

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第236號

原告 陳儷心

陳思郁

韓荃

陳慧恩

謝沛潞

共同

訴訟代理人 許碧真律師

被告 泰偉電子股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 楊南平

訴訟代理人 楊明勳律師

蔡健新律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年12月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告丙○○新臺幣壹拾壹萬柒仟肆佰玖拾陸元，及自民國一百一十二年十二月十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；暨應提繳新臺幣參仟伍佰玖拾玖元至原告丙○○在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

被告應給付原告甲○○新臺幣壹拾貳萬伍仟柒佰肆拾柒元，及自民國一百一十二年十二月十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；暨應提繳新臺幣參仟貳佰貳拾捌元至原告甲○○在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

被告應給付原告戊○新臺幣壹拾貳萬壹仟伍佰玖拾玖元，及自民國一百一十二年十二月十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；暨應提繳新臺幣貳仟貳佰貳拾元至原告戊○在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

被告應給付原告乙○○新臺幣壹拾壹萬壹仟捌佰零參元，及自民國一百一十二年十二月十四日起至清償日止，按年息百分之五計

01 算之利息；暨應提繳新臺幣柒仟壹佰捌拾玖元至原告乙○○在勞
02 動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

03 被告應給付原告丁○○新臺幣壹拾柒萬貳仟零參拾捌元，及自民
04 國一百一十二年十二月十四日起至清償日止，按年息百分之五計
05 算之利息；暨應提繳新臺幣參仟肆佰貳拾陸元至原告丁○○在勞
06 動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

07 被告應開立非自願離職證明書予原告丙○○、甲○○、戊○、乙
08 ○○○、丁○○。

09 原告其餘之訴駁回。

10 訴訟費用由被告負擔百分之八十五，餘由原告負擔。

11 本判決第一項至第五項得假執行。但被告如各以新臺幣壹拾貳萬
12 壹仟零玖拾伍元、新臺幣壹拾貳萬捌仟玖佰柒拾伍元、新臺幣壹
13 拾貳萬參仟捌佰壹拾玖元、新臺幣壹拾壹萬捌仟玖佰玖拾貳元、
14 新臺幣壹拾柒萬伍仟肆佰陸拾肆元，分別為原告丙○○、甲○
15 ○、戊○、乙○○、丁○○預供擔保後，得分別免為假執行。

16 事實及理由

17 壹、程序方面：

18 本件被告經合法通知未於最後言詞辯論期日到場，核無民事
19 訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告（丙○○等5人合稱
20 原告，分則逕稱各原告姓名）聲請，由其一造辯論而為判
21 決。

22 貳、實體方面

23 一、原告主張：

24 (一)緣被告為上櫃公司，經營研發製造遊戲機、各種博奕遊戲軟
25 硬體等事業，原告為受僱於被告之員工，擔任網路遊戲直播
26 員（有關各原告之到職日、離職日及年資均詳如附表所
27 示），約定以時計薪，每月休假8日，每月排班可獲得之薪
28 資保證至少有新臺幣（下同）5萬元，工作時間依排班分為
29 中班（14時至23時）、晚班（23時至隔日7時），排班每日
30 工時9小時。被告在LINE設立中班及晚班兩個員工群組，作
31 為被告發布工作規範、員工請假、調班、排班等事項之平

01 台，兩造約定原告每月休假天數為8日，休假日依排班表。
02 被告於民國111年8月11日發布新的工作規範，規定原告之每
03 月休假或請假天數為8日，如要請假須得到督導同意，且自
04 行找到代班人員，否則不得請假。

05 (二)嗣於111年10月間被告先發布原告之111年11月排班表，該月
06 排班日數仍依兩造之約定及被告公布之工作規範，原告每人
07 之排班日數為22日，於111年10月25日，被告在LINE員工群
08 組發布因經營型態考量，預定在111年11月1日進行員工縮
09 編，若未獲通知之員工自該日起不再排班，但被告為規避勞
10 動基準法（下稱勞基法）有關資遣等相關規定，通知正職部
11 分會發資遣單，就原告等時薪制之部分工時員工僅通知暫不
12 排班，後又發布111年11月重新修正過之排班表，原告於111
13 年11月之排班日數僅幾天，休假天數則增為20日至21日不
14 等，後又多次變更班表，且不再公布新班表，致使原告因排
15 班日數減少致該月薪資大幅降低，企圖達到讓原告自請離職
16 之不法目的。

17 (三)因兩造係約定原告每月休假為8日，亦即原告每月工作天數
18 應為22或23日（視月份），惟被告通知原告等時薪制員工自
19 111年11月1日起不再排班，且依打卡資料顯示，於111年11
20 月份，丙○○排班19日、甲○○排班7日、戊○排班7日、乙
21 ○○排班18日、丁○○排班7日；於111年12月份被告全部不
22 排班，顯見被告拒絕原告提供勞務，且原告每日工時為9小
23 時，但被告僅給付8小時工資，短少給付1小時工資，亦未給
24 付喪、病假之工資，原告自得依勞基法第14條第1項第5款前
25 段規定終止勞動契約。況被告亦未依實際薪資投保勞工保險
26 及提繳勞工退休金，致原告受有損害，併參以被告於111年1
27 2月15日勞資爭議調解時表示其並無資遣原告之意，但被告
28 卻於兩造間仍存有僱傭關係之情形下，於111年11月30日為
29 原告辦理勞保退保，且未再提繳勞工退休金，堪認原告亦得
30 依勞基法第14條第1項第6款規定終止與被告間之勞動契約。
31 而原告亦已於111年12月15日勞資爭議調解時依勞基法第14

條規定終止與被告間之勞動契約，益徵兩造間之勞動契約業於111年12月15日合法終止。

(四)各原告得向被告請求給付之項目及金額，分述如下：

1.積欠薪資：

(1)111年11、12月份薪資：

兩造約定原告每月排班22日，每月薪資至少5萬元，但被告未與原告協商或得原告同意，自行變更發布111年11月之排班表，原告之排班日數減少；111年12月則未排班，並拒絕原告給付勞務，原告自得依民法第487條規定，請求被告給付各原告如附表「111年11、12月工資」欄所示之金額。

(2)喪假及公傷病假薪資：

①依勞工請假規則第3條第2款規定，及內政部(74)台內勞字第315045號函意旨，勞工喪假期間如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，是不計入請假期間內，查丙○○之祖父於111年7月12日過世，丙○○為辦理喪事而於111年7月17、27、28日請喪假，被告即應給付丙○○如附表「喪假薪資」欄所示之金額。又108年新型冠狀病毒為嚴重特殊之傳染病，勞動部為因應該傳染病，就防疫措施導致勞工請假及工資給付予以規定，若因職業上原因受感染者，雇主應給予勞工公傷病假，並依勞基法第59條給付原領工資，若非因職業上原因受感染者，隔離治療期間勞工得請病假，雇主應依勞工請假規則給付半薪。查甲○○於111年8月30日至9月2日共4日、戊○於111年9月12、13日、16日至19日共6日及丁○○於111年8月26日至29日、8月31日、9月2日共6日因感染新冠肺炎而請病假，被告自應給付各原告如附表「公傷病假薪資」欄所示之金額，但被告迄今仍拒不給付。

②被告辯稱原告未依工作規則完成請假，無需發給薪資云云，惟被告雖設有EIP系統（Enterprise Information Portal 企業入口網站），但原告上下班打卡僅需以被告交付之磁扣卡打卡，打卡資料會自動輸入至EIP系統，原告屬時薪制員

01 工，倘須請假，依被告規定在其設置之LINE員工群組請假即
02 可，並無被告所稱需自行登入線上管理差勤系統請假之必
03 要。

04 2.延長工時工資：

05 (1)甲○○、戊○、丁○○之工時為14時至23時；乙○○之工時
06 為22時至隔日7時，每日為9小時，被告僅給付8小時工資，
07 短少給付超過法定工作時數之1小時加班費，被告自應給付
08 各原告如附表「延長工時工資」欄所示之金額。

09 (2)被告辯稱原告皆為直播主，直播1小時，會給予20分鐘之休
10 息時間，且乙○○之工時僅為8小時云云，惟原告於直播時
11 間內不得喝水或上廁所，在每小時直播結束後，原告才可趁
12 下1小時直播開始前喝水及上廁所，且需待在直播台工作地
13 點不得離開，待下班後才可離開直播台，每小時之喝水、上
14 廁所時間亦不定，並非如被告所稱可以休息20分鐘。又被告
15 規定晚班員工須提前1小時到班，故乙○○之表定工作時間
16 雖為23時至隔日7時，但實際上班時間為22時，自得請求被
17 告給付1小時之加班費。

18 3.資遣費：

19 查兩造間勞動契約原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款
20 規定終止，依各原告自111年6月15日至111年12月14日之工
21 資計算平均工資如附表所示，故被告自應給付各原告如附表
22 「資遣費」欄所示之金額。

23 4.失業給付損失：

24 查各原告受僱時，被告保證月薪依排班約有5萬元，且同一
25 工作等級員工之月薪亦為5萬元，是各原告受僱時之投保薪
26 資等級應為4萬5,800元，惟被告均以較低之投保薪資為各原
27 告投保，於111年11月22日將各原告退保，致各原告離職退
28 保前之平均月投保薪資均有短少，故被告自應給付各原告如
29 附表「失業給付損失」欄所示之金額。

30 5.補提繳勞工退休金：

31 原告每月薪資約有4至5萬元不等，但被告僅以時薪制最低薪

資1萬1,000元為原告投保，並依投保金額為原告提繳勞工退休金或未按月提繳，致原告分別受有失業給付短少之損害、勞工退休金短少或未提繳之損害，被告自應提繳如附表「勞退差額」欄所示金額至各原告於勞工保險局設立之退休金專戶。

6.非自願離職證明書：

原告既係依勞基法第14條第1項第5款前段、第6款規定終止與被告間之勞動契約，自得依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告交付非自願離職證明書予各原告收執。

(五)爰依兩造間之僱傭契約、勞工請假規則第3條第2款、第4款、勞基法第19條、第24條、勞工退休金條例第12條第1項、第31條、就業保險法第11條第3項、第38條等規定，求為判決：1.被告應給付各原告如附表「請求金額」欄所示金額，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；並應提繳如附表「勞退差額」欄所示金額至各原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。2.被告應開立非自願離職證明書予各原告。

二、被告未於最後言詞辯論期日到庭，據其先前到庭所為聲明及陳述略以：

(一)被告攝影棚營運部自110年10月起至111年11月為止，因排班需求量大，縱使招聘直播主人數持續增加，仍僅能應付排班之需求。而如被告繼續增加時薪制員工編制，最終受影響者，即既有時薪制員工（包括但不限於原告）得排班之時數及收入受到壓縮，故被告始於LINE員工群組提出柔性要求時薪制員工應盡可能僅排休8日，鼓勵時薪制員工應盡可能排班，避免被告繼續擴大招募時薪制員工，影響既有時薪制員工得予排班、賺取時薪之利益。縱使被告前揭柔性要求，經原告解釋為屬於對時薪制員工提出之「要約」，惟亦未見原告於嗣後之111年8月至10月之排休日數均在8日以下，顯見前揭柔性要求縱然具有「要約」之性質，亦未見原告有為承

01 諾，並使兩造達成意思表示之合致。因兩造係約定以工作時
02 數計給報酬，原告月薪之多寡單純取決於其工作之時數，被
03 告並未保證或與原告約定最低工資，故原告主張每月排班可
04 獲得之薪資保證至少有5萬元云云，實屬誤會。

05 (二)被告並無勞基法第14條第1項第5、6款規定之事由存在，原
06 告據以終止兩造間之勞動契約並不合法：

07 1.原告不得以被告違反曾承諾原告每月排班可獲得之薪資保證
08 至少5萬元為由，依勞基法第14條第1項第5款前段及同項第6
09 款等規定終止兩造間之勞動契約：

10 (1)原告為受被告僱用而從事「直播主」等業務之「按時計酬」
11 勞工，依被告人事管理之模式，針對同為直播主等業務之勞
12 工，尚有區分為「全時制」及「時薪制」之勞工，前者得優
13 先取得被告之班表排班，惟被告對其等之管理上會較為嚴
14 謹，得排休之日數係依據當月提供班表見紅之日數（即國定
15 假日、例假日及休息日）而定，扣除排休日數後，其餘日數
16 其等均須排班出勤；至於後者（包含原告在內）則係在全時
17 制勞工之班表排定後，若尚有人力上之需求，始會讓其等填
18 補空缺之時數，最終由被告協調並安排班表，故時薪制勞工
19 之工作時段、時數均較不固定，屬於支援被告業務運作之性
20 質，被告亦對其等管理上較具彈性，並不反對是類勞工在外
21 從事其他兼職工作，且因「時薪制」之勞工可得排定之班表
22 並非固定，故被告自無可能會對其等為薪資保證至少有5萬
23 元等之承諾。

24 (2)又被告固不否認於LINE員工群組，曾柔性要求時薪制員工應
25 盡可能地僅排休8日等情，然此要求並非向時薪制員工承諾
26 必會提供其等充足之班數，而使其等之薪資保證至少有每月
27 5萬元，實情係被告於實務運作上，時常發生有時薪制員工
28 無法填補被告空缺班表之現象，若該現象持續發生，被告不
29 排除增加時薪制員工之編制，屆時難免會壓縮到既有時薪制
30 員工得上班之時數及收入等權益，故才有前開之柔性要求，
31 縱使被解釋為屬對時薪制員工提出之「要約」，惟亦未見原

告於嗣後之111年8至10月份之排休日數均在8日以下，顯然前揭柔性要求縱使具有要約之性質，亦未見原告有為承諾，並使兩造達成意思表示之合致。

2.原告為按時計酬之勞工，非按件計酬之勞工，故無得依勞基法第14條第1項第5款後段規定終止兩造間之勞動契約：

原告為依每月排班之班表上班，非每日均需持續、規律上班之勞工，且亦非依其完成之工作量獲致工資，而係以其等排班出勤之時數以計給薪資之勞工，是原告自當非屬勞基法第14條第1項第5款後段規定所謂「按件計酬」之勞工無疑，而在原告之身分非屬「按件計酬」之勞工，且原告受僱於被告時，已受告知係為時薪制之勞工，屬支援被告業務運作之性質，工作時間彈性、可得排定之班表不固定已如前述，原告自當應無適用前揭規定而向被告終止勞動契約之餘地。

3.被告亦無違反法令而為原告高薪低報其等勞保投保之情事，原告自無從依勞基法第14條第6款規定終止兩造間之勞動契約：

(1)針對原告受僱於被告期間之勞保投保狀況，業經新北市政府勞動檢查及經勞動部勞工保險局於112年1月7日以保納工二字第11110623140號函查核，且經被告函覆後，復經勞動部勞工保險局於112年4月24日以保退三字第11260040010號函認定，綜觀其內容可知，被告就其等勞保投保之金額，應無短少之情，是被告就此應無何違反勞動法令之規定，原告當亦不得據此主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約。

(2)又勞動部勞工保險局於112年4月24日以保退三字第11260040010號函，雖認定被告有短少提撥退休金至原告丁○○之勞工退休金專戶，並命補收之情，惟經勞動部勞工保險局為前揭處分後，被告隨即有依照指示補提之，故難認被告有違反勞動法令而情節重大之情，故原告丁○○如欲藉此依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，亦屬有疑。

(三)關於原告請求被告給付之項目及數額，其表示意見如下：

01 1.積欠薪資部分：

02 受僱於被告之勞工若需請假，依被告工作規則之規定，須由
03 勞工自行登入被告設置之線上管理差勤系統請假，並獲主管
04 核准，其請假之程序始屬完備。惟丙○○、甲○○、戊○及
05 丁○○均未依照被告前述之流程規定，辦理請假之申請，又
06 或者於請假即時或嗣後向被告補正提出任何事證以佐證請假
07 之事由，其等均僅透過被告同仁間私自創設之LINE員工群組
08 表示要請假，並請其主管調度其本應出勤卻未出勤之排班，
09 即未到被告指定上班地點上班。倘若前揭原告根本未完成請
10 假程序即不到班，被告當無計給任何工資予前揭原告之義務
11 自明。

12 2.延長工時工資部分：

13 原告所從事之業務為直播主工作，原則上直播1小時，被告
14 會給予其等20分之休息時間，於該休息時間，被告不會干涉
15 其等之作息，故表定工時實際上可休息之時間達2小時以
16 上，實際工作時間絕不會超過8小時，被告當無額外支付第9
17 小時之延長工時工資與原告之義務。

18 3.資遣費、失業給付損失及非自願離職證明書部分：

19 原告不得依據勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間
20 之勞動契約，已如前述，則原告請求被告給付資遣費、失業
21 給付損失及發給非自願離職證明書，均無理由，應予駁回。

22 (四)併為答辯聲明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判決，願供
23 擔保請准宣告免為假執行。

24 三、得心證之理由：

25 (一)兩造間勞動契約是否已經原告合法終止？

26 1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止契
27 約；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
28 者者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5
29 款、第6款分別定有明文。又第5款所稱「不依勞動契約給付
30 工作報酬」，包括：(1)不為給付（即該給而不給）；(2)不為
31 完全之給付（即給付不足）；(3)給付遲延等情形均屬之，俾

01 使勞工得於此種情形下不受原勞動契約之拘束，迅速另謀適
02 當之工作，以免生活陷於困難。準此，雇主若未依約給付勞
03 工應得之工作報酬，以維持勞工之生活，即屬可歸責於雇主
04 之事由，則不論雇主是否為故意，勞工皆得不經預告終止勞
05 動契約。復按被保險人死亡、離職、退會、結（退）訓者，
06 投保單位應於死亡、離職、退會、結（退）訓之當日填具退
07 保申報表送交保險人；勞工退休金自勞工到職之日起提繳至
08 離職當日止，勞工保險條例施行細則第22條第1項、勞工退
09 休金條例第16條前段亦有明定。

- 10 2. 原告主張被告於111年11月、12月拒絕原告提供勞務，且原
11 告每日工時為9小時，但被告僅給付8小時工資，短少給付1
12 小時工資，亦未給付喪、病假之工資，原告自得依勞基法第
13 14條第1項第5款前段規定終止勞動契約。另被告未依實際薪
14 資投保勞工保險及提繳勞工退休金，致原告受有損害，且被
15 告於兩造間仍存有僱傭關係，於111年11月30日為原告辦理
16 勞保退保，且未再提繳勞工退休金，故原告亦得依勞基法第
17 14條第1項第6款規定終止勞動契約。而原告已於111年12月1
18 5日勞資爭議調解時依勞基法第14條規定終止與被告間之勞
19 動契約，兩造間勞動契約業於111年12月15日合法終止等
20 語。被告則以前揭情詞置辯。經查，被告並未依勞工請假規
21 則之規定，於丙○○請休喪假期間，按日照給工資，亦未就
22 甲○○、戊○、丁○○因罹新冠肺炎請休病假期間，按日發
23 給折半工資（詳如後述(三)部分）；且未依勞基法第24條第1項
24 第1款、第2款之規定，給付甲○○、戊○、乙○○、丁○○
25 延長工時工資（詳如後述(四)(三)部分），足見被告確有不依勞
26 動契約給付工作報酬之情事。又查，被告自111年11月起即
27 未充分排班予原告，自111年12月起更全未排班，然被告未
28 曾告知原告終止勞動契約，足認至少迄原告於111年12月15
29 日對被告表明終止契約之意思表示為止，原告並無離職之事
30 實，詎被告竟擅自於111年11月30日將甲○○、戊○及丁○
31 ○之勞保退保，並於同日即停止提繳渠3人之勞工退休金；

另對於丙○○、乙○○部分，甚至於111年10月31日即將勞保退保，擅於111年11月改為不定時加、退保，而非全月加保，且分別於111年11月22日、11月30日退保後，即再無為渠2人加保，另就渠2人之勞工退休金提繳部分，亦僅至111年10月止有全月提繳，111年11月即僅按不定時加保日數提繳，此有勞保被保險人投保資料表（明細）、勞工退休金個人專戶明細資料及勞工保險局113年6月17日函文所附月提繳工資明細表在卷可稽（見本院卷第17至21頁、第71頁、第99頁、第119頁、第142頁、第169至170頁、第319頁），足認被告已有違反勞工法令，致有損害原告之勞工權益之虞。又原告已於111年12月15日在新北市政府勞資爭議調解會議向被告表明依勞基法第14條規定終止兩造間勞動契約等情，為兩造所不爭，而依原告主張之事實，堪認其已有主張被告不依勞動契約給付工作報酬，且違反勞工法令，致有損害勞工權益之事由，自己符合勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定。從而，原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止與被告間勞動契約，即屬有據。準此，堪認兩造間勞動契約已經原告於111年12月15日合法終止。

(二)原告請求被告給付111年11月份工資差額及12月份工資，是否有據？

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235條、第234條分別定有明文。又按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號民事裁定意旨參照）。

2.查被告於111年8月11日在群組發布佈達事項：「1.改為每月

5號畫假開放到15號，會依照出勤、失誤決定優先排假順序。…6. 正職跟PT一樣預排班表碰到人力不足要抽籤，一定要休的提前給指休。7. 各班PT休假更改為8天，如無法配合在做原因說明…」等訊息，且原告於111年11月份均已依規定畫假8日，有原告提出之111年11月份班表可按（見本院卷第25頁），足見原告已將準備給付之事情通知被告，已生111年11月可提供勞務給付22日之效力。被告雖於111年10月25日在群組發布：「@A11各位中班同仁晚上好，要跟各位講一個不幸的消息，因公司經營型態的考量，很遺憾公司即將在11/1進行人員縮編，已通知可以繼續留下來的主播，那未收到通知的主播感到非常的抱歉，將於11/1號起不再排班，明天再通知正職人員的後續處理，深感抱歉祝順心！」之訊息，並重新排定111年11月份班表（見本院卷第27、33-34頁），嗣丙○○、甲○○、戊○、乙○○、丁○○僅分別經被告通知受領111年11月份之勞務給付各為3日、15日、15日、4日、15日。然縱屬按時計酬之勞工，雇主仍應供給充分之工作，被告既未舉證明有何因虧損或業務緊縮業已終止兩造間勞動契約，亦未能提出已經原告同意減少每月工作時數之證明，詎竟拒絕受領丙○○、甲○○、戊○、乙○○、丁○○關於111年11月各為19日、7日、7日、18日、7日之勞務給付，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，而被告於受領遲延後，並未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依上開規定，應認被告已經受領勞務遲延，即應給付該部分之薪資予原告。被告固抗辯其於111年8月11日在群組要求時薪制員工應盡可能僅排休8日，惟原告於111年8月至10月之排休日數均在8日以下，顯見兩造未達成意思表示合致云云，然原告於111年11月既已依被告之指示排休8日，被告亦已據以排班，自己生原告為勞務給付提出之效力，被告自不可未取得原告同意即減縮排班，被告抗辯並無足採。從而，原告請求被告應給付111年11月短付之薪資，即丙○○4萬7,120元（計算式：310×8×19

01 =47,120)、甲○○1萬7,360元(計算式: $310 \times 8 \times 7 = 17,360$)、
02 0)、戊○1萬7,360元(計算式: $310 \times 8 \times 7 = 17,360$)、乙○○
03 4萬4,640元(計算式: $310 \times 8 \times 18 = 44,640$)、丁○○1萬7,36
04 0元(計算式: $310 \times 8 \times 7 = 17,360$)，均洵屬有據，應予准
05 許。

06 3.再查，被告於111年11月30日復在群組發布「@A11明天開始
07 PT暫不排班，正職部分會再發資遣單給各位！」之訊息，惟
08 如前所述，被告未得原告同意不得逕將每月工作時數減縮至
09 零，而被告於111年12月份全未排班，可徵被告已無受領原
10 告勞務之意，則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原
11 告無須補服勞務之義務，依據前開規定，仍得請求被告給付
12 111年12月份之報酬。又因原告業於111年12月15日終止與被
13 告間勞動契約，且兩造約定月休8日，已如前述。從而，原
14 告應各得請求被告給付111年12月未排班之10日工資2萬
15 4,800元【(計算式: $310 \times 8 \times (14 - 4) = 24,800$ 】，逾此部分
16 之請求，則屬無據，應予駁回。

17 (三)丙○○請求被告給付喪假工資及甲○○、戊○、丁○○請求
18 被告給付病假工資，是否有據？

19 1.按普通傷病假一年內未超過30日部分，工資折半發給，其領
20 有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之；
21 又祖父母喪亡者，給予喪假6日，工資照給。勞工請假規則
22 第4條第3項、第6條第2款定有明文。又婚、喪、事、病假依
23 勞工請假規則辦理，其請假之時數，得參考下列方式計給：
24 按勞工平均每週工作時數除以40小時乘以應給予請假日數乘
25 以8小時，僱用部分時間工作勞工應行注意事項第6點第3項
26 第4款亦有明定。復按勞工如經認定係職業上原因致感染武
27 漢肺炎（即新型冠狀肺炎），雇主應給予公傷病假，並給付
28 相當於原領工資之工資補償。勞工如非因職業上原因感染武
29 漢肺炎，隔離治療期間得請普通傷病假（一年30日內半薪，
30 超過者無薪）、特別休假（全薪）或事假（無薪）療養。雇
31 主認為勞工已收到自主管理通知書，對其出勤有所疑慮，要

01 求勞工不要出勤，因屬雇主受領勞務遲延，仍應照給工資。
02 有原告提出之勞動部「因應武漢肺炎防疫措施，有關勞工請
03 假及工資給付規定之說明」新聞稿可資參照（見本院卷第43
04 頁）。

05 2. 丙○○主張其祖父於111年7月12日死亡，丙○○為辦理喪
06 事，於111年7月17、27、28日請喪假，被告即應給付丙○○
07 6日喪假工資共計1萬4,880元等語；另甲○○、戊○、丁○
08 ○主張因感染新型冠狀病毒隔離治療請休病假，甲○○於11
09 1年8月30日至9月2日共4日、戊○於111年9月12、13日、16
10 日至19日共6日及丁○○於111年8月26日至29日、8月31日、
11 9月2日共6日，被告自應給付各原告如附表「公傷病假薪
12 資」欄所示之金額等語。被告則以前揭情詞置辯。經查，依
13 原告所提出之通訊軟體LINE被告員工群組對話紀錄所示，被
14 告佈達事項關於請假僅載明：「5. 任何請求需由督導同意
15 後，自行找代班」等情。被告固抗辯依工作規則須登入線上
16 管理差勤系統請假，原告請假程序未完備云云，然並未提出
17 任何工作規則為憑，已難採信。又證人即被告經理王士誠在
18 本院112年度勞訴字第213號審理時（下稱另案）證稱：請假
19 都是上EIP電腦系統，每個人有自己帳號，要請假就上系統
20 申請，但也有可能在群組上申請，畢竟他們沒有來也不會扣
21 薪水，有時候他們只做告知，沒有做申請，督導會協助把有
22 排的班拿掉，再上系統請假，讓人事知道他們沒有上班。每
23 個月會請他們上系統排班，如果臨時請假，有可能在群組
24 講，請督導把他們的班拿掉等語；另證人林雅俐在另案亦證
25 稱：請假方式是在群組上跟督導說，督導會在群組裡准假，
26 不用登入公司EIP電腦系統請假等語。參互以觀，足見被告
27 所僱用部分工時人員之請假在群組上請假即可，況倘被告確
28 實規定部分工時人員亦須登入線上管理差勤系統請假，何以
29 任職長達7月至1年期間之原告，未曾以線上管理差勤系統請
30 假，亦從未經被告勸導並命改正之情，故被告前開抗辯，自
31 不足採。

01 3.復查，丙○○就其請休3日喪假、甲○○就其請休4日確診隔
02 離假、戊○就其請休6日確診隔離假、丁○○就其請休6日確
03 診隔離假，已提出上開群組上請假紀錄為證。而丙○○、甲
04 ○○、戊○、丁○○等人雖為部分工時勞工，惟被告既未證
05 明渠等之每週工時低於全職人員，相關假別自無比例計算可
06 言。又查，丙○○因祖父喪亡，固有喪假6日，然相關法令
07 並無未請休之喪假日數得折算工資之規定，其既僅請休3日
08 喪假，自僅得請求被告就其請休3日喪假應照給工資；另甲
09 ○○、戊○、丁○○並未舉證證明係因職業上原因感染新型
10 冠狀肺炎，是渠3人自僅得請休普通傷病假，被告則應折半
11 發給工資。從而，丙○○得請求被告給付喪假工資7,440元
12 【計算式： $310 \times 3 \times 8 = 7,440$ 】、甲○○得請求被告給付普通
13 傷病假折半工資4,960元【計算式： $310 \times 1/2 \times 4 \times 8 = 4,960$ 】、戊○得請求被告給付普通傷病假折半工資7,440元【計
14 算式： $310 \times 1/2 \times 6 \times 8 = 7,440$ 】、丁○○得請求被告給付普通
15 傷病假折半工資7,440元【計算式： $310 \times 1/2 \times 6 \times 8 = 7,440$ 】，逾此部分之請求，洵屬無據，應予駁回。

16
17
18 (四)甲○○、戊○、乙○○、丁○○請求被告給付延長工時工
19 資，是否有據？

20 1.按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
21 雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。而勞工
22 應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於
23 勞動契約中約定（勞動基準法施行細則第7條第2款參照）。
24 所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設
25 施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，
26 但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之
27 主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之
28 證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且
29 依勞動基準法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤
30 紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形
31 至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為

處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等，勞動事件法第38條立法理由可資參照。復按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時間之工資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞基法第24條第1項第1款、第2款亦有明定。

2. 甲○○、戊○、乙○○、丁○○主張與被告約定之每日工時為9小時，惟被告僅給付8小時薪資，短少給付平日1小時延長工時工資等語，但為被告所否認。經查，觀諸甲○○、戊○、乙○○、丁○○提出之出勤紀錄（見本院卷第83至88頁、第105頁、第111至112頁、第125頁、第147頁、第151至154頁），甲○○之工作時間記載為「0000-0000」或「0000-0000」或上班時間約6時、下班時間約15時，戊○之工作時間記載為「0000-0000」或上班時間約6時、下班時間約15時，乙○○之工作時間記載為「0000-0000」，丁○○之工作時間記載為「0000-0000」或「0000-0000」或「0000-0000」，且經核被告提出之出勤紀錄（見本院卷第211至241頁、第245至265頁），亦有相同之記載，依前揭說明，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。至被告雖抗辯原則上每直播1小時，會給予20分可自行支配之休息時間，實際工作時間未逾8小時云云，而證人王士誠在另案審理時雖亦證稱：原則上大概是60分會休息20分，他們有進出卡，可能會出去抽煙、買東西，我們有休息室，休息時間基本上不會

指派工作等語，惟與證人林雅俐在另案證述：每工作40分休息20分，必須提早1小時到公司，休息原因是可以去上廁所、喝水，除了去樓下便利超商買東西外，不行去其他地方等語，互有歧異，已難遽採，且被告並未提出任何書面勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，自無從推翻上開推定，堪認甲○○、戊○、乙○○、丁○○之每日出勤工時為9小時，被告自應加給延長工作時間1小時之工資。

3.茲就甲○○、戊○、乙○○、丁○○得請求給付之延長工時工資，分述如下：

(1)甲○○部分：

甲○○主張其時薪為310元，111年4月、5月、7月、8月、9月、10月、11月出勤日數依序為18日、21日、22日、20日、20日、23日、15日，共139日，有出勤紀錄在卷可稽（見本院卷第83至88頁）。惟查，出勤紀錄中之111年5月11日出勤時間為「14:57-23:05」，難認有延長工時1小時，自應扣除。是以，甲○○得請求給付延長工時工資5萬7,040元【計算式： $310 \times (1 + 1/3) \times 138 = 57,040$ 】，逾此部分之請求，洵屬無據，應予駁回。

(2)戊○部分：

戊○主張其時薪為310元，111年5月3日至11月30日出勤日期共133日，其中132日工時為9小時，有出勤紀錄在卷可稽（見本院卷第111至112頁）。經查，依上開出勤紀錄，戊○於111年5月至11月出勤日數依序為18日、21日、19日、22日、15日、23日、15日，共133日，惟其中111年5月3日出勤時間為「9:00-15:03」，難認有延長工時1小時，自應扣除，另111年7月27日出勤時間為「14:35-23:07」，僅應計算延長工時0.5小時。是以，戊○得請求給付延長工時工資5萬4,353元【計算式： $310 \times (1 + 1/3) \times 131.5 = 54,353$ 】，逾此部分之請求，洵屬無據，應予駁回。

(3)乙○○部分：

乙○○主張其時薪為310元，111年4月、7月、10月、11月

01 出勤日數依序為20日、23日、22日、4日，共69日，有班表
02 及111年11月出勤紀錄在卷可稽（見本院卷第127至129頁、
03 第125頁）。惟查，依乙○○提出之111年4月、7月、10月之
04 班表，因仍得臨時請假，尚無從認定其實際出勤日數及上、
05 下班時間，惟參酌被告所提出111年7月、10月、11月之出勤
06 紀錄（見本院卷第431至432頁、第434至436頁），自得認定
07 乙○○於111年7月、10月、11月之出勤日數依序為21日、22
08 日、4日，並有各延長工時1小時。是以，乙○○得請求給付
09 延長工時工資1萬9,427元【計算式： $310 \times (1 + 1/3) \times (21 + 2$
10 $2 + 4) = 19,427$ 】，逾此部分之請求，洵屬無據，應予駁
11 回。

12 (4)丁○○部分：

13 丁○○主張其110年12月時薪為160元，出勤日數20日，自11
14 1年1月起時薪為310元，111年1月至11月出勤日數依序為17
15 日、17日、21日、17日、19日、20日、23日、17日、21日、
16 23日、15日，共210日，有出勤紀錄在卷可稽（見本院卷第1
17 51至154頁）。惟查，依出勤紀錄所示，110年12月之出勤日
18 數應為19日。是以，丁○○得請求給付延長工時工資9萬0,8
19 53元【計算式： $160 \times (1 + 1/3) \times 19 + 310 \times (1 + 1/3) \times 210 = 90,$
20 853 】，逾此部分之請求，洵屬無據，應予駁回。

21 (五)丙○○、甲○○、戊○、乙○○、丁○○請求被告給付資遣
22 費，是否有據？

- 23 1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
24 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
25 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
26 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
27 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
28 資為限，不適用勞基法第17條之規定；平均工資指計算事由
29 發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所
30 得之金額。工作未滿6個月者，指工作期間所得工資總額除
31 以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或

論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之60者，以百分之60計，勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第2條第4款分別定有明文。查原告業依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止與被告間之勞動契約，已如前述，則原告依據勞工退休金條例第12條規定請求被告給付資遣費，自屬有據。

2.茲就原告得請求被告給付之資遣費，分述如下：

(1)丙○○部分：

丙○○自111年1月24日起受僱於被告，至111年12月15日離職；自111年12月15日計算事由發生日起算（該日不計入），往前回溯6個月（即自111年6月15日起至111年12月14日止）每月份之工資，依序為1萬8,709元（ $35,080 \times 16 / 30 = 18,709$ ）、4萬7,390元（ $39,950 + 7,440 = 47,390$ ）、4萬9,870元、5萬7,490元、5萬7,490元、5萬4,650元（ $7,530 + 47,120 = 54,650$ ）、2萬4,800元，工資總額為31萬0,399元，除以該期間之總日數183日，再按每月以30日計算之金額，據此計算，丙○○之月平均工資應為5萬0,885元（計算式： $310,399 \div 183 \times 30 = 50,885$ ）。又查，丙○○依勞退新制之資遣年資為10個月又21天，新制資遣基數為 $321 / 720$ （新制資遣基數計算公式： $([年 + (月 + 日 \div 30) \div 12] \div 2)$ ），故丙○○得請求被告給付之資遣費為2萬2,686元（計算式： $50,885 \times 321 / 720 = 22,686$ ），逾此部分之請求，應予駁回。

(2)甲○○部分：

甲○○自111年3月21日起受僱於被告，至111年12月15日離職；自111年12月15日計算事由發生日起算（該日不計入），往前回溯6個月（即自111年6月15日起至111年12月14日止）每月份之工資，依序為2萬5,131元（ $47,120 \times 16 / 30 = 25,131$ ）、6萬3,653元（ $54,560 + 310 \times (1 + 1/3) \times 22 = 63,653$ ）、6萬1,067元（ $52,800 + 310 \times (1 + 1/3) \times 20 = 61,067$ ）、6萬1,247元（ $52,980 + 310 \times (1 + 1/3) \times 20 = 61,247$ ）、7萬3,047元（ $63,540 + 310 \times (1 + 1/3) \times 23 = 73,047$ ）、6萬5,980元（4

2,420 + 310 × (1 + 1/3) × 15 + 17,360 = 65,980) 、2萬4,800元，工資總額為37萬4,925元，除以該期間之總日數183日，再按每月以30日計算之金額，據此計算，甲○○之月平均工資應為6萬1,463元（計算式：374,925 ÷ 183 × 30 = 61,463）。又查，甲○○依勞退新制之資遣年資為8個月又24天，新制資遣基數為264/720（新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷30)]÷12)÷2），故甲○○得請求被告給付之資遣費為2萬2,536元（計算式：61,463 × 264/720 = 22,536），惟甲○○僅請求被告給付2萬1,587元，基於處分權主義，尚無不合，應予准許。

(3) 戊○部分：

戊○自111年5月3日起受僱於被告，至111年12月15日離職；自111年12月15日計算事由發生日起算（該日不計入），往前回溯6個月（即自111年6月15日起至111年12月14日止）每月份之工資，依序為2萬9,195元（54,740 × 16/30 = 29,195）、5萬5,037元（47,390 + 310 × (1 + 1/3) × 18.5 = 55,037）、6萬3,923元（54,830 + 310 × (1 + 1/3) × 22 = 63,923）、4萬6,150元（39,950 + 310 × (1 + 1/3) × 15 = 46,150）、6萬6,817元（57,310 + 310 × (1 + 1/3) × 23 = 66,817）、6萬3,190元（37,939 + 1,691 + 310 × (1 + 1/3) × 15 + 17,360 = 63,190）、2萬4,800元，工資總額為34萬9,112元，除以該期間之總日數183日，再按每月以30日計算之金額，據此計算，戊○之月平均工資應為5萬7,231元（計算式：349,112 ÷ 183 × 30 = 57,231）。又查，戊○依勞退新制之資遣年資為7個月又12天，新制資遣基數為222/720（新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷30)]÷12)÷2），故戊○得請求被告給付之資遣費為1萬7,646元（計算式：57,231 × 222/720 = 17,646），逾此部分之請求，應予駁回。

(4) 乙○○部分：

乙○○自111年2月15日起受僱於被告，至111年12月15日離職；自111年12月15日計算事由發生日起算（該日不計

入），往前回溯6個月（即自111年6月15日起至111年12月14日止）每月份之工資，依序為2萬8,650元（ $53,719 \times 16/30 = 28,650$ ）、6萬4,575元（ $55,895 + 310 \times (1 + 1/3) \times 21 = 64,575$ ）、5萬3,904元、2萬8,532元、7萬7,494元（ $68,401 + 310 \times (1 + 1/3) \times 22 = 77,494$ ）、5萬7,816元（ $11,523 + 44,640 + 310 \times (1 + 1/3) \times 4 = 57,816$ ）、2萬4,800元，工資總額為33萬5,781元，除以該期間之總日數183日，再按每月以30日計算之金額，據此計算，乙○○之月平均工資應為5萬5,046元（計算式： $335,781 \div 183 \times 30 = 55,046$ ）。又查，乙○○依勞退新制之資遣年資為10個月，新制資遣基數為10/24（新制資遣基數計算公式： $([年 + (月 + 日 \div 30) \div 12] \div 2)$ ），故乙○○得請求被告給付之資遣費為2萬2,936元（計算式： $55,046 \times 10/24 = 22,936$ ），逾此部分之請求，應予駁回。

(5) 丁○○部分：

丁○○自110年11月22日起受僱於被告，至111年12月15日離職；自111年12月15日計算事由發生日起算（該日不計入），往前回溯6個月（即自111年6月15日起至111年12月14日止）每月份之工資，依序為3萬2,281元（ $\{52,260 + 310 \times (1 + 1/3) \times 20\} \times 16/30 = 32,281$ ）、6萬6,997元（ $57,490 + 310 \times (1 + 1/3) \times 23 = 66,997$ ）、4萬9,367元（ $42,340 + 310 \times (1 + 1/3) \times 17 = 49,367$ ）、6萬3,600元（ $54,920 + 310 \times (1 + 1/3) \times 21 = 63,600$ ）、6萬6,907元（ $57,400 + 310 \times (1 + 1/3) \times 23 = 66,907$ ）、6萬1,634元（ $38,074 + 310 \times (1 + 1/3) \times 15 + 17,360 = 61,000$ ）、2萬4,800元，工資總額為36萬5,586元，除以該期間之總日數183日，再按每月以30日計算之金額，據此計算，丁○○之月平均工資應為5萬9,932元（計算式： $365,586 \div 183 \times 30 = 59,932$ ）。又查，丁○○依勞退新制之資遣年資為1年又23天，新制資遣基數為383/720（新制資遣基數計算公式： $([年 + (月 + 日 \div 30) \div 12] \div 2)$ ），故丁○○得請求被告給付之資遣費為3萬1,880元（計算式： $59,932 \times 383/720 = 31,880$ ），惟丁○○僅請求被告給付3萬1,585元，基於處分

01 權主義，尚無不合，應予准許。

02 (六)丙○○、甲○○、丁○○請求被告給付失業給付差額損失，
03 是否有據？

- 04 1.按年滿15歲以上，65歲以下之具中華民國國籍之受僱勞工，
05 應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加就業保險為被保險
06 人；失業給付之請領條件如下：被保險人於非自願離職辦理
07 退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力
08 及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求
09 職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練；失業
10 給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月
11 投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月；投保單位違
12 反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事
13 實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰
14 鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返
15 還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工
16 因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第5條第1
17 項第1款、第11條第1項第1款、第16條第1項本文、第38條第
18 3項分別定有明文。又就業保險法第40條規定，本保險之月
19 投保薪資，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關
20 規定辦理。又勞工保險條例所稱之月投保薪資，係指由投保
21 單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，
22 向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保
23 薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，
24 按分級表之規定申報者為準。被保險人之薪資，如在當年2
25 月至7月調整時，投保單位應於當年8月底前將調整後之月投
26 保薪資通知保險人；如在當年8月至次年1月調整時，應於次
27 年2月底前通知保險人。其調整均自通知之次月1日生效。第
28 1項投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核
29 定。又上開所稱月薪資總額，以勞基法第2條第3款規定之工
30 資為準；其每月收入不固定者，以最近三個月收入之平均為
31 準；投保單位申報新進員工加保，其月薪資總額尚未確定

者，以該投保單位同一工作等級員工之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定申報。勞工保險條例第14條第1、2項、勞工保險條例施行細則第27條分別定有明文。準此，新進員工與雇主約定以日計薪，且月薪資總額尚未明確者，應以投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定覈實申報。又每月薪資不固定者，即按應申報調整期限前3個月平均薪資來認定調整生效月份之投保薪資，即以5、6、7月或11、12月及次年1月平均薪資核算9月起或次年3月起之投保薪資。查丙○○、甲○○、丁○○依勞基法第14條第1項第5、6款規定，於111年12月15日終止與被告間勞動契約，業經本院認定如前，自屬就業保險法第11條第3項所稱之非自願離職，且丙○○、甲○○、丁○○業經勞動部勞工保險局核付失業給付，為兩造所不爭，依前揭說明，倘被告未依上開規定覈實申報渠等之月薪資總額，而有將投保金額以多報少之情事時，丙○○、甲○○、丁○○自得請求被告賠償因此所受之損失。

2.茲就丙○○、甲○○、丁○○得否請求被告賠償失業給付差額損失暨金額若干，分述如下：

(1)丙○○部分：

丙○○固主張其退保之當月起前6個月之月投保薪資分別為4萬5,800元（111年6月至8月）、4萬2,000元（111年9月至11月），故自111年6月至11月之平均月投保薪資應為4萬3,900元，然因被告以較低薪資投保，致勞保局計算平均月投保薪資僅為2萬5,950元等語。然查，丙○○係自111年1月24日受僱於被告，其雖主張被告於僱用時保證月薪依排班約5萬元云云，然並未提出任何證據舉證以實其說，已難採信，且由丙○○於111年2月份薪資僅為2萬7,347元，111年1月份復未證明自被告領得薪資數額，則被告因丙○○屬部分工時勞工，於受僱首月尚無法預測其整月工時工資，暫以部分工時勞工未達基本工資之當年度最高級別2萬4,000元投保，尚無不合，堪認丙○○自111年1月至8月之月投保薪資均應為2萬

4,000元。又丙○○於111年5、6、7月之薪資依序為3萬1,746元、3萬5,080元、4萬7,390元，最近3個月平均薪資為38,072元，是丙○○自111年9月起之月投保薪資應為3萬8,200元。再觀諸丙○○之勞保投保明細，自111年6月至8月之月投保薪資固與本院認定之月投保薪資相符，惟被告自111年9月起僅以3萬6,300元為丙○○加保，自111年11月起更僅以11,000元為丙○○加保，有投保紀錄可按，足見被告有將投保金額以多報少之情事。準此，丙○○自111年6月至11月之平均月投保薪資應為3萬1,100元【計算式： $(24,000+24,000+24,000+38,200+38,200+38,200)\div6=31,100$ 】。再查，丙○○自112年3月27日起至112年8月26日止計5個月向勞動部勞工保險局申請失業給付，於112年4月17日、5月2日、6月2日、7月2日、8月2日各經核付失業給付1萬5,570元，有丙○○提出之勞動部勞工保險局函文可佐，是僅堪認定丙○○得請求5個月之失業給付差額損失。從而，丙○○得請求被告賠償失業給付差額損失為1萬5,450元【計算式： $(31,100-25,950)\times60\%\times5=15,450$ 】，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

(2)甲○○部分：

甲○○固主張其自111年3月21日受僱當月之月投保薪資即應為4萬5,800元，且被告自111年9月起亦調整月投保薪資為4萬5,800元，故自111年6月至11月之平均月投保薪資應為4萬5,800元，然因被告以較低薪資投保，致勞保局計算平均月投保薪資僅為3萬4,900元云云。然查，甲○○雖主張被告於僱用時保證月薪依排班約5萬元云云，然並未提出任何證據舉證以實其說，已難採信，且甲○○於111年4月份薪資僅3萬5,642元，111年3月份復未證明自被告領得薪資數額，則被告因甲○○屬部分工時勞工，於受僱首月尚無法預測其整月工時工資，暫以部分工時勞工未達基本工資之當年度最高級別2萬4,000元投保，尚無不合，堪認甲○○自111年3月至8月之月投保薪資均應為2萬4,000元，且甲○○自111年9月

至11月均以月投保薪資最高額4萬5,800元投保，復為兩造所不爭執。再觀諸甲○○之勞保投保明細，自111年3月至11月之月投保薪資均與本院認定之月投保薪資相符，有投保紀錄可按。是以，尚難認定被告有將甲○○之投保金額以多報少之情事。從而，甲○○請求被告賠償失業給付差額損失為3萬9,240元，洵屬無據，不應准許。

(3)丁○○部分：

丁○○固主張其自110年11月22日受僱當月之月投保薪資即應為4萬5,800元，且被告自111年9月起亦調整月投保薪資為4萬5,800元，故自111年6月至11月之平均月投保薪資應為4萬5,800元云云。然查，丁○○雖主張被告於僱用時保證月薪依排班約5萬元云云，然並未提出任何證據舉證以實其說，已難採信，且丁○○於110年12月份薪資僅3萬9,353元（ $35,300 + 160 \times (1 + 1/3) \times 19 = 39,353$ ），110年11月薪資為8,960元，則被告因丁○○屬部分工時勞工，於受僱首月尚無法預測其整月工時工資，暫以部分工時勞工未達基本工資之當年度最高級別2萬3,100元投保，尚無不合。又查，因丁○○每月工資並不固定，而其自110年11、12月及111年1月之薪資依序為8,960元、3萬9,353元、5萬6,987元（ $49,960 + 310 \times (1 + 1/3) \times 17 = 56,987$ ），最近3個月平均薪資為3萬5,100元，是丁○○自111年3月起之月投保薪資應為3萬6,300元，惟被告自111年3月起自行調整申報丁○○之月投保薪資為4萬3,900元，尚無不可，另丁○○111年9月至11月之月投保薪資最高額4萬5,800元，復為兩造所不爭執。是以，尚難認定被告有將丁○○之投保金額以多報少之情事。從而，丁○○請求被告賠償失業給付差額損失為3,420元，洵屬無據，不應准許。

(七)原告請求被告補提繳勞工退休金差額，是否有據？

- 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六，

勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。再依同條例第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。前開勞工退休金個人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號判決參照）。次按「勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效」，勞工退休金條例第15條第2項定有明文。然勞工每月工資如不固定者，或新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，依勞工退休金條例施行細則第15條第2項、第3項規定，前者以最近3個月工資之平均為準，即按應申報調整期限前3個月平均薪資來認定調整生效月份之投保薪資，即以5、6、7月或11、12月及次年1月平均薪資核算9月起或次年3月起之投保薪資；後者暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準申報。又勞工退休金繳款單採按月開單，每月以30日計算，勞工退休金條例施行細則第22條第1項亦有明定。

2. 茲就原告得否請求被告補提繳勞工退休金差額，暨金額若干，分述如下：

(1) 丙○○部分：

查丙○○於111年1月24日到職，被告以月薪資總額2萬4,000元為其投保勞工保險，尚無不合，已如前述，是被告自111年1月起至8月止以月提繳工資2萬4,000元為丙○○提繳勞工退休金，於法無違。又丙○○於111年5、6、7月之3個月平

均工資為3萬8,072元，是丙○○自111年9月起之月提繳工資應為3萬8,200元。堪認被告自111年2月至8月每月應為丙○○提繳勞工退休金1,440元，自111年9月至11月每月應為丙○○提繳勞工退休金2,292元，又因丙○○於111年12月15日離職，111年12月應按日數比例提繳1,146元（計算式： $2,292 \times 15 / 30 = 1,146$ ）。茲丙○○僅請求自111年2月1日起至111年12月15日止之勞工退休金提繳差額，而上開期間應提繳金額為1萬8,102元（計算式： $1,440 \times 7 + 2,292 \times 3 + 1,146 = 18,102$ ），被告已提繳金額為1萬4,503元（計算式： $1,440 \times 7 + 2,178 \times 2 + 67 = 14,503$ ），故尚應補提繳3,599元（計算式： $18,102 - 14,503 = 3,599$ ）。從而，丙○○請求被告補提繳勞工退休金3,599元，洵屬有據，逾此部分之請求，則屬無據。

(2) 甲○○部分：

查甲○○於111年3月21日到職，被告以月薪資總額2萬4,000元為其投保勞工保險，尚無不合，已如前述，是被告自111年3月起至8月止以月提繳工資2萬4,000元為甲○○提繳勞工退休金，於法無違。又甲○○於111年5、6、7月之薪資依序為6萬3,777元（ $55,510 + 310 \times (1 + 1/3) \times 20 = 63,777$ ）、4萬7,120元、6萬3,653元，最近3個月平均工資為5萬8,183元，是甲○○自111年9月起之月提繳工資應為6萬0,800元。堪認被告自111年4月至8月每月應為甲○○提繳勞工退休金1,440元，自111年9月至11月每月應為甲○○提繳勞工退休金3,648元，又因甲○○於111年12月15日離職，111年12月應按日數比例提繳1,824元（計算式： $3,648 \times 15 / 30 = 1,824$ ）。茲甲○○僅請求自111年4月1日起至111年12月15日之勞工退休金提繳差額，而上開期間應提繳金額為1萬9,968元（計算式： $1,440 \times 5 + 3,648 \times 3 + 1,824 = 19,968$ ），被告已提繳金額為1萬6,740元（計算式： $1,440 \times 5 + 3,180 \times 3 = 16,740$ ），故尚應補提繳3,228元（計算式： $19,968 - 16,740 = 3,228$ ）。從而，甲○○請求被告補提繳勞工退休金3,228元，洵屬有

據，逾此部分之請求，則屬無據。

(3)戊○部分：

查戊○於111年5月3日到職，與丙○○、甲○○同為部分工時勞工，且亦未舉證證明與被告間有保證月薪5萬元之約定，依前說明，被告自111年5月起至8月以月提繳工資2萬4,000元為戊○提繳勞工退休金，於法無違。又戊○於111年5、6、7月之薪資依序為3萬4,123元（ $27,096 + 310 \times (1 + 1/3) \times 17 = 34,123$ ）、5萬4,740元、5萬5,037元，最近3個月平均工資為4萬7,967元，是戊○自111年9月起之月提繳工資應為4萬8,200元。堪認被告於111年5月應自到職日起按日數為戊○提繳勞工退休金1,344元（計算式： $1,440 \times 28/30 = 1,344$ ）、自111年6月起至8月每月應為戊○提繳勞工退休金1,440元，自111年9月至11月每月應為戊○提繳勞工退休金2,892元，又因戊○於111年12月15日離職，111年12月應按日數比例提繳1,446元（計算式： $2,892 \times 15/30 = 1,446$ ）。茲戊○請求自111年5月3日起至111年12月15日止之勞工退休金提繳差額，而上開期間應提繳金額為1萬5,786元（計算式： $1,344 + 1,440 \times 3 + 2,892 \times 3 + 1,446 = 15,786$ ），被告已提繳金額為1萬3,566元（計算式： $1,344 + 1,440 \times 3 + 2,634 \times 3 = 13,566$ ），故尚應補提繳2,220元（計算式： $15,786 - 13,566 = 2,220$ ）。從而，戊○請求被告補提繳勞工退休金2,220元，洵屬有據，逾此部分之請求，則屬無據。

(4)乙○○部分：

查乙○○於111年2月15日到職，於111年12月15日離職，已如前述，被告既未舉證證明乙○○在此期間另有離職之事實，自應連續為乙○○提繳勞工退休金。又乙○○對於111年2月份月提繳工資為1萬2,540元，並不爭執，且其與丙○○、甲○○同為部分工時勞工，依前說明，被告自111年3月起至8月止以月提繳工資2萬4,000元為乙○○提繳勞工退休金，於法無違。又乙○○於111年5、6、7月之薪資依序為3萬2,396元、5萬3,719元、6萬4,575元，最近3個月平均工資

為5萬0,230元，是乙○○自111年9月起之月提繳工資應為5萬0,600元。堪認被告於111年2月應自到職日起按日數比例為乙○○提繳勞工退休金401元（計算式： $12,540 \times 6\% \times 16/30 = 401$ ）、自111年3月至8月每月應為乙○○提繳勞工退休金1,440元，自111年9月至11月每月應為乙○○提繳勞工退休金3,036元，111年12月應按日數比例提繳1,518元（計算式： $3,036 \times 15/30 = 1,518$ ）。茲乙○○請求自111年2月15日起至111年12月15日止之勞工退休金提繳差額，而上開期間應提繳金額為1萬9,667元（計算式： $401 + 1,440 \times 6 + 3,036 \times 3 + 1,518 = 19,667$ ），被告已提繳金額為1萬2,478元（計算式： $125 + 1,392 + 768 + 1440 \times 4 + 2,892 \times 2 + 89 = 12,478$ ），故尚應補提繳7,189元（計算式： $19,667 - 12,478 = 7,189$ ）。從而，乙○○請求被告補提繳勞工退休金7,189元，洵屬有據，逾此部分之請求，則屬無據。

(5) 丁○○部分：

查丁○○於110年11月22日到職，被告以月薪資總額2萬3,100元為其投保勞工保險，尚無不合，已如前述，是被告自110年12月起至111年2月止以月提繳工資2萬3,100元為丁○○提繳勞工退休金，於法無違。又丁○○110年11、12月及111年1月之平均工資為3萬5,100元，是自111年3月起月投保薪資應為3萬6,300元，惟被告自111年3月起自行調整申報丁○○之月投保薪資為4萬3,900元，尚無不可，是丁○○自111年3月起至111年8月止之月投保薪資為4萬3,900元。再丁○○111年5、6、7月之薪資依序為5萬8,863元（ $51,010 + 310 \times (1 + 1/3) \times 19 = 58,863$ ）、6萬0,527元（ $52,260 + 310 \times (1 + 1/3) \times 20 = 60,527$ ）、6萬6,997元，最近3個月平均工資為6萬2,129元，是丁○○自111年9月起至12月止之月提繳工資應為6萬3,800元。堪認被告於110年11月應自到職日起按日數為丁○○提繳勞工退休金416元（計算式： $1,386 \times 9/30 = 416$ ）、自110年12月至111年2月每月應為丁○○提繳勞工退休金1,386元、自111年3月至8月每月應為丁○○提繳勞工退休金2,634

元、自111年9月至11月每月應為丁○○提繳勞工退休金3,828元，又因丁○○於111年12月15日離職，111年12月應按日數比例提繳1,914元（計算式： $3,828 \times 15 / 30 = 1,914$ ）。茲丁○○請求自110年11月22日起至111年12月15日之勞工退休金提繳差額，而上開期間應提繳金額為3萬3,776元（計算式： $416 + 1,386 \times 3 + 2,634 \times 6 + 3,828 \times 3 + 1,914 = 33,776$ ），被告已提繳金額為3萬0,350元（計算式： $416 + 1,386 \times 3 + 2,634 \times 6 + 3,324 \times 3 = 30,350$ ），故尚應補提繳3,426元（計算式： $33,776 - 30,350 = 3,426$ ）。從而，丁○○請求被告補提繳勞工退休金3,426元，洵屬有據，逾此部分之請求，則屬無據。

(八)原告請求被告發給非自願離職證明書，是否有據？

按勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」。經查，本件原告係以勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間之勞動契約，已如前述，屬於就業保險法第11條第3項規定之情形之一，故原告依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規定，各請求被告應開立非自願離職證明書，亦均屬有據，應予准許。

四、綜上所述，原告依據上開勞動法令，請求被告給付丙○○11萬7,496元（計算式：11月工資差額47,120元+12月工資24,800元+喪假工資7,440元+資遣費22,686元+失業給付差額損失15,450元=117,496元），及自起訴狀繕本送達翌日即112年12月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並提繳勞工退休金3,599元至丙○○在勞保局設立之勞工退休金個人專戶；給付甲○○12萬5,747元（計算式：11月工資差額17,360元+12月工資24,800元+病假工資4,960元+延長工時工資57,040元+資遣費21,587元+失業給付差

額損失0元＝125,747元），及自112年12月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並提繳勞工退休金3,228元至甲○○在勞保局設立之勞工退休金個人專戶；給付戊○12萬1,599元（計算式：11月工資差額17,360元＋12月工資24,800元＋病假工資7,440元＋延長工時工資54,353元＋資遣費17,646元＝121,599元），及自112年12月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並提繳勞工退休金2,220元至戊○在勞保局設立之勞工退休金個人專戶；給付乙○○11萬1,803元（計算式：11月工資差額44,640元＋12月工資24,800元＋延長工時工資19,427元＋資遣費22,936元＝111,803元），及自112年12月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並提繳勞工退休金7,189元至乙○○在勞保局設立之勞工退休金個人專戶；給付丁○○17萬2,038元（計算式：11月工資差額17,360元＋12月工資24,800元＋病假工資7,440元＋延長工時工資90,853元＋資遣費31,585元＋失業給付差額損失0元＝172,038元），及自112年12月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並提繳勞工退休金3,426元至丁○○在勞保局設立之勞工退休金個人專戶；暨被告應開立非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

四、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本判決主文第1項至第5項為被告即雇主敗訴之判決，爰依據前開規定，依職權為假執行及免為假執行之宣告。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後認對判決結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。

中 華 民 國 114 年 2 月 10 日

勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

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。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 114 年 2 月 10 日
書記官 李依芳

附表：各原告請求被告給付之項目及金額

原告	到職日 離職日 年資 資遣費基數	111年11月工資 (A)	111年12月工資 (B)	喪假薪資 (C)	公傷病假薪資 (D)	延長工時工資 (E)	資遣費 (F)	失業給付損失 (G) 【計算式： (平均月投保薪資-實際投保薪資)×60%×6】	請求金額 (A+B+C+D+E+F+G)	平均工資 (111年6月15日至111年12月14日之薪資總額÷183日×30日)	勞退差額
丙○○	111年1月24日 111年12月15日 10月又21日 321/720	47,120元(計算式：時薪310元×8小時×19日=47,120元)	27,280元(計算式：時薪310元×8小時×11日=27,280元)	14,880元(計算式：時薪310元×8小時×6日=14,880元)	--	--	22,782元	64,620元【計算式： (43,900元-25,950元)×60%×6=64,620元】	176,682元	(17,540元+54,830元+49,870元+57,490元+57,490元+49,690元+24,800元)÷183日×30=51,100元	12,854元 111年2月：288元(28,800元×6%-1,440元=288元) 111年3月：1,080元(42,000元×6%-1,440元=1,080元) 111年4月：1,080元(42,000元×6%-1,440元=1,080元) 111年5月：468元(31,800元×6%-1,440元=468元) 111年6月：738元(36,300元×6%-1,440元=738元) 111年7月：966元(40,100元×6%-1,440元=966元) 111年8月：1,596元(50,600元×6%-1,440元=1,596元) 111年9月：1,290元(57,800元×6%-2,178元=1,290元) 111年10月：1,290元(57,800元×6%-2,178元=1,290元) 111年11月：3,257元(55,400元×6%-67元=3,257元) 111年12月：801元(27,600元×6%×15/31=801元) 以上合計：12,854元
甲○○	111年3月21日 111年12月15日 8月又25日	17,360元(計算式：時薪310元×8小時×7日=17,360元)	27,280元(計算式：時薪310元×8小時×11日=27,280元)	--	9,920元(計算式：時薪310元×8小時×4日=9,920元)	57,741元【計算式：(111年4月至111年11月各為18、21、22、20、20、23、15日共139日)×時薪310元×1.34=57,741元】	21,587元	39,240元【計算式： (43,900元-34,900元)×60%×6=39,240元】	173,128元	(25,131元+63,699元+61,108元+61,288元+73,094元+48,651元+24,800元)÷183日×30=58,651元	12,849元 111年4月：1,194元(43,900元×6%-1,440元=1,194元) 111年5月：2,568元(66,800元×6%-1,440元=2,568元) 111年6月：1,452元(48,200元×6%-1,440元=1,452元) 111年7月：2,388元(63,800元×6%-1,440元=2,388元)

(續上頁)

01

	日										2,388元) 111年8月：2,388元(63,800元×6%-1,440元=2,388元) 111年9月：648元(63,800元×6%-3,180元=648元) 111年10月：1,410元(76,500元×6%-3,180元=1,410元) 111年12月：801元(27,600元×6%×15/31=801元) 以上合計：12,849元
	265/720										
戊○	111年5月3日	17,360元	27,280元(計算式：時薪310元×8小時×7日=17,360元)	--	7,440元(計算式：時薪310元×8小時×6日=7,440元)	54,833元【計算式：(111年5月3日至111年11月30日共133日，其中132日工時為9小時)×時薪310元×1.34=54,833元】	18,209元	--	125,172元	(33,349元+55,283元+63,969元+53,621元+66,864元+60,741元+24,800元)÷183日×30=58,791元	11,643元
	111年12月15日	(計算式：時薪310元×8小時×7日=17,360元)									111年5月：744元(34,800元×6%-1,344元=744元) 111年6月：2,388元(63,800元×6%-1,440元=2,388元) 111年7月：1,884元(55,400元×6%-1,440元=1,884元) 111年8月：2,568元(66,800元×6%-1,440元=2,568元) 111年9月：690元(55,400元×6%-2,634元=690元) 111年10月：1,554元(69,800元×6%-2,634元=1,554元) 111年11月：1,014元(60,800元×6%-2,634元=1,014元) 111年12月：801元(27,600元×6%×15/31=801元) 以上合計：11,643元
	7月又13日										
	223/720										
乙○○	111年2月15日	44,640元	27,280元(計算式：時薪310元×8小時×11日=27,280元)	--	--	28,663元【計算式：(114年4、7、10、11月各為20、23、22、4日，共計69日)×時薪310元×1.34=28,663元】	22,999元	--	123,582元	(28,650元+65,449元+53,904元+28,532元+77,540元+57,825元+24,800元)÷183日×30=55,197元	15,879元
	111年12月15日	(計算式：時薪310元×8小時×18日=44,640元)									111年2月：278元(12,540元×6%×15/28-125元=278元) 111年3月：1,644元(50,600元×6%-1,392元=1,644元) 111年4月：852元(38,200元×6%-1,440元=852元) 111年5月：558元(33,300元×6%-1,440元=558元) 111年6月：1,884元(55,400元×6%-1,440元=1,884元) 111年7月：2,568元(66,800元×6%-1,440元=2,568元) 111年8月：1,884元(55,400元×6%-1,440元=1,884元) 111年10月：1,920元(80,200元×6%-2,892元=1,920元) 111年11月：3,559元(60,800元×6%-89元=3,559元) 111年12月：732元(25,200元×6%×15/31=732元) 以上合計：15,879元
	10月										
	300/720										
丁○○	110年11月22日	17,360元	27,280元(計算式：時薪310元×8小時×7日=17,360元)	--	14,880元(計算式：時薪310元×8小時×6日=14,880元)	91,522元【計算式：(110年12月為2	31,585元	3,420元【計算式：(45,800元-44,850元	186,047元	(32,776元+67,044元+49,402元+57,490元+66,954元+61,665元	14,085元
	111年12月15日	(計算式：時薪310元×8小時×7日=17,360元)									110年12月：1,020元(40,100元×6%-1,386元=

(續上頁)

01

		薪310元 ×8小時× 7日=1 7,360 元)	薪310元 ×8小時× 11日=2 7,280 元)		薪310元 ×8小時× 6日=1 4,880 元)	0日)×時 薪160元× 1.34+(1 11年1月至 111年11月 各為17、1 7、21、1 7、19、2 0、23、1 7、21、2 3、15日、 共計210 日)×時薪 310元×1.3 4=91,522 元】		元)×60%× 6=3,420 元】		+24,800元)÷183日×30 =59,038元	1,020元) 111年1月:2,082元(5 7,800元×6%-1,386元= 2,082元) 111年2月:2,442元(6 3,800元×6%-1,386元= 2,442元) 111年3月:1,194元(6 3,800元×6%-2,634元= 1,194元) 111年4月:546元(53,0 00元×6%-2,634元=546 元) 111年5月:546元(53,0 00元×6%-2,634元=546 元) 111年6月:1,014元(6 0,800元×6%-2,634元= 1,014元) 111年7月:1,554元(6 9,800元×6%-2,634元= 1,554元) 111年8月:1,194元(6 3,800元×6%-2,634元=1, 194元) 111年9月:324元(60,8 00元×6%-3,324=324 元) 111年10月:864元(69, 800元×6%-3,324=864 元) 111年11月:504元(63, 800元×6%-3,324元=50 4元) 111年12月:801元(27, 600元×6%×15/31=801 元) 以上合計:14,085元
	1年又25 日										
	385/720										