

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第114號

上訴人

即被上訴人 朱泓諺

訴訟代理人 詹豐吉律師

複代理人 鐘煒翔律師

被上訴人即

上訴人 升品傢俱實業有限公司

兼

法定代理人 陳秀琴 住同上

共 同

訴訟代理人 林文凱律師

楊淇皓律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，兩造對於中華民國109年3月16日臺灣新北地方法院108年度勞訴字第24號第一審判決各自提起上訴，本院於111年9月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於：(一)駁回朱泓諺後開第二項之訴及該部分假執行之聲請、(二)命升品傢俱實業有限公司及陳秀琴連帶提繳逾新臺幣參拾陸壹仟肆佰肆拾肆元至朱泓諺勞工退休金個人專戶及該部分假執行之宣告，暨各該部分訴訟費用之裁判均廢棄。

升品傢俱實業有限公司應再給付朱泓諺新臺幣拾壹萬伍仟貳佰伍拾壹元，及其中新臺幣貳萬玖仟陸佰元自民國一〇八年十一月十九日起，其餘新臺幣柒萬伍仟陸佰伍拾壹元自民國一〇七年十二月二十二日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

上開廢棄(二)部分，朱泓諺在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。兩造其餘上訴均駁回。

第一、二審訴訟費用，關於朱泓諺上訴部分，由升品傢俱實業有限公司負擔百分之十一，餘於朱泓諺負擔；關於升品傢俱實業有限公司及陳秀琴上訴部分，由朱泓諺負擔百分之二，餘由升品傢俱實業有限公司及陳秀琴負擔。

01 本判決所命給付得假執行。但升品傢俱實業有限公司如以新臺幣
02 拾壹萬伍仟貳佰伍拾壹元為朱泓諺預供擔保，得免為假執行。

03 事實及理由

04 壹、程序方面

05 本件上訴人即被上訴人朱泓諺就民國102年12月4日起至105
06 年12月31日止之每週第六日加班新臺幣（下同）35萬2777元
07 部分，於原審列計於「平日加班」而為請求（見原審卷二第
08 110至111、123至125頁），上訴後改列為「每週第六日加
09 班」為請求（見本院卷二第425至452、463頁），核屬就其
10 原審之陳述為更正，非屬訴之追加，朱泓諺就此得提起上
11 訴，先予敘明。

12 貳、實體方面

13 一、朱泓諺主張：伊自95年12月15日起受僱於被上訴人即上訴人
14 升品傢俱實業有限公司（下稱升品公司），從事搬運家具之
15 工作，升品公司要求伊每日自上午9時工作至晚間19時，共
16 計10小時，每月給予休息4日，逢大月則給予休息5日，時薪
17 200元，日薪2000元，原月薪5萬5000元，自96年4月起調整
18 為5萬6000元，96年9月起調整為5萬8000元，97年6月起調整
19 為6萬元，99年7月起調整為6萬1000元，103年1月起調整6萬
20 3000元，105年10月起調整為6萬4000元。升品公司自103年1
21 月起至107年5月止積欠伊附表一「朱泓諺主張」欄所示正常
22 工作時間以外工作（下稱加班）工資合計3萬7467元（下稱
23 系爭平日加班費）；自102年12月4日起至107年5月30日止，
24 積欠附表二所示每週第6日加班工資61萬591元（下稱系爭休
25 日加班費）及國定假日未休工資13萬元（下稱系爭假日加班
26 費）；積欠伊106年、107年特別休假（下稱特休）分別為16
27 日、17日未休之工資5萬2800元（下稱系爭特休加班費）；
28 積欠伊107年6月1日、107年6月2日之工資4000元（下稱系爭
29 6月工資），另短提繳附表三所示勞工退休金（下稱勞退
30 金）43萬7220元（下稱系爭勞退金）入伊勞工退休金個人專
31 戶（下稱勞退專戶）。升品公司未依勞動契約給付伊工資報

01 酬，違反勞動契約或勞動法令，致生損害於伊。伊已於107
02 年6月4日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、
03 第6款規定，終止兩造勞動契約，終止時，伊累計工作年資
04 為11年又171日，資遣費基數為5.74，平均工資為7萬4060
05 元，升品公司應給付伊資遣費42萬5103元（下稱系爭資遣
06 費），並應開立非自願離職證明書予伊，及給付伊系爭平日
07 加班費3萬7467元、系爭休日加班費61萬591元、系爭假日加
08 班費13萬元、系爭特休加班費5萬2800元及系爭6月工資4000
09 元，並應補提繳系爭勞退金43萬7220元至伊勞退專戶。被上
10 訴人即上訴人陳秀琴（與升品公司合稱升品公司等2人）係
11 升品公司法定代理人，就系爭勞退金之補提繳應與升品公司
12 負連帶賠償責任等情。爰依勞基法第19條、第22條、第24
13 條、第38條、第39條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第
14 12條第1項、第31條第1項、公司法第23條規定及兩造勞動契
15 約，請求升品公司給付伊125萬9961元，並開立非自願離職
16 證明予伊；升品公司等2人應連帶提繳系爭勞退金至伊勞退
17 專戶（原審命升品公司給付朱泓諺系爭6月工資4000元、資
18 遣費33萬199元，及開立非自願離職證明書予朱泓諺，並命
19 升品公司等2人連帶提繳37萬4331元至朱泓諺勞退專戶，且
20 就金錢給付及提繳部分為准、免假執行之宣告，另駁回朱泓
21 諺其餘請求，朱泓諺就就不利己部分一部提起上訴，升品公
22 司等2人就不利己部分全部提起上訴；朱泓諺在原審請求逾
23 前述部分，非屬本院審理範圍，茲不贅述）。並上訴聲明：
24 (一)原判決關於駁回朱泓諺後開第(二)、(三)項之訴，及該部分訴
25 訟費用之裁判均廢棄。(二)升品公司應再給付朱泓諺92萬5762
26 元，及自起訴狀繕本送達翌日（107年12月22日）起至清償
27 日止，按年息5%計算之利息。(三)升品公司等2人應再連帶提
28 繳6萬2889元至朱泓諺勞專戶；答辯聲明：上訴駁回。

29 二、升品公司等2人則以：朱泓諺任職升品公司期間，雙方約定
30 每日工作時間自上午9時起至下午19時止，時薪200元，日薪
31 2000元，每逢週四固定休假，每月另得排休4日，均得休假8

01 日，逢國定假日則正常休假，所約定之月薪內含特休獎金、
02 基本工資、工時補貼、工作津貼、生活補助費等，已統包各
03 項加班費，朱泓諺不得再請求升品公司給付系爭平日加班
04 費、系爭休日加班費、系爭假日加班費、系爭特休加班費。
05 朱泓諺關於系爭平日加班費之請求，其中103年11月11日以
06 前部分已罹於5年時效；關於系爭休日加班費及系爭假日加
07 班費之請求，朱泓諺則無加班事實，且系爭休日加班費其中
08 自102年5月28日起至104年6月16日止部分已罹於請求時效。
09 又朱泓諺因於正常工作時間請休假而有每休1日被扣薪1600
10 元之情事，不得請求升品公司返還扣薪。另計算朱泓諺勞退
11 金之提繳，應以其提出之薪資袋記載屬於工資者為據，非屬
12 工資之特休獎金、工作津貼、生活補助費及電話費等均應予
13 扣除，未提出薪資袋部分，則應以當月勞、健保投保數額為
14 據，升品公司均已足額提繳，朱泓諺不得再請求伊連帶補提
15 繳勞退金。升品公司確實為朱泓諺提繳勞退金，並應朱泓諺
16 之要求，由其加入訴外人新北市家具製造修理業職業工會
17 （下稱家具工會）以基本工資投保勞、健保，由升品公司繳
18 納朱泓諺（含眷屬）之勞、健保費，此縱與勞動法規不符，
19 但朱泓諺不得違反誠信原則，濫用權利及逾越30日除斥期
20 間，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止與升品
21 公司之勞動契約。朱泓諺於107年6月4日係自願離職，不得
22 請求升品公司給付系爭資遣費及發給非自願離職證明書，縱
23 認得請求給付資遣費，計算平均工資亦不應列計特休獎金及
24 生活補助費，朱泓諺平均工資應為4萬6889元，資遣費基數
25 為5.74，僅得請求資遣費26萬9143元等語置辯。並答辯聲
26 明：上訴駁回；上訴聲明：(一)原判決不利於升品公司等2人
27 部分廢棄。(二)上開廢棄部分，朱泓諺在第一審之訴及假執行
28 之聲請均駁回。

29 三、查，朱泓諺自95年12月15日起受僱於升品公司，從事駕駛車
30 輛載運及徒手搬運家具之工作，約定上班日之工作時間為10
31 小時，自上午9時起至下午17時止，為正常工作時間；自下

01 午17時起至下午19時止，則為加班，每週四為例假日，日薪
02 2000元，時薪200元，原月薪為5萬5000元，96年4月起調整
03 為5萬6000元，96年9月起調整為5萬8000元，97年6月起調整
04 為6萬元，99年7月起調整為6萬1000元，103年1月起調整6萬
05 3000元，105年10月起調整為6萬4000元。升品公司在朱泓諺
06 任職期間，自95年12月起至107年6月止提繳15萬7123元至朱
07 泓諺勞退專戶，並由朱泓諺加入家具工會投保勞、健保，由
08 升品公司繳納朱泓諺與其眷屬之勞、健保費。朱泓諺任職升
09 品公司期間，特休未休工資基礎日薪為1600元，106、107年
10 度特休日數依序為16、17日。嗣朱泓諺於107年6月4日以升
11 品公司長期無薪假、無故扣薪為由，終止與升品公司之勞動
12 契約，斯時累計工作年資11.47年，升品公司迄未給付朱泓
13 諺系爭6月工資等情，為兩造所不爭執（見原審卷二第141至
14 142、248頁、本院卷一第200、397頁、卷二304至305頁），
15 另有勞工保險被保險人投保資料表、已繳納勞工個人專戶明
16 細資料、薪資袋、存證信函及掛號郵件收件回執在卷可證
17 （見原審調字卷第27、29至38、39至91、23至24頁），堪信
18 為真實。

19 四、朱泓諺主張升品公司積欠伊系爭平日加班費3萬7467元、系
20 爭休日加班費61萬591元、系爭假日加班費13萬元、系爭特
21 休加班費5萬2800元、系爭6月工資4000元，短提繳系爭勞退
22 金43萬7220元，伊於107年6月4日依勞基法第14條第1項第5
23 款、第6款終止兩造勞動契約，得請求升品公司給付前揭各
24 項加班費、系爭6月工資、系爭資遣費42萬5103元，及開立
25 非自願離職證明書予伊，另得請求升品公司等2人連帶補提
26 繳系爭勞退金至伊勞退專戶等情，升品公司等2人則以前揭
27 情詞置辯。茲就兩造爭執，析述判斷如下：

28 (一)系爭6月工資部分：

29 按工資應全額直接給付勞工。勞基法第22條第2項本文規定
30 甚明。本件朱泓諺主張升品公司積欠伊系爭6月工資4000
31 元，升品公司未為爭執且同意給付（見本院卷二第305、414

頁），朱泓諺就此請求升品公司給付4000元，核屬有據。

(二)系爭平日加班費部分：

- 1.朱泓諺主張：伊自103年1月至107年5月止之平日加班時數如附表一「加班時數」欄所示，每小時加班費（下稱基礎時薪）為333.33元，扣除升品公司如附表一「已付加班費」欄之數額，伊得請求升品公司給付系爭平日加班費3萬7467元等語。升品公司則辯以：朱泓諺月薪原為5萬5000元，嗣後漸次提高至6萬4000元，已內含各項加班費，朱泓諺不得再請求伊給付系爭平日加班費云云。
- 2.查，朱泓諺主張伊有附表一所示加班情事，升品公司僅以每小時200元計算加班費而計給附表一「已付加班費」欄所示加班費等情，業據其提出薪資袋為證（見原審調字卷第39至91頁），升品公司就朱泓諺有附表一所示加班之情事及加班費計算之方式，並無爭執（見本院卷一256頁第3至9列），堪信為真實。
- 3.按勞基法第24條第1項第1款、第2款規定，勞工2小時以內之加班，雇主應增給3分之1工資，逾2小時之加班，應增給3分之2工資，此為最低勞動條件，雇主應予遵守。而升品公司就此部分應以基礎時薪200元計算加班費乙節，既無爭執，應有節省訴訟勞費之經濟考量，本院尚難因兩造未區別前揭加班是否逾2小時及後述回推真正時薪數額與此略有不同而為相異之認定，則朱泓諺主張應計給如附表一「加班費」欄所示加班費，應認有據。升品公司僅給付附表一「已給付加班費」欄所示數額，有前揭薪資表可查，朱泓諺主張升品公司積欠伊如附表一「得請求金額欄」所示數額之系爭平日加班費3萬7467元，亦屬有據。
- 4.升品公司雖辯稱：伊與朱泓諺有「月薪統包」約定，朱泓諺不得再請求伊給付系爭平日加班費云云。然查，升品公司與朱泓諺約定上班日之工作時間自上午9時起至下午19時止，日薪為2000元，時薪為200元，兩造尚無爭執，考諸證人曾書儀證稱：升品公司法定代理人陳秀琴是伊母親，伊在升品

01 公司從事送貨、貨款交接、出貨、倉庫整理、看店等工作，
02 朱泓諺在升品公司上班期間，1個禮拜固定休星期四，另排
03 休1天，每個月休假8天，未達8天就是加班，加班會給加班
04 費（見原審卷二第31至32頁）；證人張孝先證稱：伊是升品
05 公司法定代理人陳秀琴之女婿，在升品公司上班，工作時間
06 從上午9時到下午19時，每週放假2日，1日固定，1日排休，
07 若沒有休就算加班，超過下午19時部分有額外加班費（見原
08 審卷二第37至39頁）；證人詹國生證稱：伊85至86年間是升
09 品公司司機，負責送貨，升品公司用薪資袋發現金薪水，工
10 作超過上午9時至下午19時的時間會算加班費，國定假日會
11 用協調的方式，但會補休或是加班費等語（見原審卷二第42
12 至43頁），佐以升品公司發給朱泓諺之薪資袋，設有加班費
13 欄位，並有加班時數及發給加班費之相關記載（見原審調字
14 卷第39至91頁），可知朱泓諺任職升品公司期間，約定之薪
15 資雖包括上班日正常工作時間以外自下午17時起至19時止工
16 作之工資，但並非包括任何加班費，如有超過下午19時或在
17 國定假日加班之情形，升品公司仍會發給加班費。據此，升
18 品公司發給朱泓諺之月薪僅內含上班日自下午17時起至19時
19 止加班等工資，顯不能含括任何加班費。升品公司辯稱：伊
20 與朱泓諺間有「月薪統包」之約定云云，核與事實不符，不
21 能採信。升品公司據此辯稱：伊並未積欠朱泓諺系爭平日加
22 班費云云，自不能憑採。

23 5.按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年
24 之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消
25 滅。民法第126條定有明文。查，朱泓諺於107年12月5日提
26 起本件訴訟（見原審調字卷第9頁），並未請求系爭平日加
27 班費，至108年11月12日始追加此部分之請求（見原審卷二
28 第89、91、110、123至125頁）。準此，升品公司辯稱：朱
29 泓諺關於系爭平日加班費之請求權，其中關於103年11月11
30 日以前之部分，已罹於5年短期時效等語，核屬有據。考諸
31 張孝先證稱：任職升品公司之工資，於每月5號用薪資袋發

放等語（見原審卷二第38頁），再參諸朱泓諺提出之薪資袋，顯示升品公司每月結算工作日數、加班時數、請假日數或時數，據以計算應發放之工資，可知升品公司與朱泓諺間係約定於每月5日發放前1個月之工資，則朱泓諺於108年11月11日起訴請求系爭平日加班費，附表一其中自103年1月起至103年10月止之部分（應於103年11月11日前發放）已罹於5年時效，升品公司就此為時效抗辯，核屬有據。是朱泓諺僅得請求升品公司給付系爭平日加班費其中2萬9600元（詳如附表一本院認定欄）。

(三)系爭休日加班費及系爭假日加班費部分：

1.附表二編號1至74部分：

(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。

民事訴訟法第277條本文規定甚明。朱泓諺主張：伊自102年12月4日起至103年12月31日止有附表二編號1至74所示加班乙節，升品公司予以否認。朱泓諺就此未能舉證以實其說，尚難採信。朱泓諺另主張：伊於前揭期間請假遭升品公司每小時扣薪200元，每日扣薪2000元云云，就其請假時間為應休假日亦未舉以實其說，且依薪資袋觀之，可知扣薪之事實均發生在97年以後，斯時朱泓諺每月約定工資已在6萬元以上，所約定之每日工資亦應為2000元以上，依兩造約定朱泓諺每日工作10小時計算，約定每小時工資應為200元，則升品公司因朱泓諺請假，每日扣薪2000元，每小時扣薪200元，自無溢扣。朱泓諺請求升品公司給付附表二編號1至74所示之加班費（含返還扣薪），並非有據。

(2)次按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。勞動事件法第35條定有明文。而雇主違背勞基法第30條第5項置備勞工簽到簿、出勤卡或出勤紀錄之義務，致無從遵循勞動事件法第35條之提出義務，法院即無從依同法第36條第1項規定命其提出，其違反置備義務之情節，猶重於法院依同條項規定命其提出而無正當理由不提出，參諸該條第5項立法說明揭諸：「當事人如無正當理由，不依法

院所命提出第一項文書、勘驗物或鑑定所需資料，法院得依自由心證認舉證人關於該文書、勘驗物或鑑定所需資料應證之事實為真實，俾對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效」之意旨，固得類推適用本條第5項關於：「當事人無正當理由不從第1項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實。」之規定，對未遵文書備置義務之雇主施以適當制裁。惟按105年1月1日修正施行前勞基法（下稱105年前勞基法）第30條第5項規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存1年。」於104年6月3日經總統公布修正為：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。」及增訂同條第6項規定：「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。」並自105年1月1日起施行。是雇主依勞基法第30條第5項應置備之104年勞工簽到簿或出勤卡，保存期限應依前揭修正後之規定，始延長至5年；自105年起，依同條第5項、第6項置備之出勤紀錄，亦應保存5年。本件朱泓諺於107年12月5日提起訴訟（見原審調字卷第9頁），斯時升品公司依105年前勞基法第30條規定應置備之勞工簽到簿或出勤卡，關於103年12月31日以前部分，已逾1年保存期限，自無類推適用勞動事件法第36條第5項規定，以升品公司無正當理由不從提出之命，而認朱泓諺依此證物應證之事實為真實之餘地。附此指明。

2.附表二編號75至305部分：

(1)朱泓諺主張：伊自104年1月1日起至107年5月30日止有附表二編號75至305所示之加班，且伊於前揭期間有請假遭升品公司每小時扣薪200元，每日扣薪2000元之情事云云，升品公司均予否認。朱泓諺就其有在附表二編號75至305所列正常工作時間以外時間加班或請假而遭溢扣薪資等節，並未舉證以實其說，且審諸朱泓諺任職升品公司從事搬運家具之工作，所主張如附表二編號75至305之加班，其中竟包括於農曆春節初一至初三工作（見附表二編號87至89、156至158、

223至225、288至290），實與常情相違，難以採信，另參酌證人曾書儀證稱：朱泓諺在升品公司上班期間1個禮拜固定休星期四，另排休1天，每個月休假8天（見原審卷二第31至32頁）；證人張孝先證稱：伊在升品公司工作每週放假2日，1日固定，1日排休（見原審卷二第37至39頁）；證人詹國生證稱：伊在85年到86年在升品公司工作，國定假日會用協調的方式，但會補休或是加班費等語（見原審卷二第42至43頁），更難認朱泓諺前揭主張為真。

(2)朱泓諺雖又主張：升品公司未依勞基法第30條規定置備勞工簽到簿、出勤卡或出勤紀錄，並保存5年，應認伊附表二編號75至305部分主張之加班事實為真云云。惟按，法院類推或適用勞動事件法第36條第5項規定，以當事人違反備置或保存勞工簽到簿、出勤卡或出勤紀錄之義務，而認依該證物應證之事實為真實者，乃對於未遵文書備置或保存義務之雇主施以制裁，法院就此非不得調查相關事證為綜合之判斷裁量。本件朱泓諺任職於升品公司從事搬運家具之工作，主張連續數年在農曆春節初一至初三每日加班10小時，與常情有悖，已如前述，可見其有憑空任意主張加班之情事，為免制裁升品公司反而發生獎勵朱泓諺任意主張之效果，並參酌曾書儀、張孝先具結後證稱：升品公司1個禮拜固定休星期四，另排休1天，每週放假2日，1日固定，1日排休，未排休會給加班費；詹國生證稱：國定假日會用協調方式，會補休或加班費等語，所為前揭證述，有偽證重罪擔保其真實性（見原審卷二第47、49、51頁），自不宜逕以升品公司未備置或保存勞工簽到簿、出勤卡或出勤紀錄，即認定朱泓諺附表二編號75至305之加班主張為真。準此，朱泓諺請求升品公司給付附表二編號75至305所示加班費（內含扣薪之返還），亦非有據。

(四)系爭特休加班費部分：

(1)按雇主應依勞基法第38條第1項規定，給予勞工特休，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿6個月以上1年未滿

者，3日；1年以上2年未滿者，7日；2年以上3年未滿者，10日；3年以上5年未滿者，每年14日；5年以上10年未滿者，每年15日；10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。依同條第2項至第6項規定，特休期日，由勞工排定。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合特休條件時，告知勞工依規定排定特休。勞工之特休因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商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之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特休之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依勞基法第38條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

(2)本件朱泓諺自95年12月15日起受僱於升品公司，兩造並無爭執，朱泓諺任職至105年12月14日止，已工作10年以上，依勞基法第38條第1項規定，升品公司在106年度應給予朱泓諺特休16日，在107年度應給予朱泓諺特休17日。然升品公司未曾給予朱泓諺特休，此由張孝先證稱：特休是直接包含在薪水裡面，若要選擇休假也可以，會再從薪水中扣除（見原審卷二第39頁），及升品公司辯稱：朱泓諺之月薪包含系爭特休加班費云云即明。據此，朱泓諺主張其在106年度有特休16日未休，在107年度有17日特休未休等語，應屬實情。前揭106年度已經終了，兩造契約復於107年6月4日終止，升品公司依勞基法第38條第4項規定，自應發給朱泓諺33日（16+17=33）之特休未休工資。又計算此項工資之基礎日薪應為1600元，為兩造所不爭執（見本院卷二第304頁）。準此，朱泓諺請求升品公司給付伊系爭特休加班費5萬2800元（1,600×33=52,800），即屬有據。

(3)升品公司固辯稱：兩造約定朱泓諺之月薪已包含系爭特休

01 加班費，朱泓諺不得再為請求云云。惟特休制度有助於勞
02 工恢復工作後所產生的疲勞，亦可維護勞動力，以落實勞
03 工休息權。勞基法第38條規定勞工之特休權，乃最低勞動
04 條件，不容勞雇雙方違反本條規定，以工資統包為由，使
05 勞工放棄權利，是兩造縱有升品公司所主張之約定，亦難
06 謂有效，升品公司此部分所辯，自不足採。

07 (五)系爭勞退金部分：

08 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳勞退金，儲存於
09 勞退專戶，其為同條例第7條第1項規定之勞工負擔提繳之勞
10 退金，不得低於勞工每月工資6%，未依此規定按月提繳或足
11 額提繳勞退金，致勞工受有損害者，對勞工應負損害賠償責
12 任，此見勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項
13 規定即明。又勞退專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅
14 於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不
15 得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞
16 退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞工之財產受
17 有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償，請
18 求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其勞退專戶，以
19 回復原狀。另按公司負責人對於公司業務之執行，如有違反
20 法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責。
21 公司法第23條第2項定有明文。

22 2.本件朱泓諺主張：伊自95年12月起至107年5月止每月之工資
23 如附表三「薪資A」、「延時工資（平時+第六日）」、「假
24 日工資」、「其他經常性給予」欄之合計即「薪資B」欄所
25 示，升品公司應提繳及實際提繳之金額亦如該表所載，而短
26 提繳同表「應補提金額」欄所示合計43萬7220元之系爭勞退
27 金，而陳秀琴為升品公司之法定代理人，就此違反法令，致
28 伊受有損害，應負連帶回復原狀即補提繳之責任等語，升品
29 公司等2人均予否認。經查：

30 (1)兩造約定朱泓諺之95年12月月薪為5萬5000元，而朱泓諺
31 自95年12月15日起任職於升品公司，該月任職之期間為17

日，約定之該月薪資經折算應如附表三之一A欄（ $55,000 \div 31 \times 17 = 30,161$ ，小數以下四捨五入，下同），此約定之薪資數額，因兩造約定每日工作10小時，故其每日正常工作時間8小時之時薪應如附表三之一D欄為183元（ $55,000 \div 30 \div 10 = 183$ ），正常工作時間之日薪則應為1464元（ $183 \times 8 = 1,464$ ）。而兩造就朱泓諺95年12月是否加班或請假，均未舉證，應認朱泓諺於正常工作時間工作外，每日僅自下午17時加班至下午19時，並未請假。是以朱泓諺95年12月應計工資應以當月正常工作時間之工資即日薪1464元（附表三之一C欄）乘以當月任職之日數17日，再加計當月加班費即實際工作日數（附表三之一E欄，即當月契約期間總日數扣減星期四例休、每週排休1日及附表三之一M欄之休假日，如M欄定為星期四例休日則不予重複列計）乘以2（每日工作10小時因此各加班2小時）乘以基礎時薪183（附表三之一D欄）之1又3分之1，而為3萬744元（附表三之一G欄）。其餘月份亦循此，以下列方式計算：

- ①以正常工作時間之約定月薪除以30，求得約定日薪，再以約定日薪除以10，計得正常工作時間時薪，據此正常工作時間時薪計算當月正常工作時間日薪，以之乘以30以計算當月正常工作時間之應計工資。
- ②以當月總日數扣減星期四休、每週排休1日及附表三之一M欄之假日計算朱泓諺當月實際工作日數，並以朱泓諺上班日依約定每日工作10小時認定此實際工作日每日各加班2小時，以其時數乘以三分之四計算此部分加班費。
- ③依薪資袋上加班費及請假之記載（見原審調字卷第39至91頁）；無薪資袋之月份應認朱泓諺未加班或請假，據以計算附表三之一F欄之「另加班時數」，而因無證據證明屬於逾2小時之加班，故均認定未逾2小時，故按當月基礎時薪計算此「另加班時數」之加班費。
- ④每年1月加計前一年度特休未休之工資。
- ⑤將前揭各項加總即為各月應計工資。

01 ⑥至薪資袋上記載之電話費，應屬費用補貼，非朱泓諺提供
02 勞務之對價，不屬工資，不應計入；升品公司因當月有31
03 日而為給付或當月不足30日而為扣減之金額，則係升品公
04 司不循前揭方式計算工資，不影響應計工資之計算。又升
05 品公片面主張與朱泓諺約定之月薪內含特休獎金、基本工
06 資、工時補貼、工作津貼、生活補助費云云，則顯與薪資
07 袋之記載不符，亦不影響前揭計算方式，附此敘明。

08 (2)前揭每月應計工資，應依勞退條例施行細則第15條第2項
09 關於「勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平
10 均為準。」之規定，定其提繳薪資級距如附表三之一H欄
11 所示，再以之認定提繳薪資級距如附表三之一I欄（朱泓
12 諺主張金額較低者，仍以其主張認定提繳薪資級距，詳附
13 表三之一備註2），復以各該提繳薪資級距乘以6%，計算
14 升品公司應提繳入朱泓諺勞退專戶之勞退金如附表三之一
15 J欄所示，合計為51萬85677元，扣除升品公司已提繳之15
16 萬7123元，升品公司依勞退條例第31條第1項規定，仍應
17 補提繳36萬1444元入朱泓諺之勞退專戶。

18 (3)陳秀琴為升品公司之法定代理人，兩造並無爭執。考諸曾
19 書儀證稱：勞、健保的錢是陳秀琴直接拿繳費單去繳等語
20 （見原審卷二第36頁），可知與勞、健保密切相關之勞退
21 金提繳業務，亦為升品公司法定代理人陳秀琴參與執行之
22 公司業務，其違反勞退條例，未提繳足額之勞退金，導致
23 朱泓諺受有前揭損害，依公司法第23條第2項規定，自應
24 與升品公司就勞退金之補提繳負連帶責任。

25 (六)系爭資遣費部分：

26 1.按雇主有違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
27 者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第6款定
28 有明文。又勞工適用勞退新制者，適用該條例後之工作年
29 資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止時，其資遣費
30 由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工
31 資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為

01 限，不適用勞基法第17條之規定。勞退條例第12條第1項亦
02 有明定。

03 2.本件升品公司違反勞基法關於計給加班費之相關規定，積欠
04 朱泓諺系爭平日加班費（部分請求權罹於時效），且未依勞
05 基法第38條規定給予朱泓諺特休及發給特休未休之加班費，
06 並有勞退金長期未依規定提繳足額之情形，復未依法為朱泓
07 諺投保勞工保險，已詳如前述。準此，升品公司因違反勞工
08 法令，致有損害勞工即朱泓諺權益之虞，應屬明確，此違反
09 勞工法令之情事，延至朱泓諺於107年6月4日終止兩造勞動
10 契約時，仍然持續存在。朱泓諺因而於斯時終止勞動契約，
11 自無逾越勞基法第14條第2項所定30日期間可言，已生合法
12 終止之效力，此不因朱泓諺不諳法令及欠缺法律專業知識，
13 僅以升品公司長期無薪假、無故扣薪為終止事由即影響其效
14 力。又升品公司為勞工法令所定之雇主，所屬勞工與升品公
15 司間具有經濟上、組織上及人格上之從屬性，升品公司本應
16 恪守勞工法令，倘所屬勞工因故主動犧牲權利要求或同意公
17 司違背勞工法令，升品公司亦應予拒絕，不可任意配合勞工
18 為脫法或違法行為。準此，升品公司即不得以朱泓諺曾為要
19 求或同意為由，免除其遵法義務，亦不得因朱泓諺曾為要求
20 或同意，即就朱泓諺依勞基法、勞退條例等所為權利行使，
21 指為違反誠信原則或權利濫用。

22 3.升品公司與朱泓諺間之勞動契約，既經朱泓諺於107年6月4
23 日依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，依照前揭說
24 明，升品公司應依勞退條例第12條第1項規定給付朱泓諺資
25 遣費。查，朱泓諺與升品公司約定107年6月薪資為6萬4000
26 元，約定日薪應為2133元（ $64,000 \div 30 = 2,133$ ），以每日工
27 作10小時計，正常工作時間時薪213元（ $2,133 \div 10 = 213$ ），
28 正常工作時間日薪1704元（ $213 \times 8 = 1,704$ ）。而朱泓諺107年
29 6月3日缺勤且未請假（見原審卷第118頁），應計工資0元，
30 其於107年6月1日及107年6月2日各工作10小時，應計工資為
31 4454元（ $\langle 1,704 + 213 \times 2 \times 4 \div 3 \rangle \times 2 = 4,454$ ），另自106年12月

起至107年5月止，朱泓諺之各月應計工資應如附表三之一編號133至138「應計工資」欄所示，業據認定於前，自均應列為平均工資之計算基礎，其中自106年12月4日起至106年12月31日止之應計工資，依照該期間占當月日數比例計算為5萬5151元（ $61,060 \div 31 \times 28 = 55,151$ ）。復依勞基法第2條第4款前段規定，以朱泓諺自106年12月4日起至107年6月3日止共6個月期間應計工資總額除以182（該期間日數）再乘以30（每月日數）以計算其平均工資應為6萬2537元（ $\langle 55,151 + 88,182 + 56,800 + 55,522 + 57,936 + 55,096 + 4,454 \rangle \div 182 \times 30 = 61,507$ ）。再者，兩造就計算朱泓諺資遣費之基數應為5.74乙節，並無爭執。是朱泓諺得請求升品公司給付之資遣費應為35萬3050元（ $61,507 \times 5.74 = 353,050$ ）。

(七)非自願離職證明書部分：

1.按勞動契約終止時，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。又就業保險法第11條第3項亦規定，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；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。

2.本件朱泓諺依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，其請求升品公司發給非自願離職證明書，依照前揭規定及說明，即非無據。

五、綜上所述，朱泓諺依勞基法第19條、第22條、第24條、第38條、第39條、勞退條例第12條第1項、第31條第1項、公司法第23條規定及兩造勞動契約，請求升品公司給付伊系爭6月工資4000元、附表一所示之平日加班費其中未罹於時效之部分2萬9600元，系爭特休加班費5萬2800元，附表四所示之資遣費35萬3050元，合計43萬9450元（ $4,000 + 29,600 + 52,800 + 353,050 = 439,450$ ），及其中2萬9600元自108年11月19日起（朱泓諺於108年11月18日原審言詞辯論期日追加請求並聲明而發生催告升品公司效力，見原審卷二第139至140頁），

其餘40萬9850元自起訴狀繕本送達翌日即107年12月22日（繕本於107年12月21日送達，見原審調字卷第135頁）起，均至清償日止，按年息5%計算之利息，並應開立非自願離職證明予伊，另升品公司等2人應連帶補提繳附表三之一「應補提金額」欄所示勞退金36萬1444元至伊勞退專戶部分，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。上開應准許部分，原審就其中升品公司應給付朱泓諺10萬5251元（439,450-334,199=105,251），及其中2萬9600元自108年11月19日起，其餘之7萬5651元（105,251-29,600=75,251）自107年12月12日起計付法定遲延利息部分，為朱泓諺敗訴之判決；就應駁回部分，命升品公司等2人補提繳勞退金超過36萬1444元至朱泓諺勞退專戶部分，均有未合，兩造分別指摘原判決前揭部分不當，求為廢棄改判，為有理由，爰由本院改判如主文第二、三項所示。至於上開其餘應准許部分，原審為朱泓諺勝訴之判決，並諭知朱泓諺得為假執行，升品公司等2人就關己部分得供擔保後得免為假執行；及其餘不應准許部分，為朱泓諺敗訴之諭知，並駁回其該部分假執行之聲請，均無不合。兩造其餘上訴，均無理由，應予駁回。又本判決所命給付部分，金額未逾50萬元，朱泓諺得為假執行，爰依職權宣告之；升品公司等2人就此陳明願供擔保請准宣告免為假執行，核無不合，爰酌定相當擔保金額准許之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件兩造上訴均為一部有理由、一部無理由。依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條、第85條第1項前段、第463條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 9 月 27 日
勞動法庭

01
02
03

04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14

審判長法官 周群翔
法官 黃珮禎
法官 周珮琦

正本係照原本作成。

朱泓諺不得上訴。

升品傢俱實業有限公司、陳秀琴如不服本判決，應於收受送達後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民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 111 年 9 月 27 日
書記官 林初枝