

臺灣士林地方法院民事判決

112年度勞訴字第89號

原告 葉晉秀

訴訟代理人 余敏長律師

被告 陳子德即幸福藥局

訴訟代理人 施佳鑽律師

複代理人 陳引超律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年1月15日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣562,204元，及其中新臺幣95,468元自民國112年1月6日起，其中新臺幣335,558元自民國112年2月5日起，其中新臺幣131,178元自民國112年7月13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34,523元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 三、被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告負擔35%，餘由原告負擔。
- 六、本判決第一項至第二項得假執行。但如被告以新臺幣596,727元為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自民國100年7月1日起受僱於被告，擔任被告經營之幸福藥局藥師助理，約定工資每月新臺幣（下同）57,000元，後被告於111年12月8日以原告對所擔任之工作不能勝任，無預警解僱原告，並語帶恐嚇威逼原告，倘於3小時內寫自願離職書，即同意給付原告12月份工資及2個月年終獎金。原告向被告表示欲繼續工作，無自願離職之意，被

告旋要求原告離開工作場所，並請警察到場。原告乃要求被告開立非自願離職證明、給付資遣費及2個月年終獎金，然被告拒絕。又原告任職期間，被告未覈實申報原告勞保、提繳勞工退休金，未依規定給付休息日出勤工資，亦未給予特別休假及給付休假日出勤工資。上開被告非法解僱原告，且不依法給付工資等事實，違反勞動契約或勞工法令，致有損害原告權益，原告於同年月9日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，並於調解時依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約。請求被告應給付①資遣費344,624元〔原告離職前6個月工資總額361,496元，月平均工資60,249元，原告勞退新制基數5.72，資遣費計算式：60,249×5.72=344,624〕、②預告工資59,250元、③特休未休工資152,075元、④國定假日未休工資274,525元、⑤例假日未休工資844,290元、⑥失業給付損失賠償129,465元、⑦年終獎金123,127元、⑧確診傷病給付損害賠償1,713元、⑨提繳勞工退休金差額256,951元，及⑩開立非自願離職證明。爰依兩造間勞動契約、勞工退休金條例第12條第1項、第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項、勞動基準法第16條第1項、第3項、第38條第1項、第4項、第24條第2項、第36條第1項、第39條、第19條、勞工保險條例第72條第3項（筆錄記載第73條係誤載）、就業保險法第16條第1項、第19條之1、第38條第3項（筆錄記載第1項係誤載）、第11條第3項規定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告1,929,069元，及其中1,584,445元自110年12月9日起至清償日止；其中344,624元自112年1月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳256,951元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。(四)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告藥局為了提升員工服務病患的品質，若該月處方箋數量有達1,200張時，會加發員工獎金，如達1,500張時，再加發1,000元獎金。原告為圖謀將111年11月處方箋總

數量達1,500張以上，以詐領取被告提供之獎金，乃將病患於111年12月領藥之處方箋，竄改領藥日期為11月份後，將處方箋在電腦上調劑日期登記為11月。原告上開行為已違反勞動契約或工作規則第11條「利用職權或公務上之便利，以圖本身或他人之不當利益或其他營利舞弊行為者」，情節重大，被告於111年12月8日依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止勞動契約。是以，兩造間勞動契約已經被告合法終止，原告事後再主張終止勞動契約，應屬無據，不生合法終止之效力。故原告請求被告給付資遣費、預告工資、失業給付損害賠償及開立非自願離職證明書等請求，均無理由。其次，原告於受聘僱之際，兩造即已約定由被告以每月定額之「加班工作獎金」（12,000元）名義預付予原告，以及如特別休假未休畢之日數，於每年發放年終獎金時一併計入發放，以省去雙方計算加班費及特別休假工資等費用之繁雜，原告實已領取足額加班費（國定假日未休、例假日未休加班費）及特別休假未休畢工資，原告再重複請求加班費及特別休假工資，自屬無據，且原告每月領取之工資中已包括12,000元加班費，於計算原告每日工資時不得將該費用計入，故原告每月平均薪資應為48,249元，平均每日工資為1,608元，每小時工資為201元。又兩造並未約定固定之年終獎金金額，被告本係基於原告之工作表現及營運狀況評估後發放，原告既意圖詐領取被告提供之獎金，大量竄改病患調劑日期，經被告發現而終止勞動契約，被告本無發給年終獎金之義務，原告之請求顯無理由。原告所主張之各項請求，其中已逾5年時效之部分，已罹於消滅時效，被告為時效抗辯。另原告請求勞工退休金差額部分，被告已經勞動部勞工保險局依法逕行核定補提撥，原告自無由另為請求。原告之投保級距乃兩造同意後投保，縱令原告請領之傷病給付金額短少，實屬原告投保時所明知，難認應由被告負擔損害賠償責任等語，以資抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

01 (一)兩造間勞動契約經原告於112年1月5日合法終止。

02 按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約。…五、雇
03 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
04 給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有
05 損害勞工權益之虞者。勞動基準法第14條第1項第5款、第6
06 款定有明文。原告主張其任職期間，被告未覈實申報原告勞
07 保、提繳勞工退休金，未依規定給付休息日出勤工資，亦未
08 給予特別休假及給付休假日出勤工資。另被告非法解僱原
09 告，且不依法給付工資等事實，違反勞動契約或勞工法令，
10 致有損害原告權益，原告已於111年12月9日向臺北市政府勞
11 動局申請勞資爭議調解，並於調解時依勞動基準法第14條第
12 1項第5款、第6款規定終止勞動契約等語。經查：被告未依
13 規定覈實申報原告勞保及提繳勞工退休金，經勞動部勞工保
14 險局查明屬實，該局已對被告處罰鍰等節，有該局112年3月
15 30日函在卷可佐（見本院卷一第38頁）。而被告上開違反勞
16 工法令行為，足令原告受有勞工保險相關給付差額及勞工退
17 休金差額損失（實際上原告確實已受有確診傷病給付1,713
18 元之差額損失，以及勞工退休金差額損失，詳如下述），而
19 損害原告權益。而原告於111年12月9日向臺北市政府勞動局
20 申請勞資爭議調解，並於112年1月5日調解時依勞動基準法
21 第14條第1項第6款規定終止勞動契約乙節，亦有臺北市政府
22 勞動局勞資爭議調解紀錄在卷可佐（見本院卷一第28頁至29
23 頁），堪信原告終止勞動契約為有理由。

24 (二)被告固抗辯原告意圖詐領被告提供之獎金，大量竄改病患調
25 劑日期，違反被告之工作規則第11條第2項第6款「利用職權
26 或公務上之便利，以圖本身或他人之不當利益或其他營利舞
27 弊行為者」，情節重大，被告已於111年12月8日依勞動基準
28 法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，兩造勞動契約既經
29 被告合法終止，原告事後再主張終止勞動契約，即非合法等
30 語。經查：

31 1. 原告於111年12月1日至同年月2日間，以塗改其他員工已填

載之患者（廖○華、陳○琴、林○華、邱○平、官○香）處方箋，及於藥局申報管理系統（下稱本案申報系統）刪除、重新登載不實調劑日期（故修改後之「IC寫入日期」為空白）之方式，或於患者（陳○○璫、陳○安、鄭○淵、陳○瑞、戴○明、陳○都、魏○芳）處方箋及本案申報系統，虛偽填載不實調劑日期之方式（共14張處方箋，以下稱系爭處方箋），擅自將業務上所經手、處理系爭處方箋及本案申報系統所載之實際調劑日期，虛偽登載為111年11月間之不實調劑日期，而使幸福藥局於111年11月間之處方箋總數量增至1,509張，足生損害於衛生福利部中央健康保險署（下稱健保署）審核、撥付處方箋資料、費用之完整性及正確性，經臺灣士林地方檢察署（下稱士林地檢署）檢察官偵查後，認原告涉犯刑法第216條、第215條行使業務上登載不實文書罪，而起訴原告乙節，有士林地檢署檢察官112年度偵字第14505號起訴書在卷可佐（見本院卷一第236頁至241頁）。另被告為幸福藥局之負責人暨藥師，為避免處方箋所申報之藥品費，因健保署公告之藥價調整事宜致生損失，竟意圖為自己不法所有，基於行使業務登載不實文書、準文書及詐欺取財之犯意，指示幸福藥局助理人員若遇上開健保署公告情事，應將患者處方箋之調劑日期，挪移至藥價調整生效日之前，以規避藥價調降後，可能衍生之藥品費申報損失。嗣幸福藥局助理人員得知健保署先後於111年11月8日、11月15日公告相關藥品支付價格將於111年12月1日進行調整、生效之資訊（下稱本案藥價調整公告）後，即於111年11月16日，在幸福藥局之通訊軟體LINE群組，傳送本案藥價調整公告訊息，致原告於前揭時間，以前揭方式，使幸福藥局於111年11月間之處方箋總數量不實增加14張，並由被告於111年12月27日，使用本案申報系統向健保署申報請領111年11月份之藥品費、調劑費而行使之，以此規避111年12月1日藥價調降所衍生之藥品費申報損失，而詐取藥品價格差額費用，足生損害於健保署審核處方箋資料及撥付藥品、調劑費用之完整

性及正確性，士林地檢署檢察官偵查後，認為被告涉犯刑法第216條、第215條、第220條第2項之行使業務登載不實文書、準文書及同法第339條第1項之詐欺取財等罪嫌，對被告提起公訴乙節，亦有士林地檢署檢察官113年度偵字第18635號起訴書在卷可佐（見本院卷二第50頁至58頁）。而依士林地檢署檢察官偵查結果，認為無法證明原告有為圖向被告詐領111年11月份處方箋總數達1,500張之獎金1,000元之犯意及犯行，此亦有前開112年度偵字第14505號起訴書可佐。是依檢察官偵查結果，僅能認原告配合被告之指示，將111年12月間之系爭處方箋違法調整至111年11月份，並向健保署申報之藥品費之事實，但無從逕認原告確實有向被告詐領1,000元獎金之犯意及犯行。

2. 被告抗辯其曾告知原告不應移動調整病患調劑日期之登載，原告仍故意为之，足見原告有詐領獎金之意圖等語，並提出其與原告於111年12月7日之對話為佐（見本院卷一第258頁至266頁）。而觀之對話內容，被告固向原告稱「我們講好的，我們的規矩就是只要在合理的範圍之，當天就打當天的單」、「在上次有人移單子的事情之後，我們就已經講的很白了，除非有特殊狀況，不然就是他哪一天過來，要在這個單子的範圍之內我們就打哪一天，不移單，對不對？就是已經講的很白，所以你看為什麼我一問，來最晚的孟庭都知道打當天的單子，12/2對不對？」等語。然依證人羅聖凱在偵查中證稱「陳子德有規定若遇到健保署調降健保價格，在合理的調劑期間內能往前登載就往前登載，…」（見士林地檢署112年度偵字第14505號卷〈下稱偵查卷〉第775頁）。可認被告就健保署調降健保藥品價格的狀況，確有指示幸福藥局之藥師助理調整登載日期，以減少藥品申報費之損失之事實。亦即，被告上開與原告之對話中，被告向原告強調不應移動調整病患調劑日期之登載云云，尚難認合於真實情形，自非可採。又再依兩造前開對話中，被告向原告稱「如果你還是要告訴我說你不是為了那1,500張達到目標的業績獎

01 金，那我會覺得真的太汗辱人了。」，原告回應稱「我沒有
02 說不是啊」、「但是改了那時候也沒有破1,500」等語。以
03 及證人即幸福藥局門市人員甲○○到庭證稱原告在111年11
04 月底有在講說處方箋快要達標所以要移到11月，才有獎金等
05 語（見本院卷一第478頁）。應認原告有藉由被告之指示作
06 法，即移動調整處方箋調劑日期之方式，使該月份的處方箋
07 數量達到發放獎金標準的意圖。雖然從結果來看，幸福藥局
08 於111年11月30日之處方箋數量為1,467張，且原告所涉不實
09 登載111年11月間處方箋調劑日期之數量為14張，其總數量
10 未達1,500張。然此不排除係被告於111年12月初檢視本案申
11 報系統，已發現原告有不實登載處方箋調劑日期，兩造已就
12 此發生爭執，自不能僅以11月份處方箋數量未達1,500張之
13 結果來認定原告並無爭取發放獎金之意圖。是以原告主張其
14 無爭取該月份獎金之意圖，並非可採。

- 15 3. 被告稱原告不實登載系爭處方箋調劑日期之行為，已違反工
16 作規則，情節重大等語。查，依幸福藥局工作規則第11條第
17 1項第1款規定「違反本工作規則情節重大者」，公司得不經
18 預告逕予解僱，不發給資遣費。又第2項規定「所稱違反本
19 工作規則情節重大者，係指下列情形：…六、利用職權或公
20 務上之便利，以圖本身或他人之不當利益或其他營利舞弊行
21 為者。…」（見本院卷一第148頁）。本件被告就健保署調
22 降健保藥品價格的狀況，確有指示幸福藥局之藥師助理調整
23 登載日期，以減少藥品申報費之損失之事實。而原告亦有為
24 爭取發放獎金之意圖，而著手將系爭處方箋調劑日期調整之
25 行為，但原告之行為結果，並未達到發放獎金的標準等情，
26 均如前述。審酌被告為減少藥品申報費之損失，而指示藥師
27 助理調整處方箋登載日期之行為，有涉犯行使業務登載不實
28 文書、準文書及詐欺取財等罪嫌，被告之指示行為本身已非
29 適法。又考量藥師助理受被告指示得以調整處方箋調劑日
30 期，藥師助理每筆處方箋之處理及本案申報系統之登載後，
31 尚待被告逐筆檢核確認，本件於原告著手系爭處方箋之調劑

01 日期調整後，即經被告檢核發現，可見原告之行為實際上能
02 否獲得1,000元獎金之不當利益，自屬可疑。就原告之調整
03 系爭處方箋行為固屬不當，但被告本身也有不適當之指示，
04 被告應可採取較溫和方式予以處分，連同檢討其指示助理調
05 整處方箋調劑日期以減少藥品申報費損失之經營作法，一併
06 改善之，以使藥局無違法之虞。是以，應不能認原告之行為
07 已符合「圖本身或他人之不當利益」之要件。被告認原告之
08 行為合於工作規則第11條第2項第6款情形，屬違反工作規則
09 情節重大，被告已合法依勞動基準法第12條第1項第4款規
10 定，不經預告終止勞動契約。自非可採。

11 (三)原告各項請求有無理由？

12 1. 資遣費：

13 (1)按勞工依勞基法第14條之規定終止勞動契約者，雇主應依
14 下列規定發給勞工資遣費：…。勞動基準法第14條第4
15 項、第17條分別有明文。次按勞工適用本條例之退休金制
16 度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準
17 法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每
18 滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計
19 給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法
20 第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。
21 依照勞動基準法第2條第3款、第4款之規定，工資係指勞
22 工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計
23 日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及
24 其他任何名義之經常性給與均屬之。平均工資指計算事由
25 發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數
26 所得之金額。另依勞動基準法施行細則第2條規定，依本
27 法第2條第4款計算平均工資時，左列各款期日或期間均不
28 計入：一、發生計算事由之當日。…四、雇主因天災、事
29 變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作
30 者。亦即，不可歸責於勞工之事由，對於勞工薪資計算有
31 不利，應排除於平均工資之計算。

(2)本件原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，為有理由，業如前述，則依上開規定，原告自得請求被告給付資遣費。原告主張其離職前6個月工資分別為：111年6月61,097元、111年7月59,527元、111年8月59,927元、111年9月63,077元、111年10月53,707元、111年11月62,177元、111年12月16,240元，並據提出薪資單為佐（見本院卷一第40頁），堪信為真實。原告係於112年1月5日終止勞動契約，其離職前6個月為111年7月6日至112年1月5日，其中111年12月9日至112年1月5日係因被告違法終止勞動契約，係不可歸責於原告而未能工作，依前揭說明，應不計入日數，故原告該期間之工作日數為156日，又該期間之總薪資為305,054元（111年7月6日至31日為49,926元，計算式 $59,527 \div 31 \times 26 = 49,926$ ，小數點以下四捨五入，下同。 $49,926 + 59,927 + 63,077 + 53,707 + 62,177 + 16,240 = 305,054$ ），以此計算月平均工資為58,664元（ $305,054 \div 156 \times 30 = 58,664$ ）。原告自100年7月1日起受僱於被告，計算至112年1月5日之工作年資為11年6月又4日，但原告主張資遣費基數為5.72，被告對此不爭執（見本院卷一第330頁），以此計算原告得請求資遣費為335,558元（計算式： $58,664 \times 5.72 = 335,558$ ），原告之請求在此範圍內，應予准許，逾此範圍，不應准許。被告雖抗辯上開薪資明細係本薪含加班費，計算資遣費時應以每月本薪39,000元計算云云，然所辯不合於上開規定，尚非可採。

2. 預告工資：

按雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應依同法第16條第1項各款規定之期間預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。同法第16條第3項亦有明文。換言之，有關預告工資之給付，應符合「雇主」依「勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約」之要件。本件原告主張被告違反勞工法

01 令，依「同法第14條規定終止勞動契約」，即與上開雇主應
02 給付預告工資之規定不符。故原告請求被告給付預告期間工
03 資59,250元，並無理由。

04 3. 特別休假未休折算工資：

05 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
06 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，
07 3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
08 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年
09 以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加
10 給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或
11 契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞動基準法第
12 38條第1項、第4項本文定有明文。另勞動基準法施行細則
13 第24條之1第2項規定本法第38條第4項所定雇主應發給工
14 資，依下列規定辦理：發給工資之基準：1. 按勞工未休畢
15 之特別休假日數，乘以其一日工資計發。2. 前目所定一日
16 工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之
17 正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契
18 約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所
19 得之金額。所稱「最近一個月正常工作時間所得之工
20 資」，係指按月計酬勞工於年度終結或契約終止前已領或
21 已屆期可領之最近一個月工資而言。

22 (2)原告主張任職期間特別休假共156日，已休畢79日，尚有7
23 7日未休畢，其日薪1,975元，被告應給付152,075元等
24 語。被告則為時效抗辯，並稱原告近5年每年請特別休假
25 之日數為7日等語。按依民法第126條及第128條之規定，
26 一年或不及一年之定期給付債權自請求權可行使時起算，
27 消滅時效為5年。特別休假未休畢之日數，雇主應於年度
28 終結時發給工資，故屬一年之定期給付債權，應自各期得
29 請求之時起算5年時效。原告請求被告給付特別休假工
30 資，被告既為時效抗辯而拒絕給付，則原告請求超過5年
31 之特別休假工資部分，自無理由。而原告係自100年7月1

01 日起受僱於被告，其每年6月30日年度終結時得就未休之
02 特別休假請求發放工資。又原告於112年6月29日起訴請
03 求，此有起訴狀收狀章可佐，故原告就107年起至111年每
04 年年度終結時（即6月30日），及112年契約終止時應結算
05 之特別休假工資請求權並未罹於時效，其餘年度既經被告
06 為時效抗辯，原告請求即無理由。依原告工作年資，其10
07 7年至111年年度終結時及112年契約終止時之特別休假日
08 數分別為15日、15日、15日、15日、16日、17日，合計為
09 93日。又被告所辯原告前開年度已休假日數為35日（分別
10 為107年7月10日、9月9日、9月25日、10月21日、11月20
11 日、12月30日、12月31日；108年8月9日、8月26日、9月2
12 9日、9月30日、12月14日、12月15日、12月16日；109年7
13 月21日、7月22日、10月2日、11月25日、11月26日、12月
14 24日、12月31日；110年6月27日、8月14日、8月15日、9
15 月19日、10月10日、12月18日、12月19日；111年4月3
16 日、4月4日、7月31日、10月4日、11月23日、11月29日、
17 12月27日，見本院卷一第246頁），未據原告加以爭執
18 （見本院卷一第344頁），應信為真實，故扣除35日後之
19 未休畢日數為58日。其次，原告於112年1月5日終止勞動
20 契約，依原告薪資單，其最近一個月正常工作時間所得之
21 工資為111年11月之工資62,177元，其中假日津貼800元及
22 加班工作獎金12,000元屬假日及平日加班費性質，非正常
23 工作時間所得之工資，應予扣除，扣除後之正常工作時間
24 所得之工資為49,377元，再除以30為1,646元。以此計算
25 原告得請求之特別休假工資為95,468元（ $1,646 \times 58 = 95,4$
26 68）。

27 (3)被告抗辯每年發放年終獎金已含特別休假未休工資，原告
28 不得再為請求等語。然被告就每年以發放年終獎金作為結
29 算該年度之特別休假工資乙節並未提出證據以佐其實，自
30 不能採信。

31 4. 例假日、國定假日出勤工資：

(1)按106年1月1日施行之勞動基準法第24條規定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。二、再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二以上。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，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。前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。107年3月1日將第3項刪除。同法第39條規定第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。次按勞動基準法為勞動條件最低標準之規定，於勞工平日延長工時或於休息日工作者，雇主應依勞動基準法第24條規定按平日每小時工資額發給延長工時之工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞動基準法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。原告主張其任職期間例假日出勤日數為270日，國定假日出勤日數為139日，以之計算原告例假日出勤工資844,290元、國定假日出勤工資274,525元等語。被告則為時效抗辯，並辯稱原告於受聘僱之際，兩造即已約定由被告以每月定額之「加班工作獎金」（12,000元）名義預付予原告，以省去雙方計算加班費之繁雜，原告實已領取足額加班費（例假日、國定假日出勤加班費），原告不得再重複請求加班費等語。茲就此部分爭執說明如下。

01 (2)原告得請求之例假日、國定假日出勤加班費期間為106年1
02 2月份起至112年1月5日之期間，例假日出勤日數為110
03 日，國定假日出勤日數為45日。

04 依原告提出之薪資單，被告以每月定額之「加班工作獎
05 金」（12,000元）名義給付予原告，可知原告例假日、國
06 定假日加班費係按月結算，屬定期給付債權，應自各期得
07 請求之時起算5年時效。被告既為時效抗辯而拒絕給付，
08 則原告請求超過5年之加班費部分，自無理由。又原告係
09 於111年12月9日向臺北市政府申請勞資爭議調解，並於11
10 2年1月5日進行調解時就加班費部分有所請求，且調解不
11 成立後於112年6月29日提起本件訴訟請求，則依民法第12
12 9條第1項第1款及第130條規定反面解釋，因請求且於請求
13 後6個月內起訴，仍應視為時效中斷，故原告於112年1月5
14 日請求被告給付106年12月份（於107年1月得請求）起之
15 例假日、國定假日出勤加班費，均尚未罹於時效。原告主
16 張其107年至111年度例假日出勤日數分別為22日、20日、
17 21日、22日、21日（見本院卷一第20頁），被告則對此不
18 爭執（見本院卷一第248頁），故原告此部分主張可採。
19 至於106年12月份例假日共有11日，依原告105年以來年均
20 休84日來看，原告係排班月休7日，以此推算原告106年12
21 月例假日有4日出勤。以上合計原告主張自106年12月起例
22 假日出勤之日數為110日（ $4+22+20+21+22+21=110$ ）。
23 又原告主張自106年12月起至111年每年國定假日12
24 日，則該期間（5年，106年12月無國定假日）之國定假日
25 共60日，扣除每年春節店休3日（共15日），則應有45
26 日，被告對此亦不爭執，亦可信為真。

27 (3)再按勞動基準法第24條所謂「平日每小時工資額」，係指
28 勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。延長工作
29 時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。
30 原告主張以111年6月9日至111年12月8日（共183日）之工
31 資總額除以183日（得出60,249元），再除以8計算每小時

工資。被告對上開計算式僅爭執其中不應將加班費性質之「加班工作獎金」（12,000元）列入每小時工資計算，主張每月平均工資為48,249元，平均每日工資為1,608元，每小時為201元。查，依原告薪資單明細，原告每個月固定有「加班工作獎金」（12,000元），此項工資係延長工作時間之工資，故於計算平日每小時工資額時，不應計入此部分，應以被告主張可採。則以每月平均工資為48,249元來計算原告例假日出勤一日之加班費為2,546元（前2小時 $201 \times 4/3 \times 2 = 536$ 元，後6小時 $201 \times 5/3 \times 6 = 2,010$ 元， $536 + 2,010 = 2,546$ ），110日為280,060元（ $2,546 \times 110 = 280,060$ ）。另外原告自106年12月以後國定假日出勤日數為45日，此45日出勤之加班費為144,720元（ $1,608 \times 2 \times 45 = 144,720$ ），上開106年12月以後之例假日與國定假日出勤應獲得之加班費為424,780元（ $280,060 + 144,720 = 424,780$ ）。

(4)然依原告提出之薪資條，被告以每月定額之「加班工作獎金」（12,000元）名義給付予原告，則107年1月起至111年12月止（共60個月，最後1個月即111年12月給付3,200元），被告已給付原告「加班工作獎金」共計711,200元（ $12,000 \times 59 + 3,200 = 711,200$ ）。則被告於上開期間已發放之加班費數額已高於前開依勞動基準法規定計算之應給付之例假日與國定假日出勤加班費424,780元，原告再請求例假日與國定假日出勤加班費，洵屬無據。

5. 失業給付損失賠償：

(1)按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，處四倍罰鍰，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。就業保險法第38條第3項定有明文。

(2)原告主張其111年度月投保薪資級距應為45,800元，惟被

告未按原告薪資覈實申報投保勞保，僅以基本工資級距25,250元投保，致原告離職後請領勞工失業保險給付，受有差額129,465元之損失。經查，依原告提出之薪資單，原告主張被告應以級距45,800元為其投保，應屬可採。再依本院職權調取之原告之勞保投保資料（本院卷一第70頁），被告僅以基本工資級距25,250元為原告投保，確實有將投保薪資金額以多報少之情形，已違反就業保險法規定。又原告曾領取自112年3月7日至112年12月1日止9個月就業保險失業給付計159,075元（每個月17,675元，即25,250×0.7）乙節，有勞動部勞工保險局113年1月18日函在卷可佐（見本院卷一第212頁）。則原告受有失業給付損失數額為129,465元〔（45,800-25,250）×0.7×9=129,465〕，原告主張被告應賠償其損失，為有理由。

6. 年終獎金：

(1)按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。勞動基準法第21條第1項定有明文。另按勞動基準法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。…。二、獎金：指年終獎金…及其他非經常性獎金。勞動基準法施行細則第10條有明文。是以如勞雇雙方未議定年終獎金為工資之一部分，原則上年終獎金屬非經常性給與，不具有工資性質，屬雇主之恩惠性給與，勞工對雇主並無年終獎金給付請求權。如勞工主張勞雇雙方就年終獎金已有議定，雇主依約有發放之義務，應由勞工就此有利於己之事實負舉證責任。

(2)原告主張自原告任職於幸福藥局開始，被告每年均給付原告2個月年終獎金，即被告所給付之年終獎金雖名為「獎金」，然實際上與被告年度營運情況、盈餘多寡無涉，亦非衡酌勞工工作績效、辦事勤惰等事涉勞工對被告貢獻程度之考核，以作為是否發放該獎金及發放數額多寡之參考標準，而係在制度上於每年給付固定金額即2個月工資之方式計算該「年終獎金」，從而，被告對為勞工之原告提

01 供之勞務，約定於一定時期反覆應為固定金額之給與，被
02 告依勞僱契約對於此年終獎金是否發放、發放金額多寡均
03 無單方決定之權限，此經常且固定金額之給與自為勞工給
04 付勞務之對價，何況，被告每年營業額均直線成長，故原
05 告自得請求2個月年終獎金123,127元等語，並提出兩造間
06 對話內容為佐（見本院卷一第291-15頁至291-19頁）。經
07 查，原告於108年2月2日詢問被告年終獎金數額問題，被
08 告回覆稱「我是用全年總薪資/12*2來算」，另原告於110
09 年2月10日詢問被告三節禮金何時發放，被告回覆稱「春
10 節獎金包括在年終裡面，妳到現在還在問喔？」，原告於
11 111年1月26日詢問被告三節禮金會和年終一起給還是會另
12 外給，被告回覆稱「都是一起給」等語，要僅能認為被告
13 歷年均有發放年終獎金，但尚無從憑認兩造間就年終獎金
14 係屬於依兩造間勞動契約應發放之工資乙節有所約定。另
15 依原告提出被告在員工LINE群組中表示「在這裡我必須先
16 提幾件事情：年終獎金我有跟大家說”兩個月”」（見本
17 院卷一第346頁），要僅能認被告在當年度發放2個月年終
18 獎金之宣告及數額調整之說明，尚不能認為兩造間即有發
19 放2個月年終獎金為工資之合意，原告此部分主張並非可
20 採。況且雇主依慣例每年發放固定月數工資之年終獎金，
21 乃企業常見發放模式，尚不能僅憑被告歷年均發放2個月
22 工資之年終獎金之事實，即逕認被告係基於對於勞工提供
23 之勞務而給付報酬之意思，因此與原告間就此達成意思表
24 示合致，被告即有依約給付之義務。此外，原告並未再舉
25 證證明兩造間勞動契約之工資內容包括年終獎金，則原告
26 此部分請求，即難認有理由。

27 7. 確診傷病給付損害賠償：

- 28 (1)按投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或
29 以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險
30 費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此
31 所受損失，應由投保單位賠償之。勞工保險條例第72條第

3項定有明文。

(2)原告主張其111年度月投保勞工保險之薪資級距應為45,800元，其於111年10月6日因新冠肺炎確診，依法得申請傷病給付3,817元（ $45,800 \div 30 \div 2 \times 5 = 3,817$ ），惟被告未按原告薪資覈實申報投保，僅以基本工資級距25,250元投保，致其於111年11月9日向勞保局申請傷病給付，經核給傷病給付金額僅為2,104元（ $25,250 \div 30 \div 2 \times 5 = 2,104$ ），受有1,713元之損害，自可向原告請求賠償等語。經查，原告曾因111年10月6日事故向勞動部勞工保險局請領111年10月9日至111年10月13日期間共5日計2,104元勞工保險普通傷病給付，經該局於112年6月5日核付在案，此有該局函覆在卷可佐（見本院卷一第212頁）。而被告不爭執原告確實受有差額1,713元損害，但辯稱投保級距乃兩造同意後投保，縱令原告請領之傷病給付金額短少，實屬原告投保時所明知，難認應由被告負擔損害賠償責任等語。然前揭被告應按勞工薪資覈實申報投保之義務乃強制規定，不得由勞雇雙方協議免除雇主之責任，或者因勞工明知其事即減輕或免除雇主之責任，是以被告此部分抗辯並非可採。原告請求被告賠償差額1,713元損失，應予准許。

8. 提繳勞工退休金差額：

(1)按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。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。前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅。勞工退休金條例第6條第1項、第31條分別定有明文。

(2)原告主張被告短少提繳勞工退休金256,951元等語。被告則辯稱其已經勞動部勞工保險局依法逕行核定補提撥，原告不得再為請求等語。經查，原告自100年7月起至111年12月每月薪資數額如附表「原告薪資」欄所示。依各月薪資數額應提繳級距及提繳金額如附表所示，總計100年7月

01 至111年12月應提繳總額為434,244元。而被告於100年7月
02 至113年1月間為原告提繳情形如附表「實際提繳金額」欄
03 所示，總計為399,721元，此有原告勞工退休金個人專戶
04 明細可佐（見本院卷一第74頁至84頁、第214頁）。總計
05 被告短少提繳金額為34,523元。原告請求被告提繳該數額
06 至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶部
07 分，為有理由，逾此範圍，為無理由。

08 9. 開立非自願離職證明書：

09 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
10 代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。而就業保險
11 法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
12 業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條
13 但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法
14 第11條第3項亦有明定。本件原告依勞動基準法第14條第1項
15 第6款規定終止兩造間勞動契約，為有理由，業如前述，則
16 其符合上開法條所稱「非自願離職」之定義，是原告請求被
17 告發給非自願離職證明書，自屬有據，應予准許。

18 (四)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
19 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
20 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
21 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
22 相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、
23 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
24 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高
25 者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，
26 亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1
27 項、第203條亦定有明文。再按依勞動基準法終止勞動契約
28 時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動基準法施行細則第9
29 條有明文。另依勞工退休金條例第12條第1項規定計算之資
30 遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。此觀之同條例第12
31 條第2項自明。兩造間勞動契約係於112年1月5日終止，被告

就應給付予原告之特別休假折算工資95,468元應於上開日期
結算並給付予原告。就應給付予原告之資遣費335,558元應
於112年2月4日前給付予原告。就失業給付損失及傷病給付
損失合計131,178元，係屬給付無確定期限者。則原告就特
別休假折算工資95,468元併請求自112年1月6日起，就資遣
費337,644元併請求自112年2月5日起，就失業給付損失及傷
病給付損失合計131,178元併請求自起訴狀繕本送達翌日即1
12年7月13日起（見本院卷一第58頁），均至清償日止，按
週年利率5%計算之利息部分，為有理由，逾上開範圍之遲延
利息請求，為無理由。

四、從而，原告依勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項、
勞動基準法第38條第4項、第19條、勞工保險條例第72條第3
項、就業保險法第38條第3項規定，請求被告給付原告562,2
04元（資遣費335,558元、特別休假折算工資95,468元、失
業給付損失及傷病給付損失131,178元），及其中95,468元
自112年1月6日起，其中335,558元自112年2月5日起，其中1
31,178元自112年7月13日起，均至清償日止，按週年利率5%
計算之利息，另請求被告提繳34,523元至原告設於勞動部勞
工保險局之勞工退休金個人專戶，及請求被告開立非自願離
職證明部分，為有理由，應予准許。逾此範圍，為無理由，
應予駁回。

五、原告陳明願供擔保聲請宣告假執行，本件就勞工之給付請
求，所為雇主即被告敗訴之判決部分，依勞動事件法第44條
第1項規定，應依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本
院依職權為之，無庸為准供擔保之諭知，另依同條第2項規
定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至於原告敗
訴部分，其假執行之聲請失其依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 2 月 5 日

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 114 年 2 月 5 日
書記官 陳珮勻

附表(新臺幣)					
日期	原告薪資	應提繳級距	應提繳金額	實際提繳金額	差額
100年7月	39,250	40,100	2,406	1,998	408
100年8月	37,350	38,200	2,292	1,998	294
100年9月	37,034	38,200	2,292	1,998	294
100年10月	39,120	40,100	2,406	1,998	408
100年11月	39,020	40,100	2,406	1,998	408
100年12月	39,120	40,100	2,406	1,998	408
101年1月	40,320	42,000	2,520	1,998	522
101年2月	38,920	40,100	2,406	1,998	408
101年3月	41,420	42,000	2,520	2,292	228
101年4月	40,870	42,000	2,520	2,292	228
101年5月	40,770	42,000	2,520	2,292	228
101年6月	38,624	40,100	2,406	2,292	114
101年7月	38,824	40,100	2,406	2,292	114
101年8月	37,635	38,200	2,292	2,292	0
101年9月	38,874	40,100	2,406	2,292	114
101年10月	39,174	40,100	2,406	2,292	114
101年11月	40,574	42,000	2,520	2,292	228
101年12月	40,774	42,000	2,520	2,292	228
102年1月	40,724	42,000	2,520	2,292	228
102年2月	42,324	43,900	2,634	2,292	342
102年3月	40,574	42,000	2,520	2,406	114
102年4月	43,824	43,900	2,634	2,406	228
102年5月	45,424	45,800	2,748	2,406	342
102年6月	45,424	45,800	2,748	2,406	342
102年7月	44,137	45,800	2,748	2,406	342
102年8月	45,224	45,800	2,748	2,406	342
102年9月	47,174	48,200	2,892	2,634	258
102年10月	47,374	48,200	2,892	2,634	258
102年11月	40,351	42,000	2,520	2,634	-114

102年12月	46,174	48,200	2,892	2,634	258
103年1月	45,974	48,200	2,892	2,634	258
103年2月	45,124	45,800	2,748	2,634	114
103年3月	45,074	45,800	2,748	2,406	342
103年4月	45,374	45,800	2,748	2,406	342
103年5月	45,474	45,800	2,748	2,406	342
103年6月	45,474	45,800	2,748	2,406	342
103年7月	44,197	45,800	2,748	2,406	342
103年8月	47,674	48,200	2,892	2,406	486
103年9月	48,424	50,600	3,036	2,520	516
103年10月	48,324	50,600	3,036	2,520	516
103年11月	47,300	48,200	2,892	2,520	372
103年12月	47,350	48,200	2,892	2,520	372
104年1月	47,350	48,200	2,892	2,520	372
104年2月	47,400	48,200	2,892	2,520	372
104年3月	47,150	48,200	2,892	2,520	372
104年4月	47,550	48,200	2,892	2,520	372
104年5月	47,350	48,200	2,892	2,520	372
104年6月	47,750	48,200	2,892	2,520	372
104年7月	48,952	50,600	3,036	2,520	516
104年8月	47,297	48,200	2,892	2,520	372
104年9月	50,500	50,600	3,036	2,634	402
104年10月	51,266	53,000	3,180	2,634	546
104年11月	49,166	50,600	3,036	2,634	402
104年12月	51,366	53,000	3,180	2,634	546
105年1月	51,516	53,000	3,180	2,634	546
105年2月	50,966	53,000	3,180	2,634	546
105年3月	50,966	53,000	3,180	2,748	432
105年4月	51,316	53,000	3,180	2,748	432
105年5月	51,366	53,000	3,180	2,748	432
105年6月	51,316	53,000	3,180	2,748	432
105年7月	52,866	53,000	3,180	2,748	432
105年8月	52,766	53,000	3,180	2,748	432
105年9月	51,328	53,000	3,180	2,748	432
105年10月	53,196	55,400	3,324	2,748	576
105年11月	52,866	53,000	3,180	2,748	432
105年12月	52,916	53,000	3,180	2,748	432
106年1月	52,866	53,000	3,180	2,748	432
106年2月	52,616	53,000	3,180	2,748	432
106年3月	52,875	53,000	3,180	2,892	288
106年4月	53,225	55,400	3,324	2,892	432

106年5月	53,075	55,400	3,324	2,892	432
106年6月	52,925	53,000	3,180	2,892	288
106年7月	54,075	55,400	3,324	2,892	432
106年8月	54,025	55,400	3,324	2,892	432
106年9月	54,225	55,400	3,324	2,892	432
106年10月	54,225	55,400	3,324	2,892	432
106年11月	54,125	55,400	3,324	2,892	432
106年12月	53,675	55,400	3,324	2,892	432
107年1月	56,125	57,800	3,468	2,892	576
107年2月	53,825	55,400	3,324	2,892	432
107年3月	55,225	55,400	3,324	2,892	432
107年4月	54,025	55,400	3,324	2,892	432
107年5月	53,825	55,400	3,324	2,892	432
107年6月	54,025	55,400	3,324	2,892	432
107年7月	48,960	50,600	3,036	2,892	144
107年8月	50,534	50,600	3,036	2,892	144
107年9月	53,975	55,400	3,324	2,892	432
107年10月	54,925	55,400	3,324	2,892	432
107年11月	54,675	55,400	3,324	2,892	432
107年12月	54,925	55,400	3,324	2,892	432
108年1月	54,725	55,400	3,324	2,892	432
108年2月	54,625	55,400	3,324	2,892	432
108年3月	54,875	55,400	3,324	3,036	288
108年4月	55,047	55,400	3,324	3,036	288
108年5月	55,847	57,800	3,468	3,036	432
108年6月	55,547	57,800	3,468	3,036	432
108年7月	55,647	57,800	3,468	3,036	432
108年8月	56,847	57,800	3,468	3,036	432
108年9月	56,947	57,800	3,468	3,468	0
108年10月	56,697	57,800	3,468	3,468	0
108年11月	55,647	57,800	3,468	3,468	0
108年12月	57,247	57,800	3,468	3,468	0
109年1月	61,297	63,800	3,828	3,468	360
109年2月	62,397	63,800	3,828	3,468	360
109年3月	60,497	60,800	3,648	3,648	0
109年4月	56,747	57,800	3,468	3,648	-180
109年5月	55,747	57,800	3,468	3,648	-180
109年6月	56,997	57,800	3,468	3,648	-180
109年7月	59,047	60,800	3,648	3,648	0
109年8月	61,197	63,800	3,828	3,648	180
109年9月	58,797	60,800	3,648	3,648	0

109年10月	58,747	60,800	3,648	3,648	0
109年11月	56,797	57,800	3,468	3,648	-180
109年12月	59,047	60,800	3,648	3,648	0
110年1月	60,747	60,800	3,648	3,648	0
110年2月	59,647	60,800	3,648	3,648	0
110年3月	57,797	57,800	3,468	3,648	-180
110年4月	56,597	57,800	3,468	3,648	-180
110年5月	64,697	66,800	4,008	3,648	360
110年6月	62,797	63,800	3,828	3,648	180
110年7月	59,497	60,800	3,648	3,648	0
110年8月	59,447	60,800	3,648	3,648	0
110年9月	60,097	60,800	3,648	3,828	-180
110年10月	58,797	60,800	3,648	3,828	-180
110年11月	59,697	60,800	3,648	3,828	-180
110年12月	58,847	60,800	3,648	3,828	-180
111年1月	68,447	69,800	4,188	3,828	360
111年2月	58,697	60,800	3,648	3,828	-180
111年3月	58,797	60,800	3,648	3,828	-180
111年4月	64,747	66,800	4,008	3,828	180
111年5月	66,147	66,800	4,008	3,828	180
111年6月	61,097	63,800	3,828	3,828	0
111年7月	59,527	60,800	3,648	3,828	-180
111年8月	59,927	60,800	3,648	3,828	-180
111年9月	63,077	63,800	3,828	3,828	0
111年10月	53,707	55,400	3,324	3,828	-504
111年11月	62,177	63,800	3,828	3,828	0
111年12月	16,240	16,500	990	1,021	-31
			434,244	399,721	34,523