臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第74號

原　　告　黃秋琴
訴訟代理人　高靖棠律師
被　　告　榮鑫實業股份有限公司
法定代理人　李麗生
訴訟代理人　黃啟逢律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國109 年4 月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣1,306,776 元，及其中新臺幣1,061,964 元自民國108 年4 月30日起至清償日止，按年息5 %計算之利息；其中新臺幣244,812 元自民國108 年5 月30日起至清償日止，按年息5 %計算之利息。

二、被告應提繳勞工退休金差額新臺幣89,136元至原告勞工退休金專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔62%，餘由原告負擔。

五、本判決第一項、第二項得假執行；但被告如以新臺幣1,306,776 元（本判決第一項）、新臺幣89,136元（本判決第二項）為原告預供擔保，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 款定有明文。原告起訴係聲明：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）2,115,147 元，及自民國108 年4 月26日起至清償日止，按年息5 %計算之利息。㈡被告應提繳124,706 元至原告勞工退休金專戶。㈢願供擔保，請准宣告假執行。嗣於本院審理中變更上開第2 項聲明為：被告應提繳132,906 元至原告勞工退休金專戶（本院卷第135 頁），核

屬擴張應受判決事項之聲明，合於上開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自96年3月21日起至108年4月26日止受僱於被告，擔任生產作業員，平日、休息日、例假日每日均工作12小時，僅月休4日，被告長期給付不足之薪資予原告，亦未給予原告特休假或特休假未休工資，更未提繳足額之勞工退休金至原告勞工退休金專戶，原告請求被告改善未果，才於108年4月26日發函予被告，依勞動基準法第14條第1項第5款規定，終止兩造間勞動契約，並請求被告給付原告下列金額：㈠自103年5月1日起至108年3月31日止之加班費1,689,817元、㈡自103年3月21日起至108年3月21日共計76天之特休假未休工資180,518元、㈢資遣費244,812元，上開㈠至㈢合計2,115,147元，並請求㈣被告應提繳132,906元（自103年5月1日起至108年3月21日止）至原告勞工退休金專戶，因兩造調解不成立，爰依勞動基準法第24條、第36條、第37條、第38條、第39條，勞工退休金條例第6條、第12條、第14條第1項及第31條第1項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付原告2,115,147元，及自108年4月26日起至清償日止，按年息5％計算之利息。㈡被告應提繳132,906元至原告勞工退休金專戶。㈢願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告之薪資係論件計酬，是否加班由原告自行決定，原告主張每日均加班4小時及休息日、例假日均有加班，因打卡單已滅失，應由原告舉證。不爭執原告依法有特休假76日，但是否均未休應由原告舉證，且被告已給付原告106年特休假未休工資，亦已提繳勞工退休金至原告勞工退休金專戶。又原告自108年4月19日起至21日連續曠職3日，被告業於108年4月29日公告終止兩造間勞動契約，故原告請求被告給付資遣費為無理由等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、經查：㈠原告自96年3月21日起受僱於被告，108年4月19

日為最後上班日。㈡原告領取的薪資內容如原證1 薪資表所示。㈢若原告主張之加班時數有理由，不爭執以原證1 薪資表記載之「全薪」÷ 30÷ 8 為平日每小時工資額計算加班費，亦不爭執附表一至四備註欄記載之星期六、日、國定假日天數及附表一至四之計算方式。㈣自103 年3 月21日起至108 年3 月21日，原告依法有76天特休假等情，有原證1 薪資表在卷可參（本院卷第17至47頁），且為兩造所不爭執（本院卷第123 、129 、147 頁），堪信為真實。

四、得心證之理由：

原告主張由原告終止兩造間勞動契約，並請求被告給付加班費、特休假未休工資、資遣費及請求被告提繳勞工退休金差額等節，為被告所否認，並以前詞置辯，故本件爭點為：㈠原告是否已合法終止兩造間勞動契約？㈡原告請求被告給付加班費有無理由？㈢原告請求被告給付特休假未休工資有無理由？㈣原告請求被告給付資遣費有無理由？㈤原告請求被告提繳勞工退休金差額至原告勞工退休金專戶有無理由？分述如下：

㈠原告已合法終止兩造間勞動契約。

1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1 項第5 款定有明文。

2.查被告有如後本院認定給付不足額工資予原告之情形，原告於108 年4 月26日發函予被告，依勞動基準法第14條第1 項第5 款規定，終止兩造勞動契約，被告已於108 年4 月29日收受，有存證信函、回執在卷可稽（本院卷第49至53頁），則兩造間勞動契約於108 年4 月29日終止。

3.被告雖辯稱原告自108 年4 月19日起至21日連續曠職3 日，被告業於108 年4 月29日公告終止兩造間勞動契約云云，然查，108 年4 月20日、21日為星期六、星期日即勞動基準法第36條第1 項所定之休息日及例假日，不

能視為曠工，故被告之終止並不合法。

㈡原告請求被告給付加班費979,085元有理由，逾此範圍，為無理由。

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文定有明文。原告主張於任職期間有加班等語，為被告所否認，則應由原告就有加班之有利於己事實，負舉證之責。

2.次按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345條第1項定有明文。又依104年6月3日修正、105年1月1日施行之勞動基準法第30條第5項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年」，惟該條文於104年6月3日修正前係規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存1年」，可知被告就原告之出勤紀錄，於104年12月31日以前，僅負有保存1年之義務，於105年1月1日以後，則負有保存5年之義務。

3.因原告於108年6月27日方提起本件訴訟，則被告未能提出104年12月31日以前之出勤紀錄，尚難認無正當理由，仍應由原告就其主張自103年5月1日起至104年12月31日間有加班之事實負舉證責任，證人即原告之胞姊黃秋琴雖於本院審理中具結證稱略以：原告從早上8點到下午4點打卡下班，再打卡加班，做到晚上8點下班，月休4天等語（本院卷第146頁）。然證人並未證述上開加班日期為何日，證人亦未證述每日均與原告同時間上、下班，則證人實無從證明原告於上開期間平日、休息日、例假日每日均工作12小時，原告復未提出其他證據以實其說，則原告請求此部分加班費，為無理由。

4.另被告就原告於105年1月1日以後之出勤紀錄，負有保存5年之義務，本院業於108年12月9日命被告提出

原告自105年1月1日起迄原告離職日止之出勤紀錄（本院卷第115頁），惟被告無正當理由仍未提出，依民事訴訟法第345條第1項規定，本院認依現行勞動基準法第30條第5項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。則被告未能提出自105年1月1日以後原告之出勤紀錄，為被告未盡其保存義務，所生之不利益，應由被告負責，是以，應認原告主張自105年1月1日起至108月3月31日間平日、休息日及例、假日延長工時之時數屬實，即如附表一至四所示。

5.又被告僅爭執原告之加班時數，不爭執以原證1薪資表記載之「全薪」÷30÷8為平日每小時工資額計算加班費，亦不爭執附表一至四備註欄記載之星期六、日、國定假日天數及附表一至四之計算方式（本院卷第129頁）。而本院審酌附表一至四之出勤天數、休假天數及當月薪資均係依兩造不爭執之原證1薪資表製作，延長工時工資之計算方式亦合於勞動基準法第24條、39條之規定，且已扣除被告已發給之加班費，故原告請求自105年1月1日起至108月3月31日之加班費979,085元（105年437,131元＋106年331,305元＋107年179,535元＋108年31,114元＝979,085元，詳如附表一至四），為有理由，逾此範圍，為無理由。

㈢原告請求被告給付特休假未休工資82,879元有理由，逾此範圍，為無理由。

1.按第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給，現行及105年12月31日修正前之勞動基準法第39條均定有明文。次按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞動基準法第38條第4項本文定有明文。又依勞動基準法施行細則第24條之1第1項、第2項規定：「本法第38條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日。」、「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：⑴發給工資之

基準：①按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。②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」。

2.兩造不爭執自103年3月21日起至108年3月21日，原告依法有76天特休假乙情（本院卷第147頁），被告雖爭執原告是否未休76天云云，然觀諸原告自103年3月起至108年3月之原證1薪資表上所載之「假日，休假」、「另假」之合計，除105年7月休9日、107年2月休10日、108年2月休10日外，其餘均未逾8日（即星期六4日、星期日4日），堪信原告確實未休特休假。而105年7月有星期六5日、星期日5日；107年2月有春節6日、國定假日1日、星期六3日、星期日3日；108年2月有春節7日、國定假日1日、星期六2日、星期日3日，堪信原告所休天數均非特休假，故原告確實未休76天之特休假。

3.承上所述，原告請求自103年3月21日起至108年3月21日之特休假未休工資應以自原告受僱當日96年3月21日起算，每滿1週年之年度終結之最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額計算，即104年2月、105年2月、106年2月、107年2月、108年2月之原證1薪資表上「全薪」除以30，再分別乘以當年度之特休假天數，應為82,879元（計算式詳如附表五所示），逾此範圍，為無理由。

㈣原告請求被告給付資遣費244,812元有理由。

1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例

計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

2.本院前已認定原告依勞動基準法第14條第1項第5款合法終止勞動契約，則原告請求被告給付資遣費自屬有據。依兩造不爭執之原證1薪資表，原告107年10月至108年3月之薪資依序為43,220元、48,390元、44,252元、45,168元、37,654元、44,400元（即原證1薪資表「應領合計」加計本院認定之「應補加班費」，詳如附表六所示），平均月薪為43,847元（小數點以下四捨五入）。原告任職期間為自96年3月21日起至108年4月29日（108年4月29日終止意思表示到達被告），自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為12年1個月又8天，新制資遣基數為6【新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數)÷12)÷2】，原告得請求被告公司給付之資遣費為263,082元（計算式：月薪×，）.

244,812元，仍屬有據。

㈤原告請求被告提繳勞工退休金差額89,136元至原告勞工退休金專戶有理由，逾此範圍，為無理由。

1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。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六，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。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號判決意旨參照）。

2.原告請求被告應提繳132,906 元（自103 年5 月1 日起至108 年3 月21日止）至原告勞工退休金專戶。經查，依原證1 薪資表中「應領合計」加計本院前認定被告應給付之加班費後，為原告之應領薪資，參照勞工退休金月提繳分級表（本院卷第155 至162 頁），計算自103 年5 月1 日起至108 年3 月21日止，被告應為原告提繳之勞工退休金為89,136元（計算式詳如附表六所示），逾此範圍，為無理由。

3.至被告雖辯稱已給付原告106 年特休假未休工資云云，然原告否認收受上開款項，而被告僅提出之自行製作表格（本院卷第153 頁），未提出匯款紀錄或經原告簽認之收款憑證，自難認被告所辯屬實。

㈥綜上，原告得請求之金額為加班費979,085 元、特休假未休工資82,879元、資遣費244,812 元，合計1,306,776 元；並得請求被告提繳勞工退休金89,136元至原告勞工退休金專戶。

五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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1 項、第233 條第1 項、第203 條分別定有明文。又依勞動基準法之規定終止勞動契約時，雇主即應結清工資給付勞工，勞動基準法施行細則第9 條定有明文。而資遣費，應於勞動契約終止後30日內發放，勞工退休金條例第12條第2 項定有明文。故被告應給付原告加班費979,085 元及特休假未休工資82,879元，合計1,061,964 元，應自108 年4 月29日終止之翌

日即108年4月30日起至清償日止，按年息5％計算之利息；資遣費244,812元應自108年4月29日終止後30日之翌日即108年5月30日起至清償日止，按年息5％計算之利息；原告均請求自108年4月26日起算，為無理由。

六、綜上所述，原告依勞動基準法第24條、第36條、第37條、第38條、第39條，勞工退休金條例第6條、第12條、第14條第1項及第31條第1項規定，請求被告給付原告如主文第1項所示金額，並提繳如主文第2項所示金額至原告勞工退休金專戶，均有理由，應予准許；逾此範圍，為無理由，應予駁回。

七、本判決主文第1、2項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行，並依同條第2項規定宣告被告預供擔保，得免為假執行；原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　15　　日

民事第三庭　法　官　吳佩玲

附表一、105年加班費明細表（如附件）

附表二、106年加班費明細表（如附件）

附表三、107年加班費明細表（如附件）

附表四、108年加班費明細表（如附件）

附表五、特別休假未休工資明細表（如附件）

附表六、應提繳之勞工退休金差額明細表（如附件）

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　　5　　月　　15　　日

書記官　龍明珠