

臺灣屏東地方法院民事判決

112年度勞訴字第14號

原告 許碧月

訴訟代理人 劉家榮律師

蔡詠晴律師

被告 齊泰實業有限公司

法定代理人 江維屏

訴訟代理人 張俊文律師

張哲軒律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國113年6月13日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新臺幣3萬5,202元至原告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3，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，得假執行；但如被告以新臺幣3萬5,202元  
為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國101年8月31日起受僱於被告，先後擔任  
地磅人員、混凝土調度人員及會計。詎111年10月17日，被  
告於不符合勞動基準法第10條之1規定之情形，將伊調動為  
清潔人員，因伊不願調動，訴外人簡世安（即被告之廠長）  
逕行將伊解僱，其終止勞動契約違反勞動基準法（下稱勞基  
法）第11條之規定，不生效力。伊因被告前開調動及解僱行  
為違反勞動契約及勞工法令，遂依勞基法第14條第1項第6款  
規定，當場向簡世安表示終止兩造間勞動契約。嗣後，伊除  
前開事由外，另以被告有未按員工到職日投保勞健保、將雇  
主應負擔提繳之勞工退休金轉嫁伊薪資負擔、未給付加班  
費、未給予伊特休假或特休假未休假工資及高薪低報等情  
事，於111年10月30日寄發存證信函，再次依勞基法第14條

第1項第6款規定，通知被告終止兩造間勞動契約，於111年1月1日送達被告，則兩造間勞動契約至遲於111年11月1日即經伊合法終止。依勞基法第14條第4項準用同法第17條第1項、勞工退休金（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規定，伊得請求被告給付資遣費新臺幣（下同）19萬4,347元，並開立非自願離職證明書予伊。其次，依伊之服務年資，伊於107年至111年度各有如附表二所示之特休假日數，惟被告均未給予伊特休假，且未給予特休假未休假工資，依勞基法第38條第1項及第4項規定，伊得請求被告給付特休未休假工資9萬333元。再者，被告有漏未為伊提繳如附表三所示勞工退休金之情形，依勞退條例第31條第1項規定，並依勞退條例第6條及第14條第1項計算數額，伊得請求被告提繳4萬2,640元至伊勞工退休金專戶。另，伊有如附表四所示之加班情形，被告均未給予加班費，依勞基法第24條規定，伊得請求被告給付加班費52萬8,518元。此外，被告原應按伊薪資另行提繳百分之6之勞工退休金至伊勞退專戶，惟被告實際上係將其應提撥之勞工退休金款項計入伊每月所領薪資中，致伊受有如附表六所示之工資損害，形同使伊以自己薪資為自己提繳勞工退休金，被告無法律上原因受有免提繳伊勞工退休金之利益，依民法第179條規定，伊得請求被告返還其短付之工資5萬815元等情，並聲明：(一)被告應給付原告86萬4,013元，及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)被告應提繳4萬2,640元至原告之勞工退休金個人專戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：伊公司於111年10月17日並無將原告調動為清潔人員之行為，縱認原告主張伊公司有人員向其表示其今後擔任清潔人員之工作，該人員亦非伊公司有代理權之人，且伊公司亦未授與其對原告調動之權限，原告應向有權限之人查證，而非自行認定已遭調職。其次，當日伊公司之員工簡世安僅係向原告確認其去留意願，並非代理伊公司為之，且簡

01 世安亦無代理之權限，原告於洽談中，向簡世安表示要自願  
02 離職，並填寫離職申請書(下稱系爭離職申請書)，經由簡世  
03 安轉交伊公司，伊公司於同日收受系爭離職申請書，亦同意  
04 原告之自願離職，故兩造於111年10月17日合意終止勞動契  
05 約，並非係伊公司對原告為解僱行為。再者，原告主張伊公  
06 司有未按原告到職日投保勞健保、將雇主應負擔提繳之勞工  
07 退休金轉嫁原告負擔、未給付超時加班費、未給予特休假或  
08 未發給未休假工資及高薪低報等情形，伊公司均否認之。原  
09 告雖於111年10月30日寄發存證信函表示終止兩造間勞動契  
10 約，惟兩造既已於111年10月17日合意終止勞動契約，自無  
11 從再為終止。另，伊公司就原告之加班費，均依出勤紀錄計  
12 算而發給，並無積欠；特休假部分，伊公司均有依年資給予  
13 原告特休假，如其未休部分，則於薪資中給付，並反應在整  
14 體薪資中，亦無積欠原告特休假未休假工資之情事；提繳勞  
15 工退休金部分，於106年以後，經屏東縣政府行政調查，發  
16 覺伊公司有漏繳部分，惟此係因伊公司誤算，並非有意為  
17 之，且事後已繳交罰鍰並補為提繳，而於105年以前，伊公  
18 司均按原告實際受領薪資為提繳，並無積欠。此外，伊公司  
19 並無自原告薪資扣除如附表六所示應提繳之勞工退休金情  
20 事，此觀伊公司近5年之薪資單均無扣除原告勞工退休金之  
21 記載自明。況且，縱認伊公司有扣除原告如附表六所示薪資  
22 之情事，原告遲至111年10月31日方以存證信函向伊公司為  
23 請求，已罹於5年時效期間，伊公司主張時效抗辯，原告不  
24 得再向伊公司為請求。綜上，原告請求均屬於法無據等語，  
25 資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

26 三、兩造不爭執之事項：

- 27 (一)原告自101年8月31日起受僱於被告。  
28 (二)原告與被告之員工簡世安曾於111年10月17日，就關於離職  
29 事宜進行對話，原告於同日填寫系爭離職申請書，並誤載日  
30 期為111年10月16日。  
31 (三)被告設置有打卡系統，記錄員工之出勤紀錄。

01 (四)原告於111年10月31日寄發存證信函予被告，內容略以：被  
02 告未按時依員工到職日即投勞健保，且有自員工薪資所得裡  
03 扣除雇主應提繳之6%勞工退休金、超時加班、未實施特休假  
04 及高薪低報情事；111年10月17日原告上班時遭同時轉達告  
05 知不准進入辦公室並要求交出公司鑰匙，調離原作業位置至  
06 另一處所，並表明主管指示原告禁止再執行公司所有業務及  
07 使用電腦作業，今後只需執行打掃清潔等語，原告拒絕該職  
08 務調動，欲離開現場時遭被告人員攔阻並要求簽立自願離職  
09 書後，始能離開，原告基於畏懼而為之，被告所為已涉及雇  
10 主不當調動勞工工作及惡意終止勞動契約；原告依勞基法規  
11 定主張要求：1.該自願離職書無效及撤銷；2.勞動契約終  
12 止；3.資遣費；4.預告工資；5.特休費；6.非自願離職書；  
13 7.資遣通報，原告已就前開事項向主管機關申請勞資爭議調  
14 解等語。

15 (五)原告於111年10月19日向屏東縣政府申請勞資爭議調解，兩  
16 造分別於111年11月10日(第一次)及同年12月1日(第二次)在  
17 屏東縣政府勞動暨青年發展處進行勞資爭議調解，調解結果  
18 不成立，其中第一次調解，被告係由簡世安代理出席。

19 (六)原告於111年10月17日前6個月之平均工資為3萬8,379元。

20 (七)被告因溢扣原告110年3月工資684元，及自原告111年1月工  
21 資溢扣勞健保費合計358元，經屏東縣政府以其違反勞基法  
22 第22條第2項規定，依同法第79條第1項第1款、第80條之1規  
23 定，裁處罰鍰2萬元。

24 (八)被告因原告109年2月8日、同年月11日、同年3月2日、同年4  
25 月1日、4月2日、4月6日、同年8月2日、8月9日等日期之出  
26 勤紀錄，僅記載原告上班時間或下班時間，經屏東縣政府以  
27 其違反勞基法第30條第6項規定，依同法第79條第1項第1  
28 款、第80條之1規定，裁處罰鍰2萬元。

29 (九)被告因原告於109年8月6日、8月7日均有1日工作超過12小時  
30 之情形，惟被告陳述書內容為對前開情形加以陳述，經屏東  
31 縣政府以被告違反勞基法第32條第2項規定，依同法第79條

01 第1項第1款、第80條之1規定，裁處罰鍰2萬元。

02 (十)被告因未覈實申報調整原告105年8月至111年10月之勞工退  
03 休金月提繳工資，經勞動部勞工保險局逕予調整，並於被告  
04 112年1月勞工退休金補收。

05 四、本件之爭點為：(一)原告是否非自願離職？(二)原告請求被告給  
06 付資遣費19萬4,347元，並開立非自願離職證明書，是否於  
07 法有據？(三)原告請求被告給付如附表二所示之特休假未休假  
08 工資9萬333元，是否有理由？(四)原告請求被告提繳4萬2,640  
09 元至原告之勞工退休金專戶，是否於法有據？(五)原告請求被  
10 告給付加班費52萬8,518元，是否有理由？(六)原告請求被告  
11 返還短付之工資5萬815元，是否有理由？茲敘述如下：

12 (一)原告是否非自願離職？

13 1.按僱傭關係係屬諾成契約，其合意終止，只須雇主與受僱人  
14 間之意思表示合致，即發生法律上之終止效力。又勞雇雙方  
15 合意終止勞動契約，此合意不以明示為限，倘依雙方之舉動  
16 或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示  
17 趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。又雇主未濫用其經  
18 濟上之優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由  
19 決定之情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力。  
20 而主張雙方合意終止契約者，盡其舉證責任(最高法院93年  
21 度台上字第572號、109年度台上字第1008號、110年度台上  
22 字第2705號、112年度台上字第1280號判決意旨參照)。

23 2.原告主張：被告於111年10月17日將伊調動為清潔人員，因  
24 伊不願調動，被告之廠長簡世安為有管理權限之員工，係有  
25 權代理被告之人，竟逕行將伊解僱，違反勞基法第11條之規  
26 定，不生效力，是被告有違勞動契約及勞工法令云云；被告  
27 則否認於111年10月17日將原告調動，亦否認其員工簡世安  
28 於同日代理被告向原告為解僱之意思表示等事實。經查，原  
29 告與被告之員工簡世安曾於111年10月17日，就離職事宜進  
30 行對話，原告於同日填寫系爭離職申請書，並誤載日期為11  
31 1年10月16日等情，為兩造所不爭。依原告之主張，111年10

01 月17日係訴外人即被告之員工謝宜澄向原告表示其遭調派為  
02 清潔工(見本院卷四第120頁)，惟被告否認於該日將原告調  
03 動之事實。原告雖提出通訊軟體LINE對話紀錄為證(見本院  
04 卷二第251頁)，並主張：被告之實際負責人賴柏伸於111年1  
05 0月12日將伊自被告之通訊軟體LINE群組退出，顯見被告於1  
06 11年10月17日之前即已決定以調職方式將伊逼退，謝宜澄及  
07 簡世安所為之調職及解僱表示，均經被告授意而為云云。然  
08 而，觀之前開通訊軟體LINE對話紀錄，僅見通訊軟體LINE之  
09 某對話群組，於111年10月12日曾有成員以暱稱「齊泰地  
10 磅」之帳號傳送訊息至群組，同日暱稱「新之助」之帳號經  
11 邀請加入群組，該帳號並旋即將原告退出群組等情。縱認原  
12 告所主張該暱稱「新之助」之帳號使用者為賴柏伸，且賴柏  
13 伸為被告之實際負責人之情節屬實，因將他人退出通訊軟體  
14 LINE群組之原因多端，而該帳號除將原告退出群組外，別無  
15 傳送其他訊息，難以證明被告於111年10月12日即決定將原  
16 告調職或解僱，則前開通訊軟體LINE對話紀錄尚無從證明被  
17 告於111年10月17日將原告調職及解僱之事實。又原告未舉  
18 證證明謝宜澄於111年10月12日確有代理被告，對原告為調  
19 職清潔人員之意思表示，則此情節是否屬實，即非無疑。況  
20 且，縱使謝宜澄確有為此表示，原告亦未舉證證明謝宜澄有  
21 代理被告為員工人事調動意思表示之權限，難認謝宜澄為有  
22 權代理；而若謝宜澄為無權代理，原告亦未舉證證明謝宜澄  
23 向原告所為調職之意思表示，被告已依民法第170條第1項規  
24 定為事後承認。被告於本件訴訟程序，已明示縱使謝宜澄曾  
25 對原告為調職清潔人員之意思表示，被告亦拒絕承認之旨，  
26 則謝宜澄向原告所為之表示，對伊公司不生效力。是以，原  
27 告主張被告於111年10月17日將原告調職為清潔人員之情  
28 節，即難認屬實。

29 3.原告固主張：簡世安於111年10月17日向伊表示若不同意調  
30 職，即請伊填寫離職申請書自請離職，其意思即為對原告為  
31 解僱；因伊不願調動，僅能依簡世安之要求，於填寫離職申

01 請書後離開云云，然此為被告所否認，原告復未舉證以實其  
02 說，則原告主張簡世安於111年10月17日以被告名義，對原  
03 告為解僱之意思表示，即難認屬實。又被告否認簡世安有代  
04 理被告解僱員工之代理權，而原告就此未能舉證證明，則原  
05 告主張簡世安有代理被告解僱員工之代理權云云，尚難憑  
06 採。是以，原告主張被告於111年10月17日對原告為終止兩  
07 造勞動契約之意思表示云云，洵無可採。

08 4.原告主張：伊因被告於111年10月17日所為調動及解僱行為  
09 違反勞動契約及勞工法令，經伊依勞基法第14條第1項第6款  
10 規定，當場向被告有管理權限之員工簡世安表示終止兩造間  
11 勞動契約，伊復於111年10月30日寄發存證信函，再次依勞  
12 基法第14條第1項第6款規定，通知被告終止兩造間勞動契  
13 約，於111年11月1日送達被告，則兩造間勞動契約至遲於11  
14 1年11月1日即經伊合法終止云云。被告則抗辯：原告所填寫  
15 之系爭離職申請書經由簡世安轉交伊公司，伊公司於同日收  
16 受系爭離職申請書，亦同意原告之自願離職，故兩造於111  
17 年10月17日合意終止勞動契約等語。查本件被告並無於111  
18 年10月17日將原告調職，亦未於111年10月17日對原告為終  
19 止兩造間勞動契約之意思表示等情，已據前述，則姑且不論  
20 原告於111年10月17日，以被告違反勞動契約及勞工法令而  
21 為調職及解僱為由，對被告為終止兩造勞動契約之意思表示  
22 之情節是否屬實，因被告並無將原告調職或解僱行為，原告  
23 於111年10月17日所為終止勞動契約之意思表示，自無合法  
24 終止效力可言。是原告主張其於111年10月17日，已依勞基  
25 法第14條第1項第6款規定向被告為終止勞動契約之意思表示  
26 云云，即非可採。

27 5.原告雖主張被告係以強迫其簽署系爭離職申請書之方式，對  
28 其為解僱云云。惟查系爭離職申請書記載略以：原告擔任被  
29 告公司之職，因個人家庭之原因，於111年10月16日離職等  
30 文字(見本院卷一第313頁)，堪認系爭離職申請書形式上係  
31 屬原告對被告所為合意終止兩造勞動契約之要約，一旦被告

01 對於原告所為要約為承諾，雙方意思表示合致，若前開要約  
02 或承諾無得撤銷或無效之原因，兩造勞動契約即生合意終止  
03 之效力。又原告對於系爭離職申請書係其於111年10月17日  
04 親自填寫，並交付被告之員工乙節，並不爭執，而原告未舉  
05 證證明其填寫系爭離職申請書，係受被告或其所屬員工所脅  
06 迫之情形，亦未證明其以系爭離職申請書所為合意終止兩造  
07 勞動契約之要約有何其他得撤銷或無效之原因。而被告經由  
08 其員工收受系爭離職申請書，未曾為反對之表示，亦未再要  
09 求原告上班，堪認被告確已對原告所為合意終止兩造勞動契  
10 約之要約為承諾，兩造間勞動契約即生合意終止之效力。是  
11 以，被告抗辯：伊公司於111年10月17日當日收受系爭離職  
12 申請書，亦同意原告之自願離職等語，即為可採，則兩造於  
13 111年10月17日合意終止勞動契約之事實，堪信為真實。至  
14 原告固於111年10月31日寄發存證信函予被告，記載：依勞  
15 基法規定終止兩造勞動契約等語，惟兩造間勞動契約既已於  
16 111年10月17日即經兩造合意終止，原告前開存證信函自因  
17 兩造間勞動契約已不存在，無從再為終止兩造間勞動契約。

18 6.原告另提出其與謝宜澄、訴外人即被告員工陳敏華、陳靜怡  
19 間之通訊軟體LINE對話紀錄為證(見本院卷二第253至263  
20 頁)，並主張：謝宜澄於111年10月8日詢問伊於111年10月15  
21 日(週六)能否幫忙上班，伊則回覆111年10月11日再與謝宜  
22 澄確定，並詢問謝宜澄公司有什麼事，倘伊已預計於111年1  
23 0月17日離職，應無於將離職前夕不計酬勞且犧牲休假幫忙  
24 出勤之理；又陳敏華於111年10月21、24日傳送「我真的不  
25 知道怎了？」「事情都這樣了，何必過不去，你想想，想  
26 好了再說吧！」等訊息予伊，足見伊離去時兩造間存有不愉  
27 快；且伊旋於111年10月19日即申請勞資爭議調解，並於111  
28 年11月9日與陳靜怡聯繫請求被告提供出勤紀錄、薪資明  
29 細、補足勞工退休金等，陳靜怡則表示被告有誠意解決問  
30 題、請求伊調降金額，亦足見伊並非在兩造合意下自願離職  
31 云云。然而，原告係於111年10月17日，與簡世安就離職事



01 宜進行對話後，始填寫系爭離職申請書，堪認原告係臨時決  
02 定欲為離職之意思表示，則縱原告與簡世安於前開對話中有  
03 不愉快，原告係因一時衝動，方為終止兩造間勞動契約之要  
04 約，亦難謂其要約之意思表示有瑕疵而不生效力。是以，原  
05 告於111年10月17日前，尚未決定離職，則其與謝宜澄之通  
06 訊軟體LINE對話中，未表明其將離職，尚與常情無違。又兩  
07 造既於111年10月17日合意終止勞動契約，則不論原告事後  
08 是否反悔，抑或於原告向屏東縣政府申請勞資爭議調解後，  
09 被告是否欲與原告洽談相關勞資爭議問題，均對於已合意終  
10 止之勞動契約不生影響，故原告此部分之主張，即非可採。

11 7.被告固提出兩造於111年11月10日在屏東縣政府勞動暨青年  
12 發展處進行勞資爭議調解時之錄音光碟暨譯文為證(見本院  
13 卷三第23至27頁)。惟按民事訴訟之目的旨在解決紛爭，維  
14 持私法秩序之和平及確認並實現當事人間實體上之權利義  
15 務，為達此目的，有賴發現真實，與促進訴訟。惟為發現真  
16 實所採行之手段，仍應受誠信原則、正當程序、憲法權利保  
17 障及預防理論等法理制約。又民事訴訟之目的與刑事訴訟之  
18 目的不同，民事訴訟法並未如刑事訴訟法對證據能力設有規  
19 定，就違法收集之證據，在民事訴訟法上究竟有無證據能  
20 力？尚乏明文規範，自應權衡民事訴訟之目的及上述法理，  
21 從發現真實與促進訴訟之必要性、違法取得證據所侵害法益  
22 之輕重、及防止誘發違法收集證據之利益（即預防理論）等  
23 加以衡量，非可一概否認其證據能力。苟欲否定其證據能  
24 力，自須以該違法收集之證據，係以限制他人精神或身體自  
25 由等侵害人格權之方法、顯著違反社會道德之手段、嚴重侵  
26 害社會法益或所違背之法規旨在保護重大法益或該違背行為  
27 之態樣違反公序良俗者，始足當之（最高法院104年度台上  
28 字第1455號判決意旨參照）。次按勞資爭議之處理，係為保  
29 障勞工權益，穩定勞動關係，而勞資雙方當事人應本誠實信  
30 用及自治原則，解決勞資爭議(勞資爭議處理法第1條及第2  
31 條)。倘容許雇主於勞資爭議調解程序中私自錄音，乃違反

01 誠實信用，且可能使經濟地位相對弱勢之勞工更陷於不利之  
02 地位，且參酌勞動事件法第30條第1項規定「調解程序中，  
03 勞動調解委員或法官所為之勸導，及當事人所為不利於己之  
04 陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之  
05 基礎」，其立法理由為「為使雙方於調解程序中能積極考量  
06 法官、勞動調解委員所為解決紛爭之勸導，並真誠陳述及充  
07 分協商，以促成調解，避免當事人顧忌若將來調解不成立  
08 時，上述調解程序中之勸導、不利於己之陳述或讓步將被引  
09 用為對其不利之裁判基礎，爰訂定第1項」，即為促使勞雇  
10 雙方能無所顧忌，俾利促成調解成立，故禁止將當事人所為  
11 不利於己之陳述或讓步，於將來訴訟中採為裁判基礎。勞資  
12 爭議處理法及勞資爭議調解辦法雖均無相類似之規定，惟勞  
13 資爭議調解屬民事訴訟法第406條第1項第2款規定之「其他  
14 法定調解機關調解」，依勞動事件法第16條第1項第1款規  
15 定，免為依勞動事件法行調解程序，則於勞動主管機關所為  
16 之勞資爭議調解程序中當事人所為不利於己之陳述或讓步，  
17 自亦應不得於將來訴訟中採為裁判之基礎，而有勞動事件法  
18 第30條第1項之類推適用。本院審酌，如許被告將未經勞資  
19 爭議調解委員及原告同意所取得之勞資爭議調解錄音，係屬  
20 違法取證，倘容許將之作為本件之證據而不加以禁止，毋寧  
21 鼓勵勞資爭議調解之當事人，私自錄音，以期將來如有勞動  
22 事件訴訟，可擷取他造不利之陳述作為證據，與勞資爭議調  
23 解之制度目的及勞動事件法第30條第1項規定有違，而被告  
24 所為前開錄音，亦非屬發現真實與促進訴訟所必要等情，則  
25 原告主張前錄音光碟暨譯文屬違法取證，應排除其證據能力  
26 等語，即屬有據，本院自應排除其證據能力。

27 8.綜上，兩造於111年10月17日合意終止兩造間勞動契約，原  
28 告並無非自願離職可言。

29 (二)原告請求被告給付資遣費19萬4,347元，並開立非自願離職  
30 證明書，是否於法有據？

31 1.按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣

費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給。勞基法第17條定有明文，而依勞基法第14條第4項規定，於勞工得不經預告終止契約時準用之。次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，於勞動契約依勞基法第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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

2.兩造於111年10月17日合意終止兩造間勞動契約，已如前述，而合意終止勞動契約除另有資遣費之約定者外，不當然發生資遣費之債權債務關係。原告未舉證證明兩造合意終止勞動契約時另有資遣費之約定，則原告依勞基法第14條第4項準用同法第17條第1項及勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費19萬4,347元本息，於法即屬無據。又兩造合意終止勞動契約，自不生非自願離職問題，原告依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規定，請求被告發給非自願離職證明書，亦屬於法無據。

(三)原告請求被告給付如附表二所示之特休假未休假工資9萬333元，是否有理由？

1.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：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10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，勞基法第38條第1項及

第4項分別定有明文。

2.原告自101年8月31日起受僱於被告，為兩造所不爭執，則迄至111年10月17日止，被告應依前開規定給予原告特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，則應發給工資。原告主張：自伊受僱於被告以來，被告均未予伊特休假，亦無發給特休假未休工資予伊云云，為被告所否認。觀之被告提出原告106年11月起至111年10月止之薪資資料(見本院卷一第331至347頁)，可見各月薪資資料均有「未休特休工資」欄，如當月份有發給特休假工資，備註欄則記載該年度特休假總日數扣除截至當月已請部分，尚餘幾日及換算工資之剩餘數額，並可見原告108年度之特休假日數為15日，其於108年僅受領8日之特休假未休工資，其餘7日部分，計入原告109年之特休假日數，並於109年全數發給，而原告106年起至111年止之特休假日數，除111年為16日外，其餘年度均為15日等情，與原告依勞基法第38條第1項之各年度特休假日數相符。原告雖爭執前開薪資資料之形式真正性，而提出101年9月起108年4月止之薪資條、郵局存簿內頁資料、高雄醫學大學附設中和紀念醫院(下稱高醫醫院)病歷資料及門診醫療費用收據聯為證(見本院卷一第143至155頁；卷二第23至93頁、第95至111頁；卷四第135至157頁)，並主張：伊於000年00月0日下午(全日請假)、106年10月27日上午(上午請假3小時)、106年11月17日上午(全日請假)、106年12月21日上午(全日請假)、107年1月4日上午(全日請假)、000年0月0日下午(全日請假)、107年3月27日上午(全日請假)，惟前開薪資資料於各該月份之病假扣薪欄均為0元；而伊保留101年9月至108年4月之薪資條，均無「未休特休工資」欄，且於106年12月、107年2月，伊之實領薪資匯款總額為4萬2,579元、3萬7,419元，前開薪資資料則僅記載4萬2,609元、3萬7,375元(補扣107年1月勞保44元後，僅為3萬7,331元)，均與伊實領薪資之情形不符；又110年12月伊之勞保費已調整為766元，健保費則調整為516元，前開薪資資料於111年1

01 月份部分卻備註「補扣12月勞保214元+12月健保144元=358  
02 元」；另前開薪資資料108年9月、108年10月、109年2月、1  
03 09年3月分別記載「補二月加班費3531元」、「補三月加班  
04 費3350元」、「補108年四月加班費3960元」、「補108年五  
05 月、六月、七月、109年加班費4525元」，均於加班經過數  
06 月後方補加班費，顯與常情有悖云云。

07 3.然而，依原告所提出106年11月起至111年10月止之薪資條及  
08 郵局存簿內頁資料，核對被告所提出之前開薪資資料，就各  
09 月應領薪資之總額，除於106年12月、107年2月部分二者記  
10 載不同外，其餘月份之總額均相同，而就106年12月部分，  
11 雙方差額僅30元，就107年2月部分，被告雖於備註欄記載  
12 「補扣一月勞保44元」，而記載實領金額為3萬7,375元，惟  
13 被告於107年3月15日仍匯款薪資3萬7,419元至原告郵局帳  
14 戶，則前開薪資資料與原告實際受領薪資於106年12月、107  
15 年2月存有差異之原因，無法排除係因被告計算或記載錯誤  
16 所致，尚難以此記載上之瑕疵存在，遽謂前開薪資資料係經  
17 被告變造，而有不可信之情事。又前開薪資條固均未記載  
18 「未休特休工資」之項目，惟前開薪資資料係被告之工資清  
19 冊，屬被告依勞基法第23條第2項規定所應置備之文件，則  
20 其內部留存之工資清冊，如與其發給員工之薪資條記載不  
21 同，雖有提供記載不實之工資各項目計算方式明細予勞工，  
22 或置備之工資清冊不實之虞，恐有違反勞基法第23條第1項  
23 規定，而有遭主管機關依同法第79條第1項第1款規定處以罰  
24 鍰之可能，惟尚難以此薪資條記載不實之情形，逕認前開薪  
25 資資料之全部記載均屬不實。況且，前開薪資資料就應發及  
26 應扣項目之金額為詳細記載，而其「未休特休工資」及備註  
27 欄剩餘特休假日數與金額之記載方式，亦始終一致，各該月  
28 份金額之加總，除前開瑕疵外，均屬正確，且未見明顯事後  
29 修改痕跡，堪認前開薪資資料關於「未休特休工資」及備註  
30 欄剩餘特休假日數與金額之記載，應係被告置備原告之106  
31 年11月起至111年10月止薪資資料時，即已存在，並非事後

01 因與原告發生本件勞資爭議後始增改。縱認原告所主張前開  
02 薪資資料有重複扣除原告110年12月之勞健保費用，且有嗣  
03 後補發108年9月、108年10月、109年2月、109年3月加班費  
04 之情形，或係基於計算或記載錯誤，或係因故遲延發給加班  
05 費，亦無從認定前開薪資資料有變造或其他不可信之情形。

06 4.依前開薪資資料，可見原告自106年11月起至111年10月止，  
07 未曾有因病假扣薪，然該期間原告陸續有因事假遭扣薪，原  
08 告固主張其於106年10月9日、106年10月27日、106年11月17  
09 日、106年12月21日、107年1月4日、107年2月5日、107年3  
10 月27日等均曾請假就醫，而前開薪資資料未包含106年10月  
11 以前部分，惟可見原告均因事假，分別於106年11月因扣薪8  
12 33元、107年2月遭扣薪1,955元、107年3月遭扣薪6,087元、  
13 107年4月遭扣薪624元、107年5月遭扣薪1,667元、107年6月  
14 遭扣薪4,502元、107年7月遭扣薪4,075元、107年8月遭扣薪  
15 4,662元、107年9月遭扣薪1,301元、107年10月遭扣薪3,640  
16 元、107年11月遭扣薪1,623元、107年12月遭扣薪3,860元，  
17 而原告所提出薪資條就前開月份，亦均有記載請假扣薪，堪  
18 認原告如於上班期間須就醫，應均係以事假名義向被告請  
19 假，自難僅以前開薪資資料於原告曾經請假就醫之月份，未  
20 有病假扣薪之記載，遽認前開薪資資料關於「未休特休工  
21 資」之記載不實。

22 5.證人即被告先前員工甲○○到庭證稱：伊於104、105年間任  
23 職被告，擔任地磅人員，任職期間不足1年，伊為原告所帶  
24 之新人，原告當時亦為地磅人員，上班時間有時上午5時，  
25 有時上午6時，下班時間通常為晚間6時，若遇雨或沒有車要  
26 進來，老闆說可下班就下班，一天須打兩次卡，打卡鐘及卡  
27 片都有，邊工作邊吃早餐，如有上廁所要跟調度室說一下，  
28 幫忙看有沒有車進來，伊當時薪資為3萬5,000元至3萬8,000  
29 元，伊不會月休到6日，伊每月休2至4日，無分平日、假  
30 日，假設伊月休2日，其餘4日算加班，每小時120元，伊班  
31 表為固定，伊要休假會提早跟被告說，被告會請人來替補，

伊週六、日要上班，被告未給特休，其他員工有無特休伊不清楚，薪資是放在薪資袋，薪資袋裡有薪資條，伊時薪固定120元，依上班時間及日數計薪，伊會自己紀錄上班時數，被告沒有欠伊薪資，中午時間也有計入等語(見本院卷二第281至295頁)。惟依證人甲○○所述，其僅在被告處任職不足1年，且其不知被告其他員工是否有特休假，則對其於被告員工之特休假制度應不甚了解；又證人甲○○任職期間為104、105年，而原告所請求特休假未休假工資之期間則為107至111年，是證人甲○○前開證述，尚難作為被告未予原告特休假或發給特休假未休工資之不利認定。又原告固提出其與通訊軟體LINE暱稱「過…型男」之人之對話紀錄(見本院卷二第215頁)為證，惟其中僅見原告傳送「你在公司的年資比我久，你有休過特休嗎？」之訊息予該人，該人則回覆「沒」，除此之外，該人未就被告特休假制度為其他回覆，而被告於前開薪資資料中，確有就原告特休假未休日數為統計，並於各月份薪資中發給「未休特休工資」，已據前述，則縱原告或被告其他員工未實際請休特休假乙節屬實，被告亦已按原告特休假未休日數，發給工資。是以，原告主張被告未予伊特休假，亦無發給特休假未休工資予伊云云，尚難憑採。

6.從而，被告既已按原告特休假未休日數，發給原告未休假特休工資，則原告依勞基法第38條第1項及第4項規定，請求被告加計法定遲延利息給付如附表二所示之特休假未休假工資9萬333元，即屬於法無據，不應准許。

(四)原告請求被告提繳4萬2,640元至原告之勞工退休金專戶，是否於法有據？

1.按雇主應為適用本條例之勞工，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。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百分之6。勞退條例第6條第1項及第14條第1項分別定有明文。又雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞

01 工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞退條例第31  
02 條第1項亦定有明文。次按勞工保險條例第6條第1項及第10  
03 條第1項規定雇主為投保單位，應為其所屬勞工，辦理投保  
04 手續及其他有關保險事務；而勞工月投保薪資之申報係屬有  
05 關勞工保險之事務，應由投保單位按勞工之月薪資總額，依  
06 投保薪資分級表之規定，向保險人覈實辦理，投保單位向保  
07 險人申報勞工之月投保薪資，係履行其公法上之義務，並無  
08 事先知會勞工之必要，亦無與勞工合意不據實申報之餘地，  
09 此觀同條例第14條第1項、第2項及第14條之1第1項規定之意  
10 旨自明(最高法院108年度台上字第643號判決意旨參照)。

11 2.原告主張：被告漏未為原告提繳如附表三所示之勞工退休  
12 金，依勞退條例第6條、第12條及第14條第1項及第31條第1  
13 項規定，伊得請求被告提繳4萬2,640元至伊勞工退休金專戶  
14 等語；被告則抗辯：於106年以後，經屏東縣政府行政調  
15 查，發覺伊公司有漏繳部分，此係因伊公司誤算，並非有意  
16 為之，且事後已繳交罰鍰並補為提繳，而於105年以前，伊  
17 公司均按原告實際受領薪資為提繳，並無積欠云云。查被告  
18 因未覈實申報調整原告105年8月至111年10月之勞工退休金  
19 月提繳工資，經勞動部勞工保險局逕予調整，並於被告112  
20 年1月勞工退休金補收，為兩造所不爭執，則被告既經勞動  
21 部勞工保險局為行政調查，並逕予調整原告105年8月至111  
22 年10月之勞工退休金月提繳工資，且經勞動部勞工保險局為  
23 裁罰並命被告補繳原告105年8月至111年10月之勞工退休金  
24 月提繳工資，難認被告就原告105年8月至111年10月部分之  
25 勞工退休金月提繳工資，仍有積欠。又被告未提出101年9月  
26 起至105年7月止之原告薪資資料，原告所提出之薪資條，格  
27 式均屬一致，而據證人甲○○所述，前開薪資條確係被告發  
28 薪時附於薪資袋中，則本院自得依原告所提出101年9月起至  
29 105年7月止之薪資資料，作為原告於該期間自被告處領受薪  
30 資數額之證據。依前開薪資條原告自101年9月起至105年7月  
31 止之實領薪資(未扣除勞健保費用)，各如附表三所示，被告



01 對於原告各該月份之實領薪資，未能舉反證推翻前開薪資條  
02 所載金額有所錯誤，堪認如附表三所示之數額，應無錯誤。  
03 另被告就原告之勞工退休金提繳數額，經勞動部勞工保險局  
04 依被告所送之勞工退休金提繳申報表，認定被告所申報原告  
05 自101年8月31日、107年6月1日及109年3月30日起之勞工退  
06 休金提繳工資，依勞工退休金月提繳分級表歸級後，各為1  
07 萬8,780元、2萬5,200元及3萬300元，有勞動部勞工保險局1  
08 12年1月16日函暨附件在卷可參(見本院卷一第349至357  
09 頁)，即係以各該年度勞動部公告之資本薪資，按各年度勞  
10 工退休金月提繳分級之分級表歸級，再提撥各該數額之百分  
11 之6作為應提繳之勞工退休金。則原告主張被告於各該月份  
12 申報及實際提繳之金額如附表三「實際提繳金額」欄所示，  
13 堪可採信。又如附表三所示「應提繳金額」欄，均係按原告  
14 於各該月份實際受領薪資，歸入各該年度勞工退休金月提繳  
15 分級表之分級標準，再乘以百分之6計算，則其數額，亦堪  
16 認正確。依上，如附表三所示「應提繳金額」欄之金額總計  
17 為10萬5,577元，「實際提繳金額」欄之金額則總計為6萬2,  
18 937元，再各扣除業經勞動部勞工保險局命被告補繳之105年  
19 8月至106年2月部分(蓋該部分金額既經勞動部勞工保險局認  
20 定，且被告主張已為補繳，而別無證據證明被告尚有積欠，  
21 自應就該部分之金額為扣除)，前開金額之總計分別為8萬9,  
22 617元(000000-0000-0000-0000-0000-0000-0000-0000=8961  
23 7)及5萬4,415元(00000-0000-0000-0000-0000-0000-0000-0  
24 000=54415)，其差額為3萬5,202元(00000-00000=35202)，  
25 即為被告所短繳之勞工退休金。被告抗辯其於105年以前，  
26 均按原告實際受領薪資為提繳云云，即非可採。

27 3.從而，原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告提繳4萬  
28 2,640元至原告之勞工退休金專戶，於3萬5,203元範圍內，  
29 為有理由，應予准許，逾此範圍，則為無理由，應予駁回。

30 (五)原告請求被告給付加班費52萬8,518元，是否有理由？

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。雇主使勞工於勞基法條所定休息日工作，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。勞基法第24條第1項第1、2款、第2項定有明文。次按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。勞基法第30條第5項、第6項亦定有明文。

2.查被告已提出原告自106年10月1日起至111年10月17日止之出勤資料明細表、打卡紀錄電磁記錄檔案光碟暨紙本資料為證(見本院一第359至480頁；卷四第9頁、第35至67頁)。原告爭執前開出勤資料明細表、打卡資料之形式真正性，惟前開出勤資料明細表與打卡資料相符，且各自之格式一致，內容亦為一貫，自外觀上尚難認係被告臨訟製作。又原告雖提出其紀錄有其上下班時間之行事曆資料為證(見本院卷一第157至273頁)，主張前開出勤資料明細表與打卡資料與原告實際上下班時間不符云云。然而其前開行事曆資料僅為原告單方手寫之資料，其所記上下班時間與前開出勤資料明細表與打卡資料存有相當之落差，原告手寫記錄上下班時間，未必即為原告正確之打卡上下班時間，且難免因未立即記錄，而產生記憶或記載錯誤之情形，原告據前開行事曆資料，主張被告有如附表四所示之加班情形，尚難逕認為真實。被告提出出勤資料明細表、打卡紀錄電磁記錄檔案光碟暨紙本資料，已盡其保存5年內相關資料之義務，原告爭執前開資料有變造之情形，尚難採信。

3.原告雖主張被告先後提出2份出勤資料明細表，就109年2月29日、110年2月29日、4月9日、5月28日、111年4月9日、4月10日、4月16日、4月17日、4月23日、4月24日部分之原告出

勤紀錄，有所不一致；又主張原告於106年11月4日、11月5日、11月11日、11月15日、11月25日、12月2日、12月9日、12月10日、12月17日、12月23日、107年2月2日、2月3日、2月20日、2月23日、3月2日、3月3日、3月6日、3月15日、3月16日、4月4日、4月6日、4月7日、4月29日、109年2月10日、9月6日、9月20日、9月27日、12月23日，均有出勤，惟被告提出之出勤資料並無原告出勤紀錄，是前開出勤資料顯有不實；另就107年1月3日上班時數為負6.5小時，則前開出勤資料明細表顯有不實云云。惟就111年4月9日、4月10日、4月16日、4月17日、4月23日、4月27日部分，被告抗辯：前開日期係因原告前往中華職業技能發展學會參加初級救護員課程，原告當日並無前往公司打卡上班，故伊公司提出之出勤明細表未有原告打卡資料，原告嗣後向伊公司表示其前往上課係屬公差，應予計薪，方有增加出勤紀錄計薪之情形等語，並提出社團法人中華職業技能發展學會預定課程表、收據及初級救護員合格證書為證(見本院卷三第17至21頁)。又就107年1月3日部分，被告已說明係因原告當日打卡後，係於107年1月4日凌晨始打卡下班，有隔日打卡下班之情形，造成系統顯示上班時數為負數之錯誤等語，觀之前開出勤資料，原告於107年1月3日之上班打卡時間為「07：22」，下班時間為「01：04」，確有下班時間跨越當日之情形，而其他日數均無此情形，是被告抗辯前開上班時數為負數乃打卡系統錯誤所致，應屬可信。原告未舉證證明被告有因前開呈現負數之上班時數扣薪，亦難以此打卡系統錯誤之情事，遽認前開出勤紀錄屬偽造、變造或顯不可信。其次，前開原告指摘之出勤日期，依被告所提出之出勤資料明細表，固無打卡紀錄，且各該備註欄均記載「曠職(上班未刷卡)」，然前開出勤資料明細表，日期連貫，如遇有未打卡日期，均備註「曠職(上班未刷卡)」，僅於111年10月2日起至10月16日止及111年10月18日起至10月31日記載「曠職」，則固不能排除前開出勤資料明細表確實存在「原告未打卡而實際上班」

之情形，然發生此情形之原因，尚難排除是因原告出差、忘記打卡或打卡系統故障等因素所致，均難證明係被告刻意刪改。再者，前開原告未打卡而實際出勤之情形，原告未舉證證明其因此遭被告以曠職為由扣薪，而原告所提出之行事曆資料，為其單方面製作，無從證明與真實打卡上下班時間相符，亦如前述，均不足證明其於各該日期確有超時加班之情形。是以，縱前開出勤資料明細表不能排除存在有原告實際上班而無打卡紀錄之情事，亦無從反推原告確有如附表四所示之加班情形。

4.此外，原告所提出其他證據均不足以證明其有如附表四所示之加班情形，而被告均未給付超時加班工資等事實，則原告依勞基法第24條規定，請求被告給付加班費52萬8,518元，為無理由，應予駁回。

(六)原告請求被告返還短付之工資5萬815元，是否有理由？

1.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第179條固定有明文。次按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及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。民法第126條亦定有明文。

2.原告主張：被告原應按伊薪資另行提繳百分之6之勞工退休金至伊勞退專戶，惟被告實際上係將其應提撥之勞工退休金款項計入伊每月所領薪資中，致伊受有如附表六所示之工資損害，形同使伊以自己薪資為自己提繳勞工退休金，被告無法律上原因受有免繳勞退款之利益云云，為被告所否認。被告因未覈實申報調整原告105年8月至111年10月之勞工退休金月提繳工資，經勞動部勞工保險局逕予調整，並於被告112年1月勞工退休金補收等情，為兩造所不爭執，則被告固有未覈實申報原告勞工退休金提繳工資之情形。然原告未提出被告自101年9月起至105年4月止，將其應提繳之百分之6工資，計入原告之每月薪資數額之證據，尚難認原告此部分之主張為實。

01 3.況且，依原告主張，其此部分所受之損害本質上為各該月份  
02 工資短付之損害，而被告則無法律上原因獲有同額之利益。  
03 惟工資屬不及一年之定期給付債權，應有民法第126條規定  
04 之適用。是縱認原告確有此部分之不當得利請求權存在，其  
05 不當得利請求權應自000年0月間即因發薪短少，而得行使，  
06 然原告遲至112年2月13日始提起本件訴訟請求不當得利，已  
07 逾5年時效期間，其請求權亦已消滅，被告主張時效抗辯而  
08 拒絕給付，乃於法有據。

09 4.從而，原告依不當得利法律關係，請求被告返還短付之工資  
10 5萬815元，為無理由，應予駁回。

11 五、綜上所述，本件原告依勞基法第12條第1項、第19條、第2  
12 4條、第38條第1項、第4項、第14條第4項準用同法第17條第  
13 1項、就業保險法第11條第3項、勞退條例第31條第1項及民  
14 法第179條等規定，請求：(一)被告應給付原告86萬4,013元，  
15 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之  
16 5計算之利息；(二)被告應提繳4萬2,640元至原告之勞工退休  
17 金個人專戶；(三)被告應開立非自願離職證明書予原告，於如  
18 主文第1項所示範圍內，為有理由，應予准許。逾此範圍，  
19 非有理由，應予駁回。又本件原告勝訴部分，係屬勞動事件  
20 法第44條規定之雇主敗訴之判決，依同條第1項及第2項之規  
21 定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告如為原告提供相  
22 當擔保金額後，得免為假執行。

23 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌  
24 後均於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

25 七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民  
26 事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如  
27 主文。

28 中 華 民 國 113 年 7 月 4 日  
29 民事勞動法庭 法 官 薛全晉

30 正本係照原本作成。

31 如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未

01 表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀  
02 （均須按他造當事人之人數附繕本）。  
03 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。  
04 中 華 民 國 113 年 7 月 4 日  
05 書記官 蔡語珊