

臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第223號

原告 張紹誠
訴訟代理人 黃曉薇律師（法扶律師）
被告 紳騏企業有限公司

法定代理人 郭榮洲
被告 京騏企業有限公司

法定代理人 郭展嘉
共 同
訴訟代理人 王銘助律師
複 代理人 蔡碩毅

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國111年6月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告紳騏企業有限公司應給付原告新臺幣292,945元，及自108年10月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告紳騏企業有限公司應提繳56,199元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶。
- 三、被告紳騏企業有限公司應開立非自願離職證明書予原告。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用（除減縮部分外）由被告紳騏企業有限公司負擔。
- 六、本判決第一項、第二項部分，得假執行。但被告紳騏企業有限公司如以新臺幣349,144元為原告預供擔保後，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、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但被告同意者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第1款、第3款、第2項分別定有明文。經查，本件原告起訴時，原聲明請求：(一)被告應共同給付原告新臺幣（下同）316,994元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。倘被告一人已為給付，其餘被告於已給付範圍免給付責任。(二)被告應提繳56,649元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。(四)原告願供擔保，請准宣告假執行。嗣於本院審理中，數度變更聲明，並於111年6月28日言詞辯論期日，確認變更後之聲明（本院卷二第65頁）為：(一)先位聲明：1.被告紳騏企業有限公司（下稱紳騏公司）應給付原告292,945元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告紳騏公司應提繳56,199元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。被告京騏企業有限公司（下稱京騏公司）應提繳450元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。3.被告紳騏公司應開立非自願離職證明書予原告。4.原告願供擔保，請准就聲明第1項宣告假執行。(二)備位聲明：1.被告京騏公司應給付原告127,424元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告紳騏公司應給付原告165,521元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.被告紳騏公司應提繳56,199元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。被告京騏公司應提繳450元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。4.被告京騏公司應開立非自願離職證明書予原告。5.原告願供擔保，請准就聲明第1項、第2項宣告假執行。原告起訴後，雖變更、追加訴之聲明，然被告並無異議，而為本案之言詞辯論，應視為同意變更、追加，且原告變更、追加訴之聲明、請求項目之金額，核屬擴

01 張、減縮應受判決事項之聲明，依照前揭規定，均應予准
02 許。

03 貳、實體部分：

04 一、原告主張：

05 (一)先位聲明部分：

06 1.原告自100年4月14日起受僱於被告紳騏公司，擔任倉管人
07 員，被告紳騏公司廠長乙○○於108年5月28日通知原告要將
08 原告職務轉為司機或業務，原告表示不同意後，乙○○即將
09 原告資遣。嗣原告於108年6月3日至被告紳騏公司上班時，
10 發覺其出勤卡已無法使用。原告於107年間因發現自受僱
11 起，長期遭被告紳騏公司高薪低報未依法投保，曾反映希望
12 能依法投保，遭被告紳騏公司承辦人員以更改投保薪資所需
13 為由，要求簽署離職書。然被告紳騏公司與被告京騏公司之
14 法定代理人為父子，且原告任職期間之工作地點及工作內
15 容，均係在臺中市○○區○○○街0段000號擔任倉管人員，
16 未曾變更，原告並無自被告紳騏公司離職再至被告京騏公司
17 受僱之情事，原告之雇主應為被告紳騏公司。

18 2.原告任職期間，被告未據實核算加班費及特別休假未休工資
19 予原告，且未依法為原告足額提繳勞工退休金，於資遣原告
20 後，亦未給付預告期間工資及資遣費。爰依勞動契約之法律
21 關係，勞動基準法第24條、第38條、第16條、第17條、第19
22 條，勞工退休金條例第31條之法律規定，請求被告給付加班
23 費、特別休假未休工資、資遣費及預告工資，並開立非自願
24 離職證明書，且提繳勞工退休金。

25 3.如認為被告所為終止勞動契約不合法，因被告自108年6月3
26 日起即不讓原告上班，且未給付工資，並將原告之勞工保險
27 退保，原告依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定，
28 以起訴狀繕本送達向被告為終止勞動契約之意思表示。

29 4.請求項目及金額：

30 (1)特別休假未休工資48,403元：

31 原告自100年4月14日受僱起，至101年4月14日工作滿1年，

01 被告應給特別休假7日，實際僅給特別休假3日，差額4日，
02 以原告當時日薪955.56元計算，101年特別休假未休工資為
03 3,822元；至102年4月14日工作滿2年，被告應給特別休假7
04 日，實際僅給特別休假4日，差額4日，以原告當時日薪為99
05 7.22元計算，102年特別休假未休工資為2,992元；至103年4
06 月14日工作滿3年，被告應給特別休假10日，實際僅給特別
07 休假5日，差額5日，以原告當時日薪1,041.47元計算，103
08 年特別休假未休工資為5,207元；至104年4月14日工作滿4
09 年，被告應給特別休假10日，實際僅給特別休假6日，差額4
10 日，以原告當時日薪1,055.52元計算，104年特別休假未休
11 工資為4,222元；至105年4月14日工作滿5年，被告應給特別
12 休假14日，實際僅給特別休假7日，差額7日，以原告當時日
13 薪為1,054.42元計算，105年特別休假未休工資為7,381元；
14 至106年4月14日工作滿6年，被告應給特別休假15日，實際
15 僅給特別休假8日，差額7日，以原告當時日薪1,080.79元計
16 算，106年特別休假未休工資為7,566元；至107年4月14日工
17 作滿7年，被告應給特別休假15日，實際僅給特別休假9日，
18 差額6日，以原告當時日薪1,100.64元計算，107年特別休假
19 未休工資為6,604元；至108年4月14日工作滿8年，被告應給
20 特別休假15日，實際僅給特別休假9日，至離職時，尚有特
21 別休假4日未休，差額及未休合計10日，以原告當時日薪1,0
22 60.9元計算，108年特別休假未休工資為10,609元。被告紳
23 騏公司應給付特休未休工資合計為48,403元。

24 (2)加班費110,546元：

25 被告規定之工作時間為上午8時上班，下午5時30分下班，中
26 午用餐休息時間1小時，每日上班時間均比基本工時8小時多
27 出0.5小時，被告紳騏公司應給付自103年6月起至108年5月
28 止之延長工時加班費合計110,546元。

29 (3)資遣費129,143元：

30 原告任職期間為100年4月14日至108年5月28日，工作年資為
31 8年1個月又14天，原告離職前6個月平均工資為31,800元，

01 被告紳騏公司應給付資遣費129,143元。

02 (4)預告期間工資31,800元：

03 原告工作年資為8年1個月又14天，被告紳騏公司應給付原告
04 30日之預告期間工資31,800元。

05 (5)勞工退休金差額25,968元：

06 原告任職期間，被告高薪低報，未足額為原告提繳勞工退休
07 金，且提繳勞工退休金之責任屬於投保單位，故107年6月以
08 前之提撥責任屬於被告紳騏公司，被告紳騏公司自100年4月
09 起至107年5月止，應賠償之勞工退休金差額合計為56,649
10 元；被告京騏公司自107年6月起至108年5月止，應賠償之勞
11 工退休金差額合計為450元。

12 (二)備位聲明部分：

13 1.縱認原告之雇主自107年6月4日起，由被告紳騏公司變更為
14 被告京騏公司，然依勞動基準法第20條、第57條規定，被告
15 京騏公司仍應承認原告任職於被告紳騏公司之年資。請求項
16 目及請求權基礎均同先位聲明部分。

17 2.請求項目及金額：

18 (1)特別休假未休工資：

19 原告任職期間之特別休假未休日數及金額同先位聲明部分。
20 被告紳騏公司應給付101年至107年之特別休假未休工資合計
21 37,794元；被告京騏公司應給付108年之特別休假未休工資1
22 0,609元。

23 (2)加班費：

24 原告任職期間之延長工作時間時數及加班費金額同先位聲明
25 部分。被告紳騏公司應給付自103年6月起至107年5月止之延
26 長工時加班費合計89,630元，被告京騏公司應給付自107年6
27 月起至108年5月止之延長工時加班費合計20,916元。

28 (3)資遣費：

29 原告之工作年資、平均工資同先位聲明部分。被告京騏公司
30 應給付資遣費129,143元。

31 (4)預告期間工資：

01 原告工作年資、工資同先位聲明部分。被告京騏公司應給付
02 原告30日之預告期間工資31,800元。

03 (5)勞工退休金差額25,968元：

04 同先位聲明部分。

05 (三)被告京騏公司於108年7月5日分別給付原告1,530元、10,167
06 元、15,250元，合計26,947元，原告同意自請求金額中扣
07 除。

08 (四)聲明：

09 1.先位聲明：

10 (1)被告紳騏公司應給付原告292,945元及自起訴狀繕本送達翌
11 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

12 (2)被告紳騏公司應提繳56,199元至原告勞工保險局勞工退休金
13 個人專戶。被告京騏公司應提繳450元至原告勞工保險局勞
14 工退休金個人專戶。

15 (3)被告紳騏公司應開立非自願離職證明書予原告。

16 (4)願供擔保，請准就聲明第1項宣告假執行。

17 2.備位聲明：

18 (1)被告京騏公司應給付原告127,424元及自起訴狀繕本送達翌
19 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

20 (2)被告紳騏公司應給付原告165,521元及自起訴狀繕本送達翌
21 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

22 (3)被告紳騏公司應提繳56,199元至原告勞工保險局勞工退休金
23 個人專戶。被告京騏公司應提繳450元至原告勞工保險局勞
24 工退休金個人專戶。

25 (4)被告京騏公司應開立非自願離職證明書予原告。

26 (5)願供擔保，請准就聲明第1項、第2項宣告假執行。

27 二、被告答辯：

28 (一)原告原為被告紳騏公司之員工，經被告紳騏公司派駐臺中倉
29 庫。其後，原告以個人生涯規劃等原因，向被告紳騏公司申
30 請自願離職。被告京騏公司雖由被告紳騏公司法定代理人丁
31 ○○之子丙○○創立，惟被告京騏公司係丙○○自行創業，

01 被告紳騏公司與被告京騏公司實為獨立之2家公司，並非原
02 告所認定之同一事業單位。因丙○○得知原告欲自被告紳騏
03 公司離職，又與原告有多年交情，且逢被告京騏公司人力不
04 足，遂邀請原告至被告京騏公司任職，並願給予較高之報
05 酬，原告方自107年6月4日起轉而任職於被告京騏公司。惟
06 被告京騏公司原欲借重原告經驗協助公司運作更為順利，然
07 原告轉職後之工作表現顯未如預期，屢屢要求被告京騏公司
08 調整職務，被告京騏公司同意安排原告擔任其他職務，後因
09 雙方間勞動條件無法取得共識，原告於108年5月28日表示終
10 止勞動關係，並陸續向臺中市政府勞工局提出檢舉。

11 (二)依臺中市政府勞工局勞動檢查結果，被告京騏公司僅有107
12 年12月延長工時工資給付不足684元，108年1月延長工時工
13 資給付不足634元；被告紳騏公司則有107年特別休假未休工
14 資給付不足3,562元；並無其他違法事項。被告確有依法給
15 付原告應領報酬，原告於領取當月報酬時均已查核簽領，顯
16 見兩造就加班費之核算已合意確認無誤，原告之主張係因其
17 認知有誤。

18 (三)被告京騏公司於得知原告之主張後，念及情誼，雖認原告之
19 請求於法無據，但仍於108年7月5日分別給付原告加班費1,5
20 30元、預告工資10,167元、資遣費15,250元，原告之請求顯
21 無理由。

22 (四)答辯聲明：

23 1.原告之訴駁回。

24 2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

25 三、兩造不爭執事項：

26 (一)原告自100年4月14日起受僱於被告紳騏公司，擔任倉管人
27 員。

28 (二)被告紳騏公司自100年4月19日起為原告辦理參加勞工保險，
29 至107年6月4日辦理退保；被告京騏公司自107年6月4日起為
30 原告辦理參加勞工保險，至108年7月1日辦理退保。

31 (三)被告紳騏公司法定代理人丁○○與被告京騏公司法定代理人

01 丙○○為父子。

02 (四)原告自100年4月14日起至108年6月3日止，工作地點均在臺
03 中市○○區○○○街0段000號；工作內容均為倉管人員；每
04 日上下班時間均為上午8時、下午5時30分，中午12時至下午
05 1時為休息時間，每日工作時間為8小時30分鐘。

06 (五)原告於108年5月29日申請勞資爭議調解，兩造於108年6月18
07 日調解不成立。

08 (六)原告於108年6月3日前往臺中市○○區○○○街0段000號工
09 作時，因出勤卡已無法使用而無法進入。

10 (七)原告受僱期間每月工資各如原證二至四實領薪資欄所示；原
11 告於離職前6個月之平均工資為31,800元。

12 (八)原告至101年4月14日工作滿1年，被告依法應給特別休假7
13 日，實際僅給特別休假3日，原告當時日薪為955.56元；原
14 告至102年4月14日工作滿2年，被告依法應給特別休假7日，
15 實際僅給特別休假4日，原告當時日薪為997.22元；原告至1
16 03年4月14日工作滿3年，被告依法應給特別休假10日，實際
17 僅給特別休假5日，原告當時日薪為1,041.47元；原告至104
18 年4月14日工作滿4年，被告依法應給特別休假10日，實際僅
19 給特別休假6日，原告當時日薪為1,055.52元；原告至105年
20 4月14日工作滿5年，被告依法應給特別休假14日，實際僅給
21 特別休假7日，原告當時日薪為1,054.42元；原告至106年4
22 月14日工作滿6年，被告依法應給特別休假15日，實際僅給
23 特別休假8日，原告當時日薪為1,080.79元；原告至107年4
24 月14日工作滿7年，被告依法應給特別休假15日，實際僅給
25 特別休假9日，原告當時日薪為1,100.64元。

26 (九)被告於108年給原告特別休假9日，至原告離職止，尚有4日
27 未休，原告當時日薪為1,060.9元。

28 (十)被告京騏公司於108年7月5日分別匯款1,530元、10,167元、
29 15,250元給原告。

30 (十一)卷附證物形式上均為真正。

31 四、本院之判斷：

01 (一)原告自100年4月19日起至108年5月28日止均受僱於被告紳騏
02 公司：

03 1.原告自100年4月14日起受僱於被告紳騏公司，擔任倉管人
04 員，被告紳騏公司雖於107年6月4日將原告之勞工保險辦理
05 退保，並由被告京騏公司自107年6月4日起為原告辦理參加
06 勞工保險，然被告紳騏公司法定代理人丁○○與被告京騏公
07 司法定代理人丙○○為父子，且原告自100年4月14日起至10
08 8年5月28日止，工作地點均在臺中市○○區○○○街0段000
09 號，工作內容均為倉管人員，每日上下班時間均為上午8
10 時、下午5時30分，中午12時至下午1時為休息時間，每日工
11 作時間為8小時30分鐘，107年1月至12月不含獎金之工資均
12 為30,500元（本薪22,000元、全勤2,000元、伙食2,000元、
13 其他4,500元），此經證人即前被告紳騏公司業務主任甲○
14 ○證述明確（本院卷一第462至465頁），並有工資明細、勞
15 工保險被保險人投保資料表、公司變更登記表、工資清冊
16 （本院卷一第20至24、45、46、195至197、259、321至32
17 5、347頁）為證，且為兩造所不爭執，堪認原告自100年4月
18 14日受僱起至108年5月28日離職止，其工作地點、內容、時
19 間均相同，且於107年6月4日勞工保險投保單位變更前後，
20 其工資項目、金額亦均相同。

21 2.被告雖辯稱：原告於107年6月4日以個人生涯規劃等原因，
22 向被告紳騏公司申請自願離職，被告京騏公司法定代理人丙
23 ○○得知後，因與原告有多年交情，且逢被告京騏公司人力
24 不足，遂邀請原告至被告京騏公司任職，並願給予較高之報
25 酬，原告方自107年6月4日起轉而任職於被告京騏公司等
26 語，並提出原告於107年6月4日所簽署之離職書（本院卷一
27 第127頁）為證。惟原告自100年4月14日起至108年5月28日
28 離職止，均係受僱於被告紳騏公司；被告京騏公司係販賣AB
29 膠與發泡劑，被告紳騏公司則係販賣南亞塑膠；原告擔任倉
30 管人員，係屬被告紳騏公司所販賣南亞塑膠零件部門，且於
31 107年6月4日前後所從事倉管業務並無變動；此經證人甲○

○證述明確（本院卷一第463、465頁）。又原告於107年1月至12月不含獎金之工資均為30,500元，且於107年6月以後之獎金數額亦未高於107年5月以前，此有工資明細（本院卷一第20至24頁）為證，而原告於107年6月4日前後之工作地點、內容、時間均相同，亦如前述，原告顯無自被告紳騏公司離職後，再以完全相同之工作條件受僱於被告京騏公司之理。再者，原告於107年5月以前請假、補休時，其請假單、補休單係由被告紳騏公司廠長乙○○在單位主管欄進行簽核，此有員工請假單、員工補休單（本院卷一第209至217、253至257、273至283頁）為證；而原告於107年12月4日、同月11日、108年4月12日請假時，其請假單仍由乙○○在單位主管欄進行簽核，此有員工請假單（本院卷一第333、334頁）為證；參以被告陳稱：乙○○為被告紳騏公司之廠長等語（本院卷二第73頁），可見原告於107年6月4日以後，仍受被告紳騏公司之指揮、監督、管理，並持續擔任被告紳騏公司所販賣南亞塑膠零件部門之倉管人員。被告上開抗辯，並不可採。

3.原告自100年4月14日受僱於被告紳騏公司起，其工作地點、內容、時間既均相同，且於107年6月4日以後，仍受被告紳騏公司之指揮、監督、管理，並持續擔任被告紳騏公司所販賣南亞塑膠零件部門之倉管人員，工資項目、金額亦均相同，堪認原告與被告紳騏公司間之勞動契約持續存在至108年5月28日原告離職為止。

(二)原告得請求被告紳騏公司給付特別休假未休工資48,403元：

1.原告自100年4月14日受僱起，至101年4月14日工作滿1年，被告紳騏公司應給特別休假7日，實際僅給特別休假3日，差額4日，以原告當時日薪955.56元計算，101年特別休假未休工資為3,822元；至102年4月14日工作滿2年，被告紳騏公司應給特別休假7日，實際僅給特別休假4日，差額4日，以原告當時日薪為997.22元計算，102年特別休假未休工資為2,992元；至103年4月14日工作滿3年，被告紳騏公司應給特別

01 休假10日，實際僅給特別休假5日，差額5日，以原告當時日
02 薪1,041.47元計算，103年特別休假未休工資為5,207元；至
03 104年4月14日工作滿4年，被告紳騏公司應給特別休假10
04 日，實際僅給特別休假6日，差額4日，以原告當時日薪1,05
05 5.52元計算，104年特別休假未休工資為4,222元；至105年4
06 月14日工作滿5年，被告紳騏公司應給特別休假14日，實際
07 僅給特別休假7日，差額7日，以原告當時日薪為1,054.42元
08 計算，105年特別休假未休工資為7,381元；至106年4月14日
09 工作滿6年，被告紳騏公司應給特別休假15日，實際僅給特
10 別休假8日，差額7日，以原告當時日薪1,080.79元計算，10
11 6年特別休假未休工資為7,566元；至107年4月14日工作滿7
12 年，被告紳騏公司應給特別休假15日，實際僅給特別休假9
13 日，差額6日，以原告當時日薪1,100.64元計算，107年特別
14 休假未休工資為6,604元；至108年4月14日工作滿8年，被告
15 紳騏公司應給特別休假15日，實際僅給特別休假9日，至離
16 職時，尚有特別休假4日未休，差額及未休合計10日，以原
17 告當時日薪1,060.9元計算，108年特別休假未休工資為10,6
18 09元；此為兩造所不爭執，應認為真正。原告任職期間被告
19 紳騏公司應給付之特別休假未休工資合計為48,403元。

20 2.被告紳騏公司雖辯稱：依臺中市政府勞工局勞動檢查結果，
21 被告紳騏公司已依法給付原告應領報酬等語，並有原告簽名
22 之104年至107年現金領取簽收單（本院卷一第221至227頁）
23 為證。然該等現金領取簽收單僅記載「業績率＋主管評分＋
24 工作表現（貢獻度）＋（該年度）整年度所有未休津貼＝領
25 取金額」，並未載明各項目之金額，以及整年度所有未休津
26 貼之具體內容。而105年至107年之工資清冊（本院卷一第21
27 9、259、285頁）雖分別記載「業績率」、「主管評分」、
28 「工作表現（貢獻度）」、「（該年度）未休（特休）」、
29 「（該年度）未休（未補休）」各項目之給付金額，然3個
30 年度之「業績率」、「主管評分」、「工作表現（貢獻
31 度）」竟均同時為0；亦即，被告紳騏公司於105年至107年

01 年終發放給原告之款項，均僅有該年度之特別休假未休工資
02 及加班未補休加班費，完全沒有勉勵、恩惠性之年終獎金或
03 考績獎金，而其特別休假未休工資及加班未補休加班費，不
04 僅未載明其計算方式，且均係以千元為單位之整數，顯與前
05 揭各年度特別休假未休工資之金額不符，亦與常情有違。況
06 且，依照107年工資清冊（本院卷一第259、347頁）記載，
07 原告之工資項目包括本薪、全勤、伙食、其他、績效、加
08 班、管材、運輸，然每月績效項目均為空白、加班項目則均
09 有金額，而被告發給原告之相同期間工資明細（本院卷一第
10 20、21頁）則記載，原告之工資項目包括本薪、全勤、伙食
11 費、其他、績效獎金、管材獎金、運輸獎金，並無加班之項
12 目，且107年3、5、7至12月工資明細上之績效獎金金額，與
13 同月工資清冊上加班項目之金額竟均為相同，可見工資清冊
14 上之加班項目實為工資明細上之績效獎金。而被告紳騏公司
15 核發之績效獎金，係被告紳騏公司於臺中市廠區當月業績達
16 到567公噸時，依照當月業績數額計算發給員工之獎金，此
17 經證人甲○○證述明確（本院卷一第463頁），與加班完全
18 無關。益徵工資清冊所載內容，顯然不實，自不能作為被告
19 紳騏公司確有核發特別休假未休工資予原告之證據，而臺中
20 市政府勞工局依據該不實之工資清冊所作成之行政裁處書
21 （本院卷一第189、190頁），亦不足以佐證被告紳騏公司並
22 未短發特別休假未休工資予原告之事實。此外，被告紳騏公
23 司復未能提出其他證據足資證明被告紳騏公司確已足額核發
24 特別休假未休工資予原告之事實，則被告紳騏公司此部分抗
25 辯，並不可採。

26 3. 勞動基準法第38條第4項前段雖規定：「勞工之特別休假，
27 因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」
28 然該條項係於105年12月21日修正公布、106年1月1日施行。
29 而原告所主張之特別休假未休工資係發生於000年至108年
30 間，其中101年至105年部分，固無該條項規定之適用。惟74
31 年2月27日訂定之勞動基準法施行細則第24條規定：「本法

第38條之特別休假，依左列規定：一、計算特別休假之工作
年資，應依第5條之規定。二、特別休假日期應由勞雇雙方
協商排定之。三、特別休假因年度終結或終止契約而未休
者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」又年度終結或
勞動契約終止時，勞工尚未休完之特別休假，如係勞工應休
能休而不休者，則非屬歸責於雇主之原因，雇主可不發給未
休完特別休假日數之工資，惟所稱「勞工應休能休而不休
者」，係指勞工拋棄特別休假之權利而言，勞工既然拋棄特
別休假之權利，則雇主可不發給未休完特別休假日數之工資
（行政院勞工委員會89年9月14日【89】臺勞動二字第00287
87號函釋意旨參照）。被告紳騏公司於原告任職期間，每年
既未依勞動基準法第38條第1項規定給與原告特別休假，原
告自無從請休超過被告紳騏公司給與之特別休假，即不能認
為原告有自願拋棄特別休假權利之意。原告自得依74年2月2
7日訂定之勞動基準法施行細則第24條，勞動基準法第38條
第4項前段規定，分別請求被告紳騏公司給付101年至108年
之特別休假未休工資。

4.因此，原告請求被告紳騏公司給付特別休假未休工資合計4
8,403元，即屬有據。

(三)原告得請求被告紳騏公司給付加班費110,546元：

- 1.原告任職期間，每日工作時間為上午8時上班，下午5時30分
下班，扣除中午用餐休息時間1小時，每日上班時間為8.5小
時，此為兩造所不爭執，應認為真正。
- 2.按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過4
0小時。雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資
依左列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按
平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在
2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。勞動
基準法第30條第1項、第24條第1項第1款、第2款分別定有明
文。原告主張：原告自103年6月起至108年5月止之上班日每
日延長工作時間0.5小時，以原告各月上班日數及當月工資

01 金額計算如原證三所示，合計加班費為110,546元等語，既
02 為被告紳騏公司所不爭執，應認為真正。

03 3.被告紳騏公司雖辯稱：依臺中市政府勞工局勞動檢查結果，
04 被告已依法給付原告應領報酬等語。惟丙○○於臺中市政府
05 勞工局檢查員詢問時，以被告紳騏公司代理人及被告京騏公
06 司法定代理人身分陳稱：被告紳騏公司員工每日超出正常工
07 時0.5小時已另給加班費，當年度加班費於次年2月底前發
08 放，如員工選擇補休者會紀錄於補休時數，選擇加班費會紀
09 錄於加班時數等語（本院卷一第188頁）。可見原告於工作
10 日每日延長工作時間0.5小時，被告紳騏公司應另外發給加
11 班費，並未包含在原告與被告紳騏公司所約定每月工資之
12 內。另依原告之員工出勤明細表、員工補休單（本院卷一第
13 229至257、261至281、287至309、337至345、349至361頁）
14 記載，原告任職期間所申請補休，均係因星期六上班而申請
15 補休，並未因每日延長工作時間0.5小時而申請補休。至於
16 上開現金領取簽收單雖經原告簽名，而上開工資清冊亦載有
17 「（該年度）未休（未補休）」項目之給付金額，然該工資
18 清冊所載內容，顯然不實，業如前述，自不能作為被告確有
19 核發加班費予原告之證據，而臺中市政府勞工局依據該不實
20 之工資清冊所作成之行政裁處書（本院卷一第189、190
21 頁），亦不足以佐證被告紳騏公司並未短發加班費予原告之
22 事實。此外，被告紳騏公司復未能提出其他證據足資證明被
23 告紳騏公司確已足額核發加班費予原告之事實，則被告紳騏
24 公司此部分抗辯，並不可採。

25 4.被告紳騏公司另辯稱：原告於領取當月報酬時均已查核簽
26 領，顯見兩造就加班費之核算已合意確認無誤等語。惟按勞
27 動基準法第24條為延長工時工資之最低標準，依勞動基準法
28 第1條第2項規定，雇主與勞工所訂之延長工時工資，自不得
29 低於該條之最低標準。被告紳騏公司未依原告每月延長工作
30 時間核發加班費予原告，顯已違反勞動基準法第24條之規
31 定。原告於領取工資時，縱未為任何權利保留，亦不能認為

其權利即當然消滅，或認為已默示同意不領取加班費。被告紳騏公司此部分抗辯，亦不可採。

5.因此，原告請求被告紳騏公司給付自103年6月起至108年5月止之延長工時加班費合計110,546元，即屬有據。

(四)原告得請求被告紳騏公司給付預告期間工資31,800元、資遣費129,143元：

1.原告係因被告紳騏公司廠長乙○○要求原告自108年5月29日起不要來上班而被迫離職，且乙○○因不要讓原告進公司上班，而決定將原告出勤卡消磁等語，此經證人甲○○證述明確（本院卷一第462、463頁），核與原告所主張勞動契約終止之原因相符。又原告於108年5月29日即向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解，並於108年6月18日勞資爭議調解時陳稱：因資方新進1名外勞員工擔任勞方職務，資方將勞方職務轉為司機或業務，勞方不同意，108年5月28日資方廠長表示要與勞方終止勞動契約，並告知會給付1年年資之資遣費等語；而被告於同日勞資爭議調解時則陳稱：因公司業務需要，勞方不能配合，故資方與勞方無法達成共識，於108年5月28日終止勞動契約等語，此有社團法人臺中市勞雇關係協會勞資爭議調解紀錄（本院卷一第101頁）可佐；可見被告紳騏公司於108年5月28日確有調動原告職務，而為原告所不同意。倘若原告與被告紳騏公司之勞動契約，係因原告不同意被告紳騏公司調動職務而於108年5月28日自請離職，何以原告會於翌日即108年5月29日旋即向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解，復於108年6月3日仍前往臺中市○○區○○○街0段000號上班？可見被告紳騏公司辯稱原告於108年5月28日自請離職等語，顯與常情有違，並不可採。又被告紳騏公司既以資遣為由，終止與原告之勞動契約，而原告復不爭執被告紳騏公司以資遣方式終止勞動契約之合法性，應認原告與被告紳騏公司之勞動契約係於108年5月28日因被告紳騏公司以資遣方式而終止。

2.按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告

01 期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿
02 者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於
03 20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告
04 之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預
05 告期間之工資。勞動基準法第16條第1項、第3項定有明文。
06 又按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
07 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
08 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
09 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
10 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
11 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞工退休
12 金條例第12條第1項亦有明文。被告紳騏公司於108年5月28
13 日以資遣方式終止與原告之勞動契約，且被告紳騏公司於終
14 止勞動契約時，並未提前預告原告，而原告於勞動契約終止
15 前6個月之平均工資為31,800元、工作年資為8年1個月又14
16 天，依勞動基準法第16條第1項、第3項、勞工退休金條例第
17 12條第1項規定，被告紳騏公司應給付30日之預告期間工資3
18 1,800元、資遣費129,143元。

19 3.因此，原告請求被告紳騏公司給付預告期間工資31,800元、
20 資遣費129,143元，即屬有據。

21 (五)原告得請求被告紳騏公司提繳勞工退休金差額56,199元；不
22 得請求被告京騏公司提繳勞工退休金差額450元：

23 1.按雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得
24 低於勞工每月工資百分之6。第1項至第3項所定每月工資及
25 前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分
26 級表，報請行政院核定之。雇主未依本條例之規定按月提繳
27 或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主
28 請求損害賠償。勞工退休金條例第14條第1項、第5項、第31
29 條第1項分別定有明文。

30 2.原告自100年4月起至107年5月止，每月工資各如原證四實領
31 薪資欄所示，此為原告與被告紳騏公司所不爭執；而被告紳

01 騏公司自100年4月起至107年5月止，每月各以原證四勞保投
02 保金額欄所示金額作為月提繳工資，為原告提繳6%之勞工退
03 休金，此有已繳納勞工個人專戶明細資料（本院卷一第35至
04 44頁）為證。扣除被告紳騏公司已為原告提繳之勞工退休金
05 後，原告自100年4月起至107年5月止，因被告紳騏公司未足
06 額提繳所受勞工退休金損害金額合計為56,199元。

07 3.原告自100年4月19日起至108年5月28日止，始終受僱於被告
08 紳騏公司，未曾受僱於被告京騏公司，業如前述，依勞工退
09 休金條例規定，負有為原告提繳勞工退休金義務之雇主，應
10 為被告紳騏公司，而非被告京騏公司。原告自107年6月起至
11 108年5月止，縱使受有未足額提繳勞工退休金之損害，亦應
12 由被告紳騏公司負損害賠償責任。原告自不得請求被告京騏
13 公司賠償自107年6月起至108年5月止因未足額提繳勞工退休
14 金所受之損害450元。

15 4.因此，原告請求被告紳騏公司提繳勞工退休金56,199元至原
16 告之勞工退休金個人專戶，即屬有據；至於原告請求被告京
17 騏公司提繳勞工退休金450元至原告之勞工退休金個人專
18 戶，則屬無據。

19 (六)按債之清償，得由第三人為之。但當事人另有訂定或依債之
20 性質不得由第三人清償者，不在此限。第三人之清償，債務
21 人有異議時，債權人得拒絕其清償。但第三人就債之履行有
22 利害關係者，債權人不得拒絕。民法第311條定有明文。被
23 告京騏公司於108年7月5日為清償本案勞資爭議之債務而分
24 別匯款1,530元、10,167元、15,250元給原告，此為兩造所
25 不爭執。本案勞資爭議之債務，依債之性質，非不得由第三
26 人清償，且被告紳騏公司亦無異議，應認已生清償之效力。
27 被告紳騏公司應給付原告特別休假未休工資、加班費、預告
28 期間工資、資遣費合計為319,892元（48,403元+110,546元
29 +31,800元+129,143元=319,892元），扣除已清償之26,9
30 47元（1,530元+10,167元+15,250元=26,947元）後，被
31 告紳騏公司尚應給付原告292,945元。

01 (七)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
02 代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。而勞動基準
03 法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，
04 惟該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目
05 的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性
06 規定，參酌就業保險法第11條第3項規定：本法所稱非自願
07 離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破
08 產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
09 及第20條規定各款情事之一離職。則勞工因有就業保險法第
10 11條第3項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註
11 記離職原因為非自願離職之服務證明書。被告紳騏公司既依
12 勞動基準法第11條規定，終止勞動契約，即屬就業保險法第
13 11條第3項所定「非自願離職」之情形，則原告請求被告紳
14 騏公司開立非自願離職證明書，即屬有據。

15 (八)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
16 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
17 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
18 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
19 相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、
20 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
21 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高
22 者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，
23 亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第233條第1
24 項、第203條亦有明文。原告對被告紳騏公司請求之特別休
25 假未休工資、加班費、資遣費、預告期間工資，均屬給付有
26 確定期限之債權，被告紳騏公司依法應於勞動契約終止時或
27 各特別休假年度終了時、各月份發放工資時、終止勞動契約
28 後30日內發給，且經原告提起民事訴訟，起訴狀繕本已於10
29 8年10月5日送達被告紳騏公司，此有送達證書（本院卷一第
30 77、79頁）為證，被告紳騏公司迄未給付，自應負遲延責
31 任。是原告請求被告紳騏公司自108年10月6日起至清償日

01 止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

02 五、綜上所述，原告依僱傭之法律關係，勞動基準法、勞工退休
03 金條例之法律規定，請求：(一)被告紳騏公司應給付原告292,
04 945元，及自108年10月6日起至清償日止，按週年利率5%計
05 算之利息；(二)被告紳騏公司應提繳56,199元至勞動部勞工保
06 險局所設立原告之勞工退休金個人專戶；(三)被告紳騏公司應
07 開立非自願離職證明書予原告；均有理由，應予准許。至原
08 告逾上開範圍之請求，則無理由，應予駁回。

09 六、按除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。
10 本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由
11 繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2項規
12 定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響。109年1月
13 1日施行之勞動事件法第51條第1項、第2項定有明文。本件
14 雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，於109年1
15 月1日勞動事件法施行後，仍應適用勞動事件法之規定。又
16 法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
17 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
18 求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2
19 項亦有明文。本判決主文第1項、第2項部分，既屬就勞工之
20 給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1
21 項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告紳
22 騏公司提供相當擔保金額後，得免為假執行。兩造雖均陳明
23 願供擔保，聲請宣告假執行及免為假執行，然其等所為宣告
24 假執行或免為假執行之聲請，僅在促使法院為此職權之行
25 使，本院自不受其拘束，仍應逕依職權宣告假執行及被告提
26 供相當之擔保金後免為假執行，惟既已依職權宣告，自不另
27 為准駁之諭知。又本判決主文第3項命被告紳騏公司開立非
28 自願離職證明書部分，性質上係屬命被告為一定意思表示之
29 給付之訴，依強制執行法第130條第1項規定，須待判決確定
30 時始視為自確定時被告已為意思表示；此係因該項債務，僅
31 在使債權人取得債務人之意思表示之法律效果，即可達執行

之目的，如許宣告假執行，將使債務人即被告意思表示之效力提前發生，與上開法條規定不合，自屬不適於宣告假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，已失所依據，應併予駁回。

七、按訴之客觀預備合併，必有先位、後位不同之聲明，當事人就此數項請求定有順序，預慮先順序之請求無理由時，即要求就後順序之請求加以裁判，法院審理應受此先後位順序之拘束。於先位之訴有理由時，備位之訴即毋庸裁判。必先位之訴為無理由時，法院始得就備位之訴為裁判（最高法院97年度臺上字第111號判決意旨參照）。本件原告先位之訴既經本院認為有理由，就其備位之訴部分，即毋庸再予裁判，附此敘明。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

九、本件原告雖受一部敗訴之判決，惟原告敗訴部分訴訟標的金額甚微，爰依民事訴訟法第79條、第85條第1項但書規定，命由被告紳騏公司負擔全部訴訟費用。

中 華 民 國 111 年 7 月 26 日
勞動法庭 法 官 鄭舜元

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 7 月 26 日
書記官 楊玉華