

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第150號

原告

即反訴被告 戴國財

訴訟代理人 王通顯律師

邱奕賢律師

上一人

複代理人 陳雨彤律師

被告

即反訴原告 登鼎企業開發有限公司

法定代理人 劉資心

訴訟代理人 吳憶如律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年4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221,229元及自民國113年7月24日起至清
償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應提繳提繳新臺幣7,072元至原告設於勞工保險局之勞工退
休金個人專戶。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之73，餘由原告負擔。

本判決第1、2項得假執行，但被告以新臺幣228,301元為原告預
供擔保，得免予假執行。

反訴原告之訴駁回。

反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但二、請
求之基礎事實同一者。三、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2、3款分別定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。查本件原告起訴聲明：1. 被告應給付原告新臺幣（下同）252,384元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2. 被告應提繳32,250元至勞保局設立之勞工退休金專戶（下稱系爭專戶），3. 被告應開立非自願離職證明予原告。嗣後迭追加、變更聲明（本院卷第197、367頁），並於民國114年3月7日具狀變更聲明1、2為：1. 被告應給付原告301,944元，及其中252,384元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，另49,560元自114年1月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，2. 被告應提繳7,072元至系爭專戶等語，並於同日言詞辯論時經記明筆錄在卷（本院卷第345頁），核屬減縮、追加應受判決事項之明，與前揭規定並無不合，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張

(一)

1. 原告於108年1月2日受僱馨禾國際美康事業有限公司（下稱馨禾公司）擔任出貨人員，每月工資25,000元，約定年終獎金為2月工資，工作地點於台中市○○路○段0000號6樓。
2. 108年5月馨禾公司以原告工作內容需兼辦被告業務為由，終止兩造勞動契約，並由被告繼續雇用原告擔任行銷企劃人員，工資每月28,500元，原告之勞工保險（下稱勞保險）於109年2月3日前均投保於馨禾公司，於109年2月4日後方投保於被告，馨禾公司則於109年9月24日辦理解散登記，馨禾公司與被告具實質同一性，為同一公司。
3. 112年12月22日被告負責人劉資心（下稱劉資心）以業務量減少、業務緊縮為由，調降原告工資4,000元，致原告每月工資自每月38,000調降為34,000元，經原告拒絕後，劉資心隨即於112年12月25日提出資遣費計算表、預告資遣原告，並於隔日通知兩造勞動契約將於112年12月31日終止，且隨

01 即於112年12月28日將原告退出工作群組，是兩造勞動契約
02 已於112年12月31日終止。惟其後經原告於112年12月28日以
03 存證信函催告被告給付資遣費及開立服務證明，被告則迄未
04 置理。

05 (二)嗣後兩造經勞資爭議調解未成立。為此，爰起訴請求被告為
06 下列給付：

- 07 1.原告離職前6個月平均薪資38,000元，工作年資自108年1月2
08 日起至112年12月31日止，依據勞工退休金條例（下稱勞退
09 條例）第12條第1項，請求被告給付原告資遣費95,000元。
- 10 2.被告於112年12月25日預告於112年12月31日解僱原告，然，
11 依據勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1、3項，尚應給付
12 被告預告工資25日，共31,675元。
- 13 3.原告自108年1月2日至112年12月31日尚有特休未休共13日，
14 依據勞基法第38條第1、4項，請求被告給付特休未休工資共
15 14,309元。
- 16 4.被告應給付原告112年之年終獎金76,000元。
- 17 5.被告就原告之勞保投保薪資高薪低報，致被告提繳至勞保局
18 設立之勞工退休金個人專戶（下稱系爭專戶）退休金短少，
19 是原告依據勞退條例第6條第1項、第14條第1、2項、第31條
20 第1項規定，請求被告提繳退休金差額7,072元至系爭專戶。
- 21 6.被告就原告之勞保投保薪資高薪低報，致原告因家屬死亡依
22 據勞工保險條例（下稱勞保條例）得請領之死亡給付即有短
23 少，依同條例第72條第3項，請求被告給付家屬死亡給付差
24 額35,400元。
- 25 7.被告就原告之勞保投保薪資高薪低報，致原告依據就業保險
26 法（下稱就保法）得請領之失業給付即有短少，依據同法第
27 16條第1項、第19條之1第1項、第38條第3項規定，請求被告
28 給付失業給付差額共49,560元。
- 29 8.依據就業保險法第19條、勞基法第19條規定，請求被告給付
30 非自願離職證明書予原告。

31 (三)並聲明：如變更後聲明所示。

01 二、被告抗辯

02 (一)原告於108年5月起任職被告，擔任出貨人員及通路管理，負責
03 庫存盤點及通路存貨，被告於112年12月宣布義大利代理商
04 結束代理並調整員工職務，同年月26日原告即以職涯無益為
05 由自請離職，則原告再請求資遣費、預告工資及非自願離職
06 證明等並非有理；另馨禾公司與被告並無實質同一性，原告
07 主張年資併計，亦非有據；又年終獎金屬恩惠性給與，兩造
08 就年終獎金並無必然給付之約定，原告請求亦有誤解。

09 (二)此外，被告無勞保投保薪資高薪低報之情形，原告請求失業
10 給付差額、死亡給付差額亦非有理。

11 (三)並聲明：1. 原告之訴駁回。2. 訴訟費用由原告負擔。

12 三、兩造爭執與不爭執事項

13 (一)不爭執事項

- 14 1. 本訴原告於108年1月2日起受僱於馨禾公司，月薪25,000
15 元；108年5月起改受僱於被告，月薪28,500元。馨禾公司與
16 被告負責人前為夫婦，兩公司地址相同、業務性質相同，辦
17 公室設備共用，其中標準型產品由被告負責，另加強型產品
18 則由馨禾公司負責，原告需處理二公司之業務。
- 19 2. 馨禾公司於109年9月24日辦理解散登記。
- 20 3. 原告於112年12月22日於通訊軟體Line中，向被告劉資心表
21 示不同意調降薪水4,000元，劉資心則於112年12月25日以通
22 訊軟體Line與原告通話後，隨即傳送資遣費試算表予原告。
- 23 4. 原告於112年12月28日寄發存證信函給被告，請求給付資遣
24 費、預告工資、特別休假工資、勞工退休金提繳差額及服務
25 證明書。並經被告於112年12月29日收悉。
- 26 5. 劉資心於112年12月29日將原告退出被告之工作Line群組。
- 27 6. 兩造勞動契約於112年12月31日終止（本院卷第273頁）。
- 28 7. 兩造無書面約定工作規則、年終獎金給付條件（本院卷第12
29 7、143頁）。
- 30 8. 被告未留存原告之出勤、打卡記錄（本院卷第143頁）。
- 31 9. 原證7（本院卷第45頁）為劉資心與原告對話。

- 01 10. 原告離職前每月工資38,000元(本院卷第273頁)。
- 02 11. 原告111年度特休假，已休13.5天，餘0.5天未休(本院卷第
- 03 373至383頁)。
- 04 12. 若原告請求特休未休工資有理由，關於日薪計算以本院卷第
- 05 89頁原告陳報之各年度日薪計之(本院卷第89、273頁)。
- 06 13. 勞工保險局(下稱勞保局)於112年11月6日依平均月投保薪
- 07 資26,400元計算，核付本訴原告家屬死亡給付3個月，計79,
- 08 200元。被告應再給付原告死亡給付差額35,400元(本院卷
- 09 第274頁)。
- 10 14. 被告就原告109年9月至112年12月任職期間已補提繳退休金
- 11 差額25,178元至系爭專戶，若108年5月至109年8月應再補提
- 12 繳退休金至系爭專戶，金額為7,072元。
- 13 15. 勞工保險局依平均月投保薪資26,400元計算，自113年3月27
- 14 日起至113年9月10日止，每月發與本訴原告失業給付18,480
- 15 元，共6個月，合計發給110,880元。
- 16 16. 若原告主張有理由，原告得請求失業給付差額49,560元。

17 (二)爭執事項

- 18 1. 原告主張非自願離職，是否有理由？如係非自願離職，原告
- 19 請求資遣費95,000元、預告期間工資31,675元、非自願離職
- 20 證明書、特休未休工資14,309元，是否有理由？
- 21 2. 原告請求被告應給付112年度年終獎金76,000元、勞保家屬
- 22 死亡給付差額35,400元、失業給付差額49,560元及請求被告
- 23 應提繳勞工退休金差額7,072元至系爭專戶，是否有理由？

24 五、本院之判斷：

25 (一)兩造勞動契約終止原因為何？由被告解僱原告抑或由原告自

26 願離職？

- 27 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。
- 28 民事訴訟法第277條前段定有明文。本件原告主張被告以業
- 29 務緊縮為由資遣原告等語，為被告所否認，並抗辯：原告乃
- 30 自願離職等語。

01 2. 經查，原告於112年12月22日在通訊軟體Line中，向劉資心
02 表示：不同意調降薪水4,000元等語後，劉資心則於112年12
03 月25日以通訊軟體Line與原告通話，並於通話後隨即傳送資
04 遣費試算表予原告之事實，為兩造所不爭執（見不爭執事項
05 三(一)3.），觀之雙方於隔日即同年月26日現場對話如下：

06 原 告：那，劉總，因為你昨天通知我要被資遣，我想要詢
07 問一下，我最後上班日，目前是要押什麼日期？

08 劉資心：我覺得就用12月30日、1號好了。

09 原 告：12月31日那那個預告期30日不足的要補齊。

10 劉資心：沒關係，這邊會給我們的會計師，我們一切照勞基
11 法，該怎麼做就怎麼做。

12 另有原告與劉資心之Line及現場錄音譯文附卷可參（本卷第
13 41頁、47頁），並為兩造所不爭執（見不爭執事項三(一)

14 9.），準此，既劉資心於112年12月25日業已傳送資遣費計算
15 表予原告，且於隔日即同年月26日經原告以遭資遣為由詢問
16 其勞動契約終止日為何日時、亦無為反對之意，堪認原告主
17 張其乃經劉資心解僱，要屬有據。被告固抗辯：依照現場錄
18 音內容為原告自願離職之意等語。然被告就原告乃自願離職
19 之情，則未能另舉證以為其佐，且於本院審理時陳稱：無其
20 他證明等語（本院卷第272頁），是被告抗辯：原告乃自願
21 離職等語，並非可採。

22 (二)原告年資自何時起算？馨禾公司與被告是否具實質同一性？

23 1. 按勞工工作年資以服務「同一事業」者為限；勞工工作年資
24 自受僱之日起算，勞基法第57條前段、第84條之2 前段分別
25 定有明文。但我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司
26 或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控
27 經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險
28 所需或其他各類之理由（減輕稅賦），成立業務性質相同或
29 相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點大
30 致相同，猶常為轉渡經營危機，捨棄原企業組織，另立新公
31 司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相

01 同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司
02 行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業
03 主既相同，工作廠址多數相同，則自員工之立場以觀，甚難
04 體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認相
05 同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。從而計算勞工
06 之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於
07 法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬
08 情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實
09 質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，故
10 於計算勞工退休年資時，自得將其受僱於現雇主法人之期
11 間，及其受僱於與現雇主法人有實體同一性之原雇主法人之
12 期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院107年度台
13 上字第1057號、100年度台上字第1016號判決要旨參照）。

14 2. 經查，原告於108年1月2日起受僱於馨禾公司，月薪25,000
15 元；108年5月起改受僱於被告，月薪28,500元。馨禾公司與
16 被告負責人前為夫婦，兩公司地址相同、業務性質相同，辦
17 公室設備共用，其中標準型產品由被告負責，另加強型產品
18 則由馨禾公司負責，原告需處理二公司之業務之事實，為兩
19 造所不爭執（見不爭執事項三(一)1.），此外，原告之勞保於
20 108年5月至109年2月3日仍投保馨禾公司，再者，劉資心於
21 本院審理時陳稱：原告本來就是馨禾員工，馨禾公司與被告
22 為同一公司，兩家公司一直在同一地址，業務性質相同，員
23 工都是互相幫忙，辦公室設備也都一樣等語（本院卷第273
24 頁），準此，馨禾公司與被告之人員、機具、設備既然共
25 用，且員工勞保投保事宜亦有重疊，甚且劉資心已自承馨禾
26 與被告為同一公司等語，則揆諸上開說明，原告主張馨禾公
27 司與被告具有實質同一性，即屬可採。

28 (三)原告各項請求是否有理由？

29 1. 資遣費

30 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
31 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14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，不適用勞動基準法第17條之規定。勞退條例第12條第1項定有明文。查被告以業務緊縮為由，於112年12月31日依據勞基法第11條第2款資遣原告，且馨禾與被告具實質同一性，業經本院認定如前，則原告年資應自任職馨禾公司之日即108年1月2日起算，此外，原告離職前每月薪資為38,000元，為兩造所不爭執（見不爭執事項三(一)10.）；準此，原告依據前開規定請求被告給付資遣費95,000元，即為可採（計算式： $38000 \times 2 \text{又} 1/2 = 95000$ ）。

2.預告工資

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條第1項第3款、第3項定有明文。查被告依據勞基法第11條第1項第2款業務緊縮為由解僱原告，且原告任職期間自108年1月2日至112年12月31日等事實，業經本院認定如前，其繼續工作時間已滿三年，被告原應給付原告30日預告工資；此外，被告於112年12月26日通知於同年月31日解僱原告，有前開現場錄音光碟附卷可查，準此，被告僅提前5日預告，依據前開規定應給付25日預告工資。參以原告離職前每月工資為38,000元之事實，為兩造所不爭執（見不爭執事項三(一)10），則原告請求被告給付預告工資31,675元（計算式： $38000 \div 30 \times 25 = 31675$ ），亦為可採。

3.非自願離職證明書

- (1)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離

職，勞基法第19條及就保法第11條第3項分別定有明文。依此，勞工因有就保法第11條第3項所規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

(2)經查，本件原告與被告間之勞動契約，係經被告依據勞基法第11條第1項第2款業務緊縮為由終止，核屬於就保法第11條第3項所定「非自願離職」之情形。是原告依前揭規定請求被告開立並交付非自願離職證明書，即屬有據。

4.特休未休工資

(1)按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」、「本法第38條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日。本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別例假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假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三十所得之金額。(三)勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。」勞基法第38條第1項第1至4款、第4項，同法施行細則第24之1條第1、2項定有明文。

(2)被告固抗辯：原告之特休均已逐年休畢等語。然被告就此則未能舉證以為其佐（本院卷第273頁），是依據民事訴訟法第277條第1項前段，此部分抗辯即非有據。此外，原告主張其任職期間、逐年各月薪資、特休未休天數如附表所示，被

告就附表平均月薪、換算日薪亦不爭執（本院卷第273頁、不爭執事項三(一)11.），則原告請求被告給付特休未休工資9,594元，即屬可取，逾此部分，尚非有據。

5. 年終獎金

(1)「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之經常性給與均屬之。」、「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。二、獎金：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。」勞基法第2條第3款、同法施行細則第10條第2款分別定有明文。

(2)查原告固主張被告應給付112年度之終獎金76,000元等語，然兩造並無無書面約定工作規則、年終獎金給付條件之事實，為兩造所不爭執（本院卷第127、143頁、不爭執事項三(一)7.）；且原告所舉年終獎金發放紀錄之表格（原證3、原證12，本院卷第27、91頁），為原告自行製作之表格，並業已經被告否認其真實性；然原告就此部分則未另就兩造確有年終獎金之約定等情再舉證以為其說，況被告縱有於年終時另有經常性給付薪資以外之款項之事實，仍無從認定所為給付屬勞務之對價而屬工資，準此，原告請求被告給付年終獎金，尚非有據，並非可採。

6. 失業給付差額

(1)按「本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：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。」、「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。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿四十五歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明

者，最長發給九個月。」、「被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人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十加給給付或津貼，最多計至百分之二十。」、「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，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。」就保法第11條第1項、第16條第1項前段、第19之1條第1項及第38條第3項亦分別定有明文。

- (2)查原告取得薪資乃被告逐年調薪之結果（詳下述，見貳四（一）），另原告離職前每月薪資為38,000元（見不爭執事項三（一）10.），又原告前於112年12月31日經被告解僱屬、非自願離職等事實，業經本院認定如前；佐以勞工保險局依平均月投保薪資26,400元計算，自113年3月27日起至113年9月10日止，每月發與本訴原告失業給付18,480元，共6個月，合計發給110,880元之情，另為兩造所不爭執（見不爭執事項三（一）15.）；則原告主張：因被告就勞保投保薪資高薪低報，致原告受有失業給付差額之損失等語，即屬可採；次查，若原告主張有理由，原告得請求失業給付差額49,560元乙節，為兩造所不爭執（見不爭執事項三（一）15.16.），從而，原告請求被告給付失業給付差額49,560元，即為可取。

7.死亡給付差額

- (1)按被保險人之父母、配偶或子女死亡時，依左列規定，請領喪葬津貼：一、被保險人之父母、配偶死亡時，按其平均月投保薪資，發給三個月。投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。勞工保險條例第62條第1項第1款、第72條第3款分別定有明文。

01 (2)經查，原告離職前每月薪資為38,000元，為兩造所不爭執
02 (見不爭執事項三(-)10.)，又被告以平均月投保薪資26,400
03 元投保，經勞保局於112年11月6日以此核付原告家屬死亡給
04 付3個月，計79,200元之情，為兩造所不爭執(見不爭執事
05 項三(-)13.)，是被告將原告之投保薪資金額以多報少，則原
06 告主張受有親屬死亡給付差額之損失，即屬有據。此外，被
07 告應再給付原告親屬死亡給付差額35,400元(本院卷第274
08 頁)，為兩造所不爭執(見不爭執事項三(-)13.)，則原告請
09 求被告給付親屬死亡給付差額損失35,400元，亦屬可採。

10 8.退休金提繳差額損失

11 (1)按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
12 勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退
13 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
14 項、第14條第1項定有明文。又，依同條例第31條第1項規
15 定，雇主未依該條例規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，
16 致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內
17 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
18 1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條
19 例規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退
20 休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依
21 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
22 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
23 繳納至其退休金專戶，以回復原狀(最高法院101年度台上
24 字第1602號判決意旨參照)。

25 (2)查原告每月薪資38,000元，另被告就原告之投保薪資以多報
26 少之事實，亦如前述，則原告主張受有雇主退休金提繳差額
27 之損失，即屬有據；此外，被告於本件起訴後已補提繳退休
28 金差額25,178元至系爭專戶，兩造就原告自109年9月起至11
29 2年12月止之任職期間應再補提繳退休金至系爭專戶之金額
30 為7,072元，已不爭執(見不爭執事項三(-)14.)，則原告請
31 求被告應補提繳7,072元至系爭專戶，亦屬可取。

01 (四)準此，被告應給付原告共221,229元，及提繳7,072元至系爭
02 專戶，以及核發非自願離職證明書予原告。

03 五、綜上，原告依據兩造勞動契約、勞退條例第6條第1項、第12
04 條第1項、第14條第1、2項、第19條、第31條第1項、就保法
05 第16條第1項、第19條、第19條之1第1項、第38條第3項、勞
06 保條例第72條第3項等規定，請求被告給付221,229元（計算
07 式：95000+31675+9594+49560+35400=221229）及自起
08 訴狀繕本送達翌日即113年7月24日起至清償日止（本院卷第
09 117頁），按週年利率百分之5計算之利息，及提繳7,072元
10 至系爭專戶，以及核發非自願離職證明書予原告為有理由，
11 應予准許，逾此部分，尚非有據，應予駁回。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
13 不生影響，爰不逐一論述。

14 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
15 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
16 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
17 項亦有明文。本判決係屬就勞工之給付請求，為雇主部分敗
18 訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職
19 權宣告假執行，並同時宣告被告於提供相當擔保金額後，亦
20 得免為假執行。

21 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

22 貳、反訴部分

23 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但二、請
24 求之基礎事實同一者。三、擴張或減縮應受判決事項之聲明
25 者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款分別定有
26 明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用
27 之。查本件反訴原告起訴原以反訴被告溢領薪資為由聲明請
28 求：反訴被告應給付反訴原告88,000元，嗣後迭變更聲明
29 （本院卷第163、248、271頁），以反訴被告溢領薪資及庫
30 存盤差不實致反訴原告受有損失為由，請求反訴被告應給付
31 反訴原告599,434元，並經本院114年4月23日言詞辯論時記

明筆錄在卷（本院卷第469頁），核屬擴張、追加應受判決事項之明，與前揭規定並無不合，應予准許。

二、反訴原告主張

(一)反訴原告因反訴被告表示需於週六、日加班之需，故反訴原告另給予反訴被告每月週六、日出勤加班費2,000元，然反訴被告實際加班次數不到10次，是反訴被告自109年5月起每月均溢領薪資2,000元，且相關業務於112年4月1日後已交由第三人宋明昇處理，堪認反訴被告並無週六、日需提供勞務或出勤之事實，準此，反訴被告自109年5月起至112年12月31日止之任職期間每月取得之2,000元之週、六日出勤津貼，即屬不當得利，反訴原告自得依民法第179條規定請求反訴被告返還。

(二)反訴被告於112年12月29日曾輸入庫存資料，然經反訴原告113年1月12日發現數量不符並有短少，金額共511,434元，依照民法第184條第1、2項，第213第1項、第215、216條規定，自得請求反訴被告返還。

(三)並聲明：如變更後聲明所示。

三、反訴被告則以：反訴被告薪資中2,000元部分，乃調薪之差額，非屬反訴被告週六、日出勤之津貼，為每月工資之一部分，反訴原告不得任意扣除。此外，反訴原告之工作表單為相關人員共用，第三人有編輯修改之權限，反訴原告主張之庫存盤差，實無法證明為反訴被告造成等語，並聲明：反訴原告之訴駁回。

四、本院得心證之理由

反訴原告主張反訴被告溢領薪資，且庫存盤差有誤致反訴原告受有損失，為反訴被告所否認，是本件爭點厥為：(一)反訴被告是否有溢領薪資每月2,000元？(二)反訴原告主張之庫存盤差是否因反訴被告之過失所造成？

(一)關於反訴被告是否有溢領薪資每月2,000元部份

1. 按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。民法第179條定有明文。反訴原告固主張：兩造約定因

反訴被告提出有週六、日需提供勞務之需，故反訴原告給付反訴被告每月2,000元週六、日出勤津貼，相關業務已於112年4月1日後已交由第三人宋明昇處理，且反訴被告並無於週六、日提供勞務，故反訴被告溢領109年5月至112年12月31日間週六、日出勤津貼等語。然為反訴被告所否認，抗辯：反訴被告有於週六、日提供勞務，且反訴被告取得之每月薪資乃經逐年調薪所得，並無部分薪資屬週六日出勤津貼之約定等語。準此，應由反訴原告先就兩造就週六、日出勤津貼另有約定，及反訴被告並無於週、六日出勤之情為舉證之責。

2. 經查，反訴原告固以現場錄音光碟、Line對話紀錄為據（本院卷第41、49、51頁），主張兩造就反訴被告於週六、日提供勞務另約定給予2,000元出勤津貼，該2,000元非屬反訴原告必然給付反訴被告之工資等語等語。然：

(1)

①劉資心：剛接全聯的時候你跟我講六日會拋單…我有給你一個另外一個職務加給，因為週六日要來，要處理訂單。

…

原告：劉總，沒有一次調4000。

劉資心：那是另外六、日來處理的或加給，我包給你。

…

劉資心：…另外週六、日再來處理全聯的事情…另外再4000元。

…

劉資心：你的調薪兩千、兩千那個本來就有在調，25000、28000然後28000到30000，然後突然就變得34000，那個我就有跟你講是什麼、那個就是因為全聯六、日…

…

劉資心：你的調薪兩千、兩千一直這樣。

有反訴被告與劉資心於112年12月26日現場錄音光碟附卷可參（本院卷第47、49、51、63頁）。

01 ②原告：劉總，關於早上電話中提到要調降薪水4,000元，
02 我不同意調降，謝謝。

03 劉資心：經（與）你協調，並沒有在假日到公司來處理時，
04 這個另外加給，就應該調回公司，但我一直忙到忘
05 記。經辦人員是明昇，你也沒有歸還這份另外因假
06 日假期要來公司處理事情的加給，這些應該算還給
07 公司的。

08 有反訴被告與劉資心之Line對話附卷可考（本院卷第41
09 頁），對照反訴被告與劉資心之對話，劉資心於對話中就給
10 予反訴被告週六日出勤津貼之數額均陳稱4,000元非2,000
11 元，堪認反訴被告與劉資心對話中所稱2,000元部分，係針
12 對反訴被告之調薪、並非反訴原告給予反訴被告之週六、日
13 出勤津貼，依此，反訴原告主張：反訴原告給付反訴被告週
14 六、日出勤津貼為2,000元等語，即非可採。此外，反訴原
15 告固另主張劉資心於現場對話中所稱週六、日出勤津貼4,00
16 0元為2,000元之口誤等語。然劉資心既然已就週六日出勤津
17 貼、調薪分別向反訴被告說明，且於Line中再次陳稱週六、
18 日出勤津貼為4,000元，堪認劉資心並無口誤之情形，則反
19 訴原告此部分主張，即難認可採。

20 (2)另查，依據反訴原告所提薪資清冊（本院卷第153至155
21 頁），反訴被告並無薪資於單一月份增加4,000元之情形，至
22 於各月間縱有2,000元薪資差距，仍屬調薪等情，亦經劉資
23 心於現場錄音中明確說明，有前開現場錄音光碟附卷可查，
24 則反訴原告主張：兩造另有約定反訴被告需於週六、日提供
25 勞務方由反訴原告另給予反訴被告週六、日出勤津貼等語，
26 即非有據。

27 3.再查，證人宋明昇於本院審理時證稱：112年2月起任職反訴
28 原告公司業務，反訴被告擔任倉管負責統計進出貨，但當時
29 反訴原告公司通路太多，人手不足，所以反訴被告需要兼一
30 些通路的業務，負責拉訂單、跟窗口聯繫、行銷檔期、及提
31 報單等，所以我與反訴被告在職務上有重疊及交接，由反訴

01 被告教我全聯通路部分，主要是全聯通路部分的訂單，需要
02 跟採購窗口溝通、提報單等，112年4月後公司將一些通路交
03 到我手上，我邊做邊向反訴被告請教，之後112年年底，經
04 反訴被告告知，全聯通路的部分可以電話與店長溝通入空
05 倉，或先退單，週一再出貨，所以其實週末不用到公司上
06 班，電話處理就可以了，所需時間莫約5分鐘，我沒有假日
07 需到公司處理的情形等語（本院卷第347至354頁）。準此，
08 依據證人宋明昇前開證述，固能證明全聯通路之業務於112
09 年之年底後已由反訴被告交接由證人宋明昇辦理，故反訴被
10 告被告無繼續在週六、日提供勞務之必要，然仍無從據為反
11 訴被告於112年年底前並無於週六日提供勞務之證明；況反
12 訴被告有於109年5月10日、110年1月1日、同年1月2日、111
13 年11月13日、111年6月8日等週六、日處理被告通路事宜，
14 有送貨通知單及Line及檢附照片附卷可參（本院卷第333至3
15 39頁），則反訴原告主張：反訴被告並無於週六日提供勞務
16 等語，尚非事實。

- 17 4. 末查，反訴原告就兩造有約定週六、日出勤或服勞務則另給
18 付薪資外之津貼，及反訴被告確無於週六、日提供勞務等
19 情，並未另提出事證以為其佐，則反訴原告主張：反訴被告
20 受有不當得利，依據民法第179條規定請求反訴被告返還109
21 年5月至112年12月31日間每月2,000元之週六日出勤津貼，
22 即非有據，並非可採。

23 (二)關於庫存盤差是否因反訴被告之過失所造成部分

- 24 1. 反訴原告主張：倉庫庫存表（即反證二，本院卷第157頁）
25 為反訴被告所製作，然反訴被告離職後經證人洪紹偉盤點結
26 果如「1/1倉庫盤點」結果（即反證三，本院卷第159頁），
27 數量有差距，故反訴被告有庫存盤差之疏失等語。然為反訴
28 被告所否認並抗辯：倉庫庫存表並非反訴被告所製作等語
29 （本院卷第275頁），並否認因反訴被告之過失致生庫存盤
30 差之錯誤等語，另抗辯：1. 第三人洪紹偉於112年12月擔任
31 反訴原告倉管，職務內容含庫存商品之盤點及管理，並負責

01 保管鑰匙，而反訴被告係擔任出貨人員、未曾擔任倉管，僅
02 協助核對數量及登載，是庫存數量短缺與反訴被告無涉。2.
03 反訴原告所提Line對話內容內指稱之表單（本院卷第297至3
04 01頁、第309至315頁、第317至327頁）其編輯權限為共
05 用，亦無限制修改權限，並非反訴被告單獨建立製作編輯，
06 無從認定為反訴被告所製作；3. 況反訴被告於112年12月29
07 日未再進入倉庫處理商品，故庫存縱有短缺，亦與反訴被告
08 無關等語。

- 09 2. 經查，(1)證人洪紹偉於本院審理時固證稱：112年2月至114
10 年2月任職反訴原告公司擔任倉管，有保管鑰匙、負責出
11 貨，反訴被告負責業務，也有保管鑰匙及在倉庫幫忙出貨，
12 是擔任總庫存，管理商品入庫、出貨及消耗等數字，其後反
13 訴被告於112年12月底經公司資遣離職，當天是他本人告知
14 我，並與我辦理交接，112年12月29日至113年1月3日期間沒
15 有進、出貨，反訴被告離職後我於113年1月初有再去盤點庫
16 存，則發現與現場數量不同，隨即報告公司負責人劉小姐。
17 反訴被告輸入庫存數量後，至我清點前，庫存均未做過更動
18 等語（本院卷354至365頁反面）。(2)然查：①關於倉庫庫存
19 表（本院卷第157頁）由何人製作乙節，證人洪紹偉先後證
20 稱：是我製作等語（本院卷第353頁）、另改稱：我忘記是
21 誰製作等語（本院卷第353頁）、再改稱：是反訴被告製作
22 等語（本院卷第362頁），則證人洪紹偉先後證述已有歧
23 異，尚屬有疑。佐以，證人洪紹偉亦證稱：Google表單（即
24 被證七，本院卷第297頁）群組內成員均可編輯群組內表單
25 等語（本院卷第359至360頁）。依此，既然證人洪紹偉就倉
26 庫庫存表由何人製作，先後證述已有不一，且除反訴被告外
27 尚有其他第三人具編輯倉庫庫存表之權限，則倉庫庫存表由
28 何人製作，即屬未明。②此外，證人洪紹偉固另證稱：只有
29 倉庫庫存表截圖看不出來由誰製作，但從被證七群組中另一
30 位成員貼的截圖，其上記載除總庫存外尚有海運的東西，即
31 可知倉庫庫存表由反訴被告製作等語。然證人洪紹偉先證

01 稱：被證七Line上的Google表單是關於總庫存數量，由反訴
02 被告負責輸入數量，該Line群組內成員都可以進入編輯，我
03 也可以進入編輯輸入數字及改數量等語，再改稱：除了我之
04 外我不清楚還有哪些人等語（本院卷第360至361頁），且除
05 反訴被告與證人洪紹偉外之第三人亦有權限編輯反訴原告公
06 司之Google表單之事實，有Line附卷可參（本院卷第317至3
07 27頁），準此，既然反訴原告Line群組成員均有編輯Google
08 表單總庫存量之權限，且證人洪紹偉與庫存量之記載又具利
09 害關係，即難僅憑證人洪紹偉前開證述，遽認反訴原告之庫
10 存表單登載錯誤為反訴被告之疏失所造成。(3)從而，既然反
11 訴原告所為舉證無從確認所舉庫存表單由反訴被告製作，則
12 反訴原告依據民法第184條第1、2項規定，請求反訴被告賠
13 償反訴原告之損害，仍非有據，亦無可採。

14 五、綜上，反訴原告依據不當得利及侵權行為之法律規定請求反
15 訴被告返還溢領薪資及賠償反訴原告損害，均無理由，應予
16 駁回。

17 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
18 不生影響，爰不逐一論述。

19 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

20 中 華 民 國 114 年 6 月 20 日
21 勞動法庭 法 官 陳航代

22 正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 114 年 6 月 20 日
26 書記官 江沛涵

27 附表

28

年度	日數	日薪/元	金額/元
108	3	873.33	2620
109	3	1016.67	3050

(續上頁)

01

110	3	1083.33	3250
111	0.5	1347.22	674
			9594