

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第87號

原告 陳仁賢

黃朝賢

共同

訴訟代理人 葉凱禎律師

曾嘉雯律師

陳亮好律師

被告 正男高空車有限公司

法定代理人 陳俊榮

被告 乙男營造有限公司

法定代理人 劉忠源

訴訟代理人 郭文基

共同

訴訟代理人 陳正男律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年8月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告正男高空車有限公司應給付原告陳仁賢新臺幣168,153元，及自民國113年10月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、被告正男高空車有限公司應提繳新臺幣32,400元至原告陳仁賢設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 三、被告正男高空車有限公司、被告乙男營造有限公司應分別提繳新臺幣21,600元、新臺幣13,078元至原告黃朝賢設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 四、被告正男高空車有限公司應開立非自願離職證明書予原告陳仁賢。
- 五、原告其餘之訴駁回。

- 01 六、訴訟費用由被告負擔十分之二，餘由原告負擔。
- 02 七、本判決第一項得假執行。但被告正男高空車有限公司如以新
03 臺幣168,153元為原告陳仁賢預供擔保，得免為假執行。
- 04 八、本判決第二項得假執行。但被告正男高空車有限公司如以新
05 臺幣32,400元為原告陳仁賢預供擔保，得免為假執行。
- 06 九、本判決第三項得假執行。但被告正男高空車有限公司、被告
07 乙男營造有限公司如分別以新臺幣21,600元、新臺幣13,078
08 元為原告黃朝賢預供擔保，各得免為假執行。

09 事實及理由

10 一、原告主張：

11 (一)原告陳仁賢自民國107年8月8日起受僱於被告正男高空車有
12 限公司（下稱正男公司）擔任高空作業車司機，原約定每月
13 工資新臺幣（下同）48,000元，自109年1月1日起調整為49,
14 000元，自110年1月1日起調整為52,000元，自112年1月1日
15 起調整為56,000元，工作時間自上午7時至下午5時30分（中
16 午休息1.5小時），月休4日，其餘時間均需出勤。原告陳仁
17 賢前因不同意被告正男公司負責人片面告知將於113年7月起
18 將月薪制改為日薪制，向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調
19 解，詎被告正男公司竟因此開始故意不提供高空車給原告陳
20 仁賢使用，致原告陳仁賢無法工作，變相迫使原告陳仁賢請
21 假，原告陳仁賢乃於113年8月8日以被告正男公司違反勞動
22 契約或勞工法令，以存證信函終止兩造間勞動契約關係，經
23 被告正男公司於翌日收受送達，是兩造間僱傭關係已於113
24 年8月9日終止，原告陳仁賢自得請求被告正男公司開立非自
25 願離職證明書，並給付資遣費168,153元。又原告陳仁賢出
26 勤日工時達9小時，平日每日加班1小時，且僅月休4天，休
27 息日亦須工作，且未曾休過特別休假，被告正男公司不曾給
28 付加班費或未休特休假工資，自應給付如附表二所示之平日
29 延長工時工資414,480元、休息日加班費798,805元、未休特
30 休假工資173,631元。另被告正男公司高薪低報致每月短少
31 提繳勞工退休金（下稱勞退金），應補提繳32,400元至原告

01 陳仁賢之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。

02 (二)原告黃朝賢自109年4月16日至110年3月31日受僱於被告乙男
03 營造有限公司（下稱乙男公司）、110年3月31日至112年10
04 月5日受僱於被告正男公司、112年10月6日至113年4月25日
05 復受僱於被告乙男公司，皆擔任引擎修理師傅，約定月薪為
06 56,000元，工作時間自上午7時至下午5時30分（中午休息1.
07 5小時），月休4日，其餘時間均需出勤。而被告乙男公司、
08 被告正男公司之負責人雖不相同，然為連襟關係，均為創始
09 人陳添枝之女婿，實際亦由陳添枝指揮監督，具實質上同一
10 性，原告黃朝賢任職期間，除時常未經同意擅自調動往來於
11 二家公司之間外，且不曾給付加班費，原告黃朝賢乃於113
12 年4月25日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5
13 款、第6款，終止兩造間勞動契約關係，被告乙男公司自應
14 開立非自願離職證明書予原告黃朝賢。再被告乙男公司、被
15 告正男公司未給付原告黃朝賢如附表三所示之平日延長工時
16 工資、休息日加班費，且被告乙男公司、被告正男公司為實
17 質上同一之雇主，原告黃朝賢之工作年資自應合併計算，故
18 被告乙男公司或被告正男公司應給付特休假未休工資117,62
19 1元。又原告黃朝賢受僱期間，被告均高薪低報致短少提繳
20 勞退金，致其受有損害，被告正男公司、被告乙男公司應分
21 別補提繳21,600元、13,680元至原告黃朝賢之勞退專戶。

22 (三)為此，爰依勞基法第19條、第24條第1項第1款、第2項、第3
23 8條第1項、第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12
24 條第1項、第31條第1項等規定，提起本件訴訟等語。並聲
25 明：如附表一所示。

26 二、被告均以：被告正男公司、被告乙男公司之法定代理人分別
27 為陳俊榮、劉忠源，並非關係企業，亦無控制從屬關係，原
28 告黃朝賢以其工作年資應合併計算，並無理由。又兩造約定
29 之月薪為包裹式，已包括平日延長工時工資、休息日加班
30 費、國定假日出勤工資及未休特休假工資，被告均依法給
31 付，並無短少，原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款主

01 張終止兩造間勞動契約，亦無理由。又被告雖有高薪低報情
02 事，惟情節尚非重大，原告不得據為終止勞動契約之事由，
03 被告自無須給付資遣費。再被告正男公司對補提繳原告陳仁
04 賢勞退金差額32,400元不爭執，惟因原告黃朝賢勞保投保日
05 期為109年4月16日至113年4月25日，故被告乙男公司應補提
06 繳原告黃朝賢之勞退金差額為34,800元。縱認原告陳仁賢請
07 求給付加班費為有理由，然原告係於113年8月29日提起本件
08 訴訟，於超過5年之部分即108年8月30日以前之請求均已罹
09 於消滅時效，被告正男公司援引時效抗辯拒絕給付。再被告
10 給付原告之工資均優於勞基法規定，就優於勞基法之部分，
11 如認被告尚應給付加班費或未休特休工資，被告主張抵扣
12 等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

13 三、兩造不爭執事項：

- 14 (一)原告陳仁賢自107年8月8日起受僱於被告正男公司擔任高空
15 作業車司機，原約定每月工資48,000元，自109年1月1日起
16 調整為49,000元，自110年1月1日起調整為52,000元，自112
17 年1月1日起調整為56,000元。工作時間自上午7時至下午5時
18 30分（中午休息1.5小時），出勤日工時9小時，月休4日。
19 最後提供勞務日為113年8月8日。
- 20 (二)原告黃朝賢自109年4月16日至110年3月31日受僱於被告乙男
21 公司；110年3月31日至112年10月5日受僱於被告正男公司；
22 112年10月6日至113年4月25日受僱於被告乙男公司，皆擔任
23 引擎修理師傅。約定每月工資56,000元，工作時間自上午7
24 時至下午5時30分（中午休息1.5小時），出勤日工時9小
25 時，月休4日。最後提供勞務日為113年4月25日。
- 26 (三)原告陳仁賢、黃朝賢受僱被告公司期間應休之特休假合計各
27 為78天、48天，均未曾休過特別休假。
- 28 (四)被告正男公司與被告乙男公司之法定代理人不相同，創始人
29 均為陳添枝，二公司關係密切，偶爾相互支援。
- 30 (五)原告受僱被告期間，被告有高薪低報之情形。
- 31 (六)如認原告陳仁賢有資遣費得請求，被告正男公司應給付之資

01 遣費為168,153元。

02 (七)如認被告應補提繳勞退金，被告正男公司應補提繳32,400元
03 至原告陳仁賢之勞退專戶；被告乙男公司應補提繳34,800元
04 至原告黃朝賢之勞退專戶。

05 四、本件爭點：

06 (一)原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止與被告間之勞
07 動契約，是否合法有效？

08 (二)原告黃朝賢請求被告正男公司給付資遣費168,153元，有無
09 理由？

10 (三)被告二公司是否具有實質上之同一性？

11 (四)原告請求被告給付平日延長工時工資、休息日加班費、未休
12 特休假工資，有無理由？如有理由，數額若干？

13 (五)原告請求被告補提繳勞退金，有無理由？如有理由，數額若
14 干？

15 (六)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

16 五、本院之判斷：

17 (一)兩造係約定依固定工作時間，固定給與總數薪資，其約定之
18 定額給付內容，包含平日加班費、休息日加班費、國定假日
19 出勤工資、未休特休假工資在內，除低於勞基法保障最低勞
20 動條件，原告得請求其差額外，該約定應屬有效：

21 1.按雇主延長勞工工作時間者，延長工作時間在2小時以內
22 者，工資按平日每小時工資額加給3分之1以上，勞基法第24
23 條第1項第1款定有明文。次按勞工每7日中應有2日之休息，
24 其中1日為例假，1日為休息日；雇主使勞工於第36條所定休
25 息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時
26 工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作
27 者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上；第36條
28 所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特
29 別休假，工資應由雇主照給。同法第36條第1項、第24條第2
30 項、第39條分別定有明文。再勞工在同一雇主或事業單位，
31 繼續工作滿一定期間者，應給予特別休假；勞工之特別休

01 假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工
02 資。同法第38條第1項、第4項前段亦有明定。又工資由勞雇
03 雙方議定之，但不得低於基本工資；前項基本工資，由中央
04 主管機關擬定後報請行政院核定之，亦為勞基法第21條第1
05 項、第2項所明定。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基
06 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
07 立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞
08 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
09 成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，
10 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
11 總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其
12 拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例休假日之加班工
13 資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之
14 不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得
15 低於勞委會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背
16 勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則
17 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
18 於契約成立時之合意而主張更高之勞動條件。反之，若勞雇
19 約定之工資低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額
20 時，勞工始得請求其差額（最高法院85年度台上字1973號判
21 決意旨、臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提
22 案第15號研討結果、司法院第14期司法業務研究會司法院第
23 一廳研究意見參照）。

24 2.原告所簽立之書面勞動契約雖簽立時點不固定，亦非逐年簽
25 署，然被告所給付之月薪係總數給與，並不區分細項（本院
26 卷第183至187、219至220頁），原告受僱時既約定其工作時
27 間為星期一至星期六，自上午7時起至下午5時30分止，中午
28 休息1.5小時，星期日為休假日，顯見兩造約定之原告工作
29 時間，均固定超逾每日8小時、每週40小時之正常工作時
30 間；另原告陳仁賢自107年8月8日起至113年8月9日止，任職
31 6年又2日之期間；原告黃朝賢自109年4月16日起至113年4月

01 25日止，任職4年又10日之期間，實際領取之薪資數額既均
02 係不分細項總數給與，且從未另行給付加班費，則參諸上開
03 客觀情事，兩造應係約定依前述固定工作時間，固定給付總
04 數薪資，其約定之定額給付內容，應已包含平日加班費、休
05 息日及假日加班費、未休特休假工資在內，徵諸上開說明，
06 應具體審視兩造約定之內容，是否高於勞基法保障之最低基
07 本工資，亦即是否高於法定基本薪資依勞基法第24條、第39
08 條規定加計之平日加班費、休息日及假日加班費及未休特休
09 假工資之總和，除低於勞基法保障最低勞動條件時，原告則
10 得請求其差額外，該約定應屬有效。是以各年度基本工資及
11 以基本工資為基準計算之平日延長1小時加班費、休息日加
12 班費、國定假日出勤工資及未休特休假工資，均低於被告給
13 付之薪資，業據被告計算陳明在卷（本院卷第444至467
14 頁），原告亦僅爭執兩造間無包裹式薪資之約定，未爭執倘
15 以各該年度基本工資為基準所計算出之延時工資、休息日、
16 國定假日及未休特休假工資之總和，所領薪資並未低於勞基
17 法保障之最低勞動條件。從而，兩造間工資協議方式，並不
18 違背勞基法保障勞工權益之意旨，原告即應依所議定之工資
19 給付接受，不得於事後違反契約成立時之合意而請求被告再
20 給付平日加班費、休息日加班費及未休特休假工資。

21 3.原告雖否認兩造間有包裹式薪資之約定，並以原告陳仁賢於
22 108年3月7日簽立之勞動契約書面記載薪資48,000元（本院
23 卷第184頁），與被告所提「各節獎金印領清冊」（下稱工
24 資清冊）記載陳仁賢108年6月、7月、8月薪資總額依序為5
25 1,500元、51,500元、52,200元（本院卷第189頁）均不相符
26 為其論據。惟原告否認工資清冊係兩造約定之薪資給付內
27 容，被告亦於本院陳明兩造係約定固定給付總數薪資，工資
28 清冊係因本件訴訟需要而臨訟整理製作，原告之簽名僅表示
29 有領到薪資，未曾交付原告收執等語（本院卷第246、441
30 頁），原告以其亦有爭執之工資清冊為其佐據，尚屬薄弱。
31 至原告所簽立之書面勞動契約雖簽立時間不固定，然兩造約

01 定固定工作時間、固定給付總數薪資，應認該等書面協議僅
02 係確認性質，兩造約定之定額給付內容，應已包含平日、休
03 息日及假日加班費、未休特休假工資在內，堪以認定。

04 (二)原告陳仁賢請求被告正男補提撥勞退金32,400元至其勞退專
05 戶；原告黃朝賢請求被告正男公司、被告乙男公司分別補提
06 撥勞退金21,600元、13,078元至其勞退專戶，為有理由，逾
07 此範圍難認正當：

08 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
09 勞工保險局設立之勞退專戶。雇主每月負擔之勞退金提繳
10 率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條例第6條第1
11 項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇
12 主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受
13 有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及
14 累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定
15 請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規
16 定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金
17 及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第
18 1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，
19 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
20 專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決
21 意旨參照）。

22 2.原告陳仁賢自107年8月8日起受僱於被告正男公司，原約定
23 月薪48,000元，自109年1月1日起調整為49,000元，自110年
24 1月1日起調整為52,000元，自112年1月1日起調整為56,000
25 元；原告黃朝賢自109年4月16日至110年3月31日受僱於被告
26 乙男公司；110年3月31日至112年10月5日受僱於被告正男公
27 司；112年10月6日至113年4月25日受僱於被告乙男公司，約
28 定月薪均為56,000元等情，為兩造所不爭執，惟被告均僅以
29 45,800元為其月投保薪資，原告主張被告短少提繳勞退金，
30 自屬有據。又兩造不爭執如應補提撥勞退金，被告正男公司
31 應補提繳32,400元至原告陳仁賢之勞退專戶（見兩造不爭執

01 事項(七))，原告陳仁賢此部分之請求，自屬有據，應予准
02 許。

03 3.兩造固不爭執如被告乙男公司應提撥勞退金至原告黃朝賢之
04 勞退專戶，金額為34,800元(見兩造不爭執事項(七))，惟此
05 部分係因被告乙男公司為原告黃朝賢離職時之投保單位，故
06 同意將原告黃朝賢以被告正男公司為勞保投保單位期間(11
07 0年3月31日至112年10月5日)應補提繳之金額合併計算為被
08 告乙男公司應補提繳之金額(本院卷第178至179頁)，惟原
09 告黃朝賢並不同意而仍維持被告正男公司、被告乙男公司應
10 分別補提撥勞退金21,600元、13,680元至其勞退專戶之請求
11 (本院卷第157、397、479頁)，本院自不得超過其聲明之
12 範圍為裁判。是原告黃朝賢僅得請求被告正男公司提撥21,6
13 00元、被告乙男公司提撥13,078元(計算方式參附表四)，
14 逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。

15 (三)原告陳仁賢請求被告正男公司給付資遣費168,153元及開立
16 非自願離職證明書，為有理由：

17 1.按勞基法第14條第1項第6款規定：雇主違反勞動契約或勞工
18 法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契
19 約。自上開規定可知，勞工終止勞動契約時，並無須將其據
20 以終止之具體事由(如雇主有何違反勞動契約之情節、並如
21 何有損害勞工權益之虞)告知雇主，且亦不以書面為之為必
22 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
23 權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終
24 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
25 工終止契約是否合法之依據(最高法院92年度台上字第1779
26 號判決要旨參照)。亦即，勞基法第14條第1項並未規定勞
27 工終止勞動契約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依
28 據，亦未要求勞工必須說明其事實上之依據，僅需雇主具備
29 勞基法第14條第1項各款事由之一，勞工即可以之為由終止
30 勞動契約，即勞工可主張終止勞動契約之事由，並不以勞工
31 於終止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需在勞工終止

01 勞動契約當時已經發生者即可。次按依勞退條例第12條第1
02 項規定，勞工請求雇主給付資遣費，必須於勞動契約依勞基
03 法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保
04 護法第23條、第24條規定終止時，始有適用。又按勞動契約
05 終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得
06 拒絕，勞基法第19條亦有明文。

07 2.查，被告有薪資高薪低報，未足額提繳勞退金一情，業經本
08 院認定如前，則被告未依法為原告覈實申報勞工保險及足額
09 提繳勞退金，自有違反勞工法令之情事，原告陳仁賢於113
10 年8月8日以仁武郵局第110號存證信函載稱：「雇主違反勞
11 動契約或勞工法令，致有損害勞工之權益。星期六加班費、
12 特別休假、資遣費，並終止合約」等語，終止與被告正男公
13 司間之勞動契約，經被告正男公司於翌日即113年8月9日收
14 受送達等情，有上開存證信函及中華郵政掛號郵件收件回執
15 附卷可考（本院卷第77至79頁），徵諸上揭說明，縱其未於
16 終止契約時表明其法令依據或上開具體理由，惟被告正男公
17 司未覈實申報勞工保險及足額提繳勞退金之違反勞工法令事
18 實已發生客觀上存在，自不影響原告陳仁賢依勞基法第14條
19 第1項第6款終止勞動契約之效力，其進而依勞退條例第12條
20 第1項規定請求資遣費，及依勞基法第19條規定請求開立非
21 自願離職證明書，尚無不合。又被告正男公司不爭執如應給
22 付原告陳仁賢資遣費，金額為168,153元（見兩造不爭執事
23 項六），原告陳仁賢自得請求被告正男公司如數給付。

24 3.被告以其固有高薪低報致短少提繳勞退金一情，惟情節並非
25 重大，不得據為終止勞動契約之事由等語為辯，並援引臺灣
26 高等法院96年度勞上字第15號、100年度重勞上字第39號民
27 事判決為其論據。惟按當事人之一方，遇有重大事由，其僱
28 傭契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之，民法第48
29 9條第1項定有明文。勞基法規定勞動契約之一方當事人有該
30 法第12條第1項或第14條第1項各款所列情形之一時，他方得
31 不經預告終止契約，即係將民法第489條第1項所指重大事由

01 予以具體化之規定。是勞基法第14條第1項第6款規定雇主違
02 反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞，即該當重
03 大事由，勞工得據以終止勞動契約；至於雇主一方依同法第
04 12條第1項第4款規定終止勞動契約，須勞工違反勞動契約或
05 工作規則，且情節重大，始屬重大事由，二者該當之要件不
06 同，自無從比附援用（最高法院110年度台上字第22號判決
07 意旨參照）。本件被告與原告約定之工資為包括基本薪資、
08 平日及假日加班費、未休特休假折算工資之固定總數，然均
09 僅以45,800元為投保薪資，有勞工保險被保險人投保資料表
10 在卷可稽（本院卷第71至75、129至132頁），致短少提繳勞
11 退金而損害勞工權益，依上說明，即構成勞工得終止勞動契
12 約之重大事由，原告陳仁賢自得依勞基法第14條第1項第6款
13 規定終止兩造間勞動契約。被告此部分所辯，並無可採。

14 (四)原告黃朝賢請求被告乙男公司開立非自願離職證明書，為無
15 理由：

16 按勞動契約之終止，不論是雇主經預告、不經預告而單方終
17 止，或勞方經預告、不經預告而終止，其等所為之終止契約
18 意思表示，均屬單方行使契約終止權所為之意思表示，核屬
19 形成權之行使，均無待他方為同意或不同意之意思表示即生
20 效力。意即於對話而為意思表示時，其意思表示，以相對人
21 了解時；於非對話而為意思時，其意思表示，以通知到達相
22 對人時，發生終止契約之效力。原告黃朝賢固主張因被告未
23 依法給付加班費、未休特休假工資及短少提繳勞退金，其依
24 勞基法第14條第1項第5款、第6款終止與被告間之勞動契約
25 關係。然未見其依上開規定行使終止權之意思表示到達於被
26 告乙男公司之相關證明，難認其係依前揭規定單方行使勞動
27 契約終止權。再被告業依其與原告黃朝賢之約定給付薪資，
28 所為給付高於基本工資及以基本工資為基準計算出之延時工
29 資、休息日、國定假日及特休假未休工資等之總和，業經本
30 院認定如前，原告黃朝賢自不得依勞基法第14條第1項第5款
31 前段「雇主不依勞動契約給付工作報酬」之規定，主張終止

01 與被告乙男公司間之勞動契約關係。又依勞基法第14條第2
02 項，勞工依前項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之
03 日起或知悉損害結果之日起，30日內為之，而原告黃朝賢最
04 後提供勞務日為113年4月25日，有其勞工退休金提繳異動明
05 細表在卷可稽（本院卷第129頁），並為兩造所不爭執，則
06 其迄至113年8月29日始提起本件訴訟主張被告未依法提撥勞
07 退金而違反勞工法令，顯已逾30日除斥期間，其既自113年4
08 月25日起未再提供勞務，被告亦未以其無正當理由繼續曠工
09 3日以上而依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約關係，
10 應認原告黃朝賢係自請離職，其請求被告乙男公司開立非自
11 願離職證明書，自屬無據。

12 六、綜上所述，原告陳仁賢依勞退條例第12條第1項，請求被告
13 正男公司給付資遣費168,153元，及自起訴狀繕本送達翌日
14 即113年10月16日（參本院卷第117頁送達證書）起至清償日
15 止，按年息5%計算之利息；另依勞退條例第31條第1項，請
16 求被告正男公司提撥勞退金32,400元至其勞退專戶；另依勞
17 基法第19條，請求被告正男公司開立非自願離職證明書；原
18 告黃朝賢依勞退條例第31條第1項，請求被告正男公司、被
19 告乙男公司分別提撥勞退金21,600元、13,078元至其勞退專
20 戶，均為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，則無理
21 由，應予駁回。

22 七、本件原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
23 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
24 行，並依同條第2項規定，依職權宣告被告預供擔保後，得
25 免為假執行。至本判決主文第4項命被告正男公司開立非自
26 願離職證明書部分，性質上係屬命其為一定意思表示之給付
27 之訴，依強制執行法第130條第1項規定，須待判決確定時始
28 視為自確定時被告正男公司已為意思表示；此係因該項債
29 務，僅在使債權人取得債務人之意思表示之法律效果，即可
30 達執行之目的，如許宣告假執行，將使債務人即被告正男公
31 司意思表示之效力提前發生，與上開法條規定不合，自屬不

01 適於宣告假執行，併此指明。

02 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院
03 斟酌後，認於判決結果無影響，爰不逐一論列，併此敘明。

04 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

05 中 華 民 國 114 年 9 月 15 日

06 勞動法庭 法官 楊捷羽

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 114 年 9 月 15 日

11 書記官 許雅如

12 附表一（本院卷第161至162頁）：

13

- 一、被告正男高空車有限公司應給付原告陳仁賢新臺幣（下同）1,555,069元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、被告正男高空車有限公司應提繳32,400元至勞工保險局設立之原告陳仁賢勞工退休金個人專戶。
- 三、被告正男高空車有限公司應開立非自願離職證明書予原告陳仁賢。
- 四、被告正男高空車有限公司應給付原告黃朝賢563,856元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 五、被告乙男營業有限公司應給付原告黃朝賢354,137元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 六、被告正男高空車有限公司應提繳21,600元、被告乙男營造有限公司應提繳13,680元至勞工保險局設立之原告黃朝賢勞工退休金個人專戶。
- 七、被告正男高空車有限公司或乙男營造有限公司應給付原告黃朝賢117,621元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。本項所命給付，任一被告如已給付，於給付範圍內，他被告免給付義務。
- 八、被告乙男營造有限公司應開立非自願離職證明書予原告黃朝賢。

(續上頁)

01

九、訴訟費用由被告負擔。

02

附表二：原告陳仁賢請求項目及金額（請求對象均為正男公司）

03

編號	項目	金額 (新臺幣)	合計 (新臺幣)
1	平日延長工時工資	414,480元	1,555,069元
2	休息日加班費	798,805元	
3	特別休假未休工資	173,631元	
4	資遣費	168,153元	
5	提撥勞工退休金至專戶	32,400元	
6	開立非自願離職證明書		

04

附表三、原告黃朝賢請求項目及金額

05

編號	項目	請求對象	金額 (新臺幣)	備註
1	平日延長工時工資	正男公司	207,240元	編號1、2正男公司 部分合計： 563,856元 編號1、2乙男公司 部分合計： 354,137元
		乙男公司	131,252元	
2	休息日加班費	正男公司	356,616元	
		乙男公司	222,885元	
3	特別休假未休工資	正男公司 或 乙男公司	117,621元	
編號1至3合計金額			1,035,614元	
4	提撥勞工退休金至專戶	正男公司	21,600元	
		乙男公司	13,680元	
5	開立非自願離職證明書	乙男公司		

06

附表四：原告黃朝賢勞退金提撥表

07

提撥期間 (民國)	經過日 數/月份	月薪 (新臺幣)	應適用級距 之月提繳工 資(新臺幣)	每月應提 繳工資 (新臺幣)	每月實際提 繳工資(新 臺幣)	每月應補提 繳勞退金 (新臺幣)	合計應提繳 金額(新臺 幣)	應補提繳雇主	月薪計算方式(小數點以 下四捨五入)
109/04/16- 109/04/30	15日	28,000元	28,800元	1,728元	1,374元	354元	8,274元	乙男公司	56000元×15/30=28000元
109/05/01- 110/03/31	11月	56,000元	57,800元	3,468元	2,748元	720元	【計算式： 354元+720 元×11月=82 74元】		

(續上頁)

01

110/03/31-112/09/30	30月	56,000元	57,800元	3,468元	2,748元	720元	21,736元 【計算式： 720元×30月 +136元=21 736元】	正男公司	
112/10/01-112/10/05	5日	9,032元	9,900元	594元	458元	136元			56000元×5/31≈9032元
112/10/06-112/10/31	26日	46,968元	48,200元	2,892元	2,290元	602元	4,804元 【計算式：6 02元+720元 ×5月+602元 =4804元】	乙男公司	56000元×26/31≈46968元
112/11/01-113/03/31	5月	56,000元	57,800元	3,468元	2,748元	720元			
113/04/01-113/04/25	25日	46,667元	48,200元	2,892元	2,290元	602元			56000元×25/30≈46667元
應補提繳金額：正男公司：21,736元 乙男公司：13,078元（計算式：8274元+4804元=13078元）									