

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第63號

原告 林展宏

訴訟代理人 陳欣怡法扶律師

被告 金豬禮盒食品有限公司

法定代理人 王聖惠

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國115年4月13日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣908,022元，及自民國113年7月3日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應提繳新臺幣472,647元至勞工保險局所設之原告勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣16,454元，其中新臺幣14,809元及自本判決確定之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣1,380,669元預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明；他造當事人，亦得聲明承受訴訟，此民事訴訟法第170條及第175條第1項定有明文。本件被告原法定代理人王宏男於民國114年3月15日死亡，嗣被告變更法定代理人為「王聖惠」，此有經濟部商工登記公示資料查詢附卷可查(卷二第369頁)。故此，原告

於115年3月5日具狀聲明承受訴訟，有民事聲請承受訴訟狀在卷可參(卷二第371頁)，並經本院將該書狀送達於被告，是本件承受訴訟合於法定程序，應予准許。

二、被告經合法通知，無正當理由，未於最後一次言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)原告自95年5月1日起受雇於金泉源麵食品有限公司(下稱金泉源公司)，並於99年11月3日變更投保單位為被告，擔任作業員，新資原為新臺幣(下同)35,000元，後調整為52,500元。然被告公司未據實依原告之實際薪資投保勞保，高薪低報，且未給付特休未休工資，亦短付加班費，復未足額提撥勞工退休金至原告之勞工退休金個人專戶，顯已違反勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第5、6款之規定。為此，原告爰於113年2月26日以存證信函，以被告有前開違反勞動法令之行為終止兩造勞動契約，被告並於113年2月29日將原告退出勞保。原告因此提起本件訴訟，請求被告給付原告資遣費337,908元、應休未休工資66,565元、加班費差額522,624元，並提撥勞工退休金472,647元。

(二)並聲明：

1、被告應給付原告1,113,819元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年7月3日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

2、被告應提繳472,647元至勞工保險局設立之原告勞工退休金專戶。

3、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告未於最後言詞辯論期日到場，惟據其以前到庭所為聲明及陳述以：否認原告雇主為被告，應為金泉源麵食品有限公司(下稱金泉源)，被告僅係前法定代理人王宏男因應禮盒市場業務之需要而設立作為品牌代表，除對外廣告之品牌功能外，並無其他實際營運功能，是原告自不得對被告為請求。

縱認被告為原告之雇主，惟認原告為自願離職，不得請求資遣費，且原告之平均薪資應扣除其他加項，應以39,218元計算。而原告得請求之應休未休加班費應為47,490元。另就原告主張加班費時數不爭執，惟認已給付完畢。再被告並無短繳原告之勞工退休金等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；願供擔保，請准免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告之加班費時數如本院卷二第293頁所示。

(二)關於計算原告應休為休工資部分，自108年至111年，原告之特休日數分別為15天、16天、17天、18天、19天，並以每日工資1,526元計算。原告就此部分已領取之金額如附表一所示。(卷二第284頁)

四、兩造爭執事項：

(一)原告究任職於金泉源公司，抑或是被告？

(二)原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並依勞退條例第12條之規定，請求被告給付資遣費337,908元，有無理由？

(三)原告請求被告給付應休為休工資有無理由？如有，金額為若干？

(四)原告請求被告給付加班費差額有無理由？如有，金額為若干？

(五)原告請求被告提繳勞工退休金至勞工退休金個人專戶有無理由？如有，金額為若干？

五、得心證之理由：

(一)原告究任職於金泉源公司，抑或是被告？

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，此民事訴訟法第277條定有明文。本件兩造間就原告就受僱於金泉源公司，抑或是被告一節有所爭執。依民事訴訟法關於舉證責任分配之法則，兩造自應對於有利於己之事實負舉證責任，此先予敘明。

01 2、本件原告主張其自99年11月3日起即受僱於被告，並提出勞
02 保被保險人投保資料表、勞工退休金(勞退新制)提繳異動明
03 細表、勞工退休金個人專戶明細(卷一第37-38、61-67頁)、
04 111、112年度綜合所得稅各類所得資料清單(卷二第247-249
05 頁)等件為證。經查，觀諸上開原告提出之資料，其上就投
06 保單位、提繳單位、薪資所得扣繳單位均記載為被告，其上
07 記載生效期間自99年11月3日開始(卷一第37頁)，觀乎上開
08 文書均為公文書，自應以公文書所載為準。況原告前就於11
09 0年12月15日發生職業災害，當時簽訂和解書當事人為原告
10 及被告，並非金泉源公司，並提出予保險公司，有和解書及
11 理賠明細給付在卷可參(卷二第57-63頁)。依上，足認原告
12 係受僱於被告。被告固辯稱原告係受僱於金泉源公司，並提
13 出原告所簽署之「自願離職書」為證(卷二第43頁)，然姑且
14 不論該「自願離職書」簽立原因為何，該文書為私人自行製
15 作，其效力遽難認與公文書相同，是得否採信為真，顯有疑
16 義。從而，自應認原告主張其受僱於被告，為有理由，應為
17 可採。

18 (二)原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並依勞退條
19 例第12條之規定，請求被告給付資遣費337,908元，有無理
20 由？

21 1、按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工
22 不供給充分之工作者；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有
23 損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第
24 14條第1項第5、6款分別定有明文。

25 2、次按「工資」係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪
26 金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
27 獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與，勞基法第2條第3
28 款定有明文。是工資係勞工之勞力所得，為其勞動之對價，
29 且須為經常性之給與，始足當之；亦即須符合雇主之給與、
30 工作之對價及經常性之給與等條件始得謂為工資。而所謂經
31 常性之給與，與固定性給與不同，前者係指非勞動基準法施

行細則第10條所列各款之情形，縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之；亦即只要某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，即得列入平均工資計算之範疇(最高法院85年度台上字第246、600號及86年度台上字第1681號判決參照)。

1、本件原告主張被告有高薪低報且未給付特休未休工資、短付加班費、勞歸退休金等事由，而依勞基法第14條第1項第5、6款不經預告，終止系爭勞動契約，被告應給予資遣費一節，此為被告所否認，並抗辯原告為自願離職。經查，觀諸被告提出之「自願離職書」(卷二第43頁)，其上所記載為「金泉源公司」，而非被告，本件勞動契約雇主為被告，已如前述，無論原告因何種原因簽署自願離職書，均不得認定原告自願離職，是被告所辯自不足採。

2、復查，原告主張其工作至被告將其退保日即113年2月29日(卷一第37頁)，往前回溯6個月止，其每月平均薪資為56,318元，並提出員工薪資所得明細表為證(卷二第253頁)，被告雖不爭執該薪資所得明細表真正，惟認其他加項(含未休獎金、激勵獎金、績效獎金等)部分應扣除，不應計入薪資計算(卷二第253頁，紅色螢光筆所示)。查，觀諸上開員工薪資所得明細表，自111年11月起至113年2月止，均列有其他加項，且該部分之金額記載16,055元至22,900元不等。可知原告之薪資結構，除按月固定給予之本薪外，尚有其他給付內容，雖每月給付數額均非固定，然被告均每月列項固定發放，足徵該其他加項，係勞工於一般情形下，經常可以領得之給付，在制度上具有經常性，是無論其「給付名目」為何，其給付已符合「勞務對價性」與「經常性給與」工資要件。再按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條亦有明定，是於被告就上開所受領之其他加項，未提出反證證明之前提下，本院自應認「其他加項」，屬經常性給予，而應入工資。

01 3、又查，觀諸原告之勞保被保險人投保資料表(卷一第37頁)與
02 被告員工薪資所得明細表相比(卷二第253頁)，被告均以當
03 年度最低薪資為原告投保勞保，與原告每月領取之薪資不相
04 符，有高薪低報之情事，被告確實有勞動基準法第14條第1
05 項第5、6款違反勞動契約或勞工法令之情事，致有損害原告
06 權益甚明。是原告以此為由，依勞基法第14條第1項第6款之
07 規定，主張不經預告終止兩造間之勞動契約，於法有據。

08 4、未按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
09 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
10 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
11 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
12 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
13 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，此勞工退休金條例
14 第12條第1項定有明文。本件原告以被告違反勞基法第14條
15 第1項第6款之規定合法終止系爭勞動契約，已如前述。是
16 以，原告依上開規定，於終止系爭勞動契約後，請求給付資
17 遣費，亦有理由。再原告薪資應加計其他加項，已如前述，
18 故被告抗辯以平均薪資39,218元計算(卷二第34頁)即不可
19 採。依上，原告至最後工作日即113年2月29日，往前回溯6
20 個月止，其每月平均薪資為56,318元。又其年資應自99年11
21 月3日起算，如前所述，至113年2月29日離職日止，資遣年
22 資為13年3月又27日，資遣基數為6，則原告得請求被告給付
23 之資遣費為337,908元【計算式：平均月薪56,318元×資遣
24 費基數6=337,908元】。

25 (三)原告請求被告給付應休為休工資有無理由？如有，金額為若
26 干？

27 1、按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
28 雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商
29 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
30 之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第4項定有明文。

31 2、經查，本件原告每日工資以1,526元計算，自108年起算至11

2年度特休日數及實際領取應休未休工資如附表一所示(被告實際給付金額如卷一第25頁)，為兩造所不爭執(卷二第284頁)，則原告得請求被告給付應休未休工資47,490元【計算式詳如附表一所示】。

(四)原告請求被告給付加班費差額有無理由？如有，金額為若干？

1、按雇主使勞工於第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項亦定有明文。

2、原告工資應加計「其他加項」，已如前述，故被告主張以最低薪資計算加班費基準，自無足採。再原告加班時數如卷二第293頁所示，為被告所不爭執(卷二第318頁)。被告雖辯稱就此部分已給付完畢，惟被告給付加班費之薪資基準並未計入「其他加項」，且綜觀全卷資料，被告就此並未提出其他積極證據證明其對於加班費已全數給付完畢，則原告主張被告尚有加班費差額522,624元未給付，即屬有據，應予准許。

(五)原告請求被告提繳勞工退休金至勞工退休金個人專戶有無理由？如有，金額為若干？

1、按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；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；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，勞工退休金條例第6條、第14條第1項、第31條第1項定有明文。

2、經查，原告主張被告自99年11月起至113年2月止，即未足額提撥退休金合計472,647元至原告設於勞工保險局勞工退休金專戶內，並提出原告之勞工退休金(勞退新制)提繳異動明

01 細表、勞工退休金個人專戶明細資料等件為證(卷一第61-67
02 頁)，惟被告否認其高薪低報，亦否認短繳。查，原告之薪
03 資應加計「其他加項」計算之，已如前述，又觀諸原告之勞
04 工退休金(勞退新制)提繳異動明細表(卷一第61-62頁)，被
05 告就提繳工資自99年11月起至113年2月止，以17,280元至2
06 8,800元不等計算之，然該金額均低於原告之薪資，故顯見
07 被告確有高薪低報之情事。被告雖稱無短繳之情形，然其辯
08 稱99年11月起至107年12月無原告薪資資料，另108年1月起
09 至113年2月間部分提繳資料遺失，惟被告既為原告之僱用
10 人，其就資料持有地位具有高於原告優勢，被告自應妥善保
11 存上開薪資、勞工退休金提繳相關資料，其未保存自應承擔
12 其風險。從而，被告所辯顯不足採。基此，原告自99年11月
13 起至113年2月止，依其薪資應提撥至退休金專戶之金額差額
14 參酌原告所提附表五(卷二第295-299頁)，合計為472,647
15 元，則原告請求被告補提之退休金差額472,647元為有理
16 由，應予准許。

17 六、綜上所述，原告本於兩造間之勞動契約及勞基法之規定，請
18 求被告給付908,022元之本息(計算式詳如附表二)；暨被告
19 應提撥472,647元至勞動部勞工保險局之原告勞工退休金個
20 人專戶，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理
21 由，應予駁回。

22 七、本判決原告勝訴部分係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴
23 之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，本院依職權宣告
24 假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告
25 被告預供擔保後得免為假執行。原告陳明願供擔保請准宣告
26 假執行，僅係促使本院職權之發動，不另為准駁之諭知。至
27 原告敗訴部分，其假執行之聲請因之失所依附，應併予駁回
28 之。

29 八、末按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院
30 酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自
31 負擔其支出之訴訟費用，爰依原告一部勝訴一部敗訴之情

形，確定兩造訴訟費用負擔額如主文第4項所示。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 5 月 8 日

勞動法庭 法官 田玉芬

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 5 月 8 日

書記官 黃紹齊

附表一：

編號	年度	計算日數	應領金額 (以日薪1,526元 計算)	原告實際 領取金額	差額
1	108年	15	22,890元	14,000元	8,890元
2	109年	16	24,416元	14,800元	9,616元
3	110年	17	25,942元	15,600元	10,342元
4	111年	18	27,468元	18,040元	9,428元
5	112年	19	28,994元	19,780元	9,214元
總計			129,710元	82,220元	47,490元

附表二：

編號	項目	原告主張	法院認定
1	資遣費	337,908元	337,908元
2	應休為休工資	66,565元	47,490元
3	加班費差額	522,624元	522,624元
合計		927,097元	908,022元
4	應提繳勞工退休金	472,647元	472,647元

