

臺灣桃園地方法院民事簡易判決

105年度桃勞簡字第26號

原告 林玉東

訴訟代理人 鍾明達律師

被告 盛新食品企業股份有限公司

法定代理人 饒文雄

訴訟代理人 李美寬律師

複代理人 許富雄律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年2月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌萬玖仟壹佰肆拾元，及自民國一〇六年九月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣肆萬壹仟捌佰捌拾玖元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之三，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾參萬壹仟零貳拾玖元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款分別定有明文。經查，原告起訴時原聲明請求：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)217,919元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，(二)被告應提繳41,697元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。(三)願供擔保請准宣告假執行。嗣於本院審理時變更聲明如後述(見本院卷二第43頁)，核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面

01 一、原告主張：原告自民國98年6月2日起任職於被告公司，兩
02 造並簽立勞動契約（下稱系爭勞動契約），約定每日工時8
03 小時，每月薪資為31,000元，然任職期間，被告並未依法為
04 原告提繳勞工退休金、給付加班費，並違法扣除原告103年
05 6月薪資6,525元未發放，是原告於103年9月29日填寫離
06 職單，表明自103年10月3日起依照勞動基準法（下稱勞基
07 法）第14條第1項第5、6款之規定終止系爭勞動契約，自
08 得依法向被告請求資遣費82,615元，並請求被告給付103年
09 6月薪資差額6,525元、100年至103年特別休假38日未休
10 薪資39,267元，100年6月至同年10月、100年12月至103
11 年9月期間，以每月超過法定168小時工時之加班費294,11
12 8元，併請求被告應提繳41,889元至原告在勞工保險局之勞
13 工退休金專戶。爰依系爭勞動契約及勞基法之法律關係提起
14 本件訴訟等語，並聲明：(一)被告應給付原告422,525元，及
15 自擴張聲明之翌日即106年9月1日起至清償日止，按週年利
16 率5%計算之利息。(二)被告應提繳41,889元至原告在勞工保
17 險局之勞工退休金專戶。(三)願供擔保請准宣告假執行。

18 二、被告則以：原告於98年6月4日已簽立切結書，同意不由被
19 告為其投保勞健保及提繳退休金，且勞工本無請求雇主提繳
20 退休金至勞保局退休金專戶之請求權，則原告依此作為合法
21 終止系爭勞動契約之事由，並請求被告提繳退休金至原告在
22 勞工保險局之勞工退休金專戶，於法無據；另兩造約定原告
23 每日工時為10小時，故被告依照原告106年6月出勤紀錄中
24 不足工時部分予以扣薪6,525元，並無不當；又依原告薪資
25 明細所示，其每月領取之薪資31,000元包含本薪2萬元、特
26 休加班費1,200元、加班費7,800元及全勤獎金2,000元，
27 顯見原告就特休未休工資及加班費業已領取；況原告除103
28 年6月外，另有諸多日數每日工作不足10小時之情形，被告
29 亦得以原告未滿工時之扣薪216,450元於本件原告得請求之
30 數額中予以抵銷。是原告終止系爭勞動契約並不合法，而被
31 告已於103年10月14日，因原告於103年10月6日至同年月

01 8 日連續曠職 3 日，依勞基法第 12 條第 1 項第 6 款之規定合
02 法終止系爭勞動契約等語資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假
03 執行之聲請均駁回。(二)如受不利益判決，願供擔保請准宣告
04 免為假執行。

05 三、原告主張其自 98 年 6 月 2 日起任職於被告公司，並簽立系爭
06 勞動契約，原告離職前每月實領薪資為 31,000 元，任職期間
07 被告公司未提繳勞工退休金至原告在勞工保險局之勞工退休
08 金專戶等情，有系爭勞動契約、原告薪資單等件在卷可稽（
09 見本院卷一第 31-39 頁，卷二第 30-34 頁），且為兩造所不
10 爭執，堪信為真。本院茲就兩造間之爭點判斷如下。

11 四、原告自 103 年 10 月 3 日起依勞基法第 14 條第 1 項第 5、6 款
12 之規定終止系爭勞動契約，是否合法？

13 (一)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者
14 ，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第 14 條第 1 項第 6
15 款亦規定甚明。又勞基法第 14 條第 1 項並未規定勞工終止勞
16 動契約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦未
17 要求勞工必須說明其事實上之依據，僅需雇主具備勞動基準
18 法第 14 條第 1 項各款事由之一，勞工即可以之為由終止勞動
19 契約，即勞工可主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終
20 止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需在勞工終止勞動
21 契約當時已經發生者即可。次按雇主應為適用本條例之勞工
22 ，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專
23 戶。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退
24 休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度。雇主每月負擔
25 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資 6 %。勞工退
26 休金條例第 6 條、第 14 條第 1 項分別定有明文。而勞工退休
27 金條例有關退休金之提繳、勞工退休年金保險等規定，為最
28 低之勞工退休生活條件之保障，而應屬強制規定，勞雇雙方
29 不得以特約加以排除，果有此約定，亦應認違反勞工退休金
30 條例之強制規定而屬無效

31 (二)經查，觀諸原告於 103 年 9 月 29 日所填載之離職申請單上記

載之預定離職日為103年12月8日，惟被告公司人事人員余映君於該張離職單以手寫方式載明「林員（即原告）認為公司違法，別人有的福利他沒有，本週五（10/3）為最後上班日」等語（見本院卷一第9頁），可認原告係因認被告公司有違法之情形，故有自103年10月3日起終止系爭勞動契約之意；另原告雖於98年6月4日曾簽立切結書內容略以：立書人林玉東（即原告）拒絕加保勞保、健保、勞退於貴公司（即被告）…已填完不加保切結書者中途不得再申請於公司加保，且因未在公司加保勞健保，故公司亦無法提撥勞工退休準備金（6%），造成個人損失，願放棄先訴抗辯權等語（見本院卷一第119頁），然揆諸上開規定，兩造間縱有合意被告得不為原告提繳勞工退休金，亦因違反強制規定而無效，被告既違法免除本應由雇主所負退休金提繳義務，則原告於103年10月3日以勞基法第14條第1項第6款為由終止系爭勞動契約，於法有據，則系爭勞動契約既經原告合法終止，被告自無從於103年10月14日又以原告無故曠職3日為由終止勞動契約。至原告其餘主張得合法終止勞動契約之事由是否為真，本院茲不另為審酌。

五、原告請求被告提繳退休金，給付資遣費、特休未休薪資、加班費、薪資差額、有無理由？數額多寡？

（一）提繳勞工退休金部分

按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，依勞工退休金條例第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工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，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號判決參照）。經查，被告公司既未依法為原告提繳勞工退休金，致勞工受有損害，依照上開見解，原告自得請求被告補為提繳以回復原狀，而兩造對於應提繳之退休金數額為41,889元一情均表同意（見本院

卷一第254頁反面），則原告請求被告提繳41,889元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶，自得准許。

(二) 資遣費部分

按勞工依勞基法第14條終止契約時，雇主應依同條第4項準用同法第17條規定發給資遣費，亦即在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，剩餘月數以比例計給之，未滿1個月者以1個月計；又勞工適用勞退條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。經查，本件原告既於103年10月3日以勞基法第14條第1項第6款為由，合法終止系爭勞動契約，已述如前，依法自得請求被告給付資遣費，而被告對於原告所計算應給付之資遣費數額為82,615元，並不爭執（見本院卷一第254頁反面），則原告此部分請求，應屬有據。

(三) 特休未休工資及加班費部分

1. 兩造合意之薪資內容是否包含特休未休工資及加班費？

(1) 按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文；又所謂默示之意思表示，除依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其有承諾之效果意思者外，倘單純之沉默，依交易上之慣例或特定人間之特別情事，在一般社會之通念，可認為有一定之意思表示者，亦非不得謂為默示之意思表示（最高法院21年上字第1598號、29年上字第762號判例參照）。就勞動契約而言，薪資為勞工之主要權益，若雇主不依勞動契約或勞基法規定給付工作報酬，勞工本具有依約請求給付工作報酬或終止勞動契約及請求資遣費之權利，若勞工捨此不為，而長期領取其所認之較少薪資，並未為一部清償之保留表示，自足以間接推知該勞工經權衡自身利益後，已默示同意領取雇主

所核給之薪資，而與雇主繼續勞動契約關係，此與單純之沈默，尚屬有別。

- (2) 經查，觀諸兩造於98年6月4日所簽立之系爭勞動契約第1條第1項後段約定，原告之每月薪資內容係包含年休加班費（即特別休假工資）、職務加給及超時加班費（見本院卷二第30頁），另參以原告之薪資明細表中，薪資給付項目係包含本薪、全勤獎金、特休加班及加班費（見本院卷一第31-39頁、卷二第32-34頁）等情，顯見兩造間所約定之薪資數額，係包含特別休假工資及加班費，應可認定。本院審酌原告自98年6月2日至103年10月，長達5餘年之任職期間內，每月均領取固定薪資數額，對於被告未另外給予特別休假工資及加班費之薪資給付方式，均無異見，直至103年10月3日終止系爭勞動契約時，始主張被告有違法之情，依前揭說明，原告對被告長期以來之薪資給付內容及方式，顯非單純之沈默，而至少應有默示同意以此勞動條件，與雇主繼續勞動契約關係。

2. 兩造前開合意薪資數額給付方式，是否因違反勞基法之規定而無效？

- (1) 按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，勞工本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表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定平日加班費、例假日及國定休假日之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計平日加班費、例假日及國定休假日工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求加班工資。準此，關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，由勞雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於勞動部所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙

方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意，而另主張更高之勞動條件（最高法院85年度台上字第1973號、100年度台上字第1256號判決意旨可資參照）。準此，勞雇雙方訂定勞動契約時，如約定將加班費、休假日、假日、特別休假日工資一併計算於每月或每日之薪資給付內，且所約定之薪資高於法定基本工資加計平日延長工時加班費、休假日、假日、特別休假日工資之總額者，仍為法之所許。

- (2) 經查，本件原告係請求100年6月至同年10月、100年12月至103年9月期間之平日延長工時加班費及特休未休工資，而以每月31,000元計算原告上開期間所領取之薪資總額為1,209,000元（計算式：31,000元×39個月）；另依照行政院勞動部歷年頒佈之最低基本工資數額計算，原告於上開期間內正常工時所得領取之最低基本薪資總額為732,504元【計算式：17,880元×6月（即100年6月至同年10月、同年12月）+18,780元×15月（即101年1月至102年3月）+19,047元×15月（即102年4月至103年6月）+19,273元×3月（即103年7月至同年9月）】，縱認原告主張其此段期間其得領取之加班費為305,300元（於本件僅請求294,118元，見本院卷一第266頁）、特休未休工資為39,267元一情屬實，互核以觀，原告實際領取之薪資數額，並未低於前述最新基本工資，及加計原告按離職前平均工資計算出得領取之延長工時工資、特休未休工資之總和，自不違反勞基法之規定，基於契約自由原則，仍應認該約定為合法有效。從而，被告依兩造合意之薪資內容及方式所給付之正常工資、延長工時及特別休假工資數額，均高於勞基法對勞工之最低保障基準，對原告而言並未不利，原告自應受兩造合意之拘束。故原告請求被告應給付加班費294,118元、特休未休工資39,267元，均無從准許。

(四) 薪資差額部分

按工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另

有約定者，不在此限；又工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同，勞基法第22條第2項、第23條第1項分別定有明文。經查，被告對於原告於103年6月遭扣薪6,525元一情，並不爭執，僅辯稱扣薪之原因乃原告該月實際工作時數未達兩造所約定之每日10小時云云，然衡以系爭勞動契約第3條第1項約定：「乙方（即原告）工時為每日8小時，但經雙方同意之工時，從其約定，其起迄時間由甲方（即被告）規定之」（見本院卷二第30頁），可知兩造間所約定之工時為每日8小時，而被告所述兩造曾合意每日工時10小時部分，既經原告否認，自應由被告舉證以實其說，惟被告迄未提供任何證據供本院審酌，自不得僅以被告片面之說詞，即為有利於被告之認定；況兩造就原告之薪資係約定按月給付，殊不因原告實際工時是否有達兩造之約定工時，而有不同，縱認原告確有每日工作未達8小時之情形，然此至多僅為原告應依規定請假之問題，並非當然構成被告得扣薪之事由。從而，被告自原告103年6月薪資中扣薪6,525元，於法無據，則原告請求被告給付此部分薪資，應得准許。

六、被告於本件所為抵銷抗辯，有無理由？

被告抗辯原告除103年6月外，另有諸多日數每日工作不足10小時之情形，故得以原告未滿工時之扣薪216,450元於本件為抵銷抗辯云云，並不合法，已同上述，則被告此部分抗辯自不得准許。

七、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程式送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查原告於106年8月28日以書狀

01 表明擴張應受判決事項之聲明（見本院卷一第232頁），則
02 被告僅就上開得請求之金額，加計自本院106年8月31日審
03 理期日之翌日即106年9月1日起至清償日止，按週年利率
04 5%計算之法定遲延利息，亦有理由。

05 八、縱上所述，原告依系爭勞動契約及勞基法等法律關係，請求
06 被告給付89,140元（含資遣費82,615、103年6月薪資差額
07 6,525元），及自106年9月1日起至清償日止，按週年利
08 率5%計算之利息，併請求被告提繳41,889元至原告在勞工
09 保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許；逾此部分
10 之請求，則為無理由，應予駁回。

11 九、本件原告勝訴部分係依民事訴訟法第427條適用簡易訴訟程
12 序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款之規
13 定，依職權宣告假執行，原告就此聲請供擔保宣告假執行之
14 部分，僅係促使法院職權發動，毋庸另予准駁之表示；至原
15 告敗訴之部分，其假執行之聲請即失所附麗，應予駁回。另
16 依同法第436條第2項準用同法第392條第2項規定，依被
17 告之聲請宣告被告預供擔保得免為假執行。

18 十、本件判決事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判
19 決結果無影響，爰不另一一論述。

20 十一、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

21 中 華 民 國 108 年 4 月 3 日
22 桃園簡易庭 法 官 廖子涵

23 以上為正本係照原本作成。

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）。

27 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 108 年 4 月 9 日
29 書記官 賴家澄