

臺灣基隆地方法院民事判決

114年度勞訴字第14號

原告 游水金

被告 台北大鎮公寓大廈管理委員會

法定代理人 盧碧玉

訴訟代理人 潘辛柏律師

複代理人 路涵律師

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國115年7月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆拾參萬玖仟零陸拾壹元。

被告應提繳新臺幣壹拾貳萬參仟零伍拾肆元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣肆拾參萬玖仟零陸拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾貳萬參仟零伍拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明；聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170條、第175條第1項、第176條分別定有明文。本件被告之

01 法定代理人原為陳愛梅，嗣於訴訟程序進行中變更法定代理
02 人為盧碧玉，復經被告具狀聲明承受訴訟，有被告提出之民
03 事聲明承受訴訟狀、基隆市安樂區公所民國115年1月27日基
04 安民字第1150000230號函在卷可稽，經核與上開規定尚無不
05 合，應予准許。

06 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或
07 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
08 條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時，其訴之聲明原
09 為：請求被告應給付原告新臺幣（下同）561,993元；嗣於
10 民國114年12月10日具狀變更訴之聲明為：被告應給付原告4
11 39,061元，並提繳123,054元至原告在勞工保險局之勞工退
12 休金個人專戶。經核原告上開聲明之變更，係屬擴張應受判
13 決事項之聲明，被告就此項變更亦未為反對而為言詞辯論，
14 揆諸前揭規定，自應准許。

15 三、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴
16 訟法第386條各款所列各款情形，爰依原告之聲請，准由其
17 一造辯論而為判決。

18 貳、實體方面：

19 一、原告起訴主張：

20 (一)原告前自107年3月1日起受僱於被告，擔任基隆市安樂區台
21 北大鎮社區(下稱系爭社區)之保全人員，依兩造間勞動契約
22 (下稱系爭勞動契約)約定，原告工作時間係以每工作4日休
23 息2日之方式排班，每月工作20日，每日正常工時12小時，
24 另於人員不足時尚須增加工作日；嗣自112年6月起，被告將
25 系爭社區保全人員之每日工時變更為自上午7時上班，晚上7
26 時下班，中間休息2小時，亦即每日正常工時10小時。上開
27 變更致原於系爭社區中控室警衛室值班之保全人員工時縮
28 減，無法按時完成收受包裹、信件、處理住戶交辦事項防
29 災、防火、代收管理費及停車費等工作，原告即依當時系爭
30 社區主任委員即訴外人蘇林玉琴(下逕稱其名)建議，在被告
31 召開委員會時反應上情，惟被告部分委員即因而有所不滿，

01 原告因此於112年9月16日提出「辭職書」(下稱系爭辭職
02 書)，向被告表示擬於112年10月20日辭職，經蘇林玉琴瞭解
03 後當面慰留，原告遂請求蘇林玉琴批示系爭辭職書或退回，
04 惟其僅稱系爭社區監察委員即訴外人陳愛梅(下逕稱其名)亦
05 希望慰留原告，而未將系爭辭職書交還予原告，原告即接受
06 慰留並繼續任職於系爭社區。嗣於113年2月農曆年前某日下
07 午，系爭社區當時主任委員即訴外人盧碧玉(下逕稱其名)詢
08 問原告是否將要退休，原告回以體力不堪負荷時即要退休，
09 盧碧玉又稱若要退休要提早告知以利被告找尋適合接任人
10 選，原告亦同意。詎被告竟於113年3月初另聘僱一名保全人
11 員，系爭社區總幹事即訴外人董方墀(下逕稱其名)並於113
12 年3月13日口頭通知原告同年月15日即無須再至被告處上
13 班。原告雖認被告終止勞動契約並非合法，惟因被告已覓得
14 新人選，原告亦無從提供勞務，因此未再繼續系爭勞動契
15 約。

16 (二)而被告於原告任職期間，在112年6月前均未依勞動基準法
17 (下稱勞基法)規定給付原告平日加班費及國定假日出勤加班
18 費，亦未足額給付特休未休工資，復未提撥勞工退休金，且
19 被告違法解僱原告，應給付預告工資及資遣費：

20 1. 平日加班費216,617元：

21 原告任職於被告自107年3月1日至112年6月期間，每月工時
22 高達240小時，而依勞基法規定，勞工每月正常工作時數應
23 為174小時，故原告於112年6月前每月工時超時66小時【計
24 算式：240小時－174小時＝66小時】，被告應給付之薪資如
25 附表1「原告主張被告每月應給付薪資」欄所示，爰請求被
26 告給付如附表1「原告主張被告每月未給足薪資」欄所示，
27 合計216,617元之平日加班費。

28 2. 國定假日加班費：

29 原告任職於被告期間，如附表2「國定假日未休日期」所示
30 之國定假日均實際出勤，而被告均未核發國定假日未休工
31 資，故依勞基法第39條規定，被告應給付附表2「原告請求

之國定假日加班薪資」欄所示，合計39,979元之加班費。

3. 未休之特別休假期間工資：

原告任職於被告管委會6年，尚有108年7日、109年10日、110年14日、112年15日、113年15日，合計61日之特別休假未休，被告應給付特休未休工資53,809元。

4. 未提繳之應提撥退休金123,054元：

被告自107年3月1日至112年5月止，依原告主張每月應給付薪資計算之應提繳退休金總額合計為123,054元，惟被告均未提繳，自應補提繳至原告個人勞工退休金專戶。

5. 資遣費96,492元：

原告至最終上班日即113年3月15日前6月分別領取之薪資為112年9月30,260元、112年10月31,236元、112年11月30,260元、112年12月32,243元、113年1月33,476元、113年2月35,506元，終止前6個月平均工資為32,164元【計算式： $(30,260 + 31,236 + 30,260 + 32,243 + 33,476 + 35,506) \div 6 = 32,164$ 元，元以下四捨五入】，請求資遣費96,492元【計算式： $32,164 \times 3 = 96,492$ 元】。

6. 預告工資32,164元：

被告非法終止勞動契約在先，而被告亦未於30日前向原告預告，故原告依法得請求30日之預告工資為32,164元。

(三)對被告抗辯所為之陳述：

1. 依行政院勞工委員會103年1月13日勞動1字第000000000號公告，雇主雖可依勞動基準法第84條之1規定與保全人員簽訂書面約定，約定工作時數、休假等，惟須報請當地勞工行政主管機關核備後才能生效，若無則仍應依勞動基準法之一般規定辦理。

2. 原告於112年9月16日提前以系爭辭職書提出辭職，經蘇林玉琴當面慰留後，系爭辭職書雖未退回，惟原告嗣未再向被告提出辭職，且被告於112年12月份召開例行委員會討論原告人事案時，亦經全體委員同意董方墀之留任建議。故被告不能因其內部錯誤作業，未曾告知原告，即在已失效之系爭辭

01 職書批示原告任職至113年2月28日，並稱原告為自請辭職。
02 (五)並聲明：
03 被告應給付原告439,061元，並提繳123,054元至原告在勞工
04 保險局之勞工退休金個人專戶。
05 二、被告則聲明請求駁回原告之訴，並答辯略以：
06 (一)原告係於107年3月1日起受僱擔任系爭社區保全人員，且迄1
07 11年間止，兩造每年均簽立「綜合管理委託契約書」(下稱
08 系爭管理委託契約書)，嗣兩造於112年7月21日簽立「勞動
09 契約」(下稱系爭勞動契約書)，並於112年8月2日經基隆市
10 政府核備，而適用勞動基準法第84條之1規定。
11 (二)原告係於112年9月16日提出系爭辭職書，並定於112年10月2
12 0日辭職，惟經兩造協商後，原告同意任職至113年2月28
13 日，其後並同意待被告覓得接任人員後再離職，該新任保全
14 人員到職後，原告即於113年3月15日離職，故本件係原告主
15 動辭職，並非被告資遣原告，原告請求資遣費及預告工資，
16 顯無理由。
17 (三)原告自107年3月1日到職起，兩造約定以每工作4日休息2日
18 之方式排班，每日工時12小時，且其107年3-5月薪資為23,0
19 00元，107年6-12月為24,000元，108年1-7月為24,000元，1
20 08年8-12月為25,000元，109年1-12月為25,000元，110年1-
21 12月為26,000元，111年1-6月薪資為26,000元，111年7-12
22 月薪資為27,500元，112年1-5月薪資為28,500元，112年6-1
23 2月薪資為29,260元，每月薪資均高於法定基本工資，原告
24 主張被告未依勞基法給薪，與事實不符，且其主張之應給付
25 工資亦與兩造間勞動契約約定不符。
26 (四)又依兩造約定之排班方式，原告之工作日本即可能包含國定
27 假日；而被告並未要求被告加班，並於113年1月已給付111
28 年特休未休工資12,320元，故原告請求加班費及特休未休工
29 資並無理由。另原告受僱前即已向勞保局請領退休給付，被
30 告並無提撥退休金之義務；且被告自112年8月間經基隆市政
31 府同意核備適用勞動基準法第84條之1規定後，均已依法提

01 撥6%勞退基金。

02 三、經查，原告前自107年3月1日起受僱於被告，擔任基隆市安
03 樂區台北大鎮社區之保全人員，迄111年間止，兩造每年均
04 簽立系爭管理委託契約書，嗣兩造於112年7月21日簽立系爭
05 勞動契約書，依兩造間勞動契約約定，原告工作時間係以每
06 工作4日休息2日之方式排班，每月工作20日，每日正常工時
07 12小時，另於人員不足時尚須增加工作日；嗣自112年6月
08 起，被告將系爭社區保全人員之每日工時變更為自上午7時
09 上班，晚上7時下班，中間休息2小時等事實，有系爭管理委
10 託契約書、系爭勞動契約書等件影本附卷可稽，並為兩所不
11 爭執，應堪信為真實。

12 四、系爭勞動契約並未因原告於112年9月16日提出系爭辭職書而
13 終止：

14 (一)按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，固於勞工行使其權
15 利時即發生形成之效力，而無須得雇主之同意，惟按解釋意
16 思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，為
17 民法第98條所規定，而所謂探求當事人之真意，如兩造就其
18 真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟目
19 的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該
20 意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在
21 內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正
22 義（最高法院96年度台上字第286號判決意旨參照）。經
23 查，原告於112年9月16日提出系爭辭職書予被告，其上記載
24 「游水金於112年10月20日辭職」，嗣經被告管委會新任主
25 任委員盧碧玉於113年2月12日批示「准予游員任職至113年2
26 月28日」等事實，雖有被告提出之系爭辭職書影本附卷可
27 稽，惟查，證人盧碧玉於本院言詞辯論期日到庭證稱：

28 「(問：證人就任後如何處理原告提出辭職書之事？又被告
29 就任時既早已逾上開辭職書記載之預定離職日，證人如何認
30 定兩造間斯時勞動契約狀態？)一般都是主任委員要簽，當
31 時主委是蘇林玉琴，他有慰留，原告有接受，他有繼續做，

01 以管委會來說即原告接受慰留不辭職了。我就任後有再去關
02 心原告，因我怕他還是想要走，原告只有跟我說罄竹難書，
03 他有說他還是想要休息，我拜託他讓我找到人，他有點頭。
04 原告接受慰留後沒有再主動說何時要走，而是我關心他，他
05 才說想休息。」、「(問：證人何以於113年2月12日始批示
06 原告之辭職書？)我是在處理慰留原告時，原告又說他想要
07 休息的事，他9月提出之辭職，前主委已經處理過了，我只
08 是順便批示在這張辭職書上。」、「(問：你後來有無跟原
09 告說何時讓他走？)我們找到人後有託總幹事跟原告說，我
10 認為這時是我們合意終止勞動契約。」等語(見本院115年1
11 月9日言詞辯論筆錄)，再參以證人董方墀於本院言詞辯論期
12 日亦到庭證稱：「(問：原告在112年9月16日曾提出起訴狀
13 附件第8頁之辭職書，證人是否知情？)我是在112年10月4日
14 才到任，我就任之後我才看到辭職書。」、「(問：是否有
15 詢問主委應該如何處理此份辭職書？)當時監察委員跟財務
16 委員有跟我提及此事，我才去檔案裡面把辭職書找出來，我
17 建議管委會繼續聘請原告，因為我剛到任，不希望人事有變
18 動，但是監察委員跟財務委員認為原告年事已高，記憶力也
19 以不如從前，且職務為保全組長。主委在113年1月1日換人
20 之後，主委也是考量身體跟年齡，就讓原告做到2月底，然
21 因為保全不好找，所以我們請原告暫時做到我們找到人接替
22 為止。」等語(見本院114年11月20日言詞辯論筆錄)，是綜
23 觀證人證言，足見原告提出系爭辭職書後，確因被告慰留而
24 同意繼續留任，並撤回其原辭職之意思表示，且被告亦因不
25 願原告離職而同意其撤回，兩造合意繼續系爭勞動契約，是
26 系爭勞動契約並未因原告提出系爭辭職書而終止。

27 (二)被告於113年3月13日對原告為終止系爭契約之意思表示，並
28 無勞動基準法之法定終止事由：

29 被告雖辯稱系爭勞動契約係因原告提出系爭辭職書後，經兩
30 造協商而同意待被告覓得新進人員後始離職云云。惟查，原
31 告112年9月16日提出系爭系爭辭職書之終止意思表示，業經

兩造同意而撤回乙節，業如前述，則董方墀向原告稱無庸繼續提供勞務，自係其主動終止系爭勞動契約之意思表示，被告前揭所辯。要無可採。而按勞工法上之勞動契約，係以勞工生存權作為其基礎理念，勞雇雙方所議定勞動條件，不得違反勞基法關於勞動條件最低標準之限制（勞基法第1條規定參照）。立法者為調和雇主契約終止自由與勞動權保障之衝突，以法律保留原則，限制雇主除非有勞基法第11條、第12條所定之法定終止事由，否則不得終止勞動契約，此屬法律強制禁止規定。準此，勞雇雙方基於契約自由原則雖得合意終止勞動契約，惟雇主不得基於經濟強勢地位，於勞動契約或工作規則規範勞基法上開規定以外之解僱事由，以規避前開強制禁止規定（最高法院112年度台上字第2714號民事判決意旨參照）。董方墀於113年3月13日向原告為終止系爭契約之意思表示，並無任何法定事由，則系爭勞動契約本不因而終止，然原告既因無從反對而亦無意再繼續系爭勞動契約，堪認系爭勞動契約已因兩造合意而終止。

五、原告請求之平日加班費及國定假日加班費：

（一）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。次按勞基法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定，「並報請當地主管機關核備」之要件，應為民法第71條所稱之強制規定。由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵，依民法第71條及勞基法第1條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效。如另行約定

01 未經當地主管機關核備，尚不得排除勞基法第30條等規定之
02 限制。故如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時
03 間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之
04 立法目的，依勞基法第30條等規定予以調整，並依同法第24
05 條、第39條規定計付工資（司法院大法官釋字第726號解釋
06 文及解釋理由書參照）。

07 （二）經查，原告係自107年3月1日起，受僱於被告擔任保全員，
08 屬勞基法第84條之1規定之工作者。兩造原係簽立系爭管理
09 委託契約書，嗣於112年7月21日簽定系爭勞動契約書等情，
10 業如前述；又系爭勞動契約書第一條約定契約期間自112年7
11 月1日起，第四條「工作時間」則約定「乙方(即原告)正常
12 工作時間如下：做四天休息兩天：週一至週日做四天休兩天
13 採輪班制，07:00上班，19:00下班(其中含依勞基法規定休
14 息兩個小時)(每個月正常工作時間200小時)」，並經被告
15 向基隆市政府申請核備，而經該府於112年8月2日以基府社
16 關參字第1120042052號函同意核備在案之事實，亦有上開基
17 隆市政府函文及系爭勞動契約書等件影本附卷可稽。是依系
18 爭勞動契約書之約定，兩造同意排除勞基法第30條規定之限
19 制，而另行約定工作時間，揆諸前揭規定及說明，系爭勞動
20 契約約定書於112年8月2日經核備而生效，倘約定之內容未
21 低於勞基法所定之最低標準，兩造自斯時起固得排除勞基法
22 第30條等規定之適用，而另行約定工作時間；惟於系爭勞動
23 契約書未經核備前，尚不得排除勞基法第30條等規定之限
24 制，本院自應就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本
25 於落實保護勞工權益之立法目的，依勞基法第30條等規定予
26 以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資。

27 （三）又按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟
28 發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依
29 同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位
30 依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工（或工會）另訂定
31 勞動契約、工作規則或團體協約，但不得低於勞基法所定之

01 最低標準。其次，於雇主延長勞工工作時間者，應依勞基法
02 相關規定標準發給延長工時之工資，此屬強制規定，除非有
03 法律明文規定，如同法第84條之1規定情形，並經中央主管
04 機關核定公告者外。次按勞工正常工作時間，每日不得超過
05 8小時；雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時
06 以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，加給延長工
07 作時間之工資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每
08 小時工資額加給3分之2以上；內政部所定應放假之紀念日、
09 節日、勞動節及其他中央主竹官機關指定應放假日，均應休
10 假；雇主經徵得勞工於第36條所定之例假、休息日、第37條
11 所定之休假及第38條所定之特別休假工作者，工資應加倍發
12 給，勞動基準法第30條第1項前段、第24條第1、2款、第37
13 條第1項、第39條中段分別定有明文。系爭勞動契約於112年
14 8月前既未經基隆市政府核備，被告即不得主張不得排除前
15 揭勞基法第30條等規定之限制，每日正常工時為12小時，每
16 月正常工時為240小時，而仍應適用勞基法第30條、第24條
17 之規定，每日正常工時為8小時，每週正常工時為40小時，
18 平日及休假日工作超過正常工時2小時以內加給1/3之加班
19 費，逾2小時部分加給2/3之加班費，另於休假日工作前8小
20 時加倍發給工資。

21 (四)再按雇主與勞工因確定延長工作時數有困難，或為便利計算
22 薪酬，就應給付勞工含加班費在內之工資，雖非不得採取一
23 定額度給付，但仍須可區分何者為平日工資，何者為加班
24 費，以判斷延長工時工資之給與，是否合於法律規定之標
25 準，如其給付優於勞基法第24條、第39條規定，固得拘束勞
26 雇雙方，如有不足，則屬違背強制規定，勞工仍得就該不足
27 之部分，請求雇主給付（最高法院111年度台上字第1825號
28 判決參照）。經查，兩造約定原告109年薪資為25,000元，1
29 10年為26,000元，111年1-6月為26,000元，111年7-12月為2
30 7,500元，112年1-5月為28,500元，而原告於此期間每日工
31 作時數為12小時；又109、110、111、112年度之基本工資依

01 序分別為23,800元、24,000元、25,250元、26,400元之事
02 實，為兩造所不爭執，而原告每日延長工作時間時數4小時
03 已達正常工作時間之1/2，惟兩造約定之工資卻僅高於各該
04 年度基本工資數百元至2千餘元，顯見上開約定工資並未優
05 於法定工資，而違背強制規定，被告辯稱兩造約定之工資均
06 高於基本工資云云，要非可採。是就逾法定正常工時之延長
07 工作時間，被告自仍應依同法第24條之規定計付工資。又
08 查，本件自109年1月1日起至112年5月31日止，按基本工資
09 及原告工時計算之每月最低薪資及每月薪資不足額分別如附
10 表1「依勞基法規定被告每月應給付薪資」、「依勞基法規
11 定被告應給付每月薪資不足額」欄所示，不足額合計則為44
12 2,360元，原告請求被告給付上開期間薪資不足額216,617
13 元，未逾此範圍，自應准許。

14 (五)又查，原告於109年1月1日至112年5月31日期間，在如附表2
15 「國定假日未休日期」欄所示日期提供勞務，每日工作時間
16 為12小時之事實，為兩造所不爭執，並有被告提出之原告考
17 勤表影本附卷可稽。被告雖辯稱兩造約定以每工作4日休息2
18 日之方式排班，依上開排班方式，原告之工作日本即可能包
19 含國定假日云云，惟查，兩造在系爭勞動契約書未經核備
20 前，尚不得排除勞基法第30條等規定之限制，業如前述，則
21 被告自應依勞基法第39條、第24條規定，給付原告國定假日
22 加班薪資，被告上開所辯，亦非可採。又查，本件依最低工
23 資計算之原告各年度國定假日加班費如附表2「依勞基法規
24 定計算之國定假日加班薪資」所示，合計44,865元，原告請
25 求被告給付上開期間之國定假日加班薪資合計為39,979元，
26 未逾此範圍，即無不許之理。

27 六、原告請求被告給付特休未休工資部分：

28 (一)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
29 依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三
30 日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未
31 滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、

五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止；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，勞基法第38條第1項、第4項本文分別定有明文。又依勞基法施行細則第24條有關特別休假規定，勞工於工作滿1年之翌日如仍在職，即取得請休特別休假之權利。復按本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款亦有明定。

(二)經查，兩造就原告特別休假日數及特休未休工資之計算均無特別約定，而依勞基法前揭規定，原告108年、109年、110年、111年、112年、113年之休假日數依序分別為7日、10日、14日、14日、15日、15日，而均未休假之事實，為兩造所不爭執。再查，兩造於系爭勞動契約經核備後，112年7月至12月約定之薪資為底薪29,260元加職務加給500元，113年1月起則為30,446元加職務加給1,000元，又被告曾於113年1月發給原告14日未休假工資12,320元等事實，有系爭勞動契約書及原告113年1月薪資條附卷可稽，並為兩造所不爭執。是依勞基法基本工資及兩造於系爭勞動契約經核備後約定之薪資計算，再扣除上開被告已給付之數額，原告得請求之各年特休未休工資合計為54,589元，計算式則如附表3「依勞基法規定及兩造112年12月、113年約定薪資計算之特休未休工資」欄。原告請求被告給付之特休未休工資53,809元，未逾此範圍，自應准許。

七、原告請求被告提繳勞工退休金部分：

(一)原告主張被告自107年3月1日兩造訂立勞動契約，迄112年5月止，均未依法為原告提繳退休金，金額共123,054元，被

告雖不否認上情，惟辯稱原告受僱前已領取勞工保險老年給付，被告無庸再為其提繳退休金云云。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，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又按雇主未依勞工退休金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31條第1項定有明文。復按依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報；新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳工資分級表之標準申報，勞工退休金條例施行細則第15條第1項、第3項亦有明定。又勞工退休金繳款單採按月開單，每月以30日計算，勞工退休金條例施行細則第22條第1項亦有明定。準此，無論勞工是否已領取勞工保險老年給付或勞工退休金，只要再受僱適用勞基法單位，雇主即須依法為其提繳不低於每月工資6%的勞工退休金，儲存至勞保局設立之勞退個人專戶，是被告前揭所辯，自非可採。

(二)經查，原告自107年3月1日起至112年5月31日止，按依勞基法計算，尚未加計國定假日加班費之被告應給付薪資，及各該年度之勞工退休金月提繳工資分級表計算之應提繳金額如附表4「應提繳金額」欄所示，合計為138,096元，而已逾原告請求之金額，是原告請求被告提繳123,054元，亦屬有據。

八、原告請求被告給付資遣費及預告工資部分：

(一)按為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法，為勞動基準法之立法意旨，此觀同法第1條前段規定即明。又依勞基法第16條第1項、第3項、第17條規定，雇主依同法第11條、第13條但書所規定之事由終止勞動契約，勞工得向雇主請求發給資遣

費及預告工資，而雇主在依上開規定主動終止勞動契約時，尚應給付勞工資遣費，則在雇主無法定事由仍主動為終止勞動契約即解僱之意思表示，致處於勞雇關係中弱勢之勞工因無足以抗衡雇主之能力，而無法再繼續提供勞務之情形下，勞工更應受勞基法之保護，是雇主若未能證明勞資雙方係在充分溝通後，合意終止勞動契約關係，即應推認勞工係被迫接受勞動契約關係之終止，而勞基法在此情形下，無類如上開法規所規範之勞工得向雇主請求給付資遣費之規定，堪認屬法律漏洞，勞工自得類推適用上開規定，向雇主請求給付資遣費及預告工資。本件被告於113年3月13日向原告為終止系爭契約之意思表示，並無任何法定事由，系爭勞動契約雖不因而終止，然原告因無從反對而亦無意再繼續系爭勞動契約乙節，既如前述，揆諸前揭說明，自應認原告仍得請求被告給付退休金及預告工資，始符合勞基法保護勞工之意旨。

(二)資遣費：

按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計；前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給，勞基法第17條定有明文。又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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。經查，本件依原告任職期間即107年3月1日起至113年3月15日計算，其年資為6年又15/365年；而原告於112年9月、10月、11月、12月、113年1月、2月之薪資依序分別為30,260

元、31,236元、30,260元、32,243元、33,476元、35,506元，平均工資為32,164元，有原告提出之存摺內頁明細影本附卷可稽，並被告所不爭執，是依勞工退休金條例第12條第1項規定，原告得請求被告給付資遣費為97,153元【計算式：32,164元 $\times$ (6+15/365) $\times$ 1/2=97,153元，元以下四五入】，原告請求被告給付資遣費96,492元，既未逾此範圍，即為有理，應予准許。

(三)預告工資：

按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，如勞工繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之；繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之；繼續工作3年以上者，於30日前預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項定有明文。又預告期間工資之給付標準，為雇主應預告期間之日數乘以勞工一日工資；該一日工資，為勞工契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為契約終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額。經查，系爭勞動契約終止時，原告繼續工作3年以上，依勞基法第16條第1項第3款規定，被告即需於30日前預告。而被告係於113年3月13日始預告於同年月15日終止勞動契約，其預告不足之日數為29日，被告即應給付原告預告期間之工資。又原告113年2月薪資為35,506元乙節，業如前述，而原告既自承被告已給付113年3月15日之薪資(見本院115年7月2日言詞辯論筆錄)，自不應再重複計算預告期間工資，是原告得請求之預告期間工資為33,139元【計算式：35,506元/30日 $\times$ 28日=33,139元，元以下四五入】，而原告請求被告給付預告期間工資32,164元，未逾上開數額，自應准許。

九、綜上所述，被告確尚積欠原告延長工時加班費、特休未休折算工資、國定假日未休加班費、資遣費、預告期間工資，且未足額提繳勞工退休金，原告應得向被告請求439,061元

【計算式：216,617元+39,979元+53,809元+96,492元+32,164元=439,061元】，及提繳123,054元至原告勞工退休金專戶。從而，原告依系爭勞動契約之法律關係，勞工退休金條例第31條，勞動基準法第24條、第38條第4項、第39條、第16條、17條規定，請求被告給付如主文所示，為有理由，應予准許。

十、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請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項定有明文。本件原告如主文第1、2項所示勝訴部分，既屬就勞工之給付請求所為被告敗訴之判決，依上開規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第385條第1項前段、第78條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 7 月 31 日
勞動法庭法官 姚貴美

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 115 年 7 月 31 日
書記官 鄭筑安