

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上易字第8號

上訴人即附

帶被上訴人 海喬健康事業股份有限公司

法定代理人 花錦綿

訴訟代理人 曾孝賢律師

複代理人 邱俊銘律師

賴怡雯律師

被上訴人即

附帶上訴人 吳泰郎

訴訟代理人 錢炳村律師

上列當事人間給付工資等事件，上訴人對於中華民國107年12月4日臺灣新北地方法院107年度勞訴字第170號第一審判決提起上訴，被上訴人為附帶上訴，並為訴之追加，本院於109年7月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付逾新臺幣壹佰零參萬伍仟柒佰參拾伍元本息部分，及該部分假執行之聲請，暨命上訴人負擔訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

上訴人應提撥新臺幣玖萬貳仟陸佰肆拾元至被上訴人之勞工退休準備金專戶。

上訴人其餘上訴駁回。

被上訴人附帶上訴及其餘追加之訴均駁回。

第一審訴訟費用關於命上訴人負擔部分、第二審訴訟費用關於上訴部分，由被上訴人負擔百分之十，餘由上訴人負擔。第二審訴訟費用關於附帶上訴部分，由被上訴人負擔。

追加之訴訴訟費用，由被上訴人負擔百分之七十，餘由上訴人負

擔。

事實及理由

一、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。本件被上訴人即附帶上訴人吳泰郎（下稱吳泰郎）固於本院始追加依兩造間僱傭契約、民法第231條第1項，及勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求上訴人即附帶被上訴人海喬健康事業股份有限公司（下稱海喬公司）給付民國106年12月1日至107年8月10日汽車津貼新臺幣（下同）18萬6,667元，及加計自107年11月21日起算之法定遲延利息，並提繳9萬2,786元至吳泰郎之勞工退休金專戶。惟吳泰郎於原審已提及依兩造間僱傭契約約定，海喬公司每月應支付汽車折舊津貼2萬元，及海喬公司為吳泰郎所提繳之退休金有所短少等情（原審卷第241頁、第249頁），且其請求之原因事實，均本於兩造間僱傭契約約定而為，其基礎事實同一，依上開規定，其所為之追加，應予准許。

二、吳泰郎主張：伊於105年10月28日與海喬公司簽訂僱傭契約書（下稱105年10月28日僱傭契約），約定伊自105年12月1日起受僱於海喬公司，聘僱期間為3年，每年工作總酬金為180萬元，海喬公司每月應支付15萬元，併入綜合所得稅申報，另每月應支付汽車折舊津貼2萬元，如其中一方無故違反或停止契約，必須無條件支付對方6個月之薪資。詎海喬公司於107年8月10日以業績不理想為由，無故終止兩造間勞動契約，並拒絕伊繼續提供勞務。兩造間勞動契約業經海喬公司於聘僱期間屆滿前無故終止，縱其終止不生效力，然其所為已違反勞動契約或勞動法令，致損害伊權益，伊亦於107年8月17日依107年1月31日修正公布之勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止。爰依兩造間僱傭契約，勞基法第32條之1、第38條、第16條，勞工退休金條例第12條規定，請求海喬公司給付(一)106年12月1日至107年7月

31日工資8萬1,540元，(二)107年8月1日至10日工資2萬5,807元，(三)加班換補休未休工資8萬968元，(四)特別休假未休工資2萬7,420元，(五)預告工資5萬4,839元，(六)資遣費6萬7,510元，(七)違約金90萬元，合計123萬8,084元，扣除伊向海喬公司預借之5萬元，海喬公司尚應給付118萬8,084元，及加計自107年11月16日民事爭點整理狀繕本送達翌日即107年11月21日起算之法定遲延利息。並於本院追加依兩造間僱傭契約、民法第231條第1項，及勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求海喬公司賠償伊自106年12月1日起至107年8月10日止相當於汽車折舊津貼每月2萬元之損害18萬6,667元，及加計自107年11月21日起算之法定遲延利息，並提繳9萬2,786元至吳泰郎之勞工退休金專戶等語。〔原審判決海喬公司應給付吳泰郎113萬8,084元本息，而駁回吳泰郎其餘之訴。海喬公司就其敗訴部分聲明不服，提起上訴。吳泰郎就其敗訴部分其中5萬元本息（即加班換補休未休工資，除原審判決給付之3萬968元外，應再給付5萬元）聲明不服，提起附帶上訴，並於本院為訴之追加。至吳泰郎請求超逾上開部分，業經原審判決駁回，未據其聲明不服，該部分非本院審理範圍〕。並於本院聲明：(一)答辯聲明：上訴駁回。(二)附帶上訴聲明：1.原判決關於駁回吳泰郎後開第二項之訴部分廢棄。2.海喬公司應再給付吳泰郎5萬元，及自107年11月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.海喬公司應提繳9萬2,786元至吳泰郎之勞工退休金專戶。4.海喬公司應給付吳泰郎18萬6,667元，及自107年11月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、海喬公司則以：兩造所簽訂者為105年11月1日聘僱契約（下稱105年11月1日聘僱契約），約定之薪資為每月7萬元，且無給付汽車折舊津貼之約定，吳泰郎任職伊公司期間，伊均以7萬元扣除勞、健保代扣費用後，匯入吳泰郎設於合作金庫銀行汐止分行帳號00000000000000號薪資轉帳帳戶（下稱合作金庫銀行帳戶），並據以申報開立扣繳憑單，吳泰郎均

無意見。伊公司法定代理人花錦綿與吳泰郎所簽訂之105年10月28日僱傭契約，為其個人與吳泰郎之私下約定，非代表伊公司而為，花錦綿私下補貼之款項係匯入吳泰郎設於第一銀行劍潭分行帳號00000000000號帳戶（下稱第一銀行帳戶），伊公司不受該僱傭契約拘束。兩造間勞動契約因合意以資遣方式而終止，伊並應吳泰郎之請求開立離職證明書，縱未合意終止，亦經伊公司於107年8月10日依勞基法第11條第2款規定終止，自不涉及因無故終止而應給付違約金之問題。經結算，吳泰郎可得請領之工資為107年8月1日至10日工資、20日預告工資、10日特別休假未休工資、4日加班換補休未休工資，合計為4萬8,905元，伊已於107年9月6日、14日分別匯款4萬8,093元、812元予吳泰郎，並未積欠工資。又吳泰郎在職期間為105年12月1日至107年8月10日，合計1年8月10日，以薪資7萬元計算，可請求之資遣費為5萬9,305元，伊已於107年9月10日、14日分別匯款5萬7,780元、1,525元予吳泰郎，亦無積欠資遣費情事。另吳泰郎之薪資為每月7萬元，伊已按吳泰郎之薪資級距，以月提繳工資7萬2,800元，每月提撥退休金4,368元至勞工退休金專戶，並未短少提撥。而花錦綿個人同意之107年8月1日至10日工作酬金、汽車折舊津貼合計2萬7,910元，花錦綿已於107年9月27日匯款至系爭第一銀行帳戶，亦無積欠汽車折舊津貼情事等語，資為抗辯。並於本院聲明：(一)上訴聲明：1. 原判決不利於海喬公司部分廢棄。2. 上開廢棄部分，吳泰郎在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。(二)答辯聲明：附帶上訴及追加之訴均駁回。

四、兩造不爭執事項：

(一)吳泰郎於105年10月28日簽立105年10月28日僱傭契約（兩造就花錦綿係個人或代表海喬公司與吳泰郎簽訂該契約仍有爭執）（原審卷第23頁）。

(二)吳泰郎、海喬公司於105年11月1日簽訂105年11月1日聘僱契約（原審卷第325-329頁）。

01 (三)海喬公司於107年8月10日出具離職證明書予吳泰郎（原審卷
02 第205頁）。

03 (四)海喬公司已給付吳泰郎107年8月1日至107年8月10日工資、
04 20日預告工資6萬6,000元（原審卷第105頁）。

05 (五)海喬公司已給付吳泰郎特別休假未休工資、加班補休未休工
06 資3萬1,612元（原審卷第105頁、第109頁）。

07 (六)海喬公司已給付吳泰郎資遣費5萬9,305元（原審卷第107
08 頁、第109頁）。

09 (七)匯入吳泰郎第一銀行帳戶之款項合計175萬8,400元（兩造就
10 給付之人為海喬公司或花錦綿個人仍有爭執）（原審卷第
11 101頁、第331-339頁）。

12 (八)海喬公司以每月薪資6萬8,200元（扣除每月膳費1,800元）
13 為吳泰郎申報薪資所得，並未代為扣繳綜合所得稅（原審卷
14 第201頁）。

15 (九)海喬公司自106年1月起至107年7月止，按月為吳泰郎提繳6%
16 之退休金4,368元，105年12月原提繳退休金4,222元，嗣已
17 補提繳該月份差額146元（原審卷第64-66頁、第209頁）。

18 (十)吳泰郎向海喬公司借支5萬元。

19 五、吳泰郎主張兩造間勞動契約已於107年8月10日經海喬公司無
20 故終止，縱其終止不生效力，伊亦於107年8月10日依勞基法
21 第14條第1項第6款規定終止，伊得請求海喬公司給付積欠之
22 工資、加班換補休未休工資、特別休假未休工資、預告工
23 資、資遣費、違約金。另海喬公司未依約提供公務車供伊使
24 用，且短少提繳退休金，伊得請求海喬公司賠償相當於汽車
25 津貼每月2萬元之損害，並將短少提繳之退休金提繳至其之
26 勞工退休金專戶，為海喬公司所否認，並以前詞置辯，經
27 查：

28 (一)兩造是否簽訂105年10月28日僱傭契約？海喬公司應否受該
29 僱傭契約之拘束？

30 吳泰郎主張兩造於105年10月28日簽訂105年10月28日僱傭契
31 約，已據提出105年10月28日僱傭契約為證（原審卷第23

頁）。海喬公司固抗辯兩造所簽訂者為105年11月1日聘僱契約，105年10月28日僱傭契約為花錦綿個人與吳泰郎簽訂，其不受該僱傭契約拘束等語，並提出105年11月1日聘僱契約為證（原審卷第325-329頁）。惟105年10月28日僱傭契約已記載立契約方為海喬公司，加註其公司地址及統一編號，並於簽名欄載明花錦綿之職位為海喬公司董事長（原審卷第23頁）。依其文義，即足認花錦綿係以董事長身分代表海喬公司與吳泰郎簽訂105年10月28日僱傭契約。雖吳泰郎於105年11月1日另與海喬公司簽訂105年11月1日聘僱契約（原審卷第325-329頁）。然二者簽訂之日期僅相距3日，所約定之僱傭期間復均為105年12月1日至108年11月30日（原審卷第23頁、第325頁），且吳泰郎僅為海喬公司服勞務，並未另外為花錦綿個人提供勞務，亦據海喬公司於本院準備程序陳稱花錦綿是為了請吳泰郎在海喬公司工作，為避免營業秘密外洩，同意私下補貼吳泰郎，吳泰郎並未另外為花錦綿個人提供勞務等語明確（本院卷第415頁），可證與吳泰郎成立勞動契約者為海喬公司，而非花錦綿個人，花錦綿係以海喬公司董事長身分代表海喬公司簽訂105年10月28日僱傭契約，應堪認定。至吳泰郎受領之報酬，其中7萬元由海喬公司扣除勞健保費後匯入吳泰郎系爭合作金庫銀行帳戶，其餘款項匯入吳泰郎系爭第一銀行帳戶，僅為兩造間關於薪資匯款方式之約定，對海喬公司已與吳泰郎簽訂105年10月28日僱傭契約之事實不生影響。且依海喬公司所提匯款申請書代收入收據所載，除兩造間勞動契約終止後，於107年8月22日所匯款項外，匯入系爭第一銀行帳戶之款項，其匯款人均為海喬公司，花錦綿僅為代理（表）人（原審卷第331-339頁），益徵匯入系爭合作金庫銀行、第一銀行帳戶之款項，均為海喬公司所為之給付，其確與吳泰郎簽訂105年10月28日僱傭契約，並已依該契約約定履行。是吳泰郎主張兩造簽訂105年10月28日僱傭契約，為可採取，海喬公司抗辯105年10月28日僱傭契約為花錦綿個人與吳泰郎簽訂，其不受該僱傭契

約拘束，則不足採。

(二)兩造約定之薪資金額為何？

105年10月28日僱傭契約係由兩造所簽訂，海喬公司應受拘束，已如前述。而105年10月28日僱傭契約第1條、第3條、第4條約定：「聘僱期間自105年12月1日起至108年11月30日止共計3年」「契約期間甲方（即海喬公司）每年應支付乙方（即吳泰郎）每年工作總酬金共計新台幣壹百捌拾萬元整（不足一個月以當月每月法定工作日比例計算）從海喬健康事業股份有限公司按下列工作項目每月支付：1.薪資新台幣柒萬元整，2.每月分攤年終獎金新台幣壹萬柒仟伍佰元整，3.職務津貼參萬元整，4.業務管理獎金參萬元，5.誤餐費貳仟伍佰元整，並併入個人年度所得稅申報，乙方不得有異議」「甲方每月應支付乙方汽車折舊津貼貳萬元（從105年12月1日起至106年11月30日共計一年後由公司提供公務車使用），乙方執行公司業務所發生之交際費、電話費用、汽油費及停車費用每月實報實銷」（原審卷第23頁）。足認兩造約定吳泰郎因於海喬公司工作可獲得之報酬，包括薪資、獎金、津貼等經常性給與為每月15萬元，自105年12月1日起至106年11月30日止，每月另給與汽車折舊津貼2萬元，合計為17萬元。至吳泰郎受領之報酬，其中7萬元由海喬公司扣除勞健保費後匯入吳泰郎系爭合作金庫銀行帳戶，其餘款項匯入吳泰郎系爭第一銀行帳戶，僅為兩造間關於薪資匯款方式之約定，已如前述。而海喬公司開立之各類所得扣繳暨免扣繳憑單以每月6萬8,200元（扣除每月膳費1,800元）計算吳泰郎之薪資所得（原審卷第201頁），亦僅涉及兩造是否約定不為足額申報、海喬公司是否未如實申報等問題。均不影響兩造關於吳泰郎薪資金額之約定。是吳泰郎主張自105年12月1日起至106年11月30日止，其每月薪資（含汽車折舊津貼）為17萬元，自106年12月1日起至107年7月31日止，其每月薪資為15萬元，兩造約定之薪資金額並非每月7萬元，應為可採。

01 (三)兩造是否合意以資遣方式終止兩造間勞動契約？

02 按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
03 即為成立，民法第153 條第1 項定有明文。又法雖無明文禁
04 止勞雇雙方以合意方式終止勞動契約，然仍應勞雇雙方就該
05 終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，始得謂已合意終
06 止勞動契約。吳泰郎主張海喬公司法定代理人花錦綿於107
07 年8月10日通知其終止兩造間勞動契約，已據提出新北市政府
08 勞資爭議調解紀錄、Line對話截圖為證（原審卷第25頁、
09 第309-313頁）。審酌上開勞資爭議調解紀錄載明：「二、
10 資方（即海喬公司）主張：2. 董事長花錦綿於107年8月10日
11 通知勞方（即吳泰郎），勞方負責的業務已結束，是以與勞
12 方終止契約關係」等語（原審卷第25頁），及吳泰郎於107
13 年8月17日以Line對話軟體傳送「花董上星期五（即107年8
14 月10日）您跟我提解約的事，我問過勞工局，他們建議我必
15 須拿到您簽署的正式解約文件，才算解除僱傭關係，不然就
16 是我違反工作契約，所以今天我還是要上班」等內容之訊息
17 予花錦綿後，花錦綿未予否認，並告知「今天不用上班了」
18 等語（原審卷第313頁），可證先為終止勞動契約之意思表
19 示者為海喬公司法定代理人花錦綿。而花錦綿代表海喬公司
20 向吳泰郎為終止勞動契約之意思表示後，吳泰郎即傳送「尊
21 敬的花董（即花錦綿），您今天跟我討論要跟我解除工作契
22 約，工作日到今天，我已經將我們的工作契約規定您需要支
23 付給我的薪支算好了，如附件」等語之訊息予花錦綿，並將
24 記載「『提前解約需支付6個月薪資』、『7月份另外一半薪
25 支80,000 + 20,000（汽車津貼）』、『8月薪支 + 汽車津
26 貼』、『借支50,000』、『255,835 + 900,000 + 100,000 +
27 140,434 - 50,000 = 1,346,269』」等內容之附件傳送予花錦
28 綿，有上開Line對話截圖在卷可憑（原審卷第311頁）。足
29 徵吳泰郎就海喬公司不附任何條件或以資遣方式終止勞動契
30 約之要約並未表示同意而承諾，而係以海喬公司應給付134
31 萬6,269元為前提同意終止勞動契約，其將海喬公司之要約

予以變更，依民法第160條第2項規定，應視為拒絕原要約而為新要約。海喬公司迄至本件訴訟仍抗辯兩造約定之薪資金額為7萬元、海喬公司並無給付6個月薪資違約金之義務等語，就其於終止兩造間勞動契約後所應給付之項目、金額仍有爭執，可認其就吳泰郎上開新要約亦未表示同意。是兩造就合意終止勞動契約之必要之點，顯未意思表示合致，難謂兩造已合意終止勞動契約。海喬公司雖抗辯吳泰郎於本院108年6月12日準備期日已自認同意105年10月28日僱傭契約終止等語。然吳泰郎於上開準備期日係陳稱：「按照105年10月28日僱傭契約，兩造任一方無故終止契約就要支付對方六個月薪資，我上開對話的意思是說我同意終止，但上訴人要按照僱傭契約的內容給付相關款項給我，花錦綿也同意給付，因為上訴人違約」等語（本院卷第275頁）。核其內容，吳泰郎係表示其同意以海喬公司依105年10月28日僱傭契約給付相關款項為前提終止兩造間勞動契約，並非自認其已同意不附任何條件或以資遣方式終止勞動契約之事實，海喬公司上開所述，容有誤會。至海喬公司嗣雖將預告工資、資遣費匯款予吳泰郎，然兩造就吳泰郎每月薪資究為15萬元或7萬元仍有爭執，就海喬公司於合意以資遣方式終止勞動契約後應給付之預告工資、資遣費金額究竟若干，兩造顯未意思表示合致，自不得僅以吳泰郎被動受領該預告工資、資遣費之給付，即謂兩造已合意以資遣方式終止勞動契約。是海喬公司抗辯兩造已合意以資遣方式終止兩造間勞動契約，為無可採。

(四)兩造間勞動契約是否因海喬公司於107年8月10日為終止之意思表示而終止？

105年10月28日僱傭契約第1條約定：「聘僱期間：聘僱期間自105年12月1日起至108年11月30日止共計3年」，復於第5條約定：「若其中一方無故違反或停止契約者，必須無條件支付對方六個月的薪資，以求公平契約約定」（原審卷第23頁）。依此約定，兩造約定聘僱期間為3年，於期間屆滿

前，一方雖可任意終止該聘僱契約，然應無條件支付他方6個月薪資以為賠償。海喬公司法定代理人花錦綿於聘僱期間屆滿前之107年8月10日先向吳泰郎為終止聘僱契約之意思表示，已如前述，該聘僱契約雖因吳泰郎就海喬公司不附任何條件或以資遣方式終止聘僱契約之要約未予承諾而未合意終止，然海喬公司、吳泰郎任一方既可於聘僱期間屆滿前任意終止，該聘僱契約自仍因海喬公司於107年8月10日為終止之意思表示而終止。海喬公司固抗辯兩造間勞動契約如非經兩造合意終止，則業經其於107年8月10日依勞基法第11條第2款規定終止等語。惟雇主依勞基法第11條第2款預告勞工終止勞動契約，應以雇主有虧損或業務緊縮之事實，無從繼續僱用勞工，始足當之。雖兩造於勞資爭議調解、原審審理時，就勞資雙方係依勞基法第11條第2款規定終止不予爭執（原審卷第27頁、第237頁），且海喬公司出具之離職證明書亦記載職離原因為勞基法第11條第2款（原審卷第205頁）。然兩造於本院審理時已為追復爭執之陳述，吳泰郎陳稱其不主張勞動契約依勞基法第11條第2款規定終止，海喬公司則陳稱如勞動契約非經兩造合意終止，則主張勞動契約依勞基法第11條第2款規定終止等語（本院卷第317頁）。且兩造縱不爭執海喬公司依勞基法第11條第2款規定為終止勞動契約之意思表示，然就兩造間勞動契約是否因此合法終止，法院仍應實質審究。茲海喬公司就其有虧損或業務緊縮之事實，無從繼續僱用勞工一節，並未提出任何證據證明之，且105年10月28日僱傭契約又許兩造任一方得任意終止該僱傭契約（惟應給付他方6個月薪資以為賠償），應認海喬公司依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動契約，其終止並不合法，兩造間勞動契約係因海喬公司於107年8月10日任意為終止之意思表示而終止。又兩造間勞動契約既經海喬公司於107年8月10日終止，有關吳泰郎備位主張其於107年8月17日依勞基法第14條第1項第6款規定終止部分，自無庸再予審究。

01 (五)吳泰郎得請求海喬公司給付之項目、金額為何？

02 1.105年12月1日至107年8月10日工資（含汽車折舊津貼）部
03 分：

04 兩造約定自105年12月1日起至106年11月30日止，吳泰郎每
05 月薪資（含汽車折舊津貼）為17萬元，自106年12月1日起至
06 107年7月31日止，吳泰郎每月薪資為15萬元，並非每月7萬
07 元，已如前述。則吳泰郎得請求給付之薪資，105年12月1日
08 至107年7月31日為324萬元（ $170,000 \times 12 + 150,000 \times 8 =$
09 $3,240,000$ ），107年8月1日至107年8月10日為4萬8,387元
10 （ $150,000 \div 31 \times 10 = 48,387$ ，元以下四捨五入），合計為328
11 萬8,387元（ $3,240,000 + 48,387 = 3,288,387$ ）。就105年12
12 月1日至107年8月10日工資（含汽車折舊津貼）部分，海喬
13 公司已給付175萬8,400元（匯入系爭第一銀行帳戶），及
14 142萬2,581元（含膳費）〔 $70,000 \times 20 + (66,000 \div 30 \times 10)$
15 $+ (1,742 \div 30 \times 10) = 1,422,581$ ，元以下四捨五入。海喬公
16 司就10日工資、20日預告工資給付6萬6,000元、1,742元
17 （膳費），其中2萬2,000元、581元屬107年8月1日至10日之
18 工資〕，合計318萬981元（ $1,758,400 + 1,422,581 =$
19 $3,180,981$ ），且海喬公司並未代為扣繳綜合所得稅，亦有
20 支付明細表、薪資表、各類所得扣繳暨免扣繳憑單、匯款申
21 請書代收入收據在卷可稽（原審卷第101頁、第105頁、第
22 201頁、第331-339頁）。依此計算，吳泰郎尚得請求海喬公
23 司給付105年12月1日至107年8月10日短少給付之工資10萬
24 7,406元（ $3,288,387 - 3,180,981 = 107,406$ ），吳泰郎僅請
25 求105年12月1日至107年7月31日之工資8萬1,540元、107年8
26 月1日至107年8月10日之工資2萬5,807元，合計10萬7,347
27 元，自屬正當。

28 2.加班換補休未休工資部分：

29 按雇主依勞基法第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時
30 間，或使勞工於同法第36條所定休息日工作後，依勞工意願
31 選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時

數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第24條規定論處。勞基法第32條之1定有明文。吳泰郎主張其於105年12月3日至4日、12月16日至18日（2日），106年1月19日至24日（3日）、2月18日、3月18日至19日，107年3月17日至18日、5月5日至6日休息日工作，得請求加班換補休未休14日之工資等語（原審卷第21頁，本院卷第416頁），固為海喬公司所否認。惟雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，應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紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。勞基法第30條第5項、第6項定有明文。吳泰郎所提之加班明細已具體敘明其因參與醫學會議而有於上開日期（星期六、日）工作之必要（原審卷第21頁），海喬公司既未舉證證明吳泰郎未於上開休息日工作，復未提出吳泰郎之出勤紀錄以供比對，應認吳泰郎關於其在上開休息日工作，自105年度至107年度加班換補休日數為14日之主張為可採。又吳泰郎於106年度補休2日，107年度原擬於107年8月13日至14日、15日至16日補休，因兩造間勞動契約終止而未補休，其補休日數為0日，有海喬公司所提之請假卡在卷可憑（原審卷第204頁、324頁），則吳泰郎加班補休未休日數應為12日（ $14-2=12$ ），以每月薪資15萬元計算，其得請求加班換補休未休工資（12日）6萬元（ $150,000 \div 30 \times 12 = 60,000$ ）。惟海喬公司僅給付吳泰郎加班換補休未休工資9,032元（ $70,000 \div 31 \times 4 = 9,032$ ，元以下四捨五入。海喬公司就加班換補休未休、特別休假未休給付3萬1,612元，其中9,032元為加班換補休未休工資），為海喬公司所不爭（原審卷第75頁），並有薪資表、存款憑條在卷可憑（原審卷第105頁、第109頁）。則吳泰郎依上開規定請求海喬公司給付加班換補休未休工資不足部分5萬968元（ $60,000 - 9,032 = 50,968$ ），應屬有據，逾此範圍之請求，不應准許。

3.特別休假未休工資部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1 年以上3 年未滿者7 日。二、3 年以上5 年未滿者10日。三、5 年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每一年加給1 日，加至30日為止。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。勞基法第38條第1項、第4項前段定有明文。吳泰郎主張其自105年12月1日起至107年8月10日離職之日止，有特別休假10日，為兩造所不爭（原審卷第75頁）。以每月薪資15萬元計算，吳泰郎得請求特別休假未休工資（10日）5萬元（ $150,000 \div 30 \times 10 = 50,000$ ）。又海喬公司僅給付吳泰郎特別休假未休工資2萬2,580元（ $31,612 - 9,032 = 22,580$ 。海喬公司就加班換補休未休、特別休假未休給付3萬1,612元，其中9,032元為加班補休未休工資，其餘2萬2,580元為特別休假未休工資），為海喬公司所不爭（原審卷第75頁），並有薪資表、存款憑條在卷可憑（原審卷第105頁、第109頁）。則吳泰郎依上開規定請求海喬公司給付特別休假未休工資不足部分2萬7,420元（ $50,000 - 22,580 = 27,420$ ），核屬有據。

4.6個月薪資違約金部分：

105年10月28日僱傭契約第5條約定：「甲方及乙方雙方（即兩造）應於105年12月1日起履行契約不得無故違反」「若其中一方無故違反或停止契約者，必須無條件支付對方六個月的薪資，以求公平契約約定」（原審卷第23頁）。兩造間勞動契約因海喬公司於107年8月10日先為終止之意思表示而終止，非因兩造合意或經海喬公司依勞基法第11條第2款規定終止，已如前述，足見海喬公司於聘僱期間屆滿前確有無故違反並停止契約之情事，其抗辯其非無故終止兩造間勞動契約，並非可採。依上開約定，吳泰郎自得請求海喬公司給付6個月薪資以為賠償。又吳泰郎之薪資為每月15萬元，業詳前述，則吳泰郎依上開約定請求海喬公司給付90萬元

(150,000×6=900,000)，自非無據。

5.資遣費、預告工資部分：

按雇主應發給勞工資遣費者，以雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，或雇主有勞基法第14條第1項所列各款情形之一，經勞工不經預告終止契約者等為限，為勞工退休金條例第12條所明定。而雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，且未依勞基法第16條第1項各款所定期間預告終止者，勞工始得請求發給預告期間工資，觀諸勞基法第16條亦明。海喬公司同意給付資遣費、預告工資係以兩造合意以資遣方式終止勞動契約為前提，惟兩造就以資遣方式終止勞動契約並未意思表示合致，兩造間勞動契約係於107年8月10日經海喬公司為終止之意思表示而終止，均詳前述，足見兩造間勞動契約非由海喬公司依勞基法第11條或第13條但書規定終止，亦非由吳泰郎依勞基法第14條規定終止，依上開說明，吳泰郎自不得請求給付資遣費、預告工資，其依勞工退休金條例第12條、勞基法第16條規定，請求海喬公司給付資遣費6萬7,510元、預告工資5萬4,839元，核非正當。

6.承上，吳泰郎因兩造間勞動契約終止得請求海喬公司給付之項目、金額為105年12月1日至107年8月10日工資10萬7,347元、加班補休未休工資5萬968元、特別休假未休工資2萬7,420元、違約金90萬元，合計為108萬5,735元（107,347+50,968+27,420+900,000=1,085,735），經海喬公司以吳泰郎所借支之5萬元為抵銷，吳泰郎尚得請求海喬公司給付103萬5,735元（1,085,735-50,000=1,035,735），逾此範圍之請求，不應准許。

(六)吳泰郎以海喬公司遲延提供公務車為由，依兩造僱傭契約、民法第231條第1項規定，請求海喬公司賠償106年12月1日至107年8月10日相當於汽車折舊津貼每月2萬元之損害18萬6,667元，有無理由？

按債務人遲延者，債權人得請求其賠償因遲延而生之損害，

01 民法第231條第1項固定有明文。惟按給付無確定期限者，依
02 民法第229條第2項規定，應先經債權人催告而未為給付，債
03 務人始負遲延責任。所謂無確定期限，指未定期限及雖定有
04 期限而其屆至之時期不確定二種情形，前者稱不定期債務，
05 後者稱不確定期限之債務。又請求賠償給付遲延之損害，所
06 得請求者，依民法第231條第1項規定，應以因債務人遲延而
07 生之損害為限，且債權人對此項損害之存在，應負舉證之
08 責。吳泰郎固主張海喬公司應依105年10月28日僱傭契約第4
09 條規定於106年12月1日提供公務車，海喬公司既未提供，即
10 應負遲延責任，其得請求海喬公司賠償自106年12月1日起至
11 107年8月10日止相當於汽車折舊津貼每月2萬元之損害18萬
12 6,667元（ $20,000 \times 9 + 20,000 \div 30 \times 10 = 186,667$ ）等語。惟依
13 105年10月28日僱傭契約第4條約定，海喬公司應自105年12
14 月1日起至106年11月30日止每月給付吳泰郎汽車折舊津貼2
15 萬元，1年後則提供公務車供吳泰郎使用，關於公務車之提
16 供，兩造僅約定1年後，並未定期限，屬無確定期限之債
17 務，依上開說明，吳泰郎應先催告而海喬公司未為給付，海
18 喬公司始負遲延責任。吳泰郎就其已催告海喬公司提供公務
19 車一節，並未舉證以實其說，其主張海喬公司應負遲延責
20 任，即非可採。況吳泰郎請求海喬公司賠償給付遲延之損
21 害，所得請求者應以其因海喬公司遲延而生之損害為限，每
22 月2萬元之汽車折舊津貼，僅為兩造關於薪資項目之約定，
23 非等同吳泰郎因海喬公司遲延提供公務車供其使用所生之損
24 害。吳泰郎就其確因海喬公司遲延提供公務車供其使用而受
25 有損害、損害金額為每月2萬元等事項，均未舉證證明之，
26 其逕請求海喬公司賠償相當於汽車折舊津貼每月2萬元之損
27 害，自非有據。則吳泰郎依民法第231條第1項規定請求海喬
28 公司賠償因遲延提供公務車所受損害18萬6,667元，不應准
29 許。

30 (七)吳泰郎依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，
31 請求海喬公司提撥勞工退休金差額9萬2,786元至其勞工退休

01 金專戶，有無理由？

02 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
03 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負
04 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6。
05 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。是
06 雇主未依勞工退休金條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工
07 退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工
08 自得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金
09 專戶。吳泰郎任職海喬公司期間每月薪資為17萬元或15萬
10 元，已如前述，依勞工退休金月提繳工資分級表規定，屬分
11 級中第11組第61級，月提繳工資應為15萬元（原審卷第207
12 頁），則海喬公司每月應為吳泰郎提繳6%之退休金即9,000
13 元（ $150,000 \times 6\% = 9,000$ ），105年12月至107年7月應提繳之
14 退休金金額合計為18萬元（ $9,000 \times 20 = 180,000$ ）。又海喬
15 公司以勞工退休金月提繳工資分級表第8組第44級月提繳工
16 資為7萬2,800元，自106年1月起至107年7月止，按月為吳泰
17 郎提繳6%之退休金4,368元，105年12月原提繳退休金4,222
18 元，嗣已補提繳該月份差額146元（ $4,368 - 4,222 = 146$ ），
19 合計已提繳8萬7,360元（ $4,368 \times 20 = 87,360$ ），有已繳納勞
20 工個人專戶明細表、勞工退休金計算名冊在卷可稽（原審卷
21 第64-66頁、第209頁），吳泰郎以海喬公司105年12月僅提
22 繳4,222元為由，主張海喬公司105年12月至107年7月合計僅
23 提繳8萬7,214元，容有誤會。則吳泰郎依上開規定請求海喬
24 公司將未足額提繳之9萬2,640元（ $180,000 - 87,360 =$
25 $92,640$ ）提繳至其勞工退休金專戶內，核屬有據，逾此金額
26 之請求，洵非正當。

27 六、綜上所述，吳泰郎依兩造僱傭契約、勞基法第32條之1、第
28 38條規定，請求海喬公司給付103萬5,735元，及自107年11
29 月16日民事爭點整理狀繕本送達翌日即107年11月21日（原
30 審卷第237頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，
31 為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，不應准

01 許。就超過上開應予准許部分，原審為海喬公司敗訴之判
02 決，尚有未洽。海喬公司上訴意旨指摘原判決此部分不當，
03 求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄改判如主文第
04 2 項所示。至上開應准許部分，原審為海喬公司敗訴之判
05 決，並無不合。海喬公司上訴意旨就此指摘原判決不當，求
06 予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又原審駁回吳泰郎
07 其餘請求其中5萬元部分（加班補休未休工資），核無違
08 誤。吳泰郎提起附帶上訴，就此指摘原判決不當，求予廢棄
09 改判，並無理由，應駁回其附帶上訴。另吳泰郎追加依勞工
10 退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求海喬公司
11 提繳9萬2,640元至其勞工退休金專戶內，為有理由，應予准
12 許，逾此金額之請求，及追加依兩造間僱傭契約、民法第
13 231條第1項規定，請求海喬公司給付18萬6,667元，及自107
14 年11月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無
15 理由，應併予駁回。

16 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
17 審酌，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論列，併此
18 敘明。

19 八、據上論結，海喬公司之上訴為一部有理由，一部無理由，吳
20 泰郎之附帶上訴為無理由，追加之訴為一部有理由，一部無
21 理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條、
22 第78條，判決如主文。

23 中 華 民 國 109 年 7 月 29 日
24 勞動法庭

25 審判長法 官 陳秀貞
26 法 官 邱景芬
27 法 官 林哲賢

28 正本係照原本作成。

29 不得上訴。

30 中 華 民 國 109 年 7 月 29 日
31 書記官 邱品華

