臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第14號

原　　告　吳承德
　　熊振源
共　　同
訴訟代理人　蔡淑美律師（法扶律師）
被　　告　貴豪通運有限公司
000000000000000000
法定代理人　何昇毅
被　　告　長江通運有限公司
000000000000000000
法定代理人　何錦源

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國111年9月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告貴豪通運有限公司應給付原告丙○○新台幣39,277元及自111年1月27日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告長江通運有限公司應給付原告丙○○新台幣192,719元及其中新台幣72,981元，自110年10月3日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，其中新台幣119,738元自111年1月27日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被告貴豪通運有限公司應提繳新台幣81,384元至原告丙○○之勞工退休金個人專戶。

四、被告長江通運有限公司應提繳新台幣16,567元至原告丙○○之勞工退休金個人專戶。

五、被告長江通運有限公司應給付原告戊○○新台幣216,070元及其中新台幣63,492元，自110年10月3日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，其中新台幣152,578元自111年1月27日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

六、被告長江通運有限公司應提繳新台幣37,322元至原告戊○○

之勞工退休金個人專戶。

七、原告戊○○其餘之訴駁回。

八、訴訟費用由被告負擔。

九、本判決得假執行，但被告貴豪通運有限公司以新台幣120,661元為原告丙○○供擔保後得免為假執行；被告長江通運有限公司各以新台幣209,286元、253,392元為原告丙○○、戊○○供擔保後得免為假執行。

十、原告戊○○其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、按「當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止。」、「第168 條、第169 條第1 項及第170 條至前條之規定，於有訴訟代理人時不適用之。」、「第168 條至第172 條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明。」、「聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造。」，民事訴訟法第170條、第173 條前段、第175 條第1 項及第176 條分別定有明文。本件原告起訴後，被告貴豪通運有限公司（下稱貴豪公司）、長江通運有限公司（下稱長江公司）之法定代理人業於民國111 年4月15 日變更為甲○○、乙○○，並由原告具狀聲明承受訴訟，此有民事聲明承受訴訟狀、公司基本資料查詢表、公司變更登記表各1 份在卷可稽（見本院卷二第9至12頁及限閱卷），核與前揭法條規定相符，應予准許。

二、本件被告經合法通知未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告起訴主張：

（一）背景說明

1.原告丙○○自106年10月下旬起受僱於被告貴豪公司擔任

遊覽車駕駛員，迄至110年12月9日原告申請被保險人投保資料始赫然發現，其自110年1月1日起遭被告貴豪公司片面私下轉換投保單位至被告長江公司至110年9月3日原告丙○○終止勞動關係止，而被告貴豪公司與被告長江公司雖屬不同之登記法人，但營業地址相同，且原告受僱之勞動條件未變動，約定月薪新臺幣（下同）38,000元，並於次月10日以匯款方式給付其中24,000元，其餘金額以現金給付，即便原告丙○○已遭私下轉換雇主為被告長江公司，惟其每月薪資仍由被告貴豪公司匯入帳戶，可見上開二公司實屬實質上之同一事業，工作年資應得以併計，而被告自110年7月10日(即同年6月份之工資給付日)起，陸續有工資未全額給付、遲延給付或未給付等情。

2. 原告戊○○自107年5月1日起至110年9月3日止受僱於被告長江公司擔任遊覽車駕駛員，月薪38,000元，並於次月10日以匯款方式給付其中24,000元，其餘金額以現金給付之。原告戊○○任職於被告長江公司之薪資雖係由被告貴豪公司匯入，惟此係被告公司事業體間基於財務運用或稅賦規劃之考量，並不影響原告係受僱於被告長江公司之事實。惟被告長江公司自110年7月10日（即同年6月份之工資給付日）起，陸續有工資未全額給付、遲延給付或未給付等情。

3. 原告二人遂於110年9月1日依據上開事由，以林口中正路郵局存證號碼第000252號存證信函，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款之規定不經預告終止契約，被告長江公司於110年9月3日收受該信函。嗣兩造於110年9月8日於新北市政府經勞資爭議調解成立，惟被告除提供「非自願離職證明書」予原告外，有關積欠工資及資遣費均未給付，茲被告未履行調解內容，原告爰另行提起本件訴訟，併請求如下項目及金額。

（二）原告丙○○部分

1. 積欠工資102,000元

被告長江公司積欠110年6月1日至同年9月3日間尚未給付之工資，合計為102,000元。

2. 資遣費72,981元

原告於勞動契約終止前六個月之平均工資為38,000元，年資部分，原告自106年11月1日起至110年9月3日止，總計工作年資為3年307日，故資遣費為72,981元【計算式：38,000x1/2x3＋（38,000x1/2x307/365）＝72,981】。又依勞動基準法施行細則（下稱施行細則）第8條規定，資遣費應於終止勞動契約30日內發給，則被告長江公司應於110年9月3日終止勞動契約後30日內即110年10月2日給付資遣費，惟被告長江公司迄未給付資遣費，原告爰請求自110年10月3日起至清償日止之法定遲延利息。

3. 特休假折算工資57,015元

原告丙○○自106年10月下旬起至109年12月31日受僱於貴豪公司；而依其勞保投保資料自110年1月1日起受僱於長江公司，迄至110年9月3日終止勞動關係，原告丙○○於受僱期間從未請過特休假，而其服務年資3年307日，但被告均未依法發給特休未休折抵工資。原告丙○○依施行細則第24條之1第2項第1款第2目等規定，核算並製成特休未休折抵工資表，原告丙○○自106年10月下旬任職貴豪公司至109年12月止，貴豪公司應給付原告丙○○特休未休折抵工資39,277元；自110年1月1日被改至長江公司任職至110年9月3日止，長江公司應給付原告丙○○17,738元。

4. 短少之勞退金97,951元

原告丙○○先僅以約定薪資38,000元為工資，根據勞工退休金月提繳分級表，實際應提繳之工資分級為38,200元，故每月被告應為原告丙○○提繳2,92元（計算式：38,200x6%=2,292元），惟被告明顯提繳不足（詳如起訴狀第9、10頁列表）。原告丙○○自106年10月下旬任職貴豪公司至109年12月31日止，被告貴豪公司應給付原告勞退金提

撥不足差額81,384元；原告自110年1月1日被改至長江公司任職至110年9月3日止，被告長江公司應給付原告勞退金提撥不足差額16,567元。故被告應補提前揭金額至原告丙○○之勞工退休金專戶中。

（三）原告戊○○部分

1.積欠工資102,000元

被告長江公司積欠110年6月1日至同年9月3日間尚未給付之工資，合計為102,000元。

2.資遣費63,559元

原告戊○○於勞動契約終止前六個月之平均工資為38,000元，年資部分，原告戊○○自107年5月1日起至110年9月3日止，總計工作年資為3年126日，故資遣費為63,559元【計算式：38,000x1/2x3＋(38,000x1/2x126/365)＝63,559】。又依施行細則第8條規定，資遣費應於終止勞動契約30日內發給，則被告長江公司應於110年9月3日終止勞動契約後30日內即110年10月2日給付資遣費，惟被告迄未給付資遣費，原告戊○○請求自110年10月3日起至清償日止之法定遲延利息。

3.特休假折算工資43,078元

原告戊○○自107年5月1日起至110年9月3日止受僱於長江公司，於受僱期間從未請過特休假，而其服務年資3年126日，但被告長江公司歷年來均未依法發給特休未休折抵工資。原告戊○○依施行細則第24條之1第2項第1款第2目等規定，核算並製成特休未休折抵工資表，請求被告長江公司給付原告戊○○43,078元。

4.短少之勞退金37,322元

原告戊○○茲先僅以約定薪資38,000元為工資，則根據勞工退休金月提繳分級表，實際應提繳之工資分級為38,200元，故每月被告長江公司應為原告戊○○提繳2,292元（計算式：38,200×6%=2,292元），惟被告長江公司明顯提繳不足（詳如起訴狀第11、12頁列表）。原告戊○○自

107年5月1日至110年9月3日止(其中107/5/25~107/12/31先除外)任職於被告長江公司，被告長江公司應給付原告戊○○勞退金提撥不足差額37,322元原告戊○○之勞工退休金專戶中。

5. 不當扣款7,500元

原告戊○○向被告長江公司請求返還因遲到5分鐘即被扣發之2500元及因高速公路塞車遲到被扣發之5000元。按原告戊○○每小時時薪僅158元【計算式：38,000÷30÷8＝158】，遲到5分鐘竟遭莫名扣減薪資2500元，而因非可歸責於原告戊○○之高速公路塞車事由致遲到竟亦遭扣5000元，實不符合勞基法第22條第2項「工資應全額直接給付勞工」之規定，且被告長江公司因濫扣原告戊○○薪資顯有不當得利。原告戊○○依民法第179條規定要求被告長江公司應予以返還。

（五）併聲明：

1. 被告貴豪公司應給付原告丙○○39,277元整及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
2. 被告長江公司應給付原告丙○○192,719元整及其中72,981元，自民國110年10月3日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，其中119,738元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
3. 被告貴豪公司應提繳81,384元至原告丙○○之勞工退休金個人專戶。
4. 被告長江公司應提繳16,567元至原告丙○○之勞工退休金個人專戶。
5. 被告長江公司應給付原告戊○○216,137元整及其中63,559元，自民國110年10月3日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，其中152,578元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
6. 被告長江公司應提繳37,322元至原告戊○○之勞工退休金個人專戶。

7.訴之聲明第一、二、五項請依職權宣告假執行。

8.訴訟費用由被告負擔。

二、被告未於最後言詞辯論期日到場，據其前提出書狀之聲明或陳述略以：

（一）原告丙○○自稱赫然發現轉換投保單位一事，實與事實不符。該員實受雇被告貴豪公司，惟礙個人債務法執因素，要求放棄勞健保、勞退提撥權利及薪資轉帳入該員子女吳欣之郵局帳戶。為規避債務並自行投保駕駛員工會，薪資簽收單亦明確註記轉換投保單位為規避法執，並自願放棄勞退提撥損失，一切皆基於維護員工權益為考量。

（二）原告丙○○於108年04月30日上午09：22駕駛營業大客車，車牌號碼為：227-UU所屬公司為長勝通運有限公司（下稱長勝公司）。因丙○○應注意而未注意，致人重傷且住院數月，期間丙○○未至醫院致意，致被告公司衍生出車禍慰問金、和解金、車馬費、律師費及營業損失。原告丙○○並未支付上訴費用之金額，致使被告公司遭受損害及賠償之責。

（三）被告公司主要負責學校學生上下課之接送，因受疫情之影響導致遊覽車客運業業務停滯，實非企業所願。待職務恢復通知職工需提前整備車輛，原告丙○○卻無視而未到職。

（四）原告戊○○指稱公司不當扣款，被告公司承攬旅客運旅運業務，卓實著重遵守報到時間，脫班遲到皆依公司規定。且當戊○○有家用需求，公司亦啟用預借薪資的機制，以減輕戊○○負擔。無奈戊○○未依公司規定有應收車資款須於下團3日內繳回車資，實屬挪用公款。且於駕駛休憩區公然招人聚賭且收取抽頭費用，經公司開立告誡單為頻，屢勸不改為實，亦不支付水電費用等語置辯。

（五）併答辯聲明：

1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

3.被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

原告主張之前開事實，然均為被告所否認，並以前揭情詞置辯，是本件之爭點厥為：（一）原告丙○○主張被告貴豪公司、被告長江公司具實質同一性，工作年資應合併計算，有無理由？（二）原告主張於110年9月1日以存證信函（被告長江公司於110年9月3日收受該信函）依勞基法第14條第1項第5款之規定終止契約，有無理由？（三）原告各項請求項目及金額，有無理由？（四）被告長江公司抗辯原告戊○○有應收車資款未繳回，及未支付駕駛休憩區之水電費用，又於駕駛休憩區公然招人聚賭且收取抽頭費用，有無理由？（五）被告抗辯原告丙○○發生車禍費用，被告公司因而支付費用可與本件請求金額抵銷，有無理由？茲論述如下。

（一）原告丙○○主張被告貴豪公司、被告長江公司具實質同一性，工作年資應合併計算，有無理由？

1.按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則。（最高法院100年度台上字第1016號判決意旨參照）。事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第17條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認，勞基法第20條定有明文。

2.原告丙○○自106年10月下旬起受僱於被告貴豪公司擔任遊覽車駕駛員（勞保投保日期：109年9月1日至109年12月31日），於110年1月1日起換投保單位至被告長江公司，直至110年9月3日原告丙○○終止勞動關係止。又原告丙○○於109年9月1日前，係自行投保勞健保於駕駛員工

會，此有勞工保險被保險人投保資料表及（明細）各乙份附卷可參（見本院卷一第23至25頁），又被告貴豪公司與被告長江公司營業地址相同，且原告丙○○受僱於上開兩家公司之勞動條件未變動，約定月薪38,000元，並於次月10日以匯款方式給付其中24,000元，其餘金額以現金給付，雖原告丙○○轉換投保單位至被告長江公司，惟其每月薪資仍由被告貴豪公司匯入帳戶，有原告丙○○提出之薪資帳戶存摺明細等附卷可憑（見本院卷一第31至37頁），且為被告所不爭執，又原告丙○○在職時貴豪公司之股東為庚○○，長江公司之股東為己○○，貴豪公司經營項目為遊覽車客運業、停車場經營業、汽車批發業、汽、機車零件配批發業、人力派遣業、除許可業務外，得經營法令非禁止或限制之業務等項目，上開業務與被告長江公司之經營項目完全相同，其中股東庚○○、己○○則為叔姪關係等情，有本院調閱之個人戶籍資料、被告二公司之公司登記卷證可按（見限閱卷），且有本院公務電話紀錄乙份可參（見本院卷二第43頁），被告貴豪及長江公司係關係企業，原告丙○○始終在原營業地址繼續留用於被告公司工作，據原告丙○○之勞工保險資料可知，原告丙○○直接在原營業地點擔任遊覽車駕駛員工作，中間並未辦理離職手續，雖原告丙○○轉換投保單位至被告長江公司，惟其每月薪資仍由被告貴豪公司匯入帳戶，而被告二公司之實際經營人均為同家族企業，被告二公司經營內容相同等情，從而，原告丙○○在被告貴豪公司與被告長江公司具有實體上之同一性，原告丙○○之工作年資自應合併計算。

（二）原告主張於110年9月1日以存證信函（被告長江公司於110年9月3日收受該信函）依勞基法第14條第1項第5款之規定終止契約，有無理由？

1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第5款定有明文。原告主張其受

僱於被告公司，又被告有積欠工資之情，嗣原告於110年9月1日以存證信函，依勞基法第14條第1項第5款之規定終止契約，被告長江公司於110年9月3日收受該信函，嗣兩造於110年9月8日於新北市政府進行勞資爭議調解，惟被告只提供「願離職證明書」（離職原因：勞基法第14條第1項第5款）予原告外，有關積欠工資及資遣費均未給付，此有離職證明書2份及新北市政府勞資爭議調解紀錄乙份等附卷可參（見本院卷第45至49頁），且為被告所不爭執，應堪憑採。則兩造間勞動契約既於110年9月3日已合法終止。

2.又工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法，及其他勞資權利義務有關事項，均應經勞資雙方協商同意，為勞基法施行細則第7條所明定。足見，有關勞動契約有關工資之調整，工時之變更，均應由勞資雙方協商完成，不得片面由被告以公告之方式片面變更勞動條件，或違反勞工意願，強迫勞工簽署變更工時或減薪等情，被告如有前揭違反勞動契約或勞動法令，勞工自得依據前開規定終止勞動契約。雖被告抗辯因受疫情影響學校停課致其遊覽車客運業務停滯云云。然原告自110年5月18日起迄今，均未再駕駛營業大客車出勤，原告丙○○、戊○○於6/10出席線上視訊會議，當時被告希望員工同意減薪，但員工不同意，包含原告在內之員工均希望被告能立即資遣員工，但被告不接受。按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。被告就上述有利於己之事實，無法舉證以實其說，自無法為有利被告之認定。被告既自承前幾個月有正常發放，只是後面幾個月因為疫情很嚴重，收入減少，所以才延遲給付工資之情，則雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工即原告自得請求終止勞動契約。

（三）原告各項請求項目及金額，有無理由？

1.原告丙○○部分

⑴積欠工資102,000元

按報酬應依約定之期限給付之；工資應全額直接給付勞工；民法第486條前段、勞基法第22條前段分別定有明文。原告丙○○主張被告長江公司積欠110年6月1日至同年9月3日間尚未給付之工資，此為被告長江公司所不爭執，是原告丙○○主張被告長江公司應給付110年6月1日至同年9月3日間積欠之工資共115,267元【計算式：月薪38,000元×（3＋1/30）＝115,267】，原告丙○○僅請求102,000元，基於處分權主義，原告丙○○此部分之請求，為有理由，應予准許。

⑵資遣費72,981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。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給，勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條亦有明文。經查，原告已依勞基法第14條第1項第5款規定，終止兩造間勞動契約，故兩造間之勞動契約應於110年9月3日終止，是原告依前開規定請求被告給付其資遣費，自屬有據。

②按工資清冊為被告依勞基法第23條規定應備之文件，依勞動事件法第35條規定，勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。而本院前於111 年5月11日言詞辯論期日諭知被告14日內陳報原告之出勤紀錄、請假明細及薪資單（見本院卷一第296頁），被告公司陳稱：戊○○不配合打卡故公司沒有出勤紀錄等語(見本院卷一第377頁），且迄本案言詞辯論終結之日前，仍未陳

報原告二人之出勤紀錄及薪資明細，本院審酌勞動事件法第36條第5 項規定之意旨，認原告主張離職前六個月之平均工資，依上所述，應堪採信。又勞基法第30條第5、6項規定「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」，另勞工退休金條例第21條第2項規定：「雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。」，又出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，為勞動事件法第38條所明定。惟此係因雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。準此，被告公司負有保存原告出勤卡之義務，原告主張前述工作時間之情形，因被告未提出其出勤卡作為證明，揆之前開說明，自應認原告之主張在職時間為真正。

③原告丙○○於勞動契約終止前六個月之平均工資為38,000元，原告自106年11月1日起至110年9月3日止，總計工作年資為3年307日，故資遣費為72,981元【計算式：38,000×1/2×3＋38,000x1/2（10/12＋3/12/30）＝72,992，元以下四捨五入，下同】。是原告丙○○僅請求被告長江公司給付72,981元之資遣費，基於處分權主義，為有理由，應予准許。又依勞動基準法施行細則（下稱施行細則）第8條規定，資遣費應於終止勞動契約30日內發給，則被告長江公司應於110年9月3日終止勞動契約後30日內即110年10月2日給付資遣費，惟被告長江公司迄未給付資遣費，原告丙○○請求自110年10月3日起至清償日止之法定遲延利息，亦屬有據，應予准許。

⑶特休假折算工資57,015元

①按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，

每年應依左列規定給予特別休假，5 年以上10年未滿者給予每年15日特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。中華民國105 年12月6 日修正之本條規定，自106年1 月1 日施行。依據勞基法第38條第4 項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1 第2 項定有明文。

②原告丙○○自106年10月下旬起至109年12月31日受僱於貴豪公司；而依其勞保投保資料自110年1月1日起受僱於長江公司，迄至110年9月3日終止勞動關係。原告於受僱期間從未請過特休假，而其服務年資3年307日，但被告均未依法發給特休未休折抵工資。而勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞基法第30條第5 項及第6 項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5 年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強

之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇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行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。因被告未提出相關勞工出勤紀錄以舉證原告二人有幾日特別休假未休，是被告既未提出反對證據，即應為有利於原告二人之認定。而查，原告丙○○依施行細則第24條之1第2項第1款第2目等規定，核算並製成特休未休折抵工資表（見本院卷一第51頁），原告丙○○自106年10月下旬任職貴豪公司至109年12月止，貴豪公司應給付原告丙○○特休未休折抵工資39,277元；自110年1月1日被改至長江公司任職至110年9月3日止，長江公司應給付原告丙○○特休未休工資17,738元，是原告丙○○上述請求，核屬有據，應予准許。

⑷短少之勞退金97,951元

①按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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。雇主應為同條例第7 條第1 項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6 %，勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1 項分別定有明文。

②原告丙○○以約定薪資38,000元為工資，則依勞工退休金月提繳分級表，實際應提繳之工資分級為38,200元，故每月被告應為原告丙○○提繳2,292元（計算式：38,200×6%=2,292元），惟被告明顯提繳不足，被告實際提繳至原告丙○○勞工退休金專戶之勞退金，如原告起訴狀第17至18頁列表「被告實際已提繳月勞退金」欄位，有原告丙○○勞工退休金個人專戶明細資料乙份可參（見本院卷一第53頁）。原告丙○○自106年10月下旬任職貴豪公司至109年

12月31日止，被告貴豪公司應給付原告丙○○勞退金提撥不足差額81,384元；原告丙○○自110年1月1日被改至長江公司任職至110年9月3日止，被告長江公司應給付原告丙○○勞退金提撥不足差額16,567元，故原告丙○○請求被告二人應補提前揭金額至原告丙○○之勞工退休金專戶，核屬有據，應予准許。至被告辯稱其所提之薪資條可見原告自願放棄勞退提撥權利，然依薪資條內容（見本院卷一第133頁），其上並沒有任何有關原告丙○○放棄6%勞退金之註記，且縱使原告丙○○同意放棄勞退提撥屬實，因原告丙○○此部分與被告公司之約定係違反勞基法強制規定，上述約定亦屬無效，被告前述抗辯，於法無據，不足憑採。

2.原告戊○○部分

⑴積欠工資102,000元

原告戊○○主張被告長江公司積欠110年6月1日至同年9月3日間尚未給付之工資，此為被告長江公司所不爭執，是原告戊○○主張被告長江公司應給付110年6月1日至同年9月3日間積欠之工資共115,267元【計算式：月薪38,000元×（3＋1/30）＝115,267】，原告戊○○僅請求102,000元，基於處分權主義，原告戊○○此部分之請求，為有理由，應予准許。

⑵資遣費63,559元

原告戊○○主張於勞動契約終止前六個月之平均工資為38,000元，原告戊○○自107年5月1日起至110年9月3日止，總計工作年資為3年126日，故資遣費為63,559元【計算式：38,000x1/2x3＋38,000x1/2x（4/12＋3/12/30）＝63,492】。是原告戊○○請求被告長江公司給付63,492元，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據，應予駁回。又依施行細則第8條規定，資遣費應於終止勞動契約30日內發給，則被告應於110年9月3日終止勞動契約後30日內即110年10月2日給付資遣費，惟被告長江公司

迄未給付資遣費，原告戊○○請求自110年10月3日起至清償日止之法定遲延利息，亦屬有據，應予准許。

⑶特休假折算工資43,078元

原告戊○○主張自107年5月1日起至110年9月3日止受僱於長江公司，於受僱期間從未請過特休假，而其服務年資3年126日，但被告長江公司歷年來均未依法發給特休未休折抵工資因，而因被告長江公司未提出相關勞工出勤紀錄以舉證原告戊○○有幾日特別休假未休，是被告長江公司既未提出反對證據，即應為有利於原告戊○○之認定，業如前述，而原告戊○○依施行細則第24條之1第2項第1款第2目等規定，核算並製成特休未休折抵工資表（詳見本院卷一第55頁），是原告戊○○請求被告長江公司給付原告戊○○特休未休工資43,078元，為有理由，應予准許。

⑷短少之勞退金37,322元

原告戊○○以約定薪資38,000元為工資，依勞工退休金月提繳分級表，實際應提繳之工資分級為38,200元，故每月被告長江公司應為原告戊○○提繳2,292元（計算式：38,200×6%=2,292元），惟被告長江公司明顯提繳不足，被告長江公司實際提繳至原告戊○○勞工退休金專戶之勞退金，如原告起訴狀第19至20頁列表「被告實際已提繳月勞退金」欄位，有原告戊○○勞工退休金個人專戶明細資料乙份可參（見本院卷一第57頁）。原告戊○○自107年5月1日至110年9月3日止(其中107/5/25至107/12/31先除外)任職於被告長江公司，被告長江公司應給付原告勞退金提撥不足差額37,322元原告戊○○之勞工退休金專戶，故原告戊○○請求被告長江公司應補提前揭金額至原告戊○○之勞工退休金專戶，核屬有據，應予准許。

⑸不當扣款7,500元

查原告戊○○主張被告長江公司因遲到5分鐘即被扣發之2,500元及因高速公路塞車遲到被扣發之5,000元，為不當扣款請求被告長江公司返還等語。經查，原告戊○○曾因

遲到5分鐘，遭被告長江公司扣2,500元，及因高速公路塞車遲到被扣5,000元，此為被告長江公司所不爭執，而依被告長江公司所提交通車駕駛違反規定罰款細則（見本院卷一第185頁）第17點，遲到10分鐘以上罰款500元，遲到20分鐘以上罰款1,500元。而原告每小時時薪僅158元【計算式：38,000÷30÷8＝158】，遲到5分鐘竟遭莫名扣減薪資2,500元，又因非可歸責於原告之高速公路塞車事由致遲到竟亦遭扣5,000元，實與被告長江公司上述罰款細則內容不符，亦違反勞基法第22條第2項「工資應全額直接給付勞工」之規定，而因被告長江公司濫扣原告戊○○薪資顯有不當得利，則原告戊○○依民法第179條規定，請求被告長江公司返還7,500元，核屬有據，應予准許。

（四）被告長江公司抗辯原告戊○○有應收車資款未繳回，及未支付駕駛休憩區之水電費用，又於駕駛休憩區公然招人聚賭且收取抽頭費用，有無理由？

被告長江公司所稱原告戊○○未支付水電費用云云，然為原告戊○○所否認，則應由被告長江公司就上情負舉證責任，而被告長江公司雖提出停車場水電支出分攤表、台電繳費憑證、水電度表租賃合約、水電費請款單、埜云旅行社匯款申請書等為證（見本院卷一第217至241頁），然上開書證均無法證明原告戊○○應支出水電費用，況原告戊○○陳稱：從未支付駕駛休憩區之水電費用，且被告長江公司亦從未自原告戊○○之薪資中扣抵駕駛休憩區之水電費用等語，是依現有證據無法證明原告戊○○有積欠被告長江公司水電費用。至被告長江公司抗辯原告戊○○並無尚未繳回之車資，雖據提出應收團費結算表（見本院卷一第211頁），然上開書證為被告長江公司單方自行結算統計，無法證明上情，又被告長江公司雖提出薪資條上註記「2月份有應收車資未繳回」等語（見本院卷一第213頁），然為原告戊○○否認有應收車資款尚未繳回，而依證人丁○○作證表示如果司機有未繳回給公司的車資款

項，會從司機的薪水扣除、沖抵，證人表示他有從原告戊○○的薪資扣除、沖抵，證人也表示沒有繼續扣除，就是原告戊○○另外以現金繳交，沖抵完就不會繼續扣款等語（見本院卷一第370至372頁），而原告戊○○從110 年4月都沒有再被扣除薪資，足見應收車款應已繳回，此外被告長江公司亦未提出相關證據可以證明原告戊○○有未繳回情形，是此部分被告長江公司舉證不足，無法認定原告戊○○有未繳回車資之情。至被告長江公司所指原告戊○○於駕駛休憩區公然招人聚賭且收取抽頭費用云云，雖據提出勞工懲戒通知暨確認書乙紙為證（見本院卷一第215頁），然原告戊○○陳稱：打麻將乃被告公司員工跑團回來的休閒娛樂，既非原告戊○○所招聚，其亦無抽頭，且參與者十多人，依被告長江公司提出之確認單，其上並無通知日期且未處以罰金，原告戊○○否認上開書證形式上真正，且被告長江公司亦未證明停車場水電費何以與打麻將有相當因果關係，又縱如被告長江公司稱有參與打麻將者應共同負擔水電費，惟三年多來，被告長江公司從未從戊○○之薪資中扣抵，實有悖於常情，是本件自無法為有利被告長江公司之認定，是被告長江公司上開所辯，依上說明，尚屬無據，無法憑採。

（五）被告抗辯原告丙○○發生車禍費用被告公司因而支付費用可與本件請求金額抵銷，有無理由？

被告抗辯原告丙○○發生車禍費用，被告公司支付費用可與本件請求金額抵銷云云，雖據提出駕駛人登記證，227-UU丙○○事件費用支出統計表、肇事報告表、營業遊覽大客車行車執照、原告丙○○駕照、道路交通事故當事人登記聯單、調解筆錄、賠償統計表、臺灣臺中地方檢察署檢官不起訴處分書、民事委任書、付款證明單、收據、遊覽車賃契約書等為證（見本院卷一第135至169頁）。然查，原告丙○○於108年04月30日上午9時22駕駛營業大客車，車牌號碼為：227-UU所屬公司為長勝公司所有，有前開駕

駛人登記證、營業遊覽大客車行車執照等可證，而依前開付款證明單、收據係載明為長勝公司付款並非被告二公司支付，又原告丙○○自承其應注意而未注意，致人重傷且住院數月，原告丙○○有負擔35,000元之律師費，而車禍之相關支出由保險公司之保險金全額給付，並非由被告公司支出，亦經本院調取臺灣臺中地方檢察署108年度偵字第30683號偵查卷宗及向保險公司調取理賠資料查閱屬實，又本件投保之保險費，原告丙○○陳稱過去每月有被扣1000元用以支付保險費，況原告丙○○陳稱其因車禍被吊扣執照一個月期間，被告公司並未支薪給丙○○，系爭車禍發生後被告亦未停止營業，且被告從未自原告丙○○每月薪資中扣除相關費用。此外被告所提其餘書證均不足以證明被告公司有為原告丙○○發生車禍費用而由被告公司支付費用，或被告公司有與原告丙○○約定上開費用均由原告丙○○負擔，又原告丙○○稱被告只說律師費7萬元，要求原告丙○○負擔一半即35,000元，並沒有提及還有其他費用要丙○○負擔，另被告陳稱已支付慰問金等費用，然卻從未向原告丙○○索討，或從丙○○每月繼續向伊支領之薪資中扣除，嗣卻稱上開費用應由原告丙○○支應，實亦不符常情，而無足採信。是被告抗辯原告丙○○發生車禍費用而由被告公司支付費用可與本件請求金額抵銷云云，依上說明，不足憑採。

（六）綜上，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞退條例等相關規定，請求被告貴豪公司給付原告丙○○39,277元及被告長江公司給付原告丙○○192,719元（計算式：72,981＋102,000＋17,738＝192,719元）；被告長江公司給付原告戊○○216,070元（計算式：63,492＋102,000＋43,078＋7,500＝216,070元），暨被告貴豪公司、長江公司應各提繳81,384元、16,567元至原告丙○○之勞工退休金個人專戶，及被告長江公司應提繳37,322元至原告戊○○之勞工退休金個人專戶，為有理由，均應予准許，被告戊○

◯逾此部分之請求，則乏所據，應予駁回。

（七）末按給付無確定期限者，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，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；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，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，亦為同法第203條所明定。查本件起訴狀繕本係於111年1月26日送達被告（見本院卷第71、75頁），是原告併請求除資遣費外，自起訴狀繕本送達翌日即111年1月27日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，即屬有據。

四、從而，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞退條例等規定，請求：

1.被告貴豪公司應給付原告丙◯◯39,277元整及自111年1月27日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

2.被告長江公司應給付原告丙◯◯192,719元及其中72,981元，自110年10月3日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，其中119,738元自111年1月27日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

3.被告貴豪公司應提繳81,384元至原告丙◯◯之勞工退休金個人專戶。

4.被告長江公司應提繳16,567元至原告丙◯◯之勞工退休金個人專戶。

5.被告長江公司應給付原告戊◯◯216,070元及其中63,492元，自110年10月3日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，其中152,578元自111年1月27日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

6.被告長江公司應提繳37,322元至原告戊◯◯之勞工退休金個人專戶，均為有理由，應予准許，被告戊◯◯逾此部分

之請求，為無理由，應予駁回。

五、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。至原告戊○○敗訴之部分，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其他攻擊、防禦方法，及提出未援用之證據，經斟酌後認不影響判決基礎，無逐一論述必要，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　7　　日

勞動法庭　法　官　吳幸娥

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　　111　　年　　10　　月　　7　　日

書記官　蕭淳方