臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第127號

原　　告　董盛峰
訴訟代理人　涂惠民律師
被　　告　陳建雄即旭泰汽車貨運行
訴訟代理人　沈宏裕律師
　　陳福龍律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108年2月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣參拾捌萬伍仟貳佰參拾捌元，及自民國一百零七年七月三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳貳萬貳仟柒佰玖拾貳元至原告勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔五分之四，原告負擔五分之一。

本判決第一項得假執行。但被告如以新台幣參拾捌萬伍仟貳佰參拾捌元供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告如以新台幣貳萬貳仟柒佰玖拾貳元供擔保後，得免為假執行。

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項第3款定有明文。本件原告於起訴後，將聲明「　被告應給付原告新台幣（下同）492,812元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。　被告應向勞工保險局提繳37,092元至原告勞工退休金專戶內。」減縮為「　被告應給付原告492,061元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。　被告應向勞工保險局提繳22,792元至原告勞工退休金專戶內。」（見本院卷二第129頁），合於前述規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

原告自民國（下同）105年3月10日起受僱於被告，擔任貨車司機運貨工作，約定工資每月為46,000元，工作時間為每日上午8時起至下午7時，每天工作時間共11小時，工作地點為新北市○○區○○路○○○巷○號。惟從受雇日起，原告每天工作11小時，每週工作6日合計66小時，以上均超過40小時法定工時，但被告從未給付延長工作時間之工資，而休息日工資亦僅給付1,000元。又被告明知應申報原告為第17級之月投保薪資45,800元，但被告卻故意以多報少，僅申報投保薪資22,800元（自105年3月10日起至106年01月30日止）、24,000元（自106年2月1日起至107年4月9日止）。又依勞工退休金月提繳工資分級表為第6組第36級月提繳工資48,200元，依最低提繳率6%計算，被告應為原告提繳退休金2,748元（45,800元x 6%＝2,748元），但被告卻只為原告每月分別提繳1,368元、1,440元，損害原告權益。被告顯然已構成勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定的事由，勞工得不經預告終止勞動契約，故原告於107年4月10日對被告寄發存證信函依上述規定終止勞動契約，且已於107年4月11日合法送達被告收受。

為此，原告依修正前勞動基準法第24條第1項第1款規定，請求被告給付自105年3月10日起至107年3月31日止，勞動契約存續期間之加班費（平日加班費263,534元、休息日加班費167,637元）；及依勞工退休金條例第12條、第31條第1項規定請求給付資遣費60,890元、補提繳勞工退休金22,792元。並聲明：　被告應給付原告492,061元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。　被告應向勞工保險局提繳22,792元至原告勞工退休金專戶內。第一項請求，請依職權宣告假執行，或准原告供擔保後宣告假執行。

二、被告抗辯：

原告未合法終止勞動契約，無權請求被告給付資遣費，且其用以計算資遣費的基準亦有違誤：

原告於105年3月10日受僱予被告擔任理貨、運貨工作，至107年4月9日原告突向同事稱要離職，接著翌日就未再來上班，完全未知會被告。

月投保薪資24,000元是原告主動要求被告低報，且其有收受個人所得扣繳憑單，對於被告為其申報之收入多寡亦知悉甚詳，故原告遲至107年4月11日始表示以此為由終止兩造間之勞動契約，實已違反勞動基準法第14條第2項「知悉其情形30日內終止契約」規定，其終止契約不合法，無權請求被告給付資遣費。

再者，原告離職前六個月所領取之薪資分別為106年10月5日領取41,607元、106年11月6日領取41,953元、106年12月5日領取45,126元、107年1月5日領取47,347元、107 年2月5日領取43,855元、107年3月5日領取40,020元，故離職前6個月之月平均薪資為43,318元，但原告卻以46,000元為月平均薪資作為計算資遣費基準，亦有錯誤。

原告主張之平日加班費、假日加班費，顯無理由：

平日加班費263,534元部分：

原告平日約早上9時至9時30分左右到桃園大園倉庫上班，早上10時出第一班車，下午3時出第二班車，送貨地點大都在臺北、基隆，送完貨即可直接回家，不用再回公司，預估一般均約6時至6時30分左右可完成送貨工作，因此，扣除中午休息1小時，實際工作時間約為8小時，並非如原告所稱10小時。何況，原告如真有每日工作達10小時，早應向被告提出加班申請，然原告任職期間，被告從未聽聞原告談及工作超時。且原告先係擅自離職，無理要求資遣費，繼而妄稱每日工作超時二小時云云，顯屬不實，故原告請求平日加班費263,534元實無理由。

休息日工作加班費167,637元部分：

被告雖有於每星期六休息日要求員工加班，但是以員工輪

流排班方式，故原告平均每個月約略會輪班排到休息日加班一天，絕非如原告稱每星期六均要加班一天，且每加班一天，被告均支付加班費2000元，並非如原告所稱每月僅支付1000元加班費，故原告請求被告應補支付休息日工作加班費167,637元，實無理由。

原告主張其每月工資為46,000元，惟依原告106年1月至107年3月之每月薪資表，每月固定請領薪資為底薪15,000元、全勤2,000元、績效獎金15,000元、伙食獎金3,000元、安全獎金3,000元，共計38,000元，顯與原告所述不同。

勞工退休金部分：

被告公司107年7月份勞工退休金計算名冊，被告公司共已補提撥勞工退休金14,300元至原告勞工退休金專戶。

㈡並聲明：　原告之訴駁回。　若受不利判決，願供擔保，請准免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

原告自105年3月10日起至107年4月10日止受僱於被告擔任理貨、運貨工作。

原告自被告受領106年10月份至107年3月份每月薪資數額為41,607、41,953元、45,126元、47,347 元、43,855元。

原告於107年4月10日對被告寄發存證信函主張終止勞動契約，且已於107年4月11日合法送達被告收受。

㈡被告於107年7月已為原告補提繳勞工退休金14,300元。

四、本件爭執點：

原告終止勞動契約是否合法？

原告請求被告給付加班費是否有理由？金額為何？

原告請求被告給付資遣費是否有理由？金額為何？

㈡原告請求被告補提繳勞工退休金是否有理由？金額為何？

以下分別說明

五、就原告終止勞動契約是否合法而言：

按勞動基準法第14條第1項第5、6款規定：雇主不依勞動契

約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者；或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。

原告主張自105年3月10日起至107年4月10日止受僱於被告擔任理貨、運貨工作，惟原告每天及休息日都加班工作，但被告從未給付延長工時工資，而休息日工資亦僅給付1,000元，且勞保投保薪資故意以多報少，每月提繳勞工退休金也有不足（詳如下述），顯然已構成勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定事由，故以存證信函通知被告終止勞動契約等情，業據提出存證信函及收件回執單、勞工保險被保險人投保資料表暨明細、薪資表、已繳納勞工個人專戶明細資料為證（見本院調字卷第27-36頁），自應認定屬實。原告既於107年4月10日以存證信函向被告表示依上述規定終止勞動契約，並於翌日送達被告（見本院調字卷第36頁），此項意思表示即屬合法有效，故兩造間之勞動契約自107年4月11日起已經合法終止。

被告雖辯稱原告於107年4月10日終止兩造間之勞動契約，實已違反勞動基準法第14條第2項「知悉其情形30日內終止契約」規定，其終止契約不合法云云。惟查，

1.勞工依據勞基法第14條第1款、第6款終止契約，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第14第2項定有明文。

2.原告所主張終止勞動契約的事由，依存證信函所載（見本院調字卷第33-34頁），除「勞保投保薪資短報」一項外，另包括「未給付休息日加班費」、「勞工退休金未足額提繳」二項事實。其中「未給付休息日加班費」部分，屬於勞動基準法第14條第1項第5款規定「雇主不依勞動契約給付工作報酬」範圍，此並不受勞動基準法第14條第2項「30日」除斥期間的限制。另外，「勞工退休金未足額提繳」一項，性質上屬於每月須為之行為繼續，於被告停止其違反勞工法令之行為前（即按月足額提繳前），原告均

有依法終止契約之形成權（最高法院92年度台上字第1779號判決意旨參照），故原告據此終止勞動契約，也未超過「30日」的除斥期間。

3.從而，原告於107年4月10日以存證信函終止兩造間之勞動契約，並未違反勞動基準法第14條第2項規定，其終止契約應屬合法。

六、就原告請求給付加班費一節而言：

按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：1、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。2、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」。又勞基法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分，為勞動基準法第24條第1項、勞動基準法施行細則第20條之1定有明文（參照104年12月9日修正條文）。

原告主張任職期間（105年03月10日起至107年4月10日止），每日工作時間均自上午8時起至下午7時止，每日工作時間共11小時，扣除中午休息1小時即原告每日延長工作時間為2小時，原告自得依上開規定，請求被告給付任職期間之加班費等情。被告雖辯稱原告平日每日工作僅約8小時，並無加班情形；且每個月只會要求原告輪班於星期六休息日加班1天而已，並非每個星期六均須加班，而且每加班1天，都會支付加班費2,000元云云。惟查，

1.據證人甲○○證稱：「有（受僱予被告），做六個月，從106年10月23日到107年4月6日，擔任司機工作」、「我認識原告，他跟我一樣擔任司機工作....」、「我們是去承天路的車庫開車，開到桃園大園倉庫那裡才簽到。去承天路車庫開車的時間大概是每天的早上八點，我和原告都一樣都是八點到車庫開車」、「平常都是上班到晚上八、九點，送貨有時候塞車....」、「原告有早班車，很急可能要送三趟，一般都是兩趟，如果有早班車就變三趟。所以

原告一般都是兩趟或三趟。我們都是在桃園大園的倉庫載貨，八點開車到大園，我們要等作業接單的時間，結單時間是十點，但是倉庫可能我們車子到了之後，就會先疊貨，從土城到大園差不多四十五分鐘的車程，有時候塞車會變成一個小時的車程。疊貨差不多一個小時，所以最慢十一點一定要出去送貨」、「結單的時間一天有兩次，一個上午十點，一個是下午二點，結單之後，疊貨的時間是一個小時，所以早上十一點或下午三點要出去送貨。一般送的貨品都是冰箱、冷氣、洗衣機之類貨品」、「早班車是輪班，原告有輪班的時候，必須七點就到大園倉庫，好像有三位年資較深的司機在輪，他們多久輪一次....都是派車人員在跟他們說....」、「每天送貨件數不一定，送貨的地點是固定，....原告有一趟好像會跑兩條線，我們總共有四條線，原告有一條是跑基隆，另外一條是淡水，....。正常第一趟送貨時間大概都要到一點半....。第二趟送貨假設是三點出去，送完就直接把車開回土城，就沒有再回去大園，第二趟再開回土城的時間大概晚上八、九點，因為第二趟常常會塞車。公司有要求每天的貨一定都要送完為止，才能夠下班，客戶如果有反應貨不良要退貨，我們會把貨送到板橋莊敬路老闆那邊，然後再開車回土城停車下班」、「如果一點前回大園，就是休息一個小時，到兩點結單。因為兩點開始疊貨，我們就要去拉貨，由倉庫司機開堆高機，將貨品搬到貨車後方，再由我們將貨品堆疊到車上」、「平均我自己中午回到大園差不多可以休息三十分鐘，吃個飯就要準備上工了....」、「我們下班沒有簽到，因為簽到本在倉庫，原告下班時間不一定，要看他的貨量，但是他應該很少在八點之前下班，大部分都是八、九點下班。原告如果跑基隆線，就會比我還要晚下班，可能到九點多十點下班都有可能，因為基隆線的點有二、三十個」等語（見本院卷一第371-374頁），由此證詞可知，原告每天早上8時，須到被告設於新北市○○區

○○路車庫開被告貨車，領車開車後，再從土城承天路開車到桃園大園倉庫載貨簽到，大約上午9時到達，在大園倉庫須處理結單領貨、裝貨手續、疊貨於貨車內後約上午11時出發依序送貨；約下午2時須再回到大園倉庫，第2次結單疊貨，裝貨手續完成後約下午3、4時再出發依序送貨；所有貨物送完，當日晚上須再將貨車開回土城承天路車庫停放下班。因此，每日自上午8時到土城承天路車庫開車起，到晚上8、9時下班為止，每日工作時間已超過其所主張的11小時，故原告主張每日工作時間均自上午8時起至下午7時止，扣除中午休息1小時，每日延長工作時間為2小時一節，即有依據，應可採信。

2.被告雖提出簽到簿（被證4-1到4-13，從被證4-10開始有記載下班時間，見本院卷一第75-364頁），以證明原告平日每日工作僅從上午9時到下午約6時至6時30分左右，每日僅工作約8小時而已。然查，

－證人甲○○證稱：「是的（簽到簿在桃園大園簽名），承天路車庫那裏沒有簽到簿」、「是派車的人拿簽到簿給我們簽的，派車的人是被告公司派駐的人」、「（簽到簿下班簽到）是我簽署的時間，但是當天是白天去簽的，是去大園倉庫簽的，這是我離職的當天早上，公司把所有的簽到簿都拿出來，叫我們把所有的下班時間都補簽上去，因為說要來檢查，說要合乎規定，要我們補上下班的時間」、「（被證4之10到13下班簽到）沒有辦法簽，因為簽到簿在倉庫，倉庫大概六點就關門，也無法簽到。這些都是老闆事後叫我們補簽，因為要符合勞基法的規定。有些人沒有補簽，就是派車的人員幫他寫了時間」等語（見本院卷一第375-377頁）。

—原告已陳稱上開簽到簿至少有149天簽名非原告本人所簽署，被告也無法舉證證明，再參照證人甲○○所稱「有些人沒有補簽，就是派車的人員幫他寫了時間」一語，足見該等簽到簿記載並非屬實，無從認定原告僅從早

上9時上班，至晚上6時、6時30分即可下班。況且，簽到簿上記載原告上班簽到時間約為上午8時20分至9時，依證人甲○○所稱上班時間為上午八時，開車到大園倉庫約45分至1小時，則原告早上簽到時間也符合證人所述。更何況，簽到簿記載原告簽到時間在早上8點以前者，計有105年12月22日等共56日（詳細日期見本院卷二第147-149頁），被告也未予爭執，更可佐證原告主張其每日工作時間為11小時、每日確有加班2小時以上一節，應屬事實。

3.再就原告休息日（每周六）之工作情形而言，

－據證人甲○○證稱：「星期六要出勤，星期天休息，國定假日也是要看是否逢週六，如果是週六照樣要上班，公司就是只有休星期日而已。上班的工作時間，也跟平常一樣。禮拜六及國定假日上班，公司有給加班費，一小時一佰元，....加班費只有一千元，只有另外一次在世貿展加班載貨時，當月有加給一千元而已。原告跟我一樣，都是只有休禮拜天而已」等語（見本院卷一第375頁）。

—又觀諸被告所提簽到簿所載，原告於每週星期六工作者計有105年12月3、24、31日、106年1月7、14、21日、2月4、11、18日、4月8、15、22、29日、5月6(7)、13(14)、27日、8月5、12、26日、9月2、9、16、23、30日、11月4、11、18、25日、12月2、9、16、23、30日、107年1月6、13、20、27日、2月10、24日等日，均為全天10小時以上工作，並非被告所辯稱每月的星期六僅會輪班上班1天之情形，故原告自得請求被告給付休息日加班工資。

被告又辯稱依法院實務見解勞工加班應由雇主及勞工雙方合意，非單方面可片面決定，原告從未申請超時加班，未與被告協議加班，故原告請求加班費顯無理由云云。惟依證人甲○○證詞可知，被告指示排班派車人員控管原告等司機送貨

，被告並要求每天須將貨送完，退貨還須送至老闆板橋莊敬路處所等情，足證被告有要求原告等司機加班；再參照原告任職期間須輪早班車送三趟貨，且跑基隆線較遠，工作時間相對也較長，此均屬依被告指示所為，自應認被告有要求原告延長工時加班之情事，自應給付原告加班費。

ŋ 被告另辯稱每月給付原告薪資金額，已高於105年至107年法定基本工資加計原告主張延長工時工資總額，不應認為有違反勞動基準法規定，依照實務見解，原告應受此約定拘束，事後不得任意翻異，再行請求加班之工資云云。惟查，

1.按「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求延時工資或例假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件。」（最高法院100年台上字第1899號、100年台上字第1256號、102年台上字第1660號、台灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號提案意旨參照）。

2.原告否認雙方於成立勞動契約時或原告任職期間，曾約定每月工資金額包含每日超過8小時工作之延時工資；被告也未舉證證明原告有「基於平等之地位，自始對於勞動條

件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資包含於每月月薪的給付方式」等事由，即不符合前述實務見解的要件，故被告此部分抗辯，自不足採信。

ē 就原告請求各年度、月份平日加班費數額而言：

1.按「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資」，勞動基準法第21條定有明文。又所稱「基本工資」，依照該法施行細則第11條規定，指「勞工在正常工作時間內所得之報酬，不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資」。因此，前述勞動基準法第24條第1項所稱「平日每小時工資額」應指勞工在每日「正常工作時間內」每小時所得之報酬而屬於「工資」者，即包括工資、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，但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。

2.原告雖主張其每月工資為46,000元云云，惟依原告106年1月至107年3月之每月薪資表（見本院卷一第33頁），每月固定請領薪資為底薪15,000元、全勤2,000元、績效獎金15,000元、伙食獎金3,000元、安全獎金3,000元，共計38,000元，此部分即屬於雙方議定之工資。至於其他項目（如未休假/加班、送樓、安裝、早班、津貼），或屬於延長工時、休假日工作加給之工資、或不具給付經常性，均無法列入工資範圍，故其「平日每小時工資額」計算後應為158元（計算式：38,000元/30/8＝158元，元以下四捨五入，下同）

3.以原告所主張且為被告不爭執的計算方式，就各年月份平日加班費分別計算如下：

105年3月10日起至105年3月31日止，工作日共16日（下列均未含星期六），延長工時時數為32小時（計算式：2小時x 16日＝32小時），故應給付6,724元（計算式

：158× 32× 1.33＝6,724，下列計算因均同，不再詳列）。

105年4月1日起至4月30日止，共21日，延長工時為42小時，加班費為8,826元。

105年5月1日起至5月31日止，共22日，延長工時為44小時，加班費為9,246元。

105年6月1日起至6月30日止，共22日，延長工時為44小時，加班費為9,246元。

105年7月1日起至7月31日止，共21日，延長工時為42小時，加班費為8,826元。

105年8月1日起至8月31日止，共23日，延長工時為46小時，加班費為9,666元。

105年9月1日起至9月30日止，共22日，延長工時為44小時，加班費為9,246元。

105年10月1日起至10月31日止，共21日，延長工時為42小時，加班費為8,826元。

105年11月1日起至11月30日止，共22日，延長工時為44小時，加班費為9,246元。

105年12月1日起至12月31日止，共22日，延長工時為44小時，加班費為9,246元。

106年1月1日起至1月31日止，共17日，延長工時為34小時，加班費為7,144元。

106年2月1日起至106年2月31日止，共19日，延長工時為38小時，加班費為7,985元。

106年3月1日起至3月31日止，共23日，延長工時為46小時，加班費為9,666元。

106年4月1日起至106年4月30日止，共18日，延長工時為36小時，加班費為7,565元。

106年5月1日起至106年05月31日止，共20日，延長工時為40小時，加班費為8,406元。

106年06月1日起至6月30日止，共22日，延長工時為44

小時，加班費為9,246元。
106年7月1日起至7月31日止，共21日，延長工時為42小時，加班費為8,826元。
106年8月1日起至8月31日止，共23日，延長工時為46小時，加班費為9,666元。
106年9月1日起至9月30日止，共21日，延長工時為42小時，加班費為8,826元。
106年10月1日起至10月31日止，共19日，延長工時為38小時，加班費為7,985元。
106年11月1日起至11月30日止，共22日，延長工時為44小時，加班費為9,246元。
106年12月1日起至12月31日止，共21日，延長工時為42小時，加班費為8,826元。
107年1月1日起至107年1月31日止，共22日，延長工時為44小時，加班費為9,246元。
107年2月1日起至2月28日止，共14日，延長工時為28小時，加班費為5,884元。
107年3月1日起至3月31日止，共22日，延長工時為44小時，加班費為9,246元。
以上，原告自105年3月10日起至107年3月31 日得向被告請求給付平日加班費合計共216,861元。

就原告請求各年度、月份休息日加班費數額而言：

依原告所主張且為被告不爭執的計算方式，計算如下：

1.106年1月1日起至107年2月28日之計算標準：

- 按「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，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。前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計」，106年1月1日

施行之勞動基準法第24條第2、3項定有明文（按：第24條第2項規定於107年1月31日再度修正為「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，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。」，並自107年3月1日施行）。

—如前所述，原告「平日每小時工資額」應為158元，則以原告所主張且為被告不爭執的計算方式，原告於此段期間休息日以工作8小時計加班費應為1,994元（計算式：(158 1.33 2)＋(158 1.66 6)＝1,994元）

106年度各月休息日工作日數；1月份3日、2月份4日、3月份4日、4月份5日、5月份4日、6月份4日、7 月份5日、8月份4日、9月份5日、10月份4日、11月份4日、12月份5日，107年1月份4日、2月份3日。共51日。

原告自得請求被告給付休息日工作工資101,694元（計算式：1994× 51＝101694），惟被告每個月僅給付休息日工作金額2,000元；106年1月1日起至107年2月止計14個月合計共給付28,000元（計算式：2000× 14＝28000），是扣除前已給付部分前所述期間工資後，被告仍應給付73,694元。

2.105年3月10日起至105年12月31日之計算標準：

－以前述158元時薪計算，原告此段期間休息日以工作8小時計加班費應為1,264元（158x8=1264）。

—因此，此段期間休息日加班費計算如下：

105年度各月休息日工作日數；3月份4日、4月份5日、5月份4日、6月份4日、7月份5日、8 月份4日、9月份4日、10月份5日、11月份4日、12月份5日，合計共44日休息日工作。

被告應給付休息日工作工資55,616元（計算式：

1264× 44＝55616），惟被告每個月僅給付休息日工作金額2,000元；105年3月10日起至105年12月31日止計10個月合計共給付20,000元（計算式：2000× 10＝20000），是扣除前已給付部分工資，此段期間被告仍應給付35,616元。

3.從而，原告自105年5月10日起至107年3月31日止得向被告訴請給付休息日工作加班費合計共109,310元（計算式：73694＋35616＝109310）

ě綜上，原告得向被告請求給付任職期間即自105年3月10日起至107年3月31日之平日加班費216,861元、休息日加班費109,310元，共計326,171元。

七、就原告請求給付資遣費一節而言：

查「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。此所稱「以比例計給」，於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算。所得之基數以分數（分子／分母）表示（行政院勞工委員會101年9月12日勞動4字第1010132304號令參照）。原告既經本院認定是依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定合法終止勞動契約，自應依上開規定給付原告資遣費。

原告自105年3月10日起至107年4月10日受僱於被告一節，為兩造所不爭執，年資共計2年1個月，故依上開勞工退休金條例第12條規定，被告應給付原告25/24個月平均工資之資遣費（計算式：1/2×　2+1/12〕=25/24）。

就原告平均工資金額，計算如下：

1.按「平均工資：謂計算事由發生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款定有明文。又「一個月平均工資」等於勞工退休或資遣前六個月（按：指工作全月者）工資總額直接除以六(行政院勞工委員會83年4月9日(83)台勞動二字第25563號函參照）。

2.依被告提出且為原告不爭執之薪資算表所載（本院卷一第33頁），原告自被告受領106年10月份至107年3月份每月薪資數額為41,607元、41,953元、45,126元、47,347元、43,855元、40,020元。惟上開每月薪資金額並無包含原告依法可請求每月加班費，而加班費亦屬工資一部分，計算原告離職前平均工資時，自應包含計算每月加班費在內。

3.因此，依照前述有關加班費計算結果，原告於106年10月份至107年3月份每月薪資應加計的平日加班費依序為7,985元、9,246元、8,826元、9,246元、5,884元、9,246元；以及應加計上開期間各月休息日加班日數依序分別為4日、4日、5日、4日、3日等共20日（按：2月17日為農曆年連假，應予扣除，另外107年3月份原告均未於週六休息日上班，故未予以計算），即106年10月份至107年2月份，每月薪資應加計之休息日加班費依序為5,976元（1994x4 -2000=5976）、5,976元（1994x4-2000=5976）、7,970元（1994x5-2000=7970）、5,976元（1994x4-2000=5976）、3,982元（1994x3-2000=3982）。

4.從而，原告106年10月份至107年3月份每月薪資數額，加計加班費後，依序應為55,568元（41607+7985+5976=55568）、57,175元（41953+9246+5976=57175）、61,922元（45126+8826+7970=61922）、62,569元（47347+9246 +5976=62569）、53,721元（43855+5884+3982=53721）、49,266元（40020+9246=49266），總計為340,221元，原告平均工資即為56,704元（000000/6=56704，元以下四捨五入）

5.故原告得請求被告給付依照工作年資、平均工資計算之資

遣費為59,067元（56704x25/24=59067，元以下四捨五入）。

八、就原告請求補提繳勞工退休金一節而言：

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工退休金個人專戶。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度；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6；又雇主未依本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，勞工退休金條例第6條、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。

原告與被告既為僱傭關係，被告為原告雇主，依法有於原告任職期間按月提繳勞工退休金之義務。原告主張原告每月薪資至少為46,000元一節（見本院卷二第165頁），有前述原告離職前六個月平均工資為56,704元，以及被告提出之106年1月份至107年3月份薪資表為證（見本院卷一第33頁，各月薪資應以加計加班費後之金額計算），依照勞工退休金月提繳工資分級表應屬第7組第36級「月提繳工資48,200元」級距，但依原告提出之「已繳納勞工個人專戶明細資料」所載（見本院調字卷第31-32頁），被告僅分別申報原告為「月提繳工資22,800元」、「月提繳工資24,000元」級距，提繳每月退休金約為1,368元或1,440元，顯然有未足額提繳退休金之情形，原告自得依勞工退休金條例前述規定，請求被告將未足額提繳之金額繳納至原告退休金專戶。

依原告主張且為被告不爭執之計算方式，就原告得請求補提繳退休金分述如下：

1.105年3月10日起至106年1月31日期間，被告月提繳工資為22,800元計11個月，被告應補提繳退休金為16,764元　計算式：（00000－00000）x 6%x 11個月=16764∨。

2.106年2月1日起至107年3月31日期間，被告月提繳工資為24,000元計14個月，被告應補提繳退休金為20,328元　計

算式：（00000－00000）x 6%x 14個月=20328∨。

3.合計被告應補提繳退休金金額為37,092元（計算式：16764＋20328=37092），扣除被告已於起訴後提繳14,300元，原告仍可請求被告補提繳退休金金額為22,792元（計算式：00000-00000=22792）。

九、綜上所述，原告依勞動契約、勞動基準法、勞工退休金條例及勞工保險條例等規定，請求被告　給付加班費326,171元、資遣費59,067元，共計385,238元，及自起訴狀繕本送達之翌日即107年7月3日（見本院調字卷第47頁）起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，以及　被告應提繳22,792元至原告勞工退休金個人專戶部分，均為有理由，應予准許；逾此部分所為的請求，為無理由，應予駁回。

十、本判決第一、二項所命給付之金額均未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，並依被告之聲請，酌定相當供擔保金額後准許免為假執行。

十一、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認於本判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

十二、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　6　　日

民事勞工法庭　法　官　劉以全

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。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　　3　　月　　6　　日

書記官　蔡忠衛