

臺灣臺南地方法院民事判決

107年度勞訴字第84號

原告 李嘉文
訴訟代理人 向文英律師（法扶律師）
被告 辰旺企業有限公司
法定代理人 吳慶祥
訴訟代理人 邱霈云律師
查名邦律師

上一人

複代理人 高亦昀律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國109年4月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣33萬6,200元，及自民國107年11月29日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提撥新臺幣17萬3,841元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶內。

原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之七，餘由原告負擔。

本判決第一、二項原告勝訴部分得假執行。但被告如分別以新臺幣33萬6,200元、新臺幣17萬3,841元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)、緣原告自民國102年8月6日起，至被告公司任職，擔任技工乙職，薪資以月薪計，自102年8月起至105年9月，月薪為新臺幣（下同）80,000元，自105年10月起調高為月薪83,000元，每月另按日給予伙食津貼，每日60元，加班費另計。

(二)、惟自原告任職時起，被告即將原告薪資以多報少，未以實際應投保金額之月投保級距為原告投保勞工保險及提繳勞工退休金，更於每月不法扣取原告之薪資以提繳部分退休金，且

從未依法給予特別休假或給付特休未休之工資，另亦未核實給付加班費。

(三)、於107年4月10日，被告即以業務緊縮為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款之規定，預告要終止勞動契約，並於4月25日，原告上班之時，表示要以當日為終止日，讓原告不用再來上班，隨即將原告予以退保，再開立非自願離職證明書予原告，惟被告竟未依法給予原告預告工資及資遣費。原告遂向臺南市政府申請爭議調解，被告仍拒絕給付。上開事實，有勞工保險被保險人投保資料明細表（原證一）、已繳納勞工個人專戶明細資料（原證二）、打卡明細薪資單（原證三）、離職證明（原證四）、調解申請臺南市政府函文（原證五）、臺南市政府勞資爭議調解紀錄（原證六）為據。

(四)、而原告月薪已如前述，故按月應提繳之勞工退休金之級距分別為80,200元、83,900元（原證七）。另原告於107年4月25日爭議終止日前六個月的平均工資為81,182元、日平均工資為2,706元（附表一）；離職前平日正常工作之月薪為83,000元、日薪2,767元。

(五)、原告請求之項目及金額如後：

①、被告短付之薪資：共119,430元。

(1)、按「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。」、「報酬應依約定之期限給付之；無約定者，依習慣；無約定亦無習慣者，依左列之規定：一、報酬分期計算者，應於每期屆滿時給付之。二、報酬非分期計算者，應於勞務完畢時給付之。」民法第482、486條均定有明文；又按「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」勞基法第22條第2項亦有明文；後按「雇主得為第7條第2項第3款或第4款規定之人員，於每月工資百分之六範圍內提繳退休金。」、「雇主應為勞工提繳之金額，不得因勞工離職，扣留勞工工資作為賠償或要求勞工繳回。約定離職時

應賠償或繳回者，其約定無效。」勞工退休金條例第14條第1項、第30條定有明文。是如雇主應負擔之勞工退休金轉嫁予員工負擔，由員工之薪資中扣除，自屬未全額給付之工資，而有給付之義務。

(2)、被告自102年8月起至107年4月止，以「提撥金」之名義不法扣取原告薪資共103,020元【計算式： $1,515 + (1,818 \text{ 元} \times 55 \text{ 個月}) + 1,515 = 103,020$ 】，被告應給付予原告。

(3)、另最後一個月即107年4月，被告短付原告薪資16,410元，蓋原告107年4月份工作至4月25日（原證三），而4月份之薪資應為68,944元（計算式： $(83,000 \div 30 \text{ 日} \times 25 \text{ 日}) + 000 - 000 - 000 = 68,944 \text{ 元}$ ），但被告僅給付了42,534元，故尚欠4月份薪資16,410元。

②、加班費：132,016元。

(1)、按「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。」、「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。雇主不得以第1項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。」、「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。」勞基法第24條第2項、第30條第1、7項、第36條第1項、第39條均有明文。

(2)、原告自105年4月至107年4月間，共有如附表二所示於星期六加班工作之情形，但被告未曾給付過加班費，共計48天，而105年9月以前原告日薪2,667元、105年10月後日薪2,767元，故被告應再給付未付之加班費共132,016元。

01 (3)、特休未休之薪資：122,815元。

02 1.按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
03 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，
04 3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年
05 未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、
06 5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年
07 加給1日，加至30日為止。前項之特別休假期日，由勞工排
08 定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素
09 ，得與他方協商調整。」、「勞工之特別休假，因年度終結
10 或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未
11 休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一
12 年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」勞
13 基法第38條第1項、第2項、第4項定有明文。

14 2.原告自102年8月6日起至107年4月25日，工作年資為4
15 年8月20日，所以得給予特休之天數分別為7日、10日、14
16 日、14日，如附表三，然被告均未予原告特休假，此非可歸
17 責於原告，故請求122,815元。

18 ④、預告工資：41,505元。

19 1.按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預
20 告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未
21 滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者
22 ，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預
23 告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付
24 預告期間之工資。」勞基法第16條第1項、第3項定有明文
25 。

26 2.原告工作年資為4年8月20日已如前述，依上揭法條規定，
27 被告應於30日前預告，惟被告係於107年4月10日預告，4
28 月25日即要求原告離職，故尚應給付預告不足之15日工資，
29 共計41,505元（ $83,000 \div 30 \times 15 = 41,505$ 元）。

30 ⑤、資遣費：191,680元。

31 1.按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約

：二、虧損或業務緊縮時。」、「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，於勞動契約依勞動基準法第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2分之1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，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。」勞基法第11條第2款、勞工退休金條例第12條第1、2項定有明文。

2. 本件被告以業務緊縮資遣原告，原告非自願離職，且原告年資4年8月20日，故被告應依前揭勞工退休金條例第12條規定，給付原告資遣費191,680元【計算式： $81,182 \times (1/2) \times \{4 + (8 + (20/30)) \div 12\} \div 2 \approx 191,680$ 元，元以下四捨五入】。

⑥、勞工退休金提撥不足額：175,482元。

1. 按「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。」、「雇主未依本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。」勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。是依勞工退休金條例第6條第1項之規定，雇主有按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶之義務，雇主未依規定為勞工提繳退休金至其個人退休金專戶，使勞工受有損害，勞工自可請求雇主將應提繳而未提繳之金額提繳至其個人之勞工退休金專戶以填補損害。

2. 被告不但苛扣原告薪資用以提繳雇主應繳之勞工退休金，且申報提繳月投保薪資時，以多報少，未依實際工資提撥，而原告任職期間，依勞工退休金月提繳工資分級，以原告月薪80,000元計算、另以105年10月開始月薪83,000元之6%提繳計算，被告應提繳之金額應為278,502元，被告以多報少僅提繳103,020元，不足額為175,482元（附表四）等語。

01 (六)、聲明（本院卷第167頁）：

02 ①、被告應給付原告60萬7,446元，及自107年11月29日起至清
03 償日止，按週年利率5%計算之利息。

04 ②、被告應提撥17萬5,482元至原告之勞工保險局勞工退休金個
05 人專戶內。

06 ③、訴訟費用由被告負擔。

07 ④、原告願供擔保，請宣告准予假執行。

08 二、被告答辯略以：

09 (一)、被告自創立以來均經營金屬加工事業，近年因公司業務逐漸
10 轉型為鋼構工程建築技術，而有擴大營業之需求，被告遂於
11 107年中旬開始購置更為龐大的廠房、並準備遷移公司，同
12 時也僱用更多的員工，俾利公司事業更加完善。

13 (二)、原告為被告僱用之技工，其因個人因素拒絕配合被告遷移公
14 司廠房之計畫，原告即自行向被告提出離職之請求，兩造並
15 約定原告於107年4月25日離職；惟原告為向勞動部勞工保
16 險局請領失業給付，遂於離職證明書上「離職原因」一欄勾
17 選「勞動基準法第11條2款」、並百般要求原告協助其蓋印
18 核准。儘管被告根本未有虧損或業務緊縮之情，惟不堪其擾
19 ，仍無奈地答應原告請求，蓋印核准勾選不實內容的離職證
20 明書。

21 (三)、詎料，原告明知自身係自願離職，竟以此一不實內容之離職
22 證明書，向被告訴請預告工資以及資遣費等，顯係刻意操作
23 而欲牟取不法利益，並有涉及刑事責任之可能，實不應准許
24 。

25 (四)、被告為鋼構工程建築之傳統產業公司，公司與員工間感情相
26 當良好，因傳統產業僱用之技工，通常學、經歷均不高，僅
27 能從事普通勞力支出之工作，在一般就業市場上難以競爭有
28 利的薪資；被告深知原告擔任技工確實相當辛苦，但薪資亦
29 難以養家餬口，是以關於工資之給付，為體恤員工辛勞，被
30 告遂與原告等其他公司技工約定：關於每月給付之報酬總額
31 ，被告除給付基本工資（自102年3月4日至102年7月8

日止為24,000元，自102年8月6日至107年4月25日原告自願離職止為30,300元）外、並逕自加計所有加班時數加滿之加班費以及所有特休未休之工資，為避免計算繁雜，由被告每月直接給付原告80,000元（惟須另扣除全民健保、勞保、勞退等金額），縱原告未加滿所有加班時數、或確實有休特休假，但被告仍溢付報酬，且基於被告感念員工辛勞之本旨，原告亦毋庸再為返還。

(五)、自105年10月起，被告亦順應我國物價飛漲，而協助原告提升上開報酬為每月83,000元，足見被告為提升員工向心力、並顧及公司健全永續發展，被告確實給予原告等員工極為優渥之報酬，被告是誠信經營公司，公司事業方會欣欣向榮而不斷成長。詎料，原告自願離職後，竟曲解兩造契約之內容，將每月已包含加班費以及其他金額之報酬總額共80,000元、恣意捏造為其基本工資，並進而欲以該等數額再向被告要求重複給付鉅額的加班費以及其他金額，還蓄意指摘被告對於勞保、勞退等金額高薪低報；原告之行為不但顯然與契約本旨不符、違反誠信，法律上更完全毫無理由，實不應准許。

(六)、被告並無短少給付薪資：

1. 承前開事實敘述，兩造間契約已約定全民健保、勞保、勞退等金額，由被告按月給付原告之80,000元中逕予扣除，其原因在於80,000元之金額顯然超過原告之基本工資30,300元、及所有加班費等額外費用，故兩造約定不再另行計算其他費用。是原告此部分請求應無理由。

2. 原告另主張被告短付107年4月份薪資云云，亦難認有理，蓋原告於107年4月僅上班16天，縱依原告底薪為83,000元之主張為計算，被告給付之報酬已足為支應；何況兩造契約實際約定之基本工資為30,300元，被告當月給付之金額已顯然超過被告實際得受領之金額，要無再為請求之理。

(七)、被告無須再給付加班費、特休未休工資：

被告每月給付原告80,000元，已包含加班時數加滿之加班費

以及所有特休未休之工資，原告並無重複請求之道理。

(八)、勞退金提撥不足額部分：

因原告實際基本工資確實僅有30,300元，故被告並無以多報少之情事，故原告此部分主張顯屬無據等語。

(九)、聲明（本院卷第168頁）：

①、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

②、訴訟費用由原告負擔。

③、如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院得心證之理由：

(一)、原告之每月薪資數額為何：

①、原告主張其自102年8月起至105年9月，月薪為80,000元，自105年10月起調高為月薪83,000元，每月另按日給予伙食津貼，每日60元乙節，為被告所否認，並辯稱：原告之薪資均為基本工資，自102年3月4日至102年7月8日止為24,000元，自102年8月6日至107年4月25日原告自願離職止為30,300元，另被告有逕自加計所有加班時數加滿之加班費以及所有特休未休之工資，且為避免計算繁雜，由被告每月直接給付原告80,000元、83,000元（惟須另扣除全民健保、勞保、勞退等金額），縱原告未加滿所有加班時數、或確實有休特休假，但被告仍溢付報酬，且基於被告感念員工辛勞之本旨，原告亦毋庸再為返還；被告是因為不懂法律所以薪資袋上那樣書寫等語。經查，觀之被告不爭執真正之原告所提出之自身薪資袋明細及相應月份之考勤表（微電腦音樂打卡鐘之電子打卡資料）（105年4至6月、10至12月、106年3、7、8月、10至12月、107年1至4月；本院卷第39至71頁），其上均以肉眼客觀審之屬於同一筆跡之字體明確書寫原告之「底薪80,000元（另105年10月後寫底薪83,000元）」，且細譯其上內容，均有明確「另外」計算伙食津貼為「幾日」（每日60元）、加班費為「幾小時」（本院卷第39至71頁），核其出勤日數及加班時數亦與相對應之考勤表打卡資料相符，堪認真實可採。而被告既然連伙食費應

01 給予幾日、加班費應計算幾小時均細心核對、計算，衡情，
02 焉有可能如其所辯「所給付之薪資係逕自加計所有加班時數
03 加滿之加班費以及所有特休未休之工資，縱原告未實際加滿
04 所有加班時數、或確實有休特休假，被告也一併給付，且不
05 請求返還，為避免計算繁瑣，所以直接給付8萬元、8萬3
06 千元」云云？況參以被告為一資本額高達4千萬元、且從81
07 年4月6日核准長期營業迄今之有規模公司，員工人數眾多
08 ，被告對於各員工薪資如何計算及給付，均關涉其向政府報
09 稅、繳稅、計算成本及盈餘等之重要事項，被告如何可能長
10 期僅因「不懂法律」而寫底薪8萬元？由此可知，被告之答
11 辯，違反客觀書證之明顯文義，且與常情事理不符，自非可
12 採。

13 ②、況觀之證人即被告法定代理人吳慶祥之女兒吳錦嫻到庭證稱
14 ：「我是會計助理，會計部分及新進人員的進出資料都是由
15 我負責。原告跟老闆即我父親吳慶祥私底下好像有口述一些
16 薪水的問題，但實際內容我不清楚，我只知道算薪水的部分
17 。公司只有原告是月薪領8萬，其他在公司的人沒有領8萬
18 元的，做鋼構工程的人都是月薪5萬元，他們的算法都相同
19 ，只有原告因為是『師傅』，才額外給他月薪8萬元，但為
20 何會到8萬我不清楚，差額3萬元可能是原告自己跟老闆吳
21 慶祥談的，約定的情況我並不知情。」等語（本院卷第209
22 、210頁）以及證人即被告法定代理人吳慶祥之太太洪千金
23 到庭證稱：「我是做類似會計作帳的工作，帳都是我管的。
24 原告的部分是月薪8萬元，但細節的部分因為是老闆吳慶祥
25 跟原告自己約定的，怎樣約定我不清楚。其他做鋼構師傅大
26 概都是月薪4、5萬左右，鋼構的學徒薪資我不清楚。」等
27 語（本院卷第214頁），益徵原告主張其自102年8月起至
28 105年9月，月薪為80,000元，自105年10月起調高為月薪
29 83,000元乙節可採，被告抗辯：原告之薪資僅為基本工資，
30 自102年3月4日至102年7月8日止為24,000元，自102
31 年8月6日至107年4月25日原告自願離職止為30,300元云

01 云，則無理由。

02 (二)、原告是自願離職或非自願離職？

03 ①、原告主張其為非自願離職乙節，業據提出離職證明書附卷可
04 稽（本院卷第73頁），觀之其上明載「離職原因：一、非自
05 願離職：勞動基準法第11條第2款（按：虧損或業務緊縮時
06 。）」等情，並蓋印有被告之公司大小章、填載被告保險證
07 字號、投保單位電話、投保單位地址、投保單位聯絡人吳東
08 穎、聯絡電話等項，且證人即被告法定代理人吳慶祥之女兒
09 吳錦嫻亦到庭證稱：「這是我開立的，所以我知道，那天我
10 開了4份非自願離職證明書（4位遣散人員）。」（本院卷
11 第211頁），是堪認原告主張其非自願離職乙情，並非虛妄
12 。

13 ②、至被告辯稱：被告並沒有業務緊縮的情況，是公司要擴展業
14 務、設立新廠，原告不願配合到新址工作，所以原告自願離
15 職；被告會開立系爭離職證明書，是因為原告百般要求、不
16 堪其擾等語，然查，據證人即被告法定代理人吳慶祥之女兒
17 吳錦嫻到庭證稱：「（被告訴代問：既然公司沒有業務減縮
18 ，為何老闆要蓋章？）起初我知道的是，原告有先打電話給
19 我父親即老闆說希望給他非自願離職證明書，他要跟政府勞
20 保局請失業補助金。原告來現場公司時，我也有看到，我記
21 得當場有3位，這次總共是4位遣散人員，但是到場的是2
22 位、還是3位，時間有點久我忘記了。我只記得有到場的是一
23 原告李嘉文跟訴外人賴俊宇，至於訴外人李博薰好像沒有一
24 起到公司。原告李嘉文、訴外人賴俊宇是到公司要拿非自願
25 離職證明書，他們要跟政府請領失業補助，他們那一天在公
26 司廬很久，老闆可能前前後後都有打電話，之後來公司我有
27 看到，老闆受不了就直接簽給他們了，當天就是離職證明書
28 上寫的107年5月2日沒錯，那是我寫的，所以我知道。那
29 天我開了4份非自願離職證明書，包括本院卷第73頁的離職
30 證明書，但我忘記他們是講了多久我們才開立離職證明書的
31 。

。因為有干擾到我們工作，我還是要去幫他們開立。我們有

01 聽老闆講他們5月2日的前幾天有打電話給老闆，內容為何
02 我不知道，但當天5月2日他們2人到現場是要非自願離職
03 書。」等語（本院卷第211頁），以及證人即被告法定代理
04 人配偶洪千金證稱：「我有聽到，原告之前打電話問我先生的
05 即老闆可不可以簽非自願離職書，他要申請失業給付之類的
06 ，後來盧了很久，兩三天持續這樣，老闆就說好，給他。實
07 際開非自願離職證明書時，我有親眼看到，因為我們同一個
08 辦公室，當天原告他們有拿來要勾選非自願離職，原告本人
09 有去公司，但還有跟誰一起來，我不太清楚。我確實有看到
10 原告。離職證明書是我女兒開立的，即方才證人吳錦憶，我
11 們都在場，但因為不是我開立的，所以我不知道離職證明書
12 的內容。」等語（本院卷第215頁），是衡情，原告既係與
13 訴外人賴俊宇一起到被告公司之營業所，而原告人數非眾，
14 所在地則為被告所能掌控之處所，如被告確實感受到強暴脅
15 迫等意思表示不自由之情況，則被告當可派其諸多員工出面
16 制止或立即報警處理，然被告捨此不為，逕自開立系爭離職
17 證明書，實難認系爭離職證明書之內容並非真正；況參以同
18 時間相同狀況之員工有5位，如證人賴俊宇到庭具結證稱：
19 「107年4月間，我在教召，所以不在公司，是原告打電話
20 通知我說沒有工作了，之後教召結束，是我公司的另一位同
21 事將被告早已核發的非自願離職證明、4月未結薪資轉交給
22 我，因為我已經拿到離職證明，我根本沒有回去公司，那個
23 時候我就知道我沒有工作了。（問：你自己有跟公司離職的
24 意思嗎？）沒有。（問：你拿到的離職證明，是你主動跟公
25 司要，還是公司交給你的？）公司交給我的同事，由同事轉
26 交給我。因為我那段時間都在軍營裡面。」、「同事轉交給
27 我的非自願離職證明是4月教召回來後就拿到，不過後來去
28 申請失業補助時，因為承辦人員說格式不符，我在5月間才
29 回被告公司重新開立一張新的非自願離職證明書，兩張都是
30 非自願離職證明書，只是勾選的項目不同。舊的那份已經不
31 在了，我有帶新的這份過來，庭呈的這份才正式申請到失業

01 補助（庭呈非自願離職證明書，正本發還，影本附卷）」、
02 「（問：就你所知，你107年4月份底離職，同時間從公司
03 離職的有哪些人？）有原告李嘉文（師傅）、原告的兒子李
04 博薰（學徒）、武宜助（師傅）、廖振豪（學徒）及我本人
05 （學徒），以上5人是我所知道的。我們5人都是做鋼構業
06 的部分，都是非自願離職。」等語明確在卷可佐（本院卷第
07 205至208頁），核與原告所述情節相符，益徵被告抗辯：
08 實際上沒有業務緊縮，是應原告百般要求才開立的，原告等
09 人都是自願離職的云云，並非可採。

10 (三)、原告得請求之項目及金額為何？

11 ①、按「雇主得為第7條第2項第3款或第4款規定之人員，於
12 每月工資6%範圍內提繳退休金。」、「雇主應為勞工提繳
13 之金額，不得因勞工離職，扣留勞工工資作為賠償或要求勞
14 工繳回。約定離職時應賠償或繳回者，其約定無效。」，勞
15 工退休金條例第14條第1項、第30條定有明文。是雇主應負
16 擔之勞工退休金提繳金額不得以任何理由轉嫁予員工負擔。
17 經查，本件被告自102年8月起至107年4月止，以「提撥
18 金」之名義扣取原告之薪資共103,020元【計算式：1,515
19 （102年8月）+（1,818元×共55個月）+1,515（107
20 年4月）=103,020】，有原告之薪資袋明細及相應月份之
21 考勤表（微電腦音樂打卡鐘之電子打卡資料）（105年4至
22 6月、10至12月、106年3、7、8月、10至12月、107年
23 1至4月；本院卷第39至71頁）附卷可證，是原告此部分請
24 求，係屬有理。

25 ②、至原告請求被告給付其工作的最後一個月107年4月的短付
26 薪資16,410元云云，經查，原告107年4月份的工作日數為
27 「16日」無訛，此有其薪資袋明細及該月考勤表附卷可稽（
28 本院卷第71頁），而其日薪當時為2,767元，為兩造所不爭
29 執，是依16日計算、加計16日的伙食津貼共960元、扣除健
30 保費546、扣除勞保費637元、扣除提撥1,515元（該部分
31 的提撥金，業於前述(三)①中予以論斷應予給付，故不重複計

算剔除，附此敘明），總額應為42,534元，被告依該金額給付，並無短缺，故原告主張其當月薪資應為68,944元，被告短欠16,410元云云，尚非有理。

③、原告固請求加班費132,016元乙節，然查，觀之原告提出之全部薪資袋明細，均按月分別計算每月加班「幾小時」，而原告自承係從102年8月開始工作迄107年4月，易言之，在這麼長的數年期間，原告每月收到薪資及薪資袋明細，並得以自行核對其打卡的考勤表，即可明確得知，其於週六上班，並非屬加班，加班時數係明確另外計算，然原告對此均無異議而受領此一薪資近5年，由此足證兩造間係約定：原告薪資8萬元（後來調高為83,000元），勞動時間係包括週六，不另計加班費乙節，自堪認定。加之證人即被告技工員工郭俊成到庭具結證稱：「我們的薪水包括禮拜六，算常態上班。如果公司有需要，偶而會加班，都會算在薪資裡面。要包括禮拜六上班，加起來才有（這樣的薪水），不然是沒有。」等語明確在卷（本院卷第218、219頁），故原告請求被告補給如附表二週六上班的加班費云云，尚乏依據。

④、原告請求特休未休之薪資122,815元云云，按特別休假之制度設計目的乃在確保勞工有休養生息、適度調劑身心之機會，主要係在鼓勵勞工休假、尊重勞工人格及提升勞工生活品質，而非在於領取報酬，因此，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間，即發生特別休假之權利。然其權利之行使係「日期之指定」，而非報酬之領取，依勞動基準法施行細則第24條第2款之規定，此應由勞雇雙方協商排定之，以免影響公司行號營運之正常作業。若勞工未依規定休畢應休日數，應屬其權利之放棄（參見司法院83年6月16日（83）院台廳民一字第11005號函之研究意見）。是特別休假雇主加倍發給工資，須以該休假日工作係出於雇主之需求要求勞工加班為要件，若勞工並未表示欲休特別休假，雇主自無從表示同意，縱因而導致年度終了或契約終止時仍有未休畢之特別休假，亦無從遽認係屬雇主徵得勞工同意於特別休

01 假日工作。是以勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有
02 未休完日數，如係可歸責於雇主之原因，雇主始應發給未休
03 完日數之工資；至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人
04 之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資（行
05 政院勞工委員會79年9月15日台勞動二字第21827號函釋參
06 照）。據此，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未
07 休完日數，雇主非必發給勞工未休完日數之工資，端視其原
08 因而定。本件原告固主張其從102年8月迄107年4月共有
09 45日特別休假未休云云，然查，原告本應於各該年度終了前
10 ，自行斟酌時間，申請特別休假，如逾年度終結日尚未休畢
11 ，則應經雙方同意而保留該特別休假之權益，惟原告並未舉
12 證其於各該年度有已申請特別休假卻遭被告拒絕之情事，或
13 客觀上不可能使用該特別休假致於年度終結或終止勞動契約
14 時未休，揆諸前揭函釋說明，本件原告請求特別休假未予休
15 假之工資，尚不應准許。

16 ⑤、預告工資部分：按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞
17 動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3
18 個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年
19 以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上
20 者，於30日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止
21 契約者，應給付預告期間之工資。」，勞基法第16條第1項
22 、第3項定有明文。查原告工作年資為4年8月20日，為兩
23 造所不爭執，是依上揭法條規定，被告應於30日前預告，惟
24 被告係於107年4月10日預告，4月25日要求原告離職，故
25 原告請求被告給付預告期間不足之15日工資，共計41,500元
26 【計算式：83,000÷30日×15日=41,500，元以下四捨五入
27 】，係屬有理，應予准許；逾此範疇，即屬無據，應予駁回
28 。

29 ⑥、資遣費部分：按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工
30 終止勞動契約：二、虧損或業務緊縮時。」、「勞工適用本
31 條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契

約依勞動基準法第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2分之1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，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。」，勞基法第11條第2款、勞工退休金條例第12條第1、2項定有明文。查被告以業務緊縮為由資遣原告，詳如前述，而原告年資為4年8月20日，亦認定如前，故依前揭勞工退休金條例第12條規定，原告請求被告給付資遣費191,680元【計算式： $81,182 \times (1/2) \times \{4 + (8 + (20/30)) \div 12\} = 191,680$ 元，元以下四捨五入】，係屬有理。

⑦、勞工退休金提撥不足額部分：按「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。」、「雇主未依本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。」，勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。是依勞工退休金條例第6條第1項之規定，雇主有按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶之義務，雇主未依規定為勞工提繳退休金至其個人退休金專戶，使勞工受有損害，勞工可請求雇主將應提繳而未提繳之金額提繳至其個人之勞工退休金專戶以填補損害。查本件被告每月僅提繳之雇主應繳勞工退休金詳如附表四，而被告未依實際工資投保原告之月投保薪資，有勞工保險被保險人投保資料表、已繳納勞工個人專戶明細資料在卷可稽（本院卷第29至38頁），故於原告任職期間，依勞工退休金月提繳工資分級計算，亦即105年9月前以月薪80,000元、105年10月開始以月薪83,000元之6%計算，被告尚應補繳173,841元（蓋原告係102年8月6日到職、107年4月25日離職，該兩個月份均非整月，故其應提繳金額應按比例計算，亦即102年8月為4,010元、差額即為2,495元；107年4月為4,

195 元、差額即為 2,680 元，其餘部分同本院卷第 97、99 頁附表四所示）；原告之請求逾此範疇者，係屬無據，應予駁回。

四、綜上所述，原告請求被告給付未依法令由勞工薪資中扣除之勞工退休金提撥金、預告工資、資遣費共 33 萬 6,200 元，及自 107 年 11 月 29 日起至清償日止，按週年利率 5 % 計算之利息；另請求被告應提撥 17 萬 3,841 元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶內，為有理由，應予准許。至逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回；原告其餘之訴既經駁回，則其此部分假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。又本件為法院就勞工之給付請求為雇主部分敗訴之判決，是依勞動事件法第 44 條規定，就原告勝訴部分依職權宣告假執行及為被告得供擔保免為假執行之諭知。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第 79 條。

中 華 民 國 109 年 5 月 15 日
民 事 第 一 庭 法 官 吳 金 芳

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後 20 日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須附繕本），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後 20 日內補提上訴理由書（須附繕本）。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 109 年 5 月 15 日
書 記 官 陳 雅 慧