

臺灣臺南地方法院民事判決

107年度勞訴字第73號

原告 許清斌

訴訟代理人 王進輝律師

被告 光田隱形眼鏡有限公司

法定代理人 沈銘家

訴訟代理人 顏連豐

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年4月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應提繳新臺幣45,516元至原告勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔10分之1，由原告負擔10分之9。

四、本判決第一項得假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、原告起訴主張：

一、原告於民國102年8月28日起受僱於被告公司育樂店，擔任店員，起薪新臺幣（下同）34,000元、月休6日、一年特休最多4日、無國定假日，104年5月起調薪為38,000元。工作時間是早上11點30分至晚上9點30分，中午沒有午休，自行找空檔用餐。

二、被告負責人沈銘家於107年6月7日告知被告育樂店、文賢店會縮編成一家，請原告開始找工作。原告向沈銘家表示107年6月8日上午請假去找工作，沈銘家表示同意。原告於107年6月8日下午回到育樂店時，沈銘家卻對原告說「你來做什麼，你不用來上班，7月1日會給你遣散費」，原告只好離去。被告竟於107年6月12日以原告無正當理由連續曠工3日為由終止雙方勞動契約。是被告以縮編為由解僱原告，未依法給付預告工資及資遣費，經原告申請勞資爭議調解未果，不得已始提起本件訴訟。

01 三、原告請求之款項共計 907,718 元，分述如下：

02 (一)、資遣費 89,903 元：

03 原告任職期間自 102 年 8 月 28 日起至 107 年 6 月 8 日止，共
04 4 年 9 月又 12 日，離職前 6 個月平均工資為 38,000 元，即每
05 日為 1,253 元（ $38,000 \text{ 元} \times 6 \text{ 月} \div 182 \text{ 日}$ ）。依勞工退休金
06 條例（下稱勞退條例）第 12 條規定，原告遭被告不法解僱，
07 被告應給付資遣費 89,903 元。

08 (二)、預告工資 37,590 元：

09 原告年資 4 年 9 月 12 日，被告未於 30 日前預告終止契約，應
10 給付原告預告期間工資 37,590 元（ $1,253 \text{ 元} \times 30 \text{ 日}$ ）。

11 (三)、工作日起時 2 小時之加班費 554,674 元：

12 1. 原告月薪 34,000 元時，每日薪資 1,133 元（ $34,000 \div 30$ ），
13 每小時工資為 142 元（ $1133 \div 8$ ），延長工作前 2 小時之每
14 小時加班費 189 元（ $142 + \text{【} 142 \times 1/3 \text{】}$ ）；當原告月薪 38
15 ,000 元時，每日薪資 1,253 元（ $38,000 \div 30 = 1,267$ ，惟原
16 告誤算為 1,253 元），每小時工資為 157 元（ $1,253 \div 8$ ）
17 ，延長工作前 2 小時之每小時加班費 209 元（ $157 + \text{【} 157 \times$
18 $1/3 \text{】}$ ）。

19 2. 原告工作日之工作時間為 10 小時，月休 6 日，工作日每日均
20 加班 2 小時。自 102 年 8 月 28 日至 104 年 4 月 30 日之工作日
21 數為 481 日，加班時薪 189 元，被告應給付加班費 181,818
22 元（ $481 \times 2 \times 189$ ）；自 104 年 5 月 1 日至 107 年 6 月 8
23 日之工作日數為 892 日，加班時薪 209 元，被告應給付加班
24 費 372,856 元（ $892 \times 2 \times 209$ ），合計 554,674 元。

25 (四)、國定假日之工資 202,824 元：

26 自 102 年 8 月 28 日至 104 年 4 月 30 日之國定假日合計 32 日，
27 原告日薪 1,133 元，被告應加倍發給工資 72,512 元（ $1,133$
28 $\times 2 \times 32$ ）；自 104 年 5 月 1 日至 107 年 6 月 8 日之國定假
29 日合計 52 日，原告日薪 1,253 元，被告應加倍發給工資 130,
30 312 元（ $1,253 \times 2 \times 52$ ），合計 202,824 元。

31 (五)、特別休假未休應給付 22,727 元：

原告自103至105年度，每年應有7日特休假，3年共21日，原告僅休12日，應補9日特休未休之工資，以日薪1,133元計算，被告應給付10,197元；自106年度，原告僅休4日，應補10日特休未休之工資，以日薪1,253元計算，被告應給付12,530元，合計22,727元。

四、原告受有勞工退休金基金之損失：

102年8月28日至104年4月30日（共20個月），每月薪資34,000元，投保薪資應為33,800元，雇主每月應提勞工退休金1,728元，惟被告僅為原告每月提繳勞工退休金1,260元，被告應再補提繳9,360元（【1,728 - 1,260】× 20）；原告自104年5月1日至106年1月31日（共21個月），每月薪資為38,000元，投保薪資應為38,200元，雇主每月應提繳勞工退休金2,292元，惟被告僅為原告每月提繳勞工退休金1,260元，被告應再補提繳21,672元（【2,292 - 1,260】× 21）；原告自106年2月1日至107年6月8日（共17個月），每月薪資為38,000元，投保薪資應為38,200元，雇主每月應提繳勞工退休金2,292元，惟被告僅為原告每月提繳勞工退休金1,440元，被告應再補提繳14,484元（【2,292 - 1,440】× 17）。合計被告應補提繳45,516元至勞工保險局（下稱勞保局）之原告退休金專戶。

五、被告提出之公司規章、勞工工資清冊、勞工出勤紀錄表均屬虛偽不實。原告所提出之薪資條才是真正。

六、並聲明：

(一)、被告應給付原告907,718元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

(二)、被告應提繳45,516元至原告勞保局設立之勞工退休金專戶。

貳、被告則以：

一、原告於107年6月7日晚上將育樂店鑰匙交還給被告負責人沈銘家，足認原告單方對雇主表示終止勞動契約：

(一)、沈銘家於107年6月7日與原告討論公司縮編問題，原告於當晚下班離開公司前，告知沈銘家若回家安排好，隔天起就

01 不來上班，並將公司育樂店鑰匙交還沈銘家，原告繳還鑰匙
02 及口頭請辭，為原告單方對雇主表示終止勞動契約之意思表
03 示。原告如果不是請辭，而是請假找工作，還要回來上班，
04 為何要繳還鑰匙。

05 (二)、被告長期與台灣新光保全股份有限公司（下稱新光保全公司
06 ）簽有保全合同，店內貨品新光保全公司會負起守護之責任
07 ，原告稱因貨品責任問題而交還鑰匙，不足採信。

08 二、原告107年6月7日離開後，僅於翌日中午12時40分左右，
09 出現在被告育樂店約10幾分鐘，於下午13時許至文賢店領取
10 私人包裹，即未再出現，亦未辦理任何請假手續，被告基於
11 自我保護原則及善意告知義務，於107年6月12日寄發存證
12 信函，以原告無正當理由連續曠職3日為由，依勞動基準法
13 （下稱勞基法）第12條第1項第6款終止雙方勞動契約。

14 三、原告所提休假表，只是員工間預定休假表，尚可調整，並非
15 最終正確版休假表。原告所提薪資單，只是顏雯容（法定代
16 理人沈銘家之配偶）應原告要求而填寫交付，不知原告作何
17 用途，並非正式薪資單。

18 四、原告請求各項金額及補繳勞工退休金基金，並無理由：

19 (一)、資遣費及預告期間工資：

20 不論原告請辭或被告以原告無正當理由連續曠職3日為由終
21 止雙方勞動契約，原告均不得向被告請求資遣費及預告期間
22 工資。

23 (二)、勞雇雙方於勞動契約成立時，立於平等地位，勞工得依雇主
24 提出之勞動條件決定是否成立契約，顧及勞雇雙方整體利益
25 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
26 ，亦即勞雇雙方於勞動契約成立時，已約定例假日、國定假
27 日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資未低於基本工
28 資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基
29 法之規定，勞雇雙方應受拘束，勞方不得事後翻異更行請求例
30 、休假日及延長工時之加班工資。原告受僱於被告達4年9
31 個月，約定工資之計算方式已行之多年，原告未曾有反對之

01 意，自應受到拘束，且給付原告之工資未低於法定基本工資
02 與勞基法之立法意旨無違。原告未曾反應薪資問題，卻於
03 107年6月7日請辭後，於107年6月19日以虛偽不實之指
04 控，向臺南市政府勞工局申請調解，原告行為嚴重違反勞資
05 爭議處理法之立法意旨。

06 (二)、退步言，就原告請求表示如下：

07 1.工作日起時2小時之加班費：

08 依公司規章及員工簽立之證明書可知，員工每日真正出勤工
09 作時間為8小時，每日有2小時休息時間，休息時間不用打
10 卡，員工可自行外出，原告此部分之請求，顯不可採。

11 2.國定假日之工資：

12 依行政院勞工委員會（下稱勞委會）92年1月7日勞動二字
13 第0920000954號指定「鐘錶、眼鏡零售業」為勞基法第30條
14 之1之行業，被告適用彈性變形工時輪休制。且關於國定假
15 日部分，被告有按照規定輪休或補休，至於國定假日如無另
16 行補休，或每月未休完之例假部分，被告均在當月底給付加
17 班費結清，被告未違反勞基法第37、39條相關規定。

18 3.特別休假未休之工資：

19 原告請求特別休假工資，已於各該年度年終時，以現金支付
20 原告。107年之特休未休部分，亦於107年7月26日以現金
21 袋寄給原告。勞工之特別休假應在勞動契約有效期間為之，
22 如勞動契約終止時，僅在可歸責於雇主之原因時，雇主始發
23 給未休完特別休假日數之工資，原告未舉證證明其未休完之
24 特別休假可歸責於被告，則被告無須給付特休未休之工資。

25 4.勞工退休金提繳：

26 勞保局已對於原告月提繳工資部分審查完畢，被告已依據勞
27 保局審查結果辦理，原告請求被告補繳勞工退休金部分，即
28 無理由。

29 五、並聲明：原告之訴駁回。

30 參、兩造不爭執事項：

31 一、原告於102年8月28日受僱於被告育樂店，擔任店員，工作

- 01 內容為接待客戶、驗光、製作眼鏡。
- 02 二、原告於107年6月7日上班時，經與沈銘家談話，知悉被告
- 03 育樂店、文賢店會縮編成一家。
- 04 三、原告於107年6月7日晚上將被告育樂店鑰匙交還沈銘家。
- 05 四、原告於107年6月8日中午12時40分到育樂店，於13時許離
- 06 開至文賢店領取私人包裹。
- 07 五、被告於107年6月12日寄發存證信予原告，以原告無正當理
- 08 由連續曠工3日為由，終止雙方勞動契約。
- 09 六、被告文賢店張貼公告「光田文賢店結束營業至6/29，服務配
- 10 鏡至育樂店」，並於7月1日公告「搬遷、光田驗光所、我
- 11 們搬家了！台南市○○街○○○ ○○ 號」。
- 12 七、原告自102年8月28日至105年12月31日，被告為原告投保
- 13 每月薪資21,000元；原告自106年1月1日至106年1月31
- 14 日，被告為原告投保每月薪資21,009元；原告自106年2月
- 15 1日至107年6月11日，被告為原告投保每月薪資24,000元
- 16 （見調字卷第25頁）。
- 17 八、嗣經勞保局調整後，原告自102年8月28日至105年8月31
- 18 日，被告為原告投保每月薪資21,000元；原告自105年9月
- 19 1日至107年2月28日，被告為原告投保每月薪資22,800元
- 20 ；原告自107年3月1日至107年6月11日，被告為原告投
- 21 保每月薪資27,600元。被告有補正勞保局調整後提繳不足之
- 22 勞工退休金。
- 23 九、年資部分：
- 24 若原告請求資遣費有理由。則原告任職期間自102年8月28
- 25 日起至107年6月8日止，合計年資為4年9月又12日，新
- 26 制年資基數為287/4日。兩造同意每日平均工資為1,253元
- 27 。
- 28 十、若原告請求延長工時等費用有理由，就加班費兩造同意：
- 29 1.102年8月28日起至104年4月30日止，平日每小時工資額
- 30 為142元。
- 31 2.104年5月1日起日至107年5月31日止，平日每小時工資

01 額為157元。

02 十一、若原告請求特休未休之工資有理由，且法院認為原告特休
03 假每年只休4日，兩造同意103至105年共計9日未休、
04 106至107年共計10日未休，以此計算原告特休假未休之
05 日數。

06 十二、原告自102年8月28日起薪為34,000元，自104年5月起
07 調薪為38,000元。

08 肆、得心證之理由：

09 一、原告於107年6月7日晚上將被告育樂店鑰匙交還給沈銘家
10 已單方對雇主終止勞動契約：

11 (一)、原告於107年6月7日晚上將育樂店鑰匙交還給沈銘家之事實
12 為兩造所不爭執（見不爭執事項三），足見原告於106年
13 6月7日上班時知悉公司育樂店、文賢店會縮編成一家後，
14 於下班後即將鑰匙交還給沈銘家。

15 (二)、證人蘇偉庭證稱：我大概97年開始受僱於被告，平常原告跟
16 王志峰在成大店，我在文賢店。下班後鑰匙就是帶回家，那
17 是感應鑰匙，每個員工都有一支，我沒有將鑰匙交還給老闆
18 過。原告用Line打電話跟我講，說他做到107年6月8日還
19 是9日，畢竟是同事，他沒有要做了所以知會我一下，他有
20 說只做到當天。我不知道沈銘家有無跟原告講要縮編的事，
21 原告好像是說當天沈銘家有跟他說縮編的問題，我不知道他
22 們溝通有沒有問題，畢竟原告也做那麼久，我想原告是基於
23 同事情誼打給我，原告打來時，我跟原告在電話中說應該做
24 滿一個月才走比較好，不然人力會吃緊，而且做滿一個月拿
25 薪水也比較好等語（見本院卷(一)第187至192頁）。

26 (三)、證人王志峰證稱：我自93年受僱於被告，鑰匙我們都有一支
27 平常下班後各自帶回家。107年6月7日我看到老闆娘（
28 顏雯容）發的Line訊息稱原告表示不做了。原告在107年6
29 月8日下午來文賢店拿包裹時，我問原告怎麼回事，原告說
30 老闆（沈銘家）很無情，當時原告是說他當天晚上九點半一
31 到就有跟沈銘家說：「九點半前我還是你員工，九點半以後

就不是了，你資遣費就要記得準備好」，以上的話是原告拿包裹時跟我說的。但107年6月8日我聽沈銘家說他向原告提到要縮編的事情，原告表示他不做了，但沈銘家稱有跟原告說不是叫他馬上不要做，因為文賢店的合約還沒到期。另外公司有請保全，不用擔心公司財產遺失，真的要離職的話才會交還鑰匙，不然老闆也不會要，鑰匙上也有號碼，保全都可以知道是誰開門。文賢店在7月時撤離，因為少了原告的關係，老闆不可能讓我加班一個月等語（見本院卷(一)第199至202頁）。

(四)、參以證人蘇偉庭與顏雯容於107年6月8日Line之對話紀錄，出現「蘇：昨天清斌（即原告）有告知我，我有跟他說，要不要考慮至少做到月底…沒想到…」等語（見本院卷(一)第41頁）。衡情，倘若沈銘家已因業務緊縮而不經預告立即與原告終止勞動契約，蘇偉庭為何要挽留原告。況顏雯容與蘇偉庭於107年6月8日之Line對話紀錄，亦載「顏：昨天老大和清斌獨處的時候，有請他利用1至2個月的時間，找找有沒有更適合光田的工作。……總之，他昨晚下班時就丟下鑰匙，說他若回家後已安排好，今天起就不來上班了」等語，渠等對話時，尚難想像將來作為訴訟用途，內容應屬信實，何況對話中顏雯容一再向蘇偉庭拜託、願補助蘇偉庭電話費，蘇偉庭也願意暫停休假，且顏雯容稱「突然少一個人手」、「礙於6月份情況特殊」等語（見本院卷(一)第40至43頁）。另證人王志峰與顏雯容於107年6月8日Line之對話紀錄亦出現「顏：至於你，對不起共體時艱，得取消你的週六週日排假…」（見本院卷(一)第228頁）等語，可推知沈銘家未以業務縮編為由終止勞動契約，否則豈會突然少人手，又要員工共體時艱。應認沈銘家只是先向原告討論兩店縮編之事，原告認為沈銘家叫伊準備找工作，旋於同日意氣用事將公司鑰匙交給沈銘家而表示願意離開，佐以證人蘇偉庭於107年6月8日曾規勸原告考慮做到月底等情，應認定是原告主動辭職，較為可採。

01 (五)、再者，被告自98年5月起即委由新光保全公司提供保全服務
02 ，有收費通知單、系統保全服務契約書、開始服務同意書、
03 協議書在卷可稽（見本院卷(一)第255至277頁）。而保全系
04 統設置及服務內容，已提供對於店鋪內保全標的物之安全。
05 且前開證人均證述平常鑰匙於下班後都是各自帶回家，不會
06 因為要請假即交回鑰匙，且每名員工所持鑰匙有不同號碼，
07 新光保全公司自可知悉是誰開門，被告若有財物損失，新光
08 保全公司自應予以賠償，是原告以其請假、避免公司財物受
09 損為由，才將鑰匙交還沈銘家，並不足採。此一行為反而顯
10 示原告單方對雇主表示終止勞動契約之意思表示，已堪認定
11 。僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定其期限者，
12 各當事人得隨時終止契約，民法第488條第2項定有明文。
13 兩造間勞動契約既未定期限，原告即得終止契約，兩造間勞
14 動契約於107年6月7日終止。

15 (六)、至於原告主張107年6月8日下午回到育樂店時，沈銘家對
16 原告說「你來做什麼，你不用來上班，7月1日會給你遣散
17 費」等語，未能舉證以實其說，退步言，兩造勞動契約已於
18 107年6月7日終止，則與沈銘家107年6月8日有無上開
19 行為無涉。至被告於107年6月12日寄發存證信函給原告，
20 以原告無正當理由連續曠職3日為由終止雙方勞動契約，固
21 有存證信函在卷可憑（見調字卷第29頁）。惟兩造間之勞動
22 契約已於107年6月7日終止，被告再以存證信函為終止之
23 意思表示，或是對法律規定不瞭解，或是為了保護被告自身
24 ，難據此推認兩造間之勞動契約未於107年6月7日終止，
25 附此敘明。

26 二、原告依勞基法及勞退條例之相關規定，訴請被告給付如訴之
27 聲明所示金額及利息，是否有理由？

28 (一)、資遣費及預告期間工資部分：

29 勞工依勞基法第15條規定終止勞動契約者，不得向雇主請求
30 加發預告期間工資及資遣費，同法第18條第1款定有明文。
31 本件原告既係主動辭職終止勞動契約，其請求被告給付資遣

費及預告期間工資即無理由。

(二)、原告主張其每日超時工作2小時，請求被告給付超時工作之加班費554,674元、國定假日工作之加倍工資202,824元、特休假未休工資22,727元，有無理由？被告辯稱給付予原告之薪資未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額，故未違反勞基法之規定，有無理由？

1.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勞委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（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號決議意旨參照）。

2.本件勞動條件應以原告主張及被告102年版公司規章為主。其餘諸如：被告104年版公司規章（本院卷(一)第47至48頁）、王志峰及蘇偉庭出具之證明書（本院卷(一)第49頁）、光田薪資單（本院卷(一)第85至104頁）、光田眼鏡休假表（本院卷(一)第105至115頁）、證人王志峰及蘇偉庭關於勞動條件之證言、顏雯容於勞動檢查及本院開庭時關於勞動條件之談話紀錄與供述（本院卷(一)第339至343頁），皆有虛偽不實之情形。茲說明如下：

01 ①原告自始至終主張勞動條件皆為「起薪34,000元，104年5
02 月後調薪為38,000元」、「月休6日，一年特休4日，每日
03 工作10小時，國定假日看有沒有排到輪休，國定假日排班不
04 會補休也不會加倍給予工資，國定假日包含在那6天假，沒
05 有加班費會在月底結清，也沒有休假未休在年底結清之事」
06 （見本院卷(二)第50至51頁、原告歷次書狀及開庭陳述）。關
07 於月休、工作時數、特別休假之勞動條件，與勞動檢查時被
08 告提供給台南市政府勞工局之102年版公司規章大致相符（
09 見本院卷(一)第346頁），且該版本之公司規章兩造於勞工局
10 調解時被告亦曾提出（見調字卷第47頁）。再者，被告補寄
11 給原告107年度特別休假10日未休折現之金額為12,660元，
12 以此推算被告離職前之實際月薪應為38,000元（ $12,660 \div 10$
13 $\times 30$ ），堪認原告關於勞動條件之供述應為真實。

14 ②被告提出之勞工工資清冊與光田眼鏡休假表。其中勞工工資
15 清冊每月加班折現金額雜亂不一，加班折現換算1日之金額
16 ，竟出現3,000元、2,000元、1,800元、1,200元、1,00
17 0元計算1日之情形。且伙食津貼之數額或有或無，或數額
18 不一，數額高的月份有發給5,000元，低的發給1,000元，
19 甚至沒有津貼。另原告的兒子有辦理健保加保，顏雯容開給
20 原告的薪資條，有記載扣到兒子的健保費，如原告所提薪資
21 單（如107年4月，見調字卷第49頁），但被告提出之勞工
22 工資清冊（如107年4月，見本院卷(一)第104頁），負擔眷
23 屬健保費用卻沒有扣到原告兒子的健保負擔費用。又勞工休
24 假紀錄表記載原告有於106年1月10日上班，但當日卻是原
25 告休假期間而與配偶拍婚紗，記載原告106年3月7日上班
26 ，當日卻是原告休假與配偶旅遊、採草莓，有原告提出照片
27 為證（見原告資料卷第73至74頁），足見被告所提出勞工休
28 假紀錄表與原告實際休假日期不符。而原告所提薪資單（原
29 證七、十，見調字卷第49頁、本院卷(一)第169至171頁）及
30 薪資袋（見本院卷(二)彌封袋），與一般坊間企業公司所開立
31 之薪資單及薪資袋較為相似，且原告主張薪資單公休欄位記

載「6」或「6+1特」或「6+2」，即每月固定休假6日，「+」字後即每年4日特休假，核與原告供述及上述102年版公司規章相符。至被告負責人之配偶同為公司會計顏雯容雖陳稱：原告提出的薪資單是原告要求我，才特別寫給原告，薪資單上之字跡是我寫的，但上面薪資金額及公休日數等內容都是按原告要求所書寫云云（見本院卷(二)第10頁），然顏雯容身為公司作帳會計，且為負責人之配偶，有相當之社會經驗，豈會任意配合員工填寫虛偽薪資條，況原告提出之薪資條高達13張，遍及103年10月至107年5月，顏雯容豈不擔心原告將之作為詐騙銀行貸款之工具或作為不法用途，豈敢隨便應原告之要求即將不實之資料記載於薪資條上供原告作不明使用，以益徵原告所提出之薪資條應為真正，而被告所提出之勞工工資清冊與光田眼鏡休假表，應是要應付勞動檢查及訴訟審理而虛偽製作。

③被告提出104年版公司規章，並聲請證人王志峰及蘇偉庭到庭作證及出具證明書。然該104年版公司規章明顯與勞檢時提供給勞工局102年版本有所差異。且證人亦配合104年版公司規章而為證言，其中諸如就月休未休完之部分加班費如何發給，證人蘇偉庭證稱：沒有把月休休完則領加班費，月底計算，和薪水一起領（見本院卷(一)第193頁）；證人王志峰則證稱：目前月休8天，我休6天的話，另外2天併入年終一併發放（見本院卷(一)第205頁），可見兩位證人就此部分之證言明顯有出入。且原告亦提出與證人蘇偉庭之電話對話譯文（見本院卷(一)第313至317頁）打擊蘇偉庭與王志峰所出具之證明書（見本院卷(一)第49頁），蘇偉庭亦稱不願與原告對質（見本院卷(一)第317頁）。且證人蘇偉庭與王志峰現仍為被告員工，應認其二人就勞動條件證言，應係虛偽供述以迎合被告，此部分證詞尚難採信。綜此，被告104年版公司規章、王志峰及蘇偉庭出具之證明書皆為臨訟製作，光田薪資單及光田眼鏡休假表則為應付勞動檢查而虛偽製作，證人王志峰、蘇偉庭及顏雯容關於勞動條件之證言或供述亦

屬不實。原告供稱之勞動條件與薪資狀況，方為真正。

④被告嗣不爭執原告之薪資即起薪34,000元，104年5月起調薪為38,000元（見本院卷(二)第52頁、不爭執事項十二）。進而以原告工資經雙方議定，未低於基本工資等語置辯。本院為求簡化，因近年基本工資與每小時最低工資逐年提高，本院逕採對原告最有利之離職前基本工資計算，而計算方式是套用原告起訴狀（見調字卷第17至21頁）及民事準備三狀（見本院卷(二)第33至35頁）之計算式。就此，暫不論原告所列算式本身有無錯誤（如日數之認定），本院依當事人主張之方式計算，且民事準備三狀追加請求之例假日加倍工資原告雖已捨棄（見本院卷(二)第51頁），本院亦將該部分列入計算，僅是替換成基本工資、時薪。最後比較被告實際支付給原告之工資總額，與基本工資加計延時工資、法定假日及例假工資、未休假工資之總額，何者較高、何者較低。

⑤行政院勞動部106年9月6日勞動條2字第1060131805號函，修正基本工資，每月為22,000元（每日733元），每小時為140元，自106年0月0日生效實施。依上開基本工資為計算依據，套用原告書狀之計算式，計算原告依勞基法得請求之薪資數額：

(1)關於平日延時工資：

最低時薪140元，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，以此計算為187元（ 140×1.33 ）。依原告主張之算式（見調字卷第18至19頁）計算：（481日＋892日） $\times 187$ 元 $\times 2$ 小時＝513,502元。

(2)關於法定假日及例假工資：

勞基法第39條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發一日工資。依基本工資換算日薪733元，於法定假日、例假日亦工作10小時，則日薪為1,107元（ $733 + 140 \times 1.33 \times 2$ ）。依原告主張之算式（見調字卷第19至20頁、本院卷(二)第33至35頁）計算：法定假日尚得請求薪資（32日＋52日） $\times 1$,

107 元 = 92,988 元。例假日工作尚得請求薪資（40 日 + 36 日） $\times 1,107$ 元 = 84,132 元。而「加倍發給」指再「加發一日」工資，是原告算式中依假日工資予以 2 倍，應屬有誤。

(3) 關於特休假之工資部分：

若原告請求特休未休之工資有理由，且法院認為原告特休假每年只休 4 日，兩造同意 103 至 105 年共計 9 日未休、106 至 107 年共計 10 日未休，以此計算原告特休假未休之日數（不爭執事項十一）。依原告主張之算式（見調字卷第 20 至 21 頁）計算：尚得請求 19 日 $\times 1,107$ 元 = 21,033 元。

⑥ 綜上，原告自 102 年 8 月 28 日到職，107 年 6 月 7 日離職，依基本薪資計算可領 1,262,063 元（22,000 元 $\times$ 57 月 + 733 元 $\times$ 4 日 + 733 元 $\times$ 7 日）。及原告以每日工作 10 小時，月休 4 日，每年僅特休 4 日計算，佐以原告提出之計算式，尚可請求延時工資及未休假工資，計 711,655 元（513,502 元 + 92,988 元 + 84,132 元 + 21,033 元），總計為 1,973,718 元。另原告起薪之工資 34,000 元、104 年 5 月後調整為 38,000 元，以此計算被告給付原告之工資總額為 2,099,401 元（計算式：34,000 元 $\times$ 20 月 + 34,000 元 $\div$ 30 $\times$ 4 + 38,000 元 $\times$ 37 月 + 38,000 元 $\div$ 30 $\times$ 7），已高於基本工資加計延時工資、法定休假日、例假日及特別休假日工作應加給工資之總額。

⑦ 原告於任職之初，已與沈銘家談妥薪資與勞動條件，明確知悉工作內容、期間、薪資給付，且有原告並未爭執之 102 年版公司規章可證。經原告同意且據此實行長達 4 年 9 月，顯見原告已同意上開勞動契約，而被告給付原告之工資總額未低於基本工資（本院採離職前之基本工資，計算上已有利於原告）加計平、假日延時工資及未休假工資之總額，系爭勞動契約即無違反勞基法之規定，兩造自應同受拘束，原告自不得再於事後更行請求平日及法定假日之加班工資。從而，原告主張其每天工作時間自早上 11 點 30 分至晚上 9 點 30 分，每日超時工作 2 小時，請求被告給付超時工作之加班費 554,674 元、國定假日工作之加倍工資 202,824 元及特休假

未休工資22,727元，即無理由，不應准許。

(三)、原告請求被告應提繳45,516元至原告之勞保局勞工退休金個人專戶，有無理由？

1. 雇主應為適用勞退條例之勞工，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百分之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104年度台上字第1031號判決意旨參照）。是雇主如有未足額提繳退休金之情形，勞工自得依上開規定，請求雇主就該退休金提繳至勞工退休金專戶。另依勞退條例第6條第2項規定，除勞退條例另有規定者外，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。依其立法理由乃雇主應依規定之提繳率，按月為勞工提繳個人退休金，專戶存儲。再參見勞退條例第26條之立法理由提及勞工退休金有強制儲蓄之性質等內容，同條例第23條第2項更明定，依本條例提繳之勞工退休金運用收益，不得低於當地銀行2年定期存款利率；如有不足由國庫補足之。綜上規定可知，勞退條例之制度係採個人退休金專戶制度，依該制度之設計，勞工在勞保局開設個人退休金之存儲專戶，雇主應依法按月將為勞工提繳之退休金存入該專戶。又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，則該所應提撥之勞工退休金，自須於勞雇雙方原議定發給之工資以外為

之，尚非可將該筆金額內含於勞雇雙方原本已議定之工資。
揆之前揭說明，被告為原告提撥退休金為強制規定。

2. 原告自102年9月1日至104年4月30日，每月薪資為34,000元（依起訴書第10頁即調字卷第22頁，原告未請求102年8月工作未滿1個月補提繳之部分）；自104年5月1日至107年6月，每月薪資為38,000元，為兩造所不爭執。依勞工退休金每月提繳工資分級表，被告應分別以34,800元、38,200元為標準，按月提繳2,088元、2,092元之勞工退休金。被告經勞保局調整後，僅提繳如附表所示之金額，顯然被告未依原告領取之薪資而適用工資分級表予以提繳退休金，原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告應提繳其中之差額45,516元至原告之退休金專戶，即屬有據，應堪可採（原告得請求被告補提繳50,488元，原告僅請求提繳45,516元，未逾上開計算之金額）。

伍、綜上所述，原告單方終止勞動契約不得請求資遣費及預告期間工資，原告此部分請求即無理由。另兩造約定之薪資未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額，未違反勞基法之規定，兩造應同受拘束，原告請求超時工作之加班費、國定假日工作之加倍工資、特休假未休工資亦無理由。至被告主張無庸為原告補提繳退休金，則違反強制規定，從而，原告本於勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告提繳45,516元至原告勞保局勞退專戶，為有理由，應予准許，逾此所為請求，為無理由，應予駁回。

陸、本判決所命給付未逾50萬元，依據民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，依職權宣告假執行。至原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回，而失所附麗，併予駁回。

柒、本件判決已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，於判決結果已不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

捌、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中華民國 108 年 5 月 30 日

民事勞工法庭 法官 羅郁棣

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院（台南市○○路○段○○○號）提出上訴狀（須按他造當事人人數附繕本）。

中華民國 108 年 5 月 30 日

書記官 陳鈺翰

附表：

應提繳之金額	已提繳之金額 (見本院卷(一)第237頁) (不爭執事項八)	尚未提繳之金額
原告自102年9月1日至104年4月30日(20個月)，每月薪資為34,000元，月提繳工資應為34,800元，雇主每月應提繳勞工退休金2,088元。	原告自102年9月1日至104年4月30日(20個月)，被告為原告投保每月薪資21,000元，每月僅提繳1,260元。	$(2,088 - 1,260) \times 20\text{個月} = 16,560\text{元}$ 。
原告自104年5月1日至107年5月31日，每月薪資為38,000元，月提繳工資應為38,200元，雇主每月應提繳勞工退休金2,292元。	104年5月1日至105年8月31日(16個月)，被告為原告投保每月薪資21,000元，每月僅提繳1,260元。	$(2,292 - 1,260) \times 16\text{個月} = 16,512\text{元}$ 。
	105年9月1日至107年2月28日(18個月)，被告為原告投保每月薪資22,800元，每月僅提繳1,368元。	$(2,292 - 1,368) \times 18\text{個月} = 16,632\text{元}$ 。
	107年3月1日至107年	$(2,292 - 1,656)$

(續上頁)

	5 月30日(3 個月), 被告為原告投保每月薪資27,600元, 每月僅提繳1,656 元。	$\times 3 \text{ 個月} = 1,908 \text{ 元。}$
原告自107 年6月1 日至107 年6 月7 日, 每月薪資為38,000元, 月提繳工資應為38,200元, 雇主應提繳勞工退休金532 元。 (計算式: $38,000 \div 30 \times 7 \times 6 \%$)	107 年6 月1 日至107 年6 月30日(1 個月), 被告為原告投保每月薪資27,600元, 提繳1,656 元。	$1,656 \text{ 元} - 532 = -1,124 \text{ 元。}$
	57月又7日	合計: 50,488元
備註: 一、退休金按月計算, 自勞工到職之日起計算至離職日止, 不分大小月份, 每月均以30日為計算標準。 二、原告102 年8 月28日到職, 107 年6 月7 日離職。依起訴狀之記載, 原告未請求102 年8 月份補提繳退休金, 有請求107 年6 月份補提繳退休金。		