

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第241號

原告 蘇民祺
訴訟代理人 吳奎新律師
複代理人 陳添信律師
黃瑞真律師
被告 晴鴻實業有限公司
特別代理人 呂芳杰
訴訟代理人 陳建昌律師

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國110年10月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣伍拾伍萬捌仟參佰伍拾元及自民國一百一十年四月二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新台幣貳萬參仟玖佰玖拾捌元至原告之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣伍拾伍萬捌仟參佰伍拾元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新台幣貳萬參仟玖佰玖拾捌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、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款、第2項定有明文。原告於110年9月言詞辯論期日追加民法第184條第1項前段、第2項，違反最低工資之保護他人之法律，亦未經原告同意擅

自在其他公司加退保（見本院卷1第294頁、110年9月1日筆錄），又於110年10月20日具狀追加民法第197條第2項之規定（見本院卷第309頁），並減縮第一項聲明為162萬3910元，揆之前開說明，原告先後所為請求之主張在社會生活上可認為有共通性或關連性，而就原請求之訴訟及證據資料於相當程度範圍內具有同一性或一體性，在審理時得加以利用，俾先後兩請求可在同一程序得加以解決，以避免重複審理，庶能統一解決紛爭（最高法院96年度台上字第471號判決意旨參照），且被告亦無異議而為本案言詞辯論，無礙於本件被告防禦及訴訟終結，並為減縮訴之聲明，核無不合，自應准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）94年10月15日起受雇於被告，負責舊衣回收工作，被告於108年9月16日以電話告知原告不要來上班，然原告雖有輕度身心障礙，但仍能勝任舊衣回收之工作，並未給付資遣費。被告自94年起給付薪資均未達法定基本工資，少領薪資達121萬2207元。再經原告去勞工保險局查詢，被告長達1798天未投勞工保險，未投保金額為6萬4503元，被告受有已嚴重影響原告投保年資等勞工權益，再於108年10月15日寄發存證信函，請求被告補償原告薪資、資遣費，及非自願離職證明書，並終止勞雇關係，被告於108年9月16日告知原告毋庸上班，被告並無勞動基準法（下稱勞基法）第11條所訂事由，故被告係非法終止勞動契約，應給付原告資遣費32萬3400元，被告未於30日前預告終止，應給付原告預告期間工資2萬3800元。又原告於任職期間，均未曾放過特休假，亦不曾領取特休假未休工資，則原告自94年起至108年止，共有160日特別休假未休，被告應給付原告未休特別休假工資2萬6607元，給付原告上開低於基本工資之薪資121萬2207元及擅自未投保勞工保險所致之損害6萬4503元。另被告未替原告提繳足額勞工退休金，自94年起至108年止，共應補提繳18萬8083元至原告之勞工退休

01 金專戶。爰依據侵權行為、勞基法第21條第1項、民法第179
02 條、第197條第2項，勞基法第14條、第17條、第16條第3項
03 、38條第1項、勞工退休金條例第14條第1項、第31條之規定
04 ，提起本訴，並聲明：被告應給付原告162萬3910元及自起
05 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
06 息。被告應提繳18萬8083元至原告於勞工保險局設立之勞工
07 退休金個人專戶。並願供擔保請准宣告假執行。

08 二、被告則以：

09 (一)殘障福利服務協會輔導員於94年底協同原告與其父共3人至
10 被告公司，要被告教導原告如何工作，工資不論多少皆可，
11 給原告一份安定的工作，原告父親與被告公司負責人呂許阿
12 實、呂芳豪熟識，遂談妥每日工資500元，上班初始原告是
13 由其父親陪同約一星期，簡單舊衣分類對原告而言亦屬困難
14 ，只能從事倒舊衣服、與輔助性工作、或有人在旁指導之工
15 作，因呂芳豪念及與原告父親之交情，對原告甚是照顧，並
16 經常性給予各項津貼。雖原告每日500元工資加上薪資猶不
17 及法定基本工資，但被告仍以各期調整之基本工資為原告投
18 保勞、健保及依新、舊制提撥退休金，被告並無積欠原告薪
19 資之情事。

20 (二)因原告係屬輕度身心障礙者，其每月之薪資發放方式或由其
21 母親蘇呂爰治至公司領取、或由同公司之員工阿姨交予蘇呂
22 爰至、或以轉帳匯款方式、或部分轉帳部分交付現金、或交
23 付現金袋等，有時蘇呂爰治會預支薪資、有時國外買主積欠
24 貨款，被告無法準時支付薪資，會有延後付款之情形，但一
25 定會付清，並無積欠原告工資。又薪資請求權係民法第126
26 條所稱「其他一年或不及一年之定期給付債權」，是有短期
27 5年時效之適用，原告雖有提出調解及寄存證信函給被告，
28 但調解不成立及原告是於109年11月6日提起本件訴訟，是原
29 告所提之調解及存證信函之請求均不生時效中斷之效力，縱
30 被告有積欠原告薪資，其請求之時效應是自109年11月6日往
31 前逆推5年，則原告請求薪資補償是自94年起至108年9月16

01 日止，要非適法。再者，原告所提之94年至108年月薪薪資
02 差額表與事實有間，因94年12月29日原告方到職工作，故94
03 年度之薪資應予扣除。嗣約於103年間，原告因住院開刀，
04 故其實領工資方有多月記載為0。且其他年度薪資差額表中
05 實領工資亦有記載為0之情，或為現金支付有以致之。蓋原
06 告情緒並不穩定，常有因情緒不好而未來上班之情，甚者，
07 雖有來上班，若有情緒不穩定亦會不告而別，致使公司其他
08 員工須放下手邊工作去找他，怕他在外遇到危險。甚者於
09 108年9月16日之前，因呂許阿實生有重病，加上長子呂芳豪
10 罹患口腔癌開刀，被告公司由呂芳杰負責打理，因原告不聽
11 呂芳杰之指派工作，呂芳杰遂多次向呂許阿實告知上情，呂
12 許阿實方以電話告知請原告不用到公司上班，是被告將原告
13 辭退係符合勞基法第12條第4款規定無須預告即得終止勞動
14 契約之情形，故被告自無須支付原告預告工資及資遣費。況
15 縱使被告須給付原告資遣費，然原告係依勞基法第17條規定
16 向被告請求資遣費32萬3400元，依勞工退休金條例第12條之
17 規定，原告之請求是有不當。

18 (三)又依鈞院110年5月4日筆錄及原告勞工保險被保險人投保資
19 料表，可知原告之投保資料並無中斷之情，基此，原告自承
20 勞保費非其所繳納，且投保資料第二筆以下並無中斷，足稽
21 原告就此部分並無損失可言，故原告此部分之請求實屬無理
22 ，實則此部分之勞健保皆是被告所支付，縱原告之勞健保有
23 移至身心障礙協會等，惟此係因參酌台北市政府102年5月17
24 日公告，從而被告方徵詢原告母親蘇呂爰治之意見，並由其
25 提供原告身心障礙手冊等資料，辦理身心障礙協會名義加入
26 勞保，被告公司要無違背法令之情。又被告雖於98年1月22
27 日將原告勞保辦理退保，並於100年5月17日再度加入勞保，
28 中間約有844日無勞保資料，但因時隔久遠且係呂許阿實所
29 處理，無論係特別代理人呂芳杰、抑或另二名子女呂美芳、
30 呂芳豪皆無所知，可知者無論是加保或退保，皆須取得原告
31 之身心障礙手冊等資料方可辦理，由此推知，斯時呂許阿實

01 辦理原告退保之際，應有得原告母親蘇呂爰治之同意。

02 (四)至於原告請求特別休假未休部分，因原告上工一日500元（
03 不包含經常性津貼），正常每月上班26日，可得薪資1萬
04 3000元，茲以原告所提106年蘇民祺月薪薪資差額表實領工
05 資欄位而言，可知1月份至12月份共有17日未上班，實明原
06 告有自行放假之情。

07 (五)再依原告勞工退休金個人專戶明細資料記載，可知被告皆有
08 依新、舊制之規定為原告提撥勞工退休金，且原告所有勞健
09 保及勞工退休金皆是由被告所支付，當中勞保費200元是原
10 告以員工的身分所為的自負額。

11 (六)另被告公司前任負責人呂許阿實本人亦領有身心障礙手冊，
12 是以照顧身障人士、協助就業減輕身障家庭壓力為由，盡力
13 進用原告並教導完成工作，其於109年5月13日辭世後，舊衣
14 回收業務幾乎呈現停擺狀態，加之以近來疫情關係，貨櫃價
15 格高漲且難求，貨櫃航運幾乎是被高單價之電子業所統包，
16 低價位的舊衣回收實難營運，故被告公司雖未辦理停業，實
17 質上等同停業。

18 (七)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
19 行。

20 三、兩造不爭執之事項（見110年9月1日筆錄，本院卷第293~294
21 頁）：

22 (一)原告蘇民祺自94年12月29日到職，從事舊衣資源回收之工作
23 ，每日工資500元，最後工作日為108年9月16日。

24 (二)被告自94年12月29日起至106年2月6日止以當年度基本工資
25 為原告投保勞工保險並提繳勞工退休金，自106年2月6日起
26 至108年10月16日由社團法人新北市身心障礙游泳協會為原
27 告投保勞工保險並提繳勞工退休金。有卷附之勞工保險被保
28 險人投保資料表可按（見本院卷第45頁）。

29 (三)被告於108年9月16日解僱原告。

30 (四)原告提出107年6月、106年9月、108年4月、108年8月之薪資
31 袋為真正（見本院調字卷第59~63頁）。

01 四、原告起訴主張被告長期給付之薪資均未達法定最低基本薪資
02 亦未給予原告特別休假，且有擅自中斷原告勞保及未足額
03 替原告勞工退休金等情，爰依據侵權行為之規定，勞基法第
04 21條第1項、民法第179條、勞基法第14條、第17條、第16條
05 第3項、38條第1項、勞工退休金條例第14條第1項、第31條
06 之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件
07 爭點應為：(一)原告依據侵權行為、勞基法第21條第1項、
08 民法第179條規定，請求被告給付低於基本工資之薪資121萬
09 2207元，是否有理由？(二)原告依據勞基法第14條、第17條
10 、第16條第3項之規定，請求被告給付資遣費32萬3400元、
11 預告工資2萬3800元，是否有理由？(三)原告依據民法第179
12 條之規定，請求被告給付因未投保勞工保險，卻擅自未投保
13 所致損害為6萬4503元，是否有理由？(四)原告依據勞基法
14 第38條第1項之規定，請求特別休假未休假之工資2萬6607元
15 ，是否有理由？(五)原告依據勞工退休金條例第14條第1項
16 、第31條之規定，請求被告提繳勞工退休金差額18萬8083元
17 ，是否有理由？茲分述如下：

18 (一)原告依據侵權行為、民法第197條第2項，勞基法第21條第1
19 項、民法第179條規定，請求被告給付低於基本工資之薪資
20 121萬22078元，是否有理由？

21 1.國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展
22 而制定勞動基準法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依
23 同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位
24 依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，
25 但不得低於勞動基準法所定之最低標準（司法院大法官會議
26 釋字第494號解釋參照）。又雇主與勞工所訂勞動條件，不
27 得低於本法所定之最低標準；工資由勞雇雙方議定之，但不
28 得低於基本工資，勞基法第14條第2項、第21條第1項規定
29 甚明。而勞動基準法之立法目的，在於保障勞工權益，加強
30 勞雇關係，促進社會與經濟發展所設，是其性質上屬強制規
31 定，自無疑義。因而勞動契約所訂之各項勞動條件，包含工

資，雖係由勞雇雙方自行議定，惟勞雇雙方於勞動契約存續期間合意議定之勞工每月工資數額，不得低於勞基法所定之基本工資，否則即屬違反勞動基準法所定強制規範，縱經勞雇雙方合意而為約定，該約定仍屬當然無效。

2.按民法第一百二十六條所稱之「其他一年或不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內（最高法院97年度台上字第2178號民事判決意旨參照）。依據前開說明，工資為定期給付之債權，為5年之短期時效，被告抗辯於109年11月6日提起本訴，並為時效抗辯，準此，自109年11月6日回溯五年，於104年11月6日以前之工資請求權已罹於時效而消滅，因此，原告請求被告給付104年11月6日起至108年9月16日之工資請求權，自己罹於時效而消滅。

3.再按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限，為民法第184條第2項所明定。原告主張被告給付低於基本工資之薪資，自為違反保護他人之法律之侵權行為，縱使侵權行為罹於時效，並依據民法第197條第2項之規定，依據不當得利之規定，請求被告給付工資云云，然查，不當得利之受領人，不知無法律上之原因，而其所受之利益已不存在者，免負返還或償還價額之責任。民法第182條第1項載有明文。因被告目前已歇業，則其受有之利益已不存在，揆之前開規定，免於返還之責。

4.準此，原告請求被告給付自104年11月6日起至108年9月16日低於法定基本工資之差額為39萬3570元（ $90096+99608+100000+90350+7008+6508=393570$ ），為有理由，逾此部分，應予駁回。

5.被告抗辯原告之工作僅能從事簡單之簡單輔助性工作，薪資部分採現金發放，並未積欠薪資低於基本工資云云，然為原告所否認，被告並未舉證以實其說，自難採信。

(二)原告依據勞基法第14條、第17條、第16條第3項之規定，請

01 求被告給付資遣費32萬3400元、預告工資2萬3800元，是否
02 有理由？

03 1.兩造終止勞動契約之法律上原因？

04 原告主張被告於108年9月16日非法解雇，依據勞基法第14條
05 第1項第4款之規定，終止勞動契約等語，被告則以108年9月
06 16日原告違反勞動契約或工作規則情節重大，依據勞基法第
07 12條第1項第4款之規定而終止勞動契約云云（見本院卷第
08 304頁、110年10月20日筆錄），經查，被告並未舉證原告有
09 何違反勞動契約或工作規則之事實，自難為有利於被告之認
10 定，因此，原告以被告非法解雇，依據勞基法第14條第1項
11 第6款之規定而終止勞動契約，自屬有據。

12 2.平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額
13 除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工
14 作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工
15 資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平
16 均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額
17 百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明
18 文。本件108年之基本工資為2萬3100元，並以此計算作為平
19 均工資。

20 2.資遣費部分：

- 21 (1)雇主依勞基法第11條第1項之規定，終止勞動契約者，應依
22 左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續
23 工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、
24 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之
25 。未滿一個月者以一個月計，為勞動基準法第11條、第17條
26 所明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後
27 之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第
28 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
29 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之
30 一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給
31 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項亦有明定。所稱「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。如：勞工適用勞工退休金條例之工作年資為3年6個月15天，則資遣費基數為 $3 \times 0.5 + ((6 + 15/30) / 12) \times 0.5 = 1.77$ 個基數。（見行政院勞工委員會101年9月12日勞動4字第1010132304號函）。

(2)原告曾由鑫翔益興業股份有限公司、台北市身心障礙聯盟協進會、社團法人新北市板橋區陽光慈善推廣協會、社團法人新北市身心障礙游泳協會投保勞工保險，實際仍由被告雇用等情，為兩造所不爭（見本院卷第304頁、110年10月20日筆錄），因此，原告自94年12月29日起至108年9月16日止，平均工資2萬3100元，得請求資遣費13萬8600元，有勞動部資遣費試算表可按，原告之請求逾此部分，應予駁回。

2.預告工資部分：

按雇主依勞基法第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：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30日前預告之；雇主未依第一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。經查：本件為原告依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約（見本院卷第304頁），揆之前開說明，原告請求被告給付預告工資，為無理由，應予駁回。

(三)原告依據民法第179條之規定，請求被告給付因未投保勞工保險，卻擅自未投保所致損害為6萬4503元，是否有理由？

1.按勞工保險條例第15條規定：「勞工保險保險費之負擔，依左列規定計算之：一、第6條第1項第1款至第6款及第8條第1項第1款至第3款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其餘百分之十，在省，由中央政府全額補助，在直轄市，由中央政府補助百分之五，直轄市政府補助百分之五；職業災害保險費

全部由投保單位負擔。二、第6條第1項第7款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之六十，其餘百分之四十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。三、第6條第1項第8款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之二十，其餘百分之八十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。四、第8條第1項第4款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之八十，其餘百分之二十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。五、第9條之1規定之被保險人，其保險費由被保險人負擔百分之八十，其餘百分之二十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。」。查本件原告任職被告期間，被告有部分時間並未為原告投保勞工保險，乃兩造不爭之事實，堪予認定。被告固本應屬投保單位，且被告未為原告投保，固違反強制規定，惟依勞工保險條例第72條規定，被告除應受處罰外，並就原告因此所受之損失依同條例規定之給付標準賠償之，亦即原告須因保險給付受有損失始可向被告請求賠償，惟原告並無保險事由之發生，則原告主張其受有勞保費6萬4503元之損害云云，自屬無據。

(四)原告依據勞基法第38條第1項之規定，請求特別休假未休假之工資2萬6607元，是否有理由？

1.修正前規定：105年12月21日修正前勞基法第38條、勞基法施行細則第24條分別規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、「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，雇主應發給工資」。修法前時期，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，如係可歸責於雇主之原因，雇主應發給未

01 休完日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個
02 人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資（
03 前行政院勞工委員會79年9月15日台勞動二字第21827號函釋
04 參照）。故在解釋上，勞工已請求特別休假卻遭雇主拒絕，
05 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
06 契約而未休者，始能請求雇主給付未休特別休假之工資。而
07 勞工請求給付不休假工資，即應就其債權發生之事實，即不
08 休假原因之所在，負有舉證之責（最高法院99年台上字第
09 1655號、90年度台上字第1017號判決參照）。

- 10 2.修正後規定：106年1月1日修正後施行之勞基法第38條規定
11 ：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，
12 應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，
13 三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年
14 未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五
15 、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每
16 一年加給一日，加至三十日為止。」（第1項）、「前項之
17 特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急
18 迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」（第2項
19 ）、「雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告
20 知勞工依前二項規定排定特別休假。」（第3項）、「勞工
21 之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應
22 發給工資。」、「但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商
23 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
24 之日數，雇主應發給工資。」（第4項，但書增列部分自107
25 年3月1日施行）、「雇主應將勞工每年特別休假之期日及未
26 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
27 清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。」（第5項）
28 、「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應
29 負舉證責任。」（第6項）。另勞基法施行細則第24-1條
30 規定「本法（即勞基法）第三十八條第四項所定年度終結，
31 為前條第二項期間屆滿之日。本法第三十八條第四項所定雇

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。（三）勞雇雙方依本法第三十八條第四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。」。

3.原告主張未曾休特別休假，請求被告給付94年至108年共160日特別休假未休工資2萬6607元云云。查原告自98年4月1日起任職於被告，其於94年12月29日起至105年12月28日間，屬繼續工作十年以上者，依據舊制有135日特別休假，有卷附之特別休假計算表可按，揆之前開說明，原告並未舉證有何可歸責於被告之事由，未申請特別休假，原告請求舊制部分之特別休假，自無理由，且依據原告提出之薪資表，原告於97年度長達6個月並無工作之情形。又自106年1月1日適用新法，自105年12月29日起至108年12月29日止，各有16日、18日、19日特別休假，兩造於108年9月16日終止勞動契約，因108年度之特別休假並無按比例計算之規定，則原告於106年、107年度共有34日特別休假（16+18=34），則以原告108年度基本工資為2萬3100元（見調字卷第67頁），原告請求特別休假未休工資2萬6180元（ $23100/30 \times 34 = 26180$ ），為有理由，逾此部分，應予駁回。

4.被告雖抗辯原告106年曾自行休假17日，故無特別休假云云，然為原告所否認，但被告並未舉證原告於106年未上班為原告自行申請特別休假，自難為有利於被告之認定。

(五)原告依據勞工退休金條例第14條第1項、第31條之規定，請求被告提繳勞工退休金差額188萬83元，是否有理由？

1.又雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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

01 條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規
02 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
03 ，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶
04 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
05 第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該
06 條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞
07 工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自
08 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
09 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
10 金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，最高法院101年度
11 台上字第1602號著有裁判可資參照。

12 2.各年依據基本工資計算應提繳金額如下：

- 13 ①自94年7月1日起至96年6月30日止，基本工資為1萬5840元，
14 每月應提繳950元。
- 15 ②自96年7月1日起至99年12月31日止，基本工資為1萬7280元
16 ，每月應提繳1036元，
- 17 ③自100年1月1日起至100年12月31日止，基本工資為1萬7880
18 元，每月應提繳1073元。
- 19 ④自101年1月1日起至102年3月31日止，基本工資為1萬8780元
20 ，每月應提繳1126元。
- 21 ⑤自102年4月1日起至103年6月30日止，基本工資為1萬9047元
22 ，每月應提繳1143元。
- 23 ⑥103年7月1日起至104年6月30日基本工資為1萬9273元，每
24 月應提繳1156元。
- 25 ⑦自104年7月1日起至105年12月31日止，基本工資為2萬8元，
26 每月應提繳1200元。
- 27 ⑧自106年1月1日起至106年12月31日基本工資為2萬1009元，
28 每月應提繳1261元。
- 29 ⑨自107年1月1日起至107年12月31日止，基本工資為2萬2000
30 元，每月應提繳1320元。
- 31 ⑩自108年1月1日起至108年12月31日基本工資為2萬3100元，

01 每月應提繳1386元。

- 02 3.勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四
03 十小時，勞基法第30條第1項定有明文。105年12月21日修正
04 前同法第36條規定「勞工每七日中至少應有一日之休息，作
05 為例假。」，105年12月21日修正後同法第36條「勞工每七
06 日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日」，
07 亦即正常勞工之工時，每周工時40小時，每周有二日為休息
08 日或例假日，則每月工作日數應為22日，始得聲請相當於基
09 本工資之工資，先為敘明。參以兩造不爭執原告之薪資為按
10 日計酬，每日500元，則原告每月工作22日，月薪應為1萬
11 1000元，但原告自95年起至96年4月止，每月工資均未達1萬
12 1000元，僅有96年5月、6月之工資為1萬2000元、1萬4500元
13 ，即各工作24日、29日，被告自94年12月起至96年4月均為
14 被告以1萬1100元提繳666元，僅96年5月、6月之基本工資
15 為15840元，應按月提繳950元，被告僅為原告提繳666元，每
16 月差額為284元，得請求差額568元（ $284 \times 2 = 568$ ）。。
- 17 4.自96年7月起至99年12月31日之基本工資為1728元，應按月
18 提繳1036元，被告僅自96年7月至97年12月按月提繳666元，
19 每月差額370元，但原告於96年7月、97年1、3、5、9月並未
20 工作，自毋庸提繳，應扣除2664元（ $666 \times 5 = 3330$ ），得請求
21 差額1480元{（ $13 \times 000 - 0000 = 1480$ ）。被告於98年1月僅提繳
22 488元，98年2月起至99年12月31日均未提繳，但原告於98年
23 2月並無工作，毋庸提繳，則原告得請求差額為2萬3340元（
24 $1036 \times 22 + (0000 - 000) = 23340$ ）。
- 25 5.100年1月起至100年12月31日基本工資為17880元，應按月提繳
26 1073元，被告於100年1月起至4月並未提繳，5月僅提繳501
27 元，6月至12月則按月提繳1073元，但原告於100年3月、5、
28 6、8、10、12月均無工資，合計被告應提繳金額為6438元，
29 被告已提繳6939元，被告已逾應提繳金額501元。
- 30 6.被告於101年1月1日起至108年9月期間均已按月為原告足額
31 提繳，102年4月起至103年6月30日提繳1152元，每月逾繳10

元，108年10月間投保於社團法人新北市身心障礙游泳協會時，仍提繳739元，有本院依職權調閱之原告勞工退休金個人專戶明細資料表可按（見本院卷第47~59頁）。

7.綜上述，原告請求被告應提繳差額2萬3998元（ $568+1480+000000-000-000-000=23998$ ），為有理由，逾此部份，應予駁回。

(六)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，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；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，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。被告之法定代理人呂許阿實於108年3月26日死亡，被告並無選任新任之法定代理人，經本院於110年1月22日裁定由呂芳杰擔任本件訴訟之特別代理人，有本院110年度聲字第1號裁定可按，被告之特別代理人於110年4月1日始收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按（見本院卷第81頁），因此，原告請求被告應自110年4月2日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

五、綜上述，原告依據勞基法第14條第1項第6款、第17條、第38條第1項、第4項、第6項、勞基法施行細則第24條之1第2項之規定，請求被告應給付原告55萬8350元（低於基本工資差額39萬3570元+資遣費13萬8600元+特休未休工資2萬6180元）及自起訴狀繕本送達翌日即110年4月2日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，被告應提繳2萬3998元至原告之勞工退休金專戶，為有理由，逾此部分，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動，事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規

01 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之
02 訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

03 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
04 與判決結果無涉，爰不一一論述。

05 八、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法
06 第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

07 中 華 民 國 110 年 11 月 2 日

08 勞動法庭法官 徐玉玲

09 以上正本係照原本作成

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 110 年 11 月 2 日

13 書記官 黃奎彰