日；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38條第1項、第2款、第39條前段分別定有明文。
- (2)經查，原告於106年尚有特別休假4日尚未休畢，為兩造所不爭。而原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間僱傭關係，係屬合法，詳如前述，則原告於離職前不能休畢106年度之特別休假自屬可歸責於被告，原告請求被告給付原告未休特別休假工資3,467元【計算式： $2\text{萬}6,000\text{元} \div 30\text{日} \times 4\text{日} = 3,467\text{元}$ ，元以下四捨五入】，應屬有據，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

01 (四) 原告請求被告給付平日延長工作時間之及休假日工資有無理
02 由？若有，數額若干？

03 1. 按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列
04 標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小
05 時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時
06 以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞基法第
07 24條第1項第1款定有明定。又按內政部所定應放假之紀念
08 日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均
09 應休假；第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及
10 第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞
11 工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第37條第
12 1項、第39條前段訂有明文。

13 2. 原告主張其於附表一所示之時間均有出勤，並提出證人簡靜
14 瑀所記載之加班紀錄為證（見本院卷第16頁至第19頁），然
15 為被告所否認，並稱依原告任職期間之出勤紀錄可證明原告
16 均無加班打卡之事實云云（見本院卷第148頁）。惟查證人
17 簡靜瑀於本院審理時證稱：我應徵時說是繪圖，實際上繪圖
18 的時間不多，幫忙做雜事時間比較多，比如寄信、登記加班
19 時間、定便當，出貨時看數量是否正確。就登記加班時間所
20 指的是對於有加班的員工，我會拿本簿子寫，誰做幾個小時
21 ，通常是第二天我才知道前一天員工加班多少小時，我會一
22 個一個詢問才知道。原告所提之筆錄本內容（即原證7，本
23 院卷第64頁至第66頁）都是我寫的。其中2月28日該日記載
24 「2個人秋5：008小時；緯5：008小時」，這代表那天
25 是假日，他們有來加班，加班是8個小時。「秋」是指原告
26 吳秋瑩，公司只有她一個人名字有秋，我就這樣記載。而我
27 於被告任職期間，我及其他員工均要打卡，但因為公司規定
28 加班時間就是不能打在卡片上要用登記的，所以我才用手寫
29 筆記方式來統計，是廠長、會計、老闆決定不將加班紀錄顯
30 示在打卡紀錄上，我印象中是會計許姐叫我登記加班時數等
31 語（見本院卷第123頁背面至第124頁背面、第126頁），

而被告公司之法定代理人簡斌原於接受勞動檢查時出具之陳述意見書亦記載「本公司工作場所分一廠二廠兩個地方，辦公室及卡鐘皆在一廠，一廠準17:00關廠，故造成先打卡後加班情況，我司採信任原則於隔天口頭報告加班時數，經糾正後，我司深感自責，決定將卡鐘移至適當位置，讓加班人員確實打卡，另加班費差額將全數補足於員工，爾後我司照勞基法規定辦理」等語（見本院卷第81頁），可見被告公司於106年6月13日遭勞動檢查前，加班均非以打卡紀錄，而係加班後翌日以口頭報告加班時數，核與證人簡靜瑀前開所述相同，而證人簡靜瑀為前開證述時既以離職，其與兩造間亦已無利害關係，且又具結擔保其所述之真實，實無為有利於原告之證述，而甘冒偽證之罪責捏造前開證述內容，是證人簡靜瑀所述應可採信，原告確實於附表一所載日期，為附表一所示延長工時之情形，且確實於106年2月28日、106年5月1日之國定假日出勤之情形。

- 3.是原告得請求之平日延長工時工資即為2萬610【計算式： $\{ (2\text{萬}6,000\text{元} \div 30\text{日} \div 8 = 108\text{元，元以下四捨五入}) \times 4/3 \times 60\text{小時} \} + (108\text{元} \times 5/3 \times 66.5\text{小時}) = 2\text{萬}610\text{元}$ 】，扣除原告自承已取得之加班費1萬6,736元【計算式： $\{ (2\text{萬}1,000\text{元} \div 30\text{日} \div 8 = 88\text{元，元以下四捨五入}) \times 1.33 \times 60\text{小時，元以下四捨五入} \} + (88\text{元} \times 1.66 \times 66.5\text{小時，元以下四捨五入}) = 1\text{萬}6,736\text{元}$ 】，原告尚得向被告公司請求延長工時之加班費3,874元，而原告僅請求2,833元，應予准許。又原告於106年2月28、106年5月1日國定假日有出勤，已認定如前，被告應依前開規定給付加倍工資，原告每日工資867元（計算式： $2\text{萬}6,000\text{元} \div 30 = 867\text{元，元以下四捨五入}$ ），扣除原告自承已領取之每日工資700元，原告請求被告給付休假日工資2,068元【 $(867\text{元} \times 2 - 700\text{元}) \times 2 = 2,068\text{元}$ 】，應屬有據，逾此範圍之請求，即屬無理，應予駁回

(五) 原告請求被告提繳7,836元至原告之退休金專戶是否有理由

01 ?

- 02 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，
03 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
04 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退
05 條例第6條第1項、第14條第1項定明文。再依同條例第31
06 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
07 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
08 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
09 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
10 前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額
11 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
12 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定
13 請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求
14 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
15 回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決參照）。
16 2.原告主張其自104年11月7日起至105年3月份之每月工資
17 為2萬4,000元，105年4月起每月工資調為2萬5,000元
18 ，於105年11月起則調為2萬6,000元，於106年4月起調
19 為2萬7,000元，固提出其於105年8月、11月、12月之薪
20 資明細為證（見本院卷第28頁），然為被告公司所否認，並
21 辯稱原告於被告公司任職期間每月之工資均為2萬1,009元
22 云云。經查依原告所提出之薪資明細，可知原告於105年8
23 月之工資為2萬5,000元（含本薪2萬元、責任津貼1,000
24 元、全勤獎金2,000元、職務津貼1,000元、績效獎金1,00
25 0元）、105年11月、12月工資為2萬6,000元等節，但並
26 無證據可認原告於106年4月起調薪為2萬7,000元，故原
27 告於105年11月起迄離職時之每月工資應為2萬6,000元，
28 已如前述，又無證據可認原告於105年3月前之每月工資為
29 2萬4,000元，105年4月起之工資調為2萬5,000元，故
30 自原告受僱於被告公司起至105年7月，原告之每月工資至
31 多僅得認為被告公司所自認之2萬1,009元。而原告自104

01 年11月7日起任職於被告公司，按其實際領取薪依據勞工退
02 休金月提繳工資分級表（見本院卷第34頁、第35頁），月提
03 繳工資應如附表二「月提繳工資」、「被告應提繳退休金金
04 額」欄所示，然對照原告提出之原告已繳納勞工個人專戶明
05 細資料（見本院卷第20頁至第27頁），被告公司確實未為原
06 告足額提繳，被告公司提繳金額詳如附表二「被告實際提繳
07 退休金金額」欄所示，因此，被告公司未為原告足額提繳勞
08 工退休金，致原告受有損害共計4,459元（計算式：2萬7,
09 623元－2萬3,164元＝4,459元），是原告依勞退條例第
10 31條第1項規定，請求被告應補提繳4,459元至原告勞工退
11 休金專戶，即無不合，應予准許，逾此部分之請求，即屬無
12 據，應予駁回。

13 (六) 原告請求被告開立非自願離職之服務證明書予原告是否有理
14 由？

- 15 1. 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
16 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。依上開規定，勞
17 工於契約終止時，不論是勞工自請離職、自請退休、被迫辭
18 職或遭雇主預告解僱、不經預告解僱、強制退休而離職，均
19 得向雇主請求發給服務證明書。再按被保險人於離職退保後
20 2年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其
21 他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職
22 登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失
23 業給付申請書及給付收據。第1項離職證明文件，指由投保
24 單位或直轄市、縣市主管機關發給之證明，就業保險法第25
25 條第1項、第3項分別定有明文。惟就業保險法所稱之非自
26 願離職，依就業保險法第11條第3項規定，係指被保險人因
27 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
28 動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情
29 事之一離職。
- 30 2. 查兩造間之勞動契約業經原告於106年6月8日依勞基法第
31 14條第1項第6款之規定，合法予以終止，即符合就業保險

法所稱之「非自願離職」，其請求被告發給非自願離職之證明，洵屬有據，亦應准許。

五、給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；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2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件原告起訴狀繕本於106年9月13日送達被告而生送達及催告效力，有送達證書（見本院卷第38頁）可稽，是本件原告請求利息之起算日為106年9月14日，應堪認定。

六、綜上，原告主張依勞動契約、勞基法第14條第1項第6款及第4項、第19條、第24條第1項第1款、第2款、第37條第1項、第38條第1項及第4項、第39條前段；勞工退休金條例第12條、第14條第1項、第5項，請求被告給付及提繳，應認於其請求被告給付2萬9,024元（計算式：2萬656元+3,467元+2,833元+2,068元=2萬9,024元），及自起訴狀繕本送達被告翌日即106年9月14日起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨提繳4,459元至原告專戶之範圍內，另應開立非自願離職證明書予被告等節，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、本件判決所命被告給付之金額未逾50萬元，就原告勝訴部分，應依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，依職權宣告假執行。被告陳明願供擔保，聲請宣告免為假執行，核無不合，爰酌定相當擔保金額准許之。至原告敗訴之部分，其假執行之聲請即失所附麗，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院悉予審酌後，認於本件判決結果均不生影響，爰不一一予以論駁贅述。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 108 年 1 月 25 日

民事勞工法庭 法官 徐雍甯

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 1 月 28 日

書記官 李靜雯

附表一：

日期 年份（ 106年）	時間	加班時數		國定假日
		前2 個 小時	2 個小時 以後	
1月19日	1730至2030	2	1	
2月6日	1730至2030	2	1	
2月7日	1730至2030	2	1	
2月11日	0800至1700	2	6	
2月15日	1730至2030	2	1	
2月16日	1730至2000	2	0.5	
2月18日	0800至1700	2	6	
2月23日	1730至2030	2	1	
2月25日	0800至1730	2	6	

(續上頁)

2月28日	0800至1730			1天
3月1日	1730至2030	2	1	
3月2日	1730至2030	2	1	
3月6日	1730至2030	2	1	
3月8日	1730至2030	2	1	
3月13日	1730至2030	2	1	
3月14日	1730至2030	2	1	
3月15日	1700至1800	1		
3月20日	出差去程	2		
3月22日	出差回程	2		
3月25日	0800至1700	2	6	
4月8日	0800至1700	2	6	
4月29日	0800至1700	2	6	
5月1日	0800至1700			1天
5月3日	1700至1800	1		

(續上頁)

5月12日	1730至2030	2	1	
5月13日	0800至1700	2	6	
5月16日	1730至2030	2	1	
5月17日	1730至2030	2	1	
5月18日	1730至2030	2	1	
5月20日	0800至1700	2	6	
5月22日	1730至2030	2	1	
5月24日	1730至2030	2	1	
5月25日	1730至2030	2	1	
		60	66.5	

(一)原告於106年1月至5月份，每月工資為2萬6,000元，每日工資為867元（計算式： $2萬6,000 \text{ 元} \div 30 = 867$ ，元以下四捨五入），每時工資為108元（計算式： $867 \text{ 元} \div 8 = 108$ 元，元以下四捨五入）

(二)依勞基法第24條第1項第1、2款，延長工作時間在2小時以內，按平日每小時工資3分之1加給，再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資3分之2加給。

(三)原告得請求之延長工時工資為： $(108 \times 60 \times 4/3) + (108 \times 66.5 \times 5/3)$

附表二：

編號	年月份	月薪資 總 額	月提繳工資 (級、組、金額)			被告應提繳 退休金金額	被告實際提繳 退休金金額
1	104年11月	16,807元	第3組	第13級	17,280元	1,037元	0
2	104 年12月	21,009元	第3組	第19級	21,900元	1,314元	1,126元
3	105年1月	21,009元	第3組	第19級	21,900元	1,314元	1,206元
4	105 年2月	21,009元	第3組	第19級	21,900元	1,314元	1,206元
5	105 年3月	21,009元	第3組	第19級	21,900元	1,314元	1,206元
6	105 年4月	21,009元	第3組	第19級	21,900元	1,314元	1,206元
7	105 年5月	21,009元	第3組	第19級	21,900元	1,314元	1,206元
8	105 年6月	21,009元	第3組	第19級	21,900元	1,314元	1,206元
9	105 年7月	21,009元	第3組	第19級	21,900元	1,314元	1,206元
10	105 年8月	25,000元	第4組	第22級	2,5200元	1,512元	1,206元
11	105 年9月	25,000元	第4組	第22級	2,5200元	1,512元	1,206元
12	105 年10月	25,000元	第4組	第22級	2,5200元	1,512元	1,206元
13	105 年11月	26,000元	第4組	第23級	26,400元	1,584元	1,206元
14	105年12月	26,000元	第4組	第23級	26,400元	1,584元	1,206元
15	106年1 月	26,000元	第4組	第22級	26,400元	1,584元	1,261元
16	106 年2月	26,000元	第4組	第22級	26,400元	1,584元	1,261元
17	106 年3月	26,000元	第4組	第22級	26,400元	1,584元	1,261元
18	106 年4月	26,000元	第4組	第22級	26,400元	1,584元	1,261元
19	106 年5月	26,000元	第4組	第22級	26,400元	1,584元	1,261元
20	106年6 月	6,933元	第1組	第5級	7,500元	450元	1,261元

(續上頁)

小 計		27,623 元	23,164元
合計應提繳 退休金差額	4,459元		