臺灣士林地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第40號

原　　告　林祿恩
訴訟代理人　翁毓琦律師　（法扶律師）
被　　告　怡盛保全股份有限公司
法定代理人　劉成
訴訟代理人　呂理標

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，本院於民國109 年12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241,802 元及自民國109 年5 月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣19,653元至勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣4,080 元，其中新臺幣2,800 元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但如被告以新臺幣261,455 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。

事實及理由

一、原告自民國102 年10月1 日起受僱於被告，擔任保全人員職務，兩造約定工資為每月新臺幣（下同）41,760元，工作時間為上午7 時至19時，每月上班時數288 小時，大月休7 日，小月休6 日。然被告於原告任職期間有下列違反勞動基準法第14條第1 項第5 款、第6 款事由：⑴被告於102 年11月至104 年6 月間，未依法提繳足額勞工退休金14,613元，另於108 年10月及11月亦未提繳5,040 元。以上合計19,653元（計算式如附表一）。⑵原告任職期間國定假日出勤共計73日，被告未依法給付加倍工資101,616 元（41,760÷ 30× 73＝101,616 ）。⑶另原告於105 年1 月16日之總統選舉投票日及107 年11月24日直轄市長及縣市長選舉投票日出勤，被

告未給予國定假日出勤之加倍工資2,784 元。⑷又被告係保全業，依保全業法第10條之2 後段規定，其對現職保全人員每個月應實施4 小時以上之在職訓練，每月要求原告進行4 小時之教育訓練，該訓練時間卻未給付加班費共30,014元。被告上開⑴至⑷違法事實已損害原告權益，原告已於108 年11月25日以存證信函通知將於同年12月1 日終止勞動契約。而⑸原告工作年資為6 月2 月1 日，離職前平均工資為41,760元，自得依勞工退休金條例第12條第1 項規定請求給付資遣費128,817 元。再⑹原告任職期間共有特別休假未休共計68日，被告均未依法給付工資，共94,656元（41,760÷ 30×68＝94,656）。以上⑵至⑹合計357,887 元。爰依勞工退休金條例第12條第1 項、第31條第1 項、勞動基準法第39條前段、第24條、第38條第4 項本文規定提起本件訴訟等語，並聲明：（一）被告應給付原告357,887 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。（二）被告應提繳19,653元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。（三）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：保全業屬於長時間監視性工作，因此中央主管機關核定公告，得由勞雇雙方另行約定工時、例休假等，並報請當地主管機關核備，可依勞動基準法第84條之1 第1 項本文及第2 款規定，排除勞動基準法第37條之限制。是以保全人員之國定假日，可經雙方同意，移至他日實現該次休假，勞動部稱之為「調移」，調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。若排班制勞工全年實際放假日，多於法令規定之應放假日，已足以推定勞工全年之國定假日業已獲得實現（特休另計）。再依勞動部公布之「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」，保全人員每月總工時上限為288 小時，意即每月最多值勤24班，故保全人員全年應排休假日數（特休另計）至少有77日。而保全人員全年52週又1 日應有53日例假，再加全年12日國定假日，應休65日。而保全人員以每月

288 小時之標準排休，可使保全人員獲得至少77日之休假，遠高於例假日及國定假日之總數65日。而兩造曾於104 年8月10日簽訂勞動契約書（下稱系爭契約書），同意被告以排班方式將例假日、其他應放假日及特別休假排於輪值表中，故原告主長被告應再給付歷年國定假日未休假工資，顯有誤會。另原告固於105 年1 月16日之總統選舉投票日及107 年11月24日直轄市長及縣市長選舉投票日出勤，然原告請求加倍給付工資並無理由。就原告自106 年起特別休假未排休之部分，被告亦已於108 年12月24日依規定給付45,093元予原告。另105 年修法前之特休假未休部分，倘若如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休假日數之工資。因而，原告請求被告應再給付特休假未休之工資，自無理由。又原告自108 年12月2 日至4 日連續曠職3 日，被告已依勞動基準法第12條規定通知原告終止勞動契約，原告請求資遣費，亦無理由。再者，原告任職期間簽發發票日108 年4月1 日、票面金額51,840元之本票1 紙（下稱系爭本票）予被告，經被告聲請本院以109 年度司票字第3453號裁定准予強制執行，被告以對原告之本票債權51,840元抵銷原告之請求等語，以資抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

三、本院之判斷：

（一）原告請求國定假日工資部分：

1.就勞工之例假及休假，105 年12月21日修正公布前勞動基準法第36條係規定「勞工每7 日中至少應有1 日之休息，作為例假」。修正後則規定「勞工每7 日中應有2 日之休息，其中1 日為例假，1 日為休息日」。即修正前勞工每週應有1 日休息，修正後每週應有2 日休息。再105 年12月21日修正公布前勞動基準法第37條規定「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」，所稱「應放假之紀念日」，依修正前勞動基準法施行細則第23條規定，共19日。另勞動基準法第37條於105 年12月21日修正為「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。中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。」，為配合勞動基準法第37條所定休假日規定之修正，勞工應放假之紀念日及節日，回歸內政部一致之規範，前開勞動基準法施行細則第23條亦經立法院於106年6月16日決議刪除。再依紀念日及節日實施辦法規定，全國應放假之紀念日及節日共11日；另勞動節，勞工放假1日。故勞工應放假之紀念日為12日。因而，勞動基準法有關例假及休假之規範，於105年12月21日修正前，勞工每年應有之休息及例假，應為61日（52＋19＝61），於105年12月21日修正後，應為116日（104＋12＝116）。

2.原告主張其國定假日出勤共計73日（102年1日，103年至108年每年12日），被告應依法給付加倍工資101,616元（41,760÷30×73＝101,616）等語。查，觀之系爭契約書第3條約定「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。2.各現場之輪值，輪休由各現場配合實際需要調配，或甲方（即被告）認有需要時機動調度之。…」（見本院卷第241頁至243頁）。並未就原告工作時間及例假、休假，並未特別約定。而原告主張兩造約定原告每月排班288小時，每日自上午7時至晚上7時上班，即每月排班24日，大月休7日，小月休6日，被告並不爭執，堪信為真。則原告全年上班天數為288日，即排休天數為77日。此與前述勞動基準法之規範相對照，原告於105年12月21日修正前每年之排休天數（77日）較勞動基準法規定之應有之休息及例假天數（61日）為多，則原告主張其102年至及105年（102年1日、103至105年每年12日）有37日之國定假日未休，應有誤會。

3.另原告主張106年至108年各有12日國定假日出勤等語。查，原告自勞動基準法105年12月21日修正後，每年實際

排休之天數（77日）較其應有之休息及例假天數（116 日）為少，換言之，被告每年令原告於應休息及例假日出勤之天數有39日（計算式：116 －77＝39）。而依系爭契約書，被告固然可以依現場實際需要排班表，將每年原告之例假日、其他應放假日調移至其他日期排休，然原告在106 年至108 年實際排休之天數僅77日，未達勞動基準法規定之應休天數，則原告主張其106 年至108 年尚有共36日國定假日未休，被告應加倍發給工資，應屬可信。至於其工資數額，以原告之月薪為41,760元，36日工資則為50,112元（計算式：41,760× 36/30 ＝50,112）。

（二）特別休假工資部分：

1.104 年及105 年特別休假未休部分：按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，勞動基準法於105 年12月21日修正、106 年1 月1 日施行前之同年6 月16日修正發布前勞動基準法施行細則第24條第3 款定有明文。上開規定所稱「應休未休」之情形，即如勞工之未休完特休假，係屬於可歸責於雇主之原因，或係不可歸責於勞雇雙方之原因時，雇主應發給未休完特休假日數之工資，倘係勞工個人之原因而自行未休時，則即非屬「應休未休」之日數，雇主即可不發給未休日數之工資。而屬於可歸責於雇主之原因者，諸如事業單位因生產之需要，致使勞工無法休完特休假，或如勞工請休而雇主未照准，又未另約定他日休假者，或如雇主資遣勞工或強制勞工退休，又未預留可供勞工休畢特休假者均屬之；至所謂係勞工個人之原因而自行未休者，乃係指非可歸責於雇主之原因或不可抗力因素，勞工就尚未休完之特休假應休能休而未休者，亦即勞工拋棄其特別休假之權利，此諸如勞工在事業單位之工作並不繁忙，而休假並不致影響其工作，雇主亦未要求其不得休假，勞工卻能休假而不休假，此時即非屬「應休未休」之日數，雇主應可不發給未休日數之工資（改制前行政院勞工委員會79年8 月7

日勞動二字第17873 號、87年9 月23日87台勞動二字第000000號、89年9 月14日89台勞動二字第0000000 號等函釋參照）。

2.原告主張其任職期間有68日特別休假 7 日（103 年10月1 日至104 年9 月30日）、7 日（104 年10月1 日至105 年9 月30日）、10日（105 年10月1 日至106 年9 月30日）、14日（106 年10月1 日至107 年9 月30日）、15日（107 年10月1 日至108 年9 月30日）、15日（108 年10月1 日起）Ⅴ均未休，被告應給付工資等語。經查，原告離職時，其103 年起至及108 年度之特別休假均未休畢乙節，被告並不爭執。其中原告就103 年至105 年之特別休假合計14日部分，依前揭說明，如係屬於可歸責於被告之原因而未休者，固可要求被告發給該未休日數之工資，然原告仍應就此有利於己之事實盡舉證責任，本件原告並未舉證證明係因可歸責於雇主之原因者，致其未休畢，則原告請求被告給付此部分工資，難認有理由。另106 年至108 年之特別休假合計54日部分，依上開規定，被告應給付工資75,168元（41,760÷ 30× 54＝75,168），應予准許。

（三）在職訓練加班費部分：

1.按保全業僱用保全人員應施予1 週以上之職前專業訓練；對現職保全人員每個月應施予4 小時以上之在職訓練。保全業法第第10條之2 定有明文。再按雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練時間應計入工作時間。惟因訓練時間之勞務給付情況與一般工作時間不同，其給與可由勞雇雙方另予議定。又訓練時間與工作時間合計如逾勞動基準法所訂正常工時，應依同法第24條規定計給勞工延長工時工資（改制前行政院勞工委員會81台勞動二字第33866 號參照）。

2.原告主張被告係在原告排班以外之時間，每月要求原告進行4 小時之教育訓練，該訓練時間應計入工作時間，如逾勞動基準法所訂正常工時，應給付加班費，而自105 年5

月至108年11月間，共計43月，以原告時薪116元計算，共應給付加班費30,014元　計算式：（116×2×1.34＋116×2×1.67）x 43＝30,014ⅴ等語。經查，依原告提出之108年11月26日在職教育訓練簽到簿（見本院卷第185頁），堪信被告確有在原告正常上班時間外，依上開規定每月安排保全人員之在職教育訓練，因而就進行教育訓練之時間即應計入工作時間，並依延長工時之規定給付加班費。是以，原告請求自105年5月至108年11月間（共43個月），計43小時，依前述計算式計算之延長工時加班費30,014元，自屬有據。

（四）選舉日出勤工資部分：

1.按勞動基準法第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。勞動基準法第39條定有明文。另「總統副總統選舉罷免投票日」為依勞動基準法施行細則第23條規定指定應放假之日。具投票權且該日原屬工作日之勞工，放假一日；原毋須出勤者，不另給假給薪。所稱放假一日，係指自午前零時至午後十二時連續二十四小時。雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加給該工作時間之工資，且應不妨礙其投票（改制前行政院勞工委員會97年2月25日勞動2字第0970130105號令參照，註：勞動部於107年11月8日公告廢止該令）。又勞動部於107年11月8日公告「總統副總統選舉罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日」為勞動基準法第37條第1項所定應放假日（參照勞動部107年11月8日勞動條2字第1070131393號令）。是以，具投票權且該日原屬工作日之勞工，應予以放假一日；原毋須出勤者，不另給假給薪。雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加給該工作時間之工資。

2.原告主張其於105年1月16日之總統選舉投票日及107年

11月24日直轄市長及縣市長選舉投票日出勤等語。被告就此並未爭執，則依上開說明，原告請求被告給付該2 日之加給工資2,784 元（計算式：41,760÷ 30× 2 ＝2,784 ），自屬有據。

（五）提撥勞工退休金部分：

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百分之六，勞退條例第6 條第1 項、第14條第1 項定有明文。依同條例第31條第1 項規定，雇主未依該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。惟因該專戶內之本金及累積收益受同條例第24條第1 項規定限制，在得請領退休金之前，不得領取。是於勞工尚不得請領退休金者，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。

2.原告主張其自102 年11月至104 年7 月薪資及108 年10月、11月薪資分別如附表「原告薪資」欄所示，上開各月份應提繳及被告實際提繳退休金金額分別如附表「被告依法應提繳金額」欄及「被告實際提繳金額」欄所示，合計短少19,653元等語。查，依原告提出薪資轉帳帳戶交易明細及薪資袋（見本院卷第51頁至59頁、第29頁），原告上開各月薪資如附表「原告薪資」欄所示。則被告上開期間應至少為原告提繳之勞工退休金即如附表「被告依法應提繳金額」欄所示。再被告實際按月提繳之金額如「被告實際提繳金額」欄所示，有勞工個人專戶明細資料可佐（見本院卷第31頁至37頁），其提繳金額尚短少19,653元，致原告受有損害，原告請求被告提繳19,653元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，為有理由。

（六）資遣費部分：

1.按雇主應為第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百分之六。勞工退休金條例第14條

第1項定有明文。如雇主違反規定，勞工之勞動條件即受侵害，對勞工權益自有損害之虞，依勞動基準法第14條第1項第6款規定，勞工自得不經預告終止契約。又按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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第1、2項定有明文。又平均工資謂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。勞動基準法第2條第4款亦定有明文。

2.原告主張因被告積欠國定假日加班費、教育訓練加班費、選舉日加班費及未依依法提繳足額勞工退休金，損害原告權益，原告已於108年11月25日以存證信函通知將於同年12月1日終止勞動契約。原告工作年資為6年2月1日，自得依勞工退休金條例第12條第1項規定請求給付資遣費128,817元等語，並據提出存證信函、中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄等件以佐（見本院卷第41頁至第44頁）。經查，被告確有未依法提繳足額勞工退休金之事實，業如前述。則被告所為顯已違反勞工法令，並有損害勞工權益之虞，是原告以此事由主張不經預告終止勞動契約並請求資遣費，自屬有據。被告抗辯原告自108年12月2日至4日連續曠職3日，被告已依勞動基準法第12條規定通知原告終止勞動契約云云，既原告已合法終止勞動契約，被告再依上開事由終止勞動契約，自非可採。又原告離職前六個月之平均工資為41,760元，原告自102年10月1日至108年12月1日之工作年資應為6年2月1日，以此計算之資遣費為128,818元　計算式：41,760×1/2×

6 ＋41,760× 1/2 × 2/12＋41,760× 1/2 × 1/12× 1/30＝128,818 ∨，原告請求128,817 元，未逾此範圍，應予准許。

（七）抵銷部分：

1.按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。民法第334 條本文定有明文。被告主張原告任職期間簽發系爭本票予被告，經被告聲請本院以109 年度司票字第3453號裁定准予強制執行，被告以對原告之本票債權51,840元抵銷原告之債權等語。原告則以系爭本票之原因關係為原告曾向被告領取51,840元簽約金，並簽立「現場人員簽約承諾書」（下稱系爭承諾書），承諾原告自108 年4 月1 日起應任職滿1 年，如未任職滿1 年即申請離職或曠職者，應返還簽約金，原告同時簽發系爭本票予被告作為擔保。而被告係以原告曠職3 日為由要求原告返還簽約金，然原告並無曠職3 日之情事，被告自不得請求返還簽約金，亦即，系爭本票債權不存在，被告以本票債權抵銷原告之債權，並無理由等語，以為抗辯。是此部分應探究者為，被告請求原告返還簽約金51,840元，有無理由。

2.經查，原告於108 年4 月1 日簽立系爭承諾書（見本院卷第197 頁），載明「自簽約日108 年4 月1 日起算一年內，至109 年4 月1 日止，擔任華固天鑄日班保全。同時於自公司考核後取得公司51,840元簽約金匯入員工個人薪資帳戶，亦同意簽具同金額本票作為擔保，簽約期滿無下列第3 條情事發生，則本票自動失效（實際簽約金將預先扣除個人所得稅5%後匯入）。」，其第3 條約定「⑴自簽署日起服務未達1 年即申請離職或曠職者，應無條件無息返還全額簽約金，絕無異議。⑵…」，可知如有原告應返還簽約金之情形，系爭本票係作為擔保簽約金之返還。本件被告係主張原告自108 年12月2 日至4 日連續曠職3 日，，構成系爭承諾書第3 條第1 項所載「曠職」事由，自應

返還全額簽約金，然原告已於108 年11月25日以存證信函通知於同年12月1 日終止勞動契約，業如前述，則被告所稱原告於「12月2 日至4 日連續曠職3 日」之事由，即不成立。是本件尚無從認原告符合返還簽約金之約定條款，則系爭本票所擔保之原因關係債權，既不存在，系爭本票對原告之本票債權亦不存在，被告主張以系爭本票債權與原告之債權抵銷，自無理由。

（八）綜上，原告得請求被告給付106 年至108 年國定假日出勤工資50,112元、106 年及108 年特別休假未休工資75,168元、在職訓練加班費30,014元、選舉日出勤工資2,784 元、資遣費128,817 元，合計286,895 元。而被告於108 年12月24日給付45,093元予原告乙節，原告亦不爭執，經扣除後，被告尚應給付原告之金額為241,802 元。

（九）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。民法第229 條第1 項定有明文。又遲延之債務，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。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233 條第1 項、第203 條亦定有明文。再按依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動基準法施行細則第9 條定有明文。又依勞工退休金條例第12條第1 項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。此觀之同條例第12條第2 項自明。原告係於108 年12月1 日離職，被告就上開應給付予原告之工資應於上開日期結算並給付予原告，另資遣費部分應於108 年12月31日前發給。是以本件原告就工資及資遣費經准許部分，併請求自起訴狀繕本送達翌日即109 年5 月19日（見本院卷第71頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並未逾上開期限，為有理由。

四、從而，原告依勞工退休金條例第12條第1 項、第31條第1 項、勞動基準法第39條前段、第24條、第38條第4 項本文規定

，請求被告給付原告241,802 元及自109 年5 月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，另請求被告提繳19,653元至勞工保險局設立之原告退休金個人專戶部分，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。本件係屬勞工之給付請求，所為被告敗訴之部分，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，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失其依據，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並確定訴訟費用額為4,080 元（第一審裁判費），其中2,800 元由被告負擔，餘由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　25　　日

勞動法庭　法　官　林銘宏

本件為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，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）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　25　　日

書記官　許秋莉