

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第156號

原告 游家宏

訴訟代理人 蔡明叡律師

被告 立晟大樓管理顧問有限公司

法定代理人 吳振嘉

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年2月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸萬柒仟玖佰陸拾柒元，及自民國一百一十二年十月十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹萬壹仟伍佰陸拾捌元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔四分之一，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣柒萬玖仟伍佰參拾伍元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)緣原告自民國112年1月11日至被告任職，並擔任工地保全職務，工作地點為新北市○○區○○路000巷0號對面之工地（下稱系爭工地），約定日薪為新臺幣（下同）1,600元，每月另加1,000元油資補助。又被告未為原告投保勞健保，且未依勞動基準法（下稱勞基法）規定給予例假日、休息

01 日，使得原告無間斷每日連續工作，兩造復於112年4月12日
02 針對112年2月1日至000年0月00日間未投保勞健保、未給付
03 加班費等節達成和解，被告除同意於112年4月30日給付原告
04 5萬元外，並應於112年4月10日為原告加保，然被告遲至112
05 年5月8日始為原告加保。而因被告積欠原告延長工時工資、
06 未如實投保勞健保及職保、未提繳勞工退休金、以低於基本
07 工資176元之時薪僱用原告，並使原告超時工作、連續出
08 勤，已有違反勞基法第14條第1項第5款、第6款規定之情
09 事，原告已於112年5月11日以LINE告知依上開規定終止兩造
10 間之勞動契約，最後工作日為112年5月10日。

11 (二)被告辯稱係因原告陳稱尚在請領前公司之失業給付，故要求
12 其暫緩投保云云，惟原告固然於112年1月11日到職，亦持續
13 領取前公司之失業給付，惟原告自始至終從未要求被告暫緩
14 投保，反而係被告知道原告之更生人身分，除向原告保證公
15 司有辦法進行相關投保外，亦向原告陳稱因公司要依勞基法
16 第84條之1規定核備（事實上並未進行），及進行安全調查
17 等始能投保，需要比較久的時間云云，以致遲遲未對原告進
18 行各項投保，併參以原告至少於112年3月5日、3月8日、3月
19 9日、4月7日、4月8日，多次以LINE催告被告應為其投保勞
20 健保，故本件實係被告無作為，而非係原告請求暫緩投保甚
21 明。

22 (三)原告得向被告請求給付之項目及金額，分述如下：

23 1.延長工時工資9萬8,521元：

24 (1)原告自112年1月11日任職於被告，係約定每日下午7時45分
25 前至哨點當班、隔日上午8時下班，每日工作時間已達12小
26 時15分，且因工地上存放高價值之鋼筋條及工具器械等物
27 品，原告為盡忠職守避免偷盜情形發生，實際上亦無任何離
28 開崗位休息1小時之時間，應已逾越勞基法規定每日12小時
29 之上限，惟被告僅給付日薪1,600元，換算後已低於時薪176
30 元。被告亦未依法給予原告例假日、休息日、國定假日，原
31 告自112年1月11日至112年5月10日共120日均不間斷連續到

01 班而未曾休息，原告自得請求被告給付延長工時工資。

02 (2)又原告之平常日工資為2,537元【計算式：第0至8小時為176
03 元×8小時=1,408元；第8至10小時為176元×(4/3)×2小時
04 =469元；第10至12又1/4小時為176元×(5/3)×2又1/4小時
05 =660元；以上共計2,537元】、休息日工資為4,224元【計
06 算式：第0至2小時為176元×(4/3)×2小時=469元；第2至8
07 小時為176元×(5/3)×6小時=1,760元；第8至12又1/4小時
08 為176元×(8/3)×4又1/4小時=1,995元；以上共計4,224
09 元】、例假日工資為2,904元【計算式：第0至8小時為176元
10 ×8小時=1,408元；第8至12又1/4小時為176元×2×4又1/4小
11 時=1,496元；以上共計2,904元】、國定假日工資為2,537
12 元【計算式：第0至8小時為176元×8小時=1,408元；第8至1
13 0小時為176元×(4/3)×2小時=469元；第10至12又1/4小時
14 為176元×(5/3)×2又1/4小時=660元；以上共計2,537
15 元】。而原告自112年1月11日起至112年5月10日止應領之工
16 資總額（包含油資補貼每月1,000元）共計為34萬1,821元
17 （天數、金額及應領薪資均詳如附表所載），惟被告僅給付
18 原告24萬3,300元（詳如附表『被告匯款金額欄』所載），
19 尚不足9萬8,521元，此為延長工時工資差額，原告自得請求
20 被告給付。

21 (3)再者，兩造雖針對112年2月1日至112年4月10日之未投保勞
22 健保、未給付加班費等節達成和解，然斯時被告未詳加計算
23 原告延長工時工資之數額，僅係先提出5萬元補償原告，且
24 該和解書亦未載明原告放棄加班費差額請求權，原告自仍得
25 請求被告給付。況倘鈞院認原告因和解書已不得再向被告請
26 求，惟原告請求112年1月11日起至112年1月31日、112年4月
27 11日至112年5月10日之加班費，並不受上開和解書之拘束，
28 原告自亦得請求上開工作期間之加班費6萬5,539元【計算
29 式：112年1月11日至112年1月31日之應領工資63,813元—
30 (1,600元×21日+1,000元)=29,213元；112年4月11日至
31 112年4月30日之應領工資57,902元—(1,600元×20日+

01 1,000元) = 24,902元；112年5月1日至112年5月10日之應領
02 工資28,424元—(1,600元×10日+1,000元) = 11,424元；
03 以上共計65,539元(天數、金額及應領薪資亦詳如附表所
04 載)】。

05 2. 資遣費1萬4,245元：

06 原告任職期間為自112年1月11日至112年5月10日共120日，
07 約定日薪為1,600元、每月1,000元之交通補助，被告已給付
08 之工資總額為24萬3,300元，再加計被告積欠之延長工時工
09 資9萬8,521元，故原告應得之工資總額為34萬1,821元，日
10 平均工資為2,849元，月平均薪資則為8萬5,470元，則被告
11 應給付原告資遣費1萬4,245元。

12 3. 預告期間工資2萬8,490元：

13 原告任職期間為自112年1月11日至112年5月10日，為繼續工
14 作3個月以上1年未滿者，類推適用勞基法第16條第1項第1、
15 3款規定，原告得向被告請求10日之預告期間工資2萬8,490
16 元。

17 4. 失業給付損失16萬4,880元：

18 兩造約定之日薪為1,600元，換算月薪為4萬8,000元，是依
19 勞工保險普通事故保險費及就業保險保險費合計之被保險人
20 與投保單位分擔金額表，月投保薪資應為4萬5,800元。而依
21 就業保險法第16條第1項規定，原告本可請領失業給付金額
22 為16萬4,880元(計算式：45,800元×60%×6個月=164,880
23 元)，惟因被告於原告任職期間未為其投保就業保險，致原
24 告於離職時因非就業保險之被保險人，而不能向勞工保險局
25 申請失業給付，且因被告自112年5月8日為原告投保勞保、
26 職保後，迄今未為退保，致原告無法順利為求職登記，原告
27 自得依就業保險法第38條第1項規定，請求被告賠償。

28 5. 補提繳勞工退休金1萬1,568元：

29 兩造約定之日薪為1,600元，換算月薪為4萬8,000元，依勞
30 動部公告之勞工退休月提繳工資分級表，月提繳工資為4萬
31 8,200元，每月應提繳金額為2,892元(計算式：48,200元×

01 6%=2,892元)，惟被告並未提繳，致原告受有損害，原告
02 自得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規
03 定，請求被告將4個月勞工退休金1萬1,568元（計算式：2,8
04 92元×4個月=11,568元）提繳至原告之勞工退休金專戶。

05 6.開立非自願離職證明書：

06 原告係以勞基法第14條第1項第5、6款規定，於112年5月11
07 日終止兩造間之勞動契約，自得依就業保險法第11條第3項
08 規定，請求被告開立非自願離職證明書。

09 (四)為此，爰依兩造間之勞動契約，以及勞基法第22條第2項、
10 類推適用勞基法第16條第1款、第3項、勞退條例第12條第1
11 項、第31條第1項、就業保險法第11條第3項、第38條第1項
12 後段等規定，提起本件訴訟。併為聲明：1.被告應給付原告
13 30萬6,136元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
14 年息百分之5計算之利息。2.被告應提繳1萬1,568元至原告
15 於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。3.被告應
16 開立非自願離職證明書予原告。

17 二、被告則以：

18 (一)兩造間所約定之薪資結構及工作時間，係以112年度基本工
19 資2萬6,400元計算，日薪資為880元，時薪為110元，並約定
20 原告每日待在值班哨所之時間為12小時，扣除勞基法規定每
21 8小時應休息之1小時，亦即中間休息1小時，原告實際工作
22 時間為11小時，而就超過8小時部分依勞基法第24條之標準
23 給付加班費，是第9、10小時工資以1.33倍即147.4元計算，
24 2小時合計295元；第11小時工資則以1.67倍即184元計算，
25 因此原告工作11小時之薪資連同加班費為1,359元，且因原
26 告要求每月要上班至少28日，因此被告就原告每月之8日假
27 日上班部分，亦依勞基法第24條之標準給付原告2倍工資。
28 經計算後，原告每月若上滿30日薪資連同加班費合計為4萬
29 7,810元【計算式：1,359元（每日上哨8小時之薪資及3小時
30 之加班費）×30日+880元（每日薪資）×8日=47,810元】，
31 被告為求計算便利遂以4萬8,000元計，並按日計算為1,600

01 元（計算式：48,000元÷30日=1,600元）給付原告，故該
02 1,600元實已包含原告之加班費。

03 (二)原告雖以被告為其投保4萬8,200元該級距之數額主張兩造約
04 定之月薪達4萬8,000元，且因工地上擺放高價值之鋼筋故無
05 法離開工作崗位休息1小時云云，惟被告係因查詢過往勞動
06 部網站時，該網站記載應將員工之加班費列入投保薪資內申
07 報，而投保當時原告幾乎每日均有上班，被告遂依上開資訊
08 所述，將被告給付與原告之加班費亦列入投保薪資內申報，
09 故4萬8,200元係已包含原告之加班費甚明。況原告僅為顧工
10 地之管理員並無保護鋼筋或機具之責任，且工地上之鋼筋或
11 其他機具均有相當之重量，非使用卡車或大型機具無法移動
12 依常情顯難遭竊，故原告上開主張，均屬無據，不足採信。

13 (三)原告復主張被告有違反勞基法第14條第1項第5、6款規定之
14 情事云云，惟被告並無積欠原告延長工時工資，且兩造間所
15 約定之薪資亦未低於基本工資時薪176元。況被告係與原告
16 約定每日工作12小時，亦即於下午8時到哨，翌日上午8時下
17 班，甚至無事時提早至上午7時50分下班亦可，並未與原告
18 約定每日工作12小時15分，故縱原告有多上班15分亦係出其
19 個人意願，尚與被告無涉。另簽到表所載原告之上下哨時
20 間，因係由原告自行填寫，並無單位進行檢核，自不得作為
21 原告每日有工作12小時15分之證據，故原告陳稱被告要求其
22 每日工作12小時15分超時工作違反勞動法令云云，亦屬無
23 據。甚且，原告係自身向被告要求每月要上班至少28日，被
24 告係依原告之要求方讓其連續上班，亦無違反勞基法規定。
25 再者，被告雖未為原告投保勞、健保及提撥勞工退休金，然
26 此係因原告於000年0月間到任時，原告表示尚在領取自前公
27 司離職之6個月失業補助，要求被告先暫不為其投保勞、健
28 保，之後會再告知被告為其投保，並非係被告故意不投保。
29 況兩造既已於112年4月12日就112年4月以前之情事達成和
30 解，被告並已依約給付5萬元，而該項金額顯然已逾未為其
31 投保勞、健保及提撥勞工退休金之數額，原告並無任何損害

01 可言。更遑論原告係於112年5月10日離職，被告於112年5月
02 8日至11月間亦均有為原告補提撥勞工退休金，可證被告並
03 無短付原告勞工退休金之情事。綜上，被告並無違反勞基法
04 第14條第1項第5、6款規定之情事甚明。

05 (四)對於原告請求被告給付之項目及金額，表示意見如下：

06 1.延長工時工資9萬8,521元部分：

07 原告任職期間係自112年1月11日起至112年5月10日止共120
08 日，以每日1,600元計算，被告連同原告延長工時之工資，
09 合計僅需給付原告19萬2,000元，而在未加計被告額外給付
10 原告之和解金5萬元外，被告業已給付19萬3,300元，故無原
11 告所稱積欠延長工時工資之情事存在。

12 2.資遣費1萬4,245元部分：

13 被告並無違反勞基法第14條第1項第5、6款規定，已如前
14 述，且原告係自行離職，自無從向被告請求給付資遣費。

15 3.預告期間工資2萬8,490元部分：

16 被告並無違反勞基法第14條第1項第5、6款規定之情事，已
17 如前述，原告自無從類推適用勞基法第16條規定，請求被告
18 給付預告期間工資，況原告於112年5月份實際上班天數僅為
19 8日，應領薪資1萬2,800元，再加上10日之預告期間工資8,8
20 00元，共計應給付2萬1,600元，而被告亦已匯款2萬1,800
21 元，多出來200元亦算入預告期間工資，故被告實際上亦已
22 給付預告期間工資9,000元。

23 4.失業給付損失16萬4,880元部分：

24 被告於112年5月8日為原告投保勞、健保，原告於112年5月8
25 日時即同時取得就業保險被保險人之身分，復因原告於被告
26 離職時為就業保險之被保險人，原告自得依法請領失業給
27 付，並無無法請領失業給付之損失甚明。

28 5.補提繳勞工退休金1萬1,568元部分：

29 原告早已於000年0月間離職，惟被告仍為原告提撥滿5個月
30 之勞工退休金數額，亦即於112年5月8日至11月間均有為原
31 告提撥勞工退休金，該提撥之月數及數額1個月沒少，被告

01 並無短付原告勞工退休金之情事，自無再行給付勞工退休金
02 至原告之勞工退休金專戶。

03 6. 開立非自願離職證明書部分：

04 被告並無違反勞基法或相關法令之情事，未合於勞基法規定
05 雇主須開立自願離職證明書之情事，原告自不得請求被告開
06 立。

07 (五) 併為答辯聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回。並陳明
08 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

09 三、法院之判斷：

10 (一) 兩造間之勞動契約於何時因何事由終止？

11 1. 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者
12 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
13 有明文。復按依勞工保險條例第6條第1項、第10條第1項、
14 第11條前段、第13條第1項、第14條第1項之規定，雇主有為
15 其勞工依當月月薪總額，依投保薪資分級表之規定，向保險
16 人即勞工保險局申報投保薪資，辦理勞工保險之義務。又依
17 勞退條例第6條、第7條、第14條、第15條、第31條第1項之
18 規定，雇主亦有為其勞工依當月月薪總額，依勞工退休金月
19 提繳分級表之規定，以不低於勞工每月工資6%，按月為其勞
20 工提繳勞工退休金至勞工在勞工保險局設立之個人專戶內之
21 義務。又勞工保險條例及勞退條例之規定，均屬強制規定，
22 縱雇主與勞工間曾事前約定不為或暫緩投保、提繳，亦應認
23 此約定違反強制規定而屬無效。

24 2. 原告主張被告積欠延長工時工資、未投保勞、健保、及提繳
25 勞工退休金及日薪低於基本工資等情事，據此，依勞基法第
26 14條第1項第5款、第6款規定，於111年5月11日以通訊軟體
27 LINE通知被告終止兩造間勞動契約等情；被告則以前揭情詞
28 置辯。經查，原告於112年1月11日受僱被告後，被告並未為
29 原告投保勞、健保，亦未為原告提繳勞工退休金，直至112
30 年5月8日起始為原告投保勞工保險，為被告所不爭，又被告
31 雖抗辯已自112年5月8日起為原告提繳勞工退休金，然依原

01 告所提出112年12月12日向勞工保險局申請之勞工退休金提
02 繳明細，並無被告之提繳紀錄，且被告就此部分事實亦未舉
03 證以實其說，自難採信。另被告雖抗辯其係因原告告知尚在
04 領取失業給付，請求被告暫緩投保等語。而依勞動部勞工保
05 險局113年1月12日函文可知，原告前曾以於111年8月31日自
06 謙銳儀器有限公司之非自願離職事由，於111年9月1日至三
07 重就業服務站辦理求職登記及申請失業給付，該站於111年9
08 月15日起陸續完成6次失業（再）認定，經該局發給自111年
09 9月15日至112年3月13日期間6個月就業保險失業給付計12萬
10 9,558元（每月2萬1,593元）在案，有上開函文在卷可稽（見
11 本院卷第203頁）。按「失業期間或受領失業給付期間另有
12 其他工作收入者，應於申請失業認定或辦理失業再認定時，
13 告知公立就業服務機構。」「領取失業給付者，應自再就業
14 之日起3日內，通知公立就業服務機構。」，就業保險法第
15 31條、第32條定有明文。原告既自112年1月11日起即在被告
16 處任職，竟未通知公立就業服務機構，而繼續領取失業給付
17 至112年3月13日止，顯有違就業保險法第36條規定之嫌，是
18 被告前開抗辯，是否全然不足採信，尚非無疑，惟揆諸前揭
19 說明，勞工保險條例及勞退條例之規定，均屬強制規定，縱
20 雇主與勞工間曾事前約定不為或暫緩投保、提繳，亦應認此
21 約定違反強制規定而屬無效，被告身為雇主，對於上開規定
22 焉能諉為不知，難認有禁反言及誠信原則之適用。是堪認被
23 告已違反勞工法令，致有損害勞工權益之虞，則原告依勞基
24 法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，洵屬有
25 據。至原告固另主張因被告積欠延長工時工資，於112年5月
26 11日併依勞基法第14條第1項第5款之規定，終止兩造間之勞
27 動契約等情。然依原告所提出其終止契約依據之LINE對話紀
28 錄（見本院卷一第59頁），乃向被告稱：「然後因為你違反
29 勞基法14-1、-3、-6所以我做到今天還有就是5/8 5/9 5/10
30 三天薪水至於油錢補貼看你要補貼多少請您準備好非自願離
31 職書 還有預告工資10天 以及資遣費」等語，是尚難認定原

01 告於112年5月11日有併依勞基法第14條第1項第5款之規定，
02 向被告為終止勞動契約之意思表示，是本院自毋庸審究原告
03 終止勞動契約是否合於同條項第5款之規定。況本院既已肯
04 認原告得依同條項第6款規定合法終止兩造間之勞動契約，
05 則對於原告所為其餘主張亦無再予論究之必要，併予敘明。

06 (二)茲就原告請求之項目及數額有無理由，分述如下：

07 1.延長工時工資部分：

08 (1)按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止
09 爭執發生之契約；和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當
10 事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第736條、第737
11 條亦分別有明文規定。和解原由兩造互相讓步而成立，和解
12 之後任何一方所受之不利益均屬其讓步之結果，不能據為撤
13 銷之理由；和解契約合法成立，兩造當事人即均應受該契約
14 之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，
15 更就和解前之法律關係再行主張（最高法院19年上字第1964
16 號判例要旨參照）。復按勞基法關於工資、延長工時工資、
17 退休金之規定，雖係為保護勞工而設，屬強制規定，依民法
18 第71條之規定，勞雇雙方自不得事先約定拋棄，如事先約定
19 拋棄，即屬無效，然勞工之請求權一旦發生，則為獨立之債
20 權，依私法「契約自由」原則，勞工自非不得予以拋棄，或
21 勞雇雙方亦得就此一債權互相讓步成立和解。又按和解之範
22 圍，應以當事人相互間欲求解決之爭點為限，至於其他爭
23 點，或尚未發生爭執之法律關係，雖與和解事件有關，如當
24 事人並無欲求一併解決之意思，要不能因其權利人未表示保
25 留其權利，而認該權利已因和解讓步，視為拋棄而消滅，最
26 高法院著有57年台上字第2180號判決意旨參照。查依兩造於
27 112年4月12日簽立之和解書，乃載明：「因2/1~4/10沒加
28 保勞健保及加班費，故願4/30補五萬元正給員工甲○○以及
29 4/10當天加保並與合（和）解。」等情，有上開和解書可按
30 （見本院卷第91頁）。揆諸前開說明，顯見兩造已就112年2
31 月1日至4月10日之期間，被告應補給付予原告之延長工時工

01 資數額達成協議，雙方業已因互相讓步意思合致而成立和
02 解，核其性質，應屬原告對於其既得權利之處分，依契約自
03 由之原則，並無違反勞動基準法之規定，自屬有效。是原告
04 自應受系爭和解書之拘束，縱因而受不利益之結果，亦不得
05 事後翻異，更就已達成和解之112年2月1日至4月10日之延長
06 工時工資再行主張。是原告對被告有關112年2月1日至4月10
07 日延長工時工資之請求，自屬無據。至原告任職被告其餘期
08 間即112年1月11日至31日、4月11日至5月10日之延長工時工
09 資，於原告簽立和解書時，既無同意拋棄因勞動契約所生其
10 餘加班費請求之表示，或兩造欲求一併解決之意思，揆諸前
11 揭說明，尚難認原告因勞動契約所生其餘加班費請求權已因
12 和解讓步，視為拋棄而消滅。

13 (2)再按勞基法第21條第1項規定：「工資由勞雇雙方議定之，
14 但不得低於基本工資。」，又依行政院核定之基本工資，自
15 112年1月1日起，每月基本工資為2萬6,400元，每小時基本
16 工資為176元。前者係指勞雇雙方約定按「月」計酬，且依
17 法定正常工作時數上限（每週40小時）履行勞務之最低報
18 酬，後者則係勞雇雙方約定按「時」計酬者單位時間之最低
19 報酬。凡適用勞基法之事業單位，勞雇雙方約定之工資，不
20 得低於上開規定。又按薪制為日薪或月薪，應以工資為「以
21 日計算」或「以月計算」為分別，月薪制固為每月給付，日
22 薪制亦可能每月核算工作日數後，按月給付當月工作日數之
23 薪資。二者計算基礎不同。原告主張兩造約定日薪為1,600
24 元，每日工作時間為下午7時45分至翌日上午8時，共計12又
25 1/4小時等語；被告則抗辯兩造約定為月薪制，原告每月工
26 資為26,400元，工作時間扣除中間休息1小時，應為11小時
27 等語。經查，被告在本院審理時自陳係與原告約定按照實際
28 工作日數計算工資等語（見本院卷第126頁），則原告所提供
29 之勞務給付，既係按日依實際工作日數計算，是兩造間之計
30 薪方式應係採日薪制，堪以認定。

31 (3)又按勞基法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日

01 不得超過8小時，每週不得超過40小時。」，第24條第1項規
02 定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，
03 依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平
04 日每小時工資額加給1/3以上。二、再延長工作時間在2小時
05 以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上。……」，第2項
06 規定：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在
07 2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3
08 以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另
09 再加給1又2/3以上。」，第39條規定：「第36條所定之例
10 假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，
11 工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，
12 工資應加倍發給。……」。又按勞基法之立法目的在於保障
13 勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動
14 條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及例假
15 日照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工
16 作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，乃屬強制
17 規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情
18 形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵
19 守（最高法院106年度台上字第824號、第1824號判決意旨參
20 照）。經查原告固受僱被告從事保全員之工作，惟被告並未
21 就原告工時部分依勞基法第84條之1規定向主管機關申請核
22 備，為兩造所不爭執。從而，原告平日延長工時、於休息
23 日、例假日、國定假日照常工作時，被告即應依勞基法第24
24 條規定標準並依同法第39條規定，發給加班費即延長工時加
25 給並加倍發給休假日工資，且兩造約定之原告薪資，不得低
26 於以法定每小時基本薪資176元按上開方式計算所得之最低
27 應付薪資，如有不足，被告就該差額即負有給付義務。

28 (4)復按勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載
29 而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工
30 之出勤具有管理之權，且依勞基法第30條第5項及第6項規
31 定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應

01 逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。又雇主應置備勞工工資
02 清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等
03 事項記入。工資清冊應保存5年，勞基法第23條第2項亦有明
04 定。所謂各項目計算方式明細，除勞雇雙方議定之工資總額
05 外，尚包含平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額、
06 休假、特別休假及其他假別之金額及其計算，及其他法律規
07 定之項目（包含：勞工保險費、全民健康保險費、職工福利
08 金等）。又勞工請求之事件，雇主就其依法令應備之文書，
09 有提出之義務；文書之持有人，無正當理由不從法院之命提
10 出者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第
11 35條、第36條第5項規定可稽。是雇主於訴訟上受請求提出
12 上開文書時，自有提出義務，無正當理由未提出者，法院得
13 依自由心證認勞工關於該文書性質、內容及其成立之主張或
14 依文書應證之事實為真實，對違反提出命令之當事人發揮制
15 裁之實效。被告固抗辯原告日薪資為1,359元【計算式：
16 $(26400 \div 30 \div 8) + 110 \times 1.34 \times 2 + 110 \times 1.67 = 1,359$ 】，每日工
17 時為11小時，因原告要求每月工作至少28日，就每月8天假
18 日工作部分，被告亦有給付2倍工資，則原告每月若工作滿
19 30日，其薪資連同加班費共計4萬7,810元【計算式：
20 $1359 \times 30 + 880 \times 8 = 47,810$ 元】，為求計算便利，被告遂以4
21 萬8,000元計，並按日計算為1,600元，故該1,600元已包含
22 原告之加班費等語，然此均為原告所否認。經查，被告負有
23 提出原告出勤紀錄及工資清冊之義務而未據提出，且就原告
24 每日工時及已付薪資項目計算方式明細亦均未提出任何證據
25 舉證以實其說，其前開抗辯，已難遽信為真，揆諸前揭說
26 明，應認原告所提出簽到表及已領薪資轉帳紀錄為真正，足
27 見原告每日工時應認定為12又1/4小時。又兩造約定之原告
28 薪資，不得低於以法定每小時基本薪資176元按上開方式計
29 算所得之最低應付薪資，已如前述，則據此計算，應認原告
30 平日正常工時8小時之日薪資應為1,408元【計算式： 176×8
31 $= 1,408$ 】，平日延長工時工資為1,129元【計算式：

01 176×4/3×2+176×5/3×(2+1/4)=1,129】，休息日延長工時
02 工資為4,224元【計算式：176×4/3×2+176×5/3×6+
03 176×8/3×(4+1/4)=4,224】，例假日(註：原告例假日加班
04 並非基於天災、事變或突發事件等勞基法第40條之規定，故
05 就此部分出勤之前8小時，雇主應再加給一日工資，超過8小
06 時部分，則應按勞基法第24條第1項第1、2款規定給付延長
07 工時工資)及國定假日延長工時工資為2,537元【計算式：
08 176×8+176×4/3×2+176×5/3×(2+1/4)=2,537】。再查，
09 原告主張其於112年1月工作日數為21日，其中平日9日、休
10 息日5日、例假日3日、國定假日4日，又112年4月工作日數
11 為20日(自4月11日起算)，其中平日14日、休息日3日、例
12 假日3日，另112年5月工作日數為10日，其中平日8日、休息
13 日1日、例假日1日等語。然經核依原告所提出112年1月份、
14 5月份簽到表(見本院卷第63、66頁)，其中原告於1月20日
15 至22日、5月6日並無簽到出勤紀錄，另經核1月20日、25日
16 至27日應屬平日，是原告於112年1月工作日數應為18日，其
17 中平日12日、休息日2日、例假日2日、國定假日2日，另112
18 年5月工作日數應為9日，其中其中平日8日、休息日1日。從
19 而，原告於112年1月11日至31日、4月11日至5月10日之期間
20 得請求被告給付之延長工時工資應為8萬1,489元【計算式：
21 (1,129×12+4,224×2+2,537×4)+(1,129×14+4,224×3+
22 2,537×3)+(1,129×8+4,224×1)=81,489】。

23 (5)再查，原告自112年1月11日起至112年5月10日止之實際工作
24 日數為116日(即扣除無簽到紀錄4日)，且兩造已就112年2
25 月1日至4月10日給付不足之延長工時工資以5萬元達成和
26 解，業如前述，又兩造並不爭執被告應給付原告每月油資
27 1,000元共4,000元。是以，被告於上開期間應給付原告之薪
28 資總額應為29萬8,817元【計算式：1,408×116+50,000+
29 4,000+81,489=298,817】，而被告僅已給付原告24萬
30 3,300元，亦為兩造所不爭。準此，原告請求被告應給付延
31 長工時工資差額5萬5,517元【計算式：298,817-243,300=

01 55,517】，洵屬有據，逾此部分之請求，則屬無據。

02 2.資遣費部分：

03 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
04 資，於勞動契約依勞動基準法第11條規定終止時，其資遣費
05 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
06 資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為
07 限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1
08 項定有明文。上開所謂平均工資，依勞基法第2條第4款規
09 定，係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以
10 該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，謂工作期
11 間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按
12 工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工
13 資，如少於該期間內工資總額除以實際工作日數所得金額百
14 分之60者，以百分之60計。查原告業依勞基法第14條第1項
15 第6款規定終止與被告間之勞動契約，已如前述，則原告依
16 據勞退條例第12條規定請求被告給付資遣費，自屬有據。又
17 原告係自112年1月11日起受僱於被告，至112年5月11日離
18 職，其於該段期間應領之薪資總額為29萬8,817元，已如上
19 述，則除以該期間之總日數120日，原告日平均工資為2,490
20 元（計算式： $298,817\text{元} \div 120\text{日} = 2,490\text{元}$ ，元以下四捨五
21 入），再依民法第123條第2項規定，按每月為30日，計算月
22 平均工資為7萬4,700元（計算式： $2,490\text{元} \times 30 = 74,700$
23 元）。再查，原告之資遣年資為120日，依勞退新制資遣費
24 基數為1/6【計算式： $\{ (4(\text{月})) \div 12 \} \times 1/2$ 】，故原告
25 得請求被告給付之資遣費為12,450元【計算式： $74,700\text{元} \times$
26 $1/6 = 12,450\text{元}$ ，元以下四捨五入】。從而，原告請求被告
27 給付資遣費12,450元，洵屬有據，逾此部分之請求，應予駁
28 回。

29 3.預告期間工資部分：

30 查本件兩造間勞動契約之終止，乃係經原告依勞基法第14條
31 第1項第6款規定，於112年5月11日終止，已如前述，而依勞

01 基法第14條規定而終止勞動契約者，並無準用同法第16條給
02 付預告期間工資之明文，是原告請求被告應給付預告期間工
03 資2萬8,490元，即屬無據，應予駁回。

04 4.失業給付損失部分：

05 (1)按依就業保險法第11條第1項第1款規定，請領失業給付之要件為：
06 □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，
07 □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
08 內仍無法推介就業或安排職業訓練。又按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。依前開規定領滿失業給付之給付期間者，本保險年資應重行起算。且申請人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議者，仍得請領失業給付。就業保險法第16條第1項、第6項、23條亦有明定。

09
10
11
12
13
14
15 (2)經查，原告前已經勞工保險局發給自111年9月15日至112年3
16 月13日期間6個月就業保險失業給付計12萬9,558元（每月2
17 萬1,593元）在案，有該局113年1月12日函文在卷可稽，則原告既已依就業保險法第16條第1項規定領滿失業給付之給付期間6個月，依同條第6項規定，其保險年資自應重行起算，又本件縱使被告有自原告任職起即為原告投保就業保險，惟原告既僅任職4個月，是其重行起算之保險年資並不符合請領失業給付需保險年資合計滿1年以上之要件。再者，原告自承並未向公立就業服務機構辦理求職登記，雖以前詞置辯，惟被保險人與原雇主因離職事由發生勞資爭議，致未能取得離職證明文件者，如符合請領失業給付之要件，依就業保險法第23條規定，仍得請領失業給付。是以，原告尚不符合就業保險法第11條第1項第1款得請領失業給付之要件，則原告即無因被告未投保就業保險，而受有無法請領失業給付之損害可言。從而，原告依就業保險法第38條第1項後段規定，請求被告應賠償無法請領失業給付之損失16萬4,800元云云，即屬無據，不應准許。

01 5.提繳勞工退休金部分：

02 (1)按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
03 勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退
04 休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1
05 項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇
06 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
07 工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本
08 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
09 所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之
10 規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休
11 金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該
12 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
13 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
14 納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字
15 第1602號判決意旨參照）。

16 2.查兩造約定以日薪計算，原告自112年1月11日起任職，其當
17 月份工資係按其實際工作日數18日計算為57,488元【計算
18 式： $1,408\text{元}\times 18+(1,129\times 12+4,224\times 2+2,537\times 4)=57,488$
19 元】。是原告每月工資總額應為5萬7,488元，原告主張應以
20 4萬8,000元計算，既未逾上開範圍，基於處分權主張，尚無
21 不合，則依照勞工退休金提繳工資分級表，月提繳工資為4
22 萬8,200元。至原告每月工資雖因工作日數之差異致屬不固
23 定，惟因尚未屆勞工退休金條例第15條第2項規定之調整月
24 份，原告即已自被告離職，是其自112年2月至5月之月提繳
25 工資仍應認定為4萬8,200元，每月應提繳勞工退休金為
26 2,892元(計算式： $48,200\text{元}\times 6\%=2,892\text{元}$)。又勞工退休
27 金繳款單採按月開單，每月以30日計算，勞退條例施行細則
28 第22條第1項亦有明定。準此，自112年1月11日起至112年5
29 月10日止，被告應為原告提繳之金額為1萬1,664元【計算
30 式： $2,892\text{元}\times (31-11+1)\div 30+2,892\text{元}\times 3+2,892\text{元}\times 10\div 30$
31 $=11,664\text{元}$ 】。從而，原告於此範圍內，請求被告提繳勞工

01 退休金1萬1,568元至原告在勞保局之勞退專戶，應屬有據，
02 自應准許。

03 6.開立非自願離職證明書部分：

04 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11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款
09 情事之一離職。」。經查，本件原告係以勞基法第14條規定
10 之情事而離職，屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之情
11 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
12 規定，請求被告應開立非自願離職證明書，亦屬有據，應予
13 准許。

14 四、綜上所述，原告依據上開勞動法令，請求被告給付6萬7,967
15 元（計算式：55,517元+12,450元=67,967元）及自起訴狀
16 繕本送達翌日即112年10月14日起至清償日止，按年息百分
17 之5計算之利息，並提繳勞工退休金1萬1,568元至原告在勞
18 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
19 證明書予原告，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，
20 為無理由，應予駁回。

21 五、未按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權
22 宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
23 請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、
24 第2項所明定。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判
25 決，爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣
26 告。

27 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之
28 證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加
29 論述，附此敘明。

30 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

31 中 華 民 國 113 年 3 月 29 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 113 年 3 月 29 日

書記官 李依芳

附表：

平常日 日薪2,537元		休息日 日薪4,224元		例假日 日薪2,904元		國定假日 日薪2,537元		應領工資(含油 資補貼1,000元)	被告匯款金額	
日期	天數	日期	天數	日期	天數	日期	天數		日期	金額
112年1月份										
11至13、16至 19、30、31	9	14、20、2 5、27、28	5	15、26、29	3	21(除 夕) 22至24 (春節)	4	63,813元	1.16 1.30	11,200元 11,200元
112年2月份										
1至4、6至1 0、13至18、2 0至24	20	11、25、27	3	2、12、1 9、26	4	28(和 平紀念 日)	1	74,341元	2.8 2.15 2.22	11,200元 11,200元 11,200元
112年3月份										
1至3、6至1 0、13至17、2 0至25、27至3 1	24	4、11、18	3	2、12、1 9、26	4		0	86,176元	3.3 3.15 3.22 3.29	13,000元 12,500元 11,200元 17,000元
112年4月份										
6、7、10至1 4、17至21、2 4至28	17	1、3、8、1 5、22、29	6	2、9、16、 23、30	5	4(兒童 節)、5 (民族掃 墓節)	2	89,067元	4.1 4.8 4.15 4.17 4.22 4.28 4.29	17,000元 11,200元 11,200元 15,000元 11,200元 30,000元 16,200元
112年5月份										
1至5、8至10	8	6	1	7	1		0	28,424元	5.1 5.8 5.16	4,200元 11,200元 6,400元
合計								341,821元		243,300元