

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第444號

原告 黃國華

訴訟代理人 游正曄律師（法扶律師）

被告 德盛保全股份有限公司

法定代理人 程子媛

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年5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肆拾伍萬叁仟零伍拾玖元，及自民國一百一十三年十二月三十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣陸萬捌仟貳佰貳拾元至原告設於勞工保險局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五十，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣肆拾伍萬叁仟零伍拾玖元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣陸萬捌仟貳佰貳拾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：

本件被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告於民國108年5月3日起受僱於被告，擔任保全職務，經被告指派上班地點為敦北琢賦社區，兩造簽有保全人員工作

約定書（下稱系爭勞動契約）。詎原告於任職期間，被告有短少薪資、加班費及高薪低報等情事，原告已多次向管理階層反應仍未獲置理，原告乃發函向被告表示依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第1款規定於113年9月1日終止系爭勞動契約，被告於收受存證信函後均未回應，原告遂於113年8月29日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，並於同年9月12日進行調解，惟被告未出席致調解不成立。

(二)原告得向被告為下列請求：

1.未達基本工資之差額新臺幣（下同）10萬6,674元：

原告為適用勞基法第84之1規定之保全人員，每月正常工作時數為240小時，109年至113年每月基本工資分別為3萬345元、3萬600元、3萬2,194元、3萬3,600元、3萬5,024元，惟被告每月給予原告之基本工資僅有3萬600元，而109年9月間僅給予基本工資1萬487元，當月不足額為1萬9,858元

（ $30,345 - 10,487 = 19,858$ ）；111年間每月不足1,594元（計算式： $32,194 - 30,600 = 1,594$ ），112年間每月不足3,060元（計算式： $33,660 - 30,600 = 3,060$ ），113年間每月不足4,424元（計算式： $35,024 - 30,600 = 4,424$ ），故被告應補足原告基本工資10萬6,674元（計算式： $19,858 + 1,594 \times 12 + 3,000 \times 12 + 4,424 \times 7 = 106,674$ ）。

2.延長工時工資（即加班費）40萬2,246元：

(1)原告於108年未超過228小時之加班時數共384小時，每小時加班費為128元（計算式： $23,100 \div 240 \times 4/3 \div 128$ ），超過288小時之加班時數為35.5小時，每小時加班費為193元（計算式： $23,100 \div 240 \times 2 \div 193$ ），被告應給付原告加班費5萬6,004元（計算式： $128 \times 384 + 193 \times 35.5 = 56,004$ ），然被告於上開期間僅給付原告加班費2萬5,392元，故原告得向被告請求108年加班費為3萬612元（計算式： $56,004 - 25,392 = 30,612$ ）。

(2)原告於109年未超過228小時之加班時數共564小時，每小時加班費為132元（計算式： $23,800 \div 240 \times 4/3 \div 132$ ），超過

288小時之加班時數為310.5小時，每小時加班費為198元
(計算式： $23,800 \div 240 \times 2 \div 198$)，被告應給付原告加班費
13萬5,927元(計算式： $132 \times 564 + 198 \times 310.5 = 135,927$)，
然被告於上開期間僅給付原告加班費2萬8,566元，故原告得
向被告請求109年加班費為10萬7,361元(計算式： $135,927$
 $- 28,566 = 107,361$)。

(3)原告於110年末超過228小時之加班時數共576小時，每小時
加班費為133元(計算式： $24,000 \div 240 \times 4/3 \div 133$)，超過
288小時之加班時數為530.5小時，每小時加班費為198元
(計算式： $24,000 \div 240 \times 2 \div 200$)，被告應給付原告加班費
18萬2,708元(計算式： $133 \times 576 + 200 \times 530.5 = 182,708$)，
然被告於上開期間僅給付原告加班費7萬6,800元，故原告得
向被告請求110年加班費為10萬5,980元(計算式： $182,708$
 $- 76,800 = 105,908$)。

(4)原告於111年末超過228小時之加班時數共574.5小時，每小
時加班費為140元(計算式： $25,250 \div 240 \times 4/3 \div 140$)，超過
288小時之加班時數為327小時，每小時加班費為210元(計
算式： $25,250 \div 240 \times 2 \div 210$)，被告應給付原告加班費14萬
9,100元(計算式： $140 \times 574.5 + 210 \times 327 = 149,100$)，然被
告於上開期間僅給付原告加班費7萬6,767元，故原告得向被
告請求111年加班費為7萬2,333元(計算式： $149,100 -$
 $76,767 = 72,333$)。

(5)原告於112年末超過228小時之加班時數共576小時，每小時
加班費為147元(計算式： $26,400 \div 240 \times 4/3 \div 147$)，超過
288小時之加班時數為192小時，每小時加班費為220元(計
算式： $26,400 \div 240 \times 2 \div 220$)，被告應給付原告加班費12萬
6,912元(計算式： $147 \times 576 + 220 \times 192 = 126,912$)，然被告
於上開期間僅給付原告加班費7萬6,800元，故原告得向被告
請求112年加班費為5萬112元(計算式： $126,912 - 76,800 =$
 $50,112$)。

(6)原告於113年1至7月末超過228小時之加班時數共336小時，

01 每小時加班費為153元（計算式： $27,470 \div 240 \times 4/3 = 153$ ），
02 超過288小時之加班時數為128小時，每小時加班費為229元
03 （計算式： $27,470 \div 240 \times 2 = 229$ ），被告應給付原告加班費8
04 萬720元（計算式： $153 \times 336 + 229 \times 128 = 80,720$ ），然被告
05 於上開期間僅給付原告加班費4萬4,800元，故原告得向被告
06 請求113年1至7月間加班費為3萬5,920元（計算式： $80,720$
07 $- 44,800 = 35,920$ ）。

08 (7)綜上，原告得請求108年5月至113年7月之加班費共計40萬
09 2,246元（計算式： $30,612 + 107,361 + 105,908 + 72,333 +$
10 $50,112 + 35,920 = 402,246$ ）。

11 3.113年8月薪資4萬7,864元：

12 被告並未給付原告113年8月之薪資，113年8月之基本工資應
13 為3萬5,024元，又原告113年8月共上班26天，每次上班時數
14 均為12小時，原告該月加班時數為72小時，加班費共計1萬
15 2,840元（計算式： $153 \times 48 + 229 \times 24 = 12,840$ ），則被告應
16 給付原告113年8月之薪資為4萬7,864元。

17 4.特休未休工資1萬7,505元：

18 原告之工作年資為5年以上未滿10年，被告應給予原告特別
19 休假15日，依勞基法第38條第1項第4款及同法第4項，被告
20 應給付1萬7,505元之特別休假未休工資予原告（計算式：
21 $35,024 \div 30 \times 15 = 17,505$ ）。

22 5.資遣費13萬4,163元：

23 原告依勞基法第14條第1項與被告終止勞動契約，自得向被告
24 請求資遣費。又原告月平均工資為5萬0,311元，原告自
25 108年5月3日起任職至113年9月1日止，年資為5年3個月又30
26 天，新制資遣基數為【 $2 + 480/720$ 】，以此計算原告得向被告
27 請求資遣費13萬4,163元（計算式： $50,311 \times (2 + 480/720)$
28 $= 13,4163$ ）。

29 6.預告期間工資4萬9,218元：

30 原告工作年資計已超過3年以上，依法應給予原告30日之預
31 告期間工資，依勞基法第16條第1項第1款及同法第3項，被

告應給付原告預告期間工資4萬9,218元〈計算式： $(47,864 + 51,464 + 46,916 + 53,296 + 55,412 + 46,916) \div 184 \times 30 = 49,218$ 〉。

7.提繳勞工退休金（下稱勞退金）9萬4,856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（下稱勞退金專戶）：

原告於108年至113年短少提繳勞退金3,278元、6,600元、7,032元、1萬8,390元、3萬5,382元、2萬4,174元，原告應補提勞退金9萬4,856元至原告勞退金專戶。

8.失業給付之損害賠償16萬4,880元：

原告於終止系爭勞動契約時為44歲，得向勞工保險局請領6個月之失業給付，惟被告有高薪低報、欠繳保險費及滯納金情事，導致原告無法辦理，原告平均投保薪資為4萬5,800元，故原告應賠償原告無法申請失業給付之損失16萬4,880元（計算式： $45,800 \times 60\% \times 6 = 164,880$ ）。

(三)綜上，被告應給付原告薪資差額10萬6,674元、加班費4萬2,246元、113年8月薪資4萬7,864元、特別休假未休工資1萬7,505元、資遣費13萬4,163元、預告期間工資4萬9,218元、失業給付損害賠償16萬4,880元，合計共92萬2,550元（計算式： $106,674 + 402,246 + 47,864 + 17,505 + 134,163 + 49,218 + 164,880 = 922,550$ ），及提繳勞退金9萬4,856元至原告勞退金專戶，爰依勞動契約及相關法令提起本件訴訟等語，並聲明：1.被告應給付原告92萬2,550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9萬4,856元至原告勞退金專戶。

二、被告經合法通知未於言詞辯論期日到場，亦未提出任何書狀作任何聲明或陳述。

三、得心證之理由：

(一)經查，原告主張其於108年5月3日起受僱於被告，擔任保全職務，經被告派駐至敦北琢賦社區，每日工作時間為12小時，惟被告有短少薪資、加班費及高薪低報等情事，原告依

01 勞基法第14條第1項第1款規定於113年9月1日終止系爭勞動
02 契約，業據原告提出保全人員工作約定書（下稱系爭約定
03 書）、LINE對話紀錄、存證信函、臺北市政府勞動局勞資爭
04 議調解紀錄、新北市政府函文、員工薪資單、考勤卡、勞工
05 退休金個人專戶明細資料、勞保異動查詢、勞動部勞工保險
06 局函文等件影本為證（本院卷一第59-437頁）。而被告已於
07 相當時期受合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出任
08 何書狀爭執，是此部分事實，首堪認定。

09 (二)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
10 民事訴訟法第277條前段亦有明文，是主張權利存在之人就
11 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
12 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
13 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
14 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
15 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。茲就原告
16 請求之項目及數額有無理由，分述如下：

17 1.基本工資薪資差額部分：

18 (1)首查，被告屬保全業，而保全業之保全人員，為勞基法第84
19 條之1第1項之工作者，可不受勞基法第30條、第32條、第36
20 條、第37條規定之限制，此有兩造簽訂之系爭約定書影本附
21 卷可稽（本院卷一第59頁），依系爭約定書第4條第1項約
22 定：「各輪班保全人員每日正常工作時間為10小時，連同延
23 長工時，1日不得超過12小時，遇有緊急情況者，每日正常
24 工時連同延長工時不得超過14小時，惟下次出勤時間應間隔
25 至少12小時。」等語，堪認原告任職保全業擔任保全人員之
26 每日正常工作時間為10小時，若超過10小時，即屬延長工
27 時。

28 (2)又按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法
29 第21條第1項定有明文。從事監視性、斷續性工作之警衛工
30 作者，與必須持續密集付出勞力之生產線上勞工，二者工作
31 性質有別，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，並落

實勞基法第21條及第32條第4項但書之規定，職司守衛之勞工，如已同工資加計延時工資、假日工資之總額時，並不違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束。換言之，勞工能否再請求例休假之加班及備勤各項工資，應以其實領月薪是否低於基本工資為斷。倘勞雇雙方約定之工資，低於基本工資加計延時工資、假日工資之總和，則該工資之約定，已違反勞基法之規定，勞方自得更行請求短少之差額（最高法院85年度台上字第1973號判決意旨參照）。另按行政院勞工委員會（現改制為勞動部，下以現制稱之）104年11月2日勞動2字第1040132228號函釋意旨略以：「四、基上，自105年1月1日起，於檢視適用勞動基準法第84條之1之按月計酬工作者，每月工資是否符合基本工資規定時，其工資計算公式修正如後：即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。茲舉實例說明：倘勞雇雙方約定【按月計酬】且經核備之每月正常工作時數為240小時者，於檢視是否符合基本工資規定時，應以20,008元加上83.37元乘以（240-174）小時之總合25,511元為其基準。嗣後基本工資如有調整，併應依前開說明調整之」等語，是勞基法修正後，適用第84條之1按月計酬工作者（例如保全業者），勞雇約定之正常工作時間如已超過法定正常工時（每月174小時），其基本工資應按超過平均法定正常工時174小時增加的工作時間比例遞增，此即為保障勞工權益，避免雇主以另行約定超過平均法定正常工時之正常工作時間方式，規避應給付勞工之基本工資。

- (3)依勞動部公告109年度至113年度每月基本工資分別為2萬3,800元、2萬4,000元、2萬5,250元、2萬6,400元、2萬7,470元，換算240小時工資金額，109年度每月最低薪資為3萬345元〈計算式： $23,800 + (240 - 174) \times 23,800 \div 30 \div 8 = 30,345$ 〉，110年度每月最低薪資為3萬600元〈計算式：

24,000 + (240 - 174) × 24,000 ÷ 30 ÷ 8 = 30,600〉，111年度每月最低薪資為3萬2,194元〈計算式：25,250 + (240 - 174) × 25,250 ÷ 30 ÷ 8 = 32,194，元以下四捨五入〉，112年度每月最低薪資為3萬3,660元〈計算式：26,400 + (240 - 174) × 26,400 ÷ 30 ÷ 8 = 33,660〉，113年度每月最低薪資為3萬5,024元〈計算式：27,470 + (240 - 174) × 27,470 ÷ 30 ÷ 8 = 35,024，元以下四捨五入〉；而原告主張其於111年至113年6月間，每月領取基本工資為3萬600元，此有員工薪資單在卷可參（本院卷第109-167頁），則原告請求被告應給付111年1月至113年6月間之基本工資差額共8萬2,392元〈計算式：(32,194 - 30,600) × 12 + (33,660 - 30,600) × 12 + (35,024 - 30,600) × 6 = 82,392〉，為有理由，應予准許。

(4)另原告主張被告於109年9月僅給付基本工資1萬487元，應給付短少工資1萬9,858元云云，惟觀諸原告109年9月份之薪資單（本院卷一第79頁），其上雖載明當月基本工資為1萬487元，惟原告當月實領薪資仍為3萬4,510元，觀諸當月仍有其他薪資項目，加總之金額亦非正確，合理推斷被告在計算各類薪資項目時有所誤載，惟不影響被告當月之實領薪資，且參酌原告於109年8月及10月份實領薪資皆為3萬4,510元（本院卷一第77、81頁），堪認原告於109年9月份之實領薪資為3萬4,510元，原告亦未提出其他證據以實其說，是原告此部分主張，殊無足採；另原告亦未提出113年7月份薪資單到院供參，則原告請求113年7月之基本工資差額，亦屬無據。

2. 延長工時工資（即加班費）部分：

(1)按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，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；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日，均應休假；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，此觀勞基法第22條第2項、第24條第1項第1款、第2款、第37條第1項、第39條自明。又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47條規定之限制，同觀勞基法第84條之1第1項亦悉。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款及第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。復勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間，勞基法第35條亦有明文。

(2)兩造係約定月薪制，且依勞基法第84條之1經主管機關核備乙情，業經本院認定如上，並有系爭約定書約定明確（見本院卷第198頁），是其等自有依前開勞動部所訂指引每日正常工作時間為10小時、每月正常工時上限為240小時之適用無誤。又系爭約定書第4條第2項約定：「乙方（即原告）繼續工作4小時，至少應有30分鐘休息，但實行輪班制或其工作有連續性或緊急者，則另行調配休息時間。」等語，足見原告於每日工作時間中各有30分、30分，共計1小時為休息時間乙節，應符常情；又兩造約定每日正常工時不超過10小時計算，每月上班24日，就該超過部分，亦應比照休息日加班費給付，被告應就超過部分依照休息日給付加班費。

(3)經查，原告固主張被告有短少給付加班費，請求被告給付108年5月至113年7月之加班費差額云云，並提出109年4月份至113年6月份員工薪資單、108年5月至113年8月份考勤卡為

證（本院卷一第69-423頁），惟未見原告於108年5月至109年3月、113年7月份之薪資單，無法確認被告於上開月份給付之加班費金額為何，又依據原告提出之員工薪資單及考勤卡互相勾稽後，被告亦有溢付加班費之情形（例如113年5月份，被告已給付延長工時及加班費共1萬元，惟原告當月上班25天，實際加班費應為7,248元，參本院卷一第165、409-411頁），堪認被告並非每月皆有短少給付加班費之情事，是原告既未提出108年5月至109年3月、113年7月份之薪資單，對此有利於己之事實並未舉證，則原告請求被告給付108年5月至109年3月、113年7月份之加班費，此部分請求即屬無據。

(4)依據原告提出之考勤卡，原告每日工作時間原則上為12小時值班，並參照系爭約定書第4條第2項約定，原告於每日工作時間中各有30分、30分，共計1小時為休息時間，據此，原告每工作日應均延長工時1小時，原告自得請求每日延長工時1小時之加班費。依附表一所示平日加班日數，以每日1小時加班計算，原告請求如附表一平日加班費「金額」欄所示之平日延長工時工資，為有理由，應予准許。

(5)再觀諸兩造簽署之系爭契約書第4條第1項約定：「各輪班保全人員每日正常工作時間為10小時，連同延長工時，1日不得超過12小時，遇有緊急情況者，每日正常工時連同延長工時不得超過14小時，惟下次出勤時間應間隔至少12小時。」（本院卷一第59頁）。亦即約定每日正常工時不超過10小時計算，每月上班24日，就該超過部分，亦應比照休息日加班費給付，則原告主張上班日數超過24日之月份（如附表一休息日「加班上班日數」欄所載），應就超過部分依照休息日給付加班費如附表一休息日加班費「金額」欄所示金額，原告此部分請求亦屬有據。

(6)綜上，被告於109年4月至113年6月間應給付原告之平日加班費、休息日加班費金額，如附表一「應給付金額合計」欄所示，共計42萬8,319元，而被告曾給付如附表一「已給付金

01 額欄」所示加班費（含平日、休息日加班費）共計38萬
02 6,613元，是扣除被告曾給付前開金額，被告尚未給付之延
03 長工時工資應為4萬1,706元，則原告請求被告給付加班費4
04 萬1,706元，為有理由；逾此範圍之請求，為無理由，應予
05 駁回。

06 3.113年8月份薪資部分：

07 原告主張被告並未給付原告最後一個月之薪資，業據提出存
08 證信函、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、新北市政府
09 函文為證（本院卷一第63-68頁），而被告既於113年10月14
10 日歇業，可見其財務狀況不佳，堪認被告並未給付原告最後
11 一個月之薪資，應為屬實。經查，113年8月之基本工資為3
12 萬5,024元，而原告113年8月共上班26天，平日加班日數共
13 24天，以每日1小時加班計算，平日延長工時為4,670元（計
14 算式： $35,024 \div 240 \times 24 \times 4/3 = 4,670$ ，元以下四捨五入）；休
15 息日上班日數為2天，每日上班時數為11小時，則休息日延
16 長工時為5,156元（計算式： $35,024 \div 240 \times 4 \times 4/3 +$
17 $35,024 \div 240 \times 18 \times 5/3 = 5,156$ ，元以下四捨五入），則原告請
18 求被告給付當月薪資4萬4,850元（ $35,024 + 4,670 + 5,156 =$
19 $44,850$ ），為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理
20 由，應予駁回。

21 4.特休未休工資部分：

22 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
23 年應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，
24 3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
25 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
26 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
27 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終
28 止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
29 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終
30 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條
31 主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞

01 基法第38條第1項、第4項、第6項定有明文。又勞基法第38
02 條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日
03 數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假
04 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；
05 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
06 時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之
07 1條第2項第1款亦有明文規定。查原告受僱被告之工作年資
08 為5年3個月又30天（自108年5月3日至113年9月1日），於工
09 作滿5年以上應有15日特別休假未休，又原告於契約終止前
10 最近1個月正常工作時間所得之工資為3萬5,024元，除以30
11 所得之金額即為其1日工資，故原告之1日工資應為1,167元
12 （計算式： $35,024 \div 30 = 1,167$ ，元以下四捨五入），據此計
13 算，原告之特別休假未休工資為1萬7,505元（計算式：
14 $1,167 \times 15 = 17,505$ ），則原告請求被告給付1萬7,505元，為
15 有理由，應予准許。

16 **5.原告請求資遣費部分：**

- 17 (1)按勞工依勞基法第14條規定終止契約時，雇主應準用同法第
18 17條規定，發給勞工資遣費，又按在同一雇主之事業單位繼
19 續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，工作
20 未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1個月計，同法
21 第17條第1項第1款、第2款亦有明文。再按勞工退休金條例
22 施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同
23 一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條
24 例前之工作年資，應予保留；前項保留之工作年資，於勞動
25 契約依勞基法第14條規定終止時，雇主應依該條規定，以契
26 約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，
27 並於終止勞動契約後30日內發給，勞工選擇適用勞工退休金
28 條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契
29 約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年
30 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
31 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；選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費依同法第17條規定發給，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第1項、第2項、第12條第1項、第3項分別定有明文。準此，勞工適用勞退條例前、後，其資遣費之計給方式為：(1)適用勞基法退休規定（勞退舊制）之工作年資，其資遣費標準依該法第17條規定計給。(2)適用勞退條例（勞退新制）後工作年資之資遣費，依該條例12條規定計給。

(2)查原告業依勞基法第14條第1項第6款之規定終止系爭勞動契約，兩造間系爭契約已於113年9月1日合法發生終止之效力，則原告依上開規定，請求被告給付資遣費，自屬有據。又本件應以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，再乘以30日所得之金額作為月平均工資。經查，原告自113年9月1日起終止系爭勞動契約，計算前6個月內所得工資總額期間應溯至113年3月1日。自原告離職：(1)當前第1月即113年8月1日起至113年8月31日，計31天，當月工資為4萬4,850元；(2)前第2月即113年7月1日起至113年7月31日，計31天，當月工資不詳，原告於113年7月共上班26天，應與113年8月相同，則當月工資亦為4萬4,850元；(3)前第3月即113年6月1日起至112年6月30日，計30天，當月工資3萬8,800元（本院卷一第167頁）；(4)前第4月即112年5月1日起至112年5月31日，計31天，當月工資4萬600元（本院卷第165頁）；(5)前第5月即112年4月1日起至112年4月31日，計30天，當月工資4萬1,800元（本院卷第163頁）；(6)前第6月即112年3月1日起至112年3月31日，計31天，當月工資3萬8,800元（本院卷一第161頁）。以上共計工資24萬9,700元、總日數184天，計算平均工資即為4萬712元（計算說明：離職前6個月薪資總和÷離職前6個月總日數×30，元以下四捨五入）。

(3)原告自108年5月3日開始任職於被告至113年9月1日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為5年3個月又30天，新制資遣基數為【2+2/3】（新制資遣基數計算公

式： $([年+(月+日\div30)\div12]\div2)$ ，原告得請求被告給付之資遣費為10萬8,566元（計算式：平均月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入），則原告請求被告給付資遣費10萬8,566元，洵屬有據，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

6.預告期間工資部分：

按依勞基法第16條規定，雇主依同法第11條或13條但書終止勞動契約者，始應給付預告期間工資予勞工。勞工雖於同法第14條第1項所定情形，亦得不經預告而終止勞動契約，惟依同條第4項就勞工依此不預告終止勞動契約之情形，僅明文規定得準用同法第17條之規定，請求資遣費，而未將同法第16條關於預告期間工資之規定亦明列在準用之列，自屬有意排除，在法源基礎及理論上，應不許再依類推解釋之方法使之亦可請求預告工資，自無再類推適用第17條之規定為宜。查本件既以原告依勞基法第14條第1項第6款規定不預告而終止兩造間之勞動契約，已如前述，原告自無從再請求被告給予30日預告期間工資，原告請求被告給付30日預告工資部分，即屬無據。

7.提繳勞退金部分：

- (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%，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第2項規定參照。又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，因五年間不行使而消滅，勞退條例第31條亦定有明文。次按，勞退條例第15條第2項規定：
- 「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2月底前通知勞保局，其調整均

自通知之次月1日起生效。」；勞退條例施行細則第15條第2項則規定：「勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。」。

(2)經查，原告自109年4月至113年8月薪資，薪資差額、加班費業經本院認定如前，則加計薪資差額、加班費用，其實際應領薪資各如附表二「薪資總額」欄所示，觀諸原告任職被告期間之每月工資不固定，依勞退條例第15條第2項及勞退條例施行細則第15條第2項規定，應以最近3個月工資之平均為準，於當年3月、9月調整，故本院依前揭規定計算原告前3個月平均工資，比對勞工退休金提繳工資分級表得出月提繳工資，再以雇主每月應負擔之提繳率6%計算應提繳金額各詳如附表二「級距」、「應提繳」欄所示，而被告已提繳之勞退金詳如附表二「實際提繳」欄所示，亦原告提出之勞工退休金個人專戶明細資料可佐（見原審卷第425-433頁），故原告自109年4月起至113年8月各月確遭短少提繳勞退金，其差額即如附表二「差額」欄所示，總計為6萬8,220元，則原告請求被告補提繳6萬8,220元至勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，即屬有據；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

8.失業給付之損害賠償部分：

(1)按失業給付之請領條件，依就業保險法第11條第1項第1款規定：「被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練」、第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。又「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障

礙證明者，最長發給9個月」、「被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之10加給給付或津貼，最多計至百分之20。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女」、「投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。」、「本保險保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦理」，亦為同法第16條第1項、第19條之1第1項、第2項、第38條第1項、第40條所明定。是雇主未按勞工實際薪資投保就業保險，致勞工未能請領失業給付者，雇主應負賠償責任。次按「前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。被保險人為第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之勞工，其月投保薪資由保險人就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用之。被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人。其調整均自通知之次月一日生效。」勞工保險條例第14條第1、2項定有明文。然如勞工每月工資如不固定者，或新進勞工加保，其月薪資總額尚未確定者，依勞工保險條例施行細則第27條第2項、第3項規定，前者以最近3個月工資之平均為準；後者以該投保單位同一工作等級勞工之月薪資

01 總額，依投保薪資分級表之規定申報。

02 2.經查，兩造系爭勞動契約存續期間係自108年5月3日起，於
03 113年9月1日因原告依勞基法第14條第1項第6款終止系爭勞
04 動契約，原告屬非自願性離職，自堪認定。原告固經被告投
05 保勞就保，然申請失業給付時因被告積欠保險費、滯納金，
06 於申請時遭勞保局核定拒絕給付等事實，此有勞保局113年9
07 月24日保普核字第113071319370號函在卷可稽（本卷院一第
08 437頁），確係被告違反就業保險法所致。又原告為69年次
09 並具我國國籍，有勞工退休金個人專戶明細可稽（本院卷一
10 第425頁），其於本件離職時尚未滿45歲，依前開規定，應
11 得請領最長共6個月之失業給付，倘被告依前開規定為其投
12 保及繳納保險費，本符合申請失業給付之要件，卻因被告積
13 欠保險費及滯納金致其無從領取上述失業給付，是原告當可
14 依就業保險法第38條第1項規定請求被告依就業保險法規定
15 給付標準賠償，至為明灼。而原告於離職前6個月平均月投
16 保薪資應為4萬3,900元（參附表二所示），依前揭規定及說
17 明，每月得領取之失業給付應為4萬3,900元（計算式：
18 $43,900 \times 60\% = 26,340$ ），是原告得請求被告賠償失業給付
19 損失總額為15萬8,040元（計算式： $26,340 \times 6 = 158,040$
20 元），逾此部分之請求，即屬無據，應予駁回。

21 (三)綜上，原告請求被告給付基本工資差額8萬2,392元、加班費
22 差額4萬1,706元、113年8月工資4萬4,850元、特別休假未休
23 工資1萬7,505元、資遣費10萬8,566元、失業給付損害賠償
24 15萬8,040元，共計45萬3,059元（計算式： $82,392 + 41,706$
25 $+ 44,850 + 108,566 + 158,040 = 453,059$ ），及補
26 提繳6萬8,220元至其勞退專戶，當屬有理；其餘部分，則屬
27 無由。

28 (四)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
29 週年利率為5%；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求
30 給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責
31 任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命

01 令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第
02 203條、第229條第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金
03 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
04 法第233條第1項亦有明文。復資遣費應於終止勞動契約後30
05 日內給付，勞退條例第12條第2項亦有明文。又勞基法第23
06 條第1項、勞基法施行細則第9條規定，工資之給付除當事人
07 有特別約定或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞
08 動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。被
09 告應各給付予原告之金額，已如前述，除原告請求失業給付
10 損失項目無確定期限外，其餘項目給付期限均已屆至，而原
11 告就上開被告應給付金額，均主張自起訴狀繕本送達翌日起
12 算利息，該繕本係於113年12月19日寄存送達被告登記址等
13 情，有本院送達證書存卷可參（本院卷一第445頁），揆諸
14 前揭規定，被告應自同年月30日起就該等項目負遲延責任，
15 是原告請求被告給付45萬3,059元，及自民事起訴狀繕本送
16 達翌日即113年12月30日起至清償日止按週年利率5%計算之
17 利息，自屬有據。

18 四、綜上所述，原告依據勞動法令，請求被告給付45萬3,059
19 元，及自113年12月30日起至清償日止按週年利率5%計算之
20 利息，並提繳勞退金6萬8,820元至原告勞退專戶，為有理
21 由，應予准許，逾此部分之請求，則屬無由，應予駁
22 回。

23 五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣
24 告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
25 求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
26 項所明定。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判決，
27 爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

28 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
29 料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一
30 一論列，併此敘明。

31 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 114 年 5 月 29 日
02 勞動法庭 法 官 林怡君
03 以上正本係照原本作成。
04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
06 中 華 民 國 114 年 5 月 29 日
07 書記官 李易融