

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第77號

原告 邱昶峯

訴訟代理人 韓瑋倫律師（法律扶助）

被告 承立通運股份有限公司

法定代理人 洪堯堂

訴訟代理人 游琦俊律師

複代理人 吳宇翔律師

追加被告 山立通運股份有限公司

法定代理人 吳建立

訴訟代理人 廖國豪律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年3月31日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告承立通運股份有限公司應給付原告新臺幣607,296元，
及自民國114年12月3日起至清償日止，按週年利率百分之5
計算之利息。
- 二、被告承立通運股份有限公司應提繳新臺幣47,993元至原告於
勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告承立通運股份有限公司負擔百分之80，餘由
原告負擔。
- 五、本判決第一、二項得為假執行。但被告承立通運股份有限公
司如各以新臺幣607,296元、47,993元為原告預供擔保後，
得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

01 一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業
02 所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事
03 件法第6條第1項前段定有明文。查，原告主張其受僱於被告
04 承立通運股份有限公司、山立通運股份有限公司（下合稱被
05 告，如有特別區分者則各以承立公司、山立公司稱之），工
06 作地點在桃園市（本院卷一163頁），此為承立公司陳述在
07 卷（本院卷一271頁），且為山立公司所不爭執（本院卷二2
08 81頁），依前開規定，本院自有管轄權，合先敘明。

09 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求
10 之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但
11 書第2款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞
12 動事件亦適用之。又該條款規定，倘可利用原訴訟資料，又
13 不妨礙於對造防禦權之行使，兼顧當事人訴訟權益之保障及
14 訴訟經濟之要求，應可適用於當事人之變更或追加。經查，
15 原告於提出民事起訴狀時，被告欄原僅有「承立通運股份有
16 限公司」，嗣原告主張承立公司及山立公司係實質共用員工
17 且工作地點相同，而於民國114年9月8日以民事準備（一）
18 狀追加山立公司為被告（本院卷一281頁），核其請求與原
19 訴均係基於原告依勞動基準法（下稱勞基法）、就業保險法
20 等規定請求雇主是否給付資遣費、加班費、預扣工資、補提
21 繳勞工退休金（下稱勞退金）及開立非自願離職證明書等爭
22 議之同一基礎事實，可利用原訴訟資料為審理，且於第一次
23 言詞辯論程序後，即追加山立公司為被告，對山立公司防禦
24 權之保障尚無重大影響，依前開規定，原告所為追加，應予
25 准許。

26 貳、實體事項：

27 一、原告主張：被告均設於同一地址即臺中市○○區○○路0段0
28 000號1樓，主要營業項目相同，兩間公司實質共用員工而具
29 實體同一性。而原告自112年8月7日起即任職於被告，負責
30 駕駛大貨車，惟被告卻長期要求原告超時加班工作，每日工
31 時動輒16至18小時，被告亦經桃園市政府認定對勞工延長工

時超過法令規定而遭裁罰。後於113年11月8日，原告因長期工作高達16小時嚴重過勞，為免精神不濟而發生車禍，遂向被告口頭表示當日請事假。嗣於同年月12日，原告依原定排班出勤，惟訴外人即被告所屬主任胥元安向原告表示「你不用來了」，拒絕原告提供勞務，原告顯有持續提供並給付勞務之意思，然為被告拒絕受領而違法終止兩造間勞動契約。另原告任職期間，工作內容為單獨1人駕駛17噸重的大貨車及上、下貨，徒手搬運汽車零件、輪胎、車門、鋼圈等重物，單日貨量至少300件，共需配送20間營業所，直至配送完畢始可下班。原告依被告要求於每日凌晨4時至5時間即抵達山立公司隔壁之六和福特汽車廠檢貨、疊貨，待完成再啟動車輛開始配送，翌日完成配送返回公司停車，亦須確認已完成當日工作始打卡下班，被告將原告駕駛時間所載之「啟動時間」、「結束時間」列為實際出勤時間，與原告實際出勤時間不符，且依原告112年8月至113年2月之薪資明細所載，兩造約定之薪資係底薪加計獎金及津貼（包含績效獎金、全勤獎金、技職津貼、伙食費等，被告經常變換獎金及津貼名目），均屬工資，故原告得請求延長工時工資，扣除被告實際給付之加班費，尚有608,680元之差額，原告自得依勞基法第24條第1項第1、2款規定，請求被告給付之。被告拒絕原告提供勞務，甚至不當扣薪、短少給付加班費，原告遂於114年3月3日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並依勞基法第14條第1項第5款規定，以勞資爭議調解申請書送達被告，向被告為終止勞動契約之意思表示，並依勞基法第14條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求被告給付資遣費101,033元及開立非自願離職證明書；又原告112年11月之薪資單遭被告不當扣除「安全獎金」9,000元，然此為原告任職期間每月均有受領之勞務對價而為工資之一部，況原告於同年月7日係因被告要求連續長時間加班而過勞發生車禍，被告擅自扣除此部分之薪資9,000元，顯無理由。另被告於112年12月、113年1月、4月，不當以原

告薪資明細本無之「節油獎金」名目，逕予扣除21,913元、10,693元、2,276元（其中10,693元減縮不請求，本院卷二292頁），亦屬被告無法律上原因而受利益，致原告受有損害而應予返還。另原告任職期間每月應領工資，參照各該年度勞工退休金（下稱勞退金）月提繳分級表，被告尚應補繳66,005元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）。為此，爰依民法第179條、勞基法第14條第4項、第19條、第22條第2項前段、第24條第1項第1款、第2款、第2項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項等規定，提起訴訟。並聲明：(一)被告應給付原告753,595元，及自民事準備（二）狀繕本送達翌日起，至清償日止，按週年利率5%計算之利息。如被告其中一人給付，其他被告於其給付之範圍內免為給付責任。(二)被告應提繳66,005元至原告之勞退專戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。(四)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告各以下列情詞，資為抗辯：

(一)承立公司部分：原告與山立企業集團所屬具有法人格之承立公司成立勞動契約，且由承立公司給付原告薪資及為其投保勞健保，則原告應明確知悉雇主為承立公司。原告任職期間係以承立公司發派之公務手機打卡上、下班，另承立公司安裝於所屬車輛中之車機，記載車輛自員工打卡上班後啟動車輛，至員工打卡下班並將車輛熄火之時間為勤務時間，並扣除時速為0且時間持續超過15分鐘之時間為駕駛時間，該時間由車機匯入ERP系統並紀錄後再匯出Excel檔案。承立公司均按員工出勤時間給付加班費及安全獎金，原告主張有任何短給事由，應舉證以實其說，且原告亦未說敘明不當扣款之時間及相關事由，亦未提供相關事證以佐，難認已盡舉證之責。另原告自113年11月8日起即無故未到班提供勞務，亦未有任何假別之申請，即無正當理由曠工，並自同年月8日、1

01 1日至15日均未至承立公司提供勞務，經胥元安以手機簡訊
02 方式向原告表示盡速回到承立公司處辦理請假相關事宜並繼
03 續提供勞務，惟原告仍拒絕提供勞務，亦未依承立公司之請
04 假規則辦理相關程序，而仍於同年月18日、19日、20日繼續
05 無正當理由連續曠工3日，合計1個月內曠工達9日，承立公
06 司於同年月20日見原告仍未回應，亦未敘明無法辦理請假程
07 序之理由或到班提供勞務，乃依勞基法第12條第1項第6款規
08 定，終止勞動契約，則承立公司無須給付原告資遣費、預告
09 期間工資及開立非自願離職證明書予原告。況若認承立公司
10 與山立公司具有實質同一性，則原告亦應視為山立公司之駕
11 駛員工，適用勞基法第30條第2項雙週變形工時（正常工時
12 為每日10小時）等語置辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之
13 聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假
14 執行。

15 (二)山立公司部分：本件勞動契約存在於原告與承立公司間，工
16 作地點及內容是否相同，並非唯一考量因素，自難僅憑公司
17 設址處、勞務提供地、營業項目相同，逕認山立公司與承立
18 公司間具同一性。又原告任職期間乃以承立公司為勞健保及
19 職災保險投保單位，薪資亦由承立公司按月給付，原告始終
20 僅為承立公司提供勞務，與山立公司間之勞動關係並無任何
21 混淆、中斷之情形，承立公司既未利用公司型態迴避雇主責
22 任，尚無例外否定公司法人格獨立性之必要，應認原告雇主
23 僅為承立公司。縱認山立公司為原告雇主，惟原告自113年1
24 1月8日起即未出勤提供勞務，更未按員工請假作業管理辦法
25 第28條前段、第29條規定辦理請假程序，亦未依勞基法第14
26 條第1項第5款規定行使終止權之意思表示，縱勞資爭議申請
27 書有送達山立公司，亦難認原告已合法行使終止權而終止勞
28 動契約。原告自113年11月8日起即無正當理由未出勤上班，
29 則山立公司於同年月20日依勞基法第12條第1項第6款、不定
30 期勞動契約第27條第1項第6款、員工請假作業管理辦法第31
31 條第1項第1、2款規定，終止兩造間勞動契約，於法尚無不

01 合等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利
02 之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

03 三、兩造不爭執事項（本院卷○000-000頁）：

04 (一)原告於112年8月26日與「山立企業集團」簽訂證1號之勞動
05 契約，擔任駕駛大貨車一職，其自112年8月至113年10月受
06 領薪資情形，詳如證7號之薪資單（本院卷○000-000、357-
07 372頁）。

08 (二)胥元安於113年11月15日曾向原告表示盡速至公司辦理後續
09 請假手續，原告曾向其表示「主任我家裡～出了點事～抱歉
10 ～希望可以見諒一下～」等語（本院卷一157頁）。

11 (三)原告於114年3月3日向桃園市政府申請與山立公司勞資爭議
12 調解，經該市府於同年月21日召開調解會議，但雙方無共識
13 調解不成立（本院卷○000-000頁）。

14 (四)原告曾於114年4月2日向桃園市政府檢舉承立公司違反勞基
15 法，嗣於同年5月13日經桃園市政府以承立公司所僱原告112
16 年9月23日之正常工時為17時至翌日4時，惟使原告當日延長
17 工時連同正常工時逾12小時，裁處罰鍰20,000元。

18 (五)原告於114年5月23日向桃園市政府申請與承立公司勞資爭議
19 調解，經該市府於同年6月11日召開調解會議，但雙方無共
20 識調解不成立（本院卷一9-10頁）。

21 (六)原告曾於114年5月9日以山立公司為相對人，向本院聲請勞
22 動調解，經本院簡股以114年度勞簡專調第58號審理後，於
23 同年月23日訊問程序中表示撤回。

24 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

25 (一)原告之雇主為承立公司：

26 1.按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於
27 他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之
28 契約，故勞動契約上之雇主概念，應指負有如支付工資或支
29 配勞工提供勞務內容等勞動契約權利、義務之人。而現今企
30 業之經營，為因應組織變遷與僱用模式之多元化，事業主將
31 其受僱勞工之薪資發放、勞保健保分由所轄不同關係企業辦

理，或由關係企業形成人事管理共同體之情形，固然屢見不鮮，勞工每每因此流動於集團內不同公司間，甚至必須同時為多數關係企業提供勞務，以致發生雇主認定混淆、工資難以確認、年資中斷影響累計勞工請領退休金等權益之情事，為保護勞工，多數雇主概念之採認，固然有其必要，以防止雇主藉此脫免勞基法所定之雇主責任。惟判斷勞動契約當事人之標準，本於勞動契約乃「債權債務契約」以及債之關係乃「特定人間權利義務關係」之前提，勞動契約債權債務之主體，當然必須回歸締結契約之當事人，綜合契約履行過程中，給付報酬義務人、受領勞務對象、對勞工實施指揮命令之人等相關情狀加以判斷，以免不當擴大雇主範圍而悖離「債權債務契約」乃「特定人間權利義務關係」之法理基礎。是以，倘勞工自始即僅為單一公司提供勞務，並由該公司給付報酬、採計年資，而從未於其他關係企業間流動，勞雇關係及其權利義務並無任何混淆或中斷之情形者，自仍應回歸勞動契約屬債之關係，僅存在於締約當事人間之基本原則，不得僅因雇主隸屬於集團或關係企業中，即一概否定法人格之獨立性，而遽認關係企業中之各公司均應對該勞工同負雇主責任。

2.經查：

- (1)有關原告受僱情形，證人即山立公司所屬訓練教育組長陳俊寬證稱：原告任職期間，我與其係上下屬關係，我不清楚原告係何被告所僱用，我們是機構不同、公司名字不同、在同一家公司內上班，這二間公司沒有親戚關係，二家公司負責的業務不同，承立公司負責零件運送，山立公司負責商品車的運送，原告負責零件的運送。假單是我提供給員工，然後給主管確認，事先口頭請假也是跟我說，因為我是代理管理的單位，原告請假要通知我們，我們是同一個單位在工作，同一家公司有分不同公司，我們是代為管理等語（本院卷○000-000頁）；證人即山立公司所屬主任胥元安證稱：原告是我下屬，我沒注意原告係何被告所僱用，我們公司名下子

01 公司滿多的，進來會在哪個公司我沒有去注意，我是代理承
02 立公司管理原告等語（本院卷○000-000頁），可知原告係
03 負責運送承立公司之零件，而為承立公司之勞工，僅係就請
04 假等相關行政事項由山立公司代為管理。參以桃園市政府勞
05 動檢查處對承立公司進行勞動檢查時，訴外人即該公司所屬
06 人資許書寧陳稱：原告是承立公司之員工，非山立公司之員
07 工等語（本院卷一195頁），可認原告之雇主應為承立公
08 司。

09 (2)原告固提出向山立公司應徵工作所瀏覽之該公司104人力銀
10 行網站截圖畫面（本院卷○000-000頁），惟該截圖並未顯
11 示相關日期，原告主張是否屬實，已有可疑。再原告於系爭
12 前案中，曾當庭表示：我今天要撤告，因為我的老闆應該是
13 承立公司，是他們發薪資條給我，勞健保也是他們幫我保
14 的，我再重新起訴等語（本院114年度勞簡專調字卷第58號
15 卷21頁），而原告於114年7月7日向本院所提出勞資爭議補
16 正說明書中，亦提及「本人與承立股份有限公司自實際進用
17 起……」，並同時檢附以承立公司名義核發之薪資單（本院
18 卷一53、71-83頁），又於115年1月20日向本院提出之文書
19 中，檢附自行將第一個字塗抹後之「承立通運A桃園第一趟
20 送貨明細」、「承立通運B新竹路線第二趟送貨明細」（本
21 院卷○000-000頁）。另原告雖於114年3月21日曾與山立公
22 司進行勞資爭議調解（本院114年度勞簡專調字卷第58號卷9
23 頁），惟嗣後又於同年6月11日與承立公司進行勞資爭議調
24 解（本院卷一9頁），互核上情以觀，無論係客觀上相關送
25 貨文件、薪資資料均為承立公司名義，且原告主觀上亦認該
26 公司為其雇主。

27 (3)原告固提出以「山立企業集團」名義與其簽訂之不定期勞動
28 契約（本院卷○000-000頁），惟該契約第1條有關企業集團
29 定義已揭諸：本契約所稱山立企業集團，係指山立公司……
30 承立公司……（本院卷一109頁），可知該契約係企業集團
31 所共用之公版契約，且該契約立契約人欄位，僅有以電腦打

01 字之「甲方：山立企業集團」，而無相關公司大小章用印，
02 亦無法逕認原告確與山立公司成立勞動契約。

03 (4)再原告未曾調動至其他關係企業，且其與承立公司間之僱傭
04 關係並無任何混淆之情形，承立公司既未故意利用公司型態
05 以圖迴避雇主責任，依前揭說明，本件尚無例外否定其公司
06 法人格獨立性之必要，而仍應認原告之雇主為承立公司而非
07 山立公司，則原告僅以山立公司為山立關係企業為由，擴張
08 雇主之概念，逕謂其與山立公司間亦成立本件僱傭關係云
09 云，自屬無據。

10 3.綜上，原告之雇主應為承立公司，勞動契約存在於其等之
11 間，堪可認定，則原告另主張承立公司為其雇主，請求其與
12 承立公司連帶給付加班費、資遣費、預扣工資、提繳勞退金
13 及開立非自願離職證明書，均屬無據。

14 (二)原告請求承立公司給付加班費，是否有理？

15 1.原告主張應以承立公司所提員工駕駛時間表（本院卷○000-
16 000頁）中，有關「上班時間」至「下班時間」為工作時間
17 （本院卷二24頁），承立公司則辯稱有關計算駕駛員工之工
18 作時間，係以「駕駛時間」為基準（本院卷○000-000
19 頁）。經查：

20 (1)承立公司自陳，員工駕駛時間表之「上班時間」、「下班時
21 間」係指原告以公務手機進行打卡之時間，至於「駕駛時
22 間」則為「啟動時間」及「結束時間」之期間扣除所有車速
23 為零且超過15分鐘之時段（即休息時間）等語（本院卷○00
24 0-000頁），可知上下班時間係以原告在公務手機進行打卡
25 之時間為據。而證人胥元安證稱：我們要求要來到公司之後
26 才能打卡等語（本院卷二116頁），可見原告應係至承立公
27 司營業處所後，始進行上下班之打卡。

28 (2)依許書寧於勞動檢查時陳稱：承立公司與山立公司是關係企
29 業，原告駕駛17噸車牌號碼000-0000號車輛係山立公司之車
30 輛等語（本院卷一195頁），可認原告雖與承立公司間存在
31 勞動契約，惟實際執行業務上仍使用山立公司之車輛。參酌

01 承立公司不爭執而由原告提出之山立公司於104人力銀行網
02 站徵才資訊（本院卷二289、295頁），其上記載工作內容為
03 「零件運送」且「須搬貨」，與原告前述工作內容相同，可
04 見原告除駕駛車輛運送外，仍須進行上下裝卸貨之工作，承
05 立公司雖辯稱原告平時裝卸貨時，碼頭會有倉管人員「協
06 助」備貨或裝卸貨，卸貨時也會有代理車商即經銷商人員
07 「協助」卸貨等語（本院卷二287頁），僅能認定原告搬貨
08 過程有人協助，而非原告不須提供搬貨勞務，是承立公司僅
09 以駕駛時間認定原告之工作時間，顯然無法完全反映原告提
10 供勞務過程，而應以原告主張之上下班打卡時間作為工作時
11 間，較為可採。

12 2.原告依承立公司所提出員工駕駛時間表（本院卷○000-000
13 頁）及112年8月份駕駛出勤紀錄表（本院卷二65-83頁），
14 據以製作上下班時間相關數據（本院卷○000-000頁），並
15 扣除1.5小時休息時間（本院卷二106頁），而為承立公司不
16 爭執（本院卷二284頁），然其中部分數據本院認應以下列
17 資料為準：

18 (1)有關每月每小時工資額部分，原告主張應以附表9數據為準
19 （本院卷二259、287頁），承立公司固對於附表9亦不爭執
20 （本院卷二284頁），然其中112年9月績效獎金應為46,089
21 元、當月工資扣除加班費後應為73,289元（本院卷一359
22 頁），原告誤載為73,280元（本院卷二259頁）；113年4月
23 技職津貼應為3,500元，當月工資扣除加班費後應為67,010
24 元、平日每小時工資應為279元（本院卷一366頁），而原告
25 誤載為277元（本院卷二259頁），則每月每小時工資額部分
26 應以附表一為計算基準。

27 (2)112年10月相關時數部分（本院卷一386頁）：20日之下班時
28 間顯示為23：59，原告以結束時間11：16為下班時間，應屬
29 合理；24日之下班時間顯示為9：19，原告誤繕為6：43，此
30 部分應以9：19為計算基準；30日之下班時間顯示為23：5
31 9，原告以駕駛時間推算實際下班時間為4：09，尚屬合理。

01 (3)112年12月相關時數部分（本院卷一384頁）：22日之下班時
02 間顯示為23：59，原告以結束時間8：44為原告下班時間，
03 應屬合理。

04 (4)113年1月相關時數部分（本院卷一383頁）：12日之下班時
05 間顯示為07：04，原告誤繕為駕駛時間；16日之上班時間顯
06 示為00：00，原告以駕駛時間推算實際上班時間為21：22，
07 尚屬合理。

08 (5)113年3月相關時數部分（本院卷一381頁）：6日、7日、25
09 日之下班時間顯示各為18：11、19：14、23：59，惟原告之
10 駕駛時間分別為8小時、8小時、9小時，故原告以駕駛時間
11 推算實際下班時間各為3：27、2：27、3：49，尚屬合理。

12 (6)113年5月相關時數部分（本院卷一379頁）：9日之下班時間
13 顯示為17：22，惟原告之駕駛時間僅約8小時，故原告以駕
14 駛時間推算實際下班時間為2：49，尚屬合理。

15 3.本院依原告所提附表及依上開說明修正相關數據，並據此扣
16 除承立公司各月已支付之加班費後，承立公司各月應補加班
17 費數額如附表二各月「合計」欄所示金額，則原告請求承立
18 公司給付如附表二「總計金額」欄所示607,296元，為有理
19 由，逾此範圍之請求，則屬無據。

20 (三)原告請求承立公司給付預扣工資本息有無理由？

21 1.「安全獎金」9,000元部分：

22 證人陳俊寬證稱：安全獎金屬於鼓勵駕駛員注意行車安全，
23 沒有發生事故的話就發給獎金，發生事故時，這個費用就不
24 發給，這不在基本薪資中等語（本院卷二109頁）；證人胥
25 元安證稱：安全獎金若在執行業務上有缺失或個人疏失就會
26 扣款，以安全獎金來說大多是有發生事故會扣款，個人有責
27 任時才會扣款（本院卷二114頁），可知承立公司為鼓勵司
28 機駕駛車輛遵守交通規則，且維持運送之汽車不發生交通事
29 故等情事而發給安全獎金9,000元，可見安全獎金係以激
30 勵、獎勵員工為目的而發給，性質上即非在對於員工提供勞
31 務所給付報酬。而證人陳俊寬復證稱：原告任職期間有發生

01 過車禍，但我們認為不是過勞，可能是原告上下班時間沒調
02 適好，也就是下班後自己沒有充分休息，才會產生此問題等
03 語（本院卷○000-000頁）；證人胥元安亦證稱：出勤之前
04 我都有確認原告的狀況，以原告的狀況沒有過勞情形，但是
05 有發生車禍沒錯等語（本院卷二114頁），再原告於112年11
06 月2日上午3時10分許，確因執行配送勤務時，追撞訴外人鄧
07 金財所駕駛之車輛而致該車右後保險桿、右後輪及右後門受
08 損一情，有原告不爭執之事故處理單、新竹縣政府警察局竹
09 北分局高鐵派出所道路交通事故當事人登記聯單影本各1份
10 在卷可查（本院卷○000-000、289頁），可見原告係因發生
11 該次交通事故，而遭承立公司扣除112年11月安全獎金，原
12 告請求承立公司返還此部分金額，難認有據。原告雖主張其
13 係因疲勞駕駛而發生車禍（本院卷二27頁），然未舉證以實
14 其說，難認可採。

15 2. 「節油獎金」21,913元、2,276元部分：

16 (1)證人陳俊寬證稱：節油獎金被扣就是因為休息時間太長，發
17 動車子怠速休息耗油，油耗部分多公司就扣節油獎金，公司
18 對大貨車、聯結車都有一定比例，例如1公升油耗3.7元，等
19 於1公升的油要維持在里程1公里之內，平常休息時間太長、
20 睡覺都會造成油耗問題產生等語（本院卷二109頁）；證人
21 胥元安證稱：節油獎金在薪資架構中有說明，1公升跑多少
22 公里，沒有達到這個標準的話，多出來的部分會扣30%等語
23 （本院卷二114頁），可明節油獎金係承立公司為節省油耗
24 並啟發駕駛人員自主管理意識，有效提升燃油使用效率及效
25 益，進而減少營運成本，在所定規範標準內即為給付，堪認
26 非僅以原告提供之勞務多寡作為發放標準，僅係獎勵原告減
27 少不必要之油耗，難認與勞務對價性相合，自非工資之一
28 部。

29 (2)原告係駕駛17噸大貨車一情，已如前述，而依承立公司所提
30 出之節油獎金發放管理辦法「三、作業內容」中，有關第3
31 點節約燃油料達成級距表，核油基準為每公升3.7公里，承

立公司則以原告當日行車里程除以3.7公里後，再乘以當日油價以推定該車輛當日油耗，作為「核發」項目，再扣除原告當日實際「加油金額」後，如為正數即可領取節油獎金，並提出原告不爭執之該辦法、原告駕駛油單表各1份在卷為憑（本院卷○000-000、289頁），而原告於112年9月至113年4月間，其駕駛車輛之「核發」項目扣除加油金額後，112年9月為「-2,848（34,937-37,785）」、同年10月為「-3,624（38,510-42,134）」、同年11月為「-5,220（41,876-47,096）」、同年12月為「-10,221（36,017-46,238）」、113年1月為「-2,833（40,757-43,590）」、同年2月為「-293（29,018-29,311）」、同年3月為「-1,882（32,470-34,352）」、同年4月為「2,732（36,795-34,063）」，可明承立公司於112年12月所未核發予原告之節油獎金即同年9至12月總合為21,913元（2,848+3,624+5,220+10,221），113年4月所未核發者，則係以該月應核發之2,732元節油獎金，扣除同年1月至3月合計之5,008元（2,833+293+1,882）後，而未核發2,276元。是原告請求被告承立公司返還此部分金額，自非有據。

(四)原告請求承立公司補提繳勞退金有無理由？

- 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退金個人專戶；雇主每月負擔之勞退休提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別規定明確。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該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24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第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納至其退休金專

戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨採相同見解）。

- 2.查承立公司於原告請求112年8月起至113年10月止之期間，未按原告每月加計前述加班費後實際領取之薪資，足額為原告提繳退休金至其勞退專戶，依前開規定及說明，扣除113年1月之各項獎金6,000元、同年2月各項獎金2,600元及同年3月各項獎金600元等原告亦不爭執（本院卷二234頁）非屬工資之金額後，原告請求承立公司如數提繳如附表二「總計」欄所示47,993元至其勞退專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之主張，則無可許。

(五)原告請求承立公司給付資遣費及開立非自願離職證明書，是否有據？

- 1.有關兩造勞動契約終止之原因及經過，證人陳俊寬證稱：113年11月8日當天下午聯繫原告未到班，11月8日當天持續打電話至11月15日都沒有取得聯繫，電話都沒有接通，不知道什麼原因未到班。除了我有在聯繫之外，還有一位胥元安主任也在聯繫原告等語（本院卷二111頁）；證人胥元安證稱：113年11月間，原告都沒有向我表示要請事假，原告在同年月8日失聯，我們嘗試聯繫都聯絡不到原告，我們在11月15日發簡訊給原告，原告稱家裡有事，我有請原告來公司，之後就沒有再接到原告的訊息（本院卷二115頁），可認原告自113年11月8日起未到班。又依胥元安與原告之同年月15日手機訊息：「（胥元安：）邱昶峰：你從11/8號至今未經請假程序無故未出勤！請盡快來公司辦理後續事宜。」、「（原告：）主任我家裡～出了點事～抱歉～希望可以見諒一下～」、「（胥元安：）來再說」；同年月20日手機訊息：「（胥元安：）邱昶峰你於2024年11月08日至2024年11月20日未請假程序無故未出勤，連續曠工達三日以上。本公司依員工獎懲作業管理辦法：第二十八條、第六款：無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者：不經預告解雇（按應係「僱」字之誤）。請你盡快將領取之

01 裝備繳回」(本院卷一157頁)，此為原告所不爭執(本院
02 卷二289頁)，可徵原告自113年11月8日起已連續曠工3日以
03 上而未向承立公司為任何請假或補請假程序，則承立公司於
04 同年月20日本於勞基法第12條第1項第6款規定，依前揭方式
05 終止兩造間勞動契約，自屬合法有據，則原告無法嗣後以勞
06 基法第14條第1項第5款規定，以桃園市政府申請勞資爭議調
07 解之申請書送達承立公司，而再次終止業經承立公司合法終
08 止之勞動契約。

09 2.原告固主張113年11月8日因長期工時高達16小時而嚴重過
10 勞，原告為避免精神不齊而可能發生重大交通事故，遂向訴
11 外人即承立公司組長劉奕寬口頭表示請事假，並於同年月11
12 日再次以口頭方式請事假云云(本院卷一286頁)，惟原告
13 未舉證以實其說，況證人陳俊寬證稱：原告於113年11月間
14 沒有以口頭方式向我們請假，亦無在同年月12日到公司表示
15 要出勤上班等語(本院卷二110頁)，已難認原告確有事先
16 以口頭方式向承立公司請假之事實，況若原告確實依承立公
17 司相關請假程序辦理，則衡情應可在與胥元安前揭手機訊息
18 中提及此事，惟原告卻未置一詞，益證原告此部分之主張，
19 要難憑信。

20 3.綜前，兩造間勞動契約既經承立公司以勞基法第12條第1項
21 第6款規定合法終止，則原告請求承立公司給付資遣費及開
22 立非自願離職證明書，俱屬無據。

23 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
24 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
25 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
26 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1
27 項、第233條第1項本文、第203條分別定有明文。查，原告
28 請求承立公司給付延時工資有理由者，係以支付金錢為標
29 的，依勞基法施行細則第9條規定，應於終止勞動契約時結
30 清，為定有期限之債權，原告與承立公司之勞動契約於113
31 年11月20日終止，已如前述，原告可請求自同年月21日起算

01 之5%法定遲延利息，惟原告就該項給付僅請求自民事準備
02 (二)狀繕本送達翌日起算之5%法定遲延利息（本院卷○000-0
03 00頁），而承立公司不爭執係114年12月2日收受該書狀繕本
04 （本院卷○000-000頁），則原告請求自翌（3）日起算此部
05 分之5%法定遲延利息，亦屬有理。

06 六、綜上所陳，原告基於勞基法第24條第1項第1、2款、第2項、
07 勞退條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項等規定，
08 請求承立公司給付如主文第1項所示之金額及利息，並補提
09 繳如主文第2項所示金額至原告設於勞保局之勞退專戶，均
10 為有理由，俱應准許。逾此範圍之請求，則無依據，應予駁
11 回。又本判決主文第1、2項係法院就勞工之請求為承立公司
12 即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依
13 職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額
14 同時宣告承立公司預供擔保後得免為假執行。再本院前開依
15 職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執
16 行，惟此乃促請法院職權發動而已；至原告敗訴部分，其假
17 執行之聲請即失所依據，應併予駁回，附此敘明。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
19 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

20 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
21 條、第85條第1項但書。

22 中 華 民 國 115 年 5 月 5 日
23 勞 動 法 庭 法 官 謝志偉

24 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
25 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
26 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
27 應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 115 年 5 月 6 日
29 書 記 官 吳孟育

30 以下附表金額均為新臺幣。

31 附表一：法院計算原告每月每小時工資（如附件）

- 01 附表二：法院計算原告得請求承立公司給付加班費之金額（如附
02 件）
- 03 附表三：法院計算原告得請求承立公司補提繳勞工退休金6%之
04 差額（如附件）