

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第411號

原告 江科逸

訴訟代理人 法扶律師趙乃怡

被告 匯豐保全股份有限公司

法定代理人 吳郁涵

訴訟代理人 廖牧武

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年12月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣26,822元，及自民國111年10月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應提繳新臺幣342元至原告設於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、國民身分證字號、職務內容、到職日為民國110年1月1日、離職日為民國110年4月13日、離職原因為勞動基準法第14條第1項第5、6款之非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔百分之58，餘由原告負擔。

本判決第1、2項各得假執行。但被告如分別以新臺幣26,822元、新臺幣342元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、程序事項：

(一)按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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2款、第3款定有明文。本件原告起訴聲明第1項本金部分原為：被告應給付原告新臺幣（下同）59,230元。嗣於民國111年12月14日變更聲明金額

01 為：46,673元，有民事準備(二)狀在卷可稽(院卷第119頁)，
02 核原告所為變更，係在請求之基礎事實同一減縮應受判決事
03 項之聲明，與前揭規定相符，應予准許。

04 (二)被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴
05 訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯
06 論而為判決。

07 二、原告起訴主張：其自110年1月1日起受僱於被告，經指派至
08 臺北市中正區（兩廳院）案場擔任保全人員，約定時薪160
09 元，惟因被告積欠原告薪資（含加班費），並高薪低報、未
10 足額提撥勞工退休金，乃於110年4月13日依勞動基準法（下
11 稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定，終止勞動契約，被
12 告應給付薪資（含加班費）差額36,374元、資遣費8,289元
13 （計算式詳如準備(二)狀），並應開立非自願離職證明書，及
14 補足提繳退休金差額342元至個人勞工退休金專戶。另制服
15 費用2,010元應由被告負擔，然被告自原告1月份薪資扣款，
16 應如數返還。爰依兩造勞動契約及勞基法第24條、第40條第
17 1項、第19條、第22條及勞工退休金條例第12條第1項、第31
18 條第1項等規定，提起本件訴訟，並聲明：(一)被告應給付原
19 告46,673元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年
20 利率5%計算之法定遲延利息。(二)被告應提繳342元至勞動部
21 勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。(三)被告應開立
22 載有原告姓名、性別、出生年月日、國民身分證字號、職務
23 內容、到職日期為110年1月1日，暨記載離職日期為110年4
24 月13日、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

25 三、被告未於最後言詞辯論期日到場，依其先前陳述係以：兩造
26 約定書排除勞基法第30、32、36、37、49條限制，並於110
27 年1月11日經桃園市政府核備在案，是原告於110年1月1日至
28 1月10日正常工時8小時，自110年1月11日起每日正常工時為
29 10小時、每月正常工時上限為240小時，每日第11至12小時
30 始以延長工時計算薪資。又兩造約定1年國定假日12日調移
31 至每月15日，不論原告每月15日調移日出勤於否，被告均給

01 付1日加倍工資。而原告於110年1月1日至10日正常工時72小
02 時(計算式:8小時×9天)，每日在2小時內及逾2小時以上延長
03 工時均為16小時(計算式:2小時×8天)，原告於110年1月11
04 日至31日正常工時166小時(計算式:8小時×12天+10小時×7
05 天)，每日在2小時內延長工時為14小時(計算式:2小時×7
06 天)，原告於110年2至4月正常工時為140小時(計算式:10小
07 時×14天)、240小時(計算式:10小時×24天)、118小時(計算
08 式:10小時×11天+8小時×1天)，110年2至4月每日在2小時內
09 延長工時為28小時(計算式:2小時×14天)、48小時(計算
10 式:2小時×24天)、22小時(計算式:2小時×11天)，又原告於
11 110年1至4月國定假日加倍工資均為1,600元(計算式:160元
12 ×10小時)，則原告110年1至4月薪資為50,347元(計算式:72
13 小時×160元+16小時×160元×4/3+16小時×160元×5/3+72小
14 時×160元+14小時×160元×4/3+1,600元)、29,973元(計算
15 式:140小時×160元+160元×28小時×4/3+1,600元)、50,241
16 元(計算式:240小時×160元+48小時×160元×4/3+1,600
17 元)、25,173元(計算式:118小時×160元+22小時×160元×4/3
18 +1,600元)，其在職期間薪資總計155,734元(計算
19 式:50,347元+29,973元+50,241元+25,173元)，是原告日
20 平均工資為1,526.8元(計算式:155,734元÷{31日+28日+
21 31日+12日})、月平均工資為38,934元(計算式:1,526.8元
22 ×{31日+28日+31日+12日}÷4個月)，從而，被告以薪資
23 級距40,100元為原告投保及提撥勞工退休金並無違法之處。
24 又兩造簽立代購同意書，約定原告代為團購正式服裝，同意
25 被告就制服代購費自原告薪資中撥付，則原告事後不得再請
26 求給付制服代購費。再被告離職單係專供員工自願離職時所
27 填寫，而原告表示找到新工作向兩廳院組長索取離職單填
28 寫，並於離職後即任職於中信保全股份有限公司，足認原告
29 確係找到其他工作自願離職，故原告請求給付薪資差額、制
30 服代購費、補提繳勞工退休金、資遣費及開立非自願離職證
31 明等，均無所據，爰聲明:(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判

01 決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

02 四、兩造不爭執事項（院卷第100、101頁，第72頁）：

03 (一)原告自110年1月1日起受僱於被告，擔任派駐在兩廳院保全
04 人員，約定時薪為160元。兩造簽署被證1約定書，並約定福
05 利事項如原證5。

06 (二)原告有簽署被證3（勞雇雙方協商調整國定假日同意書）、
07 被證6（服裝領用表）書面。

08 (三)原告於110年4月13日，依勞基法第14條、第22條、第79條規
09 定，通知被告終止兩造勞動契約（原證3 離職申請書）。

10 (四)被告為原告提繳勞工退休金至個人專戶明細，如原證6。

11 (五)被告提供原告工資明細，如原證4，此即為原告各月份實際
12 受領工資金額。

13 五、得心證之理由

14 (一)原告得請求短付工資17,387元：

15 1.按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依
16 下列標準加給：(一)延長工作時間在2小時以內者，按平日每
17 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
18 內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上；雇主使勞工於
19 第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資
20 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
21 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
22 上」、「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不
23 得超過40小時」、「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日
24 為例假日，1日為休息日」、「雇主經徵得勞工同意於休假
25 日工作者，工資應加倍發給」，勞基法第24條、第30條第1
26 項、第36條第1項及第39條中段分別定有明文。

27 2.惟按經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方
28 另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請
29 當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37
30 條、第49條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人
31 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。再依勞動部所訂保全業之保全人員工作時間審核參考指引第4點第1款、第2款規定，保全業之一般保全人員每日正常工作時間不得超過10小時，連同延長工作時間，每日不得超過12小時，每月正常工作時間上限為240小時，每月延長工作時間上限為48小時，每月總工作時間上限為288小時。另該指引第5、6點規定：勞工每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。雇主不得使勞工連續工作超過12日；紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假，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。但年度休假不宜均以加給假日出勤工資方式實施。

3.查，原告為適用勞基法第84條之1之工作者，兩造依上開指引約定原告每日正常工作時間不得超過10小時，每月正常工作時間240小時，有兩造約定書及桃園市政府勞動局核備函在卷可稽(院卷第79至82頁)，堪以認定，依被告提出出勤打卡紀錄(院卷第111至117頁、第127至129頁)，原告自110年1月1日起到職後至同年4月13日間，除1月份部分期間，每日工作時間原則上為12小時值班，即在正常工作時間10小時外，延長工作時間2小時，故計算其請求薪資差額部分：

(1)110年1月部分：原告於1月1日至20日出勤18天，每日正常工作時間10小時，延時工作2小時，於1月21日至31日出勤10天，每日正常工作時間8小時。總計正常工作時間260小時(計算式：10小時×18日+8小時×10日)，每月正常工作時間240小時以內之工資為38,400元(計算式：160元×240小時)，逾此上限之20小時(計算式：260小時－240小時)與延長工作時間36小時(計算式：2小時×18日，總計已逾指引規定每月總工作時間上限為288小時)，延時工資為11,947元(計算式：160元×4/3×56小時，元以下四捨五入，下同)。

又原告於110年1月1日（開國紀念日）國定假日出勤，此部分應加倍給付工資2,027元（計算式： $160\text{元} \times [10\text{小時} + 4/3 \times 2\text{小時}]$ ），另加計4日休息日工資12,373元（詳如(5)所示）。原告復稱於110年1月20日16時至18時接受教育訓練2小時，被告應給予工資320元（計算式： $160\text{元} \times 2\text{小時}$ ），故原告於110年1月應領工資65,067元（計算式： $38,400 + 11,947 + 2,027 + 12,373 + 320$ ）。

(2)110年2月部分：原告出勤14日，每日正常工作時間10小時，未逾240小時，工資為22,400元（計算式： $160\text{元} \times 140\text{小時}$ ），延長工作時間28小時（計算式： $2\text{小時} \times 14\text{日}$ ），未逾48小時，延時工資為5,973元（計算式： $160\text{元} \times 4/3 \times 28\text{小時}$ ）。另原告於2月11、13、14日（農曆年假）出勤共3日，此部分應加倍給付工資6,080元（計算式： $160\text{元} \times [10\text{小時} + 4/3 \times 2\text{小時}] \times 3\text{日}$ ），故原告於110年2月應領工資計34,453元（計算式： $22,400 + 5,973 + 6,080$ ）。

(3)110年3月部分：原告出勤24日，每日正常工作時間10小時，恰為240小時，工資為38,400元（計算式： $160\text{元} \times 240\text{小時}$ ），延長工作時間48小時（計算式： $2\text{小時} \times 24\text{日}$ ），恰為48小時，延時工資為10,240元（計算式： $160\text{元} \times 4/3 \times 48\text{小時}$ ）。原告復稱於110年3月12日16時至18時，接受教育訓練2小時，被告應再給予工資320元（計算式： $160\text{元} \times 2\text{小時}$ ），故原告於110年3月應領工資48,960元（計算式： $38,400 + 10,240 + 320$ ）。

(4)110年4月部分：原告出勤12日，每日正常工作時間10小時，工資為19,200元（計算式： $160\text{元} \times 120\text{小時}$ ），延長工作時間24小時（計算式： $2\text{小時} \times 12\text{日}$ ），延時工資為5,120元（計算式： $160\text{元} \times 4/3 \times 24\text{小時}$ ）。另原告於4月4日（兒童節）、4月5日（民族掃墓節）國定假日出勤共2日，此部分應加給工資4,053元（計算式： $160\text{元} \times [10\text{小時} + 4/3 \times 2\text{小時}] \times 2\text{日}$ ），再加計1日休息日工資3,093元（詳如(5)所示），故原告於110年4月應領工資31,466元（計算式： $19,200 + 5,120 + 4,053 +$

01 3,093)。

02 (5)例假日及休息日部分：原告於110年1月1日至同年4月13日在
03 職期間共14周又5日，仍應依法享有例假日及休息日各14
04 日，惟其除國定假日（2月12日、2月28日）外，僅休息23天
05 （1月份3天例假日、2月份12天、3月份7天、4月份1天例假
06 日），尚不足5天，依勞基法第24條第3項規定，應加給補足
07 1月份4日、4月份1日之休息日工資，各12,373元（計算式：
08 $160\text{元} \times [2\text{小時} \times 4/3 + 10\text{小時} \times 5/3] \times 4\text{日}$ ）、3,093元（計算
09 式： $160\text{元} \times [2\text{小時} \times 4/3 + 10\text{小時} \times 5/3]$ ）。

10 4.從而，原告在職期間即110年1月、2月、3月、4月應得工資
11 分別為65,067元、34,453元、48,960元、31,466元，共計為
12 179,946元（計算式： $65,067 + 34,453 + 48,960 + 31,466$ ），惟
13 被告僅各以51,676元（應領合計30,278元+加班費等實發
14 21,398元）、31,315元（應領合計17,920元+加班費實發
15 13,395元）、53,683元（應領合計30,720元+加班費實發
16 22,963元）、25,885元（基本工資15,360+正常工時加班
17 10,525元）核計共162,559元，此有被告提供予原告之薪資
18 內容明細可參（院卷第29頁），又此為被告以簡訊發送原
19 告，堪認翔實，被告事後於審理中卻以系統代入、代出有
20 錯，爭執實領總額以外內容真實性云云（院卷第110頁），
21 應不足採，故原告得請求短付工資17,387元（計算式：
22 $179,946\text{元} - 162,559\text{元}$ ）。

23 (二)原告請求被告補提繳勞工退休金342元：

24 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
25 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
26 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
27 6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又
28 依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提
29 繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇
30 主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，
31 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。是雇主未依勞工退休金條例之規定，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。

2.再依勞工退休金條例第3條、第14條、第15條及其施行細則第15條規定之月工資總額，係以勞基法第2條第3款規定之工資為準，即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，即上開所示延時及休息例假或國定假日加給工資（加班費），均包括在內。另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1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，依月投保薪資分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準，勞工退休金條例第15條第2項及同條例施行細則第15條第1、2項分別定有明文。

3.查，原告自110年1月起至4月止之各月份工資總額分別為65,067元、34,453元、48,960元、31,466元，其每月工資金額並不固定，依勞工退休金條例施行細則第15條規定及勞動部所發布之勞工退休金月提繳工資分級表之級數，被告應按月為原告提繳勞工退休金之金額各為4,008元（級距66,800元 $\times$ 6%）、2,088元（級距34,800元 $\times$ 6%）、3,036元（級距50,600元 $\times$ 6%）及1,273元（最近3個月工資之平均 $[65,067\text{元}+34,453\text{元}+48,960\text{元}]\div 3=49,493\text{元}$ 之級距50,600元 $\times$ 6% $\times 13/31$ ），共計10,405元（計算式：4,008元+2,088元+3,036元+1,273元），惟被告僅為原告提繳8,341元（計算式：2,406元 $\times 3$ +1,123元），有勞工退休金個人專戶明細資

料在卷可稽（院卷第35頁），原告僅請求被告補提繳勞工退休金差額342元（< 10,405元－8,341元），自有理由。

(三)原告於110年4月13日依勞基法第14條規定，終止兩造勞動契約，為有理由：

- 1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5、6款著有規定。
- 2.查，原告主張被告短付工資未依法給付加班費，另未足額提撥勞工退休金，為有理由，已如上述，被告不依勞動契約給付工作報酬，而有違反勞動法令及勞動契約之情事，並已損害勞工權益，原告自得依法終止勞動契約，又兩造對於原告業於110年4月13日依勞基法第14條規定，通知被告終止兩造勞動契約乙節，並不爭執，其終止勞動契約，自於法有據。

(四)原告得請求資遣費7,425元：

- 1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第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1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。查，兩造勞動契約業經原告依勞基法第14條第1項規定合法終止，業經認定如上，則被告自應給付原告資遣費。
- 2.又勞工退休金條例所稱平均工資，係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額60%者，以60%計，此有勞工退休金條例第3條、勞基法第2條第4款規定亦明。查，原告在職期間自110年1月1日至同年4月13日止，工作期間103日，實

01 際工作日數78日（扣除2天國定假日及23天例假日或休息
02 日），均未滿6個月，其工資按時數計酬，各月份工資總額
03 179,946元，業如上述，其每日平均工資為1,747元（計算
04 式：179,946元÷103日，已高於1,384.2元[179,946元÷實
05 際工作日數78日]×60%），月平均工資為52,410元（計算
06 式：1,747元×30日），而其工作年資為3個月又12天，新制
07 資遣基數為17/120（計算式：[3+12天÷4月份天數
08 30]÷12×0.5），原告得請求資遣費7,425元（計算式：月平
09 均工資52,410元×資遣費基數17/120）。

10 (五)開立非自願離職證書部分：

11 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
12 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。而勞基法第19條
13 及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃
14 要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落
15 實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，參
16 酌就業保險法第11條第3項規定：本法所稱非自願離職，指
17 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
18 職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定
19 各款情事之一離職。則勞工因有就業保險法第11條第3項規
20 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
21 非自願離職之服務證明書。

22 2.查，被告該當勞基法第14條第1項第5、6款規定之事由，且
23 兩造勞動契約業經原告於110年4月13日合法終止，兩造對原
24 告職務內容及在職期間復不爭執，揆諸前開說明，原告依勞
25 基法第19條規定請求發給如主文第3項所示之非自願離職證
26 明書，自屬有據。

27 (六)原告請求被告返還制服費用2,010元：

28 1.依改制前之行政院勞工委員會89年10月16日臺(89)勞資二字
29 第0043550號函釋，制服係雇主為事業經營之目的，強制勞
30 工於提供勞務之場所或提供勞務之當時所為必要之行為，其
31 或為工作安全之目的，或為勞動紀律之需要，其費用應為勞

01 務成本或職工福利之一部分，要求勞工負擔或分擔成本，顯
02 不妥當。

03 2. 查，原告固簽署服裝領用表（院卷第89頁），被告據此抗辯
04 原告同意自工資中撥出金額付予廠商云云，惟此文書為被告
05 片面預擬，原告並無拒絕空間，況保全人員著制服，或基於
06 業主要求或因身分識別所需要，自為被告因事業經營目的，
07 強制保全人員於執勤時在提供勞務場所穿著，自屬為勞動紀
08 律而設，揆諸上開意旨，要求原告負擔成本，顯不妥當，
09 故，原告請求被告返還制服費用2,010元，自有理由。

10 (七)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
11 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
12 人得請求依法定利率計算之遲延利息；給付無確定期限者，
13 債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受
14 催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依
15 督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有
16 同一之效力，民法第203條、第233條第1項與第229條第2項
17 各有明文。復資遣費應於終止勞動契約後30日內給付，勞工
18 退休金條例第12條第2項有明文，又依勞基法施行細則第9條
19 規定，依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞
20 工，則原告就聲明第1項26,822元（包括：短付工資17,387
21 元、資遣費7,425元、返還制服費用2,010元），僅請求自起
22 訴狀繕本送達翌日即111年10月14日（院卷第59頁送達證書
23 參照）起計法定利息，同有理由。

24 六、綜上所述，原告依兩造勞動契約及勞基法第24條、第19條、
25 勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項等規定，請求被
26 告給付26,822元，及111年10月14日起至清償日止，按週年
27 利率百分之5計算之利息，及請求被告開立非自願離職證明
28 書，另應提繳342元至原告勞工退休金個人帳戶，為有理由，
29 應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

30 七、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
31 44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇主

01 即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

02 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
03 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
04 列，併此敘明。

05 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

06 中 華 民 國 112 年 1 月 17 日
07 勞動法庭 法 官 林瑋桓

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 112 年 1 月 17 日
12 書記官 陳玉鈴