

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第92號

上訴人 顏英林
顏英忠
陳清水

共同

訴訟代理人 張世柱律師
莊賀元律師

上訴人 富綠休閒開發有限公司

法定代理人 黃曉慧

訴訟代理人 劉楷律師
陳建寰律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，兩造對於中華民國108年3月8日臺灣桃園地方法院106年度勞訴字第113號第一審判決各自提起上訴，本院於109年5月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於(一)駁回上訴人丁○○後開第二項之訴、上訴人丙○○後開第三項、第四項之訴部分，暨該訴訟費用之裁判，(二)命上訴人富綠休閒開發有限公司給付上訴人乙○○逾新臺幣貳拾貳萬壹仟玖佰柒拾玖元，及其中新臺幣壹拾壹萬捌仟貳佰貳拾玖元自民國一百零六年七月一日起、其中壹拾萬參仟柒佰伍拾元自民國一百零六年十月一日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息部分，及該部分假執行之宣告暨該訴訟費用之裁判，均廢棄。

上訴人富綠休閒開發有限公司應再給付上訴人丁○○新臺幣肆萬零玖佰零捌元，及自民國一百零六年十月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

上訴人富綠休閒開發有限公司應再給付上訴人丙○○新臺幣壹拾肆萬陸仟參佰捌拾玖元，及自民國一百零六年四月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

01 上訴人富綠休閒開發有限公司應將新臺幣陸仟元提撥至上訴人丙
02 ○○之勞工退休金專戶。

03 上開第一項廢棄(二)部分，上訴人乙○○在第一審之訴及假執行之
04 聲請均駁回。

05 其餘上訴駁回。

06 第一、二審訴訟費用，由上訴人丁○○負擔百分之七、上訴人丙
07 ○○負擔百分之五十三、上訴人乙○○負擔百分之十，餘由上訴
08 人富綠休閒開發有限公司負擔。

09 事實及理由

10 一、上訴人丁○○、丙○○、乙○○（下分別稱其姓名，合稱丁
11 ○○等3人）起訴主張：伊等均受僱於上訴人富綠休閒開發
12 有限公司（下稱富綠公司），分別擔任廚師、行政主廚、主
13 廚等職務，任職期間及每月薪資各詳如附表一「任職期
14 間」、「每月薪資」欄所示；惟富綠公司於伊等任職期間，
15 未依法給付如附表一「積欠工資」、「加班費」欄所示金額
16 之工資、加班費，亦未按月提撥如附表一「提撥勞工退休
17 金」欄所示金額之勞工退休金至伊等個人退休金專戶，且未
18 為丁○○、乙○○投保勞健保。詎富綠公司於民國106年3月
19 10日以業務緊縮為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條
20 第2款規定，終止與丙○○間之勞動契約，並開立非自願離
21 職證明；縱認富綠公司未終止勞動契約，因富綠公司未提供
22 足夠人力予丙○○運用，經丙○○一再反應仍未獲改善，且
23 未依法給付上開工資、加班費及提撥退休金，丙○○亦於10
24 6年3月10日依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造
25 間勞動契約。另因富綠公司非法調動職務及調降薪資，變更
26 為較原來更不利之工作條件，違反勞基法第10條之1規定，
27 且未依法給付上開工資、加班費、提撥退休金及未為丁○
28 ○、乙○○投保勞健保，丁○○、乙○○遂分別於106年5月
29 10日、106年5月31日依勞基法第14條第1項第5、6款規定，
30 終止兩造間勞動契約。富綠公司迄未給付丁○○等3人各如
31 附表一「積欠工資」、「資遣費」、「預告工資」、「加班

01 費」、「分紅」欄所示之金額，亦未提撥如附表一「提撥勞
02 工退休金」欄所示之金額。爰依民法第486條前段、勞基法
03 第22條第2項、第23條第1項前段；勞工退休金條例（下稱勞
04 退條例）第12條第1項；勞基法第16條第3項；勞基法第24條
05 第1項；分紅依口頭約定；勞退條例第14條第1項、第31條第
06 1項規定，請求富綠公司如數給付。於原審聲明：(一)富綠公
07 司應給付丁○○新臺幣（下同）43萬5907元，及自106年6月
08 1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)富綠公司
09 應將7,091元提撥至丁○○之勞工退休金專戶；(三)富綠公司
10 應給付丙○○189萬1600元，及自106年6月1日起至清償日
11 止，按週年利率5%計算之利息；(四)富綠公司應將15萬0678元
12 提撥至丙○○之勞工退休金專戶；(五)富綠公司應給付乙○○
13 54萬0625元，及自106年6月1日起至清償日止，按週年利率
14 5%計算之利息；(六)富綠公司應將1萬7876元提撥至乙○○之
15 勞工退休金專戶；(七)願供擔保請准宣告假執行。（原審判
16 決：(一)富綠公司應給付丁○○20萬6476元，及其中10萬2640
17 元自106年6月4日起、其中10萬3836元自106年10月1日起，
18 均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)富綠公司應將
19 3,820元（見原審卷第342頁）提撥至丁○○之勞工退休金專
20 戶；(三)富綠公司應給付丙○○13萬6653元，及自106年10月1
21 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)富綠公司應
22 將13萬2998元（見原審卷第342頁）提撥至丙○○之勞工退
23 休金專戶；(五)富綠公司應給付乙○○29萬6979元，及其中11
24 萬8229元自106年7月1日起、其中17萬8750元自106年10月1
25 日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(六)富綠公
26 司應將1萬7876元提撥至乙○○之勞工退休金專戶；並駁回
27 其餘之訴。兩造就原審判決對渠等各自不利部分分別提起上
28 訴，而丙○○就其上開第(三)項敗訴部分即175萬4947元本息
29 〈189萬1600元－13萬6653元＝175萬4947元〉，僅就175萬4
30 847元本息提起上訴，未上訴部分非本院審理範圍）。並於
31 本院上訴聲明：(一)原判決關於駁回丁○○等3人後開第(二)、

01 (三)項之訴部分廢棄；(二)富綠公司應依序再給付丁○○、丙○○
02 ○、乙○○22萬9431元、175萬4847元、24萬3646元，及均
03 自106年6月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；
04 (三)富綠公司應依序再為丁○○、丙○○提撥3271元、1萬768
05 0元至丁○○、丙○○之勞工退休金專戶；(四)願供擔保請准
06 宣告假執行。對富綠公司上訴之答辯聲明：上訴駁回。

07 二、富綠公司則以：丁○○無正當理由拒絕履行其擔任頭砧板廚
08 師應負訂購食材之職務，且無他人（含公司總經理蔡千民、
09 公司總務李銓欣）可取代，亦不遵守蔡千民更換新廠商訂購
10 食材之命令，嚴重違反勞動契約，而伊提議調職為不須訂購
11 食材之二砧板廚師，雖薪水較原職為低，係避免懲戒解雇之
12 最小侵害手段，並無違法調職；丁○○於106年5月5日自願
13 離職，不得請求資遣費；伊業以現金袋郵寄方式支付丁○○
14 106年5月份之3日薪資。又乙○○未能開菜單，顯不能勝任
15 主廚工作，而伊提議調職為不須開菜單職務，雖薪水較原職
16 為低，符合解雇最後手段性之合法調職，並無違法調職；乙
17 ○○係於106年4月28日自願離職，不得請求資遣費，伊亦無
18 義務為乙○○提撥106年5月份之勞工退休金。伊與丙○○間
19 係委任關係，並無勞基法之適用，伊無義務為丙○○提撥勞
20 工退休金。伊縱未保存出勤紀錄，僅係雇主受行政處罰問
21 題，丁○○等3人就有加班而得請領加班費乙節，仍應先負
22 舉證之責，其等之請求，並無理由等語，資為抗辯。並於本
23 院上訴聲明：(一)原判決不利於富綠公司部分廢棄；(二)上開廢
24 棄部分，丁○○等3人在第一審之訴駁回。對丁○○等3人上
25 訴之答辯聲明：上訴駁回。

26 三、查丁○○、丙○○、乙○○分別自103年4月13日、同年7
27 日、同年7月7日起任職於富綠公司，各擔任廚師（頭砧
28 板）、行政主廚、主廚等職務，而其等分別自106年5月5
29 日、同年3月10日、同年4月16日後即未再出勤，復於同年
30 5月12日向桃園市勞資和諧促進會申請勞資爭議調解，於同年
31 5月31日因兩造無共識而調解不成立等情，有桃園市勞資和諧

01 促進會勞資爭議調解紀錄、綠光花園正職就職報到書、薪資
02 單暨打卡紀錄、勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表附
03 卷可稽（原審勞訴卷〈下稱原審卷〉第16至18、59至61、74
04 至84、89至93、228至231頁），且為兩造所不爭執（本院卷
05 第11、146頁），堪信屬實。

06 四、丁○○等3人主張：丙○○與富綠公司間為僱傭關係，富綠
07 公司於106年3月10日以業務緊縮為由，依勞基法第11條第2
08 款規定，終止與丙○○間之勞動契約，縱認富綠公司未終止
09 勞動契約，因富綠公司未提供足夠人力予丙○○運用，經丙
10 ○○一再反應仍未獲改善，且未依法給付工資，丙○○亦於
11 106年3月10日依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩
12 造間勞動契約；另因富綠公司非法調動職務及調降薪資，變
13 更為較原來更不利之工作條件，違反勞基法第10條之1規
14 定，且未依法給付工資，丁○○、乙○○遂分別於106年5月
15 10日、106年5月31日依勞基法第14條第1項第5、6款規定，
16 終止兩造間勞動契約；富綠公司應分別給付丁○○等3人積
17 欠工資、資遣費、預告工資、加班費、分紅及提撥勞工退休
18 金等語，為富綠公司所否認，並以前詞置辯。經查：

19 (一)關於丙○○與富綠公司間係僱傭關係或委任關係：

20 1.按勞動契約當事人之勞工，通常具有下列特徵：1.人格從屬
21 性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受
22 懲戒或制裁之義務。2.親自履行，不得使用代理人。3.經濟
23 上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他
24 人，為該他人之目的而勞動。4.納入雇方生產組織體系，並
25 與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬
26 性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，
27 均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立（最高法院92年
28 度台上字第2361號判決意旨參照）。勞動契約與以提供勞務
29 為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主
30 間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。如雙方權
31 利義務內容具有從屬性，縱其部分職務有獨立性，仍應認定

01 屬勞基法所規範之勞雇關係（最高法院104年度台上字第129
02 4號判決意旨參照）。

03 2. 查丙○○於103年4月7日至106年3月10日任職富綠公司擔任
04 行政主廚期間，均投保勞工保險，並按月領取薪資，且配合
05 公司營業時間上下班並打卡，依勞基法規定有特別休假等
06 節，有被保險人投保資料表、薪資袋、薪資單、打卡紀錄附
07 卷可稽（原審個資等文件卷第77頁正背面、原審卷第21、81
08 至84頁）；又富綠公司行政主廚、頭砧板、主廚等職務均是
09 固定，丙○○之上司為老闆蔡千民等情，業據證人即富綠公
10 司現任頭砧板甲○○證述在卷（本院卷第206至207頁）；而
11 蔡千民亦於其認為丙○○管理鬆懈時予以指正（原審卷第19
12 4頁）；再依丙○○簽署之綠光花園正職就職報到書亦記載
13 「如因公司業務上之人力需求調派，則須配合公司之調度前
14 往他處支援上班」等語（原審卷第60頁）。綜上各節，堪認
15 丙○○任行政主廚，雖係廚房之主管，惟其於富綠公司組織
16 內，職務仍受富綠公司之指揮監督，且受領固定薪資給付，
17 其差勤亦配合公司營業時間至公司上下班並打卡，復係為富
18 綠公司之目的而服勞務，與同事間則居於分工合作狀態，則
19 其支領薪資之對價關係顯然著重於提供勞務之過程，而非著
20 眼於處理事務之成果本身，於客觀上確具有勞動契約之人
21 格、經濟及組織上之從屬性特徵自明。

22 3. 富綠公司雖辯稱：丙○○經伊授權得自行決定其工作時間、
23 地點、休假，為廚房之最高管理者，甚至有權自行面試、錄
24 取廚房內之員工，並自行決定錄取員工薪資、職位及休假，
25 無須經伊批准，有獨立裁量權，不具從屬性，與伊間為委任
26 關係云云，並以丙○○於另案臺灣桃園地方法院中壢簡易庭
27 106年度壠勞簡字第39號事件言詞辯論期日之陳述，及證人
28 即富綠公司經理柯忠德、證人甲○○之證述為憑（原審卷第
29 86至87、121至122頁，本院卷第204至205頁）。然丙○○需
30 配合公司營業時間至公司上下班並打卡，已如前述，難認富
31 綠公司所辯丙○○得自行決定其工作時間、地點、休假乙節

01 為可採；而縱丙○○經富綠公司授權對於廚房部分有人事管
02 理權，惟僱用人授與受僱人處理一定事務之自由裁量權限，
03 並非法所禁止；且丙○○在人格、經濟及組織上既具從屬
04 性，揆諸前揭說明，縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞
05 基法所規範之勞雇關係。是丙○○主張伊與富綠公司間係僱
06 傭關係，應屬有據，富綠公司抗辯兩造間為委任關係云云，
07 尚非可採。

08 (二)關於兩造間勞動契約如何終止：

09 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
10 不供給充分之工作者，及雇主違反勞動契約或勞工法令，致
11 有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法
12 第14條第1項第5、6款定有明文。次按勞工應從事之工作，
13 及工資之議定、調整、計算等有關事項，應於勞動契約內約
14 定，此觀勞基法施行細則第7條第1、3款即明。嗣後資方如
15 因業務需要而變動勞方工作有關事項時，除勞動契約已有約
16 定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之，否則應得勞方
17 之同意始得為之（最高法院96年度台上字第2749號判決意旨
18 參照）。又雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，
19 並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有
20 不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞
21 工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工
22 作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主
23 應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞
24 基法第10條之1定有明文。且調職命令應受權利濫用禁止原
25 則之規範，此觀該條立法說明即明。是判斷雇主之調職命令
26 是否合法，應就其經營上有無必要性或合理性與勞工因調職
27 所蒙受之不利益，依上開規定為基準，綜合考量判斷雇主調
28 動有無權利濫用或違反誠信原則。

29 2.丁○○部分：

30 (1)丁○○主張：富綠公司將伊調降為二砧板，薪資調降為5萬
31 元，其調動為伊勞動條件之不利變更，伊未同意等語，核與

01 證人柯忠德證稱：丁○○做到106年5月份，老闆（指蔡千
02 民）要調他職務，他有跟老闆談過，但因薪資上的問題，他
03 無法接受等語（原審卷第122、126頁）；證人蔡千民證稱：
04 調為二砧板之薪資是5萬元，丁○○無法接受等語（原審卷
05 第193頁）大致相符。參諸薪資單記載，可知丁○○任頭砧
06 板之薪資為6萬7000元（原審卷第74頁），調動為二砧板之
07 薪資為5萬元，調動前後薪資結構不同，相差1萬7000元，是
08 富綠公司未經丁○○同意所為調動，對其薪資及勞動條件造
09 成不利益之變更，應堪認定。

10 (2)富綠公司雖抗辯：丁○○無正當理由拒絕履行其擔任頭砧板
11 廚師應負訂購食材之職務，且無他人（含公司總經理蔡千
12 民、公司總務李銓欣）可取代，亦不遵守蔡千民更換新廠商
13 訂購食材之命令，嚴重違反勞動契約，而伊提議調職為不須
14 訂購食材之二砧板廚師，雖薪水較原職為低，係避免懲戒解
15 雇之最小侵害手段，並無違法調職云云，並以證人蔡千民、
16 李銓欽、甲○○之證詞為據。惟依證人李銓欽證稱：丁○○
17 擔任頭砧板要負責於辦桌時叫貨及向果菜廠商訂菜，當時有
18 一個新的廠商比較便宜，伊告知丁○○及蔡千民，蔡千民說
19 看誰比較便宜就叫誰的，第1次丁○○還是叫舊的廠商，第2
20 次再跟丁○○確認，但丁○○還是一樣叫舊廠商，後來老闆
21 就有找丁○○談話，丁○○只跟伊說伊等在亂搞等語（原審
22 卷第235至236頁）；及證人蔡千民證稱：丁○○未能配合李
23 銓欽更換新的廠商，伊找丁○○溝通想知道是新廠商品質不
24 佳還是出貨較慢，丁○○僅表示不要亂搞，並叫伊自己叫
25 菜，伊請丁○○回去緩和情緒後，問丁○○是否改做二砧
26 板，但因二砧板之薪水是5萬元，丁○○不能接受等語（原
27 審卷）；固足認富綠公司係因丁○○未依要求改向新廠商叫
28 貨，遂將其調職為二砧板職務之事實。惟依證人李銓欽所述
29 蔡千民找丁○○談話，丁○○只跟伊說伊等在亂搞（原審卷
30 第236頁），足見丁○○雖2次未配合李銓欽更換新廠商，並
31 抱怨李銓欽等人亂搞，然並未堅辭拒絕聽從蔡千民指示，丁

01 ○○既否認不聽從蔡千民之命令更換新廠商（原審卷第203
02 頁），則蔡千民證稱丁○○叫伊自己叫菜云云，是否可採，
03 已非無疑。況雇主對於違反紀律之勞工，施以懲戒處分或調
04 職，固係事業單位為維持其經營秩序所必須，惟所採取之方
05 式，不可逾越必要之程度，此即相當性原則，則丁○○縱有
06 2次未配合李銓欽更換新廠商，雖可能影響富綠公司工作調
07 度，然是否已嚴重至需將丁○○調降為二砧板，薪資調降為
08 5萬元，亦非無疑。參酌證人李銓欽證稱：菜單正常都是行
09 政主廚開的，開好後再交給頭砧板確定要買什麼料及數量，
10 伊是幫他們找好廠商議價，伊基於對廚師之尊重及行業倫
11 理，廠商需要廚師覺得可用，食材由頭砧板算好，由於算好
12 的時間都不一定，故均由頭砧板自己去跟廠商叫貨，老闆也
13 可以直接聯絡廠商叫貨，老闆也有授權給所有的廚師去聯
14 絡，但廚師不去聯絡等語（原審卷第236至237頁）；及證人
15 蔡千民證稱：頭砧板不可以決定叫哪間廠商，丁○○任職期
16 間都由其叫料等語（見本院卷第193頁）；可知證人蔡千
17 民、李銓欽亦均可向廠商叫貨，證人甲○○證稱：總務或其
18 他人不可能幫頭砧板叫菜，他們又不知道怎麼叫菜（本院卷
19 第204頁），尚非可採。則丁○○既無決定廠商之權利，且
20 證人蔡千民、李銓欽亦均可向丁○○確認好食材種類、數量
21 後向新廠商叫貨，或通知舊廠商請勿再供貨，以達向新廠商
22 購貨之公司政策，縱認仍應由丁○○依蔡千民指示向新廠商
23 叫貨，而丁○○未能配合，亦應先施以其他較輕微之懲戒處
24 分例如告誡、記過、減薪等，給予丁○○改善之機會，然富
25 綠公司卻捨此等侵害較小手段不為，直接將丁○○調降為二
26 砧板，薪資調降為5萬元，嚴重變更其原有工資及勞動條
27 件，難認其調職符合相當性原則，即與勞基法第10條之1規
28 定之要件不合，尚非合法調動。是丁○○以富綠公司之調
29 動，違反勞動契約及勞工法令，致有損害其權益，依勞基法
30 第14條第1項第6款規定，不經預告終止勞動契約，應屬有
31 據。又丁○○因不同意調降為二砧板降薪5萬元而口頭向富

01 綠公司實際負責人蔡千民為終止勞動契約之意思表示，且自
02 106年5月5日後即未再出勤，均如前述，足徵富綠公司抗辯
03 兩造勞動契約終止之日為106年5月5日，應可採信。富綠公
04 司雖抗辯：丁○○於106年5月5日係自願離職云云，然丁○
05 ○自始否認其係自請離職，且依證人柯忠德及蔡千民所述，
06 丁○○係不同意調降為二砧板，薪資調降為5萬元始離職
07 （原審卷第122、126、193頁），顯見丁○○係因認富綠公
08 司調動不合法而終止勞動契約，並非自願離職，是富綠公司
09 辯稱丁○○係自請離職云云，洵屬無據。又因丁○○主張富
10 綠公司非法調動，違反勞基法第10條之1規定，依勞基法第1
11 4條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，為有理由，則
12 其另以富綠公司未依法給付工資、加班費、提撥退休金及未
13 為丁○○、乙○○投保勞健保為由，依勞基法第14條第1項
14 第5、6款規定，終止兩造間勞動契約，是否有理由，即無庸
15 再審究。

16 3. 乙○○部分：

17 (1) 乙○○主張：富綠公司於106年4月16日通知伊，因伊105年
18 度休假天數過多，故請伊自當天起開始休假，將未休天數休
19 完後，再通知伊上班，嗣於同年月28日打電話通知伊去公
20 司，伊於5月10日回公司談，始知悉自同年5月1日起減薪為5
21 萬元，為伊所拒絕，富綠公司遂告知待休假結束後解僱，伊
22 遂申請調解並於同年5月31日在調解時主張富綠公司非法調
23 動減薪等語（原審卷第101頁），為富綠公司所否認，並抗
24 辯：乙○○係於同年4月16日下午自行離職云云（原審卷第7
25 3頁）。按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證
26 之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。乙○○主張富
27 綠公司解僱之事實及富綠公司抗辯乙○○係主動離職之事
28 實，分別為其等所否認，此二事實分別係屬對乙○○及富綠
29 公司有利之事實，應分別由其等各負舉證之責。惟乙○○並
30 未提供證據證明富綠公司曾對其為解僱之意思表示，是未能
31 認定其主張為真實。而證人柯忠德雖證稱：因為乙○○積的

01 假比較多，所以有請乙○○先把積的假請一請，請假過程中
02 有請乙○○回公司與蔡千民討論等語（原審卷第129至130
03 頁），顯示乙○○主張富綠公司於同年4月16日通知伊先把
04 假休完，並於同年月28日通知伊回公司談，伊於同年5月10
05 日回公司談之事實，應為真實，故富綠公司抗辯乙○○於同
06 年月16日已離職之事實，應非可採。從而，乙○○主張富綠
07 公司解僱之事實，未能證明，而富綠公司抗辯乙○○係主動
08 離職之事實，亦無法證明為真實，故乙○○與富綠公司之勞
09 動契約於同年5月10日乙○○與蔡千民討論時尚未終止之事
10 實，應堪認定。又乙○○另主張：伊於同年5月10日回公司
11 時有商討假是否休完，伊與富綠公司之勞動契約於同年5月3
12 1日調解時終止等語（原審卷第129至130頁），觀諸兩造於
13 調解時爭執是否給付資遣費，應堪認乙○○已於調解當日對
14 富綠公司為終止勞動契約之意思表示。

15 (2)乙○○主張：伊到職時工作內容並無開立菜單，因丁○○離
16 職，始遭富綠公司要求增加工作內容，富綠公司以伊未能開
17 菜單為由調職至薪水較低之工作，屬工作條件不利之變更，
18 伊得依勞基法第14條第1項第6款規定終止與富綠公司之勞動
19 契約等語；為富綠公司所否認，並辯稱：主廚職務本有開菜
20 單之職責（開菜單非僅行政主廚之工作），乙○○未能開菜
21 單，顯不能勝任主廚工作，而伊提議調職為不須開菜單職
22 務，雖薪水較原職為低，符合解雇最後手段性之合法調職，
23 並無違法調職云云。經查，證人蔡千民證稱：開菜單本來就
24 是主廚之工作，是因為富綠公司餐廳內還有一個行政主廚
25 （即丙○○）且該行政主廚是乙○○之舅舅，伊當時也質疑
26 乙○○是否年紀太大無法勝任主廚之工作，但丙○○說其可
27 以處理一切等語（原審卷第196頁）；證人甲○○證稱：主
28 廚都要開菜單、管理內部，大部分餐飲業都是這樣等語（本
29 院卷第205至206頁）；而證人李銓欽則證稱：「（問：頭砧
30 板到底工作為何，有工作規則？）廚師自己都知道，菜單正
31 常都是行政主廚開的，開好後再交給頭砧板去確定要買什麼

01 料及數量」等語（原審卷第237頁）；顯示究竟餐飲界認知
02 開菜單之廚師是主廚抑或行政主廚抑或二者均應有義務，並
03 非一致，惟至少富綠公司向由行政主廚而非主廚開菜單，應
04 可認定。而乙○○與富綠公司間所簽立之就職報到書上亦無
05 載明乙○○與富綠公司約定工作內容是否包含開菜單（原審
06 卷第61頁），且乙○○亦否認任職時約定之工作內容包括開
07 菜單，是難認定乙○○之工作內容包含開菜單之事實。準
08 此，富綠公司請乙○○開菜單，即屬增加乙○○原本工作內
09 容，縱認乙○○於行政主廚離職後應負責開菜單，惟其原無
10 開菜單之業務，其一時無法開菜單，仍應先與其溝通菜單、
11 輔導、施以教育訓練而給予改善之機會，然富綠公司卻捨此
12 等侵害較小手段不為，直接以乙○○未能開菜單為由調職至
13 薪水較低之工作，自屬勞動條件不利益之變更，難認其調職
14 符合相當性原則，即與勞基法第10條之1規定之要件不合，
15 尚非合法調動。是乙○○以富綠公司之調動，違反勞動契約
16 及勞工法令，致有損害其權益，依勞基法第14條第1項第6款
17 規定，不經預告終止勞動契約，應屬有據。又因丁○○主張
18 富綠公司非法調動，違反勞基法第10條之1規定，依勞基法
19 第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，為有理由，
20 則其另以富綠公司未依法給付工資、加班費、提撥退休金及
21 未為丁○○、乙○○投保勞健保為由，依勞基法第14條第1
22 項第5、6款規定，終止兩造間勞動契約，是否有理由，即無
23 庸再審究。

24 4.丙○○部分：

25 (1)丙○○主張：富綠公司於106年3月10日以業務緊縮為由，依
26 勞基法第11條第2款規定，終止與伊間之勞動契約，固據提
27 出非自願離職證明為憑（原審卷第50頁）；然富綠公司辯稱
28 並未據此終止勞動契約，非自願離職證明係應丙○○要求所
29 開立。而依丙○○所述：富綠公司表示伊能力不足可以不要
30 再做，伊要求富綠公司開立非自願離職證明書等語（原審卷
31 第99頁背面）；足見富綠公司抗辯伊未以業務緊縮為由終止

01 勞動契約，並非無據；則丙○○主張伊與富綠公司之勞動契
02 約由富綠公司以業務緊縮為由，依勞基法第11條第2款規定
03 終止乙節，並非可採。

04 (2)又按勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由
05 (如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益
06 之虞)告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇
07 主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得
08 僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具
09 體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合
10 法之依據(參最高法院92年度台上字第1779號判決意旨)。查
11 證人蔡千民證稱：過年時伊與丙○○溝通管理鬆懈問題，丙
12 ○○表示不要做等語(原審卷第194頁)，足見丙○○於106
13 年3月10日有向富綠公司為終止勞動契約之意思表示，而其
14 復請求富綠公司開立非自願離職證明，益徵丙○○主張伊並
15 非自願離職乙節，應可採信。而丙○○於106年3月10日當
16 時，對於其據以終止之具體事由雖未告知富綠公司，然揆諸
17 前揭說明，法院仍得審究其主張富綠公司未提供足夠人力予
18 伊運用，經伊一再反應仍未獲改善，且未依法給付上開工
19 資、加班費及提撥退休金，伊依勞基法第14條第1項第5、6
20 款規定，終止兩造間勞動契約是否合法。

21 (3)次按加班費係指勞工於正常工作時間之外，因特殊情形，有
22 繼續工作之必要，經依勞基法第32條及第33條之規定予以延
23 長工作時間，並依同法第24條之規定按平日每小時工資額加
24 給1/3至1倍之工資而言，加班費既係按時給付之工資，則依
25 勞基法第2條第3款暨勞工保險條例施行細則第27條之規定，
26 自屬經常性給與，且為勞基法第14條第1項第5款所規定之工
27 作報酬；另雇主應為勞工提繳退休金，亦為勞退條例第14條
28 所明定。查富綠公司自丙○○103年4月7日任職時起至106年
29 3月10日勞動契約終止時止，有未依法給付加班費即工作報
30 酬，及未為丙○○提繳退休金之情形(詳如下第(六)、(九)點所
31 述)，確致丙○○權益受有重大損害，故丙○○依勞基法第

01 14條第1項第5、6款規定，終止兩造間勞動契約，即屬有
02 據。又因丙○○主張以上開事由，終止兩造間勞動契約，為
03 有理由，則其另以富綠公司未提供足夠人力予伊運用，經伊
04 一再反應仍未獲改善為由，依勞基法第14條第1項第6款規
05 定，終止兩造間勞動契約，是否有理由，即無庸再審究。

06 (三)關於丁○○等3人得否請求富綠公司給付各如附表一所示之
07 積欠工資：

08 1.按工資應全額直接給付勞工；工資之給付，除當事人有特別
09 約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工
10 資各項目計算方式明細，勞基法第22條2項前段、第23條第1
11 項前段分別定有明文。又僱傭報酬應依約定之期限給付之，
12 民法第486條前段亦有明定。

13 2.丁○○之部分：

14 丁○○主張：富綠公司給付之薪資僅至106年4月，尚應給付
15 106年5月1日至同年月10日之10日工資合計2萬2330元；惟丁
16 ○○與富綠公司之勞動契約於106年5月5日終止後即未再出
17 勤，已如前述，是丁○○請求該日後之薪資，即屬無據。而
18 丁○○於106年5月之工作時間合計為3日，有打卡紀錄在卷
19 可佐（原審卷第80頁），且為兩造所不爭執（本院卷第218
20 頁），又丁○○亦不爭執富綠公司已以現金袋給付該3日之
21 薪資（本院卷第218頁），則丁○○請求富綠公司給付106年
22 5月份薪資2萬2330元，應無理由。

23 3.丙○○之部分：

24 丙○○主張：富綠公司於104年5月間告知因桃園店暫停營
25 業，需減薪2萬元，伊當時表示不同意，富綠公司為慰留
26 伊，遂與伊約定倘桃園店再次營業，將補足所積欠每月2萬
27 元薪資之差額，而桃園店已於105年10月繼續營業，富綠公
28 司即應補足自104年5月起短付之2萬元薪資，共計20萬元云
29 云，為富綠公司所否認。而丙○○與富綠公司是否有補足薪
30 資約定之事實，屬對丙○○有利之事項，應由丙○○負舉證
31 責任，惟丙○○未提出證據證明兩造間有此約定，故丙○○

01 此主張，應無所據。

02 4.乙○○之部分：

03 乙○○主張：兩造勞動契約於106年5月31日經伊合法終止，
04 富綠公司給付之薪資僅至106年4月，應給付伊106年5月之薪
05 資7萬5000元云云。惟乙○○於106年4月16日之後休假至同
06 年月28日，嗣於106年5月仍未再出勤工作，為兩造所不爭執
07 （原審卷第129頁），而富綠公司並未於當時終止勞動契
08 約，已如前述，難認富綠公司有何拒絕乙○○提供勞務，乙
09 ○○既未於106年5月提供勞務，則富綠公司依同時履行抗
10 辯，拒絕給付106年5月之薪資，應屬有據，乙○○主張富綠
11 公司應給付伊106年5月之薪資7萬5000元云云，並無理由。

12 (四)關於丁○○等3人得否請求富綠公司給付各如附表一所示之
13 資遣費：

14 1.按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用該條例後
15 之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資
16 遣費應由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工
17 資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為
18 限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定
19 有明文。經查，兩造間勞動契約由丁○○等3人各依勞基法
20 第14條第1項第6款規定合法終止等情，經認定於前。從而丁
21 ○○等3人主張：伊等得依前揭規定請求富綠公司給付如附
22 表一所示資遣費等語，於法自無不合。

23 2.丁○○離職前6個月平均工資為6萬7000元，為兩造所不爭執
24 （本院卷第218頁），工作年資自103年4月13日起至106年5
25 月5日勞動契約終止時止為3年又23日，依勞退條例第12條第
26 1項規定，富綠公司應給付丁○○資遣費共計10萬2640元
27 【計算式： $67,000 \times 1/2 \times [3 + (23/30) \div 12] = 102,640$ ，元
28 以下4捨5入，下同】，逾此範圍之請求，應無理由。

29 3.丙○○離職前6個月平均工資為10萬元，有薪資單可稽（原
30 審卷第81頁），丙○○主張其離職前6個月平均工資為12萬
31 元，並非可採，其工作年資自103年4月7日起至106年3月10

01 日勞動契約終止時止為2年11月又4日，依勞退條例第12條第
02 1項規定，富綠公司應給付丙○○資遣費共計14萬6389元
03 【計算式： $100,000 \times 1/2 \times [2 + (11 + 4/30) \div 12]$ 】，逾此範
04 圍之請求，應無理由。

05 4.乙○○離職前6個月平均工資為7萬5000元，為兩造所不爭執
06 （本院卷第221頁），工作年資自103年4月7日起至106年5月
07 31日勞動契約終止時止為3年1月又25日，依勞退條例第12條
08 第1項規定，富綠公司應給付乙○○資遣費共計11萬8229元
09 【計算式： $75,000 \times 1/2 \times [3 + (1 + 25/30) \div 12] = 118,22$
10 9】，逾此範圍之請求，應無理由。

11 (五)關於丁○○等3人得否請求富綠公司給付各如附表一所示之
12 預告工資：

13 按雇主應給付預告期間之工資者，以雇主依勞基法第11條或
14 第13條但書規定終止勞動契約，而未依勞基法第16條第1項
15 各款所規定期間前預告之者為限，勞基法第16條第3項規定
16 自明。查本件係由丁○○等3人依勞基法第14條第1項第5、6
17 款規定終止勞動契約，業如前述，核與前揭條文係雇主依勞
18 基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約應給付勞工預告
19 期間工資之要件不符，則丁○○等3人依勞基法第16條規定
20 請求富綠公司給付預告期間工資，不應准許。

21 (六)關於丁○○等3人得否請求富綠公司給付各如附表一所示之
22 加班費：

23 1.按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過4
24 0小時；雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資
25 依下列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按
26 平日每小時工資額加給1/3以上。二、再延長工作時間在2小
27 時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上。三、依第32
28 條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍
29 發給，勞基法第30條第1項、第24條第1項分別定有明文。次
30 按當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形
31 認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實，民

01 事訴訟法第345條第1項定有明文。又依73年7月30日制定之
02 勞基法第30條第3項規定「雇主應置備勞工簽到簿或出勤
03 卡，逐日記載勞工出勤情形，此項簿卡應保存1年」；嗣於9
04 1年12月25日修正，僅移列至同條第5項，內容並無更動；復
05 於104年6月3日修正為「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5
06 年」，暨增訂第6項規定「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工
07 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
08 本時，雇主不得拒絕」，並於105年1月1日施行，惟此無溯
09 及既往之規定，是富綠公司就丁○○等3人任職期間出勤紀
10 錄資料之保存義務，應區分為105年1月1日施行前或後而異
11 其適用。

12 2.經查，丁○○、丙○○、乙○○分別主張自任職當月即103
13 年4月起至106年1月止，共計加班111.5日、104日、77.5日
14 等情，為富綠公司所否認。而丁○○、丙○○、乙○○分別
15 自106年5月5日、同年3月10日、同年4月16日起即未再出
16 勤，已如前述，嗣於106年8月24日提起本件訴訟，並請求富
17 綠公司提出出勤紀錄資料，有民事起訴狀上之收文戳章及陳
18 報狀在卷可稽（原審卷第3、12、270頁），揆諸前揭規定及
19 說明，富綠公司就丁○○等3人於104年12月前之出勤紀錄資
20 料有保存1年之義務；就105年1月後之出勤紀錄資料則有保
21 存5年之義務。其中，就104年12月前之出勤紀錄資料，觀諸
22 丁○○等3人起訴之日即106年8月24日（原審卷第3頁），均
23 顯已逾1年保存出勤紀錄之期限，富綠公司抗辯已無留存，
24 核屬有據，自無民事訴訟法第345條第1項無正當理由不從提
25 出文書之命之情事，復參以丁○○等3人就自103年4月起至1
26 04年12月止之期間，除丁○○就附表二(一)部分提出證明
27 外，餘均未舉證證明有其等所稱每月加班3日之事實，則丁
28 ○○等3人此部分主張，自不足採信。至於105年1月後之出
29 勤紀錄，富綠公司僅提出106年1月之資料，經原審諭知應提
30 出其餘出勤紀錄（原審卷第265頁），迄至本件言詞辯論終
31 結止仍未提出，依民事訴訟法第345條第1項規定，應認丁○

01 ○等3人主張關於該文書應證之事實為真實，爰以其等薪資
02 單、薪資袋、出勤表為基礎（原審卷第74至84頁，本院卷第
03 259至269頁），認定丁○○自103年9月起，及丙○○、乙○
04 ○自105年1月起，均至106年1月間止之加班日數各詳如附表
05 二所示。又丁○○不爭執其於104年12月之前每月薪資為6萬
06 5000元（本院卷219頁），富綠公司雖辯稱丁○○104年12月
07 之前每月薪資為6萬1320元，並以就職報到書為憑（原審卷
08 第59頁），然丁○○之薪資袋記載月薪6萬5000元（本院卷
09 第259至265頁），富綠公司所辯，尚非可採；而丁○○、乙
10 ○於105年1月至106年1月之月薪各為6萬7000元、7萬5000
11 元乙節，為兩造所不爭執（本院卷第219、222頁）；另丙○
12 ○雖主張其於105年1月至106年1月之月薪為12萬元，惟審酌
13 其105年10月至106年1月之薪資單月薪為10萬元（原審卷第8
14 1頁），丙○○之主張，尚非可採。則丁○○於103年9月至1
15 04年12月之日薪為2,167元（計算式： $65,000\text{元}\div 30\text{日}=2,167\text{元}$ ），
16 於105年1月至106年1月之日薪為2,233元（計算式：
17 $67,000\text{元}\div 30\text{日}=2,233\text{元}$ ）；丙○○於105年1月至106年1月
18 之日薪為3,333元（計算式： $100,000\text{元}\div 30\text{日}=3,333\text{元}$ ）；
19 乙○○於105年1月至106年1月之日薪為2,500元（計算式：
20 $75,000\text{元}\div 30\text{日}=2,500\text{元}$ ）。基此，丁○○、丙○○、乙○
21 ○得請求富綠公司給付之加班費分別為14萬4744元（計算
22 式： $2,167\text{元}\times 23\text{日}+2,233\text{元}\times 42.5\text{日}=144,744\text{元}$ ）、13萬6
23 653元（計算式： $3,333\text{元}\times 41\text{日}=136,653\text{元}$ ）、10萬3750元
24 （計算式： $2,500\text{元}\times 41.5\text{日}=103,750\text{元}$ ），逾此範圍之請
25 求，即屬無據。

26 (七)有關丙○○得否請求富綠公司給付如附表一所示之分紅：

27 經查，丙○○主張富綠公司曾口頭約定分紅100萬元予伊等
28 語，為富綠公司所否認，即應由丙○○就此有利於己之事
29 實，負舉證責任。然丙○○均未能提出任何證據以實其說，
30 是其此部分請求，尚屬無據。

31 (八)綜上，丁○○請求富綠公司給付24萬7384元（計算式：10萬

01 2640元資遣費+14萬4744元加班費=24萬7384元)；丙○○
02 請求富綠公司給付28萬3042元(計算式：14萬6389元資遣費
03 +13萬6653元加班費=28萬3042元)；乙○○請求富綠公司
04 給付22萬1979元(計算式：11萬8229元資遣費+10萬3750元
05 加班費=22萬1979元)，為有理由，逾此範圍之請求，為無
06 理由。

07 (九)關於丁○○等3人得否請求富綠公司提撥各如附表一所示之
08 勞工退休金至勞工個人退休金專戶：

09 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
10 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
11 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1
12 項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇
13 主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞
14 工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本
15 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
16 所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之
17 規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休
18 金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該
19 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
20 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
21 納至其退休金專戶，以回復原狀(最高法院101年度台上字
22 第1602號判決意旨參照)。

23 2.富綠公司雖辯稱：伊已與丁○○等3人達成以現金給付應提
24 撥之勞工退休金之協議云云；惟勞退條例係為增進勞工退休
25 生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展而設(勞退
26 條例第1條第1項規定參照)，且除勞退條例另有規定外，雇
27 主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代雇主應為勞工按
28 月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶之
29 規定，此觀同條例第6條第2項之規定即明，可見勞退條例第
30 6條第1項及第14條第1項有關雇主應按月提繳勞工退休金，
31 且雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工

01 資6%之規定，係屬強制規定；丁○○等3人於富綠公司任
02 職，係屬全職之工作，富綠公司即應為其等提撥勞工退休
03 金，提繳勞工退休金與否非可取決於勞雇雙方之意願，縱受
04 僱人不願提繳，僱用人仍有為其提繳勞工退休金之義務，是
05 富綠公司此部份抗辯，並不足採。

06 3. 丁○○之部分：丁○○於任職時兩造約定其薪資為6萬5000
07 元（計算式： $61,320 + 3,680 = 65,000$ ），而於105年1月起
08 之薪資調漲為6萬7000元等情，有綠光花園正職就職報到
09 書、薪資單在卷可稽（原審卷第59、74頁），且為丁○○所
10 不爭執（本院卷第219頁）；富綠公司雖不爭執丁○○自105
11 年1月起之薪資為6萬7000元（本院卷第219頁），惟抗辯丁
12 ○○任職時之薪資應為6萬1320元而非6萬5000元，其中3,68
13 0元為應提繳之勞工退休金，伊係以現金給付丁○○云云；
14 然揆諸前揭說明，富綠公司應於丁○○薪資以外提繳6%之退
15 休金至丁○○之勞工退休金專戶，尚非可將該筆金額內含於
16 丁○○之薪資，而稱以現金給付云云，故此部分以現金給付
17 之金額，應亦屬薪資之一部分，富綠公司上開所辯，應無足
18 採。參之丁○○之實際領取工資金額及期間如附表三所示，
19 而富綠公司並未為丁○○提繳勞工退休金，遲至訴訟中始補
20 繳如附表三所示之金額，則丁○○依勞退條例第31條第1項
21 規定，請求富綠公司將未提繳部分之差額，即附表三所示短
22 提繳金額欄所示之金額3,820元，提繳至丁○○之勞工退休
23 金個人專戶，應屬有據，逾此部分，應予駁回。

24 4. 丙○○之部分：丙○○於任職時兩造約定其薪資為12萬元
25 （計算式： $113,208 + 6,792 = 120,000$ ），而後薪資調降為1
26 0萬元等情，有綠光花園正職就職報到書在卷可稽（原審卷
27 第59頁），應堪認定。富綠公司不爭執丙○○薪資自104年5
28 月起為10萬元（本院卷第220頁），惟抗辯：丙○○任職時
29 之薪資應為11萬3208元而非12萬元，其中6,792元為應提繳
30 之勞工退休金，伊係以現金給付丙○○云云；然揆諸前揭說
31 明，富綠公司應於丙○○薪資以外提繳6%之退休金至丙○○

01 之勞工退休金專戶，尚非可將該筆金額內含於丙○○之薪
02 資，而稱以現金給付云云，故此部分以現金給付之金額，應
03 亦屬薪資之一部分；況證人蔡千民亦證稱：與丙○○約定之
04 薪資是基本10萬元，因為桃園有2家店所以再補貼2萬元，故
05 所有費用為12萬元等語（原審卷第194頁），益徵12萬元、1
06 0萬元均為薪資之事實，是富綠公司上開所辯，應無足採。
07 參之丙○○之實際領取工資金額及期間如附表三所示，而富
08 綠公司並未為丙○○提繳勞工退休金，僅於訴訟中補繳如附
09 表三所示之金額，則丙○○依勞退條例第31條第1項規定，
10 請求富綠公司將未提繳部分之差額，即附表三所示短提繳金
11 額欄所示之金額13萬8998元，提繳至丙○○之勞工退休金個
12 人專戶，應屬有據，逾此部分，應予駁回。

13 5. 乙○○之部分：乙○○任職時兩造約定其薪資為7萬元（計
14 算式： $66,038 + 3,962 = 70,000$ ），而於105年1月起之薪資
15 調漲為7萬5000元等情，有綠光花園正職就職報到書、薪資
16 單在卷可稽（原審卷第61、89頁），核與證人蔡千民證述相
17 符（原審卷第195頁），應堪認定。雖富綠公司抗辯：乙○
18 ○任職時之薪資應為6萬6038元而非7萬元，其中3,962元為
19 應提繳之勞工退休金，其係以現金給付乙○○云云，然揆諸
20 前揭說明，富綠公司應於乙○○薪資以外提繳6%之退休金至
21 乙○○之勞工退休金專戶，尚非可將該筆金額內含於乙○○
22 之薪資，而稱以現金給付云云，故此部分以現金給付之金
23 額，應亦屬薪資之一部分；富綠公司上開所辯，應無足採。
24 參之乙○○之實際領取工資金額及期間如附表三所示，富綠
25 公司並未為乙○○提繳勞工退休金，至訴訟中始補繳如附表
26 三所示之金額，則乙○○依勞退條例第31條第1項規定，請
27 求富綠公司將未提繳部分之差額，即附表三所示短提繳金額
28 欄所示之金額1萬8236元，提繳至乙○○之勞工退休金個人
29 專戶，惟乙○○僅請求1萬7876元，故其此部分請求，應屬
30 有據。

31 五、未按依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止

01 勞動契約後30日內發給，同條第2項定有明文；是富綠公司
02 應分別於丁○○、丙○○、乙○○106年5月5日、同年3月10
03 日、同年5月31日合法終止勞動契約後30日內發給，亦即富
04 綠公司應分別於同年6月3日、同年4月9日、同年6月30日前
05 給付丁○○、丙○○、乙○○資遣費10萬2640元、14萬6389
06 元、11萬8229元，富綠公司逾期未為清償，丁○○、丙○
07 ○、乙○○自得依民法第229條第1項、第233條第1項及第20
08 3條規定，請求富綠公司分別給付自同年6月4日、同年4月10
09 日、同年7月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。而
10 丁○○請求富綠公司給付之加班費14萬4744元、丙○○請求
11 富綠公司給付之加班費13萬6653元，乙○○請求富綠公司給
12 付之加班費10萬3750元，經丁○○等3人起訴狀繕本送達，
13 與催告有同一效力，故其等請求均自起訴狀繕本送達翌日即
14 106年10月1日（原審卷第29頁）起至清償日止按週年利率5%
15 計算之利息，核有理由，逾此範圍之請求，應無理由。

16 六、綜上所述，丁○○等3人均依勞退條例第12條第1項、勞基法
17 第24條第1項、勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，
18 (一)丁○○請求富綠公司給付24萬7384元，及其中10萬2640元
19 自106年6月4日起、其中14萬4744元自106年10月1日起，均
20 至清償日止，按週年利率5%計算之利息；富綠公司應將3,82
21 0元提撥至丁○○之勞工退休金專戶；(二)丙○○請求富綠公
22 司給付28萬3042元，及其中14萬6389元自106年4月10日起、
23 其中13萬6653元自106年10月1日起，均至清償日止，按週年
24 利率5%計算之利息；富綠公司應將13萬8998元提撥至丙○○
25 之勞工退休金專戶；(三)乙○○請求富綠公司給付22萬1979
26 元，及其中11萬8229元自106年7月1日起、其中10萬3750元
27 自106年10月1日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利
28 息；富綠公司應將1萬7876元提撥至乙○○之勞工退休金專
29 戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，不
30 應准許。原審就應予准許部分其中(一)富綠公司應給付丁○○
31 4萬0908元本息（即應准許24萬7384元本息—原審判准20萬6

01 476元本息=4萬0908元本息)；(二)富綠公司應給付丙○○14
02 萬6389元本息(即應准許28萬3042元本息—原審判准13萬66
03 53元本息=14萬6389元本息)；(三)富綠公司應將6,000元提
04 撥至丙○○之勞工退休金專戶(即應准許提撥13萬8998元—
05 原審判准13萬2998元)，為丁○○、丙○○敗訴之判決；及
06 就命富綠公司給付乙○○逾22萬1979元本息部分(即7萬500
07 0元，計算式：原審判准29萬6979元本息—應准許22萬1979
08 元)，為富綠公司敗訴之判決，均有未洽。丁○○、丙○
09 ○、富綠公司上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改
10 判，為有理由，爰由本院予以廢棄並改判如主文第二至五項
11 所示。上開不應准許部分，原審判決丁○○等3人敗訴，核
12 無不合，丁○○等3人上訴意旨指摘原判決此部分不當，求
13 予廢棄改判，為無理由，應駁回其此部分上訴。又原審就上
14 開應予准許部分，判決(一)富綠公司應給付丁○○20萬6476元
15 本息；(二)富綠公司應將3,820元提撥至丁○○之勞工退休金
16 專戶；(三)富綠公司應給付丙○○13萬6653元本息；(四)富綠公
17 司應將13萬2998元提撥至丙○○之勞工退休金專戶；(五)富綠
18 公司應給付乙○○22萬1979元本息；(六)富綠公司應將1萬787
19 6元提撥至乙○○之勞工退休金專戶部分，並無違誤，富綠
20 公司上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理
21 由，應駁回其上訴。本件所命給付，富綠公司上訴第三審所
22 得受之利益未逾150萬元，不得上訴第三審，本院判決後此
23 部分已告確定，丁○○、丙○○就勝訴部分為假執行之聲
24 請，不應准許，原審駁回其等此部分之聲請，理由雖有不
25 同，結論則無二致，此部分原判決仍應予以維持，上訴意旨
26 指摘此部分原判決不當，求予廢棄，為無理由，其等此部分
27 上訴仍應予以駁回。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本
29 院審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此
30 指明。

31 八、據上論結，本件丁○○、丙○○、富綠公司上訴為一部有理

01 由、一部無理由；乙○○上訴為無理由。依民事訴訟法第45
02 0條、第449條第1項、第78條、第79條，判決如主文。

03 中 華 民 國 109 年 6 月 10 日

04 勞動法庭

05 審判長法官 蔡和憲

06 法官 藍家偉

07 法官 蕭清清

08 正本係照原本作成。

09 富綠休閒開發有限公司不得上訴。

10 上訴人丁○○、丙○○、乙○○如不服本判決，應於收受送達後
11 20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上
12 訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕
13 本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任
14 有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有
15 民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係
16 之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁
17 判費。

18 中 華 民 國 109 年 6 月 11 日

19 書記官 強梅芳

20 附註：

21 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

22 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴
23 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

24 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
25 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
26 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

27 附表一：丁○○等3人主張之各項請求與金額（新臺幣：元）

28

編號	上訴人	任職期間 (民國)	每月薪資	積欠工資	資遣費	預告工資	加班費	分紅	提撥勞工退 休金
1	丁○○	103年4月13日至 106年5月10日	6萬7000	2萬2330	10萬3180	6萬7000	24萬3397	無	7,091
2	丙○○	103年4月7日至1	12萬	20萬	18萬	8萬	43萬6000	100萬	15萬0678

(續上頁)

01

		06年3月10日							
3	乙○○	103年4月7日至106年5月31日	7萬5000	7萬5000	11萬8750	7萬5000	27萬2500	無	1萬7876

02

附表二：丁○○等3人之加班日數

03

(一)

04

編號	年月份	丁○○
1	103年9月	3.5日
2	103年10月	3.5日
3	103年12月	2日
4	104年2月	6日
5	104年10月	4日
6	104年12月	4日
	總計	23日

05

(二)

06

編號	年月份	丁○○	丙○○	乙○○
1	105年1月	7日	3日	6日
2	105年2月	1日	3日	2日
3	105年3月	3日	3日	3日
4	105年4月	3日	3日	3日
5	105年5月	3日	3日	3日
6	105年6月	3日	3日	3日
7	105年7月	3日	3日	3日
8	105年8月	3日	3日	3日
9	105年9月	3日	3日	1.5日
10	105年10月	0.5日	3日	4.5日

(續上頁)

01

11	105年11月	1日	3日	1.5日
12	105年12月	5日	3日	1日
13	106年1月	7日	5日	7日
	總計	42.5日	41日	41.5日

02

附表三

03

編號	姓名	實際領取薪資(新臺幣:元)	領取期間	應提繳之勞工退休金(新臺幣:元)	合計(新臺幣:元)	被告已補繳之金額(新臺幣:元)	短提繳金額(新臺幣:元)
一	丁○○	6萬5000	103年4月13日至104年12月31日	8萬0210 【計算式: 65,000×0.06(20+17/30)】	14萬5200	14萬1380	3,820
		6萬7000	105年1月1日至106年5月5日	6萬4990 【計算式: 67,000×0.06(16+5/30)】			
二	丙○○	12萬	103年4月7日至104年4月30日	9萬1920 【計算式: 120,000×0.06(12+23/30)】	22萬5920	8萬6922	13萬8998
		10萬	104年5月1日至106年3月10日	13萬4000 【計算式: 100,000×0.06(22+10/30)】			
三	乙○○	7萬	103年4月7日至104年12月31日	8萬7360 【計算式: 70,000×0.06(20+24/30)】	16萬3860	14萬5624	1萬8236 (僅請求1萬7876元)
		7萬5000	105年1	7萬6500			

(續上頁)

01

			月1日至 106年5 月31日	【計算式： 75,000 ×0. 06×17】			
--	--	--	-----------------------	-------------------------------	--	--	--