

臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第34號

原告 劉永裕
訴訟代理人 林明輝律師
被告 龍亨國際通運有限公司
法定代理人 張培偉
訴訟代理人 黃椽閑
劉禹劭律師
林明倫律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108年2月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣（下同）2萬1,734元，及自民國106年12月30日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、被告應提繳3萬1,500元原告於勞動部勞工保險局所設立之勞工退休金專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔11%，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項、第二項得假執行。但被告如依序以2萬1,734元及3萬1,500元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回

事實及理由

一、原告主張：

- （一）原告前於民國105年1月21日起受僱於被告公司擔任司機，駕駛被告所有車牌號碼000-00營業大客車（下稱系爭車輛），每月薪資為5萬4,000元。詎料被告公司竟未為原告提繳勞工退休金，亦未幫原告投保勞工保險，更未依法給予原告特別休假工資、延長工時工資等，顯已違反勞動法令，原告乃於106年2月5日以被告公司有勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款之事由，以LINE通訊軟體通知被告終止兩造之勞動契約。原告已依勞基法第14條第1項第6款終止兩造僱傭契約，即得依勞工退休條例

第12條第1項請求資遣費；又原告106年度應有7日之特別休假，因可歸責於被告之事由，而未能休完，依勞動契約關係及勞基法第38條、第39條規定，請求被告給付特別休假未休之工資；另原告於任職期間約有240日每日加班4小時，依工資請求權及勞動基準法第24條第1款、第2款之規定請求加班工資；再者，原告於105年1月21日至106年2月5日任職期間，其中自105年1月21日至105年12月31日共有49週，每7天應有1日休息例假，共計有49日休息例假、106年1月1日至106年2月5日有5週，每1週應有2日休息假日，共計有10日休息例假、任職期間依勞基法第37條所定之休假日數為16日，原告於任職期間共計有75日休息例假，然原告任職期間僅休約30日例假日及休假，故原告有45日休息例假未休息，依勞動契約關係、勞基法第36條（新、舊法）、第37條、第39條之規定請求加倍發予工資；又被告未依法為原告投保，依勞工保險條例第15條第1款之規定其中70%應由被告負擔，原告依同條例第72條第1項請求給付勞工保險雇主應負擔保費之損害；復依勞工退休金條例第31條第1項規定請求補提撥勞工退休金。上開各項請求金額分述如下：

1. 資遣費：原告離職前6個月之平均工資為5萬4,000元，至離職時年資為1又1/12年，被告應給付原告資遣費2萬9,250元（計算式： $54,000 \text{元} \times 13/12 \times 1/2 = 29,250 \text{元}$ ）。
2. 特別休假未休之工資：原告每月薪資5萬4,000元，每日工資為1,800元，106年未休之7日特別休假薪資為1萬2,600元（計算式： $1,800 \times 7 = 12,600 \text{元}$ ）。
3. 延長工時之工資：原告時薪應為225元，任職期間每日加班4小時之日數共有240日，此部分延長工時之加班費為32萬4,000元【計算式： $(225 \text{元} \times 4/3 + 225 \text{元} \times 5/3) \times 2 \times 240 = 324,000 \text{元}$ 】。
4. 假日延長工時之工資：任職期間未休息例假45日薪資為8

萬 1,000 元（計算式：1,800 元 × 45 = 81,000 元）。

5. 勞保費之部分：被告應幫原告投保之勞保級距薪資為 4 萬 5,800 元、投保日數 30 日之分擔級距計算，被告每月應負擔之勞保費金額為 3,206 元，原告任職期間 12.5 月，受有之保費未負擔損害為 4 萬 75 元（計算式：3,206 元 × 12.5 = 40,075 元）。

6. 勞工退休金專戶提撥金額：依照勞工退休金月提繳之工資分級表，應以 5 萬 5,400 元為提繳工資之標準，而依勞工退休金條例第 14 條第 1 項規定，被告每月應至少提繳工資之 6%，被告應提撥之金額為 4 萬 1,550 元（計算式：55,400 元 × 6% × 12.5 = 41,550 元）。

（二）綜上所述，被告應給付原告之金額共計為 48 萬 6,925 元，並應提撥 4 萬 1,550 元至原告勞工退休金專戶。

（三）聲明：1. 被告應給付原告 48 萬 6,925 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率 5% 計算之利息。2. 被告應提繳 4 萬 1,550 元至原告之勞工退休金專戶。3. 願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯稱：

（一）系爭車輛係訴外人黃椽閑所有，而黃椽閑係於 105 年 1 月 15 日與被告簽立靠行契約，被告雖為系爭車輛外觀上之所有人，但對系爭車輛並無管理處分之權限。原告之勞務給付內容均係由黃椽閑指示，薪資亦由黃椽閑給付。原告以 LINE 通知終止僱傭關係之訊息，亦是與黃椽閑之對話，兩造並無成立僱傭關係。且原告之薪資非每月 5 萬 4,000 元，其與黃椽閑之約定係採日薪制，每日薪資 1,000 元。

（二）縱使認兩造間有僱傭關係，則兩造係合意終止勞動契約，原告於 106 年 2 月 5 日之對話記錄中並未主張被告有何違反勞動契約或勞動法令之處，原告不得請求被告給付資遣費及發給未休之特別休假工資。又原告薪資給付方式係採日薪制，原告並未於任職期間每天加班 4 小時。再者，原告於 105 年 8 月休息 10 日、105 年 9 月休息 13 日、105 年

01 12月休息16日、106年2月休息4日（約定工作至15日）
02 原告於上開4個月已休息43日，原告主張其於任職期間
03 僅休息30日，並不實在。至於有無加保勞保之損失，需具
04 備請領資格之當事人，向勞工保險局申請給付時方能核算
05 如當事人尚未具請領資格、亦未申請給付，則無損失可
06 言。另被告對於應提撥每月工資6%至原告勞工退休金專
07 戶並不爭執，然原告需先證明其每月薪資為5萬4,000元
08 倘若兩造存在僱傭關係且被告應給付原告金錢，則被告
09 以對於原告之債權4萬8,050元抵銷。

10 （三）並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利
11 判決，願供擔保請准免為假執行之宣告。

12 三、兩造之爭點析論如下：

13 （一）兩造間有無僱傭關係？

- 14 1.原告主張其自105年1月21日起受僱被告公司等情，業據
15 其提出105年度綜合所得稅各類所得資料清單及106年12
16 月29日新北市勞工局簡訊答覆內容為證（本院卷一第53頁
17 、第141頁）。據上可知，原告於105年度有領取扣繳單
18 位為被告之薪資所得12萬600元；新北市政府勞工局依原
19 告於106年11月19日提供資料至被告公司實施勞動檢查時
20 ，被告公司有向新北市勞工局表示確有僱用原告之情事，
21 惟未依法保存原告任職期間之工資清冊及出勤紀錄。又新
22 北市政府勞工局亦因原告陳情而於106年11月20日及12月
23 19日至被告公司實施勞動檢查後，以被告未依規定置備所
24 僱勞工劉永裕105年1月1日至105年12月工資清冊、10
25 5年11月至106年2月之出勤紀錄，分別依勞基法第79條
26 第1項第1款及80條之1；第79條第2項及第80條之1規
27 定，分別裁處2萬元及9萬元罰鍰等情，有新北市政府勞
28 動基準法罰鍰裁處書附卷可參（卷一第165至168頁）。
29 準此，原告就兩造間於105年1月21日至106年2月間存
30 有僱傭關係之事實，已提出相當之事證證明，自堪認定。
31 2.被告雖抗辯原告所駕駛之系爭車輛為黃椽閑所有，原告係

01 受僱於黃椽閑，因黃椽閑與被告間有簽有靠行契約，系爭
02 車輛始登記於被告名下，兩造間並無僱傭關係等情。然查
03 被告與黃椽閑簽訂靠行協議書日期為105年1月15日，
04 而系爭車輛自101年10月25日至105年10月31日止登記之
05 車主為龍貓通運有限公司（下稱龍貓公司），105年10月
06 31日迄今登記之車主為被告等情，有系爭靠行協議書及交
07 通部公路總局臺北區監理所花蓮監理站107年6月25日函
08 文檢附資料可考（本院卷一第65至67頁、第111頁）。則
09 被告與黃椽閑於105年1月15日簽訂靠行協議書時，系爭
10 車輛之車主並非被告而為龍貓公司，遲至105年10月31日
11 系爭車輛之車主始登記為被告，黃椽閑與被告於105年1
12 月15日就系爭車輛所簽定靠行契約之真實性，顯有疑義。
13 再觀諸原告於106年2月5日上午10:16分傳送予黃椽
14 閑之簡訊內容：如果老闆還真不相信我，認為那樣不高興
15 不舒服，我也只有請辭以示清白，人走了是非就沒了，只
16 是有些不捨大家相處一年多的日子，或有比較好的司機我
17 也可隨時配合，好聚好散，畢竟我們也是靠勞力換取應得
18 工資各不相欠，並沒有做出愧對公司的事來，很多事分分
19 合合廣結善緣，有需要我，說不定還能再聚等語；黃椽閑
20 於當日下午1:46回傳：我知道了…會轉告給老闆…；於下
21 午02:10再回傳："劉大哥…人往高處爬，水往低處留，
22 你有好的工作就去爭取，這是人之常情，謝謝你的幫忙，
23 這種事情就不用告訴老闆了，我處理就可以，請你先還公
24 司之前的借款97350就可以，我們會再找司機的…等語，
25 有簡訊翻拍照片及被告陳報狀在卷可按（106年度板司勞
26 調字第28號卷《下稱調卷》第10頁、本院卷二第12頁）。
27 原告於向黃椽閑提出辭職時，黃椽閑第一時間反應為將轉
28 告老闆而非逕行同意原告之辭職，而黃椽閑為被告公司之
29 會計人員亦為被告所自承，足證原告並非受僱於黃椽閑，
30 而係受僱於黃椽閑所任職之公司即被告。再審諸上開簡訊
31 內容中亦提及原告對於被告尚有借款債務未清償乙節，衡

情倘兩造間並無僱傭關係，原告僅為黃椽閑僱用之司機，被告對於原告並無薪資債務可資扣抵以保障其借款之清償，被告端無可能任意借款予原告。至於被告辯稱原告借貸款項之債權人原為黃椽閑，被告因黃椽閑與原告間之糾紛遭新北市政府勞工局裁罰11萬元，黃椽閑始將其對於原告債權讓與被告公司等情。然如上開簡訊內容所示，原告於106年2月5日向黃椽閑表示辭職之意時，黃椽閑立即要求原告需清償對於公司之借款9萬7,350元，足認被告對於原告之債權並非於受新北市政府勞工局裁處罰鍰後始受讓自黃椽閑。又被告若確因系爭事件而受有損失而欲請求黃椽閑返還罰鍰之損失，自可自黃椽閑之薪資中扣抵而確保該款項之回收，卻捨此而不為，反受讓原告之債權徒生無法收取該款項之風險，實有違常情。被告又以原告薪資均係黃椽閑所製作並提供原告確認為由，抗辯原告係受僱於黃椽閑，然審諸黃椽閑為被告公司會計人員，則被告公司員工之薪資資料由負責會計工作之黃椽閑製作並與員工確認，亦符合公司之營運模式。綜上所述，被告上開辯詞，尚屬無據，無從採信。

(二) 兩造間僱傭關係終止之原因為何？

原告雖主張其於106年2月5日以被告公司有勞基法第14條第1項第6款之事由通知被告終止兩造間勞動契約，並提出通知被告終止僱傭關係之簡訊內容為證。然觀諸原告所提出當日其與黃椽閑之簡訊內容：原告：如果老闆還真不相信我，認為那樣不高興不舒服，我也只有請辭以示清白，人走了是非就沒了，只是有些不捨大家相處一年多的日子，或有比較好的司機我也可隨時配合，好聚好散，畢竟我們也是靠勞力換取應得工資各不相欠，並沒有做出愧對公司的事來，很多事分分合合廣結善緣，有需要我，說不定還能再聚等語；黃椽閑：我知道了…會轉告給老闆…等語；原告：本來行情6仟，削價到4仟5，4仟真是沒有賺頭等語；黃椽閑：我知道了…會轉告給老闆…；請你

幫忙到15日前，看看任務怎麼安排了等語（調卷第10至11頁）。原告於簡訊中僅稱請辭原因為表示其清白，又稱4千沒有賺頭等語，然並未提及被告公司有何違反勞動契約或勞工法令，致有損害其權益之情形。又參以原告迄至離職後逾半年即106年9月20日始向新北市政府提出勞資爭議案件調解申請等情（本院卷一第798頁）。若原告係以被告有違反勞動契約及勞工法令為由而提出辭職終止兩造間勞動契約，為保障其自身之利益應會儘速提出勞資爭議調解之申請。從而，原告上開主張洵屬無據。反觀黃椽閑於收到原告辭職之意思表示後亦回復會轉告老闆，並又回復請原告幫忙到15日前。顯見被告亦同意原告辭職之意思表示。故被告辯稱兩造係合意終止系爭勞動契約之事實，足堪認定。

（三）原告離職前之平均薪資是否為5萬4,000元？

原告雖主張其離職前平均薪資為5萬4,000元，其計算方式係以每日1,000元加計小費800元可領薪資為1,800元，每月薪資即為5萬4,000元，並提出105年4月及11月份之薪資單為證。然查，黃椽閑於105年8月4日提供被告公司2種薪資計算方式供同事選擇，第一種以日薪計算制：(1)日薪一天以1,000元計算，依實際出勤（車）天數計算哦！(2)出車沒領到小費的部份，請記報表，公司會另外補給您！(3)若有額外的支出，例…停車費或水費…寄舖等等，公司也會補給您…。(3)以日薪計算制，勞健保的部份，公司就沒有補助了，要請您自行至公會加保…。(4)薪資於每月5號會匯至您提供的帳戶。原告於105年8月7日以簡訊回傳：就選一，照上月這樣吧；ok嗎；黃椽閑回復：您確定嗎？選一嗎？；原告：嗯，確定；謝謝等情，薪資計算方式及簡訊翻拍照片存卷可按（本院卷一第113頁至115頁）。次查：原告105年4月份薪資單記載（卷一第55頁）

本俸：

30,000

01	扣款 - 借支 3-3 期：	10,000
02	扣款 - 借支 4/24 (老闆給的)：	10,000
03	扣款 4/9 沒班．休息：	1,000
04	本俸小計	9,000
05	小費 - 易遊 4/14-4/21-8 天	5,600
06	4/22-4/28-5 天	4,000
07	4/30-5/2-3天	2,400
08	小費 -國旅 4/24中台	1,100
09	4/27宜蘭	1,000
10	花蓮支援補給	1,600
11	其他 4箱水	400
12	加油	500
13	輪胎工資	2,000
14	小費小計	18,600
15	薪資合計	27,600
16	原告 105 年 11 月份薪資單記載 (卷一第 57 頁)：	
17	代工日薪出勤天數 28 天	
18	(11/28-11/29 休息)：	28,000
19	扣款 - 11/28 預支 3 萬 5：	35,000
20	小計	- 7,000
21	小費 -國旅 11/12 慈濟中台	200
22	11/17 北車 - 桃機	200
23	11/26 新竹 - 桃園	800
24	11/30 新莊國中 - 台中 1 日	1,000
25	小費 - 易遊 11/12 易遊送機	500
26	小費小計	2,700
27	薪資合計	-4,300
28	稽上可知，原告本俸之金額係以當月份實際上班天數乘以	
29	1,000 元，與被告所提出第一種薪資計算方式相同。是兩	
30	造所約定之薪資應為日薪 1,000 元及依據當日載送客人行	
31	程內容另給付金額不等小費。而原告所提出上開 105 年 4	

01 月及11月薪資單顯示各月份領取之小費金額分別為1萬8,
02 600元、2,700元；另被告所提出原告105年8月、9月
03 、12月及106年2月薪資單顯示各月份之小費金額分別為
04 9,200元、2,300元、2,900元及7,800元等情，有該月
05 份薪資單附卷可稽（本院卷一第117至123頁）。亦即原
06 告每日之薪資雖固定為1,000元，然每日可領取之小費金
07 額則取決於當日被告公司指示載送客人行程內容而有異，
08 不全然均為每日800元，且當日休假因無載送客人行程亦
09 無小費可領取。再審諸兩造所提出目前僅保留之原告薪資
10 單即105年4月份、8月份、9月份、11月份、12月份及
11 106年2月份之各月份平均日薪分別為1,541元、1,460
12 元、1,135元、1,096元、1,193元、1,627元，則以該
13 6月份之平均日薪計算，原告之平均日薪為1,342元【計
14 算式： $(1,541 + 1,460 + 1,135 + 1,096 + 1,193 + 1,$
15 $627) \div 6 = 1,342$ 】。則原告合理之平均月薪應為4萬
16 260元（計算式： $1,342 \times 30 = 40,260$ ），原告主張其平
17 均月薪為5萬4,000元，即屬無據。

18 （四）原告請求被告給付資遣費，是否有理由？

19 按於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
20 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
21 時，其資遣費由雇主按其工作年資給付，固為勞工退休金
22 條例第12條第1項所明定。然系爭勞動契約係原告於106
23 年2月5日提出辭職後兩造所合意終止，並非原告以被告
24 有勞基法第14條第1項第6款之事由而終止等情，業經本
25 院認定如上。從而，原告既屬自願離職，其依據勞工退休
26 金條例第12條第1項之規定，請求被告給付資遣費等情，
27 即屬無理由。

28 （五）原告請求被告給付特休未休工資，是否有理由？如有理由
29 ，得請求之金額為何？

30 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
31 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；特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之，特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，僱主應發給工資」，107年11月21日修法前勞動基準法第38條第1款及108年2月14日修法前勞動基準法施行細則第24條第2、3款分別定有明文。可見特別休假目的乃在確保勞工有休息、娛樂以及發揮潛力之機會。因此，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間，當然發生特別休假之權利。又勞工已請求特別休假卻遭雇主拒絕，或客觀上勞工不可能使用該特別休假，致於年度終結或終止契約而未休者，始能請求雇主給付未休特別休假之工資（最高法院90年度台上字第1017號判決參照）。

2. 經查，原告自105年1月21至106年2月5日提出辭呈已於被告公司繼續工作1年以上。是被告應給予原告7日特別休假乙情，足堪認定。惟被告迄今並未提出公司員工請休特別休假之方式，僅泛稱依照勞基法規定辦理。則被告既未訂定特別休假之請假方式，原告於終止契約前客觀上不可能使用特別休假。從而，原告請求被告給付7日特休未休工資，應有理由。又原告每日平均薪資為1,342元等情，業經本院認定如上，則原告可請求被告給付特休未休之工資應為9,394元（計算式： $1,342 \times 7 = 9,394$ ），逾此範圍之請求，即為無理由。

（六）原告請求被告給付延長工時之工資，是否有理由？如有理由，得請求之金額為何？

原告主張任職於被告期間每日加班4小時之日數約有240日，並主張依勞動基準法第30條第5項之規定雇主應備置出勤卡，被告應提出原告出勤卡或原告所駕駛系爭車輛之圓餅圖以釐清原告於任職期間延長工時及休假情形。惟被告抗辯公司於106年年初搬遷至花蓮市過程中適逢颱風淹水，絕大部分之出勤紀錄，已不慎遺失，故無法提出原告工資清冊、出勤卡或所駕駛車輛之圓餅圖等相關資料。審以被告公司因未備置原告工資清冊及出勤紀錄，已遭新北

市政府處以罰鍰2萬元及9萬元等情，有裁處書附卷可參（卷一第165至168頁）。衡情被告應無甘受新北市政府裁罰而故意不提出原告出勤卡之理。又觀諸被告於新北市政府勞動檢查期間所提出僅保存之原告駕駛系爭車輛約20日之派車單及圓餅圖並無超時加班之情，此亦為原告審視該資料後確認無誤；而兩造所提出各自保留之105年4月、8月、9月、11月、12月及106年2月之薪資單亦無記載原告加班資料，亦即遍尋卷內已存之資料無任何原告任職被告公司期間延長工時加班之紀錄或跡象，實無從推論原告於任職被告公司期間確有延長工時工作之事實。再參以兩造所約定之薪資除本俸為日薪1,000元外，尚可依出勤當日執行載送客人行程而領取金額不等之小費。依據兩造所提出薪資表有關小費發放金額依據之行程記載，區分為易遊網行程或國旅行程，而易遊網行程又區分陸團或韓團或僅代接機市區觀光，及有無自由活動，國旅行程則加註載送之起迄地點而給予不同金額之小費。則自上開有關發放小費金額依據之各行程內容註解，可知該小費金額之發放標準不排除包括考量該次行程預估工作時數。從而，原告所領取之小費金額若已包含預計延長工時之工資，自無再為請求延長工時工資之餘地。況原告若認被告違反勞基法規定給付延長工時，卻未向雇主即被告表示應依勞基法規定為給付或終止勞動契約，且長期領取其所認之較少薪資，並未為一部清償之保留表示，亦可間接推知原告經權衡自身利益後，已默示同意領取被告所核給之薪資。

（七）原告請求被告給付假日延長工時之工資，是否有理由？如有理由，得請求之金額為何？

- 1.按勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假；又第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，105年12月21日修正前

勞基法第36條、第39條定有明文。又修正後第36條規定：勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日；第39條規定：第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同；104年12月9日修正發布、105年1月1日施行之勞基法施行細則第23規定：本法第37條所定紀念日如下：一、中華民國開國紀念日：一月一日。二、和平紀念日：二月二十八日。三、國慶日：十月十日。本法第三十七條所稱勞動節日，指五月一日勞動節。本法第三十七條所定其他由中央主管機關規定應放假之日如下：一、春節：農曆一月一日至一月三日。二、兒童節：四月四日。兒童節與民族掃墓節同一日時，於前一日放假。但逢星期四時，於後一日放假。三、民族掃墓節：定於清明日。四、端午節：農曆五月五日。五、中秋節：農曆八月十五日。六、農曆除夕：農曆十二月之末日。七、其他經中央主管機關指定者。準此，依勞基法規定，第36條所定之例假、第37條所定之國定假日休假及第38條所定之特別休假，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，至休息日則應依其工時計付延長工時工資。且原告於上開例休假休息，雇主仍需照給工資。

2. 經查，原告自105年1月21日至105年12月31日任職期間有49週，每7天1日，共計有49日例假；106年1月1日至106年2月5日任職期間有5週，每1週應有2日休息，共計有10日例休假；原告上開任職期間依據勞基法施行細則第23條規定之休假日天數為16日（詳調卷第9頁）。是原告主張其於任職被告期間之例休假日共計75日等情（計算式：49+10+16=75），應屬有據。另原告主張上開75日之例假日其僅休息30日，被告於其餘45日上班日並未給付加倍之工資等情，被告雖抗辯原告105年8月份、9

01 月份、12月份及106年2月份之休息天數分別為10日、13
02 日、16日及4日，合計休息天數43日已超過原告所主張休
03 息30日。然被告訴訟代理人亦到庭陳稱，原告之薪資採日
04 薪制，所以原告休假日沒有給付薪資等語（本院卷二第16
05 8頁）。亦即被告就原告依據勞基法第36條及37條得享有
06 例休假日，於原告休假未工作時，被告並未依勞基法第39
07 條規定給予原告當日薪資。故縱使原告於上開雇主應給付
08 工資之75日例休假期間休息未工作，原告亦可依勞基法第
09 39條規定，請求被告給予當日之工資，若出勤工作則應視
10 工作當日係休假日或休息日而發放加倍工資或依其工時付
11 延長工時工資。從而，原告請求被告應給予45日例休假工
12 資，應屬有據。再者，勞基法第36條、第37條及第39條有
13 關例休假雇主應給予工資之規定，並無明示排除日薪制之
14 勞工，被告抗辯原告採按日計酬，即不得主張例休假給薪
15 規定，要不足採。又原告平均日薪為1,342元（詳上(三)說
16 明），則原告得請求假日延長工時之工資應為6萬390元
17 （計算式： $1,342 \times 45 = 60,390$ ），逾此範圍之請求，即
18 為無理由。

19 (八) 原告請求勞保費部分，有無理由？

20 原告雖主張被告自其到職日起至今，未曾為其辦理勞工保
21 險，業已違反勞工保險條例相關規定，惟被告未為員工投
22 保，僅係毋庸負擔應繳納之保險費，受有損害者為勞工保
23 險局。原告需因勞工保險給付受有損失始可向被告請求賠
24 償，而原告既未舉證證明確有損害發生，自無從請求被告
25 賠償損失。

26 (九) 原告請求被告補提繳勞工退休金部分，有無理由？

- 27 1. 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金
28 ，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每
29 月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分
30 之六，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別
31 定有明文。又前開所定每月工資，由中央主管機關擬訂月

01 提繳工資分級表，報請行政院核定之。勞工退休金條例第
02 14條第5項亦有明文。復按勞工退休金條例第31條第1項
03 規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退
04 休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。
05 該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條
06 例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
07 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
08 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財
09 產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠
10 償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未
11 提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原
12 狀（最高法院101年度台上第1602號裁判意旨可為參照）
13 。

14 2. 經查，原告主張被告於其105年1月21日至106年2月12
15 日任職期間未提繳勞工退休金乙節，被告並不爭執，而原
16 告任職期間平均月薪為4萬260元等情，經本院認定如上
17 。依勞工退休金月提繳工資分級表，其月提繳工資應為4
18 萬2,000元，以雇主每月負擔之提繳率6%，被告每月應為
19 原告提繳2,520元（計算式： $42,000 \times 6\% = 2,520$ ）。從
20 而，原告得請求被告補提繳至其勞工退休金專戶之金額為
21 3萬1,500元（計算式： $2,520 \times 12.5 = 31,500$ ）。

22 四、復按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，
23 各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第344條第
24 1項定有明文。經查，原告對於其尚積欠被告4萬8,050元
25 債務乙節並不爭執。被告對於原告負有前述6萬9,784元之
26 債務（計算式： $9,394 + 60,390 = 69,784$ ），而原告對於被
27 告4萬8,050元之債務，其給付種類相同，復均屆清償期，
28 則被告主張以原告對其所負之債務為抵銷，自屬有據。是經
29 抵銷後，被告尚應給付原告之金額為2萬1,734元（計算式
30 ： $69,784 - 48,050 = 21,734$ ）。

31 五、末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；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%，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。是原告主張以本件起訴狀繕本送達被告之翌日即106年12月30日（調卷第19頁）起，按年息5%計算法定遲延利息，於法並無不合，應予准許。

六、結論，原告依勞基法第38條及第39條之規定請求被告給付特別休假工資9,394元；依勞基法第36條、第37條及39條之規定請求被告給付假日延長工時工資6萬390元，共計得請求金額為6萬9,784元，惟經被告主張以原告對被告之債務4萬8,050元抵銷後，原告得請求之金額為2萬1,734元，及自106年12月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分；依勞工退休金條例第31條第1項規定補提撥3萬1,500元至原告勞工退休金專戶部分，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

七、未按所命給付之金額或價額未逾50萬元之判決，法院應依職權宣告假執行，民事訴訟法第389條第1項第5款定有明文。查本件原告陳明願供擔保聲請宣告假執行，就其勝訴部分，本院所命給付之金額未逾50萬元，依上開規定，本院就此部分自應依職權宣告假執行，原告聲請願供擔保宣告假執行，此不過促使法院職權發動，本院無須就其此部分為准駁之判決，惟被告陳明願供擔保請准免為假執行之宣告，亦無不合，爰酌定相當擔保金額准許之。至原告敗訴部分，其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所附麗，不應准許，應予駁回。

八、本件事實、證據已經足夠明確，雙方所提出的攻擊或防禦方法及所用的證據，經過本院斟酌後，認為都不足以影響到本判決的結果，因此就不再逐項列出，併此說明。

九、據上論結，本件原告之訴一部有理由，一部無理由，因此判決如主文。

01 中 華 民 國 108 年 3 月 20 日
02 民事勞工法庭 法官 王婉如

03 以上正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 108 年 3 月 20 日
07 書記官 鄔琬誼