

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第71號

原告 蔡宗育

訴訟代理人 謝明佐律師(法扶律師)

被告 幸福之丘食品企業有限公司

法定代理人 謝勝和

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年11月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣162,727元，及自民國113年5月18日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣102,271元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用（含減縮部分）由被告負擔百分之二十五，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣162,727元、新臺幣102,271元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、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。本件原告起訴時原於聲明第2項請求被告提繳新台幣(下同)206,110元至原告之勞工退休金(下稱勞退金)專戶(本院卷第7頁)，嗣於民國113年10月22日民事準備書(三)狀，減縮提繳金額為142,627元(本院卷第203頁)，合於上開規定，應予准許。

二、原告主張：

(一)原告自民國105年2月起受僱於被告，擔任司機，負責配送彌月蛋糕予客戶，每日上班時間為早上7時至下午4時，中間休

01 息1小時，108年6月至109年2月之月薪為33,000元，109年3
02 月至112年1月之月薪為35,000元，112年2月至113年2月之月
03 薪為36,150元。原告在職期間，每月僅有4天休假，休息日
04 上班亦未依法給付加班費，且每個工作天幾乎都要加班1小
05 時，然被告僅以基本工資計算加班費，且未給予原告特別休
06 假，國定假日除過年外均需出勤，亦未給付加班費，並僅以
07 基本工資為原告提撥勞退金。原告乃依勞動基準法(下稱勞
08 基法)第14條第1項第6款規定，於113年2月29日終止兩造間
09 之勞動契約。爰請求被告給付下列款項及提撥勞工退休金：
10 (1)資遣費198,116元：原告於112年9月至113年2月之工資如起
11 訴狀第3頁之表格所示(本院卷第11頁)，終止勞動契約前6
12 個月之平均工資為49,529元，原告任職期間自105年2月起至
13 113年2月29日，工作年資為8年，被告應給付原告資遣費19
14 8,116元。

15 (2)平日加班費差額70,708元：原告在職期間，每日上班9小
16 時，即加班1小時，每月30天扣除法律規定之4天例假及4天
17 休息日，計有22天出勤。108年7月至109年2月、109年3月至
18 112年1月、112年2月至113年2月之時薪分別為138元、146
19 元、151元，加班1小時之加班費分別為184元、195元、201
20 元，原告上開期間應得之加班費為240,020元，惟被告僅以
21 最低工資計算加班費，僅給付169,312元，兩者之差額為70,
22 708元，故被告應給付原告平日加班費差額70,708元。

23 (3)休息日加班費501,522元：被告每月僅給予員工4天休假，4
24 天休息日仍要上班，且均加班1小時，即休息日工作9小時。
25 原告於108年7月至109年2月、109年3月至112年1月、112年2
26 月至113年2月期間之休息日加班費分別為67,712元、313,41
27 3元、120,397元，被告應給付原告休息日加班費501,522
28 元。

29 (4)國定假日出勤加班費49,116元：被告規定每個年度8個國定
30 假日(即元旦、和平紀念日、兒童節、清明節、勞動節、端
31 午節、中秋節及國慶日)均需出勤提供勞務，原告於108年8

01 月至109年2月、109年3月至112年1月、112年2月至113年2月
02 分別有4個、23個、9個國定假日出勤，均出勤9小時，加班
03 費分別為5,136元、31,326元、12,654元，被告應給付原告
04 國定假日出勤加班費共計49,116元。

05 (5)特休未休代金101,960元：原告自108年2月起及109年2月起
06 各享有14天特別休假，110年2月、111年2月、112年2月、11
07 3年2月起各享有15天特別休假，但被告均未給予休假。原告
08 於108年2月、109年2月之薪資為33,000元，日薪為1,100
09 元，共計28天特休未休；110年2月、111年2月之薪資為35,0
10 00元，日薪為1,167元，共計30天特休未休；112年2月及113
11 年2月之薪資為36,150元，日薪為1,205元，共計30天特休未
12 休，被告應給付原告特休未休代金合計101,960元。

13 (6)被告應補提繳勞退金142,627元：原告每月應領薪資包含約
14 定月薪、平日加班1小時加班費，休息日出勤加班費，國定
15 假日出勤加班費等，應提撥勞退金如準備(三)狀所示合計17
16 2,764元，被告已提繳30,137元，尚須提繳142,627元至原告
17 之勞退金專戶。

18 (二)聲明：(1)被告應給付原告921,422元，及自起訴狀繕本送達
19 翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(2)被告應
20 提繳142,627元至原告之勞退金專戶。

21 三、被告則以：兩造口頭約定薪資結構為法定基本工資、4日休
22 息日、國定假日津貼、特別休假津貼及長途津貼等項目為薪
23 資總額，國定假日及特休津貼係以基本薪資換算日薪後計算
24 整年度之金額除以12個月發放；又原告於110年10月至111年
25 3月為規避法院強制扣薪而主動離職並要求退保，非如原告
26 主張其工作年資為8年等語。並聲明：原告之訴駁回。

27 四、本院之判斷

28 (一)原告主張其於105年2月受僱於被告，擔任司機，工作時間為
29 上午7時至下午4時，中午休息1小時，每月僅有4天休假，國
30 定假日除農曆過年外均需出勤，原告於113年2月29日依勞基
31 法第14條第1項第6款終止契約等情，為被告所不爭執（本院

01 卷第138頁)，自堪信為真實。原告主張被告未依法給付休
02 息日及國定假日出勤工資、特別休假未休工資，且未足額給
03 付平日加班費及提繳勞退金等情，則為被告所否認，並以前
04 揭情詞置辯。

05 (二)原告請求被告給付休息日及國定假日出勤工資、特別休假未
06 休工資及平日加班費差額，是否有理，分述如下：

07 (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
08 21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係
09 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
10 成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如
11 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
12 約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方
13 式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工
14 資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方
15 自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求延時工資
16 或例假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則
17 上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議
18 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
19 資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意
20 旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議
21 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
22 更高之勞動條件。依上述說明，勞工應獲得之薪資報酬，除
23 不得低於行政院核定之基本工資標準，及違反勞基法保障勞
24 工權益本旨外，原則上得由勞雇雙方就不同工作性質，另行
25 約定公平合理待遇結構之計算方式，勞雇雙方自應受勞動契
26 約之拘束。是兩造約定原告所領取之薪資總額倘不低於基本
27 工資及以基本工資為基準計算出之加班費總額，則該工資之
28 約定，自不違反勞基法之規定，雙方均應受其拘束。

29 (2)原告主張其於108年6月至109年2月之月薪為33,000元，109
30 年3月至112年1月之月薪為35,000元，112年2月至113年2月
31 之月薪為36,150元，並提出110年1月、10月、112年2月之薪

01 資袋為證（本院卷第31、33、145頁）。被告則辯稱兩造口
02 頭約定薪資結構為法定基本工資、4日休息日、國定假日津
03 貼、特別休假津貼及長途津貼等項目為薪資總額，並提出原
04 告108年至112年之薪資明細及106年1月5日、107年2月5日、
05 3月5日之薪資單為憑（本院卷第69至77頁、第87至91頁）。
06 經查，依薪資單記載，原告之薪資結構為底薪各21,009元、
07 22,000元（即106年、107年之基本工資），另有全勤獎金3,
08 000元、工作津貼、休假補償及加班費，原告亦不爭執薪資
09 單之真正。另依原告之薪資明細，其薪資結構為底薪（即基
10 本工資）、國定假日及特休津貼、未休假津貼、長途津貼及
11 加班費。原告雖否認系爭薪資明細實質內容之真正，然依原
12 告提出110年1月薪資袋，其月薪為35,000元，平日加班費為
13 5,762元、值班1日為1,270元，合計42,032元，扣除勞、健
14 保費各552元、372元，實領41,108元；系爭薪資明細則記載
15 原告該月之底薪為24,000元、國定假日及特休津貼3,920
16 元、未休假津貼6,350元、長途津貼2,000元、加班費5,762
17 元，合計42,032元，扣除勞、健保費各552元、372元，應發
18 金額41,108元，二者金額相符；且被告於原告之打卡單（證
19 物袋內）上以數字記錄原告每月之休假日數，並按未休假日
20 數發給如薪資明細所載之未休假津貼，足見薪資明細之內容
21 尚非無稽。又原告不爭執系爭薪資單之真正，足見原告知悉
22 其薪資結構為底薪（即基本工資）、工作津貼及休假補償
23 等，原告雖主張系爭薪資單為當時之約定，後續應如薪資袋
24 所示之薪資等語。然原告106年、107年之底薪僅為基本工資
25 21,009元、22,000元，衡情應無可能自108年6月起即大幅調
26 整為33,000元，且依薪資單所載，被告除底薪外，尚有以工
27 作津貼、休假補償等名義發給原告休息日、國定假日出勤工
28 資及特休未休工資，如原告自108年6月起調薪為33,000元，
29 被告卻未給付向來均有發給之休息日、國定假日出勤工資及
30 特休未休工資，原告何以長期以來均無異詞，顯見原告應知
31 悉其每月所領薪資包含休息日、國定假日出勤工資及特休未

01 休工資之總額。是被告辯稱原告薪資袋所示之月薪係包含休
02 息日及國定假日出勤工資、特休未休工資等，應可採信。

03 (3)經本院核對原告之打卡單，原告每月並非固定休假4日，且
04 經常於工作日加班1小時，而依勞基法第36條規定，每年應
05 有104日(52週×2日)例假及休息，勞工每7日中至少應有1
06 日之例假，休息日可依勞基法規定彈性調整，原告於108年
07 度應休104日，共休60日，少休44日，均為休息日，依基本
08 工資計算休息日工資(以9小時計算)為64,768元【 $(96 \times 4/3 \times 2$
09 $+ 96 \times 5/3 \times 6 + 96 \times 8/3) \times 44 = 64,768$;元以下均四捨五入】，國定
10 假日工資為6,160元($770 \times 8 = 6,160$)，特休未休工資為10,7
11 80元($770 \times 14 = 10,780$)，合計81,708元，被告於108年度給
12 付之國定假日及特休津貼、未休假津貼及長途津貼合計101,
13 720元(本院卷第77頁)。原告於109年1至4月、6至12月，應
14 休95日(休息日為48日、例假為47日)，共休35日，少休60
15 日，其中48日為休息日、12日為例假，依基本工資計算之休
16 息日工資(以9小時計算)為72,864元【 $(99 \times 4/3 \times 2 + 99 \times 5/3 \times 6 +$
17 $99 \times 8/3) \times 48 = 72,864$ 元】，例假工資(以9小時計算)為11,100
18 元【 $(793 + 99 \times 4/3) \times 12 = 11,100$ 元】，國定假日工資為6,344
19 元($793 \times 8 = 6,344$)，特休未休工資為11,102元($793 \times 14 = 11,1$
20 02)，合計101,410元，被告於109年1至4月、6至12月給付
21 之國定假日及特休津貼、未休假津貼及長途津貼合計126,14
22 1元(本院卷第75頁)。原告於110年1至9月，應休78日(休
23 息日、例假各39日)，共休32日，少休46日，其中39日為休
24 息日、7日為例假，依基本工資計算之休息日工資(以9小時計
25 算)為59,826元【 $(100 \times 4/3 \times 2 + 100 \times 5/3 \times 6 + 100 \times 8/3) \times 39 = 59,8$
26 26 元】，例假工資(以9小時計算)為6,531元【 $(800 + 100 \times 4/$
27 $3) \times 7 = 6,531$ 元】，國定假日工資為5,600元($800 \times 7 = 5,600$)，
28 特休未休工資為12,000元($800 \times 15 = 12,000$)，合計83,975
29 元，被告於110年1至9月給付之國定假日及特休津貼、未休
30 假津貼及長途津貼合計99,635元(本院卷第73頁)。原告於11
31 1年4至12月，應休78日(休息日、例假各39日)，共休49

01 日，少休29日，均為休息日，依基本工資計算之休息日工資
02 (以9小時計算)為46,690元【 $(105 \times 4/3 \times 2 + 105 \times 5/3 \times 6 + 105 \times$
03 $8/3) \times 29 = 46,690$ 元】，國定假日工資為5,894元($842 \times 7 = 5,89$
04 4)，特休未休工資為12,630元($842 \times 15 = 12,630$)，合計65,
05 214元，被告於111年4至12月給付之國定假日及特休津貼、
06 未休假津貼合計73,043元(本院卷第71頁)。原告於112年
07 度應休104日，共休56日，少休48日，均為休息日，依基本
08 工資計算之休息日工資(以9小時計算)為80,928元【 $(110 \times$
09 $4/3 \times 2 + 110 \times 5/3 \times 6 + 110 \times 8/3) \times 48 = 80,928$ 】，國定假日工資為
10 7,040元($880 \times 8 = 7,040$)，特休未休工資為13,200元($880 \times$
11 $15 = 13,200$)，合計101,168元，被告於112年度給付之國定
12 假日及特休津貼、未休假津貼合計104,674元(本院卷第69
13 頁)。是被告給付原告之國定假日及特休津貼、未休假津貼
14 之總額並未低於以基本工資計算原告於休息日、國定假日出
15 勤及特別休假未休工資之總額，原告自不得再行請求被告給
16 付休息日及國定假日出勤工資、特休未休工資。

17 (4)按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內
18 者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，再延長工作時間
19 在2小時內者，按平日每小時工資加給3分之2以上，勞基法
20 第24條第1款、第2款定有明文。所謂「平日工資」，係指勞
21 工在每日正常工作時間內所得之報酬，用以計算勞工加班費
22 或請假扣薪之基礎。原告主張被告應按其每月薪資計算平日
23 加班費，然被告每月給付原告之薪資除底薪(即基本工資)
24 外，尚含休息日及國定假日出勤工資、特休未休工資等，業
25 如前述，上述工資均非原告平日工資，自不得列入計算加班
26 費，而被告已按底薪計算平日加班費予原告，原告主張被告
27 應按其每月薪資計算加班費並請求給付其差額，非有理由。

28 (三)原告請求被告補提勞退金差額，是否有理？

29 按「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
30 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。」、「雇主應為第
31 7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月

01 工資6%」、「勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇
02 主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；
03 如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保
04 局，其調整均自通知之次月1日起生效。」、「勞工每月工
05 資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。」勞退條例
06 第6條第1項、第14條第1項、第15條第2項，勞退條例施行細
07 則第15條第2項分別定有明文。復依同條例第31條第1項規
08 定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
09 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專
10 戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24
11 條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依
12 該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損
13 勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，
14 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
15 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
16 之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年
17 度台上字第1602號裁判要旨參照）。原告主張被告短少提繳
18 之勞退金如準備(三)狀所示合計172,764元，扣除被告已提
19 繳30,137元，應補提繳差額142,627元（本院卷第205至207
20 頁）。經本院依被告提出之薪資明細及勞保局檢送之月提繳
21 工資明細表（本院卷第187頁），原告之薪資應如附表所示
22 （薪資明細及月提繳工資明細表未記載者則依原告主張之月
23 薪），被告應提繳之金額應如附表所示合計132,408元，扣
24 除被告合計已提繳30,137元（本院卷第183至184頁），應再
25 補提繳102,271元至原告之勞退金專戶。

26 (四)原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並請求被告
27 給付資遣費，有無理由？

28 按雇主應為適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之勞工，
29 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
30 專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每
31 月工資百分之六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有

01 明文。次按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權
02 益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項第1款、
03 第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為
04 之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結
05 果之日起，30日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2項
06 定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例
07 後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但
08 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
09 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給
10 二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高
11 以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，
12 勞退條例第12條第1項亦有明定。經查，被告應按附表二所
13 示之月提繳工資申報提撥原告之勞退金，被告未足額提撥原
14 告之勞退金，違反勞退條例第6條第1項、第14條第1項之規
15 定，致損害原告權益，原告依勞基法第14條第1項第6款規
16 定，於113年2月29日終止勞動契約，並依前揭規定請求被告
17 給付資遣費，自屬有據。原告主張其任職期間為105年2月至
18 113年2月29日；被告則辯稱原告於110年9月30日離職，111
19 年4月10日再回任等語。查被告固於110年9月30日將原告退
20 保，111年4月10日將原告加保，有原告之勞保投保記錄可按
21 （本院卷第65頁），然由原告提出其110年10月薪資袋（本
22 院卷第145頁），可見原告仍在被告公司工作受領薪資，並
23 無被告所稱原告於110年9月30日離職之情形，被告復自承係
24 因原告個人問題，故110年10月至111年3月未投保，均以現
25 金給付原告等語（本院卷第194頁），是原告自105年2月起
26 至113年2月29日止均受僱於被告，未曾中斷。又被告係於10
27 5年2月25日為原告申報加保（本院卷第65頁），可認原告之
28 任職期間應為105年2月25日至113年2月29日，原告於終止勞
29 動契約前之平均工資依附表計算為40,611元【 $(39,341+39,563+40,220+38,897+43,016+42,628) \div 6 = 40,611$ 】，依勞動部
30 之資遣費試算表，原告得請求之資遣費為162,727元（本院
31

卷第217頁)。

五、綜上所述，原告請求被告給付資遣費162,727元，及自起訴狀繕本送達被告翌日即113年5月18日(本院卷第61頁)起至清償日止，按法定利率年息5%計算之遲延利息，並應提撥102,271元至原告於勞保局之勞退金專戶，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，非有理由，應予駁回。又本判決第1、2項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，經本院審酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論述。

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 12 月 4 日

勞動法庭法官 鍾淑慧

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀(須附繕本)。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 12 月 4 日

書記官 蔡蓓雅

附表

月薪	各月份薪資	2月、8月通知勞保局最近三個月平均工資	依分級表之月提繳工資	應提繳6%金額
108.5月	31,630			
108.6月	34,650		34,800	2,088
108.7月	35,741		36,300	2,178
108.8月	35,940	34,007	36,300	2,178
108.9月	35,037		34,800	2,088
108.10月	35,424		34,800	2,088

(續上頁)

01

108.11月	34,908		34,800	2,088
108.12月	37,805		34,800	2,088
109.1月	34,998		34,800	2,088
109.2月	43,037	35,904	34,800	2,088
109.3月	41,850		36,300	2,178
109.4月	38,393		36,300	2,178
109.5月	35,000		36,300	2,178
109.6月	41,582		36,300	2,178
109.7月	41,680		36,300	2,178
109.8月	39,058	39,421	36,300	2,178
109.9月	41,052		40,100	2,406
109.10月	42,114		40,100	2,406
109.11月	42,048		40,100	2,406
109.12月	44,739		40,100	2,406
110.1月	42,032		40,100	2,406
110.2月	39,288	42,940	40,100	2,406
110.3月	39,429		43,900	2,634
110.4月	40,558		43,900	2,634
110.5月	40,459		43,900	2,634
110.6月	42,635		43,900	2,634
110.7月	37,287		43,900	2,634
110.8月	39,958	40,127	43,900	2,634
110.9月	38,889		42,000	2,520
110.10月	35,000		42,000	2,520
110.11月	35,000		42,000	2,520
110.12月	35,000		42,000	2,520
111.1月	35,000		42,000	2,520
111.2月	35,000	35,000	42,000	2,520
111.3月	35,000		36,300	2,178

(續上頁)

01

111. 4月	33,741		36,300	2,178
111. 5月	33,316		36,300	2,178
111. 6月	35,505		36,300	2,178
111. 7月	38,528		36,300	2,178
111. 8月	41,836	35,783	36,300	2,178
111. 9月	40,640		36,300	2,178
111. 10月	32,985		36,300	2,178
111. 11月	38,878		36,300	2,178
111. 12月	39,653		36,300	2,178
112. 1月	37,895		36,300	2,178
112. 2月	42,283	38,809	36,300	2,178
112. 3月	40,525		40,100	2,406
112. 4月	41,330		40,100	2,406
112. 5月	38,388		40,100	2,406
112. 6月	39,563		40,100	2,406
112. 7月	39,563		40,100	2,406
112. 8月	41,330	39,171	40,100	2,406
112. 9月	39,341		40,100	2,406
112. 10月	39,563		40,100	2,406
112. 11月	40,220		40,100	2,406
112. 12月	38,897		40,100	2,406
113. 1月	43,016		40,100	2,406
113. 2月	42,628		40,100	2,406
合計				132,408