

臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第231號

原告 謝兆軒

訴訟代理人 蔡尚宏律師

被告 永益通運有限公司

法定代理人 盧廷景

訴訟代理人 吳永茂律師

羅玲郁律師

侯昱安律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年6月27日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣128,592元，及自民國111年7月27日
起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、本訴訴訟費用由被告負擔3%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣128,592元為原
告預供擔保，得免為假執行。

五、反訴原告之訴駁回。

六、反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

甲、程序部分

壹、按訴狀送達後，原告不得為訴之變更或追加，但擴張或縮減
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。查本件原告訴之聲明原為：被告應給付
原告新臺幣（下同）227,896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。嗣於本院審理
時變更聲明為：（一）被告應給付原告3,692,065元，及其
中248,956元自民事準備二狀繕本送達翌日起，其餘金額自
民事訴之變更追加（二）狀繕本送達翌日起，均至清償日

01 止，按週年利率5%計算之利息（見勞訴一卷第11頁），原
02 告所為訴之變更，核屬擴張應受判決事項之聲明，合於前揭
03 規定，應予准許。

04 貳、被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及
05 就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴；反訴之標的，如專
06 屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連者，
07 不得提起，民事訴訟法第259條、第260條第1項定有明文。
08 而所謂反訴之標的與本訴之標的及其防禦方法有牽連關係
09 者，乃指反訴標的之法律關係與本訴標的之法律關係兩者之
10 間，或反訴標的之法律關係與本訴被告作為防禦方法所主張
11 之法律關係兩者之間，有牽連關係而言。即舉凡本訴標的之
12 法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與反訴標的之
13 法律關係同一，或當事人雙方所主張之權利，由同一法律關
14 係發生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與反訴標的之
15 法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認兩者間有牽
16 連關係。查：本件原告即反訴被告（於本訴部分下稱原告，
17 於反訴部分下稱反訴被告）依勞工退休金條例（下稱勞退條
18 例），起訴請求被告即反訴原告（於本訴部分下稱被告，於
19 反訴部分下稱反訴原告）給付資遣費等，被告即反訴原告則
20 否認之，並抗辯原告即反訴被告取得之6%勞工退休金提撥
21 差額無法律上原因，有不當得利返還請求權，其得以前開債
22 權抵銷之，並就前開不當得利債權提起反訴等語，核反訴與
23 本訴具有牽連關係，又被告提起反訴之標的金額在500,000
24 元以下，本應適用簡易訴訟程序，惟依民事訴訟法第435條
25 之反面解釋，及紛爭解決一次性原則及訴訟經濟之目的（臺
26 灣高等法院暨所屬法院107年法律座談會民事類提案第22號
27 研討結果參照），被告在應適用通常訴訟程序程序之本案繫
28 屬中，提起應適用簡易訴訟程序之反訴，仍應適用關於通常
29 訴訟程序之規定，故被告提起反訴，於法並無不合，應予准
30 許。

31 乙、實體部分

01 壹、本訴部分

02 一、原告主張：原告於民國106年2月13日受僱於被告擔任司機，
03 平均工資85,286元，任職期間其工作時數均超過法定工時，
04 但被告未給付自106年4月6日至111年2月22日之加班費，共
05 積欠3,466,906元，且未依法提繳勞工退休金及核實投保勞
06 保（後被告已提繳補足勞工退休金差額），原告乃依勞動基
07 準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款於111年2月23日終止
08 兩造勞雇關係，被告自應給付原告資遣費214,484元，且原
09 告有11天特休假未休畢，應給付31,272元特休假未休工資，
10 被告僅給付23,797元，尚應給付7,475元。此外，111年2月
11 工資，被告亦扣3,200元訓練費用，惟勞工執業所需之教育
12 訓練費用，應屬雇主應負擔之經營成本，被告就此有工資全
13 額給付之責等語。為此，爰依勞退條例第12條第1項、勞基
14 法第22條、第24條、第38條、第39條提起本訴，並聲明：被
15 告應給付原告3,692,065元，及其中248,956元自民事準備二
16 狀繕本送達翌日起，其餘金額自民事訴之變更追加（二）狀
17 繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利
18 息。

19 二、被告則以：原告平均工資應為85,187元，且被告均有就原告
20 工作列計加班費並給付，每月薪資單均有載明「本薪給
21 付」、「假日加班費」、「加班返趟費」，自106年4月至原
22 告離職，已給付原告之加班費有2,389,525元，被告亦否認
23 原告計算之時薪、加班時數，即原告再主張加班費無理由，
24 且原告於111年9月19日始追加請求加班費，則原告請求106
25 年4月至106年9月19日期間加班費已罹於時效，不得請求。
26 而勞退金短少之差額部分，被告係以員工到職日起6個月結
27 算不足之勞退金差額，並於次年4月25日及10月25日前後將
28 差額補足給員工，此為被告與員工協調及權宜行事，兩造均
29 知情，原告亦有取得差額，且被告後經勞工保險局糾正後亦
30 已補繳，原告先前取得80,420元屬不當得利，就此被告亦主
31 張抵銷。綜上所述，原告不得依勞基法第14條第1項第6款規

01 定終止勞動契約，況且原告亦超出30日之主張期間。至於11
02 1年2月扣款3,200元一情，按被告規定公費受訓，需服務滿1
03 年，若未滿一年離職由當事人自行負擔訓練費，此規定均有
04 向員工宣導，另原告受訓前公司主管亦有跟原告說明，又該
05 次受訓上課時間為111年2月12、13日兩天，距原告無故曠
06 職、跳槽他公司時間甚短，即原告利用被告公司資源取得相
07 關證照，轉身即曠職、跳槽他公司，此費用自應由原告自行
08 負擔。而特休假未休工資部分，被告已於111年4月15日給付
09 原告23,797元，被告並無積欠特休假未休工資，被告因計算
10 錯誤而多給付部分，亦主張抵銷。嗣原告111年2月24日無故
11 未至被告上班，亦未依公司工作規則辦理請假手續，已有一
12 個月內連續曠職達3日以上情形，被告遂於111年3月1日以勞
13 基法第12條第1項第6款於111年2月17日以存證信函終止兩造
14 勞動關係，原告並於同年3月2日收受，原告主張資遣費當無
15 理由。又兩造曾於110年7月23日於高雄市政府勞工保險局達
16 成勞資爭議調解，原告已放棄勞雇關係存續中及終止勞動契
17 約時所衍生之一切事項之民事請求等語求權等語置辯，並聲
18 明：原告之訴駁回。

19 三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事
20 項如下：

- 21 (一) 原告於106年2月13日起受僱於被告，擔任司機。
- 22 (二) 原告於111年2月21日寄存證信函予被告，被告於111年2月
23 23日收受。
- 24 (三) 被告於111年3月1日寄存證信函予原告，原告於111年3月2
25 日收受。
- 26 (四) 被告未覈實申報調整原告月提繳工資，經勞動部勞工保險
27 局通知補收提繳勞退金，被告已補足短少金額。
- 28 (五) 被告於111年2月原告工資中扣款3,200元。
- 29 (六) 原告尚有11天特休未休，被告已於111年4月15日給付23,7
30 97元。
- 31 (七) 被告有匯款被證3之金額共80,420元至原告帳戶。

01 四、本件爭點為：

02 （一）兩造之勞動契約何時終止？

03 （二）原告請求資遣費、特休假未休工資、加班費及返還扣款，
04 有無理由？

05 （三）若原告請求有理由，被告主張抵銷有無理由？

06 五、本院得心證之理由：

07 （一）兩造之勞動契約何時終止？

08 1. 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
09 者，勞工得不經預告終止契約。勞工依前項第1款、第6款
10 規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。
11 但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果
12 之日起，30日內為之，勞基法第14條第1項第6款及第2項
13 分別定有明文。次按雇主應為適用本條例之勞工，按月提
14 繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇
15 主應提繳及收取之退休金數額，由勞保局繕具繳款單於次
16 月25日前寄送事業單位，雇主應於再次月底前繳納，勞工
17 退休金條例第6條第1項、第19條第1項分別定有明文。

18 2. 原告主張被告未給付加班費、未依法提繳勞退金，依勞基
19 法第14條第1項第6款終止勞動契約，勞動契約已於111年2
20 月23日終止等語，被告則辯稱兩造約定以趟計算，被告均
21 有給付加班返趟費，又原告於任職時已知情且同意由被告
22 給付勞退金差額，被告業已匯入原告帳戶，基於誠信原
23 則，原告不得援引勞基法第14條第1項第6款，且原告亦超
24 出同條第2項之30日期間，不得終止，原告無故曠職，業
25 經被告於111年2月23日終止勞動契約等語。經查，被告未
26 覈實申報調整原告月提繳工資，經勞動部勞工保險局通知
27 補收提繳勞退金，被告已補足短少金額，為兩造所不爭
28 執，並有勞動部勞工保險局111年6月7日保退三字第11113
29 131830號函在卷可參（見勞簡卷第129至147頁），則被告
30 依法應按月為原告提繳足額勞退金，卻未於再次月底前依
31 法提繳，此一違法行為係按月逐次發生，且未提繳之損害

01 結果係於再次月底發生，亦即原告係於111年1月底始知悉
02 被告未提繳110年11月之足額勞退金，故原告於111年2月2
03 3日依法行使終止權，並未逾30日之除斥期間，自屬有
04 據，兩造之勞動契約因原告行使終止權，業於111年2月23
05 日終止。兩造之勞動契約既經原告合法終止，原告即無繼
06 續提供勞務之義務，被告嗣以原告於111年2月24日起有一
07 個月內連續曠職達3日以上情形而終止勞動契約，即屬無
08 據，而原告依法行使終止權，不因知情或同意被告違法未
09 提繳足額勞退金而受影響，難謂有違誠信原則，被告此部
10 分所辯，尚非可採。被告又辯稱兩造曾於110年7月23日於
11 高雄市政府勞工保險局達成勞資爭議調解，原告不得再為
12 請求等語，惟查，原告曾以到職都未休過特休假，請求被
13 告給付特休假未休工資為由，聲請勞資爭議調解，兩造於
14 110年7月23日達成勞資爭議調解，調解筆錄記載「1. 勞資
15 雙方合意以甲○○7,173元作為特休假之給付…2. 上開協
16 議履行後，勞資雙方同意不得再以基於勞雇關係存續中及
17 終止勞動契約時所衍生之一切事項，向他方為任何民事、
18 刑事、行政上之主張，且不再有任何異議，並放棄民事請
19 求權、刑事責任之自訴、告訴（發）權利暨行政上之主張
20 （如已申訴、檢舉，並同意一併撤銷）」等語（見勞簡卷
21 第124頁），則上開調解筆錄固有記載原告放棄民事請求
22 權，惟依調解之過程及兩造之真意，調解筆錄之內容解釋
23 上係指針對調解成立前原告請求特休假未休之部分，自無
24 從擴張解釋至其他未在調解內容之部分，故被告據以辯稱
25 原告已拋棄權利，不得再為本件請求，亦非可採。

26 3. 從而，兩造之勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第6款
27 之規定，於111年2月23日終止。

28 （二）原告請求資遣費、特休假未休工資、加班費及返還扣款，
29 有無理由？

30 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
31 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第

01 14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定
02 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2
03 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6
04 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞
05 退條例第12條第1項亦有明文。又勞工在同一雇主或事業
06 單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休
07 假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二
08 年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、
09 三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未
10 滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，
11 加至三十日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終
12 止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
13 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度
14 終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法
15 第38條第1項、第4項分別定有明文。

- 16 2. 按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟
17 發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並
18 依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業
19 單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工（或工會）
20 另訂定勞動契約、工作規則或團體協約，但不得低於勞基
21 法所定之最低標準。其次，於雇主延長勞工工作時間者，
22 應依勞基法相關規定標準發給延長工時之工資，此屬強制
23 規定，除非有法律明文規定，如同法第84條之1規定情
24 形，並經中央主管機關核定公告者外。又勞基法所定延長
25 工時之工資，依同法第24條規定係以「平日每小時工資
26 額」為計算基礎，平日工資，乃勞工在每日正常工作時間
27 所得之報酬。而所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符
28 合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指
29 在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具
30 「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常
31 觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。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（最高法院110年度台上字第3157號、111年度台上字第971號判決意旨參照）。又雇主與勞工因確定延長工作時數有困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班費在內之工資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可區分何者為平日工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給與，是否合於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第24條、第39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違背強制規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給付（最高法院110年度台上字第1046號判決意旨參照）。

3. 原告請求被告給付資遣費部分：

兩造之勞動契約既經原告依勞基法第14條第1項第6款合法終止，依勞退條例第12條第1項之規定，被告自應給付原告資遣費。又兩造對於薪資明細表中給付項目之性質有所爭執，經查，原告之員工薪資明細表中記載本薪給付、假日加班費、加班返趟費、安全獎金、全勤獎金、加班費換假津貼、加班費出勤津貼、津貼、特別加班、其他津貼等薪資項目，109年2月以前之薪資明細表尚有伙食費、節能獎金等薪資項目（見勞簡卷第163至193頁），而對照109年2月前後之員工薪資明細表，原有「伙食費1,800元、加班費責任津貼2,000元、節能獎金1,000元」項目，自109年3月以後刪除，變成加班費換假津貼4,800元，而證人鄧瑞竹固證述：休假日或國定假日未休而加班算在假日加班費，月休8天司機只休6天，那2天未休會給加班換假津貼。110年9月其他津貼600元是中秋節禮金等語（見勞簡卷第334頁），惟依其薪資明細表之更動，可知被告係將伙食費、加班費責任津貼、節能獎金原屬於勞務對價給付

部分，變更為加班費換假津貼，又被告亦陳述加班費責任津貼係看該月有無請假，依請假比例減少等語（見勞訴卷一第103頁），可見加班費責任津貼並非延長工時而為給付，故加班費換假津貼自係原有工資更換名目而來，自應屬平日工資，性質並非加班費，至於假日加班費、加班費出勤津貼，則係屬加班費性質。又參照被告之工作規則第19條第1項第1、2、4款規定：「本公司延長員工工作時間者，其延長時間之工資依下列標準加給之：一、延長工作時間2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3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2/3以上。四、本公司是貨運運輸業，因工作性質不同出勤時間無法固定上下班打卡，每日出勤均依「趟次」計算；若有超過8小時所加給返趟津貼不得低於第19條延長工時之工資加給。」，可知加班返趟費為加班費性質，至於其他津貼與勞務對價無關，亦非經常性給予，非屬工資，而本薪給付、安全獎金、全勤獎金、伙食費、節能獎金均係原告從事工作之勞務對價，且屬經常性所得報酬，自屬工資，故原告之平日工資應以本薪給付、安全獎金、全勤獎金、伙食費、節能獎金、加班費責任津貼、加班費換假津貼之總和計算，原告主張除假日加班費外，應將所有項目均計入為平日工資，自非可採。而原告之平均工資以110年8月23日至111年2月22日期間之工資總額計算，於111年2月工資總額為57,455元（扣除請假1,235元）、111年1月工資總額為95,378元（扣除尾牙獎金600元）、110年12月工資總額為94,106元、110年11月工資總額為87,743元、110年10月工資總額為88,283元、110年9月工資總額為88,153元（扣除津貼600元）、110年8月工資總額為88,148元（見勞簡卷第190至193頁），原告之平均工資應為87,507元【計算式：〔57455+95378+94106+87743+88283+88153+(88148×9÷31)〕÷184×30=87507，元以下四捨五入】。原告之年資即106年2月13日至111

01 年2月23日為5年又11天，被告自應給付原告資遣費220,10
02 4元【計算式： $[5 + (0 + 11/30) \div 12] \div 2 \times 87507 = 22010$
03 4，元以下四捨五入】，故原告請求資遣費214,484元，為
04 有理由，應予准許。

05 4. 原告請求被告給付特休假未休工資部分：

06 原告主張尚有11天特休假未休，被告應給付特休假未休工
07 資31,272元，扣除被告已給付23,797元，被告尚應給付7,
08 475元等語，被告則辯稱因會計計算錯誤已給付23,797
09 元，且多給付部分主張抵銷等語。經查，原告尚有11天特
10 休假未休，為兩造所不爭執，則原告主張依勞基法第38條
11 第1項、第4項之規定，被告應給付原告特休假未休工資，
12 即屬有據。按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工
13 資計發。前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終
14 結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計
15 月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間
16 所得之工資除以三十所得之金額，勞基法施行細則第24條
17 之1第2項第1款第1、2目分別定有明文。是特休假未休工
18 資，係以平日工資計算，原告主張以平均工資除以三十計
19 算，要屬無據。原告係於111年2月終止勞動契約，則最近
20 一個月即111年1月正常工作時間工資為41,240元（95,978
21 元扣除假日加班費6,473元、加班返趟費47,665元、尾牙
22 獎金600元，見勞簡卷第193頁）除以三十之金額為1,375
23 元，原告得請求特休假未休工資15,125元（計算式： 1375
24 $\times 11 = 15125$ ），而被告已於111年4月15日給付23,797元，
25 有轉帳資料附卷可參（見勞簡卷第261頁），故原告已無
26 從再請求被告給付特休假未休工資，被告所辯，應屬可
27 採。至於被告多給付8,672元部分（計算式： $00000 - 0000$
28 $0 = 8672$ ），被告據以主張抵銷（見勞訴卷二第10頁），則
29 詳如後述。

30 5. 原告請求被告給付加班費部分：

31 (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：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給，勞基法第24條第1項定有明文。又勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間。如勞工分段提供勞務，就各段提供勞務間之未實際提供勞務時間，是否應計入工作時間給付工資，應視勞工是否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，盱衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素，兼顧避免勞雇間犧牲他方利益以圖利自己，並考量該約定工資是否合乎一般社會之通念並具合理性，且有無悖於民法第148條所揭「權利濫用禁止原則」、「誠實信用原則」以定之（最高法院106年度台上字第2044號民事判決）。

(2)證人鄧瑞竹證述：原告是化學槽車，不需卸貨，原告送貨至客戶後，他們車頭可以離開，因為科技廠有機密不會讓我們進去，其他由工程師操作。客戶公司會提供休息處，原告有跑長春大發廠、長春台南廠，都有提供休息處等語（見勞簡卷第332至333、337頁），證人蔡信彥證述：我們車到了之後，車要停在旁邊停車格，如果沒有停車格要他們指定的停車格去待命要送樣，他們要取樣，例如很多東西要做或擋到路，我們就需要拖走，讓別人先進來，他們會看哪個比較緊急卸貨，所以我要在現場待命，有時要等他們化驗，有時等到3、4小時或60幾個小時都有可能，要在裡面待命，可以走，但是要跟裡面的人報備，不能說想要走就走。客戶那邊有些有休息室，有些沒有等語（見勞簡卷第340頁），足見原告駕駛之化學槽車，送至廠區停放車輛後，即由客戶接手化驗化學品，除有特殊情況需要移車，否則等待化驗期間，原告可自行離開，難認係於

01 雇主指揮監督或其指令下，處於隨時提供勞務之情形，故
02 此部分係屬休息時間，應不計入正常工作時間內。再者，
03 依原告之工作內容，原告係自被告開空的槽車後，至生產
04 端客戶載運化學品，再將化學品送至需求端客戶，而載運
05 化學品，原告並不需要如同貨運司機搬運貨物，只需停好
06 車輛，完成接管傳輸，由需求端客戶先檢驗化學品，確認
07 化學品品質合格後，進行卸貨，卸貨完成再拆管，原告即
08 可行駛車輛離開，並進行下一趟次載運。而下一趟次之載
09 運何時啟動，並未有時間限制（例如需要配合工廠營運時
10 間、貨櫃報關等），係由原告自行決定，原告亦可決定不
11 跑下一趟次，可見趟次間之期間及等待化驗期間，原告並
12 未受被告之指揮監督或隨時等待提供勞務之狀態，不應列
13 入工作時間。故本院認原告之工作時間，應以車輛行駛日
14 報表所載出車時間及回廠時間計算（之前未記載則以裝貨
15 及卸貨時間計算）後，扣除趟次間及等待化驗時間。原告
16 雖辯稱應計入等待化驗時間，且原告需操作機械等語，及
17 被告辯稱應僅計算原告記載之駕駛時間，扣除等待化驗、
18 路上休息時間及用餐時間等語，然依車輛行駛日報表所
19 載，原告除會清楚記載出車、回廠時間及等待化驗時間
20 外，其化驗時間接管及拆管前後均有預留相當時間，始記
21 載裝卸貨時間，可見接管及拆管前後，原告等待化驗期間
22 前後提供勞務部分已有計算工時，再者縱使工時未滿8小
23 時或未有等待化驗時間，如期間有休息，原告也會詳實記
24 載休息時間，可見車輛行駛日報表記載內容應屬可信，又
25 現行營業大客車均有行車紀錄器或GPS定位，被告可輕易
26 掌握車輛行駛軌跡及行駛時間，被告亦從未對原告所載時
27 間有所爭執，自應車輛行駛日報表所載為準，且每日交通
28 狀況不一，甚至因行駛時段不同（如上下班期間、凌晨期
29 間），同一路段亦會有不同之行車時間，自難以GOOGLE推
30 估行車時間計算原告之路上休息時間。至於用餐時間，參
31 酌原告行駛距離及趟次，原告之出勤時間縱扣除等待化驗

01 或趟次期間，原告其餘出勤時間亦經常跨越正常用餐時
02 間，而駕駛因工作特性無法定時用餐，乃屬常態，及考量
03 長時間駕駛亦需休息，故本院認依勞基法第35條規定，勞
04 工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息，以此基準
05 再計算原告其餘工作時間之休息時間（含用餐時間）。從
06 而，依車輛行駛日報表之出車時間及回廠時間計算為原告
07 出勤時間，趟次期間、等待化驗時間及每4小時計算30分
08 鐘之休息時間，加總為休息時間，原告出勤時間扣除休息
09 時間後，為實際工時，實際工時超過8小時者，為加班時
10 數，及依員工薪資明細表按月計算平日每小時工資額，並
11 據以計算應給付加班費，詳如附表所載。

12 (3)按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及
13 一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行
14 使而消滅，民法第126條定有明文。本件加班費係由被告
15 按月給付，自有民法第126條之適用。原告固主張被告積
16 欠106年4月6日至111年2月22日之加班費，惟原告係於111
17 年9月16日具狀追加請求加班費，被告係於111年9月19日
18 收受書狀（見勞簡卷第271至276、328頁），是原告於111
19 年9月19日始向被告請求加班費，則原告請求106年9月19
20 日前之加班費已罹於5年之時效，被告所辯，應屬可採。
21 是以，原告請求106年4月6日至106年9月19日之加班費，
22 已罹於時效，此部分請求，即屬無據，應予駁回。

23 (4)按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟
24 發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並
25 依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業
26 單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動
27 條件，但不得低於勞基法所定之最低標準。次按勞基法所
28 稱雇主延長勞工工作之時間，如係依同法第30條第2項、
29 第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，為超過變
30 更後工作時間之部分，此觀勞基法施行細則第20條之1第1
31 款但書規定即明。又雇主與勞工因確定延長工作時數有困

01 難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班費在內之工
02 資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可區分何者為平
03 日工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給與，是
04 否合於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第24條、第
05 39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違背強制
06 規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給付（最高法
07 院最高法院110年度台上字第681號判決意旨參照）。被告
08 之工作規則業已報請桃園市政府核備，有桃園市政府112
09 年6月30日府勞條字第1120172609號函在卷可參（見勞訴
10 卷一第171頁），而被告之工作規則第19條第1項第4款規
11 定「本公司延長員工工作時間者，其延長時間之工資依下
12 列標準加給之：四、本公司是貨運運輸業，因工作性質不
13 同出勤時間無法固定上下班打卡，每日出勤均依『趟次』
14 計算；若有超過8小時所加給返趟津貼不得低於第19條延
15 長工時之工資加給。」，兩造自應受工作規則之拘束，亦
16 即兩造係約定加班費以趟次計算，由被告按月給付加班返
17 趟費。而原告於106年9月20日至111年2月22日期間之加班
18 時數，業如附表加班時數欄所示，經依勞基法第24條之標
19 準計算出原告可得之加班費，即如附表應給加班費欄所
20 示。兩造係約定加班返趟費為加班費之給付，則自應按月
21 比較被告給付之加班返趟費是否有優於勞基法第24條（按
22 被告工作規則第19條內容與勞基法第24條之計算方法相
23 同）計算之加班費，又原告不爭執被告所提出之已給付返
24 趟加班費之金額，經本院逐月比較後，被告給付之加班返
25 趟費均優於原告依勞基法第24條計算之數額，詳如附表所
26 示，足認被告已足額給付加班費，故原告請求被告給付加
27 班費，為無理由，應予駁回。

28 (5)原告雖主張薪資明細無法區別平日工資及加班費，及否認
29 返趟加班費之性質為加班費，縱為加班費性質，亦應僅限
30 於返趟項目，其餘項目不得抵充加班費等語，惟原告之薪
31 資明細已分別載明「本薪給付」、「假日加班費」、「加

班返趟費」等項目，而被告係以第1趟次之勞務為本薪計算，第2趟次後之勞務即以加班返趟費計算，亦為原告所不爭執，證人蔡信彥亦證述有拿到薪資明細表及工作日報員工明細表，若有跑返趟，但公司沒算，會向公司要求返趟費等語（見勞簡卷第343至344頁），足認司機均知悉本薪給付外，假日加班費、加班返趟費係如何計算，可見假日加班費、加班返趟費之性質自屬為加班費，與平日工資顯然有別。又依工作日報員工明細表所載，加班返趟費之內容有返趟、補津貼、補半日薪等，然此僅被告內部對於計算加班返趟費之組成項目不同，被告仍係依當日整筆之趟次費用給付，並不影響加班返趟費為加班費之性質，倘以原告主張僅計算其中之返趟項目，其他項目不予計入，則反而形成原告在加班期間所獲給付工資中補津貼、補半日薪就不是加班費，顯與兩造之約定及工作規則第19條第1項第4款規定相違，故原告所為主張，尚非可採。

6. 原告請求被告返還扣款部分：

(1)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，勞基法第22條第2項定有明文。

(2)被告公司於111年2月原告工資中扣款3,200元，為兩造所不爭執，被告雖辯稱已向原告說明公費受訓需服務滿1年，若未滿1年離職由當事人負擔訓練費，且原告受訓後即跳槽離職，利用被告公司資源取得相關證照，自應由原告負擔等語，惟勞工在職期間之訓練費用，本即雇主所應負擔之成本，而原告所參加之道路危險物品運送人員複訓班（罐槽車），係屬職業安全訓練，有財團法人金屬工業研究發展中心上課通知、電子發票在卷可參（見勞簡卷第257至259頁），亦即係雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練之一環，自與原告何時離職或離職後是否從事相關工作無涉，且被告並未舉證有未滿1年離職須由原告負擔之規定，故被告所辯，尚非可採。原告主張被告應返還於111年2月原告工資之扣款3,200

01 0元，即屬有據，應予准許。

02 (三) 若原告請求有理由，被告主張抵銷有無理由？

03 1. 按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其
04 利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同；二
05 人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得
06 以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能
07 抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法179
08 條、第334條第1項定有明文。

09 2. 依證人鄧瑞竹證述：因為我們薪資不固定所以沒辦法固定
10 提繳勞退金，我們每半年結算一次勞退差額，不足的地方
11 會再補給原告。被證3薪資轉帳項目內容是每半年勞退差
12 額不足的部分等語（見勞簡卷第331至332頁），可見被證
13 3薪資轉帳項目（勞退差額明細表）係被告直接將勞退金
14 差額以薪資轉帳方式給付原告，原告否認係勞退金差額給
15 付，自非可採。又被告有匯款被證3之金額共80,420元至
16 原告帳戶，為兩造所不爭執，而勞退金依法應提繳至原告
17 之勞退金專戶，並非逕自給付予原告，則原告係無法律上
18 原因而受領此款項，已構成不當得利，自應返還予被告。
19 另被告多給付8,672元特休假未休工資部分，已超出原告
20 得請求之範圍，原告所受領之8,672元，亦無法律上之原
21 因，而構成不當得利，應返還予被告。承前所述，原告得
22 向被告請求資遣費214,484元、返還扣款3,200元，共217,
23 684元，而被告對於原告亦有不當得利請求權，給付種類
24 均為金錢，並均已屆清償期，是被告主張抵銷，為有理
25 由，經被告抵銷89,092元後，原告尚得請求128,592元。

26 六、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項、勞基法第22條之
27 規定，請求被告給付原告128,592元，及自民事準備二狀繕
28 本送達翌日即111年7月27日起至清償日止（見勞簡卷第233
29 頁），按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。
30 逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本件係就勞工之
31 給付請求，為雇主敗訴之判決，就原告勝訴部分，依勞動事

件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告供擔保後，得免為假執行。本件訴訟費用，依民事訴訟法第79條，命兩造以比例負擔。

貳、反訴部分

一、反訴原告主張：反訴原告為貨運行業，司機之工作薪資浮動較大，若按月依浮動金額調整將造成被告作業混亂，反訴原告於反訴被告任職時均有與伊說明協調，先以勞保金額提撥6%之勞退金，差額於次年4月25日及10月25日前後將差額補足給員工，於發放勞退金差額時亦會交給反訴被告勞退金差額計算表，反訴被告知情且同意該處理方式，反訴原告亦有將短少之差額直接匯入其帳戶，合計已給付80,420元，然因反訴被告事後爭議，反訴原告已遭勞工保險局糾正，認為直接將差額給付反訴被告之行為，與法不符，並要求補繳差額。反訴原告並已被要求補繳差額予勞工局，則反訴被告之前取得之6%勞退金提撥之差額80,420元，自屬無法律上原因而取得，或取得時雖有二造合意惟事後法律上原因已不存在，為此，反訴原告爰依民法第179條之規定提起反訴，並聲明：反訴被告應給付反訴原告80,420元，及自民事反訴聲請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、反訴被告則以：反訴原告提起反訴程序不符，且薪資帳戶註記為薪資，可知反訴原告匯入之金額乃工資。縱認匯入金額為勞退金，雇主以高於6%之金額提繳或撥付勞退金並非法律所禁止，兩造亦無約定如以高於6%之金額受領反訴被告應返還，本件為反訴原告違反勞退條例在先，具有可歸責在前，因此反訴被告受領之金額並非不當得利等語置辯，並聲明：反訴原告之訴駁回。

三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事項如前揭本訴之不爭執事項，反訴之爭點為：

（一）提起反訴是否合法？

（二）反訴原告請求反訴原告返還不當得利，有無理由？

01 四、本院得心證之理由：

02 （一）按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其
03 利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民
04 法第179條定有明文。

05 （二）本件反訴原告提起反訴係屬合法，業經本院認定如上，茲
06 不贅述。反訴原告主張反訴被告取得之勞退金提撥差額8
07 0,420元，屬不當得利，應返還予反訴原告，為反訴被告
08 否認，並以前詞置辯。經查，反訴原告主張反訴被告取得
09 80,420元為不當得利，為有理由，並於本訴主張抵銷，且
10 經抵銷後已無剩餘債權，業如前述，故反訴原告主張反訴
11 被告應返還勞退金差額80,420元，要屬無據，應予駁回。

12 五、綜上所述，反訴原告依不當得利之法律關係，請求反訴被告
13 應給付反訴原告80,420元，及自民事反訴聲請狀繕本送達之
14 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理
15 由，應予駁回。反訴訴訟費用，依民事訴訟法第78條，由敗
16 訴之反訴原告負擔。

17 參、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證
18 據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予
19 論述，附此敘明。

20 肆、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由；反訴原告
21 之訴為無理由，判決如主文。

22 中 華 民 國 113 年 7 月 29 日
23 勞動法庭 法 官 王碩禧

24 以上正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 113 年 7 月 29 日
28 書記官 陳韋伶