

臺灣桃園地方法院民事小額判決

114年度勞小字第87號

原告 傅士璇

訴訟代理人 董郁琦律師（法扶律師）

被告 翔平數網有限公司

法定代理人 陳瑋鑫

訴訟代理人 陳瑋皓

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年4月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣31,200元，及自民國114年12月19日起，至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣20,826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。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用新臺幣1,500元，由被告負擔新臺幣885元，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一、二項得為假執行。但被告如分別以新臺幣31,200元（第一項）、新臺幣20,826元（第二項）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、被告之法定代理人於本院審理中變更為陳瑋鑫，有有限公司變更登記表、股東同意書可稽（本院卷272-1至272-3頁），其具狀聲明承受訴訟（本院卷303-306頁），應予准許。
- 二、按小額訴訟之訴狀送達後，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，不在此限，民事訴訟法第436條之23、第436條第2項、第255條第1項但書第2款分別定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。查，原告於起訴時原聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）54,000元及自起訴繕本送達翌日起加付5%法定遲延利息。(二)被告應提繳20,826元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金（下稱勞退金）個人專戶（下稱勞退專戶）(三)願供擔保，請准宣告假執行（本院卷7頁）。嗣於民國115年1月13日以勞動補充理由一狀追加請求勞保生育給付及育嬰留職停薪津貼（下稱育嬰留停津貼）差額，而將前開聲明第1項之金額擴張為67,200元（本院卷131頁）。經核原告所為訴之追加，均係本於原告主張其與被告間僱傭關係存在所由生之同一基礎事實，於社會生活上可認為具有關連性，證據資料之利用亦有一體性，揆諸前揭說明，及基於訴訟經濟與紛爭解決一次性原則，其所為訴之追加，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自107年5月1日起，任職於訴外人長隆國際物流有限公司（下稱長隆公司），嗣因長隆公司將營業轉讓予被告，二公司協商後，約定原告於113年11月30日自長隆公司離職，由被告承接長隆公司與原告間之聘約及所約定之勞動條件，並承認原告原於長隆公司任職期間之年資，且以此計算原告資遣費及勞退金。後被告於114年6月23日通知原告任職至同年月30日，並於同年月30日簽署協議終止勞動契約書（下稱系爭協議書）及核發非自願離職證明書，離職原因並載明勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款。系爭協議書另約定資遣費為65,000元，及被告應給付原告尚未支領之當月工資、特休未休折算工資及其他約定應給項目，兩造自應受其拘束。系爭協議書第4點「工資與其他費用結清」欄記載「其他約定應給項目」，雖未明確載明被告應給付原告預告期間工資及勞退金提繳不足金額，然綜合非自願離職

證明書之離職原因為勞基法第11條第2款，探求當事人真意，被告係同意給付原告資遣費，並同意原告依勞基法第16條第3項規定請求預告期間工資。又勞退金提繳為雇主法定義務，原告自得向被告請求補提繳高薪低報差額。再併計原告在長隆公司任職期間之年資後為7年又2個月，原告尚有15日特別休假未休。是被告應給付原告特休未休折算工資18,000元、預告期間工資36,000元，並應補提繳勞退金20,826元至原告勞退專戶。另原告於000年00月00日生產，後於同年月領取生育給付，同年12月至111年3月領取育嬰留停津貼，然依原告110年薪資表，當時原告申請生育給付當月起前6個月平均薪資為31,920元，勞保月投保薪資應為33,300元，勞保局應核發原告60日之生育補助66,660元、3個月育嬰留停津貼79,920元，惟因被告高薪低報致原告僅領取生育補助60,600元、育嬰留職停薪津貼72,720元，尚有差額6,000元、7,200元，均應由被告賠償。爰依系爭協議書、勞基法第16條第1項、第3項、第38條第1項、第4項、勞退金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條、勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項、就業保險法（下稱就保法）第38條第3項等規定，提起訴訟等語。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：被告行業性質特殊，歷年農曆年前均較政府頒訂年假再提早2週放假，且員工也樂於接受以便安排年假，大家都視為特休而未有員工異議，故原告於農曆年前已享受特休權利。又原告114年5月打卡天數為19天、同年6月打卡天數為15天，如發放全薪對被告不公，被告不同意。再原告為自願離職，經被告多次挽留未果，經兩造討論，被告接受原告提議支付65,000元即法定資遣費半數予原告，並非被告主動資遣原告。被告與長隆公司於113年11月30日簽訂之勞雇同意書第3點約定「丙方（按即原告）確認至離職日止，乙方（按即被告）對丙方並無任何因雙方契約關係所生而未結清之金錢債務」，原告未曾向被告提出勞退金提繳相關事

01 項，長隆公司亦註銷1年餘，相關資料未能保存，難認原告
02 於長隆公司任職期間有勞退金差額。另長隆公司為原告所投
03 保之月投保薪資即為原告之薪資，並無高薪低報等語，資為
04 抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

05 三、兩造不爭執事項（本院卷178-179、270、272、310頁）：

06 (一)原告自107年5月1日原任職長隆公司，嗣長隆公司、被告及
07 原告約定原告自113年11月30日起任職被告，並約定被告承
08 認原告原於長隆公司之年資及勞動條件。

09 (二)兩造於114年6月30日簽署系爭協議書，協議資遣費65,000
10 元、及結清後未支領當月工資、未休年假及其他約定應給項
11 目（原證2，本院卷19頁）。

12 (三)原告於114年7月13日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經該
13 市府於同年8月20日召開調解會議，但因兩造無共識調解不
14 成立。

15 (四)原告於勞保有效期間內懷孕，並於110年11月11日分娩林○
16 樂一情。

17 (五)原告曾向勞保局申請生育給付，經勞保局按分娩當月起前6
18 個月平均月投保薪資30,300元，發給生育給付60日共60,600
19 元，並於110年11月30日匯予原告（本院卷139頁）。

20 (六)原告於110年11月25日申請育嬰留停，並向勞保局申請育嬰
21 留停津貼，經勞保局核付第1期津貼18,180元及補助6,060
22 元，共計24,240元（本院卷141頁）。

23 (七)對於目前卷內下列書證形式真正不爭執：

24 1.勞雇同意書。

25 2.協議終止勞動契約書。

26 3.勞資爭議調解紀錄。

27 4.勞退金提繳異動查詢。

28 5.兩造通訊軟體LINE對話紀錄（本院卷73-99頁）。

29 6.原告113年12月至114年6月考勤表。

30 7.原告113年12月、114年1至6月薪資單（本院卷117頁）。

31 8.113年11月19日長隆公司工作群組對話紀錄（本院卷231

頁)。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

(一)長隆公司與被告是否具法人實體同一性？

1.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條本文、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），同時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，猶常為轉渡企業之經營危機，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，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，取巧規避勞動法律規範，遂行其不法之目的。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100年度台上字第1016號民事判決要旨參照）。

2.查，訴外人即被告原負責人陳瑋皓曾為長隆公司及被告負責人一節，為陳瑋皓陳述在卷（本院卷270頁），而依兩造不爭執之勞雇同意書〔兩造不爭執事項(七)、1.〕，其上立同意書欄所載被告與長隆公司之代表人均為陳瑋皓（本院卷17

頁），且觀諸長隆公司與被告公司之登記地址，分別為桃園市○○區○○路000巷0弄0號及同號2樓（本院卷263、265頁）而核屬同處。又長隆公司主要營業項目之一為「國際貿易業」、「理貨包裝業」、「倉儲業」，被告主要營業項目之中亦有「倉儲業」、「國際貿易業」、「理貨包裝業」乙節，此有經濟部商工登記公示資料查詢服務網頁列印資料各1份在卷可佐（本院卷263、265頁），可見長隆公司與被告均係經營電商業務。而原告原受僱長隆公司擔任行政內勤，改受僱於被告後，工作內容相同且工時未中斷等情，為兩造所不爭執（本院卷270頁），足認原告雖先後受僱於長隆公司與被告，然二公司之負責人曾為相同，業務性質相近，且公司登記地址同處，而原告之工作職務及工作地點均相同，其勞動條件並未因改受僱於被告而有所變動。

3.陳瑋皓另於113年11月19日在長隆公司通訊軟體LINE工作群組表示略以：「麗珠姐（會計師）建議我們換一個營登」、「因為跟長鴻牽扯太多」、「所以要跟你們簽個因營運問題會換另一家公司續聘，年資/待遇照算的協議」、「就是一切照舊」（本院卷231頁），此亦為被告所不爭執（本院卷270頁），益證陳瑋皓僅係基於會計作業考量，而形式上將長隆公司經營之業務變更登記由被告經營，實體仍具同一性。

4.綜前，長隆公司與被告登記形式上雖屬不同之法人，但兩公司均由陳瑋皓實際負責兩公司經營，又在相近之公司地址營運理貨包裝之相關項目，且原告之工作地點、工作型態等勞動條件均未有所變動，應認長隆公司與被告應屬有實質同一性之事業。

(二)被告於歷年農曆年前提早兩週放假，是否屬原告之特休？原告請求被告給付特休未休折算工資18,000元，是否有理？

1.按勞基法第38條第5、6項規定：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23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

01 責任。次按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文
02 書，有提出之義務；文書之持有人無正當理由不從法院之命
03 提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法
04 第35條、第36條第5項規定甚明。是雇主於訴訟上受請求提
05 出上開文書時，自有提出義務，無正當理由未提出者，法院
06 得依自由心證認勞工關於該文書性質、內容及其成立之主張
07 或依文書應證之事實為真實，對違反提出命令之當事人發揮
08 制裁之實效（最高法院111年度台上字第2070號判決意旨參
09 照）。

10 2.查，被告抗辯：其歷年來農曆年前都會提早2週放假，且員
11 工樂於接受以便安排年假，此即原告之特休云云（本院卷7
12 0、272頁），惟經本院於114年12月12日命被告提出原告任
13 職期間之每月工資清冊、出勤打卡明細及曾簽署之所有文件
14 （本院卷54頁），被告迄未提出，顯未盡勞基法第38條第4
15 項、勞動事件法第35條所定雇主之舉證責任。復依勞基法第
16 38條第2項規定，特別休假期日由勞工排定之；但雇主基於
17 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
18 整。則被告上開所陳歷年農曆年前提前2週放假以取代特別
19 休假之方式，乃由被告單方片面認定，而非由勞工即原告排
20 定之或經兩造協商調整之，顯與上開特別休假之規範意旨未
21 符。

22 3.綜此，被告未舉證證明原告特別休假補償工資之權利不存
23 在，已如前述，被告亦自承並無給付原告特休未休折算工資
24 （本院卷180頁）。又依勞雇同意書、系爭協議書所示（本
25 院卷17、19頁），原告自107年5月1日任職至114年6月30日
26 止，年資為7年2月，依勞基法第38條第1項第5款規定，應認
27 原告主張尚有15日特別休假未休畢為可採。再依被告所提原
28 告113年12月至114至6月之薪資表（本院卷117頁），原告月
29 薪為36,000元（基本薪資35,000元＋全勤1,000元），故被
30 告應給付原告18,000元未休特別休假工資（計算式：36,000
31 $\div 30 \times 15 = 18,000$ ）。

01 (三)原告請求被告給付預告期間工資36,000元，是否有理？

02 1.按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，且
03 未依勞基法第16條第1項各款所定期間預告終止者，勞工始
04 得請求發給預告期間工資，觀諸勞基法第16條規定內容亦
05 明。查：

06 (1)依系爭協議書第二點「終止方式」約定：本次終止屬於協議
07 資遣，非屬乙方（按即原告），亦非甲方（按即被告）單方
08 解僱，雙方基於共識與協商成立本案。第三「資遣費用」約
09 定：甲方應依照雙方協議，參照勞基法規定，以調整後比例
10 發放資遣費，總計金額為65,000元，並應於終止日或當日全
11 額支付予乙方、（備註：資遣費之計算係雙方協議以法定標
12 準之50%計算，經乙方同意）；第四「工資與其他費用結
13 清」約定：甲方應於終止日前，結清乙方尚未支領之當月工
14 資、未休年假折現金額及其他約定應給項目」（本院卷19
15 頁），可知本件係兩造協議以資遣方式終止兩造間勞動契
16 約，並非被告基於勞基法第11條或第13條但書規定而終止，
17 亦約明非被告單方面依法解僱，則原告請求被告給付預告期
18 間工資，顯屬無據。

19 (2)原告固主張被告在非自願離職證明書表示離職原因為「勞基
20 法第11條第2款」等語（本院卷310頁），惟系爭協議書內容
21 係由原告使用AI程式生成一情，為原告自陳在卷（本院卷17
22 9頁），而原告亦於行政調解時表示：當時本人因身心況不
23 佳，只希望盡快離職等語（本院卷21頁），可知原告斯時應
24 屬自請離職，難認非自願離職證明書前揭記載為真。況非自
25 願離職證明書之相關記載係為便利勞工請領就保法相關給付
26 及津貼等，尚不能執此非自願離職證明書之記載，反推為原
27 告係因勞基法第11條規定非自願離職，而非勞雇雙方已合意
28 終止勞動契約之約定，並據以請求預告期間工資。

29 2.綜前，原告所舉事證無法證明被告係依勞基法第11條第2款
30 規定終止兩造間勞動契約，則原告請求被告給付預告期間工
31 資為無理由。

01 (四)原告請求被告補提繳勞退金部分，是否有理？

02 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
03 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
04 定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；
05 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
06 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
07 條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依
08 該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退
09 專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依勞退
10 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
11 休金之情形，得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納
12 至其勞退專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第160
13 2號判決意旨參照）。前開勞退條例規定，應屬民法第71條
14 所謂之強制規定，勞雇雙方不得以特約加以排除，縱有此約
15 定，亦為無效。另按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工
16 資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資
17 清冊應保存5年，勞基法第23條定有明文。所謂工資，依勞
18 基法第2條第3款規定，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括
19 工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等
20 方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。又按
21 勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之
22 義務。另勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞
23 動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報
24 酬，勞動事件法第35條、第37條分別著有明文。

25 2.原告主張其於長隆公司任職期間，每月實際受領薪資詳如附
26 表「原告每月實領薪資總額」欄所示，並提出長隆公司109
27 年4月至9月薪資表、彰化銀行新臺幣交易明細各1份為證
28 （本院卷173、197-225頁）。其中有關長隆公司109年4月至
29 9月薪資表之形式真正，固為被告所否認，惟對照原告所提
30 出而被告不爭執之原告彰化銀行新臺幣交易明細（本院卷15
31 1、312頁），原告之薪資確實拆分2筆分別由長隆公司與陳

01 瑋鑫匯入原告薪資帳戶，甚而曾均由陳瑋鑫將原告108年6月
02 份薪資20,842元、7,020元分別予以匯入（本院卷201頁），
03 而被告無法依勞動事件法第35條規定，提出其依勞基法第23
04 條規定應置備之勞工工資清冊時，應為有利於原告之認定，
05 推定前揭相關匯款紀錄為原告因工作而獲得之報酬。是原告
06 此部分主張，應屬可採。

07 3.依前揭規定及說明，被告應按照原告每月薪資總額為原告投
08 保並提繳6%之勞退金，再依勞動部於各該年度公布生效之
09 勞退金月提繳分級表、按月提繳工資金額為原告提繳之6%
10 勞退金，是原告僅請求依107年5月至113年6月原告任職長隆
11 公司期間之每月實際領取薪資計算被告應為其提繳之6%勞
12 退金，扣除被告已為其提繳之勞退金，是原告所得請求補提
13 繳勞退金之差額為21,114元（計算式均詳如附表所示），而
14 原告僅請求被告應提繳20,826元至其設於勞保局之勞退專
15 戶，自屬有據。

16 4.至於被告辯稱勞雇同意書第3點已載明「丙方（按即原告）
17 確認至離職日止，乙方（按即長隆公司）對丙方並無任何因
18 雙方契約關係所生而未結清之金錢債務」（本院卷17頁），
19 而金錢債務包含勞退金提繳云云（本院卷70頁）。惟雇主應
20 為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設
21 立之勞退專戶，係履行其公法上之義務，並非兩造契約關係
22 所生之金錢債務，被告復未舉證證明兩造已就被告應為原告
23 提繳勞退金差額進行相關結算，原告並表明不再向被告請求
24 該差額而拋棄相關權利等事實，則被告此部分之抗辯，難認
25 可採。

26 (五)原告請求被告賠償生育給付、育嬰留職停薪津貼差額，有無
27 理由？

28 1.生育給付部分：

29 (1)按其他現金給付之平均月投保薪資，按被保險人發生保險事
30 故之當月起前6個月之實際月投保薪資平均計算；其以日為
31 給付單位者，以平均月投保薪資除以30計算；被保險人參加

保險滿280日後分娩者，得請領生育給付；被保險人分娩者，按被保險人平均月投保薪資一次給與生育補助費60日；投保單位違反本條例規定，將投保薪資金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，勞保條例第19條第3項第2款、第31條第1項第1款、第32條第1項第2款、第72條第3項分有明文。

(2)查，原告於勞保有效期間內懷孕，並於110年11月11日分娩林○樂一情，有戶役政資訊網站查詢-個人戶籍資料在卷可稽（本院個資等文件卷），且為被告所不爭執〔兩造不爭執事項(四)〕，符合參加保險滿280日後分娩之要件。原告於同年6月至11月間之月薪應分別如附表「原告每月實領薪資總額」欄所示，依110年1月1日施行之勞工保險投保薪資分級表為各月薪資之計算後，原告平均月投保薪資應為33,300元〔 $(33,300\text{元} + 33,300\text{元} + 33,300\text{元} + 33,300\text{元} + 31,800\text{元} + 34,800\text{元}) \div 6 = 33,300\text{元}$ 〕，得一次請領60日生育給付66,600元（ $33,300\text{元} \div 30\text{日} \times 60\text{日}$ ），然被告為原告申報平均月投保薪資僅為30,300元而致原告僅受領生育給付60,600元（本院卷139頁），受有生育給付差額6,000元（ $66,600\text{元} - 60,600\text{元}$ ）之損害，是原告此部分請求，即屬有據。

2. 育嬰留停津貼部分：

(1)按被保險人之保險年資合計滿1年以上，子女滿3歲前，依性別平等工作法之規定，辦理育嬰留職停薪，得請領育嬰留職停薪津貼；育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前6個月平均月投保薪資60%計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給6個月；投保單位違反本法規定，將投保薪資金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，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給

付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就保法第11條第1項第4款、第19條之2第1項、第38條第3項分別定有明文。再按本補助（即育嬰留職停薪薪資補助）由勞保局按育嬰津貼所依據之平均月投保薪資百分之20計算後，與育嬰津貼合併發給，育嬰留職停薪薪資補助要點第5點亦有明文。

(2)經查，原告於110年12月27日至111年3月2日育嬰留職停薪，110年11月25日申請育嬰留停津貼，勞保局依就業保險法第19條之2第1項規定，按其110年12月育嬰留職停薪當月起前6個月平均月投保薪資30,300元之60%計算，發給第1期110年12月27日起至111年1月26日止育嬰留停津貼及薪資補助共計24,240元（18,180元+6,060元）等情，有該局110年12月29日保普核字第0000000000000000號函可考（本卷141頁）。又依附表「原告每月實領薪資總額」欄所示，原告110年7月至110年12月之薪資，依110年1月1日施行之勞工保險投保薪資分級表，原告平均月投保薪資應為35,383元〔（33,300元+33,300元+33,300元+31,800元+34,800元+45,800元）÷6=35,383元，元以下四捨五入，下同〕，依就保法第19條之2第1項規定，勞保局應按該平均月投保薪資之60%核發育嬰留停津貼即21,230元（35,383元×60%），及20%薪資補助即7,077元（35,383元×20%），又原告曾申請110年12月27日起迄111年3月26日共3個月之育嬰留職停薪津貼，有給付明細資料在卷可按（本院卷294-296頁），惟因被告低報原告投保薪資，致原告每月僅領取24,240元，是原告所得請求被告賠償育嬰留停津貼3個月差額12,201元〔（21,230元+7,077元-24,240元）×3〕，而原告僅請求7,200元，自屬有據。

(五)被告抵銷抗辯部分：

按民法第334條第1項所稱之抵銷，係以2人互負債務，而其給付種類相同並均屆清償期為要件。準此，債務人倘無可資抵銷之主動債權存在，自無從與債權人之被動債權互為抵

01 銷。查，被告以系爭協議書兩造協議之金額為原告本件請求
02 有理由時，予以抵銷云云（本院卷312頁），惟被告僅給付
03 原告以資遣費計算之半數即65,000元（本院卷180頁），而
04 原告係基於兩造合意之系爭協議書內容而取得該筆金額，被
05 告依該協議內容，本即負有給付義務，而原告本件前揭請求
06 有理由者，則係基於勞動法令而生之債權，被告核無可作為
07 抵銷之主動債權存在，是被告此部分之抗辯，顯屬無據。

08 (六)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
09 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
10 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
11 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
12 相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付
13 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
14 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
15 利率為5%。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項本
16 文、第203條分別定有明文。又終止勞動契約時，雇主應即
17 結清特休未休工資給付勞工，勞基法施行細則第24條之1第2
18 項第2款第2目、第9條亦分別有明文規定，核屬有確定期限
19 之給付。查，原告請求被告給付特休未休折算工資、生育給
20 付及育嬰留停津貼，均以支付金錢為標的，而兩造合意勞動
21 契約於114年6月30日終止，被告應於契約終止時結清給付原
22 告特別休假未休工資，逾期應負遲延責任，被告迄未給付，
23 故原告就上開經准許之特休未休工資、生育給付及育嬰留停
24 津貼，併請求自勞動起訴狀繕本送達之翌日即114年12月19
25 日（勞動起訴狀繕本於同年月18日送達被告，本院卷59頁）
26 起算之法定遲延利息，亦屬有據。

27 五、綜上所陳，原告依勞基法第38條、勞退條例第6條第1項、第
28 14條第1項、第31條、就保法第38條第3項規定，請求被告給
29 付如主文第1項所示之金額，及自114年12月19日起至清償日
30 止，按週年利率5%計算之利息，並補提繳20,826元至原告
31 設於勞保局之勞退專戶，為有理由，應予准許。逾上開範圍

之請求，為無理由，應予駁回。又本判決主文第1、2項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。並依民事訴訟法第436條之19第1項規定，確定訴訟費用為1,500元。另本院就本件訴訟既為兩造互有勝敗之判決，依原告勝訴比例為58%，故命被告負擔訴訟費用額為870元，餘由原告負擔。

中 華 民 國 115 年 5 月 5 日
勞 動 法 庭 法 官 謝志偉

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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 115 年 5 月 6 日
書 記 官 吳孟育

附表：原告得請求被告給付勞工退休金6%之差額（如附件）

附錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

01 上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

02 （一）原判決所違背之法令及其具體內容。

03 （二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

04 三、民事訴訟法第471條第1項（依同法第436條之32第2項規定於
05 小額事件之上訴程序準用之）：上訴狀內未表明上訴理由
06 者，上訴人應於提起上訴後20日內，提出理由書於原第二審
07 法院；未提出者，毋庸命其補正，由原第二審法院以裁定駁
08 回之。