臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第276號

原　　告　吳孟錡
訴訟代理人　高宏銘律師
複代理人　　吳承諺律師
被　　告　利台貨運有限公司
0000000000000000
法定代理人　何冬茂
訴訟代理人　鄭晃奇律師
　　何志揚律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國112年11月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣1,819,995元，及自民國112年6月3日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣90,787元至原告設於勞動部勞工保險局之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96%，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告以新臺幣1,819,995元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

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，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：1.被告應給付原告新臺幣（下同）1,061,829元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應提撥101,216元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶內。嗣於訴訟中，其聲明迭有變更，最後一

次於民國112年8月21日具狀變更其聲明為：1.被告應給付原告1,909,075元，及自勞動擴張聲明暨準備㈥狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應提撥90,787元至原告設於勞保局之勞工退休金個人專戶內。核屬擴張應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自108年4月10日起受僱於被告，擔任大貨車司機職務，自108年4月10日起至109年6月30日止每月基本薪資5萬元，自109年7月1日起每月基本薪資為55,000元，工作時間為上午9時至下午6時，每日工時為9小時。原告任職期間並無休息時間，每月除固定休假7日及每年農曆過年休假5日，合計每年休假89日外，無其他休息日、例假日及國定假日，且被告並無給予特別休假（下稱特休）或特休未休之工資。被告復未照實替員工加保勞健保及提繳勞工退休金（均係以最低工資低報），甚至將勞健保及提撥退休金從工資中扣除繳納，未全額給付工資，另多次恣意扣減原告之工資，雙方因諸多勞動條件問題大起爭執，經臺中市政府勞工局於111年8月18日調解不成立，原告深感勞動權益受嚴重侵害，客觀上無法提供勞務，便無再自行到班。爰依法提起訴訟，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定，以起訴狀繕本之送達終止勞動契約，並請求被告給付：1.111年8月工資55,000元。2.未全額給付工資之差額69,749元（工資遭扣減），包括⑴被告自108年7月至111年7月以遲到為由，扣薪共計15,100元。⑵原告於110年6月21日於執行職務期間，下貨時割傷右手，無法搬運重物宜休養2週，約110年6月21日至7月15日期間，被告讓原告在辦公室處理文書作業，詎任意扣減該期間之薪資20,301元。⑶原告111年6月份工資應為55,000元，但被告僅給付5萬元，短付5,000元。⑷原告111年7月遭被告單方調職減薪，屬違法調動，被告仍應給付原職薪資55,000元，但被告僅給25,652元，短付29,348元。3.被告自原告108年4月10日至111年7月份之薪資扣款

計55,564元，用以繳納原告勞工退休金。上開1至3，屬工資不完全給付，應依勞基法第22條第2項前段返還原告。4.平日加班費1,016,105元：原告自108年4月至111年7月期間，因運送長途貨物均有加班，依勞基法第24條第1項第1、2款規定，請求被告給付平日加班費計1,016,105元（詳如原告勞動減縮聲明暨準備㈦狀附表6平日加班費整理表，見本院卷二第25至70頁，下稱附表6）。5.休息日加班費250,825元：原告於108年4月至111年7月期間依法應有384日休假，實際僅休295日，共計89日未休，依勞基法第24條第2項規定，請求被告給付休息日未休之加班費250,825元（詳如本院卷一第35頁附表2「休假加班費合計」欄所示）。6.每日繼續工作4小時無30分鐘休息時間之加班費127,747元：原告每日工作時間為上午9時至下午6時，工作期間並無休息時間，依勞基法第24條第1項第1款規定，請求被告給付127,747元加班費（詳如本院卷一第35頁附表2「平日繼續工作4小時無休息0.5小時」欄所示）。7.特休未休工資62,333元：原告自108年4月10日至111年8月之任職期間，依法共有34日特休，惟被告未依法給予特休，爰依勞基法第38條第1項、第4項規定，請求被告給付特休未休工資62,333元。8.資遣費123,792元：原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，被告應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，按原告自108年4月10日起至111年8月底終止勞動契約止之工作年資，及平均工資70,636元，給付原告資遣費123,792元。9.失業給付差額73,980元：原告已向勞保局領得失業給付，惟被告僅以月投保薪資25,250元為原告投保勞工保險（下稱勞保），然僅按原告離職前6個月之每月基本薪資55,000元計算，月投保薪資應為45,800元，是原告請領之失業給付每月即短少12,330元，可請領之6個月失業給付差額共計73,980元，依就業保險法第38條第3項之規定，請求被告賠償失業給付差額之損失73,980元。10.職業訓練生活津貼差額86,520元：原告依就業保險法第38條第

3項之規定，請求被告賠償差額損失73,980元。11.提繳90,787元至原告勞工退休金個人專戶：原告任職期間被告僅共為原告提繳131,861元勞工退休金，但依附表8「應提繳金額」欄（見本院卷二第139頁）計算，應提繳金額共計222,648元，被告提繳不足額為90,787元，依勞退條例第6條、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告提繳等語。並聲明：1.被告應給付原告1,909,075元，及自勞動擴張聲明暨準備㈥狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應提撥90,787元至原告設於勞保局之勞工退休金個人專戶內。

二、被告抗辯：被告於原告任職之初即已言明，每月薪資總額中包含預付退休金給付2,500元，故原告自108年4月10日起至109年6月30日止，每月薪資應為47,500元；自109年7月1日起為每月52,500元。被告就原告111年7月前之薪資均有按時給付，亦無向原告表明拒付薪資之意，是原告依勞基法第14條第1項第5款之規定終止契約，並非合法。原告依勞基法第14條第1項第6款終止契約，則已超過同法條第2項規定之30日期間，不生效力。被告並無以不法方式阻止原告於111年8月19日後上班提供勞務之情事，亦無拒絕受領勞務給付，原告於111年8月19日自行停止提供勞務而未到班持續曠工。原告無正當理由，自112年1月1日起，有繼續曠工3日及一個月內礦工達6日之事實，被告依勞基法第12條第1項第6款規定，於112年1月31日當庭交付民事答辯四狀繕本不經預告終止勞動契約。關於原告請求給付之金額，1.原告自承其自111年8月19日起未向被告提供勞務，則原告就111年8月份之薪資僅能請求8月11日至18日之工資，金額為31,500元，超過部分並無理由。2.原告請求給付工資差額69,749元部分，僅其中111年7月份之薪資被告願補足至52,500元，亦即願給付原告26,848元外，其餘部分，被告並無補付之義務。3.原告請求被告返還以原告薪資提撥之退休金55,564元，被告願為給付。4.原告所主張之平日加班時數不合常理，且被告就原告

加班情形已有給付加班費，是原告再請求平日加班費顯無理由。5.原告請求被告補付任職期間休息日加班費250,825元，按原告109年6月30日前之月薪47,500元，自109年7月1日起之月薪52,500元計算，僅其中150,583元為有理由。6.原告請求繼續工作4小時無休息時間加班費部分，因原告任職期間如未出車在外，中午有1小時休息時間可用餐休息自由活動，如原告出車在外，當由原告自行依交通路況情形決定何時用餐休息，故原告此部分請求，當無可採。7.原告請求特休未休之工資補償部分，被告願按原告前開薪資數額計算，給付原告57,833元。8.原告請求給付資遣費部分，因原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約並不合法，自無向被告請求給付資遣費之權利。9.原告請求失業給付差額及職業訓練生活津貼差額部分，因原告係因曠工而遭被告解僱，且原告並無經就業服務機關安排全日制職業訓練，故並不符合請領失業給付及職業訓練生活津貼之要件，自無因減少獲得金額而受有損害。10.原告請求提繳勞工退休金部分，被告已為原告提繳131,861元退休金，被告前已預付原告每月2,500元之退休金，自108年4月起至111年7月止，計40個月共10萬元，加計此金額後，已無短少退休金之給付，且有溢付，就溢付部分被告依不當得利之規定主張抵銷等語。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷二第202至204頁）：

㈠兩造不爭執之事項（本院採為判決之基礎）：

1.原告自108年4月10日起受僱於被告，擔任大貨車司機職務，自108年4月10日至109年6月30日期間駕駛車牌號碼000-00貨車；自109年7月1日起至000年0月間駕駛車牌號碼000-0000貨車。兩造未簽立書面勞動契約。

2.原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，於勞動事件起訴狀向被告為終止勞動契約之意思表示，起訴狀繕本

於111年9月26日送達被告（見本院卷一第89頁）；被告則依勞基法第12條第1項第6款規定，於民事答辯四狀向原告為終止勞動契約之意思表示，該答辯狀繕本於112年1月31日當庭交付原告簽收（見本院卷一第135頁）。

3.原告任職期間所領薪資明細如補原證1（見本院卷一第177至195頁），獎金明細如原證13（見本院移調卷第127至164頁）。

4.原告之勞工退休金個人專戶中，於任職被告期間所提繳之退休金共計131,861元，其中55,564元係從原告薪資中扣取提繳，76,297元是被告自行補充提繳。關於前揭被告自原告之薪資中扣取55,564元用以提繳勞工退休金部分，被告同意返還原告55,564元。

5.原告任職期間共計有特休34日（3+7+10+14=34）未休。其中，於109年7月1日前未休之特休為10日，被告同意就此部分給付原告特休未休工資15,833元；原告於109年7月1日後未休之特休為24日，被告同意就此部分給付原告特休未休工資42,000元。以上合計57,833元，被告同意給付。

6.原告任職期間並無自願提繳6%勞工退休金。

7.原告任職期間並無一例一休，僅每月固定休假7日，及每年農曆過年5日休假。原告任職期間有89日休息日未休假。其中，自108年4月10日起至109年6月30日止，短休31天，被告同意就此部分給付原告休假日出勤工資49,083元；原告自109年7月1日起至111年7月1日止短休58天，被告同意就此部分給付原告休假日出勤工資101,500元。以上合計150,583元，被告同意給付。

8.被告就原告111年7月薪資前僅給付25,652元，被告願補足至52,500元，即同意再給付原告26,848元。

9.關於原告請求被告給付111年8月工資55,000元部分，被告同意給付其中之31,500元。

10.原告就被告提出之被證1、2，被證3中之薪資表，被證4中之全體員工出勤表、被證6及被證7，形式真正不爭執。

11.被告就原告提出之原證1、2、3、5、6、7、8、11至18及附表5、附表6之形式上真正均不爭執。

㈡兩造爭執之事項

1.原告任職期間之每月基本薪資為何？

⑴原告自108年4月10日至109年6月30日之薪資為每月47,500元？或5萬元？

⑵原告自109年7月1日起之薪資為每月52,500元？或55,000元？

2.兩造間勞動契約於何時因何事由而終止？

⑴原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，以起訴狀繕本送達被告終止兩造間之勞動契約，是否合法？

⑵被告依勞基法第12條第1項第6款規定，以答辯四狀送達原告終止兩造間之勞動契約，是否合法？

3.原告請求被告給付111年8月之工資55,000元，就超過31,500元部分，是否有據？

4.原告主張被告未全額給付工資（不當扣減工資69,749元，及從原告工資中扣除55,564元以提繳勞工退休金），請求被告給付工資差額125,313元，是否有理？

⑴被告以原告遲到為由，自108年7月至111年7月之工資扣薪共15,100元，是否有據？

⑵被告抗辯110年6月至110年7月因原告受傷，乃調整其職務並調降其薪資，係經原告同意，是否有據？

⑶被告以原告111年6月21日、24日未能準時送貨，兩造因而協商扣減原告111年6月之薪資5,000元，是否屬實？

⑷被告就原告111年7月薪資僅給付25,652元，原告請求短少之29,348元，有無理由？

⑸原告請求被告給付自工資扣除之勞工退休金55,564元，有無理由？

5.原告請求被告給付平日加班費共計1,016,105元，有無理由？被告主張獎金明細中的長程補貼即為加班費，有無理由？

6.原告請求被告給付休息日加班費共計250,825 元，有無理由？

7.原告主張其每日繼續工作4小時無30分鐘休息時間，請求被告給付加班費127,747元，有無理由？

8.原告請求被告給付34日特休未休之工資補償60,667元，有無理由？

9.原告請求被告給付資遣費123,792元，有無理由？

10.告請求被告給付失業給付差額73,980元，有無理由？

11.原告請求被告給付職業訓練生活津貼差額73,980元，有無理由？

12.原告請求被告提繳勞工退休金差額90,787元至原告勞工退休金個人專戶，有無理由？

四、得心證之理由：

㈠原告任職期間，自108年4月10日至109年6月30日之薪資為每月5萬元，自109年7月1日起之薪資為每月55,000元：

1.原告主張：原告自108年4月10日起受僱於被告，擔任大貨車司機職務，自108年4月10日至109年6月30日期間每月基本薪資為5萬元，109年7月1日起至今每月基本薪資為55,000元等情。被告亦陳稱：對於原告於108年4月10日起受雇被告擔任大貨車司機職務，至109年6月30日前每月薪資為5萬元，自109年7月1日起每月薪資為55,000元等情不爭執（見本院卷一第91頁），業已發生民事訴訟法第279條第1項規定自認之效力。

2.勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條定有明文。依此規定，勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價或非經常性之給與而不屬於工資，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。

3.本件被告既已自認原告任職期間109年6月30日前每月薪資為5萬元，自109年7月1日起每月薪資為55,000元，該5萬元或55,000元並為原告本於勞動關係自雇主即被告所受領之給付，被告嗣後改稱上開5萬元或55,000元含其預付予原告之勞工退休金，依前揭說明，自應舉證證明之。被告提出之原告工資清冊上雖載有本俸6,500元，然無法證明該6,500元其中之2,500元為其預付予原告之勞工退休金。準此，被告未舉證證明前揭自認與事實不符，復無其他證據足資證明被告每月給付原告之薪資中包含預付退休金2,500元，僅泛稱：原告每月所受領之本俸6,500元部分，其中有2,500元為退休金之預付，4,000元為伙食津貼，此觀原告之薪資結構，本俸金額為每月固定數額，而其他獎金部分係採每月浮動之計算方式，足證本俸當有其特別之約定意義存在云云，自非可採。是原告任職期間，自108年4月10日至109年6月30日之薪資為每月5萬元，自109年7月1日起之薪資為每月55,000元，堪以認定。

㈡兩造間勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，以起訴狀繕本送達被告，而於111年9月26日合法終止：

1.雇主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充分之工作者，或雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。本件原告主張：原告任職期間，被告未依法安排員工例假及休息，亦未依法給予加班費，未給付特休未休工資，又未照實替員工加保勞健保及提繳勞工退休金（均係以最低工資低報），甚至將勞健保及提撥退休金從工資中扣除繳納，未全額給付工資，上開違法情形均係持續發生而未改正，被告並多次恣意扣減工資，嗣111年8月並單方任意調職減

薪，嚴重侵害原告之勞工權益等情。就此，被告不爭執未足額為原告提繳勞工退休金，所提繳之勞工退休金中之55,564元係從原告薪資中扣取提繳，於原告任職期間未依法給予原告特休，亦未依法使原告於休息日休假，或給付特休未休、休息日出勤之工資（以上，見兩造不爭執之事項），被告亦確有未全額給付工資予原告等諸多違反勞工法令之情形（詳如後述），且此情形仍持續存在。另依勞基法第14條第1項第5款規定終止契約者，並無應自知悉其情形之日起，三十日內為之之限制，是原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，以起訴狀繕本送達被告終止勞動契約，自屬合法。而本件起訴狀繕本係於111年9月26日送達被告，此為兩造不爭執之事實（見不爭執事項第2點），是兩造間之勞動契約已於111年9月26日經原告合法終止而不復存在。

2.兩造間之勞動契約既經原告於111年9月26日合法終止而不復存在，被告抗辯其依勞基法第12條第1項第6款規定，以答辯四狀（被告於112年1月31日當庭提出，並交付原告收受，見本院卷一第135頁），自不生終止之效力。

㈢原告請求被告給付111年8月之工資55,000元，於法有據：

1.按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。

2.關於原告請求被告給付111年8月工資55,000元部分，被告同意按原告月薪52,500元，自111年8月1日起至111年8月18日止工作18日，給付原告31,500元（見不爭執事項第9點及本院卷二第159頁）。然如前所述，原告111年8月之工資為55,000元，是被告給付原告此18日之工資，應以月薪55,000元計算。此外，兩造就此部分之爭執在於：原告請求被告給付111年8月19日至111年8月31日之薪資，是否有據？

3.原告主張：被告自111年8月起任意將原告調職減薪（送貨車輛由26噸大車改為6.8噸小車，基本月薪資降為3萬

元），不讓原告依原職務提供勞務，並阻撓原告打卡，屬違法調動，而原告仍有每天自行到班並於上、下班時間對打卡機拍照存證，直到111年8月18日雙方調解不成立，足見原告有繼續提供勞務之意，但被告拒絕受領，應得請求被告給付111年8月工資55,000元等語。被告否認自111年8月19日起有不讓原告打卡、拒絕原告繼續上班之情事，抗辯：原告自111年8月19日起自行停止提供勞務，非有現實提出勞務而遭被告拒絕受領，亦未受客觀事實之限制，原告嗣後亦未對被告有為準備提供勞務及意願之通知，原告既無勞務之提出，被告當無拒絕受領之可能，是原告自111年8月19日起屬於曠職，原告得請求111年8月之工資僅有18日等語。

4.查原告與被告負責人何冬茂於111年8月3日對話時，何冬茂表示：「不是（要開除你），是我用不起你」、「用不起，小台車要領大台車的錢我用不起」、「你明天不用來啦，不用啦不用啦」、「我不歡迎你來，因為我是用不起啦」、「我不要啊，你來就是5萬5千元」等語。原告回應：「你不開除，我還是員工，我還會繼續來上班」、「小台車是你講出來的，不是我講的」、「薪水照舊，你要叫我開什麼隨便你」等語。然最終何冬茂仍以：「5萬5千元已經是過去的事了」、「薪水照舊，時間8小時，我做不到」、「你來公司，我也不承認你這員工」等語，結束對話。其中，針對原告表示：「你現在就是要把我開除，否則我就是要上班」，何冬茂表示：「你明天不用來啦，不用啦不用啦」，有錄音譯文附卷可證（見本院卷一第327、328頁）。被告亦自承：有提出調職減薪之方案，但原告不同意，原告拒絕開小車，所以被告就沒有派大車讓原告送貨，派小車原告又不接受等語（見本院卷一第220頁）。足見原告一再積極表示希望按原職薪提供勞務，被告則欲將原告駕駛送貨車輛由大車改為小車，並調降其月薪，一再拒絕原告按原職薪提供勞務。原告雖於111年8

月3日與何冬茂對話後，翌日起仍有到職，然因原告不同意被告所為調職減薪，於111年8月5日向臺中市政府勞工局申請調解，原告於111年8月18日調解時主張：被告不得單方面調整工資待遇、被告以原告不配合調動，暫不派車給原告，原告只好每天到班等語。被告則表示：111年8月2日兩造調解不成立，原告隔日來上班，改小車，原本原告是大車，工資才有5萬多元，小車的待遇是3萬多元，但原告還是要求工資5萬多元；因原告一直出錯，被告才將原告改派小車等語，此有111年8月18日之調解紀錄在卷可稽（見本院卷一第49、50頁）。原告主張：被告單方調職減薪，不准原告依原職薪提供勞務，原告已明確表達要繼續提出勞務、薪資照舊，但是被告堅決拒絕原告上班，就算原告來公司也拒絕受領勞務等情，應可採信。

5.按依勞基法第10條之1規定，雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合該條各款所列原則。故如雇主所為調動違反上開原則而不合法，卻拒絕受領勞工依原職務提供勞務，或拒絕另為合理之調動，致客觀上已難期待勞工繼續服勞務時，勞工因而未提供勞務，尚不得謂係無正當理由而曠工（最高法院109年度台上字第2715號判決參照）。本件被告自111年8月初起，對原告所調職減薪，對原告之工資為不利之變更，就此未能說明有何合法正當之事由，業已違反勞基法第10條之1第2款之規定，客觀上已難期待原告繼續服勞務，依前揭說明，難認原告自111年1月19日起未到職為曠工。被告拒絕原告依原職薪提供勞務，核係受領勞務遲延，依民法第487條前段之規定，原告無補服勞務之義務，仍得請求報酬。是原告依勞基法第22條第2項前段規定，請求被告給付111年8月19日起至31日止之工資，於法有據。從而，原告依勞基法第22條第2項規定請求被告給付111年8月之工資55,000元，應予准許。

㈣原告主張被告未全額給付工資（不當扣減工資69,749元，及

從原告工資中扣除55,564元以提繳勞工退休金），請求被告給付工資差額125,313元，是否有理？

1.被告以原告遲到為由，自108年7月至111年7月之工資扣薪共15,100元，於法有據：

⑴原告主張：被告以遲到為由，自原告108年7月至111年7月之工資扣薪共計15,100元（詳如起訴狀附表1「遲到」欄所示，見本院卷一第33頁），係未全額給付工資云云。被告抗辯：原告於任職之初，被告即已告知如上班遲到，每日扣罰薪資50元，並於每月計算薪資時結算扣除，原告每日遲到僅扣款50元，所佔薪資比例甚低，應屬合理而非苛刻。又被告自108年7月起即有因遲到被扣罰薪資之事實，而於被告給付薪資時均無異議，自當明確知悉且接受此一約定，兩造應已達成合意。被告上班遲到已侵害原告之管理權限且屬不完全給付而對被告造成損害，被告主張扣減工資應屬有據。是原告主張被告違法扣薪，顯無理由，且有違誠信原則，當非可採等語。

⑵按勞工如有加班，係超出其應給付之範圍，得依法請求雇主給付加班費，就遲到而言，係不完全給付勞務，勞雇雙方約定遲到扣款，應無不合理之處。本件依原告據以主張被告遲到扣款之薪資條及上開附表1（見本院卷一第33、37至43頁），被告以原告遲到為由所為之扣款，係自108年7月至111年7月，長達3年，原告長期未異議受領各月薪資，復未以此為由終止契約或為任何保留，縱原告任職之初兩造未明確約定，原告亦係默示同意，尚與單純沉默有別。況原告並不爭執其於上開期間有遲到之情事（見本院卷一第221頁）。原告雖主張：遲到扣款不合理，例如遲到5分鐘也扣款50元云云。查被告以原告遲到為由，每次扣款50元，就遲到5分鐘而言，固不合理，然原告並非每次均遲到5分鐘，就每次遲到未區分遲到時間一律扣款50元，就管理而言，應較

為方便，且就原告遲到較久亦扣款50元而言，亦難認對原告不利。原告既已同意，被告所為扣款即非無據，該扣款部分即無給付原告之義務，尚非原告所主張之未全額給付工資。是被告以原告遲到為由，自108年7月至111年7月之工資扣薪共15,100元，並無違法或不當，原告依勞基法第22條第2項等規定請求返還，於法無據，不應准許。

2.被告抗辯110年6月至110年7月因原告受傷，乃調整其職務並調降其薪資，係經原告同意，於法無據：

⑴原告主張：原告於000年0月00日下貨時割傷右手，無法搬運重物，宜休養2週，約110年6月21日至7月15日期間，原告因而沒有開車運貨，被告讓原告在辦公室處理文書作業，詎竟扣減該期間之薪資，以月薪24,000元計算每日工資800元，致原告110年6月及7月工資領得45,700元及43,999元，2個月薪資差額為20,301元，違反勞基法第59條規定等語。被告固不爭執原告係因執行職務受傷（見本院卷一第406頁），然否認原告因此無法工作，抗辯：原告自承受傷期間有到被告公司做文書工作，有領到薪資，兩造已經有達成原告受傷期間職務及薪資調整之合意等語。

⑵按勞工因遭遇職業災害而致傷害，在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償，勞基法第59條第2款定有明文。所謂「勞工在醫療中不能工作」，係指勞工於職業災害醫療期間不能從事勞動契約所約定之工作。勞工並無從事勞動契約所約定以外工作之義務，故雇主如欲使勞工從事其他非勞動契約所約定之工作，應與勞工協商。如勞工已能從事較輕便之工作，其從事非勞動契約所約定之工作獲得之報酬，雇主得自勞工原領工資數額扣除，僅就餘額為補償，而非謂勞工因此已無職業災害工資補償之請求權（最高法院95年度台上字第323號民事判決參照）。本件被告不爭執原告於110年

6月21日割傷右手係執行職務所致，核係職業災害。依原告提出之診斷證明書，原告係受有右手食指撕裂傷併伸指肌腱損傷，因而施行傷口清創及肌腱損傷修補縫合門診手術處置，建議宜休養二週，原告並於110年6月21日至110年7月5日共12次門診就診等情（見本院卷一第67頁）。另參以原告於111年7月21日與被告負責人何冬茂談話時，原告表示：「還有我手因為工作受傷，你就要扣我錢，你也沒有先跟我說啊，你也在我領薪水時才跟我說啊」，對此，何冬茂表示：「好啦，都算我不對，好嗎算我的錯，抱歉」等語，有錄音譯文在卷可憑（見本院卷一第326頁）。足見兩造並未達成原告受傷期間職務及薪資調整之合意。縱原告因職業災害致無法從事勞動契約所約定之駕駛大貨車、搬運貨物等工作，兩造因而達成原告於該期間從事較輕便之文書等辦公室工作，因而獲得報酬，依前揭說明，被告仍應就餘額予以補償。被告以原告同意調整其職務並調降其薪資為由，未足額給付原告110年6、7月薪資計20,301元（55,000-45,700+55,000-43,999=20,301），於法有違。原告依勞基法第22條第2項規定請求被告給付該20,301元，於法有據，應予准許。

3.被告以原告111年6月21日、24日未能準時送貨，兩造因而協商扣減原告111年6月之薪資5,000元，難認屬實：

⑴原告主張：原告111年6月份工資應為55,000元，但被告僅給付5萬元，相當於遭莫名扣減5,000元等語。被告不爭執就原告111年6月份之薪資扣減5,000元，然抗辯：原告於111年6月21日、24日二次未能準時完成收送貨物之工作，以致被告對客戶發生遲延出貨之事實，兩造因而協議扣減原告111年6月之薪資5,000元，以作為原告未完成工作造成被告損害之賠償，原告於受領當月薪資時並無異議等語。

⑵查原告否認有被告所指送貨遲到之情事，被告就此雖提

出原告每日送貨交辦單為證（見本院卷二第179、181頁），然原告爭執該文書形式、實質上之真正（見本院卷二第188頁），被告未進一步證明該文書之真正，依法不得據以為證明。且該所謂交辦單上僅以手寫方式記載：5點前沒下載回、未領等語，無法證明被告上述抗辯屬實。又雇主未徵詢勞工同意，單方面實施減薪措施，自非合法，雖勞工嗣未明示反對，且繼續任職，領取減薪後之薪額，然佐以勞資間經濟地位並非平等，勞方為生計考量，為保有工作，不敢明示反對之可能情狀，自不得僅憑勞工繼續工作領薪之事實，逕認其已默示同意減薪（最高法院105年度台上字第280號判決參照）。準此，不能以勞工單純受領扣減以後之薪資，推認勞工同意扣減薪資。從而，被告以原告111年6月21日、24日未能準時送貨，兩造因而協商扣減原告111年6月之薪資5,000元，即非可採。原告依勞基法第22條第2項規定，請求被告給付111年6月之不當扣薪5,000元，應予准許。

4.被告就原告111年7月薪資僅給付25,652元，原告請求短少之29,348元，有理由：

查被告就原告111年7月薪資前僅給付25,652元，被告願補足至52,500元，即同意再給付原告26,848元，此為兩造不爭執之事實（見不爭執事項第8點）。被告同意補足上開金額，係以原告當月薪資為52,500元為計算之依據，然原告111年7月份之薪資為55,000元，已如前述。被告在此前提之下，亦表明願補足至55,000元，亦即再給付原告29,348元（見本院卷二第125頁）。是原告依勞基法第22條第2項規定，請求被告給付111年7月薪資短付之薪資29,348元，應予准許。

5.原告請求被告給付自工資扣除之勞工退休金55,564元，有理由：

⑴依勞退條例第6條第1項、第14條第1項等規定，雇主有

按月為勞工提繳勞工每月工資6%以上退休金之義務。如雇主未依法提繳，勞工保險局得限期繳納、加徵滯納金，並依法移送行政執行。雇主有不服者，得依法提起行政救濟，此觀勞退條例第19條第3項、第53條第1、2項規定自明。是雇主提繳勞工退休金，係基於勞退條例所定之公法義務，應為強制規定。

⑵原告之勞工退休金個人專戶中，於任職被告期間所提繳之退休金共計131,861元，其中55,564元係從原告薪資中扣取提繳，被告同意返還原告自原告之薪資中扣取用以提繳勞工退休金之55,564元（見不爭執事項第4點）。是原告依勞基法第22條第2項前段規定，請求被告給付自工資扣除之勞工退休金55,564元，應予准許。

6.以上，被告應給付原告未全額給付工資之差額為110,213元（20,301＋5,000＋29,348＋55,564＝110,213）。

㈤原告請求被告給付平日加班費共計1,016,105元，有理由；被告抗辯獎金明細中之長程補貼即為加班費，並非可採：

1.按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。前開出勤紀錄，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，勞基法第30條第5項、第6項及勞基法施行細則第21條第1項定有明文。又勞動部訂定之「勞工在事業場所外工作時間指導原則」第2點，關於在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間之認定及出勤之記載，訂有注意事項，其中第6款規定：「在外工作勞工之工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄。」。第3點就常見在事業

場所外從事工作類型之勞工，訂有應注意之事項，其中第4款就汽車駕駛部分於第1目規定：「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。」、第2目規定：「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。」（見本院卷二第214、216頁）。本件原告自108年4月10日起受僱於被告，擔任大貨車司機職務，自108年4月10日至109年6月30日期間駕駛車牌號碼000-00貨車；自109年7月1日起至000年0月間駕駛車牌號碼000-0000貨車（見不爭執事項第1點），依前揭說明，其工作時間，應可輔以etag資料作為稽核，且實際工作時間應包含熱車時間、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.依原告任職期間駕駛之上開2台貨車之etag車輛通行記錄（見本院卷一第162、250頁所附光碟資料），原告任職期間執行運貨等工作，確實有長時間在正常工作時間以外加班之事實，其加班時數及加班費如附表6。被告不爭執附表6形式上之真正（見不爭執事項第11點），惟否認原告主張之加班時數，抗辯：原告駕車外出送貨後，被告並無監管，原告除需完成送貨任務之外，不受被告指揮，得自行決定何時休息、用餐及時間長短。又縱使再為勤奮之人，長途開車也會需要休息、吃飯、上廁所，且原告所主張之每日加班時數大部分都超過10小時，日期密接，等同連續多日長途駕車18小時以上，依照常情，已超出人體所能負荷，絕非可信。再者，原告多以跨日加班將二日之工作時數合計，卻僅扣除8小時之工時，而非扣除16小時，亦有明顯之錯誤，且原告亦自承有將過夜睡覺之時數計算在內，是原告所主張之加班時數絕非正確，無可採信等

語。

3.經查：

⑴原告任職期間於正常工作時間以外出車送貨，通常係於夜間自被告公司發車送貨至隔日下午或晚上返回公司，送貨任務之工作流程為，約下午6時後進行準備作業，將被告指派運送的貨物進行整理、清點並搬運上車，約下午11時或翌日零時自被告公司出發，原則上於夜間先駕駛貨車前往送貨目的地，視客戶是否夜間收貨，若無收貨，則前往第一個客戶目的地前待命；若有收貨，即進行卸貨，緊接者再開車前往下一個客戶目的地前待命。卸貨流程為，送達客戶目的地後，視客戶收貨作業，可能須先排隊，填寫交貨單，再依客戶之指示進行卸貨（基本上係原告自己搬運，有些客戶會提供機械設備或人員協助），搬運貨物到客戶指定的倉儲地點（有時甚至必須搬運至二樓）。卸貨後，清點貨物，查看貨物狀況有無缺貨或破損，並讓客戶簽收，取得收執聯（須交回被告公司）後即可離開，再前往下一個送貨目的地。全數貨物完成送貨後，回程原則上被告會指派「收貨任務」，收貨任務之工作流程同前所述，收貨完成後，駕駛貨車返回被告公司等情，此經原告陳明在卷，並為被告所不爭執。

⑵依原告所主張附表6之加班情形，業已刪除原先附表5（見本院卷一第337至382頁）中連續跨日過夜之情形，僅剩「非跨日過夜」及「跨日過夜」此2種計算方式。關於「非跨日過夜」之延長工時計算方式，亦修正調整為以「正常工時以外之時間」計算，亦即有關附表6所示「非跨日過夜」之情形，其延長工時為提早於上午9時前之運貨工時，加上下午6時後之運貨工時。關於深夜出車「跨日過夜」之情形，其延長工時則為深夜出車之運貨工時（23時59分59秒-深夜出車之最初紀錄），加上隔日運貨工時（隔日etag最末紀錄-8小時）。上述

加班情形，均已扣除正常工作之時間。

⑶被告對於原告主張：因被告未提供讓送貨司機得以停放貨車之休息場所或停車場所，而係要求員工自己監督看管貨車及貨物，否則倘貨車、貨物發生碰撞、毀損或遺失情形，被告會向原告究責等情，亦不爭執。則原告於正常工作時間以外之出車送貨，雖非時時刻刻在駕駛貨車或搬運貨物等，其於夜間待命等期間因非得自由利用之休息時間，實質上未脫離雇主之指揮、監督，依前揭規定，應屬於工作時間。況依原告任職期間駕駛之2台貨車之etag車輛通行記錄，原告任職期間執行運貨工作確實有如附表6所示長時間在正常工作時間以外出勤之紀錄，則被告抗辯：原告夜間出車，當係客戶同意夜間收貨，原告主張必須在車上睡覺看守貨物，亦非屬實等情，即應由被告舉證證明原告於附表6所示之出勤時間，何時段得不受指揮、監督，並得自由利用而為休息時間。被告未能舉證證明，應認原告關於此部分之主張為真實。

4.勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上延長工作時間之工資。再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上，勞基法第30條第1項、第24條第1項第1款、第2款分別定有明文。原告主張依其任職期間所駕駛之上開二部大貨車etag紀錄計算加班時間如附表6，堪以採信，已如前述。而被告對於附表6加班費之計算，亦即自108年4月至109年6月，以原告月薪5萬元換算時薪為208元，加班費共計302,477元；自109年7月至111年7月，以原告時月薪55,000元換算時薪為229元，加班費共計713,628元，合計原告任職期間平日加班費為1,016,105元乙情，僅對於原告據以計算之薪資即109年6月前之月薪為5萬元、109年7月以後之月薪為55,000元

有爭執，其餘部分並未爭執（見本院卷一第405頁）。然原告任職期間109年6月前之月薪為5萬元、109年7月以後之月薪為55,000元，業如前述，應認原告依此為基礎計算被告應給付原告之平日加班費金額如附表6，合計1,016,105元為可採。

5.被告抗辯獎金明細中之長程補貼即為加班費，並非可採：

⑴被告抗辯：依原告所列之加班日期，除跨日計算為不合理應予排除之外，凡列有領取長程獎金之日，獎金明細均另有長程補貼之數額（111年7月之更改名稱為「超工時加班費」），即係因長途運送可能遲誤下班時間，故兩造事先約定加班費之給付；而被告給付之長程補貼，最低每日1,200元，嗣調漲最低每日1,300元，幾與按原告月薪47,500元或52,500元以每日加班4小時之加班費計算相符，顯係以加班費公式為計算基礎，而取整數之結果云云。然原告否認獎金明細中之長程補貼即為加班費，主張：長程補貼為原告執行送貨任務無配給助手，被告所給予的費用，即原告獨自一人執行送貨工作，無助手協助搬運上下貨，被告因而給予之補貼，原告原則上均係獨自執行送貨工作，被告極少配給助手，故均有此項補貼等語。則應由被告就長程補貼為加班費此一利己之事實舉證證明之。

⑵關於原告請求被告給付平日加班費部分，被告原否認原告有加班之事實，亦否認其有給付平日加班費之義務（見本院卷一第147、149頁）。被告提出之原告任職期間之打卡紀錄（見本院移調卷第69至91頁），記載原告之下班時間約下午6點前後，就加班之欄位，除其中2天即110年9月24日、111年4月2日有紀錄外，其餘部分均為空白。惟依原告任職期間之獎金明細（見本院移調卷第127至164頁），原告幾乎每月均有領得長程補貼。則依被告提出之打卡紀錄，原告任職期間幾無加班，被告豈有幾乎每月均發給加班費之理？是被告抗辯獎金明細

中之長程補貼即為加班費，非但前後所述不符，且與其所提出之打卡紀錄不符。

⑶因原告主張上開打卡紀錄之下班時間不實，被告亦自承其有找第三人代原告打卡之情事（見本院卷一第203頁），本院依原告之聲請調取其所駕駛之上開貨車之etag紀錄，待原告據以整理為附表6後，被告始抗辯：被告給付予原告薪資獎金明細中之長程補貼即為加班費，被告已有就原告加班情形給付加班費云云，前後所述不符，已屬可疑。又關於長程補貼之金額，被告原抗辯：係以預估送貨路程如有可能超過會遲延下班就會給付原告長程補貼，所以長程補貼的金額是固定的，預估不會超過4小時，所以全部都以4小時計算等語（見本院卷一第404頁）。然依被原告任職期間之員工獎金明細（見本院移調卷第127至164頁），被告給付予原告之長程補貼，自108年6月起至109年6月止，如有此項目之給付，每日給付之金額多為1,200元；自109年7月起至110年5月止，如有此項目之給付，每日給付之金額多為1,600元；自110年6月起至111年5月止，如有此項目之給付，每日給付之金額多為1,200元，核與被告上開抗辯不符。被告就此改稱：長程補貼原先最低為每日1,200元，調漲後最低為每日1,300元；長程補貼曾以1,600元計算，乃是因當時被告營運狀況良好，原告要求增加補貼，被告同意，嗣後因經濟景氣反轉，被告營運獲利下降，故又調回1,300元計算。至於長程補貼會有800元、650元、500之數額，乃因該次送貨車程較短，預計遲延下班時間應在2小時內或更短，故以原長程補貼之半數計算或再減少，並無不合常情之處云云。然此均為被告片面之詞，既為原告所否認，被告未舉證證明，即不足採信。況依附表6，原告於109年6月18日並無超時加班，對照獎金明細該日有長程獎金2,467元及長程補貼1,600元之給付（見移調卷第141頁、本院卷二第38

頁），益徵被告此部分抗辯與事實不符。

⑷原告於111年7月27日與何冬茂對話時，何冬茂向原告表示：「…這台車原本就要跑長途跟短途，我想說多排幾趟，讓你多領個公司1,300元的補貼…」；原告表示：「當初你也說過我的助手錢是1,600元」、「你說好的，你自己要先改的」。何冬茂回答：「是啊，但後來我不划算啊」、「沒關係啦」等情，有錄音譯文在卷可稽（見本院卷一第325、326頁）。再參諸原告受領上開每日1,200元、1,600元及1,300元長程補貼之期間依序連續長達約13個月、10個月及13個月，參酌上開對話，應係該助手補貼每日原為1,200元，嗣調整為1,600元，其後經被告單方調降為1,300元。足證原告主張：長程補貼為原告執行送貨任務無配給助手，被告所給予的費用，自110年6月起，被告片面地無預警減少補貼等情，應可採信。被告抗辯：獎金明細中之長程補貼即為加班費，其已給付原告加班費等語，並非可採。從而，原告依前揭規定請求被告給付平日加班費共計1,016,105元，應予准許。

⑹原告請求被告給付休息日加班費共計250,825元，有理由：

1.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，勞基法第36條第1項定有明文。又雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上，勞基法第24條第2項亦有明定。

2.原告任職期間有89日休息日未休假。其中，自108年4月10日起至109年6月30日止，短休31天，被告同意就此部分給付原告休假日出勤工資49,083元；原告自109年7月1日起至111年7月1日止短休58天，被告同意就此部分給付原告休假日出勤工資101,500元。以上合計150,583元，被告同意給付（見不爭執事項第7點）。

3.查被告同意給付原告上開89日休息日未休工資，係以原告109年6月30日之前薪資為每月47,500元、自109年7月1日起之薪資為每月52,500元為計算之基準，兩造間就此部分金額之差距原因亦在此（見本院卷二第188頁）。然原告109年6月30日之前薪資為每月5萬元、自109年7月1日起之薪資為每月55,000元，業如前述。是原告據此請求被告給付前開89日特休未休之工資250,825元，應屬有據。

㈦原告主張其每日繼續工作4小時無30分鐘休息時間，請求被告給付加班費127,747元，有理由：

1.按勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間，勞基法第30條第1項、第35條前段分別定有明文。又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。依勞基法第35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。雇主是否確依勞基法第35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（勞工在事業場所外工作時間指導原則第3點第4款第4目參照，見本院卷二第216頁）。而勞基法第35條所規定之休息時間，係指勞工得自雇主之指揮、監督脫離，自由利用之時間。雇主於勞工值班時內給予用膳、如廁之時間，需符合前開定義，該等用膳、如廁時間始能認屬該法第35條規定之休息時間。又基於勞動契約以時間界定勞務給付範圍之特性與勞工對雇主在業務指揮監督上之從屬性，就加班事實有無認定之舉證責任，若勞工得舉證有逾時停留於雇主所定工作場所之事實，即應推定勞工有加班之事實，即雇主依勞基法第30條第5項所設立之出

勤卡等紀錄顯示勞工有逾時停留於工作場所之事實時，即應認為此表見證據已足生事實上推定勞工逾時停留時間係為雇主服勞務之效力，應由雇主舉證推翻此一事實上推定。若雇主就勞工無加班必要性部分，舉證顯有不足，自應依法給付加班費。

2.原告主張：原告每日之工作時間為上午9時至下午6時，每日工時為9小時，若下午5時後無送貨職務，得於下午6時前提早下班，但工作期間並無休息時間，被告並無給予員工確定、完整的中間休息時間，且基於送貨之工作性質，時常沒有任何空檔得以休息，即繼續工作4小時並無30分鐘休息時間，被告應按原告當時之基本薪資，依勞基法第24條第1項規定，給付如起訴狀附表2（見本院卷一第35頁）「平日繼續工作4小時無休息0.5小時」欄所示加班費共計127,747元等語。被告雖抗辯：原告之工作時間為上午8時至下午5時，但中午有1小時之用餐及午休時間（中午12時至下午1時），故總工作時間為每日8小時，並未超時；如原告未出車在外，中午休息時間本可自由活動，被告並未管控，此為我國社會型態之常情，如原告出車在外，當由原告自行依交通路況情形決定何時用餐休息，被告更無從掌控，原告就此部分，並無提出任何證據證明被告有強迫工作之事實，顯為空言主張，且不合常情，當無可採云云。惟查，依被告提出之原告110年10月至000年0月間之每月出勤紀錄及自110年8月至111年7月上下班打卡紀錄（見本院移調卷第51至91頁），未顯示原告到職日繼續工作4小時後，至少有30分鐘得自雇主之指揮、監督脫離，自由利用之時間。被告復未能舉證證明原告上班日繼續工作四小時，確有0.5小時得自雇主之指揮、監督脫離，自由利用之休息時間，依前揭說明，自應認原告此部分主張可採。

3.雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上延長工作時間

之工資，勞基法第24條第1項第1款定有明文。依原告於起訴狀附表2「平日繼續工作4小時無休息0.5小時」欄所列此部分請求（見本院卷一第35頁），係扣除原告上開休假日後，計算實際上班日每日繼續工作4小時無休息0.5小時之加班費，亦即每個上班日請求給付0.5小時按其每小時工資加給三分之一之加班費，業已扣除每個上班日中午一般人用餐時間約0.5小時之時間，應屬合理。被告針對原告上開附表2之計算，僅抗辯：應以被告主張之月薪計算，亦即自108年4月10日至109年6月30日，月薪應為47,500元、109年7月1日起至離職時止，月薪應為52,500元等語，其餘部分並未爭執（見本院卷二第125頁）。然原告自108年4月10日至109年6月30日之月薪應為5萬元，自109年7月1日起至離職時止之月薪應為55,000元，業經本院認定如前，是原告依勞基法第24條第1項第1款請求被告給付其每日繼續工作4小時無30分鐘休息時間如上開附表2所示合計127,747元之加班費，於法有據，應予准許。

㈧原告請求被告給付34日特休未休之工資補償60,667元，有理由：

1.勞工之特休，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第4項前段定有明文。而雇主應發給之工資，按勞工未休畢之特休日數，乘以其一日工資計發。所定一日工資，為勞工之特休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30所得之金額。於契約終止時，雇主即結算給付勞工（勞基法施行細則第24條之1第2項規定參照）。

2.原告任職期間共計有特休34日（3+7+10+14=34）未休。其中，於109年7月1日前未休之特休假為10日，被告同意就此部分給付原告特休未休工資15,833元；原告於109年7月1日後未休之特休日為24日，被告同意就此部分給付原告特休未休工資42,000元。以上合計57,833元，被告同意給

付（見不爭執事項第5點）。

3.查被告同意給付原告上開34日特休未休工資57,833元，係以原告109年6月30日之前薪資為每月47,500元、自109年7月1日起之薪資為每月52,500元為計算之基準（見本院卷二第188頁）。然原告109年6月30日之前薪資為每月5萬元、自109年7月1日起之薪資為每月55,000元，業如前述。是原告依前揭規定請求被告給付前開34日特休未休之工資60,667元｛16,667（50,000÷30×10＝16,667）＋44,000（55,000÷30×24＝44,000）＝60,667；元以下四捨五入，下同｝，應屬有據。

㈨原告請求被告給付資遣費123,792元，有理由：

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14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，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，勞退條例第12條第1項、第2項定有明文。如前所述，兩造間勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，以起訴狀繕本送達被告，而於111年9月26日合法終止，依前揭規定，被告自應給付原告資遣費。

2.所謂平均工資，係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額（勞退條例第3條、勞基法第2條第4款參照）。原告主張以其任職期間最後6個月即111年3月至8月之薪資總額除以6計算，平均工資為每月72,938元｛437,626（82290+89622+76127+65840+68747+55000）÷6 =72938。原告上開薪資含休息日加班費及平日加班費，見本院卷二第137頁附表7（下稱附表7）｝。被告亦同意原告之平均工資以原告上開111年3月至8月之薪資總額除以6計算，然抗辯：因被告已有給付原告平日加班費，故應扣除，且被告每月有預付原告退休金

2,500元，亦應扣除，另原告111年8月僅上班18天，薪資為31,500元，故原告111年3月至111年8月之平均月薪為56,129元，資遣費如被證6試算表為95,264元等語（被告誤載為56,129元；詳見本院卷二第167、168頁之計算及175頁之資遣費試算表）。查原告任職期間，被告並未給付原告平日加班費，且原告自109年7月1日起之月薪應為55,000元，被告每月並無預付原告退休金2,500元之情事，原告111年8月份之薪資應為55,000元，均如前述。是被告上開抗辯，均非可採，原告之平均工資應為原告所主張之每月72,938元。原告自108年4月10日起受僱被告，至111年9月26日契約終止，按其前開平均工資，其得依前揭規定請求被告給付之資遣費為126,325元（見本院卷二第207頁試算表）。原告請求被告給付123,792元，應予准許。

㈩原告請求被告給付失業給付差額73,980元，有理由：

1.按被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練者，得請失業給付，就業保險法第11條第1項第1款定有明文，且依同法條第4項規定，因勞基法第14條規定各款情事之一離職，即為該法所稱非自願離職。又失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第16條第1項前段及第38條第3項亦分別定有明文。

2.本件原告係依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，符合就業保險法第11條第4項所規定之非自願離職。原告主張：原告於112年7月7日已向勞工保險局申請失業給付，經勞保局按原告離職退保當月（即111年8月）起前6個月平均月投保薪資25,250元之60%計算，已核

發第1個月（自112年7月21日至112年8月19日）之失業給付15,150元等情，業據提出失業給付申請書及給付收據、勞保局112年8月1日函文為證（見本院卷二第149至151頁），並為被告所不爭執，堪信為真實。

3.被告為原告投保勞保，自111年1月1日起迄111年8月24日為原告辦理退保止，其投保薪資每月皆為25,250元，有原告勞保投保資料在卷可憑（見本院移調卷第23、24頁）。惟原告自109年7月1日起之每月基本薪資為55,000元，業如前述，是僅就原告非自願離職前6個月之每月基本薪資55,000元計算，依111年1月1日施行之勞工保險投保薪資分級表，原告之月投保薪資應為45,800元（見本院卷二第209頁），其依前揭規定得請領之失業給付應為每月27,480元（45,800×60%＝27,480），原告僅領得每月15,150元，每月短少12,330元（27,480-15,150＝12,330），6個月共短少73,980元（12,330×6=73,980）。是原告依就業保險法第38條第3項之規定，請求被告賠償失業給付差額之損失73,980元，核屬有據，應予准許。

㈡原告請求被告給付職業訓練生活津貼差額73,980元，無理由：

1.依就業保險法第11條第1項第3款，職業訓練生活津貼之請領條件為：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。有此情形者，依同法第19條第1項規定，於受訓期間，每月按申請人離職辦理就業保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十發給職業訓練生活津貼，最長發給六個月。上開規定之條件為原告所不爭執（見本院卷一第121頁）。另依同法第17條第2項規定，領取職業訓練生活津貼，不得同時請失業給付。

2.本件原告主張：依勞保局112年8月1日函文，勞保局雖已依前揭規定核發失業給付予原告，然兩造間就離職原因尚有本件訴訟爭議，致原告無法依就業保險法第23條規定請

領職業訓練生活津貼及提早就業獎助津貼，被告高薪低報亦造成原告可請領之6個月職業訓練生活津貼受有73,980元損害，依就業保險法第38條第3項之規定，請求被告賠償云云。然原告自承：原告未向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練等情（見本院卷二第189頁）。是原告不符合前揭申請職業訓練生活津貼之條件。至原告據以主張之勞保局112年8月1日函文說明二係記載：「台端（即原告）與原雇主（即被告）間因離職事由發生勞資爭議，依規定仍得請領失業給付，惟不適用於職業訓練生活津貼，日後爭議結果確定不符合請領資格時，應返還已領之失業給付。又於爭議結果確定前，不得請領提早就業獎助津貼。」（見本院卷二第151頁），亦已明示原告不適用職業訓練生活津貼，原告據以請求被告賠償職業訓練生活津貼差額73,980元，難認有據。是原告此部分請求，於法無據，無從准許。

㈢原告請求被告提繳勞工退休金差額90,787元至原告勞工退休金個人專戶，有理由：

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項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。雇主未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項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。而勞工退休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104年度台上字第103

1號判決參照）。又勞退條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞基法第2條規定。於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳者，1年內調整勞工退休金之提繳率，以2次為限。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。依本條例第14條第1項至第3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，勞退條例第3條、第15條第1項前段、第2項及其施行細則第15條第1、2項分別定有明文。又依勞基法第2條第3款規定，工資指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、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經常性給與均屬之。本件被告應給付原告任職期間如附表7所示之休息日加班費、平日加班費，係原告因工作而獲得之報酬，且屬於經常性之給付，自應包括在應提繳退休金之工資之內。原告主張：原告任職期間之每月工資總額如附表7所示，被告應為原告提繳退休金應以此工資總額為計算基礎等語，應可採信。

2.依附表7原告任職期間每月應得薪資總額表（見本院卷二第137頁），原告任職期間每月工資不固定，故被告應依前揭規定，於每年2月、8月按前3個月之平均工資，對照勞工退休金月提繳工資分級表，調整月提繳金額，並自次月即3月、9月起生效，為原告提繳6%金額之勞工退休金。原告主張：依附表7之「月薪總額」欄，整理原告之「勞工退休金提繳差額計算表」如附表8（見本院卷二第139頁，下稱附表8），依附表8所示之108年4月至111年8月之「月薪總額」、「前三個月平均工資額」、「應申報月提繳工資額」、「應提繳金額」、「已提繳金額」，計算被

告應再補提繳金額等語，核與前揭規定相符，應堪採信。依附表8，被告於原告任職期間應依法為原告提繳之勞工退休金為222,648元。而被告於原告任職期間僅為原告提繳131,861元勞工退休金（見不爭執事項第4點）。被告雖抗辯：被告有預付原告每月2,500元之退休金，故被告已付之退休金應加計預付之金額，即自108年4月起至111年7月止（原告於111年8月薪資未足月，被告未予列計，見本院卷二第163頁），共計40個月，每月2,500元，總計為10萬元，加計此金額後，被告仍無短少退休金之給付，且仍有溢付等語。然原告任職期間，被告並無預付原告每月2,500元之退休金，已如前述，故被告此部分抗辯，自非可採。從而，原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告提繳勞工退休金差額90,787元至原告勞工退休金個人專戶，於法有據，應予准許。

㈢以上，原告得請求被告給付之金額為1,819,995元（111年8月工資55,000元＋工資未全額給付之差額110,213元＋平日加班費1,016,105元＋休息日加班費250,825元＋每日繼續工作4小時無30分鐘休息時間之加班費127,747元＋特休未休之工資62,333元＋資遣費123,792元＋失業給付差額73,980元＝1,819,995元），被告並應提繳90,787元至原告之勞工退休金個人專戶。

五、被告主張抵銷並無理由：

被告抗辯：被告有預付原告每月2,500元之退休金，故被告已付之退休金應加計預付之金額，即自108年4月起至111年7月止（原告於111年8月薪資未足月，被告未予列計，見本院卷二第163頁），共計40個月，每月2,500元，總計為10萬元，加計此金額後，被告仍無短少退休金之給付，且仍有溢付，就溢付部分原告為不當得利，主張抵銷等語。然原告任職期間，被告並無預付原告每月2,500元之退休金，已如前述，故被告此部分抵銷之抗辯，自非可採。

六、給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。

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，民法第229條第1、2項定有明文。又遲延之債務，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。但約定利息較高者，仍從其約定利率。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，民法第233條第1項、第203條亦分別有明文。本件原告對被告請求給付之工資、未全額給付之工資差額及各項加班費，被告應於各月發薪日給付，是被告至遲應於000年0月間給付完畢；特休未休之工資，依勞基法施行細則第9條及第24之1第2項第2款第2目規定，應於終止勞動契約時即111年9月26日給付；資遣費部分，依勞退條例第12條第2項規定，應於終止勞動契約後30日內即於111年10月26日前給付，均屬有確定期限之給付，被告迄未給付，應負遲延責任。至原告對被告請求給付之失業給付差額損害，則屬給付無確定期限之債權，經原告提起民事訴訟，於111年9月26日將勞動事件起訴狀繕本送達予被告（見本院卷一第89頁送達證書），被告迄未給付，自應負遲延責任。是原告請求被告自原告勞動擴張聲明暨準備㈥狀繕本送達之翌日即112年6月3日（該狀於112年6月2日送達被告，見本院卷二第91頁之郵遞處理結果查詢及第211頁被告訴訟代理人收狀章）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

七、綜上所述，原告依前揭勞基法、勞退條例及就業保險法等規定，請求被告給付原告1,819,995元，及自112年6月3日起至清償日止，按年息5%計算之利息，被告並應提繳90,787元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

八、本件原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執

行。並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保後，免為假執行。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　2　　日

勞動法庭　法　官　黃渙文

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　　113　　年　　1　　月　　2　　日

書記官　楊玉華