

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

113年度南勞簡字第1號

原告 黃馨

訴訟代理人 林怡伶律師

被告 嘉陽保全股份有限公司

法定代理人 盧盛頓

訴訟代理人 李育政

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院臺南簡易庭於民國113年9月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提撥新臺幣3,840元至原告設於行政院勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶。

被告應給付原告新臺幣62,689元，及自民國113年1月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔3分之1，餘由原告負擔。

本判決第2項得假執行。但被告如以新臺幣62,689元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：按訴狀送達後，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。本件原告起訴時原係請求：「一、被告應提撥新臺幣（下同）8,352元至勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之原告勞工退休金個人專戶。二、被告應給付原告270,436元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」嗣於民國113年1月30日言詞辯論期日當庭將上開訴之聲明第二項請求之金額減縮為270,047元，其後復於113年6月20日以民事

01 變更訴之聲明狀變更訴之聲明為：「一、被告應提撥4,752
02 元至勞保局之原告勞工退休金個人專戶。二、被告應給付原
03 告270,436元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
04 週年利率百分之5計算之利息。」核係減縮或擴張應受判決
05 事項之聲明，依上開規定，尚無不合，應予准許。

06 貳、實體方面：

07 一、原告起訴主張：

08 (一)原告自112年2月3日起受僱於被告公司，擔任文化傳家文化
09 區車道保全員，負責管制人車進出車道；兩造並簽訂「嘉陽
10 保全股份有限公司保全人員84-1約定書」，約定採行工作責
11 任制，並採取輪班值勤制，工作時間日班為上午5點至下午1
12 7點；夜班為下午17點至翌日上午5點。而原告於112年4月8
13 日告知主管督導喻育承，其將自112年4月11日起至112年4月
14 14日止申請事假，並於112年4月10日辦理請假手續，詎原告
15 於112年4月17日結束請假返回工作崗位上班時，發現無法使
16 用工時出勤卡，且工作崗位除有另一位車道保全員在場外，
17 公佈欄亦張貼公告稱：「車道管理員黃馨離職，不克繼續留
18 任，職缺由謝佳珍接任，自000年0月00日生效」等語，被告
19 並將原告到勤簽到QRcode除名，致原告自112年4月17日起無
20 法打卡工作，以此為由違法單方終止勞動契約。嗣原告核算
21 在職期間薪資，發現被告未依法給付112年2、3月份全額工
22 資，亦巧立名目，惡意扣繳誠實險、福利金、公司服裝費
23 等，且被告於112年4月17日當日違法終止勞動契約，原告曾
24 自行與被告協商，惟未獲妥善回應。其後，原告認為被告有
25 諸多違反勞動契約及法令之行為，遂於112年5月10日向臺南
26 市政府勞工局（下稱勞工局）聲請勞資爭議調解，並於112
27 年5月11日寄發存證信函請求被告給付資遣費等，之後兩造
28 分別於112年5月24日及112年6月2日進行勞資爭議調解，然
29 因無法達成共識，致調解不成立，原告遂依法提起本件訴
30 訟。

31 (二)原告主張依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款

01 「雇主不依勞動契約給付工作報酬」、第6款「雇主違反勞
02 動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之規定，終
03 止與被告之勞動契約，為有理由：

04 1.原告於112年5月24日勞資爭議調解過程中主張被告有勞基
05 法第14條第1項之事由，並終止勞動契約，是原告所為終
06 止勞動契約應合法有據，並應以112年5月24日作為兩造勞
07 動契約合法終止日。

08 2.被告未依勞動契約給付全額工作報酬及加班費，而有勞基
09 法第14條第1項第5款之事由：由原證10之薪資存摺內頁及
10 工資明細表中，可知分別積欠原告112年2月份工資及延長
11 工時工資，且被告提出之工資單亦與實際匯入原告薪資帳
12 戶內金額不同，被告未依法給付延長工時工資部分業經勞
13 工局進行勞動檢查，並經認定確實違反勞基法第24條規
14 定，足認被告未依勞動契約給付全額工作報酬及加班費甚
15 明。

16 3.被告未依原告實際薪資為投保級距為其投保勞健保，且擅
17 自將原告之勞健保予以退保，而有勞基法第14條第1項第6
18 款之事由：原告自任職起，從未曾要求不保勞健保，而是
19 被告「主動要求」原告保留榮民身分即榮保，並於112年2
20 月7日即要求原告於被證3之員工離職申請書、被證4之投
21 保切結書簽名，甚至向原告謊稱被證3、4僅係作為公司形
22 式流程所用，原告簽署後之權利仍不受影響，原告簽署後
23 仍持續於被告公司任職至000年0月間，足認被告提出被證
24 3之員工離職申請書、被證4之投保切結書顯非真正，不應
25 採為本件證據，更不得以此證明原告於112年2月7日即任
26 職之初即表示願意離職且退保。

27 4.被告明知原告於112年2月16日受有通勤途中之職業災害，
28 且仍在勞基法第59條規定之醫療期間內，其竟仍終止勞動
29 契約，顯有違反勞動契約及勞工法令，並致原告受有損
30 害，亦有勞基法第14條第1項第6款之事由：

31 (1)原告任職被告公司期間之000年0月00日下午17時5分許

01 騎乘腳踏車車輛行經臺南市東區中華東路陸橋（231803
02 路燈桿旁）路段與訴外人黃世宏所騎乘之電動自行車發
03 生交通事故，並因此受有頭部損傷、左側上臂挫傷、左
04 側肩膀挫傷、前胸壁挫傷、左臀損傷等傷害。就此，依
05 勞工職業災害保險職業傷病審查準則第4條第1項規定，
06 原告乃係於下班通勤路線且合理期間遭受事故，原告所
07 受之傷害視為職業傷害。

08 (2)被告所提被證18之112年2月人員上班簽到表，形式上並
09 非真正。詳言之，原告任職之初，因被告未提供原告職
10 前訓練，原告當時不知上下班需打卡，故二月份未有打
11 卡紀錄，然被告於本件訴訟中竟能提出原告當月每一工
12 作日均有打卡之簽到表，與客觀事實相悖，是被證18顯
13 係偽造。此外，被證18人員上班簽到表顯示之上下班時
14 間，除與被告規定上下班時間不符，更與原告真正上下
15 班時間相異。原告通常習慣於上班前20分到案場刷卡，
16 準備上班交接事宜。下班準時，不會延後。惟該表顯示
17 原告上班時間都是「05：20」或「17：28」左右，下班
18 時間則為「17：30」或「05：38」左右，已逾被告表定
19 工作時間，然被告從未警告原告遲到，原告亦未因遲到
20 被扣工資，違反一般經驗法則與社會通念，足證該表係
21 屬偽造，亦係藉此躲避勞工局勞動檢查所作之偽造紀
22 錄。

23 (3)被告雖抗辯系爭車禍發生時，原告仍上班，且原告於11
24 2年2月17、18、19日均有正常上下班、正常走動巡邏，
25 更無向被告提出請假就醫之情，是被告並未受有職業傷
26 害之情事云云，然推算原告車禍發生時間是000年0月00
27 日下午17時5分，車禍後由救護車送至臺南市立醫院急
28 診時間為17時46分許，勾稽被告提出之112年2月16日人
29 員簽到表，下班打卡時間為17時31分，原告17時5分至1
30 7時46分即因發生車禍而經救護車送往醫院，客觀上自
31 難有何走動巡邏之情。此外，原告於事發後曾向社區總

01 幹事（其受雇於被告）報告車禍事件，但因無人可代
02 班，所以無法請假就醫，然並非即可據此推論原告未曾
03 受有職業傷害之情事。

04 (三)茲將原告請求之項目暨金額分別臚列如下：

05 1.勞工退休金提撥4,752元：

06 (1)原告任職期間即自112年2月3日起至112年5月24日止，
07 被告均未按月提繳退休金至原告於勞保局設立之勞工退
08 休金個人專戶內，是原告自得依勞工退休金條例第6
09 條、第14條第1項、第31條第1項向被告請求被告應提撥
10 勞工退休金至其勞工退休金個人專戶。

11 (2)原告任職於被告公司期間每月平均工資以35,578元為計
12 算標準，依行政院勞動部（下稱勞動部）發布之勞工退
13 休金月提繳工資分級表規定，原告應適用36,300元之級
14 距，是被告每月應提繳原告之退休金數額為36,300元×
15 6%即2,178元，合計4個月，共8,712元【計算式：36,30
16 0元×6%×4個月=8,712元】。另被告於112年2月、3月、4
17 月分別提繳1,426元、1,584元、950元（合計3,960元）
18 至原告之勞保局勞工退休金個人專戶內。基此，扣除被
19 告已提繳3,960元後，原告得請求被告應提撥4,752元至
20 其勞保局之勞工退休金個人專戶內【計算式：8,712元-
21 3,960元=4,752元】。

22 (3)被告抗辯以「原告實際加保日數」計算提繳退休金數額
23 （即36,300元×6%÷28日×4日），已違背勞動法中勞動條
24 件應以有利於勞工解釋原則，故非可採。

25 2.112年度2月至5月未給付工資57,188元：

26 (1)兩造所約定原告之工資係「按月計酬」：參以勞動部10
27 9年12月8日勞動調2字第1090131091號函文意旨，原告
28 所為之保全員工作屬勞基法第84之1工作，且經核備正
29 常工時每月240小時，而由保全業之保全人員工作時間
30 審核參考指引可知，原告所為之保全業應以「按月計
31 酬」，即不論當月實際工作日數，每月工資為33,660元

01 【即以原告任職時所公布之最低基本工資26,400元+
02 [(240小時-174小時)×110]=33,660元】，是被告抗
03 辯應按原告時薪及原告實際出勤日數計算其工資並非有
04 據。

05 ①112年2月份未給付之工資6,595元：原告於112年2月3
06 日到職，依法保全人員正常工時每日不得逾10小時，
07 每月工時不得逾240小時，就此，以上列時數換算112
08 年2月1日起至28日止之全額工資應為33,660元。又原
09 告自112年2月3日起任職，故其實際工作日為25日，
10 則原告之當月正常工時薪資應為30,054元【計算式：
11 33,660元×25/28月=30,054元】。然原告當月實際領
12 得工資為23,459元，是被告就112年2月份尚積欠原告
13 6,595元【計算式：30,054元-23,459元=6,595元】。

14 ②112年3月份未給付之工資3,363元：原告112年3月工
15 資為按月計酬，且原告所為保全員工作屬勞基法第84
16 之1工作，經核備正常工時每月240小時，則依112年3
17 月份排班表，原告無缺席或請假，均依排班表按期到
18 班，故112年3月工資為33,660元【計算式：33,660元
19 ×1月=33,660元】。然原告當月實際領得工資為30,29
20 7元，是被告就112年3月份尚積欠原告3,363元【計算
21 式：33,660元-30,297元=3,363元】。

22 ③112年4月份未給付之工資20,302元：被告於112年4月
23 17日違法終止勞動契約時，原告仍表示願依勞動契約
24 繼續給付勞務，然遭被告拒絕。被告拒絕受領原告之
25 勞務，並非可歸責於原告，是兩造勞動契約仍合法有
26 效，被告自應依法繼續給付112年4月1日至30日之全
27 額工資33,660元。又原告扣除4日事假後，當月正常
28 工時薪資應為29,172元【計算式：33,660元×26/30日
29 =29,172元】。然原告當月實際領得工資為8,870元，
30 是被告就112年4月份尚積欠原告20,302元【計算式：
31 29,172元-8,870元=20,302元】。

01 ④112年5月份未給付之工資26,928元：原告於112年5月
02 24日終止勞動契約，是被告應給付原告112年5月1日
03 起至112年5月24日止之工資，則計算當月1日至30日
04 之全額工資應為33,660元。又原告於112年5月24日終
05 止勞動契約，原告之當月正常工時薪資應為26,928元
06 【計算式：33,660元×24/30月=26,928元】。然原告
07 當月實際領得工資為0元，亦即被告未給付當月份工
08 資，是被告就112年5月份工資尚積欠原告26,928元
09 【計算式：26,928元-0元=26,928元】。

10 ⑤綜上，原告得請求被告給付其112年2月至5月未給付
11 工資共計57,188元。

12 (2)若兩造所約定原告之工資應按原告時薪及實際出勤日數
13 計算，則：

14 ①原告於112年2月至112年5月之時薪數額，以原告每月
15 平均工資33,660元，工時10小時計算，分別為：

16 (甲)112年2月份時薪為121元【計算式：33,660元÷28日
17 ÷10小時=121元】。

18 (乙)112年3、4、5月份時薪均為113元【計算式：33,66
19 0元÷30日÷10小時=113元】。

20 ②原告於112年4月份之實際出勤日數為16日：由112年4
21 月份班表排定原告平日上班日數16日，4月17日至案
22 場上班時，因被告拒絕原告出勤，故原告發現無法使
23 用公司手機QRcode簽到繼續上班。而被告於本件訴訟
24 中既同意原告任職期間至112年5月24日，則原告112
25 年4月份出勤日數應以16日為計算。

26 3.112年2月至4月平日加班費16,719元：

27 (1)112年2月份平日加班費5,513元：原告112年2月份正常
28 工時全額工資應為33,660元，換算每小時平均工資應為
29 121元。又原告於該月加班17日，每日加班2小時，則原
30 告應可請求被告給付當月平日加班費5,513元【計算
31 式：121元×(17日×2小時)×1.34=5,513元】。

01 (2)112年3月份平日加班費6,360元：原告於112年3月份工
02 作日為21日，全額工資應為33,660元，換算每小時工資
03 應為113元。又原告於該月每日均加班2小時，則原告應
04 可請求被告給付當月平日加班費6,360元【計算式：113
05 元×(21日×2小時)×1.34=6,360元】。

06 (3)112年4月份平日加班費4,846元：原告於112年4月工作
07 日為16日，全額工資應為33,660元，換算每小時工資應
08 為113元。又原告於該月每日均加班2小時，則原告應可
09 請求被告給付當月平日加班費4,846元【計算式：113元
10 ×(16日×2小時)×1.34=4,846元】。

11 (4)綜上，原告得請求平日加班費共計16,719元。

12 4.112年2月、4月國定假日加班費4,401元：

13 (1)原告於112年2月28日加班1日，是被告應給付國定假日
14 加班費1,535元【計算式：(121元×10小時)+(121元×
15 2小時×1.34)×1日=1,535元】

16 (2)原告於112年4月4日、112年4月5日共加班2日，是被告
17 應給付國定假日加班費2,866元【計算式：(113元×10
18 小時)+(113元×2小時×1.34)×2日=2,866元】。

19 (3)綜上，原告得請求國定假日加班費共計4,401元。

20 5.資遣費5,874元：原告任職期間之每月平均工資為38,100
21 元，其自112年2月3日任職於被告公司起至112年5月24日
22 兩造合意終止勞動契約止，依94年7月1日勞退新制施行日
23 起之資遣年資為3個月又22日，新制資遣基數為(112÷72
24 0)，則原告得請求被告公司給付之資遣費為5,927元【計
25 算式：38,100元×(112÷720)=5,927元】。

26 6.健康檢查費600元：被告要求新進勞工須至醫療院所進行
27 健康及體格檢查，相關費用要求由勞工負擔，而原告依被
28 告要求前往臺南市立醫院進行健康檢查，並支付檢查費用
29 600元，然該費用依職業安全衛生法第20條第2項中段規
30 定，理應由被告負擔，然被告竟未經原告同意即轉嫁要求
31 原告自行給付，已違前開規範，是原告自得請求被告給付

01 前開健康檢查費用600元。

02 7.誠實保險等費用1,589元：原告任職之初，被告要求原告
03 就其人事責任自行加保誠實險，原告據此支出保險費305
04 元。又被告要求原告自行負擔支出制服費用330元、勞工
05 保險費雇主自負額106元、二代健保補充費655元，並於原
06 告任職後即要求其應給付福利金193元，則被告預扣原告
07 工資及自行免除制服等成本共計1,589元【計算式：305元
08 +330元+106元+655元+193元=1,589元】，原告自得請求被
09 告返還給付之。

10 8.職業災害補償：

11 (1)原告於000年0月00日下午17時5分許所發生之系爭車
12 禍，屬於職業災害，已如上述，被告身為雇主應依勞基
13 法第59條等規範為補償。基此，原告請求被告應給付職
14 業災害補償及侵權行為損害賠償，請求明細如後。

15 (2)醫療費用530元：原告於上開通勤過程發生交通事故
16 後，立即前往臺南市立醫院為急診就醫，傷後陸續前往
17 朝順中醫診所、范姜中醫診所就診，迄今支出醫療費用
18 530元，被告應依勞基法第59條第1款予以補償。

19 (3)交通費用6,835元：原告因系爭職業災害事件傷後前往
20 臺南市立醫院急診，且後續定期前往朝順中醫診所、范
21 姜中醫診所就診，分別支出交通費用645元【計算式：
22 單趟車資215元×來回3次】、4,230元【計算式：單趟車
23 資235元×來回2次×就診9次】、1,960元【計算式單趟車
24 資140元×來回2次×就診7次】，合計共6,835元。

25 (4)精神慰撫金18萬元：原告現值壯年，因下班返家過程中
26 受有系爭職業災害傷勢，傷勢迄今仍未完全痊癒，原告
27 現仍無法久站、久蹲，原告自受傷迄今為進一步診斷、
28 治療，舟車勞頓奔波於各醫院診所，日常生活及行動能
29 力俱受影響，亦無法再次從事，是原告精神上所受壓力
30 痛苦逾恆，未來仍須面對後續醫療復健，過程艱辛且煎
31 熬，然被告不僅對其傷勢不為聞問，更於職業災害醫療

01 期間將其解雇，令其經濟狀況及日常生活陷入困頓，使
02 原告身心更受折磨，難以接受被告身為雇主多次企圖脫
03 免其責，爰請求精神慰撫金18萬元，以資慰藉。

04 (四)並聲明：

- 05 1.被告應提撥4,752元至勞保局之原告勞工退休金個人專
06 戶。
- 07 2.被告應給付原告270,436元，及自起訴狀繕本送達翌日起
08 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

09 二、被告辯稱：

10 (一)原告主張依勞基法第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給
11 付工作報酬」、第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致
12 有損害勞工權益之虞者」之規定，終止與被告之勞動契約，
13 為無理由：

14 1.被告雖對原告任職期間為自000年0月間起至112年5月24日
15 止及原告於112年5月24日終止勞動契約均不爭執，然被告
16 並無「未依勞動契約給付全額工作報酬及加班費」、「未
17 依原告實際薪資為投保級距為其投保勞健保，且擅自將原
18 告之勞健保予以退保」之情。

19 (1)原告自112年2月4日至被告公司應聘，並派任至「文化
20 傳家文化區」擔任車道保全人員，雙方並約定每日日班
21 工作時間為5：30至17：30；晚班工作時間為17：30至
22 5：30，固定每工作四日後得排定二日之休息（含國定
23 假日）。

24 (2)原告於112年2月4日到職後，被告即為其投保勞保，然
25 原告於112年2月7日向被告表示自己為保有榮民身份及
26 其福利，拒絕被告為其投保勞保，並於同日填寫被證3
27 之員工離職申請書（填載離職日期為112年2月8日）及
28 被證4之投保切結書，並要求被告於112年2月8日將其退
29 保，可證係自願離職。又原告填寫系爭員工離職申請書
30 後，事後反悔，乃要求被告確保其工作權至覓得工作離
31 職為止，惟因原告於社區之工作表現不佳，屢遭住戶投

01 訴，故被告公司督察喻育承才請求原告離職，詎原告拒
02 絕離職，經喻育承與之協商是否調動其至其他案場，原
03 告迄未回覆，皆由其胞妹代為回覆，被告多次聯繫及尋
04 人均未果。因原告之表現已不適任於社區值勤工作，故
05 被告於112年4月11日才在社區公告原告已經離職之事
06 實。嗣原告112年4月17日返回社區時，發現被告所張貼
07 之公告，乃與被告公司李育政處長發生爭執，李育政處
08 長當場向原告說明若其不要離職，可將其調動，另外安
09 排其至其他案場工作，然原告仍堅持不同意調動，並隨
10 即在當下向李育政處長表示不願再繼續工作。其後，兩
11 造勞資爭議調解會議，被告同意以資遣方式終止勞雇契
12 約，並給付資遣費，然因原告要求巨額賠償而無法達成
13 共識，終致調解不成立。

14 2.原告於000年0月00日下午17時5分許所發生之系爭車禍，
15 非屬於職業災害：

16 (1)兩造約定原告每日日班工作時間為5：30至17：30；晚
17 班工作時間為17：30至5：30，固定每工作四日後得排
18 定二日之休息（含國定假日），已如上述。

19 (2)依被證18之人員上班簽到表所示，原告於000年0月00日
20 下午值勤至17時31分53秒才刷卡下班，且有原告本人親
21 簽確認，根本不可能於同日下午17時5分許遭遇交通事
22 故。況原告嗣於112年2月17日、18日、19日均有正常上
23 下班，且該3日原告亦正常走動巡邏，根本沒有受傷之
24 情事，其更無向被告提出請假就醫之情形，足證原告並
25 未受有職業傷害之情事。

26 (二)針對原告請求之項目暨金額，茲答辯如下：

27 1.原告請求勞工退休金提撥4,752元部分：

28 (1)原告為保有其榮民身分與福利，自行寫如被證3之員工
29 離職申請書、被證4之投保切結書拒絕加入勞健保，並
30 要求被告將其退保，是原告請求勞工退休金之給付，顯
31 然不合理。

01 (2)縱原告此部分請求為有理由，然原告平均每月薪資數額
02 為35,156元，屬於勞工退休金月提繳分級表中之36,300
03 元級距，而原告實際加保日數為自112年2月4日起至112
04 年2月7日止（合計4日），是被告應提繳原告之退休金
05 數額為311元【計算式： $(36,300\text{元}\times 6\%) \div 28\text{日}\times 4\text{日}=31$
06 1元】，然被告於前開期間已為原告提撥退休金264元至
07 其勞保局勞工退休金個人專戶內，故被告應再補足退休
08 金之差額為47元【計算式： $311\text{元}-264\text{元}=47\text{元}$ 】。

09 2.原告請求112年2月至5月未付工資57,188元部分：

10 (1)被告對原告主張之保全業者以基本工作時數240小時計
11 算之法定薪資為33,660元乙情雖不爭執，惟依據勞動部
12 公布之保全人員薪資算法，原告之工資數額應以原告時
13 薪及實際出勤日數計算之。

14 (2)112年2月份薪資差額為410元：原告於112年2月工作17
15 日，應發薪資為24,374元【計算式： $(26,400\text{元}\div 174\text{H}\times$
16 $136\text{H}) + (2\text{H}\times 17\text{日}\times 110\text{元}) = 24,374\text{元}$ 】，然被告已發
17 給原告112年2月份薪資23,964元，是原告得請求112年2
18 月份未付工資應為410元。

19 (3)112年3月份薪資差額為0元：原告於112年3月工作21
20 日，應發薪資為30,360元【計算式： $26,400\text{元} + [(21$
21 $\text{日}\times 10\text{H}-174\text{H})\times 110\text{元}] = 30,360\text{元}$ 】，然被告已發給原
22 告112年3月份薪資31,046元，是原告得請求112年3月份
23 未付工資為0元。

24 (4)112年4月份薪資差額為0元：原告於112年4月工作6日，
25 應發薪資為8,603元【計算式： $(26,400\text{元}\div 174\text{H}\times 48\text{H})$
26 $+ (2\text{H}\times 6\text{日}\times 110\text{元}) = 8,603\text{元}$ 】，然被告已發給原告112
27 年4月份薪資8,870元，是原告得請求112年3月份未付工
28 資為0元。

29 (5)112年5月份薪資部分：原告工作至112年2月7日時向被
30 告表示自己為保有榮民身份及其福利，拒絕被告為其投
31 保勞保，並於同日填寫員工離職申請書書（填載離職日

01 期為112年2月8日)及拒絕投保切結書，並要求被告於1
02 12年2月8日將其退保。惟原告填寫離職書後仍拒絕離
03 職，復經被告尋人未果。據此，原告於112年5月既無工
04 作之事實，被告即無給付薪資之對價義務。

05 (6)綜上，被告應再補足工資差額為410元。

06 3.原告請求112年2月至4月平日加班費16,719元部分：

07 (1)112年2月份平日加班費應為5,012元【計算式： $(26,40$
08 $0元 \div 240H) \times 2H \times 17日 \times 1.34 = 5,012元$ 】。

09 (2)112年3月份平日加班費應為6,191元【計算式： $(26,40$
10 $0元 \div 240H) \times 2H \times 21日 \times 1.34 = 6,191元$ 】。

11 (3)112年4月份平日加班費應為1,769元【計算式： $(26,40$
12 $0元 \div 240H) \times 2H \times 6日 \times 1.34 = 1,769元$ 】。

13 (4)綜上，原告得請求平日加班費合計為12,972元。

14 4.原告請求112年2月、4月國定假日加班費4,401元部分：

15 (1)112年2月份假日加班費應為1,395元：原告曾於112年2
16 月28日國定假日加班1日，其加班費應為1,395元【計算
17 式： $(26,400元 \div 240H) \times 10H \times 1日 + 110元 \times 2H \times 1.34 = 1,39$
18 $5元$ 】。

19 (2)112年4月份假日加班費：原告曾於112年4月4日、112年
20 4月5日等國定假日加班2日，其加班費應為2,790元【計
21 算式： $(26,400元 \div 240H) \times 10H \times 2日 + 110元 \times 2H \times 2日 \times 1.3$
22 $4 = 2,790元$ 】。

23 (3)綜上，原告得請求國定假日加班費合計為4,185元。

24 5.原告請求資遣費5,874元部分：原告離職前6個月平均薪資
25 為29,463元【計算式： $(27,880元 + 31,046元) \div 2 = 29,463$
26 $元$ 】，年資為自112年2月4日起至112年4月8日止，共64
27 日，是原告得請求之資遣費數額為2,619元【計算式： $(2$
28 $9,463元 \times 0.5 \times (64 \div 360日) = 2,619元$ 】。

29 6.原告請求健康檢查費用600元部分：原告於000年0月間至
30 被告公司應聘時所提交之健康檢查表，非為職業安全衛生
31 法規定應給付之項目，因此原告此部分請求應無理由。

01 7.原告請求誠實保險費用305元、制服費用330元、勞保費雇
02 主自負額106元、二代健保補充費655元、福利金193元
03 (合計1,589元)部分：被告同意給付。

04 8.職業災害補償部分：原告於112年2月16日既未受有職業傷
05 害之情事，則其請求職災醫療費用530元、職災交通費用
06 6,835元、精神慰撫金18萬元，均為無理由。

07 9.綜上所述，被告應再給付原告勞工退休金差額47元、工資
08 差額410元、平日加班費差額12,972元、國定假日加班費
09 4,185元、資遣費2,619元(合計20,233元)，且被告業於
10 113年5月8日將20,233元匯入原告之薪資帳戶內，從而，
11 原告之請求為無理由。

12 (三)並聲明：

13 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

14 2.如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

15 三、兩造不爭執之事項：

16 (一)原告自000年0月間起受僱於被告公司，擔任「文化傳家文化
17 區」之車道保全人員，負責管制人車進出車道之職務。

18 (二)原告與被告簽訂「嘉陽保全股份有限公司保全人員84-1約定
19 書」，雙方同意就勞基法第84條之1規定事項，排除同法第3
20 0條、第32條、第36條、第37條第49條限制，並約定原告每
21 日正常工作時間不得超過10小時、每月正常工作時間不得超
22 過240小時。

23 (三)兩造對原告每日工作時數為12小時乙情，不爭執。

24 (四)原告自112年4月11日起至112年4月14日止向被告請事假，然
25 原告於112年4月17日結束請假返回工作崗位時，卻無法使用
26 工時出勤卡刷卡上班。

27 (五)被告於112年4月11日在原告工作崗位(即文化傳家文化區公
28 寓大廈)之公佈欄張貼公告，稱：「一、車道管理員黃馨離
29 職，不克繼續留任，職缺由謝佳珍接任，自000年0月00日生
30 效。二、人事資料：55年次大學畢業」等語。

31 (六)原告就被告短付薪資、未給付加班費、資遣費、惡意扣繳誠

01 實險、福利金、公司服裝費等事宜，於112年5月10日向勞工
02 局申請調解，嗣兩造於112年5月24日召開勞資爭議調解會
03 議，惟調解未果，兩造再於112年6月2日召開第2次勞資爭議
04 調解會議，然兩造仍無法達成共識，致調解不成立（補字卷
05 第29頁至第32頁：臺南市政府勞資爭議調解紀錄）。

06 (七)被告對原告任職期間為自112年2月3日起至112年5月24日
07 止，不爭執。

08 (八)原告於112年5月24日以被告未依勞動契約給付全額工作報酬
09 與加班費、擅自將原告之勞健保予以退保、在原告受有職災
10 之醫療期間內仍終止勞動契約為由，依勞基法第14第1項第5
11 款「被告不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞
12 工不供給充分之工作者」、第6款「被告違反勞動契約或勞
13 工法令，致有損害勞工權益之虞者」規定，終止兩造間之勞
14 動契約。

15 (九)被告對於其有短付原告勞工退休金、工資、平日加班費、國
16 定假日加班費、資遣費乙情不爭執，並於113年5月8日將依
17 法未給付予原告之勞工退休金差額47元、工資差額410元、
18 平日加班費差額12,972元、國定假日加班費4,185元、資遣
19 費2,619元（合計20,233元）匯入原告之薪資帳戶內。

20 (十)原告請求勞工退休金提撥4,752元部分：

21 1.原告於112年2月7日自行填載如被證3之員工離職申請書，
22 其上記載到職日期為112年2月4日、離職日期為112年2月8
23 日、離職原因為已加榮保。

24 2.依勞保職保被保險人投保資料表所示，原告於被告公司之
25 投保生效日期為112年2月4日、退保日期為112年2月8日。

26 3.兩造對於原告平均每月薪資數額（35,578元或35,156
27 元），屬於勞工退休金月提繳分級表中之36,300元級距，
28 即被告每月應提繳原告之退休金數額為36,300元×6%即2,1
29 78元，不爭執（但爭執以「月」或「原告實際加保日數」
30 計算其任職期間應提繳退休金數額）。

31 4.被告於112年2月、3月、4月分別提繳1,426元、1,584元、

01 950元（合計3,960元）至原告之勞保局勞工退休金個人專
02 戶內。

03 5.被告於112年2月4日提繳264元至原告之勞保局勞工退休金
04 個人專戶內。

05 (±)原告請求112年2月至5月未付工資57,188元部分：

06 1.被告對保全業者以基本工作時數240小時計算之法定薪資
07 為33,660元不爭執（但爭執原告之工資係按月計酬，並認
08 應以原告時薪及實際出勤日數計算其工資數額）。

09 2.若本院認定兩造所約定原告之工資係「按月計酬」，則被
10 告對於原告自112年2月起至112年5月止之工資分別為30,0
11 54元（33,660元×25/28月）、33,660元（33,660元×1
12 月）、29,172元（33,660元×26/30月）、26,928元（33,6
13 60元×24/30月），不爭執。

14 3.若本院認定兩造所約定原告之工資應按原告實際出勤日數
15 計算，則原告對於其於112年2月份、3月份、5月份之實際
16 工作日數分別為17日、21日、0日不爭執（但爭執112年4
17 月份之工作日數應為16日，非僅為6日）。

18 4.原告於112年4月份、5月份實領工資數額分別為8,870元、
19 0元（但兩造爭執112年2月份實領工資數額為23,459元或2
20 3,964元？112年3月份實領工資數額為30,297元或31,046
21 元？）。

22 (±)原告請求112年2月至4月平日加班費16,719元部分：兩造對
23 於原告其於112年2月分、3月份之平日加班日數分別為17
24 日、21日不爭執（但爭執112年4月份之平日加班日數為16
25 日？或為6日？）。

26 (±)原告請求112年2月、4月國定假日加班費4,401元部分：原告
27 曾於112年2月28日、112年4月4日、112年4月5日等國定假日
28 加班。

29 (±)原告請求健康檢查費用600元部分：原告於112年3月3日在台
30 南市立醫院做健康檢查，支出費用600元。

31 (±)被告同意給付原告誠實保險費用305元、制服費用330元、勞

01 保費雇主自負額106元、二代健保補充費655元、福利金193
02 元（合計1,589元）。

03 (六)原告於112年2月17、18、19日均有正常上下班，並無向被告
04 請假。

05 (七)原告請求職災醫療費用530元部分：原告於112年2月16日前
06 往台南市立醫院急診，支出醫療費用250元；於112年8月8日
07 前往台南市立醫院門診，支出醫療費用280元。

08 (八)原告請求職災交通費用6,835元部分：

09 1.原告於112年2月16日、112年8月8日前往台南市立醫院急
10 診、門診，支出交通費用645元。

11 2.原告曾前往朝順中醫診所就診，支出交通費用4,230元。

12 3.原告曾前往范姜中醫診所就診，支出交通費用1,960元。

13 四、本院之判斷：

14 (一)原告主張依勞基法第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給
15 付工作報酬」、第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致
16 有損害勞工權益之虞者」之規定，終止與被告之勞動契約，
17 為有理由：

18 1.本件被告對原告任職期間為自112年2月3日起至112年5月2
19 4日止，且被告有短付原告勞工退休金、工資、平日加班
20 費、國定假日加班費、資遣費等情並不爭執，被告並於11
21 3年5月8日將依法未給付予原告之勞工退休金差額47元、
22 工資差額410元、平日加班費差額12,972元、國定假日加
23 班費4,185元、資遣費2,619元（合計20,233元）匯入原告
24 之薪資帳戶內（不爭執事項(七)、(九)），則原告主張被告有
25 勞基法第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給付工作報
26 酬」、第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害
27 勞工權益之虞者」等情，自堪憑採。從而，原告主張依前
28 開規定於112年5月24日終止系爭勞動契約，為有理由。

29 2.又依勞工保險條例第10條第1項規定，各投保單位（即雇
30 主）應為其所屬勞工辦理投保手續及其他有關保險事務，
31 此係保護勞工之強制規定，違反該規定之約定，依民法第

01 71條前段之規定，自屬無效。被告雖抗辯原告為保有其榮
02 民身分與福利，自行書寫如被證3之員工離職申請書、被
03 證4之投保切結書拒絕加入勞健保，並要求被告將其退保
04 云云，惟前開說明，被證4之文書縱屬真正，其約定亦屬
05 無效，是被告自不得持被證4之文書拒為原告投保勞工保
06 險，附此敘明。

07 (二)原告主張依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第3
08 1條第1項規定，請求被告提撥自112年2月起至112年5月止
09 (合計4個月)之勞工退休金不足額部分：

10 1.原告任職期間為自112年2月3日起至112年5月24日止，且
11 兩造對於原告平均每月薪資數額，係屬於勞工退休金月提
12 繳分級表中之36,300元級距，即被告每月應提繳原告之退
13 休金數額為36,300元 \times 6%即2,178元，然被告於112年2月、
14 3月、4月僅分別提繳1,426元、1,584元、950元(合計3,9
15 60元)至原告之勞保局勞工退休金個人專戶內，且被告於
16 112年2月4日提繳264元至原告之勞保局勞工退休金個人專
17 戶內等情，不爭執(不爭執事項(七)、(十)3.4.5.)，則原告
18 請求被告提撥不足額之勞工退休金，於法自屬有據。

19 2.惟依原告任職期間計算，被告就112年2、3、4、5月應提
20 撥之勞工退休金數額應為2,022元(2178 \div 28 \times 26)、2178
21 元、2178元、1,686元(2178 \div 31 \times 24)，合計8,064元。而
22 被告已提撥4,224元(1,426+1,584+950+264)，則原告所
23 得請求之數額為3,840元(8,064-4,224)，逾此部分之請
24 求，則無理由。

25 (三)原告主張依勞基法第2條第3款、第22條規定，請求被告給付
26 自112年2月起至112年5月止之未付工資部分：

27 1.兩造所約定原告之工資係係「按月計酬」：依原告所提出
28 之原證10中之原告112年2月、3月、4月之薪資明細表記載
29 內容，並未記載原告之時薪數額及原告實際出勤日數，而
30 僅記載「基薪」、「加班費」等，是原告主張兩造約定之
31 工資給付方式係按月計酬，尚堪憑採。從而，被告應給

01 付原告自112年2月起至112年5月止之工資分別為30,054元
02 (33,660元×25/28月)、33,660元(33,660元×1月)、2
03 9,172元(33,660元×26/30月)、26,928元(33,660元×2
04 4/30月)(不爭執事項(二)2.)，亦堪認定。

05 2.原告主張其112年2月份實領工資數額為23,459元、112年3
06 月份實領工資數額為30,297元，業已提出原證10之存摺明
07 細及薪資明細表為證，堪認為真實。而被告就此雖有爭
08 執，然並未舉應實其說，是被告此部分所辯，尚難憑採。

09 3.原告自112年2月起至112年5月止得請求工資之數額為6,59
10 5元(30,054元-23,459元)、3,363元(33,660元-30,297
11 元)、20,302元(29,172元-8,870元)、26,928元，合計
12 共為57,188元。惟被告已於113年5月8日給付410元(不爭
13 執事項(九))，則原告所得請求之薪資數額為56,778元；逾
14 此部之請求，則無理由。

15 (四)原告主張依勞基法第24條規定請求被告給付自112年2月份起
16 至112年4月份止之平日加班費部分：

17 1.原告每小時工資數額：本件原告主張其於112年2月份、3
18 月份、4月份每小時平均工資分別為121元(33,660元/28
19 日/10小時)、113元(33,660元/30日/10小時)、113元
20 (33,660元/30日/10小時)云云，而被告雖對保全業者以
21 基本工作時數240小時計算之法定薪資為33,660元並不爭
22 執(不爭執事項(二)1.)，然原告主張之時薪計算方法因每
23 月日數多寡而不一，衡諸一般社會常理，尚難憑採。是
24 以，被告主張原告於112年2月份、3月份、4月份每小時工
25 資均為110元(26,400元/240小時)，堪以認定。

26 2.原告於112年4月份之平日加班日數為6日：原告雖主張其1
27 12年4月分之加班日數為16日云云，惟原告於該月份實際
28 上班日數僅為6日，此由原告該月份之排班表可證(因4月
29 11日-14日請假，17日後即未實際到班，不爭執事項
30 (四))，是被告主張原告該月份之加班日數為6日，應可憑
31 採。

01 3.原告自112年2月起至112年4月止得請求平日加班費之數
02 額：原告於112年2月分、3月份、4月份之平日加班日數
03 分別為17日、21日、6日（不爭執事項(三)及前開認定），
04 則原告所得請求之加班費為12,971元【 $(26,400\text{元}\div 240\text{H})\times 2\text{H}\times (17+21+6\text{日})\times 1.34=1,769\text{元}$ 】，而此部分之加
05 班費，被告已於113年5月8日給付（不爭執事項(九)），是
06 原告自不得再請求平日加班費。
07

08 (五)原告主張依勞基法第39條規定請求被告給付112年2月28日、
09 112年4月4日、112年4月5日國定假日加班費部分：原告每小
10 時工資數額為110元，已如前述，則原告所得請求之國定假
11 日加班費為4,185元【計算式： $(26,400\text{元}\div 240\text{H})\times 10\text{H}\times 3\text{日}$
12 $+ (110\text{元}\times 2\text{H}\times 1.34\times 3)$ 】，而此部分之加班費，被告亦已於
13 113年5月8日給付（不爭執事項(九)），是原告自不得再請求
14 國定假日加班費。

15 (六)原告主張依據勞工退休金條例第12條第1項規定請求被告給
16 付資遣費部分：

17 1.原告任職期間之每月平均工資：原告自112年2月3日起至1
18 12年5月24日止之工資合計為119,814元（分別為30,054
19 元、33,660元、29,172元、26,928元）及加班費17,156元
20 $(12,971+4,185)$ ，共計136,970元，除以任職期間共110
21 日（112年2月3日起到112年5月24日止），再乘以30日，
22 即為37,355元。

23 2.原告之月平均工資為【37,355】元，其自【112年2月3
24 日】開始任職於被告公司至事由發生日即【112年5月24
25 日】止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為
26 【3個月又22天】，新制資遣基數為【112/720】（新制資
27 遣基數計算公式： $([年+(月+日\div 30)]\div 12)\div 2$ ），原告得請
28 求被告公司給付之資遣費為【5,811】元（計算式：月平
29 均工資 \times 資遣費基數，元以下四捨五入），而被告已於113
30 年5月8日給付資遣費2,619元（不爭執事項(九)），則原告
31 請求資遣費3,192元（5,811元-2,619元）部分為有理由，

01 逾此部分之請求，則無理由。

02 (七)原告主張依據職業安全衛生法第20條第2項中段規定請求被
03 告給付健康檢查費用600元部分：按雇主於僱用勞工時，應
04 施行體格檢查；對在職勞工應施行下列健康檢查：一、一般
05 健康檢查。二、從事特別危害健康作業之特殊健康檢查。
06 三、經中央主管機關指定為特定對象及特定項目之健康檢
07 查。前項檢查應由中央主管機關會商中央衛生主管機關認可
08 之醫療機構之醫師為之；檢查紀錄雇主應予保存，並負擔健
09 康檢查費用；實施特殊健康檢查時，雇主應提供勞工作業內
10 容及暴露情形等作業經歷資料予醫療機構。職業安全衛生法
11 第20條第1、2項定有明文。而原告於112年3月3日在台南市
12 立醫院做健康檢查，支出費用600元，亦為兩造所不爭執
13 (不爭執事項(四))，則原告依前開規定請求被告給付該檢查
14 費用600元，於法自屬有據。

15 (八)職業災害補償部分：

16 1.原告於000年0月00日下午17時5分許所發生之系爭車禍，
17 係屬於職業災害：被告主張原告白班之下班時間為下午5
18 時30分，並提出被證18之人員上班簽到表為憑，惟被證18
19 文書之真正為原告所否認，而被告復未提出其他證據以資
20 佐證，而原告於000年0月00日下午17時5分發生車禍，有
21 原證12之道路交通事故當事人登記聯單為憑，是原告主張
22 其係下午5時下班後從就業場所往返日常住居所途中發生
23 事故而致受傷，其所受之傷害視為職業傷害，尚堪憑採。
24 至被告抗辯原告於112年12月17、18、19日均有正常上下
25 班、正常走動巡邏，更無向被告提出請假就醫之情，而否
26 認原告受有職業傷害云云，惟被告此部分抗辯與原告於00
27 0年0月00日下午17時5分許是否發生系爭車禍無涉，亦與
28 前開車禍是否屬於職業災害之認定無關，是被告此部分之
29 抗辯，自難憑採。

30 2.原告主張依勞基法第59條第1款規定請求被告給付醫療費
31 用530元部分：原告主張其於112年2月16日前往台南市立

01 醫院急診，支出醫療費用250元，嗣於112年8月8日前往台
02 南市立醫院門診，支出醫療費用280元，為被告所不爭執
03 （不爭執事項(七)），則原告主張依勞基法第59條第1款規
04 定請求被告給付醫療費用530元，為有理由。

05 3.原告主張依民法第184條第1項、第195條規定請求交通費
06 用6,835元及精神慰撫金18萬元部分：原告此部分之請求
07 係依侵權行為之法則為之，然被告並非導致原告發生系爭
08 車禍之行為人，是原告向被告請求此部分之損失，於法無
09 據，應予駁回。

10 五、綜上所述，原告所得請求被告提撥勞工退休金之數額為3,84
11 0元，且原告所得請求被告給付之薪資數額為56,778元、資
12 遣費為3,192元、健康檢查費用600元、醫療費用530元及誠
13 實保險費用305元、制服費用330元、勞保費雇主自負額106
14 元、二代健保補充費655元、福利金193元，從而，被告應提
15 撥3,840元至勞保局之原告勞工退休金個人專戶，且被告應
16 給付原告62,689元（56,778+3,192+600+530+305+330+106+6
17 55+193），及自起訴狀繕本送達翌日即113年1月6日起至清
18 償日止，按週年利率百分之5計算之利息部分為有理由，逾
19 此部分之請求，則無理由，應予駁回。

20 六、又按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
21 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
22 將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1、2
23 項定有明文。而本件既為被告即雇主部分敗訴之判決，爰依
24 前開規定，判決如主文第5項所示。

25 七、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均
26 毋庸再予審酌，附此敘明。

27 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
28 事訴訟法第436條第2項、第79條及勞動事件法第44條第1、2
29 項，判決如主文。

30 中 華 民 國 113 年 10 月 11 日
31 臺灣臺南地方法院臺南簡易庭勞動法庭

法官 洪碧雀

01
02
03
04
05
06

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（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 10 月 11 日

書記官 林政良