

臺灣高等法院臺中分院民事判決

114年度勞上易字第10號

上訴人 徐金楠
訴訟代理人 蔡韋白律師
被上訴人 山隆通運股份有限公司
法定代理人 鄭人豪
訴訟代理人 陳建勳律師
林靜怡律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國114年4月14日臺灣苗栗地方法院113年度勞訴字第12號第一審判決提起上訴及追加之訴，本院於115年4月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

被上訴人應另給付上訴人新臺幣15,228元，及自民國112年12月29日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

其餘追加之訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔；追加之訴訴訟費用由被上訴人負擔百分之94，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。經查，上訴人原上訴聲明第2項為「上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人新臺幣（下同）191,609元，及自民國112年12月15日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息」（見本院卷第9頁），嗣於114年10月23日將有關資遣費、預告工資、加班費之請求利息起算日為區分，變更為「上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人191,609元，及其中5,633元自113年1月28日起至清償日止；其中34,249元自112年12月15日起至清償日止；其中151,727元自112年12月15日起至

01 清償日止，均按年息百分之5計算之利息」（見本院卷第142
02 頁）。核屬補充及更正法律上之陳述，依上開條文規定，應
03 予准許。

04 二、上訴人於本院始主張被上訴人因受領遲延，上訴人無補提勞
05 務之義務，仍得向被上訴人依民法第487條、第235條、第23
06 4條，請求112年12月15日起至112年12月28日止，共14日之
07 報酬，合計16,249元（ $34,820 \div 30 \times 14 = 16,249$ ）（見本院卷
08 第19頁），核與原本資遣費、預告工資、加班費之請求，係
09 基於同一僱傭關係，堪認請求之基礎事實同一，且使用之證
10 據資料相同，不甚礙對造之防禦及訴訟之終結，是依民事訴
11 訟法第255條第1項第2、7款之規定，應准其提起此追加之
12 訴，合先敘明。

13 貳、實體部分：

14 一、本件上訴人主張：伊自107年10月22日起受僱於被上訴人，
15 擔任苗栗汽車修理廠聯運儲櫃營管課運務員（即司機），於
16 任職期間被上訴人均要求超時工作，而未給付加班費，且伊
17 並無不配合調度作業或拒絕工作之情事；詎被上訴人突於11
18 2年12月14日，以伊未配合調度作業或拒絕工作等不實內
19 容，逕自終止兩造間之勞動契約（下稱系爭勞動契約），應
20 屬違法，兩造間之勞動契約經伊依勞動基準法（下稱勞基
21 法）第14條第1項第6款發函予被上訴人，而於112年12月28
22 日終止。又伊被違法資遣前6個月之平均工資，應加計每月
23 信託補助金2,000元計算，合計為34,820元，伊得依勞工退
24 休金條例第12條第1項規定請求被上訴人給付資遣費89,613
25 元。再伊繼續工作3年以上，被上訴人應給付30日之預告工
26 資34,249元。另被上訴人自111年8月1日起至112年12月14日
27 止，並未依勞基法規定發給伊加班費，伊得請求此期間之加
28 班費共151,727元。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）
29 第12條第1項，勞基法第14條、第24條，及民法第487條、第
30 235條、第234條，與類推勞基法第16條，扣除原審所命給付
31 83,980元後，求為命被上訴人再給付191,609元及加計法定

01 遲延利息之判決。復被上訴人因受領遲延，上訴人無補提勞
02 務之義務，故仍得向被上訴人依民法第487條、第235條、第
03 234條規定，請求112年12月15日起至112年12月28日止，共1
04 4日之報酬，合計16,249元（ $34,820 \div 30 \times 14 = 16,249$ ），故
05 於本院追加求為判命被上訴人另給付16,249元及加計法定遲
06 延利息之判決。

07 二、被上訴人則以：上訴人為伊之運務員，應服從調度員之調派
08 完成運務工作，惟其多次無正當理由拒絕接受調派，經溝通
09 仍無效果，另因其違規遭苗栗縣政府開罰，屢經通知仍拒繳
10 罰鍰，違反營運車輛違規及事故損失扣賠管理辦法第5.1.1
11 條規定，經人評會確認，視為違反勞動契約與公司規則情節
12 重大，及同辦法第5.5.9條其他違反公司規定情節重大，始
13 予以解雇，伊不須支付上訴人資遣費。又上訴人工資項目中
14 之信託補助款，乃因上訴人加入持股信託，伊始予以補助，
15 與上訴人工作所獲報酬無關，故計算平均工資時，不應列入
16 計算。再運務員計薪方式，伊早自84年11月26日起即改以運
17 務員個人月營業收入按一定比例核算，作為運務員當月所有
18 加班費及假日出勤津貼，並於103年1月起經勞資會議予以明
19 文化，就業績抽成之計算方式，並定有運務員工作績效管理
20 辦法，計算結果乃優於勞基法之計算標準，上訴人明知其任
21 職期間均以此方式計薪，並按月領取而無異議，其於離職後
22 藉故重複請求加班費，實無理由。另上訴人既主張主動終止
23 系爭勞動契約，依法則不得請求伊給付預告工資，此非立法
24 疏漏，無從類推適用勞基法第16條。復並無證據可認上訴人
25 有提出勞務給付而經伊拒絕受領之情，是上訴人追加請求伊
26 補發112年12月15日至同年月28日之報酬，亦無理由等語，
27 資為抗辯。

28 三、原審一部駁回上訴人之請求，上訴人就其不利之部分提起上
29 訴，並於本院提起追加之訴，上訴聲明：(一)原判決關於駁回
30 上訴人後開第2項之訴廢棄。(二)被上訴人應再給付上訴人19
31 1,609元，及其中5,633元自113年1月28日起至清償日止；其

01 中34,249元自112年12月15日起至清償日止；其中151,727元
02 自112年12月15日起至清償日止，均按年息百分之5計算之利
03 息。追加之訴聲明：被上訴人應另給付上訴人16,249元，及
04 自112年12月29日起至清償日止，按年息百分之5計算之利
05 息。被上訴人則答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

06 四、兩造不爭執之事項：（見本院卷第147-149、249、286、287
07 頁）

08 (一)卷內文件資料形式上之真正。

09 (二)112年4月1日起被上訴人之員工薪資表不再註記加班費供員
10 工比對。（本院卷第158頁）

11 (三)上訴人有收受被上訴人交付之如原審卷被證22、原證4、被
12 證5所示之金額。（本院卷第158頁）

13 (四)原審原證1工作群組對話記錄顯示，被上訴人員工曾於112
14 年12月14日傳送：依人評會結果當日解雇上訴人等語，而
15 上訴人旋即回傳：勞雇關係仍存在，詢問翌日工作內容等
16 語，卻遭被上訴人員工將其退出群組。

17 (五)上訴人108年6月起薪資單上就有記載「持股補助其他加
18 發」2000元。（本院卷第156頁）

19 (六)雙方勞動契約係於112年12月28日合法終止。（本院卷第15
20 6、157頁）

21 (七)本件「CY」係指上訴人所擔任之貨櫃司機人員。

22 (八)84年起，被上訴人公司就上訴人擔任之職務，即以抽成計
23 薪之方式給付薪資。（本院卷第133、135、157頁）

24 (九)上訴人沒有書面反應過飛騰系統無法登錄的問題。也無法
25 就曾經口頭向被上訴人反應過無法領取加班費、飛騰系統
26 無法登錄等事，提出證明。（本院卷第157、182、183頁）

27 (十)被上訴人公司援用之「運務員工作績效管理辦法」並未經
28 主管機關核備。

29 □103年起至112年4月1日前，被上訴人將依勞基法計算每
30 月之加班時數，或假日出勤對應資料，顯示在抽成計薪制
31 度下之薪資單中供員工比對。（本院卷第181頁）

- 01 □上訴人108 年6 月提出申請入會，從入股後，就有加發200
02 0元之持股補助之情形。薪資單上就有記載「持股補助其他
03 加發」2000元。（本院卷第156 頁）
- 04 □被上訴人112 年4 月進行第二次的薪資單改版，目前可以
05 提出的資料，就如被證16。
- 06 □關於被上訴人拒絕上訴人提出勞務的證明就只有112 年12
07 月27日調解期日上訴人的主張及原證1 群組對話紀錄（本
08 院卷第157 、181 頁）。
- 09 □若上訴人得向被上訴人請求資遣費，應自113 年1 月28日
10 起算遲延利息。（本院卷第174 、180 、209 頁）
- 11 □上訴人108 年8 月起每月薪資均有扣除5000元持股代扣
12 金。（原審卷被證16，本院卷第143 頁）
- 13 □原審卷一被證18之日報表為上訴人所填寫，之所以AB兩地
14 相同距離但金額不同，係因時間之關係導致金額不一樣。
15 （本院卷第184 頁）
- 16 □並無證據足認被上訴人一定要經全體業務員同意，始得採
17 取抽成計薪之方式。（本院卷第236 頁）
- 18 □原審卷一被證18之日報表為上訴人所填寫，之所以AB兩地
19 相同距離但金額不同，係因時間之關係導致金額不一樣，
20 而影響時間因素有車況、路況、客戶端作業完工時間，臨
21 時調度交辦的工作、或是有時候要自己搬運東西上車，速
22 度快慢，另外客戶端協同進場的充填人員上車時間也會影
23 響。（本院卷第184 頁）
- 24 □上訴人自107年10月22日起受僱於被上訴人，於被上訴人苗
25 栗汽車修理廠載運儲櫃營管課擔任司機，負責中區CY組運
26 務員等業務，並於同日簽署任職切結書、3 份同意書及1
27 份切結書；於108年6月20日則簽立被上訴人之員工持股入
28 會申請書（被證1、2）。
- 29 □被上訴人於112 年12月14日召開人事評議會，以一、依
30 「同仁獎懲實施辦法H2D002」5.6.5 擅離職守，小過乙次
31 以上；二、依「營運車輛違規及事故損失扣賠管理辦法H2D

01 004」5.1.1，凡運務員個人於運輸作業中因駕駛行為，經
02 警察機關或公路主管機關舉發，或由本公司自行舉發，除
03 罰款由駕駛員全額自負外，另須接受公司行政處分，處分
04 標準6.1.E 違規事項及懲處標準表，A、B、C、D、分項
05 以外其他道路交通管理處罰條例違規，懲處申誡乙次，並
06 加扣年終獎金1,000元、罰單金額500元，由原告自負，於
07 2023年12份薪資中扣除，並於會後簽立扣賠同意書，如未
08 清償完畢而自行離職或依法受解僱實應立即一次償還未清
09 償全部金額；三、依「同仁獎懲實施辦法H2D002」5.5.3
10 ，無正當理由不服從管理員指派者，經人評會確認，則視
11 為違反勞動契約與公司規則，情節重大者，應予以解僱，
12 但不付資遣費；四、「同仁獎懲實施辦法H2D002」5.6.9
13 其他違反公司規定，情節重大，造成公司損失或有損失之
14 虞者之理由決議解僱上訴人。

- 15 □上訴人於112年12月14日向苗栗縣勞資關係協會申請調
16 解，於112年12月27日進行勞資爭議調解，因兩造對是否
17 終止勞動契約意見不一致，故調解不成立。
- 18 □上訴人於113年1月22日以存證信函主張被上訴人於112年12
19 月14日以上訴人未配合調度作業、或拒絕工作等不實內
20 容，單方面逕自終止與原告間之僱傭契約，而未依法給付
21 資遣費、特休未休薪資等費用，上訴人於112年12月27日
22 苗栗縣勞資關係協會申請勞資調解，主張被上訴人違法解
23 雇，請求恢復僱傭關係，然被上訴人仍主張已終止與上訴
24 人之僱傭契約，且持續侵害上訴人權益。上訴人主張於112
25 年12月28日終止勞動契約，並主張被上訴人應發給非自願
26 離職證書。
- 27 □上訴人離職前6個月平均工資計算，薪資如加計信託補助款
28 2,000元計算，則平均工資為34,820元；如扣除信託補助款
29 2,000元，則平均工資為32,631元。
- 30 □上訴人請求資遣費如有理由，且平均工資加計信託補助款
31 計算，則其資遣費為89,613元；如平均工資不列入信託補

01 助款計算，則其資遣費為83,980元。

02 □上訴人請求預告工資如有理由，且平均工資加計信託補助
03 款計算，則其預告工資為34,249元；如平均工資不列入信
04 託補助款，則其預告工資為32,095元。

05 五、得心證之理由：

06 (一)上訴人請求被上訴人再給付上訴人資遣費5,633元，並無理
07 由。

08 1.查系爭勞動契約於112年12月28日已合法終止，為兩造所不
09 爭執（見本院卷第156、157頁，兩造不爭執之事項(六)），是
10 而，堪認兩造並不爭執被上訴人於112年12月14日透過人事
11 評議小組，以上訴人違反勞動契約及工作規則情節重大為由
12 解雇上訴人，即屬不合法，而上訴人於112年12月15日向苗
13 栗縣勞資關係協會申請調解，並於同年月27日進行調解後，
14 調解不成立，上訴人乃於113年1月22日以臺中英才郵局第00
15 0098號存證信函，依勞基法第14條第1項第6款規定於112年1
16 2月28日終止兩造間之系爭勞動契約則屬合法。

17 2.按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
18 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
19 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
20 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
21 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
22 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第
23 1項定有明文。查上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定於1
24 12年12月28日合法終止系爭勞動契約，已如前述，則上訴人
25 依勞退條例第12條第1項規定，請求被上訴人應給付計算至1
26 12年12月14日之資遣費，自屬有據。

27 3.又查，雖上訴人自108年6月起，每月即領取信託補助金2,00
28 0元，薪資單上即有記載「持股補助其他加發」2,000元，此
29 有上訴人薪資明細、轉薪帳戶明細附卷可稽（見原審卷一第
30 49-97頁），並為兩造所不爭執（見兩造不爭執之事項(五)
31 □）；惟依被上訴人員工持股會實施辦法第1項規定：「目

01 的：為公司員工限期投資取得公司股票，累積財富、提昇員
02 工未來退休或離職後生活之安定，以及對員工持股會之組
03 成、全員新增、異動、提存金運用與其他管理方式有所依
04 據，特訂定此管理辦法。」、第5.2.2.1項規定：「員工持
05 股會…由符合資格之公司員工，以自由加入為原則。」、第
06 5.3.2項規定：「公司得相對提撥與持股會間所締結之協議
07 書中所規定之公司獎勵金，作為加入持股會會員之獎勵金，
08 依協議書第六條之約定，該獎勵金應併同該會員之薪資所得
09 計算，但不計入各會員退休、離職、資遣時，補償金、退休
10 金、資遣費或離職金等給付之平均工資計算基準。」（見原
11 審卷一第219-222頁）可知，被上訴人僅以加入持股會員工
12 為對象，提撥一定金額作為信託補助金，而員工可自由加入
13 持股會，如欲申請退會者，於每月15日前提出，並自次月起
14 生效，有被上訴人員工持股信託委託人（即受益人）信託終
15 止通知書、員工持股會入會申請書在卷可憑（見原審卷一第
16 197、223頁），並非每位員工均可取得該信託補助金。參以
17 上訴人自陳加入時並未受到詐欺脅迫（見本院卷第123
18 頁），及入會申請書上明確記載「願依本入會申請書附表所
19 載本人每月應提撥之金額，以及公司獎勵金，其他提存之金
20 額等信託資金交付中國信託商業銀行股份有限公司信託部為
21 運用、管理」等語（見原審卷一第197頁），上訴人之員工
22 薪資表左欄應發項目載有「信託補助金2,000」、中間欄應
23 扣項目則有「持股代扣金7,000」之文字可悉（見原審卷一
24 第199-217頁），上訴人應係同意按月提撥5,000元入股，而
25 被上訴人加項支付提撥金額之40%作為每月提撥之獎勵金即
26 2,000元，上訴人按月實際入股之金額為7,000元，有被上訴
27 人員工持股會實施辦法末頁在卷可佐（見原審卷一第222
28 頁）。該信託補助金，性質上顯非上訴人工作之對價，而係
29 被上訴人公司恩惠之給付，屬勞基法施行細則第10條第1款
30 之紅利性質，又其既非工資一部分，當不能納入平均工資計
31 算。

01 4.再者，上訴人離職前6個月平均工資計算，薪資如不計信託
02 補助款2,000元，則平均工資為32,631元；上訴人如請求資
03 遣費有理由，且平均工資不列入信託補助款計算，則其資遣
04 費為83,980元，均為兩造所不爭執（見兩造不爭執之事項
05 □□）。是上訴人請求被上訴人應給付資遣費83,980元，乃
06 屬正當，上訴人將每月信託補助金2,000元計入薪資，請求
07 被上訴人再給付資遣費5,633元，為無理由，應予駁回。另
08 依勞基法第17條第2項規定：「前項所定資遣費，雇主應於
09 終止勞動契約30日內發給。」而系爭勞動契約既於112年12
10 月28日終止，被上訴人應於113年1月28日始負遲延責任，是
11 上訴人請求被上訴人併給付自113年1月28日起至清償日止之
12 遲延責任，核屬有理，此亦為兩造所不爭執（見兩造不爭執
13 之事項□），堪以認定。

14 (二)上訴人主張類推適用勞基法第16條第3項之規定，請求被上
15 訴人給付上訴人預告工資34,249元，並無理由。

16 1.按雇主應給付預告期間之工資者，以雇主依勞基法第11條或
17 第13條但書規定終止勞動契約而未依勞基法第16條第1項各
18 款所規定期間前預告之者為限，勞基法第16條第3項之規定
19 自明。查被上訴人於112年12月14日終止系爭勞動契約為不
20 合法，上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定不經預告終止
21 系爭勞動契約則屬合法，已如前述，是本件既係上訴人依勞
22 基法第14條終止勞動契約，則其請求被上訴人給付預告期間
23 之工資34,249元，於法即非有據，不應准許。

24 2.依勞基法第16條第3項之立法目的而言，其係因在勞動契約
25 存續期間，原不宜於中途或期滿前要求終止契約，但如當事
26 人一方，遇有重大事由，不能或不願繼續時，亦可要求終止
27 契約，唯為保障另一方當事人之權益，必事先預告對方，使
28 對方有所準備。勞工遭解僱，是表示勞工將喪失工作，生活
29 有不繼之虞，此非基於勞工之過失，雇主必須預告，使勞工
30 有時間另覓工作，設若雇主未依規定預告而予以即時解僱，
31 如能給與工資補償，亦足以達到相同之目的。然而，本件上

01 訴人並非遭解僱，而係處於主動終止僱傭契約之地位，上訴
02 人不存在上開勞工突遭解僱喪失工作之情形，立法者於勞工
03 自行終止勞動契約之情形，未規定雇主應給付勞工預告工
04 資，即非立法上之疏漏，而無類推適用之餘地，本件上訴人
05 請求被上訴人給付預告期間工資，乃屬無據。

06 3.依勞基法第16條第3項之立法體系而言，雇主應給付預告期
07 間之工資者，以雇主依勞基法第1條或第13條但書規定終止
08 勞動契約，而未依同法第16條第1項各款所規定期間前預告
09 者為限，此觀同法第16條第3項之規定自明。而在同法第14
10 條第1項所規定，勞工得不經預告終止勞動契約之情形下，
11 同條第4項僅規定勞工得準用同法第17條之規定，請求雇主
12 給予資遣費，而未規定得準用同法第16條之規定，請求雇主
13 給予預告期間之工資，足認勞基法第14條第1項所規定，在
14 勞工不經預告主動終止勞動契約之情形下，勞工不得請求雇
15 主給予預告期間之工資，此乃非立法上之疏漏，而係特意之
16 區別，而無類推適用之餘地，本件上訴人請求被上訴人給付
17 預告期間工資，並無理由。

18 (三)上訴人請求被上訴人給付上訴人加班費151,727元，並無理
19 由。

20 1.按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時；雇主經徵得勞
21 工於第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38
22 條所定之特別休假工作者，工資應加倍發給；勞工與雇主間
23 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
24 給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第30條第1
25 項前段、第39條、勞動事件法第37條分別定有明文。又雇主
26 延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資應依勞基法第
27 24條規定標準加給。而按勞雇雙方於勞動契約成立之時，係
28 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
29 成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如
30 勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契
31 約成立時，即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方

01 式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工
02 資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應
03 受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之
04 加班工資（最高法院108年度台上字第1540號判決意旨參
05 照）。

06 2.查被上訴人運務員工作績效管理辦法第1.1條規定：「提供本
07 公司運務員績效評估並作為津貼及加班費核發之依據，特訂
08 定本辦法。」、第1.2條規定：「說明：運務員工作性質不
09 似一般行政人員，故薪資需含員工的績效來核算較為合宜。
10 本公司自1995年11月26日（通報84總通字第043號）起為提
11 升作業效率經全體運員同意，改採抽成計薪（已內含加班
12 費、假日出勤），但未避免主觀意識落差、勞資分歧、之前
13 未以文字顯現之加班費及假日出勤，因勞工主觀意識抬頭，
14 資訊應雙方揭露、避免徒增勞資，經由第四屆勞資會議決議
15 自2014年1月起，將以文字化載明本公司津貼、加班費及假
16 日出勤等各項薪資。」（見原審卷一第299頁），是上訴人
17 計薪之方式已內含加班費、假日出勤費等，應屬有據。

18 3.又績效評核期間依據運務員工作績效管理辦法第5.1條規
19 定，採上月26日至本月25日為一期間一個月整，按月統計計
20 發津貼及加班費，故原審被證5及被證22所示上訴人之計薪
21 皆依上開規則計列（見原審卷一第199-217頁，卷五第149頁
22 以下）。以「司機抽成」之金額計算觀之，依據運務員績效
23 管理辦法第5.3.1（見原審卷一第299頁），係依「該月運務
24 員營業收入」按比率核算，而運務員之營業收入計算方式
25 為：「計薪+加減計薪+休息日1/3」，再依照計算所得數
26 字比對運務員工作績效管理辦法內運務員營業收入表格按比
27 例計算，即可得出司機抽成之總金額。以112年6月份之上訴
28 人營運日報表（見原審卷三第319-391頁）為例，營業收入
29 的計算組成為「計薪109,050+加減計薪29,850+休息日5,599
30 =業績144,499元」，並按照表格得出該月營業收入計薪比率
31 為14%（見原審卷一第299頁），故上訴人當月可領取之司機

01 抽成為20,230元，計算式為 $144,499 \times 14\% = 20,230$ 元（見原審
02 卷一第203頁）。而依照「運務員工作績效管理辦法」5.3.3
03 條「運務員當月營業收入，因請休八周產假、婚假、喪假、
04 公假、陪產假、產檢假及特休假時，得調整業績，每日金額
05 為6,000元，調整業績不得用於例假日、休息日、國定假日
06 或已出勤之日或時段」（見原審卷一第299、300頁）。因
07 此，運務員請假如若符合請假給薪的標準，則該次請假會核
08 算計薪分數並與收入合併計算收入比率，但於實際計薪時則
09 不納入計算。以112年8月之上訴人營運日報表（見原審卷三
10 第467-697頁）為例，上訴人請3天特別休假，因符合請假給
11 薪標準，因此獲得分數 $6,000 \times 3 = 18,000$ 元，可得納入業績
12 計算，藉此增加營業收入之抽成比率，故當月營業收入之組
13 成為「計薪101,750+加減計薪22,050+休息日4,266=128,06
14 6」，再將獲得的業績加上特休給薪「128,066+特休給薪18,
15 000=146,066」，並按照表格得出營業收入比率為14%。但因
16 休假不列入計薪，因此仍依「計薪+加減計薪+休息日」計
17 算所得之 $128,066 \times 14\% = 17,929$ 元計算司機抽成，此金額即為
18 112年8月薪資單上所看到的司機抽成（見原審卷一第207
19 頁）。

20 4.上訴人雖稱：其只有收到薪資條，對於薪資之計算方式毫無
21 所悉等語，然上訴人按日填寫、繳回營運日報表（見原審被
22 證18），單從格式直觀，即應知計薪係與每日運務之趟次、
23 時間相關，以111年6月6日營運日報表為例（見原審卷一第3
24 93頁），上訴人明確記載「進出」、「接拆」、「改櫃」所
25 費之時間，並記錄「計3H31M」，顯見其明知運務員於運送
26 過程有額外可供加減分的情事，等待裝卸貨的時間可計薪
27 資；以111年6月18日之營運日報表而言（見原審卷一第421
28 頁），上訴人填寫「報告①請問內銷假日司機/運務員出勤
29 如何計薪 需要假日跟平日計薪或計算法②台積電假日出勤
30 車趟計薪 假日跟平日或計算法 核對自己薪資用 謝謝」等
31 語，足見其明確知悉計薪係以「車趟」方式計算。再審以其

01 於本院當庭陳稱：「（問：上訴人填寫的日報表上，何以AB
02 兩地距離相同，但填寫的時間不同之原因？）同樣的距離，
03 但時間不同，可能會影響的因素是車況、路況、客戶端作業
04 完工時間，臨時調度交辦的工作、或是有時候要自己搬運東
05 西上車，速度快慢，另外客戶端協同進場的充填人員上車時
06 間也會有影響」等語（見本院卷第247、248頁），益徵其對
07 於日報表之填載原因亦知悉甚詳，其主張唯一之資訊來源只
08 有薪資條，對於所得金額之計算方式、依據完全不清楚等
09 語，並不實在，顯無可採。況依常情，倘上訴人確曾對於加
10 班費、假日出勤費之給付有所質疑，理應向被上訴人提出詢
11 問以釐清困惑，然上訴人卻不曾書面反應過飛騰系統無法登
12 錄之問題，亦無法就曾經口頭向被上訴人表示無法領取加班
13 費、無法登錄飛騰系統等，提出證明，為兩造所不爭執（見
14 兩造不爭執之事項(九)），故上訴人任職期間，應無針對加班
15 費等事項有所疑惑或爭執，係於本件訴訟中，始為主張，洵
16 堪認定。

17 5.復而，84年起，被上訴人公司就上訴人擔任之職務，即以抽
18 成計薪之方式給付薪資，且103年起至112年4月1日前，
19 被上訴人均將依勞基法計算每月之加班時數，或假日出勤對
20 應資料，顯示在抽成計薪制度下之薪資單中供員工比對，係
21 112年4月進行第二次薪資單改版後，始未繼續將依勞基法計
22 算每月之加班時數，或假日出勤對應資料，顯示在薪資單中
23 供員工比對等節，為兩造所不爭執（見兩造不爭執之事項(八)
24 □□），有被上訴人84年10月26日發布發文字號084043通
25 報、第4屆第4次勞資會議紀錄、112年3月15日發布通報在卷
26 可據（見本院卷第133-138頁），堪信為真。被上訴人並依
27 勞基法規定，依據原審被證18上訴人自行填寫之日報表，製
28 作出與其抽成計薪制度下之金額對照表即被證22（見原審卷
29 五第149頁以下），得以認定上訴人111年8月1日起至112年1
30 2月14日止之薪資單上雖有以司機津貼或司機抽成項目發給
31 者，然均屬上訴人之績效抽成，其每月領得之司機津貼或司

01 機抽成金額（見原審卷一第366-383頁），均較上訴人請求
02 之每月加班費金額（見原審卷六第33-48頁）為高，故應認
03 不違反勞基法之規定，兩造均應受其拘束。上訴人雖否認上
04 情，然不爭執上訴人有收受如上被上訴人所述之薪資款項
05 （見本院卷第158頁）；且先是說明對於被上訴人之計算式
06 有意見（見本院卷第158頁），後經被上訴人敘明後（見本
07 院卷第183頁），又改稱不再需要執著於被上訴人之金額如
08 何算出等語（見本院卷第236頁），經本院詢問後，自始無
09 法具體指明被證22之資料有何不實之處（見本院卷第185、2
10 47-252、285-291頁），是益加得以認定被上訴人辯稱：上
11 訴人於抽成計薪制度下，每月領得之司機津貼或司機抽成金
12 額，均較依勞基法所得請求之每月加班費金額為高等語，堪
13 以認定。

14 6.上訴人自107年10月到職後，已簽署切結書、同意書等，同
15 意接受公司一切規章（見原審卷一第181-189頁），依前所
16 述，歷經數年，其每日均填寫營運日報表，且均未反應加班
17 或假日出勤問題，顯見其明知、並同意運務員之薪資計算方
18 式為抽成計薪（已內含加班費、假日出勤），即上訴人之加
19 班費用已含於司機抽成計薪內完整核發，然其卻於離職後改
20 稱對於該制度之內容毫無所悉，進而對被上訴人主張加班費
21 或假日出勤等費用，其說詞不僅相互矛盾，並與營運日報表
22 之內容不相符合，實無可信。被上訴人既已依規定發予上訴
23 人應領取之薪資（包含其所主張之加班費等），上訴人即不
24 得再向被上訴人為任何請求。

25 (四)上訴人主張被上訴人受領勞務遲延，其無補服勞務之義務，
26 可請求被上訴人補發15,228元，及自112年12月29日起至清
27 償日止，按年息百分之5計算之利息有理由，逾此範圍之請
28 求則無理由。

29 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
30 請求報酬，但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
31 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額

01 內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
02 之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
03 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
04 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
05 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條
06 分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之
07 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受
08 領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞
09 務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號
10 判決要旨參照）。

11 2.經查，被上訴人於112年12月14日終止與上訴人間之系爭勞
12 動契約並不合法，已如前述，而依原證一之對話紀錄可知，
13 被上訴人之員工暱稱為「內銷調度詩涵」者，曾於112年12
14 月14日傳送：「麻煩請先將山隆工作證、車頭鑰匙、公司制
15 服及相關工作證繳交於銅鑼車廠給美智姊或是繳交至苗栗山
16 隆櫃場，謝謝」、「人評會結果於今日112年12月14日解雇
17 」之訊息予上訴人，上訴人收到後立即分別回傳2次：「勞
18 雇契約關係還存在，請問明天工作內容」，然隨遭暱稱「內
19 銷調度邱怡菁」者退出群組（見原審卷一第39頁），顯見上
20 訴人於112年12月14日曾欲提出勞務給付，卻遭被上訴人拒
21 絕甚顯。

22 3.被上訴人雖辯稱：詢問工作內容與將提供運務員之勞務係屬
23 二事，上訴人平常經常性之上下班時間已經固定，並非隔日
24 需要告知工作內容才須提供勞務，且原證一之對話內容僅是
25 同事間私下之詢問，並不同向被上訴人為準備提出勞務之
26 通知等語。然「內銷調度詩涵」，本係被上訴人公司內負責
27 指派司機工作之人員，上訴人既向其詢問翌日工作內容，即
28 等同於向被上訴人為準備提供勞務之通知；又上訴人上下班
29 之時間會隨運送地點之不同、車況、路況、客戶端作業時
30 間、臨時交辦工作與否等因素，而有不同，為兩造所不爭執
31 （見兩造不爭執之事項□），並有原審被證18之營運日報表

01 可參，是被上訴人稱：上訴人上下班時間固定、毋庸確定工
02 作內容才提供勞務等語，與事實不符，亦不足採，上訴人確
03 實係欲提供勞務予被上訴人，而向被上訴人負責調度司機工
04 作之員工詢問工作內容，卻遭被上訴人拒絕受領，堪以認
05 定。

06 4.而自112年12月15日起至112年12月28日系爭勞動契約終止時
07 止，上訴人既已為提出勞務之通知，被上訴人拒絕受領上訴
08 人準備提出勞務之意思表示，則被上訴人即應負擔受領遲延
09 之責任，上訴人亦無補服勞務之義務，且可請求被上訴人給
10 付此段期間薪資之報酬。承前，上訴人離職前6個月之月平
11 均工資不得加計每月2,000元之信託補助款，即為32,631元
12 （見兩造不爭執之事項□），故112年12月15日起至112年12
13 月28日期間，上訴人得以請求之薪資即為15,228元（32,631
14 $\div 30 \times 14 = 15,228$ ，元以下四捨五入）。

15 5.再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
16 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
17 定利率計算之遲延利息，民法第229條第1項前段、第233
18 條第1項本文分別定有明文。查上訴人請求被上訴人給付之
19 工資，乃定有確定期限，被上訴人如未按時給付，應自期限
20 屆滿後負遲延責任，是上訴人請求被上訴人自應給付日之翌
21 日即112年12月29日起，至清償日止，就上開15,228元加計
22 按年息百分之5法定利率計算之遲延利息，核屬有據。逾此
23 範圍之請求則無理由，應予駁回。

24 六、綜上所述，上訴人依勞退條例第12條第1項，勞基法第14條
25 之規定，請求被上訴人給付83,980元，及自113年1月28日起
26 至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予
27 准許，其餘請求，則無理由，應予駁回。上訴請求超過上開
28 應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴人
29 指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回
30 其此部分上訴。又上訴人於本院為訴之追加，依民法第487
31 條、第235條、第234條之規定，請求被上訴人應給付上訴人

01 15,228元，及自112年12月29日起至清償日止，按週年利率
02 5%計算之利息，為有理由，應予准許，其餘請求，則無理
03 由，應予駁回，爰判決如主文第2、3項所示。

04 七、兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌
05 後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之
06 必要，併此敘明。

07 八、據上論結，本件上訴無理由，追加之訴為一部有理由、一部
08 無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條、第79條，判
09 決如主文。

10 中 華 民 國 115 年 4 月 30 日

11 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 黃 裕 仁

12 法 官 劉 惠 娟

13 法 官 林 秉 暉

14 正本係照原本作成。

15 不得上訴。

16 書記官 賴 淵 瀛

17 中 華 民 國 115 年 4 月 30 日