

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第60號

原告 翁金崑

被告 岡山巨星大廈管理委員會

法定代理人 潘證傑

訴訟代理人 陳永祥律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國111年1月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）888,910元，及自民國110年4月15日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔十分之六，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以888,910元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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。查原告起訴請求被告給付新臺幣（下同）163萬5,200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（本院卷一第9頁），嗣減縮請求之金額為140萬8,543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（本院卷二第113、121頁），核係減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告自民國105年3月1日起，受僱於被告擔任大樓管理員，負責管理大樓人員、汽機車出入門禁、住戶包裹信件代收、收繳管理費、垃圾處理、公用日光燈管更換、電梯、消防、地下室污水故障排除、各住戶水管疏漏及住戶服務如代叫計程車、報警、排解住戶糾紛等。而被告係於85年11月7日成

立管理委員會（下稱管委會）並向主管機關備查，依改制前行政院勞工委員會勞動1字第103年1月13日勞動1字第1030130004號函釋要旨，其所僱用之勞工，自103年7月1日起適用勞動基準法（下稱勞基法）。被告於110年2月28日不經預告通知原告終止勞動契約，並交付原告載明離職事由為勞基法第11條第5款「對於所擔任之工作確不能勝任時」之終止契約預告書（下稱系爭預告書）。惟原告並無系爭預告書所載「109年值勤期間惡意退掉住戶重要掛號信件、常與住戶肇生糾紛、無端訴訟」之解僱事由，該事由亦不構成同法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」，得逕對原告終止契約，是以被告解僱原告並不合法，原告自得依勞基法第16條、第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求被告給付資遣費及預告工資。另兩造所約定之月薪為19,000元，低於法定工資，被告自應補足工資差額。又被告非屬勞基法第84條之1核定經報請主管機關核備，不受勞基法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定限制之行業，故加班費、特別休假之計算，仍有勞基法第24條、第38條、第39條規定之適用。另被告未依勞退條例第6條第1項及第14條第1項規定，按月為原告提繳退休金，原告自得依同條例第31條第1項規定，請求被告賠償因此所受之損害。爰就各項請求分述如下：

1. 預告期間工資36,000元：原告無系爭預告書所載之解僱事由，惟被告不經預告即終止勞動契約，且記載終止事由為勞基法第11條第5款，而原告任職被告已滿5年，被告自應依勞基法第16條第1項第3款、第3項規定，給付30日預告期間工資36,000元。
2. 資遣費178,973元：原告無系爭預告書所載之解僱事由，惟被告於系爭預告書所記載終止契約事由為勞基法第11條第5款，自應依同法第17條、勞退條例第12條第1項規定，給付資遣費178,973元。
3. 工資差額819,952元：原告每日工作12小時，上班4日，休息

01 2日，每月工時240小時，惟被告每月僅給付工資19,000元，
02 低於勞動部所公告之基本工資，被告應依正常工時之基本工
03 資，依原告每月工作20日、每日延長工時4小時給付加班費
04 ，自105年3月至110年2月，每月工資應為30,016元（105年3
05 月至12月）、31,514元（106年1月至12月）、33,004元（10
06 7年1月至12月）、34,654元（108年1月至12月）、35,692元
07 （109年1月至12月）、36,000元（110年1月至12月），扣除
08 被告已給付之工資，尚應給付819,952元之工資差額予原告
09 。

10 4.特別休假未休工資54,185元：原告於被告繼續工作已滿5年
11 ，共有48日特別休假均未休，被告應依勞基法第38條第4項
12 規定，折算為工資給付原告54,185元。

13 5.未提撥勞退金所受損害119,433元：被告原應按原告105至11
14 0年每月應領工資各30,016元、31,514元、33,004元、34,65
15 6元、35,692元、36,000元，按月提撥6%勞退金至原告之勞
16 工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），然被告均未依法提撥
17 ，應依勞退條例第31條第1項規定，賠償原告所受損害合計
18 119,433元。

19 6.精神慰撫金20萬元：被告無端指謫原告與住戶發生糾紛，並
20 以此為由，召開線上管委會會議，將之公諸於眾，且未使原
21 告說明原委、查明真相，片面認定原告影響住戶安寧而未經
22 預告終止兩造間勞動契約，妨害原告之名譽，被告應依民法
23 第184條第1項前段、第195條第1項，賠償原告非財產上損害
24 即精神慰撫金20萬元。

25 (二)並聲明：被告應給付原告140萬8,543元，及自起訴狀繕本送
26 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

27 二、被告則以：

28 (一)兩造未簽訂僱傭契約，關於雙方之勞務給付依民法第529條
29 規定，應適用關於委任之規定。因被告管理基金較少，大樓
30 事務性質單純簡易，乃以公開勞務提供內容及報酬金額之條
31 件招聘同意此勞務給付條件之退休高齡人士擔任管理員，原

告係考量自身年紀老邁，僅為獲取零用金補貼生活支出，出於自由意志接受此份工作，且工作內容只有收信、看顧門口、偶爾更換電燈泡及收發住戶交代的物品，故約定每月工資為19,000元。原告面試時，已同意此工作時間及報酬，長期以來受領上開薪資均無異議，復於108年7月28日再次確認而簽署聲明書（下稱系爭聲明書），表明不以任何理由向被告請求薪資以外之費用，依私法自治、契約自由原則，原告僅得依兩造約定由被告按月給付19,000元及三節獎金，不得再為其他請求。茲就原告之請求答辯如下：

1. 被告已合法終止勞動契約：原告在職期間，對住戶態度不佳、常與住戶發生口角爭執、無端退住戶信件、對住戶丁○○、庚○○提告妨害自由、恐嚇，且值勤時間穿著短褲、拖鞋，服裝儀容不整，經常擅離職守，於值班時間從事類似房仲帶看社區待售房屋、濫用管理室公用電話談論私事、做事推託偷懶，不幫忙住戶更換燈泡、不幫忙清潔人員推運垃圾子母車，住戶對原告均有諸多抱怨，被告經線上會議討論後，乃以上開事由不經預告終止與原告間之勞動契約。至被告所開立之系爭預告書雖記載離職事由為勞基法第11條第5款，然此係為顧及雙方情誼，惟說明欄已記載終止契約之事由，應認被告之真意係以原告違反勞動契約且情節重大而為終止，符合勞基法第12條第1項第4款不經預告終止契約之事由，已生合法解僱之效力。
2. 預告工資及資遣費部分：被告係依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，依同法第18條第1款規定，自不需給付預告期間工資及資遣費。且原告已年逾65歲，被告終止兩造間勞動契約，有強制原告退休之意，亦不需給付原告資遣費。縱認被告應給付預告期間工資，就原告主張預告期間為30日不爭執，惟應以原告離職前6個月加計加班費計算平均工資，金額應僅33,479元。
3. 工資差額部分：兩造已就每月19,000元之工資達成合意，原告自不得再向被告請求。縱認兩造約定之工資低於基本工資

，原告亦僅得請求依各年度基本工資計算之差額，而105至10年度基本工資分別為20,008元、21,009元、22,000元、23,100元、23,800元、24,000元，被告僅需給付19,000元與上開基本工資間之差額，合計186,988元。

4. 加班費部分：依現行勞基法，勞工平均每月正常工時為174小時，原告每月工時240小時，其間差66小時，其中40小時部分依基本時薪乘以3分之4，其餘26小時則乘以3分之5計算，則原告各年度之加班費分別應為80,588元（105年3月至12月）、101,544元（106年1月至12月）、106,333元（107年1月至12月）、111,650元（108年1月至12月）、115,033元（109年1月至12月）、19,333元（110年1月至2月），合計534,481元。

5. 未休特別休假工資部分：原告在職期間，以基本工資計算之日薪分別為667元（105年3月至12月）、700元（106年1月至12月）、733元（107年1月至12月）、770元（108年1月至12月）、793元（109年1月至12月）、800元（110年1月至2月），105至110年各有3日、7日、10日、14日、14日之特別休假，折算為工資合計36,123元。

6. 未提撥勞退金部分：被告於原告在職期間，各年度僅需分別提繳勞退金12,000元（105年3月至12月）、15,132元（106年1月至12月）、15,840元（107年1月至12月）、16,632元（108年1月至12月）、17,136元（109年1月至12月）、2,880元（110年1月至2月），合計79,620元。

7. 精神慰撫金部分：原告確有系爭預告書所載違反勞動契約情事，被告係合法解僱原告，未不法侵害原告之名譽權，且系爭預告書僅交付於原告，未傳述於第三人，原告以其名譽受損為由，請求被告賠償非財產上損害，並無理由等語置辯。

(二) 並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷一第260至261頁；本院卷二第93頁）：

(一) 原告自105年3月1日起，受僱於被告擔任管理員，工作內容

01 包括收信、看顧門口、更換電燈泡及收發住戶交代的物品等
02 ；工作地點在岡山巨星大廈管理室，採早、晚二班輪班制，
03 早班為上午5時30分至下午5時30分、晚班為下午5時30分至
04 翌日上午5時30分，彈性交班時間早班為上午5時30分至下午
05 6時、晚班為下午5時30分至下午6時，每日工作12小時，每
06 月工作240小時，工作4天，休息2天，約定工資每月19,000
07 元。

08 (二)原告之工作性質屬勞基法第84條之1第1項第1款之管理人員
09 ，兩造約定之工作時間、例休假未經高雄市政府勞工局核備
10 。

11 (三)被告於110年2月28日不經預告終止與原告間之僱傭關係，並
12 開立系爭預告書，記載終止契約之原因為勞基法第11條第5
13 款「對於所擔任之工作確不能勝任時」，說明欄記載「一、
14 事由：查本大樓管理員戊○○於109年執勤期間惡意退掉住
15 戶重要掛號信件，遭致住戶有形與無形的損失，且常與住戶
16 肇生糾紛，甚至無端向法院提請訴訟提告大樓住戶，管理委
17 員會因此事情節重大，影響住戶安寧，故審理此案件。」

18 (四)原告於104年12月1日及105年12月6日申請新制勞退金，經勞
19 動部勞工保險局（下稱勞保局）於104年12月10日、105年12
20 月14日核發一次退休金84,022元及2,619元，另於105年3月
21 16日補發提繳時退休金差額4,814元，合計發給91,455元，
22 其勞退專戶已無金額。

23 (五)被告未成立勞保、就業保險及勞退金提繳單位，無為原告投
24 保勞保、就業保險及提繳勞退金。

25 (六)原告為高職畢業，曾於嘉新水泥公司服務26年，負責人事文
26 書工作，後任職於台灣端板鋼鐵企業股份有限公司高雄廠、
27 太子保全股份有限公司、萬安國際保全股份有限公司。

28 (七)原告有於108年7月28日如本院卷一第373頁之簽立系爭聲明
29 書。

30 (八)兩造間勞動契約於110年2月28日終止。

31 (九)如認原告請求預告工資、資遣費為有理由，預告期間為30日

，資遣基數為2+1/2。

(H)如認原告有特別休假得請求，以原告受僱當日起算，每一週年之期間。原告於105年9月1日至106年2月28日，有3日之特別休假；自106年3月1日至107年2月28日，有7日之特別休假；自107年3月1日至108年2月28日，有10日之特別休假；自108年3月1日至109年2月28日，有14日之特別休假；自109年3月1日至110年2月28日，有14日之特別休假。

四、本件爭點：

(一)兩造間契約關係為何？被告抗辯應適用關於委任之規定，有無理由？

(二)如為僱傭關係，兩造間契約終止之事由為何？

(三)原告請求被告給付資遣費、預告工資，有無理由？如有理由，數額若干？

(四)原告請求被告給付工資差額，有無理由？如有理由，數額若干？被告抗辯原告違反兩造約定而於離職後始為本件請求，屬權利濫用，有無理由？

(五)原告請求被告給付未休特別休假工資，有無理由？如有理由，數額若干？

(六)原告請求被告賠償未提撥勞退金所受損害，有無理由？如有理由，數額若干？

(七)原告以其名譽權受侵害，請求被告賠償精神慰撫金，有無理由？如有理由，數額應以若干為當？

五、本院之判斷：

(一)兩造間契約關係為何？被告抗辯應適用關於委任之規定，有無理由？

1.按民法第482條所稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。僱傭契約，係以供給勞務為目的，並受雇主之指揮監督，二者間具有從屬性。又勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，從屬於他方關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮

監督之關係。而僱傭契約與勞動契約之受僱勞工，均須受雇主之指揮監督，且具有勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定之人格從屬性，受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動之經濟上從屬性。又勞基法規範之勞雇關係，僅係國家基於保障勞工權益，並兼顧事業經營型態、管理制度及工作特性等面向需求之考量，乃於勞基法第3條明定適用勞基法之行業範圍，並於同法第1條第1項規定其為特別法，以達保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之目的。而依公寓大廈管理條例成立並報備之大廈管理委員會僱用之勞工，自103年7月1日開始適用勞基法，是於法規範評價上，管委會僱用之管理員，為僱傭契約之受僱人，亦為勞動契約之勞工，僅其勞雇關係應優先適用勞基法之規定，要無疑義。

2. 準此，觀諸原告之工作性質及內容，其係擔任岡山巨星大廈之管理員，上班時間分早、晚兩班輪班制，早班為上午5時30分至下午5時30分、晚班為下午5時30分至翌日上午5時，工作4天，休息2天，每月總工時240小時，足見原告並非為自己之營業勞動，而係為被告管理大樓事務之目的而勞動，且係受被告之指揮命令，需親自履行管理員之工作，而其提供勞務亦有時間、場所之拘束性，則被告之管理員一職，具有人格上及經濟上之從屬性，係屬民法規範之僱傭關係，亦屬勞基法規範之勞雇關係，於勞基法有明文規定時，即應優先適用勞基法之規定。從而，兩造間之勞務關係為僱傭關係，堪以認定。被告以兩造未簽訂僱傭契約為由，抗辯應適用民法關於委任之規定，然僱傭契約之成立，本不以書面要式為其要件，其此部分所辯，應有誤會。

(二) 兩造間勞動契約終止之事由為何？

1. 勞動契約之終止，現行勞基法係採「法定事由制」，即勞工非有該法第11條所定事由，雇主不得預告終止勞動契約，勞工有同法第12條所定事由，雇主得不經預告終止勞動契約。

01 因此，雇主若無法定事由，任意終止勞動契約，應係違反勞
02 基法之強制規定，自不生終止效力。而勞基法第11條、第12
03 條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所
04 可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞
05 工其被解僱事由之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主不得
06 隨意改列其解僱事由，始符「解僱最後手段性原則」，同理
07 ，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為
08 變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號、101年
09 度台上字第366號判決意旨參照）。是雇主依勞基法第11條
10 、第12條解僱勞工，自應告知解僱之事由，且不應於事後任
11 意變更增加解僱事由。查被告於110年2月28日交付載明離職
12 事由為勞基法第11條第5款之系爭預告書，不經預告終止兩
13 造間勞動契約，嗣於本院言詞辯論終結期日，抗辯原告亦符
14 合同法第12條1項第4款規定之終止契約事由，原告雖主張被
15 告任意改列解僱事由，有違誠信原則及勞基法第11條、第12
16 條採法定事由制以保護勞工之意旨，惟稽之系爭預告書已於
17 說明欄記載解僱事由為：「於109年執勤期間惡意退掉住戶
18 重要掛號信件，遭致住戶有形與無形的損失，且常與住戶肇
19 生糾紛，甚至無端向法院提請訴訟提告大樓住戶，管理委員
20 會因此事情節重大，影響住戶安寧」等語（本院卷一第19頁
21 ），並未變更上載解僱事由，被告抗辯並未增加解僱事由，
22 應屬有據。

- 23 2. 按非有勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主不得預告
24 勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立
25 法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契
26 約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造
27 成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為
28 及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不
29 能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上
30 違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內；勞工因個人專業
31 能力不足或體力不足，固屬不能勝任工作，惟勞工雖具備能

力，但工作態度消極、怠惰敷衍以致客觀上呈現出無法完成其工作時，亦屬之。而雇主如依該款規定解僱勞工，須於其使用同法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符解僱最後手段性原則。

3. 被告以原告於109年值勤期間惡意退掉住戶重要掛號信件，且常與住戶肇生糾紛，無端向法院提請訴訟提告大樓住戶，影響住戶安寧為由，於110年2月28日以原告不能勝任工作為由，不經預告終止勞動契約，業據原告提出系爭預告書1紙為憑（本院卷一第19頁）。另依被告所提管委會LINE群組對話紀錄，被告法定代理人（顯示名稱為「太子」）於109年12月13日在群組中發表「本大樓有一位管理員跟住戶有法律糾紛，這個管理員已經影響到本大樓住戶的安寧還有本大樓的困擾……我個人是想要把這個管理員換掉」等語（本院卷一第197頁），被告法定代理人並準用當事人訊問程序，於本院陳稱：其在管委會LINE群組中所指稱之管理員即為原告，其中「原告跟住戶有法律糾紛」指的是原告在職期間與住戶庚○○、丁○○有法律糾紛，造成住戶的困擾，另系爭預告書事由欄記載原告「109年執勤期間惡意退掉住戶重要掛號信件」、「無端向法院提請訴訟提告大樓住戶」，指的是原告退掉庚○○一戶的信件，且對住戶庚○○、丁○○提告，另系爭預告書事由欄記載原告「常與住戶肇生糾紛」，指的是住戶跟我反應請原告換燈管，原告愛理不理等語（本院卷二第53至54頁）。經查：

(1) 關於原告退掉住戶掛號信件部分：

證人丁○○雖於本院證稱原告曾退掉其全家的信和帳單，導致當月份均未收到任何帳單而未繳納水電等費用等語（本院卷一第346至347頁），惟丁○○亦證稱該戶係登記其配偶庚○○即區分所有權人為住戶，並未將其亦登記為住戶，且退信事件係發生在105年間等語（本院卷一第348至349頁），核與原告陳稱：伊只有在剛任職被告大樓管理員時有退掉丁○○的2個信件，因當時不認識丁○○，認識後就沒有再退

01 過丁○○的信等語相符（本院卷一第348頁）。是被告以原
02 告於105年間甫到職時，因尚不認識住戶家屬而偶發之誤會
03 ，認原告有不能勝任工作情事，難認公允。

04 (2)關於原告對住戶提告部分：原告固有於109年10月22日至高
05 雄市政府警察局岡山分局壽天派出所對丁○○、庚○○提出
06 妨害名譽及對丁○○提出恐嚇之刑事告訴，然此係緣於雙方
07 於109年6月4日在大樓管理室門口，因丁○○、庚○○懷疑
08 原告涉嫌檢舉其等違規於路邊擺攤而與原告發生口角衝突，
09 原告因認其遭誣指為檢舉人且認丁○○於爭執過程中出言恐
10 嚇，認其權利受有侵害而提出告訴，此經本院調閱該案刑事
11 卷宗核閱無訛。雖嗣經檢察官偵查後，以犯罪嫌疑不足而為
12 不起訴處分確定，有臺灣橋頭地方檢察署檢察官109年度偵
13 字第13802號不起訴處分書在卷可憑（本院卷一第395至397
14 頁），惟尚難認原告係「無端」對住戶提告，且此係原告訴
15 訟權之正當行使，與其主觀或客觀上能否勝任大樓管理員工
16 作亦無關連，被告以此認原告不能勝任工作，亦無理由。

17 (3)關於原告常與住戶肇生糾紛部分：證人辛○○即被告副主委
18 於本院證稱其於數年前曾聽聞原告未經住戶同意即自行拿住
19 戶寄放在管理室之鑰匙開門供人看屋，於106、107年間有住
20 戶向其反應已自行找油漆工人要整修房屋，惟原告還會再介
21 紹油漆師傅，其認為原告有從中獲得好處；105至107年間曾
22 聽到原告值勤中以管理室電話討論私人事務；109年間有看
23 到原告拿手機對施工中的捷運工地拍照，並使用管理室電話
24 舉發捷運工地違反工安、環境保護；110年2月春節期間原告
25 值班時，清潔人員來清運垃圾，請原告幫忙推子母車，惟原
26 告拒不幫忙，未做好份內工作等語（本院卷一第296至297頁
27 ）；證人丁○○證稱請原告幫忙代收包裹時一併代繳費用，
28 或有其他事情詢問原告時，原告態度不耐煩等語（本院卷一
29 第345至346頁）；證人庚○○證稱原告經常借錢予其胞弟讓
30 其購買毒品，且於檢舉事件後經常找其一戶的麻煩，例如其
31 胞妹委託原告轉交包裹時會故意問其胞妹「庚○○是誰」，

其在110年間原告離職不久前，有看到原告和一位洗腎回來的住戶吵架，但不知道吵架原因和內容，該住戶後來向其抱怨原告誣賴她；其經常看到原告用管理室的電話講電話，但不知道是處理公事或私事；其見聞過原告值班時間帶人去看住戶的房子，最後一次是109年，因其常常要交代原告代收包裹並代付款項給宅即便時找不到原告等語（本院卷一第350至351頁）；證人甲○○即住戶證稱109年12月底或110年1月間某日傍晚，原告請保養電梯的維修工一併修理電梯監視器時，對電梯維修工態度不佳，雙方發生爭執；另其要向原告繳交管理費時原告有時忙著講電話，有時不太理會伊，有點倚老賣老的感覺等語（本院卷二第14至15頁）；證人子○○即住戶證稱109年上半年經過管理室時，經常看到原告用管理室的電話在講私事，其詢問有無信件時原告會直接回答沒看到，而非進一步詢問是何信件，需否幫其注意等語（本院卷二第17至18頁）；證人壬○○即住戶證稱其超過午夜12時後回家時經過管理室時，常看到原告在值班時睡覺等語（本院卷二第20頁）；證人丙○○即住戶（亦為被告所僱用之清潔人員）證稱其打掃管理室時，經常看到原告和住戶的互動會頂來頂去，曾聽聞住戶請原告換燈泡，原告就拿燈泡給住戶自己換等語（本院卷二第23至24頁）；證人癸○○即住戶證稱經常看到原告上班時穿短褲或拖鞋，且服裝不整，有時其或其他住戶與原告講話，原告態度不好，愛理不理，有時候甚至不理；原告上班時間常常都只有坐在管理室，未經常出來巡視大樓以了解大樓現況；有1、2次大樓的燈壞掉，請原告去更換，到了原告下班時間都沒有去更換；有時原告會把信件放錯信箱，其提醒原告時，原告甚至叫自己把信重新放好等語（本院卷二第51頁）。綜合上開證人證述內容，其中證人辛○○證稱原告拿住戶寄放在管理室之鑰匙開門供要租屋之人參觀，為原告所不爭執，惟主張住戶業將鑰匙寄放在管理室即已授權其帶人前往看屋，應非無據；至證人辛○○證稱原告另覓油漆工欲從中獲利等情，係其自行臆測

原告此舉在圖謀自身利益，並無其他證據足資佐證，自難憑採。另證人辛○○、庚○○、子○○均證稱原告常以管理室公用電話談論私人事務；證人丁○○、庚○○、甲○○、子○○、丙○○、癸○○均證稱原告對住戶態度不佳，雖丁○○、庚○○與原告間素有嫌隙，惟上開證人於證述前業經具結，且其等僅為大樓住戶，應無為配合被告之說詞，甘冒偽證罪責而虛構上開情節故為不利原告證詞之必要，其證述應堪採信。然就原告上述情形，尚非不得以解僱以外之手段，敦促原告予以改善，而被告於解僱原告前，不曾為任何調查，亦未向原告表示請其改善，業經被告法定代理人於本院陳述明確（本院卷二第54頁），而依管委會之LINE群組對話紀錄，被告法定代理人於109年12月13日提議解僱原告後，當日經群組成員「貝」、「阿強」、「Ting」、「wei wei」均表示同意（本院卷一第199至201頁），即不經預告終止與原告間之勞動契約，其解僱顯然有違最後手段性原則，不生契約終止之效力。

4. 被告另主張系爭預告書所載之解僱事由符合勞基法第12條第1項第4款違反勞動契約且情節重大，被告自得不經預告終止契約。惟該款所稱「情節重大」，係屬不確定之法律概念，須勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。是勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準。且雇主依該款規定解僱，應自知悉其情形之日起，30日內為之，同條第2項亦有明文。然依證人丁○○證述原告退掉其信件之時間係在105年間，而此係因原告甫到職，尚不知悉丁○○係與登記住戶庚○○同住之配偶所生之誤會；而原告對住戶庚○○、丁○○提告，係其訴訟權之正當行使，與其是否忠

實履行其職務無關，被告亦於本院陳稱訴訟是人民的基本權，被告並未與原告約定不得對住戶提告等語（本院卷二第123頁），上情均難認原告已違反勞動契約且情節重大。至原告常與住戶肇生糾紛部分，除證人辛○○證稱原告在110年2月春節值班期間未幫忙清潔人員推垃圾子母車（本院卷一第297頁）、證人丁○○證稱原告在110年農曆過年前對其態度不佳（本院卷一第346頁）、證人庚○○證稱原告在110年間離職不久前和某洗腎住戶吵架（本院卷一第351頁）以外，其餘證人所證述原告言行不當之時間，或語焉不詳、或時隔久遠（本院卷二第103至109頁），復無證據證明被告知悉其情形在後而尚未罹於30日除斥期間。至原告雖自承垃圾子母車之垃圾處理為其工作內容之一（本院卷一第68頁），然尚無從以其未幫忙清潔人員推運垃圾子母車之單一事件，即認為違反勞動契約情節已屬重大；再原告對住戶態度不佳、與住戶爭吵一節，客觀上亦非難以期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續與原告之僱傭關係。從而，被告依上開規定，終止與原告間之勞動契約，亦非適法。

5. 而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，勞工得不經預告終止契約；勞工依該款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，或知悉損害結果之日起，30日內為之。勞基法第14條第1項第6款、第2項定有明文。查原告依勞基法第11條第5款或第12條第1項第4款所為之解僱，均非適法，不生解僱之效力，已如前述，其不經預告終止與原告間之勞動契約，違反勞基法強制規定，有損害原告權益之虞；再被告給付之工資低於基本工資，違反勞基法第21條第1項強制規定（詳後述(四)），原告自得於知悉其情形或知悉損害結果之日起30日內，依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告終止與被告間之勞動契約。而原告於110年2月28日遭被告片面解僱後，於本件起訴前，未曾向被告以口頭或書面表示終止勞動契約之意，業據原告陳明在卷（本院卷二第91頁），原告雖於同年3月8日提出「民事準備書狀(一)」向本

01 院起訴被告違法解僱、未依勞基法規定給付工資、加班費、
02 資遣費、預告工資、提撥勞退金及侵害其名譽權（本院卷一
03 第9至15頁），於同年4月14日送達於被告（本院卷一第47頁
04 ），然仍未依上開規定向被告為終止契約之意思表示，而原
05 告自陳係110年2月28日收受釘在一起之薪資袋及系爭預告書
06 （本院卷一第9頁），應認於斯時起，已知悉被告違法解僱
07 及未依法給付足額工資、加班費、特休假工資而有損害原告
08 權益之事實；再依原告提出之勞工退休金個人專戶明細資料
09 ，顯示列印日期為110年3月4日（本院卷一第23頁），堪認
10 其至遲於斯時起，亦已知悉被告未依法提撥勞退金致損及其
11 權益，則其自知悉被告違反勞工法令或自知悉其損害結果之
12 日起，均已逾30日之除斥期間，不得依上開規定主張終止勞
13 動契約。惟按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定
14 其期限者，各當事人得隨時終止契約。但有利於受僱人之習
15 慣者，從其習慣。民法第488條第2項定有明文，又民法第48
16 8條之終止權係法定權利，並不待對造同意始生效力，原告
17 自得隨時終止契約，不待被告之同意。又原告不爭執被告所
18 主張之契約終止日（本院卷一第91、93頁），堪認兩造間勞
19 動契約已因原告行使任意終止權而於110年2月28日終止。

20 (二)原告請求被告給付資遣費、預告工資，有無理由？如有理由
21 ，數額若干？

- 22 1.按雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依下列規定發給
23 勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1
24 年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之
25 剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者
26 以1個月計，為勞基法第17條第1項所明定。又勞工適用本條
27 例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約
28 依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害
29 勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按
30 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
31 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，勞退條例第12條第1項亦有明文。次按雇主依第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：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條亦有明定。而勞工依據勞基法第16條、第17條規定，請求預告期間之工資及資遣費，係以雇主終止契約為前提，倘係由勞工終止契約或合意終止契約者，則不與焉；又於勞工片面單方表示離職或合意終止契約者，雇主並無遵守預告期間之義務；另勞工於無同法第14條第1項各款情形而單方片面表示終止契約，或合意終止契約但無支付資遣費協議之情形，勞工亦無請求資遣費之權利。

2. 經查，本件被告所為終止勞動契約於法不合，已如前述，原告雖主張被告違反勞工法令致損害其權益，惟已罹於勞基法第14條第2項之權利行使期間，然其亦無意與被告繼續僱傭關係而向被告為終止契約之意思表示，依前揭規定及說明，原告自無資遣費、預告工資得為請求。再被告亦否認原告得請求資遣費，顯無與原告協議以資遣方式終止契約之合意。從而，原告請求被告給付資遣費、預告工資，均無理由。

(四) 原告請求被告給付工資差額，有無理由？如有理由，數額若干？被告抗辯原告違反兩造約定而於離職後始為本件請求，屬權利濫用，有無理由？

1. 按勞基法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民

事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資，司法院大法官會議釋字第726號解釋文可資參照。勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定（勞基法第1條參照），故於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。準此，勞雇雙方並非不得就延長工作時間、休假及例假日照常工作等情另為約定，然其約定之薪資總額，不得低於基本工資加計延時工資、假日工資之總額，且須經當地主管機關核備，始得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制。

2. 次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，更行請求延時工資或例假日之加班工資。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勞動部所核定之基本工資，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（臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號討

論意見參照)。依上述說明，兩造約定原告所領取之薪資總額倘不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之延時工資、國定假日未休工資等之總和，則該工資之約定，自不違反勞基法之規定，雙方均應受其拘束。

3. 勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時，104年6月3日修正（105年1月1日施行）之勞基法第30條第1項定有明文。又同法第24條第1項第1、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之：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。」依上可知，105年1月1日之後法定最高工時174小時【計算式： $(40\text{小時} \times 52\text{週} + 8\text{小時}) \div 12\text{月} = 174\text{小時}$ 】。原告每日工作12小時，工作4天休息2天，依此計算，每月工時為240小時（計算式： $20\text{日} \times 12\text{小時} = 240\text{小時}$ ），已逾每月最高法定工時66小時（ $240\text{小時} - 174\text{小時} = 66\text{小時}$ ）。而原告受僱被告期間，105年3月至同年12月之法定基本工資為20,008元、106年1月至12月為21,009元、107年1月至12月為22,000元、108年1月至12月為23,100元、109年1月至12月為23,800元、110年1月至2月為24,000元，各年度平均每小時工資分別為83.4元、87.5元、91.7元、96.3元、99.2元、100元，依勞基法第24條第1項第1、2款規定，於延長工時2小時以內，以上開時薪加給3分之1、再延長工時2小時則加給3分之2計算加班費。而原告每月均有逾最高法定工時66小時之情形，則依法定基本工資加計得請領之延長工時工資，並以延長工時前40小時以加班2小時以內、後26小時以再延長工時2小時以上計算加班費，合計應領之工資（含加班費）為1,861,469元，被告僅給付1,140,000元，原告自得請求被告給付721,469元（計算方式參附表一），逾上開範圍之請求，並無理由。
4. 被告雖抗辯原告於105年3月受僱之初已同意月薪19,000元，且長期受領該工資均無異議，復於108年7月28日簽立系爭聲

明書表明不請求薪資以外之給付，卻於離職後向被告訴請給付，違反兩造之約定，構成權利濫用等語。惟按憲法第153條第1項、勞基法第1條規定：「國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策。」、「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法。本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」觀其本旨，勞基法無疑乃國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，是其所定勞動條件，當然亦為最低標準，故於勞基法公布施行以後，事業單位依其事業性質、勞動型態與勞工另訂之勞動條件，僅止「不得低於」勞基法所明定之「最低標準」，於不抵觸勞基法所明定「最低標準」之情形下，就勞動條件之特定事項，仍不排除私法自治、契約自由等原則之適用，是倘勞、資雙方共同約定之勞動條件，優於勞基法所明文之最低保障（最低標準），其情即與保護勞工之立法精神相合（未損及勞工權益），而有拘束勞、資雙方之法律效力。又依民法第71條規定，法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。本件兩造所約定之工資給付低於基本工資，違反勞基法第21條第1項所定之最低標準，於原告顯屬不利，難認有效。被告抗辯原告違反兩造約定而為本件請求，係屬權利濫用，徵諸上開規定及說明，委無可採。

5. 被告另抗辯兩造原約定之工作時間為8小時，原告出勤日之工作時間12小時，係管理員之間相互協調挪移所致等語。惟證人乙○○即同為被告之管理員於本院證稱其受僱被告擔任管理員6年，原本工作時間是8小時，其建議被告改為12小時，這樣就可以上班4天，休息2天，不用每天去上班，這是在原告擔任管理員之前就改了等語（本院卷一第289、290頁）；證人己○○即同為被告之管理員亦證稱其比原告早2天進來當管理員，迄今已5年多，工作12個小時，2個白天、2個晚上，做4天休2天等語（本院卷一第293頁），顯然管理員

間並無自行協調挪移工作時間之情形；另證人辛○○亦於本院證稱：原告到職時，我有向原告說工資1個月是19,000元，工作時間是12小時，原則上是早上6時至下午6時，上下午5時30分至6時各是管理員交接班的時間等語（本院卷一第298頁），堪認兩造所約定出勤日之工時為12小時，非被告所稱之8小時，況此亦不影響被告於勞工延長工作時間即應給付加班費之法定義務。是被告此部分所辯，亦乏依據。

(五)原告請求被告給付未休特別休假工資，有無理由？如有理由，數額若干？

1. 按「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」，105年12月21日修正前勞基法第38條第1款至第4款定有明文。又勞基法第38條於105年12月21日修正（106年1月1日公布施行），其中第1項、第4項前段、第6項規定：「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。」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」、「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」。又「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度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得之工資除以30所得之金額」。勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目亦有明文。

01 。

02 2. 經查，原告主張其自105年3月1日受僱於被告，迄至110年2
03 月28日離職之日止，已於被告繼續工作5年，依106年1月1日
04 施行之修正後勞基法第38條第1項規定，原告於105年9月1日
05 至106年2月28日，有3日之特別休假；自106年3月1日至107
06 年2月28日，有7日之特別休假；自107年3月1日至108年2月28
07 日，有10日之特別休假；自108年3月1日至109年2月28日，
08 有14日之特別休假；自109年3月1日至110年2月28日，有14
09 日之特別休假。又被告未與原告約定特別休假，所約定之工
10 資復低於基本工資，顯然並未將未休之特別休假折算為工資
11 一併於工資中給付，堪認被告未依法給予特別休假，應可歸
12 責於被告。而原告為按月計酬之勞工，經依勞基法施行細則
13 第24條之1第2項第1款第2目規定，計算原告各年度終結及契
14 約終止前之一日工資，被告應給付原告之未休特別休假工資
15 合計52,241元（計算方式參附表二），逾上開範圍之請求，
16 並無理由。至被告抗辯應以法定基本工資計算一日工資，合
17 計應給付之金額為36,123元（本院卷二第99至101頁）一節
18 ，顯然忽略基本工資係以法定正常工作時間為計算基礎，而
19 兩造所約定之工作時間已超出法定正常工時，自應依時數比
20 例增計其工資，非仍以每月基本工資數額為限。是被告上開
21 所辯，亦不足採。

22 (六) 原告請求被告賠償未提撥勞退金所受損害，有無理由？如有
23 理由，數額若干？

24 1. 按雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，
25 致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償；勞工年滿
26 60歲，得依下列規定之方式請領退休金：一、工作年資滿15
27 年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金。二、工作年資
28 未滿15年者，請領一次退休金，勞退條例第31條第1項、第
29 24條第1項分別定有明文。又依勞退條例第7條第1項第1款、
30 第14條第1項、第24條之1規定，雇主應為本國籍勞工負擔提
31 繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，勞工領取退休金

01 後繼續工作者，其提繳年資重新計算，雇主仍應依勞退條例
02 規定提繳勞工退休金，勞工領取年資重新計算之退休金及其
03 收益次數，一年以一次為限。

- 04 2. 查原告為41年次（參本院卷一第75頁），雖已於104、105年
05 間申請新制勞工退休金一次給付且經核付在案，有勞保局11
06 0年4月22日保退四字第11013068240號函復可參（本院卷一
07 第57頁），惟原告受僱於被告，依前揭規定，被告仍應為原
08 告提繳勞工退休金。然被告於原告任職期間，均未為其提撥
09 退休金至其勞退專戶，而如被告有依法為原告提繳勞工退休
10 金，原告應得依上開規定請領退休金而領回，是原告因此受
11 有損害，而得直接請求被告賠償。依此，被告自105年3月1
12 日起至110年2月28日止未依法為原告提繳退休金至其勞退專
13 戶，此已致原告無從依勞退條例規定請領退休金而將之領回
14 ，受有損害，原告自得請求被告賠償之，其因此所受損害金
15 額為115,200元（計算方式參附表三），逾此範圍之請求，
16 並無理由。

17 (七)原告以其名譽權受侵害，請求被告賠償精神慰撫金，有無理
18 由？如有理由，數額應以若干為當？

- 19 1. 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任
20 ；不法侵害他人之名譽，被害人雖非財產上之損害，亦得請
21 求賠償相當之金額，民法第184條第1項前段、第195條第1項
22 前段固有明文。復民法第184條第1項前段規定侵權行為以故
23 意或過失不法侵害他人之權利為成立要件，故主張對造應負
24 侵權行為責任者，應就對造之有故意或過失負舉證責任（最
25 高法院58年台上字第1421號判決先例參照）。而言論自由為
26 人類論述之自由，可實現自我、溝通意見、追求真理，並監
27 督社會、政治活動，促進民主政治之正常發展，為憲法所保
28 障之權益，國家應給予最大限度之維護。然個人名譽、隱私
29 則為基本之人權，亦為憲法及法律首應保護之權益。為調和
30 此二種基本權利之衝突，憲法對於陳述事實之言論，乃劃定
31 一基本原則，亦即侵害權利之陳述事實言論，必須符合「真

實惡意原則」，法律方予以非難而認為有故意、過失之不法（司法院大法官會議釋字第509號解釋意旨參照）。申言之，為陳述事實言論之行為人，並不以自證其所為事實之陳述為客觀真實，只要行為人為言論時，有相當理由確信其為真實者，縱事後發現與真實有所差別，仍應認為符合善意原則，而不具備民事侵權行為之故意、過失不法。

2. 原告主張被告於LINE群組線上開會時，以虛構不存在之事實作為解僱事由而侵害其名譽等語（本院卷二第92頁），惟被告法定代理人於管委會LINE群組指稱因原告與住戶發生法律糾紛已影響住戶的安寧及大樓困擾等語（本院卷一第197頁），核與原告確有對住戶庚○○、丁○○提出刑事告訴一情相符，而被告法定代理人並於本院陳稱其於LINE群組為上開言論，係認為管理員不適宜與住戶間有法律糾紛，造成住戶的困擾等語（本院卷二第53頁），顯然其在管委會LINE群組提案解僱原告之事由僅指原告與住戶發生法律糾紛一情，所指摘、傳述之事項並無不實；另系爭預告書係直接交付予原告，為原告所是認（本院卷二第92頁），所載原告值勤期間退掉住戶信件、對住戶提告、與住戶肇生糾紛等情，依被告法定代理人所述係聽聞自住戶之陳述，而依前揭證人證述內容（參前述(二)、3.部分），難認與事實不符，縱所載退信時間109年而與實際上為105年間有所出入，且原告亦非無端提告，惟依前揭規定及說明，仍符合善意原則，難認被告有侵權行為之故意或過失不法。從而，原告以其並無系爭預告書所載之解僱事由，惟被告法定代理人以線上會議加以指摘、傳述，致侵害其名譽權為由，請求被告賠償精神慰撫金20萬元，並無理由。

(八) 綜上，原告得請求被告給付短付工資721,469元、未休特別休假折算工資52,241元、未提撥勞退金所受損害115,200元，合計888,910元（計算式：721,469元 + 52,241元 + 115,200元 = 888,910元）。

六、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、第39條、勞退條例

第31條第1項等規定，請求被告給付888,910元，及自起訴狀繕本送達之翌日即110年4月15日（參本院卷一第47頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

七、本件為勞動事件，且就勞工之給付請求為被告即雇主部分敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告年假執行，另依同條第2項規定，應依職權同時宣告被告預供擔保後得免為假執行，爰諭知如主文第四項所示。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，經本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴一部為有理由，一部為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 2 月 25 日
勞 動 法 庭 法 官 楊 捷 羽

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 111 年 2 月 25 日
書 記 官 黃 盈 菁

附表一：工資差額（含加班費）

期間（民國）	單月基本工資 （新臺幣）	時薪 （新臺 幣）	單月應給 付工資 （新臺幣 ）	月份數	應給付工資 （新臺幣）	實領工資 （新臺幣）	差額 （新臺幣）
105/03-105/12	20,008	83.4	28,067	10	280,668	190,000	90,668
106/01-106/12	21,009	87.5	29,471	12	353,652	228,000	125,652
107/01-107/12	22,000	91.7	30,861	12	370,333	228,000	142,333

(續上頁)

108/01-108/12	23,100	96.3	32,404	12	388,850	228,000	160,850
109/01-109/12	23,800	99.2	33,386	12	400,633	228,000	172,633
110/01-110/02	24,000	100.0	33,667	2	67,333	38,000	29,333
合計					1,861,469	1,140,000	721,469
應給付工資計算方式： 105年： 20,008元＋（83.4元× 4/3× 40小時＋83.4元× 5/3× 26小時）√× 10個月 106年： 21,009元＋（87.5元× 4/3× 40小時＋87.5元× 5/3× 26小時）√× 12個月 107年： 22,000元＋（91.7元× 4/3× 40小時＋91.7元× 5/3× 26小時）√× 12個月 108年： 23,100元＋（96.3元× 4/3× 40小時＋96.3元× 5/3× 26小時）√× 12個月 109年： 23,800元＋（99.2元× 4/3× 40小時＋99.2元× 5/3× 26小時）√× 12個月 110年： 24,000元＋（100.0元× 4/3× 40小時＋100.0元× 5/3× 26小時）√× 2個月							

附表二：未休特別休假工資

日期區間 (民國)	應休日數	年度終結/ 契約終止前 最近一個月 工資(新臺 幣)	一日工資 (新臺幣)	折算工資(新 臺幣)
105/9-106/2	3	29,471	982	2,947
106/3-107/2	7	30,861	1,029	7,201
107/3-108/2	10	32,404	1,080	10,801
108/3-109/2	14	33,386	1,113	15,580
109/3-110/2	14	33,667	1,122	15,711
合計				52,241

(續上頁)

一日工資計算方式：

106年：29,471元/30日

107年：30,861元/30日

108年：32,404元/30日

109年：33,386元/30日

110年：33,667元/30日

附表三：勞工退休金提撥差額

期間（民國）	單月工資 （新臺幣）	應適用級 距之月提 繳工資 （新臺幣）	單月應 提繳工 資（新 臺幣）	月份數	應提繳工資 （新臺幣）
105/03-105/12	28,067	28,800	1,728	10	17,280
106/01-106/12	29,471	30,300	1,818	12	21,816
107/01-107/12	30,861	31,800	1,908	12	22,896
108/01-108/12	32,404	33,300	1,998	12	23,976
109/01-109/12	33,386	34,800	2,088	12	25,056
110/01-110/02	33,667	34,800	2,088	2	4,176
合計					115,200