臺灣嘉義地方法院民事判決

115年度勞簡字第2號

原　　告　吳麗慧

訴訟代理人　張巧妍律師(法扶律師)

被　　告　昕晁有限公司

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　江笠瑜

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年11月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣242,670元，及自民國115年4月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應補提繳新臺幣121,191元至原告於勞動部勞工保險局所設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除撤回或減縮部分外）由被告負擔83%，餘由原告負擔。

本判決第1、2項得假執行。但被告如以新臺幣363,861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

乙、實體方面

壹、原告主張：

一、原告自民國102年3月8日（誤載為105年2月4日）起受僱於宏煒國際髮品企業社（下稱宏煒企業社）擔任業務，並約定每月薪資為新臺幣（下同）30,000元，另有業務獎金、送貨給客戶之報酬。然宏煒企業社並未幫原告投保勞、健保，直至

105年2月4日始為原告投保。宏煒企業社嗣於110年（起訴狀誤載為112年）5月28日將原告之勞保雇主遭變更為被告，然原告並不知情，而宏煒企業社與被告之法定代理人均為ＡＯ３，原告之工作內容與地點亦均相同。後因被告經營不善而於114年12月15日資遣原告。然被告應給付之資遣費等後述金錢並未給付，其後兩造經嘉義縣政府勞資爭議調解不成立（原證1，嘉義縣政府勞資爭議調解紀錄，本院卷一第17至18頁）。

二、原告得依法請求被告給付合計318,458元與提繳退休金至勞工保險局個人專戶121,191元，其項目與金額分述如下：

（一）運費報酬等薪資51,000元：

1、運費50,000元：

（1）被告委外郵寄送貨顧客費用，係以1件40元計算，每天郵寄數量約30至40件，如被告未委外，即以每件40元薪資即報酬囑託員工寄送，此為兩造所不爭。原告幫被告送貨1件之報酬為40元，每日均送貨30至40件，疫情期間量較多，然送貨資料均保存於被告處，而113年至114年間被告共積欠原告運費50,000元。

（2）系爭運費計算期間應更正為自108年1月起至114年11月止，被告僅給付部分運費，剩餘之運費50,000元迄未給付（見本院卷一第64頁）。被告應依法提出系爭運費單據與電腦資料。另請被告提出108、109年度及113年1月至114年12月15日之被告公司出貨單（格式如原證8、出貨單所載，本院卷一第349頁），與公司請款袋（格式如原證9、請款袋，本院卷一第351至352頁）。

（3）至被告所提通訊軟體對話內容僅係一部分，原告以line回報送件訊息而已，被告未提出相關送件資料，其抗辯顯不足採。另被告所抗辯原告與被告法定代理人通訊軟體對話中所提及被告已付款部分，係疫情期間，並不在本件請求之後述期間內。

（4）被告所提附件(一)至附件(二十三）業務銷售明細報表（

即原告於108、109年度及113年1月至114年12月15日止送貨給顧客之明細），並非完整之送貨單 ；此參被告書寫原告113年1月份銷售金額日報表記載總金額為285,503元(參附件1)，然被告所提113年1月份(參附件2)銷售金額為192,180元，短少93,323元，足證被告未完整提出。另公司出貨單為1式3張，顏色分別為黃、紅、白 ，其中白色出貨單，於原告替被告送貨給顧客時，顧客會於該白單上簽名，故只要提出記載有顧客簽名之白色出貨單，即可統計原告出貨件數。是倘被告拒提出完整銷售明細表、白色出貨單，則依民事訴訟法第282-1條規定應認原告所主張代送1,250件、以每件40元薪資(或報酬)共5萬元之事實為真正。

（5）另若依被告統計之件數，被告應給付原告之薪資或報酬則為19,520元(計算式：488×40=19,520)。至被告所提出貨單，仍不包括108、109年度與其餘年度大部分出貨單。而依被告115年9月16日所提附件一出貨單，原告送貨共76件，連同被告於115年7月20日統計原告送貨件數488件合計為564件（附件3，出貨單等，本院卷三第7至173頁），被告亦應給付原告薪資即送貨報酬為22,560元(計算式：564×40=22,560)。

（6）原告請求部分已更正為108、109年度及113年1月起至114年12月15日止，按被告在115年7月20日所提結帳（）月份統計表亦即原告所請求前開區間合計為488件。另被告所提前開統計表漏未計算被告於115年9月16日所提附件一出貨單113年1月份共41件，故原告送貨件數依前開證據顯示僅529件。

（7）否認被告所抗辯「原告曾當被告法定代理人面前口頭說只要她說多少件沒付被告就是沒有付錢，因為都沒有簽收的憑據」。本院卷一第69頁左上方之明細表係110年11月10日至113年1月12日，與原告主張有重疊部分僅113年1月1日至113年1月12日共8件，原告亦同意自前開529件中扣除

，扣除後仍有521件。若自113年1月13日起計算原告送貨報酬則共172件。

（8）對被告所抗辯被告幫原告寄貨，被告則委託新竹貨運幫原告寄貨18件共支出2,160元（見本院卷一第72頁之託運單），並經原告簽名，前開代墊2,160元原告尚未清償，被告主張抵銷部分等事實不爭執，原告亦同意抵銷。對被告所抗辯其在疫情期間，向勞保局協助原告申請居家隔離補助7,000元之事實不爭執；但前開補助係給與原告，且原告於前開期間仍繼續線上工作，故原告並無返還義務。

2、其餘薪資1,000元：原告有於114年12月16日到公司上班，但被告僅支付至15日之薪資，仍短少16日當天薪資1,000元迄未給付。

3、故原告依系爭勞動契約約定，請求被告給付合計51,000元。

（二）資遣費180,000元：

1、原告受僱期間為102年3月8日起至114年12月15日止，年資為12年9月8日，每月平均薪資為30,000元，依勞動基準法（下稱勞基法）施行後之新制資遣費基數為6。另依勞基法第20條、第57條規定，應由新雇主即被告承認留用員工即原告之年資。

2、則原告得依勞工退休金條例第12條與勞基法第17條等規定，請求被告給付資遣費計180,000元（計算式：30,000元×6＝180,000元；原證2，資遣費試算表，本院卷一第19頁）。

（三）被告未依法足額提繳原告之勞工退休金至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶，金額計121,191元（原證3，勞工退休金個人專戶明細資料，本院卷一第21至28頁）。

1、102年3月8日起至105年1月止未提撥勞工退休金63,206元：查被告於105年2月始提撥勞工退休金，有原證3可證，故被告自102年3月8日起至105年1月止共34個月23日均未提撥勞工退休金，以前開期間原告薪資3萬元、投保級距

為30,300元計算，被告共應提撥每月6%勞工退休金合計為63,206元【計算式：30,300×6% ×(34+23/30)=63,206，小數點以下4捨5入）至原告勞保退休金專戶。

2、105年2月起至114年12月止未足額提撥勞工退休金57,985元：依原告每月薪資3萬元、投保級距30,300元計算，被告於前開期間應提撥每月6%勞工退休金計為1,818元（計算式：30,300×6% =1,818），惟被告自105年2月起提撥金額均短少，甚至自113年2月起即未提繳，亦有上述勞工退休金個人專戶明細資料可證，據此，被告於此期間短繳及未繳金額共57,985元（如附表一，本院卷一第113頁）。

3、綜上，被告少繳或未提繳之原告個人退休金共121,191元，爰依勞工退休金條例第14條第1項等規定，請求被告補提繳。

4、原告所請求少提繳勞退金與被告法定代理人之弟當時經營之公司無關，原告之系爭勞退金請求係自111年起。

5、原告當時之每月薪資為3萬元無誤，並未包括被告所抗辯之勞健保補貼約4,000元與油資補貼3,000元。自原告所提服務證明書記載薪資28,850元，加計勞健保自付額1,150元，即可知原告每月薪資為3萬元。

（四）特休未休工資43,000元：

1、原告之特別休假於110年起至111年，因均為5年以上10年未滿；於112年起至114年，因均為10年以上；原告特別休假日期分別為15、15、16、17日、18日，然被告每年均僅給7日特休假，是原告特休未休日期分別為8、8、8、9、10日合計43日，以每日工資1,000元計算，特休未休工資合計為43,000元，原告自得依勞基法第38條等規定請求被告給付。

2、否認被告所抗辯原告僅每星期一與五至被告公司上班，且經常請假，因被告為小公司，故未區分其所請假為特休假或其他假別，但原告休假天數均超過特休假天數等事實。另依法律規定，被告應提出每年定期將勞工工資清冊通知

原告之事證，被告迄未提出，是被告前開抗辯，自不足採；另自被告所提通訊軟體內容可知，或為原告因事晚進辦公室之訊息，或為原告身體不舒服在家休息之訊息，並未記載原告請特休，自不得作為原告請特休之事證。

3、原告假均經被告同意，且原告係每星期之星期一、星期五至被告公司辦理文件相關事宜，其他日期則係在外跑客戶與接電話等工作。至被告所抗辯原告之兼差工作係於下班時間或假日時間之兼差。

（五）預告期間工資29,508元：

1、被告於114年12月14日告知原告將歇業，並於翌日即15日資遣原告。因事發突然，原告尚持有公司物品未交接，原告遂與另1員工Ａ０１一起以存證信函告知被告欲辦理公司物品交接（原證7，大林郵局155號存證信函，本院卷一第109至111頁），則被告確未於30日前預告終止兩造勞動契約，原告自得依勞基法第16條規定請求被告給付預告期間工資29,508元【計算式：日平均工資983.61元（6個月總薪資180,000元/6個月總日數183）×30日=29,508元，元以下4捨5入】。

2、原告實際工作至114年12月17日，被告有給付至114年12月15日之薪資15,000元，然與系爭預告期間工資無關。被告於114年11月14日即要求原告離職，原告當時告知相關法規，被告始給付薪資至114年12月15日止，且被告係於115年1月10日給付114年12月份15日之薪資15,000元。

3、對被告所抗辯「對被告在114年11月14日要求原告離職之事實不爭執，被告仍於114年12月10日給付原告11月份薪資28,850元，另於115年1月10日給付原告114年12月間15日薪資15,000元，且實際上該15日薪資並不足15,000元，係原告一直要求被告始給付」等事實不爭執（見本院卷一第343頁）。

（六）返還預扣之勞健保費即薪資14,950元：

1、依勞工保險條例第15條第1款、第16條第1項第1款規定，

可知雇主於給付員工薪資時，依勞工保險條例所扣除之勞工保險費，為員工自己所應負擔之部分，若無勞工保險條例規定，此部分保險費原屬薪資之一部，而應由雇主給付員工，是如雇主扣繳後未予繳納者，自應退還該薪資與勞工。

2、被告每月均自原告薪資中預扣原告應自負之勞、健保費1,150元，此自原證6、員工服務證明書記載「薪資：參萬元整扣勞健自付額1,150元」可證，惟被告自113年11月起至114年11月止均未繳納原告之勞、健保費，原告自得請求被告退還該薪資合計14,950元（計算式：1,150元×13=14,950元）。

3、被告確未繳納原告之自113年11月起至114年11月止之勞、健保費，有卷附之衛生福利部中央健康保險署南區業務組115年5月28日函、勞動部勞工保險局115年6月16日函可證，故原告所主張被告自原告薪資預扣系爭勞、健保費而未繳納，被告應返還該預扣薪資計14,950元，自無不合。

三、對被告抗辯之陳述：對被告係依勞基法第11條第1款規定終止兩造間之系爭勞動契約之事實不爭執。原告均在同一地點上班，並不知被告與宏煒企業社之變動等相關問題，且被告亦未曾告知。

四、並聲明：（一）被告應給付原告318,458元 ，及自民事準備書（一）狀繕本送達翌日即115年4月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告應補提繳121,191元至原告於勞動部勞工保險局所設立之勞工退休金專戶。（三）請准供擔保宣告假執行。（四）訴訟費用由被告負擔。

貳、被告則以：

一、原告剛開始係受僱於宏煒企業社，因該企業社原負責人為被告法定代理人之弟，嗣其因病死亡，而由被告法定代理人擔任宏煒企業社之法定代理人，嗣再由被告法定代理人廢止宏煒企業社之登記，而將原告轉入被告公司，實際上工作地點與工作內容均相同。

二、原告請求被告給付之各項目與金額，說明如下：

（一）系爭運費與薪資部分：

1、運費部分：

（1）否認原告所主張被告積欠原告系爭運費之事實，此自被告所提被告之法定代理人與原告間通訊軟體對話即可證明（被證1，通訊軟體對話內容截圖節影本等文書，本院卷一第69至81頁）。

（2）依通訊軟體對話內容可知，113年1月12日以前之帳，已於113年1月15日結清，且對話內容已顯示係原告要求被告法定代理人幫客戶寄貨，甚至原告須至客戶處收款亦請被告法定代理人讓新竹貨運代收（被證1-1，通訊軟體對話內容截圖節影本等文書，本院卷一第117至335頁）。

（3）郵寄均由被告自己負責，並非由原告郵寄，若原告要到客戶處，有時會把貨品交給原告交付客戶，被告則會補貼其每件約40元，故原告主張郵寄送貨之事實並不實在。至原告所主張送貨電腦資料部分，被告並未保存，然有前開通訊軟體對話內容可證。若被告確有欠錢，為何於通訊軟體對話中係原告向被告買貨而欲付貨款對話；況被告公司出貨1日並未達30件，原告記載1日送貨30件即有不實。

（4）原告曾當被告法定代理人面前口頭說只要原告說多少件沒付，被告就是沒付錢，因均無簽收憑據。又疫情期間美髮店幾乎無人營業，何來那麼多件送貨。本院卷一第69頁左上側之通訊軟體對話內容截圖節影本，在對話內容上方之明細表記載則係108至113年1月12日以前的帳均已於113年1月15日結清。113年1月16日以後被告尚未結清原告送貨之報酬（共106件、每件40元，計4240元，原計算錯誤應予更正，證據如本院卷一第71頁右下角收款報表所載）。

（5）因被告法定代理人幫原告寄貨，被告則委託新竹貨運幫原告寄貨18件共支出2,160元（見本院卷一第72頁之託運單），並經原告簽名，前開代墊2,160元原告尚未清償，被告主張抵銷。又疫情期間，向勞保局協助原告申請居家隔

離補助7,000元，是原告領取，但當月被告仍支付原告全月之薪資，依規定原告領取薪資需扣除前開隔離補助，故原告應返還被告前開7,000元，亦於本件主張抵銷。

2、其餘薪資1,000元部分：否認原告所主張之相關事實。

（二）系爭資遣費部分：

1、被告因收入不敷支出致無法繼續經營，而於114年11月15日歇業，但是否有辦理解散登記，因係交由會計師辦理，被告亦不清楚。且當時係將所有員工以無法繼續營業為由遣散，迄今尚未給付資遣費，因被告並無資力可清償。

2、對原告所主張被告積欠原告系爭資遣費147,000元之事實不爭執，但被告目前無力支付（見本院卷一第64頁）；對原告超出前開自認部分之資遣費，則否認其主張之真正。然對原告嗣後所主張自102年3月8日起受僱於被告之事實則不爭執。

（三）系爭未足額提繳退休金部分：

1、因原告經常要上法庭，故原告剛開始與被告法定代理人之弟約定，要求被告法定代理人之弟先不用投保勞健保，始未幫原告投保勞健保。且當時原告之薪資亦僅約23,000元，並非3萬元，3萬元中尚包括勞健保補貼約4,000元、油資補貼3,000元，以補償原告未投保勞健保之損失。後來被告均有依勞健保相關規定幫原告投保。

2、否認被告未足額提繳退休金53,182元之事實。因被告法定代理人之弟已死亡，故未保存原告當時之薪資資料。

3、被告並不清楚系爭勞退金正確數額為多少，均係勞保局在算。被告亦會陸續給付。

（四）系爭特休未休工資43,000元部分：

1、原告僅每星期一與五至被告公司上班，且經常請假，因被告為小公司，故未區分其所請假為特休假或其他假別，但原告休假天數均超過特休假天數。

2、且原告經常不上班，說請假就請假，根本無假可請，所以不得請求特休未休工資，原告經常不來上班之事實，亦有

被告所提前開通訊軟體對話內容可證。且原告休假中尚有帶媽媽看醫生、帶女兒參加活動，若非休特休假，為何還可領薪水；且原告僅係每星期之星期一、五至被告公司上班，其他日期則未到被告公司上班，被告公司為小公司，故未保存上班紀錄。

3、對原告所主張其他日期在外跑客戶與接電話等工作之事實不爭執，但原告仍會兼差自己工作，比如開美髮店及擔任餐廳服務生。

（五）系爭預告期間工資29,508元部分：

1、否認原告之系爭預告期間工資請求，因原告未上班，被告仍給付其薪資，且係按其在職期間之薪資給付，當時係要讓原告自己找工作，故被告仍支付其薪資讓其找工作，約1個半月之薪資，本來不需給付而被告亦有給付，最後半個月原告要求被告須給付其15,000元，被告亦有給付，當時係原告之弟前來收取。

2、對被告在114年11月14日要求原告離職之事實不爭執，被告仍於114年12月10日給付原告11月份薪資28,850元，另於115年1月10日給付原告114年12月間15日薪資15,000元，且實際上該15日薪資並不足15,000元，係原告一直要求被告始給付。

（六）系爭返還預扣勞健保費即薪資14,950元部分：對被告有預扣勞健保費之事實不爭執，但總金額多少被告並不清楚。且這些錢被告仍須陸續給付勞健保單位。

三、並聲明：（一）原告之訴及假執行聲請均駁回。（二）訴訟費用由原告負擔。（三）如受不利之判決，請准供擔保免為假執行。

參、本院之判斷

一、按勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主，指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人；勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第2條第1、2、6款著有規定。次按工資，指勞工

因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細，按件計酬者亦同；雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入；工資清冊應保存5年。僱傭報酬應依約定之期限給付之；無約定者，依習慣；無約定亦無習慣者，依左列之規定：一、報酬分期計算者，應於每期屆滿時給付之。二、報酬非分期計算者，應於勞務完畢時給付之，勞基法第2條第3款、第23條與民法第486條分別著有規定。勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有規定。第按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第279條第1、2項規定之結果，當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證；當事人於自認有所附加或限制者，應否視有自認，由法院審酌情形斷定之。而所謂於自認有所限制，凡僅承認他造主張事實之一部者均屬之，故當事人於自認有所限制者，於一造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，未自認部分則另依舉證責任分配之原則處理。且依前開規定，當事人主張之事實經他造自認者，依法不負舉證責任；法院亦不得就他造自認之事實調查證據，另為與其自認事實相反之判斷，並應以其自認為認定事實及裁判之基礎（最高法院97年度台上字第2570號裁判要旨同此見解）。查：

（一）原告所主張其自102年3月8日起受僱於宏煒企業社擔任業務，然宏煒企業社並未幫原告投保勞、健保，直至105年2月4日始為原告投保；與宏煒企業社嗣於110年5月28日將原告之勞保雇主遭變更為被告，而宏煒企業社與被告之法定代理人均為Ａ０３，原告之工作內容與地點亦均相同；

後因被告經營不善而於114年12月15日資遣原告。與兩造因前開資遣費等糾紛，經勞資爭議調解不成立等事實，均為被告所不爭，復有原告所提嘉義縣政府勞資爭議調解紀錄、非自願離職證明書、員工職務證明書等在卷可證（見本院卷一第17至18頁、第31頁、第33頁），自堪信為真實。

（二）兩造既對原告於114年12月15日遭被告資遣之事實不爭執，則兩造間之系爭勞動契約已於114年12月15日終止，應可認定；是原告所主張其有於114年12月16日上班，被告仍短少支付114年12月16日當天薪資1,000元，而依勞動契約請求報酬即薪資，自屬無據。

（三）對原告所主張前開期間送貨報酬部分，被告所抗辯本院卷一第69頁左上側之通訊軟體對話內容截圖節影本，在對話內容上方之明細表記載則係108至113年1月12日以前的帳均已於113年1月15日結清等事實，確有原告與被告法定代理人之通訊軟體對話與明細表在卷可憑（見本院卷一第69頁），堪認113年1月15日以前之送貨報酬已結清。而被告對原告所主張113年1月16日以後被告尚未結清原告送貨報酬之事實，則不爭執（見本院卷三第196頁），自堪信為真實。被告雖僅自認113年1月16日以後僅106件，然依原告所提前開證據可知原告所主張自113年1月13日起原告送貨報酬共172件，較屬可採。而系爭送貨報酬每件為40元，則前開172件之送貨報酬計6,880元（計算式：40元×172件＝6,880元）。

（四）原告對被告所抗辯被告幫原告寄貨，被告則委託新竹貨運幫原告寄貨18件共支出2,160元，前開代墊2,160元原告尚未清償，被告主張抵銷部分等事實不爭執（見本院卷三第197頁），亦堪信為真實。則前開送貨報酬6,880元經與原告積欠被告之前開代墊款2,160元依民法抵銷規定抵銷後，被告尚應給付原告送貨報酬4,720元。

（五）至被告所抗辯系爭疫情期間居家隔離補助部分，需係原有

工作因疫情請假或無法工作或每月工作收入減少者致家庭生計受困等因素，始得向政府機關請領補助，此為公眾周知之事實，被告僅係協助原告申請前開補助，然受補助對象並非被告，被告迄未舉證證明兩造別有約定或有其他可請求原告返還之法律依據，則被告就此部分之前開抵銷抗辯自不可採。至兩造是否因虛偽事實而向政府機關補助，與政府機關得否請求返還等，自非本件可得審究。

（六）綜上，原告得依前開規定請求被告給付送貨報酬4,720元與其法定遲延利息，至超過部分之其餘薪資或送貨報酬之請求（含法定遲延利息），則均屬無據。

二、另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資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第1、2項亦有明文。查原告主張自102年3月8日起至114年12月15日止受僱於被告，年資為12年9月8日，每月平均薪資為30,000元，依勞基法施行後之新制資遣費基數為6；原告得依勞工退休金條例第12條與勞基法第17條等規定，請求被告給付資遣費計180,000元。而被告則抗辯對原告所主張被告積欠原告系爭資遣費147,000元之事實不爭執，否認超出前開自認部分資遣費之真正；嗣對原告自102年3月8日起受僱於被告之事實則不爭執。是原告依前開規定請求被告給付資遣費共180,000元，自屬有據。

三、又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；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號判決要旨同此見解）。且投保單位縱與勞工合意將投保薪資金額以多報少或以少報多，仍應依法據實申報月投保薪資額，無從憑以解免其據實申報之義務，倘未據實申報，致勞工受有損害，因勞工對損失發生原因之月投保薪資之不實申報，並無從助成其發生或損害之擴大，其依前開規定求償時，自無過失相抵原則之適用（最高法院107年度台上字第1854號判決要旨同此見解）。查：

（一）原告為勞工保險條例所稱之勞工，被告則為雇主且屬為原告參加勞工保險之投保單位，為兩造所不爭，自堪信為真實。則若被告確有原告所主張前開行為致原告受有老年年金給付之差額損失，依前開說明，原告自得對被告為賠償之請求，應可認定。

（二）被告雖抗辯原告要求被告法定代理人之弟先不用幫其投保勞健保，始未幫原告投保勞健保；且當時原告每月薪資亦僅約23,000元，並非3萬元，3萬元中尚包括勞健保補貼約4,000元、油資補貼3,000元，以補償原告未投保勞健保之損失，嗣被告均有依勞健保相關規定幫原告投保云云。然：

1、自前開勞工退休金條例第6條第1項規定立法理由，略以明定除本條例另有規定外，雇主不得以其他自訂之制度，取代第1項所定之退休金制度，可知前開規定為強制規定，且於勞雇雙方原議定發給之工資以外為之，非可將前開提退休金之金額內含於勞雇雙方原本已議定之工資。是被告

前開抗辯自不可採。

2、且原告所主張前開受僱期間與每月薪資等應屬可採；又被告提撥原告退休金之情形，亦有被告所提勞工退休金個人專戶明細資料在卷可證（見本院卷一第21至28頁）。從而，原告所主張被告未依法足額提繳原告之勞工退休金至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶金額計121,191元，亦屬有據。

四、再按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年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勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第24條規定論處，勞基法第38條第1項、第4至6項與第39條、第32條之1著有規定。查：

（一）雇主應將勞工每年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勞工；勞工依本條主張權利時，雇

主如認為其權利不存在，應負舉證責任，業如前述。然被告前開抗辯均無法推翻原告請求特休未休工資之權利，且被告所提證據亦不足證明原告前開權利不存在之事實，則被告前開抗辯，自不可採。

（二）而被告對原告所主張前開計算特休未休之日數、金額等，除前開不可採之抗辯外，亦未提出其他積極之爭執，應屬擬制自認，是原告依勞基法第38條等規定請求被告給付系爭特休未休工資43,000元，亦屬有據。

五、又按依勞基法第16條規定，雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。查：

（一）原告主張被告在114年即要求原告（筆錄誤載為被告）離職，原告當時告知相關法規，被告始給付薪資至114年12月15日止（見本院卷一第342頁）。被告則對原告所主張被告在114年11月14日要求原告離職之事實不爭執；然並抗辯被告仍於114年12月10日給付原告11月份薪資28,850元，另於115年1月10日給付原告114年12月間15日之薪資15,000元，且實際上該15日薪資並不足15,000元，係原告一直要求被告始給付等語（見本院卷一第343頁）。

（二）則兩造顯對被告在114年11月14日要求原告離職之事實不爭執，核屬自認，應可認定；原告事後翻異之詞未提出證據推翻前開自認，自不可採。且被告仍於114年12月10日給付原告11月份薪資28,850元，另於115年1月10給付原告114年12月間15日薪資15,000元，亦為原告所不爭，亦堪信為真實。是被告已於30日前預告終止勞動契約並給付預告期間之工資，應可認定。故原告依前開規定，請求被告給付系爭預告期間工資29,508元，自屬無據。

六、復按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益；雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法第179條著有規定。查：

（一）原告主張被告每月均自原告薪資中預扣原告應自負之勞、健保費1,150元，被告自113年11月起至114年11月止均未繳納原告之勞、健保費，原告自得請求被告退還該薪資合計14,950元等事實，有原告所提原證6、員工服務證明書與卷附之衛生福利部中央健康保險署南區業務組115年5月28日函、勞動部勞工保險局115年6月16日函等在卷可憑；而被告對其有預扣勞健保費之事實不爭執，但抗辯不清楚金額多少云云。則依勞動事件法準用民事訴訟法第280條第2項規定，自得由本院審酌原告前開主張與所提證據等情形，視同被告自認原告所主張之事實。

（二）是被告持有前開預扣之勞健保費即原告之薪資，即屬無法律上原因而受益並致原告受有損害，則不論依不當得利返還請求權或勞動契約薪資報酬請求權，原告請求被告返還預扣之勞健保費即薪資14,950元，均屬有據。

七、綜上所述，原告依前開各規定，請求被告給付共242,670元（計算式：送貨報酬4,720元＋資遣費180,000元＋特休未休工資43,000元＋預扣勞健保費14,950元＝242,670元），及自115年4月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；另依前開勞工退休金條例之規定與說明，請求被告應補提繳121,191元至原告於勞動部勞工保險局所設立之勞工退休金專戶，均為有理由，應予准許；至原告之其餘請求，則為無理由，應予駁回。

八、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，本院因認本件訴訟費用（除撤回或減縮部分外）應命由被告負擔83%，餘由原告負擔。

九、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、2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，因假執行聲請已失所附麗，應併予駁回。

十、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　　11　　月　　19　　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　　11　　月　　19　　日

書記官　吳明蓉