臺灣新北地方法院民事判決

115年度勞簡字第79號

原　　告　陳碧玲

000000000000000000

訴訟代理人　王雅雯律師(法扶律師)

被　　告　鼎祐電子工業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　施正仁

000000000000000000

訴訟代理人　郭小芳

　　黃紀睿

上列當事人間請求提撥勞工退休金等事件，經本院於民國115年9月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾陸萬捌仟伍佰捌拾貳元，及自民國一百一十五年五月十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳壹拾貳萬貳仟肆佰貳拾元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔百分之四十六，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹拾陸萬捌仟伍佰捌拾貳元為原告供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告如以新臺幣壹拾貳萬貳仟肆佰貳拾元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國(下同)94年10月7日起受雇於被告，擔任作業員，入職時以時薪新臺幣（下同）90元計算，離職前調薪為時薪196元，最後工作日為115年1月6日，原告受僱期間，被告未依法為原告提繳勞工退休金、給付特別休假未休工資，原告得請求如附表1所示，爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告36萬4600元，及自

起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳12萬2420元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：

(一)同意原告請求提繳勞工退休金之金額。

(二)請求特別休假未休工資部分:

1. 原告係計時人員，其出勤與休假具高度自主彈性，與一般固定工時全職勞工之特別休假制度顯有不同。依兩造口頭約定，原告工資係按其實際出勤時數計算，未出勤之日薪資本不計付，惟原告亦無需請假，僅需口頭告知主管即可，此一約定已實質取代一般正職員工之請假及排休程序。原告是否到廠工作，悉憑其個人意願及需求自主決定，其休假利益之實現方式，自與典型全職員工透過「請特別休假」始得休息者有所不同。典型全職員工「請特別休假」皆需填寫「員工請假紀錄簿」，計時人員則無需填寫，原告長年也清楚此制度，並享用此制度，顯見原告亦同意此約定。
2. 被告已盡雇主使勞工休畢特別休假之協力義務。被告工廠早已以公告方式通知全體員工特別休假應於年度內自行安排休畢，已提供原告充分之休假管道與機會。原告任職多年期間，從未向被告主張有特別休假遭拒或無法休假之情事，亦未曾要求折算特別休假工資，其迄至離職後始一次性主張二十餘年未休特別休假工資，顯與兩造長期實際履約情形不符。依原告歷年出勤紀錄，其未出勤日數多已達到甚至遠超其自身主張之當年度法定特別休假天數，足證其休假利益客觀上已實質獲得滿足。
3. 原告於107、109、111、112、114年度之未出勤日數，均已達到或大幅超過其自身主張之當年度法定特別休假天數（尤以111年度未出勤79日，遠逾其主張之20日；112年度未出勤97日，遠逾其主張之21日為甚）；縱僅以被告現存106年度至114年度之出勤紀錄計算，原告此九年間未出勤日數合計即高達309日，較原告主張同期間特別休假應給天數合計171

日，多出138日。足見原告於受僱期間，事實上已長期自主運用大量未到廠工作之時日，其休假利益客觀上早已實質獲得滿足，甚或遠遠超過法定特別休假之最低保障，要難謂被告有何「未使原告休畢特別休假」之可歸責情事。若仍命被告給付應休未休工資，無異使原告就同一期間內之未到廠時日，一方面已享有不受扣薪之外部利益（按其口頭約定，未出勤本不計薪資，並不生薪資減損之利益），另一方面復重複請求換算工資，顯失公平，亦悖於特別休假制度填補勞工因工作而犧牲之休息利益之立法目的。原告94年度至105年度（即受僱初期至106年度以前，合計11年）之出勤紀錄，被告現存資料尚待清查，如清查結果與上開情形相符，被告將於後續書狀補充提出相關事證，並保留就此部分聲請鈞院調查證據之權利。

4.縱認原告確有部分特別休假應休未休之情形（假設語氣，被告仍予否認），原告該部分工資請求權亦應受民法第126條五年短期時效之限制；原告主張範圍溯及至96年度，其中已罹於時效之部分，被告亦爰為時效抗辯，拒絕給付。

(三)另原告於115年1月6日係因不滿主管之工作指正，自行決定不再到廠工作，事後亦未配合辦理任何離職交接程序，僅以口頭告知主管，直至同年1月14日到廠告知辦理退休，其終止勞動契約之原因及方式，悉屬原告單方所為，併予敘明，以利鈞院認定相關事實。

(四)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見115年9月1日筆錄，本院卷第225頁）：

(一)原告於94年10月7日受雇於被告，被告於94年10月7日起至95年8月1日止，95年8月18日起至103年8月31日止，均未依法提繳勞工退休金共12萬2420元，為被告所不爭執。

(二)原告出勤日數（106年起至114年止）如被證1

(三)員工特別休假實施公告如被證3

四、本件爭點應為：原告依據勞動法令，請求被告給付如附表1所示之金額，是否有理由?

(一)請求特休未休工資部分：

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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，記載於第二十三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。中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。依據勞基法第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，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休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資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。

2.依勞動部所定「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」規定，部分工時勞工之特別休假亦應依勞動基準法第38條規定辦理。其年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：以部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第38條所定特別休假日數計給。不足1日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。勞雇雙方若協商約定以「小時」為給假單位，得以每日8小時乘以應休假日數所得之時數計給之。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作

時數較短者，仍應依勞基法第 38 條規定給予休假日數。

3. 按民法第一百二十六條所稱之「其他一年或不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內（最高法院 97 年度台上字第 2178 號民事判決意旨參照），內政部74年11月4日(74)台內勞字第359959號函「勞工特別休假因年度終結或終止契約而未休者，雇主如未依規定發給應休未休日數之工資時，其請求權係受民法第一百二十六條時效之限制。」，可知特別休假未結清工資之請求權**時效為5年**。原告於115年1月15日申請調解，並於6個月內即115年3月12日提起本訴，故原告於115年1月15日已中斷時效，故原告於115年1月15日前5年之特別休假工資即109年1月16日起至115年1月15日尚未罹於請求權時效，原告請求109年1月16日以前之特別休假工資已罹於請求權時效，不得再行請求。

4. 原告自94年10月7日起受雇於被告，於115年1月6日離職日止，依據新制特休未休，109年10月7日起至115年1月6日每年特休依序為21、22日、23日、24日、25日、26日如附表2所示，據被證1之原告出勤紀錄顯示，依照原告於109年起至115年應出勤日數之比例計算特別休假日數，原告請求特別休假工資為16萬8582元，為有理由，應予准許。

5. 勞基法第36條規定，勞基法第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給，故特休為有薪假，至為明確。原告未出勤之日數，被告並未給付薪資，從而，原告未到勤之日數不得抵為特休未休之日數，被告前開抗辯，自無可採。

(二)提繳勞工退休金部分:

又雇主應為適用勞退條例之勞工，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%，勞退條例第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號著有裁判可資參照。被告並未為原告投保提繳勞工退休金，揆諸前開規定，請求被告應提繳自94年10月起至103年8月止共12萬2420元勞工退休金，且為被告所不爭，應屬有據，應予准許。

(三)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。被告於115年5月18日收受起訴狀繕本有卷附之送達證書可按(見本院卷第71頁)，因此，原告請求被告應自115年5月19日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息， 應屬有據。

四、綜上所述，原告依據勞動法令，請求如主文所示，洵屬正當，應予准許，餘此部分，應予駁回。

五、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，前項請求，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，為勞動事件法第44條第1 項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

六、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　15　　日

勞動法庭　　法　官　徐玉玲

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　　9　　月　　15　　日

書記官　丁柔方

附表1:

編號	請求項目	請求金額	被告抗辯
1	提繳勞工退休金	122420	不爭執
2	特休未休	364600	原告為計時人員，其未出勤日數得以休假日數已超過特休日數，休假利益已獲得滿足

附表2:

	部分工時特別休假試算表					
年度	年資里程碑	依據年度與工作日數	法定全額天數/實際出勤數	比例折算天數	日薪	應給付金額
109	第15年	21	250/230	19.32	1280	24730
110	第16年	22	248/246	21.8	1344	29299
111	第17年	23	249/170	15.7	1408	22106
112	第18年	24	246/149	14.5	1464	21228
113	第19年	25	250/245	24.5	1520	37240
114	第 20 年	26	246/205	21.67	1568	33979
					合計	168582