

臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞訴字第61號

原告 張崇威  
被告 東京都保全股份有限公司台中分公司

法定代理人 奧田実

被告 王至明

陳健忠

石堂銘

賴哲民

李昆錚

黃志昌

吳敏華

上八人共同

訴訟代理人 鄭碧華

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年6月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告東京都保全股份有限公司台中分公司應給付原告新臺幣367,890元，及自民國109年4月1日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

二、被告東京都保全股份有限公司台中分公司應提繳新臺幣113,792元，及自民國109年4月1日起至提繳日止按年息百分之五計算之利息，至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告東京都保全股份有限公司台中分公司負擔百分之五，餘由原告負擔。

五、本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告東京都保全股份有限公司台中分公司如以新臺幣481,682元為原告預供擔保，

01 得免為假執行。

02 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

03 事實及理由

04 甲、程序方面：

05 訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但原告請求  
06 之基礎事實同一，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2  
07 款、第7款定有明文。又所謂請求之基礎事實同一，係指變  
08 更或追加之訴與原訴之主要爭點有共同性，各請求利益之主  
09 張在社會生活上可認為同一或關聯，而就原請求之訴訟及證  
10 據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一  
11 體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求在同  
12 一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭  
13 者，自屬之。查原告以其自民國95年3月15日起受僱於被告  
14 東京都保全股份有限公司台中分公司（下稱東京都公司）  
15 後，其嗣於107年12月31日遭被告東京都公司非法解僱，不  
16 生合法雙方間終止勞動契約之效力，雙方間之僱傭關係自  
17 108年1月1日起仍繼續存在等情為由，對被告東京都公司提  
18 起本件訴訟後，原告於本件訴訟中，追加丁○○、甲○○、  
19 戊○○、丙○○、李昆昆錚等5人為共同被告，據此對其等5  
20 人及被告東京都公司為追加之訴（即對被告東京都公司、丁  
21 ○○○、甲○○、戊○○、丙○○、庚○○等6人為附表一編  
22 號8之請求）；及另追加乙○○、己○○為共同被告而對其  
23 等2人為追加之訴（即對被告乙○○、己○○等2人為附表一  
24 編號3、4、5、6之請求）；暨對被告東京都公司為附表一編  
25 號9之追加請求。被告東京都公司、丁○○、甲○○、戊  
26 ○○○、丙○○、庚○○、乙○○、己○○雖不同意原告對其  
27 等8人前揭追加之訴，惟本院綜核原告起訴及前揭追加之  
28 訴，均以原告受僱任職被告東京都公司期間，被告東京都公  
29 司有無如實為原告投保勞健保及提繳6%勞工退休金、原告  
30 是否不能勝任工作、被告東京都公司是否已於107年12月31  
31 日合法解僱原告及過程中被告丁○○、甲○○、戊○○、丙

01 ○○、庚○○、乙○○、己○○等人是否參與其中等情，為  
02 其主要爭點，二者之證據資料於相當程度範圍內亦具有同一  
03 性，堪認二者請求之基礎事實同一，依前開規定，應予准  
04 許，先予敘明。

05 乙、實體方面：

06 壹、原告主張：

07 一、先位訴訟：

08 (一)原告自95年3月15日起受僱任職於被告東京都公司並擔任安  
09 管員（下亦稱保全員）職務，被告東京都公司為適用勞動基  
10 準法（下稱勞基法）第84條之1規定而於107年11月6日要求  
11 原告簽立「保全（監控）人員書面約定書及同意書」（下稱  
12 系爭保全契約書），因未給予原告閱覽及確認系爭保全契約  
13 書內容，原告表示需1個月審閱期，卻遭被告東京都公司拒  
14 絕，原告、被告東京都公司於107年12月4日勞資爭議調解  
15 時，經原告要求就系爭保全契約書給予原告1個月審閱期，  
16 被告東京都公司協理即被告乙○○當場同意給予原告1個月  
17 審閱期，原告亦向被告東京都公司表示仍願意提供勞務，原  
18 告於1個月審閱期限屆至前即：107年12月21日即簽立系爭保  
19 全契約書交回被告東京都公司，然被告東京都公司竟於107  
20 年12月22日以台中水湳郵局第673號存證信函致原告（下稱  
21 前開673號存證信函）並依勞基法第11條第5款之原告不能勝  
22 任工作事由，向原告預告於107年12月31日終止雙方間勞動  
23 契約（原告於同年月23日收受前開673號存證信函）。原告  
24 自95年3月15日起至107年12月31日受僱任職於被告東京都公  
25 司長達12年，顯見原告足以勝任工作，被告東京都公司依勞  
26 基法第11條第5款規定事由解僱原告，係屬非法解僱，不生  
27 合法終止之效力。則原告、被告東京都公司間之僱傭關係  
28 （下亦稱勞雇關係）自108年1月1日起迄今仍繼續存在。

29 (二)原告、被告東京都公司間勞雇關係自108年1月1日起仍繼續  
30 存在，有如前述。且原告遭被告東京都公司非法解僱後，因  
31 認被告東京都公司資遣不合法，期間原告於108年1月1日至

01 同年1月3日連續三日至工作場所上班，遭被告東京都公司拒  
02 絕受領勞務，且經原告再向臺中市政府勞工局申請勞資爭議  
03 調解，均因被告東京都公司沒誠意而調解失敗，原告每個月  
04 都以寄發存證信函、發送手機簡訊等方式，向被告東京都公  
05 司表達願意提供勞務，亦遭拒絕。則原告無補服勞務之義  
06 務，被告東京都公司自應給付原告自108年1月1日起之薪  
07 資。又原告於107年12月21日將簽立之系爭保全契約書交回  
08 被告東京都公司後，被告東京都公司卻未將原告簽立之系爭  
09 保全契約書報請主管機關核備，故原告、被告東京都公司間  
10 關於工作時間、例假日、休假日等勞動條件尚無勞基法第84  
11 條之1規定之適用，仍應適用勞基法第30條、第32條、第36  
12 條、第37條等規定，又依勞動事件法第11條規定，推定原  
13 告、被告東京都公司間之勞雇關係存續期間為5年，則被告  
14 東京都公司應給付原告自108年1月1日起算5年之薪資，並應  
15 依原告107年平均每月應領薪資新臺幣（下同）81,720元  
16 （包括延長工時工資54,000元、工作4小時未給予30分鐘休  
17 息時間之工資5,978元、例假日出勤沒有補休之工資9,269  
18 元、延長工時超過46小時上限之工資11,337元，及特別休假  
19 短少給付之工資《下亦稱特休短少給付工資》1,136元）計  
20 算。為此，原告依原告、被告東京都公司間勞動契約、勞基  
21 法、民法僱傭等法律關係，請求被告東京都公司給付原告自  
22 108年1月1日起算5年之薪資4,903,200元  
23 （81,720×12×5=4,903,200）及其利息。

24 (三)原告自95年3月15日受僱任職被告東京都公司時起，被告東  
25 京都公司就原告之勞工保險（下稱勞保）、全民健康保險  
26 （下稱健保）及勞工退休金6%月提繳工資均有高薪低報之  
27 情事，而被告乙○○於95年間為被告東京都公司之副理、98  
28 年間為經理，對於原告在職期間之薪資具有決定權；另被告  
29 己○○自93年10月27日起在被告東京都公司擔任人事，整個  
30 薪資核定都是人事單位審核，被告乙○○及己○○故意僅以  
31 最低基本工資申報原告之勞保投保薪資，據以辦理勞健保及

01 提繳6%之勞工退休金，則被告東京都公司、乙○○、己  
02 ○○就原告自108年1月1日起算5年應為原告投保勞健保致原  
03 告所受下列勞健保費之損害及應提繳6%勞工退休金，應連  
04 帶負給付責任，並應以前述原告之每月應領薪資81,720元為  
05 計算基礎（即對應之勞保月投保薪資為45,800元；對應之勞  
06 工退休金月提繳分級表為83,900元）。為此，原告依勞工退  
07 休金條例第31條、民法侵權行為等法律關係，請求被告東京  
08 都公司、乙○○、己○○連帶給付下列款項及其利息，並各  
09 繳納（或提繳）至勞動部勞工保險局（下稱勞保局）、衛生  
10 福利部中央健康保險署（下稱健保署）：

- 11 1.自108年1月1日起算5年雇主（即被告東京都公司，下同）應  
12 負擔之原告健保費合計228,060元（每月3,801元×12月×5年  
13 =228,060元）。
- 14 2.自108年1月1日起算5年雇主應負擔之原告勞保費合計  
15 211,620元（每月3,527元×12月×5年=211,620元）。
- 16 3.自108年1月1日起算5年雇主應提繳之原告6%勞工退休金合  
17 計302,040元（每月5,034元×12月×5年=302,040元）。

18 (四)再者，原告於95年3月15日至107年12月31日止受僱任職於被  
19 告東京都公司期間，被告東京都公司就原告之勞工退休金  
20 6%月提繳工資有高薪低報之情事，且依前述被告乙○○、  
21 己○○之職務故意以最低基本工資申報原告之勞保投保薪資  
22 辦理原告勞工退休金6%提繳事宜。為此，原告依勞工退休  
23 金條例第31條、民法侵權行為等法律關係，請求被告東京都  
24 公司、乙○○、己○○連帶提繳原告之6%勞工退休金合計  
25 207,865元【即包括：1.自95年3月15日至107年12月31日  
26 止，因雇主勞保投保薪資高薪低報而短少提繳之6%勞工退  
27 休金72,670元；2.及自104年3月1日起至107年12月31日止，  
28 不應適用勞基法第84條之1計算總薪資雇主因而短少提繳之  
29 6%勞工退休金135,195元，二者合計207,865元（72,670+  
30 135,195=207,865）】。

31 (五)原告、被告東京都公司間關於工作時間、例假日、休假日等

01 勞動條件並無勞基法第84條之1規定之適用，有如前述。且  
02 原告受僱任職被告東京都公司期間，被告東京都公司未依勞  
03 基法規定給付原告延長工時工資、工作4小時未給予30分鐘  
04 休息時間之工資、例假日上班工資及特休工資等。為此，原  
05 告依雙方間勞動契約及勞基法之規定，請求被告東京都公司  
06 給付原告自104年3月1日起算之下列工資合計2,215,667元及  
07 其利息：

08 1. 延長工時工資984,680元：

09 因被告東京都公司拒不提出原告任職期間之出勤記錄，原告  
10 僅能憑記憶計算出勤記錄加班費，原告任職被告東京都公司  
11 期間絕大多數均上夜班（即下午6時30分上班，翌日上午6時  
12 30分下班，每天上班12小時），依勞基法第24條、第39條之  
13 規定，計算自104年3月1日起至107年12月31日止，被告東京  
14 都應給付原告延長工時短少之工資包括：(1)104年1月至6  
15 月，原告每月基本工資為19,273元，104年7月至12月每月基  
16 本工資為20,008元，則104年3月至12月加班費總額為  
17 307,569元、基本工資總額為197,140元，合計為504,709  
18 元，扣除原告已領薪資281,804元，被告尚應給付加班費短  
19 少金額222,905元。(2)105年度原告每月基本工資為20,008  
20 元，加班費總額應為354,572元、基本工資總額240,096元，  
21 合計594,668元，扣除該年度原告已領之薪資362,804元，被  
22 告尚應給付加班費短少金額為231,864元。(3)106年度每月基  
23 本工資為21,009元，加班費總額應為368473元、基本資總額  
24 252,108元，106年度基本工資及加班費合計為620,581元，  
25 扣除該年度原告已領之薪資373,020元，被告尚應給付加班  
26 費短少金額為247,561元。(4)107年度每月基本工資為22,000  
27 元，107年3月7日起至107年4月10日止，原告因被告公司違  
28 法調動而無工作，因此3、4月應領工資係統計107年1、2月  
29 及107年5至12月平均工資計算，又以107年度每月基本工資  
30 計算107年1、2月及5至12月共10個月之加班費總額應為  
31 320,004元、10個月之基本資總額220,000元，107年度10個

01 月基本工資及加班費總額540,004元，則平均每月含加班費  
02 之應領薪資總額為54,000元，107年整年度原告含加班費之  
03 應領薪資總額為648,004元，扣除該年度原告已領之薪資  
04 365,654元，被告尚應給付加班費短少金額為282,350元。綜  
05 上，被告東京都公司應給付原告前揭工資合計984,680元  
06 (222,905+231,864+247,561+282,350=984,680)。

07 **2.工作4小時未有30分鐘休息時間之工資261,819元：**

08 依勞基法第35條規定，勞工繼續工作4小時，至少應有30分  
09 休息時間，而被告東京都公司使原告過勞出勤，未曾提供原  
10 告每工作4小時有30分鐘以上休息時間，使原告每月工時超  
11 過220小時上限，沒有人員替代補班休息時間30分鐘，被告  
12 東京都公司自應給付原告此部分工資包括：(1)104年未休息  
13 時數為256小時，以104年度上半年每月基本薪資19,273元計  
14 算、下半年每月基本薪資為20,008元計算，折算現金為  
15 56,161元；(2)105年未休息時數294小時，以105年度每月基  
16 本工資為20,008元（平均時薪為83.4元）計算，折算現金為  
17 65,467元；(3)106年度未休息時數為293小時，以106年度每  
18 月基本工資為21,009元（平均時薪為87.5元）計算，折算現  
19 金為68,452元；(4)107年度未休息時數為293小時，以107年  
20 度每月基本工資為22,000元（平均時薪為91.7元）計算，折  
21 算現金為71,738元。綜上，被告東京都公司應給付原告前述  
22 工資合計261,819元（56,161+65,467+68,452+71,738=  
23 261,819）。

24 **3.例假日出勤，事後未補休一日之折算工資405,027元：**

25 被告東京都公司於無勞基法第40條規定之天災、事變或突發  
26 事件等情形下，使原告於例假日過勞出勤，事後也沒有補  
27 休，亦從未給付原告停止休假應加倍發給之工資，則原告例  
28 假日出勤之加班費應以勞基法第40條規定計算，即以休息日  
29 加班12小時計算。則被告東京都公司應給付原告前述工資合  
30 計405,027元（即104年為84,328元、105年為101,192元、  
31 106年為108,279元、107年為111,228元）。

01 4.每月延長工時超過46小時上限部分之工資517,972元：

02 勞基法第40條關於例假之規定為強制規定，而原告超過勞基  
03 法所定每月延長工時上限46小時之其餘工作時間部分，被告  
04 東京都公司也從未於停止勞工假期後於24小時內向主管機關  
05 核備。基此，原告每月上班自第19日起，皆屬超過每月延長  
06 時上限46小時之工作時間，並依勞基法規定超過每月總工時  
07 220小時上限之部分應以休息日加班12小時計算工資，則被  
08 告東京都公司就此部分應給付原告之工資包括：(1)104年上  
09 半年每月超過46小時上限之超時加班共計25日，以每日  
10 1,874元計算，25日為46,850元。(2)104年下半年每月超過46  
11 小時上限之超時加班共計40日，以每日1,946元計算，40日  
12 為77,840元。104年合計為124,690元。(3)105年每月超過46  
13 小時上限之超時加班共計65日，以每日1,946元計算，65日  
14 為126,490元。(4)106年每月超過46小時上限之超時加班共計  
15 64日，以每日2,043元計算，64日為130,752元。(5)107年每  
16 月超過46小時上限之超時加班共計53日，以每日2,139元計  
17 算，53日為136,040元。綜上，被告東京都公司應給付原告  
18 前述工資合計517,972元（46,850+77,840+126,490+  
19 130,752+136,040=517,972）。

20 5.特休短少給付工資46,169元：

21 原告係於95年3月15日到職，至104年3月15日累計年資為9  
22 年，104年3月15日至105年3月14日止應休未休特別休假日數  
23 為14日，以每日平均薪資666.9元計算，特休未休工資為  
24 9,337元；105年3月15日至106年3月14日應休未休之特別休  
25 假日為15日，以每日平均薪資700.3元計算，特休未休工資  
26 為10,505元；106年3月15日至107年3月14日止應休未休特別  
27 休假日數為17日，以每日平均薪資為733.3元計算，特休未  
28 休工資為12,467元；107年3月15日至108年3月14日應休未休  
29 特別休假日數為18日，以每日平均薪資770元計算，特休未  
30 休工資為13,860元。綜上，被告應給付原告特休短少給付工  
31 資合計為46,169元（9,337+10,505+12,467+13,860=

01 46,169)。

02 (六)再者，原告自95年3月15日起在被告東京都公司任職期間，  
03 每月被告東京都公司之主管都拿空白的「在職訓練（現場訓  
04 練）實施紀錄表」到原告的工作案場，要求原告配合簽名，  
05 原告因畏懼被告東京都公司之權勢，害怕被惡意對付，即恐  
06 懼配合著在原告之「在職訓練（現場訓練）實施紀錄表」上  
07 簽名，公司主管再將原告簽好的「在職訓練（現場訓練）實  
08 施紀錄表」帶回被告東京都公司處，並在講師欄位上簽章以  
09 偽造文書，實際上對原告並未實施在職訓練每月4小時以  
10 上，期間被告東京都公司之主管即被告丁○○在104年5月、  
11 6月、7月之在職訓練實施紀錄表上講師簽章欄位簽名；被告  
12 甲○○在104年12月、105年3月、105年5月之在職訓練實施  
13 紀錄表上講師簽章欄位簽名；戊○○在104年8月之在職訓練  
14 實施計表上講師簽章欄位簽名；且及被告丙○○、庚○○亦  
15 有在原告的在職訓練實施紀錄表的講師欄位上面簽名，偽造  
16 文書，以應付主管機關之檢查，違反保全業法第10條之2規  
17 定。則被告丁○○、甲○○、戊○○、丙○○、庚○○對原  
18 告自應負侵權行為損害賠償責任，連帶賠償原告下列損害合  
19 計1,220,000元。且被告東京都公司應依民法第188條第1項  
20 規定，對原告負連帶賠償責任。為此，原告依民法侵權行為  
21 之法律關係，請求被告被告東京都公司、丁○○、甲○○、  
22 戊○○、丙○○、庚○○連帶賠償原告下列損害合計  
23 1,220,000元及其利息：

- 24 1.原告未接受每月4小時以上之員工在職教育訓練，使原告權  
25 益受有損失，一堂課一小時，估計以每堂課3,000計算，則  
26 原告受有自提起本件訴訟回溯5年之損害720,000元  
27 (3,000×4×12×5=720,000)。
- 28 2.原告畏懼會遭被告東京都公司及主管權勢之惡意對付，且原  
29 告因未接受教育訓練，擔心會發生職業災害而內心恐懼，精  
30 神上受有相當之痛苦，爰請求精神慰撫金500,000元。

31 (七)原告自95年3月15日起受僱任職於被告東京都公司期間，原

01 告遭受雇主即被告東京都公司之職場霸凌、歧視、刁難原  
02 告，使原告精神上受有相當大之痛苦。原告在被告東京都公  
03 司指派之「嘉生大樓」案場工作期間，原告遭早班保全員即  
04 訴外人謝孟信於105年12月26日上午6時30分許故意傷害原告  
05 事件，原告當時是正當防衛，並非與謝孟信互毆，且被告東  
06 京都公司身為雇主，並未懲處或解僱謝孟信，明顯立場偏  
07 頗。此外，被告東京都公司一再違法拒絕將原告自95年3月  
08 15日起之勞動契約（含適用勞基法第84條之1之核備紀錄）  
09 、員工工作守則、薪資明細、出勤紀錄（含各項請假、休假  
10 紀錄）、特別休假明細、所得稅扣繳憑單、勞健保投保紀  
11 錄、勞工退休金明細、在職訓練紀錄紀錄等文件（下合稱系  
12 爭書面文件）交付原告，此應為被告東京都公司與原告間勞  
13 動契約之之附隨義務，被告東京都公司自應將系爭書面文交  
14 付原告。為此，原告依其與被告東京都公司間勞動契約，請  
15 求被告東京都公司將系爭書面文件交付原告；及依侵權行為  
16 之法律關係，就被告東京都公司對原告職場霸凌、歧視、刁  
17 難原告及未交付系爭書面文件予原告等行為，請求被告東京  
18 都公司賠償原告精神慰撫金500,000元及其利息。

19 (八)綜上所述，原告依前述各項法律關係，提起本件訴訟，並聲  
20 明：

21 1.如附表一編號1至10所示之各項請求（原告各項訴之聲明，  
22 即如附表一編號1至10「原告聲明欄」所示）。

23 2.願供擔保，請准宣告假執行。

24 二、備位訴訟：退步言，倘認原告先位訴訟請求確認原告、被告  
25 東京都公司間僱傭關係存在為無理由。被告東京都公司則應  
26 給付原告6個月資遣費及1個月之預告工資。因本案不適用勞  
27 基法第84條之1規定，原告遭受違法資遣當日即工作最後一  
28 日正式下班時間為108年1月1日上午6時30分，因此應適用  
29 108年度每月基本工資為23,100元，又原告107年平均每月應  
30 領工資為81,720元已如前述，則以108年基本工資漲幅計算  
31 原告108年度應領工資應為85,806元【81,720×(23,100

01 元/22,000元) = 85,806】。則被告東京都公司應給付原告  
02 之資遣費、預告工資各為514,836元(85,806×6=  
03 514,836)、85,806元，合計為600,642元。又扣除被告東京  
04 都公司業已給付原告之資遣費188,118元、預告工資31,000  
05 元，被告東京都公司尚應給付原告381,524元(600,642-  
06 188,118-31,000=381,524)。為此，原告依勞基法、勞工  
07 退休金等規定，備位請求被告東京都公司給付原告資遣費及  
08 預告工資381,524元及其利息。並聲明：

09 (一)如附表一編號11所示之請求(原告訴之聲明，即如附表一編  
10 號11「原告聲明欄」所示)。

11 (二)願供擔保，請准宣告假執行。

12 貳、被告抗辯：

13 一、先位訴訟部分：

14 (一)原告就附表一編號1對被告東京都公司之請求：

15 1.原告因下列行為，符合勞基法第11條第5款規定之事由，被  
16 告東京都公司於107年12月22日以前開673號存證信函向原告  
17 預告雙方間勞動契約於107年12月31日終止，已生合法終止  
18 之效力，雙方間之僱傭關係自108年1月1日起已不存在，說  
19 明如次：

20 (1)被告東京都公司為保全業者，而保全業之保全人員業經主  
21 管機關核定公告為適用勞基法第84條之1規定之工作者，  
22 被告東京都公司與包括原告在內等員工間所簽立適用勞基  
23 法第84條之1規定之勞動契約，前經報請主管機關即臺中  
24 市政府核備，且勞基法第84條之1並未規定業經主管機關  
25 核備之有效期限，惟臺中市政府於000年0月間通知被告東  
26 京都公司經核備勞動契約之有效期限僅為一年，要求被告  
27 東京都公司修改勞動契約，被告東京都公司僅能依臺中市  
28 政府之要求修改勞動契約內容，被告東京都公司遂請原告  
29 重新簽約送主管機關核備，惟原告以不合理之審閱期為  
30 由，始終拒絕簽立，歷時甚久，迄至原告、被告東京都公  
31 司間勞動契約終止時，原告仍未簽立。

01 (2)又原告自107年間起無端對被告東京都公司提起行政檢舉  
02 及刑事告訴迄今，即使經權責機關認定無違法情事，進入  
03 調解程序，原仍持續提起刑事告訴，惡意製造勞資衝突，  
04 原告一面調解、一面提告，顯悖於誠信，且彰顯原告主觀  
05 上實無向被告提供勞務之意願。再者，被告東京都公司先  
06 前指派原告在「嘉生大樓」案場工作期間，原告多次於夜  
07 間值勤睡覺遭業主（即管委會）反映經管部門，管服督導  
08 給予機會卻未改善，因此業主要求更換人員，被告東京都  
09 公司慮及原告生計，一再提供鄰近案場，卻遭原告百般挑  
10 剔，幾經波折於107年4月更換至「宗唐盛世」案場後，值  
11 勤睡覺依然故我，未見改善。顯見原告已不能勝任所擔任  
12 之工作。

13 (3)況且，被告東京都公司嗣於108年1月10日已將原告之107  
14 年12月薪資（含加班費）30,377元、資遣費188,118元、  
15 預告工資31,000元及107年度特休未休工資7,234元，合計  
16 256,729元轉帳給付原告收受，並於108年2月19日開立離  
17 職證明書予原告，應認原告業已承認其與被告東京都公司  
18 間勞動契約於107年12月31日終止。

19 2.此外，原告在「嘉生大樓」案場工作期間，原告於105年12  
20 月26日上午6時30分許，與當時被告東京都公司之員工謝孟  
21 信在該大樓警衛室內進行職務交接時發生之互毆事件，當時  
22 原告、謝孟信均有受傷，惟謝孟信對原告並未提告，原告基  
23 於私欲仍執意提告，甚至對被告東京都公司連帶求償，罔顧  
24 誠信，兩造雙方互信基礎已蕩然無存，已無繼續僱傭關係之  
25 餘地，倘繼續留用，無異使社區住戶置身風險之中，且違背  
26 被告東京都公司將住戶權益置於首位之理念，被告東京都公  
27 司亦得依勞基法第12條第1項第2款規定向原告終止雙方間勞  
28 動契約。

29 (二)原告、被告東京都公司間勞動契約於107年12月31日業已終  
30 止，雙方間之僱傭關係自108年1月1日起已不存在，有如前  
31 述。則原告就附表一編號2對被告東京都公司之請求，及就

01 附表一編號3、4、5對被告東京都公司、乙○○、己○○等3  
02 人之請求，自屬無據。

03 (三)原告就附表一編號6對被告東京都公司、乙○○、己○○等3  
04 人之請求，及就附表一編號7對被告東京都公司之請求：

05 1.原告於95年3月15日受僱任職於被告東京都公司時，原告於  
06 同日即簽立適用勞基法第84條之1規定之保全（監控）人員  
07 勞動契約書，並經被告東京都公司報請主管機關核備，則關  
08 於原告工時等勞動條件，自應排除勞基法第30條、32條、36  
09 條、37條等規定之限制。又原告、被告東京都公司已約定原  
10 告之每月工資為基本工資（隨政府公告調整），並無高薪低  
11 報，原告自95年3月15日起至107年12月31日止受僱任職於被  
12 告東京都公司期間，被告東京都公司均依法提繳原告之6%  
13 勞工退休金，並無短少，原告主張被告東京都公司應另提繳  
14 6%勞工退休金207,865元，並無理由。基此，原告主張被告  
15 乙○○、己○○亦應連帶給付前揭207,865元，亦無理由。

16 2.又原告就附表一編號7對被告東京都公司之請求部分：

17 (1)原告就104年3月31日以前之各項工資請求，已逾5年之消  
18 滅時效期間，被告東京都公司就此部分為消滅時效抗辯，  
19 自得拒絕給付。

20 (2)原告就未逾5年消滅時效期間之請求（即自104年4月1日起  
21 至107年12月31日止）部分：

22 關於原告工時等勞動條件，應排除勞基法第30條、32條、  
23 36條、37條等規定之限制，有如前述。被告東京都尚應給  
24 付原告自104年4月1日至107年12月31日止之延長工時工資  
25 為12,494元、特休短少給付工資為7,234元。又依勞基法  
26 第84條之1規定，被告東京都公司得調移原告之工作時  
27 間、休假、例假，故原告主張被告東京都公司應另給付其  
28 例假日出勤工資，並無可採。再者，被告東京都公司於勞  
29 資會議中，已宣導勞工依勞動契約在不妨害勤務品質之情  
30 況下，值勤期間經業主同意及依個人需求得休息1小時至2  
31 小時，原告主張被告東京都公司應另給付其繼續工作4小

01 時未給予30分鐘休息時間之工資，亦無可採。

02 (四)原告就附表一編號8對被告東京都公司、丁○○、甲○○、  
03 戊○○、丙○○、庚○○等6人之請求，縱使被告東京都公  
04 司對原告未施以在職訓練義務，係屬被告東京都公司係對己  
05 義務(不真正義務)之違反，不生損害賠償問題。且原告主張  
06 未提供在職訓練而偽造文書部分，並未侵害原告之人格法  
07 益，原告請求賠償精神慰撫金，亦屬無據。況且，原告主張  
08 107年3月30日以前之侵權行為部分，已逾民法第197條規定  
09 之2年消滅時效期間，被告東京都公司、丁○○、甲○○、  
10 戊○○、丙○○、庚○○等6人為時效抗辯，亦得拒絕給  
11 付。

12 (五)原告主張被告東京都公司對其職場霸凌、歧視、刁難等情，  
13 與事實不符，被告東京都公司否認之。且原告主張被告東京  
14 都公司應將系爭書面文件交付原告，亦屬無據。是原告就附  
15 表一編號9、10對被告東京都公司之請求，為無理由。

16 二、備位訴訟（即原告就附表一編號11對被告東京都公司之請  
17 求）：

18 原告、被告東京都公司間勞動契約於107年12月31日合法終  
19 止，被告東京都公司已於108年1月10日給予原告256,729元  
20 【包括原告107年12月薪資（含延長工時工資）31,492元、  
21 預告工資31,000元、資遣費188,118元、及107年3月15日至  
22 108年3月14日特休未休工資7,234元】，故原告請求被告東  
23 京都公司給付其資遣費、預告工資，並無理由。

24 三、並均聲明：(一)駁回原告之訴；(二)如受不利益判決，願供擔保  
25 請准宣告免為假執行。

26 參、法院之判斷：

27 一、先位訴訟：

28 (一)原告就附表一編號1對被告東京都公司之請求，有無理由？  
29 說明如次：

30 1.確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益  
31 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。

01 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明  
02 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且  
03 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法  
04 院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認  
05 判決之法律上利益。本件原告主張其與被告東京都保全公  
06 司間自108年1月1日起仍有僱傭關係存在，為被告東京都保  
07 全公司所否認，並以前詞置辯，則其等二人間僱傭關係是否  
08 存在，影響原告是否為被告東京都保全公司勞工之法律上地  
09 位，原告私法上地位自有受侵害之危險，原告對被告東京都  
10 保全公司提起本件確認之訴，有即受確認判決之法律上利  
11 益，先予敘明。

12 2. 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止  
13 勞動契約。勞基法第11條第5款定有明文。勞動契約重在勞  
14 工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀  
15 合理之經濟目的，雇主得解僱勞工，其造成此項合理經濟目  
16 的不能達成之原因，應包括勞工客觀行為及主觀意欲，則勞  
17 工對於所擔任之工作確不能勝任者，包括勞工在客觀上學  
18 識、品行、能力、身體狀況不能勝任工作，及在主觀上工作  
19 態度不佳、缺乏與團隊之溝通協調、對於履行勞務給付義務  
20 （包含雇主依勞基法等法規而得合法調整勞動契約《例如勞  
21 基法第84條之1規定之勞動條件》內容以達成客觀合理之經  
22 濟目的）能為而不為或實質上無意願履行，均應涵攝在內。  
23 經查：

24 (1) 原告自95年3月15日起受僱任職於被告東京都公司並擔任  
25 安管員（即保全員）之職務，有原告之勞保投保紀錄、原  
26 告簽立之95年3月15日保全（監控）人員勞動契約書（見  
27 本院卷一第259至266、287頁），且為原告、被告東京都  
28 公司所共認，堪認屬實。

29 (2) 原告於107年12月4日勞資爭議調解時，尚未簽立系爭保全  
30 契約書，被告東京都公司之代理人即乙○○將空白之系爭  
31 保全契約書當場交付原告，原告同意將系爭保全契約書帶

01 回審閱，惟需一個月審閱期間，乙○○則表示如原告一個  
02 月後仍不簽署系爭保全契約書，被告東京都公司將資遣原  
03 告乙節，有社團法人台中市勞雇關係協會勞資爭議調解紀  
04 錄附卷可按（見原證1）。又原告於101年12月21日將其已  
05 簽立之系爭保全契約書經由任職於被告東京都公司之督導  
06 即訴外人俞貫中，於同日轉交亦任職於被告東京都公司之  
07 主任即訴外人李智明後，原告於同年月23日向李智明表示  
08 其收到被告東京都公司終止勞動契約之前開673號存證信  
09 函，並詢問李智明是否已將其簽立之系爭保全契約書轉交  
10 予被告東京都公司，李智明於同日旋即向原告答稱其已將  
11 原告簽立之系爭保全契約書轉交予被告東京都公司乙節，  
12 有俞貫中之文件簽收單及原告、李智明間之LINE對話截圖  
13 附卷可按（見本院卷五第199至205頁），並有被告東京都  
14 公司致原告之前開673號存證信函、原告致被告東京都公  
15 司之107年12月25日台中逢甲第525號存證信函在卷可按  
16 （見原證3、5）。基此，被告東京都公司於107年12月22  
17 日將前開673號存證信函寄送原告之前，原告已經簽立系  
18 爭保全契約書乙節，堪以認定。被告東京都公司以原告並  
19 未簽立系爭保全契約書等語置辯，固無可採。惟查，原告  
20 於105年12月26日遭被告東京都公司之另一員工即訴外人  
21 謝孟信毆打受傷（詳後第(六)點所述），嗣原告對謝孟信、  
22 被告東京都公司提起損害賠償民事訴訟（即本院107年度  
23 訴字第1356號）期間，原告與被告東京都公司間即已缺乏  
24 溝通協調之互信基礎，此觀原告、被告東京都公司於前開  
25 107年度訴字第1356號（含二審臺灣高等法院臺中分院108  
26 年度上易字第233號）之陳述及所提證據等相關資料即  
27 明，此經本院調閱前開一、二審案卷全卷查核無訛。且參  
28 諸被告東京都公司107年9月21日勞資會議紀錄、供被告東  
29 京都公司與員工簽立之系爭保全契約書（見本院卷二第  
30 267頁；系爭保全契約書部分，併見後述第(六)點原告另案  
31 對謝孟信所提損害賠償民事案卷一審卷第185、186頁），

01 可知受僱於被告東京都公司（即保全業者）之保全員，核  
02 屬主管機關核定公告為適用勞基法第84條之1規定之工作  
03 者，被告東京都公司為經營保全業務並符合勞動法令以通  
04 過主管機關就勞基法第84條之1規定核備要求等合理之經  
05 濟目的，被告東京都公司於前開勞資會議請保全員重新簽  
06 立系爭保全契約書後，因原告拒絕簽立系爭保全契約書，  
07 被告東京都公司遂於107年11月5日申請勞資爭議調解，原  
08 告迄至107年12月4日勞資爭議調解時，始同意將系爭保全  
09 契約書帶回審閱，惟原告附帶需一個月審閱期間之條件，  
10 被告東京都公司之代理人即乙○○當場將空白之系爭保全  
11 契約書交付原告收訖，乙○○一方面表示如原告一個月後  
12 仍不簽署，被告東京都公司將資遣原告，乙○○同時亦表  
13 明在原告審閱系爭保全契約書期間，被告東京都公司須配  
14 合勞基法調整原告之工作時間等情，此觀前開勞資爭議調  
15 解紀錄（即原證1）即明。則原告雖有於107年12月21日簽  
16 立系爭保全契約書之外觀，惟由原告仍就其先前簽立並經  
17 主管機關備查之95年3月15日保全（監控）人員勞動契約  
18 書、被告東京都公司101年6月25日勞資會議同意調整工作  
19 時間等勞動條件等約定（併見後第(三)、2.點所述），與被  
20 告東京都公司存有明顯之衝突與歧異，顯見原告一方面雖  
21 於107年12月21日簽立系爭保全契約書，惟同時仍拒絕承  
22 認其與被告東京都公司間先前所為並經主管機關備查之勞  
23 動條件約定。於此情形，顯難認原告有受系爭保全契約書  
24 拘束之真意。再佐以原告於本件訴訟中，所為自108年1月  
25 1日起以後薪資主張之計算基礎，顯見原告仍漠視其與被  
26 告東京都公司間先前勞動條件約定之歷程，益見原告於  
27 107年12月21日僅有簽立系爭保全契約書之外觀，實質上  
28 並無受系爭保全契約書拘束之真意。

29 (3)綜核上情，原告與被告東京都公司間長期缺乏溝通協調之  
30 互信基礎、原告並無受系爭保全契約書拘束之真意等主觀  
31 上能為而不為、無意願履行勞務給付義務而為整體評價

01 後，堪認原告已不能勝任工作，實難期待被告東京都公司  
02 採用解僱以外方式繼續與原告維持勞雇關係（即勞動契  
03 約、僱傭關係，下同），倘認被告東京都公司對原告仍不  
04 得依勞基法第11條第5款規定終止雙方間勞動契約，顯非  
05 妥適。準此，被告東京都公司於107年12月22日以前開673  
06 號存證信函向原告預告於同年月31日依勞基法第11條第5  
07 款規定終止雙方間勞動契約，未違最後手段性原則，自屬  
08 合法。又原告於107年12月23日業已收受前開673號存證信  
09 函乙節，亦據原告陳明在卷。則原告、被告東京都公司間  
10 勞雇關係已於107年12月31日終止，實堪認定。

11 3.綜上所述，原告、被告東京都公司間於107年12月31日既已  
12 終止，則其等二人間勞雇關係自108年1月1日起已不存在，  
13 堪以認定。基此，原告請求確認其與被告東京都公司間僱傭  
14 關係自108年1月1日起迄今仍繼續存在，為無理由，不應准  
15 許。

16 (二)原告、被告東京都公司間勞雇關係已於107年12月31日終  
17 止，原告就附表一編號1對被告東京都公司之請求，為無理  
18 由，已如前述。則原告以其與被告東京都公司間自108年1月  
19 1日起仍有勞雇關係存在為由，據此對被告東京都公司所為  
20 附表一編號2之請求，及對被告東京都公司、乙○○、己  
21 ○○等3人所為附表一編號3、4、5之請求，均屬無據，不應  
22 准許。

23 (三)原告就附表一編號7對被告東京都公司之請求，有無理由？  
24 說明如次：

25 1.勞基法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休  
26 假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備  
27 之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚  
28 不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規  
29 定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民  
30 事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定  
31 而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開

01 第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付  
02 工資，司法院大法官釋字第726號解釋文可資參照。且查，  
03 被告東京都公司就其與原告間自104年3月1日起至107年12月  
04 31日止之勞動契約，業經主管機關核備（即可適用勞基法第  
05 84條之1規定）之有利於己事實，並未舉證證明以實其說，  
06 自無從為有利被告東京都公司之認定。則被告東京都公司此  
07 部分所辯，尚無可採，先予敘明。

08 2.勞雇雙方約定之工資，不得低於基本工資；雇主延長勞工工  
09 作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延  
10 長工作時間在2小時以內者，按平日每時工資額加給3分之1  
11 以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工  
12 資額加給3分之2以上，勞基法第21條第1項、第24條第1項第  
13 1款、第2款定有明文。從事監視性、斷續性工作之警衛工作  
14 者，與必須持續密集付出勞力之生產線上勞工，二者工作性  
15 質有別，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，並落實  
16 勞基法第21條、第32條規定，職司守衛之勞工，如已同工資  
17 加計延時工資、假日工資之總額時，並不違反勞基法之規  
18 定，勞雇雙方自應受其拘束。再者，雇主有使勞工在正常工  
19 作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無  
20 工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之；前項雇  
21 主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過12  
22 小時；延長之工作時間，一個月不得超過46小時，但雇主經  
23 工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長  
24 之工作時間，一個月不得超過54小時，每三個月不得超過  
25 138小時；雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規  
26 定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。勞基法第  
27 32條第1項、第2項、第3項亦有明文。準此，勞工應獲得之  
28 薪資報酬，除不得低於行政院核定基本工資標準，及違反勞  
29 基法保障勞工權益本旨外，原則上得由勞雇雙方就不同工作  
30 性質，另行約定公平合理待遇結構之計算方式，且符合勞基  
31 法第32條第1項、第2項、第3項所定經勞資會議同意、報請

01 當地主管機關備查等要件者，仍得酌予延長勞工之工作時間  
02 （即由一個月不得超過46小時，延長至一個月不得超過54小  
03 時、每三個月不得超過138小時）。且依勞基法第36條第3  
04 項規定，勞工於休息日出勤之時間，須全數計入勞基法第32  
05 條第2項所定延長工時總數（即單月延長工時不得超過46小  
06 時法定上限）。另勞工於正常工作日、勞基法第36條所定例  
07 假日及第 37 條所定休假日出勤，工時未逾8小時部分，不  
08 計入每月46小時延長工時總額【內政部(前勞工行政中央主  
09 管機關)73年11月29日台內勞字第274334號函釋參照】，惟  
10 當日工時逾8小時部分，則應計入前開延長工時總額【行政  
11 院勞工委員會（改制後為勞動部，下同）89年10月21日  
12 （89）台勞動二字第 0041535號函釋及91年3月6日勞動二字  
13 第0910010425 號令參照】。經查：

14 (1)原告自95年3月15日起受僱任職於被告東京都公司並擔任  
15 安管員（即保全員）之職務，已如前述。又原告主張其自  
16 95年3月15日起受僱任職被告東京都公司期間，上班之一  
17 日工作時間為12小時（係擔任晚班保全員，工作時間大約  
18 自18時30分至翌日6時30分許）乙節，核與卷附105年1月  
19 至107年12月之原告出勤紀錄大致相符（見本院卷二第135  
20 至205頁），且未據被告提出原告其餘出勤紀錄之反證以  
21 實其說（勞動事件法第38條立法理由參照），堪認原告前  
22 揭主張為真正。再者，就原告每月之上班日數，參諸原告  
23 起訴時自陳大月份應休7日、小月份應休6日，核與前揭卷  
24 附105年1月至107年12月之原告出勤紀錄大致相符，堪認  
25 原告自95年3月15日起受僱任職被告東京都公司期間之每  
26 月上班日數為24日。

27 (2)原告雖以其前揭主張方式認定並計算延長工時工資、例假  
28 日出勤未補休一日之折算工資、每月延長工時超過46小時  
29 上限之折算工資（下合稱加班費），為被告東京都公司所  
30 否認。且綜參原告簽立之95年3月15日保全（監控）人員  
31 勞動契約書（記載依勞基法第84條之1規定，排除同法第

01 30條、第32條、第36條、第37條、第49條等規定之限  
02 制)、臺中市政府就被告東京都公司函報依勞基法第84條  
03 之1規定簽訂之約定書同意備查之95年8月25日函文、被告  
04 東京都公司101年6月25日勞資會議紀錄(記載101年5月1  
05 日起勞動條件調整,台中以4週《288小時/4週》計算及  
06 101年間供與員工簽立之保全(監控)人員勞動契約書  
07 (記載每日工作時間不得超過10小時,連同延長工時2小  
08 時,1日不得超過12小時;每7日至少應有1日之休假,彈  
09 性約定得於2週內排定2日之休假等內容)及被告東京都公  
10 司107年9月21日勞資會議紀錄、系爭保全契約書(記載正  
11 常工作時間不得超過10小時,連同延長工時2小時,1日不  
12 得超過12小時;自105年1月1日起,每月正常工時為240小  
13 時,每月延長工時上限為48小時,每月總工時為288小  
14 時;每日延長工作時間在2小時以內者,按平日每小時工  
15 資額加給3分之1,再延長工作時間者,按平日每小時工資  
16 額加給3分之2等內容)(見本院卷一第287、288、447至  
17 457頁;本院卷二第267頁;系爭保全契約書部分,併見後  
18 述第(六)點原告另案對謝孟信所提損害賠償民事案卷一審卷  
19 第185、186頁),堪認原告、被告東京都公司間之勞動契  
20 約,係經被告東京都公司勞資會議同意而為前揭勞動契約  
21 之約定並經主管機關備查。基此,原告主張應依其前揭主  
22 張方式認定並計算加班費,尚無可採。綜核上情,並佐以  
23 卷附原告之106年1月至107年4月薪資明細資料(見本院卷  
24 一第289至290頁)、原告之金融帳戶存摺交易明細資料  
25 (見本院卷六原證1、2),堪認原告於104年3月迄至107  
26 年12月之每月工資為35,292元【就原告自95年3月15日起  
27 至107年12月31日止之各月工資,其中原告於101年10月迄  
28 至107年12月該段期間之每月工資(含加班費,下同)  
29 為:①即原告每月工資中之每月本薪為22,000元,時薪為  
30 92元(22,000÷30÷8=92,元以下四捨五入);②依勞資  
31 會議同意:實際上班總時數:288小時(即24日×12小時=

288小時)；③仍受依勞基法第32條規定限制(每日正常  
工時為8小時，超過8小時部分為加班，故加班時數為96小  
時，即正常工時為：24日×8小時=192小時；288小時—  
192小時=加班96小時)；④每日2小時內加班之加班費為  
1.34倍即(24日×2=48小時)×每小時92元×1.34=5,917  
元；⑤每日超過2小時加班之加班費為1.67倍，即(24日  
×2=48小時)×每小時92元×1.67=7,375元。則各月工資  
為35,292元(22,000+5,917+7,375=35,292)即：如附  
表二「應領薪資欄」所示(亦為附表三「薪資欄」所示)  
之金額；又就原告其餘95年3月15日迄至101年9月該段期  
間之每月工資，依原告當時之勞保投保薪資及依前述相同  
方式計算加班費即：如附表三「薪資欄」所示之金額】。

(3)承上，再依前揭卷附原告之金融帳戶存摺交易明細資料  
(見本院卷六原證1、2)及依此計算之原告各月實領工資  
(見本院卷六第429至435頁)，自應扣除被告東京都公司  
各月實際給付原告薪資即：如附表二「實際給付薪資欄」  
所示之金額。基此，原告主張被告東京都公司尚應給付原  
告之各月加班費差額為：如附表二「加班費差額欄」所示  
之金額，合計297,004元，堪予憑採，應予准許。至原告  
逾此數額之加班費請求(含原告主張之延長工時工資、例  
假日出勤而事後未補休一日之折算工資、每月延長工時超  
過46小時上限之折算工資)，為無理由，不應准許。

3.勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪班  
制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另  
行調配其休息時間。勞基法第35條定有明文。又原告受僱任  
職被告東京都公司時簽立之95年3月15日保全(監控)人員  
勞動契約書，雖未明確記載正常工作時間之休息時間為何。  
惟衡諸勞工並非機器人，亦有人體生理需求，夜間保全員亦  
然。且參諸卷附被告東京都公司107年9月21日勞資會議紀錄  
就修訂勞動契約第5條工作時間約明：依據勞基法及乙方  
(即被告東京都公司)工作規則相關規定，期間經業主同意

01 及個人需求得休息1至2小時，但不得妨礙勤務品質等語（見  
02 本院卷二第269頁），堪認原告於正常工作時間中，本得依  
03 個人需求休息1至2小時，再參以勞基法第35條之立法精神，  
04 並佐以夜間保全事務發生事故並非常態，堪認擔任夜間保全  
05 員之原告於正常工作時間中，並非未休息，僅係休息時間不  
06 固定，衡情依其個人需求於繼續工作4小時範圍以內應已有  
07 30分鐘之休息時間，亦堪認定。是原告主張被告東京都公司  
08 應另給付其工作4小時未有30分鐘休息時間之工資261,819  
09 元，並無可採，不應准許。

10 4.勞基法第38條關於雇主於年度終結就勞工特別休假未休之日  
11 數應發給工資之規定，106年1月1日修正施行之該條第6項增  
12 列：勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應  
13 負舉證責任之規定。又106年1月1日修正施行前之勞基法38  
14 條規定部分，參諸74年2月27日訂定之勞基法施行細則第24  
15 條規定：「本法第38條之特別休假，依左列規定：一、計算  
16 特別休假之工作年資，應依第5條之規定。二、特別休假日  
17 期應由勞雇雙方協商排定之。三、特別休假因年度終結或終  
18 止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」  
19 所謂勞工應休而未休之日數，倘非因勞工自願性放棄，雇主  
20 當不能拒絕給未休完特別休假日數之工資【行政院勞工委員  
21 會89年9月14日（89）臺勞動二字第0028787號函釋意旨參  
22 照】。又勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間  
23 者，每年應依下列規定給予特別休假：1年以上3年未滿者7  
24 日；3年以上5年未滿者，10日；5年以上10年未滿者，14  
25 日；10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。106年1月  
26 1日修正施行前勞基法第38條定有明文。而勞工在同一雇主  
27 或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依下列規定給  
28 予特別休假：6個月以上1年未滿者，3日；1年以上2年未滿  
29 者，7日；2年以上3年未滿者，10日；3年以上5年未滿者，  
30 每年14日；5年以上10年未滿者，每年15日；10年以上者，  
31 每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終

01 結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結  
02 未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次  
03 一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。為  
04 106年1月1日修正施行之勞基法第38條第1項、第4項所明  
05 定。而勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未  
06 休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。所謂一日工  
07 資，係指勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正  
08 常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終  
09 止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金  
10 額。此觀勞基法施行細則第24條之1規定即明。經查，原告  
11 係自95年3月15日起受僱任職被告東京都公司，有如前述。  
12 依前開規定，原告自104年3月1日起至107年12月31日之特別  
13 休假日數依序為14日（104年度）、14日（105年度）、16日  
14 （106年度）、17日（107年度），並依原告前揭期間之勞保  
15 投保薪資計算，被告東京都公司應給付原告之特休短少給付  
16 工資為：10,220元（即104年度：14日×21,900÷30＝  
17 10,220）、10,220元。（即105年度：14日×21,900÷30＝  
18 10,220）、11,734元。（即106年度：16日×22,000÷30＝  
19 11,734，元以下四捨五入）、18,020元（即107年度：17日  
20 ×31,800÷30＝18,020），合計為50,194元（10,220+10,220  
21 +11,734+18,020＝50,194），應堪認定（又前開50,194元  
22 扣除後述第三點即被告東京都公司所述其嗣已給付原告特休  
23 短少給付工資7,234元後，准予原告此部分之請求，尚較本  
24 件原告主張之特休短少給付工資46,169元為少，併予敘  
25 明）。

26 5.利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年  
27 之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消  
28 滅，民法第126條定有明文；而該條所稱之「其他一年或不  
29 及一年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一  
30 切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資、延長工時  
31 及例、休假日加班費等均應包括在內（參見最高法院97年度

01 台上字第2178號民事判決，亦同此旨）。再者，消滅時效，  
02 自請求權可行使時起算。消滅時效，因請求、起訴而中斷。  
03 時效因請求而中斷者，若於請求後六個月內不起訴，視為不  
04 中斷。此觀民法第128條前段、第129條、第130條之規定即  
05 明定。則本件原告對被告東京都公司之前揭工資請求，核屬  
06 民法第126條規定之定期給付債權，消滅時效應適用該條規  
07 定而為五年，債權人若於五年間未行使權利，債務人始得拒  
08 絕給付，堪以認定。被告東京都公司雖以原告對其104年3月  
09 31日以前之前揭各項工資請求，已超過5年消滅時效期間為  
10 由，據此為消滅時效抗辯等語。惟查，原告先後於108年10  
11 月1日以台中西屯郵局第638號存證信函、108年10月31日以  
12 台中西屯郵局第706號存證信函、108年12月2日以台中西屯  
13 郵局第771號存證信函、109年1月2日以台中西屯郵局第2號  
14 存證信函、109年2月3日以台中西屯郵局第66號存證信函對  
15 被告東京都公司為前揭各項工資請求後，原告於6個月內即  
16 109年3月2日即對被告東京都公司提起本件訴訟並繫屬於法  
17 院，此觀卷附前開存證信函及原告起訴狀上之本院收文章即  
18 明（見本院卷一第155至163頁、第13頁）。依前開規定，本  
19 件原告對被告東京都公司所為自104年3月1日起至107年12月  
20 31日止之前揭各項工資請求，並未罹於五年消滅時效期間甚  
21 明。是被告東京都公司前揭消滅時效抗辯，並無可採。

22 (四)原告就附表一編號6對被告東京都公司、乙○○、己○○等3  
23 人之請求，有無理由？說明如次：

24 1.原告對被告東京都公司之請求部分：

25 (1)雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於  
26 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之  
27 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞  
28 退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第  
29 31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額  
30 提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求  
31 損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於

01 未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不  
02 得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳  
03 勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收  
04 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規  
05 定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得  
06 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  
07 戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決  
08 意旨參照）。經查，原告自95年3月15日起受僱任職於被  
09 告東京都公司；又原告自95年3月15日起至107年12月31日  
10 止之各月工資即：如附表三所示「薪資欄」所示之金額  
11 （其中自104年3月1日起至107年12月31日止之每月工資，  
12 與附表二「應領薪資欄」所示之金額相同）等情，已如前  
13 述。則依附表三所示「薪資欄」所示之各月工資，對應勞  
14 工退休金月提繳分級表（即如附表三「應提繳級距欄」所  
15 示）之各月應提繳6%勞退金為：如附表三所示「應提繳  
16 金額欄」所示之金額，且依卷附原告之已繳納勞工個人專  
17 戶明細資料（見本院卷六原證5、6）即：應扣除被告東京  
18 都公司各月實際已提繳之金額（即如附表三所示「實際提  
19 繳金額」所示之金額）後，原告依其與被告東京都公司間  
20 勞動契約、勞基法、勞工退休金條例之法律關係，請求被  
21 告東京都公司提繳95年3月15日至107年12月31日之各月  
22 6%勞退金差額為如附表三所示「提繳差額欄」所示之金  
23 額，合計113,792元至原告設於勞保局之勞工退休金專  
24 戶，為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之請求，為無  
25 理由，不應准許。

26 (2)承上，原告依其與被告東京都公司間勞動契約、勞基法、  
27 勞工退休金條例之法律關係，請求被告東京都公司提繳  
28 113,792元至原告設於勞保局之勞工退休金專戶，為有理  
29 由，有如前述。則原告另依侵權行為之法律關係對被告東  
30 京都公司所為之此部分請求，乃以單一聲明，請求法院為  
31 同一之判決，屬訴之客觀重疊合併，訴訟標的雖有數項，

01 如其中一項請求為有理由，即可為原告勝訴之判決，就他  
02 項標的無須更為審判（參見最高法院88年度台上字第1127  
03 號、86年度台上字第997號民事裁判，亦同此旨），是本  
04 院就此部分自無庸再予論斷，併予敘明。再者，原告另依  
05 侵權行為之法律關係，對被告東京都公司超過前述  
06 113,792元之其餘請求，亦無從更為有利原告之認定，不  
07 應准許。

08 2.原告對被告乙○○、己○○之請求部分：

09 侵權行為損害賠償責任，須行為人因故意過失不法侵害他  
10 人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為  
11 與損害之發生間有相當因果關係，始能成立，且主張侵權  
12 行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負  
13 舉證責任（參見最高法院100年度台上字第328號、98年度  
14 台上字第1452號民事裁判，亦同此旨）。經查，原告先前  
15 以被告乙○○、己○○故意將原告之勞保投保薪資及勞工  
16 退休金6%提繳工資均高薪低報，以減少被告東京都公司應  
17 負擔之勞保費用、健保費用及應提繳6%勞工退休金之支  
18 出，並將此不實之事項登載於業務上作成之「勞工保險加  
19 保申報表及全民健康保險第一、二、三類保險對象投保申  
20 報表」、「勞工保險投保薪資調整表及全民健康保險投保  
21 金額調整表」等文書持以向主管機關行使等情為由，對被  
22 告乙○○、己○○等人提出涉犯刑法詐欺得利、行使業務  
23 登載不實文書等罪嫌刑事告訴之刑事案件（即臺灣臺中地  
24 方檢察署109年度偵字第27099號、111年度偵字第30227  
25 號），檢察官偵查結果認被告乙○○、己○○等2人罪嫌不  
26 足而為不起訴處分，原告不服聲請再議後，亦經臺灣高等  
27 法院檢察署臺中檢察分署駁回再議之聲請（110年度上聲議  
28 字第228號、111年度上聲議字第2716號）在案，有前開不  
29 起訴處分書、駁回再議聲請處分書在卷可憑，並經本院調  
30 閱前開刑事案件案卷查核屬實。則原告以被告乙○○、己  
31 ○○○對其有侵權行為為由，據此主張被告乙○○、己○○

01 對其應負侵權行為損害賠償責任，已無可採。此外，原告  
02 對於被告乙○○、己○○確有該當於侵權行為成立要件之  
03 有利於己事實，復未提出確切證據證明，以實其說，自無  
04 從為有利原告之認定。是原告依侵權行之法律關係，對被  
05 告乙○○、己○○所為附表一編號6之請求，為無理由，不  
06 應准許。

07 (五)原告就附表一編號8對被告東京都公司、丁○○、甲○○、  
08 戊○○、丙○○、庚○○等6人之請求，有無理由？說明如  
09 次：

10 1.原告以被告丁○○、甲○○、戊○○、丙○○、庚○○等5  
11 人任職被告東京都公司期間，未依保全業法第10條之2及  
12 「保全人員訓練計畫」所規定應對原告施以每月實施之4小  
13 時以上之在職教育訓練，竟在原告每月公司在職訓練實施紀  
14 錄表上講師簽章欄位簽名或蓋章，製作不實之文書表示其等  
15 有對原告實施教育訓練為由而對其等5人提出涉犯刑法第215  
16 條業務登載不實罪嫌之刑事告訴，經檢察官偵查結果（即臺  
17 灣臺中地方檢察署109年度偵字第9613號），其中被告丙  
18 ○○、庚○○等2人罪嫌不足而經檢察官為不起訴處分在  
19 案，其中被告丁○○、甲○○、戊○○等3人經檢察官起訴  
20 及經法院審理結果【即被告丁○○、甲○○、戊○○任職於  
21 被告東京都公司期間，為因應主管機關就被告東京都公司實  
22 施保全員在職訓練查核所需，明知其等三人並未擔任原告之  
23 講師並對原告實施在職教育訓練，為因應主管機關查核所  
24 需，被告丁○○接續在原告之104年5月、6月、7月在職訓練  
25 (現場訓練)實施紀錄表上講師簽章欄內蓋章；被告戊○○在  
26 原告之104年8月在職訓練(現場訓練)實施紀錄表上講師簽章  
27 欄內簽名；被告甲○○接續在原告之104年12月、105年3  
28 月、5月之在職訓練(現場訓練)實施紀錄表上講師簽章欄內  
29 蓋章，虛偽表示其等有對原告授以前開在職訓練(現場訓練)  
30 實施紀錄表上所登載之課程名稱、授課時數及授課日期等不  
31 實內容，足生損害於原告及主管機關管理正確性之行為】，

01 業經本院於110年8月31日以110年度易字第681號刑事判決認  
02 定丁○○、甲○○、戊○○各犯業務登載不實罪，並各判處  
03 被告丁○○、甲○○、戊○○拘役30日、拘役30日、拘役20  
04 日，如易科罰金，均各以1,000元折算一日，並均各諭知緩  
05 刑2年確定在案等情（下稱前開業務登載不實刑事案件），  
06 業經本院調閱前開業務登載不實刑事案件案卷全卷查核無  
07 訛。基此，

08 原告以被告丙○○、庚○○對其有侵權行為為由，據此主張  
09 被告丙○○、庚○○對其應負侵權行為損害賠償責任，已無  
10 可採。此外，原告對於被告丙○○、庚○○確有該當於侵權  
11 行為成立要件之有利於己事實，復未提出確切證據證明，以  
12 實其說，自無從為有利原告之認定。是原告依侵權行之法律  
13 關係，對被告丙○○、庚○○所為附表一編號8之請求，為  
14 無理由，不應准許。

15 2.承上，被告丁○○、甲○○、戊○○各犯前述業務登載不實  
16 罪，業經法院各判處其等三人前揭罪刑確定，有如前述。又  
17 因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；  
18 故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保  
19 護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。民法第  
20 184條第1項、第2項固定有明文。惟損害賠償之債，以有損  
21 害之發生及有責任原因之事實，並二者之間有相當因果關係  
22 為其成立要件。又刑法偽造文書罪章之「足以生損害」構成  
23 要件，係屬學理上所稱之具體危險犯，有別於實害犯，故祇  
24 要行為之結果，可能致某種應受保護之法益遭受侵害為已  
25 足，不以實際發生損害為必要（參見最高法院99年度台上字  
26 第3093號刑事判決，亦同此旨）。且不法侵害他人之身體、  
27 健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人  
28 格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求  
29 賠償相當之金額。為民法第195條第1項所明定。換言之，慰  
30 撫金之賠償須以人格權遭受侵害，使精神上受有痛苦為必要  
31 （參見最高法院51年台上字第223號民事裁判，亦同此

01 旨)。倘為財產權遭受侵害，自不得向加害人請求非財產上  
02 損害即精神慰撫金。且查：

03 (1)被告丁○○、甲○○、戊○○各犯前述業務登載不實罪，  
04 為屬刑法上之具體危險犯，並非實害犯，有如前述，依前  
05 開說明，自無從以其等三人所犯前述業務登載不實罪為  
06 由，逕認原告實際上業已發生損害。況且，參諸保全業法  
07 第10條之2之規範意旨，被告東京都公司（即保全業者）  
08 未對原告（即保全員）實施每月4小時以上在職訓練之行  
09 為，被告東京都公司乃為對己義務之違反，非屬侵害原告  
10 即保全員之財產權或人格權，原告即保全員接受在職訓練  
11 之利益亦屬反射利益，自難依此逕謂原告未接受在職訓練  
12 之結果，原告實際上即受有損害。是原告主張被告丁  
13 ○○、甲○○、戊○○應賠償其未為在職訓練之權益損失  
14 720,000元，無從憑採。

15 (2)再者，被告東京都公司未對原告實施每月4小時以上在職  
16 訓練之行為，並非侵害原告之人格權，有如前述，依前開  
17 說明，原告主張被告丁○○、甲○○、戊○○應賠償其未  
18 為在職訓練之精神慰撫金500,000元，亦無可採。

19 3.原告依侵權行為之法律關係，對被告丁○○、甲○○、戊  
20 ○○、丙○○、庚○○所為附表一編號8之請求，為屬無  
21 據，不應准許。基此，原告以被告東京都公司為被告丁  
22 ○○、甲○○、戊○○、丙○○、庚○○之僱用人為由，據  
23 此依民法第188條第1項規定，主張被告東京都公司應與被告  
24 丁○○、甲○○、戊○○、丙○○、庚○○對原告連帶負僱  
25 用人之賠償責任，亦屬無據，不應准許。

26 (六)原告就附表一編號9、10對被告東京都公司之請求，有無理  
27 由？說明如次：

28 原告雖以其自95年3月15日起在被告東京都公司任職期間，  
29 遭雇主即被告東京都公司之職場霸凌、歧視、刁難原告，且  
30 被告東京都公司一再違法拒絕將原告之系爭書面文件交付原  
31 告為由，據此主張被告東京都公司應將系爭書面文交付原

01 告，並賠償原告精神慰撫金500,000元。惟查：

- 02 1. 雇主依勞基法第23條第2項（即雇主應置備勞工工資清冊，  
03 將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記  
04 入。工資清冊應保存五年。）及第30條第5項（即雇主應置  
05 備勞工出勤紀錄，並保存五年。）及依勞動事件法第35條規  
06 定（勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提  
07 出之義務）等規定所負之公法上義務，違反之效果（即違反  
08 前揭勞基法規定之效果，應受主管機關之裁罰；違反前揭勞  
09 動事件法規定之效果，產生訴訟法上之特定效力）與被告東  
10 京都公司原告是否應將系爭書面文件交付原告無涉。且勞動  
11 契約乃為諾成契約，並非要式契約，原告亦非系爭書面文件  
12 之所有人，非謂被告東京都公司與原告間有勞動契約存在，  
13 被告東京都公司即有將系爭書面文件交付原告持有之給付義  
14 務。是原告請求被告東京都公司將系爭書面文件交付原告，  
15 為屬無據，不應准許。
- 16 2. 又系爭書面文件並非與人不可分離而專屬於權利人一身之非  
17 財產權，縱使被告東京都公司未將系爭書面文件交付原告持  
18 有，亦與民法第195條第1項規定之要件不符，無從認定有何  
19 侵害原告人格法益之情事。基此，原告以被告東京都公司未  
20 將系爭書面文件交付原告為由，據此主張被告東京都公司應  
21 賠償其精神慰撫金500,000元，自無可採。
- 22 3. 再者，縱使被告東京都公司有未依原告之應領薪資為原告投  
23 保勞健保及提繳原告之6%勞退金等行為，尚難依此逕認被  
24 告東京都公司此等行為即係刻意針對原告所為之歧視、刁難  
25 或職場霸凌行為。另原告、謝孟信經被告東京都公司指派在  
26 「嘉生大樓」（址設於臺中市○○區○○路0段00號）擔任  
27 保全員（原告為晚班、謝孟信為早班）期間，其等二人於  
28 105年12月26日上午6時30分許，在該大樓警衛室內進行職務  
29 交接時，因環境整潔問題發生口角，謝孟信基於傷害故意以  
30 安全帽丟擲原告之頭部左側，並接續徒手毆打原告之頭部及  
31 身體，致原告受有左側前胸壁挫傷、左側肩膀挫傷、左側耳

01 鈍傷之傷害（下稱前開傷害）；又謝孟信上開行為致原告受  
02 有前開傷害所犯傷害罪之刑事案件部分，業經本院於107年3  
03 月27日以106年度中簡字第2913號刑事判決判處謝孟信有期  
04 徒刑3月，如易科罰金，以1,000元折算一日，謝孟信不服提  
05 起上訴，亦經本院107年7月12日以107年度簡上字第198號刑  
06 事判決駁回上訴確定在案（下稱前開傷害刑事案件）；而原  
07 告就其所受前開傷害對謝孟信、被告東京都公司所提損害賠  
08 償民事事件部分，則經本院於108年2月20日以107年度訴字  
09 第1356號民事判決判處謝孟信、被告東京都公司應連帶給付  
10 61,850元及自107年3月21日起至清償日止，按年息5%計算  
11 之法定遲延利息，被告東京都公司不服提起上訴（原告併為  
12 附帶上訴）後，亦經臺灣高等法院臺中分院於108年7月31日  
13 以108年度上易字第233號駁回上訴及附帶上訴確定在案（下  
14 稱前開傷害損害賠償民事案件）等情，固經本院調閱前開傷  
15 害損害賠償民事案件案卷全卷（含前開傷害刑事案件案卷影  
16 卷）查核屬實。惟謝孟信於前揭時地同時亦遭原告毆打並受  
17 有頭部顏面挫傷、右手擦挫傷等傷害，屢據謝孟信於前開傷  
18 害刑事案件偵查、審理時陳明在卷（見106年9月29日偵查中  
19 檢察官訊問筆錄、刑事二審法院107年6月28日審判筆錄），  
20 並有謝孟信之中國醫藥大學附設醫院105年12月26日診斷證  
21 明書附於前開傷害刑事案件案卷可憑（見106年度他字第  
22 4864號偵查卷第29頁）。又無從分別何方為不法侵害之互毆  
23 行為，均不得主張正當防衛，此因衡之一般社會經驗法則，  
24 互毆係屬多數動作構成單純一罪而互為攻擊之傷害行為，縱  
25 令一方先行出手，而還擊一方在客觀上苟非單純僅對於現在  
26 不法之侵害為必要排除之反擊行為，因其本即有傷害之犯意  
27 存在，則對其互為攻擊之還手反擊行為，自無主張防衛權之  
28 餘地。則被告東京都公司抗辯原告、謝孟信當時乃為互毆乙  
29 節，應堪憑採。再佐以原告對被告丁○○、甲○○、戊  
30 ○○○、丙○○、庚○○、乙○○、己○○等人所提前揭刑事  
31 告訴及檢察官、法院之偵查、審理結果等情以觀，倘認被告

01 東京都公司係刻意針對原告而為歧視、刁難或職場霸凌等行  
02 為，顯屬速斷。此外，原告對於被告東京都公司確有侵害原  
03 告人格權等該當於侵權行為成立要件之有利於己事實，復未  
04 提出確切證據證明，以實其說，自無從為有利原告之認定。  
05 是原告以被告東京都公司對其有歧視、刁難或職場霸凌等行  
06 為為由，據此主張被告東京都公司應賠償其精神慰撫金  
07 500,000元，亦無可採。

08 4. 綜上，原告就附表一編號9、10對被告東京都公司之請求，  
09 為無理由，不應准許。

10 二、備位訴訟（即原告就附表一編號11對被告東京都公司之請  
11 求）：

12 94年7月1日勞工退休金條例施行後，勞工適用該條例之退休  
13 金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法  
14 第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護  
15 法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年  
16 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  
17 例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第  
18 17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。平均  
19 工資，係指勞基法第2條第3款規定計算之工資。依勞動部  
20 （改制前為行政院勞工委員會）83年4月9日台(83)勞動2字  
21 第25564號函釋，「一個月平均工資」等於勞工退休或資遣  
22 前6個月工資總額直接除以六。再者，雇主依勞基法第11條  
23 規定終止勞動契約，勞工繼續工作三年以上者，雇主應於三  
24 十日前預告之，雇主未依該期間預告而終止契約者，應給付  
25 預告期間之工資。此觀勞基法第16條之規定即明。查原告自  
26 95年3月15日起受僱任職於被告東京都公司，其等二人間之  
27 勞動契約，嗣經被告東京都公司依勞基法第11條第5款規定  
28 向原告終止而於107年12月31日合法終止，又原告於107年12  
29 月31日前六個月之各月工資如附表二「應領薪資欄」所示  
30 （即每月35,292元）等情，已如前述。則原告依前揭規定請  
31 求被告東京都公司給付其資遣費211,752元及預告工資

01 35,292元，合計247,044元（211,752+35,292=  
02 247,044），為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之請  
03 求，為無理由，不應准許。

04 三、承上，被告東京都公司就前揭先位訴訟中之附表一編號  
05 7（即加班費、特休短少給付工資）及備位訴訟（即附表一  
06 編號11）應給付原告之總額合計為594,242元（297,004+  
07 50,194+247,044=594,242）。又被告東京都公司於108年1  
08 月10日業已給付原告256,729元（即被證1轉帳資料，見本院  
09 卷一第339、341頁），被告東京都公司就該256,729元，陳  
10 明其中30,377元為107年12月份薪資，其餘金額則為特休短  
11 少給付工資金額、資遣費、預告工資等項金額（見本院卷一  
12 第325頁），又被告東京都公司應給付原告107年12月份薪資  
13 為35,292元（其中31,800元為本薪，其餘為加班費），業經  
14 本院認定詳如前述。則被告東京都公司於108年1月10日給付  
15 原告之特休工資短少給付金額、資遣費、預告工資226,352  
16 元（256,729-30,377=226,352），應自前述其應給付原告  
17 之總額594,242元予以扣除（至於30,377元尚較本薪31,800  
18 元為低，非屬原告請求加班費範圍內而得予扣除之金額），  
19 經扣除後，被告東京都公司就此部分應給付原告之金額為  
20 367,890元（594,242-226,352=367,890），堪以認定。

21 四、給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。  
22 給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催  
23 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起  
24 訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類  
25 之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、第2  
26 項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人  
27 得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍  
28 從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法  
29 律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第  
30 203條亦有明文。本件原告對被告東京都公司前揭367,890  
31 元、113,792元（即提繳6%勞工退休金）之債權，核屬無確

01 定期限之債權，既經原告起訴而送達訴狀，被告東京都公司  
02 迄未給付，當應負遲延責任，則原告就本件利息部分，請求  
03 被告東京都公司給付自起訴狀繕本送達翌日即109年4月1日  
04 （見本院卷一第247頁之被告東京都公司送達證書）起至清  
05 償日（即提繳日）止，按年息百分之五計算之法定遲延利  
06 息，核無不合，應予准許。至原告逾此範圍之利息請求，為  
07 無理由，不應准許。

08 五、綜上所述，原告請求被告東京都公司給付其367,890元，及  
09 自109年4月1日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；  
10 及請求被告東京都公司提繳113,792元，及自109年4月1日起  
11 至提繳日止按年息百分之五計算之利息至原告設於勞保局之  
12 勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之  
13 請求，為無理由，應予駁回。

14 肆、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣  
15 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請  
16 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2  
17 項亦有明文。則就本件原告之給付請求勝訴部分，既屬就勞  
18 工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第  
19 1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告東  
20 京都公司提供相當擔保金額後，得免為假執行。原告、被告  
21 東京都公司就本件原告給付請求勝訴部分各為宣告假執行、  
22 免為假執行之聲請，僅在促使法院為此職權之行使，本院自  
23 不受其拘束，仍應逕依職權宣告假執行、供擔保免為假執  
24 行。至於原告對被告東京都公司及其餘被告給付請求敗訴部  
25 分，其假執行之聲請，因訴之駁回而失其宣告之依據，應  
26 併予駁回。

27 伍、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判  
28 決結果不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

29 陸、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

30 中 華 民 國 113 年 7 月 18 日

31 勞動法庭 法官 何世全

01 一、上正本係照原本作成。

02 二、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

03 　　。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度

05 　　，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟法

06 　　第441條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

07 中 華 民 國 113 年 7 月 19 日

08 書記官 陳建分

09 附表一：

|                  | 編號 | 原告聲明   | 請求對象<br>(被告)       | 原告主張項目  |
|------------------|----|--|--------------------|---|
| 先<br>位<br>訴<br>訟 | 1  | 確認原告與被告東京都公司間之僱傭關係存在。                                      | 被告東京都公司            | 自108年1月1日起迄今之僱傭關係存在   |
|                  | 2  | 被告東京都公司應給付原告4,903,200元，及自每月各期應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。    | 被告東京都公司            | 自108年1月1日起算5年（即至112年12月31日止，下同）之薪資每月81,720元，合計4,903,200元（ $81,720 \times 12 \times 5 = 4,903,200$ ） |
|                  | 3  | 被告東京都公司、乙○○、己○○應連帶給付228,060元，及自每月各期應給付之次日起至清償日止按年息百分之五計算之利 | 被告東京都公司、乙○○、己○○等3人 | 108年1月1日起算5年之全民健保費每月3,801元，合計228,060元   |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
|   |  | 息至衛生福利部中央健康保險署。  | ( $3,801 \times 12 \times 5 = 228,060$ )  |
| 4 |  | 被告東京都公司、乙○○、己○○應連帶給付211,620元，及自每月各期應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息至勞保局。                    | 自108年1月1日起算5年之勞工保險費每月3,527元，合計211,620元<br>( $3,527 \times 12 \times 5 = 211,620$ )                |
| 5 |  | 被告東京都公司、乙○○、己○○應連帶提繳302,040元，及自每月各期應給付之次日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，至原告設於勞保局之勞工退休金個人專戶。      | 自108年1月1日起算5年之雇主應提繳6%勞工退休金每月5,034元，合計302,040元<br>( $5,034 \times 12 \times 5 = 302,040$ )         |
| 6 |  | 被告東京都公司、乙○○、己○○應連帶提繳207,865元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日(即提繳日)止按年息百分之五計算之利息，至原告設於勞保局之勞工退休金個人專戶。 | 即包括：①自95年3月15日至107年12月31日止，因雇主勞保投保薪資高薪低報而短少提繳之6%勞工退休金72,670元；②及自104年3月1日起至107年12月31日止，不應適用勞基法第84條 |

|   |  |             |   |   |
|---|--|-------------|---|---|
|   |  |             |   | <p>之1計算總薪資<br/>         雇主因而短少提<br/>         繳之6%勞工退<br/>         休金135,195<br/>         元，二者合計<br/>         207,865元<br/>         (72,670+<br/>         135,195=<br/>         207,865)</p> |
| 7 | 被告東京都公司應給<br>付原告2,215,667元及<br>自起訴狀繕本送達翌<br>日起至清償日止按年<br>息百分之五計算之利<br>息。 | 被告東京<br>都公司 | <p>自104年3月1日<br/>         起至107年12月<br/>         31日止之延長工<br/>         時工資984,680<br/>         元</p> <p>自104年3月1日<br/>         起至107年12月<br/>         31日止每月延長<br/>         工時超過46小時<br/>         上限部分折算薪<br/>         資517,972元</p> <p>自104年3月1日<br/>         起至107年12月<br/>         31日止例假日出<br/>         勤，事後未補休<br/>         一日折算薪資<br/>         405,027元</p> <p>自104年3月1日<br/>         起至107年12月<br/>         31日止每繼續工</p> |   |

|   |   |                                |   |
|---|---|--------------------------------|---|
|   |   |                                | 作4小時未給30分鐘休息時間之折算薪資<br>261,819元                         |
|   |   |                                | 104年3月15日起至108年3月14日止特別休假短少給付工資46,169元                  |
| 8 | 被告東京都公司、丁○○、甲○○、戊○○、丙○○、庚○○應連帶給付原告1,220,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。                                       | 被告東京都公司、丁○○、甲○○、戊○○、丙○○、庚○○等6人 | 未提供在職教育訓練造成原告權益損失720,000元<br>未提供在職訓練而偽造文書之精神慰撫金500,000元 |
| 9 | 被告東京都公司應將自民國95年3月15日起有關原告之勞動契約（含適用勞動基準法第84條之1之主管機關核備紀錄）、員工工作守則、薪資明細、出勤紀錄（含各項請假、休假紀錄）、特別休假明細、所得稅扣繳憑單、勞健保投保紀錄、勞工退休金 | 被告東京都公司                        |   |

01

|      |    |  |         |   |
|------|----|--|---------|---|
|      |    | 明細、在職訓練紀錄紀錄等書面資料交付原告。                              |         |   |
|      | 10 | 被告東京都公司應給付原告500,000元。                              | 被告東京都公司 | 被告東京都公司未將系爭書面文件(即附表一編號9所示之文件)及於原告任職期間對原告職場霸凌、歧視、刁難原告之精神慰撫金合計500,000元。 |
| 備位訴訟 | 11 | 被告東京都公司應給付原告381,524元,及自108年1月1日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。 | 被告東京都公司 | 資遣費及預告工資差額合計381,524元  |

02

附表二：(加班費，自104年3月1日起至107年12月31日止)

| 計薪年月  | 應資薪資   | 實際給付薪資 | 加班費差額 |
|-------|--------|--------|-------|
|       | A      | B      | C     |
|       |        |        | C=A-B |
| 10403 | 35,292 | 26,639 | 8,653 |
| 10404 | 35,292 | 26,739 | 8,553 |
| 10405 | 35,292 | 26,739 | 8,553 |
| 10406 | 35,292 | 28,035 | 7,257 |
| 10407 | 35,292 | 28,083 | 7,209 |
| 10408 | 35,292 | 26,739 | 8,553 |
| 10409 | 35,292 | 26,739 | 8,553 |
| 10410 | 35,292 | 26,739 | 8,553 |
| 10411 | 35,292 | 26,739 | 8,553 |
| 10412 | 35,292 | 28,083 | 7,209 |

(續上頁)

01

|       |        |        |         |
|-------|--------|--------|---------|
| 10501 | 35,292 | 29,254 | 6,038   |
| 10502 | 35,292 | 29,254 | 6,038   |
| 10503 | 35,292 | 29,154 | 6,138   |
| 10504 | 35,292 | 29,254 | 6,038   |
| 10505 | 35,292 | 29,154 | 6,138   |
| 10506 | 35,292 | 29,154 | 6,138   |
| 10507 | 35,292 | 29,254 | 6,038   |
| 10508 | 35,292 | 29,154 | 6,138   |
| 10509 | 35,292 | 29,154 | 6,138   |
| 10510 | 35,292 | 29,154 | 6,138   |
| 10511 | 35,292 | 29,254 | 6,038   |
| 10512 | 35,292 | 29,154 | 6,138   |
| 10601 | 35,292 | 29,172 | 6,120   |
| 10602 | 35,292 | 29,372 | 5,920   |
| 10603 | 35,292 | 30,232 | 5,060   |
| 10604 | 35,292 | 30,232 | 5,060   |
| 10605 | 35,292 | 30,232 | 5,060   |
| 10606 | 35,292 | 30,132 | 5,160   |
| 10607 | 35,292 | 30,132 | 5,160   |
| 10608 | 35,292 | 30,332 | 4,960   |
| 10609 | 35,292 | 30,132 | 5,160   |
| 10610 | 35,292 | 30,332 | 4,960   |
| 10611 | 35,292 | 30,132 | 5,160   |
| 10612 | 35,292 | 30,132 | 5,160   |
| 10701 | 35,292 | 30,228 | 5,064   |
| 10702 | 35,292 | 30,228 | 5,064   |
| 10703 | 35,292 | 30,228 | 5,064   |
| 10704 | 35,292 | 20,387 | 14,905  |
| 10705 | 35,292 | 30,228 | 5,064   |
| 10706 | 35,292 | 30,428 | 4,864   |
| 10707 | 35,292 | 30,328 | 4,964   |
| 10708 | 35,292 | 28,752 | 6,540   |
| 10709 | 35,292 | 23,288 | 12,004  |
| 10710 | 35,292 | 29,885 | 5,407   |
| 10711 | 35,292 | 29,885 | 5,407   |
| 10712 | 35,292 | 30,377 | 4,915   |
| 合計    |        |        | 297,004 |

02

附表三：(勞退6%提繳工資，自95年3月15日起至107年12月31日)

| 計薪年月 | 薪資     | 應提繳級距  | 應提繳金額  | 實際提繳金額 | 提繳差額  |
|------|--------|--------|--------|--------|-------|
|      | A      | B      | C=B×6% | D      | E     |
|      |        |        | C=B×6% |        | E=C-D |
| 9503 | 13,954 | 15,840 | 950    | 557    | 393   |
| 9504 | 27,907 | 28,800 | 1,728  | 1,044  | 684   |
| 9505 | 27,907 | 28,800 | 1,728  | 1,044  | 684   |
| 9506 | 27,907 | 28,800 | 1,728  | 1,044  | 684   |
| 9507 | 27,907 | 28,800 | 1,728  | 1,044  | 684   |
| 9508 | 27,907 | 28,800 | 1,728  | 1,044  | 684   |
| 9509 | 27,907 | 28,800 | 1,728  | 1,044  | 684   |
| 9510 | 27,907 | 28,800 | 1,728  | 1,044  | 684   |
| 9511 | 27,907 | 28,800 | 1,728  | 1,044  | 684   |
| 9512 | 27,907 | 28,800 | 1,728  | 1,044  | 684   |
| 9601 | 27,907 | 28,800 | 1,728  | 1,044  | 684   |
| 9602 | 27,907 | 28,800 | 1,728  | 1,044  | 684   |
| 9603 | 27,907 | 28,800 | 1,728  | 1,044  | 684   |
| 9604 | 27,907 | 28,800 | 1,728  | 1,044  | 684   |
| 9605 | 27,907 | 28,800 | 1,728  | 1,044  | 684   |
| 9606 | 27,907 | 28,800 | 1,728  | 1,044  | 684   |
| 9607 | 27,907 | 28,800 | 1,728  | 1,044  | 684   |
| 9608 | 29,280 | 30,300 | 1,818  | 1,098  | 720   |
| 9609 | 29,280 | 30,300 | 1,818  | 1,098  | 720   |
| 9610 | 29,280 | 30,300 | 1,818  | 1,098  | 720   |
| 9611 | 29,280 | 30,300 | 1,818  | 1,098  | 720   |
| 9612 | 29,280 | 30,300 | 1,818  | 1,098  | 720   |
| 9701 | 29,280 | 30,300 | 1,818  | 1,098  | 720   |
| 9702 | 29,280 | 30,300 | 1,818  | 1,098  | 720   |
| 9703 | 29,280 | 30,300 | 1,818  | 1,098  | 720   |
| 9704 | 29,280 | 30,300 | 1,818  | 1,098  | 720   |
| 9705 | 29,280 | 30,300 | 1,818  | 1,098  | 720   |
| 9706 | 29,280 | 30,300 | 1,818  | 1,098  | 720   |
| 9707 | 29,280 | 30,300 | 1,818  | 1,098  | 720   |
| 9708 | 29,280 | 30,300 | 1,818  | 1,098  | 720   |
| 9709 | 29,280 | 30,300 | 1,818  | 1,098  | 720   |
| 9710 | 29,280 | 30,300 | 1,818  | 1,098  | 720   |
| 9711 | 29,280 | 30,300 | 1,818  | 1,098  | 720   |
| 9712 | 29,280 | 30,300 | 1,818  | 1,098  | 720   |
| 9801 | 29,280 | 30,300 | 1,818  | 1,098  | 720   |
| 9802 | 29,280 | 30,300 | 1,818  | 1,098  | 720   |

(續上頁)

01

|       |        |        |       |       |     |
|-------|--------|--------|-------|-------|-----|
| 9802  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9803  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9804  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9805  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9806  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9807  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9808  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9809  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9810  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9811  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9812  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9901  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9902  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9903  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9904  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9905  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9906  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9907  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9908  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9909  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9910  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9911  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 9912  | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 10001 | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 10002 | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 10003 | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 10004 | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 10005 | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 10006 | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 10007 | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 10008 | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 10009 | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 10010 | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 10011 | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 10012 | 29,280 | 30,300 | 1,818 | 1,098 | 720 |
| 10101 | 30,049 | 30,300 | 1,818 | 1,127 | 691 |
| 10102 | 30,049 | 30,300 | 1,818 | 1,127 | 691 |
| 10103 | 30,049 | 30,300 | 1,818 | 1,127 | 691 |
| 10104 | 30,049 | 30,300 | 1,818 | 1,127 | 691 |
| 10105 | 30,049 | 30,300 | 1,818 | 1,127 | 691 |

|       |        |        |       |       |     |
|-------|--------|--------|-------|-------|-----|
| 10106 | 32,236 | 33,300 | 1,998 | 1,206 | 792 |
| 10107 | 32,236 | 33,300 | 1,998 | 1,206 | 792 |
| 10108 | 32,236 | 33,300 | 1,998 | 1,206 | 792 |
| 10109 | 32,236 | 33,300 | 1,998 | 1,206 | 792 |
| 10110 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10111 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10112 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10201 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10202 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10203 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10204 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10205 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10206 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10207 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10208 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10209 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10210 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10211 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10212 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10301 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10302 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10303 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10304 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10305 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10306 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10307 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10308 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10309 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10310 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10311 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10312 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10401 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10402 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10403 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10404 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10405 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10406 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10407 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10408 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10409 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |

(續上頁)

01

|       |        |        |       |       |     |
|-------|--------|--------|-------|-------|-----|
| 10409 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10410 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10411 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10412 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10501 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10502 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10503 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10504 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10505 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10506 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10507 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10508 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10509 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10510 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10511 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10512 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10601 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10602 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10603 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10604 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10605 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10606 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10607 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10608 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10609 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10610 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10611 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10612 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,314 | 864 |
| 10701 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,908 | 270 |
| 10702 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,908 | 270 |
| 10703 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,908 | 270 |
| 10704 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,908 | 270 |
| 10705 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,908 | 270 |
| 10706 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,908 | 270 |
| 10707 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,908 | 270 |
| 10708 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,908 | 270 |
| 10709 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,908 | 270 |
| 10710 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,908 | 270 |
| 10711 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,908 | 270 |
| 10712 | 35,292 | 36,300 | 2,178 | 1,908 | 270 |

(續上頁)

01

|                                 |  |  |  |  |         |
|---------------------------------|--|--|--|--|---------|
| 合計                              |  |  |  |  | 113,792 |
| 備註：包含主管機關裁罰後已補繳7080元(本院卷一第304頁) |  |  |  |  |         |