

臺灣新竹地方法院民事判決

108年度勞訴字第60號

原告 李建榮

訴訟代理人 翁瑋律師（法扶律師）

被告 泰昕汽車交通股份有限公司

法定代理人 畢皓挺(Kenneth Floyd BREINHOLT)

訴訟代理人 楊曉邦律師

李錦樹律師

甯維翰律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年1月19日
辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣伍萬零肆佰元，及自民國一百零八年九月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應向原告之勞工保險局退休金專戶提撥新臺幣壹萬參仟壹佰貳拾貳元。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔十分之一，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣伍萬零肆佰元為原告供擔保後，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣壹萬參仟壹佰貳拾貳元為原告供擔保後，得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

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。查原告起訴時原於訴之聲明第

01 1、2 項請求：1、被告應給付原告新臺幣（下同）557,498
02 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之
03 5 計算之利息。2、被告應提撥勞工退休金99,931元至原告
04 退休金專戶（見本院卷一第1頁）；嗣原告於訴訟進行中，
05 就上開請求金額為數次之變更，最後於民國109年7月16日具
06 狀變更聲明為：1、被告應給付原告480,887元，及自起訴
07 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利
08 息。2、被告應提撥勞工退休金103,390元至原告退休金專
09 戶（見本院卷二第205頁）。經核原告上開訴之變更，僅係
10 減縮應受判決事項之聲明，揆之前開規定並無不合，應予准
11 許，合先敘明。

12 貳、實體方面

13 一、原告主張：

14 (一)、緣原告自101年5月21日起至108年2月20日止，受僱於被告臺
15 中辦公室，擔任液體槽車司機，依被告排班駕駛液體槽車運
16 送指定氣體予客戶，並依原告運送鋼瓶趟數、公里數及客戶
17 數量載運時數計算薪資。原告於107年12月24日遭客戶客
18 訴，被告卻未依公司制定之運輸服務管理獎懲辦法（下稱系
19 爭辦法）編號11之規定給予申誡處分，逕於隔日以無車可派
20 為由，停止為原告派班，而有變相減少原告薪資之情。嗣原
21 告於107年12月28日詢問主管何時可派班，始被告知將原告
22 之職務內容調動為搬運鋼瓶。然被告明知原告患有脊椎側彎
23 疾病無法搬運重物，經原告明確表達身體無法負荷該職後，
24 被告卻要求原告自行離職，原告迫於無奈，乃於108年1月間
25 向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解，請求被告給付資遣
26 費及開立非自願離職證明，卻遭被告以各種藉口一再拖延調
27 解，迄至108年2月14日始召開第1次調解（下稱第1次調
28 解），調解仍未成立。原告當時為了生計，向被告公司請求
29 復職，並表明回復原本職務意願，然被告未同意，要求原告
30 改為貨櫃車隊之司機後，卻又要求原告待在辦公室、不再派
31 工予原告，並表示原告在辦公室工作僅得領取基本工資。被

01 告上開所為已屬違法調職，且因原告薪資乃係依運送趟數計
02 酬，被告不再派工予原告，明顯違反勞動基準法（下稱勞基
03 法）第14條第1項第5款之規定，原告乃於108年2月20日依勞
04 基法第14條第1項第2款、第5款之規定，寄發存證信函予被
05 告，終止兩造間勞動契約，並請求被告給付資遣費等，其
06 後，原告顧及多年工作情誼，兩造復於108年3月8日再經調
07 解（下稱第2次調解），被告卻以原告有無正當理由曠工三
08 日之情而解僱原告，致使第2次調解亦不成立。

09 (二)、據上，原告依法得向被告請求之項目及金額如下：

10 1、加班費92,466元：

11 原告於被告公司任職期間均依被告規定派車出勤，惟原告工
12 作時間履有逾勞基法第30條所規定之每日8小時，每週40小
13 時之情形，然被告卻未核實發給原告加班費。且依勞動事件
14 法第38條及第51條第1項規定，原告於出勤紀錄內記載之每
15 日出勤時間，即應推定為原告於該時間內係經被告同意而執
16 行職務，被告既未舉證原告每日工作時，有用餐及休息合計
17 2.5小時，自無被告所稱每日工時需扣除2.5小時休息時間可
18 言。又兩造間並未約定原告薪資係包含延時工資及例、休假
19 日之工資，原告亦未同意及與被告合意，延時工資係以基本
20 工資為基礎而為計算，是原告之每月薪資數額，雖高於以勞
21 基法所定基本工資加上以基本工資計算之延時工資之總額，
22 然不得即認被告無須再給付延長工時工資於原告。被告於勞
23 動契約中約定定額工資內含加班費，係違反勞基法延長工時
24 工資之強制規定，係屬無效。故本件原告之延長工時工資計
25 算，應以底薪、全勤獎金、技能獎金、基本津貼、站數津
26 貼、里程津貼等約定可領工資作為基礎，計算被告應給付原
27 告之加班費差額共計92,466元（見本院卷二第109頁之附表2
28 所示）。又被告所提原告於107年4月30日簽立之同意書（下
29 稱系爭同意書），實係被告公司未給予原告核對過去薪資、
30 加班費、獎金或津貼等項目是否正確之機會，利用其雇主之
31 優勢地位要求原告簽署，以免除被告給付加班費等項目之義

務，原告為求繼續於被告公司任職，僅能簽署，是上開同意書已違反民法第148條誠實信用原則，應屬無效，自不得拘束原告。退步而言，縱認原告因簽立系爭同意書而不得請求107年4月30日前之加班費，原告仍能請求自107年5月至同年12之加班費共50,597元（見本院卷二第219頁附表4所示）。

2、資遣費225,055元：

原告已依勞基法第14條第1項第5款規定終止系爭勞動契約，依勞工退休金條例第12條之規定，被告自應給付原告資遣費。又原告自101年5月21日起至108年2月20日止，均任職於被告處，原告之勞工保險投保資料，形式上雖記載投保單位為訴外人建昕汽車貨運行、建昕交通股份有限公司、茂昕交通股份有限公司及被告公司，然上開公司之代表人均為被告之法定代理人畢皓挺、公司所在地登記地址亦均係登記於被告之設址，而原告自101年任職以來均於被告台中辦公室工作，工作地點及工作內容亦未曾改變，對於勞保投保單位之變更並不知情更未曾同意，被告變更原告投保資訊也無需原告簽章，故原告實際上係服務於同一事業單位，其工作年資應合併計算。況被告工作規則第1條亦明定建興貨運集團包含建昕交通股份有限公司、茂興通運股份有限公司、茂昕交通股份有限公司、泰昕汽車交通股份有限公司、泰興交通股份有限公司及建興運通股份有限公司，且第55條規定其員工借調或調任各關係企業時，年資合併計算，是以縱使原告自101年5月起先後受雇於訴外人建昕交通股份有限公司、茂昕交通股份有限公司及被告公司，依被告上開工作規則之約定，原告之工作年資亦應併計，是自101年5月21日起至108年2月20日止，原告之工作年資為6年又274日（即6.75年），依勞工退休金條例第12條規定，每滿一年發半個月平均工資，未滿一年按比例計算，又以原告107年7月至107年12月期間應領薪資（即薪資＋加班費），計算原告之平均工資為66,683元【即（76391＋75727＋66200＋79210＋63748＋47715）÷184個工作天×30天，元以下四捨五入】。故而依

01 勞工退休金條例第12條規定，原告得請求被告給付資遣費22
02 5,055元（計算式： $6.75 \times 0.5 \times 66,683$ ）。

03 3、積欠108年1月、2月份薪資共133,366元：

04 被告於108年1月9日、10日給付原告薪資後，即未再給付原
05 告108年1月、2月之薪資，而原告當時仍有提供勞務之意
06 願，被告却一直故意不提供原告工作之機會，仍有給付工資
07 之義務，故依勞基法第22條第2項規定，被告自應給付原告
08 上開月份之薪資共計133,366元（即平均薪資66,683元 $\times$ 2個
09 月）。

10 4、補足勞退提撥103,390元：

11 依據勞工保險局就投保薪資之定義及調整時機之說明，於平
12 均月薪總額有變動時，投保單位應於法定申報調整期限調
13 整，但亦可隨時申報調整，再依勞工退休金條例第6條第1
14 項、第14條第1項及第31條第1項之規定，被告應自原告就職
15 日101年5月21日起至108年2月止，按月為原告提撥每月工資
16 6%之金額至原告勞工退休金專戶，惟原告並未依上開規定提
17 撥足額勞工退休金至原告勞工退休金專戶，差額共計103,39
18 0元（見本院卷二第221-223頁之附表5所示）。且原告之勞
19 保投保單位雖包括被告及其他關係企業，依前所述及勞基法
20 第20條規定之意旨，仍應認被告為同一雇主，被告就上開期
21 間自有依法為原告按月提撥退休金之義務，且系爭同意書既
22 違反誠信原則及雇主應按月提繳勞工退休金之強制規定而無
23 效，被告就該同意書所載107年4月前期間之退休金，自仍負
24 有提撥義務。

25 (三)、為此，爰依勞基法第22條第2項、第24條、勞工退休金條例
26 第12條、第31條第1項之規定提起本件訴訟。並聲明：

27 1、被告應給付原告480,887元及自起訴狀繕本送達翌日起迄清
28 償日止，按年息百分之五計算之利息。

29 2、被告應提撥勞工退休金103,390元至原告退休金專戶。

30 3、第一項聲明原告願供擔保，請准宣告假執行。

31 二、被告之答辯：

01 (一)、原告任職於被告公司期間擔任司機，原負責將三福氣體股份
02 有限公司（下稱三福公司）之超低溫液態氮氣體，載運至三
03 福公司之各客戶廠區充填。原告於107年10月26日載送氣體
04 至台灣美光記憶體股份有限公司（下稱美光公司）充填時，
05 因未按客戶要求時間到廠，又於填充時不慎造成美光公司壓
06 降而遭三福公司向被告客訴。嗣原告於107年12月21日載運
07 上開氣體至美光公司充填時，再次因操作不慎導致壓降，美
08 光公司對此極為不滿，三福公司乃要求被告不得再派原告運
09 送其貨物，因三福公司不願再由原告載運其貨物，被告乃於
10 107年12月22日透由原告主管曾炫翔，向原告表示改安排原
11 告至鋼瓶車隊運送其他客戶之貨物，原告當時並未表示其身
12 體有脊椎側彎受傷，無法搬運鋼瓶，然原告卻不願擔任該工
13 作，之後即未至被告公司上班提供勞務，雖經被告催促原告
14 卻置之不理，致被告無法為原告排班，原告所指被告停止派
15 班、變相減資云云，實係因原告拒未前來上班所致，自非可
16 歸責於被告。又依兩造間勞動契約第9條之約定，原告係受
17 僱擔任駕駛以及各項運輸業務相關之工作，並未約定原告僅
18 負責駕駛槽車或僅運送三福公司之貨物，被告將原告改安排
19 至鋼瓶車隊運送其他客戶貨物，原告仍係從事駕駛運輸業務
20 工作，並無變更原告之工作內容，且鋼瓶車隊之基本津貼為
21 900元，高於原告原運送三福公司貨物基本津貼550元為高，
22 是改派原告至鋼瓶車隊並無降低其勞動條件，亦無變相減薪
23 之情。又兩造於108年2月14日進行第1次調解時，原告當時
24 同意被告將其安排至貨櫃車隊，原告即當場撤回資遣費及加
25 班費之請求，並同意隔天復職，惟其後原告卻僅在2月19日
26 中午後，才回到被告公司上班領取貨櫃車隊之裝備，然當時
27 貨櫃車隊皆已出車送貨，致被告當日未能安排原告跟車實
28 習，其後原告即未再至公司任職提供勞務，是以被告於108
29 年2月19日當天未能安排原告跟車實習，顯係可歸責於原告
30 之上班遲到，被告並無故意不安排出車之情，且被告當時亦
31 無告知原告僅能領取基本薪資。嗣被告乃於108年2月22日以

01 存證信函催告原告續為提供勞務，因原告未予置理，被告再
02 於同年月27日以存證信函依勞基法第12條第1項第6款之規定
03 終止兩造勞動契約。據上，被告並無未供給充分之工作予原
04 告或變相減薪之情，原告自不得向被告主張終止勞動契約及
05 請求資遣費。

06 (二)、就原告請求加班費部分：依兩造間勞動契約第13條約定，原
07 告每月工資係以趟數計算報酬，內含各項工作津貼、獎金及
08 例假日、休息日、國定假日、特別休假與每月延長工時工
09 資。再依勞動契約第6條及被告工作規則第27條規定，原告
10 正常工時為每日8小時，每週40小時，且原告每日總工時應
11 扣除2.5小時之用餐與休息時間後，始為其實際工作時間，
12 是原告每日工作時間應於扣除2.5小時後以每7日加總計算，
13 凡於每7日超過40小時之部分始為延長工時。又因運輸業司
14 機工作時間因受交通狀況、業主現場作業時間久暫等不確定
15 因素影響，因而每日工作時數並不固定，為避免難以計算平
16 日每小時工資，司機之薪資結構中即已包含加班費在內，故
17 實務見解乃認勞雇雙方對延長工時加班費計算方式之約定，
18 如未低於法定基本工資及以基本工資計算之延時工資總額
19 者，即與勞基法第21條第1項之規定無違，勞工不得再額外
20 請求加班費。依原告之每日績效記錄表所列之項目，原告之
21 薪資內容，除基本津貼550元為每趟次固定發給之金額外，
22 其餘站數津貼（每跑一站加計100元）、加班津貼一站數補
23 貼（當日如跑超過十站者，自第十一站起每站加給100
24 元）、里程津貼（每跑一公里加計1元）、加班津貼-超里
25 （當日如跑超過400公里，加給400元）、加班津貼一超時
26 （當日如上下班間隔超過10小時者，自第11小時起每小時加
27 給100元）、待工津貼（當日如在客戶廠區等待作業的時間
28 超過1小時者，每小時加給100元）及其他加班津貼等，均隨
29 原告工作時間長短而有變動，其運送距離之遠近及客戶站數
30 多寡會影響工作之時間，故原告薪資中，無論其名目為（站
31 數、里程、待工）津貼、（站數補貼、超里、超時）加班津

貼或其他加班津貼等，均已涵蓋正常工時及延長工時工資在內。且原告自106年11月2日起任職於被告公司，其於106年11、12月之每週工作時間均未超過雙方約定之每週40小時，自無加班費。而原告於107年度雖有每週工作時數超過40小時之情形，然其每月所獲薪資亦顯已遠高於以法定基本工資及以基本工資加計延長工時工資之總額，可見原告每月所領薪資顯已涵蓋正常工時及延長工時之工資在內。又原告自106年11月2日於被告公司任職日起至108年2月20日止，均係由其自行填寫「每日績效記錄表」，其上所載績效計算項目之金額亦為原告自行填寫，原告對此給付薪資之結構從無異議，足見兩造對該薪資計算方式即有合意，原告自不得再行請求加班費。況原告於107年4月30日已出具系爭同意書予被告，其內容已明確記載被告每月所核給原告之工資項目中，已含有延長工時工資及國定假日出勤之加倍工資，及原告截至立同意書之日止對被告無任何應付未付之加班費或其他給付之請求權，倘有任何該等請求權亦同意拋棄等語，可見兩造確有約定原告薪資已包含加班費在內，且縱被告有未給付之加班費，截至107年4月30日止原告亦均已拋棄而不得再為請求。又縱依原告以逐日累加延長工時之計算方式，無論有無扣除2.5小時之用餐與休息時間，原告實際受領之薪資，均高於以基本工資與按基本薪資所計算加班費之總額，益見被告並無短付原告加班費之情。

(三)、就原告請求積欠108年1、2月薪資部分：原告108年間僅於2月19日向被告提供勞務一日，已如前述，被告先於2月22日以存證信函通知原告繼續服勞務，惟原告置之不理，被告再於同月27日以勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，則原告二月份應領薪資即為2月19日當日之薪資1,787元，經扣除原告負擔而由被告代扣繳之勞、健保費後已無剩餘；其餘原告未依約提供勞務之期間，被告自無給付薪資之義務。

(四)、就原告請求提撥勞退差額部分：原告係自106年11月2日起受

01 雇於被告，被告自無義務為原告提繳其前此之勞工退休金。
02 況依前述勞工退休金條例第15條之規定及其立法理由，一年
03 內調整勞工退休金之提繳率以兩次為限，原告主張其月薪總
04 額因其工作情形而有變動，被告即應隨時為申報調整，顯於
05 法有悖。況依系爭同意書，原告已拋棄基於勞工退休金條例
06 第31條第1項規定之請求權，自不得再為請求，至108年間原
07 告僅於2月19日上班一日，當日薪資為1,787元，被告於108
08 年1、2月份仍按月薪45,800元之級距為原告提繳勞工退休
09 金，是被告在原告任職期間，並無提繳退休金不足之情。縱
10 認被告有未足額提撥之情（假設語氣，被告否認之），亦僅
11 就107年5至12月份之差額共計10,608元（見本院卷二第196
12 頁附表），應補提撥至原告勞工退休金專戶。

13 (五)、並聲明：

- 14 1、原告之訴及其假執行之聲請均駁回。
15 2、如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

16 三、兩造不爭執事項：

17 (一)、原告受僱於被告臺中辦公室，擔任司機，接受被告排班擔任
18 車輛駕駛及各項運輸業務，雙方之勞動契約第13條，約定原
19 告每月之工資，係以趟數計算報酬，且內含各項工作津貼、
20 獎金及例假日、休息日、國定假日、特別休假與每月延長工
21 時工資，此有兩造間勞動契約在卷可參（見本院卷一第235-
22 242頁）。

23 (二)、原告自107年7月至12月自被告受領之工資總額為377,148
24 元。

25 (三)、兩造先後於108年2月14日及108年3月8日經臺中市政府勞工
26 局委託社團法人臺中市勞雇關係協會進行調解，均調解不成
27 立，但於108年2月14日調解時，原告有同意回被告公司擔任
28 貨櫃車司機（見本院卷一第243-244頁）。

29 (四)、原告自101年5月21日起至103年12月31日止之投保單位為建
30 昕汽車貨運行，自103年12月31日起至104年6月30日止為建
31 昕交通股份有限公司，自104年7月1日起至106年11月2日止

01 為茂昕交通股份有限公司，自106年11月2日起至108年2月27
02 日止為被告公司，此有原告勞工保險被保險人投保資料表
03 （明細）在卷可佐（見本院卷一第21頁）。

04 (五)、原告於107年4月30日簽立被證10即系爭同意書予被告，其內
05 容記載：本人於到職時已明確瞭解並同意公司每月所核給之
06 工資項目中，無論其給付之名目為何，均已內含延長工時工
07 資與國定假日出勤之加倍工資，惟為重申前述口頭約定事
08 項，並為求日後勞資關係之安定與勞資爭議之避免，本人同
09 意重新簽訂勞動契約。本人並茲此確認，自到職日起迄今本
10 人依法得請求之一切給付（包括薪資、加班費、獎金、津貼
11 等任何名目之給付），均已具領完訖，本人勞退提繳薪資亦
12 均足額提繳，本人截至今日止對公司無任何應付未付之加班
13 費或其他給付之請求權。為杜疑義，倘有任何該等請求權亦
14 茲此同意拋棄之等語，此有同意書影本在卷可憑（見本院卷
15 二第169頁）。

16 (六)、原告於108年2月20日寄發台中軍功郵局第40號存證信函予被
17 告，以勞基法第14條第1項第5款之事由終止兩造間之勞動契
18 約，並請求被告給付資遣費及非自願離職書。被告則先於同
19 月22日以存證信函催告原告回公司上班，嗣再於同月2月27
20 日寄發竹北郵局第68號存證信函予原告，以勞基法第12條第
21 1項第6款之事由終止兩造間之勞動契約，此有上開存證信函
22 在卷為憑（見本院卷一第22-25頁、第246-249頁）。

23 四、本件爭點及本院之判斷：

24 茲本件兩造間有爭執應予以審究者，在於：(一)、原告於108
25 年2月20日以勞基法第14條第1項第5款之事由，寄發存證信
26 函予被告，終止兩造間之勞動契約，是否合法？被告以同法
27 第12條第1項第6款為由，主張終止與原告的勞動契約是否合
28 法？(二)、原告依勞工退休金條例第12條的規定，請求被告給
29 付資遣費，有無理由？如有理由，得請求之數額為多少？
30 (三)、被告是否有積欠原告一〇八年一、二月工資？如有，積
31 欠數額為多少？(四)、原告請求被告給付積欠的加班費，是否

01 有理由？如有，其得請求的數額為多少？(五)、原告請求被告
02 補提撥所短少提撥之退休金至其勞工退休金專戶，有無理
03 由？若有，被告應補提撥之金額為多少？爰予以論述如下。

04 (一)、原告於108年2月20日以勞基法第14條第1項第5款之事由，寄
05 發存證信函予被告，終止兩造間之勞動契約，是否合法？被
06 告以同法第12條第1項第6款為由，主張終止與原告的勞動契
07 約是否合法？

08 1、原告主張其於107年12月間載送氣體至被告客戶三福公司指
09 定之美光公司處時，因一時疏失遭客戶客訴，被告却未依其
10 制定之系爭辦法編號11之規定給予申誡處分，明知原告患有
11 脊椎側彎疾病，無法搬運重物，逕行違法將原告調為載送鋼
12 瓶重物司機之工作，然原告因身體因素無法從事該工作，其
13 後兩造於108年2月14日進行第一次調解後，原告回被告公司
14 復職並改擔任被告指派之貨櫃車司機，惟被告之後却要求原
15 告待在辦公室，未派工予原告，並表示原告在辦公室工作僅
16 得領取基本工資，被告上開不派工予原告之行為，已違反勞
17 基法第14條第1項第5款之規定，惟為被告所否認，並辯稱如
18 上。

19 2、按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主
20 不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給
21 充分之工作者。勞基法第14條第1項第5款固有規定。經查，
22 被告辯稱原告於前述之107年10月及12月間，載運客戶三福
23 公司之氣體至美光公司進行充填時，兩度發生因充填操作不
24 慎造成美光公司壓降之重大疏失，三福公司乃於同年12月20
25 幾日時要求被告不得再派原告運送其貨物，被告因三福公司
26 此項要求，遂於當時改安排原告運送鋼瓶，惟原告當時拒絕
27 被告此項之安排，且亦未向被告表示其因脊椎受傷無法搬運
28 鋼瓶，然其後其即未至被告公司上班乙節，業據被告提出被
29 證1之107年10月26日原告獎懲單及約談紀錄、被證2之107年
30 12月21日三福公司電子郵件影本各一份在卷（見本院卷一第
31 228-233頁），並據證人即原告當時之主管曾炫翔到庭證稱：

01 「原告在107年12月間，曾經因為工作關係，被客戶美光公
02 司及三福公司客訴認為他的表現出問題，三福公司要求被告
03 不要再由原告載運該公司的貨物、當時我接獲客戶之反應，
04 我先調查為何原告未依規定作業，一方面也跟三福說司機雖
05 犯錯，是否可以再給他一次機會，但是因為他十月已經有一
06 次犯錯，所以三福不願意再給他一次機會，因為他這個犯錯
07 會造成美光公司很大的損失，因為他的錯是在充填客戶端氧
08 氣時，造成客戶端降壓，降壓會影響美光高科技的製程。原
09 告在十月份那次有遲到，十二月份那次沒有遲到。我們經過
10 調查後，確實原告有犯上開錯誤，因為三福不肯再給原告跑
11 他們的貨，我在107年12月28日向原告表示因為我們還有其
12 他車隊，運送其他物品，當時我跟他說我的鋼瓶車隊有缺司
13 機，問他是否願意，他說他沒有接觸過，認為載運鋼瓶是危
14 險的，所以拒絕我，那時候他沒有提到他脊椎有受傷，沒辦
15 法搬運鋼瓶。28日之後他就沒有來上班，他也沒有跟我聯
16 絡…」等語在卷可參（見本院卷二第174-175頁），堪認被
17 告上開之主張非虛。因原告載貨造成客戶美光公司之壓降，
18 會影響該客戶之製程，係屬嚴重之疏失，且依系爭辦法編號
19 第50，規定因司機疏忽造成客戶壓降時，處分標準係得逕予
20 解雇，另編號70號則規定上班遲到或無故早退，第一次得申
21 誠一次，而被告針對原告於107年10月26日，因遲到及未依
22 美光公司之SOP作業造成該公司之壓降，係處以原告記大過
23 二次之處分，當時原告就該處分表示接受之情，亦有原證4
24 系爭辦法及被證1之獎懲單、個人約談資料影本在卷可參
25 （見本院卷一第30-31、228-230頁），再加以客戶三福公司
26 已明確向被告，表明不願再讓原告載運其公司之貨物，而原
27 告受雇於被告，係擔任駕駛以及各項運輸業務相關之工作
28 （見本院卷一第236條之勞動契約第9條），並未約定原告僅
29 負責駕駛槽車或僅運送三福公司之貨物，復原告迄未舉證其
30 當時有向被告，表示因身體脊椎受傷無法搬運鋼瓶擔任運送
31 鋼瓶之司機，及該新工作收入較先前者為低等情，則被告在

01 上開情況下，將原告改安排至鋼瓶車隊運送其他客戶貨物，
02 原告仍係從事駕駛運輸業務工作，難認被告有該當勞基法第
03 10條之1之違法調動原告職務之情形。是以，原告拒絕被告
04 上開合法之工作安排及職務調整，自107年12月間起至108年
05 2月19日前該期間，未再至被告公司上班提供勞務，被告即
06 無從為原告排班派工，此係因原告自身因素所致，非可歸責
07 於被告，應不該當勞基法第14條第1項第5款所定不供給勞工
08 工作之要件，原告此部分之主張無法成立。

09 3、次查，被告主張原告於108年2月14日兩造第一次調解時，已
10 同意至被告之貨櫃車隊擔任司機駕駛貨櫃車運貨，惟原告其
11 後僅於同月19日當天中午過後始至被告公司上班，因當時貨
12 櫃車隊均已出車在路上，故當天被告無法安排原告跟車見習
13 送貨，且當時原告主管及被告人員，並未告知原告其待在辦
14 公室工作僅得領取最低工資，其後原告亦未再至被告公司上
15 班乙節，有被告提出之被證5證人曾炫翔與原告間Line對話
16 紀錄影本一份在卷（見本院卷一第245頁），並有證人曾炫
17 翔在庭證稱：「…後來原告於108年2月向勞工局申請調解，
18 後來就去區公所調解，調解當時我也有去，是我跟總公司的人
19 事主管、總經理特助一起去，原告說鋼瓶他沒有接觸，而且
20 比較勞力，所以他比較沒辦法接受，當下因為他有聯結車
21 駕照，我們公司也有貨櫃的車隊，所以我們當下就說可以請
22 他轉任貨櫃車隊的司機，當天原告有同意…結果約定要報到
23 的那天即108年2月19日原告早上也沒有來，結果我傳LINE給
24 他，他說晚一點到，中午前後他有過來，他過來報到時，我
25 們有先發貨櫃車需要的裝備給他，但是因為他來的時間已經
26 中午，公司的貨櫃車都已經在路上跑，那時候沒辦法讓他跟
27 車，因為他之前沒有在我們公司開過這樣的貨櫃車，他之前
28 開的運給三福貨物是大貨車，所以他要新開貨櫃車，必須要
29 隨車實習，而且他聯結車的經驗也不是很長，所以他的實習
30 時間預計要一個月以上，因為貨櫃車會有載運危險物品，之
31 前沒有經驗，一定要隨車實習，後來原告在辦公室待到五點

01 半左右，我請他先下班，明天再來，但是他隔天早上一樣沒
02 有來公司報到，所以我又LINE給他，為何沒有來，他說他有
03 去申請解僱勞僱關係，所以他已經不是我們的員工，所以就
04 沒有來。」、「108年2月19日當天，其並無跟原告講他新接
05 觸貨櫃車司機這段時間，跟車的這期間只能領最低工資，因
06 為原告不是新進人員，所以他在跟車時，他的日薪是1600
07 元，而且如果他跟車一個月，另外還會有基本的底薪及全勤
08 獎金及技能津貼，所以如果他跟車一個月的實習，如果以跟
09 車一個月工作天22天計算，總共可以領包括1600元乘以22，
10 加上上開講的底薪、全勤獎金及技能津貼等，共約7600元，
11 所以加起來有42000元以上，108年2月19日當天我雖然沒
12 有跟原告講他實習跟車月薪的上開情形，但是這個是公司當
13 時跟車實習的薪水制度，我不清楚他當時知不知道，但是他
14 也應該知道跟車一定會有日薪。108年2月19日當天，其確實
15 沒有跟他講只能領最低工資。」等語在卷可佐（見本院卷二
16 第175-176頁），被告上開之主張，即非無憑。而原告又未
17 進一步舉證當時被告係告知其新工作僅得領取最低工資之事
18 實。則原告於同意擔任被告之貨櫃車司機工作後，因自己於
19 108年2月19日當日上班遲到，致被告當天無法為其安排跟貨
20 櫃車送貨實習，乃係原告自己之因素所致，非可歸責於被
21 告，且之後原告即未再至被告公司上班，是原告主張被告不
22 安排工作及派工予原告，該當勞基法第14條第1項第5款所定
23 不供給勞工工作之要件，亦屬無據。

24 4、從而，原告以被告不派予其工作，主張被告違反勞基法第14
25 條第1項第5款不供給勞工充分工作之規定為由，於108年2月
26 20日發函向被告表示終止勞動契約，並非合法有效。又按勞
27 工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六、無正
28 當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。勞基法第
29 12條第1項第6款已有明定。因原告上開終止契約不合法，且
30 自108年2月20日起即未再至被告公司處上班，業已該當曠職
31 之情形，經被告於108年2月22日，以存證信函催告原告回公

01 司上班，原告收受該函後仍未置理，則被告其後於同年月27
02 日，因原告連續曠工三日或一個月內曠工達六日為由，依勞
03 基法第12條第1項第6款之規定，以存證信函向原告表示終止
04 兩造之勞動契約，應屬合法有據，雙方之勞動契約係因被告
05 之合法終止而失效。

06 (二)、原告依勞工退休金條例第12條的規定，請求被告給付資遣
07 費，有無理由？如有理由，得請求之數額為多少？

08 本件兩造之勞動契約，既因原告曠職而經被告合法予以終
09 止，非因原告依勞基法第14條第1項第5款之規定而為有效之
10 終止，則原告依勞工退休金條例第12條之規定，請求被告給
11 付其資遣費225,055元及其法定遲延利息，即無理由。

12 (三)、被告是否有積欠原告一〇八年一、二月工資？如有，積欠數
13 額為多少？

14 1、查，原告於108年1、2月份，僅於2月19日當天至被告處上
15 班，其餘時間均未至被告公司上班，已如前述，並為原告所
16 不否認。原告固主張其於上開期間仍有提供勞務之意願，係
17 被告故意不安排其運送工作，被告仍應支付該期間之工資，
18 然為被告所否認。按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服
19 勞務之義務，仍得請求報酬，固為民法第487條本文所規
20 定，惟必須受雇人有提供勞務或準備提供勞務並通知僱用
21 人，遭僱用人拒絕時，僱用人始該當受領勞務遲延。又按因
22 契約互負債務者，於他方當事人未為對待給付前，得拒絕自
23 己之給付。同法第264條第1項本文亦有規定，且按「上訴人
24 請求被上訴人應給付自八十七年十月一日起之薪資，其中屬
25 於系爭僱傭關係終止後期間之薪資請求部分，顯無理由。至
26 於其餘期間之薪資請求，則因僱傭乃雙務契約，於他方當事
27 人未為對待給付前，得拒絕自己之給付，民法第二百六十四
28 條第一項定有明文。上訴人於曠職期間既未提供勞務，被上
29 訴人對之拒絕給付薪資，自屬有據。」，亦有最高法院90年
30 度台上字第2282判決意旨可供參考。

31 2、經查，原告係經被告於107年12月20幾日，欲合法改安排其

01 至鋼瓶車隊開車時，無故予以拒絕，之後即未至被告公司上
02 班，其後經兩造於108年2月14日調解時，原告雖同意至被告
03 之貨櫃車隊工作，然之後於同月19日任職一天後，其後即未
04 再至被告公司處工作，已如前述，準此，難認原告在108年
05 1、2月間，除108年2月19日當天外，有欲向被告提供勞務，
06 而遭被告無故拒絕並受領遲延之情事。況因兩造之勞動契約
07 乃雙務契約，因原告除於108年2月19日當天任職提供勞務
08 外，其餘於108年1、2月間既未工作提供勞務，乃為曠職，
09 則被告本於雙務契約上開之規定，拒絕給付108年2月19日當
10 日以外，原告所請求之108年1、2月份之薪資，即非無據。
11 又原告108年2月19日當天之薪水，參酌證人曾炫翔上開所證
12 述原告跟貨櫃車實習之薪水，係包括日薪1600元及基本底薪
13 及技能津貼之情，被告據此主張原告該日之薪水為1,787元
14 {1600元（即1日之貨櫃實習津貼）+120元（即底薪3600元
15 ÷30日）+67元（即技能獎金2000元÷30日）=1,787元}，
16 堪以採認，則以該1,787元扣除應由原告負擔而由被告代扣
17 繳之勞、健保費後，已無餘額。是原告請求被告給付積欠之
18 108年1、2月份之工資133,366元及其遲延利息，並無理由而
19 應予駁回。

20 (四)、原告請求被告給付積欠的加班費，是否有理由？如有，其得
21 請求的數額為多少？

22 1、按勞基法為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時
23 間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定
24 標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給
25 工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84
26 條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，
27 勞雇雙方均應遵守。勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上
28 開規定，自屬無效。又按勞基法第24條延長工時工資及第39
29 條假日工作加給工資所定之最低標準，均係依所約定之平日
30 工資為計算之基礎，而平日工資，依勞基法第2條第3款之規
31 定，係指勞工因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括工

01 資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他不論為任何
02 名義，因工作而經常性給與者均屬之（有最高法院106年台
03 上1824號裁判意旨可供參考）。

04 2、查，原告擔任被告之司機，非屬適用勞基法第84條之1之勞
05 工，應為被告所不否認，且對於類如本件原告之駕駛員，就
06 其延長工作時間、休假及例假日照常工作，勞基法並無排除
07 上開第24、39條規定之適用，則倘被告與原告就其平日延長
08 工時及休假、例假日工作之加班費之計給方式有所約定，然
09 其約定內容低於勞基法第24、39條之規定時，該等約定仍屬
10 違反勞基法之強制規定而為無效。況且，被告主張與原告已
11 就原告平日延長工時及休假、例假日工作之加班費，納入薪
12 資併計之計算方式有所約定乙節，既為原告所否認，依舉證
13 責任法則，即應由被告舉證兩造間有該等約定。經查：

14 (1)、原告任職被告擔任司機之期間，原告之薪資結構，依原證7
15 之原告全月薪資條所載（見本院卷一第115-127頁），係包
16 括：基本工資、假日津貼—超日津貼、工作津貼（以上薪資
17 含加班費）、福利金，而上開薪資結構之細項，依被告所
18 提，由原告填寫之被證8每日績效記錄表影本，及被告據被
19 證8所統計製作之被附表2所載（見本院卷一第250-345頁、2
20 18-227頁），係包括底薪、全勤獎金、技能獎金、基本津
21 貼、站數津貼、里程津貼、待工津貼（即當日如在客戶廠區
22 等待作業的時間超過1小時者，每小時加給100元）、加班津
23 貼、假日津貼即超日津貼（係指原告當月出勤送貨日數，逾
24 行政院人事行政局公告之辦公日曆表所載當月上班日數，每
25 逾一日被告加發超日津貼一天800元），其中之加班津貼，
26 又包括：超里（當日如跑超過400公里，加給400元）、超時
27 （當日如上下班間隔超過10小時者，自第11小時起每小時加
28 給100元）、站數補貼（當日如跑超過十站者，自第十一站
29 起每站加給100元）及其他加班津貼等，此亦為兩造所不爭
30 執，堪信為實在。

31 (2)、被告固主張兩造已約定原告每月之工資數額，係包含正常工

01 時工資及平日延長工時、休假、例假日工作之加班費在內，
02 此從上開所述之薪資結構金額，除底薪、全勤獎金、技能獎
03 金、基本津貼為固定外，包括站數津貼、里程津貼及其他之
04 津貼之金額，均係隨著原告每日工作時間之長短而變動，原
05 告多年來既自行填寫被證8之每日績效記錄表，且對上開薪
06 資結構又未曾異議，應認其已知悉且同意上情，然此為原告
07 所否認。經查，上開站數津貼、里程津貼之金額，主要係以
08 原告當日所載送貨物予客戶之客戶數量即站數、所行車之里
09 程數，作為其計算津貼之依據，然因客戶所在位置、不同客
10 戶間彼此距離之遠近不一，原告不當然會因所跑之客戶數越
11 多，其當日即會有超時工作之情形。況被告於其上述之薪資
12 結構中，除臚列上開之站數、里程津貼外，既已另外列有包
13 括加班津貼、假日津貼即超日津貼等，明顯屬加班性質之工
14 資項目以為區別，且站數、里程津貼又屬原告提供勞務之對
15 價及為被告之經常性給與，即難認站數津貼、里程津貼，亦
16 具有加班費之性質在內，此外被告未進一步舉證該站數及里
17 程津貼，確亦含有加班費給付之性質在內，其此部分之主
18 張，尚不足以採認，故站數及里程津貼，與底薪、全勤獎
19 金、技能獎金、基本津貼，應合計作為計算原告平日正常工
20 時之薪資基礎。又原告固然有依被告公司之規定，予以填寫
21 被證8之資料，以明其每日之工作內容及作為被告核薪之依
22 據，然此與原告是否已同意將其平日延長工時及例、休假日
23 工作之加班費，均合併納入每月之薪資中，不得再另外請
24 求，亦屬有間。況縱認兩造間有達成被告主張之合意，然依
25 上開所述，倘此部分所約定加班費之計算方式及其給付金
26 額，低於勞基法第24條、39條之規定時，該等約定仍屬違反
27 勞基法之強制規定而為無效。另查，原告否認有與被告約
28 定，係以基本工資作為平日正常工時之工資，而被告就此亦
29 未能舉證證明，參以依原證7及被告所整理之被附表2所示
30 （見本院卷一第115-126、218-227頁），可知原告每月之底
31 薪、全勤獎金、技能獎金、基本津貼，加計里程津貼及站數

津貼之數額，均已超過當時基本工資之數額，則計算原告每月之加班費時，依勞基法第24、39條之規定，自不得僅以基本工資作為計算原告每小時工資之基礎，則被告以原告所領之每月薪資數額，超過基本工資及以基本工資為基礎計算所得加班費之合計總額，即謂兩造此等計算加班費給付方式、數額之約定，無違反勞基法第24、39條之強制規定，係屬有效，原告應受其拘束，不得再額外請求加班費云云，亦不可採。

(3)、至就原告平日延時工作及例假日、休假日工作之時數而言，原告主張應以其每日上、下班起迄時間之總工時，扣除每日工時8小時後之餘額時間為準，被告則主張應再扣除每日之用餐時間1小時及休息時間1.5小時，合計2.5小時後，始為加班時間，並舉被證3勞動契約第6條、被證9工作規則第27條之規定為據。查，按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，勞動事件法第38條已有明定，是原告之出勤時間，即應推定為先以被證8原告每日績效記錄表上，所載其上、下班時點間之總工時為準，即如被告被附表1之「上班時間」、「下班時間」間之時間，即該表之「工作時數」欄所載（見本院卷一第208-217頁）。至上開勞動契約第6條及工作規則第27條，固約定有：司機用餐時間為1小時，用餐前後5小時內至少應有90分鐘之休息時間（見本院卷一第236、355頁），惟查，依前開所述，被告已自承其超時津貼為當日上下班間隔超過10小時者，自第11小時起每小時加給100元，顯見被告於此計算屬加班性質之每日超時津貼時，其計算勞工之休息時間，亦非以每日2.5小時為準，而係為2小時，與上開勞動契約及工作規則之規定已有不同，況就本件原告之工作內容而言，其於上、下班打卡時點間之期間內，是否能如上開契約及工作規則所示，有1小時之用餐時間及另外1.5之休息時間，亦有疑義，此經核閱、比對原證6原告之司機運送日報表內（見本院卷一第35-56頁），所記載原告載運貨物至各站之進廠時

01 間、離廠時間及開車時間、作業時間之內容可明。且固然原
02 告每日應有用餐或部分之休息時間，然於此時其是否已能完
03 全支配該等時間，而均未受到被告之指揮監督，且活動自由
04 亦全然未受到雇主及工作之拘束，亦非無疑，此外，被告未
05 能舉證原告每日確能有1小時不受雇主即被告指揮監督下之
06 用餐及其餘1.5小時休息時間，合計2.5小時之休息時間，是
07 其主張原告每日之工時，應扣除每日該2.5小時之休息時
08 間，尚難以採取。故原告於106年11月2日至107年12月31日
09 任職被告期間，其每日之工作時數，即如被告之被附表1之
10 「工作時數」欄所載（即本院卷一第208-217頁），並不需
11 再扣除2.5小時。

- 12 (4)、惟按債權人向債務人表示免除其債務之意思者，債之關係消
13 滅。民法第343條已有規定。又按法律行為，違反強制或禁
14 止之規定者，無效；法律行為，不依法定方式者，無效，民
15 法第71條前段及第73條前段固亦定有明文。而勞基法關於工
16 資、加班費、退休金之規定，雖係為保護勞工而設，屬強制
17 規定，依民法第71條之規定，勞雇雙方自不得事先約定拋
18 棄，如事先約定拋棄，即屬無效，然勞工之請求權一旦發
19 生，則為獨立之債權，依私法「契約自由」原則，勞工尚非
20 不得予以拋棄，一旦勞工向雇主表明拋棄，該請求權即不再
21 存在，嗣後即不得再向雇主為請求。經查，依原告於107年4
22 月30日書立之被證10同意書，其內記載：…本人截至今日止
23 對公司無任何應付未付之加班費或其他給付之請求權。為杜
24 疑義，倘有任何該等請求權亦茲此同意拋棄之…（見本院卷
25 二第169頁該同意書影本），可見縱使原告至107年4月30日
26 前為止之該期間，對被告享有短付加班費之請求權，原告亦
27 向被告表示拋棄而免除該部分債權之意思，既經原告免除，
28 該部分債權即歸於消滅。原告雖以：上開同意書係被告濫用
29 其雇主優勢地位，以使原告簽立，且原告當時為求繼續任職
30 於被告公司只得簽署，被告所為違反民法第148條誠實信用
31 原則，該同意書內容應屬無效，自不發生原告拋棄、免除該

01 部分債權之效力，然為被告所否認。查，原告就其上開主
02 張，固舉證人曾炫翔到庭證述：「（原告訴訟代理人問：當時
03 為何會要求原告簽立？）因為我們沒有欠他任何薪資、加班
04 費、獎金、津貼，即同意書記載的那些內容。」、「（原告
05 訴訟代理人問：當時原告並未表明要離職，為何仍要簽署？
06 簽署時，公司有無試算相關費用數額，讓原告確認？）這份
07 文件就算沒有離職的，我們也會每年給司機簽署，代表沒有
08 問題，因為公司沒有積欠，就不可能去試算什麼積欠的數
09 額。」（見本院卷二第178-179頁）等內容為證。然依上開
10 證人之證述，尚無從看出被告公司當時係利用公司優勢地位
11 而強使原告簽立，且經核上開同意書之內容清楚，並非艱澀
12 難懂，復以原告當時雖任職被告公司，然就攸關其加班費等
13 之權利，是否仍要向被告主張、行使及表示放棄，是否要簽
14 立該同意書，仍得由其自行所決定，斷非被告所能強行干
15 涉，其既本於自由意思下而加以簽立，決定並同意不再主張
16 該部分之權利，即難認被告有何違反誠信原則要求其簽立該
17 同意書，以使其拋棄權利主張之情形，是原告主張被告行為
18 違反誠信原則，該同意書之簽立內容無效乙節，難以成立。
19 準此，原告既已拋棄、免除於107年4月30日前對被告之加班
20 費請求權，則本院審究本件被告是否有積欠原告之加班費，
21 其期間即僅需以自107年5月起至107年12月份者為準。

22 (5)、依上所述，計算原告任職被告期間之每月正常工時之工資總
23 額，應以薪資結構中之底薪、全勤獎金、技能獎金、基本津
24 貼、站數津貼、里程津貼為準，是經計算此等金額後，再以前
25 前述之被附表1之「工作時數」欄所載原告每日之工作時
26 間，扣除每日8小時之正常工時後，其餘額即為原告之加班
27 時間即如被附表3之「超過每日8小時之時數」欄所載（見本
28 院卷二第293-308頁）。則原告進而依上開每月正常工時之
29 工資總額，據以計算出其每小時之時薪，再依前兩小時加班
30 之時數、該部分每小時加班費金額，逾兩小時之加班時數及
31 該部分每小時加班費金額，據以計算出其自107年5月份起至

01 12月為止應領之加班費，扣除已領之加班費即前述之「待工
02 津貼」、「加班津貼」、「超日津貼」金額後，得出之加班
03 費差額，係分別為11,849元（107年5月）、6,905元（107年
04 6月）、8,772元（107年7月）、4,526元（107年8月）、5,0
05 76元（107年9月）、8,267元（即107年10月份總加班時數為
06 65小時，其中前兩小時之加班時數為41小時，逾兩小時之加
07 班時數為24小時，非原告附表2《見本院卷二第109頁》所載
08 之24.5小時，原告已予以變更為主張此月份逾兩小時之加班
09 時數為24小時，該月份所謂求之加班費差額，應減少197
10 元，變更為8,267元，見本院卷二第283頁）、3,010元（107
11 年11月）、1,995元（107年12月）之情，自屬有據（詳細計
12 算式見本院卷二第109頁原告之附表2，及卷二第283頁原告
13 變更107年10月份加班費請求數額之陳述內容）。從而，原
14 告依勞基法第24條，所得請求被告給付其之加班費數額，即
15 為自107年5月起至12月份為止上開各月份短付之差額總額，
16 即為50,400元（即11849元+6905元+8772元+4526元+507
17 6元+8267元+3010元+1995元），逾此金額即無理由。

18 (五)、原告請求被告補提撥所短少提撥之退休金至其勞工退休金專
19 戶，有無理由？若有，被告應補提撥之金額為多少？

20 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，
21 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
22 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6。
23 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
24 勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工退休金
25 條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。復
26 按依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月
27 提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向
28 雇主請求損害賠償。前開勞工退休金個人專戶內之本金及累
29 積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請
30 領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，
31 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

01 之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第
02 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
03 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
04 退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602
05 號判決參照）。

06 2、原告主張其自101年5月21日起至108年2月20日止，均任職於
07 被告處，其投保單位雖包括被告及其他關係企業，仍應認被
08 告為同一雇主，被告就上開期間自有依法為原告按月提撥足
09 額退休金之義務，請求被告提繳不足之差額103,390元至原
10 告之勞保退休金專戶，被告加以否認。經查，依原告之勞保
11 投保資料所載，原告自101年5月21日起至103年12月31日止
12 之投保單位為建昕汽車貨運行，自103年12月31日起至104年
13 6月30日止為建昕交通股份有限公司，自104年7月1日起至10
14 6年11月2日止為茂昕交通股份有限公司，自106年11月2日起
15 至108年2月27日止為被告公司，已如前述。而其中之建昕交
16 通股份有限公司、茂昕交通股份有限公司及被告公司，負責
17 人及公司登記址均相同，此有原告提出之原證9公司登記查
18 詢間資料在卷可憑（見本院卷一第128-131頁），且其等間
19 為關係企業，雖為被告所不否認。惟依被證3原告簽立之勞
20 動契約觀之（見本院卷一第235-242頁），其簽立日期為105
21 年12月20日，所載之雇主為建興貨運集團，參以員工勞保之
22 投保單位，亦可作為認定其民法上雇主誰屬之參考，而被證
23 9工作規則第1條，已載明建興貨運集團包括被告、建昕交通
24 股份有限公司、茂昕交通股份有限公司等，第55條第2款則
25 約定員工借調或調任各關係企業者，年資應予合併（見本院
26 卷一第349、361頁），是被告主張原告係先後受雇於其集
27 團、關係企業中之建昕汽車貨運行、建昕交通股份有限公
28 司、茂昕交通股份有限公司，自106年11月2日起，始開始受
29 僱於被告乙節，即非無據。又按勞工工作年資以服務同一事
30 業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定
31 應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。勞基法57條固

有規定。惟上開條文係規範勞工受同一雇主即負責人同一之不同公司雇用，或符合公司法第20條規定情形時，其之服務年資，應予以合併計算，作為計算雇主應給付勞工退休金等基數之計算基礎，此等規定，是否能類推適用於本件，原告所要求被告一併承受，原告前任職於被告之關係企業即同一雇主期間，所未按月足額提撥退休金之提撥義務，已有疑義。況原告於107年4月30日簽立被證10之同意書，業已向被告表示拋棄該日前對原告所享有，包括勞保退休金提繳及加班費給付之請求權債權，此有該同意書影本在卷可參（見本院卷二第169頁），且原告該同意書之意思表示係屬有效，亦如前述，是以縱認被告應承受包括建昕汽車貨運行、建昕交通股份有限公司、茂昕交通股份有限公司之退休金不足差額提撥義務，及被告自106年11月原告任職被告公司後，迄至107年4月份止，被告有不足提撥退休金之情形，然原告既已以該同意書，向被告表示拋棄該部分提撥差額退休金之請求權，原告該請求權即已消滅不得再為行使，是以原告對被告之退休金差額請求權之行使，其計算期間應自107年5月起至雙方勞動契約終止之108年2月份為止。

- 3、因被告自107年5月至12月份止，每月均有短付原告如前述之加班費，已如前述，則將被告上開期間短付之加班費，加入被告該期間每月各已給付予原告之薪資後，原告上開期間每月包含加班費之薪資總額，係如原告附表6、時間自107年5月至同年12月份止之「當月薪資」額所載之金額（見本院卷二第334頁，但其中107年10月份，應更正為79,013元{即79,210元－197元}，此金額之提繳級距金額仍為80,200元），則經計算被告自107年5月至107年12月份止，應按月提撥之原告退休金之數額，及被告實際每月提撥之金額，以及上開二者間差額之總額，係為13,122元（即3048元＋1842元＋1842元＋1842元＋1260元＋2064元＋1080元＋144元），此有原告之附表6在卷可參（見本院卷二第334頁），亦經被告就原告上開附表6之計算式及計算得出之金額表示

01 不爭執（見本院卷二第284頁），堪認為實在。準此，被告
02 就107年5月至12月份實際為原告提撥之退休金，較規定應提
03 撥之金額減少13,122元，應堪認定。至就108年1、2月份部
04 分，因原告僅於108年2月19日上班一日，當日薪資為1,787
05 元，已如前述，而被告主張其就該二個月份，均已按月薪4
06 5,800元之級距，各為原告提繳退休金2,748元、2,473元，
07 亦有卷附之已繳納勞工個人專戶明細資料影本在卷可佐（見
08 本院卷一第127頁，其中2月份係按原告退保日即該月27日計
09 算提撥金額），是被告就108年1、2月份，即無提繳退休金
10 不足之情形。從而，原告依勞工退休金條例第31條第1項之
11 規定，請求被告應提撥退休金差額13,122元，至原告之勞工
12 退休金專戶，於法有據而應予准許，其餘金額提撥之請求，
13 則無理由而應予駁回。

14 (六)、綜上所述，原告依勞基法第24條之規定，請求被告給付其加
15 班費50,400元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年9月6日
16 （見本院卷一第147頁）起至清償日止，按年息百分之五計
17 算之利息，及依勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求
18 被告提撥退休金差額13,122元，至原告之勞工退休金專戶，
19 於法有據而應予准許，原告其餘之請求，則無理由而應予駁
20 回。

21 (七)、又按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
22 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
23 將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1、2
24 項定有明文。本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應
25 依上開之規定依職權宣告假執行，並依同條第2項之規定，
26 同時宣告被告預供擔保後得免為假執行如主文第五、六項所
27 示。原告其餘假執行聲請，因該部分訴之駁回而失所附麗，
28 應併予駁回。

29 (八)、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，
30 經本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

31 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 110 年 3 月 12 日
02 勞動法庭 法 官 鄭政宗
03 以上正本係照原本作成。
04 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。
05 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
06 中 華 民 國 110 年 3 月 16 日
07 書記官 黃志微