

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第305號

原告 陳政鋒
訴訟代理人 王通顯律師
(法扶律師)

陳玉燕

被告 德馨營造有限公司

法定代理人 陳良綿
訴訟代理人 陳世煌律師
李冠穎律師

受告知
訴訟人 勇信工程有限公司

法定代理人 陳亨嘉

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國112年8月4日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣482,797元，及自民國110年5月6日起至清
償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應提繳新臺幣17,076元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工
退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之77，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣499,873元
為原告預供擔保，得免為假執行。

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。但擴張、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項但書第3款定有明文。本件原告起訴時，原聲明請求：德馨公司應給付原告新臺幣（下同）794,195元；另於民國112年1月17日以書狀更正聲明為：德馨公司應給付原告649,249元及自調解狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，(二)德馨公司應提繳144,946元至原告勞工退休金專戶，(三)願供擔保，請准宣告假執行（本院卷一第409頁），且於112年2月4日審理程序時經記明筆錄在卷（本院卷一第439頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，依據首揭規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張

(一)原告自民國105年3月1日受僱勇信工程有限公司（下稱勇信公司），經派駐臺中市○○區○○路000號中龍鋼鐵股份有限公司廠區（下稱中龍公司）擔任施工架組裝作業人員，按日計薪，擔任組長期間每日新臺幣（下同）2,600元、未擔任組長每日2,400元至2,500元，每月發薪兩次，工時依照人事行政機關辦公日曆表上班，每月工作22日以上，勇信公司則指派負責人陳亨嘉之妹夫即被告德馨營造有限公司（下稱德馨公司）負責人陳良綿配偶吳炳惠於現場指揮監督，其後勇信公司於107年8月22日分家，勇信公司及德馨公司分別負責南部及中部業務，原勇信公司置於中龍公司之機具、設備均由德馨公司承接，且所有員工均留用，現場亦同由吳炳惠指揮監督，工作地點亦未變更，均為中龍公司廠區，且過程中勇信公司並未徵詢原告是否至南部工作、亦未給付原告資遣費、或與原告重新訂約，則勇信公司乃轉讓予德馨公司，兩公司具有實質同一性；其後，德馨公司於110年11月8日以無薪假為由，安排原告輪休，並取消原告入場許可，致原告無法提供勞務，又於111年3月10日未附理由、未經預告，即以LINE終止兩造勞動契約，德馨公司終止勞動契約顯非合法；嗣後，原告因不堪長期未有工資收入，不得已另於111年3月18日依照勞基法第12條第1項第5款規定，以存證信函

終止兩造勞動契約，惟德馨公司則以其與勇信公司為各自獨立法人格為由，拒絕給付下述費用予原告，兩造經勞動爭議調解不成立以。為此，爰依勞基法之相關規定請求德馨公司給付下列款項：

1. 特休未休工資166,800元

原告任職德馨公司期間為105年3月01日至111年3月18日，爰依時效請求5年特休未休工資，原告特休日數及日薪如附表一所示，德馨公司應給付原告計166,800元。

2. 溢扣保費82,804元

原告於108年4月前每月健保自負額2,800元，另108年4月後每月健保自負額則為1,750元，然德馨公司竟以伙食費名義於每月薪資中將應由被告負擔之勞健保費轉嫁予原告負擔，原告自負額、應收及德馨公司實收數額如附表二所示，德馨公司應給付原告如附表二所示，共82,804元

3. 補繳勞工退休金17,076元至原告勞工退休金專戶

原告於德馨公司任職期間，德馨公司提繳金額如附表三所示，其中108年3至111年2月部分業經德馨公司補繳917,582元至原告退休金專戶，然德馨公司就原告任職德馨公司期間之107年9月至108年2月退休金部分則尚未補繳，而原告各月薪資、德馨公司應提繳薪資、德馨公司提繳薪資，各如附表三所示，是德馨公司就107年9月至108年2月退休金部分應補繳如附表三所示，金額計17,076元。

4. 110年11月8日迄111年3月18日工資損害200,100元

德馨公司於110年11月8日以輪休放無薪假為由，取消原告入場許可，致原告無收入，原告不得已於111年3月18日依照勞基法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約，原告以日薪2,300元計算結果，德馨公司自應給付110年11月8日至111年3月18日薪資如附表四所示，共200,100元

5. 資遣費112,594元

依照勞基法施行細則第2條第7款，應以無薪假前正常工作期間之薪資計算平均薪資，德馨公司於110年11月8日至111年3月18日未安排原告上班、亦未終止兩造勞動契約或給付原告

01 薪資，則原告平均薪資之計算期間應以110年5月至110年10
02 月計之為當，原告各該月份實領薪資如附表五所示，又原告
03 任職期間計3又1/40基數，德馨公司應給付原告資遣費應為1
04 12,594元。

05 (二)對德馨公司抗辯之主張

06 1. 原告並非臨時工

07 原告之薪資雖按日計酬，然並非臨時工，乃正職人員，於11
08 0年前還擔任德馨公司組長，原告每月工作至少22日以上，
09 薪資有另計加班費、德馨公司亦有給予原告事假、並排定原
10 告之自休、輪休，堪認原告並非臨時工，況若原告為臨時
11 工，德馨公司實無需於111年3月10日另對原告為終止契約之
12 意思表示。

13 2. 勇信公司及德馨公司具實質同一性

14 系爭工地原由勇信公司承包，勇信公司負責人陳亨嘉及德馨
15 公司負責人陳良綿分家後，由勇信公司中部業務由德馨公司
16 承接，並接續與中龍公司簽約，另系爭工地現場管理人員、
17 員工、器具、設備、攷勤表、員工名冊、貨櫃辦公室、薪
18 資、卡車均沿用，佐以德馨公司以LINE終止兩造勞動契約時
19 亦稱原告年資為6年1個月，即自原告任職勇信公司起算（10
20 5年3月1日至111年4月10日），另有LINE對話紀錄可參，則
21 兩公司具有實質同一性，原告請求之特休未休工資、資遣費
22 計算期間，應自105年3月1日起計。

23 二、被告則以

24 (一)

25 1. 勇信與德馨公司不具實質同一性：(1)事業單位改組或轉讓，
26 指事業單位依公司法規定變更其組織型態、所有權因移轉而
27 消滅其原有法人格、或獨資或合夥事業單位之負責人變更。
28 本件勇信公司與德馨公司與中龍公司為先後承攬關係，勇信
29 公司代表人為陳亨嘉、地址為高雄市○○區○○路000號1
30 樓，設立日期為89年5月12日，另德馨公司代表人為陳良
31 綿，公司地址為高雄市○○區○○街00○0號1樓，設立日期
32 為96年12月17日，乃各自獨立之法人格，勇信與中龍公司解

01 除契約後，並無變更組織型態、消滅原有法人格、變更負責
02 人之情形，與勞基法第20條要件不合，勇信公司與德馨公司
03 年資無從併計，(2)本件緣原告不願至勇信公司高雄工地工
04 作，請託德馨公司留用於臺中，德馨公司承接勇信公司業務
05 前，有告知原員工德馨公司為新進廠商，並口頭與員工約定
06 新的勞動契約，原告實乃跳槽於德馨公司，年資應自任職德
07 馨公司即107年8月22日起計，(3)勇信與德馨公司間並無人
08 員、機具留用之狀況、德馨公司於勇信退場後方進場，(4)德
09 馨公司於107年8月開始承攬中龍公司之施工架組裝作業，甫
10 接手方沿用勇信公司攷勤卡，於107年9月後就改打卡制度，
11 (5)況縱使勇信及德馨為同一事業，然依照勞基法第20條規
12 定，新雇主固應承認員工工作年資，然並不需負責前手未依
13 規定給付或提撥之費用，故原告於107年8月22日前特休未休
14 薪資、溢扣勞健保之自負額、提撥勞工退休金仍應向勇信公
15 司請求。

16 2. 原告屬臨時工，被告無庸給付原告特休未休之工資補償。原
17 告受僱德馨公司擔任臨時派遣工（點工、臨時工），出工前
18 先徵詢意願，採日薪制，被告自無庸給付原告特休未休之工
19 資補償；縱使原告並非臨時工、被告應給付原告特休未休工
20 資，然依照勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目
21 規定，原告於係於111年3月終止兩造勞動契約，則被告特休
22 未休工資應以被告前一個月即每日工資2,300元計之，且原
23 告任職於德馨公司期間自107年8月22日至111年3月10日，特
24 休日數應為34日，是原告得請求特休未休之金額計78,200
25 元。

26 3. 關於保費差額部分被告應僅再給付原告11,877元。(1)原告自
27 107年8月22日任職德馨公司，自不得向原告請求105年3月至
28 107年7月勞健保費溢扣金額。依此，原告得請求之勞健保費
29 溢扣金額為37,999元，(2)此外，德馨公司於107年8月僅向原
30 告收取1,930元，原告主張收取2,800元並非事實，(3)況德馨
31 公司經健保局追繳保費並代原告繳納自負額26,122元，此部
32 分應予扣除，是德馨公司應給付原告之健保費差額為11,877

元（計算式：37,000-00000=11,877元）

4. 德馨公司無庸再補繳勞工退休金至原告勞工退休金專戶。(1)原告於105年3月至107年7月，任職勇信公司，德馨公司並不知悉前開任職期間原告之薪資及投保薪資，則原告主張之退休金差額自不得向德馨公司請求；(2)此外，原告就任職德馨公司期間應提繳金額為146,058元、實際提繳金額為62,193元，是原告得請求之退休金提繳差額為72,825元，然此部分另經德馨公司於111年6月補繳91,758元至原告勞工退休金專戶，則原告自不得再向德馨公司請求補繳。
5. 德馨公司無庸給付原告110年11月8日至勞動契約終止日薪資。(1)原告為按日計酬之勞工，德馨公司均有依照實際出勤日數給付薪資，原告請求無薪假並非有據。(2)縱有無薪休假之約定，德馨公司每月給付原告之薪資應以基本薪資計之。
6. 原告得請求之資遣費為79,565元。原告於107年08月22日至111年3月10日任職德馨公司，工作年資為3年7月，基數為1.792，而原告為臨時工，應依照勞基法第2條第4款算平均薪資，而原告離職前6個月合計請領66,600元，實際工作日數為27日，月平均工資為44,400元，原告得請求之資遣費為79,565元。（計算式：66600÷27×60%×30=44400）*1.792=79565）

(二)並聲明：1. 原告之訴駁回。2. 願供擔保，請准宣告免予假執行。

三、兩造爭執與不爭執事項：

(一)不爭執之事項

1. 本院卷一第53頁為德馨公司員工方維嘉與原告LINE對話紀錄。
2. 本院卷二第62至66頁之計算內容(含特休工資、勞健保費負擔、勞退提繳、工資補償、資遣費各項目及金額)，除107年8月德馨公司對原告扣款應為1,930元外，其餘部分不爭執。
3. 德馨公司就勞健保溢扣之部分，已經代原告繳納健保費自負額26,122元。

01 4.原告於108年4月前，每月健保自負額2,800元，108年4月
02 後，每月健保自負額1,750元。

03 5.原告於105年3月1日加保勇信公司、107年8月22日退保；107
04 年8月22日加保德馨公司，111年4月19日退保。

05 6.110年11月8日至111年3月31日為原告無薪假期間。

06 7.德馨公司就勞工退休金部分，已補提繳91,758元。

07 8.110年11月8日後，原告僅於110年12月27日到職一日，其餘
08 部分未經德馨公司派遣。

09 9.111年3月18日德馨公司收到原告終止契約存證信函。

10 (二)爭執之事項：

11 1.勇信與德馨之間是否為同一事業？

12 2.兩造間是否有不定期僱傭契約存在？

13 3.原告各項請求是否有理由？

14 四、本院之判斷：

15 (一)原告非臨時工

16 證人吳信輝於本院審理時證稱：我任職勇信公司期間在臺中
17 中龍公司廠區負責工作上之安排，屬工地主任，不論勇信公
18 司或德馨公司期間現場僅有我一個工地主任，採月薪制，原
19 告亦任職於勇信公司，依照我指派的内容工作，内容为搭設
20 鷹架，原告採日薪制，中龍公司有派工作就需要工作；日薪
21 人員若無法上班會請假，但我每日可以調派的員額是可以預
22 估的。我目前也在德馨公司任職，地點也是在中龍公司，也
23 是負責指派工作，我是月薪制，原告也有任職德馨公司，受
24 我指派做鷹架搭設，亦採日薪制，有指派才需要工作，安排
25 狀況如出勤紀錄。我到德馨公司沒有簽立勞動契約。我每個
26 月薪水分兩次領分別為12及27日以匯款方式，日薪人員發薪
27 日相同，但是以現金方式領取，我的認知，日薪及月薪僅為
28 按月及按日計酬之差別。我指派時每個人都是正常工作，配
29 合中龍公司生產設備的時間去安排，中龍公司說要加班就加
30 班要搶修就搶修，我會依照中龍公司指派工作狀況主動替現
31 場人員安排輪休或排班，若中龍公司沒有指派工作，我會安
32 排人員輪休，員工需要待命的機率不高；我會保障現場員工

01 權益一個月最少會排20日等語（本院卷二第100至116頁）。
02 此外，原告每月領取兩次薪資、108、109年每月平均出勤天
03 數為，超過20日，且薪資明細中列有「加班」、「請假」欄
04 位，有薪資明細在卷可稽（本院卷一第163至207頁），再者
05 原告平日上班日依據以「行政院人事行政機關辦公日曆表」
06 為基準，有德馨公司109年9月17日公告附卷可考（本院卷一
07 第497頁），對照證人前開證述，德馨公司亦有給予原告事
08 假、並排定原告之自休、輪休，再佐以「公司要對你資遣，
09 你於105年3月1日到職，你任滿6年又一個月，公司依照勞基
10 法第16條規定於30天前進行預告」等語，有德馨公司人事員
11 工方維嘉於111年3月10日傳送原告LINE附卷可參（本院卷一
12 第81頁），既然原告有固定上班時間、休假模式、加班費給
13 予、德馨公司亦循資遣形式終止兩造僱傭關係，且計算原告
14 連續年資，則原告主張並非派遣人員，即非無稽，德馨公司
15 抗辯：原告為臨時工屬派遣員工，要屬有疑，此外，德馨公
16 司就原告為臨時工乙節，並未再舉證以佐其說，則德馨公司
17 抗辯：原告為臨時工，即非可採，先予敘明。

18 (二)勇信公司與德馨公司具實質同一性

- 19 1. (1)按事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工
20 外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第
21 17條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新
22 雇主繼續予以承認。勞工工作年資以服務同一事業者為限。
23 但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主
24 繼續予以承認之年資，應予併計。勞基法第20條、第57條分
25 別定有明文。(2)次按勞動基準法第二十條規定：事業單位改
26 組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依
27 第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給
28 勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以
29 承認。所謂事業單位改組，係指事業單位之組織型態變更，
30 如依公司法之規定變更公司組織或合併等。所謂事業單位轉
31 讓，係指事業單位將其資產、設備、營業等讓與他事業單位
32 而言（最高法院90年度台上字第1312號判決要旨參照），另

勞基法第二十條所稱「事業單位改組或轉讓」，於事業單位為公司組織者，包括依公司法規定變更組織或合併，以消滅原有法人人格另立新法人人格之情形在內，但不以此為限，如公司移轉其全部營業、財產予他公司承接後，事實上已未再繼續營業者，縱未辦理解散登記，亦屬之。又所謂「新舊雇主商定留用之員工」，不僅指經新舊雇主以口頭或書面明示留用之員工，如依新舊雇主之舉動或其他情事，足以間接推知留用之默示意思者，亦包括在內。（最高法院104年度台上字第2368號判決要旨參照），(3)再按勞工工作年資以服務「同一事業」者為限；勞工工作年資自受僱之日起算，勞基法第57條前段、第84條之2 前段分別定有明文。但我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或其他各類之理由（減輕稅賦），成立業務性質相同或相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點大致相同，猶常為轉渡經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業主既相同，工作廠址多數相同，則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。從而計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，故於計算勞工退休年資時，自得將其受僱於現雇主法人之期間，及其受僱於與現雇主法人有實體同一性之原雇主法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院107年度台上字第1057號、100年度台上字第1016號判決要旨參照）。

2. 查證人吳信輝於本院審理時證稱：吳炳惠為勇信公司與德馨

01 公司在中龍公司的實際指揮人員，107年8月德馨公司繼續任
02 用勇信公司原班底，我也是延續勇信公司工作內容繼續工作
03 及安排人馬。吳炳惠是我老闆，我私下叫他董事長，但他在
04 勇信公司沒有掛名，勇信公司與德馨公司老闆不同人，勇信
05 也還在營業，營業項目為搭設鷹架。中龍公司廠區變更為德
06 馨公司承攬前有口頭上告知公司名稱將變更，但未向現場人
07 員佈達是否留用、沒有說可以一起去南部工作、沒有說可以
08 跟勇信公司結清工作年資、也沒有詢問是否任職（留用）勇
09 信公司。原告沒有跟我說要去南部工作，也沒有說要留在勇
10 信公司，勇信公司與德馨公司現場機具共用、人員互相流
11 用、薪水都是吳炳惠發，勇信公司當時負責人為陳亨嘉，我
12 的認知兩位都是我的老闆等語（本院卷二第（本院卷二第10
13 0至116頁），次查(1)中龍公司施工架組裝作業交由數家公司
14 承攬，勇信公司於107年6月以組織調整為由通知中龍公司終
15 止契約，雙方協議於107年8月31日終止，然因現場組裝作業
16 需求，中龍公司於107年8月18日與德馨公司依與勇信公司同
17 內容簽立施工架組裝作業契約；此外，勇信公司與德馨公司
18 於中龍公司管理系統登計之施工單位負責人均為陳信輝，工
19 作地點為中龍公司廠區，協力人員辦證紀錄人員亦大致相符
20 等情，有中龍鋼鐵112年2月22日中龍A6字第11200000530號
21 函，及檢附之員工現保名冊、勇信公司向中龍公司申請終止
22 契約之勇字第1070619號函、中龍公司與勇信公司簽立之契
23 約修訂協議同意書、中龍公司與勇信公司、德馨公司分別簽
24 立之工事協力契約附卷可查（本院卷第454至482頁）(2)此
25 外，勇信公司與德馨公司之勞工保險被保險人名冊，大致相
26 符，另有勞動部勞工保險局112年3月14日保費資字第112131
27 00150號函在卷可參（本院卷二第12至29頁），且勇信公司
28 與德馨公司意外險投保資料均由新光產物保險公司承保，被
29 保險人、契約條件要屬相同，有投保資料在卷可稽（本院卷
30 一第483至486頁）(3)再者，勇信公司於中龍公司廠區使用之
31 土地及4個貨櫃辦公室係由德馨公司承接使用，有中龍公司1
32 12年3月17日中龍A6字第11200000750號函附卷及檢附之協力

人員辦證紀錄在卷可查（本院卷二第31至36頁）(4)另德馨公司所有車號0000-00自用小貨車、ABT-1072號自用小貨車、K EB-9721號自用大貨車之前手車主均為勇信公司，亦有交通部公路總局臺中監理所112年3月8日中監車字第1120051886號函檢附之汽車車主歷史查詢汽車車籍查詢附卷可參（本院卷一第511至523頁）(5)又勇信公司與德馨公司於系爭工地公告均以吳炳惠出具，有公告附卷可考（本院卷一第491、493、497頁），(6)再原告工作地點仍於中龍公司、每月取得之薪資單內容、攷勤表計算方式亦屬相同，有薪資明細、薪資級別區分公告、攷勤表影本在卷可考（本院卷一第495頁）。依此，堪認勇信公司人員、機具、設備、甚至人事制度、員安排、現場管理方式均由德馨公司留用，即勇信公司將其資產、設備、營業等讓與德馨公司，揆諸上開說明，勇信公司既然將中區營業、財產均予德馨公司承接後，事實上已未再繼續於中部營業者，縱未辦理解散登記，仍屬轉讓無訛，則原告主張勇信公司與中龍公司具實質同一性，即屬可採。

(三)關於原告各項請求，茲分述如下：

1. 資遣費部分

(1)按平均工資，指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。勞動基準法第2條第4款定有明文。次按勞雇雙方終止勞動契約者，實施減少工時及工資之日數，於計算平均工資時，依法應予扣除。因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項第7條亦有明文。本件兩造固未簽立減少工時協議，然110年11月8日至111年3月31日為原告無薪假期間，已為兩造所不爭執，自應類推適用前開規定，是原告主張：平均薪資之計算，應以110年5至10月期間為計算基準等語，即屬有據。

(2)次按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第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，每滿一年發給二分之

一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退休金條例第12條第1項定有明文。此外，勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。勞基法第57條亦有明文。本件勇信公司與德馨公司為同一事業，業經本院認定如前，則原告主張任職於勇信及德馨期間年資應併予計算，即屬有據；而原告自105年3月1日任職勇信公司，有原告勞保投保資料附卷可查（本院卷一第107至130頁），另原告與德馨公司之勞動契約於111年3月18日經原告終止乙節，業經本院認定如前，又原告於110年5至10月，有薪資明細附卷可參（本院卷一第197至203頁），而兩造就資遣費計算方式，並不爭執，則原告依勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法第17條規定請求給付資遣如附表五所示共112,594元，要屬可採。

2. 特休未休工資補償部分

(1)按「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：五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」勞基法第22條第2項、第38條第1項第5、6款、第4項分別定有明文。次按本法第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。勞動基準法施行細則第24條之1第2項第1款第1

至2目分別定有明文。查原告於105年3月1日起投保於勇信公司，有勞保資料附卷可查，此外，適用106年1月1日修正施行之勞基法第38條規定及請求離職前5年特休未休工資結果，原告於特休日數如附表一所示，共68日，另被告於原告為日薪制員工，且原告於110年11月8日起未經派遣工作，為無薪假期間，為兩造所不爭執，則原告日薪即應以無薪假前日薪計之，而原告11月份日薪為2,300元，有薪資明細附卷可查（本院卷一第201頁），是原告請求之特休未休工資以156,400元為可採。（計算式：2300×68＝156400）。

(2)至原告固主張以各該年度工資分別計算特休未休工資等語，然「勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。」勞基法施行細則第24條之1修正理由另有明文，查本件並非於年度終結時終止請求特休未休工資，且原告亦未舉證與德馨公司年資協商遞延至次年度實施之約定，則原告主張特休未休工資應以各該年度計算，難謂有據，附此敘明。

3. 溢扣保費部分

查全民健康保險法第27條有規定各類人保險費負擔比例額度，是雇主應負擔之比例自不得轉嫁予員工負擔；次查，勇信公司與德馨公司具實質同一，業經本院認定如前，則原告主張德馨公司應併償還原告任職期間溢扣保費，即非無稽，德馨公司抗辯：原告不得請求任職勇信公司期間溢扣保費等語，並非有據。再查①原告主張於108年4月前每月健保自負額2,800元，另108年4月後每月健保自負額則為1,750元，然德馨公司以伙食費名義將勞健保費雇主負擔額轉嫁由原告負擔如附表二所示，除107年8月應為1,930元非2,800元外，為德馨公司所不爭執，而該月份德馨公司以伙食費名義向原告收取1,930元乙節，有薪資明細附卷可考（本院卷一第163頁），至原告就德馨公司於107年8月以伙食費名義溢扣2,800元非1,930元乙節，則未能再舉證以佐其說（本院卷二第313頁），是原告就此部分舉證尚有未足，②又原告已補繳自負額26,122元，有投保單位保費計算明細表附卷可查（本院

卷一第374頁)則原告主張溢扣之保費以55,812元為可採
(計算式 $82804 - (0000 - 0000) - 26122 = 55812$)。

4. 勞工退休金應補繳金額部分

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百分之6。雇主每月負擔之年金保險費，不得低於勞工每月工資百分之6。勞工退休金條例第6條、第14條第1項、第36條第1項分別定有明文。依此，原告主張德馨公司應按月提繳退休金至原告勞工退休金專戶，即屬可採。查原告於德馨公司任職期間，原告各月薪資、德馨公司應提繳薪資、德馨公司提繳薪資、各如附表三所示，此外，德馨公司則已補繳917,852元至原告退休金專戶等情，為兩造所不爭執，則扣除前開補繳金額，原告主張任職德馨公司期間被告尚有107年9至108年2月共17,076元未補繳，亦堪認定，原告請求被告補繳，即屬可採。

5. 110年11月8日至111年3月18日工資補償部分工資

按工資應全額直接給付勞工。勞基法第22條第2項定有明文。查業單位實施縮減工時(無薪休假)屬變更勞動契約之約定事項，應經雙方協商同意或訂定協議，如雇主逕自變更致生爭議，仍應依原約定給付報酬。行政院勞工委員會98年3月5日勞動2字第0980130120號函文亦有解釋在案，依此，雇主因有景氣、環境而有減少工時協議之需要自得與勞工另為協議勞動契約之約定事項，惟不得逕自實施，致使勞工受有不利益之結果，次查原告主張德馨公司於110年11月8日以輪休放無薪假為由，取消原告入場許可，為德馨公司所不爭執，而德馨公司就已取得原告同意乙節，則未再舉證以為其說，則原告主張德馨公司應給付原告原訂工資，即屬可採，此外，證人吳信輝於本院審理時固證稱：每月以排定20日工作日數為常態等語(本院卷二第109頁)，然原告為日薪制，則為兩造所不爭執，則考量原告每月派工日數並非固定，佐以原告於110年5至10月正常上班期日平均工資為37,2

21元，業如前述，則原告請求之工資補償應以實際上班情形即每月37,221元為計之，較為合理，此外，德馨公司於111年1月有給付原告3,300元薪資，有薪資明細附卷可考（本院卷一第205頁），從而，原告主張德馨公司應給付110年11月8日至111年3月18日短支薪資共157,991元為可採（計算式 $37221 \times 4 \times \frac{1}{3} - 3300 = 157991$ ），逾此部分，尚非有據。至德馨公司固抗辯：給付金額應以基本薪資計之等語，然此部分抗辯要與前開函示內容未合，佐以何以基本薪資計之，德馨公司亦未再舉證以佐其說，則德馨公司此部分抗辯，尚非有據，而非可取。

(四)末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，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。民法第229條第1項、第2項定有明文。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，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦有明文。本件原告對被告前揭499,873元債權，核屬無確定期限之給付，既經原告起訴送達訴狀予被告，被告迄未給付，當應負遲延責任，則原告就其利息請求被告給付自起訴狀繕本送達被告翌日即111年5月6日（本院卷一第93頁、第97頁送達回證）起至清償日止，按年息百分之5計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

(五)綜上所述，原告依勞基法及勞工退休條例及前述各項法律關係，請求被告給付原告482,797元，及自111年5月6日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；及請求被告提繳17,076元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，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為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。則就本件原告給付請求勝訴部分，既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 9 月 28 日
勞 動 法 庭 法 官 陳航代

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 112 年 10 月 4 日
書 記 官 顏伶純

附 表 一	項 目		計 算 式							
	特 休 工 資	105.03.01起	服務年資	特 休 日數	日薪	複價	小計			
			107 年 03.01 滿二年	10	2,50 0	25,0 00	166,800			
			108 年 03.01 滿三年	14	2,60 0	36,4 00				
			109 年 03.01 滿四年	14	2,60 0	36,4 00				
			110 年 03.01 滿五年	15	2,30 0	34,5 00				
			111 年 03.01 滿六年	15	2,30 0	34,5 00				
附 表 二	以 基 本 工 資 作 為 投 保 ， 勞 健 保 費 自 付 額 溢 扣	年度	勞保+健保(個 人)	眷 屬 母親	眷 屬 子女	應收	實收	每 月 溢扣	年 度 溢扣	小計
		105年03~12月	400+282	282	282	1,24 6	2,800	1,55 4	15,5 40	82,8 04
		106整年度	441+296	296	296	1,32 9	2,800	1,47 1	17,6 52	
		107整年度	462+310	310	310	1,39	2,800	1,40	16,8	

105. 03. 01起					2		8	96		
	108年01~03月	508+325	325	325	1, 483	2, 800	1, 317	3, 951		
	↓ 符合中低收入戶健保費減免之身分 ↓									
	108年04月	508+162(中低健保)	162	中低18 歲 0元	832	2, 800	1, 968	1, 968		
	108年05月					2, 200	1, 368	1, 368		
	108年06月					1, 300	468	468		
	108年07~12月					1, 750	918	5, 508		
	109年01月	524+335	251	335	1, 445	1, 750	305	305		
	109年02~03月		身 心 輕 度			2, 500	1, 055	2, 110		
	109年04~05月	524+167(中低健保)	167	中低18 歲 0元	858	2, 500	1, 642	3, 284		
	109年06月					1, 000	142	142		
	109年07~12月					1, 750	892	5, 352		
	110年01~10月	552+186(中低健保)	186	中低18 歲 0元	924	1, 750	826	8, 260		
附表三	勞 工 退 休 金 6% 提 撥 之 差 額	年 度	基 本 工 資 投 保 之 勞 工 退 休 金 6%金 額	備 註	平 均 薪 資	應 提 繳 勞 退 級 距	應 提 繳 勞 工 退 休 金 6% 金 額	每 月 短 繳	年 度 短 繳	小 計
		105年03~12月 (20, 008)	1, 200	雇 主 未 提 供 薪 資 明 細 , 只 能 估 算	55, 000	39 級 55400	3, 324	2, 124	21, 235	170, 863
		106 整 年 度 (21, 009)	1, 261		55, 000	38 級 55400	3, 324	2, 063	24, 762	
		107年01~08月 (22, 000)	1, 320		53, 821	38 級 55400	3, 324	2, 004	16, 032	
		107年09~12月 (22, 000)	1, 320	雇 主 未 補 足	68, 102	43 級 69800	4, 188	2, 868	11, 472	
		108年01~02月 (23, 100)	1, 386					2, 802	5, 604	
		108年03~12月	1, 386	108	80, 20	46 級	4, 812	3, 42	34, 2	

(續上頁)

01

		(23, 100)		年 03 月 ~1	0	8020		6	60	
		109年01~02月 (23, 800)	1, 428	11 年 02 月 德 馨 已 補 回 6% 勞 退 金 , 共 9 1758 元 (此 列 按 照 德 馨 補 回 6% 勞 退 金 , 去 推 算 平 均 薪 資)	80, 20 0	47 級 8020 0	4, 812	3, 38 4	6, 76 8	
		109年03~08月 (23, 800)	1, 428		76, 50 0	46 級 7650 0	4, 590	3, 16 2	18, 9 72	
		109年09~12月 (23, 800)	1, 428		69, 80 0	44 級 6980 0	4, 188	2, 76 0	11, 0 40	
		110年01~02月 (24, 000)	1, 440		69, 80 0	43 級 6980 0	4, 188	2, 74 8	5, 49 6	
		110年03~08月 (24, 000)	1, 440		50, 60 0	36 級 5060 0	3, 036	1, 59 6	9, 57 6	
		110年09~12月 (24, 000)	1, 440		40, 10 0	31 級 4010 0	2, 406	966	3, 86 4	
		111年01~02月 (25, 250)	1, 515		40, 10 0	31 級 4010 0	2, 406	891	1, 78 2	
		111 年 03 月 (2 5, 250)	1, 515		25, 25 0	21 級 2525 0	1, 515	0	0	
附 表 四	工 資 補 償	日期	正常出勤之日 數	日薪	複價	小計				
		110年11/08、 11/10~11/30	16	2, 30 0	36, 80 0	200, 100				
		110年12/01~1 2/31	21	2, 30 0	48, 30 0					
		111年01/01~0 1/31	21	2, 30 0	48, 30 0					
		111年02/01~0 2/28	15	2, 30 0	34, 50 0					
		111年03/01~0 3/18	14	2, 30 0	32, 20 0					

(續上頁)

01

附表五	資遣費：	日期	實領薪資	年資	資遣費合計：	112,594
		110年05月	45,450	105.03.01~111.03.18		
		110年06月	22,050	新制基數 = 3 1/40		
		110年07月	47,450			
		110年08月	56,038			
		110年09月	28,005			
		110年10月	24,331			
		平均工資：	37,221			