臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第321號

原　　告　吳惠祺　　住○○市○○區○○路000○0號8樓之0

　　蔡仁傑

共　　同

訴訟代理人　魏其村律師（法扶律師）

被　　告　中友保全股份有限公司

法定代理人　林海

訴訟代理人　洪家駿律師

複代理人　　趙福輝律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年12月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告吳惠祺新臺幣93,823元、原告蔡仁傑42,090元，及均自民國111年10月29日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應補提繳新臺幣7,038元至原告吳惠祺於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

被告應開立載明任職期間之非自願離職證明書予原告吳惠祺。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔43%、原告吳惠祺負擔27%，餘由原告蔡仁傑負擔。

本判決第1項、第2項，得假執行。但被告如依序以新臺幣100,861元、新臺幣42,090元，為原告吳惠祺、蔡仁傑預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減

縮應受判決事項之聲明者不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明第一項：被告應給付原告吳惠祺新臺幣（下同）440,784元、原告蔡仁傑331,083元，及均自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息等。嗣於民國112年7月21日具狀變更此部分聲明為：被告應給付吳惠祺390,699元、蔡仁傑325,068元，及均自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息等語（見本院卷一第451頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：吳惠祺、蔡仁傑均自109年4月1日起受僱於被告，經被告派駐臺中旌旗教會（下稱教會）分別擔任早、午班保全員，工作時間為每日7時至19時及11時至23時，均工作12小時，以排休方式月休6日，除另行請假外，國定假日不休息。被告於111年6月14日在中友勤務LINE群組內表示，因被告未能與教會續約，教會勤務將於6月30日19時終止合約等語，並於111年6月30日將吳惠祺之勞工保險（下稱勞保）退保（蔡仁傑之勞保未由被告加保）。核被告係依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款項規定業務緊縮時，或同條第4款規定業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可安置時，而終止與原告之勞動契約。故兩造間勞動契約，經被告於111年6月14日預告，而於同年6月30日終止。原告任職期間被告並未依勞基法相關規定給付加班費、國定假日未休工資及特別休假（下稱特休）未休工資。被告預告終止勞動契約後，亦未依法給付預告工資及資遣費，復未依吳惠祺實際薪資為其投保勞保及提撥勞工退休金（下稱勞退），致吳惠祺受有勞退及勞保失業給付之損失。①依前開工作時間，原告每日均需加班4小時，依勞基法第21條、第24條第1項第2款規定，請求被告依序給付吳惠祺、蔡仁傑延長工時工資204,303元、171,749元（詳如本院卷一第463

頁附表1-1、465頁附表2-1，下稱附表1-1、2-1）。②吳惠祺、蔡仁傑依序共有23日、25日國定假日未休，依勞基法第37條第1項、第39條規定，按各年度基本工資加計加班費後，分別請求國定假日未休工資40,758元、44,390元。③原告各有20日特休未休，被告應依勞基法第39條第4項規定，按吳惠祺、蔡仁傑平均日薪1,306元、1,477元，依序給付給付吳惠祺、蔡仁傑特休未休工資26,120元、29,540元。④原告工作年資均為2年3個月，依勞基法第16條第1項第2款，應於20日即於111年6月10日前向原告為預告終止之表示，惟被告遲至同年月14日始為預告，應按原告前揭平均日薪，依序給付吳惠祺、蔡仁傑20日之預告工資26,120元、29,540元。⑤依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，被告應按原告之工作年資2年3個月及月平均工資吳惠祺39,180元、蔡仁傑44,310元，依序給付吳惠祺、蔡仁傑資遣費44,078元、49,849元。⑥被告未依法足額為吳惠祺投保勞保，致吳惠祺受有勞保失業給付差額損失49,320元，應依就業保險法（下稱就保法）第16條第1項、第38條第3項規定，賠償吳惠祺。⑦被告應以40,100元之級距，每月為吳惠祺提繳勞退2,406元，被告僅提繳1,584元，合計吳惠祺受有22,194元之損失，應依勞退條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項規定，補提繳22,914元至吳惠祺設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞退個人專戶。⑧被告係依勞基法第11條第2款或第4款規定終止與原告間之勞動契約，應依就保法第11條第3項及勞基法第19條規定，發給吳惠祺非自願離職證明書。以上，吳惠祺、蔡仁傑請求被告給付之金額依序為390,699元、325,068元，被告並應提繳22,194元至吳惠祺之勞退個人專戶，及發給吳惠祺載明任職期間之非自願離職證明書等語。並聲明：1.被告應給付吳惠祺390,699元、蔡仁傑325,068元，及均自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應提繳22,194元至吳惠祺之勞退個人專戶。3.被告應發給吳惠祺載明任職期間

之非自願離職證明書。

二、被告答辯：原告所派駐之教會於111年5月26日來函向被告通知於111年6月30日到期後不再與被告續約，原告於111年5月30日前早已知悉不再續約，且教會係因原告表現不佳或不當舉止而決定不再續約。被告駐點員工之薪資會依社區戶數多寡、工作時數、工作內容（工作量）不同，而致薪資有所差異，教會是目前薪資最高的，雖不影響其他勞動條件，但被告於確定撤點後，與原告聯繫過程中，原告經評估過後，不願再由被告將其派遣到他處駐點值勤。當被告於111年6月24日發送「下午過去收單子」之LINE文字訊息給吳惠祺後，僅回答「嗯」等語。被告亦收到原告自願填寫之離職人員離職會辦單，是兩造間勞動契約已於111年6月30日合意終止，原告請求預告工資、資遣費及非自願離職證明書等，均無理由。原告等人雖屬監視性之工作，但兩造已依據勞基法第84條之1規定簽訂中友保全股份有限公司勞動契約書、約定書（下稱系爭勞動契約書、約定書），另行就工作時間、例假、休假等為約定，並經臺中市政府109年8月21日府授勞動字第1090199330號函核備在案，兩造均須受系爭勞動契約書、約定書之拘束。原告於系爭勞動契約書約定之工作時間為工作10小時＋休息1小時＋用餐1小時，原告主張工作日均有延長工時部分並不實在。原告工資均係依契約及工作計算發給，並無短少，原告請求補給工資部分自無理由。又兩造簽訂系爭約定書第5點約定：「…乙方同意甲方以排班方式將例假日、其他應放假之日及特休平均排定於每月輪值表中。」；系爭勞動契約書第6條第1款約定：「每月薪資係包含延長工時及特休、國定假日工資等」，可見原告按排班表上班，儘管遇到國定假日，亦無給予加班費之問題，且特休未休及國定假日工資等，均已包含在每月工資中，原告自不得再請求。另吳惠祺請求補提繳勞退部分，經勞保局予以調整月提繳工資，其短計之勞退，被告已據勞保局111年8月30日函文補繳完畢，此部分請求應無理由等語。並答辯聲明：

原告之訴駁回。

三、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷一第502、503頁、卷二第112頁）：

㈠兩造不爭執之事項：

1.原告均自109年4月1日起受僱於被告，擔任派駐於教會之保全員，吳惠祺擔任早班保全員，其出勤之簽到退時間為7時至19時計12小時；蔡仁傑擔任中班保全員，其出勤之簽到退時間為11時至23時計12小時。原告每月均以排休方式月休6日，其餘除請假外，國定假日不休息。

2.原告任職被告公司期間之每月值勤天數，每月應扣勞健保、團保及借支等費用，每月實領工資，均如被告答辯暨陳報狀附表一、二（見本院卷一第213、215頁，下稱附表一、二）之「值勤天數」、「勞保」、「健保」、「團險」、「借支」、「實發薪」欄所列。

3.原告自109年4月1日至111年6月30日契約終止止，各有23、25天國定假日未休（詳如附表1-1、2-1所示）；吳惠祺、蔡仁傑上開期間共有20日特休未休。

4.兩造已簽訂系爭勞動契約書、約定書（見被證8、9），上開約定書業經臺中市政府以被證10函核備在案。

㈡兩造爭執之事項：

1.原告上開出勤日數簽到退時間12小時，其中有無包括休息1小時及用餐1小時？原告各請求被告給付如附表1-1、2-1所示之薪資差額，有無理由？

2.原告任職被告期間所領取之薪資，有無包括國定假日工資？吳惠祺、蔡仁傑各請求被告給付任職期間各23天、25天國定假日出勤之工資40,758元、44,390元，有無理由？

3.原告任職被告期間所領取之薪資，有無包括特休未休之工資？吳惠祺、蔡仁傑各請求被告給付任職期間各20天特休未休之工資26,120元、29,540元，有無理由？

4.兩造間之勞動契約，係於111年6月30日合意終止，或係被告依勞基法第11條第2款「業務緊縮」或同條第4款「業務

性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」之規定，於111年6月22日向原告預告，於111年6月30日終止？吳惠祺、蔡仁傑分別請求被告給付預告工資、資遣費，有無理由？

5.吳惠祺依就保法第16條第1項、第38條第3項規定，請求被告給付勞保失業給付損失49,320元，有無理由？

6.吳惠祺依勞退條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項規定，請求被告提繳22,194元至吳惠祺設於勞保局之勞退個人專戶，有無理由？

7.吳惠祺依勞基法第19條及就保法第11條第3項規定，請求被告應發給載明任職期間之非自願離職證明，有無理由？

四、本院之判斷：

㈠原告上開出勤日數簽到退時間12小時，包括休息1小時及用餐1小時：

原告主張：依原告之出勤簽到/退表所示，原告每日上下班時間均約為12小時，期間並無簽退休息，或休息後再行簽到服勤之狀況，應依勞動事件法第38條規定推定原告係連續服勤務12小時；況吳惠祺擔任日班保全員需常駐警衛室管控進出教會人員，用餐（在警衛室內）或至化妝室，需聯繫機動保全員暫時支援，此仍屬備勤時間，並無固定用餐及休息各一小時情事；蔡仁傑任職期間，因新冠疫情嚴峻，經教會人員指示於大廳負責對進出民眾進行量測體溫等控管措施，同上所述，亦無固定用餐及休息各一小時情事等語。被告則抗辯：依被告109年6月30日第2屆第2次勞資會議決議及系爭勞動契約第4條之約定，兩造間就原告於值勤期間得休息1小時、用餐1小時，共計2小時已有合意，是原告每日實際之工作時間乃係各10小時；又原告之休息、用餐時間，乃係由原告等人自行調配，二人執勤時得輪流用餐，至於休息時間則係由原告自行調配，只要守衛室上鎖後即得自行離開進行休息等語。經查：

1.兩造簽訂之系爭勞動契約第4條就原告之工作時數及約定

薪資約定：每日10小時值勤為正常工作時間，每4小時休息30分鐘，另得自行調配一小時為用餐時間（依第2屆第2次勞資會議決議），每日留駐標的物之起訖時間，視該標的物之管理維護需求另訂之。日班每日07:00~19:00（工作10小時+休息1小時+用餐1小時）按乙方每月排定之班表日期值勤。」等語（見本院卷一第332、336頁），已約明每日10小時值勤為正常工作時間，每4小時休息30分鐘，另得自行調配一小時為用餐時間。又依被告第2屆第2次勞資會議紀錄（時間：108年6月30日），四、討論事項：「第1案：勞基法第35條：「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。案由：依勞基法第35條規定，保全人員工作時間12小時，得依法在工作時間內調配休息時間，以確保工作品質。說明：自公司成立以來，經管社區委員會皆同意保全員可用餐1小時，保全員工作時間12小時，有必要調配其休息時間，每日每班人員得調配休息時間1小時。辦法：此案於第一屆勞資會議即討論同意經由社區督導幹部與社區管理委員會溝通後，皆表示同意保全原有適當時間休息（用餐1小時，可外出購買便當）。決議：經出席代表舉手表全數通過此案，並公告員工知悉。」等語（見本院卷一第381頁），亦堪認被告於108年間已有決議保全員工工作時間12小時，可調配休息時間。

2.參以證人林志忠於本院審理時證稱：原告值班時有時間輪流吃飯、休息，吃飯、休息時間由他們自己協調、運用，原告吃飯、休息時間可以離開執勤室，因為有兩個人可以輪流，每位保全人員在駐點的上班時間是依照勞動契約之約定，依系爭勞動契約書第4條，工作4小時休息30分鐘，伊負責督勤一個禮拜三次，他們到底有沒有這樣執行伊沒有辦法在現場確認，公司規定可以工作4小時休息30分，時間由他們自己協調等語（見本院卷一第504至508頁），

證述原告值班時依系爭勞動契約第4條約定，工作4小時休息30分鐘，另可自行協調輪流吃飯休息。證人黃書賢於本院審理證稱：伊110年12月起至今受僱於被告，擔任總務及代班人員，原告在教會擔任保全，伊有在週末去代班過5、6次，教會週末特別忙，所以公司會增加保全人員；伊去代班時每小時可以休息10分鐘，會有人幫伊，讓伊去休息，因伊有抽菸習慣，每小時都會去對面的醫院樓下抽菸十分鐘。吃飯有說可以出去吃或叫便當，通常都是一起叫便當吃。吃飯時間最少有半小時以上，伊都會在那邊滑手機，去代班時有分別遇過吳全益、蔡仁傑、吳惠祺，還有另外一個，名字忘記了。曾經看過原告在上班時間外出用餐或休息，伊站後門，常常看到吳惠祺走去抽菸等語（見本院卷一第508、509頁），亦證述其於週末至教會代班時，每小時休息10分鐘，吃飯時間最少半小時以上，代班期間並曾看過原告在上班時間外出用餐或休息，並常見吳惠祺出去抽煙。另依吳惠祺與被告間110年2月27日之LINE話紀錄（見本院卷第391頁），顯示吳惠祺於值勤中有外出就醫之情形，足見原告任職期間其出勤日簽到退時間雖為均12小時，然不論依被告公司之規定，或兩造簽訂之系爭勞動契約，原告值勤期間每4小時可休息30分鐘，另得自行調配1小時為用餐時間，應堪認定。

3.原告所舉之證人即於教會擔任總務工作之張兆緯雖到庭證稱：教會對被告之合約是24小時，約定三個班，並沒有約定休息時間或吃飯時間，伊常看到原告他們在警衛室吃飯，看著監視螢幕吃便當，原告吃飯時不曾看過代班人員，教會與被告的合約也沒有約定每4小時休息30分鐘，教會與被告是約定24小時制，警衛室必需有人看，不能放空城等語（見本院卷一第511、512頁）。然張兆緯亦證稱：會看到原告上班情形，但不會全天看到；3個班次是早班7時到19時，中班11時到23時，晚班是19時到隔天7時；吳惠祺是早班、蔡仁傑是中班；保全人員上廁所時，

雙哨就是兩人輪替等語（見本院卷一第511、512頁）。則於吳惠祺擔任早班保全員，上班時間自7時至19時觀之，其上班4小時至11時，中班之蔡仁傑等人員已到場，其等協調由吳惠祺休息30分鐘或甚至嗣後午餐休息半小時至1小時，應屬可行。假設吳惠祺於11時休息30分鐘至11時30分，再上班4小時至15時30分，因中班之蔡仁傑等人亦在場值勤，則其再休息30分鐘亦屬可行。至於蔡仁傑部分，其擔任中班保全員，上班時間自11時至23時，其上班4小時至15時，早班之吳惠祺等人員仍在場值勤，其等協調由蔡仁傑休息30分鐘或甚至嗣後晚餐休息半小時至1小時，應屬可行。假設蔡仁傑於15時休息30分鐘至15時30分，再上班4小時至下午19時30分，因晚上之人員已於19時到場值勤，則蔡仁傑於19時30分時與晚班之人員協調由其休息30分鐘亦屬可行。又原告用餐時，若未選擇外出，而係在警衛室食用外帶之餐食，當係原告等個人之選擇，尚不能因張兆緯常看到原告等人在警衛室看著監視螢幕吃便當，推認原告等人未休息用餐。另依前述情形，原告等人可自行調配時間休息、用餐，並無因此造成警衛室無人看守之情形。縱有此情形，基於契約之相對效力，違反教會與被告間之合約者係被告，與原告無關；原告等人依系爭勞動契約及被告之指示，於值勤中自行調配時間休息、用餐，符合彼此契約之約定。是被告抗辯原告執勤時得自行調配休息時間、輪流用餐等語，應可採信。從而，原告出勤日簽到退時間雖為12小時，然其間包括休息1小時及用餐1小時，其等出勤日工作時間為10小時。原告主張其等出勤日上班12小時，依勞基法第24條第1項第2款規定，請求被告給付超過10小時以外之2小時之加班費，於法無據，不應准許。

㈡原告各請求被告給付如附表1-1、2-1所示之薪資差額，於本判決附表三、四（下稱附表三、四）之範圍內有理由：

1.勞基法為勞動條件最低標準之規定，自勞基法施行後，凡

屬於該法適用之各業關於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作之加給，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效（最高法院106年度台上字第2533號判決、107年度台上字第1689號判決參照）。

2.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，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉，勞基法第84條之1定有明文。而保全業之保全人員業經原行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）（87）台勞動二字第032743號公告為勞基法第84條之1之工作者。被告為保全業者，兩造已簽訂系爭勞動契約書、約定書（見被證8、9），系爭約定書並經臺中市政府以109年8月21日函文核備在案（見被證10），有經濟部商工登記公示資料查詢可參，並為兩造所不爭執（見本院卷二第157頁及不爭執事項第4點）。是被告屬中央主管核定公告得適用勞基法第84條之1第1項之行業別，兩造簽訂之系爭約定書並經主管機關臺中市政府核備在案一節，應可認定。

3.系爭約定書約定被告指派原告擔任保全工作，兩造同意就勞基法第84條之1規定事項排除同法第30、32、36、37及49條之限制，並於系爭約定書第4條就工作時間約定為：各輪班保全人員每日正常工作時間至多10小時，每月正常工時上限為240小時；每日延長工作時間不得超過2小時，亦即每日正常工作時間連同延長工作時間至多12小時等語。

第5條有關例假及休假約定為：每2週至少應有2日之休息作為例假，原告同意被告以排班方式將例假日、其他應放假之日及特休平均排訂於每月輪值表中。原告為配合被告公務需要，同意於輪值排定之例假日以外之其他應放假日出勤。原告於輪值排定之休假日（含勞基法第37條之紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日與同法第38條之特休）出勤者，工資加倍發給等情，有系爭約定書可參（見本院卷一第334、338頁）。又系爭約定書於109年8月21日經核備而生效，已如前述，則前揭約定之內容如未低於勞基法所定之最低標準，兩造自109年8月21日起即排除勞基法第30條等規定之限制，而依系爭約定書第4、5條另行約定工作時間、例假及休假之規定辦理。

4.自109年4月1日受僱起至109年8月20日止，未經主管機關核備部分：

⑴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時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時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立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資，已據司法院大法官會議釋字第726號解釋在案。本件原告自109年4月1日受僱起至109年8月20日止，其等與被告簽訂之系爭勞動契約書、約定書，尚未經主管機關核備部分，依前揭大法官會議解釋，不得排除前揭勞基法第30條等規定之限制。則其等於上開期間出勤日每日工作10小時，除基本工資按正常工時（即每日8小時、每月174小時）核算，亦即於109年間，其基本工資為每月23,800元外，就逾法定正常工時之2小時延長工作時間，被告應

按原告實際出勤日數，依勞基法第24條第1項第1款規定，按平日每小時工資額加給3分之1以上，亦即每加班2小時，應給付264元加班費（99.17×4/3×2＝264，元以下四捨五入，下同）。

⑵吳惠祺109年4、5、6、7月依序實際出勤23、25、22、23、24日；蔡仁傑109年4、5、6、7月依序實際出勤24、25、25、25、26日（見不爭執事項第2點）。則其等上開月份按實際出勤日得領取之最低工資分別如附表三、四「每月最低工資欄」所示｛計算式為各月基本工資23,800元＋（2小時加班費264元×實際出勤日數）｝。

⑶原告109年8月1日至同月20日系爭勞動契約尚未經主管機關核備部分，其基本工資依比例計算結果為15,867元（23,800÷30×20＝15,867）。加上：吳惠祺自109年8月1日至同月20日實際出勤17日，每日得領取之2小時加班費264元，合計其109年8月1日至20日應領取之最低工資為20,355元｛15,867＋4,488（264×17＝4,488）＝20,355｝；蔡仁傑自109年8月1日至同月20日實際出勤16日，每日得領取之2小時加班費264元，合計其109年8月1日至20日應領取之最低工資為20,091元｛15,867＋4,224（264×16＝4,224）＝20,091｝。原告109年8月21日至同月31日系爭勞動契約業經主管機關核備部分，其按正常工作時間每月240小時核算之基本工資為每月30,345元（詳如後述），依比例計算結果，原告此段期間得領取之最低工資均為10,115元（30,345÷30×10＝10,115）。是吳惠祺109年8月應領取之最低工資為30,470元（20,355＋10,115＝30,470）；蔡仁傑109年8月應領取之最低工資為30,206元（20,091＋10,115＝30,206）。

5.勞基法修正後，適用該法第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，已據勞動部於104年11月2日以勞動條2字第1040132228號函釋在案。準此：

⑴自109年1月1日起，每月基本工資（每月正常工時174小時）為23,800元，如勞雇雙方約定且經核備之每月正常工時為240小時，依前揭說明，應以23,800元加上99.16元（以每月基本工資額23,800元計算之平日每小時工資額）乘以（240-174）小時之總額即30,345元為其最低工資。

⑵自110年1月1日起，每月基本工資（每月正常工時174小時）為24,000元，如勞雇雙方約定且經核備之每月正常工時為240小時，依前揭說明，應以24,000元加上100元（以每月基本工資額24,000元計算之平日每小時工資額）乘以（240-174）小時之總額即30,600元為其最低工資。

⑶自111年1月1日起，每月基本工資（每月正常工時174小時）為25,250元，如勞雇雙方約定且經核備之每月正常工時為240小時，依前揭說明，應以25,250元加上105.21元（以每月基本工資額25,250元計算之平日每小時工資額）乘以（240-174）小時之總額即32,194元為其最低工資。

⑷原告受僱被告擔任保全員，係領取月薪（見附表一、二原告工資明細表），且其等與被告簽訂之系爭約定書經主管機關於109年8月21日核備，其經核備之每月正常工時為240小時，業如前述。則自109年8月21日起，即有前揭最低工資之適用。

⑸勞基法第84條之1並未排除同法第39條規定，依勞基法第39條規定，例假、休息日、國定假日及特休，工資均應照給。如徵得勞工同意於正常工作日延長工作時間（每日超過10小時）或於休息日出勤，應依同法第24條計給延長工時工資。如徵得勞工同意於國定假日或特休

日出勤工作，應依同法第39條給付加倍工資。以約定每日正常工時10小時為例，徵得勞工同意於國定假日或特休日出勤工作者，於上開⑴之109年間，每日至少應另加給992元（每小時工資額99.16元×約定正常工時10小時）；於上開⑵之110年間，每日至少應另加給1,000元（每小時工資額100元×約定正常工時10小時）；於上開⑶之111年間，每日至少應另加給1,053元（每小時工資額105.21元×約定正常工時10小時）。以上，並有臺中市政府勞工局108年10月17日、109年11月2日及110年11月19日函文等件附卷可稽（見本院卷二第37至43、47至61、65至79頁）。

6.準此，原告任職期間每月應領之最低工資整理如附表三、四「每月最低工資」欄所示，扣除原告任職期間每月之勞健保費、團保費及借支如附表三、四「應扣勞健保等」欄所示（見不爭執事項第2點）後，原告每月應領工資如附表三、四「應領工資」欄所示。而原告任職期間各月實際上領取之工資如附表三、四「實領工資」欄所示（係就附表一、二實發薪資欄所列金額，扣除同表所列「特休未休」、「國定假日」欄所列之金額核算而得）後，被告應補給原告之薪資差額即如附表三、四「薪資差額」欄所示。亦即被告應依勞基法第21條、第24條第1項第1款補給吳惠祺23,858元、蔡仁傑36元。原告逾此範圍之請求於法無據，不應准許。

㈢原告任職被告期間所領取之薪資，包括國定假日工資；吳惠祺、蔡仁傑各請求被告給付任職期間各23天、25天國定假日出勤之工資40,758元、44,390元，為無理由：

1.按第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特休，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第39條分別定有明文。所稱「加倍發給」係指休假日出勤工

作，除原本約定照給之工資之外，再加發一日工資。而勞基法第84條之1並未排除同法第39條規定，如徵得勞工同意於國定假日或特休日出勤工作，應依同法第39條給付加倍工資，業如前述。又系爭約定書第5條約定：原告同意被告以排班方式將例假日、其他應放假之日及特休平均排訂於每月輪值表中。原告為配合被告公務需要，同意於輪值排定之例假日以外之其他應放假日出勤。原告於輪值排定之休假日（含勞基法第37條之紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日與同法第38條之特休）出勤者，工資加倍發給等情，亦如前述。

2.系爭約定書於109年8月21日經主管機關核備前，原告若有於國定假日或特休日出勤，被告應加倍給付原告之工資數額為按正常工時（每日8小時）之基本工資23,800元換算為日薪793元，再加計2小時之加班費264元，即1,057元。自109年8月21日經主管機關核備後，於國定假日或特休出勤工作者，在109、110、111年，依序每日至少應另加給992元、1,000元、1,053元，則如前述。吳惠祺任職期間計有如本判決附表五（下稱附表五）所示23日國定假日未休（見不爭執事項第3點），其依上述標準得請求被告給付之國定假日未休工資為如附表五「應領工資」欄所示合計23,583元；蔡仁傑任職期間計有如本判決附表六（下稱附表六）所示25日國定假日未休（見不爭執事項第3點），其依上述標準得請求被告給付之國定假日未休工資為如附表六「應領工資」欄所示合計25,579元。吳惠祺、蔡仁傑主張其等依序得請求被告給付任職期間各23天、25天國定假日出勤之工資40,758元、44,390元，逾上開範圍部分，並無可採。

3.如前所述，被告係依系爭約定書以排班方式將原告之例假日、其他應放假之日及特休平均排訂於每月輪值表中。又依系爭勞動契約書第6條第1款約定：「每月薪資係包含延長工時及特別休假、國定假日工資等」（見本院卷一第33

2、336頁），故被告給付予原告之國定假日未休工資，應為原告任職中所領取各月份「國定假日」未休之金額加總，始符合契約之約定。依附表一、二「國定假日」欄所列之金額，吳惠祺、蔡仁傑任職期間依序共領得25,894元、26,820元國定假日未休之工資，是被告抗辯：原告任職被告期間所領取之薪資，包括國定假日工資等語，應堪採信。原告領得之國定假日未休工資，已逾其等得請求之金額，是吳惠祺、蔡仁傑各請求被告給付任職期間各23天、25天國定假日出勤之工資40,758元、44,390元，於法無據，不應准許。

㈣原告任職被告期間所領取之薪資，包括特休未休之工資；吳惠祺、蔡仁傑各請求被告給付任職期間各20天特別假日未休之工資26,120元、29,540元，並無理由：

1.勞工之特休，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4項前段定有明文。而雇主應發給之工資，按勞工未休畢之特休日數，乘以其一日工資計發。所定一日工資，為勞工之特休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。於契約終止時，雇主即結算給付勞工（勞基法施行細則第24條之1第2項規定參照）。而勞基法第84條之1並未排除同法第39條規定，如徵得勞工同意於特休日出勤工作，應依同法第39條給付加倍工資。又系爭約定書第5條亦約定：原告於輪值排定之特休出勤者，工資加倍發給等情，均如前述。本件原告任職期間各有20日特休未休（見不爭執事項第3點），依前揭規定，得請求被告按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，計付特休未休工資。

2.兩造間之勞動契約經被告在111年6月22日向原告預告，於111年6月30日終止（詳如後述），而原告111年6月份之薪資為附表三、四「每月最低工資」欄所列之32,194元，加

上原告於111年6份各領得之國定假日未休工資842元（此為被告依系爭約定書之約定，以排班方式將原告之例假日、其他應放假之日及特休平均排訂於每月輪值表中，且依系爭勞動契約之約定，原告每月之薪資包括特休未休工資，故屬於原告因工作獲得之報酬，且具經常性）後，原告契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資均為33,036元，除以30所得之金額為1,101元，此為原告得依前揭規定請求被告給付之1日特休未休工資。準此，原告各有20日特休未休，其等得請求被告給付20日特休未休之工資各為22,020元。

3.如前所述，被告係依約以排班方式將原告之例假日、其他應放假之日及特休平均排訂於每月輪值表中，且原告每月之薪資包括特休未休工資，故被告給付予原告之特休未休工資，應為原告任職中所領取各月份「特休未休」之金額加總，始符合契約之約定。依附表一、二「特休未休」欄所列之金額，吳惠祺、蔡仁傑任職期間依序共領得24,795元、29,007元特休未休之工資，是被告抗辯：原告任職被告期間所領取之薪資，包括特休未休工資等語，應堪採信。原告領得之特休未休工資，已逾其等得請求之金額，是吳惠祺、蔡仁傑依序請求被告給付任職期間各20天特休未休之工資26,120元、29,540元，於法無據，不應准許。

㈤兩造間之勞動契約，係被告依勞基法第11條第2款「業務緊縮」之規定，於111年6月14日向原告預告，於111年6月30日終止；原告請求被告給付下列金額之資遣費、預告工資，有理由：

1.按雇主虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第3款定有明文。本件原告均自109年4月1日起受僱於被告，擔任派駐於教會之保全員，而教會於111年5月26日發函向被告通知於111年6月30日到期後不再與被告續約，此經被告陳明在卷（見本院卷一第202頁），顯因教會未能與被告續約，致被告需縮減該部分之業務，因此

產生多餘之人力，核係業務緊縮，自得依前揭規定向原告預告終止勞動契約。被告於111年6月14日在中友勤務LINE群組內表示：「公司與教會的年度合約，很遺憾新的年度合約未能達成協議，教會勤務將於6/30日19：00終止合約(6/30日前勤務照常)，公司將於6/30日19：00撤廠，感謝同仁們這段時間的辛苦，謝謝你。」等語，有LINE對話紀錄在卷可憑（見本院卷一第53頁）。核係依勞基法第11條第2款向原告預告於111年6月30日終止與原告間之勞動契約。而法定終止權之行使，其發生效力與否，胥視有無法定終止原因存在。本件被告既取得勞基法第11條第2款之終止權，其終止勞動契約屬形成權之一種，於被告行使其權利時即發生形成之效力，不必得員工之同意。至於吳惠祺於111年6月14日收到上開被告終止契約之通知後，於111年6月22日向被告表示：「麻煩公司開立非自願離職單唷，要申請補助用」，被告表示：「沒辦法啦，因為撤點，公司如果要安排點給你，也要你能接受。」、吳惠祺：「公司沒幫我們大家安排呀」，被告：「那如果有安排，薪資與點，你們要去？」，吳惠祺：「薪資一樣？」，被告：「不一樣，每個點都不一樣。」、吳惠祺：「所以薪資會更少的意思還是？」，被告：「是的，教會目前是最高的。」；被告復於111年6月24日表示「下午過去收單子，謝謝」，吳惠祺：「嗯」等語（見本院卷一第53頁），係契約終止以後就假設性問題所為之討論，無礙被告於111年6月14日合法向原告預告於111年6月30日終止契約之事實。另被告提出之原告簽章之離職人員離職會辦單，上載原告最後工作日期為111年6月30日，吳惠祺部分未載申請原因，蔡仁傑部分就申請原因則載：案場合約到期等語（見本院卷一第325、327頁），均無法證明原告係自願離職。被告抗辯：被告於111年6月24日發送「下午過去收單子」之LINE文字訊息給吳惠祺後，僅回答「嗯」，被告亦收到原告自願填寫之離職人員離職會辦

單，兩造間勞動契約業已於111年6月30日合意終止云云，並非可採。準此，兩造間之勞動契約，業經被告依勞基法第11條第2款「業務緊縮」之規定，於111年6月14日向原告預告，於111年6月30日終止。

2.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。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給，勞退條例第12條第1項、第2項定有明文。兩造間勞動契約既經被告依勞基法第11條第2款「業務緊縮」規定，於111年6月14日向原告預告於111年6月30合法終止，依前揭規定，被告自應給付原告資遣費。

3.所謂平均工資，係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額（勞退條例第3條、勞基法第2條第4款參照）。

⑴吳惠祺終止前六個月即自111年1月至111年6月之薪資數額，應為附表三「每月最低工資欄」所示193,164元（32,194×6＝193,164），加上其於上開期間所領取之國定假日未休工資計5,894元（見附表一「國定假日」欄，其於上開期間未領取特休未休工資），合計為199,058元。準此，吳惠祺按前揭規定計算之日平均工資為1,100元（199,058÷181＝1,100）、月平均工資為33,000元（1,100×30＝33,000）。則按其自109年4月1日至111年6月30日之工作年資及月平均工資33,000元，其得依前揭規定請求被告給付之資遣費為37,125元（見本院卷二第159頁資遣費試算表）。吳惠祺逾上開數額資遣費之請求，不應准許。

⑵蔡仁傑終止前六個月即自111年1月至111年6月之薪資數

額，應為附表三「每月最低工資欄」所示193,164元（32,194×6＝193,164），加上其於上開期間所領取之國定假日未休工資計8,420元（見附表二「國定假日」欄，其於上開期間未領取特休未休工資），合計為201,584元。準此，蔡仁傑按前揭規定計算之日平均工資為1,114元（201,584÷181＝1,114）、月平均工資為33,420元（1,114×30＝33,420）。則按其自109年4月1日至111年6月30日之工作年資及月平均工資33,420元，其得依前揭規定請求被告給付之資遣費為37,598元（見本院卷二第161頁資遣費試算表）。蔡仁傑逾上開數額資遣費之請求，不應准許。

4.雇主依第11條規定終止勞動契約者，繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。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2款、第3項定有明文。原告自109年4月1日任職時起迄被告於111年6月14日預告終止勞動契約時止，已繼續工作2年以上3年未滿，依勞基法第16條第1項第2款之規定，被告終止勞動契約之預告期間應為20日。惟被告於111年6月14日向原告預告於111年6月30日終止勞動契約，預告期間不足4日，原告得勞基法第16條第3項規定請求給付4日預告期間之工資。兩造均不爭執預告期間之工資按原告之日平均工資計算（見本院卷一第401、402、457、459），則依勞基法第16條第3項規定，吳惠祺得請求被告給付4日預告期間工資之數額為4,400元（1,100×4＝4,400）、蔡仁傑得請求被告給付4日預告期間工資之數額為4,456元（1,114×4＝4,456）。原告逾上開數額預告期間工資之請求，不應准許。

㈥吳惠祺依就保法第16條第1項、第38條第3項規定，請求被告給付勞保失業給付損失28,440元，有理由：

1.按被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公

立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練者，得請失業給付，就保法第11條第1項第1款定有明文，且依同法條第3項規定，因勞基法第11條規定各款情事之一離職，即為該法所稱非自願離職。又失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就保法第16條第1項前段及第38條第3項亦分別定有明文。

2.本件係被告依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約，符合就保法第11條第3項所規定之非自願離職。查吳惠祺於111年6月30日離職後，依就保法第16條第1項規定向勞保局請領失業給付，經勞保局依就保法第23條規定，按其離職退保當月起前六個月平均月投保薪資26,400元之60%，發給一個月之失業給付15,840元等情，業據提出勞保局111年8月26日、111年12月2日函文為證（見本院卷一第413、415頁），堪信為真實。

3.被告為吳惠祺投保勞保，自109年4月1日起迄111年6月30日為原告辦理退保止，其投保薪資每月皆為26,400元，有吳惠祺勞保投保資料在卷可憑（見本院卷一第159頁）。則吳惠祺得依此投保薪資向勞保局領得之失業給付為95,040元（26,400×60%×6＝95,040）。惟吳惠祺離職前六個月即自111年1月至111年6月之勞保投保薪資應如本判決附表七（下稱附表七）所示，其依前揭規定得請領之失業給付，為111年1月至6月投保薪資合計205,800元之60%即123,480元。準此，被告高薪低報，致吳惠祺受有28,440元（123,480－95,040＝28,440）之損害，吳惠祺依就保法第38條第3項規定，請求被告賠償，於此範圍內，應予准許。逾此範圍之請求，於法無據。

㈦吳惠祺依勞退條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項

規定，請求被告提繳7,038元至吳惠祺設於勞保局之勞退個人專戶，有理由：

1.雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞退，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。而勞退個人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104年度台上字第1031號判決參照）。又勞退條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞基法第2條規定。於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳者，1年內調整勞退之提繳率，以2次為限。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。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，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準，勞退條例第3條、第15條第1項前段、第2項及其施行細則第15條第1、2項分別定有明文。另依勞基法第2條第3款規定，工資指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之。

本件被告應給付吳惠祺任職期間如附表三所示之每月最低工資外，被告按月給付予吳惠祺之特休未休工資、國定假日未休工資（詳如附表一「特休未休」、「國定假日」欄），係吳惠祺於特休日、國定假日出勤工作而獲得之報酬，且屬於經常性之給付，自應包括在應提繳退休金之工資之內。是吳惠應提繳退休金之工資數額如本判決附表七（下稱附表七）「每月應得工資」欄所示（係附表三「每月最低工資」欄所列工資，加計附表一「特休未休」、「國定假日」欄所列吳惠祺所領得之各月特休未休、國定假日未休工資）。

2.依附表七吳惠祺任職期間「每月應得工資」欄，吳惠祺任職期間每月工資不固定，故被告應依前揭規定，於每年2月、8月底之前按前3個月之平均工資，對照勞退月提繳工資分級表，調整月提繳金額，並自次月即3月、9月起生效，為吳惠祺提繳6%金額之勞退。準此，吳惠祺任職期間每月應提繳勞退之金額如附表七「勞退提繳工資」欄所示，而被告應為其提繳之勞退則如附表七「應提繳勞退」欄所示，合計被告應為吳惠祺提繳之勞退金額為53,766元。而被告已為吳惠祺提繳之勞退如附表七「已提繳勞退」欄所示，合計46,728元，此有吳惠祺之勞退個人專戶明細資料及勞保局111年8月30日函文暨月提繳工資明細表在卷可憑(見本院卷一第198至200、343至345頁，已計入被告所抗辯於111年8月補繳之金額），其差額為7,038元（53,766－46,728＝7,038）。從而，吳惠祺依勞退條例第31條第1項規定，請求被告提繳勞退差額7,038元至其勞退個人專戶，於法有據，應予准許。逾此部分之請求則非有據，不應准許。

㈧以上，吳惠祺得請求被告給付之金額為93,823元（工資差額23,858＋資遣費37,125元＋預告工資4,400元＋失業給付差額28,440＝93,823）；蔡仁傑得請求被告給付之金額為42,090元（工資差額36＋資遣費37,598元＋預告工資4,456元＝4

2,090）。被告並應提繳7,038元至吳惠祺之勞退個人專戶。

㈨吳惠祺依勞基法第19條及就保法第11條第3項規定，請求被告應發給載明任職期間之非自願離職證明，有理由：

1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，勞基法第19條及就保法第11條第3項分別定有明文。準此，勞工因有就保法第11條第3項所規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

2.本件原告與被告間之勞動契約係經被告依勞基法第11條第2款規定，於111年6月14預告於同月30日終止，核屬於就保法第11條第3項所定「非自願離職」之情形。是吳惠祺依前揭規定請求被告開立並交付載明任職期間之非自願離職證明書，即屬有據。

五、給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1、2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條亦分別有明文。本件原告對被告請求給付之工資資差額等，被告應於各月發薪日給付，是被告至遲應於000年0月間給付完畢；資遣費部分，依勞退條例第12條第2項規定，應於終止勞動契約後30日內即於111年7月30日前給付，均屬有確定期限之給付，被告迄未給付，應負遲延責任。至原告對被告請求給付預告期間工資及吳惠祺請求被告給付之失業給付差額

損害，則屬給付無確定期限之債權，經原告提起民事訴訟，於111年10月28日將勞動事件起訴狀繕本送達予被告（見本院卷一第135頁送達證書），被告迄未給付，自應負遲延責任。是原告就主文第1項之金額併請求被告給付自起訴狀繕本送達之翌日即111年10月29日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

六、綜上所述，原告依前揭勞基法、勞退條例及就保法等規定，請求判決被告給付吳惠祺93,823元、蔡仁傑42,090元，及均自111年10月29日起至清償日止，按年息5%計算之利息，被告並應提繳7,038元至吳惠祺之勞退個人專戶、開立並交付載明任職期間之非自願離職證明書予吳惠祺，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、本判決第1、2項係就勞工之給付請求，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。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但書。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　23　　日

勞動法庭　法　官　黃渙文

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　　113　　年　　1　　月　　23　　日

書記官　楊玉華

附表三：吳惠祺工資明細表

日期	每月最低工資(A)	應扣勞健保等(B)	應領工資（C）：(A-B)	實領工資(D)	薪資差額：(C-D)

109/4	29,000	000	00,920	29,511	
109/5	30,400	5,952	24,448	26,748	
109/6	29,000	000	00,656	28,873	
109/7	29,872	1,102	28,770	28,838	
109/8	30,470	1,102	29,368	29,618	
109/9	30,345	1,102	29,243	27,286	1,957
109/10	30,345	1,102	29,243	30,218	
109/11	30,345	1,102	29,243	27,286	1,957
109/12	30,345	1,102	29,243	28,838	405
110/1	30,600	1,166	29,434	28,668	766
110/2	30,600	1,166	29,434	29,628	
110/3	30,600	1,166	29,434	28,394	1,040
110/4	30,600	1,166	29,434	28,011	1,423
110/5	30,600	1,166	29,434	29,434	
110/6	30,600	1,166	29,434	29,064	370
110/7	30,600	1,166	29,434	28,834	600
110/8	30,600	1,166	29,434	29,481	
110/9	30,600	1,166	29,434	30,928	
110/10	30,600	1,166	29,434	29,181	253
110/11	30,600	1,166	29,434	30,804	
110/12	30,600	1,166	29,434	29,181	253
111/1	32,194	11,166	21,028	21,592	
111/2	32,194	1,166	31,028	32,150	
111/3	32,194	1,166	31,028	21,234	9,794
111/4	32,194	1,166	31,028	30,692	336
111/5	32,194	1,166	31,028	30,192	836
111/6	32,194	1,166	31,028	27,159	3,869
合計					23,859
註1：每月最低工資為經核備之正常工作時間每月240小時，按比例加計超出法定正常工時之工資。 註2：實領工資不包括被告抗辯之如附表一、二已給付之國定假日工資、特休未休工資。					

附表四：蔡仁傑工資明細表

日期	每月最低工資(A)	應扣健保等(B)	應領工資（C）：(A-B)	實領工資(D)	薪資差額：(C-D)
109/4	30,136	0	30,136	33,700	
109/5	30,400	0	30,400	33,700	
109/6	30,400	0	30,400	34,675	
109/7	30,000	000	00,250	33,550	

109/8	30,000	000	00,056	34,170	
109/9	30,000	000	00,195	33,550	
109/10	30,000	000	00,857	34,524	
109/11	30,000	000	00,857	34,524	
109/12	30,000	000	00,857	34,524	
110/1	30,000	000	00,078	33,872	
110/2	30,000	000	00,078	33,125	
110/3	30,000	000	00,078	32,072	
110/4	30,000	000	00,078	32,572	
110/5	30,000	000	00,078	33,625	
110/6	30,000	000	00,078	32,572	
110/7	30,000	000	00,078	33,625	
110/8	30,000	000	00,078	33,625	
110/9	30,000	000	00,078	33,625	
110/10	30,000	000	00,078	33,625	
110/11	30,000	000	00,078	30,466	
110/12	30,000	000	00,078	33,625	
111/1	32,194	10,542	21,652	24,616	
111/2	32,000	000	00,652	33,774	
111/3	32,000	000	00,652	35,174	
111/4	32,000	000	00,652	33,774	
111/5	32,000	000	00,652	33,774	
111/6	32,000	000	00,652	31,616	36
合計					36

註1：每月最低工資為經核備之正常工作時間每月240小時，按比例加計超出法定正常工時之工資。

註2：實領工資不包括被告抗辯之如附表一、二已給付之國定假日工資、特休未休工資。

附表五：吳惠祺國定假日未休工資明細表

日期	國定假日未休	應領工資
109/4	4/3,4/4	2,114
109/5	5/1	1,057
109/6	6/25	1,057
109/7		
109/8		
109/9		

（續上頁）

109/10	10/1,10/10	1,984
109/11		
109/12		
110/1		
110/2	2/11~2/13,2/28	4,000
110/3		
110/4	4/3,4/4	2,000
110/5	5/1	1,000
110/6	6/14	1,000
110/7		
110/8		
110/9	9/21	1,000
110/10	10/10	1,000
110/11		
110/12		
111/1	1/1,1/31	2,106
111/2	2/1,2/2	2,106
111/3		
111/4	4/5	1,053
111/5	5/1	1,053
111/6	6/3	1,053
合計		23,583

附表六：蔡仁傑國定假日未休工資明細表

日期	國定假日未休	應領工資
109/4	4/3,4/4	2,114
109/5		

（續上頁）

109/6	6/25	1,057
109/7		
109/8		
109/9		
109/10	10/1,10/10	1,984
109/11		
109/12		
110/1		
110/2	2/11~2/14,2/28	5,000
110/3		
110/4	4/3,4/4	2,000
110/5	5/1	1,000
110/6	6/14	1,000
110/7		
110/8		
110/9	9/21	1,000
110/10	10/1,10/10	2,000
110/11		
110/12		
111/1	1/1,1/31	2,106
111/2	2/1,2/3,2/8	3,159
111/3		
111/4	4/4,4/5	2,106
111/5	5/1	1,053
111/6		
合計		25,579

附表七：吳惠祺勞保投保工資暨勞退提繳工資明細表

日期	每月應得工資	勞保投保工資	勞退提繳工資	應提繳勞退	已提繳勞退
109/4	32,472		33,300	1,998	1,584
109/5	32,200		33,300	1,998	1,584
109/6	31,408		33,300	1,998	1,584
109/7	31,672		33,300	1,998	1,584
109/8	32,280		33,300	1,998	1,584
109/9	32,145		31,800(註3)	1,908	1,584
109/10	32,145		31,800	1,908	1,584
109/11	32,145		31,800	1,908	1,584
109/12	32,145		31,800	1,908	1,584
110/1	34,306		31,800	1,908	1,584
110/2	34,306		31,800	1,908	1,584
110/3	31,400		33,300(註4)	1,998	1,584
110/4	33,506		33,300	1,998	1,584
110/5	32,200		33,300	1,998	1,584
110/6	32,453		33,300	1,998	1,584
110/7	31,400		33,300	1,998	1,584
110/8	32,453		33,300	1,998	1,584
110/9	33,506	33,300(註1)	33,300(註5)	1,998	1,908
110/10	32,453	33,300	33,300	1,998	1,908
110/11	34,550	33,300	33,300	1,998	1,908
110/12	32,453	33,300	33,300	1,998	1,908
111/1	33,036	33,300	33,300	1,998	1,908
111/2	33,878	33,300	33,300	1,998	1,908
111/3	32,194	34,800(註2)	34,800(註6)	2,088	2,088
111/4	33,878	34,800	34,800	2,088	2,088
111/5	33,036	34,800	34,800	2,088	2,088
111/6	33,036	34,800	34,800	2,088	2,088
合計				53,766	46,728

註1：依勞保條例第14條第2項、勞保條例施行細則第27條第1項規定，以110年8月底通知保險人前最近3個月即110年5月至110年7月薪資加總96,053元之平均即32,018元為準，屬於勞保投保薪資分級表第7級之投保薪資。

註2：依上開規定，以111年2月底通知保險人前最近3個月即110年11月至111年1月之薪資加總100,039元平均即33,346元為準，屬於勞保投保薪資分級表第8級之投保薪資。

註3：依勞退條例第15條第2項、勞退條例施行細則第15條第1、2項規定，以109年8月底通知保險人前最近3個月即109年5月至109年7月薪資加總95,280元之平均即31,760元為準，屬於勞退月提繳分級表第27級之提繳工資。

註4：依前揭規定，以110年2月底通知保險人前最近3個月即109年11月至110年1月薪資加總98,596元之平均即32,965元為準，屬於勞退月提繳分級表第27級之提繳工資。

（續上頁）

註5：依前揭規定，以110年8月底通知保險人前最近3個月即110年5月至110年7月薪資加總96,053元之平均即32,018元為準，屬於勞退月提繳分級表第27級之提繳工資。
註6：依前揭規定，以111年2月底通知保險人前最近3個月即110年11月至111年1月薪資加總100,039元之平均即33,346元為準，屬於勞退月提繳分級表第28級之提繳工資。