

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第29號

上訴人 廖簡申
訴訟代理人 劉書奴律師
被上訴人 正一氣體股份有限公司

法定代理人 張寶緞
訴訟代理人 陳俊堯
李瑞蕙
余樹田律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國113年8月21日臺灣桃園地方法院113年度勞訴字第62號第一審判決提起上訴，本院於114年9月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原判決關於駁回上訴人下列第二項、第三項之訴部分，及訴訟費用之裁判均廢棄。
- 二、被上訴人應給付上訴人新臺幣陸仟肆佰捌拾元，及自民國一一三年六月十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 三、被上訴人應提繳新臺幣柒萬壹仟玖佰伍拾貳元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 四、其餘上訴駁回。
- 五、第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之十二，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

本件上訴人於原審訴之聲明第1項、第2項及上訴聲明第2項、第3項雖分別載為「被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）45萬1,948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。」、「被上訴人應提繳20萬4,2

01 08元至上訴人之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）。」〔見
02 原審113年度勞專調字第134號卷（下稱調解卷）第7頁，本
03 院卷第69頁〕，惟觀上訴人起訴狀及民事上訴理由暨證據調
04 查聲請狀所載，上訴人係請求被上訴人給付資遣費20萬4,20
05 8元、休息日加班費35萬0,962元、特休未休工資差額7,080
06 元〔以上金額合計為56萬2,250元（計算式：204,208+350,
07 962+7,080=562,250）〕，及補提繳9萬3,906元至上訴人
08 之勞退專戶（見原審調解卷第9頁至第13頁，本院卷第75頁
09 至第79頁），則上訴人上訴後，於本院更正上訴聲明第2項
10 及第3項之請求金額為「被上訴人應給付上訴人56萬2,250元
11 ，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%
12 計算之利息。」、「被上訴人應提繳9萬3,906元至上訴人之
13 勞退專戶。」（見本院卷第52頁至第53頁、第383頁），核
14 屬更正聲明原起訴聲明及上訴聲明之誤算及誤繕，非為於第
15 二審為訴之變更或追加，自應予准許，核先敘明。

16 貳、實體方面：

17 一、上訴人主張：伊於民國106年3月17日起任職於被上訴人，擔
18 任大貨車司機工作，約定底薪為3萬8,000元，嗣於107年3月
19 調整為4萬元，108年3月調整為4萬2,000元，109年1月調整
20 為4萬3,000元，110年2月調整為4萬4,000元，110年9月調整
21 為4萬6,000元，111年5月調整為4萬8,000元，112年10月調
22 整為5萬元，每月另發給全勤獎金及伙食津貼各2,000元，至
23 兩造勞動契約終止時，伊每月薪資為5萬4,000元。然被上訴
24 人於伊任職期間，未依伊實際薪資提撥足額之勞工退休金（
25 下稱勞退休金），亦未給付週六休息日出勤加班費，伊遂於11
26 3年3月12日寄發八德高城郵局第000028號存證信函（下稱系
27 爭存證信函）予被上訴人，依勞動基準法（下稱勞基法）第
28 14條第1項第6款規定，於113年4月1日終止兩造勞動契約，
29 嗣兩造經桃園市人力資源管理協會進行勞資爭議調解，惟調
30 解不成立。爰依勞基法第17條、第24條第2項、第38條、第3
31 9條規定，請求被上訴人給付資遣費20萬4,208元、休息日加

01 班費35萬0,962元、特休未休工資差額7,080元，及依勞工退
02 休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項規定
03 　，請求被上訴人補提繳勞退金差額9萬3,906元至伊之勞退專
04 戶（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴
05 　）。其上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人
06 56萬2,250元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
07 週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應提繳9萬3,906元至
08 上訴人之勞退專戶。

09 二、被上訴人則以：上訴人於106年3月17日至伊公司應徵，擔任
10 司機乙職時，兩造約定隔週休2日，每月薪資3萬6,000元已
11 包含週六休息日之出勤加班費、伙食津貼及全勤費之勞動條
12 件；另伊公司負責人張寶緞為體恤員工辛勞，每月發放薪資
13 時，會按員工工作性質不同、勞動量不同，而另行給予2,00
14 0元至5,000元不等紅包，以鼓勵慰勉員工。嗣上訴人於113
15 年3月6日以LINE通訊軟體告知伊，上訴人已獲訴外人正新鋁
16 業股份有限公司及三福氣體股份有限公司錄取將離職，伊即
17 同意上訴人離職之申請，是兩造勞動契約係因上訴人自請離
18 職而終止。然上訴人因後續無法請領失業補助金，乃編纂不
19 實謊言，主張伊高薪低報，未按上訴人實際薪資提撥勞退金
20 　，依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並請求資遣費
21 　、加班費、特休未休工資差額，及補提繳勞退金差額。惟兩
22 造原約定薪資中已包含休息日加班費，伊每月發放現金薪資
23 時，均經上訴人確認無誤後，於薪資簽收單上簽名；且上訴
24 人離職前之薪資均為3萬6,300元，並無上訴人所稱調整至5
25 萬4,000元之情。另伊發放之薪資袋上並無記載薪資總金額
26 　，而上訴人所提出之薪資袋上卻有記載總金額，與實際發薪
27 狀況不符，顯係上訴人事後所為不實之記載。又伊已依給付
28 予上訴人之薪資按月提撥勞退金，並無未足額提撥及短少給
29 付特休未休工資之情等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁
30 回。

31 三、本件爭點為：

01 (一)上訴人應徵時，兩造有無約定上訴人每月薪資為3萬6,000元
02 ，隔週休2日，且薪資已包含週六休息日出勤之加班費？上
03 訴人請求被上訴人給付休息日加班費35萬0,962元，有無理
04 由？

05 (二)上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，以系爭存證信函通
06 知被上訴人於113年4月1日終止勞動契約，是否合法？另請
07 求被上訴人給付資遣費20萬4,208元，有無理由？

08 (三)上訴人請求被上訴人給付特休未休工資差額7,080元，及補
09 提繳勞退金差額9萬3,906元至上訴人之勞退專戶，有無理由
10 ？

11 四、得心證之理由：

12 (一)上訴人應徵時，兩造有無約定上訴人每月薪資為3萬6,000元
13 ，隔週休2日，且薪資已包含週六休息日出勤之加班費？上
14 訴人請求被上訴人給付休息日加班費35萬0,962元，有無理
15 由？

16 1.按勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工
17 得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞
18 雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件
19 表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時，即約定例假
20 、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未
21 低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認
22 為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不
23 得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資（最高法院10
24 8年度台上字第1540號民事判決意旨參照）。查，本件上訴
25 人係經勞動部勞動力發展署桃竹苗分署（下稱桃竹苗分署）
26 桃園就業中心於106年3月3日依被上訴人於桃竹苗分署中壢
27 就業中心登記之求才僱用資料，推介上訴人應徵被上訴人之
28 大貨車司機等情，有桃竹苗分署114年5月15日桃分署就字第
29 1140303324號函及檢附之介紹卡、求才僱用資料附卷可稽（
30 見本院卷第237頁至第242頁），並為兩造所不爭執。依被上
31 訴人於桃竹苗分署中壢就業中心登記之求才僱用資料所載，

01 被上訴人提供之求才僱用資訊為「週休2日、每月薪資3萬6,
02 000元」（見本院卷第241頁），上訴人於本院稱：伊在應徵
03 時確實知悉被上訴人實施隔週休2日，但未同意每月底薪包
04 含休息日出勤之加班費云云（見本院卷第56頁），被上訴人
05 則抗辯稱：上訴人應徵時已告知每月薪資3萬6,000元是包含
06 週六休息日出勤之加班費，上訴人同意才來公司上班等語（
07 見本院卷第56頁至第57頁）。證人即被上訴人公司經理陳俊
08 堯於本院證稱：伊在公司負責運輸派遣及人事等業務，伊公
09 司在報紙刊登誠徵大貨車司機之求職廣告（見本院卷第214
10 頁、第216頁），是伊太太李瑞蕙打電話請報紙廣告公司刊
11 登，求職廣告中「隔週休2日，薪資3萬6,000元起」，該份
12 薪資有包括週六休息日未休出勤的加班費。上訴人經就業中
13 心介紹到被上訴人公司應徵係由伊面試，上訴人第1次到公
14 司面試時，伊與上訴人面談後，認為上訴人不適任運輸司機
15 的工作，就未錄取上訴人；後來上訴人再跟公司聯絡表示其
16 想要應徵這份運輸司機的工作，伊有跟上訴人再談到司機工
17 作是隔週休2日，每月薪資3萬6,000元，並問上訴人能否在1
18 06年3月17日任職，上訴人同意後，就在106年3月17日至公
19 司任職等語（見本院卷第291頁至第293頁），核與被上訴人
20 前揭所辯，互核相符。另參以被上訴人於本院陳稱：上訴人
21 一開始薪資為3萬6,300元等語（見本院卷第56頁），核與被
22 上訴人法定代理人張寶緞於本院證稱：上訴人每月薪資為3
23 萬6,300元等語（見本院卷第288頁）相符，堪認被上訴人於
24 106年3月17日僱用上訴人時，兩造已議定上訴人每月薪資為
25 3萬6,300元，隔週休2日，週六休息日未休出勤之加班費已
26 包含在薪資3萬6,300元之內。至桃園市政府勞動檢查處雖於
27 113年4月16日派員至被上訴人公司實施勞動檢查結果，認為
28 被上訴人僱用上訴人期間均隔週休2日，惟未給付週六休息
29 日出勤之加班費，違反勞基法第24條第2項規定而對被上訴
30 人裁罰2萬元，此有桃園市政府裁處書在卷可參（見本院卷
31 第231頁至第233頁）；惟觀桃園市政府114年5月12日府勞檢

字第1140127017號函檢附之勞動檢查紀錄及相關調查事證（見本院卷第93頁至第233頁），並無相關調查事證可證上訴人未同意每月薪資3萬6,300元包括週六休息日出勤之加班費。是桃園市政府勞動檢查處前揭對被上訴人實施勞動檢查結果，並不足為有利上訴人之認定。

2.106年1月1日至113年1月1日起實施之每月基本工資依序為2萬1,009元、2萬2,000元、2萬3,100元、2萬3,800元、2萬4,000元、2萬5,250元、2萬6,400元、2萬7,470元，以被上訴人僱用上訴人時之每月基本工資2萬1,009元計算，週六休息日加班費為1,109元 { 計算式： $[21,009 \div 30 \div 8 \times (1 + 1/3) \times 2]$ + $[21,009 \div 30 \div 8 \times (1 + 2/3) \times 6]$ = 1,109，小數點以下四捨五入 }，每月隔週休2日之加班費為4,436元（計算式： $1,109 \times 2 \times 2 = 4,436$ ），每月基本工資2萬1,009元加計每月隔週休2日加班費4,436元，合計為2萬5,445元，並未超過兩造成立勞動契約時所議定之每月薪資3萬6,300元。又依106年1月1日起逐年調整之113年1月1日起實施之每月基本工資2萬7,470元計算，週六休息日加班費為1,450元 { 計算式： $[27,470 \div 30 \div 8 \times (1 + 1/3) \times 2]$ + $[27,470 \div 30 \div 8 \times (1 + 2/3) \times 6]$ = 1,450，小數點以下四捨五入 }，每月隔週休2日之加班費為5,800元（計算式： $1,450 \times 2 \times 2 = 5,800$ ），每月基本工資2萬7,470元加計每月隔週休2日加班費5,800元，合計為3萬3,270元，亦未超過兩造成立勞動契約時所議定之每月薪資3萬6,300元。是被上訴人並未短付上訴人每月週六休息日2日出勤之加班費乙節，堪以認定。從而，上訴人請求被上訴人給付休息日加班費35萬0,962元，為無理由。

(二)上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，以系爭存證信函通知被上訴人於113年4月1日終止勞動契約，是否合法？另請求被上訴人給付資遣費20萬4,208元，有無理由？

1.次按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。又僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各當事人得隨時終止契約。民法第95條第1

01 項、第488條第2項分別定有明文。另不定期契約之勞工以單
02 方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權之行使，
03 無待乎對方之同意或核准，即生效力。是不定期契約之
04 勞工向雇主提出辭職，此終止勞動契約之非對話意思表示，
05 以通知達到雇主，發生效力。查，被上訴人抗辯上訴人於11
06 3年3月6日以LINE告知伊，上訴人已錄取正新鋁業股份有限
07 公司及三福氣體股份有限公司將離職，伊即同意上訴人離職
08 之申請，兩造勞動契約已因上訴人自請離職而終止等情，已
09 據被上訴人提出LINE對話內容截圖照片為證（見原審調解卷
10 第183頁、第185頁，勞訴卷第15頁至第16頁）。觀諸前揭LI
11 NE對話內容，上訴人於113年3月6日下午4時58分傳送如原審
12 調解卷第183頁、第185頁之正新鋁業股份有限公司之聘任通
13 知書〔記載報到時間：113年4月1日上午8：00（手寫時間為
14 7：55）〕及將應徵履歷投遞給三福氣體股份有限公司應徵
15 卡車司機成功之訊息予被上訴人，上訴人並分別於下午4時5
16 8分、5時稱：「感謝妳多年照顧，請老闆找人吧」、「你們
17 不能給的別人可以給」等語，被上訴人讀取訊息後，於同日
18 下午5時11分、12分回稱：「好的，謝謝照顧」、「祝你順
19 風」等語（見原審勞訴卷第15頁），顯見上訴人於113年3月
20 6日下午4時58分將其獲正新鋁業股份有限公司聘任及三福氣
21 體股份有限公司應徵卡車司機成功之訊息通知被上訴人，並
22 同時向被上訴人為辭職之意思表示，且於被上訴人於同日下午
23 5時11分讀取訊息時，發生終止兩造間勞動契約之效力，
24 無待被上訴人之同意或核准。是被上訴人抗辯：上訴人已於
25 113年3月6日以LINE向被上訴人自請離職，兩造間勞動契約
26 已終止等語，尚非無稽，應堪採信。從而，上訴人依勞基法
27 第17條規定，請求被上訴人給付資遣費20萬4,208元，即為
28 無理由。

29 2. 又上訴人既已於113年3月6日以LINE向被上訴人自請離職，
30 並生終止之效力，自無從於同年月12日依勞基法第14條第1
31 項第6款規定，就已終止之勞動契約，再以系爭存證信函通

01 知被上訴人於113年4月1日終止，是上訴人以系爭存證信函
02 為終止勞動契約之意思表示，並不生合法終止之效力，併予
03 敘明。

04 (三)上訴人請求被上訴人給付特休未休工資差額7,080元，及補
05 提繳勞退金差額9萬3,906元至上訴人之勞退專戶，有無理由
06 ？

07 1.再按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每
08 月至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；
09 按件計酬者亦同。雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、
10 工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊
11 應保存5年。勞基法第23條定有明文。所謂工資，依勞基法
12 第2條第3款規定，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資
13 、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給
14 付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。又按勞工請
15 求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。
16 另勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係
17 自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞
18 動事件法第35條、第37條分別著有明文。參酌勞動事件法第
19 35條之立法說明謂：於勞工請求之事件，可資判斷兩造爭執
20 事實之文書，若係依相關法令為雇主所應備置者（如勞基法
21 第23條之工資清冊），應屬民事訴訟法第344條第1項第5款
22 之文書，故明定雇主有提出該文書之義務。及同法第37條之
23 立法說明謂：勞基法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作
24 而獲得之報酬，需符合勞務對價性及經常性之給與之要件，
25 且判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。
26 惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被
27 動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（
28 如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇
29 主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質
30 內容、依據等當知悉甚詳，且依勞基法第23條，雇主亦應置
31 備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、

01 工資總額等事項記入，並保存一定期限，足見其對於勞工因
02 勞動關係所為給付，於實質上是否符合勞務對價性及經常性
03 之給與而屬於勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之
04 舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已
05 證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推
06 定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281
07 條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反
08 對之證據，證明該項給付非勞務之對價或非經常性之給與而
09 不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇
10 主間訴訟上之實質平等。經查：

11 (1)本件上訴人主張：伊自106年3月17日起受僱被上訴人，擔
12 任大貨車司機工作，約定底薪為3萬8,000元，嗣於107年3
13 月調整為4萬元，108年3月調整為4萬2,000元，109年1月
14 調整為4萬3,000元，110年2月調整為4萬4,000元，110年9
15 月調整為4萬6,000元，111年5月調整為4萬8,000元，112
16 年10月調整為5萬元，每月並另發給全勤獎金及伙食津貼
17 各2,000元，至勞動契約終止時，每月薪資為5萬4,000元
18 ，且其每月收取現金薪資時，會親點薪資袋內之現金後，
19 再將金額紀錄在薪資袋上，並會如數存至系爭中信銀帳戶
20 內等情，業據其提出提出薪資袋68紙（下稱系爭薪資袋）
21 、系爭中信銀帳戶106年3月17日至109年3月1日，及112年
22 3月14日至113年3月14日存款交易明細、薪資明細表、被
23 上訴人之公司制度與員工福利資訊照片等（見原審調解卷
24 第23頁至第56頁、第57頁至第97頁、第133頁，勞訴卷第5
25 5頁至第56頁）為證。查，依107年5月、107年7月至108年
26 3月之薪資袋封面所示，「應支金額」欄分別有「底薪」
27 、「津貼」、「全勤」等薪資項目，「應扣金額」欄位分
28 別有「事假」、「病假」、「其他」等扣款項目；另依10
29 8年4月以後之薪資袋封面所示，「應支付金額」欄位分別
30 有「薪資」、「職務津貼」、「全勤獎金」、「交通津貼
31 」、「伙食津貼」、「加班費」等薪資項目，「應扣金額

01 欄位分別有「伙食費」、「遲到金額」、「前借款」、
02 「所得稅」、「勞退提撥金」、「全民健保費」、「勞保
03 費」等扣款項目，被上訴人否認系爭薪資袋封面關於數字
04 之記載，係其填寫（見原審勞訴卷第48頁），其法定代理
05 人張寶緞於本院亦證稱：系爭薪資袋封面關於數字之記載
06 ，均非其填寫云云（見本院卷第288頁至第289頁），然被
07 上訴人不爭執其法定代理人張寶緞係於每月5日發放上個
08 月之薪資，如遇週六、日則會提前發放（見原審調解卷第
09 196頁）。而觀之至系爭中信銀帳戶106年3月17日至109年
10 3月1日，112年3月14日至113年3月14日之存款交易明細，
11 上訴人均會於每月5日或前後將現金存入系爭中信銀帳戶
12 內，上訴人存入現金時間與被上訴人之發薪日相當，而一
13 般勞工在雇主以現金方式發給薪資時，都會將薪資袋內之
14 現金取出，清點金額與薪資袋封面所載之薪資項目及扣款
15 項目無誤後，多數會立即存入金融機構帳戶，如有需求，
16 再以金融卡至ATM自動櫃員機提領現金；雇主如以轉帳方
17 式發給薪資時，勞工亦會至ATM自動櫃員機或補摺機補登
18 資料，確認薪資與薪資明細表所載之薪資項目扣除扣款項
19 目後之金額是否相符。是上訴人提出系爭薪資袋及系爭中
20 信銀帳戶之存款交易明細，是否足以證明上訴人之薪資，
21 在被上訴人未依勞基法第23條規定，將發放工資、工資各
22 項目計算方式明細、工資總額等事項記入系爭薪資袋或如
23 本院卷第103頁至第119頁所示薪資單之情形下，且於兩造
24 就上訴人請求之薪資數額，被上訴人無法依勞動事件法第
25 35條規定，提出其依勞基法第23條規定應置備之勞工工資
26 清冊時，應為有利於上訴人之認定，推定為上訴人因工作
27 而獲得之報酬。是上訴人此部分主張，應屬可採。

28 (2)況依一般勞雇雙方薪資之約定，雇主為鼓勵勞工每月工作
29 日能保持出勤狀態，都會另發給全勤獎金，甚至為吸引員
30 工長期任職，除視員工日常表現，會逐年適度予以調薪外
31 ，亦多會發給伙食津貼、交通津貼等多項津貼，然依本院

01 卷第103頁至第119頁所示薪資單之記載，上訴人任職近7
02 年期間之每月薪資均為3萬6,300元，未見任何調薪，且自
03 109年1月起始有另發給伙食津貼2,400元，此不僅與被上
04 訴人抗辯稱：伊每月發給上訴人之薪資3萬6,000元，尚包
05 含伙食津貼及全勤費云云不符，且悖於常理外，張寶緞於
06 本院證稱：上訴人每月薪資3萬6,300元已包含全勤獎金及
07 伙食津貼云云（見本院卷第288頁），亦與前揭薪資單記
08 載不符，且悖於常理。至被上訴人另抗辯稱：伊公司負責
09 人張寶緞為體恤員工辛勞，每月發放薪資時，會按員工工
10 作性質不同、勞動量不同，而另行給予2,000元至5,000元
11 不等紅包，以資鼓勵並慰勉員工云云，及張寶緞於本院證
12 稱：伊會視上訴人工作表現，每月發給2,000元至5,000元
13 不等紅包云云（本院卷第288頁），顯係將上訴人提供勞
14 務表現良好而應發給之工作獎金或績效獎金，改以紅包之
15 恩惠式性質方式發給，規避實際工資數額，以減少繳交勞
16 健保費、提撥勞退金。況依上訴人提出之被上訴人之公司
17 制度與員工福利資訊照片所示（見原審勞訴卷第55頁至第
18 56頁），該訊息記載：「職務：大貨車司機\$43,000元（
19 試用期間）、小貨車司機\$38,000元（試用期間），休假
20 制度：月休六天、週日固定休假，公司福利：1. 三節獎金
21 、年終獎金。2. 績效獎金。3. 含勞、健保、團體保險。4.
22 餐飲津貼。5. 全勤獎金。6. 退休金提撥6%……9. 工作年
23 度資深獎金。」等，足見被上訴人未依實際發給其公司員
24 工工資之薪資項目及扣款項目核實登載於系爭薪資袋、薪
25 資單、薪資明細表，是被上訴人所製作上訴人之薪資單、
26 薪資明細表（見本院卷第103頁至第121頁），均不足採為
27 有利被上訴人之認定。至證人即被上訴人公司會計張雅婷
28 於本院雖證稱：伊不知道司機每月薪資如何計算，不清楚
29 司機平日是否會加班，公司是用薪資袋發現金，伊有領過
30 與系爭薪資袋相同形式之薪資袋，薪資袋上沒有記載薪資
31 總額，但有薪資簽收表，確認薪資無誤後，會在薪資簽收

01 表右下角劃線處簽名，伊也有看過如原審調解卷第165頁
02 至第181頁所示之薪資單，伊每個月的薪水差不多，確認
03 薪資沒有錯誤後，也會在領取人簽名處簽名，伊不會去管
04 別的員工薪資與薪資單上所記載的薪資詳目有無落差等語
05 （見本院卷第325頁至第329頁），然證人張雅婷並不清楚
06 上訴人每月薪資之計算方式及數額，則其證述亦不足採為
07 有利被上訴人之認定。是被上訴人前揭所辯，及證人張寶
08 緞前述證詞，均不可採。

09 (3)綜上，兩造間就關於上訴人任職期間所領工資之爭執，上
10 訴人既已就其受領給付之事實，提出系爭薪資袋及系爭中
11 信銀帳戶之存款交易明細為證，而被上訴人身為雇主，對
12 其每月給付上訴人薪資之實際金額及薪資內容均知悉甚詳
13 ，如其按月將每月應發放予上訴人工資、工資各項目計算
14 方式明細、工資總額等事項核實記入系爭薪資袋或薪資單
15 ，並置備勞工工資清冊，則於本件訴訟就上訴人任職期間
16 所領工資之爭執事項，即具有較強且完整之舉證能力。然
17 被上訴人卻未依勞基法第23條規定辦理，致關於上訴人任
18 職期間所領工資之爭執事項，無法依勞動事件法第35條規
19 定，提出勞工工資清冊以為反證，自應為有利於上訴人之
20 認定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間
21 訴訟上之實質平等。從而，上訴人依其任職期間保存之系
22 爭薪資袋及系爭中信銀帳戶之存款交易明細，主張其任職
23 期間每月薪資如其所提附表1之「I原告主張實領薪資」欄
24 所示金額（見原審調解卷第15頁，並經本院整理如後附附
25 表所示）為可採信，逾前開金額之主張，則無可採。

26 2.另按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者
27 ，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，
28 3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者
29 ，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上1
30 0年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，
31 加至30日為止。」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約

01 終止而未休之日數，雇主應發給工資。」勞基法第38條第1
02 項、第4項本文分別定有明文。又按「本法第38條第4項所定
03 雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：
04 (一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)
05 前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終
06 止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度
07 終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以3
08 0所得之金額。」勞基法施行細則第24-1條第2項第1款第2目
09 、第3目亦著有明文。查，上訴人於113年3月6日自請離職，
10 至同年月31日最後工作日止，尚有12日之特別休假日數未休
11 ，被上訴人已給付工資1萬4,520元乙節，有上訴人113年3月
12 份之薪資明細表在卷可參（見原審調解卷第133頁）。惟依
13 附表所示，上訴人113年3月之薪資為5萬2,510元，日薪為1,
14 750元（計算式： $52,510 \div 30 = 1,750$ ，小數以下四捨五入）
15 ，則被上訴人應給付上訴人12日未休特別休假工資為2萬1,0
16 00元（計算式： $1,750 \times 12 = 21,000$ ），被上訴人應再給付差
17 額6,480元（計算式： $21,000 - 14,520 = 6,480$ ）。是上訴人
18 請求被上訴人給付未休特別休假工資差額6,480元為有理由
19 ，逾前開範圍之請求，則為無理由。

20 3.復按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
21 於勞保局設立之勞退專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工
22 負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。勞退條例
23 第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。又按勞退專戶該
24 專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第
25 24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取；是雇主未
26 依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞
27 退專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該
28 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
29 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
30 納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字
31 第1602號民事判決意旨參照）。查，依上訴人請求自起訴狀

01 附表1所示自106年5月至113年3月之勞退金差額計算（見原
02 審調解卷第15頁至第16頁），上訴人自106年5月至113年3月
03 31日之每月工資，業經本院認定如附表之「上訴人實領薪資
04 」欄所示，被上訴人應分別依106年1月1日生效、107年1月1
05 日生效、108年1月1日生效、108年5月17日生效、109年1月1
06 日生效、110年1月1日生效、111年1月1日生效、113年1月1
07 日生效之勞退金月提繳分級表之如附表「勞退金月提繳工資
08 」欄所示工資提繳如附表「應提繳勞退金金額」欄所示金額
09 ，惟上訴人之勞退金個人專戶明細資料所示（見原審調解卷
10 第101頁至第106頁）所載，被上訴人雖有按月為上訴人提繳
11 如附表「被上訴人實際提繳金額」欄所示勞退金，然並未按
12 上訴人每月工資提繳足額勞退金，其每月勞退金差額如附表
13 「勞退金差額」欄所示，則被上訴人自106年5月至113年3月
14 31日止，應補提繳之勞退金合計為7萬1,952元（如附表「勞
15 退金差額」欄之合計所示）。是上訴人請求被上訴人應補提
16 繳106年5月至113年3月31日止勞退金7萬1,952元至上訴人之
17 勞退專戶，為有理由，逾前開範圍之請求，則為無理由。

18 五、綜上所述，上訴人依勞基法第38條第4項本文，勞退條例第6
19 條第1項、第14條第1項之規定，請求：(一)被上訴人應給付上
20 訴人6,480元，及自起訴狀繕本送達之翌日即113年6月15日
21 （繕本於113年6月14日送達被上訴人-見原審調解卷第141頁
22 之送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；
23 (二)被上訴人應補提繳7萬1,952元至上訴人之勞退專戶部分，
24 為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准
25 許。從而，原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，
26 尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判
27 ，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項、第3項所示。
28 至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決
29 ，並駁回該部分假執行之聲請，核無不合，上訴意旨指摘原
30 判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分
31 之上訴。又上訴人上開勝訴部分之金額合計未逾150萬元，

01 一經本院判決即告確定，無依勞動事件法第44條第1項宣告
02 假執行之必要，故無廢棄原判決此部分駁回之諭知後，再另
03 為駁回諭知之必要，附此敘明。

04 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
05 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
06 逐一論列，附此敘明。

07 七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴
08 訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

09 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日
10 勞 動 法 庭

11 審判長法官 邱 琦
12 法官 邱靜琪
13 法官 高明德

14 正本係照原本作成。

15 不得上訴。

16 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日

17 書記官 郭彥琪

18 附表：

19

薪資月份 年/月	上訴人實領薪資 (新臺幣：元， 以下均同)	勞退金月提繳 工資	應提繳勞退金 金額	被上訴人實 際提繳金額	勞退金差額
106/04	15,000				
106/05	38,000	38,200	2,292	2,178	114
106/06	38,000	38,200	2,292	2,178	114
106/07	38,000	38,200	2,292	2,178	114
106/08	41,000	42,000	2,520	2,178	342
106/09	38,000	38,200	2,292	2,178	114
106/10	42,000	42,000	2,520	2,178	342
106/11	40,000	40,100	2,406	2,178	228
106/12	51,000	53,000	3,180	2,178	1,002
107/01	41,000	42,000	2,520	2,178	342
107/02	41,000	42,000	2,520	2,178	342
107/03	41,000	42,000	2,520	2,178	342

(續上頁)

01

107/04	41,000	42,000	2,520	2,178	342
107/05	44,800	45,800	2,748	2,178	540
107/06	40,000	40,100	2,406	2,178	228
107/07	44,000	45,800	2,748	2,178	540
107/08	44,340	45,800	2,748	2,178	540
107/09	43,000	43,900	2,634	2,178	456
107/10	44,000	45,800	2,748	2,178	540
107/11	44,000	45,800	2,748	2,178	540
107/12	44,000	45,800	2,748	2,178	540
108/01	44,500	45,800	2,748	2,178	540
108/02	44,170	45,800	2,748	2,178	540
108/03	40,000	40,100	2,406	2,178	228
108/04	46,600	48,200	2,892	2,178	714
108/05	46,000	48,200	2,892	2,178	714
108/06	48,000	48,200	2,892	2,178	714
108/07	47,160	48,200	2,892	2,178	714
108/08	47,000	48,200	2,892	2,178	714
108/09	45,000	45,800	2,748	2,178	540
108/10	46,000	48,200	2,892	2,178	714
108/11	45,000	45,800	2,748	2,178	540
108/12	46,500	48,200	2,892	2,178	714
109/01	46,000	48,200	2,892	2,178	714
109/02	47,000	48,200	2,892	2,178	714
109/03	47,000	48,200	2,892	2,178	714
109/04	45,000	45,800	2,748	2,178	540
109/05	48,000	48,200	2,892	2,178	714
109/06	46,000	48,200	2,892	2,178	714
109/07	46,000	48,200	2,892	2,178	714
109/08	46,000	48,200	2,892	2,178	714
109/09	47,000	48,200	2,892	2,178	714
109/10	46,000	48,200	2,892	2,178	714
109/11	49,000	50,600	3,036	2,178	858
109/12	48,000	48,200	2,892	2,178	714
110/01	50,000	50,600	3,036	2,178	858
110/02	48,000	48,200	2,892	2,178	714
110/03	48,000	48,200	2,892	2,178	714
110/04	50,000	50,600	3,036	2,178	858

(續上頁)

01

110/05	54,000	55,400	3,324	2,178	1,146
110/06	49,500	50,600	3,036	2,178	858
110/07	51,600	53,000	3,180	2,178	1,002
110/08	50,700	53,000	3,180	2,178	1,002
110/09	52,200	53,000	3,180	2,178	1,002
110/10	56,200	57,800	3,468	2,178	1,290
110/11	54,200	55,400	3,324	2,178	1,146
110/12	56,700	57,800	3,468	2,178	1,290
111/01	60,000	60,800	3,648	2,178	1,470
111/02	53,000	53,000	3,180	2,178	1,002
111/03	53,000	53,000	3,180	2,178	1,002
111/04	57,700	57,800	3,468	2,178	1,290
111/05	59,600	60,800	3,648	2,178	1,470
111/06	57,500	57,800	3,468	2,178	1,290
111/07	61,840	63,800	3,828	2,178	1,650
111/08	60,400	60,800	3,648	2,178	1,470
111/09	60,400	60,800	3,648	2,178	1,470
111/10	59,100	60,800	3,648	2,178	1,470
111/11	61,600	63,800	3,828	2,178	1,650
111/12	61,100	63,800	3,828	2,178	1,650
112/01	52,000	53,000	3,180	2,178	1,002
112/02	60,000	60,800	3,648	2,178	1,470
112/03	61,600	63,800	3,828	2,178	1,650
112/04	57,600	57,800	3,468	2,178	1,290
112/05	58,800	60,800	3,648	2,178	1,470
112/06	59,700	60,800	3,648	2,178	1,470
112/07	57,700	57,800	3,468	2,178	1,290
112/08	59,000	60,800	3,648	2,178	1,470
112/09	50,800	53,000	3,180	2,178	1,002
112/10	57,700	57,800	3,468	2,178	1,290
112/11	55,130	55,400	3,324	2,178	1,146
112/12	56,200	57,800	3,468	2,178	1,290
113/01	56,800	57,800	3,468	2,178	1,290
113/02	58,300	60,800	3,648	2,178	1,470
113/03	52,510	53,000	3,180	2,178	1,002
					合計：71,952