

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第252號

原告 楊丹寧

訴訟代理人 林蒞薰律師（法扶律師）

被告 裕山貿易有限公司

法定代理人 土山裕子

訴訟代理人 黃郁雯

王世華律師

上列當事人間請求補提勞工退休金等事件，本院於民國109年10月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣5,175元及自108年12月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應給付原告新臺幣16,724元，及自民國109年1月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告應提繳新臺幣11,874元至原告設於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶。

四、被告應開立記載以勞動基準法第14條第1項第6款為離職原因之非自願離職證明書予原告。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由兩造各按如附表1所示之比例負擔之。

七、本判決第一項至第三項得假執行；但被告如以新臺幣33,773元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。經查，原告主張其自民國108年2月1日起受僱被告，雙方約定工作地點有Q square 京站時尚廣場（址設臺北市○○區○○路0段0號，下稱京站廣

場）、臺北新光三越A11館（址設臺北市○○區○○路00號，下稱新光三越A11館）等地，被告並無爭執，職是原告在職期間之勞務提供地有上述二址，而其中臺北新光三越A11館，既位於臺北市信義區，屬本院所轄範圍，揆諸前揭規定，本院就本件自有管轄權。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張、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。本件原告起訴時聲明：1.被告應給付原告新臺幣（下同）100,488元，及自108年12月27日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應給付原告23,881元，及自109年1月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.被告應提繳29,035元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。嗣於109年8月11日以民事變更聲明兼準備(四)狀為減縮並變更訴之聲明第1至3項為：1.被告應給付原告96,853元，及自108年12月27日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應給付原告16,724元，及自109年1月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.被告應提繳11,874元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（見本院卷第321頁）。原告所為變更，核屬不變更訴訟標的，而減縮其應受判決事項之聲明，與上開規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

(一)原告自108年2月1日起受僱於被告，擔任「Richnond & Finch瑞典手機殼-台日總代理」櫃位（下稱系爭品牌櫃位）服務人員，工作時間為上午10時許後至晚間9時30分後，工時經常逾10小時以上。雙方約定薪資為每小時150元，若原告業績有達標，會額外給予獎金。原告於108年12月21日接獲被告業務Sandra致電通知，系爭品牌櫃位將於108年12月26日撤櫃，嗣並詢問被告法定代理人確認。鑑於被告已無法提供原告充分工作，且有未依原告實際薪資提繳勞工退休金及給付加班費等情事，原告乃於108年12月26日寄發存證信函，

01 依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定，
02 不經預告向被告表示終止兩造間勞動契約關係，被告並於10
03 8年12月26日將原告辦理勞工保險退保。

04 (二)被告應給付原告如下：

05 1.加班費差額96,853元及法定遲延利息：

06 (1)被告就原告每日工作逾8小時部分，未依法加給1/3或2/3；
07 另原告於休息日、例假日及國定假日出勤，被告亦未依勞基
08 法第24條第2項、第30條第6項、第39條規定計給加班費。原
09 告得依原證2出勤紀錄算至「分鐘」，計算原告每月依法應
10 領之薪資金額，扣除被告已付薪資，被告尚應給付原告加班
11 費差額96,080元（計算詳如附表6-1，見本院卷第423-432
12 頁）。又依勞基法施行細則第9條規定，原告依法於108年12
13 月26日終止勞動契約關係時，被告即應結清原告薪資，依民
14 法第229條第1項規定，被告自期限屆滿之翌日即108年12月2
15 7日起，應負民法第233條第1項之遲延責任。

16 (2)縱鈞院認加班費計算，只能計至0.5小時，被告仍應給付加
17 班費差額77,150元（計算詳如附表8-2、本院卷第433-443
18 頁）。

19 2.資遣費16,724元及法定遲延利息：

20 依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定，原告自10
21 8年6月27日至108年12月26日之薪資（不含代班人員）分別
22 為108年6月5,434元、108年7月41,842元、108年8月19,050
23 元、108年9月44,246元、108年10月40,725元、108年11月3
24 5,964元、108年12月31,668元，共計為218,929元，離職前6
25 個月平均薪資為36,488元，原告任職被告年資為10月又26
26 日，則原告得請求被告給付之資遣費為16,724元。另被告應
27 於雙方勞動契約終止後30日內給付原告資遣費，原告於108
28 年12月26日終止兩造間勞動契約，於翌日起算30日之翌日即
29 109年1月26日起，被告已逾期支付資遣費，被告自應於109
30 年1月26日起，依民法第229條第1項規定，負民法第233條第
31 1項之遲延責任。

01 3.補提繳勞工退休金11,874元：

02 被告為原告之雇主，依勞退條例第6條第1項、第14條第1項
03 規定，應為原告提繳至少6%勞工退休金，被告短提繳勞工退
04 休金11,874元（計算詳如附表4，見本院卷第205頁）。爰依
05 勞退條例第14條、第31條規定請求之。

06 4.依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，原告係因
07 被告短少提繳原告勞工退休金、積欠原告加班費，且未能給
08 予原告充分之工作，依法終止兩造間勞動契約，被告自應核
09 發非自願離職書予原告。

10 (三)聲明：1.被告應給付原告96,853元，及自108年12月27日起
11 至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應給付原告16,7
12 24元，及自109年1月26日起至清償日止，按年息5%計算之利
13 息。3.被告應提繳11,874元至原告在勞工保險局設立之勞工
14 退休金個人專戶。4.被告應發給原告非自願離職之服務證明
15 書。

16 二、被告則以：

17 (一)被告無違反勞基法第14條第1項第6款之情：

18 1.兩造於勞動契約中除約定薪資每小時150元，若原告業績達
19 標被告會另給予額外獎金外，亦約定因被告設櫃之工作性質
20 特殊，特別是每週六、日一定要營業，故需配合百貨公司之
21 檔期方的設櫃營業及排班。被告於108年12月21日經百貨公
22 司通知，於同年12月26日將其設於新光三越A11館B1樓系爭
23 品牌櫃位撤櫃，被告乃於同年12月23日轉知原告僅得工作至
24 同年12月26日，惟仍告知原告另有檔期可設櫃，無辭退原告
25 之意，並通知原告仍可在翌日即109年1月份被告所設其他櫃
26 位繼續工作，詎原告竟未經預告，突於108年12月26日寄發
27 存證信函向被告為終止勞動契約之意思表示，原告終止契約
28 時，未依勞基法第15條第2項準用第16條第1項規定期間預告
29 被告，屬自願離職，被告對原告無可歸責性。

30 2.被告否認原告主張被告有未依法支付加班費之情，因原告屬
31 時薪制人員，實際工作期間均係依檔期而定，被告均有按月

給付薪資及加班費，無薪資短少及未給付加班費。且原告加班費計算至分鐘為止之計算方式於法無據，且不合理。縱有加班費數額短少，僅係雙方計算方式不同所致，尚須經雙方會算核實，被告無故意短付加班費。又被告係在各百貨公司或商場設櫃，於原告任職之初，兩造即已約定每7日有1例假日、休息日；上班中有1小時休息時間，及上班時間為上午10時30分至晚間9時30分共計10小時，並約定每月薪資加計加班費及獎金，薪水已遠高於一般櫃姐，更高於法定基本工資，且原告於任職期間，從未就加班費一事提出任何異議，足見原告自始對受僱於被告之工時、工資等勞動條件內容，均明確知悉且同意受僱。再者，原告於任職期間多次休假或在國定假日未上班，卻未事先告知被告，未經被告同意私下找人代班，原告私自找人代班之時間均非屬原告正常之工作時間，被告本應無從另計該未到班之薪資及加班費予原告，況被告每月給付原告之薪資均已包含薪資及加班費，未給付低於法定基本工資之薪水，是代班人員工作期間之日數，被告縱未給付原告加班費，亦無違法之處。

3.原告主張被告有高薪低報云云，應係原告屬時薪制人員，工作時間需配合被告設櫃之檔期，每月工作時間不固定，薪水亦難固定計算，故每月難以精算應投保薪資所致，被告係一時疏忽，並非故意，況被告事後業已依勞動部勞工保險局函示更正或調整結果，依法補提繳完畢在案，對原告之權益並未造成損害。

(二)就原告各項請求，分別抗辯如下：

1.加班費差額96,853元及法定遲延利息：

(1)兩造於勞動契約中除約定薪資每小時150元，若原告業績達標被告會另給予額外獎金外，亦約定因被告設櫃之工作性質特殊，特別是每週六、日一定要營業，故需配合百貨公司之檔期方的設櫃營業及排班。兩造係約定時薪制，時薪制之薪資已含加班費，且被告每月給付原告之薪資已逾基本工資，依最高法院82年度台上字第293號、85年度台上定1973號判

01 決意旨，被告自無再給付原告加班費之義務。

02 (2)況勞動部自96年以來，為避免之前實務上時薪制勞工，例假
03 工資另外計算之紛擾，於訂定基本工資時薪時，已將例假照
04 給工資折入而訂定基本工資時薪。故只要雇主與勞工約定之
05 時薪，超過基本工資時薪，如無相反約定，當可認勞雇雙方
06 已將例假工資折入約定時薪內，亦屬當然之解釋。本件兩造
07 依被告之工作性質而約定時薪制，每小時時薪為150元，原
08 告自108年2月1日受僱被告，任職期間均以上開計薪方式給
09 付薪資，並無證據證明雙方曾就此有所爭議，堪認兩造已合
10 意將加班費折入約定時薪內計算。又如以兩造所不爭執之時
11 薪計算之薪資所得，與勞動部公告基本工資為基準，並依各
12 該月份原告之加班時數加計延長工時計算後所得每月薪資相
13 較，原告自108年2月份至12月之任職期間實際領取之薪資均
14 高於基本工資，尚與勞基法規定無違，本件被告既已如實計
15 算工作時數，並依約給付含加班費在內之薪資，當可認被告
16 已依勞基法規定，將應照付之超時加班之加班費，折入約定
17 時薪內，被告自無再另行給付原告超時加班費之義務，原告
18 此部分請求，應無理由。

19 (3)被告為百貨業，每週六、日本屬業務最繁忙之時間，自無法
20 將週六、日列為1例假或1休假之時間，況原告在職期間，均
21 自行選擇在非週六、日排定休假或例假。故被告不同意以每
22 週六、日為1例、1休之基礎計算本件加班費用，此計算方式
23 與原告起訴計算方式相同，不盡合理，且不可採。勞工調解
24 程序筆錄之記載不得作為鈞院審酌依據，該次爭議係鈞院指
25 示試算加班費之方式，不代表被告同意此方式計算加班費。

26 (4)代班人員工作期間之日數，被告既已按月給付原告不低於基
27 本工資之薪資，且原告既未到班工作，應無從另計薪資及加
28 班費，該薪資及加班費應給付實際代班人員，是應予扣除。
29 則依此計算，被告於原告任職期間應給付原告之薪資共計41
30 9,676元，惟被告在該期間已給付原告共410,700元。惟其中
31 108年6月至8月、10月等分別溢付原告薪資1,024元、302

元、2,175元、1,304元，被告主張抵銷，則被告僅應再給付原告加班費共8,976元（詳如附件1及附件3所示，見本院卷第295頁、第299至308頁）。

(4)縱鈞院認不應扣除代班人員薪資及加班費，經被告核算結果，扣除108年6月至8月等分別溢付原告薪資1,389元、1,165元、2,175元，被告主張抵銷，被告亦僅應再給付原告薪資及加班費共9,520元（詳如附件4，見本院卷第309至320頁）。

2. 資遣費16,724元及法定遲延利息及發給非自願離職證明書部分：

(1)原告既於108年12月26日寄發存證信函逕行向被告為終止勞動契約之意思表示，雖未經預告，然原告已以其意思表示終止勞動契約，意思表示已到達被告，即發生終止效果，基於有利勞工之解釋及強迫勞動禁止原則，不定期契約之勞工得隨時不附理由終止勞動契約，縱未依勞基法規定之期間為預告，於終止勞動契約之效力，並無影響。被告並未有違法勞基法第14條第1項第6款之情，且被告並無解僱原告之意，被告對原告之離職無可歸責性，應認原告係自願離職，則被告無庸給付資遣費。縱認被告應給付資遣費，如扣除代班人員之薪資及加班費，被告應僅給付原告15,853元之資遣費（詳如附件1，見本院卷第295頁）。縱認不應扣除代班人員薪資及加班費，被告應僅給付原告資遣費21,043元（詳如附件2，見本院卷第297頁）。

(2)若勞工非因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告，或非因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職者，雇主即無發給記載上揭離職事由之非自願離職證明書之義務。原告係屬自願離職，且無就業保險法第11條第3項之其他情事，則其請求被告發給非自願離職證明書，即屬無據。

3. 補提繳勞工退休金11,874元：

被告已事後依勞動部勞工保險局函示進行更正或調整結果，

01 依法補提繳完畢，對原告權益並未造成損害，原告主張即屬
02 無理。縱認被告應補提繳退休金差額，然扣除代班人員之薪
03 資及加班費後，被告僅應再提繳8,216元（詳如附件1，見本
04 院卷第295頁）。縱不扣除代班人員之薪資及加班費，被告
05 應僅再提繳15,344元之差額（詳如附件2，見本院卷第297
06 頁）。

07 (三)聲明：原告之訴駁回。

08 三、本院判斷：

09 原告主張其自108年2月1日起受僱於被告，擔任系爭品牌櫃
10 位之服務人員，雙方約定薪資為每小時150元，若原告業績
11 有達標，會額外給予獎金；被告之系爭品牌櫃位於108年12
12 月26日撤櫃，無法再提供原告充分工作，且被告有未付足加
13 班費，及提繳勞工退休金不足等情事，而以存證信函通知被
14 告依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，爰依
15 勞基法第24條第2項、第30條第6項、第39條規定請求被告給
16 付加班費96,853元本息；依勞退條例第12條規定請求被告給
17 付資遣費16,724元本息；依勞退條例第14條、第31條規定請
18 求之被告補提繳勞工退休金11,874元；依勞基法第19條、就
19 業保險法第11條第3項規定，請求被告核發非自願離職書等
20 語，被告則執上詞置辯。茲依原告各項請求分論如下：

21 (一)原告請求給付資遣費16,724元、補提繳勞工退休金11,874元
22 部分：

- 23 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
24 者，勞工得不經預告終止契約；勞工適用本條例之退休金制
25 度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11
26 條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第
27 23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，
28 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
29 給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條
30 之規定，勞基法第14條第1項第6款、勞退條例第12條第1項
31 定有明文。

01 2.又按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
02 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每
03 月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之
04 6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例
05 第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額
06 提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損
07 害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符
08 合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領
09 取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退
10 休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之
11 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
12 償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提
13 繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀
14 （最高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。

15 3.原告主張其自108年2月1日起受僱於被告，被告有未依原告
16 實際薪資提繳足額勞工退休金情事，經其於108年12月26日
17 以存證信函通知被告依勞基法第14條第1項第6款規定終止契
18 約等語，業據提出存證信函、送達執據及已繳納勞工個人專
19 戶明細資料等件為證（見本院卷第45-52頁）。而依原告提
20 出之薪資條（見本院卷第27-36頁），原告任職期間，被告
21 每月發給之薪資額分別為59,186元、59,736元、55,253元、
22 52,475元、49,350元、50,750元、19,050元、51,450元、5
23 4,350元、51,075元、44,250元；另依原告提出之已繳納勞
24 工個人專戶明細資料（見本院卷第51-52頁），被告自108年
25 2月起僅分別為原告提繳退休金666元（2-5月）、1,386元
26 （6-11月）、1,201元，確實有未繳足退休金之違反勞工法
27 令情事，並致原告受有損害，是原告於108年12月26日以存
28 證信函通知被告依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約合
29 法，已生終止效力。揆諸前揭規定，原告得請求被告給付資
30 遣費，及補提繳勞工退休金。

31 4.原告主張被告應給付資遣費額為16,724元、應補提繳勞工退

01 休金額為11,874元等語，被告已於本院言詞辯論中表示就各
02 該金額無爭執（見本院卷第376頁）。職是，原告依勞退條
03 例第12條第1項規定請求被告給付資遣費16,724元、依勞退
04 條例第31條第1項規定請求被告補提繳勞工退休金11,874
05 元，核屬有據，應予准許。

06 (二)原告請求發給非自願離職證明書部分：

07 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
08 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又按本法所稱非
09 自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解
10 散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、
11 第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條
12 第3項亦有明定。本件兩造間之勞動契約業由原告依勞基法
13 第14條第1項第6款規定合法終止，業經審認如前，核符合前
14 開就業保險法所稱之「非自願離職」要件，被告亦已於本院
15 言詞辯論時表示同意發給（見本院卷第376頁）。職是，原
16 告依勞基法第19條規定，請求被告發給勞工服務證明，自屬
17 有據，應予准許。又勞基法第19條規範目的，乃在落實憲法
18 上保障勞工工作權，為強制性規定，該法第19條及其施行細
19 則並未規定服務證明書之應記載事項，本院審酌雇主應發給
20 勞工服務證明書之目的乃在於證明勞工在原工作所獲得之工
21 作經驗、職位、待遇等事項，再參酌就業保險法第25條第4
22 項所定有關離職證明文件所應記載事項包括申請人姓名、投
23 保單位名稱及離職原因，爰命被告發給如主文第4項所載內
24 容之非自願離職證明書。

25 (三)原告請求給付加班費差額96,853元部分：

- 26 1.按勞基法第21條第1、2項明定工資由勞雇雙方議定之，但不
27 得低於基本工資。前項基本工資，由中央主管機關擬定後報
28 請行政院核定之。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於
29 平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立
30 契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工
31 自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成

立時，即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求延長工時或例、休假日之加班工資（最高法院85年度台上字第1973號、108年度台上字第1540號民事判決參照）。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於主管機關所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件。

2.原告主張平日第9小時以後工時屬於加班，應依勞基法第24條規定，即第9-10小時按每小時200元（150元 $\times$ 4/3）、第11小時以後按每小時250元（150元 $\times$ 5/3）計給加班費；另例假日、國定假日之加班工時，應依勞基法第39條規定，加倍即按每小時300元計給加班費；休息日之加班工時，應依勞基法第24條第2項規定，前2小時按每小時200元（150元 $\times$ 4/3）、第3小時以後按每小時250元（150元 $\times$ 5/3）計給加班費，計被告共短付加班費96,080元（計算式詳如本院卷第423-432頁附表6-1）等語。被告除不否認兩造約定國定假日工時，應按每小時300元計算薪資外，餘均否認原告之主張，並執上詞置辯。是本件就原告之加班費差額之請求部分，所應予審究者為：(1)兩造約定之工時、工資為何？(2)兩造之工資約定有無低於勞基法所定之最低標準？(3)原告請求給付加班費96,853元，是否有理？(4)被告抵銷抗辯是否有理？經查：

(1)兩造約定之工時、工資為何？

①被告抗辯兩造約定工時為依被告設櫃之百貨公司營業時間而定，原告應於百貨公司開店前半小時到工，並應工作到百貨公司閉店為止（通常上午11：00開店，要在10：30到，晚上9：30或10：00結束，如有特殊節日，會晚閉店半個小

時)，中間休息1小時；工資以時薪制計，早上10：30到晚上閉店，每小時150元；另閉店後如要撤櫃、移櫃，另給津貼，按次計給，一次500元。早上如因消防演練或提早開早會而提早上班，或有閉店延後時，一樣也以每小時150元計算。百貨公司每日均營業，每日都這樣算，但國定假日給兩倍，每小時300元。雙方沒有約定一個月要休幾天，由原告自己排假，休假的那幾天，原告說要找代理，我們同意，代班的錢付給原告，計薪方式也是1小時150元等語（見本院卷448-451頁）。原告就被告上開所述各情，均無爭執（見本院卷第448-451頁），堪認被告上揭所辯各節屬實。

②綜上可知，兩造間約定之工時、工資如下：

1. 原告應到班之工作時間，不論是平日、休息日、例假日、國定假日，如原告未請休假，均依被告所設櫃之百貨公司營業時間而定，即均應於百貨公司開店（通常開店時間為每日上午11：00）前半小時（即上午10：30）上班，工作至百貨公司閉店時為止（通常閉店時間為晚上9：30或10：00），中間休息1小時。
2. 於上述約定之工作時間內，除國定假日工資以兩倍即每小時300元計算外，其餘各日工資均以每小時150元計算；原告請休假而找代班人員代班，工資照相同方式計算，並支付予原告。
3. 如有閉店後撤櫃或移櫃須求時，原告應配合加班處理，按次計給津貼，一次500元。
4. 如有須參與消防演練或提早開早會而須提早上班，或百貨公司因特殊節日而晚閉店之情形時，提早上班及閉店延後之工時，工資仍以每小時150元計算。

(2)兩造間之工資約定有無低於勞基法所定之最低標準？

- ①查，108年之法定基本工資為23,100元，每小時基本工資為96元（23,100元÷30天÷8小時=96元/時，元以下四捨五入，下同）；平日延長工時，依勞基法第24條第1項規定，前2小時每小時128元（96元×4/3），再延長工作時間2小時以內者每

01 小時160元（96元×5/3）；休息日出勤，依同條第2項規定，
02 前2小時，每小時加給128元（96元×4/3），2小時以後者，
03 每小時加給160元（96元×5/3）；另依勞基法第39條規定，
04 國定假日出勤工作應加倍計給；至於例假日原則上均應休
05 息，但勞工如仍出勤工作，雇主亦應加倍計給。

06 ②原告任職期間，於平日、休息日、例假日、國定假日等各日
07 之實際工作時數如原告提出之附表8所載，為被告所不爭執
08 （見本院卷第377頁）。兩造約定之工資是否低於勞基法所
09 定最低標準，應以法定基本工資為基礎計算，加計原告實際
10 工作時數（包含平日超過8小時之延長工作時數，及每7日休
11 2日【含休息日、例假日各1日】、國定假日出勤加班工作時
12 數），依前開規定計算加班費後所得總額，與按兩造前述約
13 定方式計算工資總額（不含撤櫃、移櫃津貼及獎金等）相比
14 較，方能判斷。茲以原告所提附表8之108年5月為例（因本
15 月工作日有31日，且該月有國定假日1日），被告至少應給
16 付之工資總額為43,398元（詳如本判決附表2），但依兩造
17 前述約定之薪資計算方式，被告應付之工資總額為51,975元
18 （不含撤櫃津貼）；另再以同附表之108年2月為例（本月工
19 作日最少，但國定假日最多），法定工資23,100元，加計平
20 日延長工時加班費（共有16日，前2小時部分共有32小時核
21 應給4,096元、逾2小時部分共有6小時核應給960元）、休息
22 日加班費（共有4日，前2小時部分共有8小時核應給1,024
23 元、逾2小時部分共有33.5小時核應給5,360元）、例假日及
24 國定假日加班費（共有8日，前8小時每日加給1倍即770元計
25 共6,160元、第9-12小時部分共有16.5小時加倍計給核應給
26 3,168元、），合計43,868元，惟依兩造前述約定之薪資計
27 算方式，被告應付之工資總額為55,575元（不含獎金），此
28 有原告所提出之108年2月及5月薪資條可佐（見本院卷第3
29 0、27頁），堪認被告抗辯兩造約定之計薪方式，並未低於
30 勞基法所定之最低標準等語可採。揆諸前揭規定及說明，兩
31 造間之約定自屬有效，雙方應依所議定之工資給付收受，兩

01 造均不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條
02 件。

03 (3)原告請求給付加班費差額是否有理？

04 ①就平日、休息日、例假日之約定工時內（即百貨開店前半小
05 時至閉店時為止之工時，及因參加消防演練或提早開早會而
06 提早到工，及百貨公司因特殊節日延後閉店之工時）加班費
07 差額之請求部分：

08 原告主張平日第9小時以後至百貨公司閉店為止，應依勞基
09 法第24條第1項規定計給加班費，即第9-10小時應按每小時2
10 00元（ $150\text{元} \times 4/3$ ）、第11小時以後應按每小時250元（ 150
11 $\text{元} \times 5/3$ ）計算；例假日出勤之工時，應依勞基法第39條規
12 定，全部出勤工時均以每小時300元計算；另休息日出勤之
13 工時，應依勞基法第24條第2項規定，前2小時按每小時200
14 元（ $150\text{元} \times 4/3$ ）、第3小時以後按每小時250元（ $150\text{元} \times 5/$
15 3 ）計算，但被告均僅按每小時150元計算工資，而有短少，
16 應給付其差額等語。惟承前述，兩造已約定不論平日、休息
17 日、例假日，除原告請休假外，每日之應工作時間均為百貨
18 公司開店前半小時至百貨公司閉店時為止，以及在上揭約定
19 之工作時間內，其工資均以每小時150元計算，而兩造約定
20 之前述計薪方式，並未低於勞基法所定之最低標準，而屬有
21 效，雙方自應依所議定之工資計算方式計算原告之薪資，原
22 告不得於事後反於契約成立時之合意，而主張更高之勞動條
23 件。職是，原告之平日第9小時以後至百貨公司閉店為止之
24 工時，及例假日、休息日之出勤工時，均應依兩造之約定，
25 按每小時150元計算工資。被告既已依約定，按每小時150元
26 計給工資，自無短付之情事。準此，原告主張應改按上述方
27 式重新計算加班費，並請求被告給付其差額，自屬無據。

28 ②就國定假日於約定工時內出勤（即百貨開店前半小時至閉店
29 時為止之工時）加班費差額之請求部分：

30 兩造不爭執雙方已約定國定假日工時，一律以每小時300元
31 計算工資，以及原告如請休假，得找代班人員代班，工資照

01 付。惟原告主張被告部分工時未依前述約定加倍給付國定假
02 日工資，請求給付短付部分之金額等語，被告則以因部分國
03 定假日，原告係找代班人員代班，所以沒給兩倍薪等語（見
04 本院卷第450頁）置辯。經查：

05 1. 108年4月份、5月份部分：

06 4月份共有國定假日4月4日、5日兩天、5月份有國定假日5月
07 1日1天，依打卡單紀錄（見本院卷第38頁），原告4月4日、
08 5日各工作10.5小時（另4月5日雖係於21：30分以後始打卡
09 下班，但延後下班係因閉店後進行撤櫃工作，被告已另依約
10 定給津貼500元），合計21小時；5月1日工作10小時，但被
11 告均未按兩造約定以兩倍300元/時計算工資，仍僅各按每小
12 時150元計薪，有薪資條在卷可稽（見本院卷第29、30
13 頁），是原告主張就4月、5月份國定假日各出勤21小時、10
14 小時之工時，應再給付4,650元（31小時×150元），自應予
15 准許。

16 2. 108年2月（春節3天、228節1天）、6月（端午節1天）、9月
17 （中秋節1天）及10月（國慶日1天）等國定假日，被告均已
18 依約定兩倍計薪，有薪資條在卷可稽（見本院卷第27、31、
19 33、34頁），無短付加班費情形，原告請求再付其他金額，
20 自屬無據。

21 3. 至於被告雖另執上詞置辯，惟承前述，被告自承兩造約定如
22 原告請休假，得找他人代理，工資照付。再者，原告找人於
23 國定假日代理，既經被告同意，在無其他證據足以證明兩造
24 另有如國定假日找人代班時，只能以每小時150元計薪之特
25 別約定，則被告以4月、5月之國定假日，因原告係找人代班
26 為由，拒絕按約定加倍給付工資，自屬無理。

27 ③就平日、休息日、例假日、國定假日等在約定工時以外，原
28 告非因參加消防演練或提早開早會，而自行提早打上班卡
29 （例如本院卷第423頁附表6-1，108年2月18日，原告本應於
30 10：30打卡上班，但其於該日上午10：19即打上班卡），以
31 及非因移櫃、撤櫃須求，於百貨公司閉店後晚打下班卡（例

如同日，原告本應於21：30打卡下班，但原告於該日21：51分方打下班卡）之加班費請求部分：

原告主張其早打上班卡（如前述10：19）至兩造約定之應到班時間（即10：30）間之時間（如前例共11分鐘），以及閉店後（如前例21：30）晚打下班卡（如前例21：51）間之時間（如前例共21分鐘），亦屬原告之工作時間，應依勞基法第24條、第39條規定按分鐘計算給付加班費等語。惟查，百貨公司營業時間，除因特殊節日延後閉店，大抵均屬固定，兩造復已約定原告應按百貨公司營業時間，於開店前半小時到班，及工作至閉店時為止，則在被告未要求原告提早到班參與消防演練或開早會之情況下，原告自己提早數分鐘到班，或於百貨公司閉店後，被告未要求其參與其他工作（例如前述之撤櫃或移櫃）之情況下，原告自己晚數分鐘方打下班卡，難認原告之提早打上班卡，或延後打下班卡，係經雙方合意之加班。況，百貨公司於原告早打上班卡時尚未開始營業，於閉店後亦已結束該日營業，衡之常情，難認原告於該提早到班或延後下班之短短數分鐘時間，係為被告提供勞務，自無從推定原告該段時間之在班係為被告工作之事實。準此，原告之前揭在約定工作時間以外，非因參加消防演練或提早開早會而經被告要求提早上班、或因閉店後協助移櫃、撤櫃工作而延後下班，其自行提早打上班卡、延後打下班卡之數分鐘時間，均非屬加班，原告主張係屬加班，應依勞基法第24條、第39條規定按分鐘計算給付加班費，自無可採。從而，原告請求此時間按分鐘計給加班費，為無理由。

④百貨公司閉店後因移櫃、撤櫃而延後下班之加班費部分：

1. 兩造不爭執此部分係屬約定正常工時以外之加班，則依勞基法第24條第1項規定，前2小時每小時應按400元（150元 $\times$ 4/3）計算，逾2小時每小時應按250元（150元 $\times$ 5/3）計算，惟兩造已約定以次計給，一次500元。
2. 原告任職期間參與撤櫃工作有3月31日（工作至22時，即加班30分鐘）、4月5日（工作至23時38分，即加班2小時8分

鐘）、4月30日（工作至24時，加班2小時30分鐘）、5月31日（工作至11時30分，加班2小時）、12月26日（工作至21時52分，加班22分鐘），有原告提出之打卡紀錄可稽（見本院卷第37、38、42頁）。其中3月31日、4月4日、5月31日之加班時間，按勞基法第24條第1項規定計算，其加班費均低於500元，原告各給付500元，有原告提出之薪資條可佐（見本院卷第28、29、30），並未低於勞基法規定，自無加班費差額問題。另4月30日，原告加班2小時30分，依規定應付之加班費為525元（ $2 \times 400 \text{元} + 0.5 \times 250 \text{元}$ ），原告僅支付500元，低於勞基法所定金額25元，原告請求補給差額，自屬可取。至於12月26日撤櫃部分，被告並未依約定給付津貼，亦有薪資條可參（見本院卷第36頁），是此部分原告請求給付加班費500元部分，應予准許。從而，此部分原告請求被告給付525元加班費部分，核屬有據。

⑤綜合上述，原告請求被告給付加班費差額5,175元（4,650+525）部分，為有理由，逾上開範圍之請求，為無理由。

(4)本案前經調解程序，於調解過程中，雖曾請雙方就各種方案提出計算，以利雙方協調，但雙方最後既未達成調解，於調解過程中所為之各種試算結果，自不能資為判斷之依據，附此敘明。

(四)被告抵銷抗辯是否有理？

被告抗辯如扣除代班人員之薪資及加班費，108年6月份有溢付工資1,204元、7月份溢付工資302元、8月份溢付工資2,175元、10月份溢付工資1,304元；另如不應扣除代班人員薪資及加班費，108年6月至8月分別溢付原告薪資1,389元、1,165元、2,175元，並主張與原告前揭請求抵銷等語。惟查，被告支付之工資數額，均係按原告所提出之打卡紀錄計算，有原告提出之前揭薪資條及打卡單紀錄可佐，難認有何溢付情形。至於代班一事，承前述，兩造不爭執已約定原告如請休假而找代班人員代班時，工資照付予原告；被告亦不爭執其從未支付任何工資予代班人員（見本院卷第378頁），則被

01 告抗辯應扣除代理人員之薪資及加班費等語，亦無可取。綜
02 上，被告並無溢付工資之情事，則其主張與原告前揭請求抵
03 銷等語，自屬無理。

04 四、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
05 任；債務人遲延者，債權人得請求其賠償因遲延而生之損
06 害；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
07 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
08 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、
09 第231條第1項、第233條第1項前段、第203條亦有明定。又
10 按依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞
11 動基準法施行細則第9條亦有明定。另資遣費部分，依勞退
12 條例第12條第2項規定，應於30日內發給。茲兩造間契約於1
13 08年12月26日終止，依上開規定，被告應即於108年12月26
14 日給付短少之加班費，及於109年1月25日前給付資遣費，被
15 告迄未給付自應負遲延責任，則原告請求就短付之加班費5,
16 175元部分自108年12月27日起、資遣費16,274元自109年1月
17 26日起，並均至清償日止，各按週年利率5%計算之利息，應
18 予准許。

19 五、綜上所述，原告依據勞退條例第12條第1項規定，請求被告
20 給付資遣費16,724元及自109年1月26日起至清償日止，按週
21 年利率5%計算之利息；依據勞基法第24條、第39條規定，請
22 求給付加班費差額5,175元及自108年12月27日起至清償日
23 止，按週年利率5%計算之利息；依勞退條例31條第1項規
24 定，請求補提繳勞工退休金11,874元至原告之勞工退休金專
25 戶，暨依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請
26 求被告發給如主文第4項所示內容之非自願離職證明書，均
27 為有理由，應予准許。原告逾上開範圍之請求，則屬無據，
28 應予駁回。

29 六、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，就原
30 告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假
31 執行，爰就本判決主文第1項至第3項部分，職權宣告假執

行，並依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即
被告得供擔保而免予假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉
證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論
述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 11 月 5 日
勞動法庭 法 官 李桂英

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 109 年 11 月 5 日
書記官 郭書好

附表1：

	非財產請求之第一 審訴訟費用新臺幣 3,000元	財產權請求之第一 審訴訟費用新臺幣 1,660元
原告應負擔比例	0%	78%
被告應負擔比例	100%	22%

附表2：