

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第90號

原告 廖振安

訴訟代理人 彭珮瑄律師（法扶律師）

被告 百鎰雷射科技股份有限公司

法定代理人 許光武

訴訟代理人 林易徵律師

複代理人 向唯菱律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年9月20日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣347,281元，及其中新臺幣259,672元
自民國112年5月31日起、其中新臺幣87,609元自民國112年1
0月25日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣98,408元至原告之勞工退休金專戶。

三、被告應開立非自願離職證明書予原告。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣347,281元為原
告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣98,408元為原告
預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更，但請求之基礎事實同
一、擴張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2款、第3款分別定有明文。原告起訴原訴之聲
明第1項為：被告百鎰雷射科技股份有限公司應給付原告新
臺幣(下同)259,672元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日

01 止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷一第9頁），嗣變
02 更該項聲明之金額為347,281元（見本院卷二第65頁），核
03 與前揭法條規定相符，應予准許。

04 貳、實體方面：

05 一、原告主張：

06 (一)原告自民國107年3月5日起受僱於被告公司並擔任技術人
07 員，工作內容為操作NTC沖床機機台、上下料、依圖面加工
08 等以製作出鐵件及其他主管交待事項等，每日工作時間為上
09 午8時至下午5時、週休二日，原約定薪資為35,000元（包含
10 本薪、交通津貼、房屋津貼、職務加給及全勤獎金2,000
11 元），後陸續調薪至46,290元（包含全勤獎金2,000元）、
12 加計伙食費每日80元後，每月薪資約為48,000元、於次月5
13 日前給付薪資，被告於107年為原告投保勞工保險及職災保
14 險，惟投保薪資為28,800元至45,800元，而有高薪低報之情
15 形，勞工退休金提繳金額亦有不足。

16 (二)原告任職期間工作態度認真負責，亦配合被告公司經常性加
17 班，由於原告育有未滿三歲之子女，於111年7月間曾間先向
18 被告法定代理人戊○○及其配偶洪惠芳表達有申請育嬰留職
19 停薪之需求、擬於111年10月起辦理育嬰留職停薪二個月；
20 然被告僅同意原告於111年10月11日至111年11月11日辦理留
21 職停薪，甚至藉此聲稱被告溢付110年之年終獎金及110年10
22 月至111年6月之薪資，分別自111年7月薪資扣薪21,000元、
23 111年8月薪資扣薪21,000元、112年1月薪資扣薪16,311元，
24 合計違法扣薪58,311元，且於111年8月至112年1月中旬期間
25 均違法調動原告職務，使原告工作範圍不得操作NTC機台，
26 只能進行打雜等工作，使原告無從領取組長津貼6,000元，
27 而實質減少薪資，顯已違反性別工作平等法第21條「雇主不
28 得因育嬰留職停薪視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其
29 他不利之處分」。又因被告公司將原告之勞保投保薪資高薪
30 低報，致原告領得之育嬰留停津貼短少而受有損害，經原告
31 數次向被告反映，被告均拒絕賠償予原告。

01 (三)原告再於112年2月1日就被告公司勞工保險投保薪資高薪低
02 報及勞工退休金提繳不足部分，向勞動部勞工保險局檢舉，
03 並向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，於112年2月2日
04 上班時向業務主管丙○○提及此事，豈料，被告旋於同日聲
05 稱原告工作中有重大缺失而解僱原告，然卻未說明究係何重
06 大缺失，亦未提供主管會議之會議紀錄，而原告並無勞動基
07 準法第12條第1項各款事由存在，足證被告僅係基於原告檢
08 舉、聲請調解而為不利處分，與勞資爭議處理法第8條、勞
09 動基準法第74條第1至3項等規定相悖，被告所為之解僱自屬
10 無效。再者，被告於解僱前，從未有要求原告改善之通知，
11 更與解僱之最後手段性原則相悖，是被告所為之終止勞動契
12 約行為亦屬無效。

13 (四)兩造於112年2月14日進行勞資爭議調解，原告於112年2月14
14 日主張終止勞動契約並請求被告應給付薪資、預告工資、資
15 遣費、育嬰留職停薪損害賠償及開立非自願離職證明書等，
16 被告雖自承確實有高薪低報，惟仍堅稱原告於工作中有重大
17 缺失、經主管會議決議後公告解僱云云，兩造因未有共識而
18 調解不成立，原告再於同日以樹林山佳郵局4號存證信函重
19 申被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6
20 款而終止勞動契約，爰依勞工退休金條例第12條第1項、勞
21 動契約、勞基法第22條第2項、民法第179條、就業保險法第
22 38條第3項、勞基法第24條第1項第1、2款、勞基法第38條、
23 第39條前段規定，訴請被告給付資遣費182,905元、違法扣
24 薪58,311元、育嬰留職停薪津貼差額損害13,136元、失業給
25 付差額損害17,100元、延長工時工資70,274元（計算方式如
26 附表一所示）、特休未休工資5,555元，共計347,281元（計
27 算式：182,905元+58,311元+13,136元+17,100元+70,27
28 4元+5,555元=347,281元）、被告應提繳98,408元（計算
29 方式如附表二所示）至原告於勞工保險局設立之勞工退休金
30 專戶、被告應開立非自願離職證明書予原告等情。並聲明：
31 (一)被告應給付原告347,281元及其中259,672元自起訴狀繕本

送達翌日起，其餘87,609元自民事準備書(五)暨擴張訴之聲明狀送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應提繳98,408元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶；(三)被告應開立非自願離職證明書予原告；(四)聲明第一、二項，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告係因被告公司112年2月2日人事公告（下稱系爭公告）所列8點事項而遭被告公司依勞動基準法第12條第1項第4、5款懲戒性資遣。就系爭公告第4、7點事項，原告斯時已有操作NCT設備多年的經驗，聽聲音就能知道機台操作是否出現問題，則原告既經驗豐富、技術純熟，應明知該研磨之器具不適當，仍未事先與業務或主管溝通或與客戶確認，而使用錯誤的器具加工產品，導致產品大量報廢，造成公司巨大損失，以及於操作機械設備時降低設備生產速度，使整體生產速度降低進而造成公司損失，是原告不良怠惰之工作態度已影響其工作表現，更會影響操作機台時的專注度或速度，導致原告於操作機械時發生疏忽而造成產品損壞，經公司主管屢次糾正未改善，未聽從被告公司之指示監督操作設備，造成公司受有前揭損失，原告工作態度不良且屢次發生嚴重之個人疏失導致產品報廢，更未聽從公司指示之速度監督操作NCT機台，造成被告公司之材料、產品大量耗損，已符合懲戒性資遣之事由，是被告公司於112年2月2日依照勞動基準法第12條第1項第4、5款，終止兩造間之勞動契約，依勞動基準法第18條規定，原告不得請求資遣費。準此，原告主張係依勞動基準法第14條第1項第5、6款，終止兩造間之勞動契約，並向被告請求資遣費182,905元並開立非自願離職證明書，應無理由。縱認原告主張被告公司應給付資遣費為有理由（被告否認之），然因原告有溢領薪資之情形，故原告之平均工資應為68,202元，而原告得請求之資遣費應為167,569元。

(二)原告係於108年4月起擔任組長，並由被告公司於底薪計入組

01 長津貼4,000元，原告卻於未擔任組長期間（110年10月至11
02 1年5月、111年11月至112年2月2日）以及有擔任組長期間
03 （民國111年6月至111年10月）溢領組長津貼4,000元而未告
04 知公司，至被告公司前會計人員複查，才發現原告有溢領薪
05 資長達半年以上之情事（當時計算之58,311元有誤，經公司
06 現任會計重新核算為86,864元），原告因此溢領之薪資共8
07 6,864元。是被告公司係因原告溢領薪資方扣回58,311元，
08 原告主張被告公司違法扣款58,311元並無理由。

09 (三)原告請求被告給付失業給付差額17,100元部分，因兩造間之
10 勞動契約，係由被告公司依勞動基準法第12條第1項第4、5
11 款終止，原告既未滿足非自願離職之條件，且因原告已於訴
12 外人漢鈺金屬有限公司就業，不符合失業給付之請領資格，
13 其所領取之失業給付本非合法，被告自無須再給付失業給付
14 差額，原告之主張為無理由。

15 (四)原告請求被告給付短少之延長工時工資70,274元部分，因被
16 告公司所發之全勤獎金、伙食津貼為恩惠性給予，自不應列
17 入薪資計算之基礎。原告於任職被告公司期間，並非每月均
18 獲全勤獎金，獎金會視員工出缺勤狀況發放，又伙食費應屬
19 公司給予員工之福利補貼，故全勤獎金及伙食費應屬恩惠性
20 給與，自不應列入薪資計算之基礎。且被告公司於原告任職
21 之初均有詳細告知公司之薪資計算方式，係經原告同意並簽
22 署僱傭契約，雙方始成立勞動契約關係，並非被告公司片面
23 為之。況原告於被告公司任職期間近五年，從未異議加班費
24 之計算方式，被告公司亦係以此計算方式為基礎，考量運營
25 成本而訂定公司員工之底薪金額，原告主張應將全勤獎金及
26 伙食費列入薪資計算延長工時工資，應不足採。

27 (五)被告公司就應給付短少之特休未休工資不爭執，但金額部分
28 應扣除原告溢領之薪資重新計算，扣除後原告112年1月份薪
29 資應為37,492，日薪應為1,250元，則被告應給付之特休未
30 休工資應為4,219元。

31 (六)被告公司就應給付未足額申報投保薪資及月提繳工資不爭

01 執，但金額部分應扣除原告溢領之薪資重新計算，被告公司
02 應提繳差額扣除原告於110年10月至112年2月2日所溢領之薪
03 資後，重行計算為92,668元。

04 (七)原告因個人疏失導致公司受有原料下料成本損失、重工人力
05 時間成本損失等，有經原告簽名之異常統計表及公司內部製
06 程圖為損失成本之計算依據，製程圖所記載為各異常工號之
07 製程、原告發生之疏失，以及材料、雷射、NCT下料、折
08 型、釘子、燒焊、包裝等損失成本加計之計算方式，惟重工
09 付出之時間、人力成本以及營業損失均無法以具體數額計
10 算，被告爰基於公司內部製程圖所記載原料成本之2倍計算
11 損失，該異常統計及損失金額共計190,114元，均經原告確
12 認並同意簽名，則被告公司請求原告賠償自屬有據，被告就
13 此部分主張抵銷。又原告溢領薪資款項尚餘28,553元，應由
14 原告返還之，被告公司就此部分亦主張抵銷抗辯等語，資為
15 抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回；(二)如受
16 不利判決，願供擔保請准宣告免假執行。

17 三、本院之判斷：

18 (一)兩造對下列事項不爭執（見本院卷二第378至379頁）：

19 ①原告自107年3月5日起受僱於被告公司擔任雷射技術人員，
20 工作內容為操作NTC沖床機機台、上下料、依圖面加工等以
21 製作出鐵件及其他主管交待事項等，每日工作時間為上午8
22 時至下午5時、週休二日，任職期間受領薪資如卷附薪資單
23 （見本院卷一第29至54頁）所示。

24 ①依原告之勞保、職保紀錄、勞退專戶明細所示，被告自107
25 年3月8日至107年7月31日以月投保薪資28,800元為原告投保
26 勞保，於107年8月1日調整為30,300元、111年3月1日調整為
27 34,800元、111年8月1日調整為40,100元、112年1月1日調整
28 為45,800元，於112年2月6日退保。被告以月投保薪資作為
29 勞工退休金月提繳工資，於107年3月提繳1,325元、107年4
30 月至7月每月提繳1,728元、107年8月至111年2月每月提繳1,
31 818元、111年3月至7月每月提繳2,088元、111年8月至9月每

01 月提繳2,406元、111年10月提繳802元、111年11月提繳1,52
02 4元、111年12月提繳2,406元、112年1月提繳2,748元，原告
03 於112年2月1日檢舉被告將勞工保險月投保薪資及勞工退休
04 金月提繳工資高薪低報，被告因而遭勞動部勞工保險局裁罰
05 （下稱系爭高薪低報情事）。

06 ②原告於111年10月11日至111年11月11日辦理育嬰留職停薪，
07 於111年11月14日復職，原告向勞動部勞工保險局申領育嬰
08 留停津貼，勞保局於111年10月17日核付29,960元、111年11
09 月15日核付29,960元，原告因被告高薪低報而受有13,136元
10 之損害。

11 ③原告於112年2月1日請假一日，請假事由為「去勞工局」，
12 被告公司負責人戊○○於112年1月31日簽核。

13 ④原告於112年2月1日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調
14 解，兩造於112年2月14日進行勞資爭議調解時，原告請求被
15 告給付資遣費、開立非自願離職證明書等，兩造調解不成立
16 後，原告復於112年2月14日寄發樹林山佳郵局存證號碼0000
17 04號存證信函予被告，告知被告有違反勞基法第14條、請求
18 給付資遣費、被告違法解僱等。此存證信函於翌日即112年2
19 月15日送達被告。

20 ⑤原告於112年3月9日向勞動部勞工保險局申請失業給付，勞
21 保局於112年3月17日、同年4月19日、同年5月17日各核付退
22 保當月起前六個月平均月投保薪資42,000元之70%即29,400
23 元，復於112年6月16日、同年7月18日、同年8月14日各核付
24 退保當月起前六個月平均月投保薪資42,000元之80%即33,6
25 00元。

26 ⑥原告於108年10月至112年1月間，每月延長工作時間在二小
27 時以內之時數為卷附薪資單（見本院卷一第29至54頁）「加
28 班費*1.33」列第1欄之時數，每月再延長工作時間在二小時
29 以內之時數為原證2薪資單「加班費*1.66」列第1欄之時數

30 ⑦原告之特休未休時數為27小時。

31 ⑧原告於112年2月1日因請事假未給薪。

01 ⑨本件原告之平均工資計算以111年7月2日到112年2月2日期間
02 為計算。

03 (二)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
04 民事訴訟法第277條前段定有明文。如係由原告主張權利
05 者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自
06 己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，
07 或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。而原告對於
08 自己主張之事實已盡證明之責後，被告對其主張，如抗辯其
09 不實並提出反對之主張者，則被告對其反對之主張，亦應負
10 證明之責，此為舉證責任分擔之原則(最高法院99年度台上
11 字第483號判決意旨參照)。

12 (三)被告抗辯原告有溢領薪資一節，為原告所否認，經查：

13 1.觀諸卷附原告薪資單（見本院卷一第29至第54頁），足見薪
14 資單各項目記載明確，應係依會計出納帳務正常流程予以核
15 發，實難僅憑空言逕指溢領。至被告訴訟中提出另載有被告
16 公司人員手寫附記原告薪資單（見本院卷一第179至187
17 頁），該等手寫附記並非會計出納帳務正式文件，應係被告
18 公司人員為訴訟目的事後再為註記，且所謂重新核算依據不
19 明，尚難憑此採信被告說詞。

20 2.證人丙○○於本院訊問時雖證稱：伊為被告公司業務副理，
21 原告有擔任組長，擔任多久伊不記得了，擔任組長會有組長
22 津貼；伊有聽洪蕙芳講溢領薪資的事，組長換人應該沒有津
23 貼，那時會計沒有把津貼拉掉，所以原告的薪資才會有那麼
24 多錢，伊是聽洪蕙芳說的，伊本身沒有處理公司薪資的事情
25 云云（見本院卷二第101至111頁），然其並未處理薪資，且
26 不過聽自他人轉述，且其仍在被告公司任職，不能排除其證
27 述受被告公司影響，其證明力顯然較低，自不足以逕證明有
28 被告所稱原告溢領薪資之事。

29 3.證人丁○○於本院訊問時證稱：伊於105年11月多進公司到
30 現在，職稱是包裝工，原告進公司大概晚伊一年半至兩年，
31 原告於被告公司有擔任組長，原告大約進去就是來公司上班

01 以後沒多久，至少半年以後就開始擔任組長，早期是固定一
02 個人，在原告離職前一段時間是輪流的，輪完整組組員一次
03 到兩次，原告是上料組的，上料組的有一段時間是輪流的，
04 另外折床、加工的小組也是這樣，現在三個小組都是各有固
05 定一個組長；伊並未參與組長津貼發放；原告有一次說他的
06 津貼一開始就加在底薪，聊天的時候原告說的，伊不太確定
07 當時什麼情況，但伊有說沒有當組長你就少掉津貼了，原告
08 就說他的津貼是在底薪裡，是已經輪組長的時候談到，伊是
09 在上班時間跟原告聊到薪資，有時候原告有事情過來溝通就
10 會聊兩句；原告沒有給伊看薪資條，原告沒有跟伊聊到公司
11 如何扣掉；伊聽說組長津貼是6,000元薪資條；伊知道原告
12 有一段時間常請假，但不知道那是育嬰假云云（見本院卷二
13 第233至241頁）。證人丁○○仍在被告公司任職，而員工私
14 下短暫閒聊卻能為被告得知，實不能排除其證述受被告公司
15 影響，又其實際上並未參與薪資發放，亦未見過原告薪資
16 條，對原告擔任組長期間亦僅能大致估算，對原告如何及何
17 時領取所謂「組長津貼」證述不明確，亦不能排除當時僅係
18 同事間隨口閒談應付而非實際情況，復衡以公司以調漲薪水
19 激勵員工並非罕見，對個別員工間之薪資政策亦未盡相同，
20 是其證述亦尚不足以逕證明有被告所稱原告溢領薪資之事。

21 4.證人甲○○於本院訊問時證稱：伊於111年3月至112年5、6
22 月間在被告公司擔任繪圖工程師，伊母親現在還在被告公司
23 上班；伊用常理推測輪流擔任組長的人員在未擔任組長的期
24 間不會領取組長津貼，薪水不是伊發的；伊沒有看到別人的
25 薪水條，伊實際上沒有看過領過組長津貼的人的薪水條云云
26 （見本院卷二第162至171頁），其母親仍在被告公司任職，
27 亦不能排除其證述受被告公司影響之可能，又其證述顯含有
28 臆測成分，是其證述亦尚不足以逕證明有被告所稱原告溢領
29 薪資之事。

30 5.被告所提系爭公告記載：被告有在職期間因會計計算薪資錯
31 誤使乙○○溢領薪資5萬多元，其從未主動告知溢領薪資，

01 經會計複查發現才坦誠溢領薪資，除已繳回的4萬多元剩餘1
02 萬多會會從乙○○先生最後一次薪資發放時一次性扣除。云
03 云，有系爭公告在卷可參（見本院卷一第137頁），觀諸系
04 爭公告所舉溢領情事並未均引用具體事證，且僅為被告公司
05 管理高層單方敘述，並未有見給予被告說明解釋機會、對被
06 告說明再予回應之記載，衡以被告公司職級權力指揮關係，
07 該等內部所為記載內容是否均符合簽署者之自由意志，實容
08 有疑問，自難僅憑此認定系爭公告所記載之情事屬實。

09 6.衡諸常情，倘有所謂溢領薪資之事，事後發現自當以兩造簽
10 署書面為證以杜爭議，參酌卷內事證，被告並無法提出足夠
11 證據證實其說，是本件尚難認原告有溢領薪資，被告該部分
12 抗辯，尚非可採。且被告抗辯原告本件其餘請求應以扣除溢
13 領薪資計算云云，均非可採，併此敘明。

14 (四)兩造之勞動契約於何時終止：

15 1.被告主張因有系爭人事公告所列事項，且原告工作態度不良
16 且屢次發生嚴重之個人疏失導致產品報廢，更未聽從公司指
17 示之速度監督操作NCT機台，造成被告公司之材料、產品大
18 量耗損，已符合懲戒性資遣之事由，是被告公司主張於112
19 年2月2日依照勞動基準法第12條第1項第4、5款，終止兩造
20 間之勞動契約，是否有據：

21 (1)按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者、故意損耗
22 機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩
23 漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者，雇主得
24 不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4、5款規定甚
25 明。

26 (2)被告所提系爭公告記載：被告有個人缺失造成公司嚴重損失
27 包括①身為主管利用上班時間使用手機看股票、玩手遊、偷
28 時間將工作延至加班時間做以賺取加班費。②因工作時使用
29 手機分心，導致設備作業時產生錯誤並私自將不良材料丟棄
30 至廢鐵桶。③因自身已無心工作導致讓組員無法信服，屢次
31 進辦公室請生產主管代其處理組內事務，經了解原因為口氣

01 不佳或安排不當並對外籍同事帶有歧視，未能凝聚組員向心
02 力。④多次未經業務向客戶確認或與主管協調擅自修改產品
03 規格導致產品大量報廢造成公司損失。⑤本職支援效率不
04 彰，公司新進人員排配到NCT學習也不願意教導後進。⑥因
05 自身對公司不滿惡意散撥不實資訊煽動其他同仁，對公司而
06 言具有破壞力。⑦操作機器設備作業時惡意調降設備生產速
07 度，使整個生產速度降低進而造成公司損失。⑧在職期間因
08 會計計算薪資錯誤使乙○○溢領薪資5萬多元，其從未主動
09 告知溢領薪資，經會計複查發現才坦誠溢領薪資，除已繳回
10 的4萬多元剩餘1萬多會會從乙○○先生最後一次薪資發放時
11 一次性扣除云云，有系爭公告在卷可參（見本院卷一第137
12 頁），觀諸系爭公告所舉8點情事並未敘明具體時間，對所
13 謂「疏失」描述空泛，又包含大量主觀抽象貶損用語，就各
14 點並未均引用具體事證，且僅為被告公司管理高層單方敘
15 述，並未有見給予被告說明解釋機會、對被告說明再予回應
16 之記載，衡以被告公司職級權力指揮關係，該等內部所為記
17 載內容是否均符合簽署者之自由意志，實容有疑問，自難僅
18 憑此認定系爭公告所記載之情事屬實。

19 (3)卷附異常情形統計表（見本院卷一第139頁），條列「龍大
20 昌」、「料厚錯誤」、「璟鑫」、「刮傷」、「璟鑫」、
21 「材料氧化」、「美超微」、「NCT刀具裝反」、「律
22 源」、「髮線方向錯誤」、「璟鑫」、「孔位偏移」並有
23 「損失成本」、「重工費用」，「合計190119」等語及數
24 字、編號等記載，並有原告簽名。僅觀諸文件形式，文義並
25 不明確，並未有何「同意」或「承認過失」之描述，尚難認
26 簽署該份文件即為承認有疏失造成生產異常損失。原告亦陳
27 稱：被告公司人員洪惠芳當時說簽了名之後才可以領1月份
28 的薪水等語（見本院卷二第380頁），是原告簽署該份文件
29 是否基於自由意志，亦尚有疑問。從而，自無從僅憑異常情
30 形統計表逕認原告有系爭公告所載8點情事或被告所稱前揭
31 故意或過失行為造成被告公司損失。

01 (4)證人丙○○於本院訊問時證稱：伊為被告公司業務副理，伊
02 有在系爭公告簽名，當時有開會，開完會才有這些主管的簽
03 名，開完會後有這個紀錄（即系爭公告），老闆戊○○說有
04 開會的這些主管都要簽名，伊好像是簽第一個，不記得有沒
05 有看到其他人簽名；開會是當時戊○○進來說要召開主管會
06 議，就把主管都叫到辦公室開會，主管有張筱君、伊、陸美
07 惠、洪惠芳還有老闆戊○○，在場至少有這些人，戊○○說
08 是重大缺失主管會議決定，但沒有說是哪一條的哪一項；伊
09 對會議記錄（即系爭公告）的第1點有印象，有講到原告玩
10 手機耽誤工作，後面幾點伊不記得了；就伊有看過兩、三次
11 原告上班時間看股票、玩手遊；另伊有聽老闆戊○○說原告
12 操作機器設備作業時惡意調降設備生產速度，使生產速度降
13 低進而造成公司損失，但是伊沒有看到，老闆說當時是加班
14 時間，但伊當天不在；於112年2月2日下午是伊去跟原告
15 說，老闆要求原告離職的，在伊簽完那一張會議紀錄（即系
16 爭公告）後，老闆交代伊與何宗岳跟原告講；那一張會議紀
17 錄（即系爭公告）簽完名後就馬上張貼，不是伊張貼的，但
18 伊去找原告前就有看到貼在公告欄，老闆請伊向何宗岳同時
19 去向原告講，中間講蠻多的有點忘記，老闆有要求伊要看著
20 原告離開公司，伊有請原告離開公司，伊只記得有提到老闆
21 說叫你做到現在，原告有說是做到今天嗎？伊還跟原告說老
22 闆說就是現在，原告有問伊為什麼？伊只記得當時有與原告
23 說他上班玩手機，其他不記得，伊與原告對話時間約五、六
24 分鐘，伊請原告離開公司無給原告任何書面，原告的位子不
25 是在辦公室，是在現場加工區，伊告知完原告後，洪蕙芳有
26 再拿東西給原告簽名，簽名的地方是在會議室，會議室在辦
27 公區云云（見本院卷二第101至111頁），足見系爭公司所列
28 諸點事由證人丙○○並非均親見親聞，會議過程亦記憶不
29 清、言語籠統，實不能排除在場開會主管雖簽署系爭公告，
30 但僅係因懾於老闆權威而不得不同意簽署；至所謂惡意調降
31 設備生產速度造成被告公司損失之事其不過純係聽自他人，

01 是否屬實容有疑問，又其雖見過原告上班時間看股票、玩手
02 遊，但次數僅為兩、三次，其並未稱因此造成生產瑕疵，則
03 原告縱有使用手機亦難逕認違反勞動契約或工作規則情節重
04 大。遑論證人丙○○仍在被告公司任職，不能排除其證述受
05 被告公司影響，其證明力顯然較低，自不足以逕證明原告有
06 系爭公告所列諸點情事及被告前揭所稱調降生產設備造成公
07 司損害造成被告公司損害等情事。

08 (5)證人甲○○於本院訊問時證稱：伊於111年3月至112年5、6
09 月間在被告公司擔任繪圖工程師，伊母親現在還在被告公司
10 上班；伊認識原告，是在被告公司認識，原告也是擔任NCT
11 機台操作人員，工作內容與伊相同，伊去NCT機台操作時，
12 原告會去加工部門幫忙，NCT機台大部分時間只需要一個人
13 操作就好，曾經有兩個人一起操作NCT機台過，因為前面的
14 時候是原告在教我，同時在做他也在教我，兩個人一起操作
15 可能就是一起搬上下料，一起磨接點、刮毛邊，機台按鈕誰
16 都可以按，但是基本上伊們一起操作時是原告按，或是伊操
17 作伊師傅在旁邊看；伊有聽說被告公司有發生過因為員工個
18 人疏失導致加工材料整批報廢，好像是磨的東西，NCT機台
19 打出的產品會有接點，然後伊們需要用器具把產品上的接點
20 去除掉，就是用人工用砂紙或用電子器具裝上砂紙去磨掉的
21 方式，伊聽說有人用不適當的電子類的器具去磨，結果磨出
22 來的產品有刮痕，造成大量產品報廢，其實伊剛剛說伊聽說
23 的那件事就是安哥即原告發生的事，是聽伊媽說的，這件事
24 伊不在現場，伊媽陸美惠也沒有在現場，伊媽是隔天出來看
25 產品時發現的；被告公司總經理戊○○在伊操作NCT機台時
26 有跟伊說NCT 機台速度可不可以再快一點，另外戊○○也有
27 跟原告說過NCT機台的速度可不可以再快一點，這種事情發
28 生過很多次，戊○○其實不知道NCT機台的速度可以多快
29 伊；寫程式碼或按鈕操控可以影響NCT機台速度，按鈕操控
30 有不同速度，有五個按鈕，F1、F2、F3、F4四個，四個速度
31 都不一樣，還有一個是FA是會讓速度變得更慢，FA可以配合F

01 1、F2、F3、F4使用（例如F1加FA），可以讓每個速度都再
02 降慢，排列組合有八種，最快的是F1，最慢的是F4加FA，另
03 外機器本來是固定的速度，可以寫程式碼讓他變慢，程式碼
04 可以在機台上寫，最後寫好了再傳到機台上，傳送確認這個
05 程式OK，讓機台照程式去打，伊跟原告會寫NCT機台的程式
06 碼；伊有看過原告在工作時有滑手機或看股票等非工作之行
07 為，在做機台的時候其實會有一定的等待時間的，這個時間
08 點比如幾十秒到十幾分鐘不等，你有事情就做事情，沒有事
09 情就是等或是看機台有沒有出現問題，剛剛說磨接點就可以
10 在等待機台時來做，原告比較厲害，他聽聲音就知道機台有
11 沒有出一些問題；伊操作NCT機台時也有滑手機，或多或少
12 會影響專注度云云（見本院卷二第162至171頁），足見證人
13 甲○○並未親見親聞所謂原告操作生產設備有故意或過失行
14 為造成被告公司損失，其係聽聞自其母親，其母親亦係由成
15 品推斷，則所為成品瑕疵是否確為原告故意或過失行為所致
16 實容有疑問，且其亦未證稱原告有調降生產設備速度造成被
17 告公司損失情事，至其見到原告在工作時有滑手機或看股
18 票，情節是否已達重大更屬有疑，遑論證人甲○○操作NCT
19 機台時也有滑手機，況其母親仍在被告公司任職，亦不能排
20 除其證述受被告公司影響之可能，是其證述亦尚不足以逕證
21 明原告有系爭公告所列諸點情事及被告前揭所稱原告操作生
22 產設備有故意或過失行為造成被告公司損害等情事。

23 (6)衡以兩造不爭執有系爭高薪低報情事，且原告於112年2月1
24 日請假一日，請假事由為「去勞工局」，被告公司負責人戊
25 ○○於112年1月31日簽核，並有原告檢舉書、勞動調解紀
26 錄、勞動部勞工保險局112年3月23日函、原告請假卡在卷可
27 參（見本院卷一第67至70頁、第73頁、本院卷二第45頁），
28 參以證人丙○○於本院訊問時證稱：原告在112年2月2日上
29 班時有跟伊說原告在112年2月1日去勞工局對公司申請勞動
30 調解的事，伊有把原告跟伊講勞動調解的事告訴何宗岳，何
31 宗岳也是公司員工，是折床的組長，112年2月2日主管會議

是在原告跟伊講述勞動調解情事之後才召開的，卷附LINE對話紀錄（見本院卷一第163頁）是伊與原告的LINE對話，在伊傳訊息中所示的系爭公告照片給原告之前，伊之前沒有給原告看系爭公告（見本院卷二第101至111頁），並有系爭公告、LINE對話紀錄在卷可參（見本院卷一第137頁、第163頁），衡以原告檢舉時間與被告公司召開112年2月2日主管會議做成系爭公告時間如此之近，原告於請假事由已揭露去勞工局，又再告知同事申請勞動調解之事，衡以被告公司做成系爭公告後即請證人丙○○通知原告「現在」離職等情事綜合以觀，則原告稱被告實際上是因其向勞動局檢舉及申請勞動調解而遭非法解雇一節，尚非無據。

(7)綜上所述，參酌卷內事證，尚難認系爭公告所列諸點情事、被告前揭指稱原告操作生產設備有故意或過失造成公司損失等情屬實，亦難原告於工作時有違反勞動契約或工作規則情節重大，本件尚難認原告具勞基法第12條第1項第4款、第5款規定之情形。從而，堪認被告公司於112年2月2日依照勞動基準法第12條第1項第4、5款終止兩造間之勞動契約，並不合法，自不能終止兩造間勞動契約甚明。且依卷內事證，亦不能認原告操作生產設備有故意或過失行為造成被告公司損失，被告主張對原告有依勞動契約之損害賠償債權190,114元，難認屬實。

2.原告主張因被告對原告勞工保險投保薪資高薪低報及勞工退休金提繳不足、違法扣薪，原告依於112年2月14日依勞基法第14條第1項第5、6款而終止勞動契約，是否有據：

(1)按有雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者情形，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款、第6款規定甚明。又按雇主應為適用本條例之勞工，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

01 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
02 償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別
03 定有明文。又按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定
04 或勞雇雙方另有約定者，不再此限，勞基法第22條第2項定
05 有明文。

06 (2)查被告有對原告勞工保險投保薪資高薪低報及勞工退休金提
07 繳不足，原告並未溢領薪資，均業如前述。又被告於111年8
08 月5日及同年9月5日分別自原告111年7、8月薪資扣除21,000
09 元，復於112年2月4日自原告112年1月薪資扣除16,311元，
10 有原告薪資單在卷可查（見本院卷一第29至54頁），至被告
11 抗辯係因原告溢領薪資而扣薪云云，為原告所否認且原告亦
12 陳明不同意扣薪，被告亦無法舉出足夠證據以實其說或證明
13 有取得原告同意，自應認被告所為係違法扣薪。是原告主張
14 被告具勞基法第14條第1項第5、6款規定事由應為可採。

15 (3)原告主張於112年2月14日已表示依勞動基準法第14條第1項
16 第5款、第6款終止勞動契約，有勞資爭議調解紀錄、存證信
17 函在卷可參（見本院卷一第69至72頁），觀諸勞資爭議調解
18 紀錄已記載原告主張被告違法扣薪、請求給付資遣費，堪認
19 原告關於資遣費請求之意思表示，應可同時包含依照勞動基
20 準法第14條第1項第5、6款終止兩造勞動契約之真意，原告
21 終止兩造勞動契約之意思表示自屬合法，且已於112年2月14
22 日到達被告，是原告主張兩造勞動契約終止日為112年2月14
23 日，應屬有據。

24 (五)被告抗辯原告薪資單中「全勤獎金」、「伙食津貼」為恩惠
25 性給予而非工資是否有據：

26 1.按勞工係受雇主僱用從事工作獲致工資者；而工資謂勞工因
27 工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計
28 月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何
29 名義之經常性給與均屬之。勞動基準法第2條第1款、第3款
30 有明文。是工資係勞工勞動之報酬對價且為經常性之給與。
31 所謂經常性之給與，只要在一般情形下經常可以領得之給付

01 即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常
02 性者，均得列入平均工資以之計算退休金。故勞工因工作所
03 得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要
04 件時，依法即應認定為工資。判斷某項給付是否具「勞務對
05 價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，
06 其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規
07 則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，
08 乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已
09 經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞
10 工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即
11 具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100
12 年度台上字第801號民事判決意旨可資參照）。

- 13 2.按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係
14 自雇主所受領給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動
15 事件法第37條已有明文。衡酌其立法理由：「勞基法第2條
16 第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合
17 『勞務對價性』及『經常性之給與』之要件，且其判斷應以
18 社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其
19 與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通
20 常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）
21 等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計
22 算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據
23 等當知悉甚詳，且依勞基法第23條，雇主亦應置備勞工工資
24 清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等
25 事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為
26 給付，於實質上是否符合『勞務對價性』及『經常性之給
27 與』而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證
28 能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明
29 係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該
30 給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無
31 庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之

證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，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」，是如勞工主張自雇主處受領者為工資，推定為勞工因工作獲得之報酬，即推定為工資，雇主如予以否認，應由雇主負舉證之責。

3.觀諸卷附薪資單（見本院卷一第29至54頁），參酌「全勤獎金」、「伙食津貼」發放情形，應屬被告經常性、常態性之發放項目，且與原告提供勞務之對價密切相關，應係基於兩造間之勞動關係自被告處受領之給付，揆諸上開規定，參酌卷內事證，堪認應屬原告本於勞動關係所受領之給付而為工資，是被告該部分抗辯，尚難憑採。

(六)原告請求被告給付347,281元（包含資遣費182,905元、違法扣薪58,311元、育嬰留職停薪津貼差額損害13,136元、失業給付差額損害17,100元、延長工時工資70,274元、特休未休工資5,555元）本息有無理由？

1.資遣費182,905元之部分：

(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資，於勞動契約依勞基法第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，不適用勞基法第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，勞退條例第12條第1項、第2項分別定有明文。

(2)按平均工資，係指計算事由發生之當日前6個月期間所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，此觀勞基法第2條第4款規定甚明。又月或年非連續計算者，每月為30日，亦為民法第123條第2項所明定，勞基法就該每月之日數如何計算，既未明文規定，依該法第1條第1項規定，自應適用上開民法之規定（最高法院112年度台上字第822號判決意旨參

照)。故勞退條例第12條第1項所稱「月平均工資」，應為勞動契約終止日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額。另發生事由之「當日」不計入，亦為勞基法施行細則第2條第1款所明定。再按勞工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得支領代償金，未必逐年相同，再徵以特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身心之機會，並非用以換取工資，是雇主於年度終了就勞工未休畢特別休假給與之金錢，當非勞工於年度內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之代償金，亦不具備經常性，與勞基法所規定工資意義不同，自非屬工資性質（最高法院107年度台上字第587號判決意旨參照）。

(3)經查，原告自107年3月5日起至112年2月14日止為4年11個月10日，由於原告於111年10月11日至111年11月11日為育嬰留職停薪期間，111年11月11日為星期五，被告公司自111年11月14日始給付原告薪資，故應扣除33日，是原告平均工資計算應自111年7月2日至112年2月2日之薪資分別為7月77,309元（計算式：79,886元/31日*30日=77,309元）、8月75,154元、9月80,674元、10月27,873元、11月50,476元、12月75,874元、1月56,532元（已計入112年2月1、2日薪資），合計為443,892元，平均工資為73,922元。是原告得請求之資遣費為182,905元（計算式：73,982元/2=36,991元、36,991元*4=147,964元、36,991元/12個月=3,083元、3,083元*11個月=33,913元、3,083元/30日*10日=1,028元、147,964元+33,913元+1,028元=182,905元）。

(4)原告依上開規定請求被告給付資遣費182,905元，核屬有據，應予准許。

2.違法扣薪58,311元之部分：

(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；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，不再此限；工

資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同，民法第482條、勞基法第22條第2項、第23條第1項分別定有明文。另按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第179條亦有明文。

(2)經查，原告並未溢領薪資，均業如前述。又被告於111年8月5日及同年9月5日分別自原告111年7、8月薪資扣除21,000元，復於112年2月4日自原告112年1月薪資扣除16,311元，有原告薪資單在卷可查（見本院卷一第29至54頁），至被告抗辯係因原告溢領薪資而扣薪云云，為原告所否認且原告亦陳明不同意扣薪，被告亦無法舉出足夠證據以實其說或證明有取得原告同意，自應認被告所為係違法扣薪。從而，本件原告依上開規定請求被告給付違法扣薪58,311元，核屬有據，應予准許。

3.育嬰留職停薪津貼差額損害13,136元之部分：

(1)按被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪者，得請領育嬰留職停薪津貼，此觀之就業保險法第11條第1項第4款可明。又接受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。受僱者依前7條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者或求職者因第7條至第11條或第21條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。前3條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，性別平等工作法第16條第1項前段、第21條第1項、第26條、第29條前段亦分別定有明文。

(2)經查，原告依性別工作平等法規定辦理育嬰留職停薪後，得依就業保險法第11條第1項第4款規定申請育嬰留職停薪津貼，復依就業保險法第19-2條第1項、就業保險法施行細則第19-2條、育嬰留薪停薪薪資補助要點，得向勞動部勞工保

險局請領平均月投保薪資百分之六十及百分之二十之育嬰留職停薪津貼，未足一個月可請領一個月津貼，則原告自111年10月11日至111年11月11日即可請領2期之育嬰留職停薪津貼。又兩造不爭執原告可請求被告給付育嬰留職停薪津貼差額損害13,136元，業如前述，是參酌卷內事證，原告請求被告給付育嬰留職停薪津貼差額損害13,136元，核屬有據，應予准許。

4.失業給付差額損害17,100元之部分：

(1)按失業給付之請領條件，依就業保險法第11條第1項第1款規定：「被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練」、第3項則規定：「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」。次按「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%按月發給，最長發給6個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給9個月」、「投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之」、「本保險保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦理」，亦為同法第16條第1項、第38條第3項、第40條所明定。是雇主未按勞工實際薪資投保就業保險，致勞工請領之失業給付短少者，雇主應負賠償責任。

01 (2)經查，原告依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款終止兩
02 造間之勞動契約，依就業保險法第11條第3款之規定係屬非
03 自願離職，自可向勞動部勞工保險局請領平均月投保薪資百
04 分之七十及百分之八十之失業給付(含加給受扶養眷屬)，有
05 勞動部勞工保險局函文在卷可參(見本院卷一第75頁、第10
06 9頁、本院卷二第75至78頁)，由卷附勞保職保被保險人投
07 保明細表(見本院卷一第55至61頁)可知，被告將原告111
08 年9月至12月之月投保薪資申報為40,100元、112年1至2月之
09 月投保薪資為45,800元，平均月投保薪資為42,000元，原告
10 於112年3月至5月所領取之失業給付為88,200元(計算式： $29,400 \text{元} \times 3 = 88,200 \text{元}$)、112年6月至8月所領取之失業給付
11 為100,800元(計算式： $33,600 \text{元} \times 3 = 100,800 \text{元}$)，合計為1
12 89,000元，惟依卷附薪資單(見本院卷一第29至54頁)可知
13 原告自111年9月至112年2月之月投保薪資均應為45,800元，
14 則原告本得領取之失業給付為206,100元(計算式： $45,800 \text{元} \times 70\% \times 3 = 96,180 \text{元}$ 、 $45,800 \text{元} \times 80\% \times 3 = 109,920 \text{元}$ 、 $96,180 \text{元} + 109,920 \text{元} = 206,100 \text{元}$)，原告因而受有失業給付差額損
15 害17,100元(計算式： $206,100 \text{元} - 189,000 \text{元} = 17,100 \text{元}$)之
16 損害。
17
18
19

20 (3)又原告陳稱其自112年9月1日始至漢鈺金屬有限公司任職
21 (見本院卷二第151至152頁)，與前揭勞動部勞工保險局函
22 文(見本院卷一第75頁、第109頁、本院卷二第75至78頁)
23 所示情形相符，應堪採信。至被告指稱原告為自願離職且已
24 有工作而不具請領失業給付資格云云，尚乏事證以實其說，
25 顯難採信。

26 (4)從而，原告請求被告給付失業給付差額損害17,100元，核屬
27 有據，應予准許。

28 5.延長工時工資70,274元之部分：

29 (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
30 條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基
31 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，即不應認為違反勞動基準法之規定，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行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞動基準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，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不得再行請求（臺灣高等法院暨所屬法院99年11月10日99年法律座談會民事類提案第15號）。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第二十一條第一項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違（最高法院102年度台上字第1660號判決可按）。

- (2)依卷附薪資單（見本院卷一第29至54頁）可知被告就原告108年10月至112年1月所給付之延長工時工資，均僅以薪資單中「日薪」欄位之金額計算二小時內及二小時以上之延長工時工資，以108年10月為例，被告係以日薪「1290.3元」除以8乘以1.33後計算二小時內之延長工時工資為「214.52元」，再乘以當月二小時內延長工時之時數共32小時，認定當月二小時內延長工時工資為6,865元；另以「1290.3元」除以8乘以1.66後計算二小時以上之延長工時工資為「276.74元」，再乘以當月二小時以上延長工時之時數共21小時，

01 認定當月二小時以上延長工時工資為5,623元。

02 (3)然依前揭規定，原告每月薪資尚包含全勤獎金及伙食費，均
03 屬原告提供勞務所得之經常性給與，自應列入每月工資作為
04 計算延長工時工資之依據，否則即有短付加班費之情形。以
05 108年10月為例，原告之工資應為43,280元（計算式：40,00
06 0元+2,000元+1,280元=43,280元），則當月二小時內延長工
07 時工資以每小時240元計算（計算式：43,280元/30/8=180
08 元、180元*4/3=240元）、逾二小時之延長工時工資以每小
09 時300元計算（計算式：43,280元/30/8=180元、180元*5/3=
10 300元），當月之延長工時工資為13,980元（計算式：240*3
11 2=7,680元、300*21=6,300元、7,680+6,300=13,980元），
12 被告僅給付12,488元，尚短付延長工時工資1,492元。

13 (4)綜上所述，原告請求被告給付原告於108年10月至112年1月
14 份薪資短付延長工時工資70,274元（計算方式如附表一所
15 示），應屬有據，應予准許。

16 6.特休未休工資5,555元之部分：

17 (1)按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
18 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
19 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
20 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
21 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
22 日，加至30日為止」、「勞工之特別休假，因年度終結或契
23 約終止而未休之日數，雇主應發給工資」，勞基法第38條第
24 1項、第4項前段分別定有明文。次按「本法第38條第4項所
25 定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基
26 準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計
27 發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或
28 契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，
29 為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工
30 資除以30所得之金額。(三)勞雇雙方依本法第38條第4項但書
31 規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時

應發給工資之基準計發」，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦規定甚明。

(2)經查，兩造不爭執原告特休未休之時數應為27小時，以原告112年1月之薪資49,367元（計算式：47,243元-1,476元+2,000元+1,600元=49,367元）計算，112年1月之日薪為1,646元（計算式：49,367元/30日=1,646元，元以下四捨五入），則被告應給付之特休未休工資應為5,555元（計算式：1,646*27/8=5,555元，元以下四捨五入）。從而，原告請求被告給付特休未休工資5,555元，應屬有據，應予准許。

7.被告主張對原告有190,114元損害賠償債權主張予以抵銷，是否有據：

本件尚難認原告有故意或過失致被告公司受有損害190,114元，業如前述，自難認有卷附勞動契約（見本院卷一第173至175頁）第13條之損害賠償責任甚明。被告並無對原告有190,114元損害賠償債權，該部分抵銷抗辯，顯非可採。

8.被告主張對原告有28,553元溢領薪資債權主張予以抵銷，是否有據：

本件原告並無溢領薪資，業如前述，被告並無對原告有28,553元溢領薪資債權，該部分抵銷抗辯，顯非可採。

9.綜上所述，原告請求被告給付347,281元（計算式：資遣費182,905元+違法扣薪58,311元+育嬰留職停薪津貼差額損害13,136元+失業給付差額損害17,100元+延長工時工資70,274元+特休未休工資5,555元=347,281元），核屬有據，應予准許。

10.按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第2

03條分別定有明文。本件原告請求被告應為之給付係以給付金錢為標的，無約定期限或利率，則其請求其中259,672元請求自起訴狀繕本送達被告翌日即112年5月31日（見本院卷一第85頁），其中87,609元自民事準備書(五)暨擴張訴之聲明狀繕本送達翌日即自112年10月25日起（見本院卷二第78-1頁），均至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，均於法有據，應予准許。

(七)原告請求被告提繳98,408元至原告之勞工退休金專戶有無理由？

1.按雇主應為適用本條例之勞工，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，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又上開專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞退條例第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.經查，本件原告到職時之薪資為月薪為35,000元、月提繳工資為36,300元、應提繳金額為2,178元，被告公司每月僅提繳1,728元，且於原告歷年來調整薪資時均未依法足額提繳，致每月提繳金額均有不足，原告請求被告應提繳98,408元至原告之勞工退休金個人專戶（計算方式如附表二所示）。

3.又被告對原告並無190,114元損害賠償債權、28,553元溢領薪資債權，業如前述，自對從抵銷原告該部分請求。

01 4.原告請求被告提繳98,408元至原告之勞工退休金專戶，核屬
02 有據，應予准許。

03 (八)原告請求被告應開立非自願離職證明書予原告，有無理由？

04 1.按勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給
05 服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險
06 法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人
07 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因
08 勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條
09 規定各款情事之一離職。」。

10 2.經查，本件原告係以勞基法第14條第1項第5款、第6款規定
11 終止勞動契約，屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之情
12 形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規定，
13 請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給註記離職
14 原因為非自願離職之服務證明書一節，應堪認為合於法律規
15 定，應予准許。

16 四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係、勞工退休金
17 條例第12條第1項、勞基法第22條第2項、民法第179條、就
18 業保險法第38條第3項、勞基法第24條第1項第1、2款、勞基
19 法第38條、第39條前段規定，請求(一)被告應給付原告347,28
20 1元，及其中259,672元自112年5月31日起、其中87,609元自
21 112年10月25日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利
22 息；(二)被告應提繳98,408元至原告於勞工保險局設立之勞工
23 退休金專戶；(三)被告應開立非自願離職證明書予原告，為有
24 理由，應予准許。又本院判准命被告給付金錢（即主文第1
25 項、第2項）部分，係法院就勞工之請求為被告敗訴之判
26 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
27 行，並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額宣告被告得
28 供擔保後得免為假執行。

29 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦及舉證，經本院審
30 酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

31 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中華民國 114 年 1 月 24 日

民事第四庭 法官 胡修辰

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日之不變期間內，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 4 日

書記官 林郁君

附表一：

附表2：108年10月至112年1月短付延長工時工資明細表																
年月份	薪資單細項				總月薪	日薪	時薪	二小時內延長工時				逾二小時延長工時				短付差額
	日薪	全勤獎金	伙食費	組長津貼				時數	每小時延長工時工資	每月延長工時	已付金額	時數	每小時延長工時工資	每月延長工時	已付金額	
10810	40000	2000	1280	—	43280	1443	180	32	240	7680	6865	21	300	6300	5623	1492
10811	40000	2000	1680	—	43680	1456	182	38	243	9221	8423	46	303	13953	12727	2025
10901	40000	2000	2640	—	44640	1488	186	10	248	2480	2145	7	310	2170	1874	631
10902	40000	2000	1200	—	43200	1440	180	29.5	240	7080	6765	35	300	10500	10017	798
10903	40000	2000	1680	—	43680	1456	182	36	243	8736	7723	43	303	13043	11513	2543
10905	40000	2000	1600	—	43600	1453	182	28	243	6795	6006	23.5	303	7128	6292	1625
10906	38667	2000	1520	—	42187	1406	176	2	235	469	443	1	293	293	277	43
10907	40000	2000	1760	—	43760	1459	182	10	243	2427	2145	10	303	3033	2677	638
10908	40000	2000	1680	—	43680	1456	182	30	243	7280	6435	33	303	10010	8835	2020
10909	40000	2000	1760	—	43760	1459	182	6	243	1456	1330	7	303	2123	1937	312
10910	40000	2000	1520	—	43520	1451	181	8	241	1931	1716	10	302	3017	2677	554
10911	40000	2000	1680	—	43680	1456	182	8	243	1941	1773	12	303	3640	3320	488
10912	40000	2000	1760	—	43760	1459	182	9.5	243	2305	2038	12.5	303	3792	3347	712
11001	43000	2000	1600	—	46600	1553	194	30	259	7760	6918	35.5	323	11478	10218	2102
11003	43000	2000	1760	—	46760	1559	195	46	260	11960	10608	48.5	325	15763	13959	3156
11004	43000	2000	1200	—	46200	1540	193	46	257	11837	10961	37	322	11902	11004	1774
11005*	43000	2000	1520	—	46520	1551	194	10	259	2587	2306	18	323	5820	5181	920
11006	43000	2000	1680	—	46680	1556	195	46	260	11960	10961	46.5	325	15113	13830	2282
11007	43000	2000	1760	—	46760	1559	195	54	260	14040	12453	58.5	325	19013	16838	3762
11008	43000	2000	1760	—	46760	1559	195	46	260	11960	10608	44	325	14300	12664	2988
11009	43000	2000	1520	—	46520	1551	194	30	259	7760	7149	26	323	8407	7733	1285
11010	43000	2000	1520	—	46520	1551	194	40	259	10347	9224	38	323	12287	10937	2472
11011	43000	2000	1680	—	46680	1556	195	28	260	7280	6672	23	325	7475	6841	1242
11012	43000	2000	1760	—	46760	1559	195	40	260	10400	9224	38	325	12350	10937	2589
11101	44290	2000	1600	—	47890	1596	200	26	267	6933	6176	21	333	7000	6226	1531
11102	44290	2000	1200	—	47490	1583	198	16	264	4224	4208	23	330	7590	7549	57
11103	44290	2000	1680	—	47970	1599	200	26	267	6933	6176	32	333	10667	9487	1937
11104	44290	2000	1440	—	47730	1591	199	42	265	11144	10308	46	332	15257	14092	2001
11105	44290	2000	1600	—	47890	1596	200	37.5	267	10000	8907	37	333	12333	10969	2457
11106	44290	2000	1600	6000	53890	1796	225	38	300	11400	9327	31	375	11625	9497	4201
11107	44290	2000	1600	6000	53890	1796	225	44	300	13200	10451	46.5	375	17438	13785	6402
11108	44290	2000	1840	6000	54130	1804	226	37.5	301	11300	8907	29	377	10923	8597	4719
11109	44290	2000	1680	6000	53970	1799	225	40	300	12000	9818	40	375	15000	12254	4928
11110**	14287	0	500	1935	16722	1672	209	12	279	3344	2850	16	348	5573	4743	1324
11111**	25098	0	1200	—	26298	1547	193	6	257	1544	1473	2	322	643	613	101
11112	44290	2000	2200	—	48490	1616	202	32	269	8619	7854	26	337	8753	7965	1553
11201***	45767	2000	1600	—	49367	1646	206	12	275	3296	2945	7	343	2403	2144	610
合計																70274
*110年5月薪資44,387元扣除勞動節國定假日工資1,387元，日薪標為43000元，加計全勤獎金及伙食費後為46,520元。																
**111年10月實際工作天數為10天、111年11月實際工作天數為17天，故按比例計算日薪、時薪。																
***112年1月薪資47,243元扣除112年2月2日薪資1476元(參被遺囑8可知112年2月1日未給薪)，加計全勤獎金及伙食費後為49,367元。																

附表二：

附表：勞工退休金差額明細表								
年月份	薪資單所載應領金	薪資單所載退休金	實領薪資	月提繳工資	計算式	應提繳金額	已提繳金額	應提繳差額
10703*	34961	1555	33406	38200	$33406/27*30=37118$ 、 $38200*6\%/30*27=2063$	2063	1325	738
10704	42674	1728	40946	42000	$42000*6\%=2520$	2520	1728	792
10705	37080	1728	35352	36300	$36300*6\%=2178$	2178	1728	450
10706	39644	1728	37916	38200	$38200*6\%=2292$	2292	1728	564
10707	41270	1728	39542	40100	$40100*6\%=2406$	2406	1728	678
10708	39292	1818	37474	38200	$38200*6\%=2292$	2292	1818	474
10709	43148	1818	41330	42000	$42000*6\%=2520$	2520	1818	702
10710	39818	1818	38000	38200	$38200*6\%=2292$	2292	1818	474

10711	44977	1818	43159	43900	43900*6%=2634	2634	1818	816
10712	39818	1818	38000	38200	38200*6%=2292	2292	1818	474
10801	41578	1818	39760	40100	40100*6%=2406	2406	1818	588
10802	47830	1818	46012	48200	48200*6%=2892	2892	1818	1074
10803	51064	1818	49246	50600	50600*6%=3036	3036	1818	1218
10804	54916	1818	53098	55400	55400*6%=3324	3324	1818	1506
10805	60060	1818	58242	60800	60800*6%=3648	3648	1818	1830
10806	47412	1818	45594	45800	45800*6%=2748	2748	1818	930
10807	47930	1818	46112	48200	48200*6%=2892	2892	1818	1074
10808	52953	1818	51135	53000	53000*6%=3180	3180	1818	1362
10809	51813	—	51813	53000	53000*6%=3180	3180	1818	1362
10810	56567	—	56567	57800	57800*6%=3468	3468	1818	1650
10811	66350	—	66350	66800	66800*6%=4008	4008	1818	2190
10812	61618	—	61618	63800	63800*6%=3828	3828	1818	2010
10901	49059	—	49059	50600	50600*6%=3036	3036	1818	1218
10902	65320	—	65320	66800	66800*6%=4008	4008	1818	2190
10903	73708	—	73708	76500	76500*6%=4590	4590	1818	2772
10904	57475	—	57475	57800	57800*6%=3468	3468	1818	1650
10905	62179	—	62179	63800	63800*6%=3828	3828	1818	2010
10906	42987	—	42987	42000	42000*6%=2520	2520	1818	702
10907	48983	—	48983	50600	50600*6%=3036	3036	1818	1218
10908	69229	—	69229	69800	69800*6%=4188	4188	1818	2370
10909	47267	—	47267	48200	48200*6%=2892	2892	1818	1074
10910	48234	—	48234	50600	50600*6%=3036	3036	1818	1218
10911	49093	—	49093	50600	50600*6%=3036	3036	1818	1218
10912	53378	—	53378	55400	55400*6%=3324	3324	1818	1506
11001	64936	—	64936	66800	66800*6%=4008	4008	1818	2190
11002	62653	—	62653	63800	63800*6%=3828	3828	1818	2010
11003	73701	—	73701	76500	76500*6%=4590	4590	1818	2772
11004	70435	—	70435	72800	72800*6%=4368	4368	1818	2550
11005	58728	—	58728	60800	60800*6%=3648	3648	1818	1830
11006	79284	—	79284	80200	80200*6%=4812	4812	1818	2994
11007	82691	—	82691	83900	83900*6%=5034	5034	1818	3216
11008	81901	—	81901	83900	83900*6%=5034	5034	1818	3216
11009	62602	—	62602	63800	63800*6%=3828	3828	1818	2010
11010	68281	—	68281	69800	63800*6%=3828	4188	1818	2370
11011	61313	—	61313	63800	63800*6%=3828	3828	1818	2010
11012	73021	—	73021	76500	76500*6%=4590	4590	1818	2772
11101	61331	—	61331	63800	63800*6%=3828	3828	1818	2010
11102	59887	—	59887	60800	60800*6%=3648	3648	1818	1830
11103	64672	—	64672	66800	66800*6%=4008	4008	2088	1920
11104	79399	—	79399	80200	63800*6%=3828	4812	2088	2724
11105	69286	—	69286	69800	63800*6%=3828	4188	2088	2100
11106	77266	—	77266	80200	80200*6%=4812	4812	2088	2724
11107	79886	—	79886	80200	80200*6%=4812	4812	2088	2724
11108	75154	—	75154	76500	76500*6%=4590	4590	2406	2184
11109	80674	—	80674	83900	83900*6%=5034	5034	2406	2628
11110**	27873	—	27873	83900	83900*6%=5034、 5034/30*10=1678	1678	802	876
11111**	50476	—	50476	83900	83900*6%=5034、 5034/30*19=3188	3188	1524	1664
11112	75874	—	75874	76500	76500*6%=4590	4590	2406	2184
11201	56532	—	55056	55400	55400*6%=3324	3324	2748	576
11202*	1476	—	1476	55400	55400*6%=3324、 3324/30*2=222	222	0	222
合計								98408
*107年3月5日到職，應提繳金額僅以27天計算。薪資給付至112年2月2日，故依比例計算。								
**育嬰留職停薪期間不得調降投保薪資，惟可停止提繳勞工退休金，故依比例計算，111年10月提繳天數為10天、111年11月提繳天數為19天。								