臺灣彰化地方法院民事判決

115年度勞簡字第34號

原　　告　林文祥

被　　告　嘉賀保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李大明

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年10月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣147,198元，及自民國115年9月2日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應為原告提繳新臺幣28,724元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人帳戶。

被告應開立記載原告工作起訖時間「自民國114年1月1日起至民國115年5月18日止」、職稱「駐點保全人員」及離職事由為「勞動基準法第14條第1項第5款」之非自願離職證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行；惟被告如以新臺幣175,922元預供擔保或將請求標的物提存，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定；關於財產權之訴訟，其標的之金額或價額在新臺幣五十萬元以下者，適用本章所定之簡易程序；不合於前二項規定之訴訟，得以當事人之合意，適用簡易程序，其合意應以文書證之；不合於第一項及第二項之訴訟，法院適用簡易程序，當事人不抗辯而為本案之言詞辯論者，視為已有前項之合意，勞動事件法第15條、民事訴訟法第427條第1項、第3項、第4項分別定有明文。經查，本件原告之主張就財產權部分，固僅請求被告給付新臺

幣（下同）147,198元及提繳28,724元之勞工退休金，未逾50萬元，然原告另有開立非自願離職證明書之非財產上請求，故本件本非屬民事訴訟法第427條第1項規定應適用簡易訴訟程序之事件，而應適用通常程序，惟本件經本院適用簡易程序行言詞辯論，當事人並未抗辯，則依前開規定，視為當事人有適用簡易程序之合意，合先予以敘明。

二、本件被告受合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體事項：

一、原告方面：

(一)聲明求為判決：⑴被告應給付原告147,198元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；⑵被告應為原告提繳28,724元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金專戶；⑶被告應開立載明原告工作起訖時間「自民國（下同）114年1月1日起至115年5月18日止」、職稱「駐點保全人員」及離職事由為「勞動基準法第14條第1項第5款」之非自願離職證明書；⑷訴訟費用由被告負擔；⑸請依職權宣告假執行。

(二)原告自114年1月1日起受僱於被告公司，派駐於國立彰化女子高級中學，擔任駐點保全人員，每日工作時間為12小時。惟被告115年所給付之正常工作時間工資未依最低工資調整，亦未依法計算及給付延長工時（含114年1月1日至114年4月9日高雄市政府核備兩造約定之工時前，工作時間逾8小時部分）、國定假日出勤之加班費，另誠實保、團保保費200元、280元部分，被告將雇主應負之經營風險轉嫁由原告負擔，該定型化約定為無效，被告應返還，原告於115年4月26日寄發存證信函限被告於115年5月18日前依法給付，否則即依勞基法第14條第1項第5款之規定終止勞動契約，被告屆期仍未依法給付，兩造間之勞動契約已終止，原告並已撤場，然被告尚欠原告工資與加班費差額117,058元、資遣費20,40

0元、特休未休工資9,740元；另被告未依實際工資申報提繳級距，且於114年8、9、11、12月，115年1至5月均未依法提繳勞工退休金，依法應補足28,724元；又兩造間之勞動契約係原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止，被告應開立非自願離職證明書予原告。爰依兩造間之勞動契約提起本訴，請求被告給付、提繳及開立訴等語。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、得心證之理由：

（一）原告主張之事實，業據其提出與所述相符之勞保投保明細、存摺轉薪資料、勤務排班表、勞保局函、撤場照片、高雄市政府函及存證信函（均影本）等件為證，被告經合法通知未到庭陳述亦未提出書狀，依勞動事件法第15條及民事訴訟法第280條第1項、第3項規定，視同自認，應認原告主張為真實。

（二）按經中央主管機關核定公告之下列工作者，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，不受勞基法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制；又保全業之保全人員為勞基法第84條之1所定之工作者，有改制前行政院勞工委員會（現改制為勞動部，下以現制稱之）87年7月27日（87）台勞動二字第032743號函可參。經查，本件兩造約定原告為月薪制員工，每日正常工作時間為10小時，每月最高不得超過240小時，每日正常工作時間連同延長工作時間不得超過12小時，工資每月36,452元，兩造間之約定經高雄市政府勞工局於114年4月10日同意核備等情，有原告所提出之核薪單、高雄市政府勞工局115年5月12日高市勞條字第1153732500號函可稽（見本院卷第65頁、第85頁），則兩造間之約定既經核備在案，則就原告之工作時間，不受勞基法上開規定之限制，但仍不得低於勞基法所定之最低標準，合先敘明

（三）本件原告主張被告115年所給付之正常工作時間工資，未依最低工資調整，且未依法計算及給付延長工時及國定假日出勤加班費，又苛扣誠實保、團保之保費200元、280元，而請求被告給付工資與加班費差額117,058元等語。經查：

⑴按工資由勞雇雙方議定之；但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。又依勞動部104年11月2日勞動2字第1040132228號函釋意旨略以：「勞動基準法修正後，適用第84條之1按月計酬工作者，其基本工資計算公式自105年1月1日起，修正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（核備之正常工作時間時數－174）小時之總合金額。」等語。查115年之最低工資為29,500元，依上開勞動部函示釋，原告115年之正常工作時間工資至少要37,612元【計算式：29,500元+〔29,500元÷240×（240-174）〕=37,612元】，始符合勞基法之最低標準，惟被告仍依114年約定之36,452元計薪，於法未合，故被告按月應給付原告之115年之正常工作時間工資為37,612元，並應據此計算原告之平日每小時工資額及加班費。

⑵按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時；雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上；二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞基法第30條第1項、第24條第1項第1款、第2款分別定有明文。次按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；第37條所定之休假，工資應由雇主照給；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發，勞基法第37條第1項、第39條分別定有明文。又勞基法第24條、第39條、第84條之1乃屬強行規定，倘勞僱雙方就工作時間等事項另行約

定而未核備，該約定又不利於勞工，依民法第71條本文之規定，即屬無效，法院並不受該另行約定之拘束（最高法院105年度台上字第376號判決意旨參照）。查原告每日工作時間為12小時，114年1月1日至114年4月9日部分，因兩造所約定正常工作時間10小時、每月最高不得超過240小時，較勞基法第30條第1項規定工作時間每日不得超過8小時，每週不超過40小時（40小時x一年52週+1日8小時＝2088小時，2088小時÷12＝174小時）較為嚴苛，而就該工時之約定，於114年4月10日始經高雄市政府勞工局核備，則於高雄市政府勞工局核備前之另行約定，應為無效，故就原告此期間每日工作超過8小時部分，被告應依勞基法第24條之規定，給付加班費；至於114年4月10日經核備以後，被告則應就原告每日工作超過所約定正常工作時間10小時部分，依勞基法第24條之規定，給付加班費。另國定假日出勤部分，依勞基法第39條之規定，被告亦應給付加班費。

⑶則經以上述條件計算，被告按月本應給付原告之工資，如附表「期間工資」欄所示，惟依原告所提之薪資明細表（見本院卷第67頁）可知，被告是以兩造所約定之工資36,452元除以240乘以當月工作時數計發含加班費之工資，則被告按月已給付原告之工資，即為36,452元除以240乘以當月工作日數乘以12，數額即如附表「被告已給付金額」所示，則被告應補足原告之工資及加班費差額，共150,213元。

⑷按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為加重他方當事人之責任者、其他於他方當事人有重大不利益者之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效，民法第247條第1項定有明文。查兩造固然係約定誠實保、團保保費由原告負擔，然被告係以預定用於與其勞工簽訂之核薪單與原告為約定（見本院卷第65頁），核屬定型化契約，又該誠實保、團保係雇主為分散賠付勞工損害

賠償之風險而投保之商業保險，乃屬雇主為自己之計算而自由決定是否投保之任意險，其保費自應由雇主全額負擔，被告將該責任推由所屬勞工即原告自行負擔，乃加重原告之責任且係重大不利益之約定，再觀諸該文字內容記載為「誠實保＄200元、團保＄280元（一律參加）」，身處勞工弱勢地位之原告，根本無從與被告協商，對於原告顯失公平，依上開規定，此約定應為無效，原告自得請求被告給付此部分之工資，又原告任職期間114年1月至115年4月之工資，均遭扣除此部分之保費，則被告應再給付原告7,680元之工資【計算式：（200+280）×16＝7,680元】。

⑸綜上所述，原告得請求被告給付之工資與加班費差額，應為157,893元（計算式：150,213+7,680＝157,893）。

（四）原告請求被告給付資遣費20,400元部分:

⑴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，勞工得不經預告終止契約；勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞基法第14條第1項第5款、勞工退休金條例第12條第1項分別定有明文。

⑵經查，本件被告有如上述未依法給付原告115年正常工作時間工資、延長工時加班費、國定假日加班費及苛扣誠實險、團保保費之情形，原告業於115年4月26日寄發存證信函催告被告於115年5月18日依勞基法第14條第1項5款之規定終止勞動契約（見本院卷第35至41頁），依勞工退休金條例第12條之規定，被告自應給付原告資遣費。原告之平均工資為45,821元【計算式：（42,832元÷30×13+43,151

元+45,772元+49,702元+44,542元+45,442元+27,757元）÷6＝45,821元，元以下四捨五入】，原告自114年1月1日起任職至115年5月18日勞動契約終止時，年資共1年4月又18日，新制資遣費基數為120分之83【計算式：｛1+〔（4+18÷30）÷12〕｝÷2=83/120】，則被告應給付原告之資遣費金額為31,693元（計算式：45,821元×83÷120=31,693元，元以下四捨五入）。則原告就資遣費部分請求20,400元，洵屬有據。

（五）原告請求被告給付特休未休工資9,740元部分：

⑴按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假，6個月以上1年未滿者，每年應給予3日特別休假；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項第1款、第4項定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以勞工之特別休假年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資計算，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目亦有明定。

⑵查原告自114年1月1日起受僱於被告，則至其115年5月18日勞動契約終止時，分別有請休期間「114年07月01日至114年12月31日」之特別休假3日，及請休期間「115年1月1日至115年12月31日」之特別休假7日，則被告應給付原告之特休未休工資共為12,421元（計算式：36,452元÷30×3+37,612元÷30×7＝12,421元，元以下四捨五入），是原告請求被告給付9,740元之特休未休工資，即認有據。

（六）綜上所述，原告得請求之總金額為188,033元（計算式：157,893元+20,400元+9,740元＝188,033），原告聲明請求147,198元未逾前開金額，應予准許。

（七）原告請求被告提繳勞工退休金差額28,724元部分：按雇主

應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6；雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。承上，被告未足額給付原告工資，則原告主張被告未依實際工資申報提繳級距，堪認屬實，另原告主張，被告於114年8、9、11、12月，115年1至5月均未依法提繳勞工退休金，此亦有原告之勞工退休金個人專戶明細資料、勞動部勞工保險局115年5月8日保退三字第11513162030號函可稽（見本院卷第45頁、第61頁），則原告依前揭規定請求被告提繳勞工退休金至其於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，即屬有據；而經核算，原告按月應受給付之工資，如附表「期間工資」欄所示，則依各年度之級距，被告應提繳之金額及應補提繳之金額，分別如附表「應提繳金額」、「被告應補提繳金額」欄所示，即被告應為原告補提繳之勞工退休金共計為29,743元，是原告請求被告提繳28,724元至其勞工退休金個人專戶，為有理由。

（八）原告請求被告開立非自願離職證明部分:按第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第25條第3項、第11條第3項分別有明文規定；又勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。查，兩造間之勞動契約業經原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止，即屬就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職，原告自得依同法第11條第3項、勞基法第19條規定

規定，請求被告發給非自願離職證明書。

四、從而，原告依兩造間之勞動契約，請求被告給付147,198元，及自起訴狀繕本送達翌日即115年9月2日起，按年息百分之5計算之利息；提繳28,724元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人帳戶；並開立記載原告工作起訖時間「自民國114年1月1日起至民國115年5月18日止」、職稱「駐點保全人員」及離職事由為「勞動基準法第14條第1項第5款」之非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。

五、本判決係就勞工之金錢給付請求，為雇主敗訴之判決，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，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保後，免為假執行。至第三項請求開立非自願離職證明書部分，屬於非財產權之訴訟，性質上不適於假執行，就該部分爰不為假執行之宣告。

參、結論：原告之訴為有理由，並依勞動事件法第15條、第44條第1項、第2項，民事訴訟法第385條第1項前段、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　30　　日

勞動專業法庭法　官　謝仁棠

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後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　　115　　年　　10　　月　　30　　日

書記官　余思瑩