

臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度勞簡上字第4號

上訴人 成城農產運銷有限公司

法定代理人 邱文啟

被上訴人 王郁文

訴訟代理人 林金宗律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國108年2月25日本院橋頭簡易庭106年度橋勞簡字第32號第一審判決提起上訴，本院於108年12月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：伊自民國102年6月12日起至106年5月31日止受僱於上訴人，年資3年11月20日，每月薪資新臺幣（下同）32,000元。上訴人於106年5月31日資遣伊，故伊得向上訴人請求：（一）資遣費：依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項之規定，請求上訴人給付資遣費64,000元（計算式：32,000元 $\times$ 1/2 $\times$ 4=64,000元）。（二）溢扣勞、健保費用部分：上訴人自105年4月1日起始為伊加保勞健保，而每月勞健保費用1,083元，然上訴人每月扣款3,151元，至伊106年5月底離職止，共溢扣28,952元（計算式：（3,151元－1,083元） $\times$ 14月=28,952元），伊得依不當得利之法律關係請求上訴人返還。（三）特別休假（下稱特休假）未休工資部分：伊於103年6月12日任職滿1年，105年6月12日任職滿3年，則伊之103、104、105、106年度特休假各為7、7、10、14日（共38日），上訴人於伊任職期間均未給予特休假，伊得依勞基法第39條之規定，請求上訴人給付加倍工資共40,533元（計算式：32,000元 $\div$ 30日 $\times$ 38日=40,533元，元以下四捨五入）。（四）國定假日應休未休工資部分：伊任職期間共有63日之國定假日未休，依勞基法第39條之規定，得請求上訴人給付加倍工資共67,200元

(計算式：32,000元÷30日×63日=67,200元，元以下四捨五入)。 (五)應補提繳勞工退休金（下稱勞退金）至勞工保險局之退休金個人專戶（下稱勞退專戶）部分：上訴人自伊任職時起，至105年3月31日止，共33個月期間未依法為伊提繳退休金，依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，上訴人應補提繳65,934元（計算式：33,300元×6%×33月=65,934元）至伊之勞退專戶。伊曾向高雄市政府勞工局聲請勞資爭議調解，惟調解不成立，爰依前揭規定請求上訴人給付資遣費、溢扣勞、健保費、特休未休工資、國定假日應休未休工資合計200,685元、向勞工保險局提繳65,934元等語。於原審聲明：(一)上訴人應給付被上訴人200,685元，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。(二)上訴人應向勞工保險局提繳65,934元至被上訴人之勞退專戶。

二、上訴人則以：伊僱用被上訴人之期間自105年4月1日起至106年5月31日止，期間均依法為被上訴人投保勞健保。被上訴人為門市銷售員，於106年4月間，伊因被上訴人無法勝任工作，告知其工作至106年5月31日止，並將依勞基法規定予以資遣。詎被上訴人竟於離職前，聯繫伊之客戶將自行創業，將藉由本身職務之便所取得伊之客戶資料竊為己用、圖利，嚴重違反工作規範。且被上訴人離職未辦理交接，伊於106年6月間發現最重要客戶名單遭撕走不知去向，涉及洩漏伊之營業秘密，伊於106年6月26日寄存證信函給被上訴人，未獲其回應，因而撤銷被上訴人之資遣通報，並改依勞基法第12條第1項第4、5款之規定解僱被上訴人，伊依法不需支付資遣費。又被上訴人於105、106年度每月勞、健保費用之自付額各為1,083元、1,115元，加計伙食等雜項自付額為每月2,068元（每日94元，每月上班日以22日計算），均按規定自其薪資中扣除，被上訴人未曾異議。另被上訴人任職期間為1年2個月，依勞基法規定特休假為7天，伊面告被上訴人自106年5月17日可以不用再上班，且

01 支付當月全額薪水，該月扣除被上訴人原應休假日8天及謀
02 職假後，所餘未上班日數已超過法令規定應休之天數。被上
03 訴人任職期間之法定應休假日均有排休，即使當月因業務關係
04 無法休假，也都在事後補休，排休及補休都由被上訴人自行
05 排定。伊於被上訴人任職期間亦均依法為其提繳退休金，被
06 上訴人請求為無理由等語置辯。於原審聲明：被上訴人之訴
07 駁回。

08 三、原審審理結果，認被上訴人之訴為一部有理由，一部無理由
09 ，判命上訴人應給付被上訴人136,765元，及自106年11月
10 5日起至清償日止，按年息5%計算之利息。上訴人並應向勞
11 工保險局提繳44,760元至被上訴人之勞工退休金個人專戶。
12 併就被上訴人勝訴部分，依職權宣告假執行。上訴人不服提
13 起上訴，除援引原審陳述及書狀外，於本院補陳略以：(一)被
14 上訴人請求給付資遣費48,526元部分，被上訴人任職於上訴
15 人至106年5月31日，迨至106年9月27日始提出本件資遣
16 費用請求，依勞基法第14條第1項第6款、第2項規定，須
17 在知悉其情形之日起30日之除斥期間內為之，被上訴人之請
18 求顯已逾30日，應不得請求給付資遣費。(二)被上訴人真正任
19 職於上訴人公司時間為105年4月1日，故原審推定於105
20 年4月1日之前，被上訴人的國定假日未休天數及特休假14
21 日未休，而應由伊給付工資顯屬錯誤。(三)提繳勞退金部分：
22 被上訴人於103年5月20日至105年4月1日期間係任職於
23 阿成水果行一事，非任職於上訴人，此期間上訴人無為被上
24 訴人提繳勞退金之義務等語。於本院聲明：(一)原判決命上訴
25 人應給付被上訴人136,765元，及自106年11月5日起至清
26 償日止，按年息5%計算之利息。上訴人並應向勞工保險局提
27 繳44,760元至被上訴人之勞工退休金個人專戶部分廢棄。(二)
28 上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人除援
29 引原審之主張及陳述外，補充：上訴人以勞基法第11條第5
30 款規定，終止兩造間僱傭契約，被上訴人同意上訴人資遣，
31 是兩造已於106年5月31日終止勞動契約，並無被上訴人終

止兩造勞動契約逾越除斥期間之情形。上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條第1項之規定，有為被上訴人提繳勞工退休金至退休金專戶之義務，是原審之認定並無錯誤。上訴人於原審未請求調取被上訴人入出境紀錄，依民事訴訟法第447條第1項、第3項之規定，不得再行提出新的攻擊防禦方法，且上訴人未提出被上訴人之全部出勤及休假紀錄，不得逕以出國紀錄斷章取義，稱被上訴人均有休假等語。於本院聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項

(一)成城農產運銷有限公司設立日期100年12月29日，代表人邱文啟（公司基本資料，橋勞簡卷一第180頁）。阿成水果行設立日期94年2月7日，負責人邱阿成，（商業登記抄本，橋勞簡卷二第59頁）。邱阿成與邱文啟為父子。

(二)被上訴人受僱於上訴人，上訴人自民國105年4月1日起至106年5月31日止為被上訴人投保勞工保險，被上訴人每月薪資32,000元，投保薪資31,800元（105年4月至106年4月手寫薪資單共13紙，橋勞簡卷一第10至15頁，勞工保險被保險人投保資料表（明細）1紙，橋勞簡卷一第16頁、105年薪資表2紙橋勞簡卷一第40至41頁）。

(三)被上訴人於102年6月13日經阿成水果行以會計職稱加入團體保險、於103年5月20日要保人由阿成水果行變更為上訴人以會計職稱加入團體保險（富邦人壽保現股份有限公司107年1月8日富壽團險字第1070000135號函及加保名冊，橋勞簡卷一第79頁至85頁）。

(四)被上訴人與客戶沈雅春LINE通訊軟體對話擷圖照片（橋勞簡卷一第29至36頁）、上訴人與客戶洪瑞珍106年11月1日通話錄音譯文（橋勞簡卷一第37至38頁）、上訴人於106年6月26日寄給被上訴人之存證信函（橋勞簡卷一第39頁）、上訴人與被上訴人106年2月9日、106年5月10日LINE通訊軟體對話擷圖（橋勞簡卷一第42至45頁）、被上訴人之護照內頁影本（橋勞簡卷一第46頁至47頁）、高雄市政府勞工局

01 106 年11月30日高市勞條字第10640255900 號函及成城農產
02 運銷有限公司勞動檢查資料（橋勞簡卷第51頁至75頁反面）
03 、被上訴人與上訴人於106 年5 月8 日及106 年5 月19日於
04 通訊軟體LINE之對話擷圖（橋勞簡卷一第118 至119 頁）、
05 106 年2 月2 日及106 年5 月12日於通訊軟體LINE之對話擷
06 圖（橋勞簡卷一第120 至124 頁）、邱文啟與王郁文106 年
07 5 月16日LINE通話錄音譯文及光碟（橋勞簡卷一第155 至16
08 0 頁）、106 年4 月30日邱文啟向王郁文提出資遣對話錄音
09 譯文及錄音光碟一片（橋勞簡卷二第100 至102 頁），形式
10 真正不爭執。

11 五、本件之爭點

12 (一)被上訴人主張上訴人依勞基法第11條第5 款之規定終止兩造
13 間之僱傭關係，應給付被上訴人資遣費48,526元有無理由？

14 (二)被上訴人主張上訴人應給付溢扣勞健保費用28,506元、特休
15 未休工資14,933元、國定假日未休工資44,800元有無理由？

16 (三)被上訴人主張上訴人應提撥勞退金44,760元，有無理由？

17 六、被上訴人主張上訴人依勞基法第11條第5 款之規定終止兩造
18 間之僱傭關係，應給付被上訴人資遣費48,526元有無理由？

19 (一)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
20 年資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由
21 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
22 ，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為
23 限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1 項定
24 有明文。次按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人
25 了解時，發生效力；又僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質
26 或目的定期限者，各當事人得隨時終止契約，民法第94條、
27 第488 條第2 項分別定有明文。復按非有左列情事之一者，
28 雇主不得預告勞工終止勞動契約：五、勞工對於所擔任之工
29 作確不能勝任時，勞基法第11條第5 款定有明文。又終止權
30 屬形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效
31 力，不必得相對人之同意。

01 (二) 經查：

02 (1) 被上訴人於102年6月12日由邱阿成即阿成水果行為被上訴
03 人加保團體保險，嗣上訴人於103年5月20日申請變更要保
04 單位為上訴人，自上訴人為要保單位時起，被上訴人即受僱
05 於上訴人等情，有上訴人法定代理人邱文啟於106年4月30
06 日與被上訴人對話時稱：「你們要勞健保，我有跟你們講，
07 因為我這幾年，我沒辦法，你們又來我這裡上班，也是有跟
08 你們講，我沒有勞健保，但是我有跟你們保團險500萬，你
09 們要做不做，那是你自己心甘情願的」等語。邱文啟於106
10 年5月16日與被上訴人用LINE通話時，邱文啟稱：「你現
11 在最主要，沒關係，我現在沒時間，你現在最在乎就是說你
12 什麼時候來，我少算你的資遣費，你也不用怕，因為最簡單
13 的就是看你的團險，我們哪時候訂團險就知道了。你什麼時
14 候來，我都有給你用團險嗎？」等語。被上訴人：「就是10
15 2年5月」等語。邱文啟：「就是用團險，你不要在講什麼
16 」、「你就叫公司，我就叫團險」、「保險公司投保再加保
17 」、「你什麼時候來做的，我叫團險來，下去捉就知道了」
18 等語明確（橋勞簡卷二第101頁、橋勞簡卷一第158頁）。
19 並有富邦壽險公司107年1月8日富壽團險字第1070000135
20 號函檢附富邦人壽團體保險被保險人名冊暨異動申請書、一
21 年定期團體保險投保名冊及團體保險變更通知書等附卷可稽
22 （橋勞簡卷一第79至85頁）。足認兩造間之僱傭關係始於上
23 訴人於103年5月20日為被上訴人加保團險之時起。上訴人
24 雖主張：阿成水果行為邱文啟父親邱阿成獨資經營，與上訴
25 人無關，自103年5月起因阿成水果行營運不佳，邱阿成不
26 再為員工續保，經商議後，將阿成水果行員工加保於上訴人
27 公司之團險，並非因此即受僱於上訴人等語，惟此部分並未
28 據上訴人提出證據佐證，自難憑採。至上訴人舉其他員工之
29 加保情形，亦未必與被上訴人之情形相同而得相為比擬。且
30 被上訴人之受僱期間如係自投保勞保時起，上訴人法定代理
31 人於106年4月30日、106年5月16日與被上訴人對話時，

01 即無須稱兩造間僱傭關係之起點以投保團險時間為主，而以
02 勞保投保時間為主即可，是兩造間僱傭關係之初，上訴人並
03 未為被上訴人投保勞、健保，而以團險代替乙情，已可認定
04 。則依前揭富邦壽險保險資料，以上訴人於103年5月20日
05 為被上訴人加保之時，為兩造間僱傭關係之起始，當屬無疑
06 。

- 07 (2)上訴人因被上訴人無法勝任工作，於105年4月間即告知被
08 上訴人工作至106年5月31日止，嗣於106年5月16日上訴
09 人法定代理人邱文啟復親自使用LINE通訊軟體與被上訴人對
10 話，親自向被上訴人表示被上訴人工作至當日即可，自106
11 年5月17日起被上訴人無庸再至上訴人處上班，兩造間之僱
12 傭契約於106年5月31日止，上訴人將依法律規定結算予被
13 上訴人之資遣費等費用等情，業據被上訴人於原審審理時自
14 陳：於105年4月間，因被上訴人無法勝任工作，告知被上
15 訴人工作至106年5月31日止，兩造間之勞動契約至106年
16 5月31日終止等語（橋勞簡卷一第25、194頁），此亦為上
17 訴人所不爭執（橋勞簡卷一第194頁）。復依上開106年5
18 月16日LINE通話譯文所示，邱文啟稱：「你明天以後就不用
19 來了，就是說我薪資付你一個月，一樣，就等於後面你就不
20 用來了，就是一直到這邊。你自己好好去找個工作」、「我
21 現在要來講，就是要來講這一點，然後有關你的資遣費，有
22 關你的那個，我們都會秉公處理，…我要給你無薪假、謀職
23 假，就是要公事公辦，…，我不會要給你弄倒，如果說真的
24 ，我要給你開除，我要給你整，我講，你去市場，…你說你
25 沒辦法去，那是你家的事，你沒去，你曠職，你就不用領薪
26 資了。可是我不這麼做…」、「我叫你走，原因也是因為一
27 半客人的關係」等語，被上訴人稱「因為我沒有要上了，你
28 也跟我資遣了，你講我多不好，這應該的，我也感覺這沒什
29 麼」等語，有該譯文可佐（橋勞簡卷一第155頁）。則上訴
30 人顯然係依據勞基法第11條第5款之規定，以被上訴人對於
31 所擔任之工作不能勝任為由，與被上訴人於106年5月31日

終止勞動契約，被上訴人至遲亦於106年5月16日對話中表示接受上訴人資遣之安排，則兩造間之勞動契約已於106年5月16日經上訴人以口頭告知至106年5月31日終止，洵堪認定。

- (3) 上訴人雖稱：被上訴人因涉及洩漏上訴人營業秘密，經伊於106年6月26日寄存證信函，未獲其回應，因而撤銷上訴人對被上訴人之資遣通報，並依勞基法第12條第1項第4、5款之規定解僱被上訴人等語，並提出被上訴人與其他客戶以LINE聯繫之對話內容、上訴人詢問其他客戶之通話譯文為佐（橋勞簡卷第29至38頁）。觀諸上開LINE通訊軟體翻拍照片顯示，被上訴人於106年5月16日22時33分許以LINE傳訊予客戶沈雅春之內容為被上訴人告知客戶伊自己出來做，如有需要向被上訴人預定等語，106年5月19日傳送水果照片，其餘為106年6月14日以後之通訊資料，被上訴人自106年5月16日22時33分許起，曾告知上訴人之客戶伊要自行營業、如客戶有興趣可向伊訂購之事實，固可認定。然邱文啟於106年5月16日18時21分許，先以LINE打電話予被上訴人，告知被上訴人自翌日起不用至上訴人處上班，請被上訴人自己好好去找個工作之事實，亦有上開LINE通話譯文可佐。則被上訴人於106年5月16日18時21分許，經上訴人通知不用再至上訴人處上班，並告知被上訴人自己去好好找工作後，被上訴人之後始於106年5月16日22時33分許以LINE通知其熟識之客戶，告知要自行開業，如有需要可預定之事實亦可認定。又被上訴人向上訴人之客戶告知要自行經營水果販售，且有需要得向被上訴人訂購之情形，雖屬與上訴人同業競爭，然本件上訴人並未舉證證明與被上訴人間有競業禁止之約定，且依被上訴人之LINE內容顯示，被上訴人僅係向客戶推銷自己，是否要向被上訴人或上訴人購買，仍可由客戶方自行決定，並非一經被上訴人通知，客戶即與被上訴人成立買賣契約，而不得再與上訴人買賣交易。又依上訴人提出與證人即客戶洪瑞珍之通話譯文顯示（橋勞簡卷一第37頁），上訴人稱「王郁文小姐，她講她自己要出來做的時候，在電

01 話中怎麼跟你講的？你有沒有跟她買水果？」、「你跟她買
02 什麼水果」、「5月底之前打電話給你的？」、「你為什麼
03 要跟她買？你不是都跟我買？」等語。洪瑞珍稱：「有」、「
04 蘋果」、「對」、「她打來，我不好意思就跟她買」等語
05 。洪瑞珍雖告知上訴人5月底前被上訴人打電話給伊時，因
06 不好意思就跟被上訴人購買蘋果等語，然依被上訴人與沈雅
07 春之LINE對話內容顯示（橋勞簡卷一第29至36頁），被上訴
08 人於106年5月16日、106年5月19日LINE予沈雅春之照片
09 ，係溫室桃、珍珠葡萄、奇異果，蘋果則為106年10月始傳
10 送圖片予客戶並告知可以訂貨，則洪瑞珍雖於電話中告知上
11 訴人之法定代理人有向被上訴人購買蘋果，然是否係於106
12 年5月31日前所為，並非明確。則被上訴人是否確實與上訴
13 人之客戶於106年5月31日前為私下交易一節，尚難認定。另
14 上訴人雖主張於106年6月間發現最重要客戶名單遭撕走不知
15 去向，被上訴人涉及洩漏伊之營業秘密等語，然未舉證以實
16 其說，難認可採。是依上開事實，尚難認被上訴人於106年5
17 月31日上訴人終止兩造勞動契約前，有何違反工作規則情節
18 重大而得撤銷原終止合意之情。則兩造間之勞動契約既已於
19 106年5月31日終止，則上訴人顯無於其後，再依勞基法第12
20 條第1項第4、5款規定將被上訴人解僱之權利。

- 21 (4) 又上訴人上訴意旨稱被上訴人任職於上訴人至106年5月31
22 日，迨至106年9月27日始提出本件資遣費用請求，依勞基
23 法第14條第1項第6款、第2項規定，須在知悉其情形之日
24 起30日之除斥期間內為之，被上訴人之請求顯已逾30日，應
25 不得請求給付資遣費等語。然本件兩造終止僱傭關係之原因
26 ，係因上訴人依勞基法第11條第5款之規定向被上訴人終止
27 僱傭關係，非被上訴人依勞基法第14條第1項、第2項之規
28 定為終止，是本件尚無上開除斥期間之適用，可堪認定。是
29 上訴人此部分主張，亦非有據。

- 30 (5) 從而，兩造間之僱傭期間為自103年5月20日起至106年5
31 月31日止，已堪認定。兩造間之勞動契約已由上訴人依勞基

01 法第11條第5款規定為合法終止堪以認定。則被上訴人請求
02 上訴人給付資遣費，自屬有據。

03 (三)兩造對於被上訴人任職期間之每月薪資為32,000元均不爭執
04 (橋勞簡卷一第191頁)，而被上訴人之工作年資自103年
05 5月20日起至106年5月31日止，共計3年12日，是被上訴
06 人得請求上訴人給付之資遣費為48,526元【計算式：32,000
07 元×(3+12/365)×1/2=48,526元，元以下四捨五入
08 】，堪以認定。

09 (四)綜上所述，上訴人上訴主張被上訴人請求給付資遣費已逾除
10 斥期間而不得請求，於法無據，尚無可採，被上訴人得請求
11 上訴人給付資遣費48,526元，為有理由，堪以認定。

12 七、被上訴人主張上訴人應給付溢扣勞健保費用28,506元、特休
13 未休工資14,933元、國定假日未休工資44,800元有無理由？

14 (一)溢扣勞、健保費用部分：

15 (1)按年滿15歲以上，65歲以下之受僱於僱用5人以上公司之員
16 工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參
17 加勞工保險為被保險人；被保險人應自行負擔之保險費，由
18 投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位負
19 擔部分，一併向保險人繳納，勞工保險條例第6條第1項第
20 2款、第16條第1項第1款分別定有明文。次按第一類被保
21 險人應自付之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次
22 月底前，連同投保單位應負擔部分，一併向保險人繳納，全
23 民健康保險法第30條第1項第1款亦有明文。又無法律上之
24 原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益，民法第17
25 9條前段定有明文。

26 (2)上訴人自105年4月1日起為被上訴人投保勞、健保，並以
27 31,800元為月投保薪資，依此計算，上訴人自105年4月1
28 日起至同年12月31日止、自106年1月1日起至同年5月31
29 日止之勞保自付額各為636元、668元，另健保自付額均為
30 447元，有勞工保險普通事故保險費及就業保險保險費合計
31 之被保險人與投保單位分擔金額表、全民健康保險保險費負

擔金額表可佐（橋勞簡卷二第143至146頁），則被上訴人應自付之勞、健保自付額於105、106年度各為1,083元、1,115元。兩造均不爭執被上訴人每月薪資均遭上訴人扣除3,151元（橋勞簡卷二第50頁），而依被上訴人所提出前揭時期之薪資單（橋勞簡卷一第10至15頁），所遭扣除之該筆金額均僅記載勞、健保。上訴人雖辯稱：該筆金額包含勞、健保費用及其他雜支（每日便當費50元、飲用水7元、手機費15元、公用電費及清潔費10元、團險12元，總共94元，乘以每月平均22日上班天數計算）等語，惟此為被上訴人所否認，而上訴人就其與被上訴人間有達成前揭其他雜支扣款協議乙節並未提出證據以證明之。上訴人雖又稱：被上訴人於任職期間未曾異議等語，然被上訴人居於弱勢勞方，對於雇主之扣款，未必能勇於表示反對意見。再者，依上訴人所列上揭其他雜支費用，公用電費及清潔費應屬店內公共支出費用，一般均由雇主支出，上訴人亦未提出被上訴人同意分攤之證據。另依上訴人製作之薪資表（橋勞簡卷一第40、41頁），已列入伙食津貼，上訴人卻稱應另扣除每日便當費等語顯然前後矛盾。又自上訴人之105年度損益及稅額計算表（橋勞簡卷一第143頁）觀之，固將保險費列入其支出項目，然此部分亦無法證明兩造間有被上訴人需負擔部分團險支出之約定。故上訴人辯稱每月扣除金額3,151元有包含原告勞、健保自付額以外之其他雜支費用等語，自不足採。是上訴人以扣除勞、健保費用名義，自被上訴人薪資中溢扣其他雜支費用，實際上並未向保險機關繳納，上訴人受有利益顯欠缺法律上之原因，致被上訴人受有損害，自應負返還義務。故被上訴人依不當得利之法律關係，請求上訴人返還溢扣之勞、健保費用，洵屬有據。

- (3) 從而，被上訴人於105年度共9個月期間遭溢扣之金額為18,612元【計算式： $(3,151 - 1,083) \times 9 = 18,612$ 】，於106年度共5個月期間、遭溢扣之金額為10,180元【計算式： $(3,151 - 1,115 \text{ 元}) \times 5 = 10,180$ 】，總計28,792

元（計算式： $18,612 + 10,180 = 28,792$ ）。又依衛生福利部中央健康保險署107年3月28日函所指，上訴人已調整被上訴人投保金額為33,300元，追溯至000年0月0日生效，該署並已向上訴人追溯補收被上訴人應自付之健保費286元（橋勞簡卷一第101、102頁），被上訴人亦同意扣除此筆金額（橋勞簡卷二第51頁），則上訴人應返還溢扣之金額共計28,506元（計算式： $28,792 - 286 = 28,506$ ）。

(二)就特休假未休工資部分：

(1)按特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，特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，106年1月1日修正施行前之勞基法第39條前段、中段、106年6月16日修正前之勞基法施行細則第24條第3款分別定有明文。而106年1月1日修正施行之勞基法第38條第4、6項規定：勞工之特休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；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，是於勞基法106年1月1日修正施行前，勞工於年度終結或終止契約前應休而未休之特休假，除係在雇主特別要求下而未休，即所謂可歸責於雇主情形下，雇主有給付工資之義務外，需勞工已請求雇主給予特休假遭雇主拒絕，或客觀上勞工不可能使用該特休假，致於年度終結或終止契約前未能休假，始得請求雇主給付未休特休假之工資；惟於勞基法106年1月1日修正施行後，如勞工於年度終結或契約終止時，有特休假未休完之日數，即得請求雇主發給特休假未休日數之工資，倘雇主認其權利不存在，即應由雇主負舉證責任。

(2)被上訴人主張102至105年度特休假部分：被上訴人任職上訴人期間自103年5月20日起，已如前述，則被上訴人自不能主張102年度有特休假。又依106年1月1日修正施行前之勞基法第38條第1款規定，被上訴人於103年度任職未滿1年，亦無特休假。另被上訴人於106年5月31日始遭上訴

人解僱，是上訴人終止勞動契約之日期並不會影響被上訴人請休104、105年度特休假之權利。復參以被上訴人之排休日期得由其自行決定，有上訴人所提出被上訴人自行排休之LINE對話紀錄、行事曆、字據等為佐（橋勞簡卷一第42、43頁、卷二第119、120頁），惟被上訴人於原審自陳：並未曾向上訴人提出要休特休假等語（橋勞簡卷二第136頁），被上訴人復未能舉證證明上訴人有要求其104、105年度之特休假不能休，或其曾提出要求特休假遭上訴人拒絕或有其他可歸責於上訴人之事由致未能休，自不得請求上訴人發給104、105年度之特休假未休工資。

- (3) 被上訴人主張106年度特休假部分：被上訴人於106年5月20日任職滿3年，依106年1月1日修正施行之勞基法第38條第1項第4款規定，被上訴人於106年5月21日後有特休假14日。嗣上訴人於106年5月31日與被上訴人終止勞動契約，被上訴人因遭上訴人解僱致未能請休特休假，則被上訴人依勞基法第38條第4項前段規定，請求上訴人給付該14日之特休假未休工資，即屬有據。上訴人雖抗辯：被上訴人自106年5月17日起未再上班，該月扣除被上訴人原應休假8日及謀職假，所餘未上班日數已超過法令規定之特休假日數，且上訴人已支付當月全額薪水等語。但依系爭5月16日譯文所示，邱文啟向被上訴人稱：你明天以後就不用來了，…我薪資付你1個月，…就等於後面你就都不用來了…等語，有該錄音譯文可佐（橋勞簡卷二第155頁），可知係上訴人主動告知被上訴人將其解僱，自翌日（17日）起無須再上班且薪水照付，自無上訴人所指該段期間為被上訴人行使特休假之期間。是被上訴人係經上訴人告知自106年5月17日不用再到班，屬非自願離職，於該日後自無從再行使其特休假之權利。上訴人復未能舉證證明被上訴人有何不能請領特休假未休工資之權利，其此部分抗辯自無足採。故被上訴人得請求之特休假未休工資為14,933元【計算式：32,000元÷30日×14日=14,933元，元以下四捨五入】。

01 (三)就國定假日未休工資部分：

02 (1)按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主
03 管機關指定應放假日，均應休假；第37條所定之休假，工資
04 應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資
05 應加倍發給，勞基法第37條第1項、第39條分別定有明文。
06 上訴人雖稱：被上訴人任職期間之法定應休假均有排休，即
07 使當月因業務關係無法休假，也都在事後補休，由被上訴人
08 自行排定等語。惟由被上訴人所提出之薪資單觀之（橋勞簡
09 卷一第10至15頁），其上記載應休天數為4或5日，倘實休
10 日數超過應休日數，即按比例扣薪，尚難認有上訴人所指國
11 定假日未休，於事後讓被上訴人補休之情。而上訴人亦未能
12 提出被上訴人之出勤表或其他證據資料證明被上訴人之國定
13 假日未休部分已為補休，上訴人自應加發國定假日加倍工資
14 與被上訴人。

15 (2)依104年12月9日修正、105年1月1日施行前、後之勞基
16 法施行細則第23條、105年6月21日修正施行之勞基法施行
17 細則第23條規定，被上訴人任職期間之國定假日分別如附表
18 一所示，故被上訴人各得請求如附表一備註欄所示103、10
19 4、105、106年之國定假日7日、19日、12日、4日，共
20 42日之應休未休工資44,800元【計算式：32,000元÷30日×
21 42日=44,800元，元以下四捨五入】。逾此範圍之請求，即
22 屬無據。

23 (四)綜上，被上訴人得請求上訴人給付136,765元【計算式：資
24 遣費48,526元+溢扣之勞、健保費用28,506元+特休假未休
25 工資14,933元+國定假日未休工資44,800元=136,765元】
26 。

27 八、被上訴人主張上訴人應提撥勞退金44,760元，有無理由？

28 (一)按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
29 保局設立之勞退專戶；雇主為本國籍勞工負擔提繳之退休金
30 ，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提
31 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，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。故雇主有為勞工按月提繳退休金之義務，屬強制規定，雇主倘未依規定為勞工按月提繳退休金，致勞工受有損害，勞工自得向雇主請求損害賠償。

(二)被上訴人自103年5月20日起即受僱於上訴人，然上訴人自105年4月起始為被上訴人提繳退休金，有被上訴人之已繳納勞工個人專戶明細資料可佐（橋勞簡卷一第184頁），故被上訴人請求上訴人補提繳自103年5月20日起至105年3月31日止之退休金，即屬有據。又被上訴人任職期間之工資為月薪32,000元，對照各年度退休金月提繳工資分級表之月提繳工資級距均為33,300元，則被上訴人請求上訴人補提繳44,760元（計算式詳如附表二所示）之退休金至其勞退專戶，自屬有據。逾此範圍之請求，不應准許。

九、綜上所述，被上訴人依勞退條例第12條第1項、第31條第1項規定、勞基法第39條之規定及民法不當得利之法律關係等，請求上訴人給付136,765元，及自起訴狀繕本送達之翌日即106年11月5日（送達證書，橋勞簡卷一第22頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息、提繳勞退金44,760元至原告之勞退專戶，為有理由，應予准許。至逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。原審就前開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，且依職權宣告假執行，核無違誤，上訴人就此求予廢棄改判，為無理由。

十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與判決結果無影響，爰不再逐一論述，附此敘明。據上論結，本件上訴人之上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中華民國 109 年 1 月 8 日
民事第二庭 審判長 法官 陳嘉惠
法官 周佳佩
法官 謝文嵐

附表一：

期間	國定假日	備註（被上訴人請求有理由之日數）
103 年5 月20日起至103 年12月31日	9 月8 日（中秋節）、9 月28日、10月10日、10月25日、10月31日、11月12日、12月25日，共7 日	被上訴人請求19日，於左列7 日內有理由。
104 年1 月1 日起至104 年12月31日	全年度共19日	被上訴人請求19日，均有理由。
105 年1 月1 日起至105 年12月31日（105 年6 月20日前適用105 年1 月1 日施行之勞基法施行細則第23條，105 年6 月21日後適用1 05年1 月1 日施行前之勞基法施行細則第23條）	1 月1 日、2 月7 日至10日（農曆除夕至1 月3 日）、2 月28日、4 月4 日至5 日（清明連假）、5 月1 日、6 月9 日（端午節）、9 月15日（中秋節）、9 月28日、10月10日、10月25日、10月31日、11月12日、12月25日，共17日	被上訴人請求12日，於左列範圍內，均有理由。（被上訴人自105 年2 月27 日起出境至105 年3 月3 日日境，有入出境資料在卷可佐，是105 年2 月28 日該日被上訴人應有請假）
106 年1 月1 日起至106 年5 月31日	1 月1 日、1 月2 日、1 月27日至30日（農曆除夕至1 月3 日）、2 月28日、3 月29日、4 月3 日至4 日（清明連假）、5 月1 日、5 月30日（端午節），共12日	被上訴人請求1 月1 日、1 月2 日、2 月28日、4 月4 日（被上訴人誤載為4 月5 日）、5 月1 日，共5 日。但依被上訴人自行排定之排休表所示（橋勞簡卷一第43頁），其中2 月28日為排休，並未上班，故其此部分請求加倍工資即無理由，應予扣除。其餘4 日請求為有理由。

附表二：

編號	應提繳期間	金額	計算式
1	103 年5 月20日起至 同年月31日止	804元	$67\text{元} \times 12\text{日} = 804\text{元}$
2	103 年6 月1 日起至 105 年3 月31日止	4,625元	$1,998\text{元} \times 22\text{月} = 43,956\text{元}$
合計	44,760元	備註： 月提繳工資級距：33,300 元 每月應提繳金額： $33,300\text{元} \times 6\% = 1,998\text{元}$ 每日應提繳金額： $1,998\text{元} \div 30\text{天} = 67\text{元}$ （小數 點以下四捨五入）	

以上正本係照原本作成。

本件不得再上訴。

中 華 民 國 109 年 1 月 8 日
書記官 許琇淳