臺灣臺北地方法院民事簡易判決

107年度北勞簡字第219號

原　　告　盧雍凱
被　　告　安杰國際保全股份有限公司
法定代理人　蔡欣怡
訴訟代理人　王嘉寧律師
上一人之
複代理人　　吳旻哲　　住同上

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108 年6 月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳萬玖仟伍佰壹拾參元，及自民國一百零七年十二月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣肆仟柒佰零陸元至原告設於勞工保險局之個人退休金帳戶。

被告應給付原告非自願離職證明書壹份。

訴訟費用由被告負擔百分之五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣貳萬玖仟伍佰壹拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣肆仟柒佰零陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、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。本件原告盧雍凱起訴時，訴之聲明第1 項請求被告安杰國際保全股份有限公司應給付原告新臺幣（下同）359,700 元，及自訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息；嗣於民國108 年4 月1 日具狀擴張應受判決事項之聲明為「1.被告應給付原告395,880 元，並自訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息；2.被告需提撥6 %至原告勞退專戶至結

案日共26,238元；3.被告應給付原告32,471元，並自訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5％計算之利息；4.被告應開立離職日期108年3月31日之非自願證明給原告；5.被告應開立服務日期107年2月3日至108年3月31日之服務證明給原告。」，參諸前揭規定，應予准許。

二、原告主張：

㈠原告於107年2月3日任職於被告公司，擔任正職保全人員，並約定每月最少排18天班。因原告向被告請求給付3、4月份工資差額，而於107年5月向勞工局申請勞資調解，並於6月7日於勞資關係協進會調解成立，然於調解成立後，被告即惡意拒絕將原告排入班表中，是被告更改兩造之勞動契約，侵害原告工作權。被告多次變更解雇原告之事由，且被告未舉證原告有何不能勝認工作之情形，亦無舉證有依契約第10條第3款開立敬告書另原告提出解釋，是被告解雇理由違反解雇最後手段性原則，被告又違反保全業法第10之2條給予職前專業訓練，且被告解雇理由違反勞基法第11、12條規定之誠信原則，參酌各級法院辦案期限實施要點民刑事簡易程序第一審審判案件辦案期限為10個月，請求被告應賠償原告10個月損失共353,300元（每班12小時、18天班工資35,330元/月）。另被告應賠償原告107年2月加班費薪資共14,565元、3月加班費11,644元、4月加班費6,215元、5月加班費5,090元，共37,540元。又因被告新莊分處主管於107年4月片面更改契約沒有排班，原告只好自行向臺北分處應徵造成原告損失2天班，且原告5月上班18日，5月30日被告假借原告玩手機為由，違約不排班並違法解約，是被告應給付原告4、5月違約損失薪資共5,040元，以上合計395,880元。又因原告尚在職，雙方僱傭關係存在，原告於107年2月3日任職至結案日超過1年，依勞動基準法第38條，原告一年特別休假有10日，是被告應給付原告10日特別休假薪資19,620元。計算至108年4月，原告共任職1年2個月，被告應給付原告資遣費23,178元。又依勞基法第16

條規定，被告應給付原告10日預告工資19,620元。而被告於108年1月31日給付原告29,947元，是被告尚欠32,471元（計算式：19,620元＋19,620元＋23,178元－29,947元＝32,471元）。再者，被告自107年6月起未依法為原告提撥勞退金，應補提撥26,238元至原告勞保局退休金專戶，被告迄今均未給付，爰依法起訴請求等語，並聲明：1.被告應給付原告395,880元，並自訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5％計算之利息；2.被告需提撥6％至原告勞退專戶至結案日共26,238元；3.被告應給付原告32,471元，並自訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5％計算之利息；4.被告應開立離職日期108年3月31日之非自願證明給原告；5.被告應開立服務日期107年2月3日至108年3月31日之服務證明給原告。

㈡對被告答辯之陳述：

依勞基法每月做滿160小時即是正職人員，288小時僅為工作時數之上限，非謂需要原告工時達288小時始為正職員工，原告工作合約屬不定期之僱傭契約，且原告107年2至5月之工作量都有做滿18天班之紀錄，足證原告與被告有每月最少排班滿18天之約定。依工作契約第10條第3款，被告未提出任何公司內部規定之敬告書，亦無原告解釋文件，被告指稱原告工作不符業主要求全屬無稽。

三、被告則以：

㈠原告於107年2月3日報到，服務期間為107年2至5月，兩造於108年1月3日終止勞動契約，原告被解僱之原因為值勤工作態度偏差，傷害業主及公司商譽，不能勝任工作，被告無需經由敬告來改正行為，已符合勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定不能勝任工作之解雇要件。

㈡原告於107年2月以部份工時身份，依部分工時時薪140元聘僱，簽訂薪資同意書，無最低工時保證。107年3月間原告要求轉為月薪制，薪資36,000，每月值勤工時288小時，平均實薪125元。107年4月原告以平均薪資較高為由，再

度要求轉為部份工時身份，依部分工時時薪140 元聘僱，每班12小時，並依被告人力需求為原告排班，並重新簽訂薪資同意書，且無最低工時保證。而被告公司為專業之物業保全公司，僱用之勞工人數多達110 人以上。故關於勞動契約，被告公司一律以定型化契約之條文，並於契約首尾簽名欄內事先印製甲方公司之名稱（未再用印）即為要約。俟後，勞工看過此份勞動契約並同意內容而為簽字後，即為承諾，雙方之意思表示一致，勞動契約成立。再依保全業界排班慣例，由於人員浮動甚多，每月勤務幹部均由正班月薪制保全員優先排班，若有空缺，再安排由部分工時保全填班，故部分工時人員時數每月均有所變動，亦有沒班的可能，完全依照實際需求排班。因人員及班表亦時常變動，故每月底以實際出勤的班表及簽到為準計算薪資。原告所重複強調之「18班（18天）」為月薪資制人員制度，此種正職人員每月固定上班18天。

㈢107 年度勞動部月薪制基本工資為22,000元，時薪制部份工時基本工資為每小時140 元，107 年4 月5 日原告既已與被告約定為時薪部份工時制，故後續加班費等均以實際出勤時數乘140 元計算工資，非月薪制的薪資架構。是原告自2 到5 月之加班費應僅為26,339元。由於原告107 年2 月到職時擔任部分工時保全，3 月轉為正職人員，4 月又要求轉為部分工時人員，勞退金因而有申報差異。嗣後勞保局來函通知將於107 年7 月開單補收短計原告之勞退金，被告乃依單於107 年9 月25日補繳4,763 元，且上開金額乃由主管機關計算後開單命被告繳納，自屬正確。故被告自無再為原告提撥21,880元至其勞退專戶之義務。

㈣原告之10天預告工資為12,587元（計算式：月平均工資37,760 / 3 = 12,587 元）。原告之資遣費應為17,360元（計算式月平均工資37,760×　　×　1/2 = 17,360元），以上預告工資及資遣費合計29,947元，被告業於108 年1 月31日匯入原告帳戶，而若本件原告終止勞動契約不生效，即以該

金額為抵銷本件應付原告之加班費等。依被告計算，原告特休工資應為3日1,415元，而原告之加班費差額為26,339元。又原告主張休息日加倍給付工資，不符法律。依原告三月份實際服勤246小時，休息10日，原一例一休只需休息9日，已多休1日。且兩造已於107年5月29日第一次勞資協調時，被告已依照原告主張給付制度轉換上的差額6,104元，故被告不再針對本件原告休息日計算加班費。另雙方約定原告為部分工時人員，每小時僅140元工資，縱使被告為其排班（只在正班人員不足時為其排班），其每月工資也不可能達到32,531元之高額。原告主張未排班之損失以每月32,531元之高額計算，毫無法律理由並脫離事實。

㈤在107年6月至108年1月2日期間，因原告為部分工時人員且未排原告班表，故原告此期間無薪資收入並非被告侵權或違反勞基法解僱所致。原告主張侵權行為不符法律。實則被告公司107年6月以後正職人力逐漸到位，故減少對部分工時人員之排班需求等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

㈠原告於107年2月3日任職被告公司，薪資約定107年2月、4月、5月為時薪140元、4月份為月薪36,000元。

㈡被告於108年1月31日給付原告資遣費、預告工資29,947元。

五、得心證之理由：

㈠原告主張被告侵害其工作權，應賠償其損失部分：

1.按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判例參照）。

2.原告主張被告公司王洞樑專員有允諾伊每月最少排班18天之事實，為被告所否認，依前開判例要旨，應由原告就此負舉證責任，先予敘明。查原告就此雖提出其與王棟梁專員之對

話紀錄為證，然觀諸該對話紀錄內容，原告表示：王專這樣做，很不好喔，因為一開始說好18班，中間又抽走，我把時間都留給公司，這後續的時段要怎麼補．．．，對方則回以：PT原本就跟正職人員不一樣囉，公司以正班人員為主。這也是上面主管給我的指示（見本院卷第63頁背面），顯見對方並未回應原告所述18班之約定，甚且表示「PT原本就跟正職人員不一樣」，益徵被告並未有與原告約定18班之合意，此部分亦經本院當庭曉諭在案，而經原告表示：不要傳王棟樑專員來作證等語（見本院卷一第277 頁背面），是原告既未能提出其他證據證明，自難認定被告有與原告為最低排班班數之約定。況被告抗辯原告於107 年2 月、4 月、5 月係以部份工時人員（即PT）身份，依部分工時時薪140 元聘僱，簽訂薪資同意書，無最低工時保證，業據其提出有原告簽名之勞動契約、薪資核定表、保全員約定書、薪資津貼同意書為憑（見本院卷第103-131 、226-227 頁），遍觀前開文書全文均無「保證班數」之隻字片語，而係載有「職稱日PT」、「140 元/H」等語，復觀諸兩造間之中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄亦載有：「勞方主張- 本人於107 年2 月3 日到職，擔任部分工時保全，約定時薪為新台幣（下同）140 元。」等語（見本院卷一第117 頁），且查被告確實有聘僱部分工時人員之制度，就部分工時人員並無保證最低班數等情，亦據被告提出107 年6 月至107 年12月排班時數表為佐（見本院卷一第298-313 頁），是被告所辯，應非虛妄，堪以採信。綜此，原告既未能舉證證明兩造有最低排班數之約定，則原告以被告侵害其工作權，請求損害賠償，自無理由，應予駁回。

3.原告雖另主張被告違法解雇，應賠償10個月薪資損失云云：

⑴按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞動契約，勞基法第11條第5 款定有明文。考其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理

經濟目的不能達成之原因，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者，均屬該條款所謂「不能勝任工作」。

㈡被告抗辯原告於107年2、3月間經被告派遣至NY樸致社區擔任保全人員，該社區要求保全人員協助住戶或訪客開門，原告認為此非其工作內容，於未告知或經被告同意前，即以NY樸致社區管委會為對象申請新北市政府勞資爭議調解，要求NY樸致社區應就任職期間，因開門支付其額外工資乙節，有新北市政府勞資爭議調解紀錄為憑（見本院卷第228頁），且為原告所不爭執，堪信為真實。衡以保全人員協助住戶進出社區大門，並非罕見，縱原告就此工作認知有所不同，亦得先向被告反應以協調之，然原告捨此不為，直接狀告業主，堪認原告已違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者，而屬勞基法第11條第5項屬所謂「不能勝任工作」，是被告以此為由，於108年1月3日終止兩造間之勞僱關係（見本院卷一第148-149頁、本院卷二第25頁），應屬有據。從而，原告主張被告違法解雇，應賠償其10個月薪資損失云云，為無理由。

㈡短付加班費、薪資部分：

1.按勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時；雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。勞基法第30條第1項、第24條第1項1款、第2款、第2項亦分別定有明文。次按雇主經徵

得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。勞動基準法第39條分別定有明文。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發1 日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿8 小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第32條延長每日工時應依第24條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。故勞工假日出勤工作於8 小時內，應依前開規定辦理；超過8 小時部分，應依同法第24條規定辦理（行政院勞工委員會87年9 月14日（87）台勞動二字第039675號函釋參照）。

2.依兩造間簽訂之保全員約定書，約定之正常工作時間為每日10小時，然被告陳稱加班費之計算，願以勞基法之相關規定計算本件加班費（見本院卷第283 頁背面），是以原告每日正常工作時數為8 小時，超逾8 小時者，即屬延長工時為認定，依前開規定，原告得請求之加班費，經本院認定如附表所示合計共28,488元（計算式：12,143+ 5,050+6,488+4,807 ＝28,488），扣除被告已支付之2,148 元（見本院卷二第21頁），是原告請求被告給付短付加班費26,340元（計算式：28,488－2,148 ＝26,340）部分，為有理由，應予准許，逾此部分，為無理由，應予駁回。

3.原告另主張被告於107 年4 月片面更改契約，致其需另至他處面試，損失2 天班及5 月30日違法不排班致其損失薪資共5,040 元云云，然查原告於107 年2 月及4 月係任職被告擔任部分工時人員，為原告所自陳，又雙方並無最低班數保障之約定，業經本院認定如前，則原告主張因被告違法不排班致其受有薪資損害，自無理由，是原告請求此部分之薪資，應予駁回。

㈡特別休假薪資部分：

1.依僱用部分時間工作勞工應行注意事項修正規定陸、三、（三）規定，部分時間工作勞工，特別休假依勞動基準法第38條規定辦理。其休假期日由勞工排定之如於年度終結或契約

終止而未休之日數，雇主應發給工資。．．．部分工時勞工工作年資滿6個月以上未滿1年者，自受僱當日起算，6個月正常工作時間占全時勞工6個月正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第38條所定特別休假日數計給。再按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作六個月以上一年未滿者，應給予特別休假三日；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，勞基法第38條第1項第1款、第4項定有明文。

2.原告雖主張因被告違法解雇，兩造僱傭關係仍存在，原告於107年2月3日任職至結案日超過一年，被告應給付原告10日特別休假薪資云云，然兩造之僱傭關係業經被告公司於108年1月3日終止在案，已如前述，則原告年資為6個月以上未滿一年者，應按其6個月正常工作時間占全時勞工勞工正常工作時間之比例給予特休時數，而原告之2至5月正常工作時間合計為901.75小時（247.75+246+204+204＝901.75，詳如附表「工作時數」欄所載），占全時勞工6個月正常工作時間之比例0.626【計算式：901.75/（240×6）＝0.626】，再依勞基法第38條第1項第1款規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作六個月以上一年未滿者，應給予特別休假三日，是原告得請求之特休工資應為1,415元【計算式：時薪140×8小時x 3天x 0.626 ＝2,103元】。

㈣預告工資、資遣費部分：

1.資遣費部分：

⑴按資遣費之計算，在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之，未滿一個月者以一個月計，勞動基準法第17條定有明文。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，於勞動契約依勞動基準法第11條、第3條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第13條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工年資，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，不適用動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

⑵兩造之勞動契約業經被告於108年1月3日依勞基法第11條5款規定予以終止乙情，已如前述，則原告依同法第17條規定，請求被告給付資遣費，於法有據。

⑶按平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂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百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明文。又由於勞基法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無定義，該法第二條第四款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於七十四年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十所得之數額」。二惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不同，分別為一八一天至一八四天，而非一八〇天，平均每月之日數應為三〇．一七天至三〇．六七天而非三〇天，故一律以三〇天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直接除以六，較為簡易、準確及合理。三新修正之一個月平均工資計算標準自八十三年四月十一日起適用，原內政部七十四年十二月二十一日(74)台內勞字第三七一六七八號釋示，同時停止援用。凡八十三年四月十一日以後退休或資遣者，雇主應以新規定之月平均工資計算勞工之退休金或資遣費，惟在八十三年四月十日以前退休或資遣者，仍依內政部七十四年十二月二十一日台內勞字第三七一六七八號之函規定辦理（行政院勞工委員會83年4月9日（83）台勞動二

字第25564 號函釋）。依照勞基法第2 條第4 款規定計算平均工資時，如因普通傷病假或留職停薪致工資折半發給或不發給期間，應不列入計算平均工資，前經內政部74.11.21(74) 台內勞字第三五七二二四號函釋在案；計算平均工資時，應將上開期間扣除，往前推計（行政院勞工委員會76年9月17日發文字號：（76）台勞動字第2255號函釋）。依此，原告平均工資應為39,073元【計算式：（46,828+41,050+35,048+33,367 ）÷ 4 ＝39,073】，而原告自民國107 年2 月3 日起任職於被告，至勞動契約於108 年1 月3 日終止為止，原告工作年資為11月，依勞工退休金條例第12條第1 項規定計算資遣費之給付，原告得請求被告給付資遣費17,908元（計算式：39,073×(11/1 2）÷ 2 ＝17,908) 。

2.預告工資部分：

⑴按「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：…。二繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。…」、「雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」、「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。二定期勞動契約期滿離職者。」，勞基法第16條第1 項第2 款、第3 項、第18條定有明文。

⑶本件兩造間之勞動契約，既為被告依勞基法第11條第4 款規定終止，是依同法第18條規定之反面解釋，勞工自得向雇主請求加發預告期間工資。而預告期間之計算，依勞基法第16條第1 項第3 款規定，勞工繼續工作三個月以上一年未滿者，應有10日之預告期間。原告自107 年2 月3 日起受僱於被告，其繼續工作3 月以上未滿1 年，依上開規定，被告自應於10日前預告終止勞動契約，惟被告於108 年1 月3 日當面告知終止勞動契約，自應發給預告期間工資13,109元（計算式：39,073元÷ 30日x 10日＝13,024元）。

3.綜上，原告得請求之資遣費、預告工資合計為31,017元（計

算式：17,908+13,109 ＝31,017），扣除被告已給付29,947元（見本院卷第192頁），被告尚應給付原告1,070 元。

㈤原告請求被告提撥勞退金至原告之個人專戶部分：

1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退金個人專戶；雇主每月負擔之勞退金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6 ；前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之；雇主未依本條例之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 、2 項、第31條第1 項分別定有明文。依第6 條之立法理由為：一、雇主應依規定之提繳率，按月為勞工提繳個人退休金，專戶存儲。再參見勞退條例第26條之立法理由提及勞退金有強制儲蓄之性質等內容，同條例第23條第2項更明定，依本條例提繳之勞退金運用收益，不得低於當地銀行2 年定期存款利率；如有不足由國庫補足之。綜上規定可知，勞退條例之制度係採個人退休金專戶制度，依該制度之設計，勞工在勞保局開設個人退休金之存儲專戶，雇主應依法按月將為勞工提繳之退休金存入該專戶，且依同條例第26條規定，即使勞工於尚未符合請領退休金之規定前死亡者，仍得由其遺屬或指定請領人請領一次退休金；故該專戶內之金額應屬勞工之財產權，僅其得請領之時間、方法及金額，應依勞退條例之規定辦理。是雇主倘未依規定為勞工提繳退休金至該個人退休金專戶，即造成勞工個人退休金專戶內之本金及累積收益短少，致使勞工之財產減少，足認已使勞工受有損害。倘勞工離職時即距其依勞退條例規定得請求退休金之時尚有5 年以上，則其至依法得請領退休金之時對原雇主依同條例第31條第1 項所享之請求權即已罹於5 年之消滅時效，勞退條例第31條第1 項之規定豈非形同具文。是縱令勞工尚未符合退休條件，於雇主未依法提撥退休金時，仍應認已受有損害。另按，部分工時勞工適用勞退條例之工作年資退休金，雇主應依該條例第6 條及第14條規定，按月為

勞工提繳退休金，僱用部分時間工作勞工應行注意事項第6條第4項第3款第2點著有明文。又部分工時勞工保險被保險人之薪資報酬未達基本工資，其月投保薪資分11,100元（11,100元以下者）及12,540元（11,101元至12,540元）二級，亦為勞工保險投保薪資分級表備註欄二所明定。

2.經查，兩造間之勞動契約係於108年1月3日終止，則原告於107年6月1日起至108年1月3日止仍為被告公司之員工，原告所擔任為部分工時員工、時薪為140元等情，亦業經本院認定如前，被告亦自陳自107年6月起未替原告提撥勞退金之事實，則有關原告於107年6月1日起至108年1月3日，擔任部分工時勞工期間，因其薪資報酬未達基本工資，依勞工保險投保薪資分級表備註欄二所示，原告之月投保薪資應以11,100元計算，而被告應負擔之退休金提撥數額之基準則為11,100元，是被告於此段期間，共應為原告提撥4,706元【計算式：11,100元x 7月2日x 6%＝4,706元】，是原告就此部分請求提撥4,706元部分，應予准許，逾此部分，應予駁回。

㈥開立非自願離職證明書部分：

按「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」、「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」就業保險法第11條第3項及勞動基準法第19條亦定有明文。被告依據勞基法第11條規定終止兩造勞動契約，原告依據上開規定請求被告發給非自願離職證明書，自應准許。

㈦開立服務證明書部分：

原告雖主張被告應開立服務日期107年2月3日至108年3月31日之服務證明給原告云云，然原告就此並未敘明請求之依據為何，且兩造勞動契約業於108年1月3日終止，已如前述，是原告此部分請求，核屬無據，應予駁回。

㈧末按遲延之債務，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。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求時，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，民法第233條第1項、第229條第2項分別定有明文。本件原告請求被告給付加班費等，係以支付金錢為標的，原告請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即107年12月7日（見本院卷一第103-1頁）起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，併應准許。

六、綜上所述，原告請求被告給付加班費26,340元、特別休假薪資2,103元、預告工資及資遣費差額1,070元，合計共29,513元，及自107年12月7日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息；提撥4,706元勞退金至原告之個人專戶部分及開立非自願離職證明書之部分，為有理由，應予准許，逾此部分，為無理由，應予駁回。

七、本件原告勝訴部分，除其中命被告開立非自願離職證明書，因非屬財產權之請求，故無民事訴訟法第390條第1項假執行宣告之適用外，其餘所命給付金額因未逾50萬元，爰依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，依職權宣告假執行，並依職權，宣告其如預供主文項所定之擔保金額，得免為假執行

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　28　　日

臺北簡易庭　法　官　陳雯珊

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭（臺北市○○區○○路○段○○○巷○號）提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本）。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　108　年　6　月　28　日

書記官　宋德華

附表：

月份	加班日期	加班時數	加班費計算式（新臺幣）	證據	工作時數	薪資（新臺幣）	當月薪資統計（新臺幣）
2月	平日加班：2/4 、2/5 、2/7 、2/9-2/12、2/14、2/19-2/21、2/23-2/27，共16日	每日4 小時	時薪140 元，加班時數≦2 小時者共32 小時，加班時數> 2小時者共32小時：（32小時x 140 元時薪x 0.34）＋（32小時x 140 元時薪x 0.67）＝4,525 元，元以下四捨五入。	被證8（本院卷第198 頁）	247.75小時	時薪140 元	34,685元＋12,143元＝46,828元
	國定假日加班：2/15-2/18 ，共4 日	2/15：11.5小時 2/16：11.5小時 2/17：12小時 2/18：12小時	1.時薪140 元x 8 小時x 4 日＝4,480 元 2.時薪140 元，加班時數≦2 小時者共8 小時，加班時數> 2小時者共7 小時：（2 小時x 4 日x 140 元時薪x 1.34 ）＋（【1.5 小時x 2 日＋2 小時x 2 日】x 140 元時薪x 1.67）＝3,138 元，元以下四捨五入。				
	2 月加班費共計為：12,143元（4,525 元+ 4,480 元+3,138元）						
3月	平日加班：3/2-3/9、3/11-3/14、3/16-3/18 、3/23、3/24、3/27、3/30、3/31，共20日。	每日4小時	1.月薪36,000元，時薪為125元（36,000元÷ 288 小時＝125 元） 2.時薪125 元，加班時數≦2 小時者共40小時，加班時數> 2 小時者共40小時：（40小時x 125 元時薪x 0.34）＋（40小時x 125 元時薪x 0.67）＝5,050元。	被證9（本院卷第207頁）	246 小時	月薪36,000元	36,000元＋6,060 元＝41,050 元
	3月加班費共計為：5,050元						
4月	平日加班：4/6 、4/7 、4/11、4/12、4/14-4/17 、4/19、4/21-4/25、4/29、4/30，共16日	每日4 小時	時薪140 元，加班時數≦2 小時者共32小時，加班時數> 2 小時者共32小時：（32小時x 140 元時薪x 0.34）＋（32小時x 140 元時薪x 0.67）＝4,525 元，元以下四捨五入。	被證10（本院卷第214頁）	204 小時	時薪140 元	28,560元＋6,488 元＝35,048元
	國定假日加班：4/5	12小時	1.時薪140 元x 8 小時x＝ 1,120 元 2.時薪140 元，加班時數≦2 小時者共2 小時，加班時數> 2 小時者共2 小時：（2 小時x 140 元時薪x 1.34 ）＋（2 小時x 140				

（續上頁）

			元時薪x 1.67）＝843 元，元以下四捨五入。				
	4月加班費共計為：6,488元（4,525元＋1,120元＋843）						
5月	平日加班：5/2 、5/3 、5/6、5/8 、5/9 、5/13-5/15 、5/18、5/20-5/22、5/24、5/26-5/28、5/30，共17日	每日4小時	時薪140 元，加班時數≦2 小時者共34小時，加班時數> 2 小時者共34小時：（34小時x 140 元時薪x 0.34）＋（34小時x 140 元時薪x 0.67）＝4,807 元，元以下四捨五入。	被證11（本院卷第221頁）	204 小時	時薪140元	28,560元＋4,807 元＝33,367元
	5月加班費共計為：4,807元						