

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第75號

原告 葉豐羽

被告 西北保全股份有限公司

法定代理人 趙芳

訴訟代理人 李皓源

上列當事人間請求給付加班費等事件，經本院於民國114年3月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸萬陸仟貳佰零壹元，及自民國一百一十三年三月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣肆仟壹佰參拾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五分之四，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣柒萬零參佰參拾壹元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告自民國110年10月14日至111年4月11日、111年6月1日起至被告任職，工作內容為大樓保全，工作地點為新北市○○區○○路0段000巷0號，2次任職之勞動條件均相同，亦即每月工資為新臺幣（下同）3萬5,000元，每日工時為12小時即早上7時至晚上7時，被告並每月提繳勞工退休金至原告之勞工退休金專戶。嗣原告原定於112年9月30日離職，最後工作日為112年9月18日，後續期日排假或請特休假至112年9月30日，惟因原告於112年9月21日發現被告有短少薪資之情

01 形，當日即寄發存證信函，依勞動基準法（下稱勞基法）第
02 14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，惟因被告尚積
03 欠原告延長工時工資、特休未休折算工資、國定假日出勤工
04 資、資遣費，並應補提繳勞工退休金至原告之勞工退休金個
05 人專戶，自得請求被告給付，並得請求被告開立非自願離職
06 證明書。

07 (二)原告得向被告請求之項目及金額，分述如下：

08 1.延長工時工資：

09 原告之工作性質係符合勞基法第84之1條規定，依勞動條件
10 及基本工資計算標準，兩造間勞動契約已違反相關規定，原
11 告每月工作24日，每日工作12小時，其中10小時為正常工作
12 時間、2小時為延長工作時間，當月延長工作時間為48小
13 時，而以勞動部公告之基本薪資計算，被告尚積欠原告加班
14 費共計9萬1,380元（詳如附表一所示）。被告雖辯稱依兩造
15 所簽訂之僱用契約書（下稱系爭契約）第1條約定，原告每
16 日實際工作時間為11小時，休息時間為1小時云云，惟該案
17 場係一班一哨之保全人員配置，上班12小時內必須不中斷提
18 供服務，如若執勤人員離開崗哨，需有人員接替，但被告顯
19 然無針對此情形之應對措施，導致原告除生理需求外，連吃
20 飯亦需在值勤台用餐，以應對各種突發狀況，故沒有實際休
21 息時間，出勤表亦以12小時為單位簽到、簽退，堪認該時段
22 仍屬工作時間，被告自應依法給付工資。

23 2.特休未休折算工資：

24 原告自111年6月至112年9月之特休假應有10日，原告於112
25 年9月18日至9月30日之間原係排假1日，其餘9日均請特休
26 假，但被告於原告離職時僅給付計算至112年9月18日之薪資
27 2萬1,624元，顯見原告尚有特休假未休。爰原告請求被告給
28 付每日以1,000元計算之5日特休未休折算工資5,000元（計
29 算式：1,000元×5=5,000元）。

30 3.國定假日出勤工資：

31 原告於國定假日出勤之日數為111年1月1日、2月1日、2月2

01 日、2月28日、4月4日、4月5日、6月5日、10月10月共8日，
02 每日以1,297元計算；於112年1月1日、1月23日、4月4日、4
03 月5日共4日，每日以1,356元計算，金額共計1萬5,800元。

04 4.資遣費：

05 原告自110年10月14日起至111年4月11日止、111年6月1日起
06 至112年9月22日止，每月平均薪資為3萬9,124元，年資為1
07 年9月又21日，故原告得請求被告給付資遣費3萬5,375元

08 【計算式： $39,124 \times 1/2 \times (\text{年資} 21.7 \div 12) = 35,375$ 】。

09 5.補提繳勞工退休金：

10 即以前揭短少之加班費換算，原告得請求被告補提繳勞工退
11 休金8,208元至其勞工退休金專戶（詳如附表二所示）。

12 (三)爰依相關勞動法令提起本件訴訟，並聲明：1.被告應給付原
13 告14萬7,555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.被告應提繳勞工退休金8,208元
15 至原告於勞工保險局勞工退休金個人專戶。3.被告應開立非
16 自願離職證明書予原告。並陳明願供擔保請准宣告假執行。

17 二、被告則以：

18 (一)延長工時工資部分：

19 原告工作性質係符合勞基法第84之1條規定業經核備在案，
20 勞動契約約定月休6日，每月288小時，而依系爭契約第1條
21 約定，現場工作人員於區間時間間隔4小時彈性休息30分
22 鐘，前後共60分鐘，每日實際工作時數為11小時，且公司亦
23 有規定，主管不能在休息時間去打擾員工，原告雖稱一定要
24 在櫃台用餐故無實際休息時間云云，惟此係因被告並無特別
25 設置用餐區，員工均會就近用餐，但被告並未限制一定要在
26 何處用餐及休息。而適用勞基法第84之1條保全業工資計算
27 標準，110年基本工資為3萬0,600元（每日10小時）、111年
28 基本工資為3萬2,194元（每日10小時）、112年基本工資為3
29 萬3,660元（每日10小時），原告每月給付薪資3萬5,000元
30 （後調為3萬6,000元），依保全業以每日工時之交易習慣，
31 薪資給付業已涵蓋延長工時，故原告請求給付延長工時之加

01 班費，自屬無據。

02 (二)特休未休折算工資部分：

03 對於原告主張特休假為10日並無意見，惟兩造就特休假部分
04 有約定給付代金1,000元。

05 (三)國定假日出勤工資部分：

06 對於原告主張國定假日12日出勤部分並無意見。

07 (四)資遣費及非自願離職證明書部分：

08 原告於112年9月19日以書面向被告提出離職申請，不屬於非
09 自願離職，且其自請離職既已生效，自不得再以其他事由終
10 止勞動契約，原告自無權請求資遣費。

11 (五)補提繳勞工退休金8,208元部分：

12 原告就勞工退休金提撥差額，並無請求權。

13 (六)答辯聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回。並陳明如受
14 不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

15 三、原告主張其於112年9月21日依勞基法第14條第1項第6款終止
16 兩造間勞動契約，惟被告積欠其延長工時工資、特休未休折
17 算工資、國定假日出勤工資及資遣費，共計14萬7,555元，
18 且尚應補提繳勞工退休金8,208元，暨應開立非自願離職證
19 明書等語，被告則以前揭情詞置辯。茲論述如下：

20 (一)兩造間勞動契約於何時因何原因終止？

21 1.按終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條之規定，
22 應向他方當事人以意思表示為之。又不定期契約，勞工終止
23 契約時，應準用第16條第1項規定期間預告雇主；雇主依第
24 11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依第16
25 條第1項各款之規定，勞基法第15條第2項、第16條第1項分
26 別定有明文。又關於預告期間之性質，學理上固有二說，即
27 法定效力延長說與始期說。前者認為終止乃向將來發生形成
28 效力的法律行為，其構成要件有二，一為終止之意思表示，
29 一為形成效力之事實上產生，於預告終止時，終止之意思表
30 示雖於到達時在法律上已成立，然法律上形成效力之產生，
31 則因有預告期間之故，在預告期間屆滿時始生形成效力，故

01 在預告期間內，勞動關係既未消滅，則勞動關係之主要及附
02 隨義務均仍存在；後者則以法律行為附始期之方式解釋預告
03 期間，認依民法第102條第1項規定，附始期之行為，於期限
04 屆至時發生效力，從而，預告終止之意思表示於期限屆至時
05 始生效力，在預告期間內仍為一完整的勞雇關係。然無論採
06 取上述何種見解，咸認勞動契約係於預告期間屆滿時始告消
07 滅，是二說之理由雖不同，但結論一致。準此，勞工預告終
08 止勞動契約前之預告期間屆滿前，兩造間之勞動契約仍屬有
09 效且持續存在。查原告於112年9月19日自請離職而對被告為
10 終止權之行使，並預告勞動契約終止日為112年9月30日，有
11 被告提出之員工離職申請書可稽，依上開說明，足認在預告
12 期間於112年9月30日屆滿前，兩造間之勞動契約仍屬有效且
13 持續存在。

14 2.復按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
15 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
16 有明文。本件被告違反勞基法第24條、第39條關於計給加班
17 費之相關規定（詳後述），且迄至112年9月21日原告終止兩
18 造勞動契約時，仍然持續存在，是原告主張被告違反勞動法
19 令，致有損害勞工權益之虞，應堪認定。揆諸前揭說明，勞
20 工預告期間內，始發現雇主早有重大違反勞工法令之事由
21 時，因勞工預告辭職之意思表示尚未生效或勞動契約終止之
22 效果尚未發生，應認勞工得另依勞基法第14條第1項第6款規
23 定，就該仍有效存續之勞動契約，不經預告予以終止。又原
24 告業於112年9月21日以存證信函通知被告依勞基法第14條第
25 1項第6款規定終止契約，而終止之意思表示已於112年9月23
26 日到達被告，有送達回執在卷可稽。從而，堪認兩造間勞動
27 契約係經原告依勞基法第14條第1項第6款規定而於112年9月
28 23日終止。

29 (二)茲就原告各項請求有無理由，審酌如下：

30 1.延長工時工資部分：

31 (1)按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另

有約定者，不在此限；雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上；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2/3以上，勞基法第22條第2項、第24條第1項第1款、第2款定有明文。又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47條規定之限制，勞基法第84條之1第1項亦有明定。再依勞動部所訂保全業之保全人員工作時間審核參考指引第4點第1款及第2款規定，保全業之一般保全人員每日正常工作時間不得超過10小時，連同延長工作時間，每日不得超過12小時，每月正常工作時間上限為240小時，每月延長工作時間上限為48小時，每月總工作時間上限為288小時。復勞工繼續工作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條亦有明定。

(2)查兩造係約定月薪制，且依勞基法第84條之1經主管機關核備乙情，有兩造間僱用契約書及桃園市政府113年5月14日函在卷可稽，是本件自有依前開勞動部所訂指引每日正常工作時間為10小時、每月正常工時上限為240小時之適用。而兩造約定原告工時為上午7時至下午7時，又依系爭契約第1條約定：「…工作日現場人員日班休息時間為11:00至12:00間彈性休息30分鐘、16:00至17:00間彈性休息30分鐘。夜班休息時間為23:00至24:00間彈性休息30分鐘、04:00至05:00間彈性休息30分鐘。…」，核與勞基法第35條規定無違。又原告對於系爭契約有上開約定並不爭執，雖主張：案場是一班一哨，只有伊一人，包裹收發及住戶問題都是由伊處理，中午及下午休息時間，伊都在待命中，總幹事並未告知可以休息，伊也從未向主管反應依契約約定應有休息時間云云。然

查，兩造於系爭契約已明確約定每日休息時間共計1小時，原告復未舉證證明被告有指示休息時間仍應在工作上待命之事實，尚難僅因係一班一哨即遽認被告違約而未給予休息時間，堪認原告每日工時應為11小時。

3. 又查，勞動部公布自110年1月1日起每月基本工資為2萬4,000元、111年1月1日起每月基本工資為2萬5,250元、112年1月1日起每月基本工資為2萬6,400元，且係以每日正常工時8小時計算而來；兩造既約定原告每日正常工時10小時，每日延長工時1小時，月休6日，則依前開說明，原告110年間每日正常工時10小時之月基本工資為3萬0,600元【計算式： $24,000 + (24,000 \div 30 \div 8) \times (240 - 174) = 30,600$ 】，另出勤24日、25日之每日1小時延長工時工資依序為3,200元、3,333元【計算式： $(24,000 \div 30 \div 8) \times 4/3 = 133.33$ ， $133.33 \times 24 = 3,200$ 、 $133.33 \times 25 = 3,333$ 】；111年間每日正常工時10小時之月基本工資為3萬2,194元【計算式： $25,250 + (25,250 \div 30 \div 8) \times (240 - 174) = 32,194$ 】，另出勤17日、23日、24日、25日之每日1小時延長工時工資依序為2,385元、3,226元、3,367元、3,507元【計算式： $(25,250 \div 30 \div 8) \times 4/3 = 140.28$ ， $140.28 \times 17 = 2,385$ 、 $140.28 \times 23 = 3,226$ 元、 $140.28 \times 24 = 3,367$ 、 $140.28 \times 25 = 3,507$ 】；112年間每日正常工時10小時之月基本工資為3萬3,660元【計算式： $26,400 + (26,400 \div 30 \div 8) \times (240 - 174) = 33,660$ 】，另出勤22日、24日、25日之每日1小時延長工時工資依序為3,227元、3,520元、3,667元【計算式： $(26,400 \div 30 \div 8) \times 4/3 = 146.67$ ， $146.67 \times 22 = 3,227$ 、 $146.67 \times 24 = 3,520$ 、 $146.67 \times 25 = 3,667$ 】。另工作不足一月部分，原告於110年10月自14日起任職，出勤日數為14日，110年10月之基本工資加計延長工時工資應為2萬0,493元【計算式： $24,000 \times 18/30 + (24,000 \div 30 \div 8) \times (240 - 174) \times 18/30 + (24,000 \div 30 \div 8) \times 4/3 \times 14 = 20,493$ 】；原告於111年4月任職至11日，出勤日數為5日，111年4月之基本工資加計延長工時工資應為1萬3,207元【計算式： $25,250 \times 11/30 + (25,250 \div 30 \div$

8)×(240－174)×11/30+(25,250÷30÷8)×4/3×5=13,207】；原告於112年9月任職至22日，出勤日數為15日，112年9月之基本工資加計延長工時工資應為2萬2,396元【計算式：26,400×22/30+(26,400÷30÷8)×(240－174)×22/30+(26,400÷30÷8)×4/3×15=22,396】。則依原告之出勤日數，其每月應領之最低工資應如附表一「本院認定最低工資」欄所示。又被告發給原告之每月工資如附表一「薪資清冊所載應領工資」欄所示，有被告提出之薪資清冊在卷可稽，且經核扣減勞、健保費等費用後之實發金額，與原告提出之存摺交易明細所列薪資轉帳金額相符，堪認屬實，據此計算，堪認被告應給付原告之延長工時工資差額應如附表一「本院認定之差額」欄所示之金額（倘「薪資清冊所載應領工資」欄之工資未達「本院認定最低工資」，即以二欄位之差額計算之）。從而，原告請求被告給付延長工時工資差額1萬4,277元，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

(二)特休未休折算工資部分：

按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。…」、「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1款、第4項前段分別定有明文。次按「勞基法第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1日工資計發；(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額；(三)勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發」，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款亦有明文。查原告主張其自111年6月1日起至112年9月23日離職日止，共計有10日

01 特別休假未休，為被告所不爭執，惟原告嗣變更為僅請求5
02 日特休未休折算工資。另被告抗辯兩造就特別休假未休工資
03 有約定每日以1,000元計算等語，並提出證明書為據，此為
04 原告所不爭執，並同意特休未休折算工資以每日1,000元計
05 算，基於處分權主義，尚無不合，本院自毋庸再予判斷上開
06 約定是否有違依其核備工時計算之最低基本工資所折算之日
07 工資，併予敘明。從而，原告請求被告給付5日特別休假未
08 休折算工資5,000元（計算式：1,000×5＝5,000），洵屬有
09 據。

10 (三)國定假日出勤工資：

11 按勞基法第37條第1項規定，內政部所定應放假之紀念日、
12 節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休
13 假，而依紀念日及節日實施辦法規定，應放假之紀念日為開
14 國紀念、國慶日、和平紀念日，均放假1日，應放假之民俗
15 節日為春節、民族掃墓節、端午節、中秋節、農曆除夕，除
16 春節放假3日外，均放假1日，另兒童節放假1日，勞動節勞
17 工放假1日，故勞工每年應放假日為12日。又按勞基法第37
18 條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照
19 給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發
20 給。勞基法第39條亦有明定。原告主張其於111年國定假日
21 中之開國紀念、大年初一、大年初二、和平紀念日、兒童
22 節、民族掃墓節、端午節、國慶日，共計8日；112年國定假
23 日中之開國紀念、大年初二、兒童節、民族掃墓節，共計4
24 日，均有出勤，合計有12日應休國定假日未休，為被告所不
25 爭執，堪以認定。又原告平日工時為11小時，業如前述，則
26 其上述國定假日之工作時數，衡情亦為11小時，並以月休6
27 日，出勤日數24日計算，則原告111年每月基本工資加計延
28 長工時工資應為3萬5,561元、112年間每月基本工資加計延
29 長工時工資應為3萬7,180元，而兩造自110年10月起約定工
30 資為3萬5,000元、自111年10月起約定工資為3萬6,000元。
31 從而，依此計算，原告得請求被告給付之國定假日工資為1

萬4,455元【計算式： $(35,561 \div 30 \times 7) + (36,000 \div 30 \times 1) + (37,180 \div 30 \times 4) = 14,455$ 】，逾此部分之請求，則屬無據。

(四)資遣費部分：

1.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資，於勞動契約依勞動基準法第11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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。上開所謂平均工資，依勞基法第2條第4款規定，係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期間內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之60者，以百分之60計。查原告業依勞基法第14條第1項第6款規定終止與被告間之勞動契約，已如前述，則依據勞工退休金條例第12條規定，原告請求被告給付資遣費，自屬有據。

2.查原告係自110年10月14日起至111年4月11日、111年6月1日起至112年9月22日受僱於被告，依勞基法第10條規定，原告前後年資應合併計算，是其年資為1年9月又21日，而其離職前6個月（即112年3月23日至112年9月22日）每月應領薪資依序為1萬5,729元（計算式： $37,500 \text{元} \times 9/30$ ）、3萬7,180元、3萬7,500元、3萬7,180元、3萬7,500元、3萬7,500元、2萬2,500元，業如前述，是其薪資總額為22萬0,247元，除以其工作期間總日數為184日，再依民法第123條第2項規定，按每月為30日，計算月平均工資為3萬5,910元（計算式： $220,247 \text{元} \div 184 \text{日} \times 30 \text{日} = 35,910 \text{元}$ ）。再查，原告之資遣年資為1年9月又21日，依勞退新制資遣費基數為651/720【計算式： $\{1 + (9(\text{月}) + 21(\text{日}) \div 30) \div 12\} \times 1/2$ 】，故原告得請求被告給付之資遣費為3萬2,469元（計算式： $35,910 \text{元} \times 65$

01 1/720=32,469元，小數點以下四捨五入）。從而，原告請
02 求被告給付資遣費3萬2,469元，洵屬有據，逾此部分之請
03 求，應予駁回。

04 (五)提繳勞工退休金部分：

05 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
06 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
07 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條
08 例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又依同條例第31條
09 第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞
10 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
11 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
12 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
13 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
14 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
15 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
16 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
17 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。復按
18 勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主或所屬單位應
19 於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在
20 當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，
21 其調整均自通知之次月1日起生效，勞退條例第15條第2項定
22 有明文。又依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休
23 金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工資
24 分級表之標準，向勞保局申報；勞工每月工資如不固定者，
25 以最近三個月工資之平均為準，勞退條例施行細則第15條第
26 1項、第2項亦分別定有明文。又勞工退休金繳款單採按月開
27 單，每月以30日計算，勞退條例施行細則第22條第1項亦有
28 明定。

29 2.查原告自110年10月起至112年9月止之各月工資如附表一所
30 示（倘未達最低基本工資，以最低基本工資計），是原告自
31 110年10月14日起，應領月工資為35,000元，依照勞工退休

金提繳工資分級表，月提繳工資為3萬6,300元，每月應提繳勞工退休金2,178元（計算式： $36,300 \text{元} \times 6\% = 2,178 \text{元}$ ），而依薪資清冊所載，原告自110年12月起每月應領工資雖均調整為3萬6,500元，惟依上開規定，被告於次年2月底前通知勞保局即可，並應自111年3月1日起調整生效，是自111年3月1日起，原告每月應領工資為3萬6,500元，依照勞工退休金提繳工資分級表，月提繳工資為3萬8,200元，每月應提繳勞工退休金2,292元（計算式： $38,200 \text{元} \times 6\% = 2,292 \text{元}$ ）。又原告自111年6月1日起再次受雇被告，應領月工資為35,000元，依照勞工退休金提繳工資分級表，月提繳工資為3萬6,300元，每月應提繳勞工退休金2,178元。又原告自111年10月起其工資雖有調整，惟依上開規定，應自112年3月1日起始調整生效，又因原告每月工資並不固定，故應以111年11月、12月、112年1月之平均工資即3萬5,796元，是自112年3月1日起，依照勞工退休金提繳工資分級表，月提繳工資仍為3萬6,300元，每月應提繳勞工退休金2,178元。又勞工退休金繳款採按月開單，每月以30日計算，勞退條例施行細則第22條第1項亦有明定。是自110年10月14日至111年4月11日、111年6月1日起至112年9月22日止，被告應為原告提繳金額為4萬7,418元【（計算式： $2,178 \times (18/30 + 4) + 2,292 \times (1 + 11/30) + 2,178 \times (15 + 22/30) = 47,418$ ）。又被

告已提繳金額如附表二所示為4萬3,288元，此有原告之勞工退休金個人專戶明細資料在卷可稽。從而，原告請求被告補提繳勞工退休金差額4,130元，核屬有據；逾此部分之請求，則屬無據。

(六)開立非自願離職證明書部分：

按勞基法第19條規定：「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。」；又依就業保險法第11條第3項規定：「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。」。經查，本件原告係以勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，已如前述，屬於就業保險法第11條第3項規定之情形之一，故原告請求被告應開立非自願離職證明書，亦屬有據，應予准許。

四、綜上所述，原告依據上開勞動法令，請求被告給付6萬6,201元（計算式：14,277元+5,000元+14,455元+32,469元=66,201元），及自起訴狀繕本送達翌日即113年3月16日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並提繳勞工退休金4,130元至原告在勞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證明書予原告，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、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項分別定有明文。本判決主文第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依據上開規定，依職權為假執行及免為假執行之宣告。至本判決主文第3項，乃係請求被告為特定行為，性質上不宜宣告假執行；另原告其餘敗訴部分，其假執行之聲請亦失其依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後認對判決結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 4 月 7 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 114 年 4 月 7 日
書 記 官 李 依 芳

附表一：原告之加班費明細									
日期	期	間	原告主張	原告主張	原告主張	薪資清冊所載應	出勤日	本院認定	本院認定之差

(續上頁)

01

	(月)	法定最低 工資	之實領工 資	之差額	領工資		數	最低工資		額
110年10月14日至110年12月31日	2.5667	37,000元	35,000元	5,133元	10月	19,600元	14日	20,493元	893元	893元
					11月	35,000元	24日	33,800元	0元	
					12月	36,500元	25日	33,933元	0元	
111年1月1日至111年4月11日	3.3667	38,927元	35,000元	13,221元	1月	36,500元	25日	35,701元	0元	5,915元
					2月	36,500元	23日	35,420元	0元	
					3月	36,500元	25日	35,701元	0元	
					4月	7,292元	5日	13,207元	5,915元	
111年6月1日至111年9月30日	4.0	38,927元	35,000元	15,839元	6月	35,000元	24日	35,561元	561元	1,963元
					7月	35,000元	25日	35,701元	701元	
					8月	36,500元	25日	35,701元	0元	
					9月	35,000元	25日	35,701元	701元	
111年10月1日至111年12月31日	3.0	38,927元	36,000元	8,879元	10月	36,750元	25日	35,701元	0元	1,079元
					11月	33,500元	17日	34,579元	1,079元	
					12月	37,500元	25日	35,701元	0元	
112年1月1日至112年8月31日	18.0	40,700元	36,000元	37,600元	1月	36,000元	24日	37,180元	1,180元	4,427元
					2月	36,000元	22日	36,887元	887元	
					3月	37,500元	25日	37,327元	0元	
					4月	36,000元	24日	37,180元	1,180元	
					5月	37,500元	24日	37,180元	0元	
					6月	36,000元	24日	37,180元	1,180元	
					7月	37,500元	25日	37,327元	0元	
					8月	37,500元	25日	37,327元	0元	
112年9月1日至	9.8	32,560元	21,624元	10,936元	9月	22,500元	15日	22,396元	0元	0元

(續上頁)

01

112 年 9 月 22 日										
合計				91,380 元					14,277 元	

02

附表二：原告之勞退提繳差額明細					新臺幣：元				
日期起迄	期間（月）	原告主張應提繳 金額	實際提繳 金額	原告主張 之差額					
110年10月14日至1 10年10月31日	0.5667	1,261元	816元	445元					
110年11月1日至11 0年11月30日	1	2,226元	1,440元	786元					
110年12月1日至11 0年12月31日	1	2,226元	2,088元	138元					
111年1月1日至111 年3月31日	3	7,007元	6,264元	743元					
111年4月1日至111 年4月12日	0.3667	856元	766元	90元					
111年6月1日至111 年7月31日	2	4,671元	3,030元	1,641元					
111年8月1日至111 年12月31日	5	11,678元	10,440元	1,238元					
112年1月1日至112 年8月31日	8	19,536元	16,704元	2,832元					
112年9月1日至112 年9月26日	0.8	2,035元	1,740元	295元					
合 計		51,496元	43,288元	8,208元					