

臺灣嘉義地方法院民事判決

113年度勞簡字第2號

01
02
03 原 告 王金泉
04 訴訟代理人 吳佩潔
05 被 告 東京都保全股份有限公司
06 0000000000000000
07 法定代理人 奧田実
08 訴訟代理人 陳則維

09 上列當事人間請求給付工資等事件，本院於中華民國113年12月5
10 日言詞辯論終結，判決如下：

11 主 文

- 12 一、被告應給付原告新臺幣131,803元，及自民國113年2月27日
13 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
14 二、被告應提撥新臺幣12,065元至原告於勞工保險局之勞工退休
15 金個人專戶。
16 三、原告其餘之訴駁回。
17 四、訴訟費用由被告負擔15分之14，其餘由原告負擔。
18 五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣131,803元為原
19 告預供擔保後，得免為假執行。
20 六、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣12,065元為原告
21 預供擔保後，得免為假執行。

22 事實及理由

- 23 一、原告主張：
24 (一)、原告受僱於被告擔任保全人員，兩造約定原告做4休2，採輪
25 班責任制，每日正常工時10小時，每月工時200小時，月薪
26 新臺幣（下同）3萬元。被告於民國111年8月4日指派原告至
27 嘉義縣民雄鄉頭橋工業區志成橡膠廠股份有限公司（下稱志
28 成公司）擔任保全人員，因志成公司於112年12月31日與被
29 告終止續聘，被告不願將原告轉任至高益公司之職缺，原告
30 迫於無奈於112年12月16日自願離職，然被告尚積欠原告薪

01 資差額16,621元、加班費108,222元、勞工退休金提繳6%之
02 差額15,733元、特休未休工資9,750元，共計150,326元未給
03 付，原告向嘉義縣政府聲請勞資爭議調解而調解不成立，爰
04 提起本件訴訟。

05 (二)、積欠薪資差額部分：原告於111年8月初至被告處應徵時，訴
06 外人蔡明哲親口告知「做4休2，月休10日，薪資3萬元」，
07 因原告每日正常工時10小時，所以工作200小時，薪資3萬
08 元，在職期間，原告每月出勤皆有20日，每日12小時，中間
09 無休息，每月出勤時數240小時至252小時。被告每月給付原
10 告薪資不足3萬元，故被告應給付原告不足之差額。

11 (三)、加班費部分：

12 1、原告值勤日班解決生理需求皆須回報業主志成公司，請求協
13 助短暫看管，如廁時間2至3分鐘內一定回座，勤務期間雖可
14 用膳，惟仍需盯著監視器螢幕查看，處於在哨待命並隨時受
15 被告及志成公司指揮監督之狀態，並無個人自由時間，每次
16 用膳亦於10分鐘內吃完，且用膳期間並無其他保全人員可代
17 理原告所需職司即監控大門進出人員、車輛之登記，及廠區
18 防盜、防火、防災之安全防護通報工作。況原告如有擅離職
19 守、打瞌睡等行為，被告會予以扣薪、調職、解僱等，故原
20 告必需遵守出勤時數12小時足，並無休息時間，故被告確實
21 有使原告於出勤日延長工時每日2小時等情事。

22 2、依勞動部113年4月1日函覆：「所詢勞工之『休息時間乃指
23 持續休息30分鐘以上』一節，檢送本部改制前行政院勞工委
24 員會77年6月4日台77勞動二字第10976號函供參。另，勞工
25 於約定工作時間內如廁等，屬生理需求範疇，仍處於受雇主
26 指揮監督之狀態，難謂為休息時間。」，可見原告如廁、用
27 膳期間並不可算休息時間。

28 (四)、勞工退休金提繳6%之差額部分：被告高薪低報，影響原告
29 勞工退休金提繳6%之金額，又勞工之特別休假因年度終結
30 或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，依勞動部函
31 釋，雇主依規定發給之年度特休假加班費，應計入勞工保險

01 之月投保薪資申報；另若其他駐點有人請假前往代班，有代
02 班加給考核獎金，故此部分均應計入投保薪資。

03 (五)、特休未休工資部分：原告未休特休假，且兩造之勞動契約書
04 (下稱系爭契約)並未約定特休採曆年制，且不論勞資雙方
05 約定曆年制或週年制之方式給假，一旦勞動契約終止，均必
06 須就未休畢之日數進行結算，因為曆年制特休假會有遞延給
07 假之問題。

08 (六)、並聲明：1、被告應給付原告150,326元，及自113年2月27日
09 起至清償日止，按年息5%計算之利息。2、願供擔保，請准
10 予宣告假執行。3、訴訟費用由被告負擔。

11 二、被告則答辯以：

12 (一)、被告為保全服務業者，為勞動基準法（下稱勞基法）第84條
13 之1適用之行業，原告係擔任被告之保全人員，且經核備在
14 案。與原告簽立之系爭契約第六條(二)約定：「甲方（即原
15 告）同意將勞基法第36、37、38條所定休假調移，並依年度
16 排班表或月排班表出勤」，是就休息日、例假日、國定假日
17 等，已由勞雇雙方另行約定，而依勞基法第21條第1項規
18 定，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，被告與
19 所屬4,000餘名員工之約定，基本工資、基本工時皆在勞基
20 法相關之規範內。

21 (二)、積欠薪資差額部分：

22 1、兩造於締結勞動契約前，被告已先行就薪資、工作時間等勞
23 動條件向原告提出說明，原告同意後始於111年8月4日開始
24 接受被告指派至案場見習。被告係依做4休2約定，每日10小
25 時，提供20日（200小時）之正常工作時間，預先排定原告
26 每月值勤日數，原告確認無誤後簽署，按值班表提供勞務，
27 依保全業之保全人員工作時間審核參考指引規定，可知保全
28 員每月正常工時上限為240小時，僱主與保全仍得因應案場
29 實際需求調整正常工時，給予彈性由保全人員考量自身需
30 求，依實際提供勤務時間計算工資，被告並未強制要求原告
31 履行每月240小時正常工時之義務。因被告係一次性將多名

01 新進員工依勞基法第84條之1送請主管機關核備，統一之正
02 常工時均以240小時計俾利作業。

03 2、被告依111年、112年保全人員基本工資計算，分別於111年9
04 月至12月按月支付原告27,986元，於112年1月至11月按月支
05 付原告29,260元，而原告於111年8月4日到職，該月提供勞
06 務16日，被告已支付原告23,473元，另原告於112年12月16
07 日離職，該月支付原告15,102元，故被告就原告之薪資均已
08 給付完畢，並無積欠原告薪資之情事。

09 (三)、加班費部分：

10 1、行政院勞工委員會（現改制為勞動部）(88)台勞動二字第00
11 8685號函謂「勞動基準法第35條休息時間之規定，旨在避免
12 長時間連續勞動，俾使勞工得以適當休息。該條前段雖規定
13 勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息，但事業單位
14 基於工作連續性，若確已依同條後段但書規定於工作時間內
15 調配其休息時間，則尚不違反該法第35條規定」、「休息時
16 間，係指勞工得自雇主之指揮、監督脫離，自由利用之時
17 間。貴公司於勞工值班時內均給予用膳、如廁之時間，如符
18 合前開定義，該等用膳、如廁時間則屬該法第35條規定之休
19 息時間」。然用膳、如廁等正常個人生理需求，本即應屬休
20 息時間，不因勞工是否離開崗位而判斷是否屬於休息時間，
21 而保全行業屬監視性、間歇性工作（勞基法84條之1第1項第
22 3款），故會因服務案場屬性使工作有尖、離峰之不同而異
23 其勤務繁重，故兩造約定原告可依自身需求選擇休息時間。

24 2、依兩造系爭契約第五條約定：「依據勞基法及乙方之工作規
25 則相關規定，期間經業主同意及個人需求得休息1~2小時，
26 但不得妨礙勤務品質」，志成公司亦函覆並無要求駐衛人員
27 工作4小時不能休息，且值班時間內均給予用膳、如廁之彈
28 性休息時間，而據證人蔡明哲證詞、原告與訴外人林鴻文Li
29 ne對話紀錄，均可知原告值勤期間，倘遇有生理需求，例如
30 用膳、如廁等，可提前告知志成公司員工，由該員工協助照
31 看廠區門禁事務，即可從事非值勤事務而保有休息時間。原

01 告雖辯稱如廁係利用志成公司員工周智雄私人午休時間代為
02 協助云云，惟係被告與志成公司約定原告生理需求時間由其
03 所屬職員代為協助門禁管制事務，被告不可能任由原告恣意
04 私自尋找他人代為協助門禁管制，倘期間發生事故，恐致生
05 空哨風險而違約。

- 06 3、被告同意原告111年8月至112年12月每月工作日數如附表二
07 「每月工作日數」欄所示之日數，惟依勞基法第35條規定，
08 原告可依個人需求享有脫離雇主指揮監督之時段，且有1小
09 時休息時間，基此，原告每日僅有延長工時1小時，故原告
10 每月延長工時應如附表二「被告主張之延長工時」欄所示。

11 (四)、勞工退休金提繳6%之差額部分：

- 12 1、原告將112年11月所應投保級距之基本工資，包括「特休未
13 休獎金」等在內，實有未合，因特休未休獎金為雇主就其未
14 休之事實所進行之補償，並非勞工因提供勞務所獲之報酬，
15 故不具備工資之性質。依最高法院100年台上字第170號、10
16 7年度台上字第587號、108年度台上字第2169號判決意旨，
17 特休未休之代償金不應列入工資，據以計算投保級距。
- 18 2、原告將被告給付加班費之數額誤認為考核獎金，此依員工所
19 得明細，其下均有載明「支援加班」文字，其後並臚列金
20 額，即指原告加班費，且幾乎於每月經常性給付。原告雖將
21 加班費於薪轉存摺註記為考核獎金，此乃被告行政人員作業
22 疏失，未能正確理解工資與恩惠性給付之差異，因此薪轉存
23 摺雖註記考核獎金，此為誤繕，實際上係原告加班費。且原
24 告任職以來均按月收受所得明細，從未提出質疑。
- 25 3、縱使被告因原告延長工時而有加班費請求，除應剔除前述已
26 支付之加班費金額外，且原告因享有生理休息時間，依勞基
27 法第35條應予剔除1小時休息時間，僅得主張1小時延長工時
28 工資，據以計算投保級距。

29 (五)、特休未休工資部分：

- 30 1、兩造約定之輪值方式為原告「做4休2」（即月休10天），則
31 一年排休120天，較之當時有效之勞基法規定一年例假（52

01 天)及休假(52天)共計104天(勞基法第36條),加上國
02 定假日12天(勞基法第37條及施行細則第23條),合計116
03 天,尚多休4天,因此原告事實上每年均已排休4天,至多僅
04 能享有3天特休未休之代償金。

05 2、被告就員工特休係採曆年制,原告於111年8月4日到職起至
06 同年12月31日止,因任職未滿6個月,未有特休假日;原告
07 於112年2月4日任職滿6個月,依法享有特休3日,112年8月4
08 日起任職滿1年,依法享有7日特休假,惟原告於112年12月1
09 6日離職,故原告任職滿1年之工作日數為135日,特休假為
10 2.6日(計算式: $7 \times 135 / 365 = 2.6$,小數點以下第2位四捨五
11 入)。是以,原告111年特休日數為0日,112年特休日數為
12 5.6日(計算式: $3日 + 2.6日 = 5.6日$),依原告出勤紀錄表
13 記載,原告112年休假共計117日,扣除每年52週之一例一休
14 共104日及國定假日12日,則原告112年已特休休畢1日(計
15 算式: $118日 - 117日 = 1日$),故原告實際上尚有4.6日(計
16 算式: $5.6日 - 1日 = 4.6日$)特休假未休畢。

17 (六)、並答辯聲明:1、原告之訴駁回。2、訴訟費用由原告負擔。
18 3、如受不利之判決,願供擔保,請求准予免為假執行。

19 三、本件整理並協議兩造不爭執事項暨簡化爭點為:

20 (一)、兩造不爭執之事項:

- 21 1、原告係受僱被告擔任保全人員,兩造約定原告每月做4休2,
22 月休10日,每日工作時數10小時,每月工作時數200小時,
23 薪資3萬元,並適用勞基法第84條之1規定,且經核備在案。
- 24 2、被告於111年8月4日指派原告至志成公司擔任保全人員,嗣
25 原告於112年12月16日自願離職。
- 26 3、原告111年8月至112年12月每月工作日數如附表二「每月工
27 作日數」欄所示之日數,每小時延長工資,111年以141元計
28 算,112年以147元計算。
- 29 4、原告特休未休工資,每日以975元計算。

30 (二)、經兩造協議簡化之爭點:

- 31 1、在兩造約定每月工作20日、每日10小時、月薪3萬元之部

01 分，被告是否有積欠原告薪資？

02 2、原告工作超過20日以上之工時，是否均列入延長工時？

03 3、原告每月延長工時為何？得請求之加班費為何？

04 4、原告得主張之特休日數為何？

05 5、提撥勞工退休金個人專戶之差額為何？

06 四、茲就兩造協議簡化之爭點及本院之判斷分述如下：

07 (一)、在兩造約定每月工作20日、每日10小時、月薪3萬元之部

08 分，被告是否有積欠原告薪資？查：

09 1、111年8月2日至8月31日：原告出勤16日，薪資為24,000元，

10 惟被告實發月薪23,473元，短少金額527元。

11 2、111年9月至12月：原告每月各出勤20日，薪資各為30,000

12 元，惟被告實發月薪各27,986元，均短少金額各2,014元。

13 3、112年1月至11月：原告每月各出勤20日，薪資各為30,000

14 元，惟被告實發月薪各29,260元，均短少金額各740元。

15 4、112年12月1日至12月16日：原告出勤10日，薪資為15,000

16 元，被告實發月薪15,102元，溢領102元。

17 5、綜上，被告積欠原告該部分工資共計16,621元（計算式：52

18 7元＋〈2,014元×4個月〉＋〈740元×11個月〉－102元＝16,

19 621元）。

20 (二)、原告工作超過20日以上之工時，是否均列入延長工時？

21 按勞基法第84條之1第1項規定，經中央主管機關核定公告之

22 監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇性之工

23 作，其他性質特殊之工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時

24 間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核

25 備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之

26 限制，其立法目的無非係就特殊工作者，因具自由裁量自身

27 工作時間之性質，允許勞雇雙方得調整工作時間，不受勞基

28 法相關規定之限制。又勞基法修正後，適用第84條之1按月

29 計酬工作者，其基本工資計算公式自105年1月1日起，修正

30 為在核備之正常工作時間內，每月工資應不得低於每月基本

31 工資額加上以每月基本工資額計算之平日每小時工資額乘以

01 (核備之正常工作時間時數—174) 小時之總合金額，已據
02 勞動部於104年11月2日以勞動條2字第1040132228號函釋在
03 案。

04 1、查原告受僱於被告公司擔任保全員，屬勞基法第84條之1規
05 定之工作者，兩造依法簽訂勞動契約即保全（監控）人員勞
06 動契約，業經被告公司報請高雄市政府勞工局核備，有111
07 年10月20日高市勞條字第11138333600號函核覆同意備查在
08 案，且為兩造所不爭執，並有前開函文附卷可稽（見本院卷
09 二第133-135頁）。可知兩造所簽訂之系爭契約書，業經被
10 告公司報請主管機關核備至明。又依照兩造所簽署之系爭契
11 約書（見本院卷二第137頁），已明文約定被告公司指派原
12 告擔任保全工作，雙方同意就勞基法第84條之1規定事項，
13 並排除同法第30、32、37及49條之限制，而約定如契約書所
14 示條款共同遵循。

15 2、依前揭說明，系爭契約書業經高雄市政府勞工局核備而生
16 效，倘約定之內容未低於勞基法所定之最低標準，則兩造自
17 得排除勞基法第30條等規定之限制，而依系爭契約書另行約
18 定工作時間、例假及休假之規定辦理。是以，兩造約定經核
19 備之每月正常工時不得超過240小時，於檢視是否符合基本
20 工資規定，應以基本工資加「平日每小時工資」（即基本工
21 資除以30再除以8核計）乘以（240-174）小時之總額為其基
22 準。而111年基本工資為每月25,250元，平日每小時工資額
23 為105.21元【計算式： $25,250 \div 30 \div 8 = 105.21$ ，四捨五入至
24 小數點第二位】，而112年基本工資為每月26,400元，平日
25 每小時工資額為110元【計算式： $26,400 \div 30 \div 8 = 110$ 】。

26 3、因兩造約定且經核備之每月正常工作時數為240小時，且約
27 定每日工作時數10小時，是原告每月排班24日以內，每日10
28 小時，均合於正常工作時數之規定。又兩造約定原告每日工
29 作時數10小時、每月工作時數200小時、薪資3萬元，依此計
30 算，3萬元之工作日數為20日，每月超過20日之部分，被告
31 應依超過日數給付原告正常工作時數之工資。且依該約定，

01 原告平日每小時工資應為112.78元，即月工資總額÷【(240
02 小時+(200小時-174小時)】{計算式：30,000÷【(240+
03 (200-174)】=112.78元，四捨五入至小數點第二位】。而
04 111年基本工資平日每小時工資額為105.21元，112年基本工
05 資平日每小時工資額為110元，是兩造約定工作薪資，均未
06 低於勞基法所定之薪資下限。依此計算之結果，每月原告工
07 作日數超過20日之部分，應給付薪資如附表二「被告未給付
08 之每月原告工作日數逾20日之正常工時工資」欄所載(日數×
09 112.78元×10小時)。是原告工作超過20日以上、24日以內，
10 每日10小時部分之工時，不予列入延長工時，而為被告未給
11 付原告之正常工時工資。

12 (三)、原告每月延長工時為何？得請求之加班費為何？

13 1、依系爭契約第4條「工作時間」約定：(一)正常工作時間：1.
14 採日夜班值勤輪休方式，每月總輪值時數以各現場輪值人數
15 編制及輪值方式而定，每日正常工時10小時，全月正常工時
16 240小時，全月正常連同延長工時不得超過288小時，超時輪
17 值另支給加班費。(二)延長工作時間：1. 乙方(指原告)為配
18 合甲方(指被告)公務需要，同意於正常工作時間外，延長
19 工作時間，每月延長工時最高不超過48小時。2. 乙方每日正
20 常工時加延長工時時數不得超過12小時。3. 乙方每班須連續
21 休息12小時後才能再工作。4. 乙方延長工作時間之加班費計
22 算，依照勞基法第24條相關規定辦理。可知兩造並未約定每
23 月總工時，但約定每日正常工時為10小時，則原告工作超過
24 10小時者，即屬加班，又兩造合意每小時延長工資，111年
25 以141元計算，112年以147元計算，為上開兩造不爭執之事
26 項所認定。經查：

27 (1)證人陸易臣於本院審理時證稱：志成公司之保全人員是由我
28 管理的，志成公司出勤時間為早上5點到下午5點、晚上5點
29 到隔日上午5點，我們公司有休息，保全人員在執勤，執勤
30 時不能睡覺，不行打瞌睡，沒有休息，原告僅有在身體不適
31 時有打過瞌睡，沒有很頻繁，保全人員如廁需要志成公司同

01 意，如廁時間會打內線請求辦公室人員協助，且2、3分鐘就
02 會回座位，去回都要報告，原告1天12小時內不會超過4次如
03 廁時間，午餐時間亦不可離場出去用餐，原告上班時間繼續
04 工作4小時，不行休息30分鐘，上班12小時沒有包含非勤務
05 時間，下班後才屬非勤務時間（見本院卷二第104至111
06 頁）；證人陳幸瑋於本院審理時證稱：我在志成公司擔任總
07 務科長，被告跟志成公司有協議，如果被告保全人員基於生
08 理需求的時候，志成公司同意讓他們享有休息時間，保全人
09 員如有如廁需求會跟辦公室人員告知，原則上我們不會不允
10 許他們任何時間去，我們不會不同意保全人員基於用餐、如
11 廁、喝水等生理需求去做，也沒有硬性規定用餐、如廁、喝
12 水的時間長短或是規定幾點到幾點才能去，此部分為彈性規
13 定，他們有需求就可以。原告自111年8月起任職，早上8點
14 至下午5點，基本上對口都是找陸易臣，Line群組若有留
15 言，我看到訊息不會不回，所有駐衛人員及其主管均在群組
16 裡，保全人員若有急事也可以打電話找我，保全人員之工作
17 規定，沒有因我與陸易臣交接而有變動。原則上以每個月排
18 班表來看，每個人服勤時間是12小時，這12小時內被告怎麼
19 跟駐衛人員談休息時間，我是不會知道的，此部分係被告與
20 保全人員之約定，與我們沒有關係，而工作時間即12小時
21 內，中間不能休息30分鐘以上、合計到2小時不用管勤務，
22 但並沒有禁止保全人員在任何時間用膳、如廁、喝水，我們
23 與被告之合約沒有明訂保全人員之休息時間，排班表是被告
24 提出，被告要安排幾個人接班、輪班，都是被告規定的（見
25 本院卷二第377至385頁）。

26 (2)依證人陸易臣、陳幸瑋上開證言，可知原告上班時間是12小
27 時，被告公司沒有明定某個時段是休息時間，且工作時間即
28 12小時內，中間不能休息30分鐘以上、合計到2小時不用管
29 勤務。是被告公司雖抗辯：原告於值勤時段有用餐、休息1
30 小時，不得列入每日上班工時（不計工資），並謂原告於值
31 勤時段有喝水、如廁等情，顯有休息1小時，則系爭契約書

01 約定正常工時10小時，加計1小時休息時間，應於工作超逾1
02 1小時後始為延長工時而應計算加班費云云，然勞工之休息
03 時間，乃指持續休息30分鐘以上，而勞工於約定工作時間如
04 廁等，屬生理需求範疇，仍處於受雇主指揮監督之狀態，難
05 謂為休息時間，此有勞動部113年4月1日勞動條3字第113005
06 2100號函在卷可參（見本院卷一第279至281頁）。是所謂休
07 息時間，係指勞工可脫離工作，不受雇主之指揮及監督，始
08 得不計入工作時間。惟依證人陳幸瑋所證述內容，可認原告
09 上班之12小時期間，均須負責保全勤務，並無不受雇主指揮
10 及監督之休息時間，則依勞動事件法第38條「出勤紀錄內記
11 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
12 職務」之規定，被告公司既未提出反證推翻上開推定，自應
13 認原告每日上班時數為12小時，而非被告公司主張之11小
14 時。是原告每日上班時數超過10小時之部分，均應列入延長
15 工時，如附表二「原告得請求之延長工時」欄所示。

16 2、又兩造合意每小時延長工資，111年以141元計算，112年以1
17 47元計算，已如前述，是原告得請求之延長工時加班費，如
18 附表二「原告得請求之延長工時工資」欄所示。

19 (四)、原告得主張之特休日數為何？

20 1、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
21 依下列規定給予特別休假：一6個月以上1年未滿者，3日。
22 二1年以上2年未滿者，7日。三2年以上3年未滿者，10日。
23 四3年以上5年未滿者，每年14日。五5年以上10年未滿者，
24 每年15日。六10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。
25 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
26 主應發給工資；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依
27 下列規定辦理：一發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別
28 休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞
29 工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間
30 所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1
31 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基法第

01 38條第1項、第4項前段、勞基法施行細則第24條之1第2項第
02 1款第1、2目分別定有明文。準此，事業單位如為配合出勤
03 管理，依勞基法施行細則第24條第2項規定與勞工協商約定
04 依曆年制、會計年度分段給假，尚無不可，惟於檢視是否符
05 合法令時，「各時點」雇主給予之特別休假日數，仍不得低
06 於以「到職日起算」依法所應給予之日數，亦即無論勞雇雙
07 方所約定特別休假之方式係週年制、歷年制抑或會計年度，
08 若勞工於約定給假年度中終止契約，均應改以「週年制」方
09 式試算終止契約當年度特別休假日數（亦即以到職日起算依
10 法所應給予之日數），以確保特別休假日數不低於勞基法所
11 定之基準。

12 2、兩造自陳兩造間未約定特休給假方式係週年制或曆年制，惟
13 兩造不爭執原告自111年8月2日起受僱於被告，而給假年度
14 中之112年12月16日終止勞動契約，則依週年制計算原告至1
15 12年7月31日已繼續工作6月以上1年未滿，至112年12月16日
16 止已繼續工作1年以上2年未滿，依勞基法第38條第1項第1至
17 3款規定，原告依序有3日、7日之特別休假，即共計有10日
18 之特別休假。又原告陳稱：特別休假均未使用等語，被告則
19 辯稱：原告已使用特別休假4天云云。查原告自111年8月2日
20 起至112年7月31日依勞基法規定一年例假（52天）及休假
21 （52天）共計104天（勞基法第36條），加上國定假日12天
22 （勞基法第37條），合計116天，所以原告應工作日數為248
23 天。此248天乃指每日工作時間8小時而言，即工作總時數為
24 1,984小時（計算式： $248 \times 8 = 1,984$ ）。又原告111年8月2日
25 至112年7月31日實際工作日數為240天（計算式： $16 + 22 + 21 + 20 + 21 + 20 + 19 + 22 + 20 + 20 + 20 + 19 = 240$ ），然此240天原告每日工
26 作時數為10小時，故原告實際工作時數為2,400小時（計算
27 式： $240 \times 10 = 2,400$ ），故原告主張其該段期間未使用特別休
28 假，為可採信。原告自112年7月31日至112年12月16日止共
29 計138日，依勞基法規定例假（19天）及休假（19天）共計3
30 8天（勞基法第36條），加上國定假日1天（勞基法第37
31

01 條)，合計39天，所以原告應工作日數為99天。此99天乃指
02 每日工作時間8小時而言，即工作總時數為792小時（計算
03 式： $99 \times 8 = 792$ ）。又原告112年8月1日至112年12月16日實際
04 工作日數為92天（計算式： $21 + 20 + 21 + 20 + 10 = 92$ ），然此92天
05 原告每日工作時數為10小時，故原告實際工作時數為920小
06 時（計算式： $92 \times 10 = 920$ ），故原告主張其該段期間未使用特
07 別休假，亦可採信。準此，依勞基法第38條第6項規定，被
08 告如認原告請求特休未休工資之權利不存在，應負舉證責
09 任。然被告並未舉證證明原告請求特休未休折算工資之權利
10 不存在，則被告上開抗辯，亦無可取。

11 3、原告共計有10日之特別休假，且該10日之特別休假均未使
12 用，已認定如前，又兩造合意原告特別休假未休工資，每日
13 以975元計算，是原告既尚有10日特休未休，則原告依勞基法
14 第39條規定，請求被告給付特休未休折算工資9,750元（計算
15 式： $975 \times 10 = 9,750$ ），核屬有據。

16 (五)、提撥勞工退休金個人專戶之差額為何？

17 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
18 保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定
19 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
20 6。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
21 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工
22 退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定
23 有明文。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符
24 合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領
25 取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退
26 休金者，於勞工尚不得請領退休金之情形，自得請求雇主將
27 未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金個人專戶，以回
28 復原狀。

29 2、又按不休假獎金係雇主為改善勞工生活，或為其單方之目
30 的，具有勉勵、恩惠性之給與。不休假獎金，非經常性給
31 與，即非屬工資，最高法院100年台上字第170號判決意旨可

01 資參照。是本件原告之特休未休之獎金自不應列入工資，而
02 據以計算投保級距。至於原告領取之考核獎金，依兩造所不
03 爭執之員工所得明細，其下均有載明「支援加班」文字，其
04 後並臚列金額，此為當有其他駐點有人請假，原告前往代
05 班，因代班所獲得之金額，具勞務對價性及經常性給付，屬
06 於工資而應計入投保薪資。被告有少給付原告正常工時薪資
07 及延長工時薪資，已如上述，即其未依應給付薪資為原告足
08 額提撥勞工退休金，則原告依前揭規定請求被告提撥勞工退
09 休金，依法自屬有據。爰依勞工退休金條例第14條第5項訂
10 定之勞工退休金月提繳分級表，參照原告應領受之工資，按
11 月依前揭分級表月提繳工資，以百分之6計算每月應提撥至
12 勞工退休金個人專戶之退休金如附表三所示，其合計金額為
13 12,065元，而是原告請求提撥12,065元，應屬有據，逾此範
14 圍之請求，為無理由，尚難准許。

15 (六)、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
16 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
17 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
18 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1
19 項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。再依勞基
20 法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施
21 行細則第9條定有明文。查，原告請求被告給付之正常工時
22 工資、延長工時工資、特休未休折算工資均係以支付金錢為
23 標的，皆具有工資之性質，而應於112年12月16日兩造終止
24 勞動契約時結清，是原告就前開項目請求自113年2月27日起
25 算法定遲延利息，依上開規定，自屬有據。

26 (七)、綜上所述，原告聲明請求被告應給付131,803元（未給付之
27 正常工時工資16,621元+9,024元+延長工時工資96,408元
28 +特休未休折算工資9,750元），及自113年2月27日起至清
29 償日止，按週年利率5%計算之利息予原告，並請求補提繳
30 勞工退休金差額12,065元至原告之勞工退休金專戶，為有理
31 由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

01 五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
02 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
03 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額，至於原
04 告及被告分別陳明願供擔保，請准宣告假執行，或免為假執
05 行之宣告，僅為促請本院依職權發動，爰不另為駁回之諭
06 知。

07 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
08 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
09 併此敘明。

10 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

11 中 華 民 國 113 年 12 月 20 日

12 勞 動 法 庭 法 官 陳 婉 玉

13 以上正本係照原本作成。

14 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。

15 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 113 年 12 月 20 日

17 書 記 官 方 澄 晴

18 附表一：原告請求之項目及金額
19

編號	項目	金額（新臺幣）	說明及計算式
1	積欠薪資差額	16,621元	兩造約定原告每月需出勤20日、200小時（每日10小時），工資3萬元（時薪150元），故被告短少給付原告薪資計算如下： (1)111年8月2日至8月31日：原告出勤16日，薪資為24,000元，惟被告實發月薪23,473元，短少金額527元。 (2)111年9月至12月：原告每月各出勤20日，薪資各為30,000元，惟被告實發月薪各27,986元，均短少金額各2,014元。 (3)112年1月至11月：原告每月各出勤20日，薪資各為30,000元，惟被告實發月薪各29,260元，均短少金額各740元。 (4)112年12月1日至12月16日：原告出勤10日，薪資為15,000元，被告實發月薪15,102元，溢領102元。

			(5) 綜上，被告積欠原告工資共計16,621元（計算式：527元 + 〈2,014元×4個月〉 + 〈740元×11個月〉 - 102元 = 16,621元）。
2	加班費	108,222元	原告111年8月至112年12月每月延長工時如附表二「原告主張之延長工時」欄所示，每小時延長工資111年以141元計算，112年以147元計算，則被告應給付原告111年加班費33,840元、112年加班費74,382元，共計108,222元。
3	勞工退休金提繳6%之差額	15,733元	<p>被告高薪低報，就原告勞工退休金提繳6%之差額計算如下：</p> <p>(1) 111年8月2日至8月31日：原告應領薪資總額37,045元（基本薪資31,983元 + 加班費5,051元 + 考核獎金11元），投保級距為38,200元，應提繳6%即2,292元，被告僅提繳1,313元，不足差額979元。</p> <p>(2) 111年9月：原告應領薪資總額44,346元（基本薪資31,983元 + 加班費8,979元 + 考核獎金3,384元），投保級距為42,000元，應提繳6%即2,520元，被告僅提繳1,515元，不足差額1,005元。</p> <p>(3) 111年10月：原告應領薪資總額40,293元（基本薪資31,983元 + 加班費7,296元 + 考核獎金1,014元），投保級距為42,000元，應提繳6%即2,520元，被告僅提繳1,515元，不足差額1,005元。</p> <p>(4) 111年11月：原告應領薪資總額39,709元（基本薪資31,983元 + 加班費5,612元 + 考核獎金2,114元），投保級距為40,100元，應提繳6%即2,406元，被告僅提繳1,515元，不足差額891元。</p> <p>(5) 111年12月：原告應領薪資總額41,293元（基本薪資31,983元 + 加班費7,296元 + 考核獎金2,014元），投保級距為40,100元，應提繳6%即2,406元，被告僅提繳1,515元，不足差額891元。</p> <p>(6) 112年1月：原告應領薪資總額40,547元（基本薪資33,440元 + 加班費5,867元 + 考核獎金1,240元），投保級距為42,000元，應提繳6%即2,520元，被告僅提繳1,584元，不足差額936元。</p> <p>(7) 112年2月：原告應領薪資總額39,753元（基本薪資33,440元 + 加班費5,573元 + 考核獎金740元），投保級距為40,100元，應提繳6%即2,406元，被告僅提繳1,584元，不足差額822元。</p>

			<p>(8)112年3月：原告應領薪資總額45,331元（基本薪資33,440元＋加班費9,387元＋考核獎金2,504元），投保級距為45,800元，應提繳6%即2,748元，被告僅提繳1,584元，不足差額1,164元。</p> <p>(9)112年4月：原告應領薪資總額40,047元（基本薪資33,440元＋加班費5,867元＋考核獎金740元），投保級距為42,000元，應提繳6%即2,520元，被告僅提繳1,584元，不足差額936元。</p> <p>(10)112年5月：原告應領薪資總額40,147元（基本薪資33,440元＋加班費5,867元＋考核獎金840元），投保級距為42,000元，應提繳6%即2,520元，被告僅提繳1,584元，不足差額936元。</p> <p>(11)112年6月：原告應領薪資總額39,947元（基本薪資33,440元＋加班費5,867元＋考核獎金640元），投保級距為40,100元，應提繳6%即2,406元，被告僅提繳1,584元，不足差額822元。</p> <p>(12)112年7月：原告應領薪資總額40,123元（基本薪資33,440元＋加班費5,867元＋考核獎金816元），投保級距為42,000元，應提繳6%即2,520元，被告僅提繳1,584元，不足差額936元。</p> <p>(13)112年8月：原告應領薪資總額41,907元（基本薪資33,440元＋加班費7,627元＋考核獎金840元），投保級距為42,000元，應提繳6%即2,520元，被告僅提繳1,584元，不足差額936元。</p> <p>(14)112年9月：原告應領薪資總額41,707元（基本薪資33,440元＋加班費7,627元＋考核獎金640元），投保級距為42,000元，應提繳6%即2,520元，被告僅提繳1,584元，不足差額936元。</p> <p>(15)112年10月：原告應領薪資總額41,907元（基本薪資33,440元＋加班費7,627元＋考核獎金840元），投保級距為42,000元，應提繳6%即2,520元，被告僅提繳1,584元，不足差額936元。</p> <p>(16)112年11月：原告應領薪資總額49,064元（基本薪資33,440元＋加班費5,867元＋考核獎金840元＋特休10日未休換算工資8,917元），投保級距為45,800元，應提繳6%即2,748元，被告僅提繳1,584元，不足差額1,164元。</p> <p>(17)112年12月1日至12月16日：原告應領薪資總額37,089元（基本薪資33,440元＋加班費2,933元＋考核獎金716元），投保級距為40,100元，應提繳6%即1,283元，被告僅提繳845元，不足差額438元。</p>
--	--	--	---

(續上頁)

01

			(18) 綜上，被告應給付原告勞工退休金提繳6%之差額共計15,733元。
4	特休未休工資	9,750元	原告6個月以上1年未滿者(111年8月2日至112年6月2日)有特休3日，1年以上2年未滿者(112年8月2日至112年12月16日)有特休7日，共10日均未休假，每日以975元計算，被告應給付原告特休未休工資9,750元。
合 計		150,326元	

02

附表二：

03

編號	日期	每月工作日數 (正常工時10 小時)	原告主 張之延 長工時	被告主 張之延 長工時	被告未 給付正 常工時	原告得 請求之 延長工 時	被告未給 付之每月 原告工作 日數逾20 日之正常 工時工資	原告得請 求之延長 工時工資
1	111年8月2日至111年8月31日	16日	32	16	0	32	0元	4,512元
2	111年9月	22日	64	22	20	44	2,256元	6,204元
3	111年10月	21日	52	21	10	42	1,128元	5,922元
4	111年11月	20日	40	20	0	40	0元	5,640元
5	111年12月	21日	52	21	10	42	1,128元	5,922元
6	112年1月	20日	40	20	0	40	0元	5,880元
7	112年2月	19日	38	19	0	38	0元	5,586元
8	112年3月	22日	64	22	20	44	2,256元	6,468元
9	112年4月	20日	40	20	0	40	0元	5,880元
10	112年5月	20日	40	20	0	40	0元	5,880元
11	112年6月	20日	40	20	0	40	0元	5,880元
12	112年7月	19日	38	19	0	38	0元	5,586元
13	112年8月	21日	52	21	10	42	1,128元	6,174元
14	112年9月	20日	40	20	0	40	0元	5,880元
15	112年10月	21日	52	21	10	42	1,128元	6,174元
16	112年11月	20日	40	20	0	40	0元	5,880元
17	112年12月1日至112年12月16日	10日	20	10	0	20	0元	2,940元
合 計							9,024元	96,408元

04

附表三：勞工退休金提繳6%之差額

05

編號	日期	原告得請求之差額	計算式
----	----	----------	-----

1	111年8月2日至111年8月31日	415元	原告應領薪資總額28,523元（基本薪資24,000元＋加班費4,512元＋考核獎金11元），投保級距為28,800元，應提繳6%即1,728元，被告僅提繳1,313元，不足差額415元。
2	111年9月	1,005元	原告應領薪資總額41,844元（基本薪資32,256元＋加班費6,204元＋考核獎金3,384元），投保級距為42,000元，應提繳6%即2,520元，被告僅提繳1,515元，不足差額1,005元。
3	111年10月	777元	原告應領薪資總額40,047元（基本薪資31,128元＋加班費5,922元＋考核獎金1,014元），投保級距為38,200元，應提繳6%即2,292元，被告僅提繳1,515元，不足差額777元。
4	111年11月	777元	原告應領薪資總額37,754元（基本薪資30,000元＋加班費5,640元＋考核獎金2,114元），投保級距為38,200元，應提繳6%即2,292元，被告僅提繳1,515元，不足差額777元。
5	111年12月	891元	原告應領薪資總額39,064元（基本薪資31,128元＋加班費5,922元＋考核獎金2,014元），投保級距為40,100元，應提繳6%即2,406元，被告僅提繳1,515元，不足差額891元。
6	112年1月	708元	原告應領薪資總額37,120元

			(基本薪資30,000元+加班費5,880元+考核獎金1,240元),投保級距為38,200元,應提繳6%即2,292元,被告僅提繳1,584元,不足差額708元。
7	112年2月	708元	原告應領薪資總額36,326元(基本薪資30,000元+加班費5,586元+考核獎金740元),投保級距為38,200元,應提繳6%即2,292元,被告僅提繳1,584元,不足差額708元。
8	112年3月	936元	原告應領薪資總額41,128元(基本薪資32,256元+加班費6,468元+考核獎金2,504元),投保級距為42,000元,應提繳6%即2,520元,被告僅提繳1,584元,不足差額936元。
9	112年4月	708元	原告應領薪資總額36,620元(基本薪資30,000元+加班費5,880元+考核獎金740元),投保級距為38,200元,應提繳6%即2,292元,被告僅提繳1,584元,不足差額708元。
10	112年5月	708元	原告應領薪資總額36,720元(基本薪資30,000元+加班費5,880元+考核獎金840元),投保級距為38,200元,應提繳6%即2,292元,被告僅提繳1,584元,不足差額708元。
11	112年6月	708元	原告應領薪資總額36,520元(基本薪資30,000元+加班

			費5,880元+考核獎金640元),投保級距為38,200元,應提繳6%即2,292元,被告僅提繳1,584元,不足差額708元。
12	112年7月	594元	原告應領薪資總額34,902元(基本薪資28,500元+加班費5,586元+考核獎金816元),投保級距為36,300元,應提繳6%即2,178元,被告僅提繳1,584元,不足差額594元。
13	112年8月	708元	原告應領薪資總額38,142元(基本薪資31,128元+加班費6,174元+考核獎金840元),投保級距為38,200元,應提繳6%即2,292元,被告僅提繳1,584元,不足差額708元。
14	112年9月	708元	原告應領薪資總額36,520元(基本薪資30,000元+加班費5,880元+考核獎金640元),投保級距為38,200元,應提繳6%即2,292元,被告僅提繳1,584元,不足差額708元。
15	112年10月	708元	原告應領薪資總額38,142元(基本薪資31,128元+加班費6,174元+考核獎金840元),投保級距為38,200元,應提繳6%即2,292元,被告僅提繳1,584元,不足差額708元。
16	112年11月	708元	原告應領薪資總額36,720元(基本薪資30,000元+加班費5,880元+考核獎金840

(續上頁)

01

			元)，投保級距為38,200元，應提繳6%即2,292元，被告僅提繳1,584元，不足差額708元。
17	112年12月1日至12年12月16日	298元	原告應領薪資總額18,656元（基本薪資15,000元＋加班費2,940元＋考核獎金716元），投保級距為19,047元，應提繳6%即1,143元（計算式： $19,047 \text{元} \times 6/100 = 1,143 \text{元}$ ，元以下四捨五入），被告僅提繳845元，不足差額298元。
合 計		12,065元	