

臺灣苗栗地方法院民事簡易判決

106年度苗勞簡字第32號

原告 黃玉桃
訴訟代理人 高仁宏律師
被告 康華工業股份有限公司
法定代理人 郭堯軒
訴訟代理人 饒斯棋律師
張馨月律師

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2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新臺幣肆仟捌佰肆拾貳元，至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣肆仟捌佰肆拾貳元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告為越南籍人士（已於民國103年前取得中華民國國籍），自103年3月1日起至106年8月1日間受僱於被告公司，擔任射出部品檢員；詎被告於原告受僱期間，多次不法扣薪（如後述），及於原告請病假期間亦未依規定折半發給工資，而未全額給付工資，復又低報勞工退休金提繳工資之情形，故原告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定，於106年8月21日以存證信函向被告為終止勞動契約之意思表示，兩造間勞動契約已合法終止。又原告依法得向被告請求如下：

1. 資遣費新臺幣（下同）51,250元：

原告自103年3月1日進入被告公司任職後，被告自始未告知原告每月月薪之金額，惟參以原告於103年3月份薪資為

28,380元、同年4至6月薪資分別為29,595元、31,605元、31,605元，雖依被告所給予原告之103年3月份起之薪資明細表載明日薪540元、生活津貼日薪360元，然自103年6月起依薪資明細已調整為日薪600元及生活津貼日薪390元，合計每日應為990元（計算式： $600+390=990$ 元），以每日990元計，故基本月薪應為29,700元（計算式： $990 \times 30=29,700$ 元），加上每個月1,000元房屋津貼，且觀諸103年10月間原告之勞保投保薪資為30,300元（見本院卷一第29頁），提撥勞工退休準備金之金額為1,818元等情，應可推知原告每月薪資應為30,000元。而原告既依勞基法第14條規定合法終止勞動契約，任職於被告公司年資合計3年5個月，故即得依勞基法第14條、第17條及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求被告給付資遣費共計51,250元【計算式： $30,000 \text{ 元} \times (3+5 \div 12) \times 1 \div 2=51,250$ 元，元以下四捨五入】。

2. 預告工資30,000元：

原告於被告公司工作期間為3年又5月，依勞基法16條第1項第2、3款之規定，及同法第18條規定之反面解釋，被告應給付30日預告工資，原告每日工資為1,000元，被告應給付原告預告工資30,000元

3. 加班費173,826元：

原告自103年3月1日起任職於被告公司每日上午8時上班至下午8時下班，或下午8時上班至上午8時下班，每日休息時間為2小時，原告出勤至公司每日12小時，扣除休息時間2小時，每日加班2小時。嗣被告公司於105年2月起改為四班二輪、每日工作時數變更為12小時，工作2日休息2日，故原告於103年3月至105年1月每日正常工作時數為8小時，出勤日數合計522日，而每日原告加班2小時，是被告應給付原告加班費173,826元【計算式： $30,000 \text{ 元} \div 30 \text{ 日} \div 8 \text{ 小時} \times (1+1 \div 3) \times 2 \text{ 小時} = \text{每日} 2 \text{ 小時加班費} 333 \text{ 元}$ ，元以下四捨五入； $333 \text{ 元} \times 522 \text{ 日} = 173,826 \text{ 元}$ 】。

01 4.不當扣薪工資1,100元：

02 被告於103年4月、5月、6月及8月以原告未打卡為由，
03 分別扣薪40元、20元、20元、20元，於105年2月及106年
04 2月以原告遲到為由扣薪半日各為500元，而罰扣薪資應屬
05 預扣工資，違反工資應全額給付勞工之強制規定，應屬違法
06 ，是被告未全額給付工資，原告自得請求被告補給付工資1,
07 100元（計算式：40+20+20+20+500+500=1,100元）。

08 5.病假薪資5,000元：

09 原告於103年7月因病請假10日，被告並未依規定給予10日
10 之折半工資，原告月薪為30,000元，每日工資為1,000元，
11 從而原告可請求被告給付折半工資5,000元（計算式：1,000
12 $\div 2 \times 10$ 日=5,000元）。

13 6.補給未足額給付之工資67,541元：

14 原告每月薪資應為30,000元，已如前述，原告自103年3月
15 任職於被告公司時起，合計有19個月未能足額領取約定工資
16 30,000元，被告未足額給付之工資合計67,541元（103年3
17 月至106年7月底給薪資計算式：1,620元+365元+12,689
18 元+3,940元+2,970元+9,650元+8,249元+1,560元+807元+165
19 元+2,160元+2,160元+1,560元+1,850元+6,478元+1,850元+4
20 ,020元+5,295元+153元=67,541元）。

21 7.又原告自103年3月1日受僱於被告，月薪約為30,000元，
22 已如前述，而依102年5月13日行政院勞工委員會勞動4字
23 第0000000000號令修正發布、及103年5月12日勞動部勞動
24 福3字第1030135477號令修正發布之勞工退休金月提繳工資
25 分級表，原告之薪資被告依勞工退休金月提繳工資分級表均
26 屬30,300元之第26級，被告應提撥之金額應為1,818元，被
27 告於103年3月至103年9月僅分別提撥960元、1,152元
28 、1,152元、1,152元、1,156元、1,156元、1,156元，
29 被告尚積欠4,842元【計算式：（1,818-960）+（1,818
30 -1,152）+（1,818-1,152）+（1,818-1,152）+（1,81
31 8-1,156）+（1,818-1,156）+（1,818-1,156）=4,842

元】，故被原告應再提撥4,842元勞工退休金至原告退休金專戶。

(二)綜上，被告因違反勞動法令之規定，私自扣薪、高薪低報、未足額給付工資，自應依法應給付原告資遣費、預告工資、加班費、補給付不當扣薪工資、病假薪資、補給未足額給付之工資共計328,717元（計算式：51,250元+30,000元+173,826元+1,100元+5,000元+67,541元=328,717元），並應提撥勞工退休準備金差額4,842元至原告退休金專戶。為此，爰依勞動基準法及勞工退休金條例等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告328,717元，及自本起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(二)被告應提繳4,842元，及自本起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。(三)願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告於103年3月1日向被告應徵工廠作業員，被告並同意僱用其於同日起任職射出部品檢員；嗣被告於106年間，因公司新進機器欲增加產能，新機器需人力驗收，乃於106年7月21日公告原告及公司其他員工等人，將於106年8月1日調動至組立部支援，被告公司領班葉金城亦已當面向原告告知調動乙情，而被告公司射出部及組立部之工作內容均係產品外觀品檢，即查看產品外觀有無損傷、黑點，不需任何與原射出部門相異之技能或技術，僅射出部是看零件而組立部是看成品（前者零件是後者成品之零件），二部門均係位於同棟大樓，無交通上之變動，原告之工資、工時、休假日等勞動條件均無改變，被告將原告調至組立部乃係營運上之必要措施，然原告竟於106年8月1日調動職務當日拒絕到任，亦拒絕被告主管之任何溝通與協調，致使被告必須臨時再另外派遣人力協助公司運作，原告拒絕被告合法之調動行為，業已嚴重違反勞動契約；此外，原告受僱被告公司射出

01 部之工作內容，係負責檢視機器射出成型後的零件，依照被
02 告所規定的標準，分類產品的良品與不良品後，將良品依照
03 規定秤重、裝箱，最後蓋上職章以表責任，然於106年3月
04 至7月間，原告經手之零件每月至少有3箱遭退貨，甚至於
05 月達17箱之多，足見原告經被告人員一再教導與教育仍不願
06 善盡己責為職務上相當之注意，而仍持續的發生重複性與單
07 一性疏失，已嚴重造成被告損失，亦已違反勞動契約；從而
08 ，被告違反勞動契約情節重大，客觀上已難期待被告採用解
09 僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，被告乃依勞動基準法
10 第12條第1項第4、5款規定，於106年8月1日向原告向
11 被告終止勞動契約，故原告不得請求資遣費與預告工資。

12 (二)原告就其餘主張，均無理由，分述如下：

13 1.延長工時之費用（即加班費）173,826元部分：

14 兩造所約定為日薪制加計津貼，即便將日薪540元與生活津
15 貼日薪360元合計，每日亦應為900元，並無原告所述月薪
16 30,000元之情事，原告並同意以「津貼補助」之方式取代上
17 班日之加班費，此參照原告領取之薪資計算表所示之：生活
18 津貼、夜班津貼、全勤獎金、房租津貼等即明，原告另再向
19 被告請求延長工時之加班費用173,826元，實屬無據。

20 2.病假薪資5,000元部分：

21 「康華工業股份有限公司一員工工作規則」第四點：「如遇
22 急病或臨時重大事故，得於上班時間以電話報告主管，假後
23 必須補齊請假單；病假者需附醫院診斷證明書經主管核准，
24 否則以事假論。」，原告主張103年7月因病請假10天，惟
25 原告並無提出相關醫院診斷證明書以及病假請假單，足見其
26 主張不可採。

27 3.補給未足額給付之工資67,541元部分：

28 被告公司並無短給付薪資或苛扣薪資之情形，且兩造既係約
29 定以日薪制作為薪資給付標準，而非採取月薪制，如上開規
30 則第四點所述，自然無原告所主張之未足額給付之工資，故
31 原告之主張並無理由。

01 4. 不法扣薪 1,100 元部分：

02 被告固有因原告未打卡而扣薪，然雇主基於企業的領導權及
03 組織權，得對於勞工之行為加以考核、制裁，即勞工在工作
04 中，違反雇主依管理權所作之規定或指示時，雇主得對之加
05 以懲戒，因此，雇主自得以罰扣工資作為懲戒手段之一，並
06 於工作規則中予以明文。而人事獎懲條例屬工作規則之一部
07 ，被告就各程度之懲處核扣應懲金額，並未違反強制或禁止
08 規定，復與勞動基準法第 26 條所指「預扣勞工工資」有間，
09 縱未報請核備，仍屬有效，執此，被告公司既已於工作規則
10 明定如未依規定請假以曠職論並扣薪資及津貼，則被告據以
11 針對原告未遵循相關規定遲到或漏未打卡等行為懲罰扣薪，
12 並無不法。

13 5. 縱認被告有上開不法扣薪或短給薪資，然被告已於 106 年底
14 將扣薪金額 2,000 元及 6,600 元返還予原告，則原告自不得
15 重複請求，是原告此部分主張無理由。

16 (三) 至原告主張被告應再提撥勞工退休準備金 4,842 元之部分，
17 因兩造約定工資結構為日薪制加計津貼，故被告公司於 103
18 年 3 月原告任職初期暫以基本工資為投保金額提繳勞工退休
19 金。又依勞工退休金條例第 15 條規定，被告於半年後即同年
20 9 月方調整原告投保工資，並提繳勞工退休金，實於法有據
21 ，且其中並無高薪低報等情事，是以，原告主張被告應再提
22 繳 4,842 元至其退休金專戶為無理由。

23 (四) 綜上所述，兩造間勞動契約既係依勞動基準法第 12 條第 1 項
24 第 4、5 款而不經預告終止，且兩造間契約係採日薪制加計
25 津貼並無加班費，亦無積欠其他薪資或不法扣薪等情事，故
26 原告本件請求應均無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一) 原告
27 之訴駁回。(二) 願供擔保免為假執行。

28 三、兩造同意下列不爭執事項為真實，法院得逕採為判決基礎：

29 (一) 原告自 103 年 3 月 1 日起受雇於被告，擔任射出部品檢員一
30 職。

31 (二) 原告於 103 年 3 月 1 日至 106 年 7 月 31 日受僱於被告所領取

之薪資，除「應發金額」欄所示103年5月為31,605元、103年8月為33,510元、104年9月為32,855元、103年4月應扣欄位的其他項目為扣薪40元外，其餘被告所支出之項目金額及原告之薪資結構所得均如卷一第471至473頁（被證14）所示；原告受僱被告公司期間之上班日如被證14「出勤天數」欄所示天數，出勤1日為12小時，2小時為休息時間，實際工作時數為10小時。

(三)被告曾於106年8月1日向原告表示以口頭終止勞動契約，該終止契約之意思表示於同日送達原告收受。

(四)原告曾於106年8月21日以苗栗苗南郵局第87號存證信函向被告表示終止勞動契約（見原證2，卷一第27頁），該終止契約之意思表示於106年8月22日送達被告收受。

(五)被告於106年9月8日有收受原告送達之起訴狀繕本。

(六)被告於103年3月至9月，各提撥960元（103年3月）、1152元（103年4月至6月）、1156元（103年7月至9月）至原告之勞退帳戶內。

四、原告主張被告應給付資遣費等情，則為被告否認並以前詞置辯。是以，本件之爭點厥為：(一)兩造間之勞動契約有無終止？何時終止？(二)原告向被告請求1.資遣費、2.預告工資、3.加班費、4.補給不當扣薪工資、5.病假薪資、6.未足額給付工資，有無理由？(三)原告請求被告提撥4,842元之勞工退休準備金，有無理由？茲敘明如下：

(一)兩造間之勞動契約有無終止？何時終止？

1.原告主張其於106年8月21日向被告合法終止勞動契約，惟為被告所否認，而被告前於106年8月1日已先向原告表示終止勞動契約，為原告所不爭執，故原告終止契約是否生效，應視被告前所為之終止契約行為是否有效，始有判斷之必要，合先敘明。

2.按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工

資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」、「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」，勞動基準法第10條之1、第12條第1項第4款定有明文。本件被告抗辯：因公司營運需求將原告調職組立部門，但原告不服調職，認其有違勞動契約，情節重大，而不經預告終止勞動契約等情。經查：

①證人即被告公司廠長李鴻昌於本院審理中證述：我在被告公司擔任廠長，原告在射出部門，該部門為我管理之部門，公司前有公告要將原告自射出部調組立部，因為原告是越南籍，所以在公告上面就直接以外籍代替，亦有請當時的領班葉金城告知原告要調職乙情，要將原告調部門的原因，係因公司進了5台新機器，新機器進來的話，需要做驗收的動作，所以需較多的人力來做驗收的動作，所以暫時把射出部的人員調組立部，支援品檢工作，因為是自動組裝機，所以我們驗收是機器的每個動作驗收，組出來的成品，我們要檢查是否優良，所以我們沒有辦法預測時間說驗收機器要多久，如果成品不良，要再修正機器，所以每台機器驗收完成的時間不一定，而且廠商不可能每天派技工，所以我們只能做紀錄，再請廠商派人來，我們這邊再去測試找問題，我們的部分就是讓機器去按照流程生產產品、發現問題，我們在107年2月1日也完成機器驗收，其他自射出部調至組立部之人員亦已歸建射出部，原告調到組立部以後，原來的上班時間、薪資的項目沒有變更，組立部與射出部的品檢員的工作性質大致上是一樣，都是做一個產品外觀的品檢工作，不需要不同的技能或技術，射出部是看零件，組立部是看成品，前者零件是後者成品的零件，就是看外觀有無損傷、黑點，兩種都是一樣的判斷等語（見本院卷二第33至45頁），此外，復有被告提出106年7月21日調職公告影本及購買新機器之採

購單、出貨明細表在卷可憑（見本院卷一第269、463至469頁），堪認證人李鴻昌所證為真。是依證人李鴻昌前開證述，可知被告確實係因購入機器，需人力驗收成品俾於機台廠商修正機器生產成品之不良率，故造成組立部需增派人力協助，足認被告於調動數名勞工至組立部實基於公司經營上所必須，且原告於調職後之工資、工時、休假日等勞動條件均無改變，工作內容則與原告於原屬射出部時負責之產品外觀品檢相同，均是查看產品外觀有無損傷、黑點，調動後應為原告體能及技術可勝認，此外，被告主張原告調職後之工作地點均在同一辦公大樓，可謂無生交通上之變動，亦未據原告爭執，而被告亦於調職前告知原告，足見被告將原告調職至組立部，並未對原告造成過多變動之不利益，堪認被告調動原告職務之行為，係屬企業經營之必要、合理之調動，亦符合勞基法第10條之1之規定，為一合法調職行為。

②被告雖稱兩造有簽立書面勞動契約，並提出空白員工勞動契約為證（見本院卷一第263至267頁），惟為原告所否認，認兩造僅有口頭達成勞動契約等語，審酌被告迄今未提出書面勞動契約，堪認渠等並未簽立書面勞動契約，又兩造間勞動契約之內容雖無書面約定，然渠等間之勞動契約既為僱傭契約性質，是契約內容即為原告應為被告服勞務，由被告給付報酬。而被告前對原告所為之調職屬合理調遣，如前所述，則原告即應接受被告此部分之工作內容分配而服勞務，又據證人李鴻昌於本院審理中證述：公告調職的期間，原告均未向公司提出質疑，且原告調職組立部之薪資、工作時間、休假模式都跟之前一樣，我們認為原告已接受，其他調職的人員亦沒有不願接受調度或質疑會影響到原來的上班時間或薪資，而於106年8月1日，原告沒有依照公司的調度至組立部報到，當天一上班，原告就拒絕到任，經由領班告知，其後我親自到現場找原告到辦公室，希望能了解到底什麼情形，但原告仍然拒絕，也沒有說明原因，一再要求一定要開會，才願意接受調派，因為原告拒絕至新職務工作，導致原

先安排好的人員，又要重新調整過等語（見本院卷二第35至39頁），足見原告知悉調職之人事命令後，從未向被告為任何反應或意見，遲至106年8月1日即調職當日無故拒絕被告公司所為之調動，亦拒絕協調致被告須臨時另外派遣人力協助原告之工作，堪認原告之行為業已嚴重違反勞動契約，侵害被告指揮命令之權利，造成被告公司內部人力調度空缺並危及公司正常營運，嚴重影響內部秩序紀律之維護，客觀上已無法期待被告採用解僱以外之懲處而與原告繼續維持僱傭關係，而屬情節重大。故被告依勞動基準法第12條第1項第4款，於106年8月1日向原告表示以口頭終止勞動契約，即屬合法；又契約既已終止，至被告其餘終止勞動契約之事由則毋庸審酌。

3. 從而，被告已於106年8月1日向原告終止勞動契約，故原告其後向被告所為終止勞動契約之意思表示，不生效力。

(二) 原告向被告請求資遣費、預告工資、加班費、補給不當扣薪工資、病假薪資及未足額給付工資，有無理由？

1. 原告不得向被告請求資遣費及預告工資：

按「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。」，勞基法第18條第1款定有明文。本件被告已依勞基法第12條第1項第4款向原告合法終止勞動契約，揆諸上開規定，原告自不得再向被告請求資遣費及預告工資，故原告此部分主張，為無理由。

2. 按勞僱雙方約定之工資，不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文，如勞僱雙方約定之工資，不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資、備勤工資及延時工資等之總和，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，勞方尚不得更行請求非約定工資。查證人李淑琴於本院審理中證述：我是被告公司人事，原告前於103年3月1日至被告公司應徵品檢員時，是由我應徵，我當時有告知原告在公司上班的工作時間及薪資結構，公司是

每天12小時的工作時間，休假也是公司安排的休假時間，且是用日薪制，原告在射出部是12小時制，所以日薪一天是540元，加生活津貼360元，這就是一天的薪資，每日除了日薪加生活津貼外，扣除公司給的休假日，如果全勤就有全勤獎金，如果有請假就沒有全勤，如果全勤房租津貼就給1000元，房租津貼是用30日算，如果請假一天就扣大約33元，有告知原告這樣的日薪制就是包含全部費用，公司沒有再給付加班費，全部的員工都是如此，原告也接受，我跟她說的時候她都說她知道，而原告自103年3月1日任職開始到106年8月1日離開公司為止，任職期間所領取的薪資也沒有向公司反應過領太少或主張領取加班費等語（見本院卷二第47至53頁），是據證人李淑琴上開證述，足見兩造確實已約定工資為日薪制。再者，原告於103年3月1日至106年7月31日受僱於被告所領取之薪資及項目，亦如薪資計算表即被證14所示（見本院卷一第471至473頁，「應發金額」欄所示金額更正如下：103年5月為31,605元、103年8月為33,510元、104年9月為32,855元、103年4月應扣攤位的其他項目為扣薪40元），即被告薪資包括日薪、生活津貼及房屋津貼，如為夜班尚有夜班津貼，全勤則有全勤獎金，並為兩造所不爭執，觀其薪資結構確實與證人李淑琴前開證述相符，故原告主張被告並未與其約定薪資，應以每月3萬元計算薪資云云，並無可採。而被告抗辯兩造係約定日薪制並加計其他津貼等情，應為可採。從而，揆諸前開說明，如被告所支付之津貼已高於基本工資，難認原告得再向被告請求加班費或不足額工資，又兩造間所約定之薪資給付既以日薪制按日計酬之方式為之，則是否符合基本工資規定，應以當時法定每小時基本工資乘以工作時數計算之。是以，本件原告得否請求103年3月至105年1月之加班費或103年3月至106年7月之未足額工資，分述如下：

- ①按「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。」、「勞工正常工作時間，每日

不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」105年1月1日修法前及修法後勞動基準法第30條第1項分別定有明文。是於修法前如當月為31日，法定工時為192小時【計算式： $84 \times 2 + (31-28) \times 8 = 192$ 】、當月為30日，法定工時則為184小時【計算式： $84 \times 2 + (30-28) \times 8 = 184$ 】，修法後如當月為31日，法定工時為184小時【計算式： $40 \times 4 + (31-28) \times 8 = 184$ 】、當月為30日，法定工時則為176小時【計算式： $40 \times 4 + (30-28) \times 8 = 176$ 】。又查，103年3月至104年6月間，法定每小時基本工資為115元，104年7月至105年9月為120元，105年10月至同年12月為126元、106年1月至7月為133元，有勞動部網頁列印資料在卷可憑（見本院卷二第424-2頁），而原告於103年3月1日至106年7月31日受僱於被告所領取之薪資如不爭執事項（標題三、(二)）所示。是以，依基本時薪及法定工時計算被告每月基本薪資（如附表一「基本薪資」欄所示），與被告實領薪資（即附表一「已領薪資」欄所示）比較，足見被告每月實領薪資均高於基本薪資，故依兩造所約定之日薪制並未低於最低基本薪資，該薪資之約定即屬合法，雙方均應受薪資約定方式之拘束，原告不得更行請求非約定工資，是原告主張其薪資為3萬元，請求被告給付不足額薪資，即屬無據。

②按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上」，勞基法第24條第1項第1款定有明文。查原告於103年3月至105年1月之每日工作時數為10小時，工作天數亦如前開薪資計算表所示，為兩造所不爭執，是依基本時薪及法定工時計算原告每月基本薪資（如附表一「基本薪資」欄所示），再加計原告超過法定時數之工時，以1.34加乘計算（延長工時在2小時以內），被告依法至少應給付如附表一「依勞基法給薪資（含加班費）」欄所示之薪資，然103年4月至105年1月期間，被告

實領薪資（即附表一「已領薪資」欄所示）亦已逾法定應給付之薪資（含加班費），而兩造約定之薪資給付方式亦不違法，此部分原告請求被告給付加班費，並無可採。惟被告於103年3月，經加計基本工資及加班費，依法應給付原告29,477元如附表一所示，而被告僅給付28,380元，故原告請求就不足額加班費部分即1,097元（計算式：29,477元－28,380元＝1,097元），即屬有據。

3. 按「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。」，勞基法第70條第1項第5、6款定有明文。又按，雇主違反勞基法第70條，工作規則應報請主管機關核備後公開揭示之規定，僅係雇主應受同法第79條第1款規定處罰之問題，苟該工作規則未違反強制或禁止規定，仍屬有效（最高法院81年度台上第2492號判決意旨參照）。查被告公司就員工上下班未打卡，設有扣款之懲處規定（出勤卡片管理第三條），另就於105年間被告定立之工作規則，亦明確規定工作時間（工作規則第二條），如未遵守則論以曠職並扣薪資及津貼（工作規則第十條），有康華工業股份有限公司竹南廠休假及出勤卡片管理辦法及工作規則在卷可憑（見本院卷一第321至327頁，卷二第383頁），故原告因未打卡，而於103年4月、5月、6月遭被告扣薪40元、20元、20元、20元，及於105年2月、106年2月因遲到遭被告扣薪半日，均違反被告公司工作規則，而上開辦法及工作規則所為扣薪之規定為公司獎懲制度，難認屬工資之預扣，且上開規定，核屬與公司管理、維持公司內部秩序有相當關聯及必要性，亦難認有違公序良俗或何強制禁止規定，揆諸前開見解，縱未依規定報請主管機關核備後公開揭示，亦仍為有效，故被告依公司懲處規定對原告違規行為予以扣薪，尚無違法，是原告請求此部分，為無理由。

4. 按「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，

得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，一年內合計不得超過30日。二、住院者，二年內合計不得超過一年。三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。普通傷病假一年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之」，勞工請假規則第4條第1項、第3項定有明文。查原告提出之103年7月薪資條（見本院卷一第33頁）上已載明「病假10日，且依被告自行提出薪資計算表之備註欄亦於當月載明「病假10日」，足見被告已同意原告於該月份請病假10日。被告雖事後辯稱該次請假予規則不符而不予同意云云，然被告斯時如認不符規定而以事假論之，亦應有所表示，且觀之薪資計算表之備註欄，除病假之記載外，其餘月份亦有記載原告請事假之事由，足見兩者係不同請假事由，亦無誤載之可能，即倘被告不同意原告於103年7月份請病假10日，逕予載明事假事由即可，是被告既已載明當月份原告請病假10日，堪認被告同意原告請病假10日，是被告所辯，尚無可採。準此，揆諸前開規定，被告就原告於103年7月份請病假10日應給予折半工資，而兩造既已日薪制約定，則應依當時法定每小時基本工資115元計算日薪，較為公平，故原告應得向被告請求病假折半工資共計4,600元【計算式：{（115元×8小時）×10日}÷2=4,600元】。

5. 綜上，原告得向被告請求加班費1,097元及病假折半工資4,600元，共5,697元，又被告因本案勞動糾紛前於106年10月25日給付6,666元予原告收受（見本院卷二第333頁），原告亦同意作為本件抵銷請求之用（見本院卷二第429頁），故經抵銷後，原告則不得請求此部分金額。

(二) 原告請求被告提撥4,842元之勞工退休準備金，有無理由？

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，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，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文

。勞工退休金條例第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101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2. 準此，雇主為勞工負擔提繳之退休金，依勞工退休金條例第14條第1項之規定，不得低於勞工每月工資6%，而原告自103年3月至9月之每月應領工資如附表二實際工資欄所示（103年7月份應加計應給付病假折半薪資計算），雖原告尚未達請領退休金之年限，然非不得請求被告將未足額提繳之金額繳納至其等之退休金專戶，以回復原狀，被告自應以上開金額足額提繳。則被告前開期間依勞工退休金提繳工資分級表應提繳之金額，及其實際提繳金額（見卷一第55至58頁、第471頁），二者間所生差額如附表二所示，被告計短少提撥金額為4,878元，原告僅請求提撥4,842元，未逾上開短少提撥之金額，應予准許，被告應將上開4,842元存入原告設於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶，以回復原狀。至原告雖主張被告應同時給付短少提撥金額之利息云云，惟提撥勞工退休準備金差額之給付，難認係民法203條應付利息之債務，是原告此部分請求遲延利息給付，為無理由，應予駁回，併此敘明。

六、綜上所述，兩造間之勞動契約已於106年8月1日合法終止，被告短付原告加班費1,097元、病假折半工資4,600元，此部分經兩造同意以被告前於106年10月25日給付予原告之6,666元作為抵銷，另原告請求被告給付資遣費、預告工

01 資、未足額給付工資及不當扣薪之工資，均無理由，故原告
02 請求被告給付 328,717 元及利息，為無理由，應予駁回。另
03 原告依勞工退休金條例請求被告將 4,842 元為原告提繳存入
04 其設於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶，為有理由，應
05 予准許。

06 七、本件原告勝訴部分係依民事訴訟法第 427 條第 1 項規定適用
07 簡易程序之訴訟，所為被告敗訴之判決，依同法第 389 條第
08 1 項第 3 款規定，本院應依職權宣告假執行。原告陳明願供
09 擔保聲請宣告假執行，然其聲請僅係促使法院為職權之發動
10 ，爰不為假執行擔保金之諭知。至原告敗訴部分，假執行之
11 聲請已失所依附，即應駁回之。另被告陳明願供擔保聲請宣
12 告免為假執行，合於法律規定，爰酌定相當之擔保金額宣告
13 之。

14 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審
15 酌後，於判決結果不生影響，爰不另一一論駁，附此敘明。

16 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第 79 條。

17 中 華 民 國 108 年 4 月 30 日
18 苗栗簡易庭 法官 黃思惠

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 書記官 林翰章

23 中 華 民 國 108 年 4 月 30 日