

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第224號

原告 吳昕聰

訴訟代理人 張博鍾律師(法律扶助)

被告 群貿企業股份有限公司

法定代理人 張芳溥

訴訟代理人 胡峰賓律師

複代理人 劉書帆

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年3月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認原告與被告間僱傭關係存在。

二、被告應自民國111年6月1日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告新臺幣52,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告應給付原告新臺幣942,763元，及自民國111年8月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

四、被告應提繳新臺幣55,364元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

五、被告應自民國111年6月1日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣3,180元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

六、原告其餘之訴駁回。

七、訴訟費用由被告負擔89%，餘由原告負擔。

八、本判決第二至五項所命給付得假執行。但第二項及第五項所命給付，於各給付期日屆至時，如被告依序各以新臺幣52,000元、新臺幣3,180元為原告預供擔保，均得免為假執行。第三項及第四項所命給付，於被告各以新臺幣942,763元、

01 新臺幣55,364元為原告預供擔保，得免為假執行。

02 九、原告其餘假執行之聲請駁回。

03 事實及理由

04 壹、程序事項：

05 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
06 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
07 條第1項第3款定有明文。查：原告起訴時原聲明：「先位部
08 分：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在；(二)被告應自民國11
09 1年6月1日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣（下
10 同）100,000元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，
11 按週年利率5%計算之利息；(三)被告應給付原告2,681,578
12 元，及自本起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
13 5%計算之利息；(四)被告應提繳264,200元，及自111年6月1日
14 起至原告復職日止，按月提繳6,066元至原告於勞動部勞工
15 保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）；(五)請求依職
16 權宣告假執行。備位部分：(一)被告應給付原告1,843,563
17 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%
18 計算之利息；(二)被告應提繳203,540元，及自111年6月1日起
19 至原告復職日止，按月提繳6,066元至原告之勞退專戶；(三)
20 被告應開立非自願離職證明書予原告；(四)請求依職權宣告假
21 執行。」（見本院卷一第13、14頁）。嗣於111年11月4日具
22 狀變更先位聲明第二項、第三項為：被告應按月給付原告7
23 2,000元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按週年
24 利率5%計算之利息、被告應給付原告2,409,978元自起訴狀
25 繕本送達翌日起，至清償日止，按週年利率5%計算之利息
26 （見本院卷一第246頁），核原告所為訴之變更，係減縮應
27 受判決事項之聲明，與上開規定並無不合，應予准許。

28 貳、實體事項：

29 一、原告主張：

30 (一)原告自108年8月1日起受僱於被告，擔任被告大雅廠之主
31 管，主要工作內容為處理設廠事宜、生產線及進出貨管理、

01 設備維修、維護，而名義上月薪為80,000元，惟約定保障年
02 薪15個月，故每月實質薪資為100,000元。詎料，被告法定
03 代理人乙○○突於110年7月19日透過訴外人潘秀美向原告
04 稱：「老闆的意思要讓你做到7月底。」，並同時給予原告
05 一紙未勾選離職原因之離職證明書，惟原告未於離職證明書
06 上簽名，被告遂於110年7月31日不附理由逕自終止兩造間之
07 勞動契約，顯屬未合法終止與原告間之僱傭關係，兩造之僱
08 傭關係仍屬存在等語。

09 (二)原告得請求之項目與金額：

- 10 1.被告既未合法終止兩造間勞動契約，兩造之僱傭關係仍然存在，而原告離職前之月薪為100,000元，扣除原告於110年8
11 月11日起至111年5月31日止自訴外人台中市私立同心居老人
12 養護中心(下稱同心居養護中心)獲得之報酬共271,600元，
13 得請求被告給付上述期間之薪資728,400元及自111年6月1日
14 起至原告復職之日起，按月給付工資72,000元(扣除同心居
15 養護中心每月薪資28,000元)。
- 16 2.被告給付工資並未依正常期日給付，常有疏漏，於108年8月
17 至10月及110年7月未給付每月100,000元之薪資共400,000
18 元；108年11至12月及110年1月至6月未給付補貼每月20,000
19 元之薪資共160,000元，總計積欠薪資為560,000元。
- 20 3.原告為顧及生產線時間，平日均額外加班3小時以上，且每
21 週六亦加班8小時，被告均未給付平日延長工時工資及休息
22 日出勤工資。以原告之平均工資計算，被告公司應給付原告
23 任職期間之平日加班費938,875元及休息日出勤工資548,881
24 元，合計1,487,756元。
- 25 4.嗣原告於110年8月10日突然收受被告給付之382,845元，始
26 知悉被告於投保勞工保險(下稱勞保)時將原告之薪資高薪
27 低報，且未如實提繳6%勞工退休金至原告之勞退專戶。總計
28 共應補提繳264,200元及自111年6月1日起按月提繳6,066元
29 至原告之勞退專戶。
- 30 5.原告尚有特別休假(下稱特休)5日未休，被告應給付原告特
31

01 休未休工資16,667元。

02 6.承上，扣除被告已給付原告之382,845元，原告尚得請求被
03 告給付2,409,978元。

04 (三)為此，爰先位訴訟請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依民
05 法第486條、第487條第1項、勞動基準法(下稱勞基法)第22
06 條第2項、第24條、第38條第4項、勞工退休金條例(下稱勞
07 退條例)第6條第1項、第14條第1項及第31條等規定為先位
08 聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被告應自111年6月1
09 日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告72,000元，
10 及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
11 息；3.被告應給付原告2,409,978元，及自起訴狀繕本送達
12 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；4.被告應提繳26
13 4,200元及自111年6月1日起至原告復職之日止，按月提繳6,
14 066元至原告之勞退專戶；5.聲請依職權宣告假執行。

15 (四)倘認兩造間僱傭關係已經被告於110年7月31日終止，爰備位
16 依勞退條例第12條第1項、勞基法第22條第2項、第24條、第
17 38條第4項規定請求被告給付資遣費161,985元、積欠工資56
18 0,000元、平日延長工時暨休息日出勤工資1,487,756元、特
19 休未休工資16,667元、補提繳203,540元至原告之勞退專
20 戶，扣除被告已給付原告382,845元，合計為2,047,103元，
21 另依就業保險法第11條第3項、勞基法第19條請求開立非自
22 願離職證明書。並聲明：1.被告應給付原告1,843,563元，
23 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
24 息；2.被告應提繳203,540元至原告之勞退專戶；3.被告應
25 開立非自願離職證明予原告；4.聲請依職權宣告假執行。

26 二、被告抗辯：原告前為派遣人員，經訴外人昕徽實業有限公司
27 (下稱昕徽公司)派遣至被告處工作，後於109年11月11日經
28 被告同意後轉而受僱於被告，約定月薪為80,000元。嗣後被
29 告受新冠疫情影響，自109年11月起至110年6月間銷售總額
30 持續減少，遂以虧損、業務緊縮為由，於110年7月31日終止
31 與原告間之勞動關係，並於111年間陸續資遣員工達56人。

原告離職後旋即於同心居養護中心任職，遲於111年1月20日始申請勞資爭議調解，並於「請求調解事項」欄位中勾選資遣費，顯見原告無繼續於被告處任職之意思，則原告請求恢復僱傭關係，及按月給付工資、按月提繳退休金及給付110年8月1日至111年5月31日之工資728,400元，顯無理由。又原告平日加班日為62日，每日延長工作時間3小時，則原告平日延長工時工資為89,555元；休息日加班為4日，休息日加班費為5,778元；原告任職未滿1年，依法有3日特休，惟原告實際休了5日，此部分應扣減2日工資即5,334元；原告之勞工退休金應提繳43,308元，惟被告已給付12,460元。合計原告僅得請求120,847元，而被告前已給付原告382,845元，則原告其餘請求均無理由。並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷二第19至20頁）：

(一)兩造不爭執事項：

- 1.原告係擔任被告生產線部門之主管職，上下班並無打卡。
- 2.原告於111年1月20日申請與被告進行勞資爭議調解，於111年2月10日調解不成立。

(二)兩造爭執之事項：

1.原告先位請求之部分：

- (1)兩造間僱傭關係是否仍存在？兩造之僱傭關係是否於110年7月31日合法終止？（被告依勞基法第11條第2款合法終止？合意終止？）

(2)原告每月薪資為何？

- (3)原告請求被告自111年6月1日起至原告復職日止每月給付72,000元，是否有理由？

- (4)原告請求被告給付2,409,978元（含110年8月1日至111年5月31日間積欠之薪資728,400元、歷年積欠薪資560,000元、平日延長工時工資938,875元、休息日出勤工資548,881元及特休未休工資16,667元）及法定遲延利息，是否有理由？（需扣除被告公司已經於110年8月10日給付之382,845元）

01 (5)被告是否應補提繳264,200元，及自111年6月1日起至原告復
02 職日止，按月提繳6,066元至勞退專戶？

03 2.原告備位請求之部分：

04 (1)原告於被告之任職期間？於108年8月1日至109年9月11日間是
05 否為昕徽公司之員工？

06 (2)原告請求被告給付1,843,563元(歷年積欠薪資560,000元、
07 平日延長工時工資938,875元、休息日出勤工資548,881元及
08 特休未休工資16,667元及資遣費161,985元)及法定遲延利
09 息，是否有理由？(需扣除被告公司已經於110年8月10日給
10 付之382,845元)

11 (3)被告是否應補提撥203,540元至原告勞退專戶？

12 (4)被告是否應開立非自願離職證明書予原告？

13 四、得心證之理由：

14 (一)按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
15 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
16 所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與
17 否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不安之狀
18 態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言
19 (最高法院52年台上字第1240號判決意旨參照)。原告主張
20 其於110年7月31日係遭被告違法解僱，此為被告所否認，致
21 使其與被告間之僱傭關係非明確及有不安之狀態，足致原告
22 之法律上地位有受侵害之危險，而得以確認兩造僱傭關係之
23 判決除去此種不安之狀態，足認原告有提起本件確認之訴之
24 法律上利益，而得提起確認僱傭關係存在之訴。

25 (二)兩造間僱傭關係是否仍存在？兩造之僱傭關係是否於110年7
26 月31日合法終止？

27 1.勞動契約以不定期為原則，除屬於臨時性、短期性、季節性
28 以及特定性工作得為定期性勞動契約之外，其餘勞動契約屬
29 於繼續性工作，均強制規定為不定期契約，此觀勞基法第9
30 條之規定自明。又勞動契約繼續中，除勞工得依其自由意志
31 自願離職外，雇主非有勞基法第11條、第12條等所規定之法

01 定終止事由外，不得片面終止勞動契約。勞基法第11條、第
02 12條分別定有雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其
03 所可能面臨法律關係之變動，雇主本諸誠信原則，並基於保
04 護勞工之意旨，應有告知勞工其被解僱事由及法令依據之義
05 務，且基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事
06 由，同理雇主亦不得就原先所列解僱通知書上之事由，於訴
07 訟上為變更再加主張，始符「解僱最後手段性原則」，否則
08 即難認解僱為合法（最高法院96年度台上字第1921、101年
09 度台上字第366號、109年度台上字第1518號判決參照）。

- 10 2.本件原告主張：被告於110年7月19日透過潘秀美口頭向其表
11 示將於110年7月31日終止兩造間契約之意思表示，並給予原
12 告未記載離職原因之離職證明書等語，被告亦自承110年7月
13 19日除未告知原告係依勞基法第11條第2款終止契約外，亦
14 未告知原告被解僱之事由及任何法令依據（見本院卷一第29
15 0、291頁），是揆諸前揭判決意旨，難認被告向原告終止勞
16 動契約為合法。被告雖抗辯：原告身為生產線主管，自應知
17 悉被告受新冠疫情影響，被告之生產線自110年1月起逐步減
18 少，顯見被告確實有虧損或業務緊縮之事實，且被告資遣之
19 員工非僅有原告，至111年9月12日止亦陸續資遣高達56位員
20 工等語，並提出被告403報表、資遣通報名冊等為證（見本
21 院卷一第181頁、第267至279頁）。惟細譯被告所提403報表
22 上載「109年度11、12月\$143,385,195」、「110年度1、2月
23 \$105,455,657」、「110年度3、4月\$71,524,968」、「110年
24 度5、6月\$88,222,525」、「110年度7、8月\$87,435,15
25 7」、「110年度9、10月\$130,873,442」、「110年度11、12
26 月\$173,065,990」等營收，足見被告110年度1月至4月之銷
27 售總金額雖較109年度11、12月少，惟110年度5、6月則較11
28 0年度3、4月多，至被告資遣原告時之110年7月間並非逐月
29 遞減；況被告110年度11、12月及111年1、2月甚至較109年
30 度11、12月之銷售總金額多，則僅憑銷售總金額之波動即謂
31 被告終止與原告間勞動契約之時點有虧損或業務緊縮，難認

有據。另被告提出之資遣通報名冊日期為111年7月至同年9月16日，與被告於110年7月間終止與原告間勞動契約時間差距1年餘，被告於111年7月至同年9月16日縱有大量資遣員工之事實，亦難證明被告於110年7月間有虧損或業務緊縮而需以此為由解僱原告。是被告於110年7月31日終止兩造間之勞動契約，不符合勞基法第11條第2款之要件，並非合法，不生終止之效力，兩造間之僱傭關係仍然存在。

3.又被告雖辯以原告係自願離職，並提出其於離職後，立即於同心居養護中心任職、於111年1月20日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解時並未請求恢復僱傭關係及請求資遣費、非自願離職證明書、及於退出被告公司之工作群組時說「一天和尚一天鐘 敲好敲滿 小弟先行告退 未來就辛苦大家了」等節，然查：由原告之勞保投保紀錄觀之，其最早於92年6月迄今斷斷續續投保於同心居養護中心(見本院限制閱覽卷)，實難以原告於離職後隨即投保於同心居養護中心而認其為自行離職；又觀諸原告於被告之公司工作群組對話中，均無提及欲離職、辭職或合意終止勞動契約乙事，尚難逕以此張截圖隻字片語即認定原告有自行離職之意。至原告雖於111年1月20日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解時並無一併主張恢復僱傭關係，然其於111年2月10日正式進行勞資爭議調解程序時，已清楚指摘被告解僱不合法、僱傭關係繼續存在等情(見本院卷一第55頁)，故應難執此推論原告係同意並接受被告之違法解僱行為，綜上，被告抗辯原告為自願離職乙節並不可採。

(三)原告請求被告自111年6月1日起至原告復職日止每月給付72,000元，是否有理由？

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力；但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自

提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延。勞工無補上開期間服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬（最高法院89年度台上字第1405號判決參照）

2.經查：被告並未合法終止兩造間之僱傭契約，兩造間僱傭關係仍屬存在，已如前述。本件原告在被告違法解僱前，於110年7月24日向潘秀美以通訊軟體LINE表示：「我怎麼可能睡得著，每一間廠房我畫了多少心血下去設計，你一句話要我走就走，誰有辦法接受」及被告於111年2月10日臺中市政府勞工局勞資爭議調解會議紀錄「資方主張」第3項表示已於110年7月31日終止與原告之勞動契約（見本院卷一第56頁），足認原告主觀上並無任意去職之意，且被告自始即認兩造間之契約自110年7月31日業已終止，於斯日起已拒絕受領原告繼續提供勞務，而有受領勞務遲延之情事。揆諸上開說明，原告並無補服勞務之義務，並得請求被告至原告復職日止，按月給付薪資。

3.按所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此觀勞基法第2條第3款規定即明。而所謂其他任何名義之經常性給與，係指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金暨春節、端午節、中秋節給與之節金以外之給與，勞基法施行細則第10條第2款、第3款亦有明定。次按民法第487條規定：僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，此所謂「報酬」，與民法第482條規定：稱僱傭者，謂

當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約所稱「報酬」相同，為服勞務之對價，就勞工而言，應指勞動基準法所規定之工資，其他非屬工資之所得，即非民法第487條所規定勞工之工作報酬。

本件原告主張：兩造約定每月薪資80,000元，保證年薪15個月，即每月平均薪資100,000元等語，固據其提出津貼扣款單明細上載「應保額：第51級101100元」、「110年1月-7月薪資補貼，每月20000元*7個月」、「預告工資10天-依月薪100000元計」等文字及原告薪資帳戶歷史交易明細等為證（見本院卷一第49頁、第59頁）。然細譯原告所提薪資帳戶歷史交易明細，每月薪資轉帳金額為79,076元，且原告於本院審理時也自承實際上每月是給80,000元，另外3個月是保障年終獎金等語（見本院卷二第123頁）。足認被告給付原告之工資為按月給付之80,000元，此屬因工作而獲得之報酬，並為經常性之給與，核屬勞基法第2條第3項所規定之工資。至其餘3個月共300,000元之給付係基於兩造勞動契約約定之給付，非屬因工作而獲得之報酬，而屬雇主為激勵員工士氣所為恩惠性給與。又原告自110年8月11日起按月於同心居養護中心處領取28,000元之報酬，依民法第487條但書規定，自應扣除之。於扣除後原告依僱傭契約請求被告應自111年6月1日起至復職日止，按月給付原告52,000元，核屬有據，應予准許。至逾此部分之請求，則屬無據。

(四)原告請求被告給付2,409,978元及法定遲延利息，是否有理由？

1.原告請求被告給付110年8月1日至111年5月31日間積欠之薪資728,400元之部分：

被告110年7月31日終止兩造間之勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍屬存在，已如前述。原告自得請求自110年8月1日至111年5月31日計10個月每月80,000元，合計800,000元（計算式：80,000元×10月＝800,000元）之薪資。惟原告自110年8月11日起於同心居養護中心處領取每月28,000元之報酬，

按前開規定，應扣除之。查，原告110年8月1日至111年5月31日間自同心居養護中心領取之報酬為271,600元（計算式：28,000元×9個月＝252,000元；28,000元÷30日×21日＝19,600元；252,000元＋19,600元＝271,600元），扣除後原告請求被告給付110年8月1日至111年5月31日間積欠之薪資528,400元，自屬有據。至逾此部分之請求，則屬無據。

2.原告請求被告給付歷年積欠薪資560,000元之部分：

①按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院100年度台上字第415號判決意旨參照）。

②原告主張被告積欠108年8月至同年10月每月100,000元薪資共300,000元及108年11、12月每月20,000元之薪資差額共40,000元部分，為被告所否認，並抗辯：原告係109年11月11日始受僱於被告等語。是被告既否認原告自108年8月1日起受僱於被告，自應由原告負舉證責任。經查：原告固提出津貼扣款單明細（見本院卷一第49頁），並主張此為被告製作，其中記載「108年9月薪資補貼」可推知原告自108年8月1日起受僱於被告云云，惟參以前揭津貼扣款單明細已清楚記載原告110年7月31日離職，年資8個月20天等文字。又參以原告之勞工保險被保險人投保資料表、原告健保投保資料表（見本院卷一第252頁、本院卷二第79頁），原告於被告勞健保生效日期均為109年11月11日，則被告抗辯原告自109年11月11日始受僱於被告，難謂無據。況若原告自108年8月起受僱於被告，則自原告入職起被告即積欠整整4個月薪資皆未給付，原告仍繼續提供勞務，且至110年7月31日遭被告違法解僱時亦未及時提出請求，遲至111年1月20日始於勞資爭議調解之聲請稱有積欠前揭工資，實有悖於常情，原告復

01 未提出其他證據資料足以證明自108年8月1日起受僱於被
02 告，尚難認原告此部分主張屬實，原告請求被告給付108年8
03 月至同年10月每月100,000元薪資及108年11、12月每月20,0
04 00元之薪資差額部分，則無理由。

05 ③至原告主張被告積欠110年7月薪資及110年1月至6月薪資差
06 額部分，被告抗辯已給付原告403,967元，扣除所得稅及勞
07 健保21,122元後，實際給付382,845元。又參津貼扣款單明
08 細（見本院卷一第49頁）「合計給付金額欄」為323,967
09 元，扣除前述所得稅及勞健保21,122元，與被告實際給付之
10 382,845元，差額為80,000元，堪認上述差額應為原告110年
11 7月薪資，則被告確已給付原告110年7月薪資80,000元。另1
12 10年1月至7月每月20,000元薪資差額已包含於382,845元
13 中，已如前述。則原告主張被告應給付110年7月薪資及110
14 年1月至6月薪資差額，亦無理由。

15 3.原告請求平日延長工時工資938,875元之部分：

16 ①按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算
17 方式明細、工資總額等事項記入；工資清冊應保存五年。又
18 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年；前項出勤紀錄，應
19 逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞基法第23條第2項、
20 第30條第5項、第6項前段分別定有明文。次按勞工請求之事
21 件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；文書之
22 持有人無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物
23 應證之事實為真實。勞動事件法第35條、第36條第5項規定
24 甚明。是雇主於訴訟上受請求提出上開文書時，自有提出義
25 務，無正當理由未提出者，法院得認勞工關於該文書性質、
26 內容及其成立之主張或依文書應證之事實為真實。進一步
27 言，雇主就其依法令應備置之文書既有提出之義務，雇主實
28 際上並未依法備置該等文書之情節，顯較雇主有備置該等文
29 書而不提出之情節為重，舉輕以明重，雇主實際上未依法備
30 置該等文書而無正當理由者，自應類推適用勞動事件法第36
31 條第5項之規定。

01 ②原告主張任職於被告2年期間，每日均需額外加班3小時，被
02 告未給付平日延長工時工資938,875元等語。被告雖抗辯：
03 原告平日加班日為62天，每天3小時，原告僅得請求平日延
04 長工時工資89,555元等語。惟查：證人甲○○於本院證述：
05 被告生產線運作時間為早上8點到12點、下午1點到5點、下
06 午5點半到晚上8點半；被告公司員工加班為常態，星期六也
07 需要加班；因為原告需要設定保全系統，故原告為最後一個
08 下班的；通常我加班到晚上8點半時，原告都還在公司，有
09 時候是跟原告一起下班的，大概是晚上9點半；原告若有加
10 班，基本上會到晚上9點半等語（見本院卷一第340至347
11 頁）。及證人劉如煊於本院之證述：被告表定上下班時間為
12 8點到5點10分，我大概都8點半下班；被告公司加班為常
13 態，星期六也會加班；我加班到8點半，9點離開公司時，原
14 告都還在公司等語（見本院卷一第348至353頁）。足證原告
15 主張每日需加班3小時之情事，堪以認定。

16 ③被告以原告為主管職，上班不用打卡，故無相關打卡資料以
17 致無法提出原告之出勤紀錄等語（見本院卷一第178、291
18 頁），難認屬未能提出原告出勤紀錄之正當理由，於此情
19 形，如仍令原告就其出勤情形負舉證責任，依民事訴訟法第
20 277條但書規定，亦顯失公平。

21 ④復按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依
22 下列標準加給：一延長工作時間在2小時以內者，按平日每
23 小時工資額加給1/3以上。二再延長工作時間在2小時以內
24 者，按平日每小時工資額加給2/3以上。勞基法第24條第1項
25 第1、2款定有明文。又所謂工作時間，係指勞工在雇主指揮
26 監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令
27 等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。
28 因勞工常屬弱勢之一方，或有時囿於組織文化、氛圍或潛規
29 則，難以期待其得以立於平等地位與雇主協商，且雇主對於
30 勞工在其管領下的工作場所提供勞務，具有指揮監督的權利
31 及可能，故勞工在正常工作時間外延長工作時間，無論是基

於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資的義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同(參見臺灣高等法院111年度勞上字第111號民事判決意旨)。本件被告以其公司工作規則規定公司加班需事先核准云云，然遍查本院案卷，並未見其所陳稱之工作規則，且依前揭說明，被告是否以工作規則規定加班申請制無關宏旨，是佐以上開證人證詞，堪認原告任職期間之平日皆有加班3小時之事實。原告每小時工資為333元(計算式： $80,000\text{元} \div 30\text{日} \div 8\text{小時} = 333\text{元}$ ，元以下四捨五入)，自109年11月11日至110年7月31日止，平日共179天，平日延長工時工資為258,297元(計算式： $333\text{元} \times 2\text{小時} \times 4/3 \times 179\text{天} = 158,952\text{元}$ ； $333\text{元} \times 1\text{小時} \times 5/3 \times 179\text{天} = 99,345\text{元}$ ； $158,952\text{元} + 99,345\text{元} = 258,297\text{元}$)。基此，原告請求被告給付平日延長工時工資258,297元，於法有據。逾此部分之請求，不應准許。

4.原告請求休息日出勤工資548,881元之部分：

原告主張休息日亦須加班8小時，被告應給付休息日出勤工資548,881元等語。被告則抗辯原告實際假日加班天數僅4天，原告僅得請求休息日出勤工資5,778元云云。經查：前開證人均證述被告週六加班為常態，被告無正當理由而未能提出原告之出勤紀錄，已如前述，堪認原告主張每周休息日均有加班之事實為真。則原告任職期間周六加班天數為37天(扣除110年2月20日為補班日)，休息日出勤工資為156,066元(計算式： $333\text{元} \times 2\text{小時} \times 4/3 \times 37\text{日} = 32,856\text{元}$ ； $333\text{元} \times 6\text{小時} \times 5/3 \times 37\text{日} = 123,210\text{元}$ ； $32,856\text{元} + 123,210\text{元} = 156,066\text{元}$)基此，原告請求被告給付休息日出勤工資156,066元，於法有據。逾此部分之請求，不應准許。

01 5.原告請求特休未休工資16,667元之部分：

02 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
03 依下列規定給予特休：一、六個月以上一年未滿者，三日。
04 二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿
05 者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五
06 年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年
07 加給一日，加至三十日為止。勞工之特休，因年度終結或契
08 約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之
09 日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度
10 終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本
11 條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，
12 勞基法第38條第1項、第4項、第6項分別定有明文。又特休
13 未休工資之發給，應按勞工未休畢之特休假日數，乘以其一
14 日工資計發。所謂一日工資，為勞工之特休於年度終結或契
15 約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為
16 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
17 除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款
18 第1、2目亦有明定。查，原告自109年11月11日受僱於被
19 告，至110年7月31日止，尚未滿1年，原告僅有3日特休，又
20 原告自承任職期間已請休特休5日（見本院卷一第27頁），則
21 原告已無未休之日數。基此，原告請求被告應給付特休未休
22 工資16,667元，自無理由。

23 6.綜上，原告得請求被告給付110年8月1日至111年5月31日間
24 積欠之薪資528,400元、平日延長工時工資258,297元、休息
25 日出勤工資156,066元，共計942,763元。是原告請求被告給
26 付942,763元，自屬有據。逾此部分之請求，不應准許。

27 (五)被告是否應補提繳264,200元，及自111年6月1日起至原告復
28 職日止，按月提繳6,066元至勞退專戶？

29 1.雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保
30 局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之
31 勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。雇主未

01 依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受
02 有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1
03 項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。而勞工退休
04 金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
05 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
06 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
07 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
08 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
09 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
10 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高
11 法院104年度台上字第1031號判決參照）。

12 2.經查，原告自109年11月11日起受僱於被告，每月工資為80,
13 000元，被告110年7月31日終止兩造間之勞動契約不合法，
14 兩造間僱傭關係仍屬存在，業如前述。加計附表所示平日延
15 長工時工資、休假日出勤工資後，對照勞工退休金月提繳分
16 級表，各月之應提繳月提繳工資及每月應提繳之6%勞工退休
17 金如附表所示，則109年11月11日至111年7月31日，原告得
18 請求被告應提繳67,824元至原告之勞退專戶。又扣除被告已
19 提繳之12,460元，原告請求被告提繳55,364元至原告之勞退
20 專戶，並應自111年6月1日起至原告復職日止，按月提繳3,1
21 80元(月薪52,000元對照勞工退休金月提繳分級表為53,000
22 元，故應提繳金額為3,180元)至原告之勞退專戶，核屬有
23 據，應予准許；逾此部分之請求，不應准許。

24 (六)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，
25 民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為
26 標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定
27 利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未
28 經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233
29 條第1項、第203條亦有明文。原告請求被告應自111年6月1
30 日起至其復職之日止，按月於次月10日給付原告52,000元之
31 部分，被告依勞基法第23條第1項規定，應於各月份發放工

資時給付，屬給付有確定期限之債權，如被告屆期未給付，應負遲延責任。是原告就此部分並請求被告給付自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，應屬有據。至被告應給付原告前揭110年8月1日至111年5月31日間積欠之薪資528,400元、平日延長工時工資258,297元及休息日工資156,066元，應於各月份發放工資時發給，亦屬給付有確定期限之債權，被告迄未給付，亦應負遲延責任。是原告就此部分合計942,763元併請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日起即111年8月10日(起訴狀繕本於111年8月9日送達被告，見本院卷一第91頁送達證書)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦屬有據。

五、綜上所述，被告終止兩造間之僱傭契約並非合法，兩造間之僱傭契約仍然存在，被告基於僱傭契約有繼續給付薪資予原告，並依法為原告提繳勞工退休金之義務。從而，原告訴請判決確認兩造間僱傭關係存在，並依僱傭契約請求判決被告應自111年6月1日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告52,000元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；另依僱傭契約請求被告給付110年8月1日至111年5月31日之欠薪；依勞基法第24條第1項第1、2款請求被告給付原告平日延長工時工資、依勞基法第24條第2項請求被告給付休息日出勤工資，合計942,763元，及自111年8月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；另依勞退條例第31條第1項規定，請求被告應提繳55,364元至原告之勞退專戶，並應自111年6月1日起至原告復職日止，按月提繳3,180元至原告之勞退專戶，均為有理由，應予准許。逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。原告先位之訴既有理由，無須再審酌其備位之訴有無理由，併此敘明。

六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請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項定有明文。本件原告如主文第2、3、4、5項所示

勝訴部分，既屬就勞工之給付請求，所為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告分別提供相當擔保金額後，各得免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附從，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

八、訴訟費用之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 6 月 20 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 黃 渙 文
法 官 許 仁 純
法 官 莊 毓 宸

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 114 年 6 月 20 日
書 記 官 邱 芮 俞

附表：應補提繳勞退金金額

年度/月份	薪資	平日延長工時工資＋休息日出勤工資	應領薪資	應適用級距月提繳工資	應提繳勞退金
109/11月	53,333元 (11/11-11/30)	20,202元(333元×2小時×4/3×14日＝12,432元；333元×1小時×5/3×14日＝7,770元)＋12,654元(333元×2小時×4/3×3日＝2,664元；333元×6小時×5/3×3日＝9,990元)	86,189元	87,600元	5,256元
109/12月	80,000元	20,424元(333元×2小時×4/3×23日＝20,424元；333元×1小時×5/3×23日＝12,765元)＋16,872元(333元×2小時×4/3×4日＝3,552元；333元×6小時×5/3×4日＝13,320元)	130,061元	131,700元	7,902元

110/1月	80,000元	28,860元(333元×2小時×4/3×20日=17,760元；333元×1小時×5/3×20日=11,100元)+21,090元(333元×2小時×4/3×5日=4,440元；333元×6小時×5/3×5日=16,650元)	129,950元	131,700元	7,902元
110/2月	80,000元	23,088元(333元×2小時×4/3×16日=14,208元；333元×1小時×5/3×16日=8,880元)+12,654元(333元×2小時×4/3×3日=2,664元；333元×6小時×5/3×3日=9,990元)	117,296元	120,900元	7,254元
110/3月	80,000元	31,746元(333元×2小時×4/3×22日=19,536元；333元×1小時×5/3×22日=12,210元)+16,872元(333元×2小時×4/3×4日=3,552元；333元×6小時×5/3×4日=13,320元)	128,618元	131,700元	7,902元
110/4月	80,000元	28,860元(333元×2小時×4/3×20日=17,760元；333元×1小時×5/3×20日=11,100元)+16,872元(333元×2小時×4/3×4日=3,552元；333元×6小時×5/3×4日=13,320元)	125,732元	126,300元	7,578元
110/5月	80,000元	30,303元(333元×2小時×4/3×21日=18,648元；333元×1小時×5/3×21日=11,655元)+21,090元(333元×2小時×4/3×5日=4,440元；333元×6小時×5/3×5日=16,650元)	131,191元	131,700元	7,902元
110/6月	80,000元	30,303元(333元×2小時×4/3×21日=18,648元；333元×1小時×5/3×21日=11,655元)+16,872元(333元×2小時×4/3×4日=3,552元；333元×6小時×5/3×4日=13,320元)	127,175元	131,700元	7,902元

(續上頁)

01

		$3 \times 4 \text{ 日} = 3,552 \text{ 元} ; 333 \text{ 元} \times 6 \text{ 小時} \times 5 / 3 \times 4 \text{ 日} = 13,320 \text{ 元}$			
110/7月	80,000元	$31,746 \text{ 元} (333 \text{ 元} \times 2 \text{ 小時} \times 4 / 3 \times 22 \text{ 日} = 19,536 \text{ 元} ; 333 \text{ 元} \times 1 \text{ 小時} \times 5 / 3 \times 22 \text{ 日} = 12,210 \text{ 元}) + 21,090 \text{ 元} (333 \text{ 元} \times 2 \text{ 小時} \times 4 / 3 \times 5 \text{ 日} = 4,440 \text{ 元} ; 333 \text{ 元} \times 6 \text{ 小時} \times 5 / 3 \times 5 \text{ 日} = 16,650 \text{ 元})$	132,836元	137,100元	8,226元
				合計	67,824元

備註：到職月、離職月若工作未滿一個月，當月勞退金應提撥之金額按天數計算。