臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第121號

原　　告　蔡美秋
　　翁曉梅
共　　同
訴訟代理人　黃智遠律師
被　　告　世大交通有限公司
法定代理人　翁振益
訴訟代理人　詹宗諺律師
複　代理人　呂怡佩律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國110 年3 月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告蔡美秋新臺幣捌萬壹仟伍佰肆拾玖元，及自民國一〇九年七月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣肆拾貳萬貳仟捌佰壹拾柒元至原告蔡美秋於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

被告應給付原告翁曉梅新臺幣陸萬壹仟肆佰參拾玖元，及自民國一〇九年七月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣柒萬玖仟陸佰柒拾元至原告翁曉梅於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之四十，餘由原告負擔。

本判決第一至二項，得假執行。但被告如以新臺幣伍拾萬肆仟參佰陸拾陸元為原告蔡美秋預供擔保，得免為假執行。

本判決第三至四項，得假執行。但被告如以新臺幣壹拾肆萬壹仟壹佰零玖元為原告翁曉梅預供擔保，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。但請求之基礎事實同一者，擴張或減縮應受判決事項之聲明者，或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2款、第3款、第7款分別定有明文。查本件原告起訴時，其訴之聲明原為：「一、被告應分別給付原告蔡美秋新臺幣（下同）60萬2,515元、原告翁曉梅41萬2,827元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。二、被告應分別提繳45萬0,296元、9萬6,152元至原告蔡美秋、翁曉梅於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。」等語（見勞專調卷第11頁、第12頁），嗣於民國109年11月9日當庭除追加請求被告給付105年1月1日起至107年2月1日止之週六加班費外，並將訴之聲明變更為：「一、被告應分別給付原告蔡美秋63萬8,524元、原告翁曉梅43萬6,422元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。二、被告應分別提繳45萬0,296元、9萬6,152元至原告蔡美秋、翁曉梅於勞保局設立之勞退專戶。」等語（見本院卷第107頁、第117頁、第118頁），經核原告上開所為，或係本於勞動關係所生民事上權利義務之爭議，致原告受有損害之同一基礎事實，或係擴張應受判決事項之聲明，且不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，於法均核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

㈠原告蔡美秋於95年10月1日接續任職於被告及其相關企業擔任業務經理之職務；原告翁曉梅於96年8月23日接續任職於被告及其相關企業擔任財務會計之職務，兩造並約定除工作底薪外，尚有業務增加、出勤全勤等獎金。嗣被告於107年2月1日以口頭對原告翁曉梅告知「東西收一收，明天開始不用來了」等語，並請原告翁曉梅依此通知原告蔡美秋，顯然係以此方式片面終止兩造間之勞動契約，原告最後工作日

為107年2月1日，其後給予原告蔡美秋107年2月份之1日工資、原告翁曉梅107年2月之13日工資，然屆至107年3月31日，被告仍未發給原告資遣費，並旋即對原告提起刑事背信告訴，且在原告任職期間，被告尚有未替原告加保勞健保、未提繳足額勞工退休金、溢扣原告翁曉梅之勞保費、未給足原告應有之特休假，以及未給付加班費等情事，原告自得請求被告給付資遣費、預告工資、特休未休工資、加班費及提繳勞工退休金，另原告翁曉梅尚得請求被告返還溢扣之勞保費。

㈡被告辯稱其與世大物流有限公司（下稱世大物流公司）不具有實體同一性，年資不得合併計算，故原告係自98年1月1日始於被告任職云云，惟被告與世大物流公司之法定代理人均為翁振益，且兩者之所營事業均大致相同，給付原告工資之方式亦均係將工資匯至原告之同一薪轉帳戶，可見其財務管理方式亦相同，兩公司應屬翁振益主導之企業集團具有實體同一性，故於計算原告之年資時，亦應將任職於世大物流公司之期間合併計算。是以，原告蔡美秋任職被告期間係自95年10月1日起至107年2月1日止（勞動契約終止日），原告翁曉梅任職被告期間則係自96年8月23日起至107年2月1日止（勞動契約終止日）。

㈢被告復辯稱原告係自行離職，故無需給付原告資遣費及預告工資云云，惟原告並非自願離職，確實係遭被告片面終止勞動契約，分述如下：

1.被告無非係以原告蔡美秋於106年12月28日申請設立冠萌物流有限公司（下稱冠萌公司），而冠萌公司所營項目與被告雷同，並據以推論原告蔡美秋係欲自立門戶而自行離職，然設立公司並非代表已經實際營業，冠萌公司係於107年2月6日實際營業，倘如被告所述，原告蔡美係為自立門戶方才自行離職，依常理判斷，原告蔡美秋於離職前應早已做好營業準備，抑或已經做成部分交易，何以至離職後1週左右才有第1筆訂單。被告另指稱原告翁曉梅係為投身冠萌公司方

自行離職，倘被告所述為真，原告翁曉梅亦應於離職後旋即至冠萌公司就業，然原告翁曉梅係遲至107年2月26日才成為冠萌公司員工，益徵被告所述非實。

2.原告蔡美秋所以設立冠萌公司之緣由，實際上係被告法定代理人翁振益於106年底，經常於原告蔡美秋面前或其他員工面前大聲抱怨其工資過高等語，原告蔡美秋與翁振益共事已久，瞭解係翁振益要求其離開之意思，為保被要求離職後能維持生計，原告蔡美秋始先行設立冠萌公司以備不時之需，果不其然於107年2月1日翁振益即要求其離職。而原告翁曉梅則係於翁振益揶揄原告蔡美秋時為其緩頰，引起翁振益不快方才要求一同離職，原告蔡美秋係於107年2月26日得知原告翁曉梅尚未找到工作，始邀約其至冠萌公司服務。

3.又被告於每年農曆除夕前1日，皆會依去年業務成績發放年終獎金（原告蔡美秋、翁曉梅於106年1月26日各領取20萬4,678元、11萬5,554元獎金；原告蔡美秋、翁曉梅於105年2月5日各領取14萬2,437元、8萬6,420元獎金），年終獎金係獎勵員工過去1年辛勞而設，且包含原告之分紅（凹單分紅），係屬原告勞務之對價，欲自行離職之員工亦多半會領取後再行離職。原告若係為自立門戶或投身冠萌公司而離職，自應會領完年終獎金，或與被告協商先領年終獎金後再提離職，有何理由會放棄年終獎金而於107年2月初自行離職，顯與常理不符。事實上係被告不滿原告工資較高，為節省工資費用及年終獎金發放，始片面於107年2月1日終止兩造間之勞動契約。

㈣原告得向被告請求之項目及數額，分述如下：

1.原告蔡美秋部分：

⑴資遣費：

①原告蔡美秋係自95年10月1日起受僱於被告，至107年2月1日勞動契約終止日止，年資共為11年4月又1日，而原告蔡美秋於勞動契約終止前6個月（自106年8月2日起至107年2月1日止）之平均工資為8萬0,442元，原告蔡美秋

既係遭被告片面終止勞動契約，自得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求被告給付其資遣費45萬5,950元。

②被告雖辯稱年終獎金、紅利及三節獎金係屬恩惠性給付，非屬工資性質，自不計入平均工資之計算云云，惟原告蔡美秋所領取之獎金，係依其業績高低不同所獲致，與被告是否有盈餘無關，亦即原告蔡美秋招攬生意即可得到較高獎金，獎金多寡取決於原告蔡美秋之努力程度，是該獎金為原告蔡美秋之勞務對價無疑，自應列為計算平均工資之基礎。

⑵預告工資：

原告蔡美秋之工作年資為11年4月又1日，為繼續工作3年以上者，惟被告未於30日前預告終止兩造間之勞動契約，以月平均工資8萬0,442元計算，原告蔡美秋得依勞動基準法（下稱勞基法）第16條第3項規定，請求被告給付其30日預告期間工資8萬0,442元。

⑶特休未休工資：

原告蔡美秋於104年9月30日、105年9月30日任職分別屆滿9年、10年，依105年12月21日修正前之勞基法第38條規定，特別休假日數分別為14日、15日；106年9月30日任職屆滿11年，依106年1月1日修正後施行之勞基法第38條規定，特別休假日數為17日，惟原告蔡美秋於被告任職時，被告每年均僅給與7日之特別休假，是原告蔡美秋於104、105、106年之特別休假分別短少7日、8日、10日，原告蔡美秋自得依勞基法第38條第3項規定，請求被告給付其特休未休工資6萬6,123元。

⑷加班費：

原告蔡美秋自105年1月1日起至107年2月1日止之週六加班時數共計為104小時，以投保金額5萬5,400元計算，每小時工資為230.83元，依勞基法第24條第2項規定計算加班費共計為3萬6,009元。

⑸提繳勞工退休金：

雇主於勞工任職期間應按月提繳或足額提繳勞工退休金，惟被告於原告蔡美秋任職期間，均未依其月提繳工資並按6％為其提繳勞工退休金，原告蔡美秋自得依勞退條例第31條第1項規定，請求被告提繳45萬0,296元至其於勞保局設立之勞退專戶。

2.原告翁曉梅部分：

⑴資遣費：

①原告翁曉梅係自96年8月23日起受僱於被告，至107年2月1日勞動契約終止日止，年資共為10年5月又10日，而原告翁曉梅於勞動契約終止前6個月（自106年8月2日起至107年2月1日止）之平均工資為5萬5,983元，原告翁曉梅自得依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付其資遣費29萬2,536元。

②被告雖辯稱年終獎金、紅利及三節獎金係屬恩惠性給付，非屬工資性質，自不計入平均工資之計算云云，惟同上理由，前開獎金係屬原告翁曉梅之勞務對價，自得列為計算平均工資之基礎。

⑵預告工資：

原告翁曉梅之工作年資為10年5月又10日，為繼續工作3年以上者，惟被告未於30日前預告終止兩造間之勞動契約，以月平均工資5萬5,983元計算，原告翁曉梅得依勞基法第16條第3項規定，請求被告給付其30日預告期間工資5萬5,983元，扣除被告前已給與之預告工資1萬7,265元、1,328元後，被告尚應給付原告翁曉梅4萬0,046元。

⑶特休未休工資：

原告翁曉梅於104年8月22日、105年8月22日任職分別屆滿8年、9年，依105年12月21日修正前之勞基法第38條規定，特別休假日數均為14日；106年8月22日任職屆滿10年，依106年1月1日修正後施行之勞基法第38條規定，特別休假日數為16日，惟原告翁曉梅於被告任職時，被告每年均僅給與7日之特別休假，是原告翁曉梅於104、105、106

年之特別休假分別短少7 日、7 日、9 日，原告翁曉梅自得依勞基法第38條第3 項規定，請求被告給付其特休未休工資3 萬9,150 元。

⑷加班費：

原告翁曉梅自105 年1 月1 日起至107 年2 月1 日止之週六加班時數共計為104 小時，以投保金額3 萬6,300 元計算，每小時工資為151.25元，依勞基法第24條第2 項規定計算加班費共計為2 萬3,595 元。

⑸返還溢扣勞保費：

被告自96年9 月起至99年2 月止，皆有為原告翁曉梅投保勞保，並每月自原告翁曉梅工資溢扣應由被告負擔之勞保費，金額共計為4 萬1,095 元，原告翁曉梅自得依不當得利之法律關係請求返還，且因其性質係為保險費用，依民法第125 條規定，請求權時效應為15年。

⑹提繳勞工退休金：

雇主於勞工任職期間應按月提繳或足額提繳勞工退休金，惟被告於原告翁曉梅任職期間，均未為其按月提繳足額之勞工退休金，原告翁曉梅自得依勞退條例第31條第1 項規定，請求被告提繳9 萬6,152 元至其於勞保局設立之勞退專戶。

㈤並聲明：

1.被告應分別給付原告蔡美秋63萬8,524 元、原告翁曉梅43萬6,422 元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。

2.被告應分別提繳45萬0,296 元、9 萬6,152 元至原告蔡美秋、翁曉梅於勞保局設立之勞退專戶。

3.原告願供擔保請准宣告假執行。

4.訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

㈠原告蔡美秋、翁曉梅係主張分別自95年10月1 日、96年8 月23日起受僱於被告，最後在職日均為107 年2 月1 日云云，惟原告蔡美秋、翁曉梅應係自98年1 月1 日起受僱於被告，

最後在職日分別為107年2月1日、107年2月14日，分述如下：

1.原告蔡美秋於97年12月底前係受僱於世大物流公司，而原告翁曉梅則係於97年12月30日自世大物流公司退保，被告與世大物流公司係屬不同之法人，另世大物流公司已於97年12月31日解散在案。

2.按實務上認為適用實體同一性之情形，多為雇主利用多間公司、集團性之經營，針對年資已有一定年數之勞工，轉換其投保單位，規避其年資之累計，以減少發給勞工應得之退休金或資遣費金額。原告蔡美秋、翁曉梅係主張分別於95年10月、96年8月至世大物流公司到職，距世大物流公司解散日97年12月31日僅相差約2年、1年而已，與前揭實務上針對「年資已有一定年數」之勞工，為規避其年資之累計而轉換投保單位之情況有所不同，故尚難認定被告係以上述方法規避原告年資之累計。

3.又世大物流公司之設立日期與解散日期分別為94年7月15日、97年12月31日，即僅設立不到3年半之期間，若被告欲藉由上述方法以規避勞工年資之累計（假設語氣），則應係讓原告在世大物流公司加保多年後，再轉換投保單位至被告，抑或每隔2至3年即轉換1次投保單位。然原告翁曉梅自97年12月31日加保於被告後，一直至107年2月13日始退保，足證被告皆未採取此等方法。

4.另被告與世大物流公司給付原告工資方式均係匯至原告之同一銀行帳戶，係因被告與世大物流公司之薪轉銀行皆為華南銀行，而原告因之前已在華南銀行有帳戶，故提供原已有之華南銀行帳戶予被告所致。況且，僅以勞工提供同一銀行帳戶予新、舊公司，即推斷兩間公司之財務管理方式相同等情，恐屬牽強。再者，世大物流公司與被告之資本額分別為400萬元、2,500萬元，可見兩者之資本額有明顯差距，且世大物流公司之主要營業項目為一般廣告服務業、理貨包裝業、國際貿易業，而被告之主要營業項目為汽車貨運業、汽車

修理業，亦非類似，原告僅泛稱兩公司之所營事業均大致相同云云，然並未舉證以實其說，自不可採。是以，原告蔡美秋於被告之在職期間為98年1月1日起至107年2月1日止，原告翁曉梅於被告之在職期間則為98年1月1日起至107年2月14日止，應屬無庸置疑。

㈡原告係自行離職，而非被告片面終止勞動契約，自不得請求被告給付資遣費及預告工資，理由如下：

1.原告前均係受僱於世大物流公司，嗣世大物流公司於97年12月31日解散，原告自98年1月1日起即受僱於被告。被告係從事汽車貨運業，營業內容包含貨物運送倉儲服務等。原告蔡美秋於106年12月28日前某日，以其自身為負責人及唯一董事，申請設立冠萌公司，所營事業項目包含其他運輸輔助業、理貨包裝業、倉儲業等，並於106年12月28日經核准設立，然此時被告對原告蔡美秋設立冠萌公司一事仍一無所知。又於106年底時，原告蔡美秋向被告告知其不做了、打算退休等語；原告翁曉梅則係向被告告知其身體不好要離職、做到農曆過年（按107年2月15日至20日為農曆春節除夕至初五之連假）前就好等語，被告固極力挽留原告，希望原告能繼續為被告工作，惟原告仍未改變心意。嗣被告於107年1月31日始經他人告知原告蔡美秋已在外設立冠萌公司，且冠萌公司之營業項目包含與被告雷同之其他運輸輔助業等，另聽說原告翁曉梅亦係要至冠萌公司上班。被告此時才發現，原告前稱欲退休、身體不好要離職云云，乃係為掩飾其已在外設立冠萌公司自立門戶、欲投身冠萌公司之說法而已。

2.又被告於107年1月31日發現上情後，固仍立即與原告蔡美秋詳談，希望其能繼續任職被告，工作條件都可調整，不要在外成立公司，然被告與其懇談未果，原告蔡美秋當天即逕自離開，並於隔日（即107年2月1日）返回被告收拾其物品後，在未辦理離職相關程序及工作交接之下，即自行離開，最後工作日為107年2月1日。另原告翁曉梅於106年底已向被告表示將做到農曆過年前，而被告亦確有給付原告翁

曉梅至農曆過年前之工資，是以，原告翁曉梅亦係自願離職，並非係經被告資遣，最後工作日為107年2月14日，被告並於107年2月13日將原告翁曉梅之勞保退保。而被告及翁振益於107年3月12日分別匯款1萬1,215元、6,050元至原告翁曉梅之華南銀行樹林分行帳戶，此即為原告翁曉梅107年2月1日起至107年2月14日止之工資。

3.再者，被告發放予員工之年終獎金，原為年度1次發放（如105年1月1次發放104年度之年終獎金），自105年下半年即7月開始，年終獎金改為按月發放，而105年上半年即1月至6月之年終獎金則於106年1月1次發放。被告於更改發放方式時有向員工說明，改用按月發放之方式，可使員工當年度就會領到年終獎金，而不需等到隔年初才拿到，自無原告所稱其所以不會於107年2月初自行離職，係因被告發放年終獎金之時間為農曆新年假期之前1日云云，堪認原告此部分主張並不足採。

4.此外，於一般情形下，勞工若被雇主單方面終止勞動契約，必會於數月內請求給付資遣費或主張僱傭關係仍存在等，以避免因時間一久而導致舉證困難。況且，原告已在被告工作多年，亦非領基本工資之勞工，若原告係於107年2月1日即農曆過年前被資遣（假設語氣），不論於當時或之後，原告皆未向勞工局或相關單位申訴，或寄發存證信函等爭取資遣費等權益，反而就106年底預先設立之冠萌公司開始營業，而遲至2年多後始起訴主張資遣一事，實不合乎常理。

5.另縱認原告主張被告於107年2月1日資遣原告為真（假設語氣），惟平均工資之計算，應為自106年8月1日起至107年1月31日止之工資總額除以該期間之總日數所得之金額，而年終獎金、紅利、特休未休工資及三節獎金等非經常性獎金，核屬恩惠性給付，非屬工資性質，自不計入平均工資之計算。是以，原告蔡美秋自106年8月至107年1月之每月工資均為5萬5,000元，平均工資即為5萬5,000元；原告翁曉梅自106年8月至107年1月之每月工資均為3萬5,

000 元，平均工資即為3 萬5,000 元。

㈢原告蔡美秋、翁曉梅分別請求被告給付104 年至106 年特休未休工資6 萬6,123 元、3 萬9,150 元，並無理由，分述如下：

1.原告蔡美秋自98年1 月1 日受僱於被告，於104 年12月31日任職滿7 年，依法享有14日特休假，若未於1 年內即105 年12月31日休完，被告應發給特休未休工資，而原告蔡美秋主張尚有7 日特休假未假，應以105 年12月工資除以30日所得之金額計算特休未休工資。同理，原告蔡美秋於105 年12月31日、106 年12月31日分別任職滿8 年、9 年，依法分別享有14日、15日特休假，依原告蔡美秋主張105 年、106 年應尚有7 日、8 日特休假未休，應分別以106 年12月工資、107 年1 月工資除以30日所得之金額計算特休未休工資。是以，原告蔡美秋於104 年至106 年之特休未休工資分別為1 萬2,833 元、1 萬2,833 元、1 萬4,667 元。而被告已於105 年1 月發放104 年年終獎金13萬5,104 元、106 年1 月發放105 年1 月至6 月年終獎金11萬8,644 元、105 年7 月起每月發放年終獎金1 萬多元至3 萬多元不等予原告蔡美秋，且前揭年終獎金，實含有補給特休未休工資金額及填補勞退專戶未提繳或未足額提繳金額，原告蔡美秋自不得再向請求被告給付104 年至106 年特休未休工資。

2.原告翁曉梅自98年1 月1 日受僱於被告，於104 年12月31日任職滿7 年，依法享有14日特休假，若未於1 年內即105 年12月31日休完，被告應發給特休未休工資，而原告翁曉梅主張尚有7 日特休假未假，應以105 年12月工資除以30日所得之金額計算特休未休工資。同理，原告翁曉梅於105 年12月31日、106 年12月31日分別任職滿8 年、9 年，依法分別享有14日、15日特休假，依原告翁曉梅主張105 年、106 年應尚有7 日、8 日特休假未休，應分別以106 年12月工資、107 年1 月工資除以30日所得之金額計算特休未休工資。是以，原告翁曉梅於104 年至106 年之特休未休工資分別為8,16

7元、8,167元、9,333元，而被告已於105年1月發放104年年終獎金7萬9,372元、106年1月發放105年1月至6月年終獎金8萬3,051元、105年7月起每月發放年終獎金1萬多元至2萬多元不等予原告翁曉梅，且前揭年終獎金，實含有補給特休未休工資金額及填補勞退專戶未提繳或未足額提繳金額，原告翁曉梅自不得再向請求被告給付104年至106年特休未休工資。

㈣原告蔡美秋、翁曉梅分別請求被告給付105年1月1日起至107年2月1日止之週六加班費3萬6,009元、2萬3,595元，並無理由，分述如下：

1.原告於109年4月13日提起本案訴訟，嗣於109年7月9日、109年8月18日行調解及言詞辯論程序，而原告遲至109年9月21日始請求被告提出出勤紀錄表，復於109年11月9日始聲請追加請求加班費，即於起訴後6個月始為訴之追加，而原告提出之理由僅為「因資料繁鎖尚未整理完畢」，然於追加狀內亦未提出相關資料，仍僅憑記憶列出加班日期，實與前揭理由不符，顯係意圖延滯訴訟。

2.又被告除否認原告所主張之加班事實，依法應先由原告負舉證責任外，另縱使原告主張之加班事實為真（假設語氣），惟加班費之計算依法亦非以投保金額為依據，而應係以原告蔡美秋、翁曉梅之每月工資5萬5,000元、3萬5,000元為依據，較為合理。

㈤原告翁曉梅請求被告返還溢扣其96年9月至99年2月之勞保費，惟除被告並未自原告翁曉梅之工資中扣除「雇主應負擔之勞保費」外，況縱使原告翁曉梅主張為真（假設語氣），然工資給付請求權屬於定期給付債權，依民法第126條規定，消滅時效為5年，故原告翁曉梅請求被告給付96年9月至99年2月短發之工資，其工資請求權5年之消滅時效已過，被告自得主張時效抗辯。

㈥原告蔡美秋、翁曉梅請求被告分別提繳45萬0,296元、9萬6,152元至其等之勞退專戶，為無理由，分述如下：

1.原告蔡美秋於任職被告時，即以其想要適用舊制退休金，故要自行在外投保職業工會為由，請求被告不要為其投保勞健保，被告基於幫助員工之意，乃答應原告蔡美秋之要求。況被告有為原告翁曉梅等其他員工投保勞健保及提繳勞退，若非原告蔡美秋表明不願投保，被告又何需獨漏原告蔡美秋，故被告未替原告蔡美秋提繳勞退，實係應原告蔡美秋之要求。

2.又被告自98年1 月1 日起至107 年2 月1 日止就原告蔡美秋勞退應提繳之金額35萬2,491 元，已於每月工資及年終獎金中補償與原告蔡美秋，原告蔡美秋不得重複向被告請求之。另被告自98年1 月1 日起至107 年2 月14日止就原告翁曉梅尚應提繳至原告翁曉梅勞退專戶之差額為5 萬3,792 元，而被告就原告翁曉梅勞退應提繳之差額，已於每月工資及年終獎金中補償與原告翁曉梅，故就原告翁曉梅之損害，被告實已填補，原告翁曉梅亦不得重複向被告請求之。

㈦並聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

3.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠原告主張原告蔡美秋、翁曉梅分別自95年10月1 日、96年8月23日起受僱於世大物流公司及被告關係企業，實質雇主同一，故其等工作年資應合併計算乙節。被告則以其與世大物流公司資本額有明顯差距，營業項目不同，不具實質同一性等語，且原告蔡美秋、翁曉梅分別於95年10月、96年8 月至世大物流公司到職，距世大物流公司解散日97年12月31日僅相差約2 年、1 年而已，與前揭實務上針對「年資已有一定年數」之勞工，為規避其年資之累計而轉換投保單位之情況有所不同，故尚難認定被告係以上述方法規避原告年資之累計等語置辯。經查：

1.按勞工工作年資以服務「同一事業」者為限；勞工工作年資

自受僱之日起算，勞基法第57條前段、第84條之2前段分別定有明文。但我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或其他各類之理由（減輕稅賦），成立業務性質相同或相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點大致相同，猶常為轉渡經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業主既相同，工作廠址多數相同，則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。從而計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，故於計算勞工退休年資時，自得將其受僱於現雇主法人之期間，及其受僱於與現雇主法人有實體同一性之原雇主法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院107年台上字第1057號判決要旨參照）。

2.觀諸世大物流公司之公司登記案卷資料（見限閱卷）及被告公司於經濟部商工登記公示資料查詢服務網頁資料（見勞專調卷第97頁），可知世大物流公司為翁振益申請設立，由經濟部於94年7 月15日以經授中字第09432488420 號函核准設立登記，公司登記代表人為翁振益，復於97年12月31日申請解散登記，並由經濟部以97年12月31日經授中字第09734293030 號函准予解散登記在案；被告為95年12月8 日核准設立，公司登記代表人為翁振益，則世大物流公司、被告雖屬不同人格，但均以翁振益為登記代表人且由其實際負責經營。再參以原告蔡美秋、翁曉梅自陳分別任職於世大物流公司、

被告，均擔任業務經理、財務會計乙職，又依原告2 人之薪資存摺及轉帳明細表、原告翁曉梅之勞工保險被保險人投保資料表（明細）（見勞專調卷第43頁至第52頁、第83頁至第95頁、本院卷第34頁），原告2 人均為97年9 月間開立該等帳戶為薪資轉帳帳戶，並經世大物流公司、被告以相同薪資轉帳匯款方式給付每月工資與原告2 人，且原告翁曉梅於96年9 月7 日經世大物流公司為其投保勞工保險至97年12月30日後，隨即於97年12月31日經被告為其投保勞工保險至107年2 月13日。職故，原告蔡美秋、翁曉梅任職於世大物流公司、被告之工作地點、業務範圍及工作內容均未大幅變動，就勞工之角度而言，難認受僱之企業者有不同，在計算其等工作年資時，應認世大物流公司、被告屬實質同一性之事業，員工年資應予合併計算，始符誠信，此與事業單位有無歇業、員工任職期間長短無涉，是被告所辯前詞，並無可採。

㈡原告主張其等於107 年2 月1 日均遭被告無預警資遣，依勞退條例第12條第1 項、勞基法第16條規定請求被告給付資遣費、預告期間工資等情，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

1.被告辯以原告翁曉梅最後工作日非為107 年2 月1 日，應為107 年2 月中等情，依原告翁曉梅之勞工保險被保險人投保資料表（明細）所載（見本院卷第34頁），原告翁曉梅確經被告於107 年2 月13日辦理退保，且原告翁曉梅亦自承被告業已給付其107 年2 月間其中13日工資，佐以證人王玥心於本院審理時證稱：原告翁曉梅係在原告蔡美秋離開後才離開，沒有隔很久。她們2 人確實是不同天離職等語（見本院卷第111 頁至第112 頁），而依原告蔡美秋最後工作日為107年2 月1 日等情觀之，可徵原告翁曉梅任職被告之最後工作日應為107 年2 月13日。

2.被告辯以原告蔡美秋、翁曉梅為自願離職乙節，雖經證人王玥心於本院審理時證稱：伊從106 年12月初於被告工作上班，迄今快3 年。伊進被告公司時，原告蔡美秋、翁曉梅都在

公司裡面。差不多107 年年初時，在偶而情況下有聽到原告蔡美秋在跟客戶通話說叫客戶加她的LINE，起初不曉得，後來跟比較親近的同事聊到，我們就好奇用自己手機輸入LINE的ID，上面出現冠萌，我們也沒有問原告蔡美秋，也沒有問公司老闆，我們當下本來以為原告蔡美秋退休後打算去開公司，看到冠萌時，本來還不知道是什麼，後來有同事去查，才知道是公司，剛好上面負責人是寫蔡美秋，同事說地址是蔡美秋家。伊知道此事後2 、3 天，有跟老闆翁振益說。後來隔半個月左右，有一次原告蔡美秋從老闆辦公室出來，東西收一收就走了，也沒有交接，沒有多久，原告翁曉梅有天來上班，但沒有待一整天，從外面回來後，東西收一收準備離開前，有跟大家說一聲抱歉我先走了，因為原告蔡美秋、翁曉梅先後離開，那時候辦公室氣氛怪怪的，所以也沒有人問什麼等語（見本院卷第108 頁至第111 頁），然此至多僅得證明原告蔡美秋任職被告期間有設立冠萌公司，並無從證明原告蔡美秋、翁曉梅有向被告自請離職之情形。且依證人王玥心前揭證述，可知原告蔡美秋係於107 年2 月1 日上班時，從被告法定代理人翁振益辦公室出來後，就收拾個人物品離開被告公司，原告翁曉梅則於107 年2 月13日上班時間收拾個人物品離開被告公司，堪認被告應有向原告2 人於上開時、地為終止勞動契約之意思表示。衡諸常情，倘若原告2 人為自請離職，則當會填寫相關離職文件，並預先辦理業務交接手續，再行收拾個人物品後離開被告公司，而非於其等上班期間突然自行收拾個人物品而離去，且未辦理任何交接事宜。此外，被告復無提出其他證據證明原告2 人為自請離職之事實，是其此部分所辯，不足採信。

3.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。契約既因當事人雙方意思表示一致而成立，自亦可因互相表示意思一致而解除（最高法院57年台上第3211號判決要旨可資參照），契約之終止，亦同（參見民法第263 條準用第258 條規定）；又

所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言（最高法院29年渝上第762號判決要旨）。依勞基法第15條第2項規定，勞工終止不定期契約，除須準用同法第16條第1項規定期間預告雇主外，別無限制，可見勞工得任意終止不定期契約；又勞動契約既因勞雇雙方意思表示一致而成立，自亦可因互相表示意思一致而終止，縱然是由一方先表示終止之意，如依他方之舉動或其他情事，足以間接推知同有終止之意，亦可認其契約因互相表示意思一致而合意終止。本件被告分別於107年2月1日、同年月13日對原告蔡美秋、翁曉梅終止兩造間勞動契約，經本院認定如前，惟依證人王玥心前開證述內容，可知原告2人當時並未為反對之意思或舉措，反而逕行收拾個人物品離開被告公司，且遲至2年多後始於109年4月13日提出本件訴訟（見本院卷第11頁民事起訴狀上收狀戳），再參酌原告蔡美秋、翁曉梅於107年2月自被告離職後即至冠萌公司任職，並經冠萌公司於107年2月26日為其等投保勞工保險，此觀諸原告2人勞工保險被保險人投保資料表（明細）內容即明（見本院卷第34頁、第93頁），堪認被告分別向原告蔡美秋、翁曉梅於107年2月1日、107年2月13日終止兩造間勞動契約時，原告2人均無意繼續維持原勞動契約，而欲於冠萌公司任職新職之情形，則兩造間僱傭關係已因互相表示意思一致而合意終止。從而，原告2人依勞退條例第12條第1項、勞基法第16條規定，請求被告給付資遣費、預告期間工資，均無理由。

㈢原告主張其等每月領取工資，除本薪外，尚有業績獎金、三節獎金等金額，故應以本薪加計業績獎金來計算特休未休工資及提繳勞退金，至三節獎金同意為被告恩惠性給予等情，被告則辯稱：原告所稱之業績獎金，實為被告所給付之年終獎金一部分，未具經常性給與性質，非屬工資云云，並提出原告2人之薪資明細表為憑。經查：

1.按工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按

計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞基法第2 條第3 款定有明文。上開法文所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100 年度台上字第801 號判決意旨參照）。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自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦著有規定。

2.原告蔡美秋、翁曉梅分別自95年10月1 日、96年8 月23日起受僱於世大物流公司及被告關係企業，擔任業務經理、財務會計之職務，復依原告翁曉梅之105 年9 月薪資條內容（見勞專調卷第80頁），其上尚有記載「8 月業績破600 萬」等語，且原告翁曉梅自105 年7 月起即有領取獎金各月約1 萬餘元至2 萬餘元，此有原告翁曉梅薪資條在卷可稽（見勞專調卷第80頁至第82頁），又依被告所提原告蔡美秋薪資明細表（見本院卷第54頁），可知原告蔡美秋自105 年7 月起除本薪5 萬5,000 元外，各月亦有領取1 萬餘元至3 萬餘元不等之款項，可認原告主張被告每月均依原告2 人業務狀況計算給付獎金，應屬真實。再者，原告2 人各月領取之業績獎金數額雖非固定，然此確係基於原告2 人提供勞務所為之給付，且反覆為之，揆諸前開說明，應認原告2 人每月領取之獎金係其基於兩造勞動契約提供勞務之對價，具有工資性質。至於被告雖提出薪資明細表（見本院卷第51頁至第58頁）

，欲證明原告所稱業績獎金實為被告所發放之年終獎金一部分即「年終2」，然該明細表係被告所製作，而原告已否認其上「年終2」所載金額為年終獎金，則薪資明細表上「年終2」是否為被告各月發放之年終獎金，尚非無疑；又被告既於各年度之1月份均已發放年終獎金即「年終1」與原告2人，可見兩造約定之年終獎金已於各年度終結後之次年1月份連同當月工資給付原告2人，被告所辯再以「年終2」所載金額，於各月給付原告年終獎金，實與一般企業經營者給付年終獎金之方式未符；況觀諸原告2人自105年7月起各月所領取之「年終2」，金額並不固定，顯非係由一筆年終獎金除以12個月而發給之情形，且被告各月除給付原告2人本薪各5萬5,000元、3萬5,000元外，尚給付其等1萬餘元至3萬餘元金額非小之款項，倘非依原告2人業績情形而為計算比例之給付，何以「年終2」所載款項各月金額均不固定，且被告願意再給付原告2人各月高達其等本薪一半以上之金額？益證原告2人每月領取之「年終2」應屬業績獎金，係勞務給付之對價而具有工資性質無訛。另被告究竟以何工作規則或獎金規定給付原告2人「年終2」，亦未見其說明或舉證。是被告此部分所辯，核屬無據，即非可取。

3.綜上，原告2人依薪資明細表每月領取之「年終2」應屬業績獎金，係其等提供勞務之對價，具有工資性質，故本院以此為基礎計算原告2人之特休未休工資、應提繳勞退金之金額。

㈣原告蔡美秋主張自104年度至106年度尚有7日、8日、10日特別休假未休；原告翁曉梅主張自104年度至106年度尚有7日、7日、9日特別休假未休，依勞基法第38條規定，請求被告應各給付特休未休工資6萬6,123元、3萬9,150元等情，被告固不爭執原告2人任職期間每年僅給予其等7日特別休假之事實（見本院卷第24頁），然辯稱：原告蔡美秋、翁曉梅均自98年1月1日始受僱被告，故原告蔡美秋自104年度至106年度尚有7日、7日、8日特別休假未休、

原告翁曉梅自104年度至106年度尚有7日、7日、8日特別休假未休。且被告已於105年1月發放104年年終獎金、106年1月發放105年1月至6月年終獎金、105年7月每月發放年終獎金，均已包含104年度至106年度特休未休工資云云。經查：

1.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。㈠1年以上3年未滿者7日。㈡3年以上5年未滿者10日。㈢5年以上10年未滿者14日。㈣10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。106年1月1日修正施行前勞基法第38條定有明文。次按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：㈠6個月以上1年未滿者，3日。㈡1年以上2年未滿者，7日。㈢2年以上3年未滿者，10日。㈣3年以上5年未滿者，每年14日。㈤5年以上10年未滿者，每年15日。㈥10年以上者，每1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。106年1月1日修正施行後勞基法第38條第1項第1至6款、第4項前段分別定有明文。又按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度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30所得之金額。勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文。

2.被告雖爭執原告2人特別休假未休日數之計算，應以其等自98年1月1日任職起算云云，然本院已認定原告蔡美秋、翁曉梅受僱於世大物流公司及被告等關係企業之工作年資應合併計算，業如前述，被告復無提出相關佐證以實其說，此部分所辯，應無足採。是原告蔡美秋、翁曉梅之特休未休日數計算應以其等分別於95年10月1日、96年8月23日受僱時起算，始為正確。依此計算，原告蔡美秋於104年9月30日、

105年9月30日、106年9月30日任職分別屆滿9年、10年、11年；原告翁曉梅於104年8月22日、105年8月22日、106年8月22日任職分別屆滿8年、9年、10年，依上開修正前、後勞基法第38條規定，原告蔡美秋各年度特休未休日數應為14日、15日、17日；原告翁曉梅各年度特休未休日數應為14日、14日、16日，扣除原告2人於被告任職期間各年度均有7日特別休假並請休後，是原告蔡美秋於104年度至106年度尚有7日、8日、10日，共計25日（計算式：7日＋8日＋10日＝25日）特別休假未休、原告翁曉梅於104年度至106年度尚有7日、7日、9日共計23日（計算式：7日＋7日＋9日＝23日）特別休假未休。再者，兩造均於107年2月間終止勞動契約，則原告2人於終止勞動契約前之最近一個月即107年1月正常工作時間所得工資，原告蔡美秋、翁曉梅分別為5萬5,000元（即本薪）、5萬0,439元（計算式：本薪35,000元＋業績獎金15,439元＝50,439元），此觀被告所提薪資明細表可明（見本院卷第54頁、第58頁），則其等平均日薪分別為1,833元（計算式：55,000元÷30日＝1,833元，元以下四捨五入，下同）、1,681元（計算式：50,439元÷ 30日＝1,681元），故被告應給付原告蔡美秋特休未休工資4萬5,825元（計算式：1,833元x 25日＝45,825元）、原告翁曉梅特休未休工資3萬8,663元（計算式：1,681元x 23日＝38,663元）。

3.另被告所辯其已於發放年終獎金時包含補給原告之特休未休工資等情，固據其提出原告2人薪資明細表在卷為憑（見本院卷第51頁至第58頁），惟觀諸該等薪資明細表，被告發放之名目既為年終獎金，已難認與原告特休未休工資有何關聯，且依該資料亦無法證明原告2人所得特休未休工資金額及計算基礎究竟為何，本院即無從僅憑上開證據資料而為被告有利之認定。是以，被告所辯其已將各年度特休未休工資給付原告2人，尚難採信。

4.基此，原告蔡美秋、翁曉梅請求被告給付特休未休工資各4

萬5,825 元、3 萬8,663 元之範圍內，核屬有據；逾上開範圍之請求，則非可取。

㈤原告翁曉梅主張被告自96年9 月起至99年2 月期間自其工資溢扣勞保費用共計4 萬1,095 元，依民法第179 條規定請求被告返還等情，經被告否認，並以其未自原告翁曉梅工資內溢扣勞保費用，且該工資請求權屬於定期給付債權，依民法第126 條規定，消滅時效為5 年，自得為時效抗辯等語。經查：

1.觀諸原告翁曉梅所提出96年9 月起至99年2 月之薪資袋、薪資條（見勞專調卷第53頁至第65頁）所載，其上確有記載被告自原告翁曉梅工資扣除如原告所述之勞保費用，又被告對於原告翁曉梅主張96年9 月起至97年12月實際應扣勞保費用各月為297 元、98年1 月起至99年2 月止實際應扣勞保費用各月為360 元等情並不爭執，可徵被告確有於上開期間自原告翁曉梅工資內溢扣勞保費用之情形。此外，被告就其所辯未溢扣勞保費用等情迄未提出任何證據以資證明，則其空言辯解上情，即無可信。基此，原告主張被告自96年9 月起至99年2 月期間自原告翁曉梅工資內溢扣勞保費用共計4 萬1,095 元，應為可採。

2.按不當得利依其類型可區分為「給付型之不當得利」與「非給付型不當得利」，前者係基於受損人有目的及有意識之給付而發生之不當得利，後者乃由於給付以外之行為（受損人、受益人、第三人之行為）或法律規定所成立之不當得利。本件被告自原告翁曉梅工資溢扣勞保費用，顯非基於原告翁曉梅之給付，而非屬「給付型之不當得利」，是被告因溢扣上開勞保費用而未於該期間每月未足額給付原告翁曉梅工資之債務不履行外，實無可成立不當得利之行為。假如依原告所論，無異於任何債務不履行都成立不當得利，其法律見解非無商榷餘地。故而，原告翁曉梅就此部分雖依民法第179 條不當得利之法律關係所為請求，實際上仍是就其未足額受領之工資債權，本院不受其所陳述法律意見之拘束。又按每

月薪資債權，屬於民法第126 條規定不及1 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5 年間不行使而消滅。而消滅時效，自請求權可行使時起算；時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第128 條前段、民法第144 條第1 項各定有明文。所謂「可行使時」，係指請求權人行使其請求權，客觀上無法律上之障礙而言，要與請求權人主觀上何時知悉其可行使無關。倘請求權人因疾病、權利人不在、權利存在之不知或其他事實上障礙，不能行使請求權者，則時效之進行不因此而受影響（最高法院101 年度台上字第1030號民事裁定要旨參照）。查被告就原告翁曉梅此部分工資債權之請求，業已為時效抗辯而拒絕給付，而依本件民事起訴狀收文戳（見勞專調卷第11頁），原告翁曉梅自109 年4 月13日提起本件訴訟時起回溯5 年為104 年4 月14日，是原告翁曉梅請求被告給付自96年9 月起至99年2 月期間之工資債權請求權，顯已罹於時效，原告翁曉梅又未提出有何時效中斷或時效不完成之事由，則被告主張時效抗辯而拒絕給付，應屬可採。

㈥原告主張原告蔡美秋、翁曉梅於任職期間各有如附表一所示之加班時間，依勞基法第24條第2 項規定，被告應分別給付原告蔡美秋加班費3 萬6,009 元、原告翁曉梅加班費2 萬3,595 元等情，被告則否認原告2 人有於附表一所示之加班事實。經查：

1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給之：一、延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之1 以上。二、再延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之2 以上。三、依第32條第3 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之，73年7 月30日修正公布之勞基法第24條定有明文（105 年12月21日、107 年1 月31日、108 年6 月19日修正公布之勞基法第24條亦均作如是意旨規定）。104 年12月31日前勞工每日正常工作時間不得超過8 小時，每2 週工作總時數不得超過84小時，105 年1 月1 日後勞工正常工作時

間，每日不得超過8 小時，每週不得超過40小時，此觀修正前、後勞基法第30條可知。再按紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假；第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。亦為105 年1 月1 日施行之勞基法第37條、第39條前段所明定。105 年12月21日修正公布之勞基法第24條第2 項規定：雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1 又3 分之1 以上；工作2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1 又3 分之2 以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，4 小時以內者，以4 小時計；逾4 小時至8 小時以內者，以8 小時計；逾8 小時至12小時以內者，以12小時計。修正施行後之現行法第24條，則刪除修正前第3 項規定，將休息日出勤之工作時間及工資改依勞工實際出勤之時間計算；至其工作之時間，仍計入每月延長工作時間時數。

2.被告雖否認原告2 人有加班之事實等情，然經證人鄒和南於本院審理時結稱：伊與被告有承攬關係，業務內容為在被告處載運貨物，因為在被告處跑車，所以認識原告2 人，原告2 人都是在發貨給司機及安排車輛之工作，例如伊今天有上來，就會打電話跟原告2 人說，如果有貨，就會請伊來載。伊有在星期六接被告業務，大部分都是原告蔡美秋，我們中南部的車都是原告蔡美秋在派，原告翁曉梅派北部的貨。伊有在星期六看到原告2 人在被告處所工作。伊印象中約7 、8 年前到被告處運送貨物，載貨時間大約4 年左右。伊星期六有看過原告2 人在被告處所工作，因為伊不是每個禮拜上來，所以不是每個星期六都有看到原告2 人等語（見本院卷第212 頁至第215 頁），依其證述可知原告2 人確有於星期六加班之事實。又按勞工請求之事件，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。此外，104 年6 月3 日修正之勞基法第30條第5 項（自105 年

1月1日開始施行），亦明定勞工出勤紀錄須保存5年，以保障勞工權益，在此之前法定保存期限為1年。再者，當事人就商業帳簿、就與本件訴訟有關之事項所作之文書，有提出之義務；當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實，民事訴訟法第344條第1項第4、5款、第345條第1項亦分別定有明文。被告自陳因其於109年年初辦公室重新裝潢，新主管到任等情，致目前找無原告2人出勤紀錄等語（見本院卷第143頁至第144頁），則依照上述規定及審酌上開證據資料，本院認原告主張其等有於如附表一所示時間為加班之事實，應屬真正。

3.原告主張每次加班4小時其中2小時部分依時薪之1又1/3（即4/3）計算、加班逾2小時部分以時薪之1又2/3（即5/3）計算加班費（並未區分休假日，亦未請求依休假日加給方式計算），被告並不爭執此計算方式，僅辯稱應以原告蔡美秋、翁曉梅每月工資各5萬5,000元、3萬5,000元為計算依據等語，依兩造所提薪資明細資料可知，原告蔡美秋、翁曉梅每月工資本薪各為5萬5,000元、3萬5,000元，則其等每小時工資各應為229元（計算式：55,000元÷30日÷8小時＝229元）、146元（計算式：35,000元÷30日÷8小時＝146元），又原告蔡美秋、翁曉梅於105年1月1日起至107年2月1日止，均有如附表一所示加班時數共計26日，每日4小時，業如前述，是依原告所主張勞基法第24條第2項規定，被告應給付原告蔡美秋加班費共計3萬5,724元（計算式：229元×4/3×2×26＝15,877元，229元×5/3×2×26＝19,847元，15,877元＋19,847元＝35,724元）、原告翁曉梅加班費共計2萬2,776元（計算式：146元×4/3×2×26＝10,123元，146元×5/3×2×26＝12,653元，10,123元＋12,653元＝22,776元）；原告2人逾上開範圍之請求，則非可採。

㈦原告主張依勞退條例第31條第1項規定，請求被告應提繳45

萬0,296 元至原告蔡美秋之勞退專戶，及補繳9 萬6,152 元至原告翁曉梅之勞退專戶等情，亦為被告所否認，辯稱：原告蔡美秋以自行在外投保職業工會為由，請求被告不要為其投保勞保及提繳勞退，且被告已於每月工資及年終獎金內補償原告2 人未提繳勞退金差額，故原告2 人不得重複向其請求云云。經查：

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工退休金個人專戶。且除同條例另有規定外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6 。而雇主未依同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，同條例第6 條、第14條第1 項及第31條第1 項亦分別定有明文。又依勞退條例第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。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工退休金者，將減損勞工退休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號民事裁判要旨可資參照）。

2.原告主張被告未按月足額提繳勞工退休金至其等於勞保局設立之勞退專戶，有勞保局109 年7 月27日保退三字第10910149560 號函及原告翁曉梅之勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表在卷可憑（見本院卷第15頁至第17頁），被告就此繳納明細並未爭執，則被告既係原告之雇主，於原告受僱期間卻未依前揭規定，按月提繳足額退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶，致原告2 人之勞退專戶本金及累積收益之財

產權益將受損害，故原告2 人自得依勞退條例第31條第1 項規定，請求被告將未足額提繳之勞退金繳納至其等申設於勞保局之勞退專戶，自屬有據。至被告辯稱原告蔡美秋以自行在外投保職業工會為由，請求被告不要為其投保勞保及提繳勞退，且被告已於每月工資及年終獎金內補償原告2 人未提繳勞退金差額云云，並無提出任何證據以實其說，已難採信。又按為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。勞退條例第1 條已有明文。且雇主應為勞工每月提撥勞工退休金至勞工專屬帳戶，如雇主未依規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害，勞工得向雇主請求損害賠償。勞退條例第31條第1 項亦有規定。足見為勞工提繳足額退休金乃法律強制規定雇主之義務，具有相當公益性，不得逕由私法約定予以取代，依此，不論原告蔡美秋與被告有無達成免除被告為原告蔡美秋提繳勞退金義務之協議，該協議內容亦屬違反強制規定，依民法第71條規定而無效，是被告所辯上情，顯屬無據，且與法未合，並非可採。

3.又被告依前揭規定提繳退休金於勞保局設立之原告勞退專戶，係以勞工每月工資為計算基礎，惟因原告工資各年度或各月均不固定，爰參考勞退條例施行細則第15條第1 、2 項規定：「依本條例第14條第1 項至第3 項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。」及勞動部所發布之勞工退休金月提繳工資分級表之級數，並依本院前經認定原告2 人每月工資應為本薪加計業績獎金，參酌兩造所提出之薪資明細資料後，基此計算被告於兩造間勞動契約關係期間各月份對原告所應提繳之金額及總金額如附表二所示，則原告蔡美秋、翁曉梅請求被告各提繳42萬2,817 元、7 萬9,670 元（計算方式如附表二）至其等於勞保局設立之勞退專戶，即有理由

；逾此範圍之請求，則屬無據。

四、從而，原告依兩造間勞動契約、勞基法第24條第2項、第38條第4項、勞退條例第31條第1項規定，請求被告給付原告蔡美秋8萬1,549元（計算式：45,825元＋35,724元＝81,549元）、原告翁曉梅6萬1,439元（計算式：38,663元＋22,776元＝61,439元），及均自起訴狀繕本送達翌日即109年7月2日（見勞專調卷第129頁本院公務電話紀錄，被告至遲於109年7月1日已收受起訴狀）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，暨依序提撥42萬2,817元、7萬9,670元至原告蔡美秋、翁曉梅之勞退專戶，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1至4項為被告即雇主敗訴之判決，依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，均應併予駁回。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　20　　日

勞動法庭　　法　官　潘曉玫

附表一：

原告蔡美秋：

加班日期	加班時間	加班時數
105年1月2日	08：00到12：00	4

（續上頁）

105 年1 月30日	08：00到12：00	4
105 年3 月5 日	08：00到12：00	4
105 年4 月16日	08：00到12：00	4
105 年5 月7 日	08：00到12：00	4
105 年6 月4 日	08：00到12：00	4
105 年7 月2 日	08：00到12：00	4
105 年7 月30日	08：00到12：00	4
105 年8 月20日	08：00到12：00	4
105 年9 月17日	08：00到12：00	4
105 年10月15日	08：00到12：00	4
105 年11月5 日	08：00到12：00	4
105 年12月3 日	08：00到12：00	4
105 年12月31日	08：00到12：00	4
106 年1 月21日	08：00到12：00	4

（續上頁）

106 年3 月18日	08：00到12：00	4
106 年4 月29日	08：00到12：00	4
106 年5 月20日	08：00到12：00	4
106 年7 月1 日	08：00到12：00	4
106 年7 月29日	08：00到12：00	4
106 年8 月19日	08：00到12：00	4
106 年9 月16日	08：00到12：00	4
106 年10月21日	08：00到12：00	4
106 年11月18日	08：00到12：00	4
106 年12月16日	08：00到12：00	4
107 年1 月6 日	08：00到12：00	4
總計　　(26日)		104

原告翁曉梅：

加班日期	加班時間	加班時數

（續上頁）

105 年1 月16日	08：00到12：00	4
105 年2 月20日	08：00到12：00	4
105 年3 月19日	08：00到12：00	4
105 年4 月30日	08：00到12：00	4
105 年5 月21日	08：00到12：00	4
105 年6 月18日	08：00到12：00	4
105 年7 月16日	08：00到12：00	4
105 年8 月6 日	08：00到12：00	4
105 年9 月3 日	08：00到12：00	4
105 年10月1 日	08：00到12：00	4
105 年10月29日	08：00到12：00	4
105 年11月19日	08：00到12：00	4
105 年12月17日	08：00到12：00	4
106 年1 月7 日	08：00到12：00	4

（續上頁）

106 年3 月4 日	08：00到12：00	4
106 年4 月15日	08：00到12：00	4
106 年5 月6 日	08：00到12：00	4
106 年6 月17日	08：00到12：00	4
106 年7 月15日	08：00到12：00	4
106 年8 月5 日	08：00到12：00	4
106 年9 月2 日	08：00到12：00	4
106 年10月7 日	08：00到12：00	4
106 年11月4 日	08：00到12：00	4
106 年12月2 日	08：00到12：00	4
106 年12月30日	08：00到12：00	4
107 年1 月20日	08：00到12：00	4
總計　　(26日)		104

附表二：（以下金額均以新臺幣計）

原告蔡美秋：

薪資月份	各月應領薪資	適用級距	級距生效日期	各月應提繳金額A	各月實際提繳金額B	共計提繳差額（A-B ）* 月數
95年10月1 日起至95年12月31日止	18,000	18,300	94年7 月1 日	1,098	0	3,294
96年1 月1 日起至96年6 月30日止	18,000	18,300	94年7 月1 日	1,098	0	6,588
96年7 月1 日起至97年8 月31日止	18,000	18,300	96年7 月1 日	1,098	0	15,372
97年9 月1 日起至99年12月31日止	52,000	53,000	96年7 月1 日	3,180	0	89,040
100 年1 月1 日起至100 年12月31日止	52,000	53,000	100 年1 月1 日	3,180	0	38,160
101 年1 月1 日起至102 年6 月30日止	52,000	53,000	101 年1 月1 日	3,180	0	57,240
102 年7 月1 日起至103 年6 月30日止	52,000	53,000	102 年7 月1 日	3,180	0	38,160
103 年7 月1 日起至103 年9 月30日止	52,000	53,000	103 年7 月1 日	3,180	0	9,540
103 年10月1 日起至104 年6 月30日止	55,000	55,400	103 年7 月1 日	3,324	0	29,916
104 年7 月1 日起至105 年6 月30日止	55,000	55,400	104 年7 月1 日	3,324	0	39,888
105 年7 月	78,736	80,200	104 年7 月1 日	4,812	0	4,812
105 年8 月	80,957	83,900	104 年7 月1 日	5,034	0	5,034
105 年9 月	77,000	80,200	104 年7 月1 日	4,812	0	4,812
105 年10月	84,573	87,600	104 年7 月1 日	5,256	0	5,256
105 年11月	77,412	80,200	104 年7 月1 日	4,812	0	4,812
105 年12月	81,572	83,900	104 年7 月1 日	5,034	0	5,034
106 年1 月	73,545	76,500	106 年1 月1 日	4,590	0	4,590
106 年2 月	80,220	83,900	106 年1 月1 日	5,034	0	5,034
106 年3 月	88,881	92,100	106 年1 月1 日	5,526	0	5,526
106 年4 月	84,730	87,600	106 年1 月1 日	5,256	0	5,256
106 年5 月	85,376	87,600	106 年1 月1 日	5,256	0	5,256
106 年6 月	85,998	87,600	106 年1 月1 日	5,256	0	5,256
106 年7 月	86,167	87,600	106 年1 月1 日	5,256	0	5,256
106 年8 月	88,000	92,100	106 年1 月1 日	5,526	0	5,526
106 年9 月	87,910	92,100	106 年1 月1 日	5,526	0	5,526

（續上頁）

106 年10月	92,180	96,600	106 年1 月1 日	5,796	0	5,796
106 年11月	76,027	76,500	106 年1 月1 日	4,590	0	4,590
106 年12月	80,052	80,200	106 年1 月1 日	4,812	0	4,812
107 年1 月	55,000	55,400	107 年1 月1 日	3,324	0	3,324
107 年2 月1 日	55,000	55,400	107 年1 月1 日	111	0	111
合　　計						422,817

原告翁曉梅：

薪資月份	各月應領薪資	適用級距	級距生效日期	各月應提繳金額A	各月實際提繳金額B	共計提繳差額（A-B ）* 月數
96年8 月23日起至96年11月30日止	23,000	24,000	96年7 月1 日	1,440	1,368	288
96年12月1 日起至97年5 月31日止	25,000	25,200	96年7 月1 日	1,512	1,368	864
97年6 月1 日起至97年12月31日止	28,000	28,800	96年7 月1 日	1,728	1,368	2,520
98年1 月1 日起至99年12月31日止	28,800	28,800	96年7 月1 日	1,728	1,440	6,912
100 年1 月1 日起至100 年12月31日止	30,000	30,300	100 年1 月1 日	1,818	1,440	4,536
101 年1 月1 日起至102 年6 月30日止	30,000	30,300	101 年1 月1 日	1,818	1,440	6,804
102 年7 月1 日起至103 年6 月30日止	30,000	30,300	102 年7 月1 日	1,818	1,440	4,536
103 年7 月1 日起至103 年9 月30日止	30,000	30,300	103 年7 月1 日	1,818	1,440	1,134
103 年10月1 日起至104 年6 月30日止	35,000	36,300	103 年7 月1 日	2,178	1,440	6,642
104 年7 月1 日起至105 年6 月30日止	35,000	36,300	104 年7 月1 日	2,178	1,440	8,856
105 年7 月	51,615	53,000	104 年7 月1 日	3,180	1,440	1,740
105 年8 月	53,170	55,400	104 年7 月1 日	3,324	1,440	1,884
105 年9 月	49,700	50,600	104 年7 月1 日	3,036	1,440	1,596
105 年10月	58,658	60,800	104 年7 月1 日	3,648	1,440	2,208
105 年11月	52,930	53,000	104 年7 月1 日	3,180	1,440	1,740
105 年12月	53,600	55,400	104 年7 月1 日	3,324	1,440	1,884
106 年1 月	47,981	48,200	106 年1 月1 日	2,892	1,440	1,452
106 年2 月	52,654	53,000	106 年1 月1 日	3,180	1,440	1,740
106 年3 月	58,017	60,800	106 年1 月1 日	3,648	1,440	2,208

（續上頁）

106 年4 月	55,811	57,800	106 年1 月1 日	3,468	1,440	2,028
106 年5 月	55,564	57,800	106 年1 月1 日	3,468	1,440	2,028
106 年6 月	56,699	57,800	106 年1 月1 日	3,468	1,440	2,028
106 年7 月	56,817	57,800	106 年1 月1 日	3,468	1,440	2,028
106 年8 月	58,100	60,800	106 年1 月1 日	3,648	1,440	2,208
106 年9 月	58,037	60,800	106 年1 月1 日	3,648	1,440	2,208
106 年10月	61,026	63,800	106 年1 月1 日	3,828	1,440	2,388
106 年11月	49,719	50,600	106 年1 月1 日	3,036	1,440	1,596
106 年12月	52,537	53,000	106 年1 月1 日	3,180	1,440	1,740
107 年1 月	50,439	50,600	107 年1 月1 日	3,036	1,440	1,596
107 年2 月1 日起至107 年2月13日止	35,000	36,300	107 年1 月1 日	944	666	278
合　　計						79,670

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　20　　日

書記官　王元佑