

臺灣臺南地方法院民事判決

111年度勞訴字第83號

原告 劉正裕

訴訟代理人 林祈福律師（法扶律師）

被告 宇程車業股份有限公司

法定代理人 李郡彬

訴訟代理人 林泓帆律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年11月6日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣1,667,871元，及自民國111年8月13
日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣71,718元至原告於勞工保險局之勞工退休
金個人專戶。

三、被告應開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書與原
告。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用新臺幣30,136元，由被告負擔新臺幣20,910元，由
原告負擔新臺幣9,226元。

六、本判決第一、二項得假執行。但被告如各以新臺幣1,667,87
1元、新臺幣71,718元為原告預供擔保，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、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求減縮
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。本件原告起訴時之聲明如民事起訴狀所
載（見勞補卷第15頁），嗣於訴訟中減縮聲明如後「貳、
二」訴之聲明所示（見勞訴卷五第323頁、勞訴卷六第27至2
8頁），核與上開規定相符，應予准許。

01 貳、原告起訴主張：

02 一、原告自民國99年7月15日起受僱於被告宇程車業股份有限公
03 司(下稱被告或被告公司)，擔任載貨卡車司機，每月薪資約
04 新臺幣(下同) 6至7萬元。被告公司自原告任職起，將勞保
05 投保薪資高薪低報，且短少提撥勞工退休金，亦未給付原告
06 加班費，原告於110年8月9日依勞動基準法(下稱勞基法)
07 第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約。爰依勞基法、勞工
08 退休金條例(下稱勞退條例)、就業保險法、侵權行為之規
09 定，請求被告給付資遣費、加班費、職業訓練生活津貼，及
10 補提繳勞工退休金至勞工保險局原告退休金專戶(下稱勞退
11 專戶)，並開立非自願離職之服務證明書。就各項請求金額
12 說明如下：

13 (一)、資遣費472,231元：以110年度薪資扣繳憑單計算每月平均薪
14 資，加計原告應可領取之加班費，計算平均工資為85,300
15 元，原告任職期間自99年7月15日至110年8月9日，依勞動部
16 資遣費試算表計算，原告資遣費為472,231元(計算式見勞
17 訴卷五第186、295頁)。

18 (二)、加班費1,713,059元：原告自99年7月15日至108年12月31日
19 負責雲林海線機車行客戶，自109年1月1日起至110年8月9日
20 負責臺南市安南區客戶，每日都要加班，通常會在回到被告
21 公司前，至附近與被告公司合作簽帳之加油站進行加油。原
22 告以每日加油之統一發票時間作為下班時間，若無發票，以
23 ETC行駛紀錄認定下班時間。被告提出之差勤紀錄，於106年
24 6月後下班時間均為下午5時30分，是因為打卡放在室內，原
25 告無法打下班卡。另109年1月1日起至110年8月9日，原告未
26 保留加油發票且無行駛高速公路，加班時間依原告手寫工作
27 日誌認定。原告以薪資扣繳憑單計算月薪再計算每小時工資
28 額，因為除薪資條所示金額為轉帳，另有現金發放之獎金，
29 均屬工資，如各種競賽辦法，利用三節(每季)發獎金，所
30 以將薪資條金額加計現金才算原告工資。原告請求離職前5
31 年(即自105年8月10日至110年8月9日)之加班費為1,713,0

59元（見勞訴卷五第295頁）。

(三)、職業訓練生活津貼219,840元：被告公司拒絕交付非自願離職證明書，原告申請職業訓練生活津貼219,840元遭駁回，被告應予賠償（依勞保投保薪資45,800元 $\times$ 80% $\times$ 6）。

(四)、補提撥勞工退休金141,394元：依原告99至110年之薪資扣繳憑單認定薪資，加計加班費，被告公司短少提撥勞工退休金141,394元（見勞訴卷五第295頁）。

二、並聲明（原告資遣費、加班費、補提撥勞工退休金之金額，其計算上有變動，但聲明未減縮，故有上述金額加總與聲明不符之情形）：

(一)、被告應給付原告2,440,082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。

(二)、被告應開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書與原告。

(三)、被告應提繳146,104元至原告於勞工保險局之勞退專戶。

(四)、願供擔保請准宣告假執行。

參、被告則以：被告公司依兩造約定薪資投保勞工保險及提繳勞工退休金，並無高薪低報。被告公司採加班申請制，原告極少向被告公司申領加班費，自無加班費不足。且依「勞工在事業場所外工作時間指導原則」，被告公司未同意原告自主加班，原告不曾回報有加班需要，原告不得向被告公司請求加班費。原告主張終止勞動契約不符合勞基法第14條第1項第6款，且罹於同條第2項之除斥期間，是原告請求被告公司給付加班費、資遣費、補提撥勞工退休金及開立非自願離職證明書，均無理由（又被告公司已有補提繳金額至原告勞退專戶，已無短少）。另原告請求職業訓練生活津貼部分，原告未舉證已符合就業保險法之要件。退步言，原告以薪資扣繳憑單計算每小時工資額，並不正確，原告薪資條中本薪、全勤獎金、業務津貼、配送津貼、伙食津貼為工資，其餘非工資。原告所提薪資扣繳憑單與被告提出之薪資條差額，是被告以現金方式發放獎金，而發獎金是依被告公司不同業績

01 競賽，諸如員工每季達成率、伸張率，亦非工資。並聲明：
02 原告之訴及假執行之聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保
03 請准宣告免為假執行。

04 肆、兩造不爭執事項：

05 一、原告自99年7月15日起至110年8月9日受僱於被告公司擔任載
06 貨卡車司機，負責運送機車相關物料、零件等公司產品。原
07 告自99年7月15日至108年12月31日負責雲林海線客戶；自10
08 9年1月1日起至110年8月9日負責臺南市安南區客戶。

09 二、原告於110年8月9日以被告公司高薪低報、短少提撥勞工退
10 休金、未給付加班費，依勞基法第14條第1項第6款規定終止
11 兩造間勞動契約（至終止有無理由，被告有爭執）。

12 三、原告於100年度至110年度薪資扣繳憑單如勞補卷第59、89、
13 119、149、179頁、勞訴卷一第221至231頁所示。薪資扣繳
14 憑單與被告提出之薪資條差額，即被告以現金方式，發放不
15 同名目之獎金、紅利。

16 四、原告自105年8月1日至110年8月9日之「上班時間」，依被告
17 提出之「員工每月出勤明細表」所示（見勞訴卷一第113至1
18 68頁）。

19 五、被告於原告任職期間，共提撥勞工退休金461,846元至原告
20 勞退專戶（見勞訴卷一第325至329頁、第383至384頁）。

21 伍、得心證之理由：

22 一、加班費部分：

23 (一)、【工作時間的認定】

24 出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇
25 主同意而執行職務；雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5
26 年；勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。勞動事
27 件法第38條、勞基法第30條第5項、第35條前段定有明文。
28 又勞動事件法於109年1月1日起施行，惟該法第51條第1項規
29 定，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之，是本件仍有勞
30 動事件法之適用。就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明
31 定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經

01 雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞
02 工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應
03 列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他
04 管理資料作為反對之證據，而推翻勞動事件法第38條之推
05 定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟
06 上之實質平等。

07 **【工資、平日每小時工資額之認定】**

08 工資由勞雇雙方議定之；勞工與雇主間關於工資之爭執，經
09 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
10 工作而獲得之報酬。勞基法第21條第1項本文、勞動事件法
11 第37條定有明文。衡酌勞動事件法第37條立法理由：「勞基
12 法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需
13 符合『勞務對價性』及『經常性之給與』之要件，且其判斷
14 應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工
15 就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地
16 位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪
17 資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係
18 本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內
19 容、依據等當知悉甚詳，且依勞基法第23條，雇主亦應置備
20 勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工
21 資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動
22 關係所為給付，於實質上是否符合『勞務對價性』及『經常
23 性之給與』而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整
24 之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工
25 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
26 推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第28
27 1條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出
28 反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質
29 之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工
30 所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」。是
31 如勞工主張自雇主處受領者為工資，推定為勞工因工作獲得

之報酬，即推定為工資。又所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，與固定性給與尚有差異。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院110年度台上字第945號民事判決意旨）。

【延長工時工資之計算】

勞工每日正常工作時間不得超過8小時；雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：(1)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。(2)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。(3)依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。勞基法第30條第1項前段、第24條第1、2項定有明文

(二)、原告主張擔任載貨卡車司機，幾乎每天加班，應以被告提出之「員工每月出勤明細表」所示打卡時間作為上班時間，每日加油之統一發票時間或ETC行駛紀錄、工作日誌認定下班時間，期間無休息時間，以此計算每日延長工時之分鐘數，復依每年度扣繳憑單計算每小時工資額，以此計算加班費等語。被告未爭執客觀上「原告常逾工作時間8小時才駕車返回被告公司」，係辯稱司機可以自行調控休息時間，及公司採加班申請制，原告極少申領加班費，被告公司未同意原告自主加班。僅薪資條中本薪、全勤獎金、業務津貼、配送津貼、伙食津貼為工資等語。經查：

1.兩造就原告「上班時間」依被告提出之「員工每月出勤明細表」（打卡紀錄）認定（見勞訴卷一第113至168頁）並不爭執，惟下班時間部分，依員工每月出勤明細表所示，原告於

01 106年5月以前都有下班打卡紀錄，代表原告可以打「下班
02 卡」，但之後被告公司將打卡機移到室內，此與下述證人董
03 詠楓證述：回來已經超過5點半，公司就關所以無法打卡等
04 語相符（見勞訴卷一第271頁），導致原告下班顯示為「1
05 7：30」，足認被告於106年6月以後已未依勞基法第30條第5
06 項之規定置備原告出勤紀錄。是原告主張依每日回程被告公
07 司最後之加油發票時間或ETC行駛紀錄時間，作為其105年8
08 月10日至108年12月31日跑雲林海線機車行下班時間之認
09 定，及以手寫工作日誌紀錄之時間，作為109年1月1日至110
10 年8月9日跑臺南市安南區機車行下班時間之認定，自屬有
11 據。

12 2.證人即被告公司之司機董詠楓證稱：我從104年6月起任職於
13 被告公司，工作內容是送貨兼業務，以送貨為主，業務指的是
14 送貨時推銷公司的機油、輪胎、電池等消耗品，這些坊間
15 都有的東西，客戶選擇跟我們買，就算司機額外約到的業
16 績，至於零件因為是原廠貨，所以不是業績。我負責跑雲林
17 山線，跑雲林的司機就我和原告，原告跑海線。司機薪資結
18 構是基本有多少錢，業績超過金額，會計算業績獎金。跑雲
19 林有一個遠途加給，薪資單顯示為配送津貼。我的薪資單樣
20 子如被告公司提出的被證一，沒有達到業績就領基本薪資，
21 我的基本薪資是35,000元(後改稱：沒有領過底薪，所以我
22 不知道底薪是多少，我講35,000元只是捉個感覺)，薪資單
23 上每月如「油品達成、煞車塊獎勵、濾網獎勵」這是月獎
24 金，另外有3個月一次的季獎金，是發現金，也有分A、B組
25 競賽，裡面也包含獎金，另如皮帶獎勵、海綿獎勵，有包含
26 在季獎金裡面，達成率要到多少，再從你的數量提撥獎金。
27 公司每個月、每季都有獎金發放辦法，達到標準就有錢；我
28 進公司是上班打卡，下班沒有，因為設在公司裡面，回來已
29 經超過5點半，公司就關所以無法打卡，現在已經移到外面
30 了；我跑山線，客人叫貨的量不一定，每一間如果都有叫的
31 話都要送到，包含北港、斗南、蔴桐、斗六、林內、古坑、

01 梅山，差不多40至50個客戶，一天最少跑30個以上。原告路
02 線比較遠，他比較晚回來，聽其他同事在講，他大概8、9點
03 回來。原告離開公司後，雲林海線換別人跑，現在跑的司機
04 回到公司的時間，大概在晚上7點半左右；被告公司有跟司
05 機說，晚下班可以寫加班申請，由公司審核。我自己沒寫
06 過，因為我認為我做的業績差不多，就拿到的薪資覺得沒有
07 理虧，就這樣得過且過，沒有特別申請；因為出來的時間算
08 自由，沒有規定何時要休息或吃飯，都是自己找時間，有時
09 候開到下午比較累，我找地方休息 5、10分鐘再繼續跑，至
10 於吃飯時間不一定，開到哪裡看哪裡好停車，我就先吃個
11 飯，我自己都是吃完，可能抽個菸就繼續跑，吃飯大概10至
12 20分鐘；加油的情形，之前開舊車是每天要加油，現在開的
13 車比較新，我大概兩天加一次油，公司附近有一個配合的加
14 油站可以簽帳，原則上都是在那間加油等語（見勞訴卷一第
15 262至280頁）。

- 16 3.證人即被告公司之司機甲○○證稱：我於100年起任職於被
17 告公司擔任司機，工作是送貨，但還有業績，招攬東西像是
18 油、輪胎、電瓶或是一些消耗品，這就是我們的業績，零件
19 不算業績；我跑的路線最早是嘉義，再來是臺南縣，目前是
20 跑臺南市永康區，客戶40個左右，可是常常在叫的沒有那麼
21 多，頂多20幾間；我早上8點半上班，正常約5點多下班，若
22 工作再多一點，可能是6點多。在外面跑，休息時間是有的，
23 時間很彈性，看自己什麼時候休，時間來得及就可以。
24 工作時累了就休息、肚子餓了就休息，原則就把那天的工作
25 完成，中間有時間可以休息就自己休息；公司有提過可以申
26 請加班費，因為公事導致晚下班，可以向公司申請。我任職
27 期間沒有申請過，想說平時都有發獎金，我加班時間沒有超
28 過很多。之前跑臺南縣最遠跑到玉井，這條線跑了4年多，
29 那時候下班幾點回公司距今已久，應該也是6點多；我不知
30 道自己的底薪，因為我都有達到業績。公司有匯入薪水，也
31 有給現金，大概每3個月發一次，若把季獎金加入我的薪

資，我平均每月應該是6、7萬元左右等語（見勞訴卷一第281至289頁、第291頁）。

4.證人董詠楓、甲○○與原告均為被告公司僱用之司機，工作內容除載送地點與服務客戶不同外，工作性質與薪資結構一致，渠二人之證言自可採信，亦可供本院判斷原告是否有加班情形與必要。首先，證人董詠楓為跑雲林山線之司機，與原告至108年12月31日為止負責雲林海線較為接近，其證稱原告路線比伊遠，也比伊晚下班等語。衡情，雲林山線泛指沿國道三號與國道一號高速公路之雲林鄉鎮市，海線指國道一號以西至濱海之14個鄉鎮市，海線路程較山線長，況海線多為二線鄉鎮，機車行之分布應更為分散。以原告一日行程觀之，早上到公司先理貨，備妥各機車行叫的零件、輪胎、電瓶等，接著北上出發，從被告公司所在地臺南市安定區出發，至最遠的雲林縣麥寮鄉或崙背鄉，單趟行駛高速公路及快速道路約莫100公里，車程約1至2小時。復參酌證人董詠楓一天最少跑30個機車行，原告若以此相較，其是要在14個鄉鎮市、機車行間距離較遠的情況行駛，可能也至少30個以上的客戶。接著，原告要在各機車行下貨、拉生意、拉業績，最終再駕駛貨車返回被告公司。實難想像原告可準時於下午5時30分下班，亦難認定其有符合工作4小時有30分鐘休息時間之規定。此亦可由證人董詠楓證稱聽同事講原告大概8、9點回來等語相符。再佐以證人甲○○之證言，亦可佐證司機的工作時間與配送路線之遠近攸關，如其跑永康時約可正常或6點多下班，但以前跑玉井線時約6點多下班等語，益證原告確有加班之實際狀況與必要。末以，司機在外工作，非如生產線上之勞工有固定之上班地點，司機之休息時間理應較為彈性、自由，惟司機亦因行程之遠近、客戶之多寡，當線路越長，需要跑完全程時，自然會壓縮到休息時間，亦可由證人董詠楓、甲○○證言可知，雖均證稱可以自己找時間休息，但董詠楓是累了休息5、10分鐘繼續跑，吃飯也大概10至20分鐘，可見雲林線行程較長下之時間壓力，遑論原

告之路線又較董詠楓長。再佐以原告除提出下班返回被告公司前之加油發票外，一併隨同發票提出當日之手寫工作日誌，有105年8月至9月、11月至12月、106年1月至9月隨發票所附之手寫紀錄在卷可參（見勞訴卷二第141至175頁、第197至425頁），因原告將發票與手寫日誌拍照印出於同頁，故有手寫內容遭遮擋情形，但亦可觀察出原告工作密集，多屬執行職務、行駛駕車於各機車行之情形，實難認有給予原告完全符合勞基法之休息時間。但亦考量原告仍有撥空購買午餐之些許用餐時間，本院認為原告之出勤時間應以上、下班之時間內扣除30分鐘之休息時間，始為合理。至被告辯稱依「勞工在事業場所外工作時間指導原則」，被告公司未同意原告自主加班，原告不曾回報有加班需要等語，惟審酌原告手寫工作日誌、其工作內容、行駛路線判斷，在此工作內容、情況下，難於正常工作時間8小時內完成工作，核與證人董詠楓亦證稱原告離開公司後，換別的司機跑海線，現在跑的司機回到公司時間也在晚上7點半左右等語相符，堪認並非原告自主加班，而是原告根本來不及在表定下班時間返回公司，亦為被告公司所明知。況原告晚下班並非在摸魚、留滯工作場所或處理私事，而是在送貨、拉業績與回程路途，自屬在被告公司指揮命令下從事業務及提供勞務之時間，並非被告所辯「自主加班」、「未曾回報」之問題，是被告此部分所辯難以採信。

(三)、至被告辯稱公司採加班申請制等語。惟被告並未提出勞動契約、工作規則或勞資協商紀錄等證明公司採行加班申請制。況原告因工作負擔吃重而工時長，被告對於原告工作路程之遠近安排、負責客戶之多寡具有指揮監督之權利及可能，被告明知載貨司機之工作內容有慣常加班情形，應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致之意思表示，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，本件不因被告採取加班申請制而有所不同。

01 (四)、本件審理過程，原告之前已3次製表計算加班費（前3次見勞
02 補卷第33頁以下、勞訴卷二第5頁以下、勞訴卷五第183頁以
03 下），均經被告辯稱有與原告自行提出之發票、ETC紀錄、
04 手寫工作日誌顯示之時間不符等情形。本院於112年5月8日
05 庭期曉諭原告依其主張及證據，重新提出加班時數表格（見
06 勞訴卷五第322頁），惟原告「第4次」製表後（見勞訴卷五
07 第327頁以下），被告以答辯八狀辯稱原告表格與其檢附證
08 物仍有不同或無證據支持原告主張之處（見勞訴卷六第17至
09 23頁）。本院於112年11月6日言詞辯論期日詢問兩造，原告
10 加班費表格已多次修改，迄今仍有錯誤，已影響本案訴訟進
11 行，嗣原告訴訟代理人同意原告製表部分可依被告答辯狀內
12 容直接套用而加以修正，原告生病中，不要再請原告製表等
13 語（見勞訴卷六第28至29頁）。故原告上班時間、下班時
14 間、出勤時間、加班時數如附表1—1至1—61所示，該內容
15 係統合原告「第4次」製表內容（見勞訴卷五第327頁以
16 下），以被告答辯八狀之內容直接修正（見勞訴卷六第17至
17 23頁），及如本院前述於出勤時間內扣除30分鐘之休息時
18 間，並將表格區分為平常日加班（2小時內、2至4小時、逾4
19 小時）、休息日或例假日加班（2小時內、2至8小時、8至12
20 小時），並計算至分鐘數。

21 (五)、工資、平日每小時工資額之認定：

22 1.被告提出原告106年1月至110年8月之薪資條（見勞訴卷一第
23 57至111頁、第183至184頁），為原告所不爭執。然原告另
24 主張依其106至110年各年度之薪資扣繳憑單「薪資所得」均
25 高於各年度每月薪資條合計金額（見勞訴卷一第207頁），
26 係因另有以現金給付獎金而未記載於薪資條，故應以各年度
27 扣繳憑單所載薪資金額計算加班費等語。被告不爭執差額之
28 產生確實是發給原告現金（見勞訴卷五第320至321頁），惟
29 辯稱現金給付非屬工資，且各月薪資條中僅本薪、全勤獎
30 金、業務津貼、配送津貼、伙食津貼為工資，其餘非工資，
31 並提出被告公司業績獎金競賽辦法置辯。

01 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
02 雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，業如
03 前述。是不論係薪資條上所列「加項」，或被告發給原告的
04 獎金，原則上應先推定為工資，由被告本於較強之舉證能力
05 提出反對證據而推翻。本院於112年2月2日以函文闡明兩造
06 就本件工資如何認定（見勞訴卷一第351至356頁），請被告
07 具體說明「扣繳憑單薪資所得」與「薪資條金額」有落差之
08 部分（獎金等），請被告說明發給原告現金之性質？是否為
09 工資？有無簽收單據？有無勞動契約、工作規則、薪資發放
10 辦法，是否可以看出「給現金的名目、性質、時間」？若被
11 告就此無法舉證，則一律推定為原告因工作而獲得之報酬而
12 算入工資（即扣繳憑單與薪資條之差額，推定為工資，被告
13 可舉反證推翻）。並曉諭被告將薪資條上「加項」逐一說明
14 是否為工資，包含全勤獎金、業務津貼、配送津貼、清潔區
15 域、伙食津貼、電話費補助、油品達成獎金、補帳款折讓、
16 電池獎勵、BO、濾網獎勵、修改品、煞車塊獎勵、皮帶獎
17 勵、海綿獎勵、輪胎獎勵獎金、空濾獎勵、組別津貼、ACC
18 獎勵、前燈獎勵、販促部品、販促用品、其他獎勵、基本獎
19 金、生日禮金、特休換薪。並闡明有無勞動契約、工作規
20 則、薪資發放辦法，可以看出各項給與性質及達成原因，及
21 告知不利益之後果，即被告無法舉證推翻，就算入工資。惟
22 被告迄至辯論終結，僅提出2張競賽辦法，泛稱僅少部分給
23 與屬於工資，卻未提出勞動契約、工作規則、薪資發放辦
24 法、勞資會議紀錄為佐。就此：

25 (1)首先，被告提出之反對證據已少，僅有34期小組業績競賽辦
26 法、三節獎金發放辦法（見勞訴卷一第385至386頁），但被
27 告每年發給原告的現金獎金與薪資條之落差約有92,818元至
28 299,416元之差距（見勞訴卷一第207頁）。且依被告向勞工
29 保險局補提撥原告勞工退休金之列表觀之，原告之「月工資
30 總額」每一季（每3個月）會有一筆大額現金（見勞訴卷一
31 第325至329頁），應如同「季獎金」之性質，且金額雖有高

有低，但已屬反覆為之的給與，亦與前述證人董詠楓證述相符。再對照被告提出之競賽與獎金發放辦法，內容強調各路線的每季達成率、伸張率，又雲林海線只有原告一人，故原告業績並非團體業績。且三節獎金發放之標準是參考每季販賣達成率與重點商品販賣數量來決定發放之獎金，達成率並有區分油品、輪胎、電池、大海綿、火星塞、皮帶、煞車塊，依不同達成%計算獎金，並以端午獎金（第一、二季）、中秋獎金（第三季）、年終獎金（第四季）為名義發放，更足認三節獎金亦與業績達成攸關，與原告勞務提供、拉客戶、拉業績造成被告公司營收良好而彼此互益，則縱使該等業績獎金或績效獎金為每季而非按月發放，仍屬每季可經常獲得之勞務對價，具備給與經常性與勞務對價之性質，屬工資之一部。準此，在被告提出反對證據極少且無法說服本院的情況下，現金給與之部分均認定為工資。至薪資條上「全勤獎金、業務津貼、配送津貼、清潔區域、伙食津貼、電話費補助、油品達成獎金、補帳款折讓、電池獎勵、BO、濾網獎勵、修改品、煞車塊獎勵、皮帶獎勵、海綿獎勵、輪胎獎勵獎金、空濾獎勵、組別津貼、ACC獎勵、前燈獎勵、販促部品、販促用品、其他獎勵、基本獎金」亦應認定為工資。另生日禮金由字義上觀之即非工資。又特休換薪是雇主於年度終了就勞工未休畢特別休假給與之金錢，僅能認係「補償」勞工未能享受特別休假所給與之代償金，亦不具備經常性，與勞基法所規定工資意義不同，自非屬工資（最高法院107年度台上字第587號、108年度台上字第2169號判決意旨相同）。

(2)國稅局薪資扣繳憑單上所載薪資（格式代號50），依所得稅法第14條第1項第3類規定，係指所得人在職務上或工作上取得之各種薪資收入，包括薪金、俸給、工資、津貼、歲費、獎金、紅利及各種補助費。但不包括為雇主之目的，執行職務而支領之差旅費、日支費及加班費不超過規定標準者，及稅法規定之免稅或不計入薪資收入課稅項目，有財政部南區

01 國稅局112年2月6日南區國稅綜所遺贈字第1122000820號函
02 在卷可參（見勞訴卷一第369至370頁）。復依所得稅法第14
03 條規定加班費不超過規定標準者，不計算入薪資收入。而依
04 財政部台財稅字第16713號函釋「公私營事業員工，依勞基
05 法第24條規定延長工作時間之工資……支領之加班，可免納
06 所得稅」。依薪資條所示，原告每月匯款薪資並不相同（可
07 見勞訴卷一第207頁），且每季依原告之業績而發給原告之
08 獎金，卷內亦無證據證明每季金額各自為何，致扣繳憑單所
09 示被告公司薪資給付，與薪資條所示之差額，應如何「拆
10 解」至「各月」，有卷內事證不明之困難，此證據欠缺係因
11 被告未保存或未提出給付原告「現金部分」之工資清冊導
12 致。是本院認為原告平日每小時工資額，應依其各年度扣繳
13 憑單上載被告公司給付總額，推認為工資，再扣除各該年度
14 中依薪資條所示「非工資項目」（生日禮金及特休換薪），
15 除以30日，再除以每日約定工時8小時，讓整年度之每小時
16 工資額一致，計算上簡便，且在被告所提資料欠缺下亦符合
17 公平原則。準此，本院將106至110年平日每小時工資額計算
18 如附表2所示。又依扣繳憑單薪資給付扣除薪資條非工資項
19 目時，未再扣除薪資條中已給付之加班費，係因上述說明，
20 薪資條內之加班費應屬免納所得稅而未計入扣繳憑單薪資所
21 得內，自不得再予扣除。

22 (六)、本件依上述(一)勞基法關於延長工時工資計算之規定（另原告
23 於例假日加班，被告未給予補休之情形，兩造同意以休息日
24 加班計算，見勞訴卷六第29頁）、附表1—1至1—61所示原
25 告加班時數（分鐘數）、附表2所示原告平日每小時工資
26 額，即可計算出如附表3所示原告得請求之加班費金額為1,3
27 60,964元。又被告於106年1月至12月、107年3月、12月、10
28 8年2月、109年1月、7月、110年4月有給付原告加班費合計4
29 6,031元，有薪資條在卷可按（見勞訴卷一第57至111頁），
30 是扣除已給付之金額後，原告請求被告給付加班費1,314,93
31 3元（計算式：1,360,964元－46,031元），為有理由，逾此

01 範圍之請求即屬無據。

02 二、提撥勞工退休金部分：

03 (一)、雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
04 保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休
05 金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條
06 第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規
07 定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
08 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專
09 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
10 條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依
11 該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損
12 勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，
13 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
14 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
15 之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院104年
16 度台上字第1031號判決意旨）。是雇主如有未足額提繳退休
17 金之情形，勞工自得依上開規定，請求雇主就該退休金提繳
18 至勞退專戶。

19 (二)、依勞退條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主
20 或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，
21 向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工
22 資之平均為準。勞退條例施行細則第15條第1、2項定有明
23 文。又勞工保險條例所稱之月投保薪資，係指由投保單位按
24 被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險
25 人申報之薪資；被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整
26 時，投保單位應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知
27 保險人；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前
28 通知保險人。其調整均自通知之次月1日生效。勞工保險條
29 例第14條第1項前段、第2項亦有明定。準此，月投保薪資仍
30 以每月實際受領之薪資作為申報投保勞工保險之依據。因此
31 每年2月應以前一年11月、12月及當年1月，每年8月應以5

01 月、6月、7月之平均薪資申報勞保投保級距及提繳勞工退休
02 金級距，並自3月、9月生效。

03 (三)、自原告於99年7月任職於被告公司起，被告公司為原告提繳
04 勞工退休金至其勞退專戶共335,577元，原告前向勞工保險
05 局檢舉被告公司提撥勞工退休金不足，經被告公司補提繳12
06 6,269元，迄已提繳金額合計461,846元，為兩造所不爭執，
07 復有勞動部勞工保險局112年1月12日以保退二字第11213003
08 090號函檢附之「勞工退休金提繳差額明細表」在卷可按
09 (見勞訴卷一第323至329頁)。查被告公司補提繳勞工退休
10 金時，已將每季獎金列入發給當月之月工資總額內，所以才
11 會補提繳126,269元。故尚有差額之部分，係因本院上開計
12 算之「加班費未予納入」。準此，區分為二個時期，(1)99年
13 7月至105年7月，此段時間「加班費罹於時效且縱有金額亦
14 未明」，難認有差額存在；(2)105年8月至110月8月，依上開
15 「勞工退休金提繳差額明細表」月工資總額為基準，將每月
16 之加班費計入月工資總額，依月提繳分級表適用級距，並依
17 上述(二)之方式計算，則原告於任職被告公司期間，被告應提
18 繳如附表4所示之勞工退休金533,564元至原告勞退專戶，被
19 告前已提繳461,846元，則尚應補提繳71,718元至其勞退專
20 戶。是原告請求被告提繳差額71,718元至其勞退專戶，為有
21 理由，逾此之請求則無理由。

22 三、原告終止勞動契約及請求資遣費部分：

23 (一)、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，
24 勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第6款定有明
25 文。查被告公司確實有違反勞基法第24條規定，短付原告加
26 班費及短少提撥勞工退休金之情事，經認定如前，原告主張
27 被告公司有違反勞工法令致其受有損害，得依勞基法第14條
28 第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，自屬有據。又原告
29 於110年8月9日以被告公司高薪低報、短少提撥勞工退休
30 金、未給付加班費為由，寄發存證信函予被告公司，主張依
31 前開規定終止兩造間勞動契約，為兩造所不爭執，則兩造間

01 勞動契約於110年8月9日合法終止，堪予認定。至被告辯稱
02 原告終止勞動契約罹於勞基法第14條第2項之除斥期間，惟
03 雇主有繼續不提撥勞工退休準備金而違反勞工法令，致有損
04 害勞工權益之虞時，此一終止契約之形成權，並非一時性之
05 權利，而係具有繼續性之權利，於雇主停止其違反勞工法令
06 或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權，況
07 被告亦在原告終止勞動契約後，依薪資條所示薪資及每季發
08 予原告之獎金補提撥勞工退休金126,269元（見勞訴卷一第32
09 5至329頁），更堪認本件沒有罹於30日除斥期間，故被告所
10 辯難認可採。

11 (二)、勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
12 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
13 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條之規定終止時，
14 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之
15 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
16 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第
17 1項定有明文。又依勞基法第2條第4款規定，平均工資指計
18 算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總
19 日數所得之金額。另平日工資總額，已內含勞基法第24條及
20 第39條之加班費（最高法院109年度台上字第690號判決意旨
21 參照）。參照附表4所示，原告於110年8月9日終止兩造間勞
22 動契約前6個月（即自110年2月10日至同年8月9日）實際領
23 取工資，110年2月10日至28日為41,801元（61,602元÷28天×
24 19天，元以下四捨五入，下同），110年3月至7月依序為4
25 9,287元、39,003元、63,565元、69,014元（較薪資條高，
26 已含現金發放之獎金）、33,115元，110年8月1日至9日應為
27 7,830元（此部分依勞訴卷一第111頁薪資條計算，17,600元
28 +1,000元+5,100元+2,400元-18,270元）。加計被告公
29 司短少給付之加班費，110年2月10日至28日加班費9,352元
30 （110年2月短少支付13,782元÷28天×19天），3月至7月依序
31 為16,290元、13,352元、15,327元、13,641元、14,066元，

110年8月1日至8日為2,730元（詳附表3），另要扣除4月已給付之加班費3,737元，原告該期間所得工資總額為384,636元（計算式：41,801元+49,287元+39,003元-3,737元+63,565元+69,014元+33,115元+7,830元+9,352元+16,290元+13,352元+15,327元+13,641元+14,066元+2,730元），該段時間之總日數為181日，則原告於兩造間勞動契約終止時之月平均工資為63,752元（計算式：384,636元÷181天×30天）。原告自99年7月15日起任職於被告公司，至110年8月9日終止兩造間勞動契約止，勞退新制施行日起之資遣年資為11年0月26日，新制資遣基數為 $5+193/360$ 〔計算式：〔11+（0+26÷30）÷12〕÷2=5+193/360〕，則原告主張依勞退條例第12條第1項請求被告給付資遣費352,938元【計算式：63,752元×（5+193/360）】，為有理由，逾此範圍，則屬無據。

四、原告請求被告發給非自願離職證明書部分：

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，勞基法第19條定有明文。又依就業保險法第11條第3項規定，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。兩造間勞動契約已於110年8月9日經原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，則原告自被告處離職，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，故原告請求被告應發給非自願離職證明書，核屬有據。

五、職業訓練生活津貼部分：

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，於受訓期間，每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60發給職業訓練生活津貼，最長發給6個月。就業保險法第19條第1項定有明文。原告曾於112年3月27日言詞辯論期日撤回職業訓練生活津貼之請求（見勞訴

01 卷五第9頁），但仍於嗣後之書狀主張此部分請求（見勞訴
02 卷五第325頁）。此部分原告未舉證伊有向公立就業服務機
03 構辦理求職登記，亦未舉證伊符合請領資格卻因被告之行為
04 導致伊不能請領。另領取就業保險法之失業給付期間，不得
05 同時請領職業訓練生活津貼，原告已領得失業給付，則其有
06 無於期間內同時請領，亦有不明。再者，被告有替原告投保
07 就業保險，為何原告不符合請領條件，或為何原告不是就投
08 保金額過低請求差額，原告均未能舉證以實其說，是此部分
09 請求難認有理，應予駁回。

10 陸、綜上所述，原告請求被告給付1,667,871元（加班費1,314,9
11 33元＋資遣費352,938元），及自起訴狀繕本送達翌日即111
12 年8月13日起（見勞訴卷一第23頁）至清償日止，按週年利
13 率5%計算之利息，及提繳勞工退休金71,718元至其個人於
14 勞工保險局之勞退專戶，暨被告應發給原告註記離職原因為
15 非自願離職之服務證明書，為有理由，應予准許。逾此範圍
16 之請求，為無理由，應予駁回。

17 柒、本判決第1、2項係法院就勞工即原告之請求為雇主即被告敗
18 訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告
19 假執行，並依同條第2項規定，宣告被告預供擔保後得免為
20 假執行。至原告其餘假執行之聲請，因其敗訴而失所附麗，
21 併予駁回之。

22 捌、法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判；又各當事
23 人一部勝訴，一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，
24 命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出
25 之訴訟費用。民事訴訟法第87第1項、第79條分別定有明
26 文。本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，本案訴訟費
27 用即第一審裁判費30,136元（暫免徵收部分仍應列入訴訟費
28 用），審酌兩造勝敗情形，認應由原告負擔9,226元，被告
29 負擔20,910元。

30 玖、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本
31 判決之結果不生影響，爰不另為贅論，附此敘明。

01 拾、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主
02 文。

03 中 華 民 國 112 年 12 月 8 日
04 勞動法庭 法 官 羅郁棣

05 以上正本證明與原本無異。

06 如不服本判決，應於送達後20日內向本院（台南市○○路0段000
07 號）提出上訴狀（須按他造當事人人數附繕本）。

08 中 華 民 國 112 年 12 月 18 日
09 書記官 吳昕韋