

臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第143號

原告 劉彥廷
訴訟代理人 鄭華合律師（法扶律師）
被告 龍景貨櫃股份有限公司
法定代理人 盧廷景
訴訟代理人 吳仲立律師
盧瑞鄰
鄧瑞竹

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年5月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾萬陸仟參佰參拾陸元，及自民國一百零七年三月二十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣貳萬參仟捌佰貳拾肆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。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾萬陸仟參佰參拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣貳萬參仟捌佰貳拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、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項但書第3款定有明文。本件原告起訴時聲明第1、2項（見本院107年度壠勞簡字第4號卷第4頁，下稱壠勞簡卷）原為請求被告給付新臺幣（下同）17萬7,329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；被告應提撥2萬1,532元至原告勞工保險局勞工退休金

01 個人專戶內（下稱勞退專戶）。嗣於訴狀繕本送達被告後，
02 原告就此部分不變更其訴訟標的，而於民國107年9月18日
03 具狀擴張前開聲明為請求被告給付17萬8,450元及自起訴狀
04 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被
05 告應提撥2萬3,824元至原告勞退專戶內（見本院卷一第59
06 頁）。核原告所為上開訴之變更，顯屬擴張應受判決事項之
07 聲明，揆諸上揭法律規定，應予准許，此先敘明。

08 二、原告主張：伊自105年2月1日起擔任被告派駐至客戶即訴
09 外人義鎧科技股份有限公司（下稱義鎧公司）之駐廠貨運司
10 機，每月薪資約4萬5,000元至4萬8,000元。而被告提供
11 伊使用之1999年出廠，車牌號碼00-000之25噸大型貨車車況
12 不佳，經伊多次反應未獲改善。嗣於106年11月6日，被告
13 調度主管即訴外人趙慈惠始指示伊將系爭貨車開去維修，並
14 提供另輛車齡近30年，車牌號碼000-00之備用車（下稱系爭
15 備用車）予伊，惟系爭備用車載貨裝備不足，趙慈惠則僅稱
16 不足之設備將由義鎧公司補足。伊雖有疑慮，仍於次日即11
17 月7日駕駛系爭備用車前往義鎧公司載貨，然義鎧公司僅補
18 足部分裝備，且其課長仍強行要求伊出車。詎當日下午4時
19 46分許，趙慈惠竟以LINE告知因伊已被義鎧公司禁止入場，
20 故被告已將伊辭退。伊申請桃園市政府勞工局（下稱勞工局
21 ）於同年月23日調解未果，然伊已於該次調解會議中以被告
22 違法解僱而依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6
23 款之規定為終止勞動契約之意思，屬非自願離職。而伊終止
24 勞動契約前6個月之平均工資為4萬8,833元，被告就106
25 年11月份之工資則僅給付9,600元，故被告仍應依比例給付
26 伊終止勞動契約前之106年11月份薪資2萬6,211元；又伊
27 受雇期間為1年10月又22日（105年2月1日至106年11月
28 22日），得請求被告給付資遣費4萬5,903元；再伊在職期
29 間達1年10月餘，依法應有7日特休假未休，此部分被告應
30 給付應休未休之工資1萬1,394元；再伊於週一至週五均上
31 班達8小時以上，惟被告仍要求伊必須於週六及國定假日到

班，且未到班會扣薪，伊因而遭被告違法扣薪及未依法給付加班費，此部分被告應給付伊9萬4,942元，以上合計17萬8,450元。另被告所提撥至伊勞退專戶之退休金短少差額為2萬3,824元，被告應予補提。綜上，爰依勞基法第22條第2項、第14條第4項、第17條、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5項、第31條第1項、106年1月1日修正前勞基法第38條規定、106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條規定、勞基法第24條、第39條、第40條、第19條、就業保險法第11條第3項之規定，提起本件訴訟等語。並為訴之聲明：(一)被告應給付原告17萬8,450元及自起訴狀繕本送達翌日起，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應提撥2萬3,824元至原告之勞退專戶內；(三)被告應開立非自願離職證明書予原告；(四)原告願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告則以：原告於任職時與伊簽訂之契約條款第18條已約定：「若有被客戶禁止進入廠內，因此無法工作須自動離職。」（下稱系爭條款），而系爭條款之簽訂係為保障員工服務品質作為伊維護商譽之方式，屬最低標準之注意事項，並未加重員工責任。而因原告屢不遵守義鎧公司之規定，常未攜帶應有裝備進場載貨及慣性遲到，經多次規勸仍不見改善，故義鎧公司始於106年11月7日告知伊禁止讓原告進該公司工作，並於同年月8日以電子郵件向伊投訴原告有慣性遲到、抱怨公司車輛及工作派遣等問題，且配合度不佳，已觀察一陣子後仍未改善，故認原告不適任此工作，而要求伊禁止原告再進該公司執行送貨業務。因原告上開行為已危及伊與客戶間之合作關係，並致伊商譽受損，已違反系爭條款，伊乃不經預告，透過趙慈惠於106年11月7日以LINE通知原告辦理離職，作為終止兩造勞僱契約之意思表示。且伊之司機有配給專屬車輛，並發給責任津貼，作為司機維修保養車輛之費用，惟原告卻推託不願去維修車輛，且原告亦於106年11月6日在義鎧公司LINE群組內以不雅文字大肆抱怨。原告

上開行為之情節重大，已違反勞基法第12條第1項第4款之規定，伊自得不經預告即終止勞動契約，故原告不符就業保險法第11條第3項所列舉之非自願離職事由。另被告雖因制度性問題未給予原告特休及未休假工資，然於原告任職期間，當月若有請假則無全勤獎金3,000元可領，伊疏未扣除原告全勤獎金至少4個月以上，致原告溢領工資1萬2,000元；又伊曾為原告報名參加106年10月28、29日之罐槽車複訓課程，代墊報名費3,600元，而原告開課當日未去上課，伊得依不當得利之規定，請求被告返還上開溢領工資及報名費，並與原告請求之未休假工資抵銷。另伊因汽車貨運業之工作性質關係，與原告約定每週一至週六為工作日，每月薪資為2萬8,960元即已包含週六工資，且伊給付原告之工資項目中雖未列加班費，然「返趟獎金」、「責任津貼」均屬加班費之性質，且伊亦於每月員工薪資明細表中註明如對薪資明細有疑問應於次月5日前提出，逾期即不得請求補發，原告於任職期間未有異議，可知原告自始即默示且明知兩造間有上開約定情事。另伊於105年2月至106年8月間，每月提撥1,728元至原告勞退專戶，於105年底補提3,199元，又於106年9、10月各提撥1,908元，上開金額之計算係因全勤獎金及返趟獎金返趟獎金、全勤獎金、責任津貼、安全獎金、節能獎金等均非經常性給予，依勞基法施行細則第10條第2項第2款之規定，不計入投保之經常性薪資內等語，資為抗辯。並為答辯聲明：(一)駁回原告之訴；(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、經查，原告主張其自105年2月1日起受僱於被告擔任派駐被告客戶義鎧公司之駐廠貨運司機，且曾簽署系爭條款，平均工資為48,833元，嗣原告主管於106年11月7日以LINE通知因原告已被義鎧公司禁止入場，故被告已將原告辭退，其後被告就106年11月份之薪資僅給付9,600元（即自11月1日起至7日止之薪資），而原告曾申請於106年11月23日與被告進行調解，然調解未成立。原告於該次調解會議中並曾

01 以被告違法解僱而依勞基法第14條第1項第6款之規定，主
02 張終止勞動契約之意思等事實，有原告提出之勞工保險被保
03 險人投保資料表、定型化契約等件在卷可稽（見壠勞簡卷第
04 10、11、179頁），並為被告所不爭執（見本院卷一第18頁
05 ），已足信為真實。

06 五、本件兩造主要所爭執者，厥為：(一)原告是否非自願離職而得
07 請求被告發給證明書？(二)原告是否得請求被告給付106年11
08 月份之工資2萬6,211元？(三)原告是否得請求被告給付資遣
09 費4萬5,903元？(四)原告是否得請求被告給付在職期間7日
10 特休假未休之工資1萬1,394元？(五)原告是否得請求被告返
11 還違法扣薪及給付加班費共9萬4,942元？(六)被告應否再提
12 撥2萬3,824元至原告勞工退休金個人專戶內？本院爰分項
13 論述如下：

14 (一)就原告是否非自願離職之部分：

15 (1)對被告抗辯稱原告違反系爭條款，故其得不經預告終止與
16 原告間之勞動契約乙情，原告首係主張系爭條款加重其責
17 任，並減輕被告責任，應屬無效等語。本院審酌系爭條款
18 之內容僅簡略規定：「若有被客戶禁止進入廠內，因此無
19 法工作須自動離職。」等文字，而所謂被客戶禁止進入廠
20 內之可能原因甚多，若僅因客戶私人好惡而禁止被告司機
21 入廠，被告司機即須自動離職者，自屬顯失公平。而按勞
22 工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：違反勞
23 動契約或工作規則，情節重大者，勞動基準法第12條第1
24 項第4款已有明文。本院審酌原告受雇被告所擔任之工作
25 係擔任派駐客戶義鎧公司之駐廠貨運司機，再參諸上開法
26 律規定，認系爭條款之內容，理應再予補充解釋為原告須
27 在義鎧公司載貨時，先有行為不當或工作不力、言行脫序
28 等行為，且情節重大，再有因此經「被客戶禁止進入客戶
29 廠內，因此無法進行運送客戶貨物之工作」之情事，始可
30 適用系爭條款。且系爭條款所謂自動離職之效果，應非字
31 面所指之自動離職，而係須經僱主即被告依上揭法律規定

，為終止兩造勞動契約之意思表示而言。再按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：1.免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。2.加重他方當事人之責任者，民法第247條之1第1款、第2款另有明文。經查，系爭條款屬定型化契約之內容，尚值認定。惟系爭條款在解釋上既須具備上揭勞基法所示違反勞動契約或工作規則且情節重大之情事，復經客戶禁止進入廠內致不能工作時，始得由被告終止契約，已如前述，則其約定內容，自己無免除雇主即被告之法定責任並加重勞工即原告之責任之顯失公平情形，是原告就此主張系爭條款有違上開民法之規定而無效乙節，即不足採。

(2) 次查，原告曾在義鎧公司之LINE群組「散貨司機公佈欄」中發表，「幹」、「關我屁事 你他**厲害就叫景山換車啊」、「還有阿媽雞*毛私底下橋趟」、「再來我不夜裝關大家屁事是嗎」、「幹」、「鼠輩喔」，有被告提出之上開LINE群組之原告發言紀錄影本在卷可按（見本院卷一第50頁），且被告之調度主管趙慈惠亦曾勸原告：「你不可以不要每次生氣還怎樣就去群組裡面罵」、「沒有一家貨運公司希望自己員工在廠商那邊這樣子」、「人家會打來投訴」、「你可以交給主管處理」、「別人只會覺得你怎麼每次遇到事情都在發飆」等語，亦有其與原告之LINE群組對話紀錄附卷足憑（見本院卷一第45頁）。顯見原告在客戶之LINE群組上為粗俗不雅之發言行為及次數，已非偶爾之情緒發洩可比。加以此LINE群組中，除了義鎧公司、被告所屬司機外，尚有其他與義鎧公司合作運送公客之司機乙節，復為原告所不否認，足見原告經被告之客戶義鎧公司因此禁止其進入廠內，致無法繼續從事與被告約定之工作，其情應出自於原告自身之言行嚴重不當所致，對於被告與客戶間之委任所須之信任關係，已生重大危害，自屬於上揭法律所規定違反勞動契約或工作規則且情

01 節重大之情事，則被告所辯其得不經預告，逕行終止兩造
02 間之勞動契約，應認有據。是本件兩造間之勞動契約，已
03 經被告於106年11月7日終止，堪足認定無誤。兩造間之
04 勞動契約既已於該日終止，則原告所主張其係再於106年
05 11月23日調解會議中依勞基法第14條第1項第6款之規定
06 向被告為終止勞動契約之意思，屬非自願離職乙節，自不
07 可採。

08 (3)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
09 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文；又所謂「非
10 自願離職」者，依就業保險法第11條第3項規定為：「本
11 法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、
12 休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第
13 13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」本
14 件原告既係因前述事由而經被告終止勞動契約，自與上揭
15 法律規定之非自願離職之內容不符，則原告仍請求被告發
16 給非自願離職證明書，委無可採。

17 (二)就原告是否得請求被告給付106年11月份之工資2萬6,21
18 1元部分：按工資應全額直接給付勞工，勞動基準法第22
19 條第2項前段固有明文。然本件原告係經被告依系爭條款
20 及勞動基準法第12條第1項第4款之規定而終止，既經認
21 定如前，則其於106年11月7日契約終止後，自不得再請
22 求被告給付工資，故原告此部分之主張，核與上揭法律規
23 定不符，自不可採。

24 (三)就原告是否得請求被告給付資遣費4萬5,903元部分：按
25 雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告
26 期間依左列各款之規定……；雇主依前條終止勞動契約者
27 ，應依下列規定發給勞工資遣費：1.在同一雇主之事業單
28 位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣
29 費。2.依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比
30 例計給之。未滿1個月者以1個月計。前項所定資遣費，
31 雇主應於終止勞動契約30日內發給，勞基法第16條第1項

01 、第17條定有明文。且按第17條規定於本條終止契約準用
02 之，同法第14條第4項復有明文。依上開規定可知，雇主
03 應發給勞工資遣費之要件，限於勞動契約依勞基法第11條
04 、第13條但書、第14條之規定終止者。而

05 本件兩造間之勞動契約係被告依系爭條款及勞基法第12條
06 第1項第4款之規定而終止，已如前述，則原告仍請求被
07 告給付資遣費，自與上開法律規定未合，不應准許。

08 (四)就原告是否得請求被告給付在職期間7日特休假未休之工
09 資1萬1,394元部分：

- 10 (1)按106年1月1日修正施行前勞基法第38條規定：「勞工
11 在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應
12 依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7日
13 。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿
14 者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為
15 止。」；106年1月1日修正施行後之勞基法第38條第1
16 項、第4項則規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續
17 工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6
18 個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，
19 7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5
20 年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15
21 日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。
22 」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之
23 日數，雇主應發給工資。」；106年6月16日修正前勞基
24 法施行細則第24條另規定：「本法第38條之特別休假，依
25 左列規定：一、計算特別休假之工作年資，應依第5條之
26 規定。二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、
27 特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之
28 日數，雇主應發給工資。」。查本件原告任職於被告之期
29 間為1年10個月餘（自105年2月1日起至106年11月7
30 日止），應有7日之特休假，而原告任職期間被告未給予
31 特休假等事實，均為被告所不爭執，已足認定。則被告依

上開法律規定，自應給付原告應休未休特休假之工資。

(2) 至工資之數額方面，被告雖否認原告所主張其離職前6個月之平均薪資為48,833元之情，並辯稱返趟獎金、全勤獎金、責任津貼、安全獎金、節能獎金不得計入原告之工資內等語。惟按工資：謂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與之獎金、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款有明文規定。且按本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。1.紅利。2.獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。3.春節、端午節、中秋節給與之節金。4.醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。5.勞工直接受自顧客之服務費。6.婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。7.職業災害補償費。8.勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。9.差旅費、差旅津貼及交際費。10.工作服、作業用品及其代金。11.其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者，勞動基準法施行細則第10條亦有明文。亦即上開條文所謂經常性，與固定性給與不同，僅須在一般情況下經常可領取，即屬經常性給付。所謂工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其給付名稱為何，則非所問（最高法院91年度台上字第347號判決意旨可資參考）。而查，就被告所爭執之：①返趟獎金部分：返趟獎金之給與既根據勞工即原告實際提供勞務之多寡計算，自屬勞務之對價，且屬經常性給與（最高法院103年台上字第2464號民事判決可供參考）；②全勤獎金部分：此部分業經被告負責行政事務之員工即證人陳育芯於本院108年1月19日言詞辯論時到院證稱基本薪資包含伙食津貼、安全獎金、全勤獎金等語在卷可參（見本院卷一第174頁）。加以依被告提出之原告在職期間薪資明細表可知（見本院卷一第30

至41頁），原告若有請假者，雖有請假扣款，惟被告仍有於請假扣款外，發給全勤獎金之例，可見被告所謂之全勤獎金，實屬出勤獎金，亦即由被告自行衡量原告出勤狀況而給與，並非每個工作日均須到勤始得請領之全勤獎金之意，故此部分亦認應屬經常性給與無誤。③安全獎金部分：安全獎金既與原告所提供之勞務品質有關，足見該部分給予與被告之勞務具對價性相當明顯，當屬工資之一部分（最高行政法院90年判字第2199號判例意旨可資參考）。且前揭證人陳育忠亦證稱安全獎金是每月固定給；基本薪資包含伙食津貼、安全獎金、全勤獎金等語在卷（見本院卷一第173、174頁）。加以被告自106年2月份起即每月固定給付原告安全獎金，有上開原告在職期間薪資明細表在卷可稽，堪認原告每月所領取之安全獎金亦屬工資性質而非被告之恩給或福利至明。④責任津貼部分：據上開原告在職期間薪資明細表，可見原告幾乎每月均固定領有數額不等之責任津貼（見原審卷第59至60頁），是被告如主張其每月固定給付原告之責任津貼非屬勞務之對價，自應由被告對此項變態事實負舉證責任。惟被告既未說明並舉證如何計算每月給予原告之責任津貼之事實，自難僅憑被告空言責任津貼非屬工資等語，即為其有利之認定。況且被告另辯稱責任津貼係對司機自行利用空檔時間洗車、修車、保養車輛之補貼等語，則就車輛之清潔與保養而言，實與原告之工作內容習習相關，亦須原告付出勞力與時間，是更足認為屬於經常性給予甚明。⑤節能獎金之部分：節能獎金須原告於駕駛被告貨車執行職務時，有達到省油標準者，始得發給，堪認原告善盡此執行職務時之注意義務，與被告發給節能獎金間，有對價關係存在。再由上開薪資明細表上原告每個月均領取安全獎金乙節觀之，該安全獎金要屬經常性給付；亦即被上訴人只要維持一定之注意程度，即可經常性領得此獎金，自屬工資之一部分無誤。基上所陳，被告抗辯計算原告平均薪資應予扣除上開獎

01 金、津貼之部分，既均不足採。則原告所為其得請求被告
02 給付前述應休未休特休假之工資1萬1,394元（48,833元
03 $\div 30 \times 7 = 11,394$ ）之主張，自足認可採。

04 (3) 被告雖另抗辯稱原告有溢領全勤獎金4個月共12,000元及
05 受有被告為原告支出106年10月28、29日之罐槽車複訓課
06 程報名費3,600元之不當得利，故其得主張抵銷等語，並
07 提出原告之員工薪資明細表、社團法人中華民國工業科技
08 安全衛生協會危險物品運送人員教育訓練報名表為據（見
09 本院卷一第28、30至40頁）。惟就全勤獎金而言，實屬出
10 勤獎金，前已述及，則原告此部分所受之給與，並非不當
11 得利甚；至上開代墊款之部分，被告並未證明原告未上課
12 ，此報名費即不得退費；況即使此報名費不可退費，被告
13 亦未證明其係經由原告之指示代墊，而使原告受有此部分
14 之不當得利，是被告上開抵銷之抗辯，自均無足採。

15 (五) 原告是否得請求被告返還違法扣薪及給付加班費共9萬4,
16 942元之部分：

17 (1) 按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，於勞基法第1
18 條、第30條第1項規定「為規定勞動條件最低標準，保
19 障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特
20 制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主
21 與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準」
22 ；「勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工
23 作總時數不得超過84小時」。又勞工延長工作時間、休
24 假及例假日照常工作者，雇主應依同法第24條規定標準
25 發給延長工作時間之工資及依第39條第1項規定加倍發
26 給工資。是上開勞動條件之規定，俱為最低標準且屬強
27 制規定。故除非法律另有明文，例如勞基法第84條之1
28 規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工，得排
29 除適用外，勞雇雙方均應遵守。蓋勞工相較於雇主，為
30 經濟上之弱勢者，非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方
31 式排除上開法律規定之適用，否則即有違勞基法之立法

01 意旨（最高法院97年度台上字第929號裁判可供參考）
02 。

03 (2) 本件被告固抗辯伊基於運輸業之特殊性，與原告約定週
04 一至週六為工作日，薪資中已包含週六之薪資，雖原告
05 工資項目未列加班費，然返趟獎金及責任津貼皆屬加班
06 費之性質等語。惟查，被告所營事業乃汽車貨運業，原
07 告受僱為貨運司機，並非勞基法第84條之1所定得經中
08 央主管機關核定公告由勞雇雙方另行約定工作時間之適
09 用行業，則依前揭規定及說明，被告自不得與原告約定
10 排除上開勞基法關於工作時間、延時工資等最低標準規
11 定之適用。另返趟獎金係根據司機所跑之趟數為基準計
12 算，非因工作超過法定工作時間而發給，與延長工時之
13 加班費性質有別，不可一概而論，是被告前開抗辯，均
14 非可採。故原告此部分請求被告給付違法扣薪及加班費
15 共9萬4,942元，洵屬有據。

16 (六) 被告應否再提撥2萬3,824元至原告勞工退休金個人專戶
17 內之部分：

18 (1) 按勞基法第56條規定，雇主應按月提撥勞工退休準備金
19 ；雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲
20 存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔
21 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，亦為
22 勞退條例第6條第1項、第14條第1項所明定。又依勞
23 退條例第31條第1項規定，雇主未依上開規定按月提繳
24 或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向
25 雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工
26 所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金
27 規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月
28 提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶
29 之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條
30 例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領
31 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號判決可資參考）。

(2) 經查，原告所主張被告短少提撥2萬3,824元至其勞工退休金個人專戶內之事實，業據提出每月員工薪資明細表影本（見勞壠簡卷第24、28、36、45、52、60、73、81、90、94、103、110、115、121、129、138、146、155、167頁）、勞工退休金月提繳工資分級表（見勞壠簡卷第173、174頁）、已繳納勞工個人專戶明細資料（見壠勞簡卷第175至177頁）、被告應補提至原告專戶之勞工退休金計算表（見本院卷一第70頁）附卷可稽，尚值採信。

(3) 至被告雖辯稱依勞動基準法施行細則第10條第2項第2款規定「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與…獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。」非經常性獎金不予算入工資等語。惟被告所發給之獎金如全勤獎金、返趟獎金等，均應算入原告之工資內，前已敘及，故被告上開抗辯，並不可取。

(七) 綜上所述，原告請求被告發給非自願離職證明書、給付106年11月份之未付工資2萬6,211元、給付資遣費4萬5,903元等部分，核均於法不合，不足採信。至原告請求被告給付7日特休假未休之工資1萬1,394元、返還違法扣薪及給付加班費共9萬4,942元，合計106,336元，則屬有據；且此部分原告併依民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條之規定，請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即107年3月29日（見本院卷一第7頁送達證書所載）起至清償日止，按法定利率即年息5%計算之利息，亦屬於法有據。另原告請求被告應再提撥2萬3,824元至原告勞退專戶內，同屬有據。

六、從而，本件原告依勞基法、勞退條例規定之法律關係，請求

被告給付106,336元，及自107年3月29日起至清償日止，按年息5%計算之利息；及請求被告提撥2萬3,824元至原告勞退專戶內，均為有理由，應予准許。至原告逾上開範圍之請求，則無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無再逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

八、本判決所命被告給付原告之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行。此部分原告雖陳明願供擔保請求宣告假執行，惟僅係促請本院為上開宣告假執行職權之發動。另其餘原告之訴經駁回之部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併駁回之。又被告陳明願供擔保，請准宣告免為假執行，經核無不合，爰併予酌定如主文所示之擔保金額，准許之。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 6 月 22 日
民 事 勞 動 法 庭 法 官 張 震 武

以上正本係照原本作成

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

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 109 年 6 月 22 日
書 記 官 陳 璽 濤