

臺灣臺中地方法院民事判決

115年度勞訴字第5號

原告 巫駿賢

訴訟代理人 賴俊嘉律師（法扶律師）

被告 奧創能源科技有限公司

法定代理人 林亞倫

訴訟代理人 程弘模律師

上列當事人間請求提繳退休金等事件，本院於民國115年7月1日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣120,271元，及其中新臺幣15,540元自民國114年12月9日起，其餘新臺幣104,731元自民國115年2月26日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣17,731元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔40%，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；惟被告以新臺幣138,002元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

訴狀送達後，原告不得將訴變更或追加，但請求之基礎事實同一者、不甚礙被告防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、7款定有明文。原告原起訴聲明：(一)被告應提繳新臺幣（下同）34,693元至原告之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）。(二)被告應給付原告27,800元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)確認原告與被告間僱傭關係存在。(四)被告應自民國114年9月22日起至原告復職之日止，按月給付原告底薪65,000元。(五)被告應自114年9月22日起至原告復職之日止，按月提

繳4,008元，至原告之勞退專戶（見本院卷第11頁）。嗣於15年2月13日具狀變更聲明為：(一)被告應提繳28,669元至原告之勞退專戶。(二)被告應給付原告15,540元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應給付原告289,734元，及民事變更訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第175頁）。原告上開所為均係基於同一勞動法律關係事實，可認請求之基礎事實同一，且不妨害被告防禦及訴訟之終結，揆諸前揭規定，應許其上開聲明之變更。

貳、實體方面

一、原告主張：

原告自113年6月3日起受僱於被告，擔任工程師，114年7月起約定之月薪為65,000元，自114年6月起應加計伙食津貼1,800元。然被告均未依應給付原告之工資提繳足額之勞工退休金，有高薪低報之情，且未給付加班費，更於114年9月1日突對原告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款為資遣預告通知於同年月21日終止勞動契約。惟被告並無具體指明解僱所憑事實、原告不能勝任之具體行為，況原告具有專業證照，任職期間均未收到任何懲處或通知，顯與勞基法第11條第5款及解僱最後手段性原則不符，屬違法解僱。另被告有長期高薪低報、未給付約定薪資等違反勞動契約及勞動法令之情事，原告以存證信函通知被告依勞基法第14條第4、5、6款終止兩造間勞動契約，該通知於114年9月25日送達於被告而發生效力。又被告應補提繳原告113年6月起至114年8月期間之勞工退休金28,669元，且至今尚欠另9月份之工資差額為15,540元、油資補貼57,772元及約定保障年薪差額1.5個月工資101,700元，再於原告終止勞動契約後，被告除應給付資遣費39,333元外，尚有特別休假3小時未休，應折算工資969元。為此，原告爰依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、第24條、第38條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、第31條第1項等規定提起本件訴訟等語。

並聲明：(一)被告應提繳28,669元至原告之勞退專戶。(二)被告應給付原告15,540元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應給付原告289,734元，及民事變更訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

原告自113年6月3日起受僱於被告，擔任工程師，被告於114年9月1日依勞基法第11條第5款對原告為資遣預告通知，於同年月21日終止勞動契約，並於同年月25日收受原告依勞基法第14條通知自114年9月21日止終止兩造間勞動關係之存證信函。原告之工資113年6月為54,133元、113年7月為58,000元、113年8月至114年5月60,000元、114年6月為61,000元、114年7、8月為66,000元，114年9月為46,200元（ $66,000 \times 21/30 = 46,200$ ），被告已付38,700元，尚欠7,500元，故原告逾此部分之請求均無理由。資遣費已付27,152元予原告。提繳勞工退休金部分，被告業已依勞動部勞工保險局通知，於115年3月3日補提繳完畢，油資部分，兩造已約定以每公里3元計算，被告已於當月給付完畢，故原告之主張已無理由。就加班部分，被告否認原告有加班事實等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、本院協同兩造協議簡化爭點如下（見本院卷第292至293頁、第318頁）：

(一)兩造不爭事項：

- 1.原告自113年6月3日起受僱於被告，擔任工程師，歷來約定工資為113年6月54,133元、113年7月為58,000元、113年8月至114年5月60,000元、114年6月為62,800元（6月起含伙食津貼1,800元）、114年7、8月為67,800元，114年9月為47,460元（計算式： $67,800 \times 21/30 = 47,460$ ）。
- 2.被告於114年9月1日依勞基法第11條第5款對原告為資遣預告通知，告知將於同年月21日終止勞動契約。原告於114年9月

24日寄存證信函依勞基法第14條反向自114年9月21日止終止兩造間勞動關係（見本院卷第135頁），被告於同年月25日收受。

3.如計薪至114年9月21日止，原告9月之薪資差額為8,760元（計算式： $47,460-38,700=8,760$ ）；如計薪至114年9月24日止，原告9月之薪資差額為15,540元【計算式： $(67,800*24/30)-38,700=15,540$ 】（九月份的薪資原撥款金額為38,700元，惟有扣除8月份之事假薪資6,105元、9月份的勞保個人負擔801元，致實付31,794元）。

4.被告應補提繳退休金差額為17,731元。

5.被告應給付資遣費差額13,802元（見本院卷第295頁）。

6.如被告應給付加班費（被告否認此前提存在），其金額為89,960元。

7.被告應給付特休3小時未休折算工資969元。

8.如請款油資，單價均是7元（被告否認此前提存在），被告應給付油資補貼57,772元。

9.如被告應依出勤比例給付114年保障年薪差額（被告否認此前提存在），其金額為73,558元。

四、得心證之理由：

(一)原告主張被告應補提繳原告113年6月起至114年8月期間之勞工退休金28,669元，被告應給付資遣費39,333元、特別休假3小時未休折算工資969元等語。依上揭兩造不爭執事項，兩造均同意被告應補提繳退休金差額為17,731元、被告應給付資遣費差額為13,802元、被告應給付特休3小時未休折算工資969元等情，則原告此部分之請求，於上開不爭執之範圍內即屬可採，超過部分，尚屬無據。

(二)兩造間勞動契約於114年9月25日終止，原告得請求9月份之薪資差額15,540元：

1.勞基法第14條規定勞工得不經預告終止契約之情形，此僅需意思通知到達雇主即可，不待雇主同意。又非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民

01 法第95條定有明文。是勞工依勞基法第14條規定終止兩造間
02 勞動契約，係以非對話而為意思表示者，其意思表示，以通
03 知達到雇主時，發生效力。

04 2.兩造均不爭執兩造間勞動契約係由原告依勞基法第14條規定
05 於114年9月24日發存證信函（見本院卷第135至137頁）所終
06 止，雖上揭存證信函載為於同年月21日終止，惟此係非對話
07 意思通知，依上揭說明於到達被告時始發生效力，兩造又不
08 爭執此存證信函係於同年月25日合法送達被告，則兩造間勞
09 動契約於114年9月25日終止。

10 3.又依不爭事項，原告薪資計算至114年9月24日止，其9月之
11 薪資差額為15,540元，則原告請求114年9月份之薪資差額為
12 15,540元，即屬有據。

13 (三)被告應給付加班費89,960元：

14 1.雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年；前項出勤紀錄，應
15 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
16 紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕，勞基法第30條第5項、
17 第6項定有明文。又出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定
18 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
19 亦定有明文。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本，以請
20 求加班費時，如因雇主未依法置備勞工出勤紀錄而無從計
21 算，經勞工就其請求之加班費為一定釋明後，自應由雇主負
22 實質舉證責任，證明勞工無加班之事實。

23 2.原告主張其有被告如其提出LINE對話紀錄所示之加班情形，
24 合計被告應給付加班費89,960元等語，並提出LINE對話紀錄
25 為證（見本院卷第187至237頁）。

26 3.查，原告主張之加班事實（見本院卷第239至253頁），業已
27 提出LINE對話紀錄（見本院卷第187至237頁），其中被告明
28 顯於兩造約定之工作時間（即平常工作日，每日9時至17
29 時，中間午休1小時）外，如20時43分許、21時19分許、19
30 時8分許…等等（見本院卷第191至238頁），通知原告加班
31 工作，並經原告整理成表（見本院卷第239至253頁），可認

01 原告就其主張之加班事實，已盡相當之釋明責任。

02 4.就原告主張被告未依法置備原告出勤紀錄等語，被告僅單純
03 否認原告有加班之事實（見本院卷第296頁），未見被告提
04 出原告之出勤紀錄以供核實。且依被告所提出之薪資明細，
05 「加班費」欄上並無任何金額之記載，足認被告未曾給付原
06 告加班費，有原告薪資明細在卷可稽（見本院卷第133
07 頁）。依前揭說明，原告主張有加班之事實，被告尚未依法
08 計給加班費，即屬有據，被告僅單純否認原告有加班之事
09 實，應不可採。

10 5.又被告僅否認原告有加班之事實，對原告依其主張加班事實
11 所為之加班費計算，兩造合意金額為89,960元。則原告請求
12 被告應給付加班費89,960元，尚屬可採。

13 (四)原告固主張被告應給付約定保障年薪差額1.5個月工資101,7
14 00元，不以年終仍在職為條件等語，並提出被告於114年1月
15 24日匯款113年獎金51,885元予原告之活期儲蓄存款明細、
16 對話錄音及其譯文為證（見本院卷第257頁、第309至311
17 頁）。然查：

18 1.工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
19 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
20 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款
21 定有明文。又勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常
22 性給與係指年終獎金以外之給與，勞基法施行細則第10條復
23 有明定。而事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳
24 納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並
25 無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條規定
26 可參。是除有明確約定外，年終獎金屬恩惠性給予，雇主僅
27 給付全年工作並無過失之勞工年終獎金，實無違法。

28 2.依原告之活期儲蓄存款明細，上載薪資獎金51,885元，備註
29 為113年獎金，給付日為114年1月24日，又114年1月24日為
30 農曆年前最後工作日，備註上亦明載113年獎金，是此獎金
31 之外觀，確實是113年年終獎金。又兩造113年12月份之約定

工資為60,000元，如有保障年薪13.5個月，原告應領1.5個月薪資90,000元（計算式：60,000*1.5=90,000），而原告所領得者僅51,885元，以113年6月3日起受僱於被告，至113年12月31日止工作210餘日，依全年出勤比例計算，大致相當於上揭所發113年獎金，足徵即便原告在職之114年初發113年獎金時，也是依比例計算，並無原告所謂保障1.5個月工資之事實。

3.又觀原告所提錄音譯文，被告公司財務林浚瑋稱：「喔今年就要滿一年，滿一年的薪水、加給制都不會改，…今年的12月之前我絕對做給你看，幹林娘，林北一定讓你領到獎金，…，畢竟我們現在沒有賠，先求穩啦，把這個穩定度再調高一點點的時候，你放心，今年12月你就來1年半，幹林娘，我一定獎金給你好看，…。」等語，有錄音譯文附卷足稽（見本院卷第311頁）。被告公司財務林浚瑋確實是對原告再三保證會讓原告領到獎金，並稱如果獲利再提高，獎金會更好看，惟依其語意，顯然該獎金並非固定金額，會依獲利再提高，足徵對話中之114年獎金，是指年終獎金，會依被告獲利情形調整，顯非兩造約定固定保障1.5個月工資之證明。

4.基上，原告主張兩造有約定每年加給1.5個月之保障工資，應不可採。被告於114年1月24日所匯款給付者為113年年終獎金，114年因為原告於該年9月25日離職，不合於全年工作之要件，被告並無給付114年獎金之義務，原告此部分所請，應屬無據。

(五)原告另主張兩造間約定油資補貼，單價均是每公里7元，被告未經原告同意單方自113年8月份起改為每公里3元等語，並以被告公司請款單及提出錄音光碟及譯文為證（見本院卷第145至170頁、第309頁）。惟查：

1.被告公司請款單內容包含原告以個人車輛差旅旅程耗費之油資、停車費、過路費等所核給之補貼費用，且係原告製作簽名提交向被告申請，有上開被告公司請款單附卷足憑（見本

01 院卷第145至170頁)。

02 2.又上開請款單均有載明「油資補貼」之金額，並經兩造簽
03 名，實難認未經原告同意，被告單方更改「油資補貼」之每
04 公里計價，被告既依原告簽名申請之金額核發，並無扣減，
05 則113年8月份起每公里3元之「油資補貼」，應認經兩造合
06 意，並非被告單方片面更改。原告此部分之主張，應不可
07 採。

08 3.至原告所提出之錄音光碟及譯文(見本院卷第309頁)，其
09 上僅有原告自陳：「那個油補貼根本打不平」等語。而被告
10 方回應也是說將會有公司車等情，有上開錄音光碟及譯文可
11 參，僅能證明兩造均知每公里3元之「油資補貼」過少，然
12 此至多能證明於執行每公里3元之油資補貼後，均認補貼不
13 足，實與被告未經原告同意單方改為每公里3元之事實尚屬
14 有間，尚不足為有利原告之認定。

15 (六)綜上，原告之請求，於被告應給付120,271元(計算式：13,
16 802+969+15,540+89,960=120,271)，並應補提繳退休金差
17 額為17,731元之範圍內，為可採，超過部分，應屬無據。

18 (七)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，
19 民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為
20 標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定
21 利息較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未
22 經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第233條第1
23 項、第203條亦有明文。查，本件原告對被告之請求權，核
24 屬有確定期限之給付，原告既統一利息起算時點，114年9月
25 工資部分自起訴狀繕本送達翌日起算、其餘請求均自民事變
26 更訴之聲明狀繕本送達翌日起算，並無不可。又本件起訴狀
27 繕本於114年12月8日、民事變更訴之聲明狀繕本於115年2月
28 25日送達被告(見送達證書，本院卷第79頁、第265至266
29 頁)。從而原告分別請求被告給付15,540元自114年12月9日
30 起，104,731元(計算式：120,271-15,540=104,731)自115
31 年2月26日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，

核無不合，應予准許。

五、綜上所述，原告請求被告應給付120,271元，及其中15,540元自114年12月9日起，其餘104,731元自115年2月26日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並應提繳17,731元至原告設於勞動部勞工保險局之勞退專戶，為有理由，應予准許；超出部分，為無理由，應予駁回。

六、本件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。並依勞動事件法第44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。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第44條第2項之規定，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 7 月 29 日
勞 動 法 庭 法 官 王 詩 銘

以上正本，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 115 年 7 月 29 日
書 記 官 曾 靖 文