

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第157號

原告 賴振源
被告 桃源保全股份有限公司

法定代理人 吳宗翰
訴訟代理人 周靖杰
林沛榆
林佩萱律師
複代理人 章文傑律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國114年2月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告如附表六「合計」欄所示之金額，及自民國113年11月15日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應補提繳如附表六「補提繳勞退金」欄所示之金額至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔百分之35，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項得為假執行。但被告如以如附表六「合計」欄所示之金額為原告預供擔保後，得免為假執行。

事 實

- 一、原告主張：原告原受僱於被告，其擔任之職務、到職日、離職日均詳如附表一所示，原告於民國113年9月22日查詢勞工退休金（下稱勞退金）個人專戶（下稱勞退專戶）明細資料時，發現被告不僅未依勞動基準法（下稱勞基法）提繳金額，且只提繳至113年1月，未給特休假，亦未依基本工資異動及訴外人花田囍市社區保全契約續約內容調高薪資，任意變動調整勞動契約給付項目及金額，申請病假3天只准2天，病假半日薪給付不足額，讓原告自112年3月26日至同年4月6

01 日連續上班12天，被告多項缺失嚴重影響原告權益，致積欠
02 原告如附表一「加班費」、「資遣費」、「預告工資」、
03 「112年至113年特休未休折算工資」、「返還制服費」等欄
04 所示之金額，及應補提繳如附表一「補提繳勞退金」欄所示
05 之金額至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞退
06 專戶，原告遂向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於113年1
07 0月21日在桃園市勞資關係發展協進會調解室進行勞資爭議
08 調解會議，惟因兩造未能達成共識而調解不成立，原告並於
09 當日依勞基法第14條第1項第5、6款終止兩造間勞動契約。
10 為此，爰依勞基法第12條第1項、第16條第3項、第22條、第
11 24條第1項第1、2款、第2項、第38條第4項、第39條、勞工
12 退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、
13 第31條第1項等規定及雙方簽訂之被告公司工作約定書（下
14 稱系爭約定書）之約定提起訴訟等語。並聲明：(一)被告應給
15 付原告如附表一「合計」欄所示之金額，及自起訴狀繕本送
16 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告
17 應補提繳如附表一「補提繳勞退金」欄所示之金額至原告設
18 於勞保局之勞退專戶。

19 二、被告則以：

20 (一)加班費：被告為保全業者，原告從事之保全業務具監視性或
21 間歇性，經中央主管機關核定公告屬勞基法第84條之1第1項
22 第2款行業別，且被告函報原告勞基法第84條之1保全人員勞
23 動約定書（下稱系爭勞動約定書），業經桃園市政府以111
24 年10月28日府勞條字第1110303228號函（下稱系爭核備函）
25 核備在案，故依勞基法第84條之1規定不受正常工時、延長
26 工時及例假日規定之限制。原告經核備每月正常工時為240
27 小時、延長工時為48小時，以公告之112、113年度每月基本
28 薪資分別為新臺幣（下同）26,400元、27,470元計算，勞基
29 法所定前開工時（含加班費）最低薪資112、113年度分別為
30 40,700元、42,350元，故原告於111年10月1日起至112年9月
31 30日止，月薪為41,500元，112年10月1日起至113年10月21

01 日止月薪為42,500元，皆符合勞基法最低薪資規定。依被告
02 人員薪資異動報告書所載，原告之薪資結構為：本薪＋責任
03 津貼＋績效津貼＋職務津貼＋專業津貼＋全勤津貼＋駐點津
04 貼，而原告自111年10月1日起至112年9月30日止，月薪為4
05 1,500元，112年10月1日起月薪則調整為42,500元，且其上
06 亦有記載：每日執勤時數為12時(約定工時10時+延長工時2
07 時)；每月執勤時數為288時(正常工時240時+延長工時48
08 時)，既已清楚載明原告薪資及相對應工時，原告自不得於
09 事後任意推翻，再行請求每月逾240小時以外之延長工時，
10 依原告在職期間出勤紀錄，其每月執勤總時數最高皆未超過
11 288小時，被告公司人資部於新進員工入職並簽訂薪資核定
12 單時，皆會再次向新進員工確認薪資及相對應工時，而原告
13 於111年10月1日入職時，訴外人即被告公司人資部專員甲○
14 ○亦再次口頭向原告確認其每日工時為12小時、每月工時為
15 288小時、薪資為41,500元，並經原告確認無誤後於薪資核
16 定單上簽名，故原告於事後主張不知薪資核定單之月薪包含
17 延長工時加班費，顯不可採，況原告依此勞動條件受僱於被
18 告長達2年，期間皆無異議，顯見原告同意其月薪均包含加
19 班費用在內，且被告皆有依約定薪資之數額給付予原告，故
20 被告並無原告指稱未依勞基法給付加班費之違法行為。

21 (二)112年至113年特休未休折算工資：原告自111年10月1日起至
22 113年10月21日止之任職期間，依勞基法規定共有20日特
23 休，依原告調整前、後之月薪計算，其特休未休折算工資應
24 為28,000元(計算式：41,500元÷30日×10日+42,500元÷30
25 日×10日)，原告計算金額應有違誤。

26 (三)退還制服費：依系爭約定書第11條第4項約定，原告服裝包
27 含2件西裝男夏季襯衫計1,400元、名牌1件200元、領帶1條1
28 50元、領夾200元，共計1,950元，則被告需於原告到職滿1
29 年後退還制服費共1,400元予原告，而被告確已於112年12月
30 返還配備補助1,400元予原告，故被告毋須再退還制服費1,9
31 50元。

01 (四)補提繳勞退金：原告自111年10月1日起至113年10月21日止
02 之任職期間，被告應提撥63,692元，依原告勞退專戶明細資
03 料，被告共提撥39,541元，故原告僅得向被告請求給付勞退
04 金差額24,151元（計算式：63,692元－39,541元），原告計
05 算金額應有違誤。

06 (五)預告工資：雙方合約終止係因原告於113年10月21日勞資爭
07 議調解不成立後，以口頭告知被告終止勞動契約，並於當日
08 以通訊軟體LINE表明離職，故原告係自願離職，被告毋須給
09 付預告工資。

10 (六)資遣費：被告否認有原告指稱病假半日薪不足額、未依基本
11 工資異動及花田囍市社區保全契約續約內容調高薪資、其他
12 任何未依勞動契約給付工作報酬、違反勞動契約或勞工法令
13 致有損害原告權益之虞之行為，縱本院認被告有勞基法第14
14 條第1項第5、6款之行為而應給付資遣費，惟原告計算有違
15 誤，被告應給付之資遣費為43,246元等語，資為抗辯。

16 (七)並聲明：原告之訴駁回。

17 三、兩造不爭執事項（本院卷二24-25頁）：

18 (一)原告自111年10月1日起至113年10月21日止受僱於被告，擔
19 任保全人員，自111年10月1日起至112年9月30日止，月薪為
20 41,500元，112年10月1日起月薪則調整為42,500元，兩造有
21 簽訂系爭約定書、系爭勞動約定書，工作時間為早上7點至
22 晚上7點，每個月上班288小時。

23 (二)原告於113年10月4日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經桃
24 園市勞資關係發展協進會於同年10月21日召開調解會議，但
25 調解不成立。

26 (三)下列文件及內容之形式真正不爭執：

27 1.被告新進人員薪資核定單、人員薪資異動報告書、駐衛人員
28 裝備明細表。

29 2.被告發給原告111年11月至113年10月之薪資明細表。

30 3.花田囍市111年10月至113年10月之保全出勤表、員工出勤紀
31 錄表。

01 4.原告分別於113年3月26日（請假期間自同年月27至28日）、
02 同年4月4日（請假期間為同年月31日）申請病假之請假申請
03 單。

04 5.原告於113年10月21日在通訊軟體LINE公司群組之對話紀
05 錄。

06 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

07 (一)原告請求被告給付如附表一「加班費」欄所示之金額本息，
08 有無理由？

09 原告主張被告未依勞基法給付加班費等語（本院卷一11、14
10 3頁），惟為被告所否認，並以前詞抗辯。經查：

11 1.按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發
12 展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同
13 法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依
14 其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但
15 不得低於勞基法所定之最低標準。次按勞基法所稱雇主延長
16 勞工工作之時間，如係依同法第30條第2項、第3項或第30條
17 之1第1項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之
18 部分，此觀勞基法施行細則第20條之1第1款但書規定即明。
19 又雇主與勞工因確定延長工作時數有困難，或為便利計算薪
20 酬，就應給付勞工含加班費在內之工資，雖非不得採取一定
21 額度給付，但仍須可區分何者為平日工資，何者為加班費，
22 以判斷延長工時工資之給與，是否合於法律規定之標準，如
23 其給付優於勞基法第24條、第39條規定，固得拘束勞雇雙
24 方，如有不足，則屬違背強制規定，勞工仍得就該不足之部
25 分，請求雇主給付（最高法院110年度台上字第1046號判決
26 要旨參照）。準此，勞基法並非不允許勞雇雙方以不同於法
27 定加班費標準方式來計算加班費，僅不得低於勞基法所定最
28 低標準，又加班費與正常工作時間之工資必須要有明確區
29 分，不能將兩者總包而模糊界線，勞雇雙方可約定工資內含
30 加班費，但須可區分何者為平日工資，何者為加班費，才可
31 以判斷延長工時工資之給與，是否抵觸勞基法最低限度之保

障。

2.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監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇性之工作，其他性質特殊之工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制，其立法目的無非係就特殊工作者，因具自由裁量自身工作時間之性質，允許勞雇雙方得調整工作時間，不受勞基法相關規定之限制。經查，原告受僱於被告擔任保全員，屬勞基法第84條之1規定之工作者，兩造依法簽訂系爭約定書、系爭勞動約定書，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(一)，本院卷○000-000、369頁〕，且業經被告向桃園市政府申請核備乙情，有系爭核備函暨檢附系爭勞動約定書1份在卷為佐（本院卷○000-000頁），可知兩造所簽訂之系爭勞動約定書業經被告報請主管機關核備至明。又依照兩造所簽署之系爭勞動約定書（本院卷一369頁），已明文約定適用勞基法第84條之1，雙方同意確實遵循系爭勞動約定書所示約定事項，意即排除勞基法第30、32、36、37及49條之限制。是就原告之工作時間自應以兩造之約定為準，於兩造約定之範圍內，即無依勞基法第30條、第32條規定另計加班費之適用，但仍不得低於勞基法所定之最低標準。再依系爭勞動約定書第4條第1項約定：「正常工作時間：各輪班保全人員工作時間事先以班表排定每日正常工作時間至多10小時；連同延長工作時間、每日至多12小時」；第2項第2款約定：「……每月總工時上限為288小時，……」；第5條第1項約定：「……乙方（即原告）同意甲方（即被告）以排班方式將例假日、其他應放假之日及特別休假平均排訂於每輪值表中，……」，是依系爭勞動約定書內容，足認原告受僱於被告擔任保全員之每日正常工作時間為10小時，若超過10小時，即屬延長工時。至原告主張其每日正常工作時間為8小時云云（本院卷○000-000頁；卷二49-55頁），自屬無稽。

- 01 3.依兩造不爭執之原告任職期間薪資核定單、人員薪資異動報
02 告書、薪資明細表（本院卷一15-49、177、179、185-225、
03 297-318、377、379頁）所載，其上除載有本薪、責任津
04 貼、績效津貼、職務津貼、專業津貼、全勤津貼、駐點津貼
05 外，另僅有勞、健保費、各種獎金或津貼或補助、及各類應
06 扣明細等各項記載，並無明確區分平日工資與加班費，無從
07 區別平日正常工時工資或休息日、例假日、國定假日等出勤
08 工資，足見被告未依勞基法第24條、第39條之規定給付休息
09 日、例假日、國定假日出勤之工資，縱然於112年5、11月、
10 113年5月之薪資明細表（本院卷一33、39、45、309、312、
11 315頁）載有被告給付原告「加班費」各221元、221元、153
12 元，惟此僅記載「備註※112/11/15（113/5/15）參加保全
13 教育訓練，給予1.5H（1H）加班費用\$221（\$153）元整」
14 （本院卷一39、45、312、315頁），並無約定工資內含加班
15 費之文意，揆諸前開說明，被告所給付之工資未能認定包含
16 加班費在內，是原告請求被告依勞基法給付其加班費，核屬
17 有據。
- 18 4.被告固辯稱原告之薪資結構為：本薪＋責任津貼＋績效津貼
19 ＋職務津貼＋專業津貼＋全勤津貼＋駐點津貼，被告皆有依
20 約定薪資之數額給付予原告，無原告指稱未依勞基法給付加
21 班費之違法行為云云（本院卷一285、290頁；卷二16-17
22 頁）。惟查，證人甲○○證稱：有關原告薪資及加班費計算
23 方式，薪資部分我都是按照公司的要求，詳細內容我不太記
24 得。原告任職時，新進人員薪資核定單等資料我有跟原告說
25 明過，原告確認後才簽名，當時沒有提到加班費等語（本院
26 卷二78-79頁），可明兩造並未約定薪資內容何者屬於正常
27 工時工資，何者屬於延長工時工資及相關計算方式，是被告
28 此部分所辯，難認有據。
- 29 5.本院依兩造提出之原告出勤紀錄（本院卷○000-000、325-3
30 49頁）計算之結果，並扣除被告曾給付原告上開加班費之金
31 額後，原告請求被告應給付如附表二「合計」欄所示之金額

01 為有理由，逾此範圍則屬無據。

02 (二)原告請求被告給付如附表一「112年至113年特休未休折算工
03 資」欄所示之金額本息，有無理由？

04 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
05 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。

06 二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。

07 四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，

08 每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。

09 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
10 主應發給工資；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依

11 下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別
12 休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞

13 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

14 所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1

15 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
16 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

17 1款第1、2目分別定有明文。查，原告工作年資詳如附表三

18 「工作年資」欄所示，而證人甲○○證稱：我不清楚原告特
19 休未休的情況，當時沒有說要特休等語（本院卷二79頁），

20 可認原告任職期間並未向被告申請特休，則依前揭規定，原
21 告於任職期間應計有特別休假20日，並依其契約終止前1日

22 之正常工作時間所得之工資為42,500元計算，再扣除被告自
23 110年10月至112年4月每月已給付之特休津貼各1,000元，從

24 而，原告得請求被告給付特休未休折算工資如附表三「特休
25 未休折算工資」欄所示之金額，為有理由，應予准許。逾此

26 範圍之請求，為無理由，應予駁回。

27 (三)原告請求被告補提繳勞退金至其設於勞保局之勞退專戶，有
28 無理由？

29 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
30 勞保局設立之勞退專戶；雇主應為勞工負擔提繳之退休金，
31 不得低於勞工每月工資6%；雇主未依上開規定按月提繳或

足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償；勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞退專戶該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取；是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償，於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決要旨參照）。

2.按第1項至第3項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之，勞退條例第14條第5項定有明文。原告主張被告就其任職期間，未為其按月提繳足額勞退金至其設於勞保局之勞退專戶，被告應提繳如附表一「補提繳勞退金」欄所示之金額等語（本院卷二57、75頁），並有原告提出之勞退專戶明細資料為證（本院卷一61、63、173、175頁），而被告抗辯原告任職期間其應按月提撥勞退金級距分別為42,000元、43,900元云云（本院卷○000-000頁），然此為被告誤將勞工保險投保薪資分級表作為計算提繳金額之計算依據（本院卷○000-000頁），已與前開規定不符，自不可採。故應依勞動部分別於111年1月1日、113年1月1日公布生效之勞退金月提繳分級表（本院卷一97、99頁），及本院依職權調取原告之勞退專戶明細資料（本院卷○000-000頁），計算被告應提繳部分尚有如附表四「短提金額」欄所示之差額，是原告請求被告依法應補提繳如附表四「合計」欄所示之勞退金至其設於勞保局之勞退專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

(四)原告終止勞動契約之原因為何？是否合法？

1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有

損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第5款、第6款分別定有明文。

2.原告主張其於113年10月21日勞資爭議調解時，以被告未依勞基法提繳勞退金、未給特休假及加班費、未依基本工資異動及花田囍市社區保全契約續約內容調高薪資、任意變動調整勞動契約給付項目及金額、申請病假3天只准2天、病假半日薪給付不足額等事由，並依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間勞動契約等語（本院卷一11、143、286頁），並提出兩造不爭執之勞資爭議調解紀錄在卷為證（本院卷一51-52、181、183頁）。經查，被告確有於原告任職期間未給付加班費與足額之特休未休折算工資，亦未提繳足額勞退金，已有違反勞動法令致損害原告權益之處，業如前述，從而，原告已於113年10月21日勞資爭議調解時，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定合法終止兩造間勞動契約，甚為明確。至被告辯稱係原告於113年10月21日以通訊軟體LINE在公司群組主動提出離職，為自願離職云云（本院卷一286、292-293頁），然兩造確於該日進行勞資爭議調解，足認原告當時確係以被告違反勞動法令為由終止勞動契約，而非單純自願離職甚明，原告縱有在兩造不爭執之通訊軟體LINE公司群組表示「我即日起離職，明日起不上班囉！感謝各位同事這些日子的協助幫忙，BYE」〔兩造不爭執事項(三)、5；本院卷一383頁〕，亦僅能認定原告係因其為前揭終止勞動契約之意思表示後，而向同事表達自己無須再到班之事實狀態，並對同事在其任職期間之相關協助表示感謝及告別之意，通觀全文未見原告向同事告知離職原因為何，是被告辯稱原告係自願離職，要無足採。

(五)原告請求被告給付如附表一「資遣費」欄所示之金額本息，有無理由？

1.按在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，剩餘月數或工作未滿1年，以比例計算之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第17條第1項定有明

01 文。第按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之
02 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14
03 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條之規定終
04 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1
05 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個
06 月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第
07 12條第1項復定有明文。另按平均工資係指計算事由發生之
08 當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金
09 額。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作
10 期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款定有明文。又
11 依勞基法施行細則第2條第1款規定，發生計算事由當日之工
12 資及日數，均不列入計算平均工資。

13 2.經查，原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩
14 造間勞動契約為合法，已如前述，則其請求資遣費，自屬有
15 據。而原告於勞動契約終止前6個月之平均工資，應自勞動
16 契約終止日前1日即113年10月20日往前推算6個月之期間計
17 算平均工資。是以，原告之到職日、離職日、月平均工資之
18 數額及工作年資詳如附表五所示，則原告請求被告給付如附
19 表五「合計」欄所示之金額，為有理由，應予准許。逾此範
20 圍之請求，為無理由，應予駁回。

21 (六)原告請求被告給付如附表一「預告工資」欄所示之金額本
22 息，有無理由？

23 按雇主應給付預告期間之工資者，以雇主依勞基法第11條或
24 第13條但書規定終止勞動契約，而未依同法第16條第1項各
25 款所規定期間前預告者為限，此觀同法第16條第3項之規定
26 自明。而在同法第14條第1項所規定，勞工得不經預告終止
27 勞動契約之情形下，同條第4項僅規定勞工得準用同法第17
28 規定，請求雇主給予資遣費，而未規定得準用同法第16條規
29 定，請求雇主給予預告期間工資，足認勞基法第14條第1項
30 所規定，在勞工不經預告主動終止勞動契約之情形下，勞工
31 不得請求雇主給予預告期間工資。查，本件勞動契約係由原

01 告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定予以終止，業如
02 前述，故原告請求被告給付預告工資29,810元，尚屬無據，
03 不應准許。

04 (七)有關原告依系爭約定書第11條第4項約定，請求被告返還制
05 服費部分，因被告於113年11月26日本院勞動調解程序及114
06 年1月7日言詞辯論時均表示：同意退還差額1,950元（本院
07 卷○000-000頁；卷二25頁），故原告此部分請求，應予准
08 許。

09 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
10 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
11 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
12 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
13 相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付
14 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
15 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
16 利率為5%。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前
17 段、第203條分別定有明文。查，原告請求給付加班費、資
18 遣費、特休未休折算工資及制服費返還有理由者，均以支付
19 金錢為標的，其中特休未休折算工資及加班費，分別依勞基
20 法施行細則第24條之1第2項第2款第2目、第9條規定，應於
21 終止勞動契約時結清；資遣費依勞退條例第12條第2項規定
22 應於終止勞動契約後30日內發給，均為定有期限之債權；制
23 服費則屬不確定期限之債權；兩造之勞動契約於113年10月2
24 1日終止，特別休假工資及加班費可請求自同年月22日起、
25 資遣費則可請求自同年11月22日起算之法定遲延利息，原告
26 就前揭給付均請求自起訴狀繕本送達翌日（113年11月15
27 日，本院卷一112-3頁）起加付5%法定遲延利息，自屬有
28 據。

29 六、綜上所陳，原告依勞基法第12條第1項、第22條、第24條第1
30 項第1、2款、第2項、第38條第4項、第39條、勞退條例第6
31 條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定及系爭約定書

第11條第4項約定，請求被告應給付原告如附表六「合計」欄所示之金額，及自113年11月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並補提繳如附表六「補提繳勞退金」欄所示之金額至原告設於勞保局之勞退專戶，均屬有據，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告公司預供擔保後得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 2 月 19 日
勞 動 法 庭 法 官 謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中 華 民 國 114 年 2 月 19 日
以下附表金額均為新臺幣(元)

附表一：原告訴之變更後主張之項目及金額 卷頁碼：本院卷一11、143頁；卷二57、75頁									
職務	到職日 (年月日)	離職日 (年月日)	加班費	資遣費	預告工資	112年至113年特 休未休 折算工資	返還制服費	合計	補提繳勞退金
保全人員	111.10.1	113.10.21	693,539元	71,670元	29,813元	46,408元	1,950元	843,380元	61,871元

附表二：法院計算原告得請求被告給付加班費之金額 卷頁碼：本院卷〇000-000、325-349頁 備 註：上班時間早上7時至晚上7時 111年10月1日起至112年9月30日，月薪為41,500元，平日每小時工資額=41,500元÷30天÷每日正常工時10小時=138元 112年10月1日起月薪為42,500元，平日每小時工資額=42,500元÷30天÷每日正常工時10小時=142元							
年月日	每月總上班 時數	時薪 (B)	加班費	每月總上班天數 (D=A÷12小時)	每月總加班費 (E=C×D)	總月數 (F)	應補加班費金額 (G=E×F)

(續上頁)

01

	(A)		(C = B×每日 加班2小時× 1.34)				
111/10、12、112/1、3至9	288	138元	370元	24	8,880元	10	88,800元
111/11	216	138元	370元	18	6,660元	1	6,660元
112/2	276	138元	370元	23	8,510元	1	8,510元
112/10至113/2、5至9	288	142元	381元	24	9,144元	10	91,440元
113/3	264	142元	381元	22	8,382元	1	8,382元
113/4	252	142元	381元	21	8,001元	1	8,001元
113/10	192	142元	381元	16	6,096元	1	6,096元
小計							217,889元
被告已給付	112年5、11月、113年5月各221元、221元、153元(本院卷一33、39、45、309、312、315頁)						595元
合計							217,294元

02

附表三：法院計算原告得請求特休未休之金額					
契約終止前最近1 個月正常時間工 資 (A)	工作年資 (年月日)	112年至113年度特 休日數 (B)	每日工資 (C=A÷30)	被告已給付之特休津貼 (D) (本院卷一19、21、23、25、 27、29、31、187、191、19 5、199、203、205、207、29 8、300、302、304、306-308 頁)	特休未休折算工資 (E=B×C-D)
42,500元	2,0,21	20日	1,417元	7,000元	21,340元

03

附表四：法院計算原告得請求被告補提勞退金之金額							
備註：離職日未滿1個月，當月勞退金應提撥之金額按天數計算。							
年月	原受領薪資(含 補發薪資、不含 春節禮金、配備 補助) (A) (本院卷一19-4 9、185-225、29 7-318頁)	應補加班費 (B) (如附表二)	應領薪資 (C=A+B)	應提繳勞退金 工資 (D) (本院卷一97、 99頁)	應提撥勞退金 額 (E=D×6%)	雇主已提撥勞退金額 (F) (本院卷〇000-000 頁)	短提金額 (G=E-F)
111/10	38,042元	8,880元	46,922元	48,200元	2,892元	1,515元	1,377元
111/11	40,595元	6,660元	47,255元	48,200元	2,892元	1,515元	1,377元
111/12	41,500元	8,880元	50,380元	50,600元	3,036元	1,515元	1,521元
112/1	41,500元	8,880元	50,380元	50,600元	3,036元	1,584元	1,452元
112/2	39,771元	8,510元	48,281元	50,600元	3,036元	1,584元	1,452元
112/3	41,500元	8,880元	50,380元	50,600元	3,036元	1,584元	1,452元
112/4	41,500元	8,880元	50,380元	50,600元	3,036元	1,584元	1,452元
112/5	41,500元	9,101元	50,601元	53,000元	3,180元	1,584元	1,596元
112/6	41,500元	8,880元	50,380元	50,600元	3,036元	1,584元	1,452元
112/7	41,500元	8,880元	50,380元	50,600元	3,036元	1,584元	1,452元
112/8	41,500元	8,880元	50,380元	50,600元	3,036元	1,584元	1,452元
112/9	41,500元	8,880元	50,380元	50,600元	3,036元	1,584元	1,452元
112/10	42,500元	9,144元	51,644元	53,000元	3,180元	1,584元	1,596元
112/11	42,500元	9,365元	51,865元	53,000元	3,180元	1,584元	1,596元
112/12	42,500元	9,144元	51,644元	53,000元	3,180元	1,584元	1,596元
113/1	42,500元	9,144元	51,644元	53,000元	3,180元	1,648元	1,532元
113/2	43,100元	9,144元	52,244元	53,000元	3,180元	1,648元	1,532元
113/3	38,331元	8,382元	46,713元	48,200元	2,892元	1,648元	1,244元
113/4	37,187元	8,001元	45,188元	45,800元	2,748元	1,648元	1,100元
113/5	42,500元	9,297元	51,797元	53,000元	3,180元	1,648元	1,532元

(續上頁)

01

113/6	42,500元	9,144元	51,644元	53,000元	3,180元	1,648元	1,532元
113/7	42,500元	9,144元	51,644元	53,000元	3,180元	1,648元	1,532元
113/8	42,500元	9,144元	51,644元	53,000元	3,180元	1,908元	1,272元
113/9	42,500元	9,144元	51,644元	53,000元	3,180元	0元	3,180元
113/10 (21日離職)	28,867元	6,096元	38,042元	8,880元	46,922元	0元	1,475元
合計			40,595元	6,660元	47,255元		38,206元

02

附表五：法院計算原告得請求資遣費之金額							
到職日 (年月日)	離職日 (年月日)	6個月期間 (年月日) (A)	應領薪資(含加班費) (B)	月平均工資= (小計B欄÷A欄總 日數×30)	工作年資 (年月日)	資遣基數 (新制資遣基 數計算公式： ([年+(月+日÷3 0)÷12]÷2)	資遣費 (C)
111.10.1	113.10.21	113.4.21-113.10.20	15,063元 (45,188元×10/30)	48,523元	2,0,21	1+21/720	49,938元
			51,797元				
			51,644元				
			51,644元				
			51,644元				
			51,644元				
			22,557元 (34,963元×20/31)				
		183日	295,993元				

03

附表六：法院判決原告得請求之項目及金額						
加班費	資遣費	預告工資	112年至113年 特休未休折算工資	返還制服費	合計	補提繳勞退金
217,294元	49,938元	—	21,340元	1,950元	290,522元	38,206元