臺灣南投地方法院民事判決

108年度勞訴字第1號

原　　告　林奕辰
訴訟代理人　楊博任律師（法扶律師）
被　　告　東亞保全股份有限公司
法定代理人　陳玲玲
訴訟代理人　王明揚
　　林輝明律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109 年5 月5 日言詞辯論終結，茲判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬零肆佰壹拾壹元，及自民國一百零八年十月二十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾貳萬零肆佰壹拾壹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：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張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3 款定有明文。經查：原告起訴時原聲明第1 項、第2 項：被告應給付原告新臺幣（下同）657,602 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；被告應提撥39,156元至原告於勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金專戶。嗣於本院審理中變更聲明第1 項、第2 項：被告應給付原告706,875 元，及自民國108 年10月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應提撥42,972元至原告於勞保局之勞工退休金專戶（見本院卷一第13頁、本院卷三第121 頁至第122 頁），核屬擴張應受裁判事項之聲明，依首揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張略以：

原告自104年1月1日起受僱於被告，兩造簽立聘僱同意承諾書及保全人員工作契約書，原告經被告派駐於臺中榮民總醫院埔里分院（下稱臺中榮總埔里分院）擔任保全員，約定原告按班表輪班工作，約定工作時間分為A、B班：7時至19時，C、D班：19時至7時，E班：7時至16時，A、B、C、D班工作時間為12小時，E班工作時間為9小時，未排班之日即為休假日。兩造於106年聘僱同意承諾書約定聘僱時間為106年1月6日至106年3月31日，而106年3月31日後，兩造並未另簽立書面契約，然被告仍持續為原告排班，令原告繼續按班表工作，原告亦繼續按班表工作，可知兩造間之勞動契約為不定期契約。

被告於106年12月31日突然通知原告於107年1月1日起無須至臺中榮總埔里分院工作，原告嗣於107年2月12日向勞動部申請勞工保險被保險人投保資料表時，始發現被告將原告投保薪資高薪低報，違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，原告遂於107年3月12日以南投三和郵局存證號碼56號存證信函通知被告給付資遣費、延長工時、國定假日、特別休假工資、失業給付差額等，終止兩造間之勞動契約，該函已於107年3月14日送達被告。

被告將原告投保薪資高薪低報，並短付下列各項款項，違反勞動法令，原告依勞基法第14條第4項、第17條、第16條第1項第3款、第19條及就業保險法第16條第1項本文、第38條第3項規定，請求被告開立非自願離職之服務證明書及給付下列款項：

延長工時工資、國定假日工資：原告於A、B、C、D班工作，每日延長工時4小時，原告於E班工作，每日延長工時1小時，被告應給付原告延長工時工資共計536,252元；原告於國定假日工作，被告應給付國定假日工資共計46,197元。

特別休假工資：原告104 、105 、106 年度特別休假分別為7 日、10日、14日未休，依原告106 年12月份應領工資30,408元計算，日薪為1,013.6 元，31日特別休假工資為31,422元。

資遣費：原告受僱於被告之工作年資為3 年，以原告於106 年7 月至12月之平均月薪資33,066元計算，被告應給付資遣費49,599元。

失業給付差額：被告將原告投保薪資高薪低報，致原告得請求失業給付金額減少，此部分損失，自應由被告賠償，以原告於106 年7 月至12月之平均月薪資33,066元計算，被告應給付原告差額43,405元。

基上，被告應給付原告706,875元。

另被告將原告投保薪資高薪低報，被告應依原告應領工資數額，再提繳42,972元至原告於勞保局之勞工退休金專戶。

ŋ 並聲明：如前擴張聲明所示；被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告抗辯略以：

兩造間之勞動契約屬1 年1 聘之定期契約，兩造於104 、105 、106 年初均有簽立契約，而被告本未標得臺中榮總埔里分院106 年度之保全警衛勤務標案，被告係因原得標廠商放棄始得標，被告方於106 年1 月6 日聘僱原告為保全員，足證兩造間之勞動契約為定期契約，則兩造間之勞動契約已於106 年12月31日屆期終止。縱本院認兩造間之勞動契約屬不定期契約，該勞動契約業經原告於106 年12月15日提出離職申請，而於106 年12月31日終止，故原告不得請求被告給付資遣費及開立非自願離職之服務證明書。

原告為保全業，屬勞基法第84條之1 所列之工作，不受勞基法第30條、第37條之限制。原告每工作4 小時有休息1 小時，故原告於A 、B 、C 、D 班工作，延長工時僅3 小時，原告於E 班工作，則無延長工時。被告給付原告之工資已包含本薪、延長工時、國定假日工資，經計算後，被告尚有恩惠

性給付，原告每月之實領工資已超過應領工資，原告不得再請求被告給付延長工時及國定假日工資。原告雖自104 年1 月1 日起受僱於被告，然原告於106 年度係106 年1 月6 日方到職，故原告未受僱於被告繼續工作滿3 年，不得請求14日特別休假，至多僅能請求10日特別休假工資即7,003 元。原告離職後雖有向勞動部勞動力發展署中彰投分署為求職登記，然原告已陸續接受8 次推介職缺，故原告並無無法推介就業之情事，不符合就業保險法第38條第1 項規定，不得請求被告給付失業給付差額。原告請求被告再提撥勞工退休金差額部分，被告已依新竹市政府勞工局之要求，補提繳勞工退休金差額至原告於勞保局之勞工退休金專戶內，是原告此部分請求，亦屬無據。

㈡並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

兩造間分別於104 年1 月1 日、105 年1 月1 日、106 年1 月6 日各簽立1 份聘僱同意承諾書，工作內容約定原告之職務為保全員，原告受僱後接受其業務範圍之工作，並接受甲方所指派之工作或公司所承作案場地點之調遣；聘僱期間均為該年度1 月1 日起至該年度3 月31日止，若無任何一方提出終止契約之要求，則聘僱期間得自動延長之該年度6 月30日。

兩造約定工作時間分為A 、B 班：7 時至19時，C 、D 班：19時至7 時，E 班：7 時至16時，未排班之日即為休假日，原告與其他保全員採輪班制，原告每日上班時間如臺中榮總埔里分院108 年5 月30日中總埔秘字第1080001134號函檢送之班表所示。

被告於104年至106年間未曾就兩造間簽立之聘僱同意承諾書向被告登記所在地之新竹縣政府提出核備，但曾於107 年6 月12日報送原告約定書核備在案，其上記載到職日期與簽約日期均為106 年1 月6 日。

㈡原告於104年1月1日至104年12月31日、105年1月1日至105年

12月31日、106年1月6日至106年12月31日期間任職於被告，並經被告派駐於臺中榮總埔里分院擔任保全員。

ē 臺中榮總埔里分院106年度保全勤務工作招標作業，原係由訴外人良福保全股份有限公司得標，嗣於106年1月6日方改由被告得標，接續臺中榮總埔里分院106年度保全勤務工作。

原告於106年12月15日簽署員工離職申請書，其上記載離職原因為合約到期，離職日期為106年12月15日。

ě 原告於107年3月12日寄發南投三和郵局存證號碼56號存證信函，請求被告給付資遣費、延長工時未給付足額工資、特別休假未休工資、基本工資薪資差額、國定假日未給付工資、失業給付差額、提撥勞工退休金差額，並開立非自願離職服務證明書；被告已於107年3月14日收受。

原告於107年3月12日向南投縣政府申請勞資爭議調解，嗣於107年5月9日調解不成立。

原告於107年9月26日至勞動部勞動力發展署中彰投分署南投就業中心埔里分站辦理求職登記，並自該日起至108年2月27日止，陸續接受8次推介職缺；原告自107年10月11日至108年4月8日期間6個月領取就業保險失業給付75,630元（每月12,605元）。

被告依勞保局之通知於107年5月提繳短計之原告勞工退休金12,356元，經勞保局分配至原告於勞保局之勞工退休金專戶。

四、兩造爭執事項：

被告抗辯兩造間之勞動契約屬定期契約，於106年12月31日屆期終止，或經原告於106年12月15日提出離職申請，而於106年12月31日終止，是否有據？

原告主張被告應給付短付之延長工時、國定假日、特別休假工資，及給付失業給付差額，是否有據？

原告主張被告將原告投保薪資高薪低報，且未給付上開款項，違法勞動法令，其依勞基法第14條第1項第6款終止勞動

契約，是否有據？原告請求被告給付資遣費，是否有據？

㈨原告請求被告應再提繳勞工退休金至其於勞保局之勞工退休金專戶，是否有據？

五、本院之判斷：

原告主張兩造間之勞動契約為不定期契約，其亦未申請離職等語，惟為被告所否認，並抗辯：兩造間之勞動契約為定期契約，並於106 年12月31日屆期終止，或經原告於106 年12月15日提出離職申請，而於106 年12月31日終止等語。經查：原告於104 年1 月1 日起受僱於被告並擔任保全員，其於104 年1 月1 日至104 年12月31日、105 年1 月1 日至105 年12月31日、106 年1 月6 日至106 年12月31日期間任職於被告，分別於104 年1 月1 日、105 年1 月1 日、106 年1 月6 日各簽立1 份保全人員工作契約書、聘僱同意承諾書，已如前述。104 年聘僱同意承諾書第2 條關於聘僱期間約定：自104 年1 月1 日起至104 年3 月31日止，此期間為合約期，得由甲方（即被告）以書面文書公告或以文書或簡訊或幹部口頭通知期滿，即終止勞動契約生效，無任何一方提出合約終止要求，本合約得自動延長至104 年6 月30日止，爾後每3 個月依工作表現另約定契約期限，有104 年之聘僱同意承諾書在卷可憑（見本院卷一第413 頁），原告復於105 年1 月1 日、106 年1 月6 日各簽立1 份保全人員工作契約書、聘僱同意承諾書，且105 、106 年之聘僱同意承諾書亦有相同約定（見本院卷一第213 頁、第477 頁）。又原告於106 年度係於1 月6 日始受僱於被告，業如前述，再參酌原告於本院108 年4 月16日準備程序期日自陳：臺中榮總埔里分院106 年之標案本來被良福保全標到，良福保全因為人力不足以及發生違約事項，被臺中榮總埔里分院解除契約，被告是第二順位，所以其從106 年1 月6 日才開始在臺中榮總埔里分院工作等語（見本院卷一第186 頁），綜合上開各情，足認兩造間之勞動契約所約定之契約期間自該年度1 月1 日（106 年則為1 月6 日）至該年度3 月31日止，如無任何

一方終止，則延續至該年12月31日屆期，原告如於下一年度再獲聘僱，兩造復另行簽立契約，此觀原告於106 年初本未受被告聘僱，嗣因被告標得臺中榮總埔里分院保全警衛勤務標案，被告始再予聘僱原告並於106 年1 月6 日簽立契約至明，而兩造於107 年並未再簽立契約，則兩造間之勞動契約應於106 年12月31日屆期終止，是被告抗辯兩造間之勞動契約已於106 年12月31日屆期終止，堪可採信。

原告主張被告應給付延長工時、國定假日工資等語，惟為被告所否認，並抗辯：原告為保全業，屬勞基法第84條之1 所列之工作，不受勞基法第30條及第37條之限制，且被告給付原告之工資已包含延長工時、國定假日工資，原告不得再為請求等等。經查：

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，勞基法第84條之1 固有明文。惟前開條文中「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，該約定尚不得排除勞基法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，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，並依勞基法第24條、第39條規定計付工資（司法院釋字第726 號解釋文參照）。質言之，若勞雇雙方未經報請當地主管機關核備，即對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作另行約定，並約定薪資包含本薪、例休假工資及延時工資等在內為定額給付而不另支付加班費，僅就工作時間之約定不排除勞基法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，而非逕認其約定違反強制規定而無效，仍應於具體個案審視約定內容就整體而言，是否不利於勞方而定。若勞雇雙方約定薪資之數額高於勞基法保障之最低基本工資，亦即高於法定基本薪資依勞基法第24條、

第39條規定加計之延時、例休假工作之加倍工資總合時，既優於勞基法保障最低勞動條件，自無損害勞工之權益，應認其薪資之約定有效。反之，若勞雇雙方約定之薪資數額，低於法定基本工資及加計例休假及延時工資之總額時，勞工始得依勞基法第24條、第39條規定請求其差額，亦即僅該部分之約定失其效力。

勞委會核定保全業之保全人員，為勞基法第84條之1 所定之工作，惟兩造間之勞動契約未經主管機關即新竹縣政府核備，有新竹縣政府108 年5 月31日府勞資字第1080031246號函在卷可佐（見本院卷三第7 頁），揆諸解釋意旨，其勞動契約雖非屬無效，然即不得排除勞基法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，而仍應依勞基法第24條、第39條規定計付工資，被告抗辯兩造間之勞動契約不受勞基法第30條及第37條規定之限制等等，自非可採。依上，被告未依勞基法第84條之1 規定以書面載明兩造約定送請當地主管機關核備，因此不生該條規定之法律效力，但不影響兩造間確有前揭約定之事實存在。

兩造之勞動契約約定原告按班表工作，A 、B 、C 、D 班均自7 時至19時，E 班為7 時至18時，於104 、105 、106 年之聘僱同意書約定每月薪資分別為19,273元、20,008元、21,009元（基本工資調整隨法令調整適時調整），未含加班費、績效獎金及全勤獎金、津貼（見本院卷一第443 頁、第477 頁、第213 頁），復觀臺中榮民總醫院108 年5 月30日中總埔秘字第1080001134號函檢送之員工薪資表所示（見本院卷二第39頁至第602 頁），載有上班時數、工資、職務津貼等項，其中104 年1 月至6 月之工資欄均載19,273元，另有職務津貼，104 年7 月至105 年12月之工資欄均載20,008元，另有職務津貼，106 年1 月至12月之工資欄均載21,009元，另有職務津貼，顯見被告核給之每月工資，除上開所示工資為固定薪資即本薪外，職務津貼乃隨加班、上班日數等各種狀況而變動，且將正常工時及延長工時、國定假日工資合

併給薪。原告主張其各月所領工資即如附表一「原告實領工資」欄所示，復為被告所不爭執（見本院卷三第122 頁），是關於兩造約定原告實領工資中，業已包含延長工時、國定假日工資，此約定是否有效，即須具體審視原告實領工資是否低於最低基本工資及按基本工資加計之延長、國定假日工資，以決定是否應依勞基法第30條等規定予以調整，並依勞基法第24條、第39條計付工資。

按工資由勞雇雙方議定之；但不得低於基本工資；勞工正常工作時間，每日不得超過8 小時；雇主延長勞工工作時間者，延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之1 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3 分之2 以上之工資；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，勞基法第21條第1 項、第30條第1 項前段、第24條第1 款、第2 款、第37條及第39條前段分別定有明文。

兩造約定原告按班表工作，A 、B 、C 、D 班均自7 時至19時，E 班為7 時至18時，已如前述，其於各月平日於A 、B 、C 、D 班工作之日數如附表一「平日A 、B 、C 、D 班日數」欄所示，於各月平日於E 班工作之日數如附表一「平日E 班日數」欄所示，為被告所不爭執（見本院卷三第122 頁至第123 頁），然抗辯原告每上班4 小時，有休息1 小時，故原告上A 、B 、C 、D 班延長工時為3 小時，上E 班則無延長工時等等。證人即被告員工甲○○固於本院108 年8 月27日準備程序期日到庭證稱：其於107 年底前任職於被告，並曾派駐於臺中榮總埔里分院，均依照班表即A 、B 、C 、D 、E 班工作，每小時會休息5 至10分鐘，可以去喝水或上廁所，或坐一下，白天需要站在大門服務民眾，晚上是坐在急診室待命，可以吃個東西或喝水，保全員輪流用餐，用餐

時間會有半小時或40分鐘，當有人去休息時，其他人就會去巡邏等語（見本院卷三第80頁至第83頁），依證人甲○○之證述，可知證人甲○○所稱之休息時間僅足供保全員基本生理需求即例如飲水、如廁、用餐而已，而保全員仍身處提供勞務場所，隨時需要提供勞務，而非處於得自由活動之狀態，則難以證人甲○○上開證述為有利於被告之認定，故被告上開抗辯尚不足採。基上，原告主張其於A、B、C、D班工作，每日延長工時4小時，於E班工作每日延長工時為1小時，即屬有據。復依勞基法第24條、第30條規定，計算原告各月平日之延長工時工資即如附表一「平日應領延長工時工資」欄所示。

原告主張其各月國定假日上班之日數即如民事準備　狀附表二「國定假日未休」欄所示，為被告所不爭執（見本院卷三第123頁、第113頁），復依上開臺中榮民總醫院108年5月30日中總埔秘字第1080001134號函檢送之班表，整理原告於國定假日之班別，足知原告於國定假日於A、B、C、D班之日數即如附表一「國定假日A、B、C、D班日數」欄所示，上E班之日數即如附表一「國定假日E班日數」欄所示，故依勞基法第30條規定，計算原告各月國定假日工資即如附表一「國定假日應領工資」欄所示。基上，以原告每月基本工資加平日延長工時工資、國定假日應領工資之數額即為依勞基法規定計算原告每月應領工資數額即如附表一所示「原告應領工資」欄所示，104年2月、4月、6月、8月至105年8月、105年10月至106年11月依法每月應付最低工資均高於原告實領工資，與勞基法規定有違，應依勞基法第30條等規定予以調整，並依勞基法第24條、第39條計付工資，則被告於上開月份應補發之工資數額即如附表一「被告應補發工資」欄所示，共計82,298元，是原告請求被告給付延長工時、國定假日工資差額82,298元，即屬可採。

原告主張104、105、106年度特別休假分別為7日、10日、14日未休，被告應給付特別休假工資31,422元等語，惟為

告所否認，並抗辯：兩造間勞動契約屬定期契約，原告不得請求特別休假工資，縱得請求，原告僅得請求10日特別休假工資7,003元等語。經查：

按定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3 個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算，勞基法第10條定有明文。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、1 年以上3 年未滿者7 日，二、3 年以上5 年未滿者10日，三、5 年以上10年未滿者14日，四、10年以上者，每1 年加給1 日，加至30日為止，105 年12月21日修正前之勞基法第38條定有明文。又勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，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（行政院勞工委員會79年9 月15日　台勞動二字第21827 號函釋意旨參照）。復按106 年1 月1 日勞基法第38條修正條文施行前，特別休假雇主加倍發給工資，應係指勞工於契約終止或年度終結前自行擇取或經排定之特別休假日，因雇主以業務需要為由要求工作，致其特別休假於年度終結或終止契約時仍未休畢之情形，始有適用之餘地（最高法院101 年度台上字第1651號判決意旨參照）。承上可知，於106 年1 月1 日勞基法第38條修正前，若勞工並未表示欲休特別休假，雇主自無從表示同意，縱因而導致年度終了或契約終止時仍有未休畢之特別休假，亦無從遽認係屬雇主徵得勞工同意於特別休假日工作。是以，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，如係可歸責於雇主之原因，雇主固應發給未休完日數之工資，惟若特別休假未休完之日數，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。另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、6 個月以上1 年未滿者，3 日，二、

1年以上2年未滿者，7日，三、2年以上3年未滿者，10日，四、3年以上5年未滿者，每年14日，五、5年以上10年未滿者，每年15日，六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；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；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，106年1月1日施行之勞基法第38條第1項、第4項亦有明文。故於106年1月1日勞基法第38條修正施行後，勞工之特別休假，如因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主即應發給工資。

原告於104年1月1日至105年12月31日、106年1月6日至106年12月31日期間任職於被告，已如前述，則原告於105年12月31日後未滿3個月即於106年1月6日訂定新約，其工作年資應合併計算，則原告於106年度之工作年資為2年以上未滿3年。原告主張其受僱被告期間，均未休特別休假乙節，未見被告有所爭執，而原告未能舉證證明105年度以前有何欲請特別休假，而可歸責於被告，遭被告指派工作致其未能休畢特別休假之情形，其自不得請求被告給付104年度至105年度特別休假工資。另106年之特別休假，依修正後勞基法第38條之規定，原告未休畢，即得請領特別休假未休之工資，故原告請求被告給付106年之特別休假10日工資7,003元（計算式：21,009÷30×10＝7,003），自屬有據。

㈡按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；第17條規定於本條終止契約準用之；雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一僱主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費；二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之；未滿1個月者以1個月計，勞基法第14條第1項第6款、第4項、第17條第1項分別定有明文。又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，勞工退休金條例第12條第1 項定有明文。經查：兩造間之勞動契約已於106 年12月31日屆期終止，已如前述，兩造間之勞動契約既已不存在，即無原告再予終止之可言，則原告主張被告短付延長工資、國定假日工資、特別休假工資等節構成勞基法第14條第1 項第6 款違反勞動契約或勞動法令，致損害勞工權益，並據此於107 年3 月12日以南投三和郵局存證號碼56號存證信函終止勞動契約，即屬無據，從而，原告依上開規定請求被告給付資遣費，亦屬無據。

ē 按本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：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；被保險人因定期契約屆滿離職，逾1 個月未能就業，且離職前1 年內，契約期間合計滿6 個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規定；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60% 按月發給，最長發給6 個月；投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4 倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額；勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第11條第1 項第1 款、第2 項、第16條第1 項本文、第38條第3 項分別定有明文。經查：

兩造間之勞動契約因定期契約於106 年12月31日屆滿而終止，已如前述，被告抗辯原告已接受8 次推介職缺，不符就業

保險法第11條請領失業給付之要件等等，然就業保險法第11條第1項第1款係規定被保險人自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練，得請領失業給付，並非指被保險人一旦接受推介職缺，無論是否成功就業或安排教育訓練，即不得請領失業給付，故被告上開抗辯實不可採。

原告於107年9月26日至勞動部勞動力發展署中彰投分署南投就業中心埔里分站辦理求職登記，並於同日、107年10月4日、107年10月29日、107年11月9日、107年11月27日、107年12月22日、108年1月15日、108年2月27日接受推介職缺，自得依上開規定請領失業給付。又原告截至108年5月27日止已領取107年10月1日至108年4月8日共6個月失業給付合計75,630元，有勞保局108年5月29日保屺就字第10810104090號函附卷可佐（見本院卷二第27頁），即勞保局所核給金額係依每月投保薪資21,009元為基礎計算，而原告於106年7月至12月之月投保薪資即如附表二關於106年7月至12月「月提繳工資」欄所示，平均月投保薪資為29,650元【計算式：（31,800＋30,300＋30,300＋27,600＋27,600＋30,300）÷6＝29,650】，則原告得領取之失業給付為106,740元（計算式：29,650×60%×6＝106,740），扣除已領取之75,630元，短少31,110元（計算式：106,740－75,630＝31,110），原告因被告短報投保薪資受有短少領取失業給付31,110元之損失，則原告請求被告給付31,110元，應屬有據。

基上，原告得請求被告給付120,411元（計算式：82,298＋7,003＋31,110＝120,411）。

ě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，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；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項及勞基法第19條分別定有明文。經查：兩造間之勞動契約，因定期契約屆滿而終止，核與

上開條文所定非自願離職之要件不合，則原告請求被告開立非自願離職證明書予原告，於法無據。

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項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由僱主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，勞工退休金條例施行細則第15條第1項亦有明文。是雇主如未依上開規定為勞工提繳退休金至其個人專戶時，勞工得訴請雇主將其應提繳而未提繳之金額存入勞工之個人退休金專戶。經查：原告每月應領工資即如附表二「原告應領工資」欄所示，被告按原告應領工資，依勞動部發布之勞工退休金月提繳工資分級表之標準（見本院卷三第333頁至第337頁），每月應提繳之數額如附表二「被告應提繳數額」欄所示，總計應提繳67,914元，而被告原按月提繳數額共計55,945元，復於107年5月間經勞保局通知補提繳12,356元，被告已為原告提繳合計68,301元（計算式：55,945＋12,356＝68,301），有勞保局108年5月31日保退二字第10810109430號函暨提繳明細表、107年5月份勞工退休金計算名冊、已繳納勞工個人專戶明細資料附卷可憑（見本院卷二第27頁至第37頁），則原告請求被告再提繳104年1月至106年12月勞工退休金共計42,972元，即屬無據。

六、綜上所述，原告依勞基法第24條、第39條及就業保險法第16條第1項本文、第38條第3項規定，請求被告給付延長工時、國定假日工資差額82,298元、特別休假工資7,003元及失業給付差額31,110元，合計120,411元，及自108年10月23日（見本院卷三第121頁至第122頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為有理由，應予准許；原告逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

七、按除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之；

本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2項規定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響，109年1月1日施行之勞動事件法第51條第1項、第2項定有明文。本件雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，於109年1月1日勞動事件法施行後，仍應適用勞動事件法之規定。又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本判決主文第1項既屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，就本判決主文第1項應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，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所提證據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，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　　109　　年　　5　　月　　19　　日

勞動法庭　法　官　楊亞臻

附表一：

年	月	被告應補發工資	原告應領工資	原告實領工資	平日A、B、C、D班日數	平日E班日數	國定假日A、B、C、D班日數	國定假日E班日數	平日應領延長工時工資	國定假日應領工資	時薪（四捨五入至小數點第2位）	本薪
104	1	0	31,103.87	31,773	19	4	2	0	9,582.47	2,248.40	80.30	19,273
104	2	1,979.20	30,033.20	28,054	17	3	2	0	8,511.80	2,248.40	80.30	19,273
104	3	0	30,729.13	31,097	21	2	1	0	10,331.93	1,124.20	80.30	19,273
104	4	2,052.67	30,782.67	28,730	19	1	2	0	9,261.27	2,248.40	80.30	19,273
104	5	0	29,604.93	29,744	21	2	0	0	10,331.93	0	80.30	19,273
104	6	1,410.27	30,140.27	28,730	20	1	1	0	9,743.07	1,124.20	80.30	19,273
104	7	0	32,124.44	32,777	24	1	0	0	12,116.44	0	80.37	20,008
104	8	1,667.90	31,401.90	29,734	20	2	1	0	10,226.72	1,167.18	80.37	20,008
104	9	1,667.90	31,401.90	29,734	20	2	1	0	10,226.72	1,167.18	80.37	20,008

（續上頁）

104	10	1,718.96	31,790.96	30,072	21	1	1	0	10,615.78	1,167.18	80.37	20,008
104	11	1,565.78	30,623.78	29,058	19	3	0	1	9,837.66	778.12	80.37	20,008
104	12	1,052.00	31,124.00	30,072	22	1	0	0	11,116.00	0	80.37	20,008
105	1	936.88	30,345.88	29,409	20	3	0	0	10,337.88	0	80.37	20,008
105	2	3,184.60	32,235.60	29,051	17	2	3	0	8,726.06	3,501.54	80.37	20,008
105	3	12.98	30,067.98	30,055	19	5	0	0	10,059.98	0	80.37	20,008
105	4	393.00	31,124.00	30,731	19	4	4	0	9,948.82	1,167.18	80.37	20,008
105	5	12.98	30,067.98	30,055	19	5	0	0	10,059.98	0	80.37	20,008
105	6	2,587.74	31,290.74	28,703	20	1	1	0	10,115.56	1,167.18	80.37	20,008
105	7	1,869.72	30,234.72	28,365	20	2	0	0	10,226.72	0	80.37	20,008
105	8	2,578.72	30,234.72	27,656	20	2	0	0	10,226.72	0	80.37	20,008
105	9	0	30,067.98	30,360	16	8	1	0	8,892.80	1,167.18	80.37	20,008
105	10	2,148.98	32,846.98	30,698	18	3	3	0	9,337.44	3,501.54	80.37	20,008
105	11	948.82	29,956.82	29,008	19	4	0	0	9,948.82	0	80.37	20,008
105	12	1,820.02	32,180.02	30,360	22	0	1	0	11,004.84	1,167.18	80.37	20,008
106	1	6,673.36	32,739.36	26,066	13	0	4	0	6,828.12	4,902.24	80.54	21,009
106	2	3,039.00	31,222.00	28,183	19	2	0	0	10,213.00	0	80.54	21,009
106	3	1,155.44	31,455.44	30,300	19	4	0	0	10,446.44	0	80.54	21,009
106	4	2,556.08	32,856.08	30,300	17	4	2	0	9,395.96	2,451.12	80.54	21,009
106	5	1,782.36	34,198.36	32,416	20	2	2	0	10,738.24	2,451.12	80.54	21,009
106	6	2,983.48	30,813.48	27,830	18	3	0	0	9,804.48	0	80.54	21,009
106	7	2,927.96	30,404.96	27,477	17	4	0	0	9,395.96	0	80.54	21,009
106	8	3,702.68	29,062.68	25,360	14	6	0	0	8,053.68	0	80.54	21,009
106	9	6,576.56	29,529.56	22,953	16	1	0	0	8,520.56	0	80.54	21,009
106	10	11,753.64	26,786.64	15,033	8	3	1	0	4,552.08	1,225.56	80.54	21,009
106	11	9,538.56	26,611.56	17,073	1	3	0	0	5,602.56	0	80.54	21,009
106	12	0	29,121.04	29,241	13	11	0	0	8,112.04	0	80.54	21,009
		總計 82,298.23										

備註：（計算式說明）
以104 年2 月為例，原告時薪為80.3元（計算式：19,273÷ 30÷ 8 ＝80.3），原告當月平日有17日ABCD班，3 日E 班，故平日延長工時應領工資為8,511.8 元[計算式：80.3× 17×(2 × 4/3 ＋2 × 5/3) ＋80.3× 3 ×(1 × 4/3) ＝8,511.8]，另有2 日國定假日ABCD班，故國定假日應領工資為2,248.4 元[計算式：80.3× 2 ×(8 × 1 ＋2 × 4/3 ＋2 × 5/3) ＝2,248.4]，故原告應領工資為30,033.2元（計算式：19,273＋8,511.8 ＋2,248.4 ＝30,033.2），當月原告實領工資為28,054元，被告應補發工資1,979.2 元（計算式：30,033.2－28,054＝1,979.2 ）。

附表二：

年	月	原告應領工資	月提繳工資	被告應提繳數額（月提繳工資x 6%）
104	1	31,773	31,800	1,908
104	2	30,033	30,300	1,818
104	3	31,097	31,800	1,908
104	4	30,783	31,800	1,908
104	5	29,744	30,300	1,818
104	6	30,140	30,300	1,818
104	7	32,777	33,300	1,998
104	8	31,402	31,800	1,908
104	9	31,402	31,800	1,908
104	10	31,791	31,800	1,908
104	11	30,624	31,800	1,908
104	12	31,124	31,800	1,908
105	1	30,346	31,800	1,908

（續上頁）

105	2	32,236	33,300	1,998
105	3	30,068	30,300	1,818
105	4	31,124	31,800	1,908
105	5	30,068	30,300	1,818
105	6	31,291	31,800	1,908
105	7	30,235	30,300	1,818
105	8	30,235	30,300	1,818
105	9	30,360	31,800	1,908
105	10	32,847	33,300	1,998
105	11	29,957	30,300	1,818
105	12	32,180	33,300	1,998
106	1	32,739	33,300	1,998
106	2	31,222	31,800	1,908
106	3	31,455	31,800	1,908

（續上頁）

106	4	32,856	33,300	1,998
106	5	34,198	34,800	2,088
106	6	30,813	31,800	1,908
106	7	30,405	31,800	1,908
106	8	29,063	30,300	1,818
106	9	29,530	30,300	1,818
106	10	26,787	27,600	1,656
106	11	26,612	27,600	1,656
106	12	29,241	30,300	1,818
				總計67,914
備註：如附表一「原告應領工資」欄所示數額經四捨五入至整數位即如附表二「原告應領工資」欄所示數額（如附表一「原告應領工資」欄所示數額低於「原告實領工資」欄所示數額者，以「原告實領工資」欄所示數額計算之）。				

以上正本係照原本作成。

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（應附繕本）。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　　109　　年　　5　　月　　22　　日

書記官　黃子真