

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度雄勞小字第107號

原告 王水賢
王楊金治

共同

訴訟代理人 黃金龍律師

被告 威務股份有限公司

法定代理人 曾昭豐

訴訟代理人 李依霖

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國109年5月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告王水賢、王楊金治各新臺幣壹萬玖仟叁佰陸拾元、新臺幣貳萬零壹佰叁拾玖元，及均自民國一百零九年一月十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔新臺幣壹仟元。

本判決第一項得假執行。但被告如各以新臺幣壹萬玖仟叁佰陸拾元、新臺幣貳萬零壹佰叁拾玖元，為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、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。本件原告起訴時原聲明請求被告應給付原告王水賢、王楊金治各新臺幣（下同）18,206元、17,795元（含薪資差額、特別休假未休工資、資遣費、加班費及勞工退休金提撥差額），及均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（見卷第3至7頁）。嗣以民事訴之追加狀，擴張加班費之請求，而變更聲明為被告應給付原告王水賢、王楊金治各30,059元、29,648元，及均自本訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息

(見卷第24至26頁)。又以民事準備書(二)狀，擴張加班費、資遣費及減縮特別休假未休工資之請求，而變更聲明為被告應給付原告王水賢、王楊金治各35,544元、34,916元，及均自民事準備書(二)狀繕本送達翌日(即109年1月16日)起至清償日止按年息5%計算之利息(見卷第66、68頁)，核屬擴張及減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告王水賢、王楊金治夫婦2人於民國108年1月1日受僱於被告，擔任清潔人員，經被告派駐於阮綜合外科醫院工作，約定每月薪資25,000元，於翌月5日發薪，然被告於薪資明細巧立名目，分為本薪20,700元、伙食費2,400元、績效獎金1,000元、不休假獎金900元，合計25,000元。原告王水賢、王楊金治於108年8月9日發現7月份薪資各短發1,000元、500元，被告告知係扣減績效獎金，然於本次扣減績效獎金之前，被告每月均固定支付此項經常性給付，足見兩造約定之月薪為25,000元，原告2人表示不服，當場向主管表示公司違反勞動契約，不依勞動契約給付工作報酬，除要求補發外，並以此終止勞動契約，被告告知原告應工作至同年9月9日始能離職，原告2人遂以該日為勞動契約終止日。被告於9月5日發薪日復短發8月份薪資各500元，且每月退休金提撥不足、加班費給付不足及未給付特別休假未休工資，經原告聲請勞資爭議調解而未成立。爰請求被告給付原告王水賢、王楊金治各35,544元、34,916元，分述如下：

(1)原告王水賢部分：

①短發薪資1500元：被告短發7、8月份薪資各1,000元、500元，合計1,500元。

②特別休假未休工資差額486元：原告王水賢工作年資自108年1月1日至同年9月9日，繼續工作6個月以上一年未滿

，應有特別休假3日，被告應給付特別休假未休工資2,499元（ $25,000\text{元} \div 30 \times 3 = 2499\text{元}$ ），被告僅給付2,013元，尚有差額486元。

③加班費22,344元：106年3月8日採四週變形工時之勞資會議，原告2人尚未到職，自不受拘束；縱認有拘束原告之效力，然原告每月均未休滿應休日數，被告仍應給付如附表所示之加班費差額22,344元。

④資遣費10,302元：原告王水賢3月至8月之平均薪資為30,906元，被告應給付原告王水賢資遣費10,302元（ $30,906\text{元} \times 0.5 \times 8/12 = 10,302\text{元}$ ）。

⑤勞工退休金提撥差額912元：原告王水賢每月薪資25,000元，被告僅以23,100元提撥6%之退休金，每月提撥不足114元，8個月共計912元【（ $25,000\text{元} - 23,100\text{元}$ ） $\times 0.06 \times 8 = 912\text{元}$ 】。

(2)原告王楊金治部分：

①短發薪資1,000元：被告短發7、8月份薪資各500元，合計1,000元。

②特別休假未休工資差額486元：原告王楊金治工作年資自108年1月1日至同年9月9日，繼續工作6個月以上一年未滿，應有特別休假3日，被告應給付特別休假未休工資2,499元（ $25,000\text{元} \div 30 \times 3 = 2,499\text{元}$ ），被告僅給付2,013元，尚有差額486元。

③加班費22,344元：106年3月8日採四週變形工時之勞資會議，原告2人尚未到職，自不受拘束；縱認有拘束原告之效力，然原告每月均未休滿應休日數，被告仍應給付如附表所示之加班費差額22,344元。

④資遣費10,174元：原告王楊金治3月至8月之平均薪資為28,951元，被告應給付原告王楊金治遣費10,174元（ $28,951\text{元} \times 0.5 \times 8/12 = 10,174\text{元}$ ）。

⑤勞工退休金提撥差額912元：原告王楊金治每月薪資25,000元，被告僅以23,100元提撥6%之退休金，每月提撥不足

114 元，8 個月共計 912 元【 $(25,000\text{元} - 23,100\text{元}) \times 0.06 \times 8 = 912\text{元}$ 】。

(二)聲明：被告應給付原告王水賢、王楊金治各 35,544 元、34,916 元，及均自民事準備書(二)狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息 5% 計算之利息。

二、被告則以：原告 2 人於 108 年 1 月 1 日起受僱於被告，其工作項目為「後勤支援服務」，約定每月薪資 23,100 元（內含底薪 20,700 元及伙食津貼 2,400 元），原告王水賢、王楊金治主張 7、8 月份短發薪資 1,500 元、1,000 元部分，係屬績效獎金，端賴勞工之工作表現而定，為具有勉勵性質之給予，不得列入工資範圍；又原告 2 人特別休假 3 日未休之工資應為 2,310 元（ $23,100\text{元} \div 30 \times 3 = 2,310\text{元}$ ），非原告主張之 2,499 元；原告 2 人於 108 年 8 月 9 日向被告提出離職申請，載明離職日期為 108 年 9 月 9 日，原告王水賢離職原因為「累了」，原告王楊金治為「上司扣錢不做」，是原告 2 人係自願離職，非依勞動基準法（下稱勞基法）第 14 條規定終止勞動契約，原告 2 人不得請求資遣費；提繳勞工退休金部分，被告已申報更正原告之勞工退休金月提繳工資至適當等級，並無原告主張提繳不足情事；又被告經勞資會議決議通過採勞基法第 30 條之 1 之四週變形工時，另依原告簽立之工作說明書第 6 條給假及請假第(三)項約定：「員工同意全年國定假日 12 日調移至每月休假 1 日，若因排班關係無法休假，給予不休假獎金每日 900 元。」，原告將該 900 元計入工資，並請求被告給付國定假日加班費，要屬無據，原告 2 人應休假未休之加班費差額應如附表被告抗辯欄所示各 9,268 元。並聲明：(1)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(2)如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)原告主張渠 2 人於 108 年 1 月 1 日受僱於被告，擔任清潔人員，經被告派駐於阮綜合外科醫院工作，於同年 9 月 9 日終止勞動契約等情，為被告所不爭執，自堪信為真實。原告請

求被告給付受僱期間短發薪資、特別休假未休工資、資遣費、加班費及勞工退休金提撥差額，是否有據，分述如下：

- (1) 短發薪資：原告主張兩造約定每月薪資25,000元，然被告於薪資明細巧立名目，分為本薪20,700元、伙食費2,400元、績效獎金1,000元、不休假獎金900元，合計25,000元，被告短發原告王水賢7、8月份薪資各1,000元、500元，短發原告王楊金治7、8月份薪資各500元。被告則抗辯兩造約定每月薪資23,100元（含底薪20,700元及伙食津貼2,400元），原告主張短發薪資部分，係屬績效獎金，非屬工資等語。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。查依原告簽署之工作說明書三、薪資記載：(一)每月薪資：23100元（內含底薪20,700元及伙食津貼2,400元）。(二)其他獎金：0～1000元；六、給假及請假(三)記載：員工同意全年國定假日12日調移至每月休假1日，若因排班關係無法休假，給予不休假獎金每日900元（見卷第31、32頁）。是兩造已約定原告之工資為每月23,100元（含底薪20,700元及伙食津貼2,400元），不休假獎金900元為國定假日加班之工資，至於原告薪資明細雖記載原告每月領有績效獎金1,000元（見卷第9、12頁），被告辯稱此為績效獎金，端賴勞工之工作表現而定，為具有勉勵性質之給予，茲審酌系爭工作說明書已載明其他獎金為0～1000元，即非一定給付，亦無給付之標準，金額亦不固定，顯非員工提供勞務即可取得，而係由被告衡酌公司營運及員工表現決定是否發放，應屬勉勵性質之給予，而非原告提供勞務之報酬，自非勞基法所稱之工資，原告主張被告短發薪資（績效獎金）云云，自非可採。

- (2) 特別休假未休工資差額：原告主張渠2人各有特別休假3日，被告應給付特別休假未休工資2,499元（ $25,000 \div 30 \times 3 = 2,499$ ），被告僅給付2,013元，尚有差額486元。查原告9月工作9日之工資為6,930元（ $23,100 \div 30 \times 9 = 6,930$ ），特別休假未休工資3日為2,310元（ $23,100 \div 30 \times 3$

01 = 2,310)，合計9,240元，被告已給付9,510元（含不休
02 假獎金2,580元），有原告9月份薪資明細可按（見卷第34
03 、35頁），並無短付。

- 04 (3) 加班費：原告主張106年3月8日採四週變形工時之勞資會
05 議，原告2人尚未到職，不受拘束，縱認有拘束原告之效力
06 ，然原告每月均未休滿應休日數，被告仍應給付如附表所示
07 之加班費差額22,344元。被告則辯稱加班費差額應如附表被
08 告抗辯欄所示。按「中央主管機關指定之行業，雇主經工會
09 同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時
10 間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他
11 工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第
12 四項規定之限制。」勞基法第30條之1第1項第1款定有明
13 文。而被告所營事業包括清潔用品批發業、清潔用品零售業
14 、建築物清潔服務業、病媒防治業，屬於中華民國行業標準
15 分類定義之「環境衛生及污染防治服務業」，經行政院勞工
16 委員會（現改制為勞動部）以86年5月15日台86勞動二字第
17 020139號函指定為勞基法第30條之1規定所稱之「中央主管
18 機關指定之行業」，被告於106年3月8日召開勞資會議，
19 決議採勞基法第30條之1規定之四週變形工時制度，此有被
20 告公司基本資料、勞動部全球資訊網列印資料、勞資會議記
21 錄在卷可稽（見卷第19、60、112頁），合於前揭規定；且
22 依原告簽署之工作說明書五、亦約定同意配合公司安排輪班
23 ，依法定程序實施四週變形工時，調整工作日、例假、休息
24 日或以縮短工時調整休假日（見卷第31、32頁），原告稱其
25 於勞資會議時尚未到職，不受四週變形工時制度之拘束云云
26 ，自無可採。則按「勞工每七日中應有二日之休息，其中一
27 日為例假，一日為休息日。雇主有下列情形之一，不受前項
28 規定之限制：三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者
29 ，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休
30 息日至少應有八日。」、「雇主使勞工於第三十六條所定休
31 息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時

工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」勞基法第36條第1項第3款、第24條第2項定有明文。查依系爭工作說明書，兩造約定原告每月休假8日，全年國定假日12日調移至每月休假1日，若因排班關係無法休假，則給予不休假獎金每日900元。然依附表所示，原告並未休足應休日數，而有於例假日或休息日工作之情形，原告主張應以休息日工作計算加班費，被告亦不爭執，則經計算原告之休息日加班費應如附表本院認定欄所示。至於國定假日工作部分，兩造約定之出勤工資即不休假獎金為900元，依勞基法第39條規定工資應加倍發給，即再給予一倍之工資770元（ $23100 \div 30 = 770$ ），被告約定給予900元，自無不可，則原告108年1月1日起工作至同年9月9日，計有10個國定假日，被告僅給付1月至8月，每月900元之不休假獎金，短少2日1,800元。被告應給付原告2人之加班費差額各為10,037元。

- (4) 勞工退休金提撥差額：原告主張渠2人每月薪資25,000元，被告僅以23,100元提撥6%之退休金，每月提撥不足114元，8個月共計912元【 $(25,000\text{元} - 23,100\text{元}) \times 0.06 \times 8 = 912\text{元}$ 】。被告則辯稱其已申報更正原告王水賢之勞工退休金月提繳工資至適當等級，並無提繳不足情事，原告王楊金治部分則同意給付其差額912元等語（見卷第110頁背面）。查原告王水賢於108年9月30日向勞動部檢舉被告未依規定覈實提繳原告之勞工退休金，嗣被告即申報更正原告王水賢之勞工退休金月提繳工資至適當等級，並按月提繳工資28800元提繳1728元至原告王水賢之勞工退休金個人專戶，此有勞動部勞工保險局108年11月4日保納工一字第10860399270號函、109年4月17日保退五字第10910071260號函可按（見卷第42頁、第99至100頁），原告王水賢請求被告給付提繳不足差額，即非有理。另原告王楊金治已年滿60歲，符合勞工退休金條例第24條規定得請領退休金之要件，並

經勞動部勞工保險局核定發給退休金，此有該局前揭函可稽，被告並願給付其差額912元，則原告請求被告賠償退休金差額之損害912元，自屬有據。

- (5) 資遣費：原告主張被告短發7.8月份薪資，且每月退休金提撥不足、加班費給付不足及未給付特別休假未休工資，違反勞動契約，且不依勞動契約給付工作報酬，爰終止兩造間之勞動契約，並請求被告給付資遣費。被告則辯稱原告2人提出離職申請，原告王水賢離職原因為「累了」，原告王楊金治為「上司扣錢不做」，原告2人係自願離職，非依勞基法第14條規定終止勞動契約，不得請求資遣費等語。按雇主不依勞動契約給付工作報酬者，或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，為勞基法第14條第1項第5、6款所明定。次按勞基法第14條第1項並未規定勞工終止勞動契約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦未要求勞工必須說明其事實上之依據，故勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必要，得僅以言詞表明終止契約之意，縱未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據，而僅需雇主具備勞動基準法第14條第1項各款事由之一，勞工即可以之為由終止勞動契約，且勞工可主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需在勞工終止勞動契約當時已經發生者即可（最高法院92年台上字第1779號判決意旨參照）。查原告王楊金治於離職申請暨離職程序表填載其離職原因為「上司扣錢不做」，顯然係以被告有違反勞動契約或勞工法令，或不依勞動契約給付工作報酬終止勞動契約；另原告王水賢雖於離職申請暨離職程序表填載其離職原因為「累了」，然被告既有前開短付加班費及未足額提繳勞工退休金等違反勞動契約及勞工法令之情事，並構成勞基法第14條第1項第5款雇主不依

01 勞動契約給付工作報酬之事由，則揆諸上開意旨，原告王水
02 賢縱於終止勞動契約時，未明確說明其終止勞動契約的法律
03 依據，惟被告於終止當時既已發生勞工得終止契約之法定事
04 由，原告主張其依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終
05 止兩造間勞動契約，應屬有據。則按勞工適用本條例之退休
06 金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法
07 第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護
08 法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年
09 資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，
10 以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基
11 法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。
12 查原告王水賢受僱期間為108年1月1日至同年9月9日，
13 於終止勞動契約前6個月（即108年3月10日至108年9月
14 9日）之薪資（不含績效獎金）分別為19,110元、24,200元
15 、28,400元、28,400元、26,200元、28,510元、6,930元（
16 見卷第17頁），合計161,750元，平均工資為26,958元（
17 $161,750 \div 6 = 26,958$ ，元以下四捨五入），則被告應給付原
18 告王水賢資遣費9,323元【計算式： $26,958 \times \frac{1}{2} \times (8 + 9/30) \div 12 = 9,323$ 】。原告王楊金治受僱期間為108
19 年1月1日至同年9月9日，於終止勞動契約前6個月（即
20 108年3月10日至108年9月9日）之薪資（不含績效獎金
21 ）分別為19,110元、24,000元、28,400元、28,400元、26,4
22 00元、26,200元、6,930元（見卷第17頁），合計159,440
23 元，平均工資為26,573元（ $159,440 \div 6 = 26,573$ ），則被
24 告應給付原告王楊金治資遣費9,190元【計算式： $26,573 \times$
25 $\frac{1}{2} \times (8 + 9/30) \div 12 = 9,190$ 】。

26
27 (二)綜上所述，原告王水賢得請求被告給付之金額為19,360元（
28 $10,037 + 9,323 = 19,360$ ），原告王楊金治得請求被告給付
29 之金額為20,139元（ $10,037 + 912 + 9,190 = 20,139$ ）。

30 四、從而，原告王水賢、王楊金治請求被告給付加班費、勞工退
31 休金差額及資遣費各19,360元、20,139元，及均自民事準備

書(二)狀繕本送達翌日即109年1月16日起至清償日止，按週
年利率5%計算之遲延利息，於法有據，應予准許，逾上開
範圍之請求，則無理由，應予駁回。又本判決第1項係法院
就勞工之請求為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1
項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定
相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經
審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列。

六、本件兩造各為一部勝訴、一部敗訴，但因原告確有提起本件
訴訟必要，且起訴後應徵之裁判費至少為1,000元（民事訴
訟法第77條之13規定參照），是本院認應依民事訴訟法第79
條規定，酌量情形由被告負擔全部訴訟費用。

中 華 民 國 109 年 6 月 3 日
高雄簡易庭 法 官 鍾淑慧

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，並
須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原
判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之
人數附繕本）。

民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法
令為理由，不得為之。

中 華 民 國 109 年 6 月 3 日
書記官 林怡君

附表

原告主張					被告抗辯	本院認定
月 份	應休 日數	未工作日數	原告2人實 領加班費	加班費差額	加班費差額	加班費差額
1	8天	5天(1/9、 1/10、1/17、 1/23、1/31)	3,300元 (1,100×3 =3,300)	651元【25,000÷30÷ 8=104；(104× 4/3×2)+(104× 5/3×6)=1,317； (1,317-1,100)×3 =651】	348元【23,100÷240 ×(2×1.33+6× 1.67)×3=1,216； (1,216-1,100)×3 =348】	357元【應休8日，原告 僅休5日，被告應給付3 日加班費：(96.25× 4/3×2)+(96.25× 5/3×6)=1,219；(1,219×3)-3,300= 357】

(續上頁)

2	12天	8天(2/2、2/5、2/6、2/14、2/15、2/21、2/22、2/28)	0元(薪資單列加班費各100元、1,100元乃加看顧4間1天、11天的報酬)	5,268元($1,317 \times 4 = 5,268$)	0元(原告所述之看顧乃因工作區域擴大,被告給予之工作補貼每天100元,並未延長工時,惟被告錯列薪資項,應為津貼非加班費)	1,800元【應休日數為13日,其中國定假日5日,兩造約定全年國定假日共12日調移至每月休假1日,如未休假,則給予不休假獎金即加班費900元,108年1月至8月國定假日共10日,被告僅給付8日不休假獎金,短少2日不休假獎金1,800元】
3	11天	5天(3/5、3/14、3/21、3/26、3/27)	3,300元	4,602元【 $(1,317 - 1,100) \times 3 + 1,317 \times 3 = 4,602$ 】	2,780元【 $(1,216 - 1,100) \times 3 + 1216 \times 2 = 2780$ 】;3月應休日數應為10日	2,795元【應休日數為10日,原告僅休5日,被告應給付5日加班費: $(1,219 \times 5) - 3,300 = 2,795$ 】
4	10天	8天(4/2、4/9、4/10、4/16、4/17、4/25、4/26、4/30)	0元	2,634元($1,317 \times 2 = 2634$)	0元(2天為國定假日,已補貼不休假獎金,視同正常上班日)	0元【國定假日2日,被告已給付不休假獎金即加班費】
5	9天	4天(5/1、5/7、5/16、5/30)	4,400元	2,185元【 $(1,317 - 1,100) \times 4 + 1,317 = 2,185$ 】	464元【 $(1,216 - 1,100) \times 4 = 464$];1天為國定假日,已補貼不休假獎金,視同正常上班日】	476元【應休9日,原告僅休4日,其中國定假日1日,被告已給付不休假獎金即加班費,被告應給付4日加班費: $(1,219 \times 4) - 4,400 = 476$ 】
6	11天	4天(6/4、6/18、6/19、6/30)	4,400元	4,819元【 $(1,317 - 1,100) \times 4 + 1,317 \times 3 = 4,819$ 】	2896元【 $(1,216 - 1,100) \times 4 + 1216 \times 2 = 2896$];1天為國定假日,已補貼不休假獎金,視同正常上班日】	2,914元【應休11日,原告僅休4日,其中國定假日1日,被告已給付不休假獎金即加班費,被告應給付6日加班費: $(1,219 \times 6) - 4,400 = 2,914$ 】
7	8天	6天(7/1、7/6、7/14、7/15、7/23、7/29)	2,200元	434元【 $(1,317 - 1,100) \times 2 = 434$ 】	232元【 $(1,216 - 1,100) \times 2 = 232$ 】	238元【應休8日,原告僅休6日,被告應給付2日加班費: $(1,219 \times 2) - 2,200 = 238$ 】
8	9天	6天(8/2、8/8、8/14、8/22、8/23、8/29)	2,200元	1,751元【 $(1,317 - 1,100) \times 2 + 1,317 = 1,751$ 】	2548元【 $(1,216 - 1,100) \times 1 + 1216 \times 2 = 2548$ 】	1,457元【應休9日,原告僅休6日,被告應給付3日加班費: $(1,219 \times 3) - 2,200 = 1,457$ 】
合計	78天	46天	19,800元	22,344元	原告2人差額各9,268元	原告2人差額各10,037元