

臺灣彰化地方法院民事判決

114年度勞續字第1號

原告 薛淑燕  
被告 高動力國際有限公司

法定代理人 黃連興

訴訟代理人 張晁綱律師  
賴協成律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年2月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳28,293元至原告甲○○勞動部勞工保險局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5%，餘由原告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣9,500元供擔保後，得假執行，但被告如以新臺幣28,293元預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求之基礎事實同一者；但擴張或減縮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2、3款定有明文。查原告原起訴聲明第一項原為：被告應給付原告新臺幣（下同）1,026,313元整。嗣於民國（下同）113年11月21日提出民事答辯狀（原告回應被告民事爭點整理及答辯狀（一）），變更訴之聲明第一項為：被告應給付原告663,203元整（見勞

01 訴卷第193至197頁)，核屬聲明之減縮，揆諸上開規定，自  
02 應准許。

## 03 貳、實體事項

### 04 一、原告起訴主張略以：

05 (一)緣原告於104年6月8日至113年4月15日受僱於被告高動力國  
06 際有限公司，原告於任職期間，對職務上交辦事項，從無怠  
07 惰敷衍之情事，隨著原告年資逐年增加，原告之薪資也逐漸  
08 之提升。被告公司為節省成本，欲僱用較低薪資之勞工取代  
09 原告，故約於原告離職之前半年，以其他部門員工在工作上  
10 之疏失，致產品存有瑕疵為由，責難原告，並意圖以此逼迫  
11 原告自請離職，藉以規避資遣原告所應支付之資遣費，為  
12 此，原告曾多次與被告公司溝通未果，被告公司復以不補足  
13 所需人力，而增加原告之工作量為手段，逼原告簽下自願離  
14 職之離職單，最終原告身心不堪負荷，而簽下自願離職單。  
15 而原告雖於該自願離職單之離職原因欄填寫工作理念不同，  
16 惟此一欄位係被告公司規定之必須填寫之欄位，不能空白，  
17 依一般經驗法則，稍具常識之人均能明瞭，倘原告誠實地於  
18 此一欄位填寫「公司違反勞基法、老闆霸凌我，因而工作理  
19 念不同」，被告公司不會予以簽核，原告僅能縮短成被告公  
20 司能接受之離職原因即工作理念不同，故該離職單所載離職  
21 原因之內容，不能證明原告係自願離職。且被告公司對原告  
22 於起訴狀內所提出之相關證據及論述，無法反駁，亦隻字未  
23 提，顯見被告公司之心虛。

24 (二)茲就本件請求資遣費、薪資補償、勞退差額、訴訟成本、精  
25 神慰撫賠償金等事實，詳述如下：

#### 26 1.資遣費178,445元：

27 雖原告向被告公司申請離職，且離職單之離職原因係填寫工  
28 作理念不同，惟原告係受被告公司之逼迫而申請離職，並非  
29 自願離職，且稍具常識之人都不可能誠實填寫離職原因，故  
30 被告公司應給付原告非自願離職之資遣費。原告自104年6月  
31 8日至113年5月9日任職於被告公司，任職期間共計8年11個

01 月又2日，依勞工退休金條例第12條規定，資遣基數為4又8  
02 3/180年即4.46111個月，原告之每月薪資為40,000元，以原  
03 告之每月薪資乘以資遣基數，原告得請求被告公司給付之資  
04 遣費為178,445元。

05 **2.薪資補償金114,010元：**

06 依勞動基準法第38條第1項規定，113年度被告仍有15日之特  
07 休尚未排休，又依最高法院見解，被告需給薪至5月9日，外  
08 加15日之特休補償日薪，故被告於給薪日即113年5月10日應  
09 給付71,992元（計算式：40,000元+1,333元/日×9日+特休  
10 補償1,333元/日×15日），惟被告僅給付28,631元，不足差  
11 額為43,361元（計算式：71,992元-28,631元）。又被告違  
12 反勞動基準法第38條規定，未給予特休。竟於薪資條上巧立  
13 名目，並將薪資另外分出一項特休未休工資，依民法第126  
14 條規定，特休未休工資之追溯期為5年，扣除前述已計算之1  
15 13年度特休，應補償前4年共53日未休之特休假薪資70,649  
16 元（計算式：14日+14日+15日+15日-112年已休之5日=  
17 53日；1,333元/日×53日），故被告應給付原告薪資補償金1  
18 14,010元。

19 **3.勞退差額28,293元：**

20 被告公司違反勞工保險條例72條第3項規定，有高薪低報及  
21 溢扣勞保費之情事，經原告向勞動部檢舉，勞動部亦函覆被  
22 告公司確實有上開違法情事，依被告公司向衛生福利部中央  
23 健康保險署呈報調整前、後之投保金額計算6%差額，被告  
24 公司應補繳最近5年之6%勞退差額即28,293元。

25 **4.訴訟成本50,000元：**

26 原告請求被告給付之資遣費及薪資補償，均為勞工退休金條  
27 例第12條及勞動基準法第38條之明文規定，惟被告公司自始  
28 就不打算遵守勞動基準法，甚至亦違反勞工保險條例第72條  
29 第3項之高薪低報，可見被告之法治觀念薄弱且惡性重大。  
30 且原告僅是為爭取應有之權益，卻需付出極大的代價及漫長  
31 歷程，從一開始對被告公司寄發存證信函、歷經彰化縣勞資

01 關係協進會之勞資爭議調解不成立、又向彰化縣政府勞工處  
02 提出勞資爭議仲裁申請之多次公文往來，乃至向本院提出勞  
03 資訴訟，以上過程，原告均需付出甚多的時間、交通、司法  
04 成本，及因本案需要而請假產生之工作損失等等，因被告公  
05 司不守法而無端產生有形及無形之成本，原告粗估花費約5  
06 0,000元，故請求被告給付訴訟成本50,000元。

07 **5.精神慰撫金292,455元：**

08 被告公司為資方，財大氣粗，抱著一般弱勢勞方應該不懂、  
09 沒有能力訴訟、無力聘請律師之心態，肆無忌憚地長期違反  
10 勞工權益相關法令，倘僥倖躲過，即無須給付勞工其所應得  
11 之法定權益，如資遣費及薪資補償等，而獲取巨大之不法利  
12 益。因此，若本院判決被告公司違反勞工退休金條例第12條  
13 及勞動基準法第38條之規定，除前述之資遣費及薪資補償費  
14 外，被告公司應負擔對等金額之不法利益，以資遣費及薪資  
15 補償費之總和，依民法第195條第1項規定，作為原告之精神  
16 慰撫金292,455元。

17 (三)爰依僱傭契約法律關係，請求被告應給付資遣費178,445  
18 元、薪資補償金114,010元、勞退差額28,293元、訴訟成本5  
19 0,000元、精神慰撫金292,455元等語。並聲明：1.被告應給  
20 付原告663,203元整。2.訴訟費用由被告負擔。3.願供擔  
21 保，請准宣告假執行。

22 **二、被告答辯略以：**

23 (一)原告自104年6月8日起受僱於被告公司，於離職前擔任卡鉗  
24 部門組長一職，該部門之職務內容除須負責將卡鉗各零件組  
25 裝為卡鉗產品外，因該部門為卡鉗產品生產線之最後一環，  
26 故被告公司要求該部門須進行最終品質檢查，經確認品質無  
27 瑕疵後，始能出貨予客戶。原告既身為卡鉗部門之組長，應  
28 擔負管理、監督該部門員工之責，而無論具有瑕疵之卡鉗係  
29 由原告或該部門何員工所組裝，原告應責無旁貸。被告公司  
30 於110年6月25日接獲客戶通知卡鉗產品存有瑕疵，並遭退貨  
31 而損失退貨檢查運費31,797元。嗣於113年1月31日及113年2

01 月14日，被告公司又再接再獲國外客戶客訴表示被告公司製造  
02 之卡鉗產品存有漏油瑕疵，經客戶拆解後發現前開漏油瑕疵  
03 係因油封溝中存有鐵屑所造成，且客戶因對被告公司之卡鉗  
04 產品組裝品質有疑慮，甚至派員至被告公司指導及檢查組裝  
05 方式。惟對於原告工作上之上開疏失，被告公司從未要求原  
06 告擔負任何賠償責任，亦未責怪原告，僅希望能與原告商討  
07 解決問題流程，以避免相同問題一再發生，且原告向被告公  
08 司反應人力不足時，被告公司亦有意解決此一問題，並表示  
09 會再招募人力，被告公司並無任何藉故指責、刁難、逼迫原  
10 告離職之情事。

11 (二)原告認為其職務內容不應包含品質檢查工作，其理念與被告  
12 不合，始於113年4月9日提出終止勞動契約，並親自書立員  
13 工離職申請表，於該員工離職申請表上之離職原因欄填寫  
14 「工作理念不合」，且於預計離職日期欄填載為「113.5.  
15 9」，可知兩造合意原告於113年5月9日正式離職，是原告於  
16 113年4月9日提出員工離職申請表後，原應繼續工作至113年  
17 5月8日，惟原告於113年4月12下午即未繼續上班，嗣於113  
18 年4月15日原告亦無故未至被告公司上班，被告公司之人員  
19 因而於當日上午10時52分許詢問原告此後是否還會繼續上  
20 班，原告則於當日上午10時57分明確表示不會，被告公司之  
21 人員復於當日上午10時58分詢問原告欲將其勞、健保退保，  
22 亦經原告同意。依通常經驗法則，被告公司人員之上開詢問  
23 內容，其真意顯然係詢問原告是否欲於113年4月15日終止勞  
24 動契約，原告既明確表示其自113年4月15日以後不會繼續進  
25 被告公司上班，並同意被告公司為原告辦理勞、健保之退保  
26 手續，已足推知原告之意思表示乃欲自113年4月15日起終止  
27 勞動契約，且其意思表示業於113年4月15日到達被告公司，  
28 被告公司未為反對之意思，並於隔日即113年4月16日為被告  
29 辦理退保，可認兩造業於113年4月15日合意終止勞動契約。

30 (三)就原告請求資遣費、薪資補償金、勞退差額、訴訟成本及精  
31 神慰撫金等事實，答辯如下：

01 1.資遣費178,445元：

02 依勞動基準法第17條第1項規定，資遣費之請求應以雇主終  
03 止勞動契約為前提，倘係勞資雙方合意終止勞動契約之情  
04 形，勞工應無請求資遣費之權利。本件勞動契約乃兩造合意  
05 終止，且兩造並未有給付資遣費之約定，原告自不得依勞動  
06 基準法第17條第1項請求被告給付資遣費。

07 2.薪資補償金114,010元：

08 兩造於113年4月15日合意終止勞動契約，且原告自113年4月  
09 15日起即未再至被告公司提供勞務，原告自113年4月1日至1  
10 13年4月14日止之工資，按原告之底薪36,200元計算，原告  
11 每日薪資為1,206.6元，前開14日工資共計為16,893元，至  
12 於自113年4月15日起至113年5月9日止，為兩造合意終止勞  
13 動契約後之期間，且原告實際上亦未提供勞務，原告自不得  
14 請求此段期間之工資。原告於113年離職時，可領4月份工資  
15 及15日特休未休工資合計為34,993，惟被告公司分別於113  
16 年1月至3月，按月給付特休未休工資1,800元給原告，合計  
17 已給付5,400，故於原告離職時，給付原告29,593元，113年  
18 部分，已無積欠原告工資及特休未休工資。就112年特休未  
19 休工資部分，原告112年度之特休日數為15日，且原告於當  
20 年度有特別休假5日，應予扣除，原告得折算工資之特休日  
21 數應為10日，其112年度之特休未休工資合計為12,067元，  
22 惟被告公司分別於112年1月至12月，按月給付特休未休工資  
23 1,800元給原告，原告於112年度已領特休未休工資，合計2  
24 1,600元，已超過其應領之特休未休工資12,067元，而有溢  
25 領之情事，原告不得為此部分之請求。就111年度特休未休  
26 工資部分，原告於111年度之每月薪資為34,200元，每日薪  
27 資為1,140元，特休未休日數為15日，其111年度之特休未休  
28 工資合計為17,100，惟被告公司分別於111年1月至12月，按  
29 月給付特休未休工資1,800元給原告，原告於111年度已領特  
30 休未休工資，合計21,600元，已超過其應領之特休未休工資  
31 17,100元，而有溢領之情事，原告不得為此部分之請求。就

01 110年度特休未休工資部分，原告於110年度之每月薪資為3  
02 0,700元，每日薪資為1,023.3元，特休未休日數為15日，其  
03 110年度之特休未休工資合計為15,350元，惟被告公司分別  
04 於110年1月至12月，按月給付特休未休工資1,300元給原  
05 告，原告於111年度已領特休未休工資，合計15,600元，已  
06 超過其應領之特休未休工資15,350元，而有溢領之情事，原  
07 告不得為此部分之請求。就109年度特休未休工資部分，原  
08 告於109年度之每月薪資為30,000元，每日薪資為1,000元，  
09 特休未休日數為15日，其109年度之特休未休工資合計為15,  
10 000元，而被告公司分別於109年1月至12月，按月給付特休  
11 未休工資1,000元給原告，原告於109年度已領特休未休工  
12 資，合計12,000元，惟與原告當年度應領特休未休工資15,0  
13 00元間，尚有3,000元之差額，被告公司於發放109年度年終  
14 獎金時，將該3,000元之差額併予給付原告，故原告亦不得  
15 為此部分之請求。從而，原告不得請求被告公司給付薪資補  
16 償金114,010元。

17 **3. 勞退差額28,293元：**

18 原告訴之聲明第1項為被告公司應給付原告663,203元整，其  
19 請求金額663,203元中尚包含勞退差額28,293元，原告既係  
20 於00年00月00日出生，迄今未滿60歲，顯不符勞工退休金條  
21 例第24條第1項之規定，依法不得請領退休金，且依最高法  
22 院101年度台上字第1602號民事判決意旨，原告請求被告公  
23 司給付勞工退休金差額28,293元予原告，自乏所據。又原告  
24 此項請求之應受判決之聲明、請求權基礎互有矛盾，更未見  
25 原告就上開金額提出計算標準。

26 **4. 訴訟成本50,000元：**

27 原告未表明得向被告請求因本案支出費用5萬元之請求權基  
28 礎，難認已表明訴訟標的，亦未見原告就此部分費用提出相  
29 關事證，原告此部分之請求，自乏所據。

30 **5. 精神慰撫金292,455元：**

31 原告未表明其得請求精神慰撫金之請求權基礎，亦未就其受

01 有如何之人格法益重大侵害，提出相關事實理由，被告實難  
02 對此部分為答辯等語。

03 (四)並聲明：1.原告之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。3.如受  
04 不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

05 三、得心證之理由：

06 (一)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為  
07 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明  
08 文。而勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從  
09 屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報  
10 酬之契約，此觀勞動基準法第2條第3款、第6款規定即明。

11 次按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，  
12 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3  
13 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿  
14 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以  
15 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1  
16 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終  
17 止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日  
18 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終  
19 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞動基準法  
20 第22條第2項前段、第16條第1項、第3項、第38條第1項、第  
21 4項分別定有明文。再按本法第三十八條第四項所定雇主應  
22 發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）  
23 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。

24 （二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或  
25 契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，  
26 為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工  
27 資除以三十所得之金額。（三）勞雇雙方依本法第三十八條  
28 第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假  
29 年度終結時應發給工資之基準計發，勞動基準法施行細則第  
30 24條之1第2項第1款定有明文。復按雇主依勞基法第11條規  
31 定終止契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一

01 雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均  
02 工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一  
03 年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，勞基法第  
04 17條、第16條定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度  
05 者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條  
06 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給  
07 二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高  
08 以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，  
09 勞退條例第12條第1項亦有明定。另按當事人主張有利於己  
10 之事實者，就其事實有舉證之責任，但法律別有規定或依其  
11 情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明  
12 文。而所謂舉證係指就爭訟事實提出足供法院對其所主張者  
13 為有利認定之證據而言，若所舉證據，不能對其爭訟事實為  
14 相當之證明，自無從認定其主張為真正，而所謂依其情形顯  
15 失公平者即係考量相關證據取得難易程度等，有證據偏在及  
16 武器不平等情形。是民事訴訟如係由原告主張權利者，應先  
17 由原告負舉證之責；若原告先不能舉證，以證實自己主張之  
18 事實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚  
19 有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院107年度台上字第2  
20 320號判決意旨參照）。

21 (二)經查，原告主張其自104年6月8日起受僱被告公司，於離職  
22 前擔任卡鉗部門組長一職等語，業據其提出通訊軟體LINE對  
23 話紀錄截圖、薪資單、員工離職申請單、公司變更登記事項  
24 卡在卷可稽（見勞訴卷第21至35頁、第39頁、第45頁、第79  
25 至81頁、第83頁），亦為被告所不爭執，原告主張之上開事  
26 實，堪信為真實。原告主張被告尚積欠資遣費178,445元、  
27 薪資補償金114,010元、勞退差額28,293元、訴訟成本50,00  
28 0元、精神慰撫金292,455元，被告應全數給付予原告乙情，  
29 亦據其提出錄音譯文、通訊軟體LINE對話紀錄截圖、特休參  
30 照表、薪資單、勞動部勞工保險局電子郵件回覆內容截圖、  
31 衛生福利部中央健康保險署函、員工離職申請單、勞保局E

01 化服務系統頁面截圖、員林郵局存證號碼000369存證信函、  
02 勞退新制差額6%試算表在卷可憑（見勞訴卷第17至47頁、  
03 第51至56頁、第83頁、第89至93頁、本院卷第29至35頁），  
04 然為被告所否認。茲就原告請求被告應給付項目及金額分述  
05 如下：

06 1.資遣費178,445元：

07 原告主張其係受被告公司之逼迫而申請離職，並非自願離  
08 職，其雖於離職單之離職原因係填寫工作理念不同，乃因稍  
09 具常識之人都不可誠實填寫離職原因，故被告公司應給付  
10 原告資遣費178,445元等語，業據其提出錄音譯文、通訊軟  
11 體LINE對話紀錄截圖、員工離職申請單、員林郵局存證號碼  
12 000369存證信函在卷可佐（見勞訴卷第17至35頁、第45頁、  
13 第51至56頁、第83頁），此為被告所否認。查原告為卡鉗部  
14 門之組長，對於卡鉗各零件之組裝及最終品質檢查等應負有  
15 管理、監督之責任，被告公司於110年6月25日、113年1月31  
16 日及113年2月14日陸續因卡鉗品質瑕疵而受有損失，有客戶  
17 求償統計表、銷貨單、松信報關股份有限公司進出口貨物通  
18 關稅費清表、卡鉗產品瑕疵說明文件、客戶求償費用計算表  
19 在卷可證（見勞訴卷第151至163頁），足見原告於其所掌職  
20 務範圍內之工作事項確實存有疏失，惟被告公司並未要求原  
21 告須負賠償責任，亦未予以嚴厲譴責，僅表示欲與原告商討  
22 關於如何避免產生上開卡鉗瑕疵之解決方式，且於原告提出  
23 卡鉗部門人力不足之問題時，被告公司亦表示會再招募人  
24 力，有兩造通訊軟體LINE對話紀錄截圖在卷可憑（見勞訴卷  
25 第21至35頁），足徵被告公司並無藉故指責、逼迫原告離職  
26 之情事，而原告迄未提出被告公司有何逼迫其離職之其他具  
27 體事證，以供本院斟酌，則原告之上開主張，要屬無憑。又  
28 原告於113年4月9日提出離職申請單後，原應繼續工作至該  
29 離職申請單之預計離職日期欄所載日期即113年5月9日，然  
30 原告於113年4月12日下午即未繼續於被告公司打卡上班，有  
31 員工離職申請表、113年1月至4月出勤紀錄表在卷足參（見

01 勞訴卷第45頁、第259頁)，被告公司並於113年4月15日以  
02 通訊軟體LINE詢問原告是否有繼續上班之意願，原告則表示  
03 無此意願，此觀兩造於113年4月15日通訊軟體LINE之對話內  
04 容：「被告公司員工：『請問你還會進公司上班嗎』原告：  
05 『不會』被告公司：『那勞健保的部份我退了』原告：  
06 『好』」甚明（見勞訴卷第145頁），足已推知原告之真意  
07 係欲自113年4月15日起終止勞動契約，且該終止勞動契約之  
08 意思表示於113年4月15日到達被告公司，而被告公司於收到  
09 該原告之意思表示後，未為反對之意思，並於隔日為原告辦  
10 理勞、健保之退保，足認兩造之勞動契約業於113年4月15日  
11 合意終止。從而，兩造既以合意終止雙方之勞動契約，則依  
12 前揭規定，原告請求被告公司給付資遣費178,445元予原  
13 告，即屬無據。

## 14 2. 薪資補償金114,010元：

15 (1)原告主張被告公司需給付薪資至113年5月9日，外加15日之  
16 特休補償日薪，合計71,992元，惟被告僅給付28,631元，不  
17 足差額為43,361元，又被告公司未給予特休未休，並於薪資  
18 條上巧立特休未休工資之名目，尚積欠原告前5年特休未休  
19 工資70,649元，故被告應給付原告薪資補償金114,010元等  
20 語，亦據其提出員工離職申請表、特休未休參照表、薪資單  
21 （見勞訴卷第45頁、第37至39頁、第83頁）在卷可稽，此為  
22 被告所否認。

23 (2)查兩造業於113年4月15日合意終止勞動契約，已如前述，且  
24 原告自113年4月15日起即未再至被告公司提供勞務，有113  
25 年1月至4月出勤紀錄表在卷可佐（見勞訴卷第259頁），則  
26 原告僅得請求113年4月1日至113年4月14日之薪資，逾此範  
27 圍，要屬無據。原告自104年6月8日到職，於113年離職時，  
28 每月薪資為36,200元，可領4月份薪資及15日特休未休工資  
29 合計為34,993元【計算式：36,200元/月÷30日×14日+36,20  
30 0元/月÷30日×15日，元以下四捨五入】，惟被告公司已於11  
31 3年1月至3月，按月給付特休未休工資1,800元，共計5,400

01 元予原告，又於原告離職時，給付薪資及特休未休工資29,5  
02 93元【計算式：34,993元－5,400元】予原告，有113年薪資  
03 清冊、113年1月至4月出勤紀錄表在卷可憑（見勞訴卷189  
04 頁、第259頁），足見被告公司尚無積欠原告113年之薪資及  
05 特休未休工資，則原告此部份主張，顯屬無據。

06 (3)又原告主張被告公司尚積欠109年至112年特休未休工資，有  
07 無理由，茲分述如下：

08 ①就109年之特休未休工資部分：原告自104年6月8日到職，10  
09 9年每月薪資為30,000元，累積年資為4年6月，特休未休日  
10 數為14日，其109年可領之特休未休工資為14,000【計算  
11 式：30,000元/月÷30日×14日，元以下四捨五入】，而被告  
12 公司於109年1月至12月，按月給付特休未休工資1,000元予  
13 原告，原告於109年已領特休未休工資為12,000元【計算  
14 式：1,000元×12月，元以下四捨五入】，惟與原告當年度可  
15 領之特休未休工資14,000元間，尚有2,000元之差額，被告  
16 公司於發放109年度之年終獎金時，將該2,000元之差額併予  
17 給付原告，有109年薪資清冊、109年年終獎金暨特休未休工  
18 資簽收單、109年出勤紀錄表在卷可憑（見勞訴卷第173頁至  
19 175頁、第191頁、第243至245頁），足見被告公司尚無積欠  
20 原告109年之特休未休工資，則原告此部份主張，尚非可  
21 採。

22 ②就110年之特休未休工資部分：原告自104年6月8日到職，11  
23 0年每月薪資為30,700元，累積年資為5年6月，特休未休日  
24 數為15日，其110年可領之特休未休工資為15,350元【計算  
25 式：30,700元/月÷30日×15日，元以下四捨五入】，惟被告  
26 公司於110年1月至12月，按月給付特休未休工資1,300元予  
27 原告，原告於111年已領特休未休工資為15,600元【計算  
28 式：1,300元×12月，元以下四捨五入】，有110年薪資清  
29 冊、110年出勤紀錄表在卷可憑（見勞訴卷第177頁至179  
30 頁、第247至249頁），足見被告公司給付予原告110年之特  
31 休未休工資，已超過原告當年度可領之特休未休工資15,350

01 元，而有溢付之情事，則被告公司尚無積欠原告110年之特  
02 休未休工資，原告此部份主張，尚非可採。

03 ③就111年之特休未休工資部分：原告自104年6月8日到職，11  
04 1年每月薪資為34,200元，累積年資為6年6月，特休未休日  
05 數為15日，其111年可領之特休未休工資為17,100元【計算  
06 式：34,200元/月÷30日×15日，元以下四捨五入】，惟被告  
07 公司於111年1月至12月，按月給付特休未休工資1,800元予  
08 原告，原告於111年已領特休未休工資為21,600元【計算  
09 式：1,800元×12月，元以下四捨五入】，有111年薪資清  
10 冊、111年出勤紀錄表在卷可憑（見勞訴卷第181頁至183  
11 頁、第251至253頁），足見被告公司給付予原告111年之特  
12 休未休工資，已超過原告當年度可領之特休未休工資17,100  
13 元，而有溢付之情事，則被告公司尚無積欠原告111年之特  
14 休未休工資，原告此部份主張，尚非可採。

15 ④就112年之特休未休工資部分：原告自104年6月8日到職，11  
16 2年每月薪資為36,200元，累積年資為7年6月，特休未休日  
17 數為15日，而原告於當年度有特別休假5日，應予扣除，則  
18 原告112年特休未休日數為10日，其112年可領之特休未休工  
19 資為12,067元【計算式：36,200元/月÷30日×10日，元以下  
20 四捨五入】，惟被告公司於112年1月至12月，按月給付特休  
21 未休工資1,800元予原告，原告於112年已領特休未休工資為  
22 21,600元【計算式：1,800元×12月，元以下四捨五入】，有  
23 112年請假單、112年薪資清冊、112年出勤紀錄表在卷可憑  
24 （見勞訴卷第171頁、第185頁至187頁、第255至257頁），  
25 足見被告公司給付予原告112年之特休未休工資，已超過原  
26 告當年度可領之特休未休工資17,100元，而有溢付之情事，  
27 則被告公司尚無積欠原告112年之特休未休工資，原告此部  
28 份主張，尚非可採。

29 (4)至原告主張被告公司未給予特休未休，並於薪資條上巧立特  
30 休未休工資之名目云云，惟原告迄未提出被告公司有何於薪  
31 資條上巧立名目之具體事證，以供本院斟酌，原告此部份主

01 張，要不足採。

02 (5)據上所述，被告公司既已無積欠原告任何薪資及特休未休工  
03 資，則原告請求被告公司應給付薪資補償金114,010元，自  
04 屬無據。

05 3.勞退差額28,293元：

06 (1)雇主應為適用本條例之勞工（含本國籍勞工），按月提繳退  
07 休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為  
08 第7條第1項規定之勞工（含本國籍勞工）負擔提繳之退休  
09 金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規定按  
10 月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得  
11 向雇主請求損害賠償，勞動基準法第6條第1項、第14條第1  
12 項、第31條第1項分別定有明文。又雇主未依上開規定，按  
13 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  
14 本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依上開條例第  
15 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  
16 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  
17 退休金專戶，以回復原狀，此有最高法院101年度台上字第1  
18 602號民事裁判要旨可資參照。而依上開條例第24條第1項規  
19 定，勞工年滿60歲，始得請領退休金，故雇主未提繳或未足  
20 額提繳，但勞工未滿60歲時，勞工僅得請求雇主補提繳勞工  
21 退休金至退休金專戶。

22 (2)查原告主張被告公司違反勞工保險條例72條第3項規定，有  
23 高薪低報及溢扣勞保費之情事，依被告公司向衛生福利部中  
24 央健康保險署呈報調整前、後之投保金額計算6%差額，被  
25 告公司應補繳最近5年之6%勞退差額即28,293元等語，亦據  
26 其提出勞動部勞工保險局電子郵件回函、勞動部勞工保險局  
27 電子郵件回覆內容截圖、衛生福利部中央健康保險署函、勞  
28 退新制差額6%試算表（見勞訴卷第41至44頁、第89至91  
29 頁、本院卷第29至35頁），被告則以原告請求金額663,203  
30 元中尚包含勞退差額28,293元，惟原告係於00年00月00日出  
31 生，迄今未滿60歲，不符勞工退休金條例第24條第1項規

01 定，依法不得請領退休金等語置辯。揆諸前揭意旨，原告係  
02 依前開規定，請求被告補提繳最近5年之6%勞退差額至其於  
03 勞保局設立之勞工退休金個人專戶，而非要求直接給付予原  
04 告，被告前開所辯，自無可採。從而，原告請求被告補提繳  
05 勞工退休金差額28,293元，經核無明顯不合，應屬有據。

06 4.訴訟成本50,000元：

07 原告主張被告公司自始即無遵守勞動基準法之意思，亦違反  
08 勞工保險條例第72條第3項之高薪低報，被告公司之法治觀  
09 念薄弱且惡性重大，原告僅為爭取應有之權益，卻需付出時  
10 間、交通、司法成本，及因本案需要而請假所生之工作損  
11 失，原告粗估花費約50,000元等語，此為被告所否認，並以  
12 前詞置辯。查原告請求被告公司應給付訴訟成本50,000元，  
13 未提出請求權基礎，亦未提出任何具體證據。而本院於113  
14 年10月14發文要求原告補正請求權基礎及請求金額之計算標  
15 準，然於113年11月27日言詞辯論期日時，原告仍無法明確  
16 表示請求權基礎為何，本院又命原告應補正請求權基礎及請  
17 求金額之計算標準，原告固提出民事補正狀（二）補正上開  
18 事項，惟原告上開補正內容仍無法具體正確說明其請求項  
19 目、金額之計算基準及請求權基礎為何。揆諸前揭舉證責任  
20 分配法則，自應由原告就「訴訟成本」50,000元乙節，負舉  
21 證責任，然原告迄今未提出計算標準及相關費用支出等證據  
22 資料，復未述明請求權基礎為何，則原告之此部份請求，無  
23 法陳明請求權基礎，亦無提出具體事證以實其說，自難准  
24 許。

25 5.精神慰撫金292,455元：

26 原告主張被告公司抱著一般弱勢勞方應該不懂、沒有能力訴  
27 訟、無力聘請律師之心態，肆無忌憚長期違反勞工權益相關  
28 法令，倘僥倖躲過，即可獲取巨大之不法利益，故被告公司  
29 應負擔對等金額之不法利益，依民法第195條第1項規定，作  
30 為原告之精神慰撫金292,455元等語，此為被告所否認，並  
31 以前詞置辯。查原告依民法第195條第1項規定，請求被告公

01 司給付精神慰撫金292,455元，惟民法第195條第1項乃損害  
02 賠償範圍之規定，並非獨立之請求權基礎，原告未提出正確  
03 之請求權基礎，亦未提出任何具體證據。而本院於113年10  
04 月14發文要求原告補正請求權基礎，然於113年11月27日言  
05 詞辯論期日時，原告仍無法明確表示請求權基礎為何，本院  
06 又命原告應補正正確之請求權基礎，原告固提出民事補正狀  
07 (二)補正上開事項，惟原告上開補正內容仍無法具體正確  
08 說明其得請求精神慰撫金之請求權基礎為何，及其究受有何  
09 人格法益重大侵害之相關事實理由。揆諸前揭舉證責任分配  
10 法則，自應由原告就「其受有人格法益重大侵害」而得請求  
11 精神慰撫金292,455元乙節，負舉證責任，然原告迄今未提  
12 出具體事證以佐其說，復未述明請求權基礎為何，則原告之  
13 此部份請求，無法陳明請求權基礎，亦無相關舉證，自難准  
14 許。

15 四、綜上所述，原告依雇傭契約法律關係，請求被告應補繳勞退  
16 差額28,293元至原告甲○○勞動部勞工保險局之勞工退休金  
17 個人專戶，為有理由，應予准許。其餘部分，為無理由，應  
18 予駁回。又原告陳明願供擔保，聲請宣告假執行，經核並無  
19 不合，爰酌定相當之擔保金額宣告之。至原告之其餘請求既  
20 經駁回，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

21 五、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻擊或防禦方法及所用  
22 之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，  
23 爰不逐一論列，附此敘明。

24 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

25 中 華 民 國 114 年 3 月 19 日  
26 民事第四庭 法官 姚銘鴻

27 以上正本係照原本作成。

28 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委  
29 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 114 年 3 月 19 日  
31 書記官 楊美芳