

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞訴字第99號

原告 羅浩維

被告 呈云國際有限公司

法定代理人 周呈恩

訴訟代理人 許宏廷律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年4月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆萬捌仟捌佰玖拾參元，及自民國一一四年十二月五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。被告應提繳新臺幣參萬伍仟伍佰柒拾捌元至原告於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百分之十二，餘由原告負擔。

本判決第一、二得假執行。但被告如分別以新臺幣肆萬捌仟捌佰玖拾參元、新臺幣參萬伍仟伍佰柒拾捌元，為原告預供擔保後，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按「勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄。」，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。次按，「勞動事件之第一審管轄合意，如當事人之一造為勞工，按其情形顯失公平者，勞工得逕向其他有管轄權之法院起訴；勞工為被告者，得於本案言詞辯論前，聲請移送於其所選定有管轄權之法院」，勞動事件法第7條第1項亦載有明文。經查，原告主張其受僱於被告，約定工作地點在高雄市○○區○○○路000

號5樓，有所提出之兩造間之動契約書第3條足稽(參本院卷一第35頁)，且被告之登記地址為高雄市○○○區○○○路0○0號3樓，亦有經濟部商工登記公示資料查詢為佐(參本院卷一第201頁)，則依前開勞動事件法第6條第1項前段規定，本院自有管轄權。被告雖辯稱兩造間已有約定以臺灣臺北地方法院為管轄法院一節，並提出委任契約書為憑(參本院卷一第635頁至第636頁、第653頁)，惟原告係居住於高雄市左營區，倘遠至臺灣臺北地方法院應訴，不僅不便且需花費往返交通費用甚多，衡量其於程序上所受不利益之情況，足認上開合意管轄之約定確有致原告難以主張其權利而有顯失公平之情事，則依前揭勞動事件法第7條第1項規定，原告並不受該合意管轄約定之拘束，是本院應有管轄權，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：原告自民國113年1月23日起至被告公司擔任副理，雙方並簽立僱傭契約，約定原告之每月薪資為新臺幣(下同)63,000元，另有業績獎金，而原告所領之平均月薪為85,000元。嗣於113年11月18日，被告無正當理由終止兩造間之x僱傭契約，並將原告帳號及業務系統停權，違反勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款及第16條等規定，構成不法解雇，被告應依勞基法第16條規定給付預告期間10日之工資28,330元(平均月薪85,000元 $\div$ 30 $\times$ 10=28,330元)、勞基法第17條規定給付資遣費77,917元予原告。又原告於在職期間常有加班情形，被告未給足加班費，爰依勞基法第24條規定請求被告給付加班費42,593元(計算式：底薪63,000元 $\div$ 240小時 $\times$ 122小時 $\times$ 1.33倍=42,593元)。另原告有特休3日未曾休假，被告亦應依勞基法第38條之規定給付特休未休之工資6,300元。復因被告長期未依法為原告投保勞保，致原告無法請領失業給付，被告自應依就業保險法第24條之規定賠償原告所可領得失業給付之損失共476,000元(計算式：85,000元 $\times$ 80% $\times$ 7個月=476,000元)，並應依民法第184條規定給

01 付原告因未領補助導致之經濟困難補償30,000元。再被告於
02 113年11月18日強制將原告停權，且被告之法定代理人周呈
03 恩曾於LINE上毀損原告之名譽(如附件所示)，致原告受有精
04 神上之損害，依民法184條、第188條及第203條等規定請求
05 被告賠償精神上損害30,000元。以上金額共計691,140元(計
06 算式：預告期間工資28,330元+資遣費77,917元+加班費42,5
07 93元+特休未休之工資6,300元+失業給付之損失共476,000
08 +經濟困難補償30,000元+精神上損害30,000元=691,140
09 元)，故被告應給付原告691,140元。再被告並未依法為原告
10 提繳勞工退休金，依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第31條
11 規定，請求被告提繳勞工退休金37,800元至原告設於勞動部
12 勞工保險局之個人退休金專戶。為此，爰依法提起本訴等
13 語。並聲明：(一)被告應給付原告691,140元，及自起訴狀繕
14 本送達翌日至清償日止，按周年利率5%計算之利息。(二)被
15 告應提繳新台幣37,800元至原告設於勞動部勞工保險局個人
16 專戶。

17 二、被告則以：原告於113年1月23日至被告公司處求職，其欲擔
18 任貝塔補習班之業務，被告之負責人周呈恩向原告告知，如
19 欲從事補業，按照補習及進修教育法第9條前段之規定，原
20 告需提供最近三個月內核發之警察刑事紀錄證明書予被告，
21 並經高雄市教育局核准。惟原告向被告表示，其不方便提供
22 警察刑事紀錄證明書，且其之前工作都是採用委任關係，因
23 此予被告採取「委任」之方式，並告知被告無須替其投保
24 勞、健保。此外，原告所擔任之職務屬「業務副理」，故原
25 告與被告公司間約定委任契約，被告認為無任何不妥之處，
26 是兩造間之法律關係，雙方間自始即認定為委任關係而非僱
27 傭關係。又因兩造間係屬委任關係而不適用勞基法、就業保
28 險法等相關法規，是原告主張加班費、特休未休之工資、資
29 遣費、預告工資、失業給付損失、退休金提撥等金額均無理
30 由；此外，原告請求經濟困難補償、精神損害賠償、懲罰性
31 違約金亦均無任何法理依據及理由。而倘鈞院認定兩造間仍

屬僱傭關係，則被告對原告主張特休未休工資之金額及加班費金額均不爭執，惟就其中加班費部分，依被告公司所制定之工作規則第22條第1項第1款、第23條等規定，若員工須加班，皆須得到權責主管之核准才能加班，如員工填寫加班申請單而主管未予核可或員工未填寫加班申請單，則員工不得逕自加班。而原告所填寫之加班申請單並未提交被告負責人審核，或未提出任何加班申請資料，甚至自行審核自己的加班申請單，因此原告主張其加班時數為122小時，並無理由；況縱認原告確實有加班之事實，然原告自113年11月16日起即未打卡上班，而被告仍核算薪資至113年11月22日，自得予以折抵原告所請求之加班費等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告自113年1月23日起至被告公司擔任副理，約定每月薪資為63,000元(含本薪43,000元、主管加給10,000元、職務津貼10,000元)，另有業績獎金，前三個月為試用期而無主管加給10,000元，雙方並簽訂勞動契約如被證4所載。嗣於113年11月8日原告告知被告其欲離職，被告並計算113年11月份至當月22日之薪資予原告。兩造另於原告離職前之113年11月間簽訂如被證1之委任契約書。

(二)原告在職期間之加班費金額為42,593元。

四、得心證之理由：

(一)兩造間為僱傭或委任關係？

1、按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。而稱委任者，則謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第528條載有明文。可知僱傭契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。又僱傭契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟

上及組織上從屬性之有無。如雙方權利義務內容具有從屬性，縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關係（最高法院104年度台上字第1294號判決意旨參照）。準此，舉凡在人格上、經濟上及組織上從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為僱傭契約；反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約。

- 2、經查，依原告入職時與被告所簽立之勞動契約書第2條規定：「乙方（即本件原告，下同）接受甲方（即本件被告，下同）之指導監督，並服從甲方工作規則與紀律。... 甲方擁有工作職務內容調動或派遣之權力，乙方不得有異議。」，另第3條及第4條亦規定原告並須依照被告所指示之工作地點、時間提供勞務（參本院卷一第41頁至第43頁），復依原告經被告錄取時之薪資結構及職務說明通知單，更明確記載原告應依被告所定之工作地點、時間上班（參本院卷一第485頁至第486頁），且原告之上下班均須打卡，亦有打卡紀錄為憑（參本院卷一第668頁至第675頁），足見原告有固定之上、下班時間，並須簽到、退，且其工作內容須服從被告之指揮監督，被告復未能就原告所從事之工作，究有何獨立之決策及裁量權限一節舉證以實其說，則原告既須於一定時間在被告公司指定之地點，按被告公司之指示提供勞務，原告對於自己之作息時間不能自行支配，對於所從事之工作亦無相當程度之裁量權限，而係依附於被告公司事業之經營，並需親自履行其工作，以提供勞務按月獲取一定之報酬維生，顯非為自己之營業而勞動，乃係為被告公司經濟上利益服務，應具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，此與一般委任人與受任人間無從屬關係，得在委任人授權範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的者，顯然有別，原告與被告公司間應屬僱傭關係，堪以認定。

01 3、被告雖抗辯原告希望採取委任之方式，且兩造間亦有簽立委
02 任契約書等情，並提出委任契約書為證(參本院卷一第636頁
03 至第637頁、第653頁至第654頁)，惟原告則主張該委任契約
04 書係其將離職之際方應被告之要求而簽立等語(參本院卷二
05 第106頁)，並以其與被告人資間之錄音譯文為佐(參本院卷
06 二第179頁)。而查，依原告所提出其與被告公司人資間於11
07 3年11月21日之錄音譯文：「(原告：)...為什麼要影射我的
08 年齡，影射在外面，應該不好找工作吧，就這種方式，對，
09 然後在中間又碰到美好姐突然著急，叫我簽委任，我也覺得
10 莫名其妙，那張委任根本就是無效的委任。(人資：)沒有，
11 那是因為那個，我就跟你講會計師，他就在核實，然後我就
12 想說，怎麼辦，我們當初的委任都沒簽，其實，我那時候也
13 只能，她當初說的，我就趕快補，不然到時候我更有事。」
14 等語(參本院卷一第179頁)，足見原告係於離職之前方經被
15 告要求簽立委任契約書，且兩造亦均不爭執該委任契約書為
16 原告離職前之113年11月間始簽立(即上開不爭執事項(一)，參
17 本院卷二第148頁)，則原告於在職期間與被告間之權利義務
18 關係，自不可能依循該委任契約書之內容，而仍應以原告入
19 職時所簽立之前揭勞動契約書定之；又觀原告於高雄市勞工
20 局調解時之陳述內容，其固稱曾於到職時要求採委任之方式
21 等語(參本院卷一第306頁)，然原告入職後既經與被告協議
22 而簽訂前揭勞動契約書，即應以該勞動契約書據以認定雙方
23 間之權利義務關係，是被告此部分所辯尚難逕認兩造間已有
24 約定採行委任關係之事實。

25 4、被告另辯稱兩造間所簽立之前揭勞動契約書，乃因原告尚在
26 試用期而簽訂3個月之「定期性勞動契約書」，並約定如員
27 工通過試用考核後，會再行簽訂不定期契約，惟兩造簽訂該
28 3個月定期勞動契約書後，並未再簽署不定期契約，顯可證
29 明雙方間所簽訂之定期性勞動契約係屬錯誤云云(參本院卷
30 一第637頁)。惟查，兩造於原告3個月試用期屆至後雖未再
31 另行簽立不定期契約，然並無證據顯示兩造間之權利義務關

01 係於試用期屆至時即有所更動，而有合意變更為委任關係之
02 情形，堪認兩造間之權利義務關係仍延續該勞動契約書之內
03 容，是被告徒以兩造未再另行簽署不定期契約一節，抗辯兩
04 造間應為委任關係云云，並非可採。

05 5、綜上各情，堪認兩造間具有一定程度之勞動契約關係從屬
06 性，其等間成立勞動契約關係，應可認定，被告所辯兩造間
07 為委任關係，並非可採。

08 (二)原告以其遭被告解雇而請求資遣費及預告工資、失業給付之
09 損害，有無理由？

10 1、按終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條之規定，
11 應向他方當事人以意思表示為之（最高法院64年度台上字第
12 2294號民事判決意旨參照）。而意思表示者，乃表意人將其
13 內心期望發生一定法律效果的意思，表示於外部的行為。次
14 按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發
15 生效力。非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到
16 相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，
17 不在此限。民法第94條、第95條第1項分別有明文規定。復
18 按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各
19 當事人得隨時終止契約，民法第488條第2項定有明文。又不
20 定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思
21 表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效
22 力（最高法院93年度台上字第2528號、110年度台上字第14
23 號民事判決意旨參照）。是以，不定期契約之勞工以口頭方
24 式向雇主提出辭職，此終止勞動契約之對話意思表示，以相
25 對人了解時，發生效力；若不定期契約之勞工以提出離職書
26 面方式向雇主提出辭職，此終止勞動契約之非對話意思表
27 示，則以通知達到相對人時，發生效力。另按，「勞工適用
28 本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動
29 契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或
30 職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費
31 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，不適用勞動基準法第17條之規定。」，勞退條例第12條第1項定有明文；復按，「雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」，勞基法第16條第3項亦載有明文；準此，如勞工為自願離職者，即與上開勞退條例第12條第1項及勞基法第16條第3項所定之情形不同，自不得請求雇主給付資遣費及預告工資。

2、原告雖主張其係於113年11月18日遭被告片面終止僱傭關係，而請求資遣費及預告工資云云(參本院卷一第21頁至第23頁)，然查，依原告於本院審理時所陳：其業於113年11月8日向被告公司之人資提出離職，並往後推10天即113年11月18日，故向被告告知薪資計算到113年11月18日等語(參本院卷二第105頁至第106頁)，並參113年11月19日之LINE對話紀錄，原告向被告稱：「薪資計算到11/18，勞健保請退保。」等語(參本院卷二第133頁)，足見原告已於113年11月8日向被告表達離職之意，並請被告計算薪資至113年11月18日，堪認原告係自願離職，而非遭被告單方終止僱傭契約，則原告主張被告應給付資遣費77,917元、預告工資28,330元等，均核與上開規定不符，並非有據。

3、再按，失業給付之請領條件，依就業保險法第11條第1項第1款規定：「被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練」、第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。原告固主張被告應賠償其未能領取失業給付之損害476,000元，然依前所述，原告既係自願離職，即核與上開規定得請領失業給付之情形不符；況依原告之勞保投保紀錄觀之，其於113年1月25日離職退保當日起前3年參加就業保險年資合計僅43日

(其中10日為在被告參加就業保險之年資)而未滿1年，此有原告之勞保投保紀錄及勞動部勞工保險局114年12月9日函文等存卷可佐(參本院卷一第221頁至第229頁)，則縱被告有於原告任職時即113年1月23日起為原告持續加保至113年11月25日方退保，此段期間僅為10月2日，即便加計原告原有之參加就業保險年資33日(即上開43日扣除在被告參加就業保險之年資10日而為33日)，亦僅為11月5日，仍無法滿足前揭就業保險法第11條第1項第1款所定保險年資應於退保當日前3年內合計滿1年以上之要件，是原告本即無法請領失業給付，則其請求被告賠償未能領取失業給付之損害476,000元，要屬無據。

(三)原告請求被告給付加班費42,593元及特別休假未休3天之工資6,300元，有無理由？

1、加班費部分：

(1) 按「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時」、「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，按下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。」，勞基法第30條第1項前段、第24條第1項第1款及第2款分別定有明文。

(2) 原告主張其在職期間共計加班121.5小時，被告應給付加班費共42,593元等語(參本院卷一第245頁)，而此金額固為被告所不爭執(即上開不爭執事項(二)，參本院卷二第148頁)，惟辯稱：原告並未依被告所制定之工作規則第22條第1項第1款、第23條等規定，將其所填寫之加班申請單提交被告負責人審核云云(參本院卷一第641頁)。然查，被告所制定之工作規則第22條第1項第1款及第23條規定，雖明訂員工因業務需要延長工時時，須先提出加班申請單並經主管核准，且經核准後再交加班人員憑以加班等語(參本院卷一第651頁至第652頁)，惟原告已填交加班申請單予被告，此有被告所提供予高雄市政府勞工局之加班申請表可證(參本院卷一第317頁

01 至第385頁)，則被告辯稱原告並未提交加班申請單一節，已
02 非有據；又原告既已送交加班申請單予被告，倘被告遲未為
03 審核而致原告無法申請加班，此即非可歸責於原告，自不得
04 僅以被告未為審核而遽認原告無加班之事實或必要，或其加
05 班未經被告同意，否則，將使雇主得藉由形式上加班申請制
06 度之設置，規避其應負之加班費給付義務，故被告此部分所
07 辯礙難憑採。

- 08 (3) 被告復辯稱其有多給予原告自113年11月16日起至同年月22
09 日之工資，應可抵充所應給付之加班費金額云云(參本院卷
10 二第105頁)。惟查，被告之人員許宏廷、陳姿伶於高雄市政
11 府勞工局調查時陳稱：兩造間之契約終止日為113年11月22
12 日，但原告於同年月18日當日即未進公司等語，有該局113
13 年12月17日談話記錄可稽(參本院卷一第456頁)，且被告於
14 高雄市政府勞工局調解時表示其同意原告之最後離職日為11
15 3年11月22日等語(參本院卷一第273頁)，原告亦於該次調解
16 時稱其任職期間為自113年1月23日起至113年11月22日止一
17 情(參本院卷一第273頁)，堪認兩造嗣經合意之契約終止日
18 應為113年11月22日。復參酌原告與被告公司人資於113年11
19 月21日之對話譯文：「(人資：)對啊，你今天不是休假嗎？
20 (原告：)對，沒錯。」等語(參本院卷一第157頁)，足見原
21 告於契約終止日之113年11月22日前曾有請假情形方未至被
22 告公司提供勞務。又兩造約定原告月休7日或8日，此為兩造
23 所不爭執(參本院卷二第147頁)，而觀原告之打卡紀錄，原
24 告於113年8月、9月各有未休1日、6日(參本院卷一第672
25 頁)，共計7日未休，則原告於113年10月雖休9日，然經扣除
26 當月應休之8日後，亦僅多休1日，尚餘6日未休(計算式：11
27 3年8、9月之未休7日-113年10月多休1日=6日)；另原告於11
28 3年11月22日契約終止前之當月(即113年11月)原應休6日(計
29 算式： $8 \div 30 \times 22 = 6$ ，整數以下四捨五入，下同)，加計前所未
30 休之6日共可休12日，故其於113年11月間實際休9日(參本院
31 卷一第674頁)，並未逾其可休之天數12日，是被告給付113

01 年11月當月薪資至契約終止日即113年11月22日，並無其所
02 稱有多付薪資予原告之情形，故被告辯稱可將多付之薪資抵
03 充加班費云云，實非有據。

04 (4) 從而，被告上開所辯均非可採，原告請求被告給付加班費4
05 2,593元，核屬有據，應予准許。

06 2、特別休假未休之工資部分：

07 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
08 依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三
09 日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未
10 滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、
11 五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一
12 年加給一日，加至三十日為止。勞工之特別休假，因年度終
13 結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38
14 條定有明文。而原告主張其尚有3日之特別休假未休，請求
15 被告給付該3日工資6,300元一節，為被告所不爭執(參本院
16 卷二第147頁)，則原告此部分請求洵屬有據，應予准許。

17 (四)原告請求被告給付經濟困難補償30,000元、精神損害賠償3
18 0,000元，有無理由？

19 1、按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任
20 ；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、
21 貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非
22 財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條第1
23 項前段、第195條第1項固有明定。次按民法上名譽權之侵害
24 非即與刑法之誹謗罪相同，名譽有無受損害，應以社會上對
25 個人評價是否貶損作為判斷之依據（最高法院90年台上字第
26 646號判決參照）。是所謂侵害名譽權而應負侵權行為損害
27 賠償責任者，須以行為人意圖散布於眾或使第三人知悉其
28 事，故意或過失詆毀他人名譽為必要，蓋如此始有使他人之
29 名譽在社會之評價受到貶損之虞。再按當事人主張有利於己
30 之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前
31 段本文定有明文。本件原告主張被告有侵權行為之情，既經

01 被告否認，依前開說明，原告應舉證被告有故意不法侵害其
02 權利，且不法行為與其所受損害間有相當因果關係，方能成
03 立。

04 2、原告雖主張其因未能領取補助而導致經濟困難，被告應依民
05 法第184條規定給付補償30,000元云云(參本院卷一第17頁)
06 。然原告係自請離職，且因其投保就業保險之年資不足1年
07 而未具領取失業給付之資格，業如前述，則原告縱有經濟困
08 難之情形，亦非係被告之行為所致，故原告主張被告應補償
09 其30,000元，並非有據。

10 3、原告復主張被告強制將其停權，且於LINE上不法侵害其名譽
11 權，被告應賠償其精神上損害30,000元云云(參本院卷二第1
12 47頁)。惟依前揭民法第195條規定，僅限於不法侵害人格法
13 益時方得請求非財產上損害賠償，而被告縱有強制將原告停
14 權之行為，亦僅係不讓原告再使用公司帳號及業務系統，難
15 認即有侵害原告之身體、健康等或其他人格法益之情形；另
16 被告之法定代理人周呈恩固曾於LINE上向原告表示其業績反
17 常、蓄意讓公司賠錢等語(如附件所示，參本院卷一第127
18 頁、第133頁)，然原告亦自承該LINE僅為其與周呈恩之間之
19 對話，並無其他第三人在內(參本院卷二第147頁)，則揆諸
20 前揭說明，即便周呈恩所使用之言語導致原告主觀上感受不
21 悅，惟其對話內容既非公開於眾，即與侵害名譽權之要件不
22 合，是原告主張被告侵害其名譽權，亦非可採。從而，原告
23 執此主張被告應賠償其精神上損害30,000元，並無理由。

24 (五)原告請求被告提繳勞工退休金37,800元，有無理由？

25 1、按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
26 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
27 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6
28 條第1項、第14條第1項分別定有明文。又依勞退條例第31條
29 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
30 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
31 償。

2、經查，原告主張其在職期間被告並未為其提繳足額之勞工退休金一節，有勞動部勞工保險局114年12月9日函文暨所附原告之勞工退休金個人專戶明細資料存卷可稽(參本院卷一第229頁至第232頁)，堪以認定，則原告依前揭規定請求被告提繳勞工退休金至其於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，洵屬有據。又原告固主張應依其每月月薪63,000元計算被告所應提繳之勞工退休金等情(參本院卷一第23頁)，然觀原告之薪資明細，其於入職後之3個月即113年1月、2月、3月之薪資僅分別為15,900元、53,000元、53,000元(參本院卷一第679頁)，均非原告所主張之63,000元，且兩造均不爭執原告入職後3個月為試用期而無主管加給10,000元(即上開不爭執事項(一)，參本院卷二第148頁)，則就113年1月至3月，自非概以原告所主張之63,000元為計算；另原告離職之113年11月份，被告係計算當月1日至22日之薪資予原告，此據兩造不爭執如前(即上開不爭執事項(一))，則該月所應提繳之勞工退休金亦非以原告所主張之63,000元計算。從而，原告所得請求被告提繳之勞工退休金應為35,578元(計算式詳如附表所示)，逾此範圍之請求則無理由。

參、綜上所述，原告請求被告加班費42,593元、特別休假未休之工資6,300元，共計48,893元及自起訴狀繕本送達之翌日即114年12月5日(參本院卷一第211頁送達證書)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨請求被告提繳35,578元至原告設於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶，均有理由，應予准許，至逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

肆、本判決第1項、第2項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

伍、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 4 月 30 日

勞動法庭 法 官 呂佩珊

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 115 年 4 月 30 日

05 書記官 解景惠

06 附表：(元，新臺幣)

民國113年 月份	約定工資	提撥級距	應提撥金額	已提撥金額	不足額
1月	53,000	53,000	$53,000 \text{ 元} \div 30 \times (30-23+1) \times 6\% = 848$	212	636
2月	53,000	53,000	3,180	0	3,180
3月	53,000	53,000	3,180	0	3,180
4月	63,000	63,800	3,828	0	3,828
5月	63,000	63,800	3,828	0	3,828
6月	63,000	63,800	3,828	0	3,828
7月	63,000	63,800	3,828	0	3,828
8月	63,000	63,800	3,828	0	3,828
9月	63,000	63,800	3,828	0	3,828
10月	63,000	63,800	3,828	0	3,828
11月	63,000	63,800	$63,800 \div 30 \times 22 \times 6\% = 2,807$	1,021	1,786
總計					35,578