

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第62號

原告 廖簡申  
訴訟代理人 劉書奴律師  
被告 正一氣體股份有限公司

法定代理人 張寶緞  
訴訟代理人 李瑞蕙  
陳俊堯

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年7月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

- 一、原告主張：原告於民國106年3月17日起任職於被告公司，至兩造勞動契約終止時，原告月薪為54,000元。然被告公司並未依法提撥足額之勞工退休金、亦未給休息日加班費，故原告於113年3月12日寄發存證信函，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款之規定，於113年4月1日終止兩造勞動契約，嗣調解不成立。原告自得起訴請求被告給付資遣費、休息日加班費、特休未休工資差額，以及補提勞工退休金差額至原告勞工退休金專戶，並聲明：(一)被告應給付原告451,948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。(二)被告應提繳204,208元至原告勞工退休金專戶。(三)願供擔保，請准第(一)項聲明宣告假執行。
- 二、被告則以：原告於106年3月17日至被告公司應徵，擔任司機一職，月薪36,300元。原告於113年3月6日以LINE通訊軟體告知已錄取正新鋁業股份有限公司及三福氣體股份有限公司，而將離職，被告旋即同意原告離職之申請，是兩造勞動契約係因原告自請離職而終止。然原告因後續無法請領失業

01 補助金，而編纂不實謊言，主張被告高薪低報，未如實提撥  
02 勞工退休金，竟依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，  
03 而請求被告給付資遣費、加班費、特休未休工資差額，以及  
04 補提勞工退休金差額至原告勞退專戶。然兩造原約定薪資中  
05 已包含休息日加班費，且被告每月發放現金薪資時，均經原  
06 告確認無誤後，並於薪資簽收單上簽名。原告於離職前之薪  
07 資均為36,300元，並無原告所稱調整至54,000之情；被告所  
08 發放之薪資袋上並無記載薪資總金額，而原告所提之薪資袋  
09 上卻有記載金額，顯與實際發薪狀況不符，顯為原告事後所  
10 為不實之記載。又被告已依給付之薪資提撥勞工退休金，並  
11 無如原告所指已調薪卻未足額提撥之情。另原告薪資自始均  
12 並無調整，故無短少給付特休未休工資。又被告刊登之徵才  
13 廣告中已表明工作時間為隔週休2日，應認被告給付之薪資  
14 中已包含休息日之加班費，是原告請求休息日加班費，亦難  
15 認有據等語，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，  
16 願供擔保請准宣告免為假執行。

17 三、本件兩造對於原告於106年3月17日起任職於被告公司，擔任  
18 司機一職等情，均不爭執，應堪信為真實。本件原告主張被  
19 告應給付原告資遣費、休息日加班費、特休未休工資差額，  
20 以及補提勞工退休金差額等情，被告則以前揭情詞置辯，故  
21 本院應審究者應為：(一)原告薪資金額應如何計算？被告有無  
22 短少給付休息日加班費、有無短少提撥勞工退休金、有無短  
23 少給付特休未休工資？(二)兩造終止勞動契約之事由為何？原  
24 告請求資遣費有無理由？分論如下：

25 (一)、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，  
26 民事訴訟法第277年前段定有明文。民事訴訟如係由原告主  
27 張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以  
28 證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能  
29 舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。

30 (1)、原告主張其薪資由最初任職時38,000元調升至54,000元，並  
31 主張每月收取現金薪資時，均會如數存至其中國信託銀行帳

01 戶內，並提出薪資袋68紙（見勞專調卷第23頁至第56頁，下  
02 稱系爭薪資袋）及中國信託帳戶106年3月17日至109年3月1  
03 日，及112年3月14日至113年3月14日交易明細（見勞專調卷  
04 第57頁至第97頁）為證。經查，原告於每月領取現金薪資之  
05 同時，均會在每月薪資單領取人簽名欄位中簽名，而薪資單  
06 上薪資欄所載之薪資截至112年2月止，金額均為36,300元，  
07 核與被告刊登之徵才廣告上所載「月薪36,000元起」乙節相  
08 符，是被告辯稱薪資並無調升，自始均為36,300元等語，要  
09 難謂無據。加以，原告如認其實際領取之薪資額與薪資單所  
10 載之金額不合，應立即反應，而非任職長達6年後，始主張  
11 其實際領取之薪資額與薪資單所載金額不一致云云，是原告  
12 此一主張顯與常情不合，實難採信。

13 (2)、原告雖主張原告實際領取之薪資，應以薪資袋上手寫之總金  
14 額為準，然原告於本院審理時自承；薪資袋下方之金額，是  
15 其親點薪資袋內之現金後，再將金額紀錄在薪資袋上等語  
16 （見勞專調卷第196頁、本院卷第48頁），是系爭薪資袋下  
17 方之總金額確為原告所記載，然業經被告否認此為每月發放  
18 之薪資額，且與薪資簽收單上所載之金額不符，故要難僅以  
19 原告自行書立於薪資袋上之金額，逕認係為原告之薪資額。  
20 至原告主張每次領取薪資後。即如數存入其中國信託帳戶  
21 內，然原告每月存款是否僅有被告所發放薪資，而無其他收  
22 入來源？此部分原告舉證尚有未足，要難採信。未查，原告  
23 復稱被告於107年3月21日匯款41,000元。可證原告薪資應有  
24 調升云云，然此部分被告則辯稱：因原告於000年0月間住  
25 院，無法至公司領取現金，公司為使原告安心休養，將當月  
26 工資36,300元與醫療費用之4,700元，合併為41,000元匯款  
27 給原告等語（見本院卷第39頁），核與原告稱住院時有拿到  
28 紅包等語相符（見本院卷第49頁），是被告所辯尚屬有據。  
29 綜上，原告尚無事證證明其薪資有逐年調升至54,000元，是  
30 原告主張被告未以調整後之薪資54,000元提撥勞工退休金、  
31 計算特休未休工資，而請求被告補提撥勞工退休金，以及給

01 付短少之特休未休工資差額等情，均乏所據，不能准許。

02 (3)、按勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工  
03 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  
04 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  
05 表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時，即約定例  
06 假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又  
07 未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應  
08 認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後  
09 不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資，最高法院  
10 108年度台上字第1540號判決意旨可資參照。本件原告主張  
11 被告未給付休息日之加班費云云，被告則辯稱：於徵才廣告  
12 中已載明「隔週休2日，月薪36,000元起」，是原告應明知  
13 月薪36,300元已含休息日之加班費等語。經查，被告確實已  
14 於徵才廣告中載明隔週休2日，月薪36,000元，此有被告徵  
15 才廣告在卷可佐（見專調卷第157至159頁），是被告主張3  
16 6,300元之薪資中已包含休息日之加班費等語，要難謂無  
17 據。再查，依113年基本工資27,470元，休息日加班費為1,4  
18 50元/日（計算式： $(27470/240*4/3*2)+(27470/240*5/3*$   
19  $6))=1450$ ），每月隔週休二日之加班費為5,800元（計算式  
20  $1,450*4$ ），基本工資加計休息日加班費合計為33,270元，  
21 而被告實際給付原告之薪資為36,300元，尚未低於上開勞基  
22 法強制規定之33,270元，揆諸上開判決意旨，被告既已於徵  
23 才廣告中註明隔週休2日之工作條件，且給付之薪資亦合於  
24 勞基法之規定，是兩造即均應受拘束，原告於離職後始向被  
25 告請求休息日之加班費，即為無據，不能准許。

26 四、綜上，本件原告為自請離職，不得請求被告給付資遣費。又  
27 原告請求被告給付休息日加班費、特休未休工資差額及請求  
28 提撥勞工退休金之差額，均屬無據，均應予駁回。其假執行  
29 之聲請亦失所附麗，應併予駁回之。

30 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及提出或聲請  
31 調查之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結

01 果，自無再逐一詳予論駁或為調查之必要，併此敘明。

02 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

03 中 華 民 國 113 年 8 月 21 日

04 勞動法庭 法官 游璧庄

05 正本係照原本作成。

06 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

07 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 113 年 8 月 21 日

09 書記官 劉明芳