

臺灣南投地方法院民事判決

109年度勞訴字第3號

原告 趙正華

訴訟代理人 楊博任律師

被告 合盟科技飯店股份有限公司

法定代理人 鄒政樺

訴訟代理人 張桂真律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國112年5月18日言詞
辯論終結，茲判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣（下同）33萬7,948元及自民國109年2月1
9日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應提撥4萬7,838元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專
戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔20分之9，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以33萬7,948元為原告預供擔
保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告如以4萬7,838元為原告預供擔保
後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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3款定有明文。經查：原告於起訴時原請求被告給
付積欠薪資新臺幣（下同）8萬6,917元、平日及2天休息日
加班費29萬7,382元、國定假日上班薪資9萬5,861元、特休
未休工資補償費6萬3,443元、溢扣勞保、健保費1萬2,419
元、資遣費26萬8,277元、老年給付差額10萬2,840元，共計

92萬7,139元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應提繳4萬1,400元至原告退休金專戶（見本院卷一第11頁至第27頁）；後於民國110年2月5日提出民事辯論意旨狀將聲明變更為：被告應給付原告74萬5,309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；被告應提繳6萬0,150元至原告之退休金專戶（見本院卷一第331頁）。核原告上開變更，僅係減縮請求之金額，合於前開規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張略以：

(一)原告自95年10月9日起至108年1月7日在被告合盟科技飯店股份有限公司（下稱被告）任職，每月薪資詳如起訴狀附表一，任職期間，被告要求原告於國定假日上班，嗣後卻未給予原告補假，亦未給予薪資；原告加班時，未給予加班費；特休未休，亦未給予薪資；未依原告薪資，足額提繳勞工退休金至原告退休金專戶。為此，原告於108年11月以南投中山街郵局第000106號存證信函，因被告積欠原告工資、苛扣薪資、勞保高薪低報等事由，終止兩造勞動契約。爰依兩造間之僱傭關係、勞動基準法（下稱勞基法）等相關規定，請求被告給付下列費用：

1.平日及2天休息日加班費18萬9,588元：原告上班時間為22點30分至翌日上午7點30分，共計9小時，該時段僅原告一人上班，致原告片刻不能離開櫃台，因此上班時間均未休息。爰依前開勞動基準法第35條規定，原告工作8個小時即有2個「應休未休」之30分鐘休息時間（合計為1小時），是原告每日工作時間應為10小時（9+1=10），是原告爰依勞基法第24條、第35條規定，可向被告請求103年12月起至108年11月止每日2小時之平日加班費15萬8,270元；又原告每月僅休息6天，故每月仍有2天休息日上班，被告未給予補休，亦未發給加班費，是原告爰依上開條文可向被告請求103年12月起至108年11月止每月2天之休息日加班費3萬1,318元。基上，

原告平日及2休加班費總計為18萬9,588元（計算式：158,270+31,318=189,588）。

2.國定假日上班薪資5萬8,118元：被告要求原告每月僅得休6天，且不得在國定假日時休假，於事後亦未給予原告補休，或給付該國定假日之工作薪資。意即，被告不僅未給予原告國定假日，更命原告於國定假日工作，是原告爰依勞基法第37條、第39條規定，請求被告給付自103年12月起至108年11月止國定假日加班費5萬8,118元。

3.特休未休工資補償3萬6,565元：被告不僅未按原告年資給予特別休假，更命原告於特別休假日工作。且被告應給付原告之特休加班費為4萬3,045元，扣除被告於108年11月給付之特休加班費6萬,480元，其中差額3萬6,565元，是原告爰依勞基法第38條、第39條規定，請求被告給付特別休假加班費3萬6,565元。

4.溢扣勞保、健保費用1萬2,419元：被告自106年1月起，自原告薪資中苛扣勞健保費用，合計溢扣金額為1萬2,419元。

5.老年給付差額17萬3,500元：以原告退職前3年（即105年11月至108年10月）之勞工保險應投保薪資3萬8,333元計算，原告得一次請領老年給付之數額應為76萬6,660元【計算式：38,333x20=766,660】，扣除被告以低報薪資致原告得領取之數額59萬3,160元，其中差額為17萬3,500元。

6.資遣費25萬5,884元：原告自95年10月9日起至108年11月7日任職於被告，年資為13年又1個月，新制基數為6.54【計算式： $(13+1/12) \times 1/2 = 6.54$ ，小數點後二位四捨五入】，原告月平均工資為3萬9,126元。基此，被告依勞工退休金條例第11條規定，應給付原告適用勞工退休金條例之資遣費為25萬5,884元【計算式： $39,126 \times 6.54 = 255,884$ ，小數點以下四捨五入】。

7.提繳至原告之退休金專戶5萬4,108元：被告於原告任職期間，均以高薪低報、未以實際薪資為原告投保勞工保險，致其所應月提撥之原告勞工退休金額有不足之情事，是原告自

01 得依上開規定，請求被告提撥未足額之金額5萬4,108元至原
02 告之退休金專戶。

03 (二)爰依勞基法第2條、第14條、第24條、第38條、第39條及勞
04 工退休金條例第11、14條暨相關規定提起本訴，並聲明：被
05 告應給付原告74萬5,309元及自起訴狀送達翌日起至清償日
06 止，按年息5%計算之利息；被告應提繳6萬0,150元至原告之
07 退休金專戶；如受有利之判決，願供擔保請准宣告假執行。

08 二、被告抗辯略以：

09 (一)原告於102年2月1日重新任職被告之日起，即與被告達成合
10 意，兩造即已約定薪資結構由(1)底薪（含全勤獎金）、(2)加
11 計平日加班0.5小時一般加班費、(3)休息日加班2日加班費及
12 (4)國定假日加班費、(5)額外(颱風或過年等)加班費及(6)浮
13 動加班費所組成，而兩造約定之薪資自102年2月1日至108年
14 11月，均無低於基本工資之情形，職此，兩造間之工資協議
15 方式，並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合
16 理待遇結構，然原告既已依所議定之工資給付收受，即不得
17 事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件，故縱被告
18 提出之「員工薪資條」或「薪資明細表」記載，有將前開加
19 班費拆列為「加班費」、「其他津貼」項下（103年12月至1
20 04年6月止），或全列於「加班費」項下（104年7月至106年
21 1月止），或拆列於「加班費」及「鐘點薪資」項下（106年
22 2月至106年7月止），或拆列於「每日加班費」及「2休加班
23 津貼」項下（106年8月至108年10月止）等情形，然凡此均
24 不影響被告有給付前揭加班費、國定假日工資之事實，被告
25 每月給付金額均優於勞基法規定，嗣原告任職期間多年亦未
26 曾反應，被告有積欠加班費等情事，足見兩造之薪資協議確
27 已涵蓋各項薪資項目無誤，自有拘束原告之效力，是原告關
28 於「平日加班費2小時」、「2日休息日加班費」及「國定假
29 日出勤薪資」等部分之請求顯無理由，不應准許。

30 (二)原告係於102年2月1日到職至108年11月7日離職，依歷年勞
31 動基準法第38條規定，以兩造約定之遇年制計算，原告104

01 年特休屬繼續工作未滿3年，應有7日休假，實休亦為7日；
02 原告105年特休屬繼續工作3年以上未滿5年，應有10日休
03 假，實休為7日；原告106年特休屬繼續工作3年以上未滿5
04 年，惟依據現行法修正內容，應有14日休假，實休為7日；
05 原告107年特休屬繼續工作5年以上未滿10年，應有15日休
06 假，實休亦為15日；原告於108年特休屬繼續工作5年以上未
07 滿十年，應有15日休假，實休10日（薪資明細表記載計算有
08 誤，依本院卷一第103頁薪資明細表記載可知，原告於當年
09 度2月26日、5月17日、5月18日、6月26日、6月28日、7月28
10 日、8月25日、8月29日、9月26日、9月30日均以特休請假，
11 共10日），被告未察前情，竟予以工資補償6日；是被告主
12 張原告請求106年以前之特休補償工資部分，因該規定並無
13 溯及適用至105年以前之特別休假未休部分，應無理由，故
14 原告可請求之特休未休工資，僅能自106年1月1日起算，則1
15 06年特休7日工資補償之金額，則以原告107年度較多月份之
16 「平日每小時工資額」110元為基礎，並以1日工作8.5小時
17 計算，合計應為6,676元【計算式： $(110 \times 8 + 110 \times 0.5 \times 1.34) \times$
18 $7 = 6,676$ 】；就108年度溢付原告特休工資補償1日部分，金
19 額為1,080元（計算式： $6,480 \div 6 = 1,080$ ），請求原告依不當
20 得利法律關係返還，併於本件主張抵銷，綜合上述，原告請
21 求特休未休工資補償之金額至多僅為5,596元（計算式： $6,67$
22 $6 - 1,080 = 5,596$ ），原告逾此部分之請求應屬無據。

23 (三)溢扣勞保、健保費用部分：被告自103年12月至105年12月溢
24 扣2,091元，106年1月至106年6月及107年2月至108年4月期
25 間被告溢繳2,175元，原告於106年7月至106年10月溢繳部
26 分，被告於106年12月核算返還，108年5月至10月之雇主負
27 擔額，係經兩造合意由原告同意支付。

28 (四)請領老年給付差額部分：如以加班1小時計算應申報薪資自1
29 06年11月起為3萬6,300元，計算差額為12萬2,840元，沒有
30 意見，但是被告還是主張每日加班以0.5小時計算，計算差
31 額應為10萬2,840元。

01 (五)資遣費部分：被告主張原告於勞動契約終止日前6個月之薪
02 資總額計算之月平均工資為3萬3,400元，而原告於被告任職
03 年資為6年9月6日，是原告可得請求之資遣費應為11萬3,003
04 元（計算式： $33,400 \text{ 元} \times 1/2 \times \{6 + [(9+6/30) \div 12]\} = 113,003$
05 元）；原告逾此部分之請求，亦無所據。

06 (六)並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保免為假執
07 行。

08 三、兩造不爭執事項：

09 (一)原告至少於102年2月1日起受雇於被告，並於108年11月7日
10 離職。

11 (二)原告每月平日工作日數為22日，休息日工作日數為2日。

12 (三)被告於大夜班僅安排一名櫃檯人員輪值。

13 (四)以原告每天加班1小時計算，原告最後6個月平均工資為3萬
14 3,558元；提撥勞退專戶差額為4萬7,838元；老年給付差額
15 為12萬2,804元（見本院卷二第6頁、第88頁）。

16 (五)勞保、健保溢扣部分，被告自103年12月至105年12月溢扣2,
17 091元；106年1月至106年6月及107年2月至108年4月期間被
18 告溢繳2,175元；108年5月至10月兩造合意由原告支付（見
19 本院卷二第88-89頁）。

20 四、本件爭執事項：

21 (一)原告於被告任職之期間為何？

22 (二)原告每日工作9小時，是否每工作4小時即有0.5小時休息時
23 間？被告有無給予原告足夠休息時間？是否應另外給予加班
24 費？加班時間為原告主張之每日2小時或被告主張之每日0.5
25 小時？

26 (三)原告依據勞動法令請求被告給付平日及國定假日加班費、未
27 給付未休特別休假工資、溢扣勞保、健保費用、資遣費、老
28 年給付差額、提撥勞工退休金差額有無理由？金額為何？

29 五、本院之判斷：

30 (一)原告於被告任職之期間為何？

31 1.按勞工工作年資以服務「同一事業」者為限；勞工工作年資

01 自受僱之日起算，勞基法第57條前段、第84條之2前段分別
02 定有明文。但我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司
03 或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控
04 經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險
05 所需或其他各類之理由（減輕稅賦），同時成立業務性質相
06 同或相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地
07 點大致相同，猶常為轉渡企業之經營危機，捨棄原企業組
08 織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工
09 作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前
10 後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），
11 但經營之企業主既相同，工作廠址多數相同，則自員工之立
12 場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢
13 視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。
14 從而計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，
15 自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞
16 動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞
17 動條件，作實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強
18 勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上
19 型態，取巧規避勞動法律規範，遂行其不法之目的。故於計
20 算勞工退休年資時，自得將其受僱於「現雇主」法人之期
21 間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原
22 雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法
23 院100年度台上字第1016號民事裁判要旨參照）。

24 2.經查，原告自95年10月13日起，投保單位為被告，至100年6
25 月1日退保，投保單位改為馥品大飯店有限公司（下稱馥品
26 公司），並於102年1月31日退保，再於102年2月1日，投保
27 單位改為被告，有原告勞保資料查詢結果一覽表可參（見本
28 院卷一第109頁）。被告抗辯原告於100年6月1日自被告離職
29 後，係改受僱於當時租賃同址飯店經營之馥品公司，任職2
30 年後，馥品公司未續租繼續於同址經營，改前往臺中市另行
31 租賃飯店經營迄今，原告為求就近於南投市工作，乃於斯時

01 向馥品公司離職，於102年2月1日重新受僱於被告，並簽署
02 之僱用同意書，原告係於事前知悉同意同址飯店將由不同法
03 人格之公司經營管理，況原告亦知悉，原其任職之馥品公司
04 係由陳照美擔任負責人，而原告重新任職被告時，被告負責
05 人為鄒政諭，直至106年8月才由現任負責人甲○○接手，兩
06 家公司財務獨立，非同一負責人實際經營等語（見本院卷一
07 第171-173頁）。然鄒政諭與現任負責人甲○○為兄弟，甲
08 ○○之妻為陳照美，為被告所自認（見本院卷二第89頁）。
09 由此可知，被告與馥品公司實質上皆是由鄒政諭兄弟、甲○
10 ○夫妻管理經營，法人有實體同一性。況且，原告工作之地
11 點自95年10月9日以後，均在同一地址之飯店所在地，工作
12 內容均為櫃檯人員，且從先受僱於被告，再受僱於馥品公
13 司，又重新受僱於被告之過程觀之，自應將將其受僱於被告
14 之期間，及其受僱於與被告有「實體同一性」之馥品公司，
15 再加計重新受僱於被告之期間合併計算，庶符誠實及信用原
16 則。

17 3.準此，原告之工作年資應自95年10月9日計算至108年11月7
18 日，應可認定。

19 (二)原告得否請求平日、2天休息日及國定假日加班費？

20 1.原告每日加班時間應為1小時：

21 原告固主張其上班時間為22點30分至翌日上午7點30分，共
22 計9小時，該時段僅原告一人上班，致原告片刻不能離開櫃
23 台，因此上班時間均未休息，依勞基法第35條規定，原告工
24 作8小時即有2個「應休未休」之30鐘休息時間（合計為1小
25 時），是原告每日工作時間應為10小時（9+1=10），扣除每
26 日上班8小時，每日加班應為2小時等語（見本院卷一第339
27 頁）。然查原告排定工作時間為9小時，為兩造所不爭執，
28 又據被告提出之員工守則，其中第二點關於工作時間之規
29 定，記載一般人員（包括財務部總務部事務人員、房務）按
30 規定工作時間每天8小時；業務輪班制人員（包括業務、櫃
31 檯、服務人員），排定每天上班9小時等情，堪認原告每日

01 工作時數為9小時。且依被告提出之員工守則第十一點規定
02 「員工福利(一)伙食：……2.用餐時間：早餐：05：45~06：1
03 5……宵夜：00：00~01：00……」（見本院卷二第77頁），
04 被告除規定有用餐時間外，尚有宵夜時間，可認原告並非9
05 小時全均處於連續工作狀態，自不能以勞基法第35條規定，
06 將「應休時間」之2次30鐘時間，合計為1小時，算入原告加
07 班時間。故原告每日工作時間為9小時，並非10小時，扣除
08 法定工時每日8小時，原告每日加班1小時之事實應可認定。

09 2.又被告雖主張原告有30分鐘之休息時間，但被告於大夜班僅
10 安排一名櫃檯人員輪值，為兩造所不爭執，且依被告提出之
11 南投大飯店合盟科技飯店股份有限公司櫃檯規章第一點規
12 定：「櫃檯員由兩人值班時，櫃檯內不可沒人，一人當班時
13 段，若要喝水時，須趁大廳無人方可動作」（見本院卷二
14 第67頁），可認原告雖可用餐，但仍非屬勞工得自雇主之指
15 揮、監督脫離，自由利用的時間。是被告主張原告之加班時
16 間可扣除每日用餐時間0.5小時，每日僅加班0.5小時，自無
17 可採。

18 3.原告每日加班時間應1小時，已如上述，而據原告提出之每
19 天加班1小時加班費明細所載（見本院卷二第17-21頁），自
20 103年12月起至108年11月止，被告平日加班費應給總額計18
21 萬3,515元、2天休息日加班費應給總額計19萬4,821元、國
22 定假日出勤加班費應給總額計5萬1,641元，合計應給加班費
23 為42萬9,977元。而被告平日加班費實給總額計29萬6,038
24 元、2天休息日加班費實給總額計14萬5,098元、國定假日出
25 勤加班費實給總額計943元，合計實給加班費為44萬2,079
26 元，顯已超過原告所應得之加班費總額42萬9,977元，故被
27 告主張已將加班費拆列給予原告，被告並未短少支付加班費
28 等語，尚非無據。

29 4.綜上，原告此部分加班費之請求，洵屬無據。

30 (三)未給付未休特別休假工資部分：

31 1.按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，

01 雇主應發給工資，105年12月21日公布106年1月1日施行之勞
02 基法第38條第4項定有明文；次按本法（指勞基法）第38條
03 第4項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。本法第3
04 8條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給
05 工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其
06 一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休
07 假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工
08 資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正
09 常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，勞基法施行細則
10 第24-1條亦定有明文。惟修正前之勞基法第38條，並未就勞
11 工特別休假未休部分規定雇主應發給工資，而修正後之新法
12 亦無就該條另訂得溯及適用之規定，故勞工就修法前之未休
13 特別休假自不得依修正後該條規定請求雇主給付工資。故自
14 106年1月1日起，始得請求給付未休特別休假工資，合先敘
15 明。

16 2.經查，對於被告應給付原告未休特別休假工資部分，被告並
17 無不爭執，惟被告主張原告之年資為102年2月1日至108年11
18 月7日，共計8年9月6日，故依勞基法第38條第1項第4、5款
19 規定，原告僅得請求106年未休特別休假工資共計7日，扣除
20 108年多補償的1日，應僅有6日等語（見本院卷一第175-17
21 7）頁）。惟查，原告年資為13年29日，已如上述，是依此
22 年資計算，原告尚有23日特別休假，則為兩造所不爭執（見
23 本院卷二第8頁）。又原告於106年12月、107年12月、108年
24 離職時，雙方就約定工資均為2萬6,420元，時薪為110元，
25 亦為兩造所不爭執（見本院卷二附表十七，第19-21頁；被
26 附表1、本院卷一第293-295頁），故原告可請求未休特別休
27 假工資之金額為2萬240元（計算式： $110 \times 8 \times 23 = 20,240$
28 元），扣除被告108年已支付之未休特別休假工資補償6,480
29 元（見本院卷二第21頁），原告得請求之未休特別休假工資
30 共計1萬3,760元（計算式： $20,240 - 6,480 = 13,760$ ），逾此
31 範圍部分，則屬無據。

01 (四)溢扣勞保、健保費用部分：

02 被告自103年12月至105年12月溢扣2,091元；106年1月至106
03 年6月及107年2月至108年4月期間被告溢繳2,175元；108年5
04 月至10月兩造合意由原告支付，為兩造所不爭執，且原告陳
05 明不再就勞保、健保溢扣部分請求（見本院卷二第88-89
06 頁）。故原告此部分之請求，尚屬無據。

07 (五)資遣費部分：

08 1.按勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應
09 依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼
10 續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、
11 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給
12 之。未滿1個月者以1個月計，為勞基法第11條、第17條所明
13 定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工
14 作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條
15 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
16 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
17 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
18 平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條
19 例第12條第1項亦有明定。原告依據勞基法第14條第1項之規
20 定終止勞動契約，為兩造所不爭執，原告自得請求被告給付
21 資遣費。

22 2.原告每日加班時數為1小時，業已說明如上，又以原告每日
23 加班1小時計算，原告最後6個月平均工資為3萬3,558元，為
24 兩造所不爭執（見本院卷二第6頁），則原告年資共計13年2
25 9日，已超過12年年資，以平均工資6個月之資遣費為上限，
26 故原告得請求之資遣費為20萬1,348元（計算式：33,558元
27 $\square 6 = 201,348$ 元），逾此部分之請求，則屬為據。

28 (六)老年給付差額部分：

29 1.按「年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：
30 $\square$ 保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。 $\square$ 保險年資
31 合計未滿15年者，請領老年1次金給付。本條例中華民國97

01 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
02 定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇1次請
03 領老年給付，經保險人核付後，不得變更：□參加保險之年
04 資合計滿1年，年滿60歲或女性被保險人年滿55歲退職者。
05 □參加保險之年資合計滿15年，年滿55歲退職者。□在同一
06 投保單位參加保險之年資合計滿25年退職者。□參加保險之
07 年資合計滿25年，年滿50歲退職者。□擔任具有危險、堅強
08 體力等特殊性質之工作合計滿5年，年滿55歲退職者。」，
09 勞保條例第58條第1項、第2項定有明文。查原告為53年1月
10 生，有原告投保單位查詢結果、勞工退休金個人帳戶資料可
11 參（見本院卷一第109頁、第111頁），其於97年7月17日
12 前，即有保險年資，至其離職108年11月時已年滿55歲，依
13 上開規定，自得請領一次性老年給付。

14 2.原告每日加班時數為1小時，業已說明如上，又以原告每天
15 加班1小時計算老年給付差額為12萬2,840元，為兩造所不爭
16 執，原告此部分之請求，自屬有據。

17 (七)提撥勞工退休金專戶部分：。

18 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
19 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
20 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條
21 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
22 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
23 休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該
24 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
25 24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未
26 依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減
27 損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損
28 害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工
29 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
30 提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀(最高法院101
31 年度台上字第1602號民事判決意旨參照)。

01 2.查原告每日加班時數為1小時，業已說明如上，又以原告每
02 天加班1小時計算，提撥勞工退休金專戶差額為4萬7,838
03 元，為兩造所不爭執。原告此部分之請求，自屬有據，逾此
04 部分之請求，尚非可採。

05 六、綜上所述，原告依據僱傭關係、勞動法令，請求被告應給付
06 原告33萬7,948元(含特休未休工資1萬3,760元、資遣費20萬
07 1,348元、老年給付差額12萬2,840元)及自起訴狀繕本送達
08 翌日即109年2月19日起至清償日止，按年息百分之5計算之
09 利息，及被告應提撥4萬7,838元至原告於勞工保險局設立之
10 勞工退休金專戶，為有理由，逾此部分，則無理由，應予駁
11 回。

12 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
13 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
14 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項
15 所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
16 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之
17 訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

18 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
19 核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

20 九、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法
21 第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

22 中 華 民 國 112 年 6 月 27 日
23 勞動法庭 法 官 蔡志明

24 以上正本係照原本作成。

25 如對本判決上訴，須於判決送達後20日之不變期間內，向本院
26 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
27 費。

28 中 華 民 國 112 年 6 月 28 日
29 書記官 張雅筑