

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第228號

原告 陳瓊祥
訴訟代理人 蔡宗釗律師
被告 良新國際洋酒有限公司
法定代理人 林宜輝
訴訟代理人 李詩皓律師

上列當事人間請求請求給付工資等事件，經本院於民國110年10月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣壹拾伍萬柒仟捌佰柒拾貳元及自民國一百零九年十二月二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
被告應提繳新台幣參萬玖仟柒佰捌拾壹元至原告之勞工退休金帳戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二十二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣壹拾伍萬柒仟捌佰柒拾貳元為原告供擔保後免為假執行。

本判決第一項得假執行，被告應提繳新台幣參萬玖仟柒佰捌拾壹元至原告之勞工退休金帳戶。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序上理由

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。查原告原起訴聲明第一項為被告應給付原告新臺幣（下同）66萬4301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。嗣原告於民國（下同）110年4月29日以民事變更訴之聲明狀變更加班費請求為69萬5291元，並將訴之聲明第一項變更為被告應給付原告80萬6386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（見本院卷2第11至12頁）。經核

原告所為訴之追加與前揭法條規定並無不合，應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）106年3月25日起受雇於被告，擔任司機，約定月薪新臺幣（下同）3萬2000元。嗣被告於109年4月1日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，以原告不能勝任工作為由終止勞動契約，兩造業經勞資爭議調解不成立，以原告受僱於被告3年又6天，離職前6個月平均薪資為5萬2342元，被告應給付原告資遣費7萬9095元。原告工作時間為中午12時至下午9時，期間並未有休息時間，因此原告工作時間第9小時應屬加班，而被告並未給付原告第1小時加班費，嗣原告加班第2小時，被告才給付原告每小時150元加班費，以此類推，而原告每月薪資為3萬2000元，平均時薪為133.25元，依原告出勤表計算，被告共應給付原告加班費69萬5291元。且因被告終止勞動契約未依勞基法第16條規定於30日前預告，是被告應給付原告30日預告工資3萬2000元。另因原告受僱之薪資含加班費平均為5萬元以上，然被告從未足額提撥原告勞工退休金，被告尚應補提繳7萬9491元至原告之勞工退休金專戶。爰依勞基法第16條第1項、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第24條、勞工退休金條例第14條之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告80萬6386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。被告應提繳7萬9491元至原告之勞工退休金帳戶。並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）被告否認原證6之形式及記載之真正。兩造勞動契約約定之勞動條件為：原告工作時間為中午12時至下午9時，內含休息時間1小時，每月休6天，包含前開條件之工資為3萬2000元，並非原告所稱之單純每月薪資為3萬2000元，而未含其他條件。承上，原告每月薪資明細為本俸2萬元、全勤獎金3000元、津貼3843元，另有不定額獎金，其餘如有延長工時部分，加班費依法另為給付，而加班費係以前開薪資為計算

01 基準，並非如原告所稱之每小時固定150元。又新北市政府
02 勞動檢查處業已就上開薪資明細及給付方式等實施相關勞動
03 檢查，而認並無違法且亦無原告所稱未依法給付加班費情事
04 。

05 (二)原告係於109年4月1日自請離職而終止勞動契約，原告稱被
06 告係依勞基法第11條第5款不能勝任工作為由終止勞動契約
07 云云，與事證不符，故原告係自請離職，自不得依勞基法向
08 被告請求給付預告工資及資遣費。又原告每月基本薪資並非
09 如其所述為3萬2000元，而係如被證2所載，此業經勞動部勞
10 工保險局所核認無誤，且被告所短提撥之勞工退休金並經勞
11 保局於109年10月補收，故原告請求提撥勞工退休金顯無理
12 由。

13 (三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
14 行。

15 三、兩造不爭執之事項（見110年3月9日筆錄，本院卷1第363頁
16 ）：

17 (一)原告於106年間受雇於被告，擔任司機，約定工資每月3萬
18 2000元，約定工時為中午12時至下午9時。兩造於109年4月1
19 日終止勞動契約。

20 (二)原告於109年4月27日聲請勞資爭議調解，經調解不成立，原
21 告提出之原證2新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院
22 卷第109~116頁）。

23 四、原告起訴主張被告於109年4月1日以勞基法第11條第5款終止
24 勞動契約，惟並未給付原告資遣費及預告工資，且原告於任
25 職期間經常加班，被告亦未給付原告加班費，爰依據勞基法
26 第16條第1項、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第24條
27 、勞工退休金條例第14條之規定，請求如訴之聲明，被告則
28 以前詞置辯，因此，本件爭點應為：(一)本件終止勞動契約
29 之法律上原因為何？(二)如原告主張有理由，原告依據勞基
30 法第16條第1項、勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求
31 被告給付預告工資3萬2000元、資遣費7萬9095元，是否有理

01 由？(三)原告依據勞基法第24條之規定，請求被告給付加班
02 費55萬3242元，是否有理由？(四)原告依據勞工退休金條例
03 第14條之規定，請求被告提繳勞工退休金7萬9491元，是否
04 有理由？茲分述如下：

05 (一)本件終止勞動契約之法律上原因為何？

06 原告主張被告依據勞基法第11條第5款之規定終止勞動契約
07 並提出原證1之離職證明書為證（見本院卷1第107頁），然
08 為被告所否認，並以原告為自願離職等語置辯，經查，1.證
09 人丙○○於本院審理時證述：「（法官問：是否知道雇主解僱
10 乙○○的理由？）因為疫情關係，且乙○○經常性酗酒。」
11 「（法官問：是否因乙○○酗酒而認為乙○○開車不安全？
12 ）事實上並沒有，我沒有看過乙○○開車前喝酒，我不清楚
13 為何老闆知道乙○○會酗酒。」「（法官問：為何知道老闆
14 解僱乙○○原因？）我跟乙○○同一天被解僱。也是跟我說
15 疫情關係，說我對公司同事有言語暴力。」等語（見本院卷
16 1第365頁、110年3月9日筆錄）。準此，被告解雇原告之原
17 因應為原告酗酒無法勝任開車之工作，而解雇原告，據此，
18 被告應係依據勞基法第11條第5款之規定終止勞動契約，應
19 可認定。

20 2.原告於本院審理時證述：「（法官問：原告提出原證1離職證明
21 書勾選勞動基準法第14條第1項第5款，為何這樣勾選？何人
22 勾選？）我勾的，但是是公司要我勾選的，要我離職的原因是
23 是我對客戶咆哮，但我不知道勞動基準法第14條第1項第5款
24 是什麼。公司沒有不付我薪水，我不知道公司為何要我這樣
25 勾。」等語（見本院卷2第244頁、110年8月17日筆錄）。準
26 此，原告雖提出原證1之離職證明書，並否認當時係依據勞
27 基法第14條第1項第5款之規定而離職等情，自難依據原證1
28 之離職證明書作為本件認定兩造終止勞動契約之依據。

29 (二)如原告主張有理由，原告依據勞基法第16條第1項、勞工退
30 休金條例第12條第1項之規定，請求被告給付預告工資3萬
31 2000元、資遣費7萬9095元，是否有理由？

01 1.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
02 除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工
03 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
04 資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平
05 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
06 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
07 文。又由於勞基法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無
08 定義，該法第二條第四款雖有「平均工資」定義，惟係屬「
09 日平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於
10 七十四年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三
11 十所得之數額」。二惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，
12 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
13 同，分別為一八一天至一八四天，而非一八〇天，平均每月
14 之日數應為三〇・一七天至三〇・六七天而非三〇天，故一
15 律以三〇天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災
16 害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之
17 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
18 接除以六，較為簡易、準確及合理。三新修正之一個月平均
19 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
20 四年十二月二十一日(74)台內勞字第三七一六七八號釋示，
21 同時停止援用。凡八十二年四月十一日以後退休或資遣者，
22 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，
23 惟在八十二年四月十日以前退休或資遣者，仍依內政部七十
24 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
25 理（行政院勞工委員會83年4月9日（83）台勞動二字第2556
26 4號函釋）。依照勞基法第二條第四款規定計算平均工資時
27 ，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
28 ，應不列入計算平均工資，前經內政部74.11.21(74)台內勞
29 字第三五七二二四號函釋在案；計算平均工資時，應將上開
30 期間扣除，往前推計（行政院勞工委員會76年9月17日發文
31 字號：（76）台勞動字第2255號函釋）。被告於109年4月1

日終止本件勞動契約，據此計算本件終止本件勞動契約前為108年10月至109年3月之薪資為計算基礎，依序為4萬2275元、4萬1825元、4萬1150元、4萬1825元、3萬7200元、3萬6000元，有原告提出薪資單可按（見本院卷1第253~257頁、本院卷2第197~215頁），以上合計24萬275元，再加計上開各月休息日、平日、國定假日之加班費分別為2838元、824元、1306元、1089元、1003元、1636元、2089元、939元（以上合計11724元），合計25萬2000元，據此計算，平均工資為4萬2000元。

2.預告工資部分：

按雇主依第11條或第13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：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30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，勞基法第16條定有明文。經查：原告自106年4月間起至109年4月1日，已繼續工作三年以上，應於30日預告終止勞動契約，惟被告公司於109年4月1日終止勞動契約，已如前述，原告得請求預告工資30日為4萬2000元，原告僅請求3萬2000元，自屬有據，應予准許。

3.資遣費部分：

- (1) 雇主依勞基法第11條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、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。二、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，為勞動基準法第11條、第17條所明定。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，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。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、日比例計算。如：勞工適用勞工退休金條例之工作年資為3年6個月15天，則資遣費基數為 $3*0.5 + ((6+15/30)/12)*0.5 = 1.77$ 個基數。（見行政院勞工委員會94年9月7日勞動4字第0940048956號函）。

(2)原告主張自106年3月25日起受雇於被告，然為被告所否認，並以原告係於106年4月1日起受雇於被告，並提出被證1之原告勞工保險投保明細表為證（見本院卷1第191頁），依據原告之勞工保險投保資料，被告自106年4月1日起始為原告投保勞工保險，原告復未就其有利於己之事實舉證以實其說，自應認定原告自106年4月1日起受雇於被告，應屬有理。

(3)原告自106年4月1日起至109年4月1日止，平均工資為4萬2000元，得請求資遣費6萬3059元，有勞動部之資遣費試算表可按，逾此部分，應予駁回。

(三)原告依據勞基法第24條之規定，請求被告給付加班費55萬3242元，是否有理由？

1.原告主張加計每日休息1小時加班費及平日、休息日、例假日及國定假日日加班費，合計69萬5291元如附表4（見本院卷2第13~83頁）云云，被告則以已給付原告加班費如被證5、5之1至5之4所示等語置辯（見本院卷1第273~326頁）。經查，兩造對於原告之上班及加班時數均不爭執，僅在於計算加班費基礎及每日是否休息1小時等事實有爭執等情（見本院卷2第243頁、110年8月17日筆錄），因此，本件就原告提出且為被告所不爭執之美日加班時數表，作為本件計算加班時數之基礎，先為敘明。

2.原告上班9小時是否有休息一小時部分而言：

原告主張並無休息1小時，然為被告所否認，並經證人丙○○、丁○○、甲○○於本院審理時均證述，中間沒有休息時間等語（見本院卷1第365、367頁、本院卷2第236頁、110年

01 3月9日、110年8月17日筆錄)。然查，證人甲○○於本院審
02 理時證述：「(法官問：中間有無休息?)無，上班就開始做，
03 自己找時間吃飯，便當也是自己去買」等語(見本院卷2第
04 236頁)，另證人丁○○於本院審理時證述：「(法官問：於
05 送貨期間是否公司時間是否固定?1.要。2.12點至3點送一
06 次。3點再送一次到晚上9點，大部分會固定。午餐時間自己
07 找時間，不固定。」等語(見本院卷1第369頁、110年3月9
08 日筆錄)，足見，原告於上班時間9小時中間，仍須自己找
09 時間去買便當吃飯等情，從而，被告抗辯中間有休息1小時
10 之時間，非屬無據，原告請求被告給付每日1小時之休息時
11 間之加班費，並無理由，應予駁回。

12 3.就兩造約定工資及約定工時以內之部分而言：

- 13 (1)工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21
14 條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基
15 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
16 立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞
17 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
18 成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，
19 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
20 總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應
21 受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之
22 加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作
23 性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數
24 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
25 協議方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，且符合
26 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
27 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
28 條件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不
29 得再行請求(臺灣高等法院暨所屬法院99年11月10日99年法
30 律座談會民事類提案第15號)。因此，為免計算假日工作及
31 平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭客運業司機所

憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第二十一條第一項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違（最高法院102年度台上字第1660號判決可按）。準此，於勞雇雙方於勞動契約成立之時，既基於平等之地位簽定勞動契約，原告自始對於勞動條件表示同意而受僱，兩造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，即不應認為違反勞基法之規定，兩造自應受其拘束，原告事後不得任意翻異，更行請求例、休假日、延長工時之加班工資，合先敘明。

(2)就約定為工作日之國定假日部分：

①106年6月16日修正刪除勞基法施行細則第23條之規定，並施行一例一休之制度，因此，勞工原有19日國定假日，刪減為12日，被縮減的7個國定假日，分別是開國紀念日的翌日（1月2日）、3月29日青年節、9月28日教師節、10月25日台灣光復節、10月31日蔣公誕辰紀念日、11月12日國父誕辰紀念日、12月25日行憲紀念日，剩餘開國紀念日（1月1日）、和平紀念日（2月28日）、國慶日紀念日（10月10日）及民俗節日（春節3日、清明節4月5日，婦幼節4月4日、端午節農曆5月5日、中秋節農曆8月15日、除夕農曆12月30日）、勞動節等12日。證人甲○○於本院審理時證述：原告僅休除夕至初四、清明、端午、中秋節等8日，其餘五一勞動節、中元節、國慶日、和平紀念日、婦幼節均未放假，其中中元節並非國定假日，因此，原告每年得請求國定假日4日之加班費。

②勞基法第39條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發一日工資，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。至於勞工應否延長工時或於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜，尚難謂有不合理之處。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日台87勞動2字第039675號函）。勞基法第39條規定：雇主經徵得勞工同意於休假日（國定假日或特別休假）工作者，工資應加倍發給，所稱加倍發給，係指假日當日工資照給外，再加發1日工資，亦即國定假日上班8小時，雇主應加班1日工資，如加班第9小時以上，2小時以內給付每小時1.34倍之工資，加班2小時以上則以1.67倍計算。原告提出國定假日計算式係以每日工資2倍計算，並加計未休息之1小時加班費乘以2.34倍或2.67倍，計算加班費如本院卷2第91頁所示，以國定假日一日上班9小時之得請求加班費2444元，自有誤會。

③如以各年度基本工資計算，需工作之國定假日上班8小時之工資如下：

(甲)106年度：原告於106年度有國定假日4日工作（即清明節2日、五一勞動節、國慶日1日），以原告上班8小時，基本工資為2萬1009元，國定假日工資為700元，4日合計2800元。原告於106年5月30日端午節、10月10日國慶日已有放假，原告請求上開連續假日之國定假日，以國定假日之加班費計算，自有誤會。

(乙)107年度：原告於107年度有國定假日3日工作（即清明節1日、五一勞動節、國慶日1日），以原告上班8小時，基本工資2萬2000元計算，國定假日8小時工資為733元，3日合計2199元。原告於107年6月18日端午節、4月5日清明節、9月24日中秋節國慶日已有放假，原告請求上開連續假日之國定假日，並以國定假日之加班費計算，自有誤會。

(丙)108年度：原告於108年度有國定假日4日工作（即和平紀念日

、4月4日兒童節、五一勞動節、國慶日1日），以原告上班8小時，基本工資2萬3100元計算，國定假日8小時工資為770元，4日合計3080元。原告請求上開連續假日之國定假日，並以國定假日計算加班費，自有誤會。

- (J) 109年度：原告於109年度有國定假日1日未休（即和平紀念日1日），以原告上班8小時，基本工資2萬3800元計算，國定假日8小時工資為793元，日合計793元。原告請求上開連續假日之國定假日，並以國定假日之加班費計算，亦有誤會。
- (3) 就兩造約定工作日之休息日上班8小時部分：

① 105年12月21日修正前勞基法第36條規定「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」，同法第24條規定「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。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」

② 105年12月21日公布，105年12月23日施行修正後勞基法規定「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日」，同法第24條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：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。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。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。」。

01 ③ 107年1月31日修正公布之勞基法第36條第1項規定「勞工每
02 七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。
03 」，同法24條規定「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作
04 時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時
05 以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延
06 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
07 之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者
08 ，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條
09 所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日
10 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
11 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
12 上」，又中華民國一百零七年一月三十一日總統華總一義字
13 第0000000000號令修正公布第24、32、34、36～38、86條
14 條文；增訂第32-1條條文；並自107年3月1日施行。

15 ④ 綜上開勞基法修法之規定，準此，於105年12月23日起始有
16 一例一休之規定，且於105年12月23日起至107年2月28日止
17 ，休息日加班費之計算，係以4小時內，以4小時計算，4小
18 時以上至8小時，以8小時計算，8小時以上以12小時計算，
19 其餘加班費，仍以2小時以內，以3分之1計算，2小時以上，
20 則以3分之2計算，原告主張休息日工資均以前2小時以1.34
21 倍計算，第3至第8小時以1.67倍計算，第9小時以2.67計算
22 ，應符合前開規定。

23 ⑤ 證人甲○○於本院審理時證述：「(法官問：一周上班天數?)
24 周一至周六，僅有休周日，..周六上班薪資是含在當月薪資
25 ，沒有另外算加班費」等語（見本院卷2第237頁、110年8月
26 17日筆錄），依據上開說明，每周七日均有一日為休息日，
27 一日為例假日，因此，原告每月均有4日休息日，仍在工作
28 ，得請求該日休息日之加班費，以各年度基本工資計算，每
29 月有4日休息日上班8小時之工資如附表一所示。

30 ⑥ 證人甲○○於本院審理時證述：「(法官問：薪資結構含薪資
31 新台幣25,000元整、全勤3000、津貼4000元?)公司沒有講

到這麼細，只是要我告知原告月薪約新台幣32,000元(基本薪資)至新台幣35,000元(加計加班費)整。」等語(見本院卷2第237頁、110年8月17日筆錄)，準此，兩造約定工作時間為周一至周六，每日上班9小時，中間休息1小時，僅放部分之國定假日，已如前述，如以基本工資計算休息日工資，合計如附表一所示，再加計每年度之國定假日8小時以內之工資，被告每月給付工資3萬2000元，已逾上開金額之總和，原告自不得再請求約定工作日之上班8小時、國定假日、每月休息日4日工資，此部分請求並無理由，應予駁回。

3.就約定休息日工作超過8小時以上加班費部分：

- (1)依據前開說明，休息日加班超過8小時部分(含休息1小時)，應以2.67倍計算加班費，並以每小時133.33元計算加班費($32000/30/8=133.33$)，先行陳明。
- (2)106年4月起至109年4月止，原告超過8小時之工資以上，合計如附表二所示，扣除被告已給付工資後，原告得請求加班費1080元如附表二所示。
- (3)原告計算加班費以每月約定工資3萬2000元計算，休息日全日工作9小時加計加班時數之工時，分別以1.34倍、1.67倍、.67倍計算休息日之工資如本院卷2第89頁，已有違誤，自不足採。

4.就約定工時以外之國定假日及平日加班8小時以上加班費部分：

- (1)依據前開規定，國定假日及平日加班費，超過8小時以上之2小時以內為1.34倍，2小時以上為1.67倍計算加班費，先行陳明。兩造約定月薪為3萬2000元，自應以每小時工資133.33元計算加班費，先為陳明。
- (2)106年4月起至109年4月止，原告超過8小時之工資以上，分別區分為2小時以內及2小時以內之加班費，合計如附表三所示，扣除被告已給付工資後，原告得請求加班費6萬1733元如附表三所示。

5.綜上所述，原告得請求平日、國定假日、休息日超過8小時

01 以上之加班費，合計6萬2813元（如附表二、三所示），為
02 有理由，逾此部分，應予駁回。被告將原告每月薪資拆解為
03 每日本俸2萬元、津貼、獎金計算加班費，致每月計算加班
04 費之基礎均不相同如本院卷2第281~326頁，顯有誤會，自無
05 足取。

06 (四)原告依據勞工退休金條例第14條之規定，請求被告提繳勞工
07 退休金7萬9491元，是否有理由？

08 1.雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保
09 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
10 提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條例
11 第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。

12 2.原告主張當月薪資加計加班費後，被告短少提繳勞工退休金
13 如起訴狀附表3所示（見本院卷1第99~105頁），然為被告所
14 否認，並以前詞置辯，經查，原告之薪資加計當月加班費後
15 ，應提繳如附表四金額，扣除被告已提繳部分及勞工保險局
16 命被告補正提繳金額如本院卷1第203頁，原告請求被告應提
17 撥勞工退休金3萬9781元（如附表四所示）至原告之勞工退
18 休金專戶，為有理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。

19 (三)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。
20 給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催
21 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起
22 訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類
23 之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者，債
24 務人自期限屆滿時起負遲延責任，應付利息之債務，其利率
25 未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。民法第
26 229條、第203條分別定有明文。被告於109年12月1日收受起
27 訴狀繕本，有卷附之送達證書可按（見本院卷1第169頁），
28 因此，原告請求被告公司應自起訴狀繕本送達翌日即109年
29 12月2日起至清償日，按年息百分之五計算之利息，應屬有
30 據。

31 五、綜上述，原告依據勞基法第16條第1項、勞工退休金條例第

12條第1項、勞基法第24條、勞工退休金條例第14條之規定，請求被告應給付原告15萬7872元（預告工資3萬2000元+資遣費6萬3059元+加班費6萬2813元）及自起訴狀繕本送達翌日即109年12月2日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。被告應提撥3萬9781元至原告之勞工退休金專戶，洵屬正當，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

七、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及爭點，核與本件判決結果無涉，爰不一一論述。

中華民國 110 年 11 月 16 日
勞動法庭法官 徐玉玲

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。