# 臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第215號

原　　告　薛玉璜
訴訟代理人　陳世川律師
被　　告　水無痕企業有限公司
000000000000000000
追加被告兼
法定代理人　林美玲
共　　同
訴訟代理人　陳葛耘律師
　　陳昭全律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國113年4月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告水無痕企業有限公司應給付原告新臺幣50,767元及自民國110年11月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告水無痕企業有限公司應補提撥新臺幣6,606元至勞動部勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由原告負擔97%，餘由被告水無痕企業有限公司負擔。

五、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告水無痕企業有限公司如以新臺幣57,373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：

一、按解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清算；解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散，公司法第24條、第25條分別定有明文。又清算中之公司，應以清算人為公司負責人即法定代理人；有限公司之清算，以全體股東為

清算人。但本法或章程另有規定或經股東會決議，另選清算人者，不在此限，公司法第8條第2項、第113條第2項準用同法第79條亦有明定。經查，被告水無痕企業有限公司(下稱被告公司)於民國110年12月27日向臺中市政府申請解散登記，且於同日選任乙○○為清算人，此有股東同意書、公司變更登記表及臺中市政府函文在卷可憑（本院卷㈡第101至105頁）。因被告公司未清算完結，其法人格尚未消滅，自屬有當事人能力，原告以乙○○為被告公司之法定代理人，於法並無不合。

二、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、該訴訟標的對於數人必須合一確定時，追加其原非當事人之人為當事人者，不在此限；不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第3、5款、第256條分別定有明文。本件原告起訴原聲明：㈠被告公司應給付原告新臺幣（下同）3,108,886元(含短少工資97,166元、平日加班費120,586元、特別休假(下稱特休)加班費72,946元、5年之特休未休工資135,709元、新制資遣費309,966元、舊制退休金723,254元、老人年金損害1,649,259元等)，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。㈡被告公司應提撥414,115元至原告設於勞動部勞工保險局(下稱勞保局)之退休金個人專戶(下稱退休金專戶)。㈢被告公司應發給原告非自願離職證明書。㈣原告願供擔保請准宣告假執行(見本院卷㈠第13頁)。後於111年1月10日具狀追加被告公司法定代理人乙○○為共同被告，且將聲明㈠、㈡項變更為請求被告公司及乙○○(下稱被告等2人)連帶給付(見本院卷㈡第11、13頁)。原告於111年5月18日再出具民事追加狀追加請求被告等2人應賠償其失業給付損害148,400元、提早就業津貼損害92,750元及扣除被告公司已提撥至其退休金專戶之金額406,219元，並將聲明第㈠、㈡項之請求金額分別變更為請求被告等2人連帶給付原

告3,350,036元及提撥7,896元至退休金專戶(見本院卷㈡第203、204頁)。再於112年3月22日將聲明第㈠、㈡項變更為連帶請求被告等2人連帶給付原告2,835,386元(扣除被告提存金額514,650元)；被告等2人應連帶提撥7,896元至退休金專戶(見本院卷㈢第215、216頁)。嗣又再於112年5月25日將聲明第㈡項變更為被告公司應單獨提撥7,896元至退休金專戶(見本院卷㈢第233頁)。末於112年9月22日再變更聲明第一項為：被告等2人應連帶給付原告2,780,909元，其中2,539,759元自起訴狀繕本送達翌日起、241,150元自民事追加狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息(平日加班費變更為130,586元、老人年金損害變更為1,584,782元)(見本院卷㈢第275至276頁)。就追加被告乙○○之部分，核屬因訴訟標的對於被告公司、追加被告必須合一確定，而追加原非當事人之追加被告為當事人，自應予以准許。至數次變更聲明，核其性質係為擴張、縮減及更正應受判決事項之聲明，依前開規定，自屬適法。

貳、實體方面：

一、原告主張：其自87年8月8日起受僱於被告公司，擔任送貨司機，每月薪資為37,378元，上班時間為8時30分至17時30分。而被告公司法定代理人乙○○先是欺騙原告購買三張保險契約(下稱系爭保險)，後因原告不願續約，被告公司遂以此為由違法剋扣原告工資。被告公司於原告任職期間陸續發生積欠加班費、未依法替原告投保勞工保險、高薪低報、未提撥勞工退休金等情事，原告前於110年3月9日申請勞資爭議調解，惟被告公司就原告主張置之不理，且態度惡劣，原告始於110年3月16日以被告公司違反勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第5、6款事由主張終止其與被告公司間之勞動契約，並預定於同年月31日離職；又原告為求慎重，復於同年4月1日以前述相同事由，寄發臺中英才郵局第397號存證信函再次主張終止原告與被告公司間之勞動契約，被告公司於同日收受該存證信函。被告乙○○為被告公司負責人，

為被告公司員工辦理勞工保險及給付工資為其職務之一，然因被告乙○○上述職務上之違法行為，導致原告受有下列請求項目中除提繳退休金及發給非自願離職證明書以外之損害，且被告乙○○為逃避被告公司責任，於訴訟進行中，令被告公司進行清算，故依揭穿公司面紗原則請求被告公司唯一股東即被告乙○○與被告公司連帶賠償。爰依民法第482條、第28條、第184條、勞基法第19條、第24條第1項、第35條、第38條第1、4項、第39條、第40條第1項、第53條第1款、第55條第1項第1款、第2項、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第11條第1、2項、第12條第1項、第31條第1項、就業保險法(下稱就保法)第38條第1項、勞工保險條例(下稱勞保條例)第72條第1項、第3項、公司法第23條第2項、第99條第2項，請求項目分列如下：

㈠短少工資97,166元：

被告乙○○於106年10月8日要求原告簽訂系爭保險，保險費用分別為64,509元、47,630元及33,027元，合計145,166元，受益人為被告乙○○，然其與原告非親屬、同居人、男友、朋友等關係，該保險契約應無保險利益而無效。嗣後因保險事故發生，原告因系爭保險領得之保險理賠金78,500元，然均悉數交付予被告乙○○。後原告基於人身安全之考量，拒絕了被告乙○○於000年00月間續保之要求，詎料被告乙○○竟突然要求原告返還前開保險費用145,166元，且在未經原告同意下在原告107年12月薪資單上記載「保險＄97166（未扣），二月薪開始扣；每月＄4000元扣」，並自108年2月起至110年3月31日離職日止按月扣除，被告公司未經原告同意下擅自扣除97,166元作為保險費用，此溢扣工資，請求被告等2人連帶返還之。

㈡平日加班費130,586元：

被告公司上班時間係自8時30分至17時30分，中午12時至13時休息1小時，故原告自13時至17時30分連續工作4小時30分未休息顯見被告公司已違法，自17時至17時30分之30分鐘應

列為原告延長工作時間，故原告請求被告等2人連帶給付105年4月1日起至110年3月31日止之平日加班費130,586元（詳如民事起訴狀附表一，下稱附表一）。

㈢特休日加班費72,946元：

原告於105年至110年3月31日期間，共有29日放特休假時，經被告等2人要求至被告公司工作，而未依勞基法第40條規定發給工資，是被告等2人應連帶給付如民事起訴狀附表三(下稱附表三)所示之特休假加班費72,946元。

㈣5年內特休未休工資125,059元：

原告任職期間共有108日特休假未休，原告105年12月薪資為36,350元，該月16日之特休未休工資為19,387元（元以下四捨五入）；106年12月薪資為35,748元，該月20日之特休未休工資為23,832元；107年12月薪資為36,150元，該月18日之特休未休工資為21,690元；108年12月薪資為36,000元，該月20日之特休未休工資為24,000元；109年12月薪資為36,000元，該月17日之特休未休工資為20,400元；110年以月薪36,350元為計算，該月22日之特休未休工資為26,400元；合計原告特休未休工資為135,709元。又原告於本案繫屬中已領取被告公司提存於本院提存所的特休未休工資10,650元，扣除被告公司已提存，原告已領取之10,650元，共計請求特休未休工資125,059元。

㈤新制資遣費309,966元：

原告任職被告公司期間，均係依被告公司提供之薪資明細單領取現金，原告於110年3月31日終止勞動契約前6個月之每月薪資為36,000元，加計應尚有5.5日之特休假工資6,600元、附表一之109年10月1日至110年3月31日之平日加班費11,128元、附表三編號38至46所示之109年10月1日至110年3月31日之特休假加班費19,840元、000年0月間之年終獎金36,000元，合計後原告於勞動契約終止前6個月之月平均薪資為51,661元。原告之年資為15年9個月，請求新制資遣費309,966元。

㈥舊制退休金219,254元：

原告為00年00月00日出生，工作年資自71年5月24日起至110年3月31日止，工作年資至少27年11個月，依勞基法第53條第1款得自請退休，已取得之退休金給付請求權不因勞動契約終止而受影響。原告於被告公司之舊制退休金年資為自87年8月8日起至94年6月30日，計6年10月又23天，應為14個基數，舊制退休金應為723,254元（計算式：51,661元×14＝723,254元）。又原告於本案繫屬中已領取被告公司提存於本院提存所的舊制退休金504,000元，扣除原告已領取部分，尚得請求舊制退休金219,254元。

㈦老人年金損害1,584,782元：

原告於110年3月31日退保前3年（即107年4月1日至110年3月31日）平均工資部分，如民事起訴狀附表二(下稱附表二)合計為1,298,076元、前述108年至110年特休未休工資計為70,800元、附表一所示期間平日加班費76,759元、附表三所示期間之特休假加班費55,008元，年終獎金每年36,000元，計為144,000元，合計原告退保前3年月平均工資為45,685元【計算式：（1,298,076元+70,800元+76,759元+55,008元+144,000元）÷36=45,684.5元】。原告已符合勞保條例第58條第2項第2款請領老人年金一次給付規定，基數為41（15×1+13×2＝41），月投保薪資級距為最高45,800元，是原告本可以向勞保局請領老人年金一次給付金額1,877,800元（45,800×41＝1,877,800元），惟被告公司除未即時為原告投保、有投保期間高薪低報外，其後更長時間未替原告投保勞工保險，依目前原告之年資，原告僅得領取之老年給付為293,018元，致受有1,584,782元之損害。

㈧提繳勞工退休金7,896元：

原告在94年7月1日開始適用勞退條例新制，被告公司竟於原告任職之初高薪低報，後於95年即將原告退保未替原告提撥退休金，參照歷年勞工退休金月提繳工資分級表，致原告受有如附表二之應提繳之勞工退休金短少414,115元之損害，

被告公司已於本案繫屬中補提406,219元，尚餘7,896元應補繳至原告之退休金專戶。

㈨非自願離職證明書：

原告業以被告公司積欠薪資等事由合法終止兩造間勞動契約，被告公司自應發給非自願離職之服務證明書。

㈩失業給付損害148,400元及提早就業津貼92,750元：

被告公司未為原告投保勞工保險已如前述，致使原告離職後受有無法請領失業給付及提早就業津貼之損害，原告於110年3月31日被告辦理退保時已年滿55歲，原告直到110年8月方到訴外人龍邦保全股份有限公司任職，故原告原本可以依上開就保法規定請領4個月失業給付，而原告離職前月平均工資51,661元，月投保薪資級距以53,000元計算，原告受有失業給付損害148,400元（計算式：53,000元×70％×4月＝148,400元）。原告最長可請領9個月失業給付，然原告於失業給付請領期限屆滿前即開始受僱工作，原告本可請領提早就業津貼92,750元（計算式：53,000元×70％×5月×1/2＝92,750元），合計原告受有241,150元之損害。

㈠並聲明：1.被告等2人應連帶給付原告2,780,909元，及其中2,539,759元自起訴狀繕本送達翌日起、241,150元自民事追加狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告公司應提撥7,896元至原告退休金專戶。3.被告公司應發給原告非自願離職證明書。4.原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告答辯略以：

㈠原告係於88年9月13日起受僱於被告公司，並於110年3月16日自請離職，原告於當日先向訴外人即被告公司會計陳素珍稱其欲離職，陳素珍便交付空白離職書予原告填載，當時原告於辭職書上填載「110年3月16日填」、「申請人甲○○」、「申請辭職日期自110年3月31日起」後，即將該辭職書交予陳素珍，同日下午陳素珍即將該辭職書以LINE方式傳達予被告乙○○知悉，則原告終止勞動契約之意思表示於11

0年3月16日乙○○收受陳素珍轉達之辭職書時，即發生效力。詎料原告又於隔日即同年月17日上午稱其欲補充說明，而向陳素珍索取該辭職書，陳素珍交付後，原告即逕自於該辭職書上原為空白之辭職事由欄另外加註「勞資糾紛」。而原告雖指稱其於110年3月9日申請勞資爭議調解，由於被告等2人態度惡劣，其遂於110年3月16日以被告公司違反勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約，惟被告等2人係於110年3月19日接獲原告申請勞資爭議調解之通知時，斯時方知悉原告有申請勞資爭議調解，故原告之說法顯有疑義。既原告係自請離職，則被告等2人並無給付新制資遣費、無賠償失業給付津貼及提早就業津貼損害之義務，被告公司亦無需發給其非自願離職證明書。

㈡關於勞工保險及提繳勞工退休金部分，係因原告對外積欠債務高達百萬，為避免遭債權人聲請強制執行扣薪，原告主動要求被告公司將其勞工相關保險退保及停止提繳，被告公司基於協助原告之考量，方於95年11月8日將原告自被告公司退保及停止提繳相關保險，原告亦於退保翌日即前往臺中市西區區公所自行辦理全民健康保險投保，且原告之薪資明細亦無扣取勞保、健保自付額，此有原告向被告乙○○提出刑事告訴之臺中地方檢察署110年度偵字第36044號起訴書可證。後於110年3月8日原告突向被告公司稱需要投保勞工相關保險時，被告公司亦立即為原告加保，故原告所稱關於未投保勞保、未提撥勞工退休金云云，均與事實不符。故原告請求老人年金損害、失業給付損害及提早就業津貼，亦均無理由。

㈢短少給付工資部分：系爭保險均係經原告同意所投保，且係應原告要求，被告乙○○始先代原告繳納保險費用後，再從其薪資扣除。又關於原告稱保險理賠金交付予被告乙○○乙節，實係因保險費用均由被告乙○○墊付，而原告亦向被告公司借支30,500元作為醫療費用使用，合計關於系爭保險原告已向被告等2人借款175,666元（計算式：保險費145,166

元＋借支醫療費用30,500元＝175,666元），原告始將保險理賠金78,500元交予被告公司作為清償上開借款使用。原告每月向被告公司借款、預借薪資、支出保險費用等項目均在薪資明細表上詳實記載，不存在被告公司未經原告同意即扣除保險費用之事。

㈣平日加班費及特休假加班費部分：原告係擔任被告公司送水司機，工作時間具有連續性，為配合運送業務之需要，休息時間並不固定，故被告公司給予原告上班時間係8時30分至17時30分，休息時間1小時，實合於勞基法第35條但書規定，且原告實際上班時數亦未超過8小時，無延長工時可言。至特休係由員工自行安排時間，被告公司無另行要求原告於特休日至公司工作之必要。原告任職期間縱使有安排半日特休，亦會與被告公司同事一同用膳，而於被告公司內食用完畢後再下班或上班，且被告公司打卡鐘放置於公司門口，原告打卡時間自會與實際工作時間存有落差，例如原告000年00月0日下午特休，卻於14時07分打卡及105年10月11日上午特休，卻於12時21分打卡可稽。故原告請求17時至17時30分之延長工時工資及特休日加班費，均無理由。

㈤5年內特休未休工資部分：被告公司採週年制，原告105年9月13日至106年9月12日之特休日為23日、106年9月13日至107年9月12日之特休日為24日、107年9月13日至108年9月12日之特休日為25日、108年9月13日至109月12日之特休日為26日、109年9月13日至110年9月12日之特休日為27日，扣除原告已休假日，及110年3月23日至110年3月31日原告已同意以特休抵扣，被告公司需給予原告81日特休未休工資，以原告月平均工資36,000元計算，被告公司應給予原告特休未休工資97,200元，逾此部分均屬無據。

㈥舊制退休金部分，依原告於110年3月29日第一次勞資爭議調解主張之舊制退休金期間即自88年9月13日至94年7月1日，共計12個基數，參以原告月平均工資36,000元，原告舊制退休金應為432,000元，被告公司同意給付原告舊制退休金43

2,000元。

㈦若原告主張有理由之金額逾26,423元，被告公司主張以其為原告代墊之健保自付額26,423元抵銷。

㈧並聲明：原告之訴駁回。若受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項及爭點(見本院卷㈢第298至299頁)：

㈠兩造不爭執事項：

1.原告自87年任職於被告公司擔任送貨司機。每月薪資如附表二薪資單上薪資欄所列（除106年12月，及107年1月、108年1月之薪資外，其餘數額俱不爭執 ）。

2.被告公司於110年12月27日辦理解散登記，尚未完成清算。

3.被告公司自108年2月起至110年3月止每月從原告薪水中扣除保險費，共計97,166元。

4.原告任職被告公司期間，每日工作時間為8時30分至17時30分，表定午休時間為12時至13時。

5.被告公司已提存特休未休工資10,650元及舊制退休金504,000元至本院提存所，業經原告領取。

6.兩造對於卷附之證據，均不爭執形式真正性（除本院卷㈠第57頁）。

㈡兩造爭執之事項：

1.原告請求被告等2人連帶返還自108年2月至000年0月間所扣薪資97,166元暨法定遲延利息，有無理由？

2.原告請求被告等2人連帶給付平日延長工時工資130,586元及特休假出勤之加倍工資、延長工時工資72,946元暨法定遲延利息，有無理由？

3.原告請求被告等2人連帶給付特休未休工資補償125,059元暨法定遲延利息，有無理由？

4.原告請求被告等2人連帶給付舊制退休金219,254元及新制資遣費309,966元暨法定遲延利息，有無理由？

5.原告請求被告等2人連帶賠償老人年金損害1,584,782元暨法定遲延利息，有無理由？

6.原告請求被告等2人連帶賠償失業給付損害148,000元及提早就業津貼92,750元暨法定遲延利息，有無理由？

7.原告請求被告公司提撥7,896元至原告之退休金專戶，有無理由?

8.原告請求被告公司開立非自願離職證明書，有無理由?

9.若原告主張有理由之金額逾26,423元，被告公司主張以其為原告代墊之健保自付額26,423元抵銷，有無理由？

四、得心證之理由：

㈠系爭勞動契約法律關係之終止原因為何？

1.原告主張其於110年3月16日以被告公司違反勞基法第14條第5、6款事由主張終止兩造間之勞動契約，並預定於110年3月31日離職，並於110年4月1日以相同事由，寄發臺中英才郵局第397號存證信函再次主張終止兩造間勞動契約，被告公司於同日收受該存證信函等語（見本院卷㈠第14、15頁）。被告公司則辯稱原告係於110年3月16日自請離職，離職日為110年3月31日，且原未填載辭職事由，於意思表示到達被告公司法定代理人後，始於隔日即同年月17日取回離職書後，再行加註「勞資糾紛」等語置辯（見本院卷㈠第335至337頁），並提出離職書照片及LINE對話紀錄為憑（見本院卷㈠第505至507頁）。

2.按終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方合法行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人之同意。換言之，勞工行使終止權，不必得雇主同意，也不因雇主同意或未為反對之意思表示而成為合意終止（最高法院110年台上字第14號民事判決參照）。經查，觀諸被告公司提出之通訊軟體Line對話記錄，被告公司會計陳素珍於110年3月16日收受原告於110年3月31日離職之辭職書後，隨即於同日17時45分許傳送未填載辭職事由之離職書照片予被告公司法定代理人乙○○（見本院卷㈠第505至507頁），雖陳素珍嗣又於同年月00日下午1時25分許再傳送原告增載辭職事由之辭職書予被告乙○○、原告110年4月1日以被告公司違反勞基

法第14條第1項第5、6款寄發存證信函予被告公司，再次主張終止兩造間勞動契約，被告公司於同日收受該存證信函，惟後述兩次終止勞動契約之意思表示，該時間點已在原告未敘明理由之終止勞動契約之意思表示到達乙○○之後。可知原告最初於110年3月16日表明於110年3月31日離職時，並未附理由，離職之意思表示到達乙○○時即發生終止勞動契約之效力，先予敘明。

㈡茲就原告上揭各項請求分述如次：

1.原告不得請求被告等2人連帶返還自108年2月至000年0月間所扣薪資97,166元暨法定遲延利息：

按工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文，而此規定之立法意旨乃為避免工資被任意扣減、扣押或不直接發給勞工，故規定工資應全額直接給付，惟如法令另有規定或勞資雙方自行商定者，可從其規定。查系爭保險係於106年10月8日簽訂，要保人及被保險人均為原告本人，保險費用分別為64,059元、47,630元及33,027元，共145,166元，有保險契約在卷可憑（見本院卷㈠第67至163頁），而被告等2人抗辯，系爭保險係由原告本人投保，並由被告乙○○代墊上述保險費，後原告又分別於107年4月3日、同年月30日及同年6月8日向被告等2人借用30,500元之醫療費用，總計原告共向被告等2人借用175,666元。嗣後因保險事故發生，原告領取保險金78,500元後，便將之返還予被告等2人，而尚積欠金額為97,166元。於107年12月兩造便約定每月由原告薪資扣取4,000元，直至清償97,166元為止等語，核與被告乙○○花旗銀行信用卡交易明細、被告公司107年4月3日、同年月30日、同年6月8日之轉帳傳票資料相符(參見本院卷㈠第519至525頁)。原告於長達5年多之期間，每月均遭扣款4,000元，均未就每月薪資單上之備註及扣薪之行為有所爭執，竟於提出民事訴訟後，始於民事起訴狀空言辯稱其不知情，顯悖於常情及經驗法則。而長時間扣款及不爭執之情

狀，已足認雙方就扣款之情另有約定，則原告主張被告等2人違法溢扣薪資顯然無據，其請求被告等2人連帶給付短少工資97,166元及法定遲延利息，均無理由。

2.原告不得請求被告等2人連帶給付平日延長工時工資130,586元、特休假出勤之加倍工資、延長工時工資72,946元暨法定遲延利息：

按勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間，勞基法第35條定有明文。次按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：⑴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。⑵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24條第1項第1款、第2款定有明文。又按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。又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休：⑴6個月以上1年未滿者，3日。⑵1年以上2年未滿者，7日。⑶2年以上3年未滿者，10日。⑷3年以上5年未滿者，每年14日。⑸5年以上10年未滿者，每年15日。⑹10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特休，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；因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。勞基法第36條第1項、第24條第2項、第38條第1項及第39條及第40條第1項定有明文可參。

⑴原告主張平日延長工時工資部分：

①按105年11月21日修正前之勞基法第36條第1項規定「勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。」修正後之勞基法第36條第1項規定「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」，並參勞基法第30條第1項規定「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。」及同法施行細則第20條之1第1款前段規定「本法所稱雇主延長勞工工作之時間，指每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時之部分。」，可認勞基法規定，雇主每週至多可要求員工出勤5日，每日之總工時不得逾8小時、每週工時不得逾40小時。逾上開工時之勞動期間，即屬延長工作時間部分，而應依同法第24條之規定給付延長工時之工資。而上述規定立法者之預設係勞工於工作場域受雇主指揮監督下持續處於緊張狀態下提供勞務之工作者，計算其應得之報酬。

②兩造不爭執原告為送貨司機，每日工作時間為8時30分至17時30分，表定午休時間為12時至13時（見不爭執事項1、4），是原告雖每日出勤為9小時，但上午與下午各有30分即全日共有1小時之休息時間，併參考送貨之性質，已足認被告等2人有在原告之工作時間內，另行調配其休息時間，其每日工作時間仍為8小時，並無逾上開工時之勞動期間存在，亦未違反勞基法第35條之規定。換言之，並不存在延長工作時間，故原告主張下午上班時間為13時至17時30分，工作時間為4.5小時，依勞基法第35條，工作每4小時應有休息時間30分鐘，而被告等2人未予休息，應給予其延長工時工資，應屬無據。

⑵原告請求特休假出勤之加倍工資、延長工時工資部分：

原告主張其於特休假時，被告等2人以突發情況為由，使原告於休假時，返回公司工作等語。被告等2人則以原告通常係請半天特休假，而其上下班時間略與正常工作時間不同，係因原告通常請半天假時，會在公司與其他員工一同午餐，而有提早上班或晚點下班之情形等語。查被告公司之請假程

序，非書面申請，而係向被告乙○○或陳素珍告知，陳素珍再向被告乙○○報告之方式請假，對照附表三與被告公司所提出之原告出勤紀錄（見本院卷㈠第47至49頁、第365、375、387、393、401、405、413、425、433、445、447、455、457至471頁），原告主張特休日加班之部分，於出勤紀錄上均分別記載有特休半天、1.5小時、2小時等註記，而勞工一日正常工時為8小時，法律並無限制請假必須以日為單位，是被告公司以小時為單位認定原告之特休假，與法無違。復原告又未提出其於上述特休日原係請完整一天之特休假，卻遭被告等2人逼迫方於特休日出勤等證明，則原告請求被告等2人給付特休假出勤之加倍工資，自屬無據。又原告既已依勞基法第40條主張於特休日出勤應請領加倍工資，卻又主張其於附表三所示之特休日出勤，被告等2人並應給於其延長工時工資云云，然依原告之主張，給予加倍工資已係就當日出勤給予之補償，觀諸原告之出勤紀錄，其於所主張之特休日出勤當日均未有超過正常工時8小時之出勤時間，且其所主張之特休日出勤日，或有記載請特休日半日，上下班時間卻各為8時26分至14時7分(105年10月3日)、12時32分至17時39分(106年3月28日)等提前或延後之情，然考量勞工於午休時刻提前到班或於用餐完畢後再返回處所之情形所在多有，若原告未提出上述跨越午休時段之逗留均屬不間斷辦公之延長工時之證據，難認其主張有據。

⑶承上，原告請求平日延長工時工資130,586元及特休出勤之加倍工資、延長工時工資72,946元，均無理由，應予駁回。

3.原告得請求被告公司給付特休未休工資50,767元：

⑴按106年1月1日修正施行前勞基法第38條規定：「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休。①1年以上3年未滿者7日。②3年以上5年未滿者10日。③5年以上10年未滿者14日。④10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止」；106年1月1日修正施行後勞基法第38條第1項、第4項前段、第6項分別規定：「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休：①6個月以上1年未滿者，3日。②1年以上2年未滿者，7日。③2年以上3年未滿者，10日。④3年以上5年未滿者，每年14日。⑤5年以上10年未滿者，每年15日。⑥10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止」、「勞工之特休，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」。次按特休應按年度計算，勞工應休之特休日於年度終結時，如有未休完日數，且可歸責於雇主時，勞工始得請求雇主發給未休特休日數之工資（最高法院103年度台上字第1425號判決意旨參照）。是於105年12月31日以前，勞工應休之特休於年度終結時，如有未休完日數，且因可歸責於雇主之事由所致時，勞工始得請求雇主發給未休特休日數之工資，且應由勞工就此負舉證之責；至於106年1月1日以後，勞工應休之特休於年度終結時，如有未休完日數，均得依勞基法第38條第4項規定請求雇主發給未休特休日數之工資，雇主如認其權利不存在，則應由雇主就此負舉證責任。

⑵106年1月1日前之特休未休工資：

查原告主張自87年8月8日起受僱於被告公司，自105年至110年間應分別有24、25、26、27、28、29日特休，然原告卻僅有休8日、5日、8日、7日、11日、7日之特休，合計共有108日特休未休，故依前揭規定得請求被告等2人連帶給付135,709元，扣除原告已領取部分，尚得請求特休未休工資125,059元等語。被告等2人則抗辯：原告係88年9月13日任職，105年9月13日至106年9月12日(任職滿17年)之特休日數為23日；106年9月13日至107年9月12日(任職滿18年)之特休日數為24日；107年9月13日至108年9月12日(任職滿19年)之特休日數為25日；108年9月13日至109年9月12日(任職滿20年)之特休日數為26日；109年9月13日至110年9月12日(任職滿21年)之特休日數為27日，扣除打卡單所示已休之特休及原告

同意於110年3月23日至110年3月31日以特休扣抵之，原告僅得請求81日之特休未休工資，被告公司需給予原告之特休未休工資應為97,200元等語。查原告於110年3月29日及110年4月21日於社團法人台中市勞資關係協會勞資爭議調解會中已一再陳明其任職之日為87年8月8日(並有當場更正之舉措)，資方代表於兩次調解會議中均未就原告主張之任職期間有所爭執(見本院卷㈠第51至54頁)，且參照被告公司會計陳素珍於110年5月7日臺中市政府勞工局勞動條件檢查談話紀錄中已陳明原告係87年8月8日到職(見本院卷㈢第15頁)，自難認被告等2人抗辯原告任職期間為88年9月13日為真實。是原告自87年8月8日起受僱於被告公司，且自106年1月1日勞基法第38條修正施行後仍繼續受僱被告公司，是原告於105年8月8日起至106年8月7日任職滿18年之特休日數計算，應適用106年1月1日修正施行之勞基法第38條第1項規定為24日。又原告上開24日特休日數，既係於105年8月8日起至106年8月7日任職期間所產生，則於105年8月8日至105年12月31日之期間按年度期間比例計算，其特休日數應為9.7日（24日×147÷365＝9.7日，小數點第1位以下四捨五入），而原告並未舉證其自105年8月8日任職時起至105年12月31日止之特休，係因可歸責於被告公司之事由致未能休假，是原告依勞基法第38條規定，請求被告公司給付105年8月8日至000年00月00日間之特休未休工資，自屬無據。

⑶106年1月1日至000年0月00日間特休未休工資：

按勞工之特休，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；此項所定雇主應發給工資之基準，為勞工之特休於年度終結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，勞基法第38條第4項前段、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第2目定有明文。查原告於105年8月8日起至106年8月7日任職期間之特休日數為24日乙節，業據前述，則原告於106年1月1日至106年8月7日之期間按年度

期間比例計算，其特休日數應為14.3日（24－9.7日＝14.3日）；至原告於109年8月8日至110年3月31日，按勞動契約年度存續期間比例計算，其特休日數為18.1日（28×236÷365＝18.1），又本件原告之特休未休工資應以每日1,200元計算扣除不固定之獎金，是原告依勞基法第38條第4項之規定，尚有如本判決附表(下稱附表)所示應發天數欄之日數未休，分別乘以附表所示各該年度終結或契約終止前1日薪資，而得出原告尚請求特休未休工資共計87,840元，並應扣除被告公司已提存，原告已領取之10,650元，是原告請求被告公司給付之特休未休工資77,190元，洵為有據，至逾此範圍之請求，即非可採。

⑷按法人對於其董事或其他有代表權之人因執行職務所加於他人之損害，與該行為人連帶負賠償之責任，民法第28條定有明文。次按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。又股東濫用公司之法人地位，致公司負擔特定債務且清償顯有困難，其情節重大而有必要者，該股東應負清償之責，公司法第23條第2項、第99條第2項亦有明文。本件原告主張被告等2人應連帶就其之特休未休工資負連帶給付責任，然其並未提出實證證明被告乙○○係於何時、以何方式阻止其請特休，已難認原告主張被告乙○○係因執行職務加損害於其，而須由被告等2人連帶負給付責任乙節為有據。又被告公司雖確於110年11月27日辦理解散登記，然原告並未證明被告乙○○此舉係濫用被告公司之法人地位，且致被告公司負擔特定債務，清償顯已生困難之情事。準此，原告主張：被告乙○○為被告公司解散登記之行為，應依公司法第23條第2項、第99條第2項規定，與被告公司連帶給付其特休未休工資云云，亦屬無據，不應准許。

⑸按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第334條第1項前段定有明文。本件被告公司應依勞基法第38條第1、4項給

付原告特休未休工資77,190元，業如上述。被告公司抗辯其為原告代墊之健保自付額26,423元為不當得利，應返還予被告公司，原告就此部分並不爭執，故被告公司主張與其應給付予原告之特休未休工資77,190元互為抵銷，因同屬金錢給付，並均屆清償期，其抵銷應有理由。經抵銷後，原告僅得再向被告公司請求50,767元。從而，原告依勞基法第38條第1、4項僅得請求被告公司給付上開50,767元之特休未休工資，逾此部分，不應准許。

4.原告不得向被告等2人請求資遣費暨法定遲延利息及向被告公司請求開立非自願離職證明書：

按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。復按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條亦定有明文，再按就保法第11條第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，或因勞基法第11條……規定各款情事之一離職。」是依上開規定意旨，勞工即得請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。經查，原告係自請離職，業如上述，則原告分別依上開規定請求被告公司給付資遣費並發給非自願離職證明書，難認有據。

5.原告不得向被告等2人請求失業給付損害及提早就業津貼暨法定遲延利息：

⑴按年滿15歲以上，65歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人；失業給付：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。提早就業獎助津貼：符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加本保險三個月以上；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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%按月發給，最長發給6個月；投保單位違反本法規定，未替其所屬勞工辦理投保手續，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就保法第5條第1項、第11條第1項第1款、第2款、第3項、第16條第1項前段、第38條第1項定有明文。準此，勞工請求就業保險失業給付損失賠償時，除以非自願離職為要件，尚須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時，公立就業服務機構於翌日完成失業認定，而轉請勞保局申請核發失業給付時，因雇主未替其辦理投保手續，造成其受有損失為要件。

⑵查，原告係自請離職，業如上述，則原告依上開規定請求被告等2人賠償其少領之失業給付及提早就業津貼，均難認有據。

6.原告不得請求被告等2人給付其舊制退休金暨法定遲延利息：

⑴按「本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。」、「前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給。」、「第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及

第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。」、「勞雇雙方依第11條第3項規定，約定結清之退休金，得自勞基法第56條第1項規定之勞工退休準備金專戶支應。」，勞退條例第11條第1項、第2項、第3項、第13條第2項定有明文。據此，若勞工不符合自請退休或強制退休之條件或勞動契約非依上述規定終止時，勞工應無得據以請求雇主給付舊制退休金。

⑵勞工工作15年以上年滿55歲者，得自請退休。勞退之給與標準為一、按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，勞基法第53條第1款、第55條第1項第1款、第2項、第3項前段分別定有明文。又勞退條例施行後，選擇適用新制之勞工，其舊制年資，應予保留，保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第53條規定終止時，雇主應依勞基法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之退休金，此觀勞退條例第11條第1、2項規定自明。是依該規定，勞工離職時如已符合退休金請領要件，即得就保留年資請領退休金，並於終止勞動契約後30日內發給（最高法院110年度台上字第77號判決參照）。查，原告於87年8月8日任職，110年3月31日離職而與原告終止勞動契約自請退休，其出生日期為54年10月30日，工作滿15年以上年滿55歲，符合勞基法第53條第1款自請退休資格，而原告於94年7月1日轉換新制退休金，舊制工作年資共計6年10月，其舊制退休金基數為14個基數，其退休前6個月109年10月至110年3月每月薪資均為36,000元(本件原告所主張前述短少工資、平日加班費、特休日加班費、5年內特休未休工資均無理由，原告主張列入舊制退休金計算並非有據，故以本院卷一第257至261頁，由原告所提其109年10月至110年3月之薪資明細所揭數額為準)，退休時1個月平均

工資為36,000元，因而計算原告之舊制退休金應為504,000元（36,000元×14個基數=504,000元）。而本件原告於訴訟繫屬中已領取被告公司提存於本院提存所的舊制退休金504,000元(見本院卷㈢第211頁)，扣除上開部分，原告請求應屬無據。

7.原告不得請求被告等2人賠償其老人年金損害暨法定遲延利息：

⑴按投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。勞保條例第72條第1項、民法第184條第2項前段固分別定有明文。惟侵權行為損害賠償請求權，以請求權人實際受有損害為成立要件（最高法院48年度台上字第680號判決意旨參照 ）。

⑵次按勞工有下列情形之一，得自請退休：①工作15年以上年滿55歲者。②工作25年以上者。③工作10年以上年滿60歲者，勞基法第53條定有明文。再按勞保條例第58條第1、2項規定為：「年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：①保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。②保險年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付。本條例97年7月17日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：①參加保險之年資合計滿1年，年滿60歲或女性被保險人年滿55歲退職者。②參加保險之年資合計滿15年，年滿55歲退職者。③在同一投保單位參加保險之年資合計滿25年退職者。④參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲退職者。⑤擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿5年，年滿55歲退職者 」。及依同條例第59條第1項規定：「依第58條第1項第2款請領老年一次金給付或同條第2項規定一次請領老年給付者，其保險

年資合計每滿1年，按其平均月投保薪資發給1個月；其保險年資合計超過15年者，超過部分，每滿1年發給2個月，最高以45個月為限。」。足認98年1月1日勞保年金施行後，老年給付分3種給付項目：①老年年金給付；②老年一次金給付；③一次請領老年給付。98年1月1日前有勞保年資者，才能選擇一次請領老年給付；98年1月1日勞保年金施行後初次參加勞工保險者，不得選擇一次請領老年給付。查本件原告主張其自71年5月24日在前雇主即訴外人永進機械工業股份有限公司任職5年3月又16日，又自87年8月8日任職被告公司至110年3月31日離職退保日，工作年資為22年7月又23日，合計工作年資為27年11月又10日，且原告為00年00月00日出生，已符合勞保條例第58條第2項第2款一次請領老人年金之給付云云等語(見本院卷㈠第33頁)。惟依勞保條例第58條第3、6項：依前2項規定請領老年給付者(即老年年金給付、老年一次金給付、一次請領老年給付)，應辦理離職退保；被保險人已領取老年給付者，不得再行參加勞工保險等文字。及參照行政院勞工委員會86年11月7日台86勞保二字第047566號函：「勞工申請勞工保險老年給付者須『有退職之事實』，而投保單位亦應於該勞工退職當日申報退保，果投保單位未於退職當日為該勞工申報退保者，依之解釋仍應以退職當日為退保日」之意旨、勞保條例第58條第2項各款規定「退職」等文字、臺灣高等法院暨所屬法院84廳民一字第13341號法律問題研討結果所採之說法「依勞保條例第58條第1項之規定，甲須於退職時符合該項各款要件之一者，始得請領老年給付，在未退職前，甲不得請領老年給付，故其損害(即老年給付之差額）在其退職前並未實際發生。況甲嗣後是否得依該規定請領老年給付亦未可知，若其未符合該項要件，甲即未因乙未為其投保而受有損害，自無侵權行為損害賠償請求權可言；又甲縱於退職時符合該項之要件，其請求老年給付之基數亦可能已達同條例第59條或第61條之最高基數，此時，甲亦未因乙未為其投保而受有損害」等內容，可

知不論是勞保條例第58條第1項規定之「老人年金給付」、「老年一次金給付」及同條例第58條第2項各款規定之「一次請領老年給付」，均係以被保險人實際退職為要件。即勞保被保險人於符合年資、年齡及退職、退保要件時，始具備請領老年給付資格，而本件原告係自請離職，業如前述，而其離職後於110年8月18日復加入龍邦保全股份有限公司任職（見本院卷㈢第43頁），且佐以原告於本件仍請求失業給付津貼及提早就業津貼之事實，顯見其並無退職之事實，即不符合請領老年給付之要件，自無請求老年給付之權利，當無差額損失可言，尚難謂原告已受有現實之損害。則該部分請求權尚未發生，即難認原告存有此部分之損害，是其請求給付老年給付差額，即屬無據，亦應予駁回。

8.被告公司應提繳退休金6,606元至原告之退休金專戶：

⑴按雇主應為適用勞退條例之勞工，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。又，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號判決意旨參照）。復參照勞退條例施行細則第15條第1項、第2項規定：「（第1項）依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。（第2項）勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資

之平均為準。……。」。又，依勞退條例第15條第2項及其施行細則第15條第2項、第3項規定，新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳工資分級表之標準申報。勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。另勞退條例第2條規定，該條例所稱工資，依勞基法第2條規定。而參勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，與固定性給予尚有差異。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質（最高法院109年度台上字第1745號民事判決可資參照）。

⑵查依據勞保局111年9月6日保退三字第11113224360號函（見本院卷㈡第333-336頁）所示，被告公司於94年7月至00年0月間，每月僅以18,300元之提繳工資為原告提撥勞工退休金至退休金專戶，原告於刑事偵查程序(見臺灣臺中地方檢察署110年度他字第4970號卷第120頁)自承其月薪為36,000元，參照94年1月19日行政院勞工委員會勞動4字第0940002504號令訂定發布自94年7月1日生效之「勞工退休金月提繳工資分級表」所揭月提繳工資為36,300元，應提撥2,178元，

故已足認被告公司於上述月份提繳不足，應補提繳6,606元【(2,178元－1,098元)×8月＝6,606元】。至原告主張被告等2人致其受有如附表二之應提繳之勞工退休金短少414,115元之損害，扣除被告公司已提撥之406,219元，尚有7,896元之差額云云，惟查，依據前揭勞保局函顯示，勞保局已依前述規定、原告所提薪資資料及被告公司所提之薪資單於95年3月1日後以36,300作為提繳工資計算出被告公司應提撥之勞工退休金，並自98年9月1日開始就原告所提不固定薪資各於當年度8月底、2月底調整，並於當年度9月1日及3月1日即依調整後之金額核算，並已命被告公司補提退休金共406,219元，而原告主張被告公司應為提撥之數額，與勞保局之數額或有差距，箇中差異原因，係因原告所列應提撥金額未扣除不固定領取之各月獎金造成，且原告單方面具狀列表自行採取與法不合之逐月浮動式調整，遂形成表列金額有略高情形，故原告此部分之主張應為無理由。

⑶是原告依前開規定請求被告公司補提繳6,606元至其退休金專戶，洵屬有據，應予准許，逾此部分，應無理由。

五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。又遲延之債務，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，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，年息為5%，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條定有明文。特休未休工資，依勞基法施行細則第9條、第24條之1第2項第2款第2目規定，應於契約終止時即110年3月31日結算給付，屬有確定期限之給付，被告公司迄未給付，應負遲延責任。而原告之起訴狀繕本於110年11月5日送達予被告公司（見本院卷㈠第315頁）， 原告請求被告公司自110年11月6日起至清償日止，按法定利率即年息5%計算遲延利息，自屬有據。

六、綜上所述，本件原告依勞基法第38條第1、4項請求被告公司給付特休未休工資50,767元，及自110年11月6日起，至清償

日止，按年息5%計算之利息；依據勞退條例第31條第1項規定請求被告公司補提撥6,606元至原告之退休金專戶，為有理由，應予准許。至於原告逾上開部分之請求，為無理由，應予駁回。

七、本件係勞動事件，且係就勞工即原為部分給付請求勝訴判決，爰就原告請求勝訴部分併依勞動事件法第44條第1項規定依職權宣告假執行；同時依同條第2項規定，酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，即失所依據，應併予駁回。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但書。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　8　　月　　9　　日

勞動法庭　審判長法　官　黃渙文

法　官　董惠平

法　官　莊毓宸

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（應附繕本）。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　　113　　年　　8　　月　　9　　日

書記官　劉晴芬

附表：

| 姓名 | 日期 | 年資(年) | 應發日數(日)<br>註：已用特休併參照附表三，本院卷一第47-49頁、被證一，本院卷一第353-471頁、被證九 | 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(新臺幣) | 特休未休工資(新臺幣) | 合計(新臺幣) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 本院卷一第527頁。 | | | |
| 甲○○ | 106年1月1日至106年8月7日 | 18年 | 11.8日【(24日-9.7日)扣除3月請特休1.5日、7月1日請特休1日】 | 1,203【36,000(扣不固定獎金100)÷30＝1,200，見本院卷一第481頁原告106年7月薪資單】 | 14,160【1,200×11.8＝14,160】 | 87,840 |
| | 106年8月8日至107年8月7日 | 19 | 18.5日【25日扣除9月請特休1.25日、12月請特休0.5日、107年2月特休2日、107年3月特休1日、107年4月特休0.25日、107年6月特休0.5日107年7月休1日】 | 1,200【36,000(扣除不固定獎金180元)÷30＝1,200，見本院卷一第487頁原告107年7月薪資單】 | 22,200【1,200×18.5 ＝ 22,200】 | |
| | 107年8月8日至108年8月7日 | 20 | 21.9【26日減107年8月已用特休1日、107年10月已用1又5/8日，108年2月1日、108年4月0.5日】 | 1,200【36,000(扣除不固定獎金780元)÷30＝1,200，見本院卷一第493頁原告108年7月薪資單】 | 26,280【1,200×21.9 ＝ 26,280】 | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 108年8月8日至109年8月7日 | 21 | 19【27日減108年8月特休2日、10月已用特休1日、109年2月特休1.5日、109年3月特休0.5日、109年4月特休1日、109年6月特休1日、109年7月特休0.5日、109年8月4日特休0.5日】 | 1,200【36,000÷30＝1,200，見本院卷一第499頁原告109年7月薪資單】 | 22,800【1,200×19＝22,800】 | |
| | 109年8月8日至110年3月31日 | 22 | 2【僅任職至110年3月31日，28×236÷365＝18.1，又扣除109年9月特休0.5日、109年12月特休1日、110年1月3又3/4天、110年2月特休2日、110年3月特休8又6.5/8(0.8125)。】 | 1,200【36,000÷30＝1,200(契約終止前最近一個月)，見本院卷一第503頁】 | 2,400【1,200×2 ＝ 2,400】 | |