

臺灣苗栗地方法院民事判決

108年度重勞訴字第2號

原告 彭煥郎
盧清亮
吳啟川
鍾滄樺

共同

訴訟代理人 王銘助律師

被告 厚生玻璃工業股份有限公司苗栗分公司

法定代理人 徐正青

訴訟代理人 蘇建宇律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年2月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告乙○○新臺幣（下同）159萬6,976元，及自民國109年1月15日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。
- 二、被告應提撥7萬2,350元至原告乙○○之勞工退休金專戶內。
- 三、被告應給付原告丙○○100萬3,694元，及自民國109年1月15日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。
- 四、被告應提撥4萬3,080元至原告丙○○之勞工退休金專戶內。
- 五、被告應給付原告甲○○108萬3,000元，及自民國109年1月15日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。
- 六、被告應提撥4萬4,594元至原告甲○○之勞工退休金專戶內。
- 七、被告應給付原告丁○○101萬8,652元，自民國109年1月15日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。
- 八、被告應提撥3萬7,807元至原告丁○○之勞工退休金專戶內。

- 01 九、被告應開立非自願離職證明書予原告乙○○、丙○○、甲○○
02 ○、丁○○。
- 03 十、原告其餘之訴駁回。
- 04 十一、訴訟費用由被告負擔70%，原告乙○○負擔11%、原告丙
05 ○○負擔6 %、原告甲○○負擔7 %、原告丁○○負擔6
06 %。
- 07 十二、本判決第1 項於原告乙○○以53萬3,000 元供擔保後，得
08 假執行。但被告如以159 萬6,976 元為原告預供擔保，得
09 免為假執行。
- 10 十三、本判決第3 項於原告丙○○以33萬5,000 元供擔保後，得
11 假執行。但被告如以100 萬3,694 元為原告預供擔保，得
12 免為假執行。
- 13 十四、本判決第5 項於原告甲○○以36萬1,000 元供擔保後，得
14 假執行。但被告如以108 萬3,000 元為原告預供擔保，得
15 免為假執行。
- 16 十五、本判決第7 項於原告丁○○以34萬元供擔保後，得假執行
17 。但被告如以101 萬8,652 萬元為原告預供擔保，得免為
18 假執行。
- 19 十六、本判決第2、4、6、8項得假執行。
- 20 十七、原告其餘假執行之聲請駁回。

21 事實及理由

22 壹、程序方面：按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他
23 訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲
24 明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴
25 訟法第255 條第1 項第2 款、第3 款、第7 款分別定有明
26 文。又攻擊或防禦方法，除別有規定外，應依訴訟進行之程
27 度，於言詞辯論終結前適當時期提出之。當事人意圖延滯訴
28 訟，或因重大過失，逾時始行提出攻擊或防禦方法，有礙訴
29 訟之終結者，法院得駁回之，同法第196 條亦有明定。查原
30 告已委任律師為訴訟代理人，於民國108 年11月21日起訴狀
31 原聲明如起訴狀所載（卷一13頁），其後經數次變更聲明

01 【109年4月20日準備書狀（卷一607頁）、109年7月29
02 日更正訴之聲明狀（卷二85頁）、109年12月7日更正訴之
03 聲明狀（卷三194至196頁）】如後述聲明所示，核屬請求
04 之基礎事實同一而減縮或擴張聲明，應予准許。惟原告再於
05 110年2月4日變更聲明而追加請求部分，因被告早於109
06 年6月10日答辯二狀即抗辯原告月薪係按月計算（卷二19頁
07 至20頁），原告於109年7月1日準備三狀、109年9月25
08 日準備四狀亦自認此事實（卷三21頁、145、149頁），並
09 提出原證16為證，本院復於109年7月16日、8月27日庭期
10 協同兩造整理不爭執之事實時（卷三59至60頁、卷三104至
11 141頁），原告二度對於其終止勞動契約前各月薪資及106
12 年6月前兩造約定日薪、7月後約定月薪乙節並不爭執。然
13 原告卻於本院最後言詞辯論終結期日前，即起訴後逾2年餘
14 之110年2月4日，以書狀再追加請求，主張106年7月以
15 後約定之月薪未經雙方協議，應為無效，故請求自106年7
16 月起至108年原告離職止，依日薪1,730元與依月薪計算之
17 薪資差額，並變更主張4名原告勞動契約終止前各月薪資、
18 請求資遣費及提撥退休金之計算，追加請求依上開方式計算
19 之資遣費、提撥之退休金及109年8、9月薪資。原告主張
20 約定月薪無效部分係逾時提出攻擊防禦方法，且本於逾時提
21 出之攻擊防禦方法所追加之請求部分與原請求之基礎事實已
22 非同一，又涉及變更各項請求之計算方式，嚴重妨礙被告之
23 防禦及訴訟終結，又無民事訴訟法第255條第1項但書所列
24 各項情事，是原告追加請求部分於法不合，不應准許。

25 貳、實體方面：

26 一、原告主張：

27 （一）原告乙○○、丙○○、甲○○、丁○○原均任職於被告公
28 司擔任貨車司機，並均適用勞退新制，然原告任職期間，
29 被告未依法給付加班費、薪資以高報低、未足額提撥退休
30 金、法定休假日上班未加倍發給薪資，無故未發給薪資，
31 原告乙○○、丙○○於108年9月20日，原告甲○○、丁

01 ○○於108 年10月18日以存證信函表示依勞動基準法（下
02 稱勞基法）第14條第2、5、6 款終止與被告間勞動契
03 約。

04 （二）原告乙○○部分：原告任職期間自98年8 月11日起至108
05 年9 月23日止。106 年6 月前約定每日工時8 小時，日薪
06 1,730 元，原告自99年11月起另領有主管加給每月3,200
07 元，106 年7 月後改按月薪計算。原告請求金額如下：

08 甲、聲明（1）部分：

- 09 1. 資遣費：原告於終止勞動契約前6個月之薪資分別為7 萬
10 6,088 元、6 萬5,579 元、7 萬9,803 元、7 萬2,502
11 元、7 萬3,803 元、5 萬5,479 元，合計為42萬3,254
12 元，平均工資為6 萬9,767 元【計算式：42萬3,254 ÷182
13 ×30=6 萬9,767】。原告年資為10年42日。被告應給付
14 原告之資遣費為35萬2,848 元【計算式：6 萬9,767 × (1
15 0+42/365) ×1/2 =35萬2,848】。2. 103 年9 月20日
16 起至106 年加班費：原告於103 年至106年各月加班時
17 數、加班費分別如卷一附表一（625 至645）所示，合計
18 被告應給付加班費共119 萬3,478 元。
- 19 3. 假日上班加倍發給工資：原告於103 年國定假日未休假天
20 數5 日，104 年4 日（日期詳兩造不爭執事項），被告未
21 加倍發給工資。原告領有主管加給每月3,200 元，每日為
22 106 元，因此日薪為1,836 元【計算式：1,730 +106 =
23 1,836】。是被告應給付原告工資1 萬6,524 元【計算
24 式：1,836×9 =16,524】。
- 25 4. 預告期間工資：原告年資10年，依勞基法第16條第1 項第
26 3 款規定，得請求30日預告工資，合計為6 萬9,767 元
27 【計算式：1,836 ×30=69,767】。5. 108 年8 月、9 月
28 薪資：4 萬2,799 元、3 萬9,200 元。
- 29 6. 以上合計原告請求金額為171 萬4,616 元。

30 乙、聲明（2）被告應再為原告提撥勞工退休準備金部分：原
31 告103 年至106 年加班費151 萬0,671 元，應提撥退休金

01 9 萬0,640 元【計算式：151 萬0,671 \times 6 % = 9 萬0,640
02 】, 國定假日加班費1 萬6,524 元，此部分應提撥之勞工
03 退休金為991 元【計算式：1 萬6,524 \times 6 % = 991】，共
04 計9 萬1,631 元。

05 (三) 原告丙○○部分：原告任職期間自100 年5 月23日起至00
06 0 年9 月23日止。106 年6 月前約定每日工時8 小時，日
07 薪1,730 元，106 年7 月後改按月薪計算。原告請求金額
08 如下：

09 甲、聲明(3) 部分：

- 10 1. 資遣費：原告於終止勞動契約前6個月之薪資分別為4 萬
11 5,625 元、5 萬0,400 元、5 萬9,125 元、6 萬4,350
12 元、5 萬6,775 元、4 萬8,000 元，合計為32萬4,275
13 元，平均工資為5 萬3,451 元【計算式：32萬4,275 \div 182
14 \times 30 = 5 萬3,451】。原告年資為8 年122 日。被告應給
15 付原告之資遣費為22萬2,736 元【5 萬3,451 \times (8 + 12
16 2/365) \times 1/2 = 22萬2,736】。2. 103 年9 月20日起至1
17 06 年加班費：原告時薪為216 元。原告於103 年至106
18 年各月加班時數、加班費分別如卷一附表二所示(647 至
19 667 頁)，合計被告應給付加班費共70萬6,515 元。
- 20 3. 假日上班加倍發給工資：原告於103 年國定假日未休假天
21 數3 日，104 年4 日，105 年2 日(日期詳兩造不爭執事
22 項)，被告未加倍發給工資，是被告應給付原告工資1 萬
23 5,570 元【計算式：1,730 \times 9 = 1 萬5,570】。
- 24 4. 預告期間工資：原告年資8 年，依勞基法第16條第1 項第
25 3 款規定，得請求30日預告工資，合計為5 萬1,900 元
26 【計算式：1,730 \times 30 = 5 萬1,900 元】。5. 108 年8
27 月、9 月薪資：3 萬9,675 元、3萬7,100元，合計7 萬6,
28 775 元，惟原告請求7 萬3,775 元。
- 29 6. 以上合計原告請求金額為107萬0,496元。

30 乙、聲明(4) 被告應再為原告提撥勞工退休準備金部分：

31 原告103 年至106 年加班費89萬0,642 元，應提撥退休

01 金5 萬3,438 元【計算式：89萬0,642 ×6 % =5 萬3,43
02 8】，國定假日加班費1 萬5,570 元，應提撥之勞工退
03 休金為934 元【計算式：1 萬5,570 ×6 % =934】，共
04 計5 萬4,372 元【計算式：5 萬3,438+934 =5萬4,372
05 】。

06 (四) 原告甲○○部分：原告任職期間自100 年2 月24日起至00
07 0 年10月21日止，106 年6 月前約定每日工時8 小時，日
08 薪1,730 元，106 年7 月後改按月薪計算。原告請求金額
09 如下：

10 甲、聲明(5) 部分：

- 11 1. 資遣費：原告於終止勞動契約前6個月之薪資分別為5 萬
12 3,675 元、5 萬6,425 元、5 萬4,100 元、5 萬1,000
13 元、4 萬6,008 元、4 萬4,503 元、4 萬8,000 元，合計
14 為30萬5,711 元，平均工資為5 萬0,951 元【計算式：30
15 萬5,711 元÷6 =50,951元】。原告年資為8 年9 月。被
16 告應給付原告之資遣費為22萬2,910 元【計算式：5 萬0,
17 000 × (8 +9/12) ×1/2 =22萬2,910 元】。2. 103 年10月
18 18日起至106 年加班費：原告時薪為216 元。原告於103
19 年至106 年各月加班時數、加班費分別如卷一附表三所示
20 (669 頁至679 頁)，合計被告應給付加班費共72萬6,30
21 0 元。
- 22 3. 假日上班加倍發給工資：原告於103 年國定假日未休假天
23 數6 日，104 年6 日，105 年3 日(詳兩造不爭執事
24 項)，合計15日，被告未加倍發給工資，是被告應給付原
25 告工資2 萬5,950 元【計算式：1,730 ×15=2 萬5,950
26 元】。
- 27 4. 預告期間工資：原告年資8 年，依勞基法第16條第1 項第
28 3 款規定，得請求30日預告工資，合計為5 萬1,900 元
29 【計算式：1,730 ×30=5 萬1,900 元】。5. 108 年8
30 月、9 月、10月薪資：46,575元、45,075元、37,050元，
31 合計12萬8,700元。

01 6. 以上合計原告得請求之金額為115萬5,760元。

02 乙、聲明(6)被告應再為原告提撥勞工退休準備金部分：原
03 告103年至106年加班費98萬7,072元，應提撥退休金5
04 萬9,224元【計算式：98萬7,072×6%=5萬9,224】，
05 國定假日加班費2萬5,950元，應提撥之勞工退休金為1,
06 557元【計算式：2萬5,950×6%=1,557】，共計6
07 萬0,781元。

08 (五)原告丁○○部分：原告任職期間自97年3月25日起至108
09 年10月21日止，106年6月前約定每日工時8小時，日薪
10 1,730元，106年7月後改按月薪計算。原告請求金額如
11 下：

12 甲、聲明(7)部分：

13 1. 資遣費：原告於終止勞動契約前6個月之薪資分別為5萬
14 3,377元、5萬4,827元、5萬0,527元、5萬3,352
15 元、4萬8,143元、4萬5,068元，合計為30萬5,294
16 元，平均工資5萬0,882元【計算式：30萬5,294元÷6
17 =5萬0,882元】。原告年資為11年6日。被告應給付原
18 告之資遣費為29萬2,571元【計算式：5萬0,882×(11
19 +6/12)×1/2=29萬2,571】。2. 103年10月18日至106
20 年加班費：原告時薪為216元。原告於103年10月18日至
21 106年各月加班時數、加班費分別如卷一附表四所示(卷
22 681至701頁)，合計被告應給付加班費共61萬2,818
23 元。

24 3. 假日上班加倍發給工資：原告於103年國定假日未休假天
25 數6日，104年6日，105年2日(如兩造不爭執事
26 項)，被告未加倍發給工資，是被告應給付原告工資2萬
27 4,000元【計算式：1,730×14=2萬4,220】。

28 4. 預告期間工資：原告年資8年，依勞基法第16條第1項第
29 3款規定，得請求30日預告工資，合計為5萬1,900元
30 【計算式：1,730×30=5萬1,900元】。5. 108年8
31 月、9月、10月薪資：43,848元、42,225元、37,150元，

01 合計12萬3,223元。

02 6. 以上合計原告得請求之金額為110萬4,732元。

03 乙、聲明(8)部分：被告應再為原告提撥勞工退休準備金部
04 分：原告103年至106年加班費83萬8,412元，應提撥退
05 休金5萬0,304元【計算式：83萬8,412×6%=5萬0,3
06 04】，國定假日加班費2萬4,220元，應提撥之勞工退
07 休金為1,453元【計算式：2萬4,220×6%=1,453】，
08 共計5萬1,757元【計算式：50,304+1,453=51,757】。

09 (六) 被告否認國定假日部分，上開紀念日係在實施週休二日後
10 才取消放假，原告所主張之日期如非國定假日，也是休假
11 日。原告否認虛報加班時數，原告係貨車司機，除路程
12 外，裝載貨物至目的地如臺中港、酒廠等，可能需排隊、
13 辦理入場手續、卸貨、等待船上貨物卸櫃、回收棧板、休
14 息站檢查車輛、貨物網綁狀況，並非只有車程時間。又依
15 實務見解，雇主對於勞工所負給付薪資債務，在其對於勞
16 工之債權請求權之範圍、金額確定前，為民法第334條第
17 1項但書所定依債之性質不能抵銷之債務。

18 (七) 並聲明(卷三194至196頁)：

19 1. 被告應給付原告乙○○171萬4,616元，及自起訴狀送達
20 翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。

21 2. 被告應提撥9萬1,637元，及自起訴狀送達翌日起至清償
22 日止，按年利率5%計算之利息，至原告乙○○之勞工退
23 休金專戶內。

24 3. 被告應給付原告丙○○107萬0,496元，及自起訴狀送達
25 翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。

26 4. 被告應提撥5萬4,372元，及自起訴狀送達翌日起至清償
27 日止，按年利率5%計算之利息，至原告丙○○之勞工退
28 休金專戶內。

29 5. 被告應給付原告甲○○115萬5,760元，及自起訴狀送達
30 翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。

31 6. 被告應提撥6萬0,781元，及自起訴狀送達翌日起至清償

01 日止，按年利率5 %計算之利息，至原告甲○○之勞工退
02 休金專戶內。

03 7. 被告應給付原告丁○○110 萬4,732 元，及自起訴狀送達
04 翌日起至清償日止，按年利率5 %計算之利息。

05 8. 被告應提撥5 萬1,757 元，及自起訴狀送達翌日起至清償
06 日止，按年利率5 %計算之利息，至原告丁○○之勞工退
07 休金專戶內。

08 9. 被告應開立非自願離職證明書予原告乙○○、丙○○、甲
09 ○○、丁○○。

10 10. 願供擔保聲請宣告假執行。

11 二、被告答辯：

12 (一) 資遣費：原告工作時數多有虛報，例如依據Google Maps
13 所提供行車時間，原告乙○○於108 年7 月10日駕駛托運
14 車從苗栗縣造橋鄉被告工廠至臺中港，往返一趟需1 小時
15 32分，當天3 趟共4 小時36分，加上裝卸貨物作業過程，
16 出勤時數根本不用10小時30分鐘，然原告乙○○虛報為11
17 小時。108 年7 月12日原告丙○○駕駛托運車從造橋鄉被
18 告工廠至苗栗縣頭屋鄉訴外人楊欣實業有限公司，依據Go
19 ogle Maps 所提供行車時間一趟為18分，當天3 趟共計2
20 小時43分，然原告丙○○虛報12小時。而核對原告自行填
21 載之運送日報表及貨車行車紀錄紙，行車紀錄紙上記載行
22 車時間、時速、時點、距離等，可簡單判斷運送日報表不
23 實，原告打卡紀錄多有灌水，停駛期間多高達4 至7 小
24 時，顯不符常情。原告以1 小時以上不合常情之停留時間
25 藉以虛報工時，不論遠近均下午6 、7 點下班，趟數少則
26 排隊、入場、卸貨等時間就長，顯然不合常情，顯見原告
27 虛偽記載運送日報表及打卡紀錄，被告無從核算原告薪
28 資，是被告無法給付原告薪資等部分自無可歸責於被告，
29 原告以此為由據以終止勞動契約，顯無理由。倘本院認應
30 給付資遣費，原告乙○○、丙○○於108 年9 月23日終
31 止、原告甲○○、丁○○於108 年10月21日終止，則平均

01 工資為終止日前1日起算即108年9月22日至108年3月
02 23日、或108年10月20日至108年4月21日，原告等所計
03 算一個月平均工資部分，顯有違誤。

04 (二) 加班費部分：被告經營各種玻璃製品之製造、銷售，被告
05 司機之工作時間需配合製造及銷售而排定班次出班，且行
06 駛路線不同、尖峰離峰、交通壅塞或其他原因，造成工時
07 不易掌握，易有逾8小時之情形，為兼顧勞資雙方利益，
08 被告自得與員工合意訂定薪資及加班費計算方式。106年
09 6月前，兩造約定每日工時12小時，日薪1,730元，此可
10 參見原告所提打卡紀錄，均係超過12小時或假日，原告才
11 會打卡於加班欄位，12小時係正常工時及逾時工時均合併
12 計入，且多年來均以此方式領取薪資，顯見原告對被告長
13 期以來薪資給付內容及方式默示同意。又104年7月基本
14 工資規定每小時120元，兩造所約定工資日薪1,730元並
15 未低於基本工資加計延長工時工資總額，是原告自應受拘
16 束而不得請求以每日4小時延長工時之加班費差額。再
17 者，如原告所述，日薪1,730元，工時8小時，時薪約14
18 4元，則106年7月兩造重新以月薪計算薪資時，原告薪
19 資將會嚴重低於先前薪資，原告竟未為異議，顯不可能。
20 是衡情以工時12時計算，時薪144元，改成月薪時每月3
21 萬6,000元，時薪約150元，原告才會同意更改。是原告
22 主張106年6月以前加班費部分，業已核算且給付，原告
23 再為主張顯無理由，且就罹於5年時效之加班費，被告為
24 時效抗辯。

25 (三) 假日上班加倍發給工資：

26 罹於時效之薪資（含加班費、假日上班加倍發給工資），
27 被告拒絕給付。

28 1. 原告乙○○部分：

29 103年1月2日已無打卡記錄供核對。104年1月2日為
30 彈性放假，非國定假日，而103年以後9月28日、10月25
31 日、11月12日、12月25日因週休二日，早已非國定假日，

01 原告請求9日國定假日出勤云云，顯為無稽。

02 2. 原告丙○○部分：

03 103年以後之3月29日、9月28日、10月31日、11月12
04 日、12月25日非國定假日，而104年1月2日為彈性放
05 假、105年1月2日為週六，均非國定假日，是原告請求
06 共9日國定假日出勤顯為無理。

07 3. 原告甲○○部分：

08 103年1月2日為彈性放假，非國定假日，且請求權時效
09 亦已消滅，被告拒絕給付。103年以後之3月29日、9月
10 28日、10月25日、10月31日、11月12日、12月25日非國定
11 假日，而104年1月2日為彈性放假，非國定假日，原告
12 請求共15日國定假日出勤乙節，至為無理。

13 4. 原告丁○○部分：

14 103年1月2日為彈性放假，非國定假日，且請求權時效
15 亦已消滅，被告拒絕給付；103年以後之3月29日、9月
16 28日、10月25日、10月31日、11月12日、12月25日非國定
17 假日，而104年1月2日為彈性放假、105年1月2日為
18 週六，均非國定假日，是原告請求共14日國定假日出勤，
19 顯為無理。

20 5. 以上縱認國定假日出勤，被告亦已加計薪資，無短少給
21 付。

22 (四) 預告工資部分：原告係依勞基法第14條之規定終止勞動契
23 約，與雇主應給付預告期間工資之規定尚有未合，原告請
24 求被告給付預告期間工資，尚非有據。且依108年2月至
25 7月薪資單，明顯採按月計薪，原告卻以日薪1,730元計
26 算預告期間工資，顯未盡真實陳述義務。

27 (五) 108年8月至10月薪資：依打卡記錄所載，被告認原告等
28 不僅運送日報表記載不實，且打卡記錄亦因不實運送日報
29 表而加以灌水，被告無法據以給付。

30 (六) 原告丙○○因104年8月4日國道事故，致被告拖車損
31 壞，修理費用23萬9,670元，原告丙○○以其薪資每次攤

01 還6,000 元，迄今僅償還13萬8,000 元，尚積欠10萬1,67
02 0元；原告丁○○107 年12月13日擦撞中油招牌1 萬4,754
03 元，目前僅償還4,918 元，仍須償還被告9,836 元，就此
04 部分被告主張抵銷。

05 (七) 並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保聲請宣
06 告免為假執行。

07 三、查兩造不爭執之事實為：

08 (一) 原告4 人原均任職於被告公司擔任貨車司機，均適用勞退
09 新制。原告乙○○、丙○○、甲○○、丁○○分別於108
10 年9 月20日、108 年9 月20日、108 年10月18日、108 年
11 10月18日以存證信函表示依勞基法第14條第2、5、6 款
12 終止勞動契約（卷一31至50頁）。乙○○任職期間自98年
13 8 月11日起至108 年9 月23日止，丙○○任職期間自100
14 年5 月23日起至108 年9 月23日止。甲○○任職期間自00
15 0 年2 月24日起至108 年10月21日止。丁○○任職期間自
16 97年3 月25日起至108 年10月21日止。

17 (二) 原告薪資於106 年6 月以前係約定日薪，每日1,730元。1
18 06年7 月以後係約定月薪。

19 (三) 依薪資單所載，乙○○108 年3 月薪資6 萬5,579 元、4
20 月7 萬9,803 元、5 月7 萬2,502 元、6 月7 萬3,803
21 元、7 月5 萬5,479 元、8 月4 萬2,799 元、9 月3 萬9,
22 000 元（卷二20頁）。乙○○領有主管加給，每月3,200
23 元。

24 (四) 依薪資單所載，丙○○108 年3 月薪資5 萬0,400 元、4
25 月5 萬9,125 元、5 月6 萬4,350 元、6 月萬6,775元、7
26 月4 萬8,000 元、8 月3 萬9,675 元、9 月3 萬7,100
27 元。（卷二20、21頁）

28 (五) 依薪資單所載，甲○○108 年4 月薪資5 萬3,675 元、5
29 月5 萬6,425 元、6 月5 萬4,100 元、7 月5 萬1,000
30 元、8 月4 萬6,575 元、9 月4 萬5,075 元、10月3 萬7,
31 050 元

01 (六) 依薪資單所載，丁○○108年4月薪資5萬3,325元、5
02 月5萬6,150元、6月5萬3,400元、7月5萬0,325
03 元、8月4萬3,848元、9月4萬2,225元、10月3萬7,
04 000元。

05 (七) 乙○○於103年1月2日、9月28日、10月25日、11月12
06 日、12月25日、104年1月2日、10月31日、11月12日、
07 12月25日共9日出勤(卷一625頁)。丙○○103年10月
08 31日、11月12日、12月25日，104年1月2日、9月28日
09 10月31日、11月12日、105年1月2日、3月29日共9日
10 出勤(卷一647頁)。甲○○於103年1月2日、3月29
11 日、10月25日、10月31日、11月12日、12月25日，104年
12 1月2日、3月29日、9月28日、10月31日、11月12日、
13 12月25日、105年3月29日、10月25日、11月12日共15日
14 出勤(卷一669頁)。丁○○103年1月2日、3月29
15 日、10月25日、10月31日、11月12日、12月25日，104年
16 1月2日、3月29日、9月28日、10月31日、11月12日、1
17 2月25日，105年1月2日、3月29日共14日出勤(卷○○
18 00頁)。

19 四、本院之判斷：

20 (一) 被告未依法給付加班費，原告主張終止勞動契約，為有理
21 由：按勞基法為保護勞工免受雇主剝削，故關於工作時間
22 於第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超
23 過8小時，每週不得超過40小時」，旨在限制雇主任意延
24 長勞工之工作時間，貫徹保護勞工之本意。而勞基法為勞
25 動條件最低標準之規定，雇主延長工作時間者，應依勞基
26 法第24條所定標準加給延長工作時間之工資，以及雇主經
27 徵得勞工同意於例假、休假及特別休假等日工作者，應加
28 倍發給工資，亦經同法第24條、第39條明文規定，前開規
29 定並屬強制規定。除非有法律明文規定，如勞基法第84條
30 之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，
31 勞雇雙方均應遵守。依民法第71條規定「法律行為違反強

01 制或禁止之規定者，無效」，勞雇雙方所簽訂之薪資給與
02 辦法違反上開勞基法規定，自屬無效。而就是否屬於監視
03 性、間歇性或其他性質特殊之工作者，應依勞基法第84條
04 之1規定，經中央主管機關核定公告；雇主依同條規定與
05 勞工所訂立之勞動條件，關於工作時間等事項，必須以書
06 面為之，並應參考同法所定之基準，且不得損及勞工之健
07 康及福祉，更應報請當地主管機關核備，並非雇主單方或
08 勞雇雙方所得任意決定（最高法院97年度台上字第2505
09 號、000 年度台上字第1965號、106 年度台上字第1824
10 號、107年度台上字第575 號判決意旨參照）。本件原告
11 為托運駕駛司機，並非勞基法第84條之1 所規定經主管機
12 關核定之特殊性質工作，則原告延長工時、例假日照常工
13 作，勞基法並未排除同法第24條、39條規定之適用，亦即
14 原告仍有每日法定工時8 小時之限制。雇主有使勞工在正
15 常工時以外工作之必要者，依勞基法第32條第1 項雇主經
16 勞資會議同意後，固得將工作時間延長之，惟雇主即有依
17 勞基法第24條規定給付延長工時工資之義務。本件兩造並
18 不爭執000 年6 月前約定原告日薪1,730 元，且兩造均未
19 提出書面勞動契約。按勞基法第24條規定意旨係加成計算
20 工資、第39條規定意旨係加倍給付工資，惟被告並未提出
21 契約或其他證據可認兩造除正常工時工資外，另有約定關
22 於延長工時工資究竟應如何給付，所約定日薪1,730 元亦
23 無從區別除正常工時外是否尚包含延長工時，且如有包
24 含，延長工時給付方式是否低於勞基法所定之最低條件，
25 自難認為雙方就正常工時以外，已就延長工時之工資如何
26 計付為明確約定且已依約給付。是依前開說明，被告抗辯
27 兩造合意每日工時12小時，每日工資1,730 元即含正常工
28 時、延長工時乙節，即已違反勞基法上開強制規定，本應
29 為無效，是被告仍欲聲請訊問證人即被告公司製作薪資表
30 之承辦人證明被告公司過去確實依此方式給付工資，即無
31 必要。綜上所述，被告並未能舉證證明兩造就延長工時工

01 資有何約定，則日薪1,730 元即應為每日正常工時8 小時
02 之工資。而被告短付延長工時工資及假日工作工資，違反
03 勞基法規定，是原告依勞基法第14條第1 項第5 、6 款規
04 定以存證信函終止與被告間之勞動契約，於法即屬有據。

05 (二) 原告乙○○、丙○○、甲○○、丁○○資遣費之請求審酌
06 如下：

07 1. 按勞工依勞基法第14條規定終止勞動契約時，雇主應法給
08 勞工資遣費，勞基法第14條第4 項準用同法第17條定有明
09 文。次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後
10 之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止
11 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給2 分之
12 1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給
13 6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，
14 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1 項定有明
15 文。又行政院勞工委員會（現已改制勞動部，下稱勞委
16 會）101 年9 月12日勞動4 字第1010132304號函釋要旨：
17 「核釋勞工退休金條例第12條規定，以比例計給係指於未
18 滿1年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算
19 成年之比例計算。所得之基數以分數（分子/ 分母）表
20 示」。被告積欠加班費等，原告已依勞基法第14條第1 項
21 第5 、6 款規定終止勞動契約，自得依前開勞退條例之規
22 定請求資遣費。

23 2. 原告平均工資如下：

24 (1) 按平均工資係指計算事由發生之當日前6 個月內所得工資
25 總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2 條第4
26 款定有明文。又依勞基法施行細則第2 條第1 款規定，發
27 生計算事由當日之工資及日數，均不列入計算平均工資，
28 參照內政部74年4 月26日（74）台內勞字第306914號意
29 旨，勞基法第2 條第4 款平均工資定義所稱「6 個月」，
30 係指依日曆計算之6 個月總日數。另民法第123 條之立法
31 理由已明定，以月或年定期間者，為交易上便利，應依曆

01 計算；月或年非連續計算者，既非連續，即無從依曆計
02 算，故應就其日數以1月為30日；而勞基法第2條第4款
03 規定「平均工資」，係計算「事由發生之當日」前6個月
04 內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，即「事
05 由發生當日不算入」，自當日前1日依曆往前推算6個月
06 之期間，該期間並不屬於非連續計算之情形，自應依民法
07 第123條第1項規定依曆計算，而不宜解為算足30日，勞
08 委員86年12月9日（86）台勞動二字第052675號函釋意旨
09 同此見解。而原告乙○○、丙○○任職期間至108年9月
10 23日止，原告甲○○、丁○○任職期間至108年10月21日
11 止，自應分別以108年9月22日、108年10月20日往前推
12 算6個月至108年3月23日、108年4月21日之總工資除
13 以6個月總日數所得之金額為其平均工資。

14 (2) 原告乙○○：108年3月薪資6萬5,579元、4月7萬9,
15 803元、5月7萬2,502元、6月7萬3,803元、7月5
16 萬5,479元、8月4萬2,799元、9月3萬9,200元，據
17 此計算，其平均工資為6萬1,116元。【計算式： $(65,579 \times 9/30 + 79,803 + 72,502 + 73,803 + 55,479 + 42,799 +$
18 $39,200 \times 22/30) \div 183 \times 30 = 61,116$ （元以下四捨五
19 入）】。

21 (3) 原告丙○○：丙○○108年3月薪資5萬0,400元、4月
22 5萬9,125元、5月6萬4,350元、6月5萬6,775元、7
23 月4萬8,000元、8月3萬9,675元、9月3萬7,100
24 元，據此計算，其平均工資為5萬0,861元【計算式：
25 $(50,400 \times 9/30 + 59,125 + 64,350 + 56,775 + 48,000 + 39,$
26 $675 + 37,100 \times 22/30) \div 183 \times 30 = 50,861$ （元以下四捨五
27 入）】。

28 (4) 原告甲○○：108年4月薪資5萬3,675元、5月5萬6,
29 425元、6月5萬4,100元、7月5萬1,000元、8月4
30 萬6,575元、9月4萬5,075元、10月3萬7,050元，據
31 此計算，其平均工資為4萬8,753元【計算式： $(53,675$

01 $\times 10/30 + 56,425 + 54,100 + 51,000 + 46,575 + 45,075 + 3$
02 $7,050 \times 20/30) \div 182 \times 30 = 48,753$ 】。

03 (5) 原告丁○○：108年4月薪資5萬3,325元、5月5萬6,
04 150元、6月5萬3,400元、7月5萬0,325元、8月4
05 萬3,848元、9月4萬2,225元、10月3萬7,150元，據
06 此計算，其平均工資為4萬7,553元【計算式： $(53,325$
07 $\times 10/30 + 56,150 + 53,400 + 50,325 + 43,848 + 42,225 + 3$
08 $7,150 \times 20/30) \div 182 \times 30 = 47,553$ 】。

09 3. 原告得請求資遣費如下：

10 (1) 原告乙○○：任職期間自98年8月11日起至108年9月23
11 日止，工作年資為10年1月12日，資遣費基數5又7/120
12 【計算式： $1/2 \times \{10 + (1 + 12/30) \div 12\} = 5$ 又7/12
13 0】。原告平均工資為6萬1,116元，據此計算，原告得
14 請求之資遣費為30萬9,145元【計算式： 6 萬1,116元 $\times 5$
15 又7/120 = 309,145】

16 (2) 原告丙○○：任職期間自100年5月23日起至108年9月
17 23日止，工作年資為8年4月，資遣費基數為4又1/6
18 【計算式： $1/2 \times (8 + 4/12) = 4$ 又1/6】。原告平均
19 工資為5萬0,861元，據此計算，原告得請求之資遣費為
20 21萬1,921元【計算式： $50,861$ 元 $\times 4$ 又1/6 = 211,921
21 元】。

22 (3) 原告甲○○：任職期間自100年2月24日起至108年10月
23 21日止，工作年資為8年7月27日，資遣費基數為4又7
24 9/240【計算式： $1/2 \times \{8 + (7 + 27/30) \div 12\} = 4$
25 又79/240】，原告平均工資為4萬8,753元，據此計算，
26 原告得請求之資遣費為21萬1,060元【計算式： $48,753$ 元
27 $\times 4$ 又79/240 = 211,060】

28 (4) 原告丁○○：任職期間自97年3月25日起至108年10月21
29 日止，工作年資為11年6月26日，資遣費基數為5又283/
30 360【計算式： $1/2 \times \{11 + (6 + 26/30) \div 12\} = 5$ 又2
31 83/360】。原告平均工資為4萬7,553元，據此計算，

01 原告得請求之資遣費為27萬5,147 元【計算式：47,553元
02 $\times 5$ 又 $283/360 = 275,147$ 】。

03 (三) 原告請求假日上班發給工資

04 1. 按第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38
05 條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工
06 同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第39條定
07 有明文。又勞基法第37條規定「內政部所定應放假之紀念
08 日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均
09 應休假」。經查，1 月2 日、3 月29日、9 月28日、10月
10 25日、10月31日、11月12日、12月25日均為105 年1 月1
11 日修正施行前勞基法施行細則第23條所規定，依勞基法第
12 37條應放假之紀念日或其他由中央主管機關規定應放假之
13 日，惟105 年1 月1 日勞基法後均已取消放假；復因勞基
14 法施行細則修正，105 年6 月21日起，3 月29日、9 月28
15 日、10月25日、10月31日、11月12日、12月25日又修正為
16 依勞基法第37條應放假之紀念日或其他由中央主管機關規
17 定應放假之日。據此上法規之修正，原告主張上列有出勤
18 之日期僅有乙○○之103 年1 月2 日、9 月28日、10月25
19 日、11月12日、12月25日、104 年1 月2 日、10月31日、
20 11月12日、12月25日共9 日。丙○○103 年10月31日、11
21 月12日、12月25日，104 年1 月2 日、9 月28日、10月31
22 日、11月12日共7 日。甲○○於103 年1 月2 日、3 月29
23 日、10月25日、10月31日、11月12日、12月25日，104 年
24 1 月2 日、3 月29日、9 月28日、10月31日、11月12日、
25 12月25日共12日。丁○○103 年1 月2 日、3 月29日、10
26 月25日、10月31日、11月12日、12月25日，104 年1 月2
27 日、3 月29日、9 月28日、10月31日、11月12日、12月25
28 日，共12日為休假日。至於非屬休假日部分，則應為正常
29 上班日，則本件原告並未主張正常工時工資有何短付情
30 事，則原告主張縱非屬國定休假日亦屬休息日而得請求加
31 倍工資等情，即不足取。

- 01 2. 又按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不
02 及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不
03 行使而消滅，民法第126條定有明文。又按民法第126條
04 所稱之「其他一年或不及一年之定期給付債權」者，係指
05 基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，
06 諸如年金、薪資之類，均應包括在內。原審本此見解暨上
07 述其他理由而為此部分（請求給付延長工時及例、休假日
08 加班費）上訴人敗訴之判決，經核於法並無違背（最高法
09 院97年度台上字第2178號判決意旨參照），是休假日之加
10 班費亦有5年短期時效之適用。又按消滅時效，因請求而
11 中斷，本件原告已分別以108年9月20日、108年10月18
12 日存證信函向被告請求加班費、休假日上班未加倍發給工
13 資等，且於請求後未逾6個月起訴，已生中斷時效之效
14 力，是原告乙○○103年1月2日、原告甲○○103年1
15 月2日、3月29日，原告丁○○103年1月2日、3月29
16 日之休假日加倍工資請求權均已罹於時效。是綜上所述，
17 原告乙○○、丙○○、甲○○、丁○○各得請求休假日工
18 資之日數為8日、7日、10日、10日。
- 19 3. 原告薪資於106年6月以前係約定日薪，每日1,730元，
20 乙○○領有主管加給，每月3,200元乙節，業如前述，據
21 此計算，原告乙○○日薪應為1,836元【計算式：1,000
22 +3,200/30=1,836】。原告均主張被告未給付加倍工
23 資，是原告乙○○得請求假日工資1萬4,688元【計算
24 式：1,836×8=14,688元】，原告丙○○得請求假日工
25 資1萬2,110元【計算式：1,730×7=12,110元】，原告
26 甲○○得請求假日工資1萬7,300元【計算式：1,730×1
27 0=17,300元】，原告丁○○得請求假日工資1萬7,300
28 元【計算式：1,730×10=17,300元】。至於被告抗辯原
29 告縱使國定假日出勤，被告亦已加計薪資，無短少給付等
30 語，然被告依勞基法第23條第2項規定，有備置勞工工資
31 清冊之義務，被告對於原告出勤既未否認，又未舉反證證

01 明已給付前開工資，則被告之前開抗辯自不足採。勞動基
02 準法第37條規定「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機
03 關規定應放假之日，均應休假」。故凡適用該法之各事業
04 單位受僱勞工，不論是否屬於計件或計日工人，均應享有
05 上開法定權利（勞委會（76）台勞動字第6664號函），是
06 被告抗辯兩造為按日計酬，無須加倍給付工資乙節，並不
07 足採。

08 （四）原告請求預告期間工資：按雇主應給付預告期間之工資
09 者，以雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契
10 約，而未依勞基法第16條第1項各款所規定期間前預告之
11 者為限，勞基法第16條第3項規定自明。查本件係由原告
12 依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，業
13 如前述，核與前揭條文係雇主終止勞動契約應給付勞工預
14 告期間工資之要件不符，是原告此部分之請求為無理由，
15 應予駁回。

16 （五）原告請求加班費：

17 1. 按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依
18 下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平
19 日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間
20 在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以
21 上，勞基法第24條第1、2款分別定有明文。又按出勤紀
22 錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同
23 意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。其立法理由
24 為：勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等
25 事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行細則第7條
26 第2款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督
27 之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等
28 待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。
29 惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載
30 而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞
31 工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第30條第5項及

01 第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出
02 勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄
03 有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主
04 本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，
05 對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇
06 主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出
07 勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇
08 主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自
09 行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算
10 者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反
11 對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責
12 任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。查原告就其等
13 分別請求103年9月20日起、103年10月18日起至106年
14 間加班費，其加班之日期、時間，已提出請打卡紀錄及加
15 班時數統計表為證，被告所提出原告於108年運送日報
16 表，行車紀錄紙等，並不足以舉證推翻原告所主張103年
17 至106年間加班時數有何不實。況被告自承經營各種玻璃
18 製品之製造、銷售，被告司機之工作時間需配合製造及銷
19 售而排定班次出班，且行駛路線不同、尖峰離峰、交通壅
20 塞或其他原因，造成工時不易掌握等情。另被告指稱原告
21 停駛期間過長等情，業據原告乙○○當庭陳稱：我們停留
22 的時候都是在裝卸貨物及捆綁貨物，還有排班等待裝、卸
23 貨，我們時間停留久我們的日報表的備註欄都會註明，我
24 們自己填的，會填裝貨、壓載貨物隔天要送的貨，壓載貨
25 物的意思是第二天早上要送的貨物先裝起來，8月1日的
26 日報表第三項是在工廠停留1個半小時，是在工廠裝貨，
27 有的時候自己裝有的時候是工廠裝，捆綁是自己綁。送貨
28 是自己一個人去的，卸貨也是我們自己卸貨。我們停留的
29 時間就是說上下貨比一般的時間還要長，因為要等待，等
30 待卸貨，比如臺中港的卸貨空間很小，然後船務公司繁忙
31 我們有時候會等到排班排二、三個小時才輪到我們卸貨，

01 這是很常見的事，船務公司把我們的貨卸下來了，我們還
02 要載回頭的貨物，貨品要退回來的有回收的貨物，回收的
03 貨物是船務公司交給我們的，幫我搬，我們自己綁。就是
04 棧板要回收，例如船從金門回來貨櫃下來放到我們車上這
05 也需要時間，自己一個人捆綁貨物的時間至少要40分鐘，
06 貨是一疊疊一二十個棧板。我們的貨物是用棧板送到金門
07 然後再回收。我們寫日報表就是填寫出勤的時間。到下班
08 之後再填寫今天在那邊停留幾小時。寫完日報表檢查車輛
09 再到警衛室打卡下班。我身為幹部每日必需所有車輛回來
10 要檢查車輛及輪胎。被告所說我們浮報我們不能接受等
11 語。查原告已詳述只有駕駛一人單獨執行職務，運送至目
12 的地後，尚須排隊等待卸貨，亦須搬運、網綁、堆疊回程
13 貨物，經核均為原告工作內容及必要之等待卸貨、裝貨之
14 工作時間，衡情並無不合理處。況兩造不爭執被告苗栗場
15 僅有4位司機，行駛路線亦係被告公司排班，而觀之被告
16 公司之車輛運送日報表備註欄多有註明車輛故障、修車保
17 養、回收棧板、洗車斗、等貨船卸貨櫃、國1南塞車包括
18 各項關於車輛、路況、工作狀況等事項，被告持有運送日
19 報表及原告出勤打卡紀錄，本於管理監督權責，如認有所
20 不實，自可及時查證而更正，卻以原告停留時間過常不合
21 情理情詞抗辯原告請求加班時數不實等，並不足採。

22 2. 查被告並未能舉證證明已約定加班費之給付方式及已約給
23 付情事，則原告超過正常工時8小時部分，被告即應依法
24 給付加班費。又加班費為延長工時工資，依民法第126條
25 規定有5年短期時效適用。原告已分別以108年9月20
26 日、108年10月18日存證信函向被告請求加班費等，且於
27 請求後未逾6個月起訴，已生中斷時效之效力，是原告分
28 別請求該日起後之加班費，均未罹於5年時效期間。爰依
29 原告所提各年度加班費時數統計表及附表一至附表二時數
30 統計原告2小時以內、超過2小時部分統計如附表，並依
31 原告原告乙○○日薪1,836元，時薪為229元，原告丙○

01 ○、甲○○、丁○○日薪1,730元，時薪216元計算原告
02 乙○○、丙○○、甲○○、丁○○各得請求之加班費分別
03 為119萬1,144元、70萬5,888元、72萬5,940元、61萬
04 3,368元（原告丁○○僅請求61萬2,818元）。是原告各
05 請求上開範圍內之加班費，即屬有據，逾此範圍之請求則
06 無

07 理由，應予駁回。

08 （六）原告請求工資；原告乙○○請求108年8月、9月薪資合
09 計8萬1,999元；原告丙○○請求108年8月、9月薪資
10 7萬3,775元。原告甲○○請求108年8月、9月、10月
11 薪資合計12萬8,700元。原告丁○○請求108年8月、9
12 月、10月薪資，合計12萬3,223元，經核均與被告提出之
13 薪資單相符，被告僅抗辯原告不合理之停留時間過久、虛
14 報加班時數，致被告無法核算工資等語拒絕給付。惟查，
15 被告抗辯原告停留時間不合常情而拒絕給付薪資乙節，如
16 （五）1所述，並不足採等情，是被告自應依薪資單所載
17 金額給付原告108年8月至10月工資。是原告各請求上開
18 金額薪資，為有理由，應予准許。

19 （七）原告請求提撥勞工退休準備金：

20 1. 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
21 勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1
22 項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資
23 百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明
24 文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定
25 按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞
26 工得向雇主請求損害賠償。是雇主未依勞退條例之規定，
27 按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專
28 戶之本金及累積收益，勞工自得請求雇主將未提繳或未足
29 額提繳之金額繳納至其退休金專戶。查原告得請求之103
30 年至106年間之加班費及假日上班工資金額，業如前述，
31 則原告請求被告按上開金額提繳6%計算之退休金，即屬

01 有據。據此計算，原告乙○○、丙○○、甲○○、丁○○
02 得請求加班費分別為119 萬1,144 元、70萬5,888 元、72
03 萬5,940 元、61萬2,818 元，應各提繳6 %退休金即7 萬
04 1,469 元、4 萬2,353 元、4 萬3,556 元、3 萬6,769 元
05 【計算式：1,191,144 元×6 % = 71,469，705,888 元×6
06 % = 42,353，725,940 元×6 % = 43,556，612,818 元×6
07 % = 36,769】。另原告乙○○、丙○○、甲○○、丁○○
08 得請求之假日上班工資分別為1 萬4,688 元、1 萬2,110
09 元、1 萬7,300 元、1 萬7,300 元，應各提繳6 %之退休
10 金即881 元、727 元、1,038 元、1,038 元【計算式：1
11 4,688元×6 % = 881，12,110元×6 % = 727，17,300元×
12 6 % = 1,038，1 萬7,300 元×6 % = 1,038】，合計原告
13 得請求被告提繳之退休金分別為7 萬2,350元、4 萬3,080
14 元、4 萬4,594 元、3 萬7,807 元【71,469 + 881 = 72,3
15 50，42,353元 + 727 = 43,080，43,556 + 1,038 = 44,59
16 4，36,769 + 1,038 = 37,807】。

17 2. 原告雖就被告應提繳至原告勞退專戶之金額請求法定遲延
18 利息，然按雇主應提繳及收取之退休金數額，由勞保局繕
19 具繳款單於次月25日前寄送事業單位，雇主應於再次月底
20 前繳納；雇主未依限存入或存入金額不足時，勞保局應限
21 期通知其繳納，勞退條例第19條第1 項、第3 項分別定有
22 明文，是雇主未依限提繳時，並無明文規定雇主應負補提
23 繳法定遲延利息之義務；另同法第23條第1 項、第2 項規
24 定，勞工屆期得請領之退休金係勞工個人退休金專戶之本
25 金及累積收益，亦不包括遲延利息，是原告請求被告就提
26 繳至勞退專戶之金額加計法定遲延利息，於法無據，應予
27 駁回。

28 (八) 被告抵銷之抗辯：按二人互負債務，而其給付種類相同，
29 並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵
30 銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷
31 者，不在此限，民法第334 條定有明文。抵銷雖係債之消

01 滅原因，惟必以具備抵銷適狀之要件，並經抵銷權人為抵
02 銷之意思表示始生其效力（最高法院87年度台上字第777
03 號民事判決意旨參照）。被告抗辯原告丙○○因104年8
04 月4日國道事故，致被告拖車損壞，修理費用23萬9,670
05 元，原告丙○○以其薪資每次攤還6,000元，迄今僅償還
06 13萬8,000元，尚積欠10萬1,670元乙節；原告丙○○固
07 承認有肇事致車損乙節，惟辯稱：總共要還多少不清楚，
08 104年以後就有扣了，當時沒有薪資單，不知怎麼扣的，
09 106年7月後才有薪資單等語。是兩造對於損害賠償金額
10 是否已達成協議？已扣款清償金額為何？目前是否仍有未
11 受清償之餘額？於兩造間均有爭議，是被告既未舉證證明
12 其對原告丙○○有上開金額之損害賠償請求權存在，則其
13 抵銷之抗辯即不足採。至於被告抗辯原告丁○○107年12
14 月13日擦撞中油招牌1萬4,754元，目前僅償還4,918
15 元，仍須償還被告9,836元，就此部分被告主張抵銷乙
16 節，為原告所不爭執（且於言詞辯論終結後具狀表明同意
17 被告主張抵銷），是被告此部分之抵銷抗辯即有理由，自
18 得就被告應給付之金額中扣除。

19 （九）原告請求被告開立非自願離職證明書：按勞動契約終止
20 時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒
21 絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法第11條第3
22 項規定「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關
23 廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法
24 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一
25 離職」。被告係欠薪且經原告以勞基法第14條第1項第5
26 、6款之規定終止勞動契約，即屬前開規定之非自願離
27 職，是原告請求被告開立非自願離職證明書，即有理由。

28 五、綜上所述，原告請求被告各給付原告乙○○、丙○○、甲○
29 ○、丁○○159萬6,976元、100萬3,694元、108萬3,00
30 0元、101萬8,652元（如附表所示），及自起訴狀繕本送
31 達翌日即109年1月15日（卷一549頁）起至清償日止，按

01 年利率5 %計算之法定遲延利息；並請求被告應各提撥7 萬
02 2,350 元、4 萬3,080 元、4 萬4,594 元、3 萬7,807 元至
03 原告乙○○、丙○○、甲○○、丁○○之勞工退休金專戶
04 內；暨被告應開立非自願離職證明書予原告乙○○、丙○
05 ○、甲○○、丁○○，均有理由，應予准許，逾此範圍之請
06 求則無理由，應予駁回。

07 六、本判決主文第1、3、5、7 項原告勝訴部分，原告陳明願
08 供擔保聲請宣告假執行，經核無不合，爰酌定相當擔保金額
09 准許之，至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應
10 併予駁回。至本判決主文第2、4、6、8 項部分，所命給
11 付金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389 條第1 項第5 款規
12 定，本院應依職權宣告假執行。原告陳明願供擔保聲請宣告
13 假執行，僅係促使法院為職權之發動，爰不另為准駁之諭
14 知。至原告敗訴部分，假執行之聲請已失所附麗，即應駁回
15 之。

16 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，均核與
17 本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

18 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1 項但
19 書。

20 中 華 民 國 110 年 3 月 26 日
21 勞 動 法 庭 法 官 曾 明 玉

22 以上正本係照原本作成。

23 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。

24 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 書記官 林美黛

26 中 華 民 國 110 年 3 月 26 日