

臺灣新竹地方法院民事判決

110年度勞訴字第49號

原告 林麗君

訴訟代理人 蔡鴻燊律師(法扶律師)

被告 天民人力派遣有限公司

兼 法 定

代 理 人 江迎春

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國110年12月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告天民人力派遣有限公司應給付原告新臺幣柒萬貳仟陸佰捌拾壹元，及自民國一一〇年九月二十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告天民人力派遣有限公司應給付並提繳新臺幣肆萬參仟貳佰肆拾貳元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶。原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告天民人力派遣有限公司負擔百分之十二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告天民人力派遣有限公司如以新臺幣柒萬貳仟陸佰捌拾壹元為原告供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、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2款、第3款定有明文。原告起訴時之聲明為：(一)被告應連帶給付原告新臺幣(下同)867,475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；(二)被告應連帶給付並提繳107,100元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶；(三)第一項聲明，原告願供擔保請准宣告假執行（見本院卷第9頁）。嗣於民國110年10月13日具狀變更聲明：(1)被告應連帶給付原告929,135元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(2)被告天民人力派遣有限公司（下稱被告天民公司）應給付並提繳45,600元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶，被告甲○○就上開金額並有連帶給付及提繳之責任；(3)第一項聲明，原告願供擔保請准宣告假執行（本院卷第83頁）。核原告所為上開變更，請求之基礎事實同一，且係應受判決事項聲明之擴張或減縮，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告自108年6月2日起至110年1月13日止，受僱於被告天民公司並由其派遣至國立臺灣大學附設醫院竹東分院（下稱台大竹東分院，原告起訴狀誤載為新竹台大分院生醫醫院竹東院區）之護理之家擔任看護工作，約定每日工作12小時，按班表連續工作5天休息1天，每月休息6天，每年給予特別休假10天，月薪為38,000元。詎被告天民公司於109年12月間，假稱需要人力支援另案24小時班制之1對1住院房之照護員，未依勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定，逕行違法調動原告工作，且藉詞原告不配合班表出勤、曠職、早退（未值24小時班）等理由無故扣薪。被告天民公司法定代理人甲○○並於110年1月13日以LINE通訊軟體傳訊息予原告：「你想休多久就多久」，加以雙方通話內容，未經預告即終止兩造間之勞動契約。

(二)被告天民公司積欠原告下列項目之金額：

1. 欠薪7,900元：

兩造間之勞動契約遭被告天民公司終止時，被告天民公司尚積欠原告7,900元薪資未付，原告自得依勞動契約及勞

01 基法第22條規定請求被告天民公司給付。又被告天民公司
02 扣薪之行為，亦該當侵權行為及不當得利，原告亦得依民
03 法第184條第1項、第179條向被告天民公司請求。

04 2.加班費278,350元：

05 被告天民公司自108年6月2日起至110年1月9日止，共計短
06 付原告加班費278,350元，原告得依勞動契約及勞基法第2
07 2條、第24條請求被告天民公司如數給付。又被告天民公
08 司積欠加班費之行為，亦構成不當得利，原告亦得依民法
09 第179條向被告天民公司請求。

10 3.未依規定投保勞保短繳納保險費61,500元：

11 被告天民公司為原告任職之「投保單位」，本應依勞工保
12 險條例(下稱勞保條例)第16條規定為原告向勞動部勞工保
13 險局辦理投保，並應按「勞保費、勞退金、健保費提繳對
14 照表」所列金額，按月繳納勞保雇主負擔部分即每月3,12
15 8元。但被告天民公司未依勞保條例為原告投保，共計短
16 繳納雇主所應負擔之勞工保險費61,500元。而勞保條例第
17 16條係民法第184條第2項所稱保護他人之法律，被告天民
18 公司未依法投保及繳納保險費，致原告受有相當於該金額
19 之損害，原告得依民法第184條規定向被告天民公司請
20 求。

21 4.未給予原告特別休假而應折算工資25,334元：

22 被告天民公司與原告口頭約定，每年給予特別休假10天。
23 此雖優於勞基法第38條規定，然係被告天民公司考量原告
24 工作型態而給予之特別約定，自屬有效。原告任職1年8個
25 月，故有特別休假20天，然被告未依法給予原告休假，即
26 應折算發給工資25,334元。

27 5.資遣費30,717元：

28 被告天民公司於110年1月13日終止兩造間之勞動契約，依
29 勞基法第17條規定，被告天民公司應給付資遣費30,717
30 元。

31 6.預告工資25,334元

原告任職1年8個月，依勞基法之規定，被告天民公司終止勞動契約應於20日前預告，但卻未依規定預告，原告自得依勞基法第16條第3項規定請求被告天民公司給付預告工資25,334元。

7.被告天民公司為經濟強者，卻藉此優勢地位欺負、剝削原告，原告因此受有心理上及人格上之損害，而有定期回診之必要，被告天民公司所為已構成侵權行為，爰依民法第184條、第195條之規定，請求被告天民公司給付非財產上損害50萬元。

8.以上合計為929,135元（計算式：7,900+278,350+61,500+25,334+30,717+25,334+500,000=929,135）。

(三)被告甲○○為被告天民公司之法定代理人，依公司法第23條第2項規定：「公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責。」。被告天民公司上述種種違法行為，致原告受有財產上損害及非財產上損害，被告甲○○亦為共同侵權行為人，依公司法第23條、民法第184條、第185條均應與被天民公司負連帶賠償責任。

(四)被告天民公司依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條第1項規定，應按「勞保費、勞退金、健保費提繳對照表」所列載金額，按月為原告提繳勞工退休金2,406元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶，但被告天民公司未如實提繳，共計短提繳45,600元，應由被告天民公司補提繳。又依勞退條例第54條之1第1項規定，雇主未依該條例規定繳納退休金或滯納金，且無財產可供執行或其財產不足清償者，由其代表人或負責人負清償責任，故被告甲○○就上開金額有連帶給付及提繳之責任。

(五)並聲明：如前開程序事項中變更後之聲明。

二、被告均辯以：

(一)原告自110年1月9日起曠職至同年1月13日，期間騙被告天民公司說會來上班，但卻沒有到班，而護理之家每天都有8名

01 老人需要照顧，如果臨時調用人員，會因不熟悉而無法勝
02 任，故本件係原告連續曠職超過3日，依法由資方自行處
03 理，被告天民公司或被告汪迎春均無須支付預告工資、資遣
04 費或精神賠償。

05 (二)原告確有7,900元薪資尚未領取，然因原告之前多次向被天
06 民公司借款總計尚欠58,140元未還，被告天民公司主張以此
07 債權與本件債務為抵銷。又原告每月休6天，底薪33,000
08 元，全勤獎金3,000元。勞保部分係原告強迫被告不要為其
09 投保，原告稱其在外欠錢，一旦在被告天民公司投保勞
10 保，債權人便會發現要求公司扣薪3分之1，故被告天民公司
11 未幫原告投保，但有向原告表示會補助2,000元，由原告自
12 行至職業工會投保，才會變成原告每月薪資38,000元。原告
13 要求不要在被告天民公司投保，怎會有被告短繳勞工退休金
14 專戶之事。另原告無加班，自無加班費可領。再者，因看護
15 工作性質特殊，公司所有人均無特休，被告亦未與原告約定
16 有每年20日之特休，原告請求特休折算工資即無理由。

17 (三)原告工作時間為工作12小時，連續工作4天休1天，之後得到
18 原告同意，有2、3個月為連續工作5天休1天，然始終是12小
19 時班表。原告所稱變成24小時之班表，係原告說其缺錢要去
20 台大竹東分院3、4樓病房做24小時之看護工作，被告天民公
21 司僅係媒介抽成，報酬由原告自行向病患家屬領取，比方每
22 日2,200元，被告天民公司抽200元，其他2,000元由原告獨
23 得，不能因此認為被告天民公司有改變原告工作時數、違法
24 調動原告工作。

25 (四)均聲明：駁回原告之訴及其假執行之聲請。

26 三、得心證之理由：

27 (一)原告主張其自108年6月2日起至110年1月13日止，受僱於被
28 告天民公司並由其派遣至台大竹東分院護理之家擔任看護工
29 作，每日工作時間為12小時，連續工作4天休1天或連續工作
30 5天休1天，被告天民公司於110年1月13日不續聘原告而終止
31 勞動契約，業據提出在職證明書、薪資證明、LINE對話紀錄

為證，為被告所不爭執，並有本院調取之原告108、109年度所得資料、勞保投保紀錄、台大竹東分院護理之家照顧服務員簽到簿可按，堪信屬實。原告其餘主張，則為被告所否認，並以前詞置辯，是本件爭點厥為：兩造間之勞動契約終止原因為何？被告天民公司是否有違法調動原告工作？原告請求欠薪、加班費、被告天民公司短繳之勞保費、特別休假折算應發給工資、資遣費、預告工資、非財產上之損害賠償等有無理由？被告天民公司主張抵銷有無理由？被告甲○○是否與被告天民公司應負連帶給付責任？被告天民公司有無短提繳勞工退休金且被告甲○○負有連帶給付及提繳之責？

(二)關於兩造間勞動契約終止原因：

被告天民公司雖援引勞基法第12條第1項第6款主張原告曠職3日，其得終止兩造間勞動契約，惟勞基法第12條第1項第6款係規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：…六、無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者。」，自應審視原告是否無正當理由繼續曠職3日。依台大竹東分院護理之家照顧服務員簽到簿所示，原告於110年1月5、6、7、8日均到班(本院卷第158頁)，則原告依兩造約定之勞動契約內容，應可於110年1月9日休息，尚不能因此即認原告於110年1月9日為曠職。其次，依兩造LINE對話內容所示，被告天民公司於110年1月10日係問原告要不要上班，但未提出班表，而原告於110年1月11回答其明天出門，被告天民公司當日無任何表示，僅於110年1月12日撥打一通無回應之電話，待原告於110年1月13日上午7時10分詢問等等出門嗎，被告天民公司即回以我都排好人了，每次都放鴿子，(原告問：所以不用去是嗎？)你想休多久就多久(本院卷第173-175頁)。又依台大竹東分院護理之家照顧服務員簽到簿所示(本院卷第119-160頁)，原告任職期間之每月工作日數相差頗大(詳附表)，最多為25日(108年7月)，最少為5日(109年10月)，再對照被告天民公司所提出之原告薪資資料、借款單據(本院卷第219-227頁)，足徵原告並非於休息

01 日後立即開始另一做4休1或做5休1之循環，反而時有被告天
02 民公司同意原告請假扣薪之情形。綜上各情，尚難認為被告
03 天民公司已排定原告應於110年1月10日至13日上班，從而，
04 被告天民公司抗辯原告連續曠職3日，尚無從採，被告天民
05 公司主張其依勞基法第12條第1項第6款無須預告即可終止兩
06 造間勞動契約，即無理由，應認被告天民公司須依勞基法第
07 11條、第16條規定經預告始得終止兩造間勞動契約。被告天
08 民公司雖未為預告，然原告於110年1月15日以LINE詢問其上
09 個月薪水多少、復於110年4月19日申請勞資爭議調解(本院
10 卷第46-48頁)，請求被告天民公司支付資遣費等，堪認兩造
11 勞動契約已於110年1月13日終止。

12 (三)被告天民公司是否違法調動原告工作：

13 原告就此部分主張未提出證據可供查憑，而觀諸台大竹東分
14 院護理之家照顧服務員簽到簿所示，原告任職期間並無連續
15 上班24小時之簽到紀錄，是被告抗辯原告在工作之餘，經媒
16 介自行決定至醫院病房擔任24小時看護工作，再向病患家屬
17 領取報酬一節，較為可採。原告主張被告天民公司任意改變
18 原告工作時數、違法調動原告工作云云，尚非可取。

19 (四)原告請求下列項目有無理由：

20 1.欠薪：

21 按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項本文規
22 定甚明。又按無法律上之原因而受利益，致他人受損害
23 者，應返還其利益，民法第179條亦有規定。原告主張其
24 已給付勞務，但被告天民公司積欠7,900元薪資未付，其
25 因此受有損害，被告天民公司受有利益，為被告天民公司
26 所不爭執，是原告依勞基法、民法上開規定請求被告天民
27 公司給付，即屬有據。惟原告主張被告天民公司此舉同時
28 該當侵權行為云云，查勞基法上述規定係規範勞資契約內
29 容中薪資應如何給付，尚無從認係保護勞工之法律，而雇
30 主積欠薪資洵屬債務不履行之範疇，不能遽認係故意或過
31 失不法侵害勞工之權利或以故意以背於善良風俗之方法，

01 加損害於勞工，是以，原告主張依侵權行為之法律關係請
02 求被告天民公司給付欠薪，為無理由。

03 2.加班費：

04 原告主張其於108年6月2日至110年1月9日應可領取加班費
05 278,350元，但未提出任何加班之證據可佐，且依台大竹
06 東分院護理之家照顧服務員簽到簿所載及附表所示，原告
07 每月工作日數、時間均未逾兩造勞動契約約定之工作日
08 數、時間，原告前述主張即無從採信為真。原告依勞動契
09 約、勞基法第22條、第24條、民法第179條向被告天民公
10 司請求加班費278,350元，均屬無理由。

11 3.未依規定投保勞保短繳納保險費：

12 查被告曾於109年4月27日至109年5月12日為原告投保勞
13 保，然於109年5月13日辦理退保，有原告勞保投保資料附
14 卷可稽(本院卷第56頁)，其餘原告任職期間，被告則無為
15 原告投保。被告雖辯稱係原告強迫、擔心投保後被債權人
16 發現會要求扣薪，故未幫原告投保。然雇主為勞工投保勞
17 保，乃法律強制規定，不能因勞雇雙方之約定而免除，且
18 被告天民公司並非從原告任職初始就不為原告辦理投保，
19 而係109年4、5月曾辦理投保，後又辦理退保，足徵被告
20 前揭所辯，委不可採。其次，原告薪資為每月38,000元，
21 有被告自承所發之在職證明書、薪資證明存卷可考(本院
22 卷第109-111頁)，被告雖辯稱其中2,000元係補助原告向
23 工會投保勞健保云云，但該在職證明書業已記載月薪為3
24 8,000元，薪資證明並註明含組長津貼2,000元，俱與被告
25 所辯不合，應認原告每月薪資確為38,000元。再者，依勞
26 保條例第16條、原告每月薪資數額與「勞保費、勞退金、
27 健保費提繳對照表」所列，原告屬於38,200元之薪級，被
28 告天民公司按月應為原告繳納勞保雇主負擔金額為每月2,
29 979元，是108年6月2日至109年4月26日期間(共10月又25
30 日)、109年5月13日至110年1月13日期間(共8月又1日)，
31 被告天民公司各應繳納32,273元、23,931元，合計56,204

元【計算式： $2,979 \times (10 + 25/30) + 2,979 \times (8 + 1/30) = 32,273 + 23,931 = 56,204$ 】。因被告天民公司未依勞保條例為原告於前述期間內投保，共計短繳雇主應負擔之勞工保險費56,204元。被告天民公司此舉，業已侵害原告依勞保條例所能享有之權利，致原告受有相當於該金額之損害，原告依民法第184條關於侵權行為之規定向被告天民公司請求56,204元，為有理由，逾此數額之請求，則難謂有據。

4. 未給予原告特別休假而應折算之工資：

原告雖主張其與被告天民公司口頭約定每年有特別休假10日，然為被告所否認，原告又未舉證以實其說，自僅能以法律規定予以認定原告特別休假之日數。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。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。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。勞基法第38條第1項第1至4款、第4項前段、第6項分別定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1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1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文規定。原告於108年6月2日至110年1月13日受雇於被告天民公司，為工作1年以上未滿2年，應有7日特別休假。被告天民公司並未舉證原告已將特別休假休畢，足認原告尚餘應休未休之特別休假日為7日，而原告之月平均工資為38,000元，故被告應給付8,867元未休特別休假工資（計算式： $38,000 \div 30 \times 7 = 8,867$ ，元

以下四捨五入)。原告請求逾此範圍者，則無所據。

5. 資遣費：

第按雇主依勞基法第16條規定終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第17條第1項定有明文。原告月薪為38,000元，任期期間為20個月又12日，原告得請求被告天民公司給付之資遣費為30,717元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入），是原告此部分之請求應予准許。

6. 預告工資：

再按雇主依第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：…二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20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，勞基法第16條定有明文。本件被告天民公司未經預告即終止其與原告之勞動契約，業如前述，而原告任職1年8個月，依前開規定得請求20日之預告期間工資25,333元（計算式：38,000×2030=25,333，元以下四捨五入）。原告於此範圍之請求，為有理由，超過部分，尚屬無據。

7. 非財產上損害：

原告主張被告天民公司藉經濟地位優勢欺負、剝削原告，已構成侵權行為，請求非財產上損害50萬元一節。如前所述，被告天民公司並無違法調動原告工作，雖未經預告即終止勞動契約，然仍屬雇主就其契約權利之行使，縱令終止勞動契約不合法，僅勞動契約應否繼續存在，尚不得因此逕認係侵權行為，至於未將特別休假折算工資部分，亦僅屬債務不履行之範疇，難以侵權行為相繩。況且，原告亦未積極舉證證明被告天民公司有何故意或過失行為致侵害其工作權之情事，則原告依侵權行為之法律關係，請求

01 被告天民公司賠償非財產上損害50萬元，不應准許。

02 8.綜上，原告請求被告天民公司給付欠薪7,900元、勞保短
03 繳金額56,204元、未休之特別休假折算工資8,867元、資
04 遣費30,717元、預告工資25,333元，合計129,021元，為
05 有理由。逾此數額，均乏所據。

06 (五)被告天民公司主張抵銷有無理由：

07 按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
08 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，但依債之性質不能
09 抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限；抵銷，應以
10 意思表示，向他方為之，其相互間債之關係，溯及最初得為
11 抵銷時，按照抵銷數額而消滅，民法第334條第1項、第335
12 條第1項分別定有明文。又抵銷為消滅債務之單獨行為，只
13 須與民法第334條所定之要件相符，一經向他方為此意思表
14 示即生消滅債務之效果，原不待對方之表示同意。被告天民
15 公司主張原告任職期間多次向其借款，雙方約定該月之借款
16 應從下月原告得領取之薪資中扣除用作償還，但原告時有請
17 假情事，故非每月薪資均得用以償還上個月之借款，109年3
18 月原告所借之51,000元，尚有3萬元未還，109年9月借款32,
19 000元，尚有13,740元未還，109年10月借了2萬元，尚有12,
20 600元未償(本院卷第247頁)，業據提出薪資資料、薪資袋、
21 借支明細等為證(本院卷第219-227頁)，並有原告於借支明
22 細上之簽名可參，堪信屬實，足認原告積欠被告天民公司借
23 款債務56,340元未償。至於被告天民公司主張借款未還金額
24 超過此數額部分，尚無證據可採。是以，被告天民公司以其
25 向原告請求之借款56,340元，對本件原告得請求之上開欠
26 薪、資遣費、預告工資等主張抵銷，兩者給付種類相同，並
27 均屆清償期，應屬有理。經抵銷後，被告天民公司尚應給付
28 原告72,681元(計算式：129,021－56,340＝72,681)。

29 (六)被告甲○○是否應與被告天民公司負連帶給付責任：

30 原告雖引公司法第23條第2項規定，主張被告甲○○應與被
31 告天民公司就上開未付之債務負連帶責任，暨主張被告甲○

○為共同侵權行為人，依民法第184條、第185條規定亦應與被告天民公司負連帶賠償責任。惟民事訴訟負舉證責任之一方，不能提出使法院就應證事實形成確切之心證時，即應對其未就利己事實盡舉證責任一事，承擔不利益之結果（最高法院107年度台上字第2077號判決意旨參照）。侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院100年度台上字第328號判決意旨參照）。承前所述，被告天民公司並無違法調動原告工作之事實，雖未經預告即終止與原告間之勞動契約，究屬雇主就其契約權利之行使，即令被告甲○○主觀認知與法律規定不同，其代理被告天民公司終止勞動契約為不合法，亦不能認屬侵權行為。而被告天民公司對原告欠薪未付、未將特別休假折算工資、短繳勞保保險費、未給付資遣費、預告工資等，此揭債務之給付義務人為被告天民公司，被告甲○○雖為被告天民公司法定代理人，但就此並無給付之法定義務，自難僅因被告天民公司未為前開給付，即謂被告甲○○執行職務有違反法令致他人受有損害之情事。此外，原告未舉證證明被告甲○○與被告天民公司間有何故意或過失共同侵害其權利之情事。綜上，原告依公司法第23條第2項、民法第184條、第185條規定，請求被告甲○○與被告天民公司負連帶給付之責，皆無理由。

(七)被告天民公司有無短提繳勞工退休金及被告甲○○應否負連帶給付及提繳之責：

- 1.又按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，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項分別定有明文。又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號判決意旨參照）。查被告天民公司於109年4月27日至109年5月12日為原告投保勞保，於109年5月13日辦理退保，其餘則無投保，堪信被告天民公司於108年6月2日至109年4月26日期間（共10月又25日）、109年5月13日至110年1月13日期間（共8月又1日），顯未依勞退條例為原告提繳勞工退休金。原告月薪38,000元，屬於38,200元之薪級，按「勞保費、勞退金、健保費提繳對照表」所載，該薪級之雇主就勞工退休金每月應提繳金額為2,292元，是被告天民公司應提繳43,242元【計算式：2,292×(10+25/30+8+1/30=43,242，元以下四捨五入】。原告請求被告天民公司補提繳43,242元至原告之勞退專戶，應予准許；逾此數額，則乏所憑。

2.原告雖主張被告甲○○就此部分應負連帶給付與提繳之責任，然勞退條例第54條之1第1項係規定，雇主未依該條例規定繳納退休金或滯納金，且無財產可供執行或其財產不足清償者，方由其代表人或負責人負清償責任。原告迄未提出證據證明被告天民公司已無財產可供執行或其財產不足清償前開43,242元債務，則上述法律規定之條件尚未成就，即無從命被告甲○○就上開金額負連帶給付與提繳之責。

(八)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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，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

01 息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
02 週年利率為5%，民法第229 條第1、2項、第233條第1項前
03 段、第203條分別定有明文。又資遣費應於終止勞動契約後3
04 0日內發給；終止勞動契約時，雇主應即結清特休未休工資
05 給付勞工，勞退條例第12條第2項、勞基法施行細則第24之1
06 條第2項第2款第2目、第9條亦分別有明文規定，均核屬有確
07 定期限之給付。基此，原告就上開經准許之欠薪、勞保短繳
08 金額、未休之特別休假折算工資、資遣費及預告工資，併請
09 求自起訴狀繕本送達翌日即110年9月20日起算之法定遲延利
10 息(送達回證見本院卷第63頁)，洵屬有據。

11 四、綜上，原告請求被告天民公司給付欠薪、短繳勞保費、未休
12 特休假折算工資、資遣費、預告工資共129,021元為有理由，
13 然被告主張以原告積欠未償之借款債權56,340抵銷亦有
14 理由，經抵銷後，被告天民公司應給付原告72,681元及自11
15 0年9月20日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息；原
16 告另依勞退條例規定，請求被告天民公司補提繳43,242元至
17 原告之勞退專戶，為有理由，應予准許。原告逾前開範圍之
18 請求，皆屬無據，應予駁回。

19 五、本件原告勝訴部分，爰依勞動事件法第44條第1、2 項規定
20 ，依職權宣告假執行，並定被告以相當金額供擔保後，得免
21 為假執行。至原告敗訴部分，其假執行即失所附麗，應併予
22 駁回。

23 六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本
24 院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此
25 敘明。

26 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

27 中 華 民 國 111 年 1 月 12 日
28 勞動法庭 法 官 李珮瑜

29 以上正本係照原本作成。

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 111 年 1 月 13 日
02 書記官 鄧雪怡

03 附表(原告任職期間上班日數)：
04

年月(民國)	上班日數	未上班日數
108年6月	12	17
108年7月	25	6
108年8月	22	9
108年9月	20	10
108年10月	19	12
108年11月	24	6
108年12月	22	9
109年1月	24	7
109年2月	24	5
109年3月	23	8
109年4月	22	8
109年5月	23	8
109年6月	10	20
109年7月	15	16
109年8月	21	10
109年9月	12	18
109年10月	5	26
109年11月	6	24
109年12月	20	11
110年1月	5	8

