臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第77號

原　　告　羅福連
訴訟代理人　鍾儀婷律師（法扶律師）
被　　告　嘉信保全股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　胡玉蓉
訴訟代理人　洪江和
　　吳庭毅律師
　　邱奕澄律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年10月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣596,328元，及其中新臺幣409,476元部分自民國110年1月29日起，其餘新臺幣186,852元部分自民國110年10月15日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之71，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣596,328元為原告預供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

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項但書第3款定有明文。經查，原告原起訴時訴之聲明為：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）409,476元〔包含特休未休折算工資72,000元＋短付工資277,344元＋勞工退休金（下稱勞退金）差額60,132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。㈡願供擔保

請准宣告假執行（本院卷一3頁），嗣於本件訴訟繫屬中迭經變更，終則聲明為：㈠被告應給付原告841,389元（包含特休未休折算工資78,736元＋短付工資561,055元＋短付國定假日工資134,662元＋勞退金差額66,936元），及其中409,476元部分，自起訴狀繕本送達翌日起，其餘431,913元部分，自民國110年10月15日起至清償日止，均按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保請准宣告假執行（本院卷三81頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自101年6月10日起受僱於被告，擔任夜班機動保全人員，初期約定工資為每小時100元，每月應上班工時為288小時，並於次月10日前給付工資，後隨任職期間不同而調漲變動工資：103年6月10日，每小時110元；104年6月10日，每小時115元；105年6月10日，每小時120元；107年6月10日，每小時125元，直至109年10月6日因被告將原告辦理強制退休後離職。嗣於107年8月中旬，原告發現被告未依勞工退休金條例（下稱勞退條例）為原告提繳105年4月前之勞退金至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），後經兩造協商於同年月21日以40,000元就101年7月起至105年3月止期間之勞退金達成和解，並簽署切結書（下稱系爭切結書）。原告於事後發現其任職期間，被告未給付其104年6月10日起至109年6月9日止之特休未休折算工資78,736元、短付105年2月起至109年9月止之工資561,055元、短付105年度至109年度之國定假日工資134,662元、自105年2月起至109年9月止之勞退金差額66,936元，原告遂分別於109年10月5日、同年11月24日在社團法人桃園市群眾服務協會、桃園市勞資關係發展協進會進行勞資爭議調解，惟因兩造未能達成共識以致調解不成立。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第38條第4項、第39條、勞退條例第14條第1項等規定提起本

件訴訟，請求被告應給付原告如附表一「特休未休折算工資」、「短付工資」、「短付國定假日工資」、「勞退金差額」欄等款項（計算方式詳如附表二至五）等語。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：

㈠原告前於105年2月27日簽署保全人員勞動約定書（適用84-1）（下稱系爭約定書），而系爭約定書第6條第1項後段約定：「……乙方（即原告）同意甲方（即被告）以排班方式將例假日、其他應放假之日及特別休假平均排訂於每月輪值表中」，此為原告未申請特別休假之原因，況原告未舉證說明其未自行休假不可歸責於己或其已向被告請求特別休假遭被告拒絕等情事，則原告主張其有特休未休並請求特休未休折算工資款項，難認有據。縱認原告得請求，亦因原告自106年1月起改為月薪制，僅得請求64,444元，又原告係單純未休特別休假，未於特別休假日出勤工作，故原告主張加倍發給工資，為無理由。

㈡兩造約定每月工資於次月10日給付，而原告請求105年2月份工資已於110年3月10日已罹於時效，惟原告係於同年月26日始追加，故被告為時效抗辯；又依勞基法第84條之1及月薪制計算105年3月至109年9月，被告給予原告之薪資大致上均高於基本工資，因原告自行調班導致加班時數過多而產生加班費短付之情形，故原告就正常工時工資及加班費部分，僅能請求58,705元。另106年4月原告請喪假4日（即48小時），而原告於同年5月實際工作時數應為324小時，因將喪假4日薪資列入導致工資明細上呈現372小時。

㈢兩造間已約定適用勞基法第84條之1，將國定假日平均排定於班表中，已排除勞基法第37條適用，原告自不得請求國定假日給付不足之工資，況原告自108年11月起，屢向被告表示其年邁體衰而難以負荷每月正常排班24天之值勤工作，故其自行排定輪值表，自108年後已自行減縮每月班表至15天以下，難謂有何放假日給付不足之情。縱認原告得請求國定

假日工資，則105年1至3月間之國定假日工資，已於110年4月11日罹於時效，原告於110年5月5日始請求，亦已罹於時效。又自106年1月1日起，勞基法規定勞工應放假之國定假日僅有12日，是原告就超過12日部分於法無據。況原告於107至109年均已休足國定假日，並無在國定假日出勤之情事，依新進員工任職須知第7條值勤規定，原告已簽名確認兩造有約定國定假日以調移方式實施。

㈣原告曾於107年8月21日簽署系爭切結書，其內容載明原告同意由被告給付40,000元，原告亦同意嗣後不得就自101年6月11日起至107年8月21日止之期間有關勞資爭議部分（含勞工退職金之提撥）提出任何主張及訴求，可認兩造間已就勞資爭議達成和解，故原告主張被告應給付107年8月21日前之勞退金差額款項，即屬無據。依勞基法第84條之1及月薪制計算107年8月至109年9月勞退金提撥不足部分，原告有部分月份實領薪資低於被告實際提撥之薪資級距，應與被告應再提撥之金額相抵銷，則被告僅短付6,628元。

㈤系爭約定書已由桃園市政府核備在案，則保全員每月總工時288小時之工時自不受勞基法第30條規定限制，惟原告係依前開規定計算，即有違誤，且依原告薪資明細所示，原告工作時數每月均非達288小時，而原告均以每月工時288小時統一計算，即屬無據。況原告自任職以來均接受被告之排班、給薪，更已簽立新進員工任職須知。原告長期以來未曾就兩造約定之工時、薪資結構有所主張，更未曾就是否適用勞基法第84條之1提起爭議，被告實已對兩造間約定之工時、薪資結構及適用勞基法第84條之1有相當之信賴，並可認原告已在相當期間內不行使其權利，應有權利失效理論之適用。

㈥並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷◯000-000頁）：

㈠原告自101年6月11日起至109年9月30日止受僱於被告，擔任機動保全人員。

㈡兩造約定工資以現金方式給付，之後隨任職期間不同而調漲變動工資：101年6月11日起至105年1月31日止，每小時110元；105年2月1日起至105年12月31日止，每小時120元。

㈢兩造間無簽訂書面勞動契約，亦無約定加班費及休息時間，工作時間為早上6-7點至晚上6-7點，於下班時簽到。

㈣原告曾於107年8月21日簽署系爭切結書，其內容載明原告同意由被告給付40,000元，原告亦同意嗣後不得就自101年6月11日起至107年8月21日止之期間有關勞資爭議部分（含勞工退職金之提撥）提出任何主張及訴求。

㈤被告於109年10月6日以通訊軟體LINE傳送「台端已年滿65歲，依據勞動基準法第54條規定，自10月1日起應予以強制退休……」予原告，並於同年月19日以嘉信（管）字第1091019-001號通告周知。

㈥原告分別於109年10月5日、同年11月24日在社團法人桃園市群眾服務協會、桃園市勞資關係發展協進會就特休未休折算工資及勞退金差額等事項進行勞資爭議調解，惟因兩造未能達成共識以致調解不成立。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠原告是否簽立系爭約定書並約定適用勞基法第84條之1？

1.按經中央主管機關核定公告之下列工作者，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。一、監督、管理人員或責任制專業人員。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（下稱系爭規定）定有明文。次按系爭規定有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作（下稱工作時間等事項）有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於

雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資。衡酌勞基法之立法目的並考量其規範體例，除就勞動關係所涉及之相關事項規定外，尚課予雇主一定作為及不作為義務，於違反特定義務時亦有相關罰則，賦予一定之公法效果，其規範具有強制之性質，以實現保護勞工之目的（勞基法第1條規定參照）。而工作時間等事項乃勞動關係之核心問題，影響勞工之健康及福祉甚鉅，故透過勞基法第30條等規定予以規範，並以此標準作為法律保障之最低限度，除勞基法有特別規定外，自不容勞雇雙方以契約自由為由規避之。又勞方在談判中通常居於弱勢之地位，可能受到不當影響之情形，亦可藉此防杜。系爭規定要求就勞雇雙方之另行約定報請核備，其管制既係直接規制勞動關係內涵，且其管制之內容又非僅單純要求提供勞雇雙方約定之內容備查，自應認其規定有直接干預勞動關係之民事效力。否則，如認為其核備僅發生公法上不利於雇主之效果，系爭規定之前揭目的將無法落實；且將與民法第71條平衡國家管制與私法自治之原則不符，此有司法院大法官釋字第726號解釋文及解釋理由書可參。

2.原告主張未曾簽立過系爭約定書，兩造即無約定適用勞基法第84條之1規定，況系爭約定書非原告所親自簽名等語（本院卷一199、205、241、333、381頁），惟被告辯稱兩造於105年2月27日簽訂系爭約定書，並適用系爭規定，確為原告所親簽，且經桃園市政府同意核備云云，並提出載有原告姓名之系爭約定書及桃園市政府105年3月29日府勞條字第1050070328號函附卷可參（本院卷一124、133、149-151、237-238、346頁）。是依據前揭說明及系爭規定，如兩造就每月工時確實有被告所稱之由原告親簽系爭約定書並經報備，雖可認於兩造間發生效力。然經查：

⑴參酌原告所提出之系爭切結書、勞資爭議調解紀錄（本院卷

一31、33、35、37頁），此為兩造所不爭執〔見兩造不爭執事項㈣、㈥〕，及被告所提出之應徵人員資料表、新任職人員投保資料、切結書（本院卷○000-000、147頁）等相關書件簽名欄位，相關簽名筆跡經以肉眼辨識，可明顯看出「羅」字之「四」部首有明顯突出之筆劃，而「福」、「連」兩字之橫豎撇寫法均有相連接部分，觀諸前開簽名文字與被告所辯稱原告在系爭約定書乙方欄位之簽名顯不相同，並無相近之處，顯非由原告所親自簽名。另本院檢具被告應徵人員資料表正本、109年10月5日、同年11月24日勞資爭議調解案件原卷、本院110年4月29日勞動調解程序筆錄正本、新都廷社區管理委員會警勤紀錄簿及法律扶助專用委任狀，連同系爭約定書送內政部警政署刑事警察局鑑定結果，經該局採特徵比對法進行鑑驗比對，亦認系爭約定書上原告姓名簽名字跡，與送鑑資料上原告之字跡不相符，有該局111年8月26日刑鑑字第1110068665號鑑定書1份在卷可按（本院卷三9-11頁），是以系爭約定書無法證明為原告所親簽，即難認為兩造曾經合意簽署系爭約定書，縱然被告嗣後曾將系爭約定書送請桃園市政府以105年3月29日府勞條字第1050070328號函核備，然主管機關核備之系爭約定書並非原告簽署，難謂本件已生適用系爭規定經主管機關核備之要件，故本件不得排除勞基法第30條、32條、36條、37條、49條等規定。是被告此部分抗辯，即無可採。

⑵被告固辯稱：當時係由案場主管將系爭約定書送交原告檢視內容後，經原告授權代為簽名云云（本院卷三38頁），惟查，被告迄未提出當時原告係授權何人簽名之相關事證，已難認可採。再證人即被告公司保全員乙○○證稱：若收回約定書發現保全員資料填載不完整，我們會請他簽名，如果他沒有簽名，一般都是公司幹部會拿到他服務的案場，負責原告之幹部是誰我不清楚，因為幹部換來換去等語（本院卷二9頁），可見證人乙○○亦無法證述原告是否授權他人簽署系爭約定書。至證人即被告公司保全員丁○○固證稱：我有

簽過相同的約定書等語（本院卷二11頁），然此僅得證明證人丁○○其個人有親簽過與系爭約定書相同內容之文件，尚難以此即認原告確實有簽署系爭約定書。

⑶被告又辯稱：被告於105年後所僱用之保全員，均會在入職時簽立系爭約定書，而原告早於95年即在保全業任職，並於101年6月1日入職時，曾在新進員工任職須知上簽名，對於執勤規定以及保全業之工作性質、工時、休假方式等均有了解，原告對於保全員之工作性質、被告公司全體保全員均適用系爭規定、工時與例假日非適用正常工時規定乙節，均應了解。再自保全業經營成本利潤角度，倘若不與保全員簽立系爭規定之勞動契約，根本不可能負擔營運成本云云（本院卷三38-39頁），惟查，原告早於101年即入職，被告雖提出其辦理系爭規定核備作業之部分文件影本（本院卷三73-80頁），然該等文件之時間均係108年至109年間，且桃園市政府核備被告函報保全人員系爭規定約定書內容，未見被告函報原告之相關資料，且尚難以此反推被告必然已依系爭規定與原告為書面約定。另勞工與雇主是否簽立系爭規定之勞動契約，應著重工作內容是否屬中央主管機關核定公告者，而非企業成本利潤，縱認被告著重營運成本，卻未能積極確保原告親自簽署系爭約定書，亦難認被告確實出於成本控制之考量。

⑷被告另辯稱：原告自101年任職以來均無異議，其對系爭約定書亦應有默示同意存在云云（本院卷三40頁），惟按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。民法第153條第1項定有明文。而所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，若單純之沉默，則除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示（最高法院29年上字第762號判決先例意旨參照）。而單純沈默隱含意義可能性甚多，可能因不知得請求，亦可能為避免與雇主發生衝突而未於受僱期間請求延長工時工資及例假日工資，況

兩造約定工資以現金方式給付，之後隨任職期間不同而調漲變動工資一情，為兩造所不爭執〔見兩造不爭執事項㈡〕，可見原告以現金受領薪資且金額浮動，佐以被告抗辯自106年1月1日起兩造改以月薪制計薪（本院卷三38頁），無法逕認此狀態已足認原告有默示同意之情，尚不能以原告未於任職被告公司期間表示異議，即認原告已默示同意兩造約定之工資包含延長工時工資及例假日工資，被告此部分抗辯亦乏實據。

㈡原告主張兩造間約定均以時薪制計算薪資，是否有理？

原告主張於被告處任職期間，就薪資之計算一直係約定以時薪制計算，嗣後亦未曾同意於106年1月起將時薪制改為月薪制等語（本院卷一335頁），惟被告則以保全業務具監視或間歇性質，故工時較長，採取時薪制為例外，月薪制屬常態，且每月給予原告之薪資條已可看出自106年1月1日起調整為月薪制，且原告收受薪資條後均同意，亦繼續提供勞務云云（本院卷一314、349頁），並提出兩造間109年10月2日通訊軟體LINE對話紀錄截圖影本附卷可參（本院卷一157頁）。經查，兩造不爭執未簽訂書面勞動契約〔見兩造不爭執事項㈢〕，且原告不否認有簽署被告公司應徵人員資料表（本院卷一143、199頁），依前揭應徵人員資料表之希望待遇欄內，並無如時薪制度、面議等選項可供勾選，而原告係自行填寫「依公司規定」，可見原告係以配合公司薪資制度做為其薪資計算之依據，故原告所主張於被告處任職期間均約定採時薪制計薪等語，已有疑義，復參諸原告105年10月份至109年9月份之薪資明細（本院卷一39、41、159-174、375、377頁）可知，105年12月前之「應上時數」、「基本薪」等欄位，與106年1月後之「應上時數」、「基本薪」等欄位，記載內容均不相同顯已變動，足徵被告確實自106年1月起將原告之薪資由時薪制調整為月薪制，再以我國現行普遍採行之勞工工資計酬方式，固定時間之常態性工作，原則上多採月薪制，採時薪制為例外，且以法定基本工資月薪制

所換算之時薪金額一定少於時薪制之時薪金額（因時薪制之金額已包含第6日休息日及第7日例假日工資在內），而原告任職於被告之職務為保全工作，屬固定時間之常態性工作，依坊間保全業之薪資給付常態，應係以月薪給付為主，況原告應徵之初即同意待遇部分依公司規定，已如前述，佐以原告就兩造自始約定以時薪制計薪之事實既未能舉證以實其說，自難採信。

㈢原告請求被告給付特休未休折算工資78,736元，是否有理？

按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。……」為105年12月6日修正前勞基法第38條所明定；又「本法第38條之特別休假，依左列規定：一、計算特別休假之工作年資，應依第5條之規定。二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」則為106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條所明定。相較於106年1月1日修正施行之勞基法第38條第1項第1至4款、第4項、第6項「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」、「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」之規定，可知特別休假於勞基法106年1月1日修正施行前，於年度終結時，如有未休完日數，且係因可歸責於雇主之事由致未能休時，勞工始得請求雇主發給特別休假未休日數之工資，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。故修法前，須勞工已請求特別休假卻遭雇主拒絕，或客觀上不可能使用該特別休假，致因終止契約而未休者，

始能請求雇主給付未休特別休假之工資。又修法後勞基法第38條第4、6項等有關特別休假之給予為強制規定，特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。準此，雇主若欲主張勞工已休畢特別休假，權利不存在，應負舉證責任，譬如就兩造如何約定特別休假期日、雇主如何通知勞工行使特別休假等事實。經查：

1.有關105年12月31日前之特別休假部分：

就原告主張其自104年6月10日起至105年12月31日止之特別休假未休日數為17日部分（本院卷一251頁），依上說明，原告應舉證證明於勞基法第38條修法前係因可歸責於被告之事由致未休假，始得請求被告給付該部分工資。惟查，原告未舉證證明被告拒絕其特別休假之申請，亦未證明原告於客觀上不可能申請特別休假，故原告請求被告給付該部分特休假未休假工資，即屬無據。

2.有關106年1月1日後之特別休假部分：

⑴被告固辯稱：原告於任職期間未曾向被告請求特別休假，原告要負舉證責任云云（本院卷一357頁），惟本件原告是否可請領未休之特休未休折算工資，係繫於原告自己是否確曾已休畢特別休假，依勞基法第38條第6款規定，雇主如認為勞工此部分權利不存在，應負舉證責任，惟被告迄未證明原告確實已行使特別休假之權利，則依勞基法第38條第1、4項規定，被告於修法後應給予特休未休折算工資，是被告此部分所辯，殊非可取。

⑵原告受僱於被告期間自101年6月10日起至109年10月6日止，工作年資為8年3個月又26日，且兩造就原告歷年特別休假日數均不爭執，此由兩造各自提出特休未休折算工資之計算附表（本院卷一251、367頁）可得而知，則原告請求被告給付106年1月1日以後特休工資，於法即屬有據。

⑶勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資之基準，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。1日工資，為勞工之特別休假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。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，為勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目所明定。查原告主張其於勞動契約終止時尚有特別休假69日未休（本院卷一251頁；卷三29頁），扣除原告未舉證證明之修法前特別休假17日部分，原告請求被告給付特休未休折算工資52日（計算式：69－17＝52），即屬有據。再兩造於106年1月1日後係採月薪制，業經本院認定於前，故原告於勞動契約終止前1個月即109年9月之工資為21,000元（本院卷一174頁），核算其1日工資為700元（計算式：21,000元÷30＝700元），是原告得請求被告給付特別休假未休52日之工資為36,400元（計算式：700元×52日＝36,400元）。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

㈣原告請求被告給付短付工資561,055元，是否有理？

1.依司法院大法官釋字第726號解釋理由書意旨，該等合意內容尚不得排除勞基法第24條、第30條、第32條、第36條、第37條及第49條等規定之適用，亦即其合意內容效力最終仍應取決於是否牴觸勞基法之規定。原告雖擔任保全人員監視性工作為特殊性工作無誤，但其並未簽訂系爭約定書，自無系爭規定之適用，已如前述，是須審酌兩造約定內容是否優於勞基法規定，兩造合意之薪資條件，如低於勞基法之規定，自應依勞基法補足加班費。

2.按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅，民法第126條定有明文。次按民法第126條所稱之「其他1年或不及1年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內（最高法院97年台上字第2178號判決意旨參照）。而所謂工資，係指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。

而雇主延長勞工工作時間者，依法應給付延長工作時間之工資，且應以上開工資之定義，為延長工作時間工資計算之基準，此觀諸勞基法第2條第3款、第24條之規定自明。準此，加班費之性質仍屬薪資債權，且屬應按月給付，自應適用民法第126條所定之5年時效期間無疑。

3.被告辯稱原告係於110年3月17日始具狀擴張請求105年2月之短付工資，而兩造約定每月工資係於次月10日給付，故原告就105年2月短付工資之請求權，於110年3月11日已罹於時效，因而提出時效抗辯（本院卷三51-52頁）等語，經查，因原告先前相關書狀並無記載有請求105年2月短付工資之意，是原告於110年3月17日始擴張請求105年2月之短付工資即已罹於時效，被告拒絕給付該部分工資，洵屬有據。

4.被告復辯稱原告於106年5月實際工作時數應為324小時，薪資明細會呈現372小時係因將喪假4日即48小時計入工作時數所致（本院卷三52頁）云云，然按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之；勞工喪假依左列規定：一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工資照給。二、祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日，工資照給。三、曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日，工資照給。勞基法第43條、勞工請假規則第3條分別定有明文。查，依前開規定喪假期間工資照給，則被告自不應將原告之喪假時數從出勤日數中扣除，是被告所辯，委不足採。

5.準此，本院依兩造不爭執之工作時數及每月工資計算之結果，依勞基法第24條、第39條規定，被告應給付原告如附表六「短付工資」欄所示。逾此範圍之請求，則無理由，不應准許。

㈤原告請求被告給付短付國定假日工資134,662元，是否有理？

1.依106年1月1日修正施行前之勞基法第37條、勞基法施行細

則第23條規定，每年應放假之國定假日包括：中華民國開國紀念日及翌日（元月1、2日）、農曆除夕及春節（農曆正月初一至初三）、和平紀念日（2月28日）、革命先烈紀念日（3月29日）、婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）、民族掃墓節（農曆清明節為準）、勞動節日（5月1日）、端午節（農曆5月5日）、中秋節（農曆8月15日）、孔子誕辰紀念日（9月28日）、國慶日（10月10日）、臺灣光復節（10月25日）、先總統蔣公誕辰紀念日（10月31日）、國父誕辰紀念日（11月12日）、行憲紀念日（12月25日）等，共19日。依106年1月1日修正施行後之勞基法第37條，佐以內政部公布之紀念日及節日實施辦法規定，每年應放假之國定假日包括：中華民國開國紀念日（元月1日）、農曆除夕及春節（農曆正月初一至初三）、和平紀念日（2月28日）、婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）、民族掃墓節（農曆清明節為準）、勞動節日（5月1日）、端午節（農曆5月5日）、中秋節（農曆8月15日）、國慶日（10月10日）等，共12日。

2.按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放假日，均應休假。105年12月6日修正之前項規定，自106年1月1日施行。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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。勞基法第37條第1項、第2項及第39條分別定有明文。而所謂「加倍發給」係指除原應發給之工資外，另加發一倍之工資（司法院第十四期司法業務研究會期司法院第一廳研究意見參照），至於當日出勤工作逾8小時之部分，係屬延長工作時間，應依同法第24條第1項所列標準計給延長工時工資（勞動部106年3月24日勞動條2字第1060130619號函）。此加倍發給工資之原因，乃係因勞工於休假日原本無庸工作即得請求雇主照給工資，然勞工卻於休假日額外出勤

工作，其額外付出勞力（工作），並讓雇主取得其額外工作之利益，本諸有勞動即應有報酬之理念，雇主自應就勞工於休假日額外之付出給與報酬（即工資），方符事理。此從系爭約定書第5條第2點約定略以：原告於輪值表排定之休假日、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。

3.經查，原告主張105年至109年分別各有如附表四所示之國定假日天數等語，然與前述勞基法之規範相對照，原告於105年12月21日修正後之天數較勞基法規定應有之國定假日為多，則原告主張之天數應有誤會。以各年度工資計算需工作之國定假日上班8小時之工資如下：

⑴105年度：

①本件被告辯稱原告於110年5月5日始新增請求短付國定假日工資，而被告係於同年月11日收受前開民事陳報狀，又兩造約定每月工資係於次月10日給付，故105年3月前之短付國定假日工資，於110年4月11日起已罹於時效，即原告不得請求105年初一至初三（2月8日至10日）、除夕補假（2月11日）、和平紀念日補假（2月29日）、革命先烈紀念日（3月29日）共6日國定假日工資等語（本院卷一241、243頁；卷三57-58頁），有關工資應適用民法第126條規定5年短期時效規定之說明，已如前述，是被告抗辯原告上開6日之工資請求權已因罹於時效而消滅，而拒絕給付，自屬有據。

②原告主張有國定假日13日工作，非屬可採，業如前述，扣除前述6日已罹於時效部分外，實則原告有國定假日7日，依原告每小時工資為126元，則7日國定假日工資為12,366元【計算式：｛（8時×126元）＋（2時×126元×1.34）＋（2時×126元　1.67）｝×7日＝12,366元，元以下四捨五入，下同】。

⑵106年度：

有國定假日12日，兩造於106年1月1日後係採月薪制，業如前述，而原告106年度月薪為34,560元，每小時工資為144元（計算式：34,560元÷30日÷8時＝144元），則12日國定假日

工資為24,227元【計算式：｛（8時x144元）＋（2時x144元x1.34）＋（2時x144元x1.67）｝x12日＝24,227元】。

⑶107年度：

有國定假日12日，而107年4月前之月薪為34,560元，同年5月至12月，月薪調為36,000元（本院卷○000-000頁），107年4月前有國定假日8日，每小時工資為144元；107年5月後有國定假日4日，每小時工資為150元（計算式：36,000元÷30日÷8時＝150元），則12日國定假日工資為24,563元【計算式：｛（8時x144元）＋（2時x144元x1.34）＋（2時x144元x1.67）｝x8日＋｛（8時x150元）＋（2時x150元x1.34）＋（2時x150元x1.67）｝x4日＝24,563元】。

⑷108年度：

有國定假日12日，月薪為36,000元，每小時工資為150元（計算式：36,000元÷30日÷8時＝150元），則12日國定假日工資為25,236元【計算式：｛（8時x150元）＋（2時x150元x1.34）＋（2時x150元x1.67）｝x12日＝25,236元】。

⑸109年度：

有國定假日12日，月薪為36,000元，每小時工資為150元（計算式：36,000元÷30日÷8時＝150元），則12日國定假日工資為25,236元【計算式：｛（8時x150元）＋（2時x150元x1.34）＋（2時x150元x1.67）x12日｝＝25,236元】。

4.被告復辯稱依系爭約定書第5條第1點：原告同意被告以排班方式將例假日、其他應放假之日及特別休假平均排訂於每月輪值表中。可見兩造確實已有約定將例假、休息日、國定假日混合調配於每月實施，且原告並無國定假日未休足之情形云云（本院卷三57-60頁）。然查，本件無勞基法第84條之1之適用，已如前述，亦無證據證明兩造已達成調移國定假日之約定，是依勞基法第39條規定，被告就原告在國定假日出勤日，自應加倍給付工資。

5.綜上，原告得請求被告給付國定假日工資為111,628元（計算式：12,366元＋24,227元＋24,563元＋25,236元＋25,236

元＝111,628元）。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

㈥原告請求被告給付勞退金差額66,936元，是否有理？

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶；雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依上開規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償；勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞退專戶該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，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；是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，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（最高法院101年度台上字第1602號判決要旨參照）。

2.按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。又解釋契約，應於文義上及論理上詳為推求，以探求當事人立約時之真意，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從契約之主要目的及經濟價值作全盤之觀察，以為其判斷之基礎，不能徒拘泥字面或截取書據中一二語，任意推解致失其真意；如契約文字已表示當事人之真意，無須別事探求者，即無須反捨契約文字而更為曲解。是以，倘契約約定明確，其內容又無違反公序良俗、強制規定，或顯然違反誠信原則之情形，當事人即應受契約約定之拘束（最高法院99年度台上字第1421號、97年度台上字第1676號判決參照）。又系爭規定雖屬強制規定，而依民法第71條規定，勞雇雙方不得事先拋棄，如事先拋棄，因違反系爭規定，應屬無效。然勞工依系爭規定之請求權一旦發生，則為獨立之債權，依私法契約自由原

則，勞雇雙方自得就此一債權互相讓步成立和解，自無違反強制規定之情形。

3.原告主張被告就其任職期間，未依照勞退條例規定以其每月實際所得工資提繳勞退金，而係以勞動部公告最低工資提繳，致其遭被告辦理強制退休後所領之退休金提繳不足，又兩造雖曾於107年8月21日簽訂系爭切結書，然該系爭切結書所涉及範圍僅包含105年4月前之勞退金部分，逾上開部分以外之事項，均非系爭切結書效力所及，故被告仍應提繳如附表五「勞退金差額共計」欄所示之金額云云（本院卷一19、93、343頁；卷三93、95頁）；被告則抗辯每月都有按規定依投保薪資提繳6%，且兩造有簽訂系爭切結書，就107年8月21日前之勞退金提繳不足業已給付40,000元達成和解，原告不得再行請求，故被告僅需給付以月薪制計算107年8月至109年9月勞退金不足額6,628元等語（本院卷一239、360-361頁；卷三60-62頁）。經查，原告於107年8月21日所簽之系爭切結書記載：「本人丙○○，自民國101年6月11日起至107年8月21日止任職於嘉信公（按：『公』應為贅字）保全股份有限公司（以下稱資方），期間有關勞資爭議部分（含勞工退職金之提撥），經與資方達成協議，同意由資方給付新台幣40,000元整，嗣後不得再就此爭議事項向資方提出任何主張及訴求。……」（本院卷一31頁），系爭切結書既已明確記載「……自民國101年6月11日起至107年8月21日止……『期間』有關勞資爭議部分（含勞工退職金之提撥）……」等有關和解範圍之文字，於此情形下，堪認原告對被告提繳勞退金不足一事而與被告和解有關金額及期間範圍均有清楚瞭解，且對系爭切結書之記載已有相當之認知並同意如此記載，是原告就其勞退金提繳不足確有與被告達成契約約定，而該約定文字明確。再原告簽署系爭切結書之日前，有關勞退金提繳請求權業已發生，成為獨立之債權，系爭切結書內容又無違反公序良俗、強制規定，或顯然違反誠信原則之情形，當事人雙方得就此部分互相讓步對立和解，即應受契約

約定之拘束。原告固主張「被告核算被告未依法提撥退休金是5萬4千餘元（計算式：20,008元*0.06＝1,200.48元；自101年7月起至105年3月底為止，共計為45個月；1,200.48元/月*45個月＝54,002元），被告公司願意以4萬元與原告和解，原告基於與被告公司副總林文彬為舊識的原因，勉強同意被告上開和解條件，原告當日並依照被告公司副總林文彬、法務襄理甲○○之要求而簽立切結書」（本院卷一5、7頁；卷三93頁）云云，惟觀諸系爭切結書內容，其上並無記載原告所稱有關勞退金原計算金額及計算式等文字，尚難僅以原告片面主張而為有利於原告之判斷；且系爭切結書內容之文字明確且無任何艱澀難懂之處，而原告為東吳大學企管科系肄業（本院卷一143頁），且自承曾在某鋼鐵公司擔任經理退休，並曾擔任其他公司保全員及社區守衛（本院卷三104頁），以原告當時之學歷、年齡及社會經歷，並非不識字或欠缺識別事物之能力，依其智識、社會歷練，衡之一般社會常情應能充分理解系爭切結書法律效果之理，而原告又未另行舉證證明系爭切結書確實僅和解「101年7月起至105年3月止」之事實存在，則原告此部分主張尚不足採。

4.按第1項至第3項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之，勞退條例第14條第5項定有明文。經查，依勞保局110年1月29日保退五字第11013016320號函檢附原告之勞退專戶明細資料、勞退金核發明細（本院卷一61-72頁）所載，被告雖確已有為原告提繳勞退金，然依勞動部分別於107年1月1日、108年1月1日、同年5月17日、109年1月1日公布生效之勞退金月提繳分級表，分別計算被告應提繳部分，尚有如附表七「短提金額」欄所示之差額，是原告請求被告依法應給付如附表七「合計」欄所示之勞退金，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權

人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。查本件原告請求被告給付409,476元部分，自起訴狀繕本送達翌日（即110年1月29日，本院卷一53頁）起，其餘186,852元部分，自110年10月15日（本院卷一329；卷二6頁）起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，自堪認定。

六、綜上所陳，原告依勞基法第22條第2項、第38條第4項、第39條、勞退條例第14條第1項等規定，請求被告給付如附表八「合計」欄所示之金額，其中409,476元部分，自110年1月29日起，其餘186,852元部分，自110年10月15日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均屬有據，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告公司預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回，附此敘明。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　　謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（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。

書記官　邱淑利

中　華　民　國　111　年　11　月　1　日

以下附表之金額單位均為新臺幣。

附表一：原告起訴主張之項目及金額
★卷頁碼：本院卷一241、243、245頁；卷三29頁
★不適用勞基法第84條之1

職務	到職日（年月日）	離職日（年月日）	特休未休折算工資	短付工資	短付國定假日工資	勞退金差額
夜班機動保全人員	101.6.10	109.10.6	78,736元（見附表二）	561,055（見附表三）	134,662（見附表四）	66,936（見附表五）

附表二：原告請求特休未休折算工資計算表
★卷頁碼：本院卷一251頁；卷三29頁
★每日以8小時計算
★特休未休折算工資＝時薪× 特休天數× 8 小時

期間	時薪	特休天數	特休未休折算工資
104.6.10至105.6.9	126元	10天（舊制）	10,080元
105.6.10至106.6.9	133元	14天（新制）	14,896元
106.6.10至107.6.9	140元	15天（新制）	16,800元
107.6.10至108.6.9	150元	15天（新制）	18,000元
108.6.10至109.6.9	158元	15天（新制）	18,960元
特休未休折算工資共計：78,736元			

附表三：原告請求短付工資計算表

★卷頁碼：本院卷一253、255頁

年月	每月工時（A）	法定最低工資額（B）	換算工作天數（C＝A　12時）	應領薪資 D＝（8時xBxC）＋（2時xBxCx1.34）＋（2時xBxCx1.67）	實領薪資（E）	短付工資（F＝D－E）
105.2	288	120元	24天	40,378元	34,560元	5,818元
105.3	288	120元	24天	40,378元	34,560元	5,818元
105.4	288	120元	24天	40,378元	34,560元	5,818元
105.5	288	120元	24天	40,378元	34,560元	5,818元
105.6	288	120元	24天	40,378元	34,560元	5,818元
105.7	288	120元	24天	40,378元	34,560元	5,818元
105.8	288	120元	24天	40,378元	34,560元	5,818元
105.9	288	120元	24天	40,378元	34,560元	5,818元
105.10	290	126元	24天	42,691元	34,800元	7,891元
105.11	300	126元	25天	44,163元	36,000元	8,163元
105.12	288	126元	24天	42,396元	34,560元	7,836元
106.1	336	133元	28天	52,210元	40,320元	11,890元
106.2	290	133元	24天	45,063元	34,800元	10,263元
106.3	300	133元	25天	46,617元	36,000元	10,617元
106.4	204	133元	17天	31,699元	24,480元	7,219元
106.5	372	133元	31天	57,804元	44,640元	13,164元
106.6	300	133元	25天	46,617元	36,000元	10,617元
106.7	300	133元	25天	46,617元	36,000元	10,617元
106.8	288	133元	24天	44,752元	34,560元	10,192元
106.9	300	133元	25天	46,617元	36,000元	10,617元
106.10	300	133元	25天	46,617元	36,000元	10,617元
106.11	288	133元	24天	44,752元	34,560元	10,192元
106.12	312	133元	26天	48,481元	37,440元	11,041元
107.1	264	140元	22天	43,182元	31,680元	11,502元
107.2	169	140元	14天	27,643元	20,280元	7,363元
107.3	348	140元	29天	56,921元	41,760元	15,161元
107.4	336	140元	28天	54,958元	40,320元	14,638元
107.5	324	140元	27天	52,996元	40,500元	12,496元
107.6	276	140元	23天	45,144元	34,500元	10,644元
107.7	276	140元	23天	45,144元	34,500元	10,644元
107.8	254	140元	21天	41,546元	31,750元	9,796元
107.9	204	140元	17天	33,368元	25,320元	8,048元
107.10	216	140元	18天	35,330元	26,880元	8,450元
107.11	253	140元	21天	41,382元	31,625元	9,757元
107.12	240	140元	20天	39,256元	30,000元	9,256元
108.1	252	150元	21天	44,163元	31,500元	12,663元
108.2	204	150元	17天	35,751元	25,500元	10,251元
108.3	206	150元	17天	36,102元	25,750元	10,352元
108.4	228	150元	19天	39,957元	28,500元	11,457元
108.5	252	150元	21天	44,163元	31,500元	12,663元
108.6	264	150元	22天	46,266元	33,000元	13,266元

（續上頁）

108.7	252	150元	21天	44,163元	31,500元	12,663元
108.8	348	150元	29天	60,987元	43,500元	17,487元
108.9	277	150元	23天	48,544元	34,625元	13,919元
108.10	193	150元	16天	33,823元	24,125元	9,698元
108.11	156	150元	13天	27,339元	19,500元	7,839元
108.12	181	150元	15天	31,720元	22,625元	9,095元
109.1	156	158元	13天	28,797元	19,500元	9,297元
109.2	168	158元	14天	31,012元	21,000元	10,012元
109.3	168	158元	14天	31,012元	21,000元	10,012元
109.4	168	158元	14天	31,012元	21,000元	10,012元
109.5	192	158元	16天	35,443元	24,000元	11,443元
109.6	144	158元	12天	26,582元	18,000元	8,582元
109.7	228	158元	19天	42,088元	27,000元	15,088元
109.8	168	158元	14天	31,012元	21,000元	10,012元
109.9	168	158元	14天	31,012元	21,000元	10,012元
短付工資共計：561,055元						

附表四：原告請求短付國定假日工資計算表

★卷頁碼：本院卷一257頁

年度	天數（A）	每小時工資（B）	短付國定假日工資 C＝【（8時×B）＋（2時×B×1.34）＋（2時×B　1.67）× A】
105	13天	126元	22,965元
106	15天	133元	27,970元
107	14天	140元	27,479元
108	12天	150元	25,236元
109	14天	158元	31,012元
短付國定假日工資共計：134,662元			

附表五：原告請求勞退金差額計算表

★卷頁碼：本院卷一259、261頁

年月	每月工時（A）	法定最低工資額（B）	換算工作天數（C＝A　12時）	應領薪資 D＝（8時×B×C）＋（2時×B×C×1.34）＋（2時×B×C×1.67）	勞退金月提繳工資標準（E）	被告應提繳勞退金金額（F＝E　6%）	被告已提繳勞退金金額（G）	勞退金差額（H＝F—G）
105.2	288	120元	24天	40,378元	42,000元	2,520元	1,200元	1,320元
105.3	288	120元	24天	40,378元	42,000元	2,520元	1,200元	1,320元
105.4	288	120元	24天	40,378元	42,000元	2,520元	1,200元	1,320元
105.5	288	120元	24天	40,378元	42,000元	2,520元	1,200元	1,320元
105.6	288	120元	24天	40,378元	42,000元	2,520元	1,200元	1,320元
105.7	288	120元	24天	40,378元	42,000元	2,520元	1,200元	1,320元
105.8	288	120元	24天	40,378元	42,000元	2,520元	1,200元	1,320元
105.9	288	120元	24天	40,378元	42,000元	2,520元	1,200元	1,320元
105.10	290	126元	24天	42,691元	43,900元	2,634元	1,200元	1,434元

（續上頁）

105.11	300	126元	25天	44,163元	45,800元	2,748元	1,200元	1,548元
105.12	288	126元	24天	42,396元	43,900元	2,634元	1,200元	1,434元
106.1	336	133元	28天	52,210元	53,000元	3,180元	1,368元	1,812元
106.2	290	133元	24天	45,063元	45,800元	2,748元	1,368元	1,380元
106.3	300	133元	25天	46,617元	48,200元	2,892元	1,368元	1,524元
106.4	204	133元	17天	31,699元	31,800元	1,908元	1,368元	540元
106.5	372	133元	31天	57,804元	60,800元	3,648元	1,368元	2,280元
106.6	300	133元	25天	46,617元	48,200元	2,892元	1,368元	1,524元
106.7	300	133元	25天	46,617元	48,200元	2,892元	1,368元	1,524元
106.8	288	133元	24天	44,752元	45,800元	2,748元	1,368元	1,380元
106.9	300	133元	25天	46,617元	48,200元	2,892元	1,368元	1,524元
106.10	300	133元	25天	46,617元	48,200元	2,892元	1,368元	1,524元
106.11	288	133元	24天	44,752元	45,800元	2,748元	1,368元	1,380元
106.12	312	133元	26天	48,481元	50,600元	3,036元	1,368元	1,668元
107.1	264	140元	22天	43,182元	43,900元	2,634元	1,368元	1,266元
107.2	169	140元	14天	27,643元	28,800元	1,728元	1,368元	360元
107.3	348	140元	29天	56,921元	57,800元	3,468元	1,368元	2,100元
107.4	336	140元	28天	54,958元	55,400元	3,324元	1,368元	1,956元
107.5	324	140元	27天	52,996元	53,000元	3,180元	1,368元	1,812元
107.6	276	140元	23天	45,144元	45,800元	2,748元	1,368元	1,380元
107.7	276	140元	23天	45,144元	45,800元	2,748元	1,368元	1,380元
107.8	254	140元	21天	41,546元	42,000元	2,520元	1,368元	1,152元
107.9	204	140元	17天	33,368元	34,800元	2,088元	1,368元	720元
107.10	216	140元	18天	35,330元	36,300元	2,178元	1,368元	810元
107.11	253	140元	21天	41,382元	42,000元	2,520元	1,368元	1,152元
107.12	240	140元	20天	39,256元	40,100元	2,406元	1,368元	1,038元
108.1	252	150元	21天	44,163元	45,800元	2,748元	1,368元	1,380元
108.2	204	150元	17天	35,751元	36,300元	2,178元	1,368元	810元
108.3	206	150元	17天	36,102元	36,300元	2,178元	1,368元	810元
108.4	228	150元	19天	39,957元	40,100元	2,406元	1,368元	1,038元
108.5	252	150元	21天	44,163元	45,800元	2,748元	1,368元	1,380元
108.6	264	150元	22天	46,266元	48,200元	2,892元	1,368元	1,524元
108.7	252	150元	21天	44,163元	45,800元	2,748元	1,368元	1,380元
108.8	348	150元	29天	60,987元	63,800元	3,828元	1,368元	2,460元
108.9	277	150元	23天	48,544元	50,600元	3,036元	1,368元	1,668元
108.10	193	150元	16天	33,823元	34,800元	2,088元	1,368元	720元
108.11	156	150元	13天	27,339元	27,600元	1,656元	1,368元	288元
108.12	181	150元	15天	31,720元	31,800元	1,908元	1,368元	540元
109.1	156	158元	13天	28,797元	28,800元	1,728元	1,440元	288元
109.2	168	158元	14天	31,012元	31,800元	1,908元	1,440元	468元
109.3	168	158元	14天	31,012元	31,800元	1,908元	1,440元	468元
109.4	168	158元	14天	31,012元	31,800元	1,908元	1,440元	468元
109.5	192	158元	16天	35,443元	36,300元	2,178元	1,440元	738元
109.6	144	158元	12天	26,582元	27,600元	1,656元	1,440元	216元
109.7	228	158元	19天	42,088元	43,900元	2,634元	1,440元	1,194元
109.8	168	158元	14天	31,012元	31,800元	1,908元	1,440元	468元
109.9	168	158元	14天	31,012元	31,800元	1,908元	1,440元	468元
勞退金差額共計：66,936元								

附表六：法院計算原告得請求短付工資之金額						
年月	每月工時（A）	法定最低工資額（B）	換算工作天數（C＝A 12時）	應領薪資 D＝（8時×B×C）＋（2時×B×C×1.34）＋（2時×B×C×1.67）	實領薪資（E）	短付工資（F＝D－E）
105.3	288	120	24	40,378元	34,560元	5,818元
105.4	288	120	24	40,378元	34,560元	5,818元
105.5	288	120	24	40,378元	34,560元	5,818元
105.6	288	120	24	40,378元	34,560元	5,818元

（續上頁）

105.7	288	120	24	40,378元	34,560元	5,818元
105.8	288	120	24	40,378元	34,560元	5,818元
105.9	288	120	24	40,378元	34,560元	5,818元
105.10	290	126	24	42,691元	34,800元	7,891元
105.11	300	126	25	44,163元	36,000元	8,163元
105.12	288	126	24	42,396元	34,560元	7,836元
106.1	336	168	28	65,950元	40,320元	25,630元
106.2	290	145	24	49,128元	34,800元	14,328元
106.3	300	150	25	52,575元	36,000元	16,575元
106.4	204	102	17	24,311元	24,480元	-169元
106.5	372	186	31	80,839元	44,640元	36,199元
106.6	300	150	25	52,575元	36,000元	16,575元
106.7	300	150	25	52,575元	36,000元	16,575元
106.8	288	144	24	48,453元	34,560元	13,893元
106.9	300	150	25	52,575元	36,000元	16,575元
106.10	300	150	25	52,575元	36,000元	16,575元
106.11	288	144	24	48,453元	34,560元	13,893元
106.12	312	156	26	56,865元	37,440元	19,425元
107.1	264	132	22	40,714元	31,680元	9,034元
107.2	169	85	14	16,684元	20,280元	-3,596元
107.3	348	174	29	70,745元	41,760元	28,985元
107.4	336	168	28	65,950元	40,320元	25,630元
107.5	324	169	27	63,879元	40,500元	23,379元
107.6	276	144	23	46,354元	34,500元	11,854元
107.7	276	144	23	46,354元	34,500元	11,854元
107.8	254	132	21	39,258元	31,750元	7,508元
107.9	204	106	17	25,145元	25,320元	-175元
107.10	216	112	18	28,264元	26,880元	1,384元
107.11	253	132	21	38,950元	31,625元	7,325元
107.12	240	125	20	35,050元	30,000元	5,050元
108.1	252	131	21	38,643元	31,500元	7,143元
108.2	204	106	17	25,324元	25,500元	-176元
108.3	206	107	17	25,823元	25,750元	73元
108.4	228	119	19	31,633元	28,500元	3,133元
108.5	252	131	21	38,643元	31,500元	7,143元
108.6	264	138	22	42,411元	33,000元	9,411元
108.7	252	131	21	38,643元	31,500元	7,143元
108.8	348	181	29	73,693元	43,500元	30,193元
108.9	277	144	23	46,690元	34,625元	12,065元
108.10	193	101	16	22,666元	24,125元	-1,459元
108.11	156	81	13	14,809元	19,500元	-4,691元
108.12	181	94	15	19,935元	22,625元	-2,690元
109.1	156	81	13	14,809元	19,500元	-4,691元
109.2	168	88	14	17,175元	21,000元	-3,826元

（續上頁）

109.3	168	88	14	17,175元	21,000元	-3,826元
109.4	168	88	14	17,175元	21,000元	-3,826元
109.5	192	100	16	22,432元	24,000元	-1,568元
109.6	144	75	12	12,618元	18,000元	-5,382元
109.7	228	113	19	29,968元	27,000元	2,968元
109.8	168	88	14	17,175元	21,000元	-3,826元
109.9	168	88	14	17,175元	21,000元	-3,826元
						438,407元

備註：105.3-105.12之法定最低工資額為時薪。
106.1-109.9之法定最低工資額=當月實領工資　30日　8小時。

附表七：法院計算原告得請求勞退金之金額

日期	實領薪資（A）	應補支付加班費（B）	應領薪資（C=A+B）	應提繳勞退金工資（D）	應提撥勞退金額（E=D*6%）	雇主已提撥勞退金額（F）（卷一第66-72頁）	短提金額（G=E-F）
107.8	31,750元	7,508元	39,258元	40,100元	2,406元	1,368元	1,038元
107.9	25,320元	-175元	25,145元	25,200元	1,512元	1,368元	144元
107.10	26,880元	1,384元	28,264元	28,800元	1,728元	1,368元	360元
107.11	31,625元	7,325元	38,950元	40,100元	2,406元	1,368元	1,038元
107.12	30,000元	5,050元	35,050元	36,300元	2,178元	1,368元	810元
108.1	31,500元	7,143元	38,643元	40,100元	2,406元	1,386元	1,020元
108.2	25,500元	-176元	25,324元	26,400元	1,584元	1,386元	198元
108.3	25,750元	73元	25,823元	26,400元	1,584元	1,386元	198元
108.4	28,500元	3,133元	31,633元	31,800元	1,908元	1,386元	522元
108.5	31,500元	7,143元	38,643元	40,100元	2,406元	1,386元	1,020元
108.6	33,000元	9,411元	42,411元	43,900元	2,634元	1,386元	1,248元
108.7	31,500元	7,143元	38,643元	40,100元	2,406元	1,386元	1,020元
108.8	43,500元	30,193元	73,693元	76,500元	4,590元	1,386元	3,204元
108.9	34,625元	12,065元	46,690元	48,200元	2,892元	1,386元	1,506元
108.10	24,125元	-1,459元	22,666元	23,100元	1,386元	1,386元	0元
108.11	19,500元	-4,691元	14,809元	15,840元	950元	1,386元	-436元
108.12	22,625元	-2,690元	19,935元	20,008元	1,200元	1,386元	-186元
109.1	19,500元	-4,691元	14,809元	15,840元	950元	1,440元	-490元
109.2	21,000元	-3,826元	17,174元	17,280元	1,037元	1,440元	-403元
109.3	21,000元	-3,826元	17,174元	17,280元	1,037元	1,440元	-403元
109.4	21,000元	-3,826元	17,174元	17,280元	1,037元	1,440元	-403元
109.5	24,000元	-1,568元	22,432元	23,100元	1,386元	1,440元	-54元
109.6	18,000元	-5,382元	12,618元	13,500元	810元	1,440元	-630元
109.7	27,000元	2,968元	29,968元	30,300元	1,818元	1,440元	378元
109.8	21,000元	-3,826元	17,174元	17,280元	1,037元	1,440元	-403元
109.9	21,000元	-3,826元	17,174元	17,280元	1,037元	1,440元	-403元
合計							9,893元

附表八：法院計算原告請求之項目及金額

特休未休	短付工資	短付國定	勞退金差額	合計

（續上頁）

折算工資		假日工資		
36,400元	438,407元	111,628元	9,893元	596,328元