

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第63號

原告 林錦發

訴訟代理人 趙俊翔律師

被告 和岡精密工業股份有限公司

法定代理人 張宴鳳

訴訟代理人 陳樹村律師

黃政廷律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國111年2月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣捌拾陸萬元，及自民國一百一十年六月八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣捌萬捌仟陸佰參拾玖元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之四十五，餘由原告負擔。

五、本判決第一項、第二項得假執行。但被告分別以新臺幣捌拾陸萬元、新臺幣捌萬捌仟陸佰參拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國81年11月5日起受僱被告擔任技術員，工作內容為自動機台之看護，工作時間為週一至週五，週六、日休息。被告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定，於110年2月28日終止兩造勞動契約。被告並結清原告退休年資，以開票或現金方式給付原告舊制勞工退休金（下稱勞退金）新臺幣（下同）1,000,000元、補結新制勞退金差額260,000元、資遣費360,000元及110年2月份薪資60,000元。

01 (二)原告自81年11月5日至94年7月1日勞工退休金條例施行時工
02 作年資為12年7月26日，依勞工退休金條例第11條第1項、勞
03 基法第1條第2項、第2條第4款、第55條第1項第1款、第2項
04 規定，應以13年計，給予26個基數平均工資之退休金，原告
05 於兩造勞動契約終止前6個月平均工資為63,659元，被告應
06 給付原告舊制勞退金1,655,134元（63,659元×26），扣除被
07 告已給付1,000,000元，尚應給付舊制勞退金差額655,134
08 元。

09 (三)原告每日中午依法應有1小時用餐及休息時間，然原告於休
10 息時間須待在機台旁確認機台運作正常，一旦機台出現問
11 題，必須立刻處理解決，處在隨時應待命提供勞務之狀態，
12 無法自由運用休息時間，自應計入延長工時，原告得依勞基
13 法第24條第1項第1款規定請求自105年2月至110年2月每日1
14 小時延長工時工資共計531,933元。

15 (四)原告自105年11月5日起，每年應有特別休假30日，被告未給
16 予原告特休假，亦未發給特休假未休工資，原告得依勞基法
17 第38條第1項第5款、第6款、第4項規定，請求被告給付自10
18 5年11月5日起至兩造勞動契約終止日止，合計5年之特休假
19 未休工資322,500元（64,500元÷30日×30日×5年）。

20 (五)被告未覈實按原告每月實際工資為原告申報勞工保險月投保
21 薪資，致原告自被告離職退保前3年，平均月投保薪資為38,
22 200元，然原告勞工保險年資已達30年，依勞工保險條例第5
23 8條第2項第3款、第59條第1項、第19條第3項第1款但書規
24 定，依月投保薪資計算，可一次請領45個月之老年給付1,71
25 9,000元【（15×1+15×2）×38,200元】。被告如未覈實申報
26 投保，平均月投保薪應為45,800元，原告一次請領老年給付
27 金額為2,061,000元【（15×1+15×2）×45,800元】，依勞工
28 保險條例第72條第3項規定，被告應給付原告所受損害342,
29 000元（2,061,000元—1,719,000元），與前開項目合計1,8
30 51,567元。

31 (六)原告自94年7月起至110年2月間，每月工資6萬餘元至8萬餘

元，被告應按月提撥勞退金至原告個人專戶金額，合計830,454元，惟被告僅依月提繳分級表16,500元至38,200元級距提繳合計334,893元，被告自94年7月至110年2月皆未覈實辦理而有高薪低報之情形，致原告受有損害，原告得向被告請求該段期間應提撥勞退金差額495,561元（830,454元－334,893元），扣除被告已給付260,000元，尚應補提繳235,561元（495,561元－260,000元）等語。並聲明：(一)被告應給付原告1,851,567元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被告應提繳235,561元至原告於勞工保險局設立之勞退金專戶。

二、被告則以：

(一)被告實際係由原告兄長即訴外人林錦和經營，原告於110年2月均未至被告上班，僅泛稱親屬過世要請喪假，未曾提出計文向被告請喪假，被告於110年2月15日依勞基法第12條第1項第6款規定解僱原告，縱被告未依法解僱，原告任職被告已逾25年，符合勞基法第53條自請退休規定，亦曾於110年農曆年前向被告表示欲自請退休，且於原告行使時即發生終止勞動契約之效力，無須得被告同意，是不論被告解僱原告或原告自請退休，被告均無須給付資遣費360,000元、110年2月薪資60,000元。倘認解僱、退休均無理由，因疫情影響，被告年度生產量及銷售量均有減少，整體業務有縮小之情形，亦經原告自主選擇合意資遣以終止勞動契約，並簽署「離職領款明細」及離職證明書，同意資遣原因為勞基法第11條第2款「雇主虧損或業務緊縮」。

(二)原告薪資包含林錦和基於親情照顧原告之安家費用，屬恩惠性或勉勵性給付，不具勞務對償性，僅係出於家中長輩交代照顧弟弟安家用之單方目的，所給付勉勵、恩惠性質之給與，並無固定發放或具有客觀性、一致性標準，僅憑被告好惡決定，自非工資。原告每年所得稅申報僅以實際投保工資申報並無異議，且於離職後任職其他公司之薪資僅36,300元，顯見原告職務之目前工資行情僅為30,000餘元，被告同

01 職務之勞方薪資亦不到40,000元，況原告於離職證明書已自
02 述離職當時工資為38,200元，並自行簽認，是原告薪資應為
03 實際投保工資38,200元，原告主張勞動契約終止前6個月平
04 均工資63,659元，並不足採。

05 (三)原告薪資應為實際投保工資38,200元，以基數26計算，僅應
06 給付舊制勞退金993,200元（38,200元×26），被告依法結清
07 原告舊制勞退金，原告尚溢領6,800元（1,000,000元－993,
08 200元），被告亦已依法提撥新制勞退金至原告專戶，原告
09 甚且溢領新制勞退金260,000元，被告自無須再給付原告新
10 舊制勞退金。被告公司早班為8時至下午5時，晚班原為下午
11 3時至晚上12時，於109年4月6日改為下午2時至晚上11時，
12 需輪值早班、晚班，而早班、晚班均有休息1小時，並由員
13 工自行運用，且機器運轉乃全自動，毋庸人員看顧，如有當
14 機或突發狀況始需人員處理，原告主張毫無吃飯、上廁所之
15 時間與常情有違，依論理及經驗法則，原告請求105年起之
16 延長工時，然原告時年45歲青壯年，應無法連續工作9小時
17 而不進食，原告辯稱無法自由運用，顯不足採，原告復未舉
18 證兩造約定於休息時間加班提供勞務、及其有於休息時間提
19 供勞務之事實，自不得請求延時工資。林錦和基於照顧弟弟
20 之情而未保留特休假之書面記錄，原告請假時僅須向被告告
21 知，被告均會准假且不扣薪，於106年1月1日勞基法修正
22 前，原告應就其請求特休假遭被告拒絕，或客觀上其不可能
23 使用該特休假，致於105年度終結而未休負舉證責任。106年
24 1月1日勞基法修正後，依論理及經驗法則，被告豈能一整年
25 未給休假，原告任職近30年，豈能從不生病而30年全年無
26 休，亦應由原告舉證被告未給予特休假之事實。縱認被告未
27 給予特休假，然原告近2年即有15.8日（便於計算以16日
28 計）之累積早退紀錄，原告主張106年1月1日後特休假120
29 日（30×4），應扣除16日早退紀錄，故106年1月1日後之特
30 休假日數應為104日（120－16），原告工資為38,200元，則
31 特休假未休工資僅為132,426元（38,200元÷30日×104

01 日)。

02 (四)縱認被告尚未依法給付新、舊制勞退金、特休假未休工資，
03 然原告於110年2月17日領取「離職領款明細」時已與被告和
04 解，且未提及特休假未休工資，應認其自願減少或拋棄新、
05 舊制勞退金、特休假未休工資之請求，況原告言明結清且無
06 異議領取現金及支票，並將支票提示兌領，原告於110年2
07 月22日申請勞資爭議調解時，就新、舊制勞退金均隻字未
08 提，顯見原告於110年2月17日和解後，已自願減少或拋棄請
09 求新舊制勞退金、特休假未休工資，自無從再向被告請求。
10 又原告於97年間向被告表示需要公務車使用，被告即先以租
11 賃後取得所有權之方式，向訴外人和運租車股份有限公司購
12 買車號0000-00之車輛（下稱系爭車輛），系爭車輛即交原
13 告使用，嗣原告離職後卻未返還系爭車輛，致被告受有1,67
14 8,800元之損害，被告得依民法第179條、第184條、第337
15 條與原告已發生之薪資債權主張抵銷。故倘認被告尚有差額
16 未給付，被告即以資遣費360,000元、110年2月工資60,000
17 元、侵占公務車損害賠償金額予以抵銷。並聲明：(一)原告之
18 訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保免為假執行。

19 三、兩造不爭執之事項：

20 (一)原告自81年11月5 日起受僱被告擔任為技術員，工作內容為
21 自動機台之看護，兩造勞動契約於110 年2 月28日終止。被
22 告並給付原告資遣費360,000 元、110 年2 月薪資60,000
23 元。

24 (二)原告自100 年9 月1 日起至離職時止，勞保月投保薪資為3
25 8,200元，被告按此為原告申報綜合所得稅及提繳勞退金。

26 (三)原告工作時間為週一至週五，週六、日休息，早班時間為午
27 8 點至下午5 點，晚班原為下午3 點至晚上12點，於109 年
28 4 月6 日改為下午2 點至晚上11點。

29 (四)原告於94年7 月1 日前適用勞退舊制，94年7 月1 日適用勞
30 退新制。

31 (五)被告已給付原告舊制年資勞退金1,000,000 元、新制6%勞退

01 金差額260,000 元、資遣費360,000 元及110 年2 月份薪資
02 60,000元。

03 (六)原告自105 年11月5 日起，每年應有特休假30日。

04 (七)以原告月投保薪資38,200元計算，原告可領取老年給付1,71
05 9,000 元。

06 (八)被告發給原告非自願離職證明書，記載離職當月工資38,200
07 元、離職日110 年2 月28日、離職原因為勞基法第11條第2
08 款。

09 (九)原告兄長林錦和為被告實際負責人，被告現任法定代理人為
10 林錦和之配偶。

11 四、本件之爭點：

12 (一)原告可否請求被告給付舊制勞退金差額？如可，金額為若
13 干？

14 (二)原告可否請求延長工時工資？如可，金額為若干？

15 (三)原告可否請求特休假未休工資？如可，金額為若干？

16 (四)原告可否請求老年給付差額？如可，金額為若干？

17 (五)原告可否請求被告提繳勞退金差額？如可，金額為若干？

18 (六)被告所為抵銷抗辯有無理由？

19 五、本院得心證之理由：

20 (一)原告可否請求被告給付舊制勞退金差額？如可，金額為若
21 干？

22 1.按勞工工作25年以上，得自請退休。勞工退休金之給與標
23 準，按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工
24 作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數45個基數為限。未
25 滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。第1項所定退休金，
26 雇主應於勞工退休之日起30日內給付，勞基法第53條第2
27 款、第55條第1項第1款、第3項分別定有明文。次按本條例
28 施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務
29 於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用
30 本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於
31 勞動契約依勞動基準法第11條、第13但書、第14條、第20

01 條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
02 規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工
03 資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約
04 後30日內發給。第一項保留之工作年資，於勞動契約存續期
05 間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2
06 規定之給與標準結清者，從其約定，亦為勞工退休金條例第
07 11條第1至3項明定。而勞工一旦符合法定退休要件，即已取
08 得自請退休並請求給付退休金之權利，此為其既得權利，不
09 因雇主終止勞動契約而喪失，否則雇主即得藉故解僱已符合
10 退休條件之勞工，規避給付退休金之義務，殊非勞基法之立
11 法本旨（最高法院92年度台上字第2152號判決意旨參照）。

12 2.原告主張每月薪資6萬餘元至8萬餘元，並提出薪資袋及工資
13 帳冊為證（見本院卷一第31至47頁、卷二第171至233頁），
14 被告否認該等證物真正，並以：原告薪資為投保薪資38,200
15 元，超逾部分乃林錦和照顧弟弟之恩惠性給與，並非工資等
16 語置辯。經查，原告未能證明薪資袋及帳冊內容為真正，經
17 本院提示原告提出之薪資袋供證人即被告員工謝旻豈辨識，
18 其亦證稱：沒有辦法確認跟其拿到的薪資袋外觀、所載項目
19 是否相同。沒聽過水處理維護津貼，不知道有沒有領過責任
20 津貼、效率獎金、廠務津貼，沒有聽過也沒領過中班津貼等
21 語明確（見本院卷二第256至257頁），亦難以認定原告提出
22 薪資袋為真正，尚難以此逕認原告前開證物及主張為真。又
23 依勞動事件法第35條規定，勞工請求之事件，雇主就其依法
24 令應備置之文書，有提出之義務。然被告未能提出薪資明
25 細，致無法判斷原告每月領取工資金額，勞保投保薪資亦非
26 定為勞工每月實際工資，尚難逕以投保薪資認定原告每月薪
27 資金額。惟依原告曾簽立之離職領款明細記載，均係以月薪
28 60,000元計算補結新制勞退金6%差額及110年2月份薪資，以
29 月平均工資60,000元計算資遣費（見本院卷一第21頁），此
30 為被告計算交由原告簽名領款，被告既以月薪60,000元扣除
31 投保之38,200元計算補結6%勞退金，並以60,000元作為月平

均工資計算資遣費，復未證明超逾38,200元之給付為恩惠性給與，爰以此認定原告每月薪資及月平均工資為60,000元。

3.原告自81年11月5日受僱被告至110年2月28日終止勞動契約，工作已逾25年，符合自請退休條件，兩造勞動契約縱因被告終止勞動契約而終止，原告均取得請求給付退休金之權利，不因雇主終止勞動契約而喪失，原告自得請求被告給付舊制勞退金，並以契約終止時之平均工資計算。又原告自81年11月5日至94年7月1日勞工退休金條例施行時工作年資為12年7月26日，舊制年資為13個基數，以60,000元計算，被告應給付原告舊制勞退金1,560,000元（60,000元×26），扣除被告已給付1,000,000元，尚應給付舊制勞退金差額560,000元。

4.被告雖抗辯：原告於110年2月17日簽立離職領款明細，與被告和解後，已自願減少或拋棄請求新舊制勞退金等語，然觀諸上開領款明細記載，旨在表明「本人林錦發已確實領到和岡精密工業（股）公司支付款項」之內容，由原告於110年2月17日領款簽收，且原告於110年2月22日旋即申請勞資爭議調解，依兩造主張可知，原告當時已明確主張以每月60,000元計算請求舊制勞退金差額，有卷附離職領款明細、勞資爭議調解紀錄可稽（見本院卷一第21、23頁），被告所執前揭抗辯，委無可採。

(二)原告可否請求延長工時工資？如可，金額為若干？

1.按所謂工作時間，一般係指勞工於雇主指揮監督下受拘束之時間，即除勞工實際工作之時間外，勞工於雇主指揮監督下，雖未實際服勞務之待命時間，亦應包括於工作時間之範圍內，惟勞工倘得自由活動，不受雇主指揮監督支配之時間，應屬休息時間，並非工作時間。

2.原告固主張：原告每日中午依法應有1小時用餐及休息時間，然原告於休息時間須待在機台旁確認機台運作正常，處在隨時應待命提供勞務之狀態，無法自由運用休息時間，請求自105年2月至110年2月每日1小時延長工時工資共計531,9

33元等語。被告則抗辯已給與1小時休息時間等語。經查，證人謝旻豈於本院審理時已證稱：原告工作跟我一樣顧機台，每日工作時間公司有給休息時間，中午吃飯約11點多至12點多，也可以選中午12點至下午1點休息，1個小時休息時間可以自由活動，休息時間我都在吃飯或出去抽煙，我沒去外面吃飯，因為裡面有冷氣，在裡面吃就可以了。公司沒有規定中午休息時間不能外出，一定要留在機台旁邊等語在卷（見本院卷二第252至253、255頁）。而證人謝旻豈與原告從事同一工作，對於中午1小時休息時間之規範自知之甚明，亦難認其前開證言有何不實之處，應屬可採，依此堪認被告已有給與1小時休息時間，且可自由活動，原告主張應將中午1小時休息時間計入工作時間，並請求被告給付延時工資，無從准許。

3.至原告雖主張依被告提出之公告，其上註明早班上下班時間為上午8時至下午5時、中班為下午2時至晚間11時，工時長達9小時，且註明上班時間一律保持機械運轉，足認被告並未給與休息時間等語。查卷附公告固有上開內容記載（見本院卷一第141頁），然該公告時間為109年4月6日，且目的要求員工遵守上班及下班之時間，並附註「中班23時為機器關機時間。請上班時間一律保持機械運轉」之內容，重點應在於提請員工至晚間23時始能關機，防止員工自行於其他時間關機，並不能以此公告內容認定被告未給予休息時間，不足為有利原告認定。

(三)原告可否請求特休假未休工資？如可，金額為若干？

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止105年12月21日修正前之勞基法第38條定有明文。又本法第38條之特別休假，特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，106年6月16日修正前之

01 勞基法施行細則第24條第3款亦有明文，勞工應休之特別休
02 假日於年度終結時，如有未休完日數，且可歸責於雇主時，
03 勞工始得請求雇主發給未休特別休假日數之工資（最高法院
04 103年度台上字第1425號判決意旨參照）。又105年12月21日
05 修正、106年1月1日公布施行之勞基法第38條規定，將第1項
06 第4款移列至第6款，及將勞工之特別休假，因年度終結或契
07 約終止而未休之日數，雇主應發給工資，增定於該條第4
08 項，同條第6項並規定：「勞工依本條主張權利時，雇主如
09 認為其權利不存在，應負舉證責任」，就勞工特別休假之未
10 休日數工資，改採權利推定之方式，於年度終結時，雇主應
11 就勞工特別休假未休日數發給工資，如雇主主張具有不可歸
12 責之事由時，就此應負舉證責任。但依勞基法第86條第2項
13 規定，上開修正條文應自106年1月1日施行，既已明定施行
14 日期，而無溯及適用，故於105年12月31日以前之特別休假
15 未休日數工資部分，仍應由勞工舉證主張係因可歸責於雇主
16 導致無法休畢。

17 2.原告自81年11月5日受僱被告，被告對於其自105年11月5日
18 起，每年應有特休假30日並無爭執，則依勞基法第38條規
19 定，其106年度應有特休假30日，其後107年度、108年度、1
20 09年度、110年度應各有特休假30日，且自106年度取得之特
21 休假均適用修正後勞基法第38條第6項之規定，應由被告就
22 原告請求特休假未休工資之權利不存在之事實，負舉證之責
23 任。

24 3.原告主張：原告自105年11月5日起每年有特休假30日，被告
25 未給與原告特休假，亦未發給特休假未休工資，請求被告給
26 付自105年11月5日起至勞動契約終止日止，共5年之特休假
27 未休工資322,500元（64,500元÷30日×30日×5年）等語。被
28 告則辯稱：被告已給與特休假，未休完部分年底會給一個紅
29 包等語。查證人謝旻豈固證述：公司有給特休假，我有請過
30 特休假，我都直接跟老闆娘講，老闆林錦和會幫我代班，若
31 每個年度特休假沒有休完，公司會變現給我們，老闆自己紀

錄休了幾天特休假、幾天沒休等語（見本院卷二第254至255、259頁），然其亦證稱：我在被告工作15年，目前有特休假14日。不清楚原告有無請過特休假（見本院卷二第250、254頁），被告給與證人特休假之日數與前開規定尚有不符，且證人並不知悉原告有無請特休假之情形，被告僅提出原告108年1月至110年1月之出勤紀錄（見本院卷二第27至第50頁），依其提出之出勤紀錄無法核對釐清原告請特休假之情形，且被告雖抗辯特休假未休完年底會發放紅包，然亦無證據證明確已對原告結清每一年度特休假未休工資之事實，被告就原告並無請求權利之事實，舉證尚有不足，應認原告主張尚有5年度特休假各30日未休為真實。

4.又按本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。（二）前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，為勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目所明定。原告106、107、108、109、110年度各有特休假30日未休，合計150日，以原告平均工資60,000元計算，其可請求特休假未休工資為300,000元（60,000元÷30×150）。至被告抗辯應扣除原告早退合計16日、原告已拋棄請求特休假未休工資等語，然雇主給付特休假未休工資係因勞工於休假日出勤，依勞基法第39條規定加發1倍工資，此為法律明定之義務，自不得任意以早退為由扣除應給付特休假未休工資之日數，且原告簽立之離職領款明細並無任何關於拋棄特休假未休工資請求權之記載，被告此部分抗辯自無可採。

(四)原告可否請求老年給付差額？如可，金額為若干？

1.按本條例中華民國97年7月17日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變

更：一、參加保險之年資合計滿1年，年滿60歲或女性被保險人年滿55歲退職者。二、參加保險之年資合計滿15年，年滿55歲退職者。三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿25年退職者。四、參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲退職者。五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿5年，年滿55歲退職者。依前二項規定請領老年給付者，應辦理離職退保。被保險人已領取老年給付者，不得再行參加勞工保險，勞工保險條例第58條第2項、第3項、第5項定有明文。又按依第58條第1項第2款請領老年一次金給付或同條第2項規定一次請領老年給付者，其保險年資合計每滿1年，按其平均月投保薪資發給1個月；其保險年資合計超過15年者，超過部分，每滿1年發給2個月，最高以45個月為限。被保險人逾60歲繼續工作者，其逾60歲以後之保險年資，最多以5年計，合併60歲以前之一次請領老年給付，最高以50個月為限，亦為同條例第59條明定。而依勞工保險條例第44條第2項第2款規定，依本條例第58條第2項規定選擇一次請領老年給付：按被保險人退保之當月起最近36個月之月投保薪資合計額除以36計算平均月投保薪資。

2.原告雖主張：被告高薪低報，應應賠償其一次請領老年給付之短少金額等語，惟原告目前仍繼續受僱他人，未辦理離職退保，亦未向勞保局申請老年給付，經其陳明在卷（見本院卷一第93頁），則原告將來退職退保後，有關投保年資之老年給付損失，仍受原告是否繼續工作及工作時間長短影響，其所指老年給付差額之損失是否確定發生及金額若干，均尚無法明確認定，原告遽為本件請求，尚有未合，不應准許。

(五)原告可否請求被告提繳勞退金差額？如可，金額為若干？

1.按勞工退休金條例之適用對象為適用勞動基準法之本國籍工。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六，勞工退休金條例第6條第1項、第7條第1項第1款、第14

條第1項分別定有明文。又按依本條例第14條第1項至第3 項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報，勞退條例施行細則第15條第1項亦有明定。勞工退休金條例制訂目的，係為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，雇主如未依勞工退休金條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，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號判決要旨參照。

2.原告主張：原告每月薪資6萬餘元至8萬餘元，被告於94年7月起至110年2月間，未依月提繳分級表按月提撥勞退金至原告個人專戶，應補提繳235,561元等語，惟原告每月薪資為60,000元，被告於原告離職時亦以60,000元計算新制勞退金提繳差額等節，如前所述，對照勞退金月提繳工資分級表，被告應以60,800元之級距為原告提繳勞退金，自94年7月至110年2月合計應提繳685,824元（60,800元×6%×188月），扣除該段期間被告已提繳337,185元、離職時補發新制勞退金差額260,000元，尚應補繳88,639元，逾此部分之請求尚屬無據。又被告執離職領款明細，抗辯原告已自願減少或拋棄請求新舊制勞退金一節，並無可採，業應本院認定如前，其此部分抗辯無足憑採。

(六)被告所為抵銷抗辯有無理由？

1.被告抗辯：原告於110 年2 月未上班，被告依勞基法第12條第1項第6款解僱原告，縱認未依法解僱，原告曾於110 年農曆年前向被告表示欲自請退休，於原告行使時即發生終止勞動契約之效力，不論被告解僱原告或原告自請退休，被告無須給付資遣費360,000 元、110 年2 月薪資60,000元，且原告離職後占用系爭車輛，致被告受有1,678,800 元之損害，倘認被告尚有差額未給付，被告即以資遣費360,000 元、110 年2 月工資60,000元、侵占公務車損害賠償金額予以抵銷

等語。

2.按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由（最高法院101年度台上字第366號判決意旨參照）。被告抗辯原告於110年2月未上班，其得依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，惟被告已自承並未於110年2月原告離職前告知上開法條之終止事由（見本院卷二第301頁），亦未就其於110年2月間係以勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約舉證，自不得於本院審理時改列上開規定為解僱事由，其此部分抗辯並不可採。至被告另辯稱：原告曾於110年農曆年前向被告表示欲自請退休，於原告行使時即發生終止勞動契約之效力等語，然原告是否已為申請退休之意思表示或僅係表明有申請退休之意，尚有不明，且原告簽立之離職領款明細明載發給資遣費，被告發給之離職證明書亦記載離職事由為勞基法第11條第2款規定，二者互核一致，倘原告係因自請退休離職，被告自無給付資遣費之必要，被告此部分抗辯殊難憑採。

3.又原告對於被告係以勞基法第11條第2款規定終止勞動契約並無爭執，被告亦表明倘認解僱、退休均無理由，原告已同意資遣原因為勞基法第11條第2款「雇主虧損或業務緊縮」等語在卷，自應認兩造勞動契約係經被告以勞基法第11條第2款規定終止。則依勞基法第16條、第17條規定，雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約，自應發給勞工資遣費，被告以此為抵銷抗辯，自屬無據。此外，兩造勞動契約於110年2月28日終止，被告同意發給原告110年2月份薪資60,000元，原告並無返還義務，被告不得事後以此筆費用為抵銷抗辯。被告另抗辯：原告離職後占用系爭車輛，致被告受有1,678,800元之損害，被告得依民法第179條、第184條、第337條與原告已發生之薪資債權主張抵銷等語，然系爭車輛係登記於

01 訴外人劉家慧名下，有汽車新領牌照登記書可稽（見本院卷
02 二第281頁），並非登記於原告名下，被告對其為抵銷抗辯
03 已屬無據，況縱認系爭車輛係由被告出資購買，被告是否為
04 系爭車輛所有人尚非無疑，且取得車輛原因多端，被告亦未
05 就原告為系爭車輛所有人、原告係無法律上原因受有利益或
06 有何不法侵害行為等節舉證以實其說，其以侵占公務車損害
07 賠償之債權為抵銷抗辯，亦屬無據。

08 六、綜上所述，本件原告依前揭勞基法、勞工退休金條例等規
09 定，請求：(一)被告應給付原告860,000元（舊制勞退金560,0
10 00元＋特休假未休工資300,000元），及自起訴狀繕本送達
11 翌日即110年6月8日起（見本院卷一第86-1頁送達證書）至
12 清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應提繳勞退金
13 88,639元至原告勞退金個人專戶，為有理由，應予准許。逾
14 此範圍之請求，為無理由。應予駁回。又本件原告勝訴部
15 分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件
16 法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規
17 定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決
19 結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

20 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由。依民
21 事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決
22 如主文。

23 中 華 民 國 111 年 3 月 11 日
24 勞動法庭 法 官 周佳佩

25 以上正本係照原本作成。

26 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並表
27 明上訴理由（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納
28 上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 111 年 3 月 11 日
30 書記官 許婉真