

臺灣臺中地方法院民事判決

107年度勞訴字第244號

原告 白語瑄

王建仁

共同

訴訟代理人 謝英吉律師

被告 台中旅館管理顧問有限公司

法定代理人 郭歆義

訴訟代理人 王一翰律師

林心印律師

上列當事人間請求資遣費等事件，本院於民國108年8月7日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告白語瑄新臺幣247,231元，及自民國107年12
月1日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣16,027元至原告白語瑄設於勞動部勞工保
險局之勞工退休金準備專戶。

三、被告應給付原告王建仁新臺幣611,169元，及自民國107年12
月1日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。

四、被告應提繳新臺幣98,346元至原告王建仁設於勞動部勞工保
險局之勞工退休金準備專戶。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告負擔百分之88，原告白語瑄負擔百分之9，
原告王建仁負擔百分之3。

七、本判決第一、二項部分，於原告白語瑄以新臺幣87,800元為
被告供擔保後，得假執行；但被告以新臺幣263,258元為原
告白語瑄預供擔保，得免為假執行。

八、本判決第三、四項部分，於原告王建仁以新臺幣236,600元
為被告供擔保後，得假執行；但被告以新臺幣709,515元為
原告王建仁預供擔保，得免為假執行。

九、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

01 壹、程序事項：

02 訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減
03 縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條
04 第1項第3款定有明文。本件原告起訴時原聲明第二項係請求
05 被告應提繳新臺幣（下同）47,772元至原告白語瑄設於勞動
06 部勞工保險局之勞工退休金準備專戶（見本院卷第13頁），
07 嗣於民國108年5月15日言詞辯論期日變更請求金額為13,027
08 元（見本院卷第497頁）；又於108年7月31日具狀變更請求
09 金額為16,027元（見本院卷第529頁），此核屬減縮及擴張
10 應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

11 貳、兩造爭執要旨：

12 一、原告主張：

13 (一)原告白語瑄部分：

14 原告白語瑄自106年3月1日起任職於被告公司，每月薪資（
15 不包含被告未依法給付之加班費）均有4、5萬元，惟被告不
16 僅於勞工保險「高薪低報」，亦短少提繳退休金，復未依法
17 給付加班費，有違反勞動契約及勞工法令之情事，原告白語
18 瑄因而於107年7月6日依勞動基準法（以下簡稱勞基法）第
19 14條第1項第6款規定終止雙方間之勞動契約。嗣雙方於107
20 年7月20日在社團法人台中市勞雇關係協會進行勞資爭議調
21 解，惟就加班費、資遣費、失業給付損失及應提繳勞工退休
22 金差額等，因計算基礎有差距致調解不成立，爰依法請求被
23 告給付下列費用：

24 1.加班費：

- 25 (1)依原告白語瑄任職期間之打卡紀錄電子檔及攷勤表、薪資單
26 ，原告白語瑄之平日正常工作期間每小時工資為：①自106
27 年3月至106年8月止為133.3333元（計算式：底薪32,000元
28 ÷ 30日÷每日 8小時＝133.3333元；②106年9月至107年4月
29 止為141.6667元（計算式：底薪34,000元÷ 30日÷每日 8小
30 時＝141.6667元）；③自107年5月至6月止為150元（計算式
31 ：底薪36,000元÷ 30日÷每日 8小時＝150元），並以此計算

01 被告自106年3月至107年6月止每月應給付加班費，再以每月
02 應給付加班費，加上原告白語瑄底薪及每月餐費，扣除原告
03 白語瑄應自行負擔之勞保費後，得出原告白語瑄每月應領薪
04 資，而該每月應領薪資與實領薪資之差額，即為被告每月短
05 給原告白語瑄之加班費。依原告白語瑄所提出加班費計算明
06 細表所示（原證5，見本院卷第71至97頁），被告尚積欠原
07 告白語瑄加班費122,311元，故原告白語瑄得依勞基法第2條
08 第3款、第30條第1項及107年1月31日修正公布前第32條第2
09 項、第24條第1、2、3項、第36條第1、3項、第40條第1項規
10 定，請求被告給付122,311元加班費。

11 (2) 原證4之薪資單是被告發薪時所提供，被告否認上開文件形
12 式上真正，顯違常情。

13 (3) 原告白語瑄係依被告提供之所得扣繳資料申報薪資，而該金
14 額與被告實際給付原告白語瑄之薪資不符，為被告所明知，
15 且該申報薪資與被告主張金額亦不相符，故被告抗辯原告白
16 語瑄之底薪過高，顯非可採。另被告提出被證2之白語瑄薪
17 資回推資料（見本院卷第301頁），主張原告白語瑄底薪分
18 別為28,000元、30,000元及32,000元，顯與原證4之原告白
19 語瑄每月薪資單不符，應為臨訟所製作，不足採信；且其據
20 以辯稱並未短付加班費，亦無理由。

2. 資遣費：

21 (1) 原告白語瑄任職期間自106年3月1日起至107年7月6日止，新
22 制年資共計16個月（計算至107年6月為止），以勞動契約終
23 止（107年7月6日終止勞動契約）前6個月薪資（包含被告依
24 法應給付之加班費）計算平均工資為53,782元【計算式：（
25 54,117元＋59,121元＋51,063元＋55,415元＋54,467元＋48
26 ,506元）÷ 6個月＝53,782元】，則依勞基法第14條第4項準
27 用第17條、勞工退休金條例第12條規定，原告白語瑄自得請
28 求資遣費35,855元（計算式：53,782元× 1/2× 16/12＝35,
29 855元）
30

31 (2) 由雙方勞資調解會議紀錄記載，被告同意給付原告白語瑄失

業補助之損失，並開立非自願離職證明，顯見被告抗辯原告白語瑄係自請離職，與實情不符。

3. 提繳短少之勞工退休金差額：

原告白語瑄自106年3月起至107年6月止每月應領薪資，依000年0月0日生效之勞工退休金月提繳工資分級表計算：①106年3月之月提繳工資為53,000元（應領薪資為52,653元）；②106年4月之月提繳工資為50,600元（應領薪資49,432元）；③106年5月之月提繳工資為57,800元（應領薪資56,983元）；④106年6月之月提繳工資為50,600元（應領薪資48,778元）；⑤106年7月之月提繳工資為50,600元（應領薪資49,994元）；⑥106年8月之月提繳工資為53,000元（應領薪資51,601元）；⑦106年9月之月提繳工資為55,400元（應領薪資53,295元）；⑧106年10月之月提繳工資為57,800元（應領薪資55,599元）；⑨106年11月之月提繳工資為55,400元（應領薪資53,700元）；⑩106年12月之月提繳工資為53,000元（應領薪資52,664元）；⑪107年1月之月提繳工資為55,400元（應領薪資54,117元）；⑫107年2月之月提繳工資為60,800元（應領薪資59,121元）；⑬107年3月之月提繳工資為53,000元（應領薪資51,063元）；⑭107年4月之月提繳工資為57,800元（應領薪資55,415元）；⑮107年5月之月提繳工資為55,400元（應領薪資54,467元）；⑯107年6月之月提繳工資為50,600元（應領薪資48,506元），則被告依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，應提繳6%之勞工退休金共52,212元至原告白語瑄設於勞動部勞工保險局之勞工退休金準備專戶【計算式：（53,000元＋50,600元＋57,800元＋50,600元＋50,600元＋53,000元＋55,400元＋57,800元＋55,400元＋53,000元＋55,400元＋60,800元＋53,000元＋57,800元＋55,400元＋50,600元）× 0.06＝52,212】，惟被告公司於原告白語瑄任職之16個月期間，106年3月僅提繳87元；106年4月起至107年6月均僅提繳90元。嗣被告又於108年3月補提繳34,745元至原告白語瑄設於勞動部勞工保險局

之勞工退休金準備專戶，故原告白語瑄自得依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告再補提繳16,027元至原告白語瑄設於勞動部勞工保險局之勞工退休金準備專戶。

4. 短少受領失業給付之損害：

(1) 原告白語瑄離職前6個月之平均工資為53,782元，依勞工保險投保薪資分級表所示，被告為原告白語瑄每月投保薪資應為55,400元，惟被告卻以11,100元為每月投保薪資，致勞保局每月以11,100元投保薪資之60%核發失業給付6,660元，故原告白語瑄確因被告高薪低報之情事而受有每月26,580元失業給付差額損失（計算式：55,400元×60%－6,660元＝26,580元），故原告白語瑄依法受有應領而未領6個月之短領失業給付損失為159,480元（計算式：26,580元×6個月＝159,480元）。

(2) 由失業給付認定單及原證20之勞動部勞工保險局函文（見本院卷第443至453頁），可證原告白語瑄確實有權申請失業給付，並已向公立就業服務機構辦理求職登記。

(二) 原告王建仁部分：

原告王建仁自102年5月27日起任職於被告公司，每月薪資（不包含被告未依法給付之加班費）為55,000元，惟被告不僅於勞工保險「高薪低報」，亦短少提繳退休金，復未依法給付加班費、未休特別休假工資，有違反勞動契約及勞工法令之情事，原告王建仁因而於107年8月15日依勞基法第14條第1項第6款規定終止雙方間之勞動契約。然因原告王建仁離職日為107年8月16日，故原告王建仁在被告任職期間為102年5月27日起至107年8月16日止。嗣雙方於107年9月6日在台中市勞雇關係協會進行勞資爭議調解時，原告王建仁再次表達依勞基法第14條第1項第6款規定終止雙方間之勞動契約，且因被告以其未資遣原告王建仁，並就加班費、資遣費、失業給付損失、應提繳勞工退休金差額及107年未休之特別休假工資等計算基礎有差距致調解不成立，爰依法請求被告給付下列費用：

01 1.加班費：

02 (1)依原告王建仁之攷勤表、薪資單，原告王建仁之平日正常工
03 作期間每小時工資如原告王建仁所提出原證22、23、24之延
04 長工時明細表所示（見本院卷第533頁至第575頁），而以該
05 平均時薪乘以各該月份之加班時數，即為被告應給付之該月
06 加班費，再以該月之底薪加上加班費後，扣除該月被告已付
07 之工資，其二者之差額即為被告短少給付之加班費，原告王
08 建仁請求其中之381,049元。

09 (2)原證11之原告王建仁薪資單係被告發薪時所提供，被告否認
10 上開文件形式上真正，實無理由。

11 (3)原告王建仁係依被告提供之所得扣繳資料申報薪資，而該金
12 額與被告實際給付原告王建仁之薪資不符，為被告所明知，
13 且該申報薪資與被告主張金額亦不相符，故被告抗辯原告王
14 建仁之底薪過高云云，顯非可採。又被告提出被證5之王建
15 仁薪資回推資料（見本院卷第335頁至第339頁），顯與原證
16 11之原告王建仁每月之薪資單不符，應為臨訟所製作，不足
17 採信。

18 (4)原告王建仁於107年8月15日提出勞資爭議調解申請時，已同
19 時向被告請求102年6月至10月之加班費，且在請求後6個月
20 內起訴，依民法第129條第1項第1款及第130條規定，原告王
21 建仁就102年6月至10月之加班費請求權並未罹於時效。

22 2.資遣費：

23 (1)原告王建仁任職期間自102年5月27日起至107年8月16日止，
24 以勞動契約終止前6個月（即107年2月1日起至107年7月31日
25 ）之薪資（包含被告依法應給付之加班費）計算平均工資為
26 53,456元【計算式：（66,833元＋56,633元＋51,896元＋51
27 ,236元＋50,794元＋43,345元）÷ 6個月＝53,456元】。又
28 原告王建仁年資共計5年又2個多月，以5年計算，則原告王
29 建仁依勞基法第14條第4項準用第17條、勞工退休金條例第
30 12條規定自得請求資遣費133,640元（計算式：53,456元× 2
31 .5個月＝133,640元）

01 (2) 被告雖提出被證 8 之原告王建仁與被告公司主管 LINE 對話記
02 錄（見本院卷第 347 至 349 頁）、被證 12 之原告王建仁與被告
03 公司主管 LINE 對話記錄（見本院卷第 471 至 491 頁），惟上開
04 LINE 對話紀錄均僅係在談論原告王建仁職務之異動，並非離
05 職，且原告王建仁管理 10 萬元零用金因職務變動而須交接，
06 又該 LINE 對話記錄亦看不出原告王建仁手上已無業務，故上
07 開 LINE 對話紀錄無法證明原告王建仁有請辭之事實，故被告
08 辯稱原告王建仁係自請離職，顯非有據。

09 3. 提繳短少之勞工退休金差額：

10 原告王建仁任職期間每月應領薪資，依 000 年 0 月 0 日生效之
11 勞工退休金月提繳工資分級表，被告每月應提繳之勞工退休
12 金如原證 13 之原告王建仁所提出勞工退休金提繳差額明細表
13 所示金額（見本院卷第 225 至 228 頁）。惟被告於原告王建仁
14 任職期間之各該月份僅提繳如上開勞工退休金提繳差額明細
15 表中「公司勞退投保金額」欄位所示之金額，則被告每月應
16 再補提繳如該勞工退休金提繳差額明細表中「差額」欄位所
17 示之金額，合計 98,646 元，故原告王建仁自得請求被告提繳
18 短少之勞工退休金 98,646 元至原告王建仁設於勞動部勞工保
19 險局之勞工退休金準備專戶。

20 4. 短少受領失業給付之損害：

21 (1) 原告王建仁離職前 6 個月之平均工資為 53,456 元，依勞工保
22 險投保薪資分級表所示，被告為原告王建仁每月投保薪資應
23 為 55,400 元，惟被告卻以 24,000 元為每月投保薪資，致勞保
24 局以每月 24,000 元投保薪資之 60% 核發失業給付 14,400 元，
25 故原告王建仁確因被告高薪低報之情事而受有每月 18,840 元
26 失業給付差額損失（計算式：55,400 元 $\times$ 60% - 14,400 元 =
27 18,840 元），故原告王建仁依法受有應領而未領 6 個月之短
28 領失業給付損失為 113,040 元（計算式：18,840 元 $\times$ 6 個月 =
29 113,040 元）。

30 (2) 原告王建仁既非自願離職，自得請求失業給付之損害。

31 (3) 由失業給付認定單及原證 16 之勞動部勞工保險局函文（本院

卷第289頁），可證原告王建仁確實有權申請失業給付，並已向公立就業服務機構辦理求職登記。

5.107年未休之特別休假工資：

原告王建仁之工作年資為5年又2個多月，依勞基法第38條第1項第5款規定，107年之特別休假日數為15日，而以原告王建仁正常工作期間之底薪36,000元計算每日薪資平均為1,200元（計算式：36,000元÷30日=1,200元），則原告王建仁自得依勞基法第38條第4項、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款規定，請求被告給付107年未休之特別休假工資18,000元（計算式：1,200元×15日=18,000元）。

(三)並聲明：1.被告應給付原告白語瑄317,646元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。2.被告應提繳16,027元至原告白語瑄設於勞動部勞工保險局之勞工退休金準備專戶。3.被告應給付原告王建仁645,729元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。4.被告應提繳98,646元至原告王建仁設於勞動部勞工保險局之勞工退休金準備專戶。5.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

(一)有關原告白語瑄部分：

1.加班費：

(1)被告每月係以現金轉帳方式將薪資直接存入原告白語瑄之帳戶，由被證4之白語瑄薪資轉帳資料（見本院卷第333頁）所示，原告白語瑄每月底薪應如被證2之白語瑄薪資回推資料所示之金額（見本院卷第301頁），即106年3月至8月底薪為28,000元、106年9月至107年4月底薪為3萬元、107年5月至6月底薪為32,000元。又依原告白語瑄電子開門財產調件明細表所示，原告白語瑄於106年申報薪資所得僅為15,000元，依禁反言之法理，原告白語瑄主張其底薪為32,000元、34,000元、36,000元，實有違反誠信原則之虞。

(2)原告白語瑄任職期間之每月加班費應如白語瑄薪資回推資料

01 所示金額，而被告每月業已給付該白語瑄薪資回推資料所示
02 之加班費金額，共計230,084元，因此被告並未短付加班費
03 ，原告白語瑄請求被告給付加班費122,311元，並無理由。

04 (3)原告白語瑄所主張每月4、5萬元之薪資，係底薪28,000元、
05 3萬元、32,000元加計如白語瑄薪資回推資料所示加班費金
06 額。

07 2.資遣費：

08 (1)原告白語瑄係於107年3月27日自請離職。惟依被證7之原告
09 白語瑄與被告公司主管LINE對話記錄（見本院卷第345頁）
10 內容，可知雙方約定勞動契約終止時間為7月底，然實際於
11 107年7月6日終止雙方勞動契約。至於被告開立非自願離職
12 證明予原告白語瑄，純係因勞資協議時經勞保官建議將開立
13 非自願性離職書作為與原告白語瑄談判之條件。

14 (2)原告白語瑄係依勞基法第15條規定而自請離職，終止雙方間
15 勞動契約，依勞基法第18條第1項第1款規定，不得向被告請
16 求資遣費。

17 3.提繳短少之勞工退休金差額：

18 因雙方就底薪計算基礎不同，故被告僅需再提繳勞工退休金
19 差額如被證9之白語瑄勞退金差額表所示金額（見本院卷第
20 351頁）共計42,282元予原告白語瑄。然因被告已於108年3
21 月補繳34,745元至原告白語瑄設於勞動部勞工保險局之勞工
22 退休金準備專戶，故被告僅需再提繳差額7,537元。

23 4.短少受領失業給付之損害：

24 原告白語瑄係自請離職，依就業保險法第11條第1項第1款規
25 定，不得請求失業給付。若原告白語瑄主張有權申請失業給
26 付，請原告白語瑄說明是否曾向公立就業服務機構辦理求職
27 登記。

28 (二)有關原告王建仁部分

29 1.加班費：

30 (1)被告每月係以銀行轉帳或現金轉帳方式將薪資直接存入原告
31 王建仁之帳戶，因此由被證6之王建仁薪資轉帳資料（見本

院卷第341至343頁)所示被告實際給付之薪資金額,可證原告王建仁每月底薪應如被證5之王建仁薪資回推資料所示(見本院卷第335至339頁),即每月底薪為32,000元。又依原告王建仁電子閘門財產調件明細表所示,原告王建仁於103年申報薪資所得僅為175,500元、104年申報薪資所得僅為57,600元、105年申報薪資所得僅為85,087元、106年申報薪資所得僅為288,000元,依禁反言法理,原告王建仁主張其底薪為32,000元、36,000元,實有違反誠信原則之虞。

(2)原告王建仁任職期間之每月加班費應如王建仁薪資回推資料所示金額,而被告每月業已給付該王建仁薪資回推資料所示加班費金額共計1,347,928元予原告王建仁,故被告公司並未短付加班費。

(3)另加班費性質為工資,係屬不及一年之定期給付債權,依民法第126條規定,加班費請求權時效為5年,並應自發薪日(各期應給付日)起算之,故原告王建仁自102年6月起至10月之加班費請求權,均已罹於時效。

(4)原告王建仁所主張每月4、5萬元之薪資,係底薪32,000元加計如王建仁薪資回推資料所示加班費金額。

2. 資遣費：

(1)因被告不希望員工離職影響其他同仁工作士氣,故通常以異動來表示離職。而依被證12原告王建仁與被告公司主管LINE對話記錄內容,可知原告王建仁不但將全部工作交接給其他同仁,且由其管理之10萬元零用金也在處理完5月份款項後全部結清。又該LINE對話記錄提到被告一再向原告王建仁勸說「當一天和尚敲一天鐘」,表示原告王建仁對被告所提出想法應已達到離職程度,所以被告才要勉勵原告王建仁在離職前仍要對被告之事務盡心盡力,足見整個對話記錄都在討論原告王建仁自請離職後如何順利交接,故原告王建仁確為自請離職,不得請求資遣費。

(2)原告王建仁係依勞基法第15條規定自請離職(離職日為107年8月16日),依勞基法第18條第1項第1款規定,不得向被

01 告公司請求資遣費。

02 3.提繳短少之勞工退休金差額：

03 因雙方底薪之計算基礎不同，故被告僅需再提繳勞工退休金
04 差額如被證10之王建仁勞退金差額表所示金額（見本院卷第
05 353至357頁）共計98,346元予原告王建仁。

06 4.短少受領失業給付之損害：

07 原告王建仁係自請離職，依就業保險法第11條第1項第1款規
08 定，不得請求失業給付。若原告王建仁主張有權申請失業給
09 付，請原告王建仁說明是否曾向公立就業服務機構辦理求職
10 登記。

11 5.107年未休之特別休假工資：

12 原告王建仁於102年5月27日到職，而於107年8月16日離職，
13 則107年特別休假天數為14.6天（總時數116.8小時）。而由
14 王建仁之薪資回推資料，可知被告已給付原告王建仁107年
15 度未休特別休假時數61小時之工資（即107年1至5月各為6.5
16 小時，合計32.5小時；6至8月各為9.5小時，合計28.5小時
17 ），故被告僅須再給付原告王建仁107年未休之特別休假工
18 資7,440元【計算式：116.8小時－61小時＝55.8小時，（底
19 薪32,000元÷30天÷8小時）×55.8小時＝7,440元】

20 (二)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請
21 准宣告免為假執行。

22 參、本件經整理爭點結果如下：（見本院卷第311頁至第313頁）

23 一、不爭執事項：

24 (一)原告白語瑄自106年3月1日起至107年7月6日止受僱於被告。

25 (二)原告白語瑄離職後，被告有開立非自願離職證明書予原告白
26 語瑄。

27 (三)被告於原告白語瑄受僱期間，為原告白語瑄投保勞工保險之
28 每月投保薪資為11,100元。

29 (四)被告於原告白語瑄受僱期間，為原告白語瑄提繳之勞工退休
30 準備金，106年3月為87元，106年4月至107年6月每月為90元
31 。

01 (五)原告白語瑄向勞工保險局申請失業給付，每月領取金額為6，
02 660元。

03 (六)原告王建仁自102年5月27日起至107年8月16日止受僱於被告
04 。

05 (七)被告於原告王建仁受僱期間，為原告王建仁投保勞工保險之
06 每月投保薪資，102年5月29日起至103年3月31日止為33,300
07 元，103年4月1日起至104年11月17日止為36,300元，104年
08 11月17日起至105年2月15日為28,800元，105年2月15日起為
09 24,000元。

10 (八)被告於原告王建仁受僱期間，為原告王建仁提繳之勞工退休
11 準備金，102年5月為133元，102年6月至103年3月每月為1，
12 998元，103年4月至104年10月每月為2,178元，104年11月為
13 806元，104年12月至105年1月每月為1,728元，105年2月為
14 864元，105年3月至107年4月每月為1,440元。

15 (九)原告王建仁向勞工保險局申請失業給付，每月領取金額為
16 14,400元。

17 二、爭執之事項：

18 (一)原告白語瑄請求被告給付加班費122,311元，是否有理由？

19 (二)原告白語瑄請求被告給付資遣費35,855元，是否有理由？

20 (三)原告白語瑄請求被告提繳短少之勞工退休金差額16,027元至
21 原告白語瑄設於勞動部勞工保險局之勞工退休金準備專戶，
22 是否有理由？

23 (四)原告白語瑄請求被告給付短少受領失業給付之損害159,480
24 元，是否有理由？

25 (五)原告王建仁請求被告給付加班費381,049元，是否有理由？
26 原告王建仁102年6-10月之加班費請求是否罹於時效？

27 (六)原告王建仁請求被告給付資遣費133,640元，是否有理由？

28 (七)原告王建仁請求被告應提繳短少之勞工退休金差額98,646元
29 至原告王建仁設於勞動部勞工保險局之勞工退休金準備專戶
30 ，是否有理由？

31 (八)原告王建仁請求被告給付短少受領失業給付之損害113,040

01 元，是否有理由？

02 (九)原告王建仁請求被告給付107年未休之特別休假工資18,000
03 元，是否有理由？

04 肆、得心證之理由：

05 一、原告白語瑄請求被告給付加班費122,311元，是否有理由？
06 說明如下：

07 (一)原告白語瑄自106年3月1日起至107年7月6日止受僱於被告（
08 不爭執事項(一)參照）。

09 (二)原告白語瑄於任職期間之出勤情形，有原告白語瑄所提出原
10 證3之打卡紀錄電子檔及攷勤表在卷可憑（見本院卷第49至
11 64頁），而被告對原證3打卡資料之真正不為爭執（見本院
12 卷第526頁）。

13 (三)原告白語瑄於任職期間之每月薪資，有原告白語瑄所提出原
14 證4之薪資條在卷足參（見本院卷第65至69頁），核與被告
15 提出之「白語瑄薪資轉帳資料」相符（見本院卷第333頁）
16 ，堪信為真實。

17 (四)原告白語瑄主張依其任職期間之打卡紀錄電子檔及攷勤表、
18 薪資單所示，原告白語瑄之平日正常工作期間每小時工資為
19 ：(1)106年3月至106年8月為133.3333元（計算式：底薪32,
20 000元÷30日÷每日8小時=133.3333元；(2)106年9月至107
21 年4月止為141.6667元（計算式：底薪34,000元÷30日÷每
22 日8小時=141.6667元）；(3)自107年5月至6月止為150元（
23 計算式：底薪36,000元÷30日÷每日8小時=150元），以此
24 計算被告自106年3月至107年6月止每月應給付之加班費，再
25 以每月應給付之加班費，加上原告白語瑄之底薪及每月餐費
26 （即薪資單上之「應加金額」），扣除原告白語瑄應自行
27 負擔之勞保費後，得出原告白語瑄每月應領薪資，而該每月
28 應領薪資與實領薪資之差額，即為被告每月短給原告白語瑄
29 之加班費，合計被告尚積欠原告白語瑄加班費122,311元，
30 並提出原證5之加班費計算明細表為憑（見本院卷第71至97
31 頁）；而被告對原證5加班費計算明細表所示之加班費計算

方式不爭執（見本院卷第525頁）。

(五)被告雖主張應以被證2「白語瑄薪資回推資料」之計算結果為準（見本院卷第301、525頁）。惟查，被告之上開「薪資回推資料」是以白語瑄底薪分別為28,000元、30,000元及32,000元為計算基礎，此與原告白語瑄之薪資單所載底薪不符；且被告就被證2之計算方式表示「因為被告無法提出打卡資料，所以只是以推估算法第一時段、第二時段去算一個月總共加班了幾個小時。因為被告主張每個月沒有拖欠過加班費，所以從每個月實際給之薪資，應該可以回推正確的加班時數。」等語（見本院卷第525頁），可知被證2「白語瑄薪資回推資料」之加班時數是以被告已給付之加班費回推計算，非以原告白語瑄之實際出勤記錄計算，被告回推計算之原告白語瑄加班時數，顯非真實，故被證2之「白語瑄薪資回推資料」之計算結果，自無可採。

(六)基上，原告白語瑄依勞基法第30條第1項及107年1月31日修正公布前第32條第2項、第24條第1、2、3項、第36條第1、3項、第40條第1項規定，請求被告給付122,311元加班費，核屬有據，應予准許。

二、原告白語瑄請求被告給付資遣費35,855元，是否有理由？說明如下：

(一)依被告提出之被證7原告白語瑄與被告公司主管LINE對話記錄所示，原告白語瑄於上開107年3月27日LINE對話中表示：「施總：我想是否能做到七月底結束就好。雖然近期會開始看工作，但畢竟還有幾個月只能先看看，之後還是要留點時間專心找工作，如果到時候有找到北部的工作，要花更多時間找房子了」，被告公司主管施總（即施家霖）回稱：「好的，7月底先這樣按著，近一點有人力變化，或者語瑄有何想法時我們再協調看看都方便」（見本院卷第345頁）。由此可知，原告白語瑄確實有於107年3月27日向被告公司主管表示做到107年7月底即離職。

(二)被告於107年7月6日因勞資雙方對於平均工資金額及薪資結

01 構計算方式有爭執而申請勞資爭議調解，原告白語瑄於勞資
02 爭議調解時表示「資方勞保高薪低報，勞退新制6%每月僅提
03 撥90元，勞方每月超時工作，資方未給付延長工時工資，勞
04 方認為資方已符合勞動基準法第14條第6款」，並請求被告
05 開立非自願離職證明及給付資遣費40,731元。而被告就開立
06 非自願離職證明部分與原告白語瑄於107年7月20日成立勞資
07 爭議調解，被告同意開立非自願離職證明（依勞基法第14條
08 第6款，離職日期為107年7月6日），並同意於107年7月30日
09 前將上開證明開立予原告白語瑄，請原告白語瑄至被告公司
10 領取；至於資遣費部分，勞資雙方無法達成共識，故調解不
11 成立，此有原告提出之社團法人台中市勞雇關係協會勞資爭
12 議調解紀錄在卷可稽（見本院卷第45、46頁）。

13 (三)原告白語瑄雖主張其係於107年7月6日以勞基法第14條第1項
14 第6款事由向被告為終止勞動契約之意思表示（見本院卷第
15 276頁）。惟查，原告白語瑄係於107年7月6日離職，而被告
16 亦於同日申請勞資爭議調解，且於申請時即表明同意開立非
17 自願離職證明予原告白語瑄。上開勞資爭議調解既然是由被
18 告提出申請，原告白語瑄自無可能以被告之勞資爭議申請而
19 對被告為終止勞動契約之意思表示。又原告白語瑄若係因被
20 告違反勞動契約或勞工法令致有損害其權益之虞而於107年7
21 月6日離職，理應由原告白語瑄申請勞資爭議調解以維護自
22 身權益，始為合理，惟原告白語瑄係於107年7月20日行勞資
23 爭議調解時，始被動表示被告所為符合勞基法第14條第1項
24 第6款之終止事由。依此，原告白語瑄是否以被告有勞基法
25 第14條第1項第6款之事由而向被告終止勞動契約，並因此於
26 107年7月6日離職，實有可疑；而原告白語瑄就此事實，未
27 再舉出其他事證以實其說。從而原告白語瑄上開主張，尚難
28 採認。

29 (四)原告白語瑄既然曾於107年3月27日向被告公司主管表示做到
30 107年7月底即離職，則原告白語瑄於107年7月6日離職，於
31 無法證明原告白語瑄是因被告有勞基法第14條第1項第6款之

01 事由而終止勞動契約之情形下，自應認為原告白語瑄係在踐
02 行其先前所表示做到107年7月底即離職之承諾。惟原告白語
03 瑄欲於離職後申請失業補助，且發現被告有短少給付薪資、
04 加班費及提繳退休金等情事，因而與被告發生爭執，被告因
05 此於107年7月6日申請勞資爭議調解，此由被告於勞資爭議
06 調解時主張「如勞方申請失業補助後，造成實際損害，資方
07 同意給付失業補助之損失。資方同意補提勞退新制6%應提繳
08 金額至行政院勞動部勞工保險局設立之勞方勞工退休金個人
09 專戶。勞方工資差額、延長工時工資、失業補助之損失及勞
10 退新制6%應提繳金額差額，資方計算基礎與勞方有差距」等
11 情即得證之。

12 (五)原告白語瑄既然無法證明係因被告有勞基法第14條第1項第6
13 款之事由而終止勞動契約，則其依勞基法第14條第4項準用
14 第17條、勞工退休金條例第12條規定，請求被告給付資遣費
15 35,855元，即屬無據，不應准許

16 三、原告白語瑄請求被告提繳短少之勞工退休金差額13,027元至
17 原告白語瑄設於勞動部勞工保險局之勞工退休金準備專戶，
18 是否有理由？說明如下：

19 (一)雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲
20 存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔
21 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞
22 工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條
23 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
24 額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求
25 損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未
26 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
27 取。是以雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工
28 退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工
29 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
30 賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未
31 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號民事判決要旨參照）。

(二)原告白語瑄自106年3月起至107年6月止每月應領薪資為原證4薪資表上所載「底薪」加「應加金額」（即每月餐費）減「勞保」，再加計原證5之「加班費」。準此，依000年0月0日生效之勞工退休金月提繳工資分級表計算：①106年3月之月提繳工資為53,000元（應領薪資為52,653元）；②106年4月之月提繳工資為50,600元（應領薪資49,432元）；③106年5月之月提繳工資為57,800元（應領薪資56,983元）；④106年6月之月提繳工資為50,600元（應領薪資48,778元）；⑤106年7月之月提繳工資為50,600元（應領薪資49,994元）；⑥106年8月之月提繳工資為53,000元（應領薪資51,601元）；⑦106年9月之月提繳工資為55,400元（應領薪資53,295元）；⑧106年10月之月提繳工資為57,800元（應領薪資55,599元）；⑨106年11月之月提繳工資為55,400元（應領薪資53,700元）；⑩106年12月之月提繳工資為53,000元（應領薪資52,664元）；⑪107年1月之月提繳工資為55,400元（應領薪資54,117元）；⑫107年2月之月提繳工資為60,800元（應領薪資59,121元）；⑬107年3月之月提繳工資為53,000元（應領薪資51,063元）；⑭107年4月之月提繳工資為57,800元（應領薪資55,415元）；⑮107年5月之月提繳工資為55,400元（應領薪資54,467元）；⑯107年6月之月提繳工資為50,600元（應領薪資48,506元），則被告依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，應提繳6%之勞工退休金共52,212元至原告白語瑄設於勞動部勞工保險局之勞工退休金準備專戶【計算式：（53,000元＋50,600元＋57,800元＋50,600元＋50,600元＋53,000元＋55,400元＋57,800元＋55,400元＋53,000元＋55,400元＋60,800元＋53,000元＋57,800元＋55,400元＋50,600元）× 0.06＝52,212】。惟被告於原告白語瑄任職之16個月期間，106年3月僅提繳87元；106年4月起至107年6月均僅提繳90元（不爭執事項(四)參照）。嗣被告又於108年3月補提繳34,745元至原告白語瑄設於勞動部勞工保

01 險局之勞工退休金準備專戶，此為原告所不爭執，故原告白
02 語瑄得依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告再補
03 提繳16,030元至原告白語瑄設於勞動部勞工保險局之勞工退
04 休金準備專戶（計算式： $52,212 - 87 - 1,350 - 34,745 = 16,030$
05 ））。而原告僅請求再補提繳其中之16,027元，於法自無不可
06 ，應予准許。

07 四、原告白語瑄請求被告給付短少受領失業給付之損害159,480
08 元，是否有理由？說明如下：

09 (一)就業保險法第38條第3項規定：「投保單位違反本法規定，
10 將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起
11 ，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，其溢領之給
12 付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送
13 強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，
14 應由投保單位賠償之。」茲查，原告白語瑄向勞工保險局申
15 請失業給付，每月領取金額為6,660元（不爭執事項(五)參照
16 ）；且依原證20之勞動部勞工保險局函文所示，勞動部勞工
17 保險局已核發共6個月之失業給付予原告白語瑄（見本院卷
18 第443至453頁），足證原告白語瑄確實有權申請失業給付（
19 按被告有開具非自願離職證明書予原告白語瑄），並已向公
20 立就業服務機構辦理求職登記。

21 (二)原告白語瑄任職期間自106年3月1日起至107年7月6日止，以
22 勞動契約終止（107年7月6日終止勞動契約）前6個月薪資（
23 包含被告依法應給付之加班費）計算平均工資為53,782元【
24 計算式： $(54,117 + 59,121 + 51,063 + 55,415 + 54,467 + 48,506) \div 6 = 53,782$ 元】，依勞工保險
25 投保薪資分級表所示，被告為原告白語瑄每月投保薪資應為
26 45,800元（非原告白語瑄主張之55,400元，該55,400元為勞
27 工退休金月提繳工資），惟被告僅以11,100元為每月投保薪
28 資，致勞保局每月以11,100元投保薪資之60%核發失業給付
29 6,660元，故原告白語瑄因被告高薪低報之情事而受有每月
30 20,820元失業給付差額損失（計算式： $45,800 \times 60\% - 6,$
31

660元 = 20,820元)。從而原告白語瑄即受有應領而未領6個月之短領失業給付損失124,920元(計算式：20,820元×6個月=124,920元)。原告白語瑄於此範圍之請求，核屬有據，應予准許；其餘請求，核屬無據，不應准許。

五、原告王建仁請求被告給付加班費381,049元，是否有理由？原告王建仁102年6-10月之加班費請求是否罹於時效？說明如下：

(一)原告王建仁自102年5月27日起至107年8月16日止受僱於被告(不爭執事項(六)參照)。

(二)原告王建仁於任職期間其中106年3至12月、107年1至7月之出勤情形，有原告白語瑄所提出原證10之攷勤表在卷可憑(見本院卷第111至121頁)，而被告對原證10打卡資料之真正不為爭執(見本院卷第526頁)。

(三)原告王建仁於任職期間之每月薪資，有原告王建仁所提出原證11之薪資條在卷足參(見本院卷第123至145頁)，核與被告提出之「王建仁薪資轉帳資料」相符(見本院卷第341、343頁)，堪信為真實。

(四)原告王建仁主張因其無102年至105年之打卡記錄及攷勤表，此部分被告亦稱其電腦當機找不到資料，無法提供，故係以102年6月至105年12月各月之薪資單為依據。以原告王建仁102年6月份之薪資單為例，該月份應上班時數為192小時，實際上班時數為257小時，因此該月加班時數為65小時；又該月份之平均時薪為166.7元(計算式：月薪32,000元÷應上班時數192小時)，依此，該月份之加班費為14,520元(計算式：65×166.7×1.34=14,520，元以下以四捨五入)，該月包含加班費之應領薪資為46,520元(計算式：32,000+14,520=46,520)，扣除被告該月已付薪資(即薪資單之應領金額)42,833元，被告積欠之加班費為3,687元(計算式：46,520-42,833=3,687)，其餘各月份被告積欠之加班費計算方式均同上；又原告王建仁因未保留102年7月及8月之薪資單，故該2個月份之加班費不再請求。依此加總，原告王建仁

01 請求被告應給付102年6月至105年12月之加班費為229,031元
02 。另106年加班費部分，被告短少給付之加班費金額為138,
03 833元，107年加班費部分，被告短少給付之加班費金額為59
04 ,476元，合計共427,340元，並提出原證22、23、24之加班
05 費計算明細表為證（見本院卷第533至575頁）；而被告對原
06 證22、23、24加班費計算明細表所示之加班費計算方式不爭
07 執（見本院卷第579、580頁）。

08 (五)被告雖主張應以被證5「王建仁薪資回推資料」之計算結果
09 為準（見本院卷第335至337頁、第579、580頁）。惟查，被
10 告之上開「薪資回推資料」是以王建仁底薪32,000元為計算
11 基礎，此與原告王建仁之薪資單所載底薪不符；且被證5「
12 王建仁薪資回推資料」之加班時數是以被告已給付之加班費
13 回推計算，非以原告王建仁之實際出勤記錄計算，被告回推
14 計算之原告王建仁加班時數，顯非真實，故被證5之「王建
15 仁薪資回推資料」之計算結果，自無可採。

16 (六)按加班費為不及1年之每月定期給付之債權，依民法第126條
17 規定因5年間不行使，其請求權消滅。茲查，原告王建仁於
18 107年8月15日申請勞資爭議調解，並為加班費之請求（見本
19 院卷第109頁），且於請求後6個月內之107年11月1日提起本
20 件訴訟（見本院卷第13頁），依民法第129第1項第1款、第
21 130條規定，原告王建仁加班費請求權之消滅時效，於107年
22 8月15日申請勞資爭議調解時中斷，故由107年8月15日溯及
23 102年8月15日以前之加班費請求權，已逾5年時效期間而消
24 滅。參諸原證22之加班費計算明細表所示，原告王建仁所請
25 求之102年6月加班費差額3,687元（102年7月不請求加班費
26 差額），已因罹於時效而消滅，故原告王建仁得請求之加班
27 費為423,653元（計算式：427,340-3,687=423,653）。茲原
28 告王建仁就加班費部分僅請求其中之381,049元（逾上開數
29 額部分，原告王建仁雖表示流用至其他請求項目，惟此部分
30 原告王建仁並未為訴之追加，尚不得於請求項目中逕為流用
31 ，附為說明），於法自無不可，應予准許。

01 六、原告王建仁請求被告給付資遣費133,640元，是否有理由？
02 說明如下：

03 (一)原告王建仁主張其任職被告期間之平均薪資為55,000元，惟
04 被告不僅於勞工保險「高薪低報」，投保薪資僅有24,000元
05 ，亦短少提繳原告王建仁之退休金，復未依法給付原告王建
06 仁加班費、特別休假工資，而有違反勞契約及勞工法令之情
07 事，因此於107年8月15日申請勞資爭議調解（嗣於107年9月
08 6日召開勞資爭議調解會議），並以此依勞基法第14條第1項
09 第6款規定終止兩造間之勞動契約，此有原告王建仁提出之
10 社團法人台中市勞雇關係協會勞資爭議調解紀錄可憑（見本
11 院卷第109頁）。而被告確有少付原告王建仁加班費之情事
12 ，已如前述；且就原告王建仁之勞工保險「高薪低報」，及
13 短少提繳原告王建仁之退休金（均詳下述），故原告王建仁
14 以申請勞資爭議調解方式而依勞基法第14條第1項第6款規定
15 向被告終止兩造間之勞動契約，於法核無不合。

16 (二)被告雖辯以：依被證12原告王建仁與被告公司主管LINE對話
17 記錄內容，可知原告王建仁不但將全部工作交接給其他同仁
18 ，且由其管理之10萬元零用金也在處理完5月份款項後全部
19 結清；又該LINE對話記錄提到被告一再向原告王建仁勸說「
20 當一天和尚敲一天鐘」，表示原告王建仁對被告所提出想法
21 應已達到離職程度，所以被告才要勉勵原告王建仁在離職前
22 仍要對被告之事務盡心盡力，足見整個對話記錄都在討論原
23 告王建仁自請離職後如何順利交接，故原告王建仁係自請離
24 職，不得請求資遣費等語。惟上情為原告王建仁所否認，且
25 被告敘及之上開對話內容，無從證明原告王建仁有自請離職
26 之意，故被告所辯之情，尚非可採。

27 (三)原告王建仁任職期間自102年5月27日起至107年8月16日止，
28 以勞動契約終止前6個月（即107年2月1日起至107年7月31日
29 ）之薪資（包含被告依法應給付之加班費）計算平均工資為
30 53,456元【計算式：（66,833元＋56,633元＋51,896元＋51
31 ,236元＋50,794元＋43,345元）÷ 6個月＝53,456元】。又

01 原告王建仁年資共計5年又2個多月，以5年計算，則原告王
02 建仁依勞基法第14條第4項準用第17條、勞工退休金條例第
03 12條規定自得請求資遣費133,640元（計算式：53,456元× 2
04 .5個月＝133,640元）

05 七、原告王建仁請求被告應提繳短少之勞工退休金差額98,646元
06 至原告王建仁設於勞動部勞工保險局之勞工退休金準備專戶
07 ，是否有理由？說明如下：

08 (一)原告王建仁請求被告應提繳短少之勞工退休金差額98,646元
09 至原告王建仁設於勞動部勞工保險局之勞工退休金準備專戶
10 ，所憑計算依據為原證13之勞工退休金提繳差額明細表（見
11 本院卷第225至228頁）；被告主張其應提繳短少之勞工退休
12 金差額98,346元至原告王建仁設於勞動部勞工保險局之勞工
13 退休金準備專戶，所憑計算依據為被證10之「王建仁勞退金
14 差額」計算表（見本院卷第327頁、第353至357頁）。而二
15 者之差異處僅在於原告王建仁102年7月、8月之薪資（原告
16 王建仁表示無法提出該2個月之薪資表），究係原告王建仁
17 主張之51,000元、51,000元，或被告主張之46,992元、45,
18 029元。參諸被證6之「王建仁薪資轉帳資料」所示（見本院
19 卷第341頁），原告王建仁102年7月、8月之薪資應為46,992
20 元、45,029元，故就被告須為原告王建仁提繳短少之勞工退
21 休金差額，應以被告計算之98,346元為正確。

22 (二)基上，原告王建仁請求被告應提繳短少之勞工退休金差額98
23 ,346元至原告王建仁設於勞動部勞工保險局之勞工退休金準
24 備專戶，核屬有據，應予准許；其餘逾此範圍之請求，則屬
25 無據，不應准許。

26 八、原告王建仁請求被告給付短少受領失業給付之損害113,040
27 元，是否有理由？說明如下：

28 (一)就業保險法第38條第3項規定：投保單位違反本法規定，將
29 投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，
30 按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，其溢領之給付
31 金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強

01 制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應
02 由投保單位賠償之。」茲查，原告王建仁向勞工保險局申請
03 失業給付，每月領取金額為14,400元（不爭執事項(九)參照）
04 ；且依原證21之失業給付認定預約單及原證16之勞動部勞工
05 保險局函文（見本院卷第289、455頁），足證原告王建仁確
06 實有權申請失業給付，並已向公立就業服務機構辦理求職登
07 記。

08 (二)原告王建仁離職前6個月之平均工資為53,456元，已如前述
09 ，依勞工保險投保薪資分級表所示，被告為原告王建仁每月
10 投保薪資應為45,800元（非原告王建仁主張之55,400元，該
11 55,400元為勞工退休金月提繳工資），惟被告僅以24,000元
12 為每月投保薪資，致勞保局以每月24,000元投保薪資之60%
13 核發失業給付14,400元，故原告王建仁因被告高薪低報之情
14 事而受有每月13,080元失業給付差額損失（計算式：45,800
15 元×60%－14,400元＝13,080元）。從而原告王建仁即受有
16 應領而未領6個月之短領失業給付損失為78,480元（計算式
17 ：13,080元×6個月＝78,480元）。原告王建仁於此範圍之
18 請求，核屬有據，應予准許；其餘請求，核屬無據，不應准
19 許。

20 九、原告王建仁請求被告給付107年未休之特別休假工資18,000
21 元，是否有理由？說明如下：

22 (一)107年1月31日修正公布、同年3月1日施行之勞基法第38條第
23 1項第5款、第4項本文規定：勞工在同一雇主或事業單位，
24 繼續工作5年以上10年未滿者，每年給予15日特別休假；勞
25 工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主
26 應發給工資。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資之
27 基準，係按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計
28 發，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款亦有明定。

29 (二)原告王建仁任職被告之期間為102年5月27日至107年8月16日
30 ，工作年資為5年又2個多月，其107年之特別休假日數為15
31 日。而以原告王建仁107年1至8月之底薪36,000元計算每日

01 薪資為1,200元（計算式：36,000元÷30日＝1,200元），原
02 告王建仁得請求被告給付107年未休之特別休假工資18,000
03 元（計算式：1,200元×15日＝18,000元）。

04 (三)被告雖辯以：原告王建仁於102年5月27日到職，於107年8月
05 16日離職，107年特別休假天數為14.6天（總時數116.8小時
06 ）；而由王建仁之薪資回推資料，可知被告已給付原告王建
07 仁107年度未休特別休假時數61小時之工資（即107年1至5月
08 各為6.5小時，合計32.5小時；6至8月各為9.5小時，合計28
09 .5小時），故被告僅須再給付原告王建仁107年未休之特別
10 休假工資7,440元【計算式：116.8小時－61小時＝55.8小時
11 ，（底薪32,000元÷30天÷8小時）×55.8小時＝7,440元】
12 等語。惟由被證5「王建仁薪資回推資料」之形式記載，無
13 從看出被告已給付原告王建仁107年度未休特別休假時數61
14 小時之工資（見本院卷第339頁），且被告對所列計算方式
15 亦未為任何說明（見本院卷第465頁），自難認被告所辯為
16 可採。

17 十、綜上所述，原告白語瑄請求被告應給付原告白語瑄247,231
18 元（加班費122,311元＋短少受領失業給付損害124,920元）
19 ，及自起訴狀繕本送達之翌日即107年12月1日（收受回證見
20 本院卷第255頁）起至清償日止按週年利率百分之5計算之遲
21 延利息，暨被告應提繳16,027元至原告白語瑄設於勞動部勞
22 工保險局之勞工退休金準備專戶；原告王建仁請求被告應給
23 付原告王建仁611,169元（加班費381,049元＋資遣費133,64
24 0元＋短少受領失業給付損害78,480元＋特別休假工資18,00
25 0元），及自起訴狀繕本送達之翌日即107年12月1日起至清
26 償日止按週年利率百分之5計算之遲延利息，暨被告應提繳
27 98,346元至原告王建仁設於勞動部勞工保險局之勞工退休金
28 準備專戶，為有理由，應予准許。其餘逾此部分之請求，為
29 無理由，應予駁回。

30 十一、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結
31 果不生影響，爰不逐一論述。

01 十二、本件訴訟費用，應由兩造依其勝敗比例分擔。

02 十三、本件原告勝訴部分，兩造各自陳明願供擔保聲請宣告假執
03 行及免為假執行，經核均與法律規定相符，爰分別酌定相
04 當擔保金額准許之。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請
05 因失所依附，應予駁回。

06 伍、訴訟費用負擔、宣告假執行及免為假執行之依據：民事訴訟
07 法第79條、第85條第1項但書、第390條第2項、第392條第2
08 項。

09 中 華 民 國 108 年 8 月 21 日
10 勞工法庭 法官 游文科

11 正本係照原本作成。

12 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（須
13 附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 108 年 8 月 21 日
15 書記官 楊玉華