

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第181號

原告 蔡易儒

周冠均

郭桓誌

共同

訴訟代理人 謝勝合律師

複代理人 蘇怡慈律師

共同

訴訟代理人 岳忠樺律師

被告 中山交通股份有限公司

法定代理人 王泰峰

被告 新山交通股份有限公司

法定代理人 王泰峰

共同

訴訟代理人 林宗翰律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年10月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告新山交通股份有限公司應給付原告蔡易儒新臺幣198,432元，給付原告周冠均新臺幣98,145元，及均自民國111年12月2日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告中山交通股份有限公司應給付原告郭桓誌新臺幣311,348元，及自民國111年12月2日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告新山交通股份有限公司應提繳新臺幣27,642元至原告周冠均於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

四、被告新山交通股份有限公司應開立非自願離職證明書予原告蔡易儒、周冠均。

01 五、被告中山交通股份有限公司應開立非自願離職證明書予原告
02 郭桓誌。

03 六、原告其餘之訴駁回。

04 七、訴訟費用由被告新山交通股份有限公司、中山交通股份有限
05 公司負擔百分之六，餘由原告負擔。

06 八、本判決第一項得假執行。但被告新山交通股份有限公司如各
07 以新臺幣198,432元、新臺幣98,145元為原告蔡易儒、周冠
08 均預供擔保，各得免為假執行。

09 九、本判決第二項得假執行。但被告中山交通股份有限公司如以
10 新臺幣311,348元為原告郭桓誌預供擔保，得免為假執行。

11 十、本判決第三項得假執行。但被告新山交通股份有限公司如以
12 新臺幣27,642元為原告周冠均預供擔保，得免為假執行。

13 十一、原告其餘假執行之聲請駁回。

14 事實及理由

15 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
16 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
17 限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。本件
18 原告起訴時，原請求被告中山交通股份有限公司（下稱中山
19 交通公司）、東山企業有限公司（下稱東山公司）、快捷企
20 業有限公司（下稱快捷公司）、新山交通股份有限公司（下
21 稱新山交通公司）給付原告蔡易儒、周冠均、郭桓誌新臺幣
22 （下同）各120萬4,602元（含資遣費198,432元、預告工資6
23 7,406元、加班費938,764元）、678,189元（含資遣費98,14
24 5元、預告工資52,315元、加班費527,729元）、142萬930元
25 （含資遣費311,248元、預告工資79,138元、加班費103萬54
26 4元），及均自起訴狀繕本送翌日起至清償日止，按年息5%
27 計算之利息，暨各提撥131,343元、106,668元、160,182元
28 至原告蔡易儒、周冠均、郭桓誌之勞工退休金（下稱勞退
29 金）專戶（卷一第10頁）；嗣以112年1月18日準備暨追加聲
30 明狀及112年2月16日本院審理時，撤回對東山公司、快捷公
31 司之起訴，並擴張加班費之請求金額，變更聲明為被告新山

交通公司應給付原告蔡易儒、周冠均各228萬3,162元（加班費擴張為201萬7,324元，其餘金額不變）、131萬6,493元（加班費擴張為116萬6,033元，其餘金額不變）及其利息，暨各提撥131,343元、106,668元至原告蔡易儒、周冠均之勞退金專戶，被告中山交通公司應給付原告郭桓誌268萬7,270元（加班費擴張為229萬6,784元，其餘金額不變）及其利息，暨提繳160,182元至原告郭桓誌之勞退金專戶（卷二第27至37頁、第67至68頁）；又以112年5月12日準備三狀，擴張加班費之請求金額，減縮原告蔡易儒之勞退金提撥金額，而變更聲明為被告新山交通公司應給付原告蔡易儒、周冠均各354萬5,562元（加班費擴張為327萬9,724元，其餘金額不變）、206萬2,889元（加班費擴張為191萬2,429元，其餘金額不變）及其利息，暨各提撥43,147元、106,668元至原告蔡易儒、周冠均之勞退金專戶，被告中山交通公司應給付原告郭桓誌416萬9,990元（加班費擴張為377萬9,604元，其餘金額不變）及其利息，暨提撥160,182元至原告郭桓誌之勞退金專戶（卷二第485至486頁）；原告蔡易儒、郭桓誌於112年8月16日本院審理時，均撤回請求提撥勞退金部分，原告周冠均則減縮勞退金之提撥金額為37,512元（卷四第187至188頁）；再以113年1月12日更正訴之聲明暨準備七狀，分別擴張、減縮加班費之請求金額，而變更聲明為被告新山交通公司應給付原告蔡易儒、周冠均各467萬1,428元（加班費擴張為440萬5,590元，其餘金額不變）、221萬1,351元（加班費擴張為206萬891元，其餘金額不變）及其利息，被告中山交通公司應給付原告郭桓誌410萬8,946元（加班費減縮為371萬8,560元，其餘金額不變）及其利息（卷六第7至8頁）；原告郭桓誌末以113年8月28日準備十狀變更聲明為被告中山交通公司應給付原告郭桓誌410萬9,046元（資遣費擴張為311,348元，其餘金額不變）及其利息（卷七第8頁）。原告歷次變更聲明核與首揭規定相符，應予准許。

二、原告主張：

01 (一)原告蔡易儒、周冠均、郭桓誌分別於105年12月1日、109年4
02 月20日、103年12月9日到職，擔任司機，薪資為底薪12,000
03 元、差旅費及獎金，平均每月薪資約7萬餘元，但被告公司
04 卻高薪低報，且未給付平日及休假日出勤加班費，原告於11
05 1年10月18日以被告有勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1
06 項第5、6款所列之情形，終止勞動契約，爰請求被告給付下
07 列款項：

08 ①資遣費：原告蔡易儒、周冠均、郭桓誌任職期間均至111年1
09 0月19日止，離職前6個月之平均工資分別為67,406元、78,4
10 73元、79,138元，被告新山交通公司應給付原告蔡易儒、周
11 冠均資遣費各198,432元、98,145元，被告中山交通公司應
12 給付原告郭桓誌資遣費311,348元。

13 ②預告工資：原告蔡易儒、郭桓誌繼續工作3年以上，原告周
14 冠均繼續工作1年上3年未滿，而預告期間之設計，固係賦予
15 勞工有提早因應並安排日後經濟來源之機會，但於勞工有勞
16 基法第14條第1項所列事由而終止勞動契約時，該等事由既
17 屬可歸責於雇主，自難期待勞工於該等事由發生後，尚須容
18 忍相當於預告期間之經過後方得終止勞動契約，應可類推適
19 用勞基法第16條第1項、第3項之規定，被告新山交通公司應
20 給付原告蔡易儒30日、周冠均20日之預告工資67,406元、5
21 2,315元，中山交通公司應給付原告郭桓誌30日之預告工資7
22 9,138元。

23 ③加班費：原告全年無休，隨時待命，無固定之上班時間，原
24 告開車時數多超過8小時，原告依自行記錄之出勤表、大餅
25 （行車記錄器）、長輝資訊科技股份有限公司提供之行車軌
26 跡資料，整理之歷年工時暨加班費試算表各如卷附附表11、
27 12、13（下合稱工時試算表）所示，其中甲行、乙行係按基
28 本工資計算，然基本工資旨在保障勞工基本生活，顯見係對
29 初入職場、較無專業能力之弱勢勞工給予最低程度之保障，
30 本案原告均為具一定資歷之勞工，且駕駛長途對於勞工專業
31 技能具一定要求，危險度亦高，以基本工資核算加班費實違

01 背一般常理與經驗法則，故甲行、乙行應不足為採；又原告
02 於北部發車時間不固定，出車時間取決於公司，除當天來回
03 之車趟，有約半數為下午5點半發車，然亦有半數是不固定
04 時間發車，是原告等司機於北部車廠需等候派遣，隨時準備
05 出車，原告僅能在車廠內休息、備勤，無法搭車回高雄，受
06 公司指揮監督如同上班程度，故原告留北待命時間需一併計
07 入工時計算。然基於訴訟費用之考量，原告蔡易儒以實領工
08 資計算實際出車工時如卷附附表11-1、附表11-2、11-3兩行
09 所示，加班費總額為440萬5,590元；原告周冠均以實領工資
10 計算擬制出車工時（以每趟工時11小時計算）如卷附附表13
11 丁行所示，加班費總額為206萬891元；原告郭桓誌部分如卷
12 附附表12-1、12-2、12-3所示，於111年1至9月、109年1至7
13 月採兩行以實領工資計算實際出車工時，其餘採丁行以實領
14 工資計算擬制出車工時（以每趟工時11小時計算），加班費
15 總額為371萬8,560元。

16 ④勞退金：被告新山交通公司未足額提撥原告周冠均之勞退
17 金，應補提撥如卷附附表10所示之差額合計37,512元至原告
18 周冠均之勞退金專戶。

19 (二)並聲明：(1)被告新山交通公司應給付原告蔡易儒467萬1,428
20 元，及自起訴狀繕本達翌日起至清償日止，按週年利率5%
21 計算之利息。(2)被告新山交通公司應給付原告周冠均221萬
22 1,351元，及自起訴狀繕本達翌日起至清償日止，按週年利
23 率5%計算之利息。(3)被告中山交通公司應給付原告郭桓誌4
24 10萬9,046元，及自起訴狀繕本達翌日起至清償日止，按週
25 年利率5%計算之利息。(4)被告新山交通公司應提撥37,512
26 元至原告周冠均於勞動部勞工保險局之勞退金專戶。(5)被告
27 新山交通公司應開立非自願離職證明書予原告蔡易儒、周冠
28 均。(6)被告中山交通公司應開立非自願離職證明書予原告郭
29 桓誌。(7)原告願供擔保，請准宣告假執行。

30 三、被告則以：被告公司並無故意高薪低報，亦無未給付加班
31 費，原告依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約，並

無理由，故不得請求被告給付資遣費。退步言之，縱使原告終止勞動契約有理由，原告蔡易儒最近6個月之平均工資應為58,910元，資遣費應為173,421元，原告周冠均最近6個月之平均工資應為68,851元，資遣費應為86,111元，原告郭桓誌最近6個月之平均工資應為69,427元，資遣費應為273,143元。被告前按勞保局之通知，已補繳原告等人之勞退金差額，勞保局漏未通知原告周冠均109年5月至110年2月部分，依被告計算上開期間之勞退金差額應為30,444元。被告係按基本底薪＋趟薪給付原告等人薪資，被告與原告約定以趟計薪係因行駛高速公路、等待裝卸貨物之作業常有不可預期之變數，為免計算延長工時之繁雜，被告之薪資給付方式已包含加班費，此為運輸實務所常見，按趟計薪之結果若未低於勞基法所定最低標準，亦為司法實務所肯任，原告任職多年，未曾向被告爭執有未給付加班費之情，顯見原告等明知雙方間之計薪方式已包含原告提供勞務全部工時之對價。又原告等人所領取之「安全獎金」係為激勵員工於送貨物過程中採取更高之注意義務而設，此由員工守則第11點之規定內容可見一斑，性質上並非工資；「交通補助費」係司機從高雄北上桃園後，司機返回高雄搭車之交通補助，此為公司福利措施，非屬工資之一部；「承攬佣金」、「收北貨」是司機臨時支援公司其他業務所給予之補貼，並無常態性，亦非屬工資等語置辯。並聲明：(1)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(2)如受不利判決，被告願供擔保，請准免為假執行。

四、兩造不爭執事項（卷七第65頁）：

- (一)原告蔡易儒、周冠均分別於105年12月1日至111年10月19日、109年4月20日至111年10月19日，受僱於被告新山交通公司；被告郭桓誌則於103年12月9日至111年10月19日受僱於被告中山交通公司，均擔任司機，被告每月給付原告之項目及金額如卷附薪資表所示(底薪12,000元、假日未休獎金3,000元、全勤獎金3,000元、安全獎金2,000元、按趟次計算之差旅費及承攬傭金，另自111年4月起給付交通補助費5,000

元)。

(二)被告公司為經營機場至機場間、港口至機場間之陸地貨物運送業務，由司機負責運送貨物及協助貨物之裝卸；被告公司承攬客戶之陸地貨物運送業務，由各司機依順序輪流排班，運量及運送時間依客戶通知，司機每月載運貨物之日期及次數不固定。

五、本院之判斷：

(一)原告主張被告有高薪低報、未給付平日及休假日出勤加班費等情事，原告於111年10月18日依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止勞動契約，被告應給付原告資遣費及預告工資，又原告開車時數多超過8小時，經以實領工資計算實際出車工時或擬制出車工時，被告應給付原告如工時試算表丙行或丁行所示之加班費。被告則否認有何高薪低報、未給付加班費之情，並以前揭情詞置辯。是本件爭點為：(1)原告薪資表所列之「安全獎金」、「承攬佣金」、「收北貨」及自111年4月起按月給付之「交通補助費」5,000元是否為工資？(2)原告以實領薪資換算每小時之工資，請求被告給付如卷附工時試算表丙行或丁行所示之加班費，是否有理？(3)原告以被告有高薪低報、未給付加班費，依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約，並請求被告給付資遣費及預告工資，有無理由？(4)被告周冠均請求被告新山交通公司補提勞退金差額，是否有理？(5)原告請求被告開立非自願離職證明書，是否有據？

(二)原告薪資表所列之「安全獎金」、「承攬佣金」、「收北貨」及自111年4月起按月給付之「交通補助費」5,000元是否屬於工資？

(1)按勞基法第2條第3款規定：「本法用辭定義如左：三、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付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」。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。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（最高法院109年度台上字第1745號判決意旨），而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準（最高法院106年度台上字第2679號判決意旨）。又系爭安全獎金係雇主為提高駕駛人注意行車安全，遵守交通法規所設，其發放標準按負面表列情節輕重予以扣除當月獎金，則系爭安全獎金似在勉勵駕駛人安全駕駛，而與雇主提供勞務之對價性無關（最高法院109年度台上字第3191號判決參照）。再按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條亦有明文。是勞工本於勞動關係自雇主處受領者，即推定為工資，雇主如予以否認，應由雇主負舉證之責。

(2)被告辯稱「安全獎金」係為激勵員工於運送貨物過程採取更高之注意義務而設，「交通補助費」係司機從高雄北上桃園之後，司機返回高雄搭車交通之補助費，為公司福利措施，另「承攬佣金」、「收北貨」係司機臨時支援公司其他業務所給予之補助，並無常態性等語（卷七第59至60頁）。經查，依被告公司員工守則第12點規定：「裝卸貨物應點收清楚，貨物包裝不良或有破損時，應立即向客戶及公司反應，因個人疏失導致貨物短少時，應負全額賠償之責任，並扣除安全獎金。」；第13點規定：「年度累計因個人過失造成貨物破損及車輛損壞，除保險公司理賠金額外，應負所有損失賠償之責任，除扣除安全獎金外，第一次付全額三分之一…。」；第20點規定：「車輛應按時保養，個人責任保養車輛如保養不周，導致車輛受損，除扣除安全獎金外，亦應

負擔修繕費用。」；第22點規定：「因個人疏忽導致貨物送錯地點、貨物短裝或未依公司及客戶指示裝載貨物，除扣除安全獎金外，應負擔所有損失全額費用。」（卷二第87、91、95頁）。另依證人李邦寧證稱：伊於95年9月2日至110年4月1日任職於新山交通公司，擔任司機，如果有事故造成物品損傷，會從我們的安全獎金扣，如果只是一些小損傷，公司還是會給我們安全獎金等語（卷二第108、111頁）。足見安全獎金係被告為提高駕駛人注意貨物裝卸、車輛保養及行車安全等所設，如有上開員工守則所列情事，將扣除當月安全獎金，不予發放，則系爭安全獎金係在督促駕駛人盡上開注意義務，而提供經濟上誘因之勉勵性給與，與勞工提供勞務之對價性無關，應屬勞基法施行細則第10條第2款規定之獎金性質，而非工資。另依被告所述「承攬佣金」、「收北貨」係司機臨時支援公司其他業務所給予之補助，「承攬佣金」是跑短途的運費，也是按趟計酬等語（卷七第64頁），是上開報酬之性質顯係原告為被告提供勞務所得之對價，即非恩惠性之給與，自屬工資之一部。再依證人李邦寧證稱：伊95年9月2日至110年4月1日任職於被告新山交通公司，擔任司機，交通補助費是週五北上出車，如果司機想回家，會補貼每個月5000元的交通費等語（卷二第108、111頁）。被告則稱：出勤表上的留北是車輛留北，但人員可自由活動，人員要回高雄，公司會給津貼，後期改為統一一個月給一筆5,000元的交通津貼等語（卷四第189頁）。兩造均不爭執被告自111年4月起按月給付原告交通補助費5,000元，則原告出車北上於車輛留北期間，不論是否返回高雄，每月均會領到5,000元之交通補助費，顯係在特定工作條件下固定常態可取得之給與，已符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，應屬工資之一部。

（三）原告以實領薪資換算每小時之工資，請求被告給付如工時試算表丙行或丁行所示之加班費，是否有理？

（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。又勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工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，亦即勞雇雙方於勞動契約成立時，係約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，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，更行請求例、休假日及延長工時之加班工資。易言之，關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於主管機關所核定之基本工資，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，主張更高之勞動條件。是以，如勞動條件未違反基本工資之規定，則勞工自不得再行請求。次按為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭公車、客運業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘公車、客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違（最高法院100年度台上字第1256號、102年度台上字第1660號判決要旨參照）。再者，勞基法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計

01 付工資；由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約定可能
02 甚為複雜，並兼含有利或不利於勞方之內涵，依民法第71條
03 及勞基法第1條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙方之另
04 行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效（釋字第726
05 號解釋文及解釋理由書參照）。是以，縱被告並非適用勞基
06 法第84條之1之行業，仍得約定薪資包含本薪、例休假工資
07 及延時工資等在內為定額給付而不另支付加班費，其與勞工
08 間之薪資約定亦非當然無效。

09 (2)本件原告為被告之司機，負責載運貨物，約定工資除底薪1
10 2,000元、假日未休獎金3,000元、全勤獎金3,000元等外，
11 另有按趟次計酬之北上及南下差旅費（下稱按趟計酬），此
12 為兩造所不爭執，並有兩造各自提出之薪資表可參（卷一第
13 51至427頁、第455至601頁）。又被告公司為經營機場至機
14 場間、港口至機場間之陸地貨物運送業務，由各司機依順序
15 輪流排班，運量及運送時間依客戶通知，司機每月載運貨物
16 之日期及次數不固定，亦為原告所不爭執。而依證人李邦寧
17 證稱：伊每天跑的班次或是送貨地點不太相同，有時候會從
18 屏東往台北，或是從高雄到基隆、高雄到桃園，沒有固定，
19 不一定是當天往返，以高雄到桃園為例，晚上7點去小港機
20 場等貨，裝貨的時間可能2、3個小時或是5、6個小時，夜間
21 到桃園機場平均約4.5小時，卸貨平均約1小時，卸完貨會在
22 休息室或是車上休息，平均下午5點開始作業，晚上6點去機
23 場或是貨運站的碼頭等貨，晚上8點開始領貨，平均半夜12
24 點南下，有時候送台南4個小時，有時候送高雄4.5小時，在
25 車上小睡，8點開始卸貨，卸貨時間不一定，大約2小時等語
26 （卷二第109頁）。另按趟計酬之薪資計算方式區分為3T每
27 趟1,500元、5T每趟1,800元、35T每趟2,500元、空南或空北
28 每趟500元，此有原告之薪資表可按（卷一第53頁）。是被
29 告公司係機場與港口間之貨物運輸業者，為配合飛機、船舶
30 進、出場（港）及貨櫃裝、卸等作業需要，且因運送過程路
31 況之不可預期，無法精確預估勞務時間之特殊性，而與司機

間之勞動條件採「按趟計酬」之計酬方式，自有其必要性。原告等人擔任駕駛工作多年，並主張渠等每日工作時間均長達十餘小時，沒有另給加班費，則就其工作性質、時間因客觀環境因素而不固定，且經常逾8小時之事實，知之甚稔，原告等與被告公司成立勞動契約以來，即依被告公司所訂定之薪資標準，按運送數量、距離遠近、趟數計酬之方式受領工資，長期以來均無異議。是卷附薪資表雖無明確約定工作日延長工時加班費包含在按趟次計酬之薪資內，惟實際上被告公司已於按趟計酬計算薪資時，預估貨運司機工時不特定且經常延長工時之工作特性，將因工作數量較多、路程較遠相對工作時間較長者給予較高之報酬，已依一定標準計算給付延長工時之工資。應認被告等公司抗辯按趟計酬之薪資已包括延長工時加班費在內，應非子虛。

(3)承前所述，兩造約定原告按趟計酬所領取之薪資總額倘不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之延長工時工資總和，則該工資之約定，自不違反勞基法之規定，基於契約自由原則，應認為有效，雙方均應同受拘束，原告事後不得任意翻異，更行請求延長工時之加班費。是被告應否再給付加班費，應以其按趟計酬之工資是否低於基本工資及以基本工資加計延長工時工資之總額為斷。本件兩造就原告之出車工時有爭執，然縱依原告主張之實際出車工時或擬制出車工時（每日11小時）按基本工資計算加班費，加計基本工資後之薪資各如附表一所示【按實際出車工時計算部分，依原告出車工時表甲行計算之金額，按擬制出車工時計算部分則依本院之計算。另依原告周冠均111年10月之薪資表（卷六第445頁），原告周冠均工作至10月19日，應有休息日及例假計6日，原告周冠均於10月1日、4日、7日、11日、14日、17日共6日未出車，並無休假日出車工作之情形，原告出勤13日以，擬制出車工時11小時計算，原告周冠均於111年10月按基本工資計算之薪資（含加班費）應為21,907元】，均低於附表一所示本院認定之原告實領薪資（原告每月應負擔之勞

01 健保費、電話費，雖由被告自每月薪資中代扣，然仍為原告
02 每月薪資之一部分，不應扣除；安全獎金非屬工資，應予扣
03 除），是被告給付原告按趟計酬之薪資總額高於基本工資及
04 以基本工資為基準計算出之延長工時工資之總和，原告主張
05 應以按趟計酬之實領薪資換算每小時之工資，請求被告給付
06 如工時試算表丙行或丁行所示之加班費，即非有理。

07 (四)原告以被告有高薪低報未足額提撥勞退金、未給付加班費，
08 依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約，並請求被告
09 給付資遣費及預告工資，有無理由？

10 (1)按雇主應為適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之勞工，
11 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
12 專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每
13 月工資百分之六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有
14 明文。次按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權
15 益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項第1款、
16 第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為
17 之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結
18 果之日起，30日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2項
19 定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例
20 後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但
21 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
22 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給
23 二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高
24 以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，
25 勞退條例第12條第1項亦有明定。經查，原告蔡易儒、郭桓
26 誌於111年9月之薪資各如附表一所示為55,535元、82,200
27 元，被告等應各按月提繳工資57,800元、83,900元申報提撥
28 原告等人之勞退金，原告周冠均於111年9月之月提繳工資依
29 附表二所示為76,500元，然被告僅申報原告蔡易儒、周冠
30 均、郭桓誌之月提繳工資為42,000元、36,300元、43,900元
31 （卷三第35、24頁），顯未足額提撥原告等人之勞退金，經

01 勞保局分別以111年11月28日保退三字第11160165061號裁處
02 書、112年2月21日保退三字第11260015161號裁處書，處以
03 被告等罰鍰（卷三第29至35頁、第21至24頁），是被告等違
04 反勞退條例第6條第1項、第14條第1項之規定，未依法足額
05 提撥原告之勞退金，致損害原告權益，原告依勞基法第14條
06 第1項第6款規定，於111年10月18日終止勞動契約（卷一第4
07 1頁），亦未逾勞基法第14條第2項所定30日之除斥期間，原
08 告等依前揭規定請求被告給付資遣費，自屬有據。

09 (2)原告蔡易儒、周冠均之任職期間分別為105年12月1日至111
10 年10月19日、109年4月20日至111年10月19日，被告郭桓誌
11 之任職期間為103年12月9日至111年10月19日，兩造均同意
12 以111年4月至9月之薪資計算平均工資（卷七第24頁），則
13 原告蔡易儒、周冠均、郭桓誌之平均工資依附表一計算分別
14 為68,249元、78,540元、80,643元（元以下均四捨五入），
15 各得請求之資遣費為200,861元、98,175元、317,084元，有
16 勞動部之資遣費試算表可按（卷七第77、79、81頁），原告
17 蔡易儒、周冠均請求被告新山交通公司給付資遣費各198,43
18 2元、98,145元，原告郭桓誌請求被告中山交通公司給付資
19 遣費311,348元，自無不許。

20 (3)按「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，
21 其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一
22 年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未
23 滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三
24 十日前預告之。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者
25 ，應給付預告期間之工資。」勞基法第16條第1項、第3項定
26 有明文。是雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動
27 契約者，始應給付預告期間工資，而預告期間工資之給付，
28 於勞工依勞基法第14條不經預告終止契約時並不適用，此由
29 勞基法第14條第4項明示僅準用同法第17條，而未準用第16
30 條關於預告工資之規定甚明，且第11條已明定雇主應預告勞
31 工終止勞動契約，與第14條規定勞工得不經預告終止勞動契

約之情形不同，兩者自無比附援引之餘地。是原告請求被告給付預告期間工資，於法不合，不應准許。

(五)被告周冠均請求被告中山交通公司補提勞退金差額，是否有理？

按「雇主應為適用本條例之勞工，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。」、「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%」、「勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。」、「勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。」勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第15條第2項，勞退條例施行細則第15條第2項分別定有明文。復依同條例第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號裁判要旨參照）。原告主張被告新山交通公司短少提撥原告周冠均之勞退金如卷附附表10所示合計37512元（卷四第199至201頁），經本院計算後，其短提繳之金額應如附表二所示合計27,642元，原告周冠均請求被告新山交通公司提繳上開金額，尚無不合，逾上開金額之請求，即非有理。

(六)按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條、

第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，就業保險法第11條第3項、勞基法第19條分別定有明文。查原告係因勞基法第14條第1項第6款之情形終止勞動契約而離職，核與前揭條文所定非自願離職之要件相符，原告請求被告開立非自願離職證明書，應予准許。

六、綜上所述，原告蔡易儒、周冠均請求被告新山交通公司給付資遣費198,432元、98,145元，原告郭桓誌請求被告中山交通公司給付資遣費311,348元，及均自起訴狀繕本送達翌日即111年12月2日（卷二第9、13頁）起至清償日止，按法定利率年息5%計算之遲延利息，原告周冠均請求被告新山交通公司提撥勞退金27,642元，暨原告等3人請求被告開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本判決第1、2、3項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。至原告其餘假執行之聲請即因訴之駁回而失所依附，應併駁回之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 11 月 28 日

勞動法庭法 官 鍾淑慧

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 113 年 11 月 28 日

書記官 蔡蓓雅

附表一

蔡易儒

日期	原告主張之 實領薪資	被告主張之 實領薪資	本院認定之實 領薪資(不扣 勞健保、電話 費,扣除安全 獎金)	按基本工資 計算之加班 費+基本工 資
106年11月	61,876	59,876	61,500	42,898
106年12月	55,476	53,476	55,100	39,421
107年1月	56,964	54,964	56,800	46,144
107年2月	52,757	50,757	52,500	39,994
107年3月	42,452	40,257	42,195	32,015
107年4月	79,521	77,404	79,417	50,800
107年5月	67,757	65,757	67,500	48,585
107年6月	49,042	46,957	48,785	38,007
107年7月	57,980	55,980	57,800	50,133
107年8月	56,432	54,432	56,287	35,839
107年9月	58,680	56,680	58,500	42,118
107年10月	54,280	52,280	54,100	35,923
107年11月	60,090	58,090	63,582	35,841
107年12月	44,656	42,656	45,700	40,532
108年1月	51,850	49,590	52,110	47,604
108年2月	47,840	45,800	48,100	41,666
108年3月	59,673	57,140	59,933	50,993
108年4月	80,504	78,140	80,764	49,397
108年5月	58,786	56,786	58,400	50,346
108年6月	66,263	63,886	65,877	47,602
108年7月	72,214	44,654	71,828	46,002
108年8月	58,486	56,486	58,100	48,945
108年9月	66,786	64,786	66,400	55,501
108年10月	52,126	50,577	52,191	38,085

108年11月	66,651	64,352	66,265	45,779
108年12月	67,286	65,286	66,900	56,216
109年1月	69,231	67,231	68,845	50,397
109年2月	64,698	62,698	64,312	50,990
109年3月	60,086	58,086	59,700	51,002
109年4月	70,436	68,436	70,050	50,808
109年5月	41,929	40,377	42,291	41,134
109年6月	67,913	65,386	67,527	56,413
109年7月	63,588	61,536	63,202	46,590
109年8月	44,429	42,751	44,365	42,326
109年9月	72,276	70,276	71,400	44,437
109年10月	77,631	75,631	76,755	54,533
109年11月	60,843	59,176	60,300	50,798
109年12月	76,684	74,476	75,808	64,426
110年1月	76,297	74,297	75,500	52,801
110年2月	62,503	60,509	61,712	54,124
110年3月	56,097	54,097	55,300	48,354
110年4月	72,297	70,297	71,500	59,221
110年5月	72,097	70,097	71,300	61,101
110年6月	65,414	63,547	64,750	57,423
110年7月	73,985	71,985	73,326	58,497
110年8月	77,959	75,959	77,300	65,450
110年9月	70,574	68,659	70,182	64,859
110年10月	77,472	75,472	76,813	67,550
110年11月	77,096	75,363	76,704	57,203
110年12月	73,159	71,159	72,500	60,253
111年1月	65,830	63,830	65,300	64,912
111年2月	81,762	79,762	81,232	69,609

01

111年3月	57,640	55,640	57,110	51,518
111年4月	81,100	74,100	80,570	48,057
111年5月	72,180	65,180	71,650	60,559
111年6月	67,330	57,530	73,800	52,090
111年7月	55,422	48,422	55,039	42,437
111年8月	72,952	63,402	72,899	52,247
111年9月	55,449	50,718	55,535	47,092
111年10月	25,853		26,631	23,107

02

周冠均				
日期	原告主張之 實領薪資	被告主張之 實領薪資	本院認定之實 領薪資(不扣 勞健保、電話 費,扣除安全 獎金)	按基本工資 計算之加班 費+基本工資
109年5月	76,100	62,105	69,880	42,660
109年6月	98,820	81,772	82,767	42,660
109年7月	84,104	83,382	88,383	43,089
109年8月	99,880	84,335	86,799	43,089
109年9月	77,800	62,605	63,600	40,944
109年10月	81,610	76,412	77,407	41,802
109年11月	65,210	53,915	54,910	40,944
109年12月	90,000	80,144	81,139	42,874
110年1月	98,700	88,857	93,426	44,128
110年2月	101,742	91,878	93,247	42,613
110年3月	102,300	92,734	93,797	44,345
110年4月	96,600	86,587	87,650	43,479
110年5月	102,310	90,588	95,157	43,912
110年6月	73,910	63,347	64,410	41,530

01

110年7月	93,810	88,720	89,887	43,262
110年8月	117,800	108,265	110,800	44,778
110年9月	94,702	73,607	86,844	43,912
110年10月	88,200	81,137	82,760	42,829
110年11月	88,000	72,893	82,550	42,829
110年12月	88,608	79,963	81,600	42,613
111年1月	85,960	65,202	72,085	44,798
111年2月	66,500	64,346	66,144	42,978
111年3月	94,560	61,378	74,612	45,935
111年4月	93,226	86,226	93,024	45,253
111年5月	70,502	63,502	70,300	44,798
111年6月	78,147	62,302	77,945	43,888
111年7月	79,012	72,012	78,973	44,343
111年8月	70,976	63,976	71,500	43,888
111年9月	55,449	71,976	79,500	44,570
111年10月	25,179		26,413	21,907

02

郭桓誌				
日期	原告主張之 實領薪資	被告主張之 實領薪資	本院認定之實 領薪資(不扣勞 健保、電話 費，扣除安全 獎金)	按基本工資 計算之加班 費+基本工資
106年11月	61,406	61,406	63,000	36,245
106年12月	48,063	46,063	50,100	34,911
107年1月	51,754	49,754	53,800	37,536
107年2月	58,865	56,865	59,800	37,336
107年3月	61,476	59,476	61,800	38,334
107年4月	78,447	74,757	78,190	37,735

107年5月	56,066	54,066	56,050	36,937
107年6月	55,999	55,999	57,800	37,735
107年7月	63,265	60,680	63,085	37,336
107年8月	59,138	56,592	58,958	37,336
107年9月	56,071	54,680	57,891	37,336
107年10月	58,544	56,180	58,364	38,134
107年11月	77,628	74,627	77,448	37,735
107年12月	39,084	50,580	52,504	37,137
108年1月	56,894	54,244	57,097	40,140
108年2月	66,623	64,623	66,800	39,308
108年3月	62,553	60,007	62,693	39,100
108年4月	73,564	70,160	73,704	40,348
108年5月	54,460	52,460	54,600	39,516
108年6月	69,510	66,860	69,650	39,516
108年7月	47,460	45,460	47,600	38,268
108年8月	82,414	81,414	83,600	40,972
108年9月	82,824	81,590	87,634	41,388
108年10月	82,260	80,960	83,100	41,596
108年11月	88,807	87,907	90,047	41,388
108年12月	75,845	74,170	76,895	40,764
109年1月	68,864	66,864	69,004	41,086
109年2月	60,539	58,029	60,689	33,879
109年3月	79,517	77,517	79,657	45,462
109年4月	87,994	85,194	90,347	48,077
109年5月	75,502	72,460	75,942	47,379
109年6月	76,254	73,360	76,394	55,779
109年7月	82,657	80,220	82,807	43,572
109年8月	67,765	65,570	67,905	42,445
109年9月	67,874	65,874	68,014	41,802

01

109年10月	77,654	75,654	77,794	41,802
109年11月	70,192	69,014	72,988	42,231
109年12月	75,410	80,910	84,800	44,161
110年1月	89,286	87,586	89,900	42,613
110年2月	84,786	82,786	85,100	42,829
110年3月	95,976	98,976	102,900	44,994
110年4月	93,086	91,386	93,700	43,262
110年5月	98,377	96,286	98,691	43,695
110年6月	87,586	85,586	87,900	43,479
110年7月	105,186	93,186	95,710	44,345
110年8月	102,723	100,723	103,247	44,345
110年9月	90,636	87,676	90,460	43,262
110年10月	99,076	97,476	100,000	43,695
110年11月	85,576	83,776	86,300	41,963
110年12月	83,076	82,076	84,600	43,046
111年1月	74,512	72,512	75,300	51,613
111年2月	95,212	93,212	96,000	50,078
111年3月	87,922	85,412	89,110	63,020
111年4月	94,212	87,212	95,000	55,535
111年5月	70,130	57,706	74,424	45,461
111年6月	80,212	73,212	81,000	49,966
111年7月	77,482	68,982	78,535	43,229
111年8月	71,647	63,447	72,700	44,172
111年9月	81,147	72,947	82,200	48,657

02

附表二					
各月份薪資	2月、8月通知勞保局最近三	依分級表之月提繳工資	應提繳6%金額	實際提繳金額	短提繳金額

	個月平均 工資				
109年5月 69,880元		72,800	4,368	1,656	2,712
109年6月 82,767元		83,900	5,034	1,656	3,378
109年7月 88,383元		92,100	5,526	1,656	3,870
109年8月 86,799元	80,343	87,600	5,256	1,656	3,600
109年9月 63,600元		83,900	5,034	1,656	3,378
109年10月 77,407元		83,900	5,034	1,656	3,378
109年11月 54,910元		83,900	5,034	1,656	3,378
109年12月 81,139元		83,900	5,034	1,656	3,378
110年1月 93,426元		83,900	5,034	1,656	3,378
110年2月 93,247元	76,492	83,900	5,034	1,656	3,378
110年3月 93,797元		76,500	4,590	4,812	-222
110年4月 87,650元		76,500	4,590	4,812	-222
110年5月 95,157元		76,500	4,590	4,812	-222
110年6月 64,410元		76,500	4,590	4,812	-222

110年7月 89,887元		76,500	4,590	5,796	-1,206
110年8月 110,880元	83,151	76,500	4,590	5,796	-1,206
110年9月 86,844元		83,900	5,034	5,256	-222
110年10月 82,760元		83,900	5,034	5,256	-222
110年11月 82,550元		83,900	5,034	5,256	-222
110年12月 81,600元		83,900	5,034	5,256	-222
111年1月 72,085元		83,900	5,034	5,256	-222
111年2月 66,144元	78,745	83,900	5,034	5,256	-222
111年3月 74,612元		80,200	4,812	5,034	-222
111年4月 93,024元		80,200	4,812	5,034	-222
111年5月 70,300元		80,200	4,812	5,034	-222
111年6月 77,945元		80,200	4,812	5,034	-222
111年7月 78,973元		80,200	4,812	5,034	-222
111年8月 71,500元	75,739	80,200	4,812	5,034	-222
111年9月 79,500元		76,500	4,590	4,812	-222

(續上頁)

01

總額					27,642
----	--	--	--	--	--------