

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第168號

原告 林大洲
訴訟代理人 林家慶律師（法扶律師）
複代理人 彭珮瑄律師
被告 歐總貿易有限公司
法定代理人 梅修文

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年11月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣36,260元，及自民國108年11月1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42,096元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔百分之14，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項、第二項得假執行；但被告如各以新臺幣36,260元、42,096元為原告預供擔保後，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、程序事項：

按訴狀送達後，不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或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項第3款定有明文。查原告起訴時第1項聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）237,069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。嗣於民國108年10月31日以民事言詞辯論意旨狀變更為：被告應給付原告246,565元，及自民事言詞辯論意旨狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第266頁），核屬擴張其聲明，與前開規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

(一)原告自103年9月2日起至107年12月28日止受僱於被告，擔任售後服務技術長一職，約定薪資除前2個月為35,000元外，其後皆為每月40,696元。被告於107年12月22日告知欲終止公司維修業務，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定資遣原告，最後工作日為107年12月28日，但被告迄今仍積欠資遣費、預告期間工資、特別休假未休之工資及非自願離職證明書。又，被告未核實提繳原告之勞工退休金，是縱原告無法證明被告於107年12月22日依勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約，惟因被告有未給付特休未休工資、未提繳勞工退休金等情，原告亦得依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約，並請求被告給付如下金額：

1. 資遣費88,005元：

原告自103年9月2日起任職至107年12月28日離職日止，年資為4年3月27日，每月薪資以40,696元計算，被告應給付原告資遣費88,005元（ $40,696 \times 1/2 \times \{4 + (3 + 27/30) \div 12\}$ ，元以下四捨五入，下同），然被告於108年1月30日時僅承諾給付原告資遣費79,084元，顯與法律規定不符。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1、2項規定請求之。

2. 預告期間工資32,557元：

原告年資為4年3月27日，被告應於30日前預告終止勞動契約，但被告係於107年12月22日告知最後工作日107年12月28日，僅提前6日預告，故原告得請求24日之預告工資。又，原告每月平均工資為40,696元，計得請求預告工資32,557元（ $40,696 \div 30 \times 24 = 32,557$ 元）。爰依勞基法第16條第1項第3款、第3項規定請求之。

3. 特別休假未休工資47,479元：

(1)原告係自103年9月2日起任職至107年12月28日止，雙方約定薪資自106年1月起每月至少為40,696元，則：

①105年9月2日至106年9月1日期間計有休特別休假7日未休，雖依最高法院103年台上字第1425號判決意旨，勞工應休之

特別休假日，於年度終結時如有未休完日數，且可歸責於雇主時，勞工始得請求雇主發給未休特別休假日數之工資，然於上揭年度終結前，勞基法第38條規定於105年12月21日修正、106年1月1日施行，依修正後之勞基法第38條第4項規定，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，已無區分是否可歸責於雇主，勞工皆可據以請求，故原告於上揭期間可休之特別休假，縱非可歸責於被告之事由而未於106年9月1日前休畢，原告亦得依修正後之勞基法第38條第4項及106年6月16日增訂之勞基法施行細則第24條之1第2項第1款規定請求被告給付7日未休畢之特別休假工資。

② 106年9月2日至107年9月1日期間可休特別休假之日數為14日均未休，原告亦得依上揭修正後規定請求被告給付14日未休畢之特別休假工資。

③ 107年9月2日至107年12月28日期間可休特別休假之日數為14日未休，原告亦得依上修正後之規定請求被告給付14日未休畢之特別休假工資。又，雖原告與被告間之僱傭契約於107年12月28日終止，縱於期間內終止勞動契約，亦不應影響雇主應給予勞工之特別休假日數。

(2) 綜上，被告應給予原告總計35日（7日+14日+14日=35日）之特別休假，爰依勞基法第38條第1項、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款規定請求被告給付未休畢之35日特別休假折算工資47,479元（40,696元÷30×35=47,479元）。

(二) 原告自103年9月2日起至107年12月28日期間，自被告領取之每月薪資除前2個月試用期為35,000元外，其後皆為40,696元，依勞工退休金月提繳工資分級表所定之月提繳工資分別應為36,300元及42,000元，計原告任職期間被告應提繳之勞工退休金共130,039元（ $36,300 \text{元} \times 0.06 \times (29/30 + 1) \vee + 42,000 \text{元} \times 0.06 \times (49 + 28/31) \vee = 130,039 \text{元}$ ），被告雖表面上共為原告提繳78,524元，惟實際上均係由原告之每月薪資中扣除，且未依法核實足額提繳，原告自得請求

其賠償78,524元，並請求其將差額51,515元（130,039元 - 78,524元 = 51,515元）再匯入原告設於勞工保險局之個人退休金專戶（詳細計算如附表一，見本院卷第23頁）。

(三)兩造間之勞動契約係因被告之業務性質變更而有減少勞工之必要於107年12月28日終止，爰依勞基法第19條之規定請求被告發給原因為勞基法第11條第4款之非自願離職證明書。

(四)聲明：1.被告應給付原告246,565元，及自民事言詞辯論旨狀繕本送達之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。2.被告應將51,515元匯入原告設於勞工保險局之個人退休金專戶。3.被告應開立離職原因為勞動基準法第11條第4款之非自願離職證明書予原告。4.原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)被告乃係於107年10月12日通知原告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約：

1.原告自103年9月2日起係受僱於被告擔任車輛維修員非技術長，於任職期間屢屢遲到，嚴重影響被告工作安排與營運，亦影響被告所屬其他員工之管理，被告多次勸說應準時上班，皆未獲改善，遂自106年11月起記錄其出勤狀況，並明列於領薪簽收表，希望藉以提醒原告出勤不正常之實況，惟原告仍置之不理。被告乃自107年度起除記錄原告出勤狀況及統計外，並據其遲到累計時間每分鐘扣薪2.66元，欲以遲到扣薪的處罰，使原告獲得警惕，並調整工作態度，但事實證明原告毫不在意。被告從道德勸說無效，轉為按遲到時間扣薪作為處罰，期間跨越106與107等2個年度，已對原告不正常出勤給與極大的容忍。然原告於107年度仍有高達75%出勤不正常，其中遲到11至30分鐘者佔53.29%，遲到超過60分鐘者佔23.03%。被告亦曾於107年8月間警告過原告，對其上班出勤態度已無法容忍，原告當時表示「待暑假過後」會改善，在107年9月初出勤較準時，惟於107年9月20日又以傳訊方式表示「機車故障」，於當日13：07始抵達公司，遲到247分鐘；於同年9月21日又於10：00始抵公司，遲到60分鐘；於

同年月26日向原告稱「10點左右到」，實際抵達公司是11：16，遲到136分鐘；於107年10月2日稱「10點左右到」，實際抵達公司是10：48，遲到108分鐘；於107年10月11日稱「有事耽誤11點前到」，實際抵達公司是12：00，遲到180分鐘等等，事實證明原告有能力準時上班，但並不願意遵守上班出勤規定，其違反勞動契約或工作規則情節重大，被告遂於107年10月12日通知原告應另謀他職予以解僱。

2. 原告任職期間，被告曾於105年2月間發現公司後院有不明鋁罐燃燒痕跡，經查問因由後，遂告誡原告廠區嚴禁火苗，原告回應是「試驗燃燒效果」，後於105年2月28日在中國國民黨中央黨部投擲汽油彈縱火，並於3月2日在被告公司營業處所內被警方逮捕，該案雖因執政當局的態度而獲不起訴，但原告公開不承認也不否認，私下卻向被告表示沒想到警方那麼快就找到他；另於106年10月間，利用同事保管公司門禁遙控之便，利用被告營運處所假借學術研究之名，製作空飄氣球，並謗稱是氣球實驗，而實際則是在106年10月10日國慶當日違法破壞慶典，此讓被告不得不在解僱原告的程序處理上採取和緩方式，因為被告公司時常停放有客戶車輛，且時有世界級限量車款停放，被告必須防止原告被解僱後之任何不理性的行為，據此被告只能以簡訊通知委婉解僱原告。原告稱被告臨訟隨意更改解僱事由，實以小人之心度君子之腹。被告於107年11月接獲房東通知因其土地糾紛，租約到期不再續約，此為被告解僱原告後所接連發生之事，並非被告經營不善關廠倒閉。原告被解僱在前，而後被告獲悉廠房無法續租，被告乃建議原告應積極找尋工作或可自行創業，若創業可成為被告之地區經銷商，並願意將公司工具設備廉價售予，乃出自協助員工創業之善意，並以培養經銷商的立意，在原告貸款事項上給予協助。據此，原告稱將集資在桃園地區開設保修廠，被告亦協助原告尋找合適廠房，並考慮將被告工具設備以優惠，或以其他方式讓售原告等。因此，於107年11與12月間，即使原告忙於四處尋找合適廠房，顧

01 及原告生活收入，被告仍願提供金額補助，皆為被告善意舉
02 措。被告支出金錢，原告領收簽名，係被告須列帳證明公司
03 金錢流向，並非107年10月12日解僱通知無效。

- 04 3.原告執在職證明稱其於107年12月28日仍在職云云，然被告
05 係因同事情誼，出具在職證明書，欲協助原告辦理銀行貸款
06 之用。若如原告所述，107年12月28日為最後上班日，被告
07 有何必要需開立證明其在職。原告所述，顯不可採。

08 (二)原告薪資僅為25,000元，其非擔任被告技術長一職：

- 09 1.原告自103年9月至被告任職，雙方約定月薪25,000元，經原
10 告同意以此作為勞、健保申報依據，被告亦允諾員工之勞健
11 保自付額由被告代付，以期使原告可實領25,000元，而待原
12 告實際工作後，視其專業技能學習狀況，與被告營運情況再
13 給予責任獎勵，發給責任獎勵目的是希望藉此讓原告安心工
14 作，即使原告技術能力尚無法獨立應付所有工作程序，被告
15 仍顧及生活負擔願意發給，並非與原告約定之工資（最高法
16 院79年度台上字第242號判決意旨參照），此係雙方合意約
17 定，原告每月領薪均有簽名，數年來從未對此產生任何疑義
18 。

- 19 2.被告於在職證明所列之職稱，係為美化原告工作，助其通過
20 貸款審核。實則，被告根本沒有技術長的職務設置。原告自
21 知薪資計算的方式，為求貸款順利，還請託被告薪資單以4
22 萬多的比較好看，若原告薪資就是4萬多，原告何需請託被
23 告。被告所列領薪表係為公司人力支出成本之統計，目的是
24 讓員工了解企業成本，培養日後創業時的成本計算觀念。

25 (三)原告各項請求抗辯如下：

- 26 1.資遣費88,005元及預告工資32,557元：

27 被告解僱原告，依勞基法第18條第1項規定，不需支付資遣
28 費、預告工資。被告係礙於先前已允諾協助原告與劉恭甫合
29 作開設保修廠一事，雖工具設備無法達成協議，被告仍願友
30 情贊助，畢竟被告亦希望在桃園地區有經銷商協助業務拓展
31 ，礙於金額多寡難以衡量，遂以網路上之資遣費計算公式，

算出金額，並通知原告赴被告處領取，此為被告之善意。

2. 特休假未休之工資47,479元：

自103年起被告即採每週僅工作5天半，104年起每週工作40小時，與同業相較，原告工作天數低於當時法定工時，休假日亦高於同業，原告所稱特休假未休，若有權益受損，為何未於每年年度終了提出異議，又原告如何證明並未休過特休假，且被告於105年1月、106年1月已分別給予18,000元、12,000元補償。

3. 勞工退休金78,524元損失及補提撥勞工退休金51,515元：

原告到職後，無純熟經驗，在一般技術工作需求下，實為亦工作亦學習，被告未曾要求業績或任何績效，若以業界薪給行情，原告所領月薪不低，若原告自認表現良好，認被告給薪不高，按原告所提已繳納勞工個人專戶所列，原告自94年起共計分別於5家公司任職，其中分別計有18個月，2個月，26個月，4個月，及在被告任職52個月，若原告認被告給薪不足，甚至被告提供勞動條件不佳，原告何以能任職長達52個月。

(四) 聲明：1. 駁回原告之訴及假執行之聲請。2. 如受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院判斷：

原告主張其自103年9月2日起受僱於被告等情，被告並無爭執。惟原告主張其餘各情，均為被告否認，並執上詞置辯。茲依原告之各項請求，分論如下：

(一) 原告依勞退條例第12條第1項請求資遣費88,005元、依勞動基準法16條第1項第3款、第3項規定請求預告工資32,557元，及依勞基法第19條規定請求發給離職原因為勞基法第11條第4款之非自願離職證明書，是否有理？

1. 按「雇主依勞基法第11條、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：…三繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。」、「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。」；雇主依前條終

止勞動契約者，應發給勞工資遣費；上開規定並於勞工依第14條規定終止勞動契約時準用之；又按「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿離職者。」；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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞基法第16條第1項第3款、第3項、第17條、第14條第4項、第18條、勞退條例第12條第1項分別定有明文。是依上開規定，僅於勞、雇雙方分別依勞基法第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條規定終止勞動契約時，雇主始有依勞基法第17條或勞退條例第12條規定給付資遣費之義務；且僅有雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止契約而預告期間不足時，雇主方有給付預告工資之義務。若勞工自請離職，或定期契約屆滿，或雇主依勞基法第12條規定終止勞動契約時，雇主即無須給付預告工資、資遣費。又依就業保險法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。是僅於被保險人符合前述非自願離職情況，雇主始應發給非自願離職證明書。

2. 原告主張被告係於107年12月22日依勞基法第11條第4款規定通知原告於同年月28日終止契約，爰依上開規定，請求被告給付資遣費88,005元、預告工資32,557元，及發給記載離職原因為勞基法第11條第4款之非自願離職證明書等語，均為被告否認，並以上詞置辯。經查：

(1) 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。

01 但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事
02 訴訟法第277條固定有明文。是以民事訴訟如係由原告主張
03 權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證
04 實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉
05 證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法
06 院17年上字第917號民事裁判要旨參照）。

- 07 (2) 被告抗辯：原告任職後因屢屢遲到，嚴重影響被告工作安排
08 、營運、及公司對員工管理，經勸說皆未獲改善；自106年1
09 1月起開始記錄原告出勤狀況，並明列於領薪簽收表；自107
10 年度起除繼續記錄原告出勤狀況及統計外，並據其遲到累計
11 時間每分鐘扣薪2.66元，但原告於107年度仍有高達75%出勤
12 不正常；被告於107年8月間警告原告，對其上班出勤態度已
13 無法容忍，原告當時表示「待暑假過後」會改善，但自107
14 年9月20日起又經常以各種理由遲延；以及被告最後於107年
15 10月12日通知原告應另謀他職予以解僱等情，業據提出兩造
16 間於107年9月20日107年10月12日間通訊軟體對話紀錄、薪
17 資表、被告與證人劉恭甫間自105年11月24日至107年1月2日
18 通訊軟體對話紀錄、兩造間於107年8月15通訊軟體對話紀錄
19 、被告製作之原告107年出勤狀況統計表（見本院卷第79-16
20 9頁）為證，堪認屬實。而依被告所提出經原告簽署確認之
21 薪資表上之遲到紀錄可知，原告確實有不按正常工時到工情
22 況，已非屬偶一事件，而屬經常性狀態，且每次遲到之時間
23 均非僅僅10分鐘內，每月累計遲到時數少則12小時，最多可
24 累計至25小時，是被告稱其遲到情形已嚴重影響被告工作安
25 排、營運及對所屬其他員工之管理等語，尚非無稽。被告既
26 已先後採取警告、記錄遲到狀況、扣薪等手段，期原告可改
27 善其工作態度，但原告均仍依然故我不予改善，是被告抗辯
28 其已於107年10月12日依勞基法第12條第1項第4款合法終止
29 兩造間之勞動契約等語，堪認有據。
- 30 (3) 縱原告前揭終止並不合法，然原告主張被告於107年12月22
31 日以口頭通知方式，通知依勞基法第11條第4款規定於同年

01 月28日終止契約等語，被告已否認其情，自應由原告就上揭
02 事實負舉證之責任。原告雖執被告所提出之被證12中之107
03 年12月27日通訊軟體對話紀錄（見本院第211頁）為證。惟
04 查，上揭通訊軟體對話紀錄係被告與證人劉恭甫間之對話紀
05 錄，與原告無關，且通訊時間為107年12月27日，亦非107年
06 12月22日。再者，該筆對話內容為：「公告/通知主旨：車
07 輛保修服務暫停。說明：由於本公司新莊服務廠門市所在位
08 置之土地糾紛，致廠房無法續租，故將於107年12月29日起
09 ，暫停車輛保修服務，可轉赴：…」等語，足認被告所為該
10 份公告/通知，旨在通知被告公司之原有客戶即將停止服務
11 ，及如有需要可轉赴他廠進行車輛保修之相關訊息，該份公
12 告/通知全文中並無任何一語提及被告與員工間勞、雇關係
13 將於107年12月28日終止之旨意，是原告執此主張被告於107
14 年12月22日有以口頭通知方式，通知伊依勞基法第11條第4
15 款規定於同年月28日終止勞動契約云云，並無可取。而原告
16 復未能提出其他證據證明上情（見本院卷第304頁），則其
17 主張被告有於上揭時間以上揭事由通知終止契約云云，自無
18 可採。至於原告另主張：其嗣另依勞基法第14條第1項第5款
19 規定通知被告終止契約等語，亦為被告否認。而原告不僅並
20 未具體主張其向被告通知終止契約之時間及方式，亦未提出
21 任何證據證明該情（見本院卷第304頁），空言主張，自無
22 可信。

23 3.原告未能提證證明被告有於107年12月22日依勞基法第11條
24 第4款規定通知原告於同年月28日終止兩造間之勞動契約，
25 亦未能提證證明原告嗣有於何時、依勞基法第14條第1項第5
26 款規定通知被告終止契約等事實，揆諸前揭說明，原告自無
27 從依據勞退條例第12條第1項、勞動基準法16條第1項第3款
28 、第3項規定請求任何資遣費及預告工資，亦無得依勞基法
29 第19條規定請求發給記載離原因為勞基法第11條第4款之非
30 自願離職證明書。

31 (二)原告依勞基法第38條第4項、勞基法施行細則第24條之1第2

項第1款規定請求給付特別休假未休工資47,479元，是否有理？

原告主張其自105年9月2日起至契約終止日為止，各尚有特別休假7日、14日、14日，合計共35日未休，而其每月工資為40,696元，被告應發給工資47,479元等語，均為被告否認，並執上詞置辯。是此部分所應審究者為：1.原告請求被告發給35日之特別休假未休工資，是否有理？2.如是，原告得請求之金額若干？茲分論如下：

1.原告請求被告發給35日之特別休假未休工資，是否有理？

(1)原告於103年9月2日受僱後，勞基法第38條於105年12月21日修正公布，並自106年1月1日施行。修正前規定為：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」，修正後之規定為：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30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。」，「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。」，勞基法第38條第1項、第4項、第6項定有明文。

(2)原告自103年9月2日開始受僱，兩造已經於107年間終止勞動契約一節，兩造並無爭執，雖兩造就契約究係於何時、因何而終止存有爭議，然不論係原告主張之於107年12月28日終止，或是被告抗辯之於107年10月12日終止可取，依上開規定，原告任職第3年即在105年度（105年9月2日至106年9月1日）、第4年即106年度（106年9月2日至107年9月1日）、第5年即107年度（107年9月2日至契約終止日為止），各應享

有7日（修正前舊法）、14日、14日（修正後新法）之特別
休假，是原告主張其於上揭各年度共應享有35日（7日+14
日+14日=35日）之特別休假等語，自屬有據。

- (3)原告主張其上揭各年度合計35日之特別休假均未於各相關年
度終結或契約終止前完成休假，被告應發給工資，被告如認
為其權利不存在，依修正後勞基法第38條第6項規定，應負
舉證之責任，茲被告既未提出任何證據證明，則原告主張其
得依勞基法第38條第4項規定請求被告發給35日特別休假未
休之工資等語，自屬可採。

2.原告得請求給付之金額若干？

- (1)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1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特
別休假於年度終結或契約終止前1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1個月正
常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基法施行細則
第24條之1第2項第1款亦有明定。

- (2)原告主張其任職後每月之薪資數額，兩造互有爭執如前述，
是此部分首應審究者為：兩造約定之每月薪資額為何？兩造
各提出互不爭執真正薪資表為證（見本院卷第27頁、第87-9
5頁）。依上揭薪資表可知，該表共分為「本薪」、「責任
與獎勵」、「勞退金」、「勞保自負」、「健保自負」、「
發給薪津」、「事病假」、「借支及自購」、「實際核發」
等項目。而：

①「本薪」：自103年9月起至107年12月止，均為25,000元。

②「責任與獎勵」：每月均有。103年9月金額為6,800元，10
月及11月為11,800元、12月為13,317元，自104年1月開始，
除於105年1月、106年1月各加18,000元及12,000元外，每月
均為13,300元。此項目每月均發給，且金額固定，亦無證據
證明有任何發給之特別條件，足認此項費用，係原告任職期
間之因工作而經常性給與，自屬於工資。

- 01 ③「勞退金」：自103年9月起至107年12月止，均為1,512元。
- 02 ④「勞保自負」、「健保自負」：104、105年金額均相同，分
- 03 別為504元、371元；106、107則均相同，分別為529元、355
- 04 元。
- 05 ⑤「發給薪津」：103年9月為34,161元；10、11月39,146元；
- 06 12月40,663元；104、105年均為40,687元（除105年1月因責
- 07 任與獎勵有另加給18,000元外）；106、107年均為40,696元
- 08 除105年1月因責任與獎勵有另加給12,000元外）。
- 09 ⑥「實際核發」：103年9月為31,800元、10月為33,425元、11
- 10 月為36,800元。104年1月以後除有「事病假」或「借支及自
- 11 購」扣款外，均為38,300元（即「本薪」、「責任與獎勵」
- 12 之總額）；107年開始則因另有遲到之扣薪，故均未達38,30
- 13 0元。
- 14 (3) 勞、健保自負額本屬勞工應自負之費用；另勞工退休金提撥
- 15 則屬雇主應為勞工提繳之費用。原告任職多年來，每月實際
- 16 領取之薪資總額為「本薪」、「責任與獎勵」扣除「事病假
- 17 」或「借支及自購」後之餘額，兩造多年來均無爭執，堪認
- 18 被告抗辯：「勞退金」是由被告額外支付，不包含在原告之
- 19 薪資中等語，應屬可採。至於「勞保自負」、「健保自負」
- 20 等部分，被告在薪資表中已記載「自負」，顯係自勞工之薪
- 21 資中扣除提繳，則原告主張於計算勞方之薪資總額時，應計
- 22 入回算等語，亦屬可採。綜此，堪認兩造約定每月薪資應為
- 23 「本薪」、「責任與獎勵」、「勞保自負」、「健保自負」
- 24 之總額。原告主張兩造約定除前2個月薪資為每月35,000元
- 25 外，其後皆為每月40,696元等語，及被告抗辯：兩造約定每
- 26 月薪資25,000元，由被告負擔勞、健保自負額及退休金提撥
- 27 金，讓原告每月可實領25,000元等語，核均與前揭證據資料
- 28 不完全相符，足認兩造之主張與陳述雖非均不屬實，但均非
- 29 事實之全貌，均不足採信。
- 30 (4) 基此計算，原告之各年度薪資額如下：
- 31 ① 103年度：9月為32,649元；10月、11月為37,634元；12月為

39,151元。

② 104-105年度每月薪資均為39,175元，平均每日薪資為1,306元（ $39,175 \text{元} \div 30 \text{日} = 1,306 \text{元}$ ）。至於105年1月份額外給付之18,000元，兩造雖就該筆金額係屬年終獎金或不休假工資補償有所爭議，但該款非屬兩造約定之每月工資，則兩造均無疑義。

③ 106-107年度每月薪資額均為39,184元，平均每日薪資為1,306元（ $39,175 \text{元} \div 30 \text{日} = 1,306 \text{元}$ ）。至於106年1月份額外給付之12,000元，兩造雖亦有係屬年終獎金或不休假工資補償之爭議，但其非屬兩造約定之每月工資，甚為明確。

④ 基此計算，原告得請求被告給付之特別休假未休工資補償為36,260元（ $35 \text{日} \times 1,036 \text{元/日} = 36,260 \text{元}$ ）。

(5) 被告雖另抗辯：其已於105年1月及106年1月分別給付18,000元及12,000元補償，應予扣除等語。原告不否認有領得上開金錢，惟稱：該2筆均屬年終獎金等語。而查，上開2筆金錢均列在「責任與獎勵」欄下，就文義觀之，難認與特別休假未休工資補償有關，參之證人劉恭甫亦證述：被告會發給年終獎金，於每年初發，係記載在責任獎金那欄等語（見本院卷第244頁）在案，益徵上揭款項與特別休假工資補償無關。茲被告既未能提出其他證據佐證上開給付金額與特別休假不休工資補償有關，是原告稱上開款項均是年終獎金等語，應屬可信。

(6) 從而，本件原告依據上開規定，請求被告給付特別休假不休假工資補償36,260元部分，為有理由，應予准許。逾上開範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

(二) 原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定請求被告補提繳51,515元至勞工退休金專戶，及賠償其78,524元，有無理由？

(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，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百分之6，

01 勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第3
02 1條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳
03 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
04 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
05 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
06 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者
07 ，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受
08 有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於
09 勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未
10 足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法
11 院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。

- 12 (2) 按於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳者，1年
13 內調整勞工退休金之提繳率，以2次為限。調整時，雇主應
14 於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知
15 之次月1日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第1位為限
16 。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8
17 月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月
18 至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均
19 自通知之次月1日起生效。勞工退休金條例第15條定有明文
20 。又，依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由
21 雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標
22 準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近3個
23 月工資之平均為準。勞工退休金條例第15條第1項、第2項亦
24 有明定。是依上開規定，如勞工薪資有變動，雇主僅須於每
25 年3月及9月調整乙次，如薪資不固定者，調整之方式為最近
26 3個月工資之平均額，即屬合法。

- 27 (3) 原告係於103年9月入職，至104年2月為止，其薪資有前述之
28 變動，然依上開規定，雇主只須按第1個月即103年9月之工
29 資額所屬級距提撥，即屬合法。之後各年度亦應依上揭原則
30 調整。準此，被告每月應為原告提繳之勞工退休金額如附表
31 「每月應提繳金額」欄所示，被告每月已為原告提繳如附表

01 「每月提繳金額」欄所示，則被告每年度短提繳之金額如附
02 表「每年度差額」欄所載。從而，原告依上開規定，請求被
03 告補提繳42,096元部分，核屬有據，應予准許。原告逾上開
04 範圍之請求被告補提繳，即屬無據。

05 (4)被告於原告任職後每月為被告提繳之1,512元，本即不在兩
06 造約定之薪資額內，並無原告所稱係自薪資扣取部分金額用
07 以提繳原告之勞工退休金之情，業經審認如前，茲不再贅，
08 則原告另請求被告賠償其78,524元勞工退休金，亦無可取。

09 四、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
10 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人
11 起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以
12 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
13 息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務
14 ，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5
15 ，民法第229條第2項、第233條第1項、第203條分別定有明
16 文。本件原告起訴請求被告給付特別休假不休假工資補償，
17 被告迄未給付，自應負遲延責任，則原告就此部分請求自言
18 詞辯論狀繕本送達之翌日（即108年11月1日，見本院卷第
19 309頁）起至清償日止按週年利率百分之5計算之遲延利息，
20 為屬有據，應予准許。

21 五、綜合上述：

22 (一)本件原告依勞動基準法第38條第1項第4項規定請求給付特別
23 休假未休工資36,260元，及自108年11月1日起至清償日止按
24 週年利率5%計算之利息；依勞退條例第6條第1項、第14條第
25 1項、第31條第1項規定請求被告補提繳42,096元至勞工退休
26 金專戶部分，為有理由。其逾上開範圍之請求，為無理由。

27 (二)原告依勞退條例第12條第1項請求資遣費88,005元本息、依
28 勞動基準法16條第1項第3款、第3項規定請求預告工資32,55
29 7元本息，及依勞基法第19條規定請求發給原因為勞基法第
30 11條第4款之非自願離職證明書，均為無理由。

31 六、原告勝訴部分，其金額未逾50萬元，爰依職權宣告假執行，

被告陳明願供擔保，請准宣告免為假執行，經核於法並無不合，爰酌定相當之擔保金額宣告之。至於原告聲請供擔保，即無再行審酌必要。另原告敗訴部分，其假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

八、訴訟費用負擔之依據及理由：依據民事訴訟法第79條。查，本件就財產權請求部分（總訴訟費用額為3,200元），原告係部分勝訴、部分敗訴，按比例計算，應由被告負擔27%即864元，餘由原告負擔；另非財產上請求部分（訴訟費用額為3,000元），原告全部敗訴，應負擔全部訴訟費用額。則本件總訴訟費用（含財產及非財產共6,200元），應由被告負擔14%（864元÷6,200元=14，小數點以下四捨五入），餘由原告負擔。

中華民國 108 年 12 月 5 日
勞工法庭 法官 李桂英

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日之不變期間內，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 108 年 12 月 5 日
書記官 郭書好

附表：

（單位：新臺幣元）

所屬年月	月薪資額	應繳級距	每月應繳金額	每月已繳金額	每月差額	年度差額
103年9月	32,649元	33,300元	1,998元	1,512元	486元	103年度： 1,944元（486元 × 4）
103年10月	37,634元	33,300元	1,998元	1,512元	486元	
103年11月	37,634元	33,300元	1,998元	1,512元	486元	

(續上頁)

103年12月	39,151元	33,300元	1,998元	1,512元	486元	
104年1月至2月	39,175元	33,300元	1,998元	1,512元	486元	104年度： 9,912元 (486元× 2+ 894元× 10)
104年3至12月	39,175元	40,100元	2,406元	1,512元	894元	
105年1月至12月	39,175元	40,100元	2,406元	1,512元	894元	105年度： 10,728元 (894元 × 12)
106年1月至2月	39,184元	40,100元	2,406元	1,512元	894元	106年度： 10,728元 (894元 × 12)
106年3至12月	39,184元	40,100元	2,406元	1,512元	894元	
107年1月至12月	39,184元	40,100元	2,406元	1,512元	894元	107年度： 10,728元 (894元 × 12)
					合計：	42,096元