

臺灣嘉義地方法院民事判決

114年度勞簡字第24號

原告 黃林香婷
訴訟代理人 張麗雪律師(法扶律師)
被告 鼎瀚金屬建材有限公司

法定代理人 章雅淳

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年3月19日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣41,750元，及自民國114年10月24日起至
清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔11%，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行，但被告如以新臺幣41,750元為原告預供
擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

甲、程序方面

壹、按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適
用民事訴訟法及強制執行法之規定，勞動事件法第15條著有
規定。次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；
但被告同意者或擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本院之言詞辯論者
，視為同意變更或追加。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255條第1項第1、3款、第2項與同法第256條分別定有明文
。而依實務與學說之多數見解，當事人或訴訟標的有減少、

01 增加者，為訴之一部撤回、追加；否則為應受判決事項之減
02 縮、擴張聲明。

03 貳、查原告先請求被告給付新臺幣（下同）466,261元（含資遣
04 費216,000元、特休未休薪資172,800元、補提撥勞工退休金
05 53,461元、健保費損失24,000元）及自起訴狀繕本送達翌日
06 即民國114年10月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之
07 利息。嗣於114年11月18日具狀表示，請求被告給付387,011
08 元（僅特休未休薪資增加為189,800元，其餘請求項目與金
09 額不變，然同意扣減即抵銷積欠被告之剩餘借款96,250元）
10 及自起訴狀繕本送達翌日即114年10月24日起至清償日止，
11 按週年利率5%計算之利息，有民事起訴狀、民事減縮聲明狀
12 等在卷可證，自堪信為真實。則原告所增加請求之基於相同
13 之訴訟標的，核屬訴之擴張；前開抵銷後之請求，訴訟標的
14 亦相同，核屬請求金額即訴之減縮，經核與法並無不合，自
15 應予准許，合先敘明。

16 乙、實體方面

17 壹、原告主張：

18 一、原告自99年4月11日起受僱於被告，從事雜工即剪鐵或偶外
19 出擔任裝鋁門窗助手，一開始約定日薪為700元，嗣調整至
20 日薪1,500元（原證1，薪資袋，本院卷第15至17頁），工作
21 時間自每日上午8時起至下午5時止，被告於111年12月1日要
22 求原告簽立不定期勞動契約（原證2，契約書，本院卷第19
23 頁）。原告於112年8月間工作時跌倒受傷，然因經濟需求，
24 僅於同年8月與10至12月及113年2至4月門診就醫，且靠吃止
25 痛藥忍痛繼續工作，直至113年5月間因疼痛不止而再無法
26 忍受，始於113年5月28日至天主教中華聖母修女會醫療財團
27 法人天主教聖馬爾定醫院（下稱聖馬爾定醫院）住院開刀，
28 經診斷為雙膝及右下肢挫傷、右膝半月板破裂、左膝半月板
29 破裂、雙膝軟骨軟化和髌骨傾斜，並行關節鏡半月板修補及
30 濃縮血小板注射手術治療，於113年5月31日出院後接續休養
31 嗣持續回診（原證3，聖馬爾定醫院乙種診斷證明書，本

01 院卷第21頁)。惟原告因雙腳無法回復原來粗重工作，遂繼
02 續請假在家療養，至114年2月間經醫師判斷原告左膝關節已
03 無法再支撐，而於114年3月13日住院，於3月14日行全人工
04 膝關節置換手術，於114年3月18日出院後持續門診並在家休
05 養（原證4，聖馬爾定醫院乙種診斷證明書，本院卷第23頁
06 ），原告因無法工作遂繼續請病假，至114年8月8日被告通
07 知原告至公司辦理離職手續（原證5，通訊軟體對話內容截
08 圖節影本，本院卷第25至31頁），被告之意係欲資遣原告，
09 原告請求被告依法給付資遣費，屢經協商被告仍無意給付，
10 原告遂申請調解然無果（原證6，財團法人嘉義市勞動暨人
11 力資源發展協會函、嘉義縣政府勞資爭議調解紀錄，本院卷
12 第33至36頁）。嗣再經原告發函催告被告給付資遣費、勞退
13 提撥金等，然被告仍拒絕給付（原證7，嘉義彌陀郵局133號
14 存證信函，本院卷第37至38頁）。原告遂以存證信函通知被
15 告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定不經
16 預告終止兩造間之系爭勞動契約（原證8，水上郵局71號存
17 證信函，本院卷第39至40頁）。

18 二、原告依法得請求被告給付下列各項金額與其法定遲延利息，
19 分述如後：

20 （一）資遣費216,000元：

21 1、原告自99年4月11日起至114年10月18日止之年資共15年6
22 個月餘，依法可請求被告每年發給依平均工資2分之1計算
23 之資遣費，最高為6個月，以原告日薪1500元計算、每月
24 平均工資為36,000元共216,000元（計算式：36,000元×6
25 =216,000元）。爰依勞工退休金條例第12條第1項規定請
26 求被告給付。

27 2、112年8月間原告確在工作時跌倒，並分別於112年8月19日
28 、10月26日、11月23日、12月14日與113年2月22日、3月2
29 1日、4月18日、6月7日、6月14日、6月28日、7月8日、7
30 月12日、7月18日、7月30日、9月10日、11月1日至聖馬爾
31 定醫院就診（原證17，聖馬爾定醫院乙種診斷證明書，本

院卷第211頁），姑不論原告是職業傷病或因病退化，原告自113年5月28日住院、114年3月13日再度住院，期間均需休養，且因原告雙腳無法承受原粗重之工作，繼續向被告請假在家療養無法工作，被告明知原告非無故曠職，卻因原告申請職災傷病未被勞動部審認，即稱原告無故曠職，自無理由。況原告於113年9月、114年3月開刀後要回被告公司工作，並請被告安排原告身體狀況足堪負荷之工作，卻遭被告要求簽署復工後若發生任何事故應自行負責，被告概不負責之切結書，因原告不能接受，至114年8月8日，被告以訊息通知原告要求辦理離職手續並資遣原告，否則原告因傷病休養中，被告豈能要求原告自動離職？原告已主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之系爭勞動契約，是原告請求被告依法給付系爭資遣費，合法有據。

（二）特休未休薪資189,800元：

1、勞動部106年1月20日勞動條2字第10601300030號函釋要旨「勞動基準法第38條條文修正自106年1月1日施行，勞工於修正條文施行前已在職者，自施行日起，應依修正後條文計給特別休假日數，施行前依原條文所生之特別休假未休或未給付折算工資，仍依原條文辦理」。另依勞基法第38條第4項、勞基法施行細則第24條之1第2項規定，以契約終止前1日之正常工作時間所得之工資為計算基準（即 $36000 \div 30 = 1200$ 元），原告得請求於前開任職期間，於契約終止前被告未同意原告休法定特休假，而要求原告正常工作，被告自應依前開規定發給特休未休薪資。

2、被告應發給原告特休未休之薪資，分述如後：

（1）自99年4月起至100年3月止原告年資1年，特別休假為7日；101年3月起至102年3月止年資2年，特別休假為7日；自102年3月起至105年3月止共3年，特別休假分別為10日合計30日；自105年3月起至106年3月止，特別休假分別為14日；自106年3月起至108年3月止共2年，特別休假分別為

15日合計30日；自108年3月起至109年3月止，特別休假為16日；自109年3月起至110年3月止，特別休假為17日；自110年3月起至111年3月止，特別休假為18日；自111年3月起至112年3月止，特別休假為19日；自112年3月起至113年3月止，特別休假為20日；自113年3月起至離職時，特別休假為21日，則前開特別休假合計為199日。

(2) 則被告應給付原告前開特休未休之薪資計238,800元（計算式： $199\text{日} \times 1,200\text{元} = 238,800\text{元}$ ），然被告曾於110年2月9日給付43,000元、111年2月27日給付23,000元（原證9，現金支出傳票，本院卷第41至43頁），扣除後，被告尚應給付原告特休未休薪資172,800元。

3、嗣改稱原告之特休假總日數應為附表所示合計219日，被告應給付前開219日之特休未休工資共262,800元，扣除被告於112年2月6日已給付50,000元、111年2月27日已給付23,000元後，被告尚應給付原告特休未休薪資189,800元。

4、原告於所主張可休期間100年4月至101年4月可休7日，係指99年4月至100年4月滿1年可休之特別假，其餘亦同。至被告所抗辯隔年1月起才可休特別假，當時並未明講。

(三) 被告應補提撥自99年4月11日起至114年10月18日止之勞工退休金53,461元：

1、於原告前開任職期間，被告均未依法按月足額提繳原告之退休金，分述如後：

(1) 自99年4月11日起至102年8月4日止共42個月又15日，原告最低月薪為17,880元，被告應提繳數額為45,596元（計算式： $17,880\text{元} \times 6\% \times 42\text{又}15/30\text{月} = 45,596\text{元}$ ）。然被告實際提繳金額為31,627元（計算式： $2,146\text{元} + 13,524\text{元} + 8,064\text{元} + 6,903\text{元} + 990\text{元} = 31,627\text{元}$ ；原證10，現金支出傳票、勞工退休金核撥明細，本院卷第45至49頁），提繳不足額為13,969元。

(2) 自107年1月1日起至107年12月31日止共12個月，原告最低

月薪為28,600元，被告應提繳數額為20,592元（計算式： $28,600\text{元} \times 6\% \times 12\text{月} = 20,592\text{元}$ ）。然被告實際提繳金額為15,840元（原證11，現金支出傳票，本院卷第51頁），提繳不足額為4,752元。

(3) 自108年1月1日起至108年12月31日止共12個月，原告最低月薪為28,600元，被告應提繳數額為20,592元（計算式： $28,600\text{元} \times 6\% \times 12\text{月} = 20,592\text{元}$ ）。然被告實際提繳金額為16,632元，提繳不足額為3,960元（原證12，領據，本院卷第53頁上列1張）。

(4) 自109年1月1日起至110年12月31日止共24個月，原告最低月薪為29,900元，被告應提繳數額為43,056元（計算式： $29,900\text{元} \times 6\% \times 24\text{月} = 43,056\text{元}$ ）。然被告實際提繳金額為34,416元（計算式： $17,136\text{元} + 17,280\text{元} = 34,416\text{元}$ ；原證13，領據，本院卷第53頁下列1張與第55頁上列1張），提繳不足額為8,640元。

(5) 自111年1月1日起至111年11月30日止共11個月，原告最低月薪為31,200元，被告應提繳數額為20,592元（計算式： $31,200\text{元} \times 6\% \times 11\text{月} = 20,592\text{元}$ ）。然被告實際提繳金額為16,665元（原證14，領據，本院卷第55頁中列1張），提繳不足額為3,927元。

(6) 自111年12月1日起至113年5月28日止共17又28/30個月，原告最低月薪為36,000元，被告應提繳數額為38,736元。然被告實際提繳金額為20,523元（計算式： $1,515\text{元} + 19,008\text{元} = 20,523\text{元}$ ；原證15，領據，本院卷第55頁下列1張），提繳不足額為18,213元。

(7) 則被告於前開期間提繳不足額合計為53,461元，原告自得依勞工退休金條例第31條規定請求被告賠償。

2、因原告已70幾歲早屆退休年齡，且被告並未幫原告投保勞保，故請求以現金給付。否認被告所抗辯被告已給付系爭差額之事實。

(四) 健保費損失24,000元：被告應依全民健康保險法第15條規

01 定為原告投健保，而上開法規屬保護他人即勞工之法律，
02 被告卻故意違法不加保，侵害原告之勞動權，因全民健保
03 法為強制納保，由嘉義縣水上鄉公所依法將原告加入健保
04 ，自109年1月起至113年12月止，原告每月應自繳約400元
05 （原證16，繳款單、全民健康保險保險費及滯納金欠費明
06 細表，本院卷第57至58頁），原告因被告前開侵權行為致
07 受有24,000元（計算式：60×400＝24,000元）之損害，被
08 告自應依民法第184條第2項規定負損害賠償責任。

09 三、對被告抗辯之陳述與各項證據之意見：

- 10 （一）當時原告係以電話或通訊軟體向A 0 4或A 0 4之妹A 0
11 1請假，A 0 4與A 0 1為公司實際負責之人。
12 （二）原告確自99年4月11日起受僱於被告，原告尚保有當時之
13 薪資袋等證明，嗣因原告向勞動部申請職災補償而交付勞
14 動部審核，原告將取回該等證明文件。
15 （三）依原證2可知自111年12月起，原告日薪為1,500元，而被
16 告所提薪資發放明細表（見本院卷第83至97頁）日薪金額
17 與兩造約定不符，又前開文書中所謂「職務加給」、「年
18 終分紅獎金」等，應係被告將日薪金額另立名目發放，被
19 告將原告日薪任意更動，有時為1,100元、有時為1,145元
20 ，僅係被告任意創設之名目，足見被告所提前開薪資發放
21 明細表之名目不實。

22 四、並聲明：（一）被告應給付原告387,011元，及自起訴狀繕
23 本送達翌日即114年10月24日起至清償日止，按週年利率5%
24 計算之利息。（二）訴訟費用由被告負擔。

25 貳、被告則以：

- 26 一、對於原告自100年4月21日起受僱於被告之事實不爭執，然原
27 告所主張係自99年4月11日起受僱於被告並不實在，次自兩
28 造調解時原告所提出之求償明細（見本院卷第125頁）與扣
29 繳憑單（見本院卷第127頁）所記載原告到職日為100年4月
30 21日可證，另有勞動部裁處書可證（見本院卷第229頁）。
31 自100年4月21日起被告即為原告加保，然因原告在外有債務

01 問題，為規避薪資遭扣而請求被告不要幫其投保勞健保，被
02 告始辦理退保。嗣因原告請假過多且曠職達3日以上，未向
03 被告正式請假。且兩造於114年1月9日調解失敗後，原告即
04 失去聯繫，未曾以口頭或書面請假，自應依曠職論處。且自
05 勞保局於114年7月3日核定不給付傷病給付後，至114年8月8
06 日已經過36日，原告未曾請假或與被告聯絡，被告因而認定
07 原告無意上班，故使用通訊軟體通知原告辦理自動離職手續
08 ，經原告約定日期後仍毀約而未出現，且不告知是否請假或
09 返回被告處上班，反於114年8月21日至某議員處要求進行調
10 解，被告當時清楚告知該議員無資遣原告之意，然原告竟於
11 114年10月7日寄發存證信函要求被告給付資遣費。至原告固
12 曾於113年9月間提出返回被告公司上班之要求，然自其數次
13 返回公司辦理理賠或借款事宜時，均需其女兒攙扶走路，被
14 告對其要求感到震驚與不解，另因原告不願加入被告公司勞
15 健保，且商業保險無法對同一部位重複理賠，被告始建議簽
16 立系爭切結書；至原告所主張於114年3月要求返回被告公司
17 上班則不實在。

18 二、對原告所請求之各項目部分：

19 （一）系爭資遣費216,000元部分：原告係曠職，過程業如前述
20 。被告依勞基法第12條第6款規定不經預告終止勞動契約
21 ，被告自無給付系爭資遣費之理。

22 （二）系爭特休未休薪資172,800元部分：

23 1、被告自111年12月1日起與所有員工包括原告簽訂契約，約
24 定調高後之每日薪資包含年終獎金、專案獎金、春酒代金
25 、三節獎金、特休代金。故被告已給付原告112至113年之
26 特休代金。

27 2、特休未休工資請求權依民法第126條規定，因5年間不行使
28 而消滅，被告為系爭請求權消滅時效之抗辯。而最近5年
29 間之特休未休工資，被告應給付原告112至113年之特休代
30 金即特休未休工資118,050元，被告已於110年2月9日給付
31 43,000元、111年2月27日給付23,000元、112年2月6日給

01 付50,000元、113年2月9日給付5,000元合計給付121,000
02 元，已超過應給之118,050元，被告自毋庸再給付。

03 3、原告於113年特休日數為20日，並非其所主張之21日，又
04 原告於109年至113年之特別休假總日數應為90日，亦非其
05 所主張之95日。嗣改稱對原告所提附表所示每年特別休假
06 之應休日數之事實不爭執（見本院卷第181頁），然仍主
07 張前開消滅時效抗辯。關於原告所主張可休期間100年4月
08 至101年4月之特別休假應自102年1月起1年內休假完畢，
09 其他各欄記載亦同，均應於隔年1月起休特別假，並於1年
10 內休假完畢。

11 4、原告雖主張被證8之薪資發放明細表與兩造約定不符，此
12 自被證8第5項第3條之約定，即可證明被告所抗辯每日工
13 資包含特休代金等為真正。至原告另主張被告將原告之日
14 薪任意更動部分，乃因應勞保投保級距最低薪資之調高而
15 異動，並非被告任意調整。

16 （三）系爭應補提撥勞工退休金53,461元部分：

17 1、原告到職日為100年4月21日而非99年4月11日 業如前述。
18 且自原告所提原證10「勞工退休金核發明細」可知，原告
19 於99年以前之投保單位並非被告。

20 2、則原告關於補提撥勞工退休金已多算12個月，其僅可請求
21 提撥41,661元而非53,461元。而被告於108年2月2日給付
22 38,000元、113年2月7日給付10,000元共給付48,000元，
23 已超過應提撥之41,661元，自毋庸再給付。至被告每年均
24 給付6%之退休金提撥金額，被告已給付原告所主張不足
25 額部分，如被證12、現金支出傳票所載。

26 3、對原告已70幾歲早屆退休年齡之事實不爭執。且除被證11
27 所示之時間外，對其餘期間被告未幫原告投保勞保之事實
28 不爭執，但係因原告要求而未幫原告投保。至原告所主張
29 未提撥不足額部分，如前所述。

30 （四）系爭健保費損失24,000元：

31 1、因可歸責原告之事由，致被告未為原告投保勞健保，此係

01 因原告要求被告不要幫原告投保勞健保，因原告在外有債
02 務問題，為規避薪資遭扣，而請求被告不要幫其投保勞健
03 保，然被告為負擔應負之雇主責任，早已投保2份高額雇
04 主補償契約責任險，可理賠最高金額高達900萬元，足見
05 被告絕無規避雇主所應負法律之責任。事後原告反轉向主
06 管機關投訴，原告關於此部分請求已違誠信原則。

07 2、嗣改稱被告同意給付，然原告於113年5月27日住院開刀前
08 曾向被告借款5萬元並約定分12期償還，系爭健保費損失
09 24,000元應自原告積欠被告之借款中扣除，扣除後被告亦
10 無需再給付。

11 三、對原告所主張原告向被告借款目前尚積欠96,250元之事實不
12 爭執等語，資為抗辯。

13 四、並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）訴訟費用由原告負擔
14 。（三）如受不利之判決，請准供擔保免為假執行。

15 參、本院之判斷

16 一、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
17 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
18 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
19 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
20 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
21 資為限，不適用勞基法第17條之規定。雇主違反勞動契約或
22 勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止
23 契約。勞工依前項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形
24 之日起，30日內為之；但雇主有前項第6款所定情形者，勞
25 工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，勞工退休金條例
26 第12條第1項與勞基法第14條第1項第6款、第2項固著有規定
27 。然若非勞工或雇主依勞基法等規定終止勞動契約，倘係由
28 勞工或雇主單方違法終止契約或合意終止契約者，則勞工不
29 得請求雇主給付資遣費。次按勞工無正當理由繼續曠工3日
30 ，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約，勞基
31 法第12條第1項第6款定有明文。但勞工因婚、喪、疾病或其

01 他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資
02 給付之最低標準，由中央主管機關定之，勞基法第43條亦有
03 規定。次按勞工因普通傷害、疾病必須治療或休養者，得在
04 下列規定範圍內請普通傷假：一、未住院者，1年內合計不
05 得超過30日：：：。勞工因職業災害而致傷害或疾病者，其
06 治療、休養期間，給予公傷假。勞工請假時，應於事前親自
07 以口頭或書面敘明請假事由及日數；但遇有疾病或緊急事故
08 ，得委託他人代辦請假手續，辦理請假手續時，雇主得要求
09 勞工提出有關證明文件，勞工請假規則第4條第1項第1款、
10 第6條、第10條分別定有明文。準此，勞工於有事故，必須
11 親自處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞工
12 應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工倘未依該程序辦
13 理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由
14 雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權
15 益（最高法院97年度台上字第13號判決要旨同此見解）。第
16 按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第279條第1、2
17 項規定之結果，當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或
18 言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證；
19 當事人於自認有所附加或限制者，應否視為自認，由法院審
20 酌情形斷定之。而當事人於自認有所限制或附加者，於一造
21 承認他造所主張事實部分即兩造陳述一致之範圍內成立自認
22 ，未自認部分則另依舉證責任分配之原則處理。且依前開規
23 定，當事人主張之事實經他造自認者，依法不負舉證責任；
24 法院亦不得就他造自認之事實調查證據，另為與其自認事實
25 相反之判斷，並應以其自認為認定事實及裁判之基礎（最高
26 法院97年度台上字第2570號裁判要旨同此見解）。查：

- 27 （一）證人A 0 1於本院結證稱原告受僱於被告擔任技術工人。
28 原告自今年3月迄今均未曾跟伊請過假，伊經A 0 4告知
29 原告亦未曾以電話或通訊軟體向A 0 4請假。在伊認知中
30 並無原告家人曾向伊幫原告請假之事，但原告之女兒在去年
31 年年底之前印象中有打過電話給伊，表示原告可能會開第

01 2次刀，但並未表示要請假，印象中是要問保險相關事情
02 ，伊有請原告之女兒將收據收好將來始可報保險，但同時
03 亦告知保險公司不見得會理賠。112年5月原告或其家人並
04 未向伊或被告公司表示要請假。原告未請假亦未上班，伊
05 聽A O 4提及原告一直未上班，原告有聲請調解，一直在
06 處理調解之事。伊經A O 4告知因原告一直未上班，故被
07 告請原告回被告處簽立自願離職書，剛開始原告有答應，
08 但一直未到被告公司簽自願離職書等語（見本院卷第201
09 至203頁）。證人即原告之女A O 2於本院結證稱原告曾
10 在113年9月間向被告表示要回被告公司上班，原告當時親
11 自打電話給被告公司法定代理人A O 4與其妹，A O 4與
12 其妹均回稱要原告傷勢完全復原後再回被告公司上班，因
13 當時電話是以擴音方式，故伊聽得到，當時電話中未提到
14 要請假之事，但要原告休息，表示就是要原告請假。113
15 年9月打前開電話之後，係至被告公司與A O 4本人商談
16 ，並非與A O 4之父商談；當時商談內容為原告要求要回
17 被告公司上班，但被告要求原告須簽立切結書始願讓原告
18 回公司上班，因切結書由伊代原告看，伊欲以手機翻拍遭
19 A O 4制止，且切結書內容記載原告回公司上班若發生受
20 傷情事，被告不負責，故原告就不簽前開切結書。在前開
21 商談後，被告並未談到要資遣或解僱原告。原告之工作內
22 容須四處走動等語（見本院卷第233至235頁）。更參酌被
23 告於114年8月8日以通訊軟體通知請黃盈彰通知原告辦理
24 離職手續，迄無消息；於同年8月11日通知原告至公司辦
25 理自願離職手續，若至8月12日仍未到場辦理，視同曠職
26 3日；並表示黃盈彰均不願接電話等語，有原告所提通訊
27 軟體截圖節影本在卷可憑（見本院卷第25至31頁）。

28 （二）則自前開證據相互參酌以觀，原告既未依勞工請假規則請
29 假，自屬前開勞基法所稱因無正當理由繼續曠工3日以上
30 ，應可認定；而被告業以水上郵局第71號存證信函依前開
31 事由終止兩造間之勞動契約（見本院卷第40頁），是被告

01 依勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告終止兩造間之
02 系爭勞動契約，自屬有據。原告以存證信函通知被告依勞
03 基法第14條第1項第6款規定不經預告終止兩造間之系爭勞
04 動契約，則屬無據。

05 (三) 故原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造之勞
06 動契約既非合法有效，則原告依勞工退休金條例第12條第
07 1項規定請求被告給付系爭資遣費216,000元及其法定遲延
08 利息，自屬無據。

09 二、另按73年7月30日訂定之勞基法第38條規定，勞工在同一雇
10 主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定
11 給予特別休假。一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5
12 年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以
13 上者，每1年加給1日，加至30日為止。105年12月21日修正
14 之勞基法第38條規定為，勞工在同一雇主或事業單位，繼續
15 工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個
16 月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。
17 三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每
18 年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以
19 上者，每1年加給1日，加至30日為止。前項之特別休假期
20 日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞
21 工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第1
22 項所定之特別休假條件時，告知勞工依前2項規定排定特別
23 休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
24 數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及
25 未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工
26 資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條
27 主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。
28 105年12月6日修正之本條規定，自106年1月1日施行。107年
29 1月31日則修正現行之勞基法第38條規定為，勞工在同一雇
30 主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予
31 特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2

01 年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上
02 以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15
03 日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。前項
04 之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之
05 急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於
06 勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前2項規
07 定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止
08 而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，
09 經勞雇雙方協商遞延至次1年度實施者，於次1年度終結或契
10 約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年
11 特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第
12 23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知
13 勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，
14 應負舉證責任。次按74年2月27日訂定之勞基法施行細則第
15 24條規定，本法第38條之特別休假，依左列規定：一、計算
16 特別休假之工作年資，應依第5條之規定。二、特別休假期
17 期應由勞雇雙方協商排定之。三、特別休假因年度終結或終
18 止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。
19 106年6月16日修正之現行勞基法施行細則第24條規定，勞工
20 於符合本法第38條第1項所定之特別休假條件時，取得特別
21 休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第5條之規
22 定。依本法第38條第1項規定給予之特別休假期數，勞工得
23 於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：一、以
24 勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作6個月以上1
25 年未滿者，為取得特別休假權利後6個月之期間。二、每年1
26 月1日至12月31日之期間。三、教育單位之學年度、事業單
27 位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。雇主依本法第38
28 條第3項規定告知勞工排定特別休假，應於勞工符合特別休
29 假條件之日起30日內為之。106年6月16日修正之勞基法施行
30 細則第24-1條規定，本法第38條第4項所定年度終結，為前
31 條第2項期間屆滿之日。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。二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給。（二）契約終止：依第9條規定發給。107年2月27日修正之勞基法施行細則第24-1條規定，本法第38條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日。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。（三）勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次1年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給。（二）契約終止：依第9條規定發給。勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次1年度實施者，其遞延之日數，於次1年度請休特別休假時，優先扣除。第按74年2月27日訂定之勞基法施行細則第51條規定，本細則自發布日施行。104年12月9日修正之勞基法施行細則第51條則規定，本細則自發布日施行；本細則104年12月9日修正發布之條文，自105年1月1日施行。105年6月21日修正之勞基法施行細則第51條亦規定，本細則自發布日施行。查：

- （一）兩造均同意系爭特休未休工資自110年起至114年10月止之特休未休日期為95日、每日1,200元，合計為114,000元之事實（見本院卷第257頁）。則依前開說明，本院自應以兩造前開自認為認定事實及裁判之基礎，不得就自認之事

實調查證據另為與自認事實相反之判斷。至其餘期間因有短期消滅時效之適用且被告已為消滅時效之抗辯，原告請求自無理由。

(二) 被告抗辯已給付部分特休未休工資，原告則主張被告所抗辯110年2月9日所給付之43,000元並非特休未休工資，而係過年所給付之春節紅包；於111年2月27日給付之23,000元、112年2月6日給付之50,000元、113年給付之5,000元，亦均非特休未休工資，被告從未給付特休未休工資，前開金額原告固曾收受無誤，然均係紅包，並非特休未休工資。則被告前開已清償之抗辯核屬債務消滅事由之有利於己之抗辯，自應由被告負舉證之責任；然被告所提被證9、10等文書（見本院卷第159至163頁）係被告所製作自難遽認全屬真正，且被告前開給付之數額亦核與原告於各該年度特休未休工資應得之法定計算數額亦不盡相符，更參酌給付之時間與農曆春節時間相近，是原告主張為可採，被告前開抗辯則不可採。

(三) 是原告依前開規定，請求被告給付前開期間之特休未休薪資114,000元與其法定遲延利息，自屬有據；至超過部分之其餘特休未休薪資與其法定遲延利息之請求，則屬無據。

三、再按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按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本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償。

01 ；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳
02 或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最
03 高法院101年度台上字第1602號判決要旨同此見解）。查：

04 （一）兩造間原存在系爭僱傭即勞動契約，業如前述。然被告則
05 抗辯原告到職日為100年4月21日而非99年4月11日，有被
06 告所提手寫計算資料、各類所得扣繳暨免扣繳憑單在卷可
07 證（見本院卷第125至127頁）；更參酌被告亦抗辯自原告
08 所提勞工退休金核發明細之記載可知，原告於99年以前之
09 投保單位並非被告。是被告所抗辯原告關於補提撥勞工退
10 休金多算12個月，其僅可請求提撥41,661元而非53,461元
11 ，較為可採。

12 （二）被告另抗辯其於108年2月2日給付38,000元、113年2月7日
13 給付10,000元共48,000元與原告，有被告所提現金支出傳
14 票在卷可證（見本院卷第167頁），自堪信為真實。則被
15 告給付已超過原告所得請求被告賠償之41,661元，是原告
16 依前開規定請求被告賠償提繳不足額53,461元，自屬無據
17 。

18 四、復按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任
19 ；但能證明其行為無過失者，不在此限，民法第184條第2項
20 著有規定。查：被告有依全民健康保險法第15條規定為原告
21 投保健保之義務，被告嗣改稱同意給付，則本院自應本於被
22 告之認諾為被告敗訴之判決，是原告請求被告賠償系爭健保
23 費損失24,000元與其法定遲延利息，應屬有據。

24 五、綜上所述，原告得依前開規定，請求被告給付前開特休未休
25 薪資114,000元、健保費損失24,000元合計138,000元與其法
26 定遲延利息。然兩造對原告向被告借款尚有96,250元迄未清
27 償之事實不爭執，而被告主張以前開借款與原告之系爭請求
28 抵銷，是依民法第334條規定抵銷後，原告僅得請求被告給
29 付41,750元與其法定遲延利息。是原告請求被告給付41,750
30 元及自起訴狀繕本送達翌日即114年10月24日起至清償日止
31 ，按週年利率5%計算之利息為有理由，應予准許。至原告之

其餘請求，則均為無理由，應予駁回。

六、復按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第87條第1項、第79條規定之結果，法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用。查本院既為兩造前開各部分勝訴、部分敗訴之終局判決，則依前開說明，本院衡量前開勝、敗訴部分之性質，因認本件訴訟費用（除減縮部分外）應命由被告負擔11%，餘由原告負擔。

七、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項著有規定。查本院就勞工即原告前開給付請求即主文所示第1項，為雇主即被告敗訴之判決，爰依前開說明依職權宣告假執行，並同時宣告被告得供相當之擔保金額而免為假執行。至原告前開敗訴部分，原告聲請依職權宣告假執行則失所附麗，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造所為之其他主張，陳述並所提之證據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，不再一一論述，併予敘明。

中 華 民 國 115 年 4 月 2 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 卿 和

以上正本係照原本作成

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

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 4 月 2 日
書 記 官 吳 明 蓉