臺灣士林地方法院民事判決

107年度勞訴字第85號

原　　告　張肇文
訴訟代理人　吳幼玲
被　　告　怡盛保全股份有限公司
法定代理人　莊子慧
訴訟代理人　李亞文

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年6月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳拾捌萬伍仟肆佰伍拾柒元，及自民國一百零七年八月三十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應發給原告非自願離職證明。

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；但被告如以新臺幣貳拾捌萬伍仟肆佰伍拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事　實

一、原告主張：

㈠伊自民國103年4月1日起受雇於被告，派駐於新北市淡水區「天境360社區」擔任保全員，原約定每月薪資為新臺幣（下同）51,000元，嗣被告因勞基法令修訂，自105年1月起調降每月薪資為48,960元。

㈡伊任職期間，被告共短少給付薪資51,564元（104年2月份短少6,120元、105年2月份短少3,661元、106年2月份短少6,120元、106年5月份短少360元以及106年12月份短少35,303元）。又伊於105年3月份應休假7日，實休6日，被告應給付1日休假日上班薪資3,400元，106年5月份伊應休假6日，實休3日，被告應給付3日休假日上班薪資10,200元。另伊自103年4月1日任職起至106年12月7日止，上班共1058日，每日延

長工時2小時（即工作時間第11至12小時），其中106年11月25日更自19時起上班至翌日15時，延長工時共10小時，扣除前開已計算之2小時延長工時工資，該日被告尚應給付伊8小時延長工時工資，合計被告應給付伊加班費484,296元。此外，被告從未依法給予特別休假及國定假日之休假，依法應給付伊特休未休28日薪資共47,600元，及國定假日出勤43日薪資共146,200元。再查被告未以月薪51,000元足額提撥6%勞工退休金至伊退休金專戶，尚欠共25,272元。

㈡被告嗣於106年12月26日以伊於上班時間擅離外出導致中控室無人執勤、值勤時觀看智慧型手機、發生重大事件未於工作日誌上載明、服裝儀容不整及工作環境不整等狀況屬重大缺失，違反紀律整飭要領及人事獎懲條例，據此將伊開除革職。惟伊應徵時被告並未提及該條例，自難期待伊熟知並遵守該等規定。且被告訂定獎懲制度之目的無非為給予員工改過機會，然伊遭被告記過同時並無收到任何通知，殊難想像被告未給予伊改善之機會，竟逕予記滿三個大過而解僱，不符公平正義原則。實則，106年12月5日係因社區秘書即訴外人陳雅琴返家途中發生車禍，陳雅琴雖表示得自行開車，返家後會通知伊，伊卻遲未接獲陳雅琴訊息，致電又無回應，撥打陳雅琴家中電話得知其仍未返家，情急之下請前組長至中控室支援後，即沿路前往找尋自行開車返家之陳雅琴，伊因擔心陳雅琴安危而使用及觀看手機、離開工作崗位尋找等行為，皆係出於同事間關心，所為合理且得以免責；況伊擔任保全員，並非時刻緊盯監視畫面即得掌控社區所有狀況，仍須巡視社區所有監視死角以防突發狀況，如於監視畫面中發現異常，須赴現場巡視抑或是處理住戶之問題，依社會通念，亦無法期待伊時刻緊盯監視畫面長達10個小時之久，伊於工作時練習書法，係為保持應有專注力所為提振精神之方式。被告不得以伊違反上開規定或僅憑片段監視畫面，即認伊違反工作規則屬情節重大而據此解雇，其解僱不合法，伊收受被告解僱之存證信函後，已於106年12月29日依勞動基

準法（下稱勞基法）第14條規定終止兩造間勞動契約，依法被告應發給伊非自願離職證明，及資遣費95,555元、預告工資51,000元。

㈣爰依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、第24條第1項、第38條第1、2、4項、第39條、第16條第1項第2款、第3項、第19條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第7條第1項第1款、第14條第1項、就業保險法等規定提起本件訴訟。聲明為：

1.被告應給付原告915,087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.被告應發給原告非自願離職證明。

3.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以下列情詞置辯：

㈠原告違反工作規則勤務紀律，且自106年12月11日起即連續曠職，遭伊記滿三大過併開除革職，其請求發給非自願離職證明、給付資遣費及預告工資並無理由。退步言之，原告離職前最後6個月平均工資為48,960元，其以51,000元為資遣費及預告工資之計算基準亦有違誤。

㈡原告任職起之薪資為本薪19,273元，加計工作加給、加班費、伙食津貼、全勤獎金、績效獎金、競業津貼，應領總額最高為51,000元（每月含加班執勤時數最高為312小時），非約定薪資即為51,000元，自105年1月1日起每月含加班執勤時數最高為288小時，應領總額最高為48,960元。原告主張短少給付薪資51,564元係逕以月薪51,000元為計算基準，並無理由，且原告最後工作日為106年12月8日，同年月9、10日為排休日，同年月11日起即曠職未到勤，其主張106年12月全月薪資短少35,303元，亦無理由。

㈢原告主張105年3月份應休假7日，實休6日，短付1日薪資，106年5月份應休假6日，實休3日，短付3日薪資，然查原告該2月份均實際休假7日，其此部分請求不應准許。

㈣伊屬保全業，依勞基法第84條之1第1項、勞基法施行細則第

50條之1規定及行政院勞工委員會87.07.27台勞動字二字第000000號公告，不受勞基法第30、32、36、37、49條規定約束。兩造訂有約定書，約定原告每日正常工時為10小時，連同延長工時不得超過12小時，工作6日休息1日，伊得以排班方式將例假日、其他應放假日及特別休假排訂於輪值表中，但每月之例假日不得少於4日，每7日至少應有1日休息做為例假，經由彈性約定，得於2週內安排原告2日之休息作為例假，此並經臺北市政府勞動局核備。原告親簽之工作規則第48條第2項亦規定：因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，除公司要求因加班而未休由公司發給工資，其他視為棄權。國定假日、特別休假均已列入排休，且原告未舉證有未休之特別休假，或有申請特休而伊未同意之情形，其請求國定假日及特休未休工資即無理由。另兩造本約定每日值勤12小時，原告所稱之薪資實際上已包含工作時間第11至12小時之加班費計算在內，其迄今再重複為請求，亦無理由。

㈤原告請求給付短少勞工退休金部分，係以月薪51,000元為基準計算，顯有錯誤。

㈥聲明為：

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、得心證之理由：

㈠原告請求短少給付薪資51,564元（104年2月份短少6,120元、105年2月份短少3,661元、106年2月份短少6,120元、106年5月份短少360元以及106年12月份短少35,303元）部分：

1.按工資，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，勞基法第2條第3款定有明文。依該規定可知現行勞基法所規定勞工工資之計算方式，包括按日、按時、按月、按件計酬，故雇主與勞工間所訂立之勞動契約若約定按日計酬，並無違

背法令。訊據曾受雇於被告之證人甲○○證稱：伊103年8、9月至105年4月間亦在「天境360社區」上班，一天12小時，原告之薪資結構與伊差不多，面試時被告告知月薪有分大小月，按照每個月實際上班日數去核算薪資，休假會牽動薪水，少上一天班就會扣薪水，後來法律規定1個月上班時數不能超過288小時，薪水就降為4萬8千多，原告也是一樣等語（見本院卷第193-194頁），可知被告員工之計薪方式，係依實際上班日數核算，每日工時12小時。互核原告提出之薪資整理明細，其所指開始限制工時288小時之104年12月起，除特殊日數之月份外，原告領取之薪資數額均為48,960元（見本院卷第211頁），以此核算，兩造應係約定以日薪2,040元（計算式：48,960元÷【288÷ 12】）按日計薪。至被告雖抗辯原告任職時曾簽署「薪津&職務核定/說明表」，其上記載月薪為48,734元云云，惟對照其上所載薪資明細名稱，與被告所不爭執原告提出之薪資單上所載明細名稱顯然不符（見本院卷第27-40頁），且原告歷來領取薪資數額，除104年2月、106年2月外，均高於48,734元（見本院卷第211頁），另被告就本院詢問其中競業津貼用意為何，答稱「只是一個薪資結構」，無法再詳為說明（見本院卷第184頁），可見此「薪津&職務核定/說明表」所載內容並非兩造約定內容，僅係被告單方要求原告配合簽署之形式上文書，尚難執為有利被告之認定。而原告雖主張兩造僅約定大月跟小月，小月少2,040元，實際發薪水時被告就2月份又有多扣云云，然其主張與證人甲○○上開所述不符，另曾受雇於被告之證人乙○○證稱：原告薪資多少伊不清楚（見本院卷第190頁），亦無由佐證其主張，是其此部分主張亦不可採，附此敘明。

2.兩造約定以日薪2,040元按日計薪，已如前述，則：

①104年2月份：原告自承該月上班22日（見本院卷第284頁），則該月被告核發薪資44,880元（計算式：2,040X

22），並無短少，原告請求被告給付短少薪資6,120元，並無理由。

②105年2月份：原告自承該月上班24日（見本院卷第284頁），則該月被告核發薪資49,080元，並未少於應付薪資（計算式：2,040X 24＝48,960），原告請求被告給付短少薪資3,661元，並無理由。

③106年2月份：原告自承該月上班22日（見本院卷第284頁），則該月被告核發薪資44,880元（計算式：2,040X 22），並無短少，原告請求被告給付短少薪資6,120元，並無理由。

④106年5月份：原告該月上班24日為兩造所不爭（見本院卷第285頁），則該月被告應核發薪資48,960元（計算式：2,040X 24），被告僅給付48,600元（原已發43,200元【見本院卷第38頁】＋事後補發5,400元【見本院卷第96頁】），尚短付360元，原告請求給付短少薪資360元，為有理由。

⑤106年12月份：證人甲○○證述後來法律規定1個月上班時數不能超過288小時薪水就降為4萬8千多乙節，為被告所自承，表示自105年1月1日起每月值勤時數最高為288小時，原告應領總額最高為48,960元（見本院卷第81頁），亦有前述原告整理之薪資明細可證（見本院卷第211頁），則106年12月份原告本可領得之薪資數額應為48,960元，扣除被告已給付12,600元（見本院卷第211頁），尚短少36,360元。被告雖以原告自106年12月11日起連續曠職未到勤為由拒絕給付，惟依證人乙○○證稱：「（秘書發生車禍事情之後，原告是否有上班？）原告休假三天，晚上要來交接班，結果被經理叫走，直接回去，我們來接班的時候都是兩個接兩個，那天晚班來了三個，我以為是發生什麼事情，才知道是主管不讓原告上班，就直接叫他收東西走了。」等語（見本院卷第188頁），可見係被告拒絕原告提供勞務，非原告曠

職。按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第487條前段定有明文，原告到職上班既遭被告所拒，揆諸前揭規定及說明，其無補服勞務之義務，即得請求被告給付報酬，故原告請求被告給付106年12月份短付薪資35,303元，未逾可請求金額，應予准許。

⑥綜上，原告得請求短付薪資之數額為35,663元（計算式：360＋35,303），逾此部分則不應准許。

㈡原告請求105年3月份少休1日、106年5月少休3日、特休未休28日、國定假日出勤43日薪資部分：

1.被告雖提出班表1份，欲證明原告無少休情事，且特別休假、國定假日均已列入排休云云，然為原告否認其形式上真正。觀以該班表為被告自行製作，其上並無原告或其他員工之簽章（見本院卷第92-94頁），且其中105年3月所載排班情形，與被告提出原告該月打卡紀錄亦不相符（見本院卷第174頁），自難認為真實。而按當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實，民事訴訟法第345條第1項定有明文；又雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，為勞基法第30條第5項所明定。是保存勞工出勤工作紀錄乃雇主之義務。經本院諭知被告應提出原告之出勤紀錄（見本院卷第72、137、187頁），迄至本件言詞辯論終結止，被告仍未提出，依前揭規定，應認原告關於該文書應證之事實為真實，即原告主張其105年3月份少休1日、106年5月少休3日、特休未休共28日、國定假日出勤共43日未排休等語為真實。

2.又按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；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38條第4項前段、第39條前段分別定有明文

。依證人乙○○證稱：「（證人任職期間，被告公司是否有給予員工特別休假或國定假日休假？如若沒有，是否有加倍給付工資？）沒有。一開始就沒有特休假或國定假日也沒有補雙倍工資。」（見本院卷第190頁）、證人甲○○證述：「當初我排表的時候公司完全沒有跟我說有特休或國定假日，就是說固定休幾天。」、「（是否有就特休或國定價給付加倍工資？）沒有，如果國定假日有多數員工認為應該要休假的話我就沒有辦法排班。」（見本院卷第195頁），可見原告未休畢特別休假無可歸責事由，且於國定假日出勤亦未領取加倍薪資。以此核算，原告此部分請求於153,000元（計算式：2,040元/日X【1＋3＋28＋43】日，其中國定假日出勤部分因已領取薪資，僅未領取「加倍」薪資，故僅得請求1倍而非2倍日薪，亦此指明）之範圍內為有理由，逾此部分則屬無據。

㈢原告請求任職期間1058日每日延長工時2小時（即每日工作時間第11至12小時）工資部分：

1.按勞基法第84條之1規定：「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。」。另依行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱勞委會）87年7月27日勞動二字第032743號函所示：保全業之保全人員、電腦管制中心監控人員、經理級以上人員符合勞基法施行細則第50條之1第1款規定者，為勞基法第84條之1之工作者。原告係受僱被告擔任保全工作，依前開勞委會函示，即有勞基法第84條之1規定之適用。

2.觀諸兩造於103年4月1日簽訂之約定書，前言已明文記載「依勞動基準法第84條之1規定，雙方同意不受勞動基準

法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制」等語（見本院卷第88頁），該約定書並報請臺北市政府核備在案（見本院卷第89-91頁），是就原告之工作時間自應以兩造之約定為準，於兩造約定之範圍內，即無依勞基法第30條、第32條規定另計加班費之適用，但仍不得低於勞基法所定之最低標準。

3.依該約定書第4、5點約定：「工作時間：1.每日正常工作時間為10小時；連同延長工時不得超過12小時」、「乙方（即原告）為工作6日休息1日...每7日至少有1日休息作為例假」（見本院卷第88頁），原告並稱：「（一開始去應徵的時候就已經講好每天上班12小時？）一開始就說12小時...大月放7天，小月放6天」，被告亦稱：「實際上我們約定6天休1天...大月大概可以休到7天」（見本院卷第186頁），可知兩造議定之工時為每日12小時，大月休7日，小月休6日。則依勞委會頒訂之法定最低工資，按勞基法規定，計算被告依法每月應給付之最低工資如附表一（大月31天）、二（小月30天）、三（每年2月份）所示，再對照被告每月所發工資，可見兩造約定之薪資並未低於勞基法之標準，自屬有效，兩造應同受拘束，故原告再向被告請求每日延長工時2小時（即工作時間第11至12小時）之工資即無理由，不應准許。

㈣原告請求106年11月25日自19時起上班至翌日15時，延長工時共8小時部分：

按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2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、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，勞基法第24條第1、2款定有明文。所稱之「平日每小時工資」，乃指普通時日每小時之工資而言，應依當日所得之工資，除以當日正常工作之時間，即為「平日每小時工資」。查106年11月26日因被告總經理帶貴賓至社區參訪，原告於該日上午7時打

完下班卡後，依然聽從指示於社區待命，約下午3時才離開乙節，業據證人乙○○證述在卷（見本院卷第190頁），堪信為真實。核計原告該日共延長工時8小時（超乎前述原約定工作時間之部分，即上午7時至下午3時）。以兩造約定按日以2,040元計薪，為工作12小時之對價計算，此部分原告得請求之加班費為2,159元（計算式：【2,040÷ 12X1.34X2】＋【2,040÷ 12X1.67X6】），應予准許。

㈤原告請求資遣費、預告工資及非自願離職證明部分：

1.被告於106年12月26日寄發存證信函，向原告為終止勞動契約之意思表示是否適法？

觀以該存證信函上通知原告違反公司紀律之事實，包含違反紀律整飭條例第3項、第6項、第13項、第16項、第18項、第21項，及違反人事獎懲條例第13條第5項及第8項（見本院卷第43-44頁），對照被告提出之現場勤務紀律整飭要項，違反第3、6項應記大過，違反第13、16項應記小過，違反第18、21項應記申誡1次（見本院卷第162頁），被告提出之人事獎懲條例，違反第13條第5項及第8項各應記小過1次（見本院卷第154-155頁），均非開除革職之事由，故被告執此終止兩造間勞動契約，自非適法。被告雖稱公司規定3個小過就是1個大過，2個大過就可以開除云云，然未能提出該規定之出處；另其復稱原告符合工作規則第30條第5項連續曠職3日故得解僱等語，與前述認定原告未曠職之事證不符，亦非記載於被告寄送予原告之存證信函中，可見非被告斯時做出終止兩造間勞動契約之依據，被告自不得於訴訟中始突增列該等事由為解僱事由，是其此部分抗辯均非可採。

2.原告於106年12月29日依勞基法第14條規定終止兩造間勞動契約，是否有理由？

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，勞基法第14條第1項第6款定有明文。被告於106年12月26日向原告為終止勞動契約

之意思表示不合法，已如前述，其違法解僱之行為當屬符合勞基法第14條第1項第6款之事由，原告自得不經預告終止勞動契約。是兩造之勞動契約，應認於107年1月3日被告收受原告為終止契約意思表示之律師函之日（見本院卷第57-61、209-210頁）終止。

3.資遣費：

按雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：1.在同一雇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。2.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，上開規定於勞工依同法第14條終止契約時準用之，勞基法第14條第4項、第17條定有明文。另按勞工適用勞退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1/2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項亦有明定。查原告任職起日為103年4月1日（見本院卷第88頁），至兩造間僱傭關係終止日即107年1月3日止，核算工作年資為3年9月又2日，資遣費基數為1又653/744。又兩造均不爭執105年1月1日起原告之薪資調整為48,960元（見本院卷第81、106頁），另依原告整理、被告不爭執之薪資明細記載，106年7至9月原告薪資則為51,840元（見本院卷第211頁），則平均工資應為50,400元（計算式：【51,840+51,840+51,840+48,960+48,960+48,960】÷6），以此核算原告依勞基法第17條規定得請求之資遣費為94,635元（計算式：50,400X1又653/744，元以下四捨五入），逾此部分則不應准許。

4.預告工資：

按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者

，應先為預告；雇主未依上開規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第2項、第3項定有明文。是雇主僅在依勞基法第11條或第13條但書之規定終止勞動契約，且未依同法第16條第1項規定先為預告時，始有給付預告期間工資之義務甚明。至在勞工依勞基法第14條第1項之規定，主動對雇主終止勞動契約之情形，因何時終止勞動契約係由勞工自行決定，其本得自行選擇適當之時間終止勞動契約，而無雇主需提前預告之問題，依理自不得請求雇主給付預告期間工資；此由勞基法第14條第4項明定關於勞工依該條規定終止勞動契約，僅準用同法第17條資遣費之規定，而未準用同法第16條關於預告期間工資之規定，亦可獲印證。本件原告既係依勞基法第14條規定終止兩造間勞動契約，而非遭被告依同法第11條或第13條但書之規定終止勞動契約，揆諸前揭說明，自不得請求被告給付預告期間工資，其此部分請求不應准許。

5.非自願離職證明：

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又按就業保險法所稱非自願離職，係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條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項亦有明定。本件原告既係依勞基法第14條規定終止僱傭契約，自符合上開法條所稱「非自願離職」之定義。是原告請求被告開立非自願離職證明書，自屬可採。

㈥原告請求未足額提撥勞工退休金部分：

按雇主未依勞退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31條第1項、第2項固定有明文。惟上開規定，係就該條例施行後，勞工日後退休時，依該條例第23條規定領取及計算

退休金之權益予以保障。而前開應提繳金額，僅係存於勞工個人之退休金專戶，作為勞工退休基金，由受委託之金融機構運用之，然勞工尚須合於得請領退休金之要件，始得依該條例請領退休金（98年臺高院座談會民事類提案第14則研究意見參照）。是以，雇主如未依法提繳或未足額提繳勞工退休金，於勞工得依法請領退休金，且其個人退休金專戶本金及累積收益有短少時，始得謂受有損害。本件原告尚未依勞退條例或勞基法規定請求退休金，就其勞工個人退休金專戶內之款項，原不得為任何主張，縱被告短為提繳，致原告受有損害，原告亦僅能請求被告將上開金額提繳至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶以為填補，而不能主張被告向原告個人為給付，經本院闡明後，原告仍請求被告給付短少提繳之25,272元（見本院卷第283、286頁），依前揭規定及說明，其此部分請求即礙難准許。

㈦末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。上開原告請求經准許部分共285,457元（短付薪資35,663元＋少休、特休未休、國定假日出勤薪資共153,000元、106年11月26日延長工時8小時工資2,159元、資遣費94,635元），給付期限均已屆至，被告已陷於遲延，故原告併請求自起訴狀繕本送達翌日即107年8月30日（見本院卷第74頁）起計算之法定遲延利息，亦應准許。

四、從而，原告依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、第24條第1項、第38條第1、2、4項、第39條、第19條、勞退條例第12條第1項、就業保險法等規定，請求被告給付285,457元，及自107年8月30日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，暨發給原告非自願離職證明，均有理由，應予准許。逾此部分則無理由，應予駁回。

五、本件原告勝訴部分，其中命被告發給非自願離職證明，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；另金錢給付勝訴部分，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，並依被告之聲請，宣告其預供之擔保金額，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依法判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　17　　日

勞工法庭　法　官　謝佳純

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　17　　日

書記官　鄭伊汝

附表一（大月31日）

月份（民國年/月）	法定基本工資（新臺幣）	每月出勤總日數	每月基本工資（新臺幣）	延長工時工資（新臺幣）	依法每月應付最低工資（新臺幣）
103.4-104.6	月薪：19,273元 日薪：642.43元 時薪：80.3元 每日延長工時四小時(8-12）工資：480.2元	31-7=24	19,273	11,525	30,798

（續上頁）

104.7- 105.12	月薪：20,008元 日薪：666.93元 時薪：83.37元 每日延長工時四小時工資： 498.55元	24	20,008	11,965	31,973
106.1- 106.12	月薪：21,009元 日薪：700.3元 時薪：87.54元 每日延長工時4小時工資： 523.49元	24	21,009	12,564	33,573

附表二（小月30日）

月份（民國年/月）	法定基本工資（新臺幣）	每月出勤總日數	每月基本工資（新臺幣）	延長工時工資（新臺幣）	依法每月應付最低工資（新臺幣）
103.4- 104.6	月薪：19,273元 日薪：642.43元 時薪：80.3元 每日延長工時四小時(8-12) 工資：480.2元	30-6 =24	19,273	11,525	30,798
104.7- 105.12	月薪：20,008元 日薪：666.93元 時薪：83.37元 每日延長工時四小時工資： 498.55元	24	20,008	11,965	31,973
106.1- 106.12	月薪：21,009元 日薪：700.3元 時薪：87.54元	24	21,009	12,564	33,573

（續上頁）

	每日延長工時4小時工資： 523.49元				

附表三（每年二月工作22日）

月份（民國年/月）	法定基本工資（新臺幣）	每月出勤總日數	每月基本工資（新臺幣）	延長工時工資（新臺幣）	依法每月應付最低工資（新臺幣）
103.4-104.6	月薪：19,273元 日薪：642.43元 時薪：80.3元 每日延長工時四小時(8-12）工資：480.2元	22	19,273	10,564	29,837
104.7-105.12	月薪：20,008元 日薪：666.93元 時薪：83.37元 每日延長工時四小時工資：498.55元	22	20,008	10,968	30,976
106.1-106.12	月薪：21,009元 日薪：700.3元 時薪：87.54元 每日延長工時4小時工資：523.49元	22	21,009	11,517	32,526