臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞訴字第4號

原　　告　林穎瑞
訴訟代理人　蔡尚宏律師
被　　告　景榮通運股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　林秀琴
訴訟代理人　顏福松律師
　　鄭智元律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年4月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣肆拾陸萬貳仟玖佰參拾陸元，及其中參拾陸萬元自民國一百一十二年三月十日起，其中壹拾萬貳仟玖佰參拾陸元自民國一百一十二年九月二十七日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔四分之一，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣肆拾陸萬貳仟玖佰參拾陸元為原告預供擔保後，得免為假執行。

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，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。原告起訴時訴之聲明第一項為被告應給付原告新臺幣（下同）1,524,023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，嗣於民國112年9月25日具狀更正聲明第一項為被告應給付原告1,925,684元，及其中1,524,023元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘金額自民事訴之變更追加狀送達翌日起，均至清償

日止，按週年利率百分之5 計算之利息，核屬擴張應受判決事項之聲明，依前揭說明，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告於99年4月29日起受僱於被告擔任司機，在高雄市燕巢區發車，負責貨運載送等工作。於任職期間，因被告短付加班費及短少提撥勞工退休金，原告乃於111年6月7日寄發存證信函，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款之規定，於同年6月8日終止勞動契約。在兩造勞動契約終止後，被告應給付原告資遣費462,936元及自107年1月1日起至111年6月8日止短少給付之平常工作日延長工時工資1,462,748元，並補提99年5月至000年0月間短少提繳之勞工退休金31,968元至原告於勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金專戶。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條第1項、勞基法第24條等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付原告1,925,684元，及其中1,524,023元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘金額自民事訴之變更追加狀送達翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈡被告應補提繳31,968元至原告於勞保局之勞工退休金專戶。

二、被告則以：原告每月皆領有「加班返趟費」，係依駕駛出車趟次計算，1天內出車第2趟次以後即會給付，其性質為延長工時工資，且與運輸業之產業特性相符，故原告請求再次延長工時工資無理由；又被告為補足應提繳之原告勞工退休金差額，已於99年至102年間合計匯款40,549元至原告合作金庫銀行新民分行0000000000000號帳戶（下稱原告薪轉帳戶），故原告此部分請求無理由，縱認原告請求有理由，被告亦得以上開數額抵銷。被告均有給付加班費並依法提繳原告勞工退休金，無任何違反勞動法令之情事，原告不得依勞基法第1項第6款終止契約，且原告111年6月11日起無故曠職，被告得依勞基法終止勞動契約，故原告請求給付資遣費無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事項如下（見本院卷三第237至238頁）：

㈠原告月平均工資為77,156元。

㈡若原告請求被告給付資遣費有理由，資遣費之數額應為462,936元。

㈢原告於111年6月7日寄發存證信函，欲主張終止兩造間之勞動契約時，被告尚未補提繳原告101年3月至111年6月份之勞工退休金差額。被告已於同年6月8日收受上開存證信函。

㈣原告於扣除返趟費及假日加班費後，所計算之平日加班費數額為831,682元。

㈤於原告請求給付平日加班費之「時間範圍」內，原告已領取夜裝費362,735元、返趟費486,578元、補津貼1,425元、補半日薪52,732元、加班費15,476元、光泉調撥費用565元、水車費用2,350元，共計921,861元。

㈥被告曾於100年11月25日匯款3,625元、101年2月24日匯款11,357元、101年10月25日匯款8,257元、102年4月25日匯款8,296元、102年10月25日匯款6,485元、103年4月25日匯款2,529元，總共40,549元至原告薪轉帳戶。

㈦原告曾於101年2月16日自被告公司離職，再於101年3月13日復職。

四、本件爭點為：

㈠原告請求被告給付資遣費，有無理由？

㈡原告請求被告給付99年5月至101年2月之勞工退休金差額，有無理由？

㈢原告請求被告給付加班費，有無理由？

五、本院之判斷

㈠原告請求被告給付資遣費，有無理由？

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，勞工自知悉損害結果之日起30日內，得不經預告終止契約，第17條規定於本條終止契約準用之；雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依下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1年發給相當於1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1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。勞基法第14條第1項第6款、第2項、第4項及第17條分別定有明文。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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明定。

2.經查，原告主張被告未依實提撥勞工退休金，而於111年6月7日寄發存證信函，向被告表示自111年6月8日起終止契約，並為被告於111年6月8日收受一節，有仁武八德郵局存證號碼000073號存證信函及其回執在卷可稽（見本院卷一第115頁、第341頁），而被告未依法為原告提繳自101年3月起至111年6月之勞工退休金，總計73,826元，於原告111年6月7日寄發前開存證信函時，被告尚未補提繳勞工退休金，直至111年12月12日方繳納等情，為兩造所不爭執，並有勞保局以保退三字第11210304170號函及所附原申報與應申報提繳勞工退休金差額明細表1存卷可查（見本院卷三第25至30頁）。堪認原告於111年6月7日寄發前開存證信函主張被告未依法提撥勞工退休金而終止兩造間勞動契約時，被告確有未依法為原告提繳勞工退休金而違反勞動法令之情事，且於原告終止契約之意思表示在111年6月8日到達被告時，被告尚未補繳，自屬違反勞工法令致有損害勞工權益之虞，是原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，自屬合法有據。

3.被告雖辯稱：原告因多次遭客戶投訴，憤而自111年6月11日起無故未到職，亦未填寫假單、辦理請假手續，其行為已屬曠職，被告自得依勞基法第12條第1項第6款終止契約，原告

不得請求資遣費等語，並提出中壢郵局存證號碼000501號存證信函為證（見本院卷一第197至203頁），然原告已於111年6月8日依勞基法第14條第1項第6款合法終止兩造間勞動契約，業據認定如前，被告自無從再為終止兩造間勞動契約之表示，是被告上開辯解，自屬無據。

4.今原告既已依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，原告自得依勞基法第17條之規定，向被告請求給付資遣費，而原告之月平均工資為77,156元，及若原告請求資遣費有理由，被告應給付資遣費462,936元一節，為兩造所不爭執，業如前述，故原告請求被告給付資遣費462,936元，應屬有據。

㈡原告請求被告給付99年5月至101年2月之勞工退休金差額，有無理由？

按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；前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅；又時效完成後，債務人得拒絕給付，勞退條例第31條、民法第144條第1項分別定有明文。查原告自承曾於101年2月16日離職，惟原告遲至112年2月16日始提起本件訴訟，請求被告補提繳99年5月至101年2月之勞工退休金差額，顯已逾5年之期間，是被告抗辯原告此部分之請求罹於時效應由本院審酌（見本院卷三第158頁），於法即屬有據。原告雖主張原告於離職後三個月內即繼續在被告公司任職，應類推適用勞基法第10條年資併計，故原告於離職後5年內仍得就任職期間所短缺之全部勞退差額請求云云，然勞基法第10條為工作年資合併計算之規定，應僅於計算工作年資時有其適用，並非員工之請求權時效得以延長或向後起算之依據，是原告上開主張，實無足採。從而，原告請求被告補提繳31,968元至其於勞保局之勞工退休金專戶，為無理由，不應准許。至被告所給付原告之40,549元，因被告已同意若本院判斷此部分之給付非給付原告退休金差額，被告方就此部分為抵銷抗辯（見本院卷三

第236頁），今本院既未就此部分認定為非給付原告之退休金差額，本院自無庸就此40,549元為抵銷抗辯之認定，附此敘明。

㈢原告請求被告給付加班費，有無理由？

原告主張被告於107年1月1日至000年0月0日間，未給付平常工作日延長工時工資1,462,748元，然為被告所否認，辯稱：就平常工作日延長工時工資，兩造已約定給付加班返趟費等語，經查：

1.按工資由勞雇雙方議定之；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：延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加3分之1以上：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；雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定之最低標準，為勞基法第1條第2項、第21條第1項、第24條第1項第1、2款所明定。所謂「平日每小時工資額」之計算基礎，乃勞工因工作而獲得之報酬，而所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算（最高法院110年度台上字第3157號、111年度台上字第971號判決意旨參照）。次按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工（或工會）另訂定勞動契約、工作規則或團體協約，但不得低於

勞基法所定之最低標準。其次，於雇主延長勞工工作時間者，應依勞基法相關規定標準發給延長工時之工資，此屬強制規定，除非有法律明文規定，如同法第84條之1規定情形，並經中央主管機關核定公告者外。再按雇主與勞工因確定延長工作時數有困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班費在內之工資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可區分何者為平日工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給與，是否合於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第24條、第39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違背強制規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給付（最高法院110年度台上字第1046號判決意旨參照）。

2.依被告公司工作規則第19條規定：「正常工作日延長工時工資發給：本公司延長員工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給之：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。.....四、本公司是貨運運輸業，因工作性質不同出勤時間無法固定上下班打卡，每日出勤均依以『趟次』計算；若有超過八小時所加給返趟津貼不得低於第19條延長工時之工資加給。」並報請桃園市政府核備，有該工作規則附卷可稽（見本院卷三第59至78頁），則兩造自應受工作規則之拘束，亦即兩造係約定加班費以趟次而非一般正常工時計算。就此原告雖主張返趟費並非加班費，然被告所提出之員工薪資明細表，原告每月所領取之薪資細項包含「本薪」、「假日加班費」、「加班返趟費」等項目（見本院卷一第363至390頁），是原告當無誤認返趟費非加班費之虞，再參以原告於寄發存證信函時，僅主張被告未依實提撥勞工退休金，反而對於加班費短少給付一事隻字未提，更顯見原告已知悉返趟加班費即為雙方所約定之加班費。

3.又依被告所提出工作日報員工明細表，加班返趟費之內容細分為「加班」、「夜裝」、「返趟」、「補津貼」、「補半

日薪」、「光泉調撥」、「水車」等項目（見本院卷二第27至234頁），是上開加班返趟費之細項得否認定為延長工時工資，茲分述如下：

⑴加班費：被告抗辯若第2趟載貨之路途遙遠或在假日，則發給1日或半日日薪【計算式（本薪＋安全獎金6,000元＋全勤獎金3,000元）/30日＋餐費60元】金額等語（見本院卷三第34、35頁），可見加班費係針對路途遙遠而有超時工作情形，或假日出車而給予之給付，應屬延長工時工資。

⑵返趟費：被告抗辯若第2趟載貨之路程非遙遠，則依載貨之目的地遠近每趟發給固定金額等語（見本院卷三第35頁），原告雖主張路途非遙遠可認返趟費給付基礎並未超過法定工時，且加班返趟費不完全以工作超過8小時計算云云，然被告之工作規則已明訂返趟費為延長工時工資，且基於運輸產業出勤時間不定、無法固定上下班打卡，無法妥適計算8小時正常工時之特性，是以兩造間約定改以趟次計算延長工時工資，尚無不妥，況此返趟費之約定，於原告未工作超逾8小時時亦得領取，難認此一返趟費之約定為不利於勞工之約定，自應認返趟費為延長工時工資。

⑶夜裝費：被告抗辯駕駛如有利用夜間裝貨情事，則依裝貨數量發給夜裝費等語（見本院卷三第35頁），原告亦不否認夜裝費為原告夜間工作之費用（見本院卷三第45頁），而依原告所提出之出勤時間表（見本院卷一第19至104頁），原告每日出勤之時間多於日間開始，則其於夜間裝貨時，應係於延長工時期間為之，故夜裝費之性質，亦應屬延長工時工資。

⑷補半日薪：被告抗辯司機於回程有載運貨物，卸貨完後，如有夜間移倉即給付相當於半日薪資，補半日薪係以趟次計算等語（見本院卷三第159頁），與原告所製作補半日薪之計算方式大致相同（見本院卷三第225頁），堪認補半日薪之計算方式係以夜間搬運貨物及趟次為準，因屬係於原告延長

工時期間為之，故補半日薪之給付項目性質，應屬延長工時工資。

⑸補津貼：被告抗辯如出勤時間有延長工時，則依目的地路程遠近，以固定金額計算該部分之金額等語（見本院卷三第159頁），可見補津貼之給付已經以延長工時為前提，自屬延長工時工資。

⑹光泉調撥費及水車費：被告並未能舉證說明該等項目費用如何計算，給付基礎為何，自難認定此部分給付之金額為延長工時工資。

4.原告固主張加班返趟費明細及計算內容均不清楚，且項目繁雜，性質非加班費等語，惟依前開各項目之說明，本院認加班費、返趟費、夜裝費、補半日薪、補津貼之計算方法已具體、可操作，又被告就該等費用皆製作工作日報員工明細表記明（見本院卷二第27至234頁），難謂有不清楚之處，是原告上開主張自非可採。

5.原告雖主張被告應給付107年1月1日至000年0月0日間平常工作日延長工時工資1,462,748元，並以加計加班返趟費後之月薪，作為計算加班費之基礎，然加班返趟費中之加班費、返趟費、夜裝費、補半日薪、補津貼等項目應屬延長工時工資，已如前述，是該部分之金額自不得再重覆作為計算延長工時工資之基礎，故原告所計算之平常工作日延長工時工資1,462,748元，自有錯誤，而應以原告所提出經扣除加班返趟費後所計算之延長工時工資數額831,682元，作為原告依勞基法規定所得向被告請求之平常工作日延長工時工資。而兩造均不爭執被告於原告請求給付平日加班費之時間範圍內，已給付原告加班費15,476元、返趟費486,578元、夜裝費362,735元、補半日薪52,732元、補津貼1,425元，共計918,946元，且上開給付項目均經本院認定屬延長工時工資，堪認被告已給付原告平常工作日延長工時工資918,946元。又被告已給付之上開平常工作日延長工時工資，已優於勞基法規定被告應給付原告之延長工時工資831,682元，是

原告請求被告再給付107年1月1日至000年0月0日間平常工作日延長工時工資云云，自屬無據。

六、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；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5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。查被告就應給付資遣費360,000元部分於112年3月9日收受本件起訴狀繕本，有本院送達證書可考（見本院卷一第165頁），又就應給付資遣費其餘102,936元部分，被告自承於112年9月26日收受訴之變更追加狀（見本院卷三第44頁），是原告請求被告給付360,000元部分自112年3月10日起，其餘102,936元部分自112年9月27日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息，自應准許。

七、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付462,936元，及其中360,000元部分自112年3月10日起，其餘102,936元部分自112年9月27日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

八、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告公司即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　10　　日

勞動法庭　法　官　吳保任

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　　5　　月　　10　　日

書記官　楊惟文