

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第49號

原告 盧永春
訴訟代理人 趙乃怡律師（法扶律師）
被告 聯倉交通股份有限公司

法定代理人 呂學萬
訴訟代理人 陳金泉律師
葛百鈴律師
黃胤欣律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年7月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新台幣陸仟捌佰零肆元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔千分之二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣陸仟捌佰零肆元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）108年10月3日起受雇於被告之三重站司機，月薪為底薪新台幣（下同）1萬8000元再加上業績獎金（10萬以內，抽成14%；10萬以上，抽成20%），薪資明細中之「加班費2」及「載運津貼」二項目之加總即為業績獎金，薪資明細中之「加班費1」方為真正之加班費。被告使原告超時工作、未足額提撥勞工退休金，原告於111年12月20日依據勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定以原證4存證信函終止勞動契約，最後工作日為111年12月20日，被告於111年12月21日收受，原告離職前6個月薪資計算之平均工資為6萬8600元，被告應給付原告資

01 遣費11萬427元及開立非自願離職證明書。被告要求原告將
02 貨物送至高雄約凌晨1、2時，原告必須在貨車上全程保護貨
03 物，至早上6、7時，始開始卸貨，並透過Line打卡，依據被
04 告公司打卡紀錄、line打卡資料、排班表予以計算，再依據
05 薪資明細單，計算原告平日加班時間及加班費計算明細表如
06 本院卷1第35-113頁附表3、4及計算休息日工作時間及加班
07 費如本院卷1第115-131頁附表5、6，例假日工作時間及加班
08 費如本院卷第133-136頁附表7、8，計算國定假日工作時間
09 及加班費如本院卷1第141-143頁附表9、10，扣除被告已支
10 付之加班費，被告尚應給付330萬5505元予原告，被告未足
11 額提繳勞工退休金如本院卷1第145-149頁附表11，被告應補
12 提撥1萬4254元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金
13 個人專戶。爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告
14 應給付原告341萬5932元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
15 日止，按年利率5%計算之法定遲延利息。被告應提繳1萬425
16 4元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。
17 被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、國民身分證
18 字號、職務內容、到職日期為108年10月3日，暨記載離職日
19 期為民國111年12月21日、離職原因為非自願離職之服務證
20 明書予原告。

21 二、被告則以：

22 (一)原告之薪資計算會依其實際載運情形而變動，為免計算繁雜
23 並兼顧及原告之薪資與加班權益，被告在原告任職之初即與
24 其約定統包薪資。薪資項目給付邏輯為：平日業績總額除以
25 一日法定最長工時12小時乘以一日正常工時八小時得出X，
26 「載運津貼」項目為10萬業績乘以1成4，加上X減10萬後乘
27 以2成，為載運津貼；「加班費2」為10萬業績乘以1成4，加
28 上總業績扣除10萬業績後乘以2成的金額，再與載運津貼金
29 額相減後，即為加班費2項目，另外尚有底薪、伙食津貼等
30 項目。以111年11月為例(薪資計算週期為111年10月26日至
31 次月25日)，依據原告車輛客觀GPS數據紀錄，並經被告公
32 司整理之原告實際工時計算，原告當月平日延長工時在2小

01 時內之時數為4時53分，即約5小時(且當月實際工時不足8小
02 時部分未另予扣除)，平日再延長工時超過2小時之時數為45
03 分，另於當月休息日加班在2小時內之時數為4小時，於休息
04 日加班超過2小時之時數為6時35分。以當時基本工資2萬525
05 0元計算，原告於111年11月（薪資計算周期為111年10月26
06 日至次月25日）應領之加班費為2549元。是以，以111年11
07 月法定基本工資計算之加班費與基本薪資合計為2萬7799元
08 (25,250+2,549)，被告實際給付原告111年11月之薪資為6萬
09 6189元，已遠大於按法定基本工資計算加班費與基本薪資之
10 總額，兩造間之統包薪資約定為合法被告公司並無短付原告
11 加班費情事，被告公司於僱用原告之初，即與原告約定每月
12 被告所給付之薪資中已內含加班費及假日出勤工資「在
13 內」，且計算之結果亦未低於以基本工資加計加班費及例假
14 日工資總額，參照上揭司法實務見解，原告再請求被告公司
15 給付加班費，顯無理由。原告約定工時為8小時，配合拿挪
16 移例假日、休息日之約定，會於1個月前預訂排班表予原
17 告，若有更動會於前一日或當日早上通知，有時無法配合易
18 無強迫出勤或加班，司機於載送貨物後，可在車上睡覺、玩
19 手機，或吃飯休息，被告採取人性化管理，如有不能配合加
20 班或希望加班均由主管周雅雲經理核准，如被證9、10等之
21 對話可證。

22 (二)客戶端提送貨都為正常上班時間，不可能有原告所稱之需要
23 連續上班超過24小時情形，原告於被證17之健檢紀錄自認每
24 週工時為50小時，過去六個月每周工時50小時，與原告提出
25 工時表不同，被告公司業已投保高額運送人責任保險，並於
26 每台車輛均架設多達五處攝相鏡頭，萬一發生竊盜事件，相
27 關錄影畫面得用來追緝真兇，運送人責任保險亦可讓被告公
28 司免於受損，故完全不須司機24小時保持清醒在車中看顧貨
29 物，原告所述顯與事實不符。再者，被告公司基於人性化管理，
30 且原告任職當時又適逢嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-1
31 9)，被告公司乃讓司機用line自主回報打卡，亦常有漏未打
32 卡情形，司機也會在載送貨物後在車上休息睡覺、玩手機，

01 或是在當地吃飯後再回臺北，因此打卡紀錄不能真實反映出
02 勤情形，相對而言，GPS行駛紀錄應更能反映實際出勤狀
03 況。而依被告以原告駕駛車輛GPS紀錄整理之被告附表1實際
04 出勤情形，即可看出並無原告所稱之24小時連續工作情況。
05 又依據勞動契約第二條2之約定，原告應確實履行每4小時休
06 息30分鐘之約定，就原證6之打卡紀錄，被告確實已給付加
07 班費，被告公司之行業特性以及難以區分報酬係屬正常工作
08 時間或加班時間之所得，故確實有與原告約定統包薪資之必
09 要性，而被告公司實際給付原告之薪資業已遠優於按定基本
10 薪資計算加班費與基本工資之總和，應認兩造之統包薪資的
11 為合情合法，被告公司並無短付原告加班費情事。

12 (三)按有權利者而在相當期間內不為行使，致他方相對人有正當
13 事由信賴權利人不欲其履行義務者，則權利再為行使，前後
14 行為發生矛盾，依誠實信用原則，自應加以禁止。是以，權
15 利失效原則乃係源自於民法第148條誠實信用原則，在德國
16 法上更明確闡明此權利失效原則對於各種法領域（包含勞工
17 法領域），皆有其適用。依據最高法院102年度台上字第176
18 6號判決、臺灣高等法院92年度勞上易字第127號判決、臺灣
19 臺中地方法院105年度勞訴字第193號判決，準此，原告在被
20 告公司已任職多年，在任職期間對於被告公司之約定薪資計
21 算業已包含延長工時工資、休息日工資在內且行之多年之方
22 式，從未表示異議，原告甚至在108年12月還介紹司機呂政
23 諭至被告公司處上班，復於110年3月介紹司機黃國恩自110
24 年3月26日起至被告公司處上班，代表原告對於被告公司之
25 工資與薪資待遇相當滿意且認同被告公司並無違反勞動法
26 令，否則豈會再介紹多達2位司機至被告公司處任職？詎
27 料，原告現卻罔顧事實，突稱被告公司經常性要求其連續工
28 作24小時，整個晚上都要加班以保持清醒保護貨物云云，對
29 被告公司請求加班費高達三百萬多元，實有違誠信而有權利
30 失效原則之適用！

31 (四)被告公司於111年12月21日收受原告終止勞動契約之存證信
32 函，往前推算三十日，即在111年11月22日起至111年12月21

01 日止，此段期間，被告公司並無任何違反勞動契約或勞動法
02 令之情事，另被告公司亦無不依勞動契約給付工作報酬情
03 事，是原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契
04 約，並請求被告給付資遣費與開立非自願離職翻書，均無理
05 由。兩造間僱傭關係已於111年12月21日終止，司法實務多
06 數見解認為，勞工行使被迫辭職權，但事後確認其行使逾越
07 勞基法第14條第2項規定之除斥期間或根本不存在勞基法第1
08 4條各款事由時，應視同勞工自請離職。臺灣高等法院臺南
09 分院102年度勞上易字第2號判決意旨、臺灣高等法院101年
10 度勞上易字第25號判決意旨、臺灣高等法院臺南分院99年度
11 勞上易字第12號判決意旨、臺灣高等法院98年度勞上字第67
12 號判決意旨、臺灣高等法院85年度勞上字第6號判決意旨，
13 本件並不存在勞基法第14條第1項第5、6款被迫辭職事由，
14 則參照上揭判決見解，原告主張勞基法第14條規定終止勞動
15 契約，已轉為視同原告為自請辭職之意思表示，兩造間之僱
16 傭關係於111年12月21日終止。退步言之，如認兩造間僱傭
17 關係不因原告自請辭職而終止(假設語氣)，然被告公司已
18 另於111年12月28日以原告無故連續曠職三日為由終止僱傭
19 契約，是兩造間僱傭關係至遲亦因被告之解僱而終止，從而
20 被告並無給付原告資遣費及開立非自願離職證明書之義務。

21 (五)依據勞工退休金條例第15條第2項及其立法理由、同法施行
22 細則第15條第2項，換言之，本條項乃規定，勞工工資如在
23 當年二至七月調整時，『至遲』應於當年八月底前列表通
24 知，以避免雇主作業之不便及疏漏申報情形，並非指勞工工
25 資如在當年二至七月調整時，僅能在當年八月列表通知勞保
26 局。本件被告公司為保障所屬員工權益，讓員工之薪資能及
27 時與核實反映在勞工退休金之提繳上，每年主動為員工申報
28 調整勞工退休金月提繳工資額之多達4次，即被告公司為員
29 工辦理勞工退休金調整作業期間為：1、以各該員工之去年1
30 2月、當年1月、當年2月的平均工資為準，在當年3月申報調
31 整勞工退休金(4月1日生效)；2、以各該員工之當年3月、
32 當年4月、當年5月的平均工資為準，在當年6月申報調整調

整勞工退休金(7月1日生效)；3、以各該員工之當年6月、當年7月、當年8月的平均工資為準，在當年9月申報調整勞工退休金(10月1日生效)；4、以各該員工之當年9月、當年10月、當年11月的平均工資為準，在當年12月申報調整勞工退休金次年0月0日生效)。如參原告提出附表11第1頁，109年4月份被告公司為原告提繳4008元，乃係以原告108年12月、109年1月、109年2月之平均工資6萬4166元為準，依當時勞工退休金提繳分級表屬6萬6800元級距，故為原告提繳4008元。)綜上，被告公司已按原告之最近三個月平均工資核實為其提繳勞工退休金，並無短提繳之情事。

(六)參1111人力銀行官網之大車司機平均薪資行情，約在4萬多元上下，原告面試時，希望待遇僅5萬。被告每月給付薪資為6萬多、7萬多、甚至8萬多，已優於業界行情，亦超出原告希望待遇甚多。倘若認為被告公司應再給付原告加班費330萬5505元，以原告任職月數39個月平均攤提，每月應付的加班費多達84757元，再加上原告實際領取的薪資(以6萬8計算)，等於原告每個月薪資為15萬2757元，不但逼近我國縣(市)長的月薪、高於原告的期待薪資3倍之多、更遠高於業界行情，實屬不合理。另依臺灣高等法院臺中分院105年度勞上字第31號判決意旨、臺灣高等法院96年度勞上字第15號判決意旨，參酌上述判決意旨，本件若最終認為被告公司有短提繳勞工退休金1萬餘元、短付加班費情事(假設語氣，被告嚴正否認)，然爭議之勞工退休金僅1萬餘元，事後尚可補提繳至原告之勞工退休金個人專戶，且被告一直善意信賴兩造間存有統包薪資之約定，而無短付薪資之意圖，應認為情節均尚非重大，是以，原告以被告有勞基法第14條第1項第5、6款規定之情事，終止兩造契約，洵無理由。

(七)聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項(見112年5月月30日筆錄，本院卷2第99至101頁)：

(一)原告自108年10月3日受雇於被告，擔任三重站之大貨車司

01 機，約定薪資為底薪新台幣（下同）1萬8000元及依據被告
02 公司之載運抽成辦法所計算之載運津貼，關於延長工時、休
03 息日、國定假日、暨例假日出勤之加班費給付，原告同意由
04 被告依載運抽成辦法於前述延長工作時間；休息日、國定假
05 日暨例假日出勤時間所計算之金額作為加班費之給付，有被
06 告提出被證1之勞動契約第3條第1、2項可按（以下簡稱系爭
07 契約，見本院卷1第345頁）。

08 （二）原告於111年12月20日以被告違反勞基法第14條第1項各款之
09 規定終止勞動契約，被告於翌日收受，有原告提出原證4之
10 存證信函及送達回執可按（見本院卷1第159-161頁）。

11 （三）被告於111年12月28日以原告無故連續曠職三日以上，依據
12 勞基法第12條第1項第6款之規定終止勞動契約，有被告提
13 出被證6之存證信函可按（見本院卷1第447-448頁）。

14 （四）原告於108年10月3日起至111年11月21日之薪資單為真正如
15 原證5薪資單所示，各月薪資如附表11之薪資總額欄（見本
16 院卷1第163-205頁、第145-149頁）。

17 （五）被告為原告提繳勞工退休金之明細如原證9（見本院卷1第29
18 5-297頁）。

19 （六）原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出原證10
20 之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷1第299-300
21 頁）。

22 （七）原證6為原告每日上下班之打卡資料（見本院卷1第207-245
23 頁），手寫部分為原告自行註記（非手寫部分形式真正不爭
24 執，但爭執其實體內容），原證7為被告公司之LINE打卡資
25 料、原證8之原告之排班表（見本院卷第249-291頁）。

26 （八）被證4為原告駕駛之車輛之GPS定位系統（見本院卷第365-43
27 9頁）之形式真正不爭執（原告爭執不能證明實際工作時
28 間）。

29 （九）原告之約定工作時間為周一至周五，每周休息2日，但原告
30 同意配合被告業務需求調整工作時間，或進行休假日挪移，
31 且同意休息日、例假日由被告排定，如原告有特殊狀況得與
32 被告協商調整之，有系爭契約第2條第1項為憑。

01 (十)原證11、13、14、被證9、10之line 對話為真正（見本院卷
02 1第21-26頁、本院卷2第73、81-89頁）。

03 (十一)原證12之請假卡為真正（見本院卷2第77頁）

04 四、本件爭點是：原告依據勞動法令，請求被告給付加班費330萬
05 5505元（平日加班費290萬590元如本院卷1第109-113頁附表
06 4、休息日加班費42萬9539元如本院卷1第125-131頁附表6、
07 例假日加班費17萬123元如本院卷1第137-139頁附表8、國定
08 假日加班費1萬9725元如本院卷1第141-142頁附表10、資遣
09 費11萬427元、提繳勞工退休金1萬4254元如本院卷1第145-1
10 49頁附表11，並開立非自願離職證明書，是否有理由？茲分
11 述如下：

12 (一)被告是否未足額給付加班費部分：

13 1. 工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第
14 21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，
15 係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定
16 是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原
17 則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方
18 於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工
19 資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、
20 延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規
21 定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更
22 行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資
23 總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以
24 議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所
25 核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞動基準法
26 保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方
27 一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於
28 契約成立時之合意主張更高之勞動條件，如題旨勞動條件
29 既未違反基本工資之規定，勞工自不得再行請求（臺灣高
30 等法院暨所屬法院99年11月10日99年法律座談會民事類提
31 案第15號）。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時
32 間加班費之煩雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加班

費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第二十一條第一項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違（最高法院102年度台上字第1660號判決可按）。準此，對於非監視性工作者，於勞雇雙方於勞動契約成立之時，既基於平等之地位簽定勞動契約，上訴人自始對於勞動條件表示同意而受僱，兩造於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，兩造自應受其拘束，上訴人事後不得任意翻異，更行請求例、休假日、延長工時之加班工資，合先敘明。

2. 兩造約定工作時間為周一至周五每日8小時，約定休息時間為繼續工作4小時休息30分鐘，原告必須切實履行休息時間之約定，雙方議定每月薪資為底薪1萬8000元及被告公司載運抽成辦法所計算之載運津貼，關於延長工作時間、休息日、國定假日暨例假日出勤之加班費給付，原告同意由被告依載運抽成辦法於前述延長工作時間、休息日、國定假日、暨例假日出勤時間所計算之金額，作為加班費給付之，有被告提出被證1勞動契約第2條第1項、第2項、第3條第1項、第2項分別定有明文。並經證人甲○○於本院審理時證述：「總薪水本身就包含加班費」等語（見本院卷第152頁），準此，於勞雇雙方於勞動契約成立之時，既基於平等之地位簽定勞動契約，原告自始對於勞動條件表示同意而受僱，兩造於勞動契約成立時即約定平日、休息日、例假日、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計平日、休息日、例假日、國定假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，兩造自應受其拘束，合先敘明。

3. 就平日加班費而言：

原告主張以其打卡上下班之時間計算平日加班工時如本院

卷1第35-107頁之附表3(見本院卷第35-107頁)云云，然為被告所否認，並以原告駕駛車輛GPS定位系統計算原告實際駕駛車輛之正常行駛時間加計上下貨時間2小時，計算加班工時如本院卷1第341-344頁之附表1等語置辯。經查：

(1)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。雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。勞基法第30條第5項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。勞動事件法第38條、勞基法第30條第5項、勞基法施行細則第21條第1項定有明文。出勤紀錄僅推定為工作時間，如雇主提出其他得覈實計算出勤紀錄之資料，自得作為認定工作時間之依據。

(2)再者，勞動部106年11月30日勞動條三字第1060132271號函頒布「勞工在事業場所外工作時間指導原則」，因應近年來因產業變遷，經濟活動愈趨複雜多元，勞工在事業場所外從事工作之類型日益增加，與傳統或固定於雇主之設施內或指定場所提供勞務之型態不同，常有「工作時間認定」、「出勤紀錄記載」等爭議情事。為提供事業單位就任在外工作勞工之「工作時間」認定及「出勤紀錄」記載之參考，以保障其勞動權益，特訂定本指導原則，其中1. 汽車駕駛，包括客車、貨車及主管之駕駛，其工作時間以實際工作時間為準，包含熱車時間、駕駛時間、驗票時間、等班時間、洗車時間、加油時間、保養時間、待命時間、上下貨時間或其他在雇主指揮監督下從事相關工作之時間。2、駕駛得不受雇主之指揮、監督，並得自由利用之時間，為休息時間。3、客戶如要求增加行程，駕駛應回報並徵得雇主同意，於完成工作後，以勞資雙方約定之方式回報雇主，雇主應記載勞工延長工作時間紀錄。4、駕駛因行駛路線長短不一，交通離尖峰狀況差異甚大，其工作時間及休息時間與一般固定工時之勞工有別。依勞動基準法第三十五條但書所定「連續性」工作，因具有一旦執

行工作即無法中斷之特性，事業單位如有符合前開但書規定之情形，得於勞工工作時間內另行調配休息時間，該休息時間仍應至少一次給足三十分鐘。雇主是否確依勞動基準法第三十五條規定給予勞工休息時間，得由勞動契約、工作規則、工作日誌等資料或訪談勞工以為判定。準此，原告之出勤紀錄並非專以打卡上下班之紀錄做為認定工作時間之依據，揆諸上開說明，係以熱車時間、駕駛時間、驗票時間、等班時間、洗車時間、加油時間、保養時間、待命時間、上下貨時間或其他在雇主指揮監督下從事相關工作之時間為工作時間，駕駛得不受雇主之指揮、監督，並得自由利用之時間，為休息時間。被告以原告駕駛車輛之GPS實際定位系統，並加計上下貨時間2小時，認定其實際工作時間，據以計算原告之工作時間，自較為可採。原告以其打卡紀錄計算工作時間如附表3，並計算如附表4之平日加班費，自難作為判斷原告工作時間之依據及計算加班費之方法。

- (3)原告主張其駕駛車輛至高雄客戶處，已經是凌晨1至2時，需要全程保護車上重要貨物至上午6至7時，經客戶開門始能開始卸貨，經卸貨完畢後，再依據被告指示繼續開車載貨及送貨，必須全程保持清醒，因此透過LINE打卡回報被告，因此以被告公司打卡紀錄、line、排班表計算加班工時云云。然為被告所否認，並以前詞置辯，經查，證人甲○○於本院審理時證述：「（法官問：被告有沒有要求證人，要24小時保持清醒看顧客戶聯強的貨物？）沒有。工作內容我是司機，我們不是保全，沒有義務做到24小時保持清醒的部分，人不是機器，不可能保持24小時的義務，客戶貨品被盜竊，是保全的義務。我們工作內容只是負責運輸，我不是警衛，也不是保全。」「（原告訴訟代理人問：半夜送貨到高雄時，如何打卡？）其實不用跟公司回報，因為是夜間的關係，有時候體力上比較累，不可能直接到高雄，中間可以找時間休息，包含洗澡、稍微睡一下覺，都可以的。」「（原告訴訟代理人問：所以到高雄都

是早上的時間？）對，單一就這個客戶，早上到的機會高。早上6 點前到就好了。」等語（見本院卷2第151、153頁），並參以司機黃瑞鐘於111年6月18日星期六假日南下高雄時出車時，尚在台南麻豆五鮮級鍋物專賣店用餐，黃瑞鐘於111年11月27日星期日南下高雄時，與朋友約在嘉義景點打卡，司機劉賜傑於108年11月23日南下高雄時，與朋友約在觀光夜市遊玩吃飯。被告提出被證21、22、23之臉書可證（見本院卷2第225-229頁），原告於111年9月30日健檢時，告知醫師每周工時50小時，年六隔月每周工時50小時，每日睡眠6至8小時，有被告提出被證17之勞工一般體格健康檢查紀錄可憑（見本院卷第137頁），準此，原告送貨至高雄可自行找時間休息、睡覺，無須全程照顧載運之貨物，原告前開主張，顯與事實不符，自難採信。

(4)再者，依據證人甲○○於本院審理時證述：「（法官問：公司如何認定工作時間？打卡？或是其他方式？證人答基本上用打卡的方式。」。（法官問：工作內容是包趟？）是，任務時間不一定，前一天可能安排幾點以後，我自己可以調整時間，不一定要八點半上班，也不一定要五點半下班，有時候甚至中午才來上班。我們是包趟的工作，時間可以自己彈性決定。」（法官問：打卡時間未必跟真實上下班的時間相同嗎？）對。下班後可以在家打卡，縱使不打卡也不會怎樣。」（法官問：所以LINE沒有拘束力？）對。打卡只是一個形式上而已。」等語（見本院卷2第150-頁），且原告曾於已經於當日下午5時30分下班，卻返家後，於晚上8時51分將line打卡地點調整為被告公司處打卡下班，經被告公司經理發現告知不能隔空打卡，原告卻於當日晚上9時1分回覆尚未打卡下班等情，有被告提出被證18之line對話紀錄可按（見本院卷第139-142頁），準此，依據證人甲○○之證詞可知，原告之打卡紀錄或以line打卡紀錄，均無從作為計算工作時間之依據。

(5)以原告於108年12月即108年11月26日起至108年12月25日止

之薪資單為例(見本院卷1第165頁)，底薪1萬8000元、全勤獎金1000元、伙食津貼1150元、加班費1為1500元、加班費2為1萬4964元，載運津貼為2萬3038元，以108年度基本工資為2萬3100元，每小時工資96.25元，加班2小時內工資每小時工資128.97元，加班2小時以上工資160.73元，以原告打卡紀錄顯示，尚未扣除每4小時中間休息30分鐘之時間，2小時內加班分鐘為2084分鐘，2小時以上加班時間為7865分鐘，據此計算，加班費為2萬5549元($2084/60 \times 96.25 + 7865/60 \times 160.73 = 25549$)，加計基本工資2萬3100元為4萬8649元，原告當月領取工資為5萬9652元，揆之前開說明，被告給付工資已高於基本工資加計延時工資之總和，亦不得再請求加班費。

4. 就休息日、例假日、國定假日加班費而言：

原告依據原證6至8之打卡紀錄、line打卡紀錄、排班表計算休息日工作時間如附表5(見本院卷第115-123頁)，休息日加班費如附表6(見本院卷第125-131頁)，例假日加班日如附表7(見本院卷第133-136頁)，計算例假日加班費如附表8(見本院卷第137-139頁)，計算國定假日加班日如附表9(見本院卷第141-142頁)，並計算加班費如附表10(見本院卷第143頁)，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

(1)休息日加班費部分：

①勞基法第36條規定「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。」

01 ②休息日加班費為前2小時為1.34計算。第3小時至第8小
02 時，為1.67計算，故一日休息日工資，以108年、109年、
03 110年、111年基本工資依序為2萬3100元、2萬3800元、2
04 萬4000元、2萬5250元，各年度休息日一日工資依序如附
05 表1所示。

06 ③依據原告主張休息日加班日數計算加班費如附表1所示。

07 (2)例假日、國定假日加班費而言：

08 ①勞基法第39條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。
09 所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發一
10 日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿8小時，亦已
11 無法充分運用假日之故，與同法第32條延長每日工時應依
12 第24條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資，係於正
13 常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不
14 同。至於勞工應否延長工時或於休假日工作及該假日須工
15 作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜，
16 尚難謂有不合理之處。故勞工假日出勤工作於8小時內，
17 應依前開規定辦理；超過8小時部分，應依同法第24條規
18 定辦理。（行政院勞工委員會87年9月14日台87勞動2字第
19 039675號函）。勞基法第39條規定：雇主經徵得勞工同意
20 於休假日（國定假日或特別休假）工作者，工資應加倍發
21 給，所稱加倍發給，係指假日當日工資照給外，再加發1
22 日工資，亦即國定假日上班8小時，雇主應加班1日工資，
23 如加班第9小時以上，2小時以內給付每小時1.34倍之工
24 資，加班2小時以上則以1.67倍計算。故一日例假日、國
25 定假日工資，以108年、109年、110年、111年基本工資依
26 序為2萬3100元、2萬3800元、2萬4000元、2萬5250元，各
27 年度例假日、國定假日一日工資依序如附表1所示。

28 ③依據原告主張例假日、國定假日加班日數計算加班費如附
29 表1所示。

30 (4)被告已給付工資如附表2合計257萬9418元，已高於基本
31 工資加計平日、休息日、例假日、國定假日工資加班費
32 之總和如附表1之108萬4981元之金額149萬4437元(00000

00-0000000=0000000)，原告自不得再請求加班費。

(5)按行使權利，應依誠實及信用方法。權利人在相當期間內不行使其權利，依特別情事足使義務人正當信賴權利人已不欲其履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，而應對其加以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃有違誠信原則者，應認其權利失效，不得行使。至審酌上開構成權利失效之要素，得依具體個案為調整。又權利失效係源於誠信原則，如權利人怠於行使權利確悖於誠信原則，其主觀上對權利存否之認識，則非所問。再消滅時效係因一定期間權利之不行使，使其請求權歸於消滅之制度；而權利失效理論之運用旨在填補時效期間內，權利人不符誠信原則之前後矛盾行為規範上之不足，以避免權利人權利長久不行使所生法秩序不安定之缺漏，兩者之功能、構成要件及法律效果均有不同。次按不定期勞動契約屬繼續履行之契約關係，首重安定性及明確性。其契約之存否，除涉及工資之給付、勞務之提供外，尚關係勞工工作年資計算、退休金之提撥、企業內部組織人力安排、工作調度等，對勞雇雙方權益影響甚鉅，一旦發生爭議，應有儘速確定之必要。參酌德國勞動契約終止保護法（Kündigungsschutzgesetz）就勞工對解雇合法性之爭訟明定有一定期間之限制，益徵勞動關係不宜久懸未定。權利失效理論又係本於誠信原則發展而來，徵之民法第一百四十八條增列第二項之修法意旨，則於勞動法律關係，自無於勞工一方行使權利時，特別排除其適用。（最高法院102年度台上字第1766號判決意旨參照）。又按勞工法上之勞動契約，雖以勞工生存權作為其基礎理念，然並非完全摒除契約自由原則之適用（諸如勞基法第二十一條第一項之類），勞雇雙方仍得藉由私法自治以達符合其共同之利益。因此，勞雇雙方對正常工作以外之時間，約定由勞工於該時間從事與其正常工作不同，且屬勞基法第八十四條之一第一項第二款所稱監視性、間歇性，或其他非屬該條項所定而性質相類之工作時，就勞工於該段時間（值班時

間)工資之議定,如已依正義公平之方法,確定並實現權利之內容,以勞雇之利益衡平為依歸,斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質,盱衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素,兼顧避免勞雇間犧牲他方利益以圖利自己,並考量該約定工資是否合乎一般社會之通念並具合理性,而與民法第一百四十八條所揭「權利濫用禁止原則」「誠實信用原則」無悖者,即非法所不許,勞雇雙方自應同受其拘束(最高法院101年度台上字第319號判決意旨參照)。原告於108年10月3日起至111年12月20日受雇於被告長達3年,領取被告給付工資高達257萬9418元如附表2所示,平均每月薪資為6萬6139元($0000000/39=66139$),卻於離職後3個月,請求被告積欠加班費高達341萬5932元,二者合計後,以原告在職期間39個月計算,平均每月薪資高達15萬3727元($0000000+0000000/39=153727$),元以下四捨五入),原告提起本訴,自屬違背誠實信用原則,而為權利濫用,自非適法。

(二)被告是否未足額提繳勞工退休金部分:

1. 雇主應為適用勞退條例之勞工,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專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率,不得低於勞工每月工資6%,勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定,雇主未依該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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有,僅於未符合合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前,不得領取。是雇主未依該條例之規定,按月提繳或足額提繳勞工退休金者,將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益,勞工之財產受有損害,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之金額繳納至其退休金專戶,以回復原狀,最高法院101年度台上字第1602號著有裁判可資參照。

2. 勞工退休金條例施行細則第15條規定「依本條例第十四條第一項至第三項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準申報。適用本條例之勞工同時為勞工保險或全民健康保險之被保險人者，除每月工資總額低於勞工保險投保薪資分級表下限者外，其月提繳工資金額不得低於勞工保險投保薪資或全民健康保險投保金額。」。又勞工保險條例所稱之月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。被保險人為第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之勞工，其月投保薪資由保險人就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用之。被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人。其調整均自通知之次月一日生效。第一項投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定。勞工保險條例第十四條第一項所稱月薪資總額，以勞動基準法第二條第三款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近三個月收入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。投保單位申報新進員工加保，其月薪資總額尚未確定者，以該投保單位同一工作等級員工之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定申報。勞工保險條例第14條、勞工保險條例施行細則第27條分別定有明文。準此，月投保薪資仍以每月實際受領之薪資作為申報投保勞工保險之依據，原則上雇主應按月提繳，但如收入不固定，並以最近三個月之平均工資申報之，被告以本院卷2第15

頁所示計算申報前平均3個月之平均工資提繳，應屬適法。

3. 原告主張被告未足額提繳勞工退休金如本院卷1第145-149頁之附表11，為被告所否認，並以前詞置辯，本院依據原告提出之薪資表，依據前開說明計算勞工退休金差額如附表3所示，原告請求被告提繳勞工退休金差額6804元之範圍內，為有理由，逾此部分，應予駁回。

(四)原告依據勞基法第14條第1項第5、6款之規定終止勞動契約請求被告給付資遣費及非自願離職證明書，是否有理由？

1. 按勞基法第14條立法例係採「重大理由」說，且該條是與同法第12條雇主懲戒解僱權之對應條文，相對於實務上普遍採認雇主依據同法第12條解雇勞工時尚須遵守解雇最後手段性而言，應認並非雇主凡有違反勞基法第14條第1項第6款所定違反勞動契約或勞工法令時，皆可認有損害勞工權益，並得據此終止勞動契約。解釋上，仍必須達違反程度重大始可。此乃實務上多於雇主違法解雇、調動之例，始認構成該款終止事由之原因。否則勞工法令繁雜，如勞工動輒可依勞基法第14條不經預告逕行終止勞動契約並請求資遣費，雇主實難以承擔，亦不符勞基法第1條所定加強勞雇關係之立法目的（台灣高等法院96年度勞上字第15號判決意旨參照）。經查，被上訴人固有短少給付上訴人105年度之特休未休工資，業如前述，惟此僅係被上訴人計算方式不同而有出入，此觀被上訴人發給上訴人106、107年度之特休未休工資，均高於上訴人得請求之數額即明，足見被上訴人並非主觀上故意不依兩造勞動契約給付工作報酬，則上訴人執此依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，難謂有理（台灣高等法院109年度勞上字第156號判決意旨）。

2. 原告請求提繳金額僅差6804元如附表3所示，揆之前開規定，準此，如雇主並非主觀上故意不給付報酬或違反勞動法令，或違反勞動契約或勞動法令之情節並非重大，自不得依據前開規定終止勞動契約。

01 3. 勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依
02 左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼
03 續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
04 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例
05 計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞動基準法第11
06 條、第17條所明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，
07 適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、
08 第13條但書、第14條及第20 條或職業災害勞工保護法第23
09 條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，
10 每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以
11 比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動
12 基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12 條第1項亦有
13 明定。原告依據勞基法第14條第1項第5、6款之規定終止勞
14 動契約，並無理由，已如前述，原告請求被告給付資遣
15 費，自無理由。

16 4. 勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給
17 服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保
18 險法第11 條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保
19 險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
20 職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條
21 及第二十條規定各款情事之一離職。」經查，本件原告依
22 據勞基法第14條規定之情事終止勞動契約，並無理由，則
23 原告請求被告應發給非自願離職之服務證明書一節，不應
24 准許。

25 五、綜上述，，原告依據勞動法令，請求被告應提繳6804元至勞
26 動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，為有理
27 由，逾此部分，應予駁回。

28 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
29 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
30 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
31 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
32 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 10 月 17 日
勞 動 法 庭 法 官 徐玉玲

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 112 年 10 月 17 日
書 記 官 王思穎

附表1:

年 度	基本工 資	每小時 加班費	休 息 日 工 資	休 息 日 日 數	休 息 日 加 班 費	例 假 日 及 國 定 假 日 工 資	國 定 假 日 及 例 假 日 日 數	國 定 假 日 及 例 假 日 加 班 費	國 定 假 日 休 息 日 加 班 費 加 計 基本工資
108	23100	96.25	1222.3 75	4	4889.5	770	1	770	74959.5
109	23800	99.16	1259.3 32	30	37779. 96	793.000 0000	9	7140	330519.96
110	24000	100	1270	29	36830	800	10	8000	332830
111	25250	105.2	1336.0 4	24	37779. 96	841.000 0000	7	5891.666 667	346671.62 67
									0000000.0 87

附表2: 原告在職期間之薪資總和

月 份	薪 資	月 份	薪 資	月 份	薪 資	月 份	薪 資	
10810	29900	10901	61407	11001	59043	11101	61811	
10811	62359	10902	71439	11002	70232	11102	63526	
10812	59652	10903	67526	11003	67633	11103	66291	
		10904	66476	11004	72762	11104	76389	

(續上頁)

01

		10905	66202	11005	76241	11105	81650	
		10906	78504	11006	71632	11106	73444	
		10907	66827	11007	76093	11107	69287	
		10908	73820	11008	70838	11108	75128	
		10909	71385	11009	64298	11109	72054	
		10910	71670	11010	66007	11110	66189	
		10911	54968	11011	78845	11111	44610	
		10912	77789	11012	75491	11112		
	151911		828013		849115		750379	0000000

02 附表3:依據被告最近三個月計算提繳金額

03

月份	薪資	三個月平均工資	提繳級距	應提繳金額	已提繳金額	差額
10810	29900		30300	1818	2246	
10811	62359		63800	3828	2406	
10812	59652		60800	3648	2406	
10901	61407		63800	3828	2406	
10902	71439	61436	72800	4360	2406	
10903	67526		69800	4180	2406	
10904	66476		66800	4008	4008	
10905	66202	66735	66800	4008	4008	
10906	78504		66800	4008	4008	
10907	66827		66800	4008	4008	
10908	73820	73050	66800	4008	4008	
10909	71385		66800	4008	4008	
10910	71670		76500	4590	4590	
10911	54968	66008	76500	4590	4590	

(續上頁)

01

10912	77789		76500	4590	4590	
11001	59043		66800	4008	4008	
11002	70232	69201	66800	4008	4008	
11003	67633		66800	4008	4008	
11004	72762		69800	4008	4188	
11005	76241	72212	69800	4188	4188	
11006	71632		69800	4188	4188	
11007	76093		72800	4368	4368	
11008	70838	74554	72800	4368	4368	
11009	64298		72800	4368	4368	
11010	66007		76500	4590	4590	
11011	78845	66148	76500	4590	4590	
11012	75491		76500	4590	4590	
11101	61811		66800	4008	4008	
11102	63526	72049	66800	4008	4008	
11103	66291		66800	4008	4008	
11104	76389		72800	4368	4368	
11105	81650	68735	72800	4368	4368	
11106	73444		72800	4368	4368	
11107	69287		72800	4188	4188	
11108	75128	74794	69800	4188	4188	
11109	72054		69800	4188	4188	
11110	66189		69800	4188	4590	
11111	44610		76500	4590	4590	
				157232	150428	6804