

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第6號

原告 郭原彰

訴訟代理人 游家雯律師（法扶律師）

被告 立陵工業有限公司

法定代理人 鍾志成

訴訟代理人 王嘉斌律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國111年6月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣捌拾捌萬捌仟陸佰零柒元自民國一十一年一月十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣貳萬參仟肆佰伍拾伍元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

五、本判決得假執行。但被告以新臺幣玖拾壹萬貳仟零陸拾貳元為原告預供擔保後，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，此參諸民事訴訟法第255條第1項第2、第3款之規定自明。

查，本件原告起訴時，訴之聲明原為：被告應給付原告共計新臺幣（下同）1,483,792元（見本院卷第11頁）。嗣於本院民國111年4月20日言詞辯論期日，變更訴之聲明為：

「一、被告應給付原告1,530,647元，及自民事變更訴之聲明暨準備（一）狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。二、被告應提撥194,895元至原告之

01 勞工退休金個人專戶。三、被告應開立記載原告姓名、性
02 別、年齡、身份證字號、工作種類、任職期間之非自願離職
03 證明書予原告。四、第一項、第二項訴之聲明，原告願供擔
04 保請准予假執行之宣告。」等語（見本院卷第295頁）。經
05 核原告所為訴之變更，揆之前開規定，核無不合，應予准
06 許。

07 貳、實體方面：

08 一、原告起訴主張：

09 (一)緣原告自103年9月24日起受僱於被告，擔任焊接工一職，約
10 定工資為103年9月至104年9月間日薪1,800元，104年10月至
11 108年7月間日薪1,920元，自108年8月起日薪2,000元，上班
12 時間為上午8時至下午5時，有時須配合加班至晚間或於假日
13 出勤工作，嗣於110年9月16日上午10時許，被告股東劉德育
14 要求原告離職，而資方實際負責人丙○○亦表示劉德育有權
15 力要求原告離職，將原告攆出被告公司，並片面終止勞動契
16 約，告知原告自今天起不用來上班，先非法解僱原告，是被
17 告違法終止兩造間之僱傭契約在先，拒不受領原告之勞務，
18 原告自無法至被告公司上班，然被告竟於110年9月24日以樹
19 林山佳郵局存證信函第66號，反誣指原告無正當理由繼續曠
20 工三日以上，並據以終止勞動契約，顯與法相悖，而不生效
21 力。

22 (二)被告非法解僱原告，故原告乃於110年9月17日申請新北市政
23 府勞資爭議調解，並於110年10月15日第一次調解時，請被
24 告公司應給付預告工資、資遣費、勞退提繳6%差額，5年加
25 班費、90日特休未休工資、職災補償及短發工資，然被告公
26 司均置之不理，僅同意第二次調解會。

27 (三)被告未依勞動契約核實給付工作報酬，未依法給付加班費，
28 未給予特休未休工資，且未按原告薪資提撥勞工退休金等，
29 已違反兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第14條
30 第1項第5、6款之規定，要屬甚明，核被告之違法行為，致
31 原告受有損害，是原告爰於第一次調解（110年10月15日）

01 通知被告終止兩造間之勞動契約，並請求被告公司給付原告
02 資遣費等工資，惟經第二次調解仍不獲置理，是原告迫於無
03 奈；僅得提起本件訴訟，以維權益。

04 (四)原告請求被告給付項目及金額如下：

05 1.資遣費211,694元：

06 原告任職期間自103年9月24日起至110年10月15日（即終止
07 契約之意思表示到達之日），工作年資為7年21日，原告時
08 薪為250元，日薪2,000元，月薪60,000元，請求資遣費211,
09 694元。

10 2.預告工資：60,000元：

11 本件被告非法終止勞動契約在先，原告當可類推適用勞基法
12 第16條第4項規定，請求被告發給預告期間之工資。經查，
13 原告自103年9月起任職於被告公司，已繼續工作3年以上，
14 依法得請求30日之預告工資為60,000元。

15 3.未休之特別休假期間工資：180,000元：

16 查原告日薪為2,000元，任職被告公司7年以上，原告尚有90
17 天之特別休假未休，自得請求特休未休工資180,000元。

18 4.加班費89,183元：

19 原告任職於被告期間，被告均未給付延長工作時間之工資，
20 爰請求被告給付加班費89,183元。

21 5.被告應補提繳194,895元至原告之勞工退休金個人專戶。

22 6.請求老年給付差額損害895,005元：

23 查原告自103年9月起任職於被告公司，原告保險年資為30
24 年，應可領取45個月之老年給付，而原告之平均月投保薪資
25 應為43,689元，惟被告為原告投保之平均月薪僅為23,800
26 元，致使原告受有少領895,005元之老年給付差額損害，原
27 告自得請求被告賠償之。

28 7.職業災害之工資補償金5,000元：

29 原告任職於被告期間，曾因被告未提供完全之安全衛生防護
30 具而於109年12月提供勞務時受傷，致原告有2.5日不能工
31 作，經向被告反映，然被告不願負擔醫療相關費用，爰請求

01 被告給付該2.5日之工資補償5,000元。

02 (五)爰依兩造間之勞動契約及勞基法第14條第1項第5、6款、第4
03 項、第24條、第39條前段、第59條、勞工退休金條例（下稱
04 勞退條例）第12條第1、2項、第31條、勞工保險條例第72條
05 第3項及類推適用勞基法第16條第4項等規定，提起本件訴
06 訟，並聲明，如前開程序事項中變更後之聲明。

07 二、被告則以：

08 (一)原告係因曠職三日而遭被告公司終止雙方間之勞動契約，並
09 非因110年9月16日早上10時許遭被告公司終止勞動契約：

10 1.查於110年9月16日上午10時許，被告公司現場協助工作人
11 員之劉德育因安排原告一起做需要趕工之組裝之工作，然
12 原告卻私自跑走，自行去做其他非趕工之工作，致使協助
13 人員劉德育對原告指責為何不聽伊之安排工作，而且原告
14 已工作這麼久，怎麼對於工作輕重緩急分不清，原告即向
15 劉德育以台語回：做不合不然我就不要做等語，因雙方聲
16 量過大，被告公司股東丙○○即前來關切雙方為何爭吵，
17 原告即向丙○○問，劉德育所安排的工作是否算數，丙○
18 ○答稱：劉德育為公司現場之主管，應聽從劉德育之安排
19 工作等語，原告即不滿丙○○未相挺伊，而自行稱不要做
20 了、要走了，隨即收拾東西離開被告公司，而丙○○當下
21 亦跟原告稱：不要因為小事情爭吵就要離職等語。此為當
22 日事發之經過，劉德育或丙○○等人並未表示要原告離職
23 之情事，先予敘明。

24 2.又當日晚間7時許，丙○○尚打電話與原告，要原告回來工
25 作，原告表示不願意回來工作，還要求被告公司開立非自願
26 離職書等語，而於110年9月17日中午原告回到公司，被告公
27 司負責人乙○○向原告表示，無須因為小爭吵即要離職，公
28 司也沒有要求原告離職，請求原告回來上班，然原告即表示
29 不願意回來上班，並告知被告公司若不願提供非自願離職書
30 者，則要舉發被告公司，隨即至新北市勞工局為申訴。

31 3.承上，原告自110年9月17日起即無理由而未至被告公司上

01 班，110年9月16日被告公司並無與原告終止勞動契約，原告
02 顯然為曠職，致使被告公司不得不於110年9月24日以樹林山
03 佳郵局存證信函第66號，以原告曠職3日以上為由，而依據
04 勞基法第12條第1項第6款終止雙方之勞動契約，故原告之離
05 職係因曠職3日以上，而非原告主張於110年9月16日終止勞
06 動契約，況且依據原告之主張，110年9月16日對其表示終止
07 勞動契約之人為「劉德育」，然劉德育僅係公司新加入之小
08 股東，並非公司之負責人，對內對外均無代表公司之權，公
09 司之負責人乙○○尚要求原告返回工作崗位，更足見被告公
10 司並無於110年9月16日開除原告。

11 (二)原告主張之薪資金額非屬真實，亦屬無據：

- 12 1.原告於被告公司從未領過原告所稱之6萬元，若原告主張每
13 月薪資6萬元者，請原告應提出每月之薪資袋以為證明。
- 14 2.查原告於103年9月24日任職時，被告公司與原告約定薪資為
15 時薪225元，而225元已高出當時基本工資之時薪甚多，該時
16 薪之約定即包含加班費、各項津貼在內及勞保投保最低薪
17 資，公司係以每月原告實際工作之時數，按時計薪予原告。
- 18 3.綜上所述，被告公司並未要求原告離職，故原告請求之資遣
19 費、預告期間工資顯屬無據。

20 (三)原告請求特休期間工資及加班費顯屬無據：

- 21 1.被告公司與原告之約定給付顯高於基本薪資，該約定薪資已
22 包含特休未休之薪資在內，從而被告公司無須給付原告特休
23 未休之薪資。
- 24 2.若鈞院認被告公司須給付原告特休未休之薪資者，參照臺灣
25 高等法院109年度勞上字第136號判決意旨，勞工應休之特別
26 休假日於年度終結時，如有未休完日數，雇主非必發給勞工
27 未休完日數，端視其原因而定，從而原告請求106年前特休
28 未休之薪資即屬無據。
- 29 3.承上，原告得請求特休未休之薪資僅為106年至109年間，然
30 關於106年至109年之特休未休薪資，被告業於每年度過年前
31 已發放，每年所領取之「年終」獎金，實已包含該年度特休

01 未休之薪資。

02 4.被告公司與原告之約定給付顯高於基本薪資，該約定薪資已
03 包含加班費在內，從而被告公司無須給付原告加班費之薪
04 資。如鈞院認被告須給付原告加班費，被告主張民法第126
05 條之時效抗辯，原告僅得請求離職前5年即106年9月至110年
06 9月之加班費，故原告僅得請求加班費39,545元。

07 (四)被告公司應提繳之勞工退休金至原告專戶部分：

08 查被告公司應提繳之勞工退休金不足部分，業經勞動部計算
09 為69,188元，為此被告公司業於110年12月6日提撥。

10 (五)老年給付差額部分：

11 1.依據附表一原告歷年來之薪資，原告在離職前3年之平均工
12 資為37,996元（詳見附表一110年9月至107年10月之總和除
13 以36），先予敘明。

14 2.依此，原告若以37,996元申請一次請領勞保老年給付者，應
15 可請領1,709,820元，不足額部分僅為638,820元（計算
16 式：0000000-0000000=638820），而非原告請求之990,00
17 0元。

18 3.又原告投保勞工保險長達32年，然卻僅在被告公司工作7
19 年，而依據被證二之投保資料表，原告投保之金額均未超過
20 37,996元，故其少領之638,820元之老年給付，不應均由被
21 告公司負擔，被告公司應僅支付139,742元（計算式：63882
22 0×7/32=139742），方為合理，缺領之老年給付，不應均由
23 被告公司承擔。

24 (六)職業災害補償金部分：

25 原告此次僅有提出診斷證明書，當下並無提出因公受傷之要
26 求及證明，而依據該診斷證明書所載，原告係受有右肩挫
27 傷，而挫傷產生之原因有多種可能，是否與原告之工作或職
28 場之環境有關，此部分應由原告舉證證明，故被告公司否認
29 原告之挫傷與原告之工作有關連。

30 (七)抵銷抗辯部份：

31 1.被告公司雖對於投保薪資有幫原告投保較低之金額，然此為

原告同意亦係替原告節省應繳納費用，況且被告公司為替原告等員工著想，每年均以最低薪資申報綜合所得稅，致使原告無須繳納所得稅。

2.自原告103年10月任職，至110年9月離職，被告公司總計替原告繳納保及健保勞工/自付額達65,081元，此部分之金額被告公司請求與原告請求之金額予以抵銷之等語資為抗辯。

(八)答辯聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免予假執行（見本院卷第95頁）。

三、不爭執事實：（見本院卷第401頁）

(一)原告自103年9月24日受僱於被告，兩造約定時薪制如本院卷第121至239頁被告111年3月11日民事答辯狀附表三之時薪欄所載。

(二)原告於任職期間未請休特別休假。

(三)原告於110年9月16日到職二小時，隨後離開被告公司。

(四)被告於110年9月24日寄發原證一存證信函，以勞基法第12條第1項第6款規定事由終止勞動契約，被告於110年9月28日收受。

(五)原告於110年10月15日勞資爭議調解會議，以勞基法第14條第1項第5、6款規定事由終止勞動契約。

(六)原告任職期間上班日期、已經請領之日薪、加班費，如本院卷第121至239頁被告111年3月11日民事答辯狀附表三之日期、日薪、加班費欄位所示。

(七)被告為原告代墊個人之勞保、健保自付額金額，如本院卷第241頁之被告111年3月11日民事答辯狀附表四所示，被告並未於原告薪資內扣除勞保、健保自付額此部分金額。

四、本院之判斷：

(一)兩造之勞動契約法律關係：

1.原告主張：公司股東劉德育於110年9月16日資遣原告，被告之實際負責人丙○○亦表示劉德育有權要求原告辭職，而片面終止兩造之勞動契約云云，但查：

(1)證人即被告公司股東丙○○於本院審理中證稱：我於110

01 年9月16日上午約9點多，在工廠聽到爭執的聲音，過去發
02 現是原告跟劉德育在吵架，不過因為工廠很吵，所以他們
03 爭執的內容我沒有聽到，事後劉德育有跟我說爭執的內容
04 是當天早上的工作是需要原告與劉德育配合完成，劉德育
05 叫原告過來工作，原告就說如果配合不好我就不要做，劉
06 德育就說你要做就做不做就不做，我過去時原告還有問我
07 說劉德育講的話是否算數，劉德育是不是資遣原告，我當
08 時不知道劉德育講的內容是什麼，但是我有跟原告回應劉
09 德育講的話算數，這是指劉德育安排現場師傅工作的部分
10 算數，不是指資遣的部分算數，因為劉德育只是現場師
11 傅，並不是主管，劉德育只是做比較多年所以協助安排現
12 場工作，帶著不會的人一起做，我也沒有辭退原告的意思，
13 我還跟原告說繼續做、不要因為跟同事吵架就不做，
14 原告與劉德育吵架後就離開工廠，我馬上打給原告，原告
15 就不接電話，當天晚上我有再打給原告，規勸原告不要因
16 為吵架就不做，原告說他有去勞動局辦失業給付，要公司
17 開非自願離職證明書給他，我就回答我要問問看、不知道
18 公司能不能開，我在電話中也沒有說要辭退原告，我還有
19 叫原告回來做，原告於翌日即110年9月17日上午來工廠，
20 我還有跟原告談，我說我有問公司了，非自願離職證明書
21 不能開給你，因為我沒有資遣你，我跟法定代理人都跟原
22 告說我們沒有要辭退你，也不能開非自願離職證明書給
23 你，後來講到大家都不高興，原告也有說要去勞工局告公
24 司等語（見本院卷第300至301頁）。

25 (2)證人即被告公司會計甲○○於本院審理時證稱：我於110
26 年9月16日待在二樓辦公室，有探頭看一下原告與劉德育
27 之爭執，不知道狀況，後來有人上辦公室跟我說原告已經
28 走掉了，中午便當不用訂原告的，原告於翌日即110年9月
29 17日有來公司，說他要離職證明，法定代理人有慰留原
30 告，後來沒有開離職證明給原告，我說要問問看再回他，
31 因為公司沒有要他離職，後來在二樓辦公室談，我不是老

01 聞，我不能作主，我沒有說要辭退原告，被告公司法定代
02 理人和證人丙○○也沒有說要辭退原告，他們都一直慰留
03 原告等語（見本院卷第305頁）。

04 (3)據上開2位證人所述，原告與劉德育於110年9月16日就工
05 作分配有所爭執，但劉德育僅為原告同事，僅可安排現場
06 師傅工作，並無權限逕對原告為免職之處分，證人丙○○
07 亦說明其向原告稱「算數」，是指：劉德育身為資深師
08 傅，可以規劃工作分配等情，參酌原告與劉德育之爭執起
09 源於工作分配，可認證人丙○○之證述尚屬情理之中，況
10 且被告法定代理人及證人丙○○亦無對原告為終止勞動契
11 約之意思表示，反而多次表明慰留原告之意，請原告勿因
12 同事間紛爭而驟然離職，因此，被告公司並無於110年9月
13 16日向原告為終止勞動契約之意思表示，原告主張兩造之
14 勞動契約於是日終止云云，與上開證人所述不符，難以憑
15 採。

16 2.再查，原告110年9月16日到職二小時，隨後離開被告公司，
17 即未再至被告公司，此為兩造所不爭執，又原告亦未向被告
18 表示請假，則被告抗辯原告自110年9月16日起即無故連續曠
19 職，其因而依勞基法第12條第1項第6款規定，於110年9月24
20 日寄發存證信函，以勞基法第12條第1項第6款規定事由終止
21 勞動契約，該意思表示並於110年9月28日到達原告，兩造之
22 勞動契約因而於110年9月28日終止，有存證信函為佐（見本
23 院卷第49頁），為有理由。則原告於110年10月15日勞資爭
24 議調解會議，以勞基法第14條第1項第5、6款規定事由終止
25 勞動契約，但兩造之勞動契約於斯時早已終止，原告嗣後方
26 為終止勞動契約之意思表示，自無從發生終止之效力。

27 3.綜上，原告主張被告於110年9月16日終止兩造間之勞動契
28 約，並無理由，被告抗辯原告自110年9月16日起繼續曠職達
29 3日以上，而依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契
30 約，於110年9月28日兩造勞動契約因而終止，為有理由。

31 (二)原告之各項請求：

01 1.資遣費、預告期間工資：

02 (1)按雇主未依規定期間預告，而依勞基法第11條或第13條但
03 書規定終止勞動契約者，應給付預告期間之工資。雇主依
04 上開規定終止勞動契約者，應發給勞工資遣費。勞工適用
05 勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於
06 勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條
07 或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，應由
08 雇主發給資遣費，勞基法第16條第1、3項、第17條第1
09 項、勞退條例第12條第1項定有明文。準此，雇主依勞基
10 法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，始有依同法
11 第16條、第17條、勞退條例第12條第1項前段規定給付勞
12 工預告期間之工資、資遣費之義務。

13 (2)經查，原告自110年9月16日起即無故連續曠職，被告因而
14 依勞基法第12條第1項第6款規定，於110年9月24日寄發存
15 證信函，以勞基法第12條第1項第6款規定事由終止勞動契
16 約，該意思表示並於110年9月28日到達原告，兩造之勞動
17 契約因而於110年9月28日終止，已如前述，被告既非依勞
18 基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，原告以勞基
19 法第14條第1項第5、6款規定事由終止勞動契約，亦無理
20 由，則揆諸前開說明，原告依勞基法第16條、第17條、勞
21 退條例第12條規定，請求被告給付資遣費211,694元、預
22 告期間之工資60,000元，均無理由。

23 2.非自願離職證明書：

24 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
25 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又就業保險
26 法第11條第3項規定本法所稱非自願離職，指被保險人因
27 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因
28 勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款
29 情事之一離職。經查，兩造間勞動契約業因被告依勞基法
30 第12條第1項第6款規定而終止，則原告依上開規定請求被
31 告開立非自願離職證明書，尚無理由。

01 3.特別休假未休工資：

02 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間
03 者，應依下列規定給予特別休假：□6個月以上1年未滿
04 者，3日... 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而
05 未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項、
06 第4項定有明文。又勞基法第38條第4項所定年度終結，
07 為前條第2項期間屆滿之日。勞基法第38條第4項所定雇
08 主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基
09 準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日
10 工資計發。（二）前目所定1日工資，為勞工之特別休
11 假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之
12 工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個
13 月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法
14 施行細則第24條之1第1項、第2項第1款第1目、第2目亦
15 有明定。

16 (2)次按，勞動基準法第38條第6項規定：「勞工依本條主
17 張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責
18 任」。該項規定於105年12月21日修訂並於106年1月1日
19 施行後，倘雇主抗辯勞工「無此權利」者，應由執此抗
20 辯之雇主舉證以期事理之平。且本於「程序從新原
21 則」，當不受實體法不溯及既往規範之限制（最高法院
22 [79年度台上字第2219號](#)判決意旨參照），故勞動基準法
23 第38條第6項規範之修訂前之特別休假未休工資之請
24 求，亦有本條規定之適用。勞動基準法第38條第6項規
25 定之立法，依照立法院議案關係文書（院總第1121號、
26 委員提案第19878號、第19903號）記載，立法委員於提
27 案修正勞動基準法第38條規定時已經說明：「若特別休
28 假因年度終結或終止契約而未能休畢者，勞工應休未休
29 特別休假之日數，雇主或事業單位均應發給工資。然實
30 務運作上，勞工需舉證證明可歸責於雇主，致未能休畢
31 特別休假之情形，始能請求工資，對弱勢勞工過於嚴

01 苛。爰提案規範雇主就勞工特別休假未能於年度終結或
02 終止契約休畢，原則應按勞工未休畢之特別休假日數給
03 付勞工工資。但雇主或事業單位能舉證特別休假未能休
04 畢係可歸責勞工，例如：雇主已請勞工指定特別休假期
05 日，勞工仍未指定、或指定後拒絕休假等情況，方無庸
06 給付工資。」、「行政機關與法院判決中判斷特休可否
07 改發工資多以『歸責原因說』為條件，即若勞工無法行
08 使特休之原因係不能歸責於雇主，則縱有未休完之特休
09 時，雇主亦無改發金錢之義務。然若勞工特休係因終止
10 契約而導致未能休畢，此時若以『可否歸責雇主』為判
11 斷依據，無疑係認為勞工有可歸責事由則無法享有特
12 休，與特休係為保障勞工身心健康之目的有所扞格，應
13 修正為若係終止契約則不論勞工是否可歸責均應發給工
14 資較為妥適。」，顯見立法者考量勞資雙方地位上不對
15 等、勞工常處於弱勢，以及特別休假係為保障勞工身心
16 健康之目的等情，而採取舉證責任轉換立法方式，將舉
17 證責任明文改由雇主負擔，而不採以往「勞工須舉證可
18 歸責於雇主」之「歸責原因說」見解。此從原行政院勞
19 工委員會（79）台勞動二字第17873號、第21827號見解
20 （即「勞工未於年度終結前休完特別休假係不可歸責於
21 雇主之原因時，則雇主可不發給未休完特別休假日數之
22 工資」、「如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主
23 可不發給未休日數之工資」），業經勞動部以106年1月
24 18日勞動條3字第1060130075號令，廢止並自即日起
25 生效，更足以佐證。

26 (3)本件原告於103年9月24日受僱於被告，任職期間並未請
27 休過特別休假等情，為兩造所不爭執，則原告得請求被
28 告給付之特別休假未休工資為171,760元（計算式詳附
29 表一），逾此範圍之請求，則無所據。至被告抗辯原告
30 於106年前並未請求特別休假云云，揆諸前揭說明，自
31 應由被告就原告特別休假之權利不存在負舉證責任，然

其並未提出任何證據舉證以實其說，自難認原告不得請求106年以前之特別休假未休工資。

(4)被告雖抗辯其給付之年終獎金包含特別休假未休獎金云云，並以證人丙○○之證述：我和前法定代理人陳永祥都認為年終獎金就包含特休未休獎金云云（見本院卷第301頁）為據，但為原告所否認，且查，證人甲○○於本院審理時證稱：我確定我有包到原告的年終獎金，是由老闆負責發，特休未休工資我就不清楚，年終獎金的數額是老闆決定的，老闆會告訴我數字，我就包進薪資袋，在原告告公司之前，我們不懂特休未休工資，是被告了才知道等語（見本院卷第304頁），證人甲○○為被告公司會計，除不知曉特別休假制度外，亦未計算過原告特別休假未休之工資，自難認原告之年終獎金包含特別休假未休工資。可認被告公司並無計算原告特別休假未休之工資，並於發放年終獎金時一併發放，被告此部分之辯解，應屬臨訟杜撰，難認可採。

4. 休息日、例假日、國定假日加班費：

(1)按「按時計酬者，勞雇雙方議定以不低於基本工資每小時工資額，除另有約定外，得不另行加給例假日及休息日照給之工資」，僱用部分工時勞工應行注意事項第6條第3項第1款亦有明文，是原告既為按時計酬之時薪制勞工，自不得另行請求給付例假日及休息日之加班費，原告主張其得請求休息日及例假日之薪資，自屬無據。

(2)按紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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，修正前勞動基準法第37條、第39條定有明文。又按，以時薪制計付勞務報酬之勞工，關

於例假日工資（即勞基法第36條「勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。」）已折入約定報酬；關於國定假日（即勞基法第37條及施行細則第23條）則未折入約定報酬。經查，原告有於如附表二所載之國定假日出勤，被告未給予加倍薪資，扣除原已給付之薪資後，被告尚應給付國定假日之加班費8,063元（計算式詳如附表二），自有理由。逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

5.提繳至原告之勞工退休金個人專戶：

- (1)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百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。
- (2)查原告受雇被告期間，被告應依原告每月薪資，按勞工退休金月提繳分級表，每月各為原告提撥退休金，然被告於如附表三所示之期間，分別短提撥勞工退休金如附表三所示之金額，有上述勞工退休金個人專戶明細資料附卷可查，故原告請求被告分別提繳如附表三勞工退休金提撥差額之勞退金23,455元，應予准許，逾此範圍之請求，則無所據。至原告主張其得請求提繳103年9月24日至105年8月31日勞工退休金提撥差額之勞退金云云，然原告並未舉證該段期間依其實領薪資，被告有短少提繳勞工退休金之情事，其此部分之主張，自非可採。

6.一次請領老年給付差額損害：

- (1)按投保單位違反本條例規定，向投保薪資總額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。本條例中華民國九十七年七月十七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

01 付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，
02 不得變更：四、參加保險之年資合計滿二十五年，年滿
03 五十歲退職者。依第五十八條第一項第二款請領老年一
04 次金給付或同條第二項規定一次請領老年給付者，其保
05 險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資發給一個月
06 ；其保險年資合計超過十五年者，超過部分，每滿一
07 年發給二個月，最高以四十五個月為限。以現金發給之
08 保險給付，其金額按被保險人平均月投保薪資及給付標
09 準計算。被保險人同時受僱於二個以上投保單位者，其
10 普通事故保險給付之月投保薪資得合併計算，不得超過
11 勞工保險投保薪資分級表最高一級。但連續加保未滿三
12 十日者，不予合併計算。前項平均月投保薪資之計算方
13 式如下：一、年金給付及老年一次金給付之平均月投保
14 薪資：按被保險人加保期間最高六十個月之月投保薪資
15 予以平均計算；參加保險未滿五年者，按其實際投保年
16 資之平均月投保薪資計算。但依第五十八條第二項規定
17 選擇一次請領老年給付者，按其退保之當月起前三年之
18 實際月投保薪資平均計算；參加保險未滿三年者，按其
19 實際投保年資之平均月投保薪資計算。二、其他現金給
20 付之平均月投保薪資：按被保險人發生保險事故之當月
21 起前六個月之實際月投保薪資平均計算；其以日為給付
22 單位者，以平均月投保薪資除以三十計算，勞工保險條
23 例第72條第3項、第58條第2項第4款、第59條第1項、第
24 19條第2、3項定有明文。

25 (2)經查，原告得請領一次請領老年給付45個月，有勞動部
26 勞工保險局110年10月28日保普核字第110041072467號
27 函復院可參（見本院卷第63頁），又原告於退職當月起
28 前3年之平均月投保薪資應為40,997元（計算式詳如附
29 表四），得請領一次老年給付45個月，計為1,844,865
30 元（40,997元×45月=1,844,865），然因被告公司將原
31 告任職期間之勞工保險投保薪資以多報少，致原告僅領

01 得勞工保險局發給之一次老年給付1,071,000元。基
02 此，原告因被告公司短報月投保薪資，受有短少領取老
03 年給付之損害為773,865元（1,844,865—1,071,000=7
04 73,865）。故原告依勞工保險條例第72條第3項規定，
05 請求被告公司賠償損害773,865元，即屬有據；其餘超
06 過此部分之請求，則屬無據。

07 7.職業災害之工資補償金：

08 原告雖主張其於被告工作場所擔任焊接工時，曾於109
09 年12月間，因被告未提供完全之安全衛生防護具而受
10 傷，並因治療不能工作之期間為2日半，請求被告給付
11 工資補償5,000元云云，然因未能提出任何證據舉證，
12 尚難僅以其主張陳述而認其受有何職業傷害，則原告請
13 求被告給付工資補償5,000元，自無理由。

14 (三)被告抵銷之抗辯：

15 按抵銷，應以意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，
16 溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅，民法第335條
17 第1項定有明文。次按，無法律上之原因而受利益，致他人
18 受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不
19 存在者，亦同，民法第179條亦定有明文。經查，被告為原
20 告代墊個人之勞保、健保自付額65,081元乙節，為原告所不
21 爭執，且原告雖主張被告默示同意由被告終局承擔其為原告
22 代墊個人之勞保、健保自付額，然其並未舉證以實其說，故
23 被告單純沉默未予代扣款，與默示同意尚屬有間，自難採
24 信。是兩造既未約定由被告終局承擔原告個人之勞保、健保
25 自付額，則被告主張原告在受僱期間無法律上原因而受有免
26 繳納個人之勞保、健保自付額之利益，致其受有損害，對原
27 告有65,081元之不當得利返還債權，為有理由，被告自得主
28 張抵銷此部分不當得利返還之債權65,081元。

29 (四)小結：原告得請求被告給付特別休假未休工資171,760元、
30 國定假日加班費8,063元、短少領取老年給付之損害為771,3
31 90元，經依次抵銷後，原告得向被告請求之金額為886,132

元（計算式：特別休假未休工資171,760元＋國定假日加班費8,063元＋短少領取老年給付之損害為773,865元－抵銷不當得利返還之債權65,081元＝888,607元），並得請求被告提繳如附表三勞工退休金提撥差額之勞退金23,455元，為有理由，逾此部分之請求，則無理由。

五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約及勞基法第38條第1項、第4項、第37條、第39條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、勞工保險條例第72條第3項規定，請求被告給付888,607元，及自本起訴狀繕本送達之翌日即111年1月15日（見本院卷第65頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；復依勞退條例第31條第1項規定，請求被告應為原告提繳勞工退休金23,455元至其勞退專戶，均有理由，應予准許。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，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假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決原告勝訴部分，為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行。至原告其餘之訴既經駁回，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法、所提證據及聲請調查之證據，均經斟酌，核與判決之結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 6 月 30 日

勞動法庭 法 官 許珮育

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 111 年 7 月 1 日

書記官 楊佩宣

01

附表一：特休未休工資					
編號	年度起算日期	年度終止日期	未休日數	日薪	特休未休工資總額
1	104年9月24日	105年9月23日	7	\$1,920	\$13,440
2	105年9月24日	106年9月23日	7	\$1,920	\$13,440
3	106年9月24日	107年9月23日	14	\$1,920	\$26,880
4	107年9月24日	108年9月23日	14	\$2,000	\$28,000
5	108年9月24日	109年9月23日	15	\$2,000	\$30,000
6	109年9月24日	110年9月23日	15	\$2,000	\$30,000
7	110年9月24日	111年9月23日	15	\$2,000	\$30,000
合計			87		\$171,760

02

附表二：國定假日加班費												
編號	日期	時薪	上班時數 (扣除休息時間)	逾8小時之 加班時數	第9至第10 個小時之 加班時數	逾第10個 小時之加 班時數	每日加班費 (元以下四捨 五入)	實領加班費 (元以下四捨 五入)	加班費差額	原告請求 之金額	出處	判決金額
1	107/10/10	\$240	8	0	0	0	\$3,840	\$1,920	\$1,920	\$2,256	本院卷第374頁	\$1,920
2	108/2/28	\$240	8	0	0	0	\$3,840	\$1,920	\$1,920	\$2,256	本院卷第374頁	\$1,920
3	108/4/4	\$240	8	0	0	0	\$3,840	\$1,920	\$1,920	\$3,384	本院卷第374頁	\$1,920
4	108/5/1	\$240	8	0	0	0	\$3,840	\$1,920	\$1,920	\$1,128	本院卷第374頁	\$1,128
5	109/2/28	\$250	8	0	0	0	\$4,000	\$2,000	\$2,000	\$1,175	本院卷第374頁	\$1,175
合計												\$8,063

03

附表三：補提繳勞工退休金										
編號	日期	實領薪資	加班費	應領薪資	前三個月 平均薪資	應申請月 提繳工資	月提繳 退休金 (依法)	月提繳 退休金 (實際)	差額	
1	105年9月	\$39,360		\$39,360		\$40,100	\$2,406	\$1,200	\$1,206	
2	105年10月	\$36,480		\$36,480		\$40,100	\$2,406	\$1,200	\$1,206	
3	105年11月	\$40,320		\$40,320		\$40,100	\$2,406	\$1,200	\$1,206	
4	105年12月	\$42,240		\$42,240		\$40,100	\$2,406	\$1,200	\$1,206	
5	106年1月	\$24,960	\$1,920	\$26,880	\$32,640	\$40,100	\$2,406	\$1,261	\$1,145	
6	106年2月	\$28,800		\$28,800		\$40,100	\$2,406	\$1,261	\$1,145	
7	106年3月	\$42,240		\$42,240		\$33,300	\$1,998	\$1,261	\$737	
8	106年4月	\$34,560		\$34,560		\$33,300	\$1,998	\$1,261	\$737	
9	106年5月	\$38,400		\$38,400		\$33,300	\$1,998	\$1,261	\$737	
10	106年6月	\$42,240		\$42,240		\$33,300	\$1,998	\$1,261	\$737	
11	106年7月	\$40,320		\$40,320	\$42,240	\$33,300	\$1,998	\$1,261	\$737	
12	106年8月	\$44,160		\$44,160		\$33,300	\$1,998	\$1,261	\$737	
13	106年9月	\$42,240	\$3,840	\$46,080		\$43,900	\$2,634	\$1,261	\$1,373	
14	106年10月	\$7,680		\$7,680		\$43,900	\$2,634	\$1,261	\$1,373	
15	106年11月	\$0		\$0		\$0	\$0	\$1,261	\$0	
16	106年12月	\$28,800		\$28,800		\$43,900	\$2,634	\$1,261	\$1,373	
17	107年1月	\$42,240		\$42,240	\$30,720	\$43,900	\$2,634	\$1,320	\$1,314	
18	107年2月	\$21,120		\$21,120		\$43,900	\$2,634	\$1,320	\$1,314	
19	107年3月	\$42,240		\$42,240		\$31,800	\$1,908	\$1,320	\$588	
20	107年4月	\$34,560		\$34,560		\$31,800	\$1,908	\$1,320	\$588	
21	107年5月	\$42,240		\$42,240		\$31,800	\$1,908	\$1,320	\$588	
22	107年6月	\$38,400		\$38,400		\$31,800	\$1,908	\$1,320	\$588	
23	107年7月	\$42,240	\$1,920	\$44,160	\$43,840	\$31,800	\$1,908	\$1,320	\$588	
24	107年8月	\$44,160	\$4,800	\$48,960		\$31,800	\$1,908	\$1,320	\$588	
25	107年9月	\$36,480		\$36,480		\$43,900	\$2,634	\$2,520	\$114	
26	107年10月	\$42,240	\$5,760	\$48,000		\$43,900	\$2,634	\$2,520	\$114	
27	107年11月	\$40,320	\$1,920	\$42,240		\$43,900	\$2,634	\$2,520	\$114	
28	107年12月	\$34,560	\$1,920	\$36,480		\$43,900	\$2,634	\$2,520	\$114	
29	108年1月	\$42,240	\$3,840	\$46,080	\$39,040	\$43,900	\$2,634	\$2,520	\$114	
30	108年2月	\$28,800	\$5,760	\$34,560		\$43,900	\$2,634	\$2,520	\$114	
31	108年3月	\$36,480	\$7,680	\$44,160		\$40,100	\$2,406	\$3,036	\$0	
32	108年4月	\$38,400	\$7,680	\$46,080		\$40,100	\$2,406	\$3,036	\$0	
33	108年5月	\$42,240	\$3,840	\$46,080		\$40,100	\$2,406	\$3,036	\$0	
34	108年6月	\$36,480		\$36,480		\$40,100	\$2,406	\$3,036	\$0	
35	108年7月	\$44,160	\$3,840	\$48,000	\$43,493	\$40,100	\$2,406	\$3,036	\$0	
36	108年8月	\$44,000	\$2,000	\$46,000		\$40,100	\$2,406	\$3,036	\$0	
37	108年9月	\$38,000	\$5,500	\$43,500		\$43,900	\$2,634	\$2,634	\$0	

38	108年10月	\$42,000	\$2,000	\$44,000		\$43,900	\$2,634	\$2,634	\$0
39	108年11月	\$36,750		\$36,750		\$43,900	\$2,634	\$2,634	\$0
40	108年12月	\$44,000		\$44,000		\$43,900	\$2,634	\$2,634	\$0
41	109年1月	\$29,500		\$29,500	\$37,167	\$43,900	\$2,634	\$2,634	\$0
42	109年2月	\$34,000	\$4,000	\$38,000		\$43,900	\$2,634	\$2,634	\$0
43	109年3月	\$44,000		\$44,000		\$38,200	\$2,292	\$2,892	\$0
44	109年4月	\$39,500		\$39,500		\$38,200	\$2,292	\$2,892	\$0
45	109年5月	\$38,000		\$38,000		\$38,200	\$2,292	\$2,892	\$0
46	109年6月	\$34,000		\$34,000		\$38,200	\$2,292	\$2,892	\$0
47	109年7月	\$44,000		\$44,000	\$40,667	\$38,200	\$2,292	\$2,892	\$0
48	109年8月	\$42,000	\$2,000	\$44,000		\$38,200	\$2,292	\$2,892	\$0
49	109年9月	\$45,000		\$45,000		\$42,000	\$2,520	\$2,406	\$114
50	109年10月	\$38,000		\$38,000		\$42,000	\$2,520	\$2,406	\$114
51	109年11月	\$42,000	\$4,000	\$46,000		\$42,000	\$2,520	\$2,406	\$114
52	109年12月	\$41,000		\$41,000		\$42,000	\$2,520	\$2,406	\$114
53	110年1月	\$40,000		\$40,000	\$37,667	\$42,000	\$2,520	\$2,520	\$0
54	110年2月	\$32,000		\$32,000		\$42,000	\$2,520	\$2,520	\$0
55	110年3月	\$44,000		\$44,000		\$38,200	\$2,292	\$2,634	\$0
56	110年4月	\$38,000	\$4,000	\$42,000		\$38,200	\$2,292	\$2,634	\$0
57	110年5月	\$42,000		\$42,000		\$38,200	\$2,292	\$2,634	\$0
58	110年6月	\$42,000		\$42,000		\$38,200	\$2,292	\$2,634	\$0
59	110年7月	\$40,000		\$40,000	\$42,000	\$38,200	\$2,292	\$2,634	\$0
60	110年8月	\$44,000		\$44,000		\$38,200	\$2,292	\$2,634	\$0
61	110年9月	\$24,500		\$24,500		\$42,000	\$2,520	\$2,016	\$504
合計									\$23,455

附表四：退職當月起前3年之平均月投保薪資					
編號	日期	實領薪資	加班費	應領薪資	應申報投保薪資
1	107年10月	\$42,240	\$5,760	\$48,000	\$43,900
2	107年11月	\$40,320	\$1,920	\$42,240	\$43,900
3	107年12月	\$34,560	\$1,920	\$36,480	\$43,900
4	108年1月	\$42,240	\$3,840	\$46,080	\$43,900
5	108年2月	\$28,800	\$5,760	\$34,560	\$43,900
6	108年3月	\$36,480	\$7,680	\$44,160	\$40,100
7	108年4月	\$38,400	\$7,680	\$46,080	\$40,100
8	108年5月	\$42,240	\$3,840	\$46,080	\$40,100
9	108年6月	\$36,480		\$36,480	\$40,100
10	108年7月	\$44,160	\$3,840	\$48,000	\$40,100
11	108年8月	\$44,000	\$2,000	\$46,000	\$40,100
12	108年9月	\$38,000	\$5,500	\$43,500	\$43,900
13	108年10月	\$42,000	\$2,000	\$44,000	\$43,900
14	108年11月	\$36,750		\$36,750	\$43,900
15	108年12月	\$44,000		\$44,000	\$43,900
16	109年1月	\$29,500		\$29,500	\$43,900
17	109年2月	\$34,000	\$4,000	\$38,000	\$43,900
18	109年3月	\$44,000		\$44,000	\$38,200
19	109年4月	\$39,500		\$39,500	\$38,200
20	109年5月	\$38,000		\$38,000	\$38,200
21	109年6月	\$34,000		\$34,000	\$38,200
22	109年7月	\$44,000		\$44,000	\$38,200
23	109年8月	\$42,000	\$2,000	\$44,000	\$38,200
24	109年9月	\$45,000		\$45,000	\$42,000
25	109年10月	\$38,000		\$38,000	\$42,000
26	109年11月	\$42,000	\$4,000	\$46,000	\$42,000
27	109年12月	\$41,000		\$41,000	\$42,000
28	110年1月	\$40,000		\$40,000	\$42,000
29	110年2月	\$32,000		\$32,000	\$42,000
30	110年3月	\$44,000		\$44,000	\$38,200
31	110年4月	\$38,000	\$4,000	\$42,000	\$38,200
32	110年5月	\$42,000		\$42,000	\$38,200
33	110年6月	\$42,000		\$42,000	\$38,200
34	110年7月	\$40,000		\$40,000	\$38,200
35	110年8月	\$44,000		\$44,000	\$38,200
36	110年9月	\$24,500		\$24,500	\$42,000
平均月投保薪資					\$40,997