

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

112年度竹北勞簡字第5號

原告 葉時孝

訴訟代理人 陳志寧律師（法扶律師）

被告 星宇通運股份有限公司

法定代理人 廖源進

訴訟代理人 林家琪律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年1月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒萬貳仟肆佰陸拾柒元，及自民國一一二年三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。

被告應提繳新臺幣壹萬玖仟陸佰參拾參元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之四十三，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行。但被告如依序各以新臺幣柒萬貳仟肆佰陸拾柒元、壹萬玖仟陸佰參拾參元，為原告預供擔保後，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，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款及第7款定有明文。本件原告起訴時，其訴之聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）234,850元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；原告願供擔保請准宣告假執行（見本院卷第9

頁）。嗣於訴訟進行中，迭經變更聲明，最終確定其訴之聲明為：被告應給付原告191,278元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；被告應提撥21,160元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶；原告願供擔保請准宣告假執行（見本院卷第233頁及第259頁）。核原告上開所為訴之變更，其基礎事實仍屬同一，且屬訴之聲明之減縮，復無礙被告之防禦及本件訴訟之終結，合於上開法條規定，程序上自應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告於民國111年1月10日起任職於被告公司擔任貨車司機，惟因原告向被告反應薪資計算、未給付加班費及勞工保險高薪低報等問題，被告竟於111年11月28日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款所定勞工對於雇主有重大侮辱行為之規定，片面解僱原告，並將原告自勞工保險退保。惟觀原告與被告法定代理人之對話內容，原告係主張勞動條件等問題，縱有不雅之三字經話語，應屬原告用語之發語詞或語助詞之口頭禪，並非主要目的在於污辱被告法定代理人，且經被告法定代理人提出刑事告訴後，業據臺灣新竹地方檢察署檢察官為不起訴處分，故被告之解僱並非合法，且原告於當時亦未與被告合意終止勞動契約。因被告已有短付原告薪資、提繳退休金不足及非法解僱原告之違反勞工法令情形，原告爰於111年12月30日對被告寄發存證信函，以被告違反勞工法令為由，向被告表示終止勞動契約，並於同月31日送達被告，是兩造間之僱傭關係已於111年12月31日因原告合法終止而消滅。因原告每月固定薪資55,000元，而被告所為終止契約之表示，足認被告已預示拒絕受領原告之勞務，原告無補服勞務之義務，仍得請求報酬，故被告尚應給付原告111年11月之薪資差額24,000元及同年12月之薪資55,000元。又原告自任職起至111年11月28日止，每月均有多日需自凌晨3點至5點送貨至晚間6點，每日工作超過8小時之工時每月累積至少20小時，均以延長工時2小時內

01 計算，原告加班時薪305元（計算式： $55000\text{元} \div 30\text{日} \div 8\text{小時} \times$
02 $1.33=305\text{元}$ ），每月加班費至少6,100元（計算式： $305\text{元} \times 2$
03 $0\text{小時}=6,100\text{元}$ ），自111年1月至11月合計加班費67,100元
04 （即 $6,100\text{元} \times 11=67,100\text{元}$ ），被告均未給付。另原告應得
05 類推適用勞基法第16條之規定，向被告請求10日預告期間工
06 資18,333元（計算式： $55000\text{元} \times 10/30=18333\text{元}$ ），及依勞
07 工退休金條例第12條第1項之規定，請求被告給付按勞動契
08 約終止前6個月（即111年5月至10月）之平均月工資55,208
09 元計算之資遣費26,845元（計算式： $55208\text{元} \times 1/2 \times 355/365=$
10 26845元 ）。再被告應為原告提繳每月工資百分之6退休金，
11 即每月3,300元（計算式： $55000\text{元} \times 0.06=3300\text{元}$ ），原告受
12 僱期間計算至111年12月30日止為11個月又21天，被告依法
13 應提繳之退休金為38,610元，扣除被告已提繳之17,450元，
14 仍短少21,160元。爰依兩造間之勞動法律關係請求被告給付
15 上開積欠原告之薪資、費用及提撥短少之勞工退休金至原告
16 勞工退休金專戶等語。並聲明：被告應給付原告191,278元
17 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之
18 5計算之利息；被告應提撥21,160元至原告於勞動部勞工保
19 險局之勞工退休金個人專戶；願供擔保請准宣告假執行。

20 二、被告則以：原告於111年11月28日電話中多次以三字經等不
21 雅字眼辱罵被告法定代理人，並對被告法定代理人恫嚇稱：
22 到時候是你死還是我死還不知道、我沒有告到你星宇完蛋，
23 我不姓葉、你小心一點等語，已構成勞基法第12條第1項第2
24 款對被告法定代理人之重大侮辱行為，已達嚴重影響兩造間
25 勞動契約繼續存在之程度，且被告被告當日以此為由終止兩
26 造間之勞動契約，亦符合最後手段性，應屬合法，縱認被告
27 當天之解雇不合法，兩造於當天亦已合意終止勞動契約，則
28 原告請求111年12月之薪資，自非有理。另原告雖於111年12
29 月30日以存證信函，向被告表示終止勞動契約，然原告早已
30 知悉被告提繳退休金數額短少，則原告以被告提繳不足違反
31 勞工法令為由，據以終止勞動契約之終止權，亦已罹於30日

01 之除斥期間而不得再予行使，其終止契約亦非有效。又原告
02 於112年7月25日當庭坦承兩造未有約定底薪，是原告請求11
03 1年11月不足55,000元薪資之差額24,000元，亦非有理。由
04 於兩造間並未有月薪55,000元之約定，係約定依原告載貨之
05 趟次、送貨予客戶之數量（即站數）、距離及載貨之重量計
06 酬，故薪資計算時係包含正常工時及平日延長工時、休假、
07 例假日工作之加班費，何來請求加班費之理？況原告因每日
08 配送之地點、距離不同，不當然每次跑車即有超時工作情
09 況，原告主張任職期間每月至少20小時加班，未見其舉證說
10 明，並非可採。若認被告111年11月28日終止勞動契約不合
11 法，兩造於當日亦未合意終止勞動契約，原告已於111年12
12 月31日合法終止勞動契約，然原告仍無類推適用請求預告工
13 資之餘地；另原告所得請求之資遣費，以平均月薪資計算，
14 至多應為22,021元。至原告勞工退休金之提繳，被告縱有短
15 少，依原告主張每月應提繳3,300元計算，被告亦僅需再提
16 繳18,341元等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴及假執行之
17 聲請均駁回。

18 三、本院之判斷：

19 (一)、原告主張其自111年1月10日起任職於被告公司擔任司機，迄
20 至同年11月28日，原告以通訊軟體Line致電被告法定代理人
21 反應關於薪資及加班費問題，通話中因對被告使用三字經等
22 詞語，被告旋於當日依勞基法第12條第1項第2款事由終止兩
23 造間之勞動契約，並退保原告之勞工保險，而原告亦於111
24 年12月30日對被告寄發存證信函，依同法第14條第1項第6款
25 事由終止兩造間之勞動契約，該存證信函於同月31日送達被
26 告，嗣經原告向新竹縣政府申請勞資爭議調解，惟調解不成
27 立；另被告法定代理人就原告於111年11月28日之對話內
28 容，提起刑事恐嚇危害安全之告訴，經臺灣新竹地方檢察署
29 檢察官以112年度偵字第3421號為不起訴處分（系爭不起訴
30 處分）確定等情，有新竹縣政府勞資爭議調解紀錄、勞保被
31 保險人投保資料表、原告與被告法定代理人之配偶張美琴

（下逕稱張美琴）之Line對話紀錄、原告與被告法定代理人於111年11月28日之通話譯文、被告公司公告、存證信函等件影本在卷為證（見本院卷第17至19、131至145、165至167頁），且為兩造所不爭執，堪認為真正。

(二)、兩造間勞動契約應於111年12月31日終止：

1.被告於111年11月28日依勞基法第12條第1項第2款規定解僱原告，並非合法：

(1)接受僱之勞工相對於雇主而言，顯然欠缺對等防禦能力，而懲戒性解僱，又涉及剝奪勞工之既有工作權，要屬憲法工作權保障之核心範圍，雇主所為之懲戒性解僱與受僱人之違規行為，在程度上須屬相當，方得為之（最高法院95年度台上字第392號民事判決意旨參照）。次按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。所謂「暴行」，乃指強暴、脅迫之行為，而「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院92年度台上字第1631號民事判決意旨參照）。是以，雇主於勞工具具有勞基法第12條第1項第2款規定之事由時，固得不經預告終止契約，其立法精神即表明雇主終止契約即解僱之基準，達此基準者即可解僱。因此，雇主之解僱，雖為契約自由原則之一種表現，惟因勞工既有工作將行消失，當屬憲法工作權保障之核心範圍，在可期待雇主之範圍內，捨棄解僱而採用對勞工權益影響較輕之措施，始係符合憲法保障工作權之價值判斷。換言之，解僱應為雇主終極、無法避免，不得已之手段，即「解僱最後手段性原則」。又該款所謂之「重大侮辱行為」，其中「重大」二

字，固為不確定法律概念，然應指因該事由而導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終結勞動關係權利之必要，並且亦無法期待雇主於解雇後給付資遣費為限。若某事由之發生，並不導致勞動關係進行受到干擾或有所障礙，則雇主即無據以解雇之正當利益。自解雇最後手段性原則言，侮辱之情節，應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等事項，視勞工之行為是否已嚴重危害勞動契約之繼續存在等一切情事為綜合之判斷，若依社會通念並非重大，而參照個案具體狀況，為其他懲戒處分如警告、申誡、記過、扣發獎金等即可達到維護工作場所之紀律，防止類似事件再度發生時，即可期待雇主僅為其他較輕微之處分，而非可逕行解僱勞工，是苟勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工未實施暴行或雖有侮辱但未至重大程度，雇主企業秩序未受嚴重侵害時，雇主自不得解僱勞工。

(2)原告主張當時係向雇主即被告法定代理人談論勞動條件問題，縱有使用不雅話語，應屬原告說話之發語詞或語助詞之口頭禪，非主要目的在於污辱雇主，且就恐嚇部分亦經檢察官不起訴處分，故被告於111年11月28日依勞基法第12條第1項第2款規定終止勞動契約，並非合法等語；惟被告辯稱原告之羞辱、恫嚇行為，已嚴重影響兩造間勞動契約繼續存在之程度而屬重大侮辱，符合解僱最後手段性原則，是兩造間勞動契約即為終止等語。經查，綜觀原告與被告法定代理人於111年11月28日之通話譯文（見本院卷第137-140頁），原告訴說之主要內容與其目的，確實是關於勞動條件之問題，僅因雙方無法達成共識，原告在累積不滿情緒後對被告法定代理人說出「你他媽的」、「幹你娘咧」、「幹你娘老雞掰咧」之類不雅話語約4次，固為侮辱性詞語而令人感到羞

01 屈，惟衡量當時情境係二人通話中，非於公開場合之當面對
02 話，且於整體對話過程中出現次數尚非頻繁，被告法定代理
03 人之受辱感受相對較低，再斟酌雙方從事之貨物運輸職業種
04 類、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激及部分國人在
05 憤怒時常有之語言習性等具體情狀，依照社會通念之一般標
06 準，應尚未達嚴重危害勞動契約之繼續存在，而有賦予雇主
07 立即終結勞動關係權利必要之重大程度；至被告雖主張原告
08 當時另亦有對被告法定代理人為恐嚇之言詞，惟經細譯當時
09 雙方之對話，其中被告法定代理人亦對原告言稱：講話不要
10 這樣喔，你有人，我也不是沒有人喔，不要這樣哦（見本院
11 卷第139頁），且當時原告係不滿其與被告法定代理人間勞
12 資糾紛之處理結果，始對被告法定代理人為相關言詞，難認
13 原告係出於恐嚇危害安全之犯意，對被告之法定代理人為惡
14 害通知，並未對被告法定代理人成立恐嚇行為之情，亦經系爭
15 不起訴處分書所認定確定在案，準此，即無從認定原告上開
16 言詞，係屬對被告法定代理人為強暴、脅迫行為，而對其構
17 成上開法條所定之暴行，復且未據被告表明原告先前曾經或
18 累次犯有類此侮辱、恫嚇甚或實施暴行於雇主、雇主家屬、
19 雇主代理人或其他共同工作勞工之行為，已受被告較輕之警
20 告、處罰，再犯本件之行為，客觀上非予以解僱無法繼續維
21 持勞動關係與公司秩序之管理，故難謂符合解僱之最後手段
22 性原則。從而，被告於111年11月28日以原告在與雇主通話
23 過程中有重大侮辱等之行為，逕依勞基法第12條第1項第2款
24 規定，終止兩造間勞動契約，於法自有未合，並不生終止勞
25 動契約之效力。又原告否認於111年11月28日有與被告合意
26 終止勞動契約，而原告固於當天與被告法定代理人之配偶張
27 美琴電話中，提到：「那我也沒有辦法了」等語，惟其亦接
28 著表示：「對不起，公司對我不仁，我也不需要對公司仁
29 義。」（見本院卷第287頁），是原告主張其上開陳述，係
30 指因電話中雙方溝通無結果，其即會去向主管機關申請調解
31 等，始會為上開之陳述，並非表示其同意離職乙節，即非無

憑，尚難以原告為上開表示及被證8、9之證物內容（見本院卷第289-290頁），即可推認原告當時與被告間，已有合意終止勞動契約之情形，被告此部分所辯云云，應不可採。

2.原告以被告有勞基法第14條第1項第6款所定事由，於111年12月30日對被告為終止兩造間勞動契約之意思表示，係屬合法：

(1)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。自勞基法第14條第1項第6款規定可知，勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據（最高法院92年度台上字第1779號判決意旨參照）。又雇主應為適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）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；雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項亦分別有明文規定。是雇主未依勞退條例為勞工提繳退休金者，即屬違反勞動法令，勞工自得依前開勞動基準法之規定不經預告終止勞動契約自明。

(2)經查，原告於任職於被告公司期間，被告未依勞退條例為原告按月提繳足額之退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，顯有高薪低報情事，詳如后述，則原告主張被告違反勞工法令，致有損害其權益之虞之情事，堪以採信。另被告雖以所提之薪資趟次表（即附件1，見本院卷第105至129頁）及原告與張美琴之Line對話紀錄（被證2，見本院卷第135、136頁）為據，辯稱原告至遲於111年11月27日已知悉勞退金提撥數額，卻於同年12月30日始發函終止勞動契約，

已逾30日期間等語（見本院卷第283頁）。按「勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之。」為勞基法第14條第2項所明定；其立法目的固係為維持民事法律關係之安定性，然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令致生損害結果之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上述終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權。查被告直至111年12月30日原告以存證信函，為終止兩造間勞動契約之意思表示時止，並未依原告之實際薪資，為原告提撥法定之退休金，其違反勞工法令之情事於原告任職期間內仍繼續存在，是被告上開除斥期間之抗辯，自非有理。故原告於111年12月30日主張終止勞動契約時，被告以高薪低報方式，減少勞工退休金提撥之情事既屬存在，致原告受有勞工退休金短少之損害，則原告依勞基法第14條第1項第6款規定，未經預告終止兩造間之勞動契約，係屬合法有據，即生終止之效力。

(三)、就原告請求被告給付111年11月工資差額24,000元及同年12月工資55,000元，說明如下：

1.按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資；工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第21條第1項、第22條第2項定有明文。又依同法第2條第3款規定，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。

2.原告主張其工資採「固定薪」即每月55,000元，惟被告否認有此約定，辯稱：兩造係約定按原告每月載貨之趟次、送貨

予客戶之數量（即站數）、距離及載貨之重量計薪，會因原告每趟運送之地點、時間長短、載貨重量及站數不同而變動薪酬等語。經查，通觀原告與張美琴於111年8月15日之Line對話紀錄，多是爭執關於趟次、載重、車種及轉點等薪資計算標準不一，導致每月工資差異且不公之問題，而張美琴亦明確表示「我們公司（即被告公司）沒有司機是算月薪的，何來5.5萬之說？」；原告則稱「當初我有跟老闆談我想要固定薪資，卻得到是怕我偷懶」、「我只知道我是跑趟，其他的轉點有的有算，有的又沒有算，還有一堆細節也都是我司機跟我說我才知道」、「應該說，當初老闆跟我說算趟計算薪資，後來我才知道還有計算載重」等語（見本院卷第132、133頁），可見原告在任職之初即未有與被告達成月薪55,000元之約定，又原告於該次對話中復稱「美琴姐，我想提議我固定薪資，轉一個點加200，如果需要搬的，看公司要怎麼算」，仍未得張美琴或被告法定代理人之允諾，均無足認定原告上開主張為真實。至證人甲○○固證述其本身之工資為固定月薪35,000元，惟另亦稱「（問：就你的瞭解，被告公司所僱用的司機，包括你還有原告，薪水到底是約定月薪制固定的薪水，還是依照趟次來計算薪水？）有些人算月固定的薪水，有些人算趟，老實講我也不清楚確實的情況」等語（見本院卷第235、236頁），仍屬無法證明原告工資採固定月薪制。準此，原告主張在任職被告公司期間之工資係約定為固定月薪55,000元，難認可採。

3.原告不得請求被告給付111年11月薪資差額：

原告主張其固定工資為月薪55,000元，而111年11月份工資被告僅支付31,000元，故請求被告給付差額24,000元等語。經查，被告辯稱其公司工資結算日為每月20日，即以前月21日至當月20日為當月薪資計算週期範圍，且原告自111年1月10日任職起，至同年11月份為止，其每月最後所實際領得被告給付之薪資數額，係如被告所提出之附件一即薪資趟次表第2頁至12頁所載金額（見本院卷第107-127頁）等情，為原

告所不爭執，此部分堪信為真實。又查，因原告本件請求被告給付加班費，並無理由，此詳如後述，而原告於111年11月之應領薪資為36,250元，另加上節油獎金1,400元，原告自承實領31,000元，係經扣除勞健保及原告借支後數額之情，亦有被告提出之附件一即薪資趟次表可憑（見本院卷第127頁），然兩造間就原告工資並無月薪55,000元之合意，已如前述，則原告依趟次計算而受領上開之111年11月份之薪資及獎金，被告已屬足額支付原告工資，並無薪資差額未付原告之情形，故原告請求被告給付111年11月薪資差額24,000元（即55,000元－31,000元），自非有據，無從准許。

4.原告得請求被告給付111年12月薪資48,717元：

- (1)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；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。再按債權人於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，被告無須補服勞務，自得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號民事判決要旨參照）。查被告之不合法終止兩造間勞動契約，雖不生終止契約之效力，但已足徵被告為預示拒絕受領原告勞務之表示。又原告係至111年12月30日始寄發存證信函為終止勞動契約之意思表示，嗣於112年1月另謀他職於第三人公司（見本院卷第28、233頁），可見原告在被告非法解僱前，主觀上尚無任意去職之意，客觀上亦可繼續提供勞務，則被告拒絕受領後，應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，而被告於受領遲延後，並未對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依上揭法條之規定，應認被告已經受領勞務遲延，仍應給付工資與原告，則原告請求被告

01 給付111年12月之工資，應屬有據。

02 (2)次按工資乃勞工因工作而獲得之報酬，為其勞動對價而給付
03 之經常性給與。所謂經常性給與，與固定性給與不同，僅須
04 在一般情況下經常可領取者，即屬經常性給與（最高法院99
05 年度台上字第1825號民事判決要旨參照）。是工資按一般社
06 會通念以「勞務對價性」及「經常性之給付」為要件，至於
07 給付名稱則非所問。本件原告之工資非屬固定月薪，業經認
08 定如前。又原告任職時，與被告約定其之薪資計算方式，主
09 要係以趟次計算，再因每趟載貨之載貨量、送貨予客戶之數
10 量（即站數）、距離及每月趟次，予以結算每月薪資之情，
11 此從原告與張美琴於111年8月15日之Line對話，曾有爭執趟
12 次、載重、車種及轉點等薪資之計算標準，並其前於同月11
13 日與張美琴Line對話中，表示：「美琪姐（按應係張美
14 琴），薪資問題就不要算了，我已經知道怎麼算了」，張美
15 琴表示：「了解，有問題再跟我說」時，原告稱：「沒有」等
16 情可佐（見本院卷第131-134頁），堪信為實在，故原告每
17 月之薪資數額，即會因上開計薪因素之差異而有不同。而被
18 告辯稱原告自111年6月起薪資較少，係因自當時起受新冠疫
19 情影響，被告客戶之載貨需求大幅減少，原告出車之貨物量
20 及趟次亦因此減少乙節，亦非無憑。因原告於111年12月之
21 薪資計算週期中僅有4個實際工作日（即11月22日至11月25
22 日，見本院卷第129頁），尚不足以作為計算該月工資之標
23 準，是為衡平兩造勞資雙方之利益考量，本院認為依勞動基
24 準法第2條第3款所定工資之定義，以因工作而獲得之經常性
25 給與為基礎，而節油獎金通常與原告送貨里程數及油耗情形
26 有關，亦屬勞務之對價，且每月均會核算，應為經常性之給
27 付，故應為工資之一部分；並參酌同條第4款關於平均工資
28 之計算，取計算事由發生前6個月內領有完整工資之月薪平
29 均數額，作為原告於12月份可能獲得之工資，應屬合理。查
30 原告於111年6月至11月間每月之應領工資詳如附表一，合計
31 為292,300元，平均每月工資即為48,717元（計算式：292,3

00÷6=48, 717，元以下四捨五入，下同）。是以，原告請求被告給付111年12月之薪資48, 717元部分，可以准許，至逾此數額部分，即非有理，應不准許。

(四)、原告請求被告給付加班費，並無理由：

1.依上開所述，兩造所約定原告之月薪，係以其每月開車載貨送予被告客戶之趟次、每趟次載貨之車種即所載送貨物之重量、送貨予客戶之數量（即站數）、距離等，加以結算而得，並加計前述之節油獎金數額。而經對照被告所提附件一即薪資趟次表內容，可知原告每一趟次載貨之計薪，會因其距離愈遠及送貨之站數愈多，因而增加其計薪之數額。而原告每趟次開車送貨之距離愈遠、送貨之站數愈多，即會因此增加其行車工作之時間，容會有經常超過每日工作8小時之情形，此應為原告當時所已知悉，是被告辯稱兩造上開約定之薪資計算方式，已包含每日工作時間逾8小時等之加班費在內，即非無憑。

2.況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項已定有明文。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，即有約定包括平日延長工時等工資之給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計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，勞方事後即不得再加以爭執，而更行請求加班費。經查，本件如以111年度原告任職時之基本工資數額每月25, 250元為準，加計原告所主張其每月加班20小時之加班費，其合計之數額，與上開所述被告每月給付予原告之薪資數額（含節油獎金）相較，經核被告每月所給付原告之薪資數額，亦未低於上開以基本工資加計加班費之數額，準此，亦堪認兩造上開之薪資約定內容，並未違反勞基法第21條第1項之規定，尚屬有效。從而，難認被告有積欠原告加班費

之情事，則原告訴請被告給付其加班費67,100元，即無理由而應予駁回。

(五)、原告不得請求被告給付預告工資：

按雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止與繼續3個月以上1年未滿、1年以上3年未滿、3年以上之勞工間勞動契約者，應分別於10日、20日、30日前預告之；雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，此為勞基法第16條第1項、第3項所明定。而原告依上開規定請求被告給付預告工資，須以被告依勞基法第11條或第13條但書規定終止與原告間勞動契約，且未依規定履行預告期間為要件。然查本件係由原告自行依勞基法第14條第1項規定終止兩造間勞動契約，不符上開規定，亦無法類推適用上開規定之餘地，則原告主張類推適用勞基法第16條之規定，請求被告給付其預告工資18,333元，於法無據，不應准許。

(六)、原告得請求被告給付資遣費23,750元：

1.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，勞退條例第12條第1項定有明文。查兩造間勞動契約既經原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止乙節，業如前述，則揆諸前揭規定，原告平均月薪48,717元，其自111年1月10日開始任職於被告公司，至111年12月31日契約終止離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為11個月又21日，新制資遣基數為39/80，則原告得請求被告公司給付之資遣費為23,750元（計算式： $48,717 \text{元} \times 39/80 = 23,750 \text{元}$ ），有勞動部資遣費試算表可參，是原告得請求被告給付之資遣費即為23,750元。

(七)、原告得請求被告補提繳勞工退休金19,633元至其勞工退休金

專戶：

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6%，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。勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦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（最高法院101年度台上字第1602號民事判決意旨參照）。

2.查原告自111年1月起至同年12月止之各月份「工資」、「月提繳工資級距金額」、「應提繳退休金」、「被告已提繳金額」等各項，均詳如附表二所示。從而，依附表二所示，被告應為原告提繳之退休金總額為37,592元，而實際已提繳之金額為17,959元，尚有不足額19,633元（計算式：37,592元－17,959元＝19,633元），故原告主張被告應為原告補提繳勞工退休金差額19,633元至其在勞工保險局之勞工退休金個人專戶，洵屬有據，至逾此範圍之請求，即非可採。

四、綜上所述，兩造間勞動契約係經原告於111年12月31日合法終止而失效，原告依勞基法第22條第2項、第24條、勞退條例第12條第1項及第31條第1項之規定，請求被告公司給付其所積欠111年12月之工資48,717元、資遣費23,750元，合計72,467元，及自起訴狀繕本送達翌日起即112年3月23日（送達證書見本院卷第31頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨依勞退條例第6條第1項及第14條第1項之規定，請求被告提繳勞工退休金19,633元至原告於勞動部勞工保險

局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許；逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、本件原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主即被告部分敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，依職權宣告被告供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提訴訟資料，經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 3 月 29 日
勞 動 法 庭 法 官 鄭 政 宗

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 113 年 4 月 3 日

附表一：（原告工資，新台幣部分單位均為元）

月份	應領薪資	節油獎金	合計工資
111年1月	15,830	0	15,830
111年2月	46,798	4,556	51,354
111年3月	57,060	3,100	60,160
111年4月	66,800	7,050	73,850
111年5月	62,850	8,750	71,600
111年6月	47,750	4,550	52,300
111年7月	51,250	2,800	54,050
111年8月	43,600	10,600	54,200
111年9月	41,000	000	00,350
111年10月	51,000	000	00,750

(續上頁)

01

111年11月	36,250	1,400	37,650
1個月之平均工資	45,283	3,433	48,717
註：依行政院勞工委員會83年4月9日台(83)勞動2字第25564號函釋，「一個月平均工資」等於勞工退休或資遣前6個月工資總額直接除以6。			

02

03

附表二：（勞工退休金，新台幣部分單位均為元）

月份	工資 (含節 油獎 金)	月提繳 工資級 距金額	應提繳 退休金	被告已 提繳之 金額
111年1月	15,830	15,000	000	0,061
111年2月	51,354	53,000	3,180	1,515
111年3月	60,160	60,800	3,648	1,515
111年4月	73,850	76,500	4,590	1,515
111年5月	71,600	72,800	4,368	1,656
111年6月	52,300	53,000	3,180	1,656
111年7月	54,050	55,400	3,324	1,656
111年8月	54,200	55,400	3,324	1,656
111年9月	41,350	42,000	2,520	1,656
111年10月	52,750	53,000	3,180	1,656
111年11月	37,650	38,200	2,292	1,908
111年12月	48,717	50,600	3,036	509
合計			37,592	17,959
差額（提繳不足額）			19,633	