臺灣臺南地方法院民事判決

112年度勞訴字第50號

原　　告　石環瑞

000000000000000000

訴訟代理人　柯佾婷律師

被　　告　龍邦保全股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　吳浩天

訴訟代理人　張喬婷律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，於民國113年3月7日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣370,962元，及自民國112年6月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣56,238元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新臺幣4,663元，並應自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息；由原告負擔新臺幣18,216元。

五、本判決第1項、第2項得假執行；但被告如分別以新臺幣370,962元、新臺幣56,238元為原告預供擔保，各得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國107年6月13日起至112年3月3日止受僱於被告，擔任管制員，雙方約定工作時間為晚上9時至早上9時，起先約定底薪為新臺幣（下同）28,000元，之後陸續於107年10月提高至30,000元、於108年1月提高至31,000

元、於108年4月提高至33,000元、於110年8月提高至35,000元及於111年10月提高至38,000元。被告明知原告每日工時長達12小時，且中間無休息時間，加上為夜班，長期日夜顛倒，作息紊亂，已對原告身體造成巨大負擔，竟又於112年2月初，單方要求變更勞動條件，強制要求原告除須完成先前之工作內容外，還須增加夜間巡邏工作，對此原告立即表示不同意，但被告卻表示其有權單方變更勞動條件，並稱若原告不服只能選擇離職，同時並要求原告必須辦理完離職程序，被告始有義務給付剩餘工資，因原告不懂法律，誤以為被告所言為法律規定，遂不疑有他按其要求辦理離職程序，直至事後原告在與友人聊及此事後，始知依法被告根本無權單方變更勞動條件，且亦無權強迫員工不接受就必須辦理離職，被告上開行為均已嚴重違反勞動基準法（下稱勞基法）相關規定，原告調閱勞動關係期間被告所投保之勞工保險（下稱勞保）及勞工退休資料後，始知被告於原告任職期間，竟未依勞基法相關規定給付原告足額之加班費（包含平日延長工時、國定假日、休息日加班費等）、特別休假未休工資，還未按原告實際應領工資為原告投保勞保及提撥足額之勞工退休金，而有高薪低報之情。

（二）原告依勞基法第24條第1項、第38條、第14條第4項、第17條第1項、勞工退休金條例第31條規定，分別請求被告給付下列項目及金額：

１、加班費565,107元：

依原告任職期間之輪值表，可知被告不僅未依法給付平日延長工時之加班費，亦未給付國定假日、休假日加班之加班費及延長工時之加班費，被告尚積欠原告自107年7月起至112年3月止之加班費共565,107元（詳如本院卷一第21頁、第341頁至第455頁、本院卷三第19頁至第53頁），原告自得依勞基法第24條第1項規定請求被告給付。

２、特別休假未休工資1,640元：

原告同意以歷年制計算特別休假，自107年6月13日起至同年12月31日止，應有0.3日特別休假，被告少給原告0.3日特別休假，被告應給付原告特別休假未休工資280元（計算式：28,050元÷240時×8時×0.3日＝280元）；自108年1月1日起至同年12月31日止，應有6.5日特別休假，被告已給原告7日特別休假；109年1月1日起至同年12月31日止，應有特別休假8.7日，被告少給原告0.7日特別休假，被告應給付原告特別休假未休工資708元（計算式：30,345元÷240時×8時×0.7日＝708元）；自110年1月1日起至同年12月31日止，應有特別休假12.2日，被告少給0.2日特別休假，被告應給付原告特別休假未休工資204元（計算式：30,600元÷240時×8時×0.2日＝204元）；自111年1月1日起至同年12月31日止，應有特別休假14日，被告已給原告14日特別休假；自112年1月1日起至同年3月2日止，被告應有2.4日特別休假，被告少給原告0.4日特別休假，被告應給付原告特別休假未休工資448元（計算式：33,660元÷240時×8時×0.4日＝448元），合計被告短付原告特別休假未休工資1,640元，原告得依勞基法第38條規定請求被告給付。又年終獎金為恩惠性給予，特別休假未休之工資補償為勞基法保障之權利，兩者性質截然不同，被告抗辯以已給付之年終獎金抵扣特別休假未休之工資補償，顯屬無稽。

3、資遣費99,741元：

原告乃係遭被告強逼離職，並非自願離職，且於兩造勞資爭議調解時，原告已向被告主張其有上開違反勞基法之情事，依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，依勞基法第14條第4項、第17條第1項規定，被告應給付原告資遣費。又原告任職期間自107年6月13日起至112年3月3日止，共4年264日，勞動契約終止前6個月之平均工資為42,234元【計算式：〔（44,368元÷30×28）＋44,932元＋43,598元＋37,551元＋43,024元＋40,361元＋2,533〕÷6＝4

2,234元，元以下4捨5入，下同（詳如本院卷三第21頁）】，被告應給付原告資遣費99,741元【計算式：（42,234×4×0.5）＋〔（42,234×0.5）÷365×264〕＝99,741元】。

4、提撥勞工退休金66,276元：

依原告任職期間之輪值表，可知被告未依法按原告每月實領工資提撥6%工資至原告勞工退休金個人專戶，依勞工退休金條例第31條規定，被告尚應提繳149,058元（詳如本院卷三第19頁至第53頁）至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶。

（三）被告係考量原告工作時間長，且只有1個人值班，因而同意原告可以晚點到，以購買值班時之食物，因而從未認定原告晚點到之行為屬於遲到，被告不僅不曾對原告遲到扣薪，更多次認定原告工作表現良好，額外發放獎金。縱認原告於任職期間有遲到情形，然被告已默認不予懲處，自不能於兩造已終止僱傭關係後，事後反悔要求扣薪，且依民法第180條第3款規定，被告於給付時明知無給付之義務，不得請求原告返還。

（四）訴外人張益銘自被告離職後，乃從事弱電工程，並非被告之同業人員。原告於112年2月9日晚間8點，係基於履行其管制長之職責，一方面協助被告客戶「炭極一三一四餐飲店」找回其先前所自設之APP密碼，另一方面教導新進下屬如何於系統中協助被告客戶找回客戶自設的APP密碼，而協助被告客戶找回其所自設APP密碼，本屬於管制員之職責，若管制員不懂，身為其主管之管制長即原告亦有教導協助下屬之責，且被告客戶自設之APP密碼僅是該客戶之隱私，並非被告之營業秘密，原告僅是按被告作業流程，設法替被告客戶解決問題，原告毫無侵害被告營業秘密之行為及意圖。又被告客戶「炭極一三一四餐飲店」之負責人蔡欣甫係委託張益銘向原告詢問其所設定之保全系統密碼，張益銘係以「炭極一三一四餐飲店」之地位向原

告詢問，原告係依被告客戶之要求將其所設定之保全系統密碼告知被告客戶所委託之代理人張益銘，是張益銘並非之被告所稱之第三人。縱兩造有違約金的約定，但原告認為約定之違約金過高，請求法院酌減違約金至1,000等語。

（五）聲明：

１、被告應給付原告666,488元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

２、被告應提繳66,276元至勞保局設立之原告勞工退休金個人專戶。

３、原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則抗辯：

（一）被告為保全業者，屬適用勞基法第84之1條核備之行業。原告係擔任被告之電腦管制中心監控人員之工作，經行政院勞工委員會（已改制為勞動部，以下均稱為勞動部）於87年7月27日公告為勞基法第84條之1規定之工作者。兩造簽訂之保全人員工作約定書（下稱系爭約定書），亦經臺南市政府審核符合規定，是以原告之工時及休假條件，應依系爭約定書為據，而不受勞基法第30條、第36條規定之限制。

（二）依系爭約定書參、一約定原告「每日正常工作時間為10小時」等語，原告每日上班時間為晚間9時至翌日早上9時，亦即到離勤時間為12小時，其中10小時為正常工作時間、1小時為延長工作時間及執勤中休息2次，每次30分鐘，故原告每日加班時數為1小時，原告每日工作第9小時至第10小時，即非屬於加班，係屬原告正常工時，領取者為一般工資，非加班費，依勞基法第84條之1規定，該等之基本工資應按時數比例增計。原告於受僱之初即與被告約定每日到勤時間為晚上9時至早上9時，月休4日，被告所給付原告之薪資，即為前開工時之薪資。而兩造約定正常工時為10小時，扣除2次各30分鐘、共1小時之休息時間，每日

延長工時1小時，則每日工時為11小時，另每7天休假1天，每月休假4日，故原告主張其休假應超過4日，並據以主張加班費云云，乃屬無據。

（三）依系爭約定書伍、一約定「乙方每7日中至少應有1日之休息，作為例假；經由彈性約定，得於2週內安排勞工2日之休息，作為例假」等語，即每月有4週，每週休息1日，則原告每月之休假日為4日。又依系爭約定書肆、一約定「甲方（即被告）給付乙方（即原告）之工資，每日8小時不得低於勞基法第21條規定；超過正常工作時間8小時以上者，按比例增加工資」等語，可知被告給付原告之薪資，係以主管機關所公布之基本工資，依照比例計算之，原告主張之月薪與系爭約定書所載約定不符。另由原告自到職日起至離職日止之攷勤表（下稱系爭攷勤表）紀錄，可知原告於107年9月至12月間、108年6月至000年0月間，共計49個月，每月均遲到超過3天，依原告簽立之龍邦保全股份有限公司現場成員獎懲規定（見本院卷二第263頁、第264頁，下稱系爭獎懲規定），遲到3天以上當月應扣減工資1,500元，合計應扣減73,500元，被告主張應於原告請求之金額內抵銷之。

（四）原告分別於111年5月13日至同年月15日、21日、22日、27日至29日、同年6月11日、12日、18日、19日、25日、26日、同年7月2日、3日去上課，並非被告派訓，原告上課除不用請假且未扣薪外，被告還給予1萬元獎勵，原告復主張上開日期之加班費，亦無所據。

（五）原告於108年5月19日、6月9日、6月22日、8月3日、10月27日、11月9日、12月27日、109年1月10日、2月1日、5月1日、5月2日、7月24日、8月1日、10月3日、12月31日、110年1月1日、4月4日、7月30日、8月1日、8月27日、8月29日、10月29日、10月31日、11月8日、11月28日、12月9日、12月31日、111年1月16日、1月17日、2月4日、3月30日、3月31日、5月13日、7月17日、9月4日、9月9日、9月

11日、10月6日、11月14日、12月30日、12月31日、112年3月1日、3月2日，共43日特別休假，另原告於108年8月10日、110年12月30日亦請特別休假，合計原告共請特別休假45日。原告自107年6月13日起任職至112年3月2日離職，若按歷年制依比例計算，共有43.5日之特別休假日，若按週年制依比例計算，共有特別休假44日。是以無論依歷年制或週年制計算，原告已請特別休假45日，原告已無特別休假未休日。又原告為自願離職，其請求資遣費，乃屬無據。

（六）因原告職務會接觸到被告經管制、僅有少數特定人方能接觸到之營業秘密、業務上秘密及客戶秘密等重要資訊，原告簽有切結書。原告於112年2月9日晚上8時左右，撥打電話予當時輪值之管制員即訴外人方世吉要求將特定客戶保全系統之帳號、密碼洩漏予其他同業人員張益銘，該等客戶所提供之保全系統帳號、密碼，乃屬涉及客戶資訊安全之重要機密資訊，乃屬受保護之秘密資訊，原告將該等資訊洩漏予第三人之行為，顯屬原告將其於被告任職期間內因業務上知悉或職務上所掌管之業務、文書、電腦資料，洩露於第三人知悉之洩密情事，違反原告簽署之約僱員工應徵須知暨有關規定（下稱系爭應徵須知）、切結書（下稱系爭切結書）第4條、第6條約定，原告應賠償被告50萬元之懲罰性違約金，被告並以此50萬元懲罰性違約金，於原告可得請求之範圍內主張抵銷等語。

（七）聲明：

１、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

２、被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院113年3月7日言詞辯論筆錄，本院卷三第103頁至第105頁）：

（一）原告自107年6月13日起至112年3月3日止受僱於被告，擔任管制員，約定上班時間為晚上9時至隔日早上9時（被告爭執原告有休息1小時），月休4日（即每7日中至少應有1

日之休息，作為例假），原告自111年12月14日起改為早班，上班時間為早上9時至晚上9時（被告爭執原告有休息1小時），每月工資自107年6月起為28,000元，自107年10月起調整為30,000元，108年1月起調整為31,000元，同年4月起調整為33,000元，110年8月起調整為35,000元，111年10月起調整為38,000元。

（二）被告為保全業者，屬勞基法第84條之1規定之另行約定之工作者，兩造簽訂之系爭約定書，經臺南市政府107年6月28日府勞條字第1070720252號函審核符合規定，予以核備。

（三）系爭約定書約定：

「 參、工作時間：

一、乙方（即原告，下同）每日正常工作時間不得超過10小時；乙方正常工作時間連同延長工作時，1日不得超過12小時。2出勤日之間隔至少應有11小時。工作時間事先以班表排定之。

二、每月正常工作時間不得超過240小時，每月延長工時不得超過48小時，每月總工時不得超過288小時。

肆、工資、加班（延長工作時間）及加班費計算：

一、甲方（即被告，下同）給付乙方之工資，每日8小時不得低於勞動基準法第21條規定；超過正常工作時間8小時以上者，按比例增加工資。

四、乙方每日延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3；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。

伍、例假及休假：

一、乙方每7日中至少應有1日之休息，作為例假；經由彈性約定，得於2週內安排勞工2日之休息，作為例假。但不得使勞工連續工作超過12日。」

（四）原告於108年5月19日、6月9日、6月22日、8月3日、10月27日、11月9日、12月27日、109年1月10日、2月1日、5月1

日、5月2日、7月24日、8月1日、10月3日、12月31日、110年1月1日、4月4日、7月30日、8月1日、8月27日、8月29日、10月29日、10月31日、11月8日、11月28日、12月9日、12月31日、111年1月16日、1月17日、2月4日、3月30日、3月31日、5月13日、7月17日、9月4日、9月9日、9月11日、10月6日、11月14日、12月30日、12月31日、112年3月1日、3月2日請特別休假，共43日。依系爭攷考勤表，原告於108年8月10日未上班（見本院卷二第263頁），亦為特別休假。原告自107年6月13日起至112年3月2日止，共請休特別休假44日。註：110年12月30日原告有系爭攷勤表出勤紀錄（見本院卷二第284頁）。

四、兩造爭執之事項（見本院113年3月7日言詞辯論筆錄，本院卷三第105頁、第106頁、第108頁、第109頁）：

（一）原告請求被告給付加班費565,107元、應休未休特別休假薪資1,640元、資遣費99,741元、提撥勞工退休金66,276元，有無理由？

（二）被告抗辯原告遲到、早退，而依照系爭獎懲規定，主張以應扣減工資73,500元為抵銷，有無理由？

（三）被告抗辯原告違反系爭切結書、系爭應徵須知，而以原告應賠償被告的懲罰性違約金50萬元主張抵銷，有無理由？

（四）如原告應該負擔洩密的懲罰性賠償，應該酌減至多少金額為適當？

五、本院得心證之理由：

原告主張其自107年6月13日起至112年3月3日止，受僱於被告，擔任管制員，約定上班時間為晚上9時至隔日早上9時，月休4日，自111年12月14日起改為早班，上班時間為早上9時至晚上9時。惟於原告任職期間，被告竟未給付原告足額之加班費、特別休假未休工資、未按原告實際應領工資為原告投保勞保及提繳足額之勞工退休金，依勞基法第24條第1項、第38條、第14條第4項、第17條第1項、勞工退休金條例第31條規定，被告應給付原告加班費565,107元、特別休假

未休工資1,640元、資遣費99,741元、提撥勞工退休金66,276元等情，惟為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

（一）依照前述三、（二）、（三）所示兩造不爭執之事實，及系爭約定書約定：「茲因甲方公務需要，指派乙方擔任保全相關工作，經雙方同意就勞動基準法第84條之1規定事項，排除同法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條限制；約定下列條款以資共同遵循。」、「伍、例假及休假：二、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之日，均應休假，工資由甲方照給。甲方經徵得乙方同意於休假日工作者，工資應加倍發給。若甲方因業務需要安排乙方於休假日出勤工作者，則由雙方協商另行排定休假日或由甲方依法給付休假日出勤之工資，但其日數不得超過應休假日之1/2。」等語（見本院卷一第185頁），兩造就系爭約定書之真正並不爭執（見本院112年8月22日言詞辯論筆錄，本院卷一第198頁、第199頁），堪認系爭約定書有關原告工作時間、工資、加班及加班費計算、例假及休假與其他約定內容，均屬合法有效，兩造均應受系爭約定書之拘束。

（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。經查被告為保全業者，原告受僱於被告，擔任管制員，依系爭約定書，原告應屬於保全人員，有如前述，堪認原告之工作為勞基法第84條之1第2款規定之「監視性或間歇性之工作」，業經勞動部87年7月27日（87）台勞動二字第032743號公告，兩造簽訂之系爭約定書亦經臺南市政府107年6月28日府勞條字第1070720252號函審核符合

規定，予以核備，是兩造就原告之工作時間、例假、休假等得依系爭約定書另行約定，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。

（三）原告得請求被告給付加班費370,850元，超過此數額之加班費請求，要屬無據：

1、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。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。勞基法第30條第1項、第24條分別定有明文。而勞基法第30條第1項規定之工時係以日、週為單位，非以月為單位，以該條所定每週工時40小時，1年為52週又1日反推年度總工時，再分攤至12個月份計算，法定正常工時每月應為174小時（即《40×52週＋8小時》÷12月＝174小時）。系爭約定書約定原告每日正常工作時間不得超過10小時，正常工作時間連同延長工作時，1日不得超過12小時；每月正常工作時間不得超過240小時，每月延長工時不得超過48小時，每月總工時不得超過288小時，已超出上開法定正常工時，則計算原告受勞基法保障之工資，自應按時數比例增計之。若原告每月工作288小時（即正常工時240小時、延長工時48小時），107年度之基本工資應為28,050元、108年度之基本工資為29,453元、109年度之基本工資應為30,345元、110年度之基本工資應為30,600元、111年度之基本工資應為32,194元、112年度之基本工資應為33,660元（詳如附表一備註一之說明）。又原告每月工資自107

年6月起為28,000元，自107年10月起調整為30,000元，108年1月起調整為31,000元，同年4月起調整為33,000元，110年8月起調整為35,000元，111年10月起調整為38,000元，為兩造所不爭執，固大多數均高於上開基本工資額，惟原告主張其每月工時超過288小時部分，被告未給足加班費等語，而據兩造不爭執形式上真正之系爭攷勤表紀錄（見本院卷二第255頁至第292頁，本院112年12月19日言詞辯論筆錄，本院卷二第340頁），可知原告於被告任職期間，確實有單月工時超過288小時之情況，是原告工作超過288小時之工時，則應回歸上開勞基法之最低標準計算加班費。

2、次按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。勞動事件法第38條定有明文。參諸其立法理由：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞基法施行細則第7條第2款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞基法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作

為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」是勞工得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，若雇主主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出舉出反對之證據，而推翻上述推定證據。

3、經查系爭約定書約定原告每日正常工作時間不得超過10小時；正常工作時間連同延長工作時，1日不得超過12小時，為兩造所不爭執，原告因此主張其每日工時為12小時。雖被告抗辯原告每日有休息1小時，原告執勤之管制中心自早上9時起即為雙哨，且另1雙哨人員洪寶如均會提早到場云云，並提出洪寶如之攷勤表1份、原告工作地點照片3張為證，及請求傳喚訴外人胡子廉到庭證明原告於執勤時有休息之情事。惟查依系爭攷勤表紀錄，可知原告工作日原則上均打卡工作約12小時（遲到、早退部分詳後述），且原告於執勤時間固然有飲食、上廁所等時間，惟因原告之勤務僅有1人執勤，原告於飲食、上廁所之時間，仍處於隨時待命之備勤狀態，尚難認原告已脫離被告之指揮監督，而為原告所得自由運用之休息時間。參以系爭獎懲規定第2條規定：現場成員值勤時工作怠忽，精神委靡不振者、值勤時閱讀報章、雜誌、看電視，因而影響勤務者、值勤打瞌睡而無警覺性者、未經許可擅離工作崗位10分鐘以上者，均應予以處罰乙節，有被告提出之系爭獎懲規定1件在卷可稽（見本院卷一第263頁、第264頁），可知原告於工作時間內，不得打瞌睡或從事其他放鬆行為，則除非有明顯可區分原告之休息時間或場所，難認原告坐在值勤地點即有休息，遑論其有休息時間。對照被告所提原告工作地點照片3張（見本院卷一第239頁），亦顯示僅有桌、椅、櫃臺及監視螢幕，照片上有2人坐著、1人站著，但都面向監視螢幕之情，堪認原告工作地

點不論是僅原告1人上班或是有其他同仁一同上班，原告及其他同仁均是在作自己的工作，並無其他同仁代替原告工作或因此讓原告休息之情事。又依被告所提洪寶如之攷勤表，雖顯示：洪寶如自早上9時起上班，並會提早幾分鐘或幾十分鐘打卡等情（見本院卷二第295頁至第334頁），惟此僅可證明洪寶如提早打卡，難認洪寶如在原告工作時間之早上9時之前到場即係讓原告休息，此更與被告抗辯胡子廉看見原告休息之時間明顯不符，是被告以早上9時起為雙哨，且洪寶如均會提早到場為由，抗辯原告每日有休息1小時云云，要無可採。再者被告自陳：胡子廉僅係原告執勤地點大樓樓上之住戶，出入時會看見原告在休息等語（見本院112年11月7日言詞辯論筆錄，本院卷二第8頁），可知胡子廉並非被告員工，亦非與原告同時共地執勤之人員，則胡子廉縱然於其出入大樓時看見原告在休息，但因原告僅1人執勤，且從事者本為監視性或間歇性之工作，自仍係在工作場所處於隨時待命之備勤狀態。況胡子廉僅是出入時短暫看見原告之備勤狀態，顯然無法知悉或確認原告每日確有被告所稱值勤中休息2次，每次30分鐘之情事，本院因認縱然訊問胡子廉為證，其證言亦難以證明原告執勤時有被告所辯休息1小時之情，並無傳喚之必要。是依系爭攷勤表紀錄、原告工作地點照片及系爭獎懲規定，堪認原告主張其每日工作時間為12小時，並未休息1小時乙節，要屬可信，被告抗辯原告每日應扣除1小時之休息時間云云，既未能舉證推翻上開推定，自無可採。故以下均以原告每日工作時間12小時為基準，計算原告之工資及加班費。

4、被告雖另抗辯原告有遲到、早退情形，因此並非每個工作日均有加班1小時或2小時云云。惟查系爭約定書約定原告每日正常工作時間不得超過10小時；正常工作時間連同延長工作時，1日不得超過12小時，原告工作日原則上均打卡工作約12小時等情，有如前述，而依被告所提系爭獎懲

規定第2條第2款第2目規定，原告遲到、早退，當月在3次以上者，應記小過，扣減當月工資1,500元乙節，有被告提出之系爭獎懲規定1件存卷可查（見本院卷一第263頁、第264頁），可知兩造已以系爭獎懲規定規範原告遲到、早退之效果及記過、扣薪之處罰，則被告自不得再扣減原告遲到、早退之分鐘時間而據以認定原告每個工作日之工時未滿12小時，是被告上開抗辯，仍無可取。

5、原告又主張其於111年2月8日至11日、14日至18日、21日至25日、同年3月1日至4日、7日、8日、同年5月13日至15日、21日、22日、27日至29日、同年6月11日、12日、18日、19日、25日、26日、同年7月2日、3日，經被告派訓上課，被告應給付原告上開受訓時間之加班費云云（見本院卷一第429頁、第431頁、第435頁至第439頁）。惟查被告於通訊軟體LINE（下稱LINE）群組對話曾發布：「各位同仁大家好，因應｀乙級職業安全衛生管理員｀考試的及格率太低，故再提高獎金制度，以符合比例原則。一、凡為我司參加乙級勞工安全衛生管理員的考試人員，我司就給予｀大功2次｀，不論及格與否。二、凡為我司參加乙級勞工安全衛生管理員的考試人員，如應考及格者，發予獎金10萬元，獎品一份。三、凡為我司參加乙級勞工安全衛生管理員的考試人員，如應考及格者，我司就給予調整薪資加給6000元。四、凡為我司參加乙級勞工安全衛生管理員的考試人員，如應考及格者，我司就給予榮譽假15天。不受公司管制休假限制。請同仁踴躍報名，辛苦大家了。請大哥速購影片中的教材10套。」等語，有原告提出之Line群組對話截圖1張在卷可稽（見本院卷一第339頁），可知被告係以獎勵方式鼓勵員工前往上課、受訓，並非係被告強制原告去受訓、上課。參以原告自承：其上開主張上課、受訓之時間，並非在原告之工作時間內。被告有說去上課的會給10,000元獎金，被告也確實有給。被告公司有十幾個人說要去上課，但是最終僅有3個人去上

課而已，沒有去上課的也都有領取到這筆獎金，總共上225小時。原告是自願去參加受訓，因為考過會加薪6,000元，所以大家都自願去等語（見本院112年12月19日言詞辯論筆錄，本院卷二第339頁、第340頁），益證原告乃為獲得被告提供獎金及加薪之獎勵，而出於自由意思決定自願性的利用其非工作時間前往上課、受訓，並非被告強制要求或規定原告一定要去上課、受訓。原告主張其是受被告雇主指示去受訓云云，要無可採。原告既係自願去上課、受訓，以增加自己的工作能力及獲取被告給予獎金、加薪之獎勵，則其自願上課、受訓之時間，自不能視為遭被告強制要求之工作時間，而不得請求被告給付加班費，被告此部分之抗辯，要屬可採。是原告主張被告應給付其上開期日上課、受訓時間之加班費云云，要無所據。

6、再按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，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。因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。勞基法第36條第1項、第39條、第40條第1項分別定有明文。可知勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，亦即原則上每月有4日休息日、4日例假，休息日只要勞工同意即可加班，例假則須因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，始得要求勞工加班。經查原告自107年6月13日起，上班時間為晚上9時至隔日早上9時，每日上班時間12時，週休4日（即每7日中至少應有1日之休息，作為例假），原告自111年12月14日起改為早班，上班時間為早上9時至晚上9時，每日12時，已如前述，因休息日只要勞工同意即可加班，例假原則上不能加班，須因

天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，始得要求勞工加班，因原告每日正常工時為10小時，加計延長工時2小時，每日工時上限為12小時，原告每日工作12小時，工作24日即已達系爭約定書約定之每月工時上限288小時，故應認原告每月休4日，係屬例假日，如該月有30日，上班超過24天，第25天、第26天應認係休息日加班，如該月有31日，則第25天、第26天、第27天應認係休息日加班。若原告該月例假日未休滿4日，則上班超過24天部分，優先以未休滿之例假日計算加班費，次之則以休息日計算加班費。再者若原告當月已休滿4日例假日，另尚有其他非特別休假之非工作日（即未上班之休假）時，其上班24日中遇有國定假日工作者，則依系爭約定書伍、二後段之約定，應屬另行排定休假日之情形，該國定假日工作應依一般正常工時計算工資及其加班費；若當月僅休滿例假日4日，其中上班24日中遇有國定假日工作者，則依休假日（勞基法第39條，詳如附表一備註四說明）計算工資及其加班費。據此，依勞基法、系爭約定書及上述說明，計算原告請求自107年7月起至112年2月止任職於被告期間之加班費，扣除被告已給付之工資，被告尚應給付原告加班費370,850元（其內容詳如附表一所示）。

（四）原告得請求被告給付特別休假未休工資112元：

１、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。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次1年度實施者，於次1年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。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。勞基法第38條第1項、第4項、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目分別定有明文。

２、經查原告自107年6月13日起至112年3月3日止受僱於被告，原告自107年6月13日起至112年3月2日止，共請休特別休假44日等情，為兩造不爭執之事實，則原告自107年6月13日起至112年3月3日止，依法應有44.1日之特別休假（詳如附表二所示），原告僅請休特別休假44日，尚有0.1日之特別休假未休，被告應計算工資發給原告。又原告係每月領取工資，為按月計酬者，兩造於112年3月3日終止勞僱關係，按勞基法施行細則第24條之1規定，依最近1個月（即112年2月）正常工作時間（即系爭約定書約定之工時上限288小時）所得之工資33,660元除以30所得之金額1,122元（計算式：33,660元÷30＝1,122元）為1日工資，以此計算0.1日之工資為112元（計算式：1,122元×0.1＝112元，元以下四捨五入），是原告請求被告給付特別休假未休工資112元，應屬有據，逾此部分之特別休假未休工資請求，則屬無據。

（五）原告請求被告給付資遣費99,741元，要屬無據：

１、按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。第17條規定於本條終止契約準用之。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1年發給相當於1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1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給。勞基法第14條第

1項第6款、第4項、第17條分別定有明文。此為勞工不經預告終止勞動契約後，得請求雇主給付資遣費之依據。

2、次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條本文定有明文。是民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。原告主張其乃遭被告強逼離職，並非自願離職，原告已依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，被告應依勞基法第14條第4項、第17條第1項規定，給付原告資遣費99,741元云云，既為被告所否認，則原告即應就其係遭被告強逼離職，並非自願離職乙情，先負舉證之責。

3、經查原告起訴時主張被告於112年2月初，單方要求變更勞動條件，強制要求原告除須完成先前之工作內容外，還須增加夜間巡邏工作，對此原告立即表示不同意，但被告卻表示其有權單方變更勞動條件，並稱若原告不服只能選擇離職，同時並要求原告必須辦理完離職程序，被告始有義務給付剩餘工資，因原告不懂法律，誤以為被告所言為法律規定，遂不疑有他按其要求辦理離職程序，直至事後原告再與友人聊及此事後始知，依法被告根本無權單方變更勞動條件，且亦無權強迫員工不接受就必須辦理離職，被告上開行為均已嚴重違反勞基法相關規定云云（見原告起訴狀第2頁，本院卷一第14頁），惟未據原告舉證以實其說，已難信實。而被告否認有逼迫原告離職乙情，並提出原告簽署之員工離職申請書1件為證（見本院卷一第189頁），原告亦承認該員工離職申請書之真正（見本院112年8月22日言詞辯論筆錄，本院卷一第198頁、第199頁），互核原告上開起訴主張內容，堪認原告係因不願意增加夜間巡邏工作，始自行申請離職，並非被告以強暴、脅迫或其他暴力手段強逼原告離職。再者系爭員工離職申

請書記載原告離職申請日為112年2月1日，最後上班日為同年3月2日21點00分，離職原因勾選個人因素，有員工離職申請書1件在卷可憑，益證原告乃因個人因素，於離職日前1個月自願申請離職，並非遭被告逼迫離職。是原告主張其係遭被告強逼離職云云，要無可採，被告抗辯原告係願意離職乙節，應屬有據，原告自不得請求被告給付資遣費。則原告進而主張其已依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，被告應依勞基法第14條第4項、第17條第1項規定，給付原告資遣費99,741元云云，要屬無據。

（六）原告請求被告補提繳勞工退休金56,238元至原告設於勞保局之勞工退休金個人專戶，要屬有據，逾此數額之勞工退休金提繳請求，則屬無據：

１、按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工退休金個人專戶。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百分之6。雇主未依本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。前項請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條分別定有明文。又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工退休金者，將減損勞工退休金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號民事判決意旨參照）。

２、經查原告自107年7月起至112年3月3日止受僱於被告之應領工資詳如附表一「依法應給付之工資」欄所示，自107年7月起至同年12月31日止，依106年11月8日勞動部勞動

福3字第1060136271號令、000年0月0日生效之勞工退休金月提繳分級表，自108年1月1日起至108年5月16日止，依107年11月2日勞動部勞動福3字第1070136066號令、000年0月0日生效之勞工退休金月提繳分級表，自108年5月17日起至同年12月31日止，依108年7月18日勞動部勞動福3字第1080135700號令、000年0月00日生效之勞工退休金月提繳分級表，自109年1月1日起至同年12月31日止，依108年10月30日勞動部勞動福3字第1080136084號令、000年0月0日生效之勞工退休金月提繳分級表，自110年1月1日起至同年12月31日止，依109年11月5日勞動部勞動福3字第1090136036B號令、000年0月0日生效之勞工退休金月提繳分級表，及自111年1月起至112年3月止，依110年11月24日勞動部勞動福3字第1100136255號令、000年0月0日生效之勞工退休金月提繳分級表，計算被告每月應為原告提撥之勞工退休金後，總額為138,138元（其內容詳如附表三所示）。而原告主張被告已提繳之勞工退休金金額為81,900元（見本院卷三第19頁、第20頁），有其提出之原告勞工退休金新制最新提繳異動紀錄2件在卷可按（見本院卷一第143頁至第146頁），並為被告所不爭執，是原告依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告補提繳自107年7月起至112年3月止之勞工退休金差額56,238元（其內容詳如附表三所示）至原告設於勞保局之勞工退休金個人專戶，要屬有據，逾此數額之勞工退休金提繳請求，則屬無據。

（七）被告以原告任職期間遲到、早退，依系爭獎懲規定，要求扣減原告工資73,500元，並主張與原告本件請求之金額抵銷，要屬無據：

１、按給付，有左列情形之一者，不得請求返還：三、因清償債務而為給付，於給付時明知無給付之義務者。民法第180條第3款定有明文。

２、被告抗辯原告於107年9月至12月間、108年6月至000年0月

間，共計49個月，每月均遲到超過3天之情事，依系爭獎懲規定，遲到3天以上當月應扣減工資1,500元，合計應扣減73,500元，被告得主張抵銷云云，然為原告所否認。經查被告抗辯原告於107年9月至12月間、108年6月至000年0月間，共計49個月，每月均遲到超過3天乙節，固據被告提出系爭攷勤表為證（見本院卷二第255頁至第292頁），然原告此長達3、4年之遲到、早退，應為被告每月發薪時所知悉，但被告卻未曾按原告遲到、早退之時間依系爭獎懲規定計算扣薪，並於每月仍給付原告全部薪資，則被告給付薪資當時，顯係明知於原告得扣薪之範圍內無給付薪資之義務，卻仍未予扣薪而逕為薪資之給付，依前開民法規定，被告就原告遲到、早退應扣薪部分，即不得於給付後再請求原告返還，更不得嗣後對原告主張抵銷。是被告抗辯原告任職期間遲到、早退，依系爭獎懲規定，應扣減工資73,500元，並主張與原告本件請求之金額抵銷，難認有據。

（八）被告以原告任職期間有洩密情事，依系爭應徵須知、系爭切結書，要求原告賠償懲罰性違約金50萬元，並主張與原告本件請求之金額抵銷，應屬無據：

被告抗辯原告於112年2月9日晚上8時許，要求方世吉將特定客戶之保全系統帳號、密碼，洩漏予其他同業人員張益銘，違反系爭應徵須知、系爭切結書第4條約定，依系爭應徵須知、系爭切結書第6條約定，原告應賠償被告50萬元之懲罰性違約金，被告得主張與原告之本件請求抵銷云云，為原告所否認。經查：

1、系爭切結書第4條約定：「本人（即原告，下同）同意於貴公司（即被告，下同）任職期間內因業務上知悉或職務上所掌管之業務、文書、電腦資料，於離職日起一年內不得洩露於第三人知悉。」、第6條：「本人如有違反第4條之約定時，除願無條件賠償貴（切結書誤載為「更」）公司新台幣伍拾萬元整外，如因此而造成公司其他一切損

害，並願負全部損害賠償責任。」等語，有被告提出之系爭切結書1件在卷可查（見本院卷一第191頁），且為原告所不爭執（見本院112年8月22日言詞辯論筆錄，本院卷一第198頁、第199頁），堪信被告抗辯原告若有違反系爭切結書第4條約定，應依系爭切結書第6條約定賠償被告懲罰性違約金50萬元乙節為真實。

2、惟查兩造不爭執原告自107年6月13日起至112年3月3日止受僱於被告，而被告所辯原告洩密之行為，乃發生於「112年2月9日晚上8時許」，原告要求方世吉將特定客戶之保全系統帳號、密碼，洩漏予其他同業人員張益銘，可知原告洩密之時間尚受僱於被告，顯不符合系爭切結書第4條約定：「本人…，於離職日起一年內不得洩露於第三人知悉。」之要件，則被告自不得依系爭切結書第6條約定，請求原告賠償50萬元之懲罰性違約金。又被告已表明：被告目前所要求抵銷的部分是系爭切結書第6條前段的50萬元懲罰性賠償等語（見本院112年10月3日言詞辯論筆錄，本院卷一第226頁），被告復未提出其因原告上開洩密行為受有任何損害之證明，則被告亦不得依系爭切結書第6條約定，請求原告賠償其他損害。是被告依系爭切結書第4條、第6條約定請求原告給付懲罰性賠償之賠償條件既未成就或證明損害，被告即無對原告有50萬元之懲罰性違約金債權存在，自不得對原告之本件請求主張抵銷。被告此部分之抗辯，要屬無據。

3、再查原告雖否認系爭應徵須知上原告簽名之真正，且系爭應徵須知第4條有關工作性質項下之註固載明：「註：在職或於離職一年內對職務所悉事務，如住戶資料、公司資訊等，絕不透露予第三人或自行利用，否則同意以一年所得所為（按應為作為之誤）懲罰性賠償。」等語。惟系爭應徵須知上已載明：「約僱員工應徵須知暨有關規定」、「機密文件，禁止攜出」、「歡迎閣下參加本公司甄選，為節省您的寶貴時間，在未面談之前，請您將本公司應徵

須知詳細閱讀一遍，如您的條件符合工作性質，即簽署本須知，然後再與本公司主管面談。謝謝！」、「本公司專為商業（辦公）大樓、住宅、廠辦、商場、公營、醫院等提供建築物與環境使用管理與維護之前期規劃、保全監控安全管理、清潔維護、機電消防維護、文書行政；生活與商業支援服務之代辦及諮詢行業、事務管理等綜合技術管理服務工作等。」、「茲將本公司應徵須知說明如下：一、甄選資格：…二、工作時間：…三、所得：…四、工作性質：…五、試用規定：…六、離職規定：…七、服裝規定：…八、保證規定：…九、福利制度：…十、注意事項：…以上所列，如您願意接受，即請簽署，本公司即刻安排面談等作業。凡經合格錄取，即依本應徵須知暨相關規定至指定地點報到上班。」等字樣，並僅有「甲○○」簽名於「應徵者」欄位，簽署日期為「107年6月12日」，其左旁則有「面試者」欄位，但顯示為空白，被告或其人員無人蓋章或簽署等情，有被告提出之系爭應徵須知1件附卷可查（見本院卷三第79頁、第80頁），可知系爭應徵須知乃被告為簡便使前來應徵者對其工作內容、薪資條件、員工相關規範、責任、公司福利制度之瞭解而製作之應徵前告知事項，屬於被告對應徵者應徵前之說明，應徵者並須簽署系爭應徵須知，始得與被告之主管面談應徵內容，應徵者簽署完後，並不得將系爭應徵須知攜帶回去，堪認被告顯然並無以系爭應徵須知與應徵者成立任何法律行為之法效意思，簽署系爭應徵須知之應徵者亦僅係為了至被告應徵而簽署，並因閱讀而知其內容，自無在尚未受僱於被告之前，有與被告合意成立以系爭應徵須知為內容之法律行為意思。是系爭應徵須知既為被告單方所製作之應徵前說明，更係在原告於107年6月13日受僱被告之前1日簽署，被告及應徵者均無合意成立系爭應徵須知內容之法效意思，難認系爭應徵須知係被告與應徵者合意成立之契約或應徵者同意其內容之切結書，則系爭應徵須知第4

條工作性質項下之上開備註內容，自無拘束應徵者之效力。故系爭應徵須知不論是否係原告簽署，均無拘束原告之效力，則被告依系爭應徵須知第4條工作性質項下之上開備註內容，抗辯原告應賠償其懲罰性違約金50萬元云云，仍無可採。被告對原告既無賠償金債權存在，自不得對原告之本件請求主張抵銷，被告之抵銷抗辯，要屬無據。

4、綜上所陳，被告所辯原告洩密之行為，並不符合系爭切結書第4條、第6條約定之賠償要件，系爭應徵須知第4條工作性質項下之上開備註內容，亦無拘束原告之效力，則被告抗辯原告任職期間有洩密情事，依系爭應徵須知、系爭切結書，要求原告賠償懲罰性違約金50萬元，並主張與原告本件請求之金額抵銷，應屬無據。原告此部分之主張，要屬可採。

（九）綜上各節，總計被告應給付原告加班費370,850元、特別休假未休工資112元，及應補提繳勞工退休金56,238元至原告設於勞保局之勞工退休金個人專戶，原告其餘請求則屬無據。

（十）另按給付有確定期限者，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項、第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。但約定利率較高者，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，亦為同法第233條第1項及第203條所明定。又依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。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1年度實施者，於次1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4項、勞基法施行細則第9條分別定有明文。經查被告積欠原告之加班費370,850元、特別休假未休工資112元，均應於終止勞動契約時結清工資給付原告，是被告自斯時起即應負遲延責任，則原告請求被告給付另自起訴狀繕本送達被告翌日即112年6月6日（見本院卷一第161頁之送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，同屬有據。

六、綜上所述，原告請求被告給付加班費370,850元、特別休假未休工資112元，共計370,962元、補提繳勞工退休金56,238元至原告設於勞保局之勞工退休金個人專戶，均屬有據，原告逾此範圍之其餘請求，要屬無據。被告抗辯原告工作日僅工作11小時，且主張以扣減原告遲到工資73,500元、系爭50萬元懲罰性違約金為抵銷各節，則無可採。從而原告依勞基法第22條第2項前段、第24條第1項、第38條、勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告給付370,962元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年6月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應提繳56,238元至原告設於勞保局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許；原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、末按法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。各當事人一部勝訴，一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用。依第1項及其他裁判確定之訴訟費用額，應於裁判確定之翌日起，加給按法定利率計算之利息。民事訴訟法第87條第1項、第79條、第91條第3項分別定有明文。本件原告之訴為一部勝訴、一部敗訴，訴訟費用即第一審裁判費8,040元（暫免徵收部分仍應列入訴訟費用），本院審酌原告勝訴部分427,200元（370,962元＋56,238元＝427,200元）占原告訴訟標的價額732,764元之比例約為58%（百分以下4捨5入），因認本件訴訟費用應由被告負擔58%即4,66

3元，並加給利息，餘3,377元由原告負擔。至原告減縮聲明1,474,408元部分之裁判費14,839元，亦應由原告負擔，總計原告應負擔之訴訟費用為18,216元，爰依職權確定如主文第4項所示。

八、本判決原告勝訴部分係法院就勞工之給付請求，為雇主部分敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，爰依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。兩造雖均陳明願供擔保聲請准為假執行或免為假執行之宣告，惟該聲請僅係促請本院職權發動，不另為准駁之諭知。至原告敗訴部分，其假執行之聲請因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

十、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第87條第1項、第79條、第91條第3項、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　3　　日

勞動法庭　法　官　林雯娟

上列正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後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。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　3　　日

書記官　朱烈稽

附表一：

編號	年月份	已給付金額	288小時之基本工資（詳備註一）	應給付之加班費	依法應給付之工資（詳備註五）	應給付之工資差額（詳備註六）	說明（依系爭攷勤表記載為據）
1	107年7月	28,000元	28,050元	246元×24＋2,144元×3＝	40,386元	12,386元	原告上班日27日、休假4日均屬例假，其中24日平日延長工時第11小時、第12

				12,336元			小時依備註二（一）說明計算加班費每日為246元，第25日、第26日、第27日應認係休息日加班，依備註三（一）說明計算，每日各為2,144元。
2	107年8月	28,000元	28,050元	246元×24＋2,144元×3＝12,336元	40,386元	12,386元	原告上班日27日、休假4日均屬例假，其中24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（一）說明計算加班費每日為246元，第25日、第26日、第27日應認係休息日加班，依備註三（一）說明計算，每日各為2,144元。
3	107年9月	28,000元	28,050元	246元×24＋2,144元＋1,163元＝9,211元	37,261元	9,211元	原告上班日26日、休假4日均屬例假，其中24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（一）說明計算加班費每日為246元，第25日應認係休息日加班，依備註三（一）說明計算各為2,144元，又9月24日為國定假日，依備註四（一）說明計算加班費為1,163元。
4	107年10月	30,000元	28,050元	246元×24＋2,144元×2＋1,163元＝11,355元	39,405元	9,405元	原告上班日27日、休假4日均屬例假，其中24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（一）說明計算加班費每日為246元，第25日、第26日應認係休息日加班，依備註三（一）說明計算各為2,144元，又10月10日為國定假日，依備註四（一）說明計算加班費為1,163元。
5	107年11月	30,000元	28,050元	246元×24＋2,144元×2＝10,192元	38,242元	8,242元	原告上班日26日、休假4日均屬例假，其中24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（一）說明計算加班費每日為246元，第25日、第26日應認係休息日加班，依備註三（一）說明計算，每日各為2,144元。
6	107年12月	30,000元	28,050元	246元×24＋2,144元×3＝12,336元	40,386元	10,386元	原告上班日27日、休假4日均屬例假，其中24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（一）說明計算加班費每日為246元，第25日、第26日、第27日應認係休息日加班，依備註三（一）說明計算，每日各為2,144元。
7	108年1月	31,000元	29,453元	258元×24＋2,250元×2＋1,221元＝11,913元	41,366元	10,366元	原告上班日27日、休假4日均屬例假，其中24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（二）說明計算加班費每日為258元，第25日、第26日應認係休息日加班，依備註三（二）說明計算各為2,250元，又1月1日為國定假日，依備註四（二）說明計算加班費為1,221元。
8	108年2月	31,000元	29,453元	258元×19＋1,221元×3＝8,565元	38,018元	7,018元	原告上班日22日、休假6日，其中4日應屬例假、2日休息日，19日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（二）說明計算加班費每日為258元，又2月4日、2月5日、2月28日為國定假日，依備註四（二）說明計算加班費各為1,221元。
9	108年3月	31,000元	29,453元	258元×24＋2,250元×3＝12,942元	42,395元	11,395元	原告上班日27日、休假4日均屬例假，其中24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（二）說明計算加班費每日為258元，第25日、第26日、第27日應認係休息日加班，依備註三（二）說明計算各為2,250元。
10	108年4月	33,000元	29,453元	258元×24＋2,250元＋1,	39,116元	6,116元	原告上班日26日、休假4日均屬例假，其中24日平日延長工時第11小時、第12

				221元＝9,663元			小時依備註二（二）說明計算加班費每日為258元，第25日應認係休息日加班，依備註三（二）說明計算各2,250元，又4月4日為國定假日，依備註四（二）說明計算加班費為1,221元。
11	108年5月	33,000元	29,453元	258元×24＋2,250元＋1,221元＝9,663元	39,116元	6,116元	原告上班日26日、休假5日，其中5月19日為特別休假、其餘4日均屬例假，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（二）說明計算加班費每日為258元，第25日應認係休息日加班，依備註三（二）說明計算為2,250元，又5月1日為勞動節，依備註四（二）說明計算加班費為1,221元。
12	108年6月	33,000元	29,453元	258元×23＋1,221元＝7,155元	36,608元	3,608元	原告上班日24日、休假6日，其中6月9日、6月22日為特別休假、其餘4日均屬例假，23日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（二）說明計算加班費每日為258元，又6月7日為國定假日，依備註四（二）說明計算加班費為1,221元。
13	108年7月	33,000元	29,453元	258元×24＋2,250元×3＝12,942元	42,395元	9,395元	原告上班日27日、休假4日均屬例假，其中24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（二）說明計算加班費每日為258元，第25日、第26日、第27日應認係休息日加班，依備註三（二）說明計算各為2,250元。
14	108年8月	33,000元	29,453元	258元×24＋2,250元×2＝10,692元	40,145元	7,145元	原告上班日26日、休假5日，其中8月3日為特別休假、其餘4日均屬例假，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（二）說明計算加班費每日為258元，第25日、第26日應認係休息日加班，依備註三（二）說明計算各為2,250元。
15	108年9月	33,000元	29,453元	258元×20＋1,221元＝6,381元	35,834元	2,834元	原告上班日21日、休假9日，其中6月23日至6月27日為教育召集5日、其餘4日均屬例假，20日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（二）說明計算加班費每日為258元，又9月13日為國定假日，依備註四（二）說明計算加班費為1,221元。
16	108年10月	33,000元	29,453元	258元×23＋2,250元×2＋1,221元＝11,655元	41,108元	8,108元	原告上班日26日、休假5日，其中10月27日為特別休假、其餘4日均屬例假，23日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（二）說明計算加班費每日為258元，第25日、第26日應認係休息日加班，依備註三（二）說明計算各為2,250元。又10月10日為國定假日，依備註四（二）說明計算加班費為1,221元。
17	108年11月	33,000元	29,453元	258元×24＋2,250元＝8,442元	37,895元	4,895元	原告上班日25日、休假5日，其中11月9日為特別休假、其餘4日均屬例假，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（二）說明計算加班費每日為258元，第25日應認係休息日加班，依備註三（二）說明計算為2,250元。
18	108年12月	33,000元	29,453元	258元×24＋2,250元×2＝10,692元	40,145元	7,145元	原告上班日26日、休假5日，其中12月27日為特別休假、其餘4日均屬例假，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（二）說明計算加班費每日為258元，第25日、第26日應認係休息日加

							班，依備註三（二）說明計算各為2,250元。
19	109年1月	33,000元	30,345元	266元×21＋2,250元＋1,258元×2＝10,352元	40,697元	7,697元	原告上班日24日、休假7日，其中1月10日為特別休假、1月25日至1月27日為國定假日，餘3日應屬例假日，尚有1日例假日未休假，21日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（三）說明計算加班費每日為266元，第22日應認係例假日加班，加班12小時之加班費為1,258元【計算式：（99.17元x10）＋（99.17元x1又1/3x2）＝1,258元】。又1月1日、1月24日為國定假日，依備註四（三）說明計算加班費各為1,258元。
20	109年2月（29日）	33,000元	30,345元	266元×23＋1,258元＝7,376元	37,721元	4,721元	原告上班日24日、休假5日，其中2月1日為特別休假、其餘4日均屬例假，23日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（三）說明計算加班費每日為266元，又2月28日為國定假日，依備註四（三）說明計算加班費各為1,258元。
21	109年3月	33,000元	30,345元	266元×24＋2,319元x3＝13,341元	43,686元	10,686元	原告上班日26日、休假4日均屬例假，其中24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（三）說明計算加班費每日為266元，第25日、第26日、第27日應認係休息日加班，依備註三（三）說明計算各為2,319元。
22	109年4月	33,000元	30,345元	266元×24＋1,258元＋1,258元＝8,900元	39,245元	6,245元	原告上班日26日、休假4日均屬例假，其中4月3日為國定假日，例假日僅有3日，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（三）說明計算加班費每日為266元，第25日應認係例假日加班，加班12小時之加班費為1,258元【計算式：（99.17元x10）＋（99.17元x1又1/3x2）＝1,258元】。又4月4日為國定假日，依備註四（三）說明計算加班費為1,258元。
23	109年5月	33,000元	30,345元	266元×24＋2,319元＝8,703元	39,048元	6,048元	原告上班日25日、休假6日，其中5月1日、5月2日為特別休假、其餘4日均屬例假，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（三）說明計算加班費每日為266元，第25日應認係休息日加班，依備註三（三）說明計算為2,319元。
24	109年6月	33,000元	30,345元	266元×23＋2,319元x2＋1,258元＝12,014元	42,359元	9,359元	原告上班日26日、休假4日均屬例假，23日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（三）說明計算加班費每日為266元，第25日、第26日應認係休息日加班，依備註三（三）說明計算各為2,319元。又6月25日為國定假日，依備註四（三）說明計算加班費為1,258元。
25	109年7月	33,000元	30,345元	266元×24＋2,319元x2＝11,022元	41,367元	8,367元	原告上班日26日、休假5日，其中7月24日為特別休假、其餘4日均屬例假，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（三）說明計算加班費每日為266元，第25日、第26日應認係休息日加班，依備註三（三）說明計算各為2,319元。
26	109年8月	33,000元	30,345元	266元×24＋2,319元x2＝11,022元	41,367元	8,367元	原告上班日26日、休假5日，其中8月1日為特別休假、其餘4日均屬例假，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（三）說明計算加班費每日為26

							6元，第25日、第26日應認係休息日加班，依備註三（三）說明計算各為2,319元。
27	109年9月	33,000元	30,345元	266元×24＋2,319元×2＝11,022元	41,367元	8,367元	原告上班日26日、休假4日均屬例假，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（三）說明計算加班費每日為266元，第25日、第26日應認係休息日加班，依備註三（三）說明計算各為2,319元。
28	109年10月	33,000元	30,345元	266元×24＋1,258元＋1,258元＝8,900元	39,245元	6,245元	原告上班日26日、休假5日，其中10月3日為特別休假、10月10日為國定假日，例假日僅3日，尚餘1日例假日未休，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（三）說明計算加班費每日為266元，第25日應認係例假日加班，加班12小時之加班費為1,258元【計算式：（99.17元×10）＋（99.17元×1又1/3×2）＝1,258元】，又10月1日為國定假日，依備註四（三）說明計算加班費為1,258元。
29	109年11月	33,000元	30,345元	266元×24＋2,319元×2＝11,022元	41,367元	8,367元	原告上班日26日、休假4日均屬例假，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（三）說明計算加班費每日為266元，第25日、第26日應認係休息日加班，依備註三（三）說明計算各為2,319元。
30	109年12月	33,000元	30,345元	266元×24＋2,319元×2＝11,022元	41,367元	8,367元	原告上班日26日、休假5日，其中12月31日為特別休假、其餘4日均屬例假，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（三）說明計算加班費每日為266元，第25日、第26日應認係休息日加班，依備註三（三）說明計算各為2,319元。
31	110年1月	33,000元	30,600元	268元×24＋2,338元＝8,770元	39,370元	6,370元	原告上班日25日、休假6日，其中1月1日為特別休假、其餘4日均屬例假、1日休息日，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（四）說明計算加班費每日為268元，第25日應認係休息日加班，依備註三（四）說明計算為2,338元。
32	110年2月	33,000元	30,600元	268元×20＋1,268元×2＝7,896元	38,496元	5,496元	原告上班日22日、休假6日，其中2月12日至2月14日為國定假日、其餘4日均屬例假、1日休息日，20日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（四）說明計算加班費每日為268元。又2月11日、2月28日為國定假日，依備註四（四）說明計算加班費為1,268元。
33	110年3月	33,000元	30,600元	268元×24＋2,338元×3＝13,446元	44,046元	11,046元	原告上班日27日、休假4日均屬例假，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（四）說明計算加班費每日為268元，第25日、第26日、第27日應認係休息日加班，依備註三（四）說明計算各為2,338元。
34	110年4月	33,000元	30,600元	268元×24＋1,268元＝7,700元	38,300元	5,300元	原告上班日25日、休假5日，其中4月3日為國定假日、4月4日為特別休假日，例假日僅3日，尚餘1日例假日未休，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（四）說明計算加班費每日為268元，第25日應認係例假日加班，加班12小時之加班費為1,268元【計算式：

							（100元x10）＋（100元x1又1/3x2）＝1,268元】。
35	110年5月	33,000元	30,600元	268元×24＋2,338元x2＝11,108元	41,708元	8,708元	原告上班日26日、休假5日，其中5月1日為國定假日、其餘4日均屬例假，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（四）說明計算加班費每日為268元，第25日、第26日應認係休息日加班，依備註三（四）說明計算各為2,338元。
36	110年6月	33,000元	30,600元	268元×24＋2,338元＋1,268元＝10,038元	40,638元	7,638元	原告上班日26日、休假4日均屬例假，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（四）說明計算加班費每日為268元，第25日應認係休息日加班，依備註三（四）說明計算各為2,338元。又6月14日為國定假日，依備註四（四）說明計算加班費為1,268元。
37	110年7月	33,000元	30,600元	268元×24＋2,338元＝8,770元	39,370元	6,370元	原告上班日25日、休假6日，其中7月30日為特別休假、其餘4日應屬例假日、1日為休息日，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（四）說明計算加班費每日為268元，第25日應認係休息日加班，依備註三（四）說明計算各為2,338元。
38	110年8月	35,000元	30,600元	268元×24＝6,432元	37,032元	2,032元	原告上班日24日、休假7日，其中8月1日、8月27日、8月29日為特別休假、其餘4日均屬例假，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（四）說明計算加班費每日為268元。
39	110年9月	35,000元	30,600元	268元×24＋2,338元＋1,268元＝10,038元	40,638元	5,638元	原告上班日26日、休假4日均屬例假，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（四）說明計算加班費每日為268元，第25日應認係休息日加班，依備註三（四）說明計算各為2,338元。又9月21日為國定假日，依備註四（四）說明計算加班費為1,268元。
40	110年10月	35,000元	30,600元	268元×24＝6,432元	37,032元	2,032元	原告上班日24日、休假7日，其中10月29日、10月31日為特別休假，其餘4日均屬例假日、尚餘1日休假，24日上班日中，10月10日雖為國定假日，惟依系爭約定書約定，已挪移至上開所餘之1日休假，故不再依國定假日計算加班費。24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（四）說明計算加班費每日為268元。
41	110年11月	35,000元	30,600元	268元×20＝5,360元	35,960元	960元	原告上班日20日、休假10日，其中11月8日、11月28日為特別休假、喪假4日、其餘4日均屬例假日。20日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（四）說明計算加班費每日為268元。
42	110年12月	35,000元	30,600元	268元×23＝6,164元	36,764元	1,764元	原告上班日23日、休假8日，其中12月9日、12月31日為特別休假、喪假2日、其餘4日均屬例假日。23日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（四）說明計算加班費每日為268元。
43	111年1月	35,000元	32,194元	282元×23＋1,334元＝7,820元	40,014元	5,014元	原告上班日24日、休假7日，其中1月1日為國定假日、1月16日、1月17日為特別休假、其餘4日均屬例假日。23日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（五）說明計算加班費每日為282

							元。又1月31日為國定假日，依備註四（五）說明計算加班費為1,334元。
44	111年2月	35,000元	32,194元	282元×19＋1,334元＋1,334元＝8,026元	40,220元	5,220元	原告上班日21日、休假7日，其中2月1日至2月3日為國定假日、2月4日為特別休假、例假日僅3日，尚有1日例假日未休假。19日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（五）說明計算加班費每日為282元。第20日應認係例假日加班，加班12小時之加班費為1,334元【計算式：（105.21元×10）＋（105.21元×1又1/3×2）＝1,334元。又2月28日為國定假日，依備註四（五）說明計算加班費為1,334元。
45	111年3月	35,000元	32,194元	282元×24＋2,460元＝9,228元	41,422元	6,422元	原告上班日25日、休假6日，其中3月30日、3月31日為特別休假、其餘4日均屬例假日。24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（五）說明計算加班費每日為282元。第25日應認係休息日加班，依備註三（五）說明計算為2,460元。
46	111年4月	35,000元	32,194元	282元×24＋1,334元＝8,102元	40,296元	5,296元	原告上班日25日、休假5日，其中4日應屬例假日、尚餘1日休假，25日上班日中，4月4日雖為國定假日，惟依系爭約定書約定，已挪移至上開所餘之1日休假，故不再依國定假日計算加班費。24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（五）說明計算加班費每日為282元。又4月5日為國定假日，依備註四（五）說明計算加班費各為1,334元。
47	111年5月	35,000元	32,194元	282元×24＋2,460元＋1,334元＝10,562元	42,756元	7,756元	原告上班日26日、休假5日，其中5月13日為特別休假、其餘4日均屬例假，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（五）說明計算加班費每日為282元，第25日應認係休息日加班，依備註三（五）說明計算為2,460元。又5月1日為國定假日，依備註四（五）說明計算加班費為1,334元。
48	111年6月	35,000元	32,194元	282元×24＋2,460元＋1,334元＝10,562元	42,756元	7,756元	原告上班日26日、休假4日均屬例假，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（五）說明計算加班費每日為282元，第25日應認係休息日加班，依備註三（五）說明計算為2,460元。又6月3日為國定假日，依備註四（五）說明計算加班費為1,334元。
49	111年7月	35,000元	32,194元	282元×24＋2,460元＝9,228元	41,422元	6,422元	原告上班日25日、休假6日，其中7月17日為特別休假、其餘4日應屬例假、1日休息日，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（五）說明計算加班費每日為282元，第25日應認係休息日加班，依備註三（五）說明計算為2,460元。
50	111年8月	35,000元	32,194元	282元×24＋2,460元×3＝14,148元	46,342元	11,342元	原告上班日27日、休假4日均屬例假，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（五）說明計算加班費每日為282元，第25日、第26日、第27日應認係休息日加班，依備註三（五）說明計算各為2,460元。
51	111年9月	35,000元	32,194元	282元×22＋1,334元＝7,538元	39,732元	4,732元	原告上班日23日、休假7日，其中9月4日、9月9日、9月11日為特別休假、9月10日為國定假日、例假日3日，尚餘1日

							例假日未休。22日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（五）說明計算加班費每日為282元。第23日應認係例假日加班，加班12小時之加班費為1,334元【計算式：（105.21元x10）＋（105.21元x1又1/3x2）＝1,334元。
52	111年10月	38,000元	32,194元	282元×24＋1,334元＝8,102元	40,296元	2,296元	原告上班日25日、休假6日，其中10月6日為特別休假、其餘4日為例假日、1日休息日，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（五）說明計算加班費每日為282元。又10月10日為國定假日，依備註四（五）說明計算加班費為1,334元。
53	111年11月	38,000元	32,194元	282元×24＋2,460元＝9,228元	41,422元	3,422元	原告上班日25日、休假5日，其中11月14日為特別休假、其餘4日均屬例假，24日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（五）說明計算加班費每日為282元，第25日應認係休息日加班，依備註三（五）說明計算為2,460元。
54	111年12月	38,000元	32,194元	282元×19＝5,358元	37,552元	0元	原告上班日19日、休假12日，其中12月30日、12月31日為特別休假、4日例假日，19日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（五）說明計算加班費每日為282元。
55	112年1月	38,000元	33,660元	295元×21＝6,195元	39,855元	1,855元	原告上班日21日、休假10日，其中1月21日至1月23日為國定假日、例假日4日、尚餘3日休假。21日上班日中，1月1日、1月24日雖為國定假日，惟依系爭約定書約定，已挪移計算於上開所餘之3日休假，故不再依國定假日計算加班費。21日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（六）說明計算加班費每日為295元。
56	112年2月	38,000元	33,660元	295元×18＝5,310元	38,970元	970元	原告上班日18日、休假10日，其中例假日4日、休息日4日，尚餘2日休假，18日上班日中，2月28日雖為國定假日，惟依系爭約定書約定，已挪移計算於上開所餘之2日休假，故不再依國定假日計算加班費。18日平日延長工時第11小時、第12小時依備註二（六）說明計算加班費每日為295元。
					合計	370,850元	

備註：

一、保全業之保全人員業經行政院勞工委員會（現更名為勞動部）87年07月27日（87）台勞動二字第032743號函公告為勞基法第84條之1之工作者，兩造簽立之系爭約定書復經臺南市政府107年6月28日府勞條字第1070720252號函予以核備，又原告為按月計酬且經核備之每月正常工作時數為240小時，較平均每月正常工時數174小時為長，則原告基本工資之計算應為【當年度公告之基本工資＋平日每小時工資×（240小時－174小時）】：

（一）公告之107年度每月基本工資為22,000元，平日每小時工資即為91.67元（計算式：22,000元÷30日÷8時＝91.67元，元以下4捨5入，下同），則保全業之原告於107年度每月之基本工資應為28,050元【計算式：22,000元＋91.67元×（240－174）＝28,050元】，原告平日每小時工資額為91.67元【計算式：28,050元÷[240＋（240－174）＝91.67元，平日每小時工資小數點以下第3位4捨5入，下同】。

（二）公告之108年度每月基本工資為23,100元，平日每小時工資即為96.25元（計算式：23,100元÷30日÷8時＝96.25元），則保全業之原告於108年度每月之基本工資應為29,453元【計算式：23,100元＋96.25元×（240－174）＝29,453元】，原告平日每小時工資額為96.25元【計算式：29,453元÷[240＋（240－174）＝96.25元】。

（三）公告之109年度每月基本工資為23,800元，平日每小時工資即為99.17元（計算式：23,800元÷30日÷8時＝99.17元），則保全業之原告於109年度每月之基本工資應為30,345元【計算式：23,800元＋99.17元×（240－174）＝30,345元】，原告平日每小時工資額為99.17元【計算式：30,345元÷[240＋（240－174）＝99.17元】。

（四）公告之110年度每月基本工資為24,000元，平日每小時工資即為100元（計算式：24,000元÷30日÷8時＝100元），則保全業之原告於110年度每月之基本工資應為30,600元【計算式：24,000元＋100元×（240－174）＝30,600元】，原告平日每小時工資額為100元【計算式：30,600元÷[240＋（240－174）＝100元】。

01

（五）公告之111年度每月基本工資為25,250元，平日每小時工資即為105.21元（計算式：25,250元÷30日÷8時＝105.21元），則保全業之原告於111年度每月之基本工資應為32,194元【計算式：25,250元＋105.2元×（240－174）＝32,194元】，原告平日每小時工資額為105.21元【計算式：32,194元÷[240＋（240－174）＝105.21元】。

（六）公告之112年度每月基本工資為26,400元，平日每小時工資即為110元（計算式：26,400元÷30日÷8時＝110元），則保全業之原告於112年度每月之基本工資應為33,660元【計算式：26,400元＋110元×（240－174）＝33,660元】，原告平日每小時工資額為110元【計算式：33,660元÷[240＋（240－174）＝110元】。

二、原告為經核備適用勞基法第84條之1之工作者，原告每日正常工時為10小時，約定原告每日工作時數為12小時，則第11小時、第12小時，應依勞基法第24條第1項第1款規定計算加班費，即延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資加給1/3以上：

（一）原告107年度平常日工作12小時，延長工時第11小時、第12小時工資應每日為246元（計算式：91.67元x1又1/3x2時＝246元）。

（二）原告108年度平常日工作12小時，延長工時第11小時、第12小時工資應每日為258元（計算式：96.25元x1又1/3x2時＝258元）。

（三）原告109年度平常日工作12小時，延長工時第11小時、第12小時工資應為266元（計算式：99.17元x1又1/3x2時＝266元）。

（四）原告110年度平常日工作12小時，延長工時第11小時、第12小時工資應為268元（計算式：100元x1又1/3x2時＝268元）。

（五）原告111年度平常日工作12小時，延長工時第11小時、第12小時工資應為282元（計算式：105.21元x1又1/3x2時＝282元）。

（六）原告112年度平常日工作12小時，延長工時第11小時、第12小時工資應為295元（計算式：110元x1又1/3x2時＝295元）。

三、依兩造不爭執之事實（三），系爭約定書約定原告每月總工時不得超過288小時，又原告每日工作12小時，業如前述，依此，原告工作24日時已達約定之每月總工時288小時，約定每7日中至少應有1日之休息，作為例假，因休息日只要勞工同意即可加班，例假日原則上不能加班，須因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，始得要求勞工加班，故應認原告每月上班超過24日，第25日、第26日應認係休息日加班，第27日、第28日、第29日、第30日則為例假日加班，如該月有31日，則第25日、第26日、第27日應認係休息日加班，第28日、第29日、第30日、第31日則為例假日加班。依勞基法第24條第2項規定，即休息日工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上，工作2小時後再繼續工作者至第8小時，按平日每小時工資另再加給1又2/3以上，工作8小時後再繼續工作者，按平日每小時工資另再加給2又2/3以上：

（一）原告107年度休息日工作12小時之加班費為2,144元【計算式：（91.67元x1又1/3x2）＋（91.67元x1又2/3x6）＋（91.67元x2又2/3x4）＝2,144元】。

（二）原告108年度休息日工作12小時之加班費為2,250元【計算式：（96.25元x1又1/3x2）＋（96.25元x1又2/3x6）＋（96.25元x2又2/3x4）＝2,250元】。

（三）原告109年度休息日工作12小時之加班費為2,319元【計算式：（99.17元x1又1/3x2）＋（99.17元x1又2/3x6）＋（99.17元x2又2/3x4）＝2,319元】。

（四）原告110年度休息日工作12小時之加班費為2,338元【計算式：（100元x1又1/3x2）＋（100元x1又2/3x6）＋（100元x2又2/3x4）＝2,338元】。

（五）原告111年度休息日工作12小時之加班費為2,460元【計算式：（105.21元x1又1/3x2）＋（105.21元x1又2/3x6）＋（105.21元x2又2/3x4）＝2,460元】。

（六）原告112年度休息日工作12小時之加班費為2,572元【計算式：（110元x1又1/3x2）＋（110元x1又2/3x6）＋（110元x2又2/3x4）＝2,572元】。

四、依勞基法第39條規定，休假日加班前8小時以內者，不論實際加班時數為何，均由雇主給予1日工資，加班第9小時至第10小時按平日每小時工資另再加給1又1/3以上，加班超過第10小時者，按平日每小時工資另再加給1又2/3以上。原告上班時間為早上9時至晚上9時，是若當日為國定假日時，原告實際於國定假日上班之工時為凌晨0時至早上9時，共9小時，及當日晚上9時至24時，共3小時，合計原告於國定假日當日之工時為12小時，此工時與班表記載以日為單位，計算原告工時之12小時一致，本表均按日為基準計算原告工時，則原告於國定假日工作12小時之工資應為：

（一）原告107年度休假日工作12小時之加班費為1,163元：【計算式：（91.67元x1x10）＋（91.67元x1又1/3x2）＝1,163元。

（二）原告108年度休假日工作12小時之加班費為1,221元：【計算式：（96.25元x1x10）＋（96.25元x1又1/3x2）＝1,221元。

（三）原告109年度休假日工作12小時之加班費為1,258元：【計算式：（99.17元x1x10）＋（99.17元x1又1/3x2）＝1,258元。

（四）原告110年度休假日工作12小時之加班費為1,268元：【計算式：（100元x1x10）＋（100元x1又1/3x2）＝1,268元。

（五）原告111年度休假日工作12小時之加班費為1,334元：【計算式：（105.21元x1x10）＋（105.21元x1又1/3x2）＝1,334元。

（六）原告112年度休假日工作12小時之加班費為1,395元：【計算式：（110元x1x10）＋（110元x1又1/3x2）＝1,395元。

五、依法應給付之工資＝288小時之基本工資＋應給付之加班費。

六、應給付之工資差額＝依法應給付之工資－已給付金額。

02

附表二（曆年制）

編號	期日	給予日數	行使期間	分段給予	合計
1	107年6月13日到職				
2	107年12月13日滿6個月	3日	自107年12月13日起至107年12月31日止	0.3日	0.3日
3			自108年1月1日起至108年6月12日止	2.7日	6.5日

（續上頁）

4	108年6月13日滿1年	7日	自108年6月13日起至108年12月31日止	3.8日	
5			自109年1月1日起至109年6月12日止	3.2日	8.7日
6	109年6月13日滿2年	10日	自109年6月13日起至109年12月31日止	5.5日	
7			自110年1月1日起至110年6月12日止	4.5日	12.2日
8	110年6月13日滿3年	14日	自110年6月13日起至110年12月31日止	7.7日	
9			自111年1月1日起至111年6月12日止	6.3日	14日
10	111年6月13日滿4年	14日	自111年6月13日起至111年12月31日止（自112年1月1日起至112年6月12日止）	7.7日（6.3日）	
11			自112年1月1日起至112年3月3日止（詳備註）	2.4日	2.4日
				合計	44.1日

備註：原告自111年6月13日工作滿4年取得之14日特別休假，分段給予自111年6月13日起至111年12月31日止為7.7日，剩餘6.3日原本係分配予自112年1月1日起至112年6月12日止（共163日），惟原告已於112年3月3日離職，依比例計算自112年1月1日起至112年3月3日止（共62日），則原告自112年1月1日起至112年3月3日止之特別休假應為6.3÷163×62＝2.4日（小數點以下第2位4捨5入）。

附表三：原告勞退金計算表

編號	年度月份	原告薪資	應適用級距之月提繳工資	應提撥之勞退金（6%）	被告為原告適用之月提繳工資	被告已提繳之勞退金
1	107年7月	40,386元	42,000元	2,520元	22,000元	1,320元
2	107年8月	40,386元	42,000元	2,520元	22,000元	1,320元
3	107年9月	37,261元	38,200元	2,292元	22,000元	1,320元
4	107年10月	39,405元	40,100元	2,406元	22,000元	1,320元
5	107年11月	38,242元	40,100元	2,406元	22,000元	1,320元
6	107年12月	40,386元	42,000元	2,520元	22,000元	1,320元
7	108年1月	41,366元	42,000元	2,520元	23,100元	1,386元
8	108年2月	38,018元	38,200元	2,292元	23,100元	1,386元
9	108年3月	42,395元	43,900元	2,634元	23,100元	1,386元
10	108年4月	39,116元	40,100元	2,406元	23,100元	1,386元
11	108年5月	39,116元	40,100元	2,406元	23,100元	1,386元
12	108年6月	36,608元	38,200元	2,292元	23,100元	1,386元
13	108年7月	42,395元	43,900元	2,634元	23,100元	1,386元
14	108年8月	40,145元	42,000元	2,520元	23,100元	1,386元
15	108年9月	35,834元	36,300元	2,178元	23,100元	1,386元
16	108年10月	41,108元	42,000元	2,520元	23,100元	1,386元
17	108年11月	37,895元	38,200元	2,292元	23,100元	1,386元
18	108年12月	40,145元	42,000元	2,520元	23,100元	1,386元
19	109年1月	40,697元	42,000元	2,520元	23,800元	1,428元

（續上頁）

20	109年2月	37,721元	38,200元	2,292元	23,800元	1,428元
21	109年3月	43,686元	43,900元	2,634元	23,800元	1,428元
22	109年4月	39,245元	40,100元	2,406元	23,800元	1,428元
23	109年5月	39,048元	40,100元	2,406元	23,800元	1,428元
24	109年6月	42,359元	43,900元	2,634元	23,800元	1,428元
25	109年7月	41,367元	42,000元	2,520元	23,800元	1,428元
26	109年8月	41,367元	42,000元	2,520元	23,800元	1,428元
27	109年9月	41,367元	42,000元	2,520元	23,800元	1,428元
28	109年10月	39,245元	40,100元	2,406元	23,800元	1,428元
29	109年11月	41,367元	42,000元	2,520元	23,800元	1,428元
30	109年12月	41,367元	42,000元	2,520元	23,800元	1,428元
31	110年1月	39,370元	40,100元	2,406元	24,000元	1,440元
32	110年2月	38,496元	40,100元	2,406元	24,000元	1,440元
33	110年3月	44,046元	45,800元	2,748元	24,000元	1,440元
34	110年4月	38,300元	40,100元	2,406元	24,000元	1,440元
35	110年5月	41,708元	42,000元	2,520元	24,000元	1,440元
36	110年6月	40,638元	42,000元	2,520元	24,000元	1,440元
37	110年7月	39,370元	40,100元	2,406元	24,000元	1,440元
38	110年8月	37,032元	38,200元	2,292元	24,000元	1,440元
39	110年9月	40,638元	42,000元	2,520元	24,000元	1,440元
40	110年10月	37,032元	38,200元	2,292元	24,000元	1,440元
41	110年11月	35,960元	36,300元	2,178元	24,000元	1,440元
42	110年12月	36,764元	38,200元	2,292元	24,000元	1,440元
43	111年1月	40,014元	40,100元	2,406元	25,250元	1,515元
44	111年2月	40,220元	42,000元	2,520元	25,250元	1,515元
45	111年3月	41,422元	42,000元	2,520元	25,250元	1,515元
46	111年4月	40,296元	42,000元	2,520元	25,250元	1,515元
47	111年5月	42,756元	43,900元	2,634元	25,250元	1,515元
48	111年6月	42,756元	43,900元	2,634元	25,250元	1,515元
49	111年7月	41,422元	42,000元	2,520元	25,250元	1,515元
50	111年8月	46,342元	48,200元	2,892元	25,250元	1,515元
51	111年9月	39,732元	40,100元	2,406元	25,250元	1,515元
52	111年10月	40,296元	42,000元	2,520元	25,250元	1,515元
53	111年11月	41,422元	42,000元	2,520元	25,250元	1,515元

（續上頁）

54	111年12月	37,552元	38,200元	2,292元	25,250元	1,515元
55	112年1月	39,855元	40,100元	2,406元	26,400元	1,584元
56	112年2月	38,970元	40,100元	2,406元	26,400元	1,584元
57	112年3月	2,246元	3,000元	180元	26,400元	1,584元
小計				138,138元		81,900元
合計：56,238元（計算式：138,138元－81,900元＝56,238元）						