臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡字第91號

原　　告　趙億生

被　　告　良福保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　郭永宗

訴訟代理人　李亞文

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年11月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬參仟零柒元，並應提繳新臺幣陸仟參佰玖拾陸元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之六十一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾貳萬玖仟肆佰零參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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。本件原告起訴時聲明第1項請求被告應提供原告之出勤紀錄及每月薪資計算明細，並給付原告新臺幣（下同）21萬1121元（見本院卷第7頁）。嗣於民國112年8月15日言詞辯論期日變更聲明為：「被告應給付原告19萬7664元，並應提繳1萬2831元至原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金專戶」（見本院卷第123頁），經核均係基於兩造間僱傭關係所由生，屬請求之基礎事實同一、及減縮應受判決事項聲明之情形，揆諸首開規定，自應准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告於109年3月10日起，受僱於被告擔任夜班中控室值勤之駐衛系統保全員，並簽立勞動契約書（下稱系爭契約），然簽立當時，到職日期欄及工資欄均為空白。依系爭契約兩造之約定工資係以法令之基本工資為計算準則，且每月平均工時為174小時，而原告每日工時12小時，每月工作24日，故其每月薪資應為3萬8928元。迄至111年3月31日止原告已任職24.7個月，經其於同日以LINE通訊軟體文字訊息傳送被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第2、5、6款規定為由，終止系爭契約。原告任職於被告期間，被告均未提供出勤紀錄及薪資計算明細，此情業經原告向臺北市政府勞動局（下稱北市勞動局）提出勞動檢查申訴，被告並受違法之處分。而被告每月短付原告加班工資，原告離職後多次向被告催討，均未獲置理。爰依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、第24條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第14條、第31條第1項，請求被告應給付平日加班工資差額14萬6421元（計算式：〈3萬8928元-3萬3000元〉×24.7月）、國定假日加班工資7萬7856元（計算式：日薪1622元x24個加班日x2）、資遣費3萬8928元，再扣除被告嗣後給付之6萬5542元，共計被告尚應給付19萬7664元，並應補提繳1萬2831元至原告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（下稱勞退專戶）。

(二)被告抗辯之原告每月上班天數及時數並不正確，原告任職時實際出勤時間為晚間6點半到隔天上午6點半，時數共計12小時，每月正常出勤為24日，被告規定大月休7日、小月休6日，每日上班12小時。原告從未缺勤、遲到、早退，被告雖提出預排（休息）班表，然此班表僅為預排，常有變化，且被告自始僅提供班表部分，原告從未見聞注意事項欄位登載之休息時間規定，亦未曾在其上簽名。且原告執勤場所為中控室，執勤期間包含用餐均須在中控室，除上廁所及巡邏外無法離開中控室，每日半夜3點與其他夜巡人員交換原告巡

邏打卡約45分鐘返回中控室，被告從未派員至中控室為輪替，遑論指稱原告有合計1小時之休息時間，且原告任職時未領受被告發給之國定假日津貼、教育訓練津貼，被告所提出勤紀錄等均屬不實等語。

(三)並聲明：被告應給付原告19萬7664元，並應提繳1萬2831元至原告於勞保局設立之勞退專戶。

二、被告則以：被告屬保全業，依勞基法第84條之1第1項、勞基法施行細則第50條之1規定及前行政院勞工委員會87年7月27日台勞動字二字第032743號之公告，被告不受勞基法第30、32、36、37條規定之限制。原告前受僱於被告擔任保全人員，並與被告間有依勞基法第84條之1簽訂駐衛系統保全員之約定書（下稱系爭約定書），約定每日正常工作時間不得超過10小時（含休息時間1小時），正常工作時間連同延長工作時間1日不得超過12小時。每月正常工時上限為240小時，每月延長工時上限為48小時，每月正常工時連同延長工時不得超過288小時。被告業依上開規範，將系爭約定書報請北市勞動局核備在案。且每年國定假日12日，兩造約定平均1個月1日，由被告每月將1日國定假日工時10小時計入，並給與假日出勤工資。依原告親簽之每月預排（休息）班表，原告每日執勤起訖時間為19：00至07：00，共計12小時，其中第一階段22：30至23：00、第二階段23：00至23：30得擇一階段休息；第三階段02：30至03：00、第四階段03:00至03:30得擇一階段休息，並得依案場屬性自行調整，休息時段不另打卡簽註，即實際工作時間為11小時。被告有明確告知休息時間，原告可離開中控室無須替勤亦可自行挪移休息時段。被告已再依原告實際出勤時數計算薪資，經核算與原告原實際受領金額差異6萬5542元，被告於111年6月16日已予以補足，原告係因就勞基法第84條之1認知錯誤而產生上班時數之誤解。又原告於111年3月31日係其主動終止系爭契約，被告自毋庸給付資遣費等語。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、經查，原告於109年3月10日起，受僱於被告擔任夜班中控室值勤之駐衛系統保全員，至111年3月31日經原告以LINE文字訊息傳送通知被告違反勞基法第14條第1項第2、5、6款規定為由，終止兩造間勞動契約，經被告收訖後，原告離職日即為111年3月31日。而兩造於109年2月19日簽訂之系爭契約書及系爭約定書，約定原告之工資以法令之基本工資為計算準則；基本工資給予條件係指每月平均工時174小時而訂，其增加之工時部分，應依法給予原告工資；並約定原告之每日正常工作時間不得超過10小時（含休息時間1小時），每月正常工時上限為240小時。系爭約定書業經被告向北市勞動局提出申請核備，經該局准予核備在案。至原告任職期間所獲取之薪資，如被告提出如附表一所示薪資明細之「實領金額」欄所示；嗣經被告重新整理核算後如附表一「實領薪資」欄所載，始於111年6月16日給付6萬5542元差額（如附表一「差異」欄）予原告等情，有系爭契約、系爭約定書、核備函文、合作金庫銀行存款憑條在卷可稽（見本院卷第75至87、113頁），並為兩造不爭執（見本院卷第212至213、266頁），自堪信為真實。而原告主張被告違反勞基法第14條第1項第2、5、6款規定為由，終止系爭契約，並請求被告給付平日加班工資差額、國定假日加班工資、資遣費共19萬7664元，並補提繳1萬2831元至原告勞退專戶等情，則為被告所否認，並以前詞置辯。茲就兩造之爭點及本院之判斷分述如下：

(一)原告請求被告給付延長工時工資部分，是否有據？

1.按勞基法第84條之1第1項規定，經中央主管機關核定公告之監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇性之工作，其他性質特殊之工作者，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，其立法目的無非係就特殊工作者，因具自由裁量自身工作時間之性質，允許勞雇雙方得調整工作時間，不受勞基

法相關規定之限制。復按適用第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，亦據勞動部於104年11月2日以勞動條2字第1040132228號函釋在案。查被告為保全業者，原告受僱於被告擔任夜班中控室值勤之駐衛系統保全員，屬勞基法第84條之1規定之工作者，兩造依法簽訂系爭契約及系爭約定書，系爭約定書並經被告向北市勞動局提出申請核備，經該局以109年4月8日北市勞職字第1096049551號函同意核備在案（見本院卷第85至87頁），並如前述為兩造不爭執。又依系爭約定書「肆、工作時間」約定：「一、…乙方（按即原告，下同）每日正常工作時間不得超過10小時（含休息時間1小時），正常工作時間連同延長工作時間1日不得超過12小時」、「每月正常工時上限為240小時，每月延長工時上限為48小時，每月正常工時連同延長工時不得超過288小時（正常工作時間事先以班表排定）」；「伍、例假及休假」約定：「乙方同意甲方（按即被告，下同）將例假日及其他規定應放假之休假日排定於班表中。惟2週仍至少應有例假日2日，非因勞動基準法第40條所列天災、事變或突發事件等法定原因，不得使乙方於例假日出勤」（見本院卷第83頁）。是依系爭約定書之約定，兩造同意排除勞基法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，而另行約定工作時間、例假及休假，並依第捌條約定，系爭約定書自臺北市政府核備日起生效（同見本院卷第83條）。準此，依前揭說明，系爭約定書於109年4月8日起經北市勞動局核備而生效，倘約定之內容未低於勞基法所定之最低標準，則兩造自109年4月8日起得排除勞基法第30條等規定之限制，並依系爭約定書第肆、伍條另行約定工作時間、例假及休假之規定辦理，故於斯時起就原告本件加班費之計算即應以兩造之約定為準，惟於此前則仍不得低於勞

基法所定之最低標準。再者，兩造約定經核備之每月正常工時不得超過240小時，揆諸前揭勞動部函釋原則，於檢視兩造約定原告工資以法令之基本工資為計算準則時，即應以基本工資加「平日每小時工資」（即基本工資除以30再除以8核計）乘以（240-174）小時之總額為判斷是否符合法定基本工資之基準。是參酌109年基本工資為每月2萬3800元、110年基本工資為每月2萬4000元、111年基本工資為每月2萬5250元，被告若以依約每月正常工時上限240小時、每日正常工作時間上限10小時之基準計算後，應給付原告之每月薪資即109年為3萬0345元（計算式：2萬3800元+〈2萬3800元÷30÷8〉×〈240-174〉小時=3萬0345元，元以下四捨五入，下同）、110年為3萬0600元（計算式：2萬4000元+〈2萬4000元÷30÷8〉×〈240-174〉小時=3萬0600元）、111年為3萬2194元（計算式：2萬5250元+〈2萬5250元÷30÷8〉×〈240-174〉小時=3萬2194元），此皆應再按被告所排班之每月上班天數及實際工時為增減調整。本院依此原則逐一勾稽被告提出如附表一核算予原告之工資數額（即加總附表一「工資(一)」+「約定工資(二)」欄之總額），經核均屬符合，從而被告抗辯於原告任職期間已給付其以法令基本工資計算準則之工資，並未低於法定基本工資總額等語，並非不可採信，先予敘明。

2.至原告本件主張之被告未給付延長工時工資部分，被告則抗辯其既係按勞基法第84條之1簽訂系爭約定書並已報請核備，無論是工作時間、延長工時、例休假及工資皆業依相關規範計算給付原告，原告係因認知錯誤而有上班時數之誤解云云，並提出附表一之原告薪資明細表、出勤紀錄表、出勤紀錄原始電腦畫面、及預排（休息）班表為證（見本院卷第111、137至185、215至223、257、287至293頁），而遭原告質疑被告上開提出之出勤紀錄、班表有諸多不實虛偽之處。按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，勞基法第30條第5

項、第6項前段各有明文，此出勤紀錄屬雇主就其依法令應備置之文書，雇主有提出之義務（勞動事件法第35條立法理由參照）。次按本法第30條第5項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄，勞基法施行細則第21條第1項復有明文。惟必以有該法定必備文書之欠缺，經法院命持有人提出，而無正當理由不從命令者，法院始得認依該證物應證之事實為真實，亦為勞動事件法第36條第1項、第5項所分別明定。經查，觀諸被告製作如附表一之原告薪資明細，應認其已自認原告每日上下班時數達12小時（含休息時間1小時，至該休息時間是否應認屬工作時間，詳後3.所述），故核與原告主張尚屬相符，此部分首堪認定。另原告所指被告出具之出勤紀錄、預排班表每月上班天數有所不實之疑義部分，業據被告提出勤務管理系統安裝運作說明及因此產出之出勤原始電腦畫面（見本院卷第233至257頁），佐證被告本件提出之電腦出勤紀錄係屬真正，另原告亦不爭執已領取依附表一「上班天數」欄所示日數計算之實領薪資，而該等天數經核並未低於系爭出勤紀錄之天數，又原告復未就其主張確有每月均作足24日上班天數乙節舉證以實其說，本件即應認被告抗辯原告上班天數如附表一所示等情為真。

3.然就被告抗辯之原告每日上下班時數12小時應扣除休息時間1小時，該休息時間不得算入工作時間部分，雖據其提出工作規則（服務手冊）為憑，並稱被告乃依此工作規則第三章第二節第一項第(二)款「…每工作4小時需排半小時以上之休息」規定（見本院卷第277頁），於預排班表明定晚班休息時間為「當日第一階段22：30~23：00、第二階段23：00~23：30」、「當日第三階段02：30~03：00、第四階段03：00~03：30（上述休息時段可因案場屬性自行調整，惟須遵照值勤4H內需休息時間滿30分鐘為原則…）」等注意事項（見本院卷第95、99、103頁），此節固合於勞基法第35條之規

定。惟查原告係在大樓擔任夜班中控室值勤之駐衛系統保全員，業如前述，為需隨時處理突發狀況之職務，縱有被告前開休息時間規範，惟被告亦於審理中自陳伊實際上並未派員至中控室替勤原告（見本院卷第267頁），足徵被告縱於表定休息期間，亦不得任意離開中控室，無論在時間上或空間上均無自主權，處於隨時需提供勞務之狀態，堪認應屬備勤待命時間。而按勞動事件法第38條立法理由所稱工作時間，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，而原告於上開備勤待命期間乃受雇主即被告支配，該期間原告無法自由支配時間，與其正常上班期間之工作強度尚屬相當，即應屬延長工作時間（最高法院106年度台上字第2533號判決意旨參照）。被告復未再就其確有每日供原告自行運用、充分完整休息、得以拒絕提供勞務之時間等事實舉證以實其說，從而被告前稱其有提供原告每日休息時間1小時，扣除後每日工時為11小時等抗辯，洵非可採，原告主張其每日工時為12小時等情，應屬有據。

4.基上論斷，本件原告得請求被告給付加班費差額即應如下：

⑴按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時。雇主延長工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：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以上；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以上，勞基法第30條第1項、第24條第1項第1、2款分別定有明文。查系爭約定書固於109年4月8日起經北市勞動局核備而生效，得於兩造約定之每日正常工時10小時以外始計算加班費，惟於此前尚未經北市勞動局核備，則就逾法定每日正常8小時工時之延長工作時間，仍不得低於上揭勞基法所定之最低標準，而非僅按約定之平日每小時工資額計付。至原告尚爭執之國定假日加班部分，雖無非係以勞基法第37條所定應放假之日為據，然如前述自109年4月8日起被告即得排除勞基法第37條規定之

限制，悉依上開兩造約定之例假及休假辦理，並將國定假日等休假日排定於輪值班表中；縱於此前國定假日雖均應休假，惟按「依前開規定之應放假之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題」，「雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依勞基法第39條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意。至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確認前開所調移國定假日之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法」（前行政院勞工委員會87年2月16日（87）台勞動二字第005056號、勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號函釋意旨參照），是以輪班人員如經勞雇雙方協商由勞工於應放假之日上班，與原應上班之日交換為放假日，尚無不可。而依原告擔任大樓保全員輪班之特性，確有以應上班日交換為放假日之，並依此調移預為排班及排休之必要，復參以被告於原告任職期間亦已核發屬國定假日未休工資性質之如附表一所示之「國定假日津貼」，則原告另行請求於109年4月8日前之國定假日加班工資云云，要屬無憑。

⑵本件原告得請求被告給付者為平日延時工資差額部分：

①109年3月份：

本件原告每日實際工時為12小時已認定如前，而於109年4月8日前系爭約定書尚未經北市勞動局核備，則109年3月份之延長工時工資應依逾法定每日正常8小時工時，再依勞基法第24條第1項第1、2款所定之方式計算。依附表一「上班天數」欄所示原告於000年0月間共工作17日，平日

每小時工資額為99.17元（計算式：基本工資2萬3800元÷30÷8≒99.17元），此區間加班2小時內工資即應為4495元（計算式：99.17元x2小時x1又1/3x17日≒4495元），超過2小時加班時數亦為2小時，工資為5619元（計算式：99.17元x2小時x1又2/3x17日≒5619元），合計原告於此月份應給付被告之延長工時工資為1萬0114元（計算式：4495元+5619元=1萬0114元）。惟被告就109年3月份延時工資實際僅給付原告如附表一「加班費」欄所載之2248元，自尚應給付延時工資差額7866元（計算式：1萬0114元-2248元=7866元）。

②109年4月份：

於109年4月1日至7日間系爭約定書尚未經北市勞動局核備，延長工時工資自應如前依逾法定每日正常8小時工時，再依勞基法第24條第1項第1、2款所定之方式計算。然觀之被告提出之原告109年4月份出勤紀錄中僅記載22日上班天數（其中109年4月1日至7日間為1日、4日、5日、6日共4日出勤），與原告主張且為被告自認如附表一之此月份工作24日上班天數，尚有2日實際有出勤之日未知是否於該期間內，則依前揭勞動事件法第36條第5項未提出文書時之證明妨礙法律效果，該2日即應以原告主張之依勞基法第30條、第24條加班費規定為計算基礎，而不得按兩造約定之僅就超出10小時每日正常工時部分核算延時工資，爰依此法定方式計算之109年4月份延時工資即係加班2小時內工資為1586元（計算式：99.17元x2小時x1又1/3x〈4+2〉日≒1586元），超過2小時加班時數工資為1983元（計算式：99.17元x2小時x1又2/3x〈4+2〉日≒1983元）。至109年4月8日後之其餘18日（計算式：24-〈4+2〉=18）工作天數即悉依勞基法第84條之1工作者之系爭約定書約定方式，就原告超出10小時每日正常工時之實際延長工時2小時計算工資，核算後為4760元（計算式：99.17元x2小時x1又1/3x18日≒4760元）。惟被告就109年4月份延時

工資實際僅給付原告如附表一「加班費」欄所載之3173元，自尚應給付延時工資差額5156元（計算式：1586元+1983元+4760元-3173元=5156元）。

③109年5月至111年3月部分：

兩造於此之後既悉依勞基法第84條之1工作者之系爭約定書約定方式，則延時工資差額部分僅需計算前3.所述不得算入休息時間之每日1小時延時工資：

A.109年5月至12月：

依附表一「上班天數」欄所示原告於109年5月至12月間共工作195日（計算式：24+24+24+24+25+25+24+25=195），平日每小時工資額為99.17元，被告尚未給付原告之延時工資差額即為2萬5784元（計算式：99.17元x1小時x1又1/3x195日≒2萬5784元）。

B.110年1月至12月：

依附表一「上班天數」欄所示原告於110年1月至12月間共工作283日（計算式：25+23+26+24+18+24+25+25+23+23+24+23=283），平日每小時工資額為100元（計算式：基本工資2萬4000元÷30÷8=100元），被告尚未給付原告之延時工資差額即為3萬7733元（計算式：100元x1小時x1又1/3x283日≒3萬7733元）。

C.111年1月至3月：

依附表一「上班天數」欄所示原告於111年1月至3月間共工作61日（計算式：24+23+14=61），平日每小時工資額為105.21元（計算式：基本工資2萬5250元÷30÷8=105.21元），被告尚未給付原告之延時工資差額即為8557元（計算式：105.21元x1小時x1又1/3x61日≒8557元）。

5.綜前核算，原告請求被告給付延長工時工資於8萬5096元（計算式：7866元+5156元+2萬5784元+3萬7733元+8557元=8萬5096元）之範圍內為有理由；逾此部分之請求，則屬無據。

(二)原告請求被告補提繳勞工退休金差額部分，有無理由？

1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工「每月工資」6%。本條例所稱勞工、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。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。勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第3條、第31條分別定有明文。又勞退條例施行細則第15條第1項規定，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」，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。另參照勞工退休舊制之相關規定，104年11月19日修正前勞工退休準備金提撥及管理辦法第2條前段明定，勞工退休準備金由各事業單位依「每月薪資總額」2%至15%範圍內按月提撥之；其後為符合法律保留原則，立法院於104年2月4日則將上開勞工退休準備金提撥及管理辦法第2條之規定，提升為法律位階，並將之增訂於勞基法第56條第1項，即雇主應依勞工「每月薪資總額」2%至15%範圍內，按月提撥勞工退休準備金。則本此相同之規範旨意，有關適用勞退條例（勞退新制），雇主每月應為勞工提繳之退休金及收取勞工自願提繳之退休金，依上揭勞退條例施行細則第15條規定係按勞工「每月工資總額」提繳，實與勞退舊制按「每月薪資總額」提繳者無異。故勞工退休金新制提繳6%是以「工資（薪資）全薪」計算，即雇主提繳勞工之退休金應按勞工「全月工資（薪資）總額」，以勞基法第2條第3款規定工資為準（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之經常性給與均屬之），其每月收入不固定者以最近3個月收入之平均為準，再依「勞工退休金月提繳工資分級表」規定等級之金額填報，此係強制規定，非雇主或勞工可自由增

減。又加班費部分，係勞工於正常工作時間之外，依勞基法第32條及第33條規定，延長工作時間，並依同法第24條之規定，按平日每小時工資額加給3分之1至1倍之工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，自屬勞基法第2條第3款所稱之「工資」，自應列入勞工退休金提繳之全月工資（薪資）總額之內。

2.經查，被告於109年3月至000年0月間以月提繳工資3萬3000元、110年10至11月間以3萬4800元、110年12月至000年0月間以3萬3000元之級距按月提繳原告之勞工退休金，提繳率為6%等情，有原告提出之勞工退休金個人專戶明細資料可佐（見本院卷第119頁），惟此除與兩造約定之原告每月實際工資未盡相符外，亦未加計加班費部分，則揆諸前開說明，原告之實際工資應予加計各該月份之加班費，經審認後如附表二本院認定「原告實際工資」欄所示，再按勞工退休金月提繳分級表規定之「依分級表月提繳工資」，逐月計算被告本件任職期間應提繳6%之勞退金如「應提繳金額」欄所載，合計後為5萬6526元；扣除被告原為原告提繳如附表二「被告原提繳金額」欄所示之合計5萬0130元後，則被告尚應為原告補提繳退休金差額即6396元（計算式：5萬6526元-5萬0130元=6396元）；原告逾此範圍之請求，則非可取。

(三)原告得否依勞基法第14條第1項規定終止勞動契約？得否請求被告給付資遣費？

1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、雇主不依勞動契約給付工作報酬…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，勞基法第14條第1項第5款前段、第6款定有明文。查兩造不爭執原告於111年3月31日以LINE文字訊息業已通知被告違反勞基法第14條第1項第2、5、6款規定，終止兩造間系爭契約之事實，且被告除遲於111年6月16日始給付6萬5542元工作報酬差額予原告，亦確有未依約給付延時工資及提繳勞工退休金等情，業經本院

如前(二)、(三)所述認定屬實，是此已損害原告之權益，原告依首開規定終止契約，自屬有據，本件堪認兩造勞動契約於111年3月31日業經原告合法終止。

2.次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2分之1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，勞退條例第12條第1項定有明文。又雇主發給勞工資遣費之規定，於依勞基法第14條終止契約時準用之，勞基法第14條第4項亦有明定。查原告於109年3月10日受僱於被告，並如前述已於111年3月31日依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，則其依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費，為有理由。又原告每月平均工資為3萬6787元（即其離職往前回溯6個月如附表二所載110年9月至111年2月平均工資，計算式：〈3萬5734元+3萬5734元+3萬7000元+3萬5734元+3萬8928元+3萬7594元〉÷6≒3萬6787元），依其年資2年又22日計算，資遣基數即為1又11/360基數，故本件資遣費應為3萬7911元（計算式：3萬6787元×〈1+11/360〉≒3萬7911元，可參本院卷第295頁之資遣費試算表），逾此範圍則為無理由。末經與被告如(一)所述應給付原告之延長工時工資差額8萬5096元合計後，被告本件共應給付原告12萬3007元（計算式：3萬7911元+8萬5096元=12萬3007元），併此敘明。

四、綜上所述，原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止與被告間勞動契約，並依系爭約定書、勞基法第24條、勞退條例第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告給付12萬3007元，及請求被告補提繳6396元至被告於勞保局設立之勞退專戶，均有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第

44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行；同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

六、本件事證已臻明確，本件原告其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為有理由，依勞動事件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79條之規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　　楊承翰

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　　112　　年　　12　　月　　5　　日

書記官　　吳珊華