

臺灣臺南地方法院民事判決

107年度勞訴字第68號

原告 洪國森
訴訟代理人 洪國淞
被告 千大翔有限公司
法定代理人 黃冠翰
訴訟代理人 郭桐賓

上列當事人間請求給付退休金等事件，經本院於民國108年5月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬肆仟玖佰陸拾肆元，及自民國107年7月10日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹萬柒仟壹佰參拾柒元，由被告負擔新臺幣壹仟元，其餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹萬肆仟玖佰元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張略以：

（一）原告於民國91年6月1日任職被告公司前身大松木業商行時，約定之薪資為日薪新臺幣（下同）1,300元，假日不計，若全勤則全月算4天假日，若有缺勤則1天扣2天薪資，全月算8天假日；假日加班費算2日薪，故如全月全勤，則若不計加班所得，小月30日可領26日之薪資為33,800元，大月31日則27日薪為35,100元。嗣大松木業商行更名為千大翔有限公司，並未與原告再重新議定薪資。

（二）大松木業商行與被告公司關係：

1.原告原係於91年6月1日任職大松木業商行，負責人為黃俊榮，係承續大松木業商行所有生財器具、生意、員工、資產而於99年7月29日成立之被告公司負責人黃冠翰之父，被告公司承繼大松木業商行後，並未對員工去留有任何處置，而直接維持原來大松木業商行之運作模式，因此被告

公司與大松木業商行之間為前後承續合併關係，依公司法第75條、113條、勞動基準法（以下簡稱勞基法）第20條及最高法院98年台上字第1286號判決意旨，被告公司自應依法對大松木業商行所存在之權利義務為概括承受，擔負留任員工之所有在大松木業商行之年資、薪資、勞保、退休金等權益。

- 2.再觀被告公司網頁，公司簡介之歷年紀事記載：1988年永松鋸木場遷址臺南市○○路，更名為大松木業；1998年為擴大經營範圍，改名為千大翔有限公司，可明確被告公司與大松木業商行間之關係，並非如被告所言於99年7月29日始成立。

（三）原告年資及可申請之退休金：

- 1.原告係於91年6月1日任職大松木業商行，至106年12月6日因不堪負責人明知原告於105年12月8日因公受傷後遺留有癱瘓及暈眩等後遺症，不僅從不負擔其醫療費用，且不顧其身體狀況，為逃避勞基法第59條規定，竟以不人道方式欲逼其自請離職，如常指派其爬高、開貨卡車、搬運重物等工作，且原告因公受傷後常至醫院回診，不惟被告公司不負擔就醫費用，亦不容請假，皆以曠職扣薪，已違反勞基法第43條、第59條及第61條等規定，最終原告於106年12月6日被告知退勞健保，並要求辭職在家療養。
- 2.原告自91年6月1日至106年12月6日止，前後年資共計15年6個月又5日，年齡58歲已達勞基法第53條可自請退休條件，自可依勞基法退休金給付規定及勞工退休金條例第11條規定申請退休，然被告竟以其於99年6月1日始成立，原告之前非其員工，一文不付。因此，自91年6月1日任職至99年5月31日被告公司成立，開始依退休金條例提撥止，共計有勞基法規定之舊制退休金8年年資，被告應給付原告6個月平均薪資×年資×2之退休金即551,200元【計算式： $\{ (33,800 \times 3 + 35,100 \times 3) / 6 \} \times 8 \times 2 = 551,200$ 】。

（四）原告應領取之勞保老年給付及被告應補償之金額：

01 依原告之薪資投保之級距應為34,800元，原告原可依勞工
02 保險條例退休後即可申請老年年金，惟因大松木業商行未
03 為原告辦理投保至影響原告權益甚鉅，因而導致其投保年
04 資不足無法申請領取勞保年金，只能領取一次老年給付，
05 因此被告應補償原告之損失。原告應有17年287日之投保
06 年資，被告公司自99年6月1日始為原告投保勞保，依勞工
07 保險條例第6條規定，被告未替員工投保勞保已違法在先
08 ，且投保級距竟又以高薪低報方式為原告投保，只以21,0
09 00元投保，此經勞保局查處在案，此部分可領之給付為9
10 年287天，即205,512元（計算式： $21,000 \times 9 + 21,000 \times 2$
11 $87/365 = 205,512$ ），然實際應加上大松木業商行之8年年
12 資，故共計應有17年287日之投保年資，依勞工保險條例
13 第59條規定，故原告應領數額為715,926元（計算式： $34,$
14 $800 \times 15 + 34,800 \times 2 \times 2 + 34,800 \times 287/365 \times 2 = 715,926$
15 ），故被告應補償510,414元（計算式： $715,926 - 205,51$
16 $2 = 510,414$ ）。

17 （五）原告可領取之勞工專戶退休提撥金額及被告應補償之金額
18 及滯納金：

19 依原告應領薪資若不計加班費平均為每月34,450元，被告
20 按月提撥6%之金額應為2,067元，然被告每月僅提撥1,260
21 元，短缺807元，自99年6月1日至106年12月6日共計90個
22 月，應賠償金額為72,630元（計算式： $807 \times 90 = 72,630$
23 ），滯納金部分亦為72,630元，故被告共計應補償145,26
24 0元。

25 （六）被告應返還原應由公司負擔勞工專戶退休提撥薪資6%之部
26 分及健保費轉嫁由原告應領薪資中負擔之金額：

27 原應由公司負擔勞工專戶退休提撥薪資6%之部分及健保費
28 ，被告竟以虛偽方式轉嫁由原告負擔，卻指稱係被告負擔
29 ，此由原告薪資表項中，明載每個月之提撥薪資6%金額1,
30 544元及健保費952元列計，後註明係公司負擔；惟實際上
31 該2筆支出原係原告所應領取之薪資，統計薪資表中原告

01 應領（不計加班費）項之金額為：基本薪26,400，健保（
02 公司負擔）952，勞退（公司負擔）1544，伙食津貼1100
03 ，任務津貼1000，職務加給2000，共計32996，接近前述
04 原告與被告約定之日薪全勤金額，若被告再將勞保公司負
05 擔部分計入即與約定日薪1300無差；又被告在薪資減項中
06 明列健保（公司負擔）952，勞退（公司負擔）1544，此2
07 筆金額，而原告前與大松木業商行約定之薪資中明顯少了
08 此2筆金額及勞保部分，顯是被告將此2筆轉嫁為原告負擔
09 ，故被告應償還該2筆金額並依勞工退休金條例第32條加
10 計滯納金，總計金額為363,600元（計算式： $1,544 \times 90 \times$
11 $2 + 952 \times 90 = 363,600$ ）。

12 （七）被告應補償勞保傷病補助不足額部分：

13 原告於105年12月8日在工作時自高處跌落撞擊腦部，並住
14 院治療，申請勞保傷病補助為日投保額700的70%發給14日
15 ，共6,860元，因被告低報投保額21,000元，致傷病補助
16 短少，實際投保額應為34,800元如前述，故其應領金額為
17 11,368元（計算式： $34,800 / 30 \times 14 \times 70\% = 11,368$ ），扣
18 除已領金額6,860元，被告應補償4,508元。

19 （八）被告應補償原告105年及106年之特休假工資，依據勞基法
20 第38條規定，原告105年年資為14年有19日，106年年資為
21 15年有20日之特休假，然被告從未定期以書面告知原告，
22 致使原告不知其可安排假期，被告亦未發給不休假工資，
23 因此主張被告應補發該兩年之特休假工資50,700元【計算
24 式： $1,300 \times (19 + 20) = 50,700$ 】。

25 （九）對被告抗辯之陳述：

26 1.原告並未曾離職到其他公司任職：

27 原告於98年2月5日凌晨因急性中風半身麻痺癱瘓，急診住
28 院治療，經復健直至99年4月29日方停止服藥及復健，同
29 時並診斷出有嚴重糖尿病，繼續服藥，怎可能離職至其他
30 公司任職。原告於身體狀況稍佳時，聽從醫師指示多出外
31 活動，因此在99年2月1日回被告公司報到，但因尚未完全

01 復原只從事較輕微之工作，無法搬運使力，且每日需固定
02 赴治療所復健，以其當時身體狀況不可能至其他公司任職
03 ，至於原告所指安連發鋸木廠係原告於91年6月1日前之工
04 作工廠，原告在該公司任職約2年，是被告所指不知所具
05 為何？

06 2.被告並未依勞工退休金條例舊制年資處理辦法，給予原告
07 資遣或結算年資後新聘，何來年資歸零之說？

08 (1)原告於98年2月5日因急性中風急診住院治療，經復健至
09 5月乃正式回公司上班，依行政院勞動部所制定之勞工
10 請假規則第4、5條規定，原告之年資並不因其療養期間
11 而中斷，故被告所稱年資歸零不知所本為何？依據勞工
12 退休金條例之規定，舊制退休金轉新制退休金，須由勞
13 工填具同意書方可依新制退休金條例提撥勞工退休金，
14 但被告並未讓原告填寫過同意書，即強行以新制退休金
15 提撥原告之退休金，已違法在先。又舊制退休金轉新制
16 退休金對於舊有年資結算處理為(1)「保留不保障原則」
17 ：意指員工之舊制年資可以一直保留至員工退休或資遣
18 時，作為領取退休金或資遣費之年資計算、(2)資遣，顯
19 然被告並未資遣原告，故原告舊制年資仍須依舊制退休
20 金制度結算，原告既未辭職，被告亦未結算年資及資遣
21 原告，何以年資歸零？

22 (2)原告於99年2月25日加保，復於99年3月9日退保，再於9
23 9年6月1日加保乙情，被告解釋係因公司籌備中，而對
24 原告年資計算係自99年7月29日起算，亦非以加保日99
25 年6月1日起算，顯企圖抹煞原告年資。

26 (3)原告在99年4月29日前在復原休養中，至99年6月1日始
27 正式回公司工作：依成大醫院病歷表記載原告至99年4
28 月29日尚在中風腦開刀復健服藥中，故該時間不可能恢
29 復工作，又離職找其他公司工作，直至經醫生診斷認可
30 開始上班，方於99年6月1日回公司報到上班。

31 (4)被告稱原告於99年3月9日自願離職，然並未提出離職證

明、移交清冊等文件資料以資證明，復又稱原告99年3月9日未回公司辦理離職手續，數日後不得已始辦退保，亦不合常理，原告3月份尚有1/3薪水約13,000元未領，如欲辦理離職手續，一般均會要求手續完成後始付剩餘薪資，何以未完成手續？

(5)原告於99年2月25日回公司係因傷病請假，公司亦須給付基本薪資，其後之請假療養係屬留職停薪，一般公司不會因此將員工勞、健保退保，但被告竟公司壽備中為由將其停保。是原告既未辦理離職手續，年資自無中斷之說。

(6)原告未經被告同意任意停止原告之勞保、健保及勞退提撥，且被告為恐負擔原告醫療費用，及省卻年終獎金，未經原告同意，強逼原告離職，並無預警將原告之勞、健保及勞退提撥退除，卻又不發給非自願離職證明，使原告無法向勞工局申請失業補助。

3.原告因被告前身大松木業商行未替員工投保勞保，在其住院復原期間，無法申請勞保給付，而被告公司亦未支付工資予原告。當時大松木業商行負責人黃俊榮與原告協商待身體復原後回公司繼續工作，休養期間薪資照付，惟嗣後並未履約給付原告薪資，因此原告恢復上班後若有辭職，怎可能於不久後又回被告公司工作，此與經驗法則不符。

4.依行政院勞動部勞工請假規則第4條、第5條所載，原告生病療養期間並不影響其年資之計算。

5.被告稱多次要求原告提領106年特休假工資，此與事實不符，被告為混淆視聽，突提出願給付106年特休假工資，不知何意？

(1)被告應提出證明是否有告知原告特休日數，請員工自行安排，若無，即可歸責於公司。

(2)被告公司員工幾乎總是加班趕工，員工一則不知有特休假，二則因常須趕工無法休特休假，原告請假均被扣出勤津貼，此觀原告薪資表可明，因此應可歸責被告，被

告應提出105年原告之出勤紀錄證明原告未休特休假之責不在被告。又105年原告因公受傷，致無法申請休特休假，此非可歸責於原告，因此原告105年之特休假依勞基法第38條規定延至106年，並比照106年給予特休假薪資並無不妥。

- 6.被告主張已給付原告薪資，依規定將勞保傷病補償由原告薪資扣回，惟被告並未提出原告有取得原有薪資之證據，且何謂原有薪資？數額多少？
- 7.因被告突然解僱原告，亦不瞭解如何保障自己權益，致原告未意識到應保留薪資單，故只能提供不連續月份之薪資表，然勞基法明文保障弱勢之勞工，將當案之保存責任歸之於雇主，因此只要被告將保存的原告薪資正本提交庭上即可清楚原告所請求權益。
- 8.被告提供健保局之工資清冊、加班清冊、節金清冊均係屬偽造之文書。而原告所提之薪資表上，皆有被告公司抬頭，及出勤記錄月報表，此格式實非能輕易假造，且原告106年10月份薪資表背面有被告公司之報價單，並有承辦人黃惠卿之記載，可證明該薪資表係被告發給，亦可證明原告應領薪資金額。
- 9.勞退新制退休提撥之實施日期為94年7月1日，因被告前身大松木業商行並未依法就員工選擇新制或舊制意向讓員工填寫選擇適用同意書，亦未實行提撥，而當時原告已有3年年資，此部分自應由存續之被告公司承受賠償。
- 10.被告所稱特休假工資係依21,000元為基準計算，此有不合法理之處：
 - (1)計算薪資不符：被告向健保局陳報之薪資清冊已不確實，何況其為員工投保之勞、健保及退休提撥已遭勞保局認定高薪低報。原告認應依原告當初協議日薪1,300元，平均月薪34,450元（不含加班費）計算。
 - (2)日數不合：原告主張應併計大松木業商行年資，故106年之特休假應為20天。105年之未保特休假19天亦應給

01 付工資，否則應優先抵扣106年11月請假曠職日數，亦
02 即應補發該些被扣薪資。至於原告在105年12月8日因公
03 腦部撞擊受傷住院後，即處於療養狀態，亦無法申請辦
04 理特休假，依法可以展延至下一年度即106年，因此合
05 併106年未休完之特休假，既未抵扣事假曠職日數，自
06 均應給付工資。

07 (3) 被告向健保局呈報之薪資清冊，經承辦員質疑，已自承
08 薪資申報不實，而被告補申報之金額依舊係不實做假之
09 金額。又投保金額突然調降，並不合理。

10 (十) 並聲明：

11 1. 被告應給付原告1,625,682元，及自107年1月6日起至清償
12 日止，按年利率5%計算之利息。

13 2. 訴訟費用由被告負擔。

14 二、被告抗辯略以：

15 (一) 針對原告訴請大松木業商行應給付退休金乙節：

16 1. 被告公司係於99年7月29日始設立，然原告卻稱其於91年6
17 月1日進入被告公司服務，顯非事實。原告於99年2月25日
18 於被告公司任職後，曾於99年3月9日自請離職至其他公司
19 任職，故其主張大松木業商行年資加計被告公司年資可領
20 退休金乙節，已無資併計，請求退休金依法無據。

21 2. 依勞工退休金條例係於94年7月1日實施，原告於99年2月
22 25日在被告公司任職，依法即適用勞退新制，並無爭議，
23 另勞工退休金條例第11條雙方約定結清舊年資之規定，並
24 非是將員工年資結算發給資遣費重聘的條文，原告係適用
25 勞退新制自始無舊年資，即無舊年資結清之權，更無年資
26 結算發給資遣費重聘之需要。

27 3. 原告於99年6月1日到職，至106年12月6日離職退休，該期
28 間無勞基法舊制退休金制度之適用，新制之退休金亦已依
29 法提繳。

30 4. 原告於勞資爭議調解起，持續主張被告應對其實施強制退
31 休，惟依勞基法第54條強制退休之規定，原告既未滿65歲

，亦無身心障礙不堪勝任工作之情事，均不符合強制退休之要件。

(二) 針對原告訴請應給付勞保老年給付乙節：

勞保老年給付之受理單位為勞工保險局，非被告之職權，實無給付之權。另有關原告投保薪資乙節，勞保局受理申報時，依勞工保險條例有查核之權，於查核後受理申報，既已查核完畢，並無問題。

(三) 針對原告訴請應給付提撥勞工退休金及滯納金乙節：

依據勞工退休準備金提撥及管理辦法第6條之規定，應以勞工退休準備金監督委員會名義專戶存儲於指定之金融機構，本單位並無未提撥或需向主管機關繳納滯納金之情事，更無須給付原告提撥勞工退休金及滯納金之需要。

(四) 針對原告訴請將勞工專戶退休提撥薪資6%及健保費轉嫁由其個人負擔應返還乙節：

原告主張為汙衊被告之詞，被告公司依法負擔雇主應負擔之勞工專戶退休提撥6%及健保費。

(五) 針對原告訴請需補償勞保傷病補助乙節：

1. 有關原告之傷病給付，被告公司已給予原領工資補償，依法不可再向勞保局提出傷病給付申請，被告公司不熟規定，卻誤申請，造成原告溢領補助6千餘元，該金額為勞基法第59條可抵充之金額，其遂歸還公司，非被告公司將其扣款。且勞保職災保險保費全部由雇主負擔，故當勞保局給付時，該金額即係依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之金額，自當歸還雇主。

2. 原告主張須補給傷病給付4千餘元，惟被告公司已給予其應領工資，本即不可申請傷病給付，何來須補給傷病給付4千餘元。

(六) 針對原告訴請105年、106年特別休假未休工資乙節：

1. 勞基法特別休假未休應給付工資之規定，係106年1月1日始修正生效實施，亦即105年度未休完之特別休假，無應

發給工資之規定。且該未休完之特別休假，非可歸責於雇主，不須給付未休工資。原告依勞基法第38條規定請求給付105之特別休假未休工資，已違反不溯既往原則，無主張之權利。

2.原告106年度因離職未保完之特別休假15日，應給予工資，但因原告未提供帳戶無法匯款，被告公司已將應給工資以信封封存，若無法交付原告，將提存法院。

(七)並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

3.如受不利之判決，願供擔保，請准宣告假執行。

三、得心證之理由：

(一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。本件原告請求被告給付舊制退休金、老年給付補償金、勞工專戶退休提撥金額補償、勞工專戶退休提撥薪資6%部分及健保費轉嫁由原告薪資中負擔之金額、勞保傷病補助不足額部分、特別休假未休工資等情，固據提出勞動部勞工保險局函、勞工保險被保險人投保資料表、勞工退休金提繳異動明細表、已繳納勞工個人專戶明細資料、薪資表、被告公司網站截圖、勞保級距表及診斷證明書為憑；惟為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

1.舊制退休金部分：

(1)原告主張自91年6月1日起即任職大松木業商行乙節，未據提出任何證據以實其說，尚難憑採。

(2)原告既不能證明曾經任職於大松木業商行或有於何期間任職於大松木業商行之情事，則原告請求被告（或大松木業商行）給付其於大松木業商行任職期間之舊制8年（自91年6月1日起任職至99年5月31日止）年資之退休金共551,200元，實屬無據

(3)依上所述，原告此部分退休金551,200元之請求，為無

理由，不應准許。

2. 老年給付補償金部分：

(1) 原告主張因大松木業商行未為其加保勞工保險，致其少了大松木業商行之8年勞工保險年資，請求被告應補償其依勞工保險條例少領之該8年老年給付510,414元云云。惟查，原告並不能證明曾任職於大松木業商行或有於何期間任職於大松木業商行之情事，已如前述，則原告此部分主張因大松木業商行未為其投保勞工保險，致其少領因無大松木業商行之8年勞工保險年資而減少之老年給付510,414元云云，實難憑採。

(2) 從而，原告請求被告給付因大松木業商行未為其投保勞工保險而少領8年年資之老年給付共510,414元乙節，實無依據，為無理由，不應准許。

3. 勞工專戶退休提撥金額補償及滯納金部分：

(1) 按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六；前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之，勞工退休金條例第14條第1、2項定有明文。主管機關因上開法律規定授權而擬定「勞工退休金月提繳工資分級表」，雇主自應按該分級表之規定按月為勞工提撥退休金。又勞工退休金條例規定之退休金，具有後付工資之性質，雇主依該條例規定按月提繳之勞工退休金，僅係儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（勞工退休金條例第6條第1項參照），作為勞工退休基金，而由受委託之金融機構運用之，須合於得請領退休金之要件時，始得依該條例規定請領退休金，勞工就其個人退休金專戶內之款項，尚不得逕為任何之主張。故勞工因雇主未按月提繳或未足額提繳退休金，致受有損害，而依勞工退休金條例第31條第1項規定請求雇主賠償者，以請求雇主將應提繳而未提繳之金額，提繳至勞工退休金個人專戶，始為適當之損害填補方式，尚不得請求雇主賠償未足額提繳退

01 休金之差額。否則，將形同雇主或勞工得利用此項損害
02 賠償機制，達成毋庸按月提繳退休金，僅須「賠償」勞
03 工應提繳退休金額之另類的勞工退休金制度，自有違該
04 條例第6條第2項規定之意旨。

05 (2) 本件原告主張每月薪資為34,450元，被告未按月提撥足
06 額6%之勞工退休金2,067元，僅提撥1,260元，被告應將
07 差額計72,630元給付原告云云。惟依前揭規定與說明，
08 縱認被告未依法替原告足額提撥6%之勞工退休金，原告
09 亦不得請求被告向自己給付上開不足額6%之勞工退休金
10 。是原告主張被告應給付未足額提撥6%之勞工退休金差
11 額計72,630元云云，實屬無據。

12 (3) 至於勞工退休金條例第53條「雇主違反第十四條第一項
13 、第十九條第一項或第二十條第二項規定，未按時提繳
14 或繳足退休金者，自期限屆滿之次日起至完繳前一日止
15 ，每逾一日加徵其應提繳金額百分之三之滯納金至應提
16 繳金額之一倍為止。」之規定，係規定雇主未依法為勞
17 工提繳或繳足退休金時，應由主管機關根據上述條文規
18 定，對雇主追繳提繳金額百分之三之滯納金至應提繳金
19 額之一倍之罰鍰，此滯納金並非受僱勞工得向雇主請求
20 賠償之損害。是原告依前揭規定請求被告給付滯納金72
21 ,630元，於法不合，核屬無據。

22 (4) 綜上，原告請求被告給付未足額提撥6%之勞工退休金差
23 額計72,630元，及請求被告給付滯納金72,630元，均為
24 無理由，均不應准許。

25 4. 勞工專戶退休提撥薪資6%部分及健保費轉嫁由原告薪資中
26 負擔之金額部分：

27 (1) 原告雖提出106年3、5、9、10、11月份之千大翔有限公
28 司出勤月報表（見本院107年度南司勞調字第14號卷第6
29 5-73頁）為憑，並據以主張被告公司將應由公司負擔勞
30 工專戶退休提撥薪資6%部分及健保費均轉嫁由原告薪資
31 中負擔云云。惟觀上開出勤月報表之記載，僅薪資減項

01 部分有「健保（公司負擔952）、勞退（公司負擔）154
02 4」之記載，並無從證明被告將應負擔勞工專戶退休提
03 撥薪資6%部分及健保費均轉嫁由原告薪資中負擔。

04 (2) 此外，原告並未提出其他證據證明被告將應負擔勞工專
05 戶退休提撥薪資6%部分及健保費，均轉嫁由原告薪資中
06 負擔。是原告此部分主張被告公司將應由公司負擔勞工
07 專戶退休提撥薪資6%部分及健保費均轉嫁由原告薪資中
08 負擔云云，實難憑採。

09 (3) 綜上，原告請求被告返還勞工專戶退休提撥薪資6%部分
10 及健保費轉嫁由原告薪資中負擔之金額共計363,600元
11 ，亦屬無據，為無理由，不應准許。

12 5. 勞保傷病補助不足額部分：

13 (1) 按勞工保險條例勞工保險條例第19條第2項規定：「以
14 現金發給之保險給付，其金額按被保險人平均月投保薪
15 資及給付標準計算。……」第3項規定：「前項平均月
16 投保薪資之計算方式如下：……二、其他現金給付之平
17 均月投保薪資：按被保險人發生保險事故之當月起前6
18 個月之實際月投保薪資平均計算；其以日為給付單位者
19 ，以平均月投保薪資除以30計算。」第34條第1項規定
20 ：「被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，
21 以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之
22 第4日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費。……
23 」第36條規定：「職業傷害補償費及職業病補償費，均
24 按被保險人平均月投保薪資70%發給，每半個月給付1次
25 ；如經過1年尚未痊癒者，其職業傷害或職業病補償費
26 減為平均月投保薪資之半數，但以1年為限。」第14條
27 第1項前段規定：「前條所稱月投保薪資，係指由投保
28 單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規
29 定，向保險人申報之薪資……。」可知勞工保險條例所
30 規定之傷病給付係以「依投保薪資分級表之規定所申報
31 之月投保薪資」為基礎作為計算。

01 (2) 原告雖主張其月薪為34,450元，惟觀諸其提出106年3、
02 5、9、10、11月份之千大翔有限公司出勤月報表（見本
03 院107年度南司勞調字第14號卷第65-73頁）所示，基本
04 薪資欄記載金額為26,400元，堪認原告之每月薪資應為
05 26,400元；被告雖抗辯應以投保薪資21,009元為計算薪
06 資基準云云，惟被告既不爭執原告提出之前揭出勤月報
07 表為真正，而該出勤月報表既為被告所製作，自應認其
08 上之記載為真正。是原告主張其月薪為26,400元乙節，
09 為可採信；至逾前揭範圍之主張，則無所據。

10 (3) 依勞動部勞工保險局106年2月2日保職核字第106021013
11 794號函以：「台端（即原告）因105年12月8日職業傷
12 病事故申請傷病給付案，經本局審核符合規定，應按事
13 故當月起前6個月之平均日投保薪資700元之70%，發給
14 105年12月11日至105年12月24日期間給付14日，計6,86
15 0元，已於106年2月2日核付……」等語（見本院卷第75
16 頁）可知，勞動部勞工保險局傷病給付原告之金額，係
17 依原告之投保薪資21,009元計算平均日投保薪資700元
18 之70%給付14日，共計6,860元。

19 (4) 原告之月薪應為26,400元，已如上述，則原告平均日投
20 保薪資為880元（計算式：26,400元÷30日=880元），
21 依前揭勞動部勞工保險局函文核定以平均日投保薪資之
22 70%給付14日，則原告實際可請領之傷病給付為8,624元
23 （計算式：880元×70%×14日=8,624元）。是原告依
24 勞工保險條例第72條第1項規定得請求被告給付勞保傷
25 病給付差額之損害賠償金額為1,764元（計算式：8,624
26 元－6,860元=1,764元），核屬有據，應予准許。

27 6. 民國105、106年特別休假未休工資部分：

28 (1) 原告請求給付105年度特別休假未休工資部分：

29 ① 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間
30 者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上
31 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。105年12月21日修正前勞動基準法第38條定有明文。又105年12月21日修法前，特別休假因年度終結或終止契約而未休者，勞動基準法並未規定應發給工資，而於106年6月16日修正前勞動基準法施行細則第24條則規定：「本法第三十八條之特別休假，依左列規定：一、計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、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。」由施行細則課予雇主給付未休日數之工資義務，是否違反法律保留原則，不無疑問。茲審酌特別休假制度乃係保障勞工長期身心健康為出發點之制度，一方面有助於恢復身心疲勞，另一方面可維護蓄積勞動力；應以休假為原則，例外於年度終結或終止契約而應休未休始發給工資。亦即須因雇主徵求勞工於休假日工作或其他可歸責於雇主之事由所致者，始應發給工資；如勞工有怠於行使特別休假權，而非可歸責於雇主而未休之情事時，雇主應無給予相對應日數工資之義務（見邱駿彥，勞動基準法中勞工特別休假權之法律性質探討，臺灣勞動法學會學報第四期第56—58頁）。依上說明，原告請求被告給付特別休假未休之工資，自應就其未能休完特別休假係因可歸責被告之原因所致此有利於己之事實，負舉證之責。即105年12月21日修法前，特別休假因年度終結或終止契約而未休者，勞動基準法並未規定應發給工資，須因雇主徵求勞工於休假日工作或其他可歸責於雇主之事由所致者，始應發給工資，已如前述。

②本件原告並未提出被告禁止其請休特別休假，或其曾向被告請求排定特別休假遭拒絕之證據，揆諸前揭說明，原告既未舉證證明其特別休假未休係可歸責於被

告，則原告請求被告發給105年度特別休假未休之工資，自非有據，為無理由，不能准許。

(2) 原告請求給付106年度特別休假未休工資部分：

① 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商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之日數，雇主應發給工資。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，記載於第二十三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，應負舉證責任。勞動基準法第38條定有明文。

② 原告主張其任職被告公司期間，106年度有20日特別休假，均未休特別休假乙節；被告雖爭執原告特別休假之日數及薪資數額，惟同意以每月薪資21,010元計算給付原告15日特別休假之未休工資等語。經查：

a. 原告雖主張其106年度應休未休之特別休假為20日，惟依勞工保險被保險人投保資料表可知，原告係於99年2月25日加保被告公司，復於99年3月9日退保，再於99年6月1日加保至106年12月6日退保，則原告於終止與被告公司僱傭關係之時，

01 係繼續工作滿5年而未滿10年，依前揭勞動基準
02 法第38條之規定，原告106年之特別休假僅有15
03 日，並非20日。是原告主張其於106年有20日特
04 別休假未休，於逾15日部分之主張，並不足採。

05 b.又原告每日之平均工資為880元，已如前述，則
06 原告得請求被告公司給付106年度特別休假未休
07 假15日之工資為13,200元（計算式：880元×15
08 日＝13,200元）。

09 c.綜上，原告請求被告給付106年度特別休假未休
10 假15日之工資為13,200元（計算式：880元×15
11 日＝13,200元），為有理由，應予准許；至逾前
12 揭金額之請求，則無依據，不應准許。

13 （二）基上，原告得請求被告給付之金額為14,964元（計算式：
14 勞保傷病補助不足額1,764元＋106年度特別休假15日未休
15 工資13,200元＝14,964元）；至原告逾上開範圍之請求，
16 核屬無據。

17 （三）再按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，
18 經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經
19 債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；遲延之債
20 務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算
21 之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法
22 律可據者，週年利率為5%；民法第229條第2項、第233條
23 第1項前段及第203條分別定有明文。查，本件原告請求被
24 告給付之前開金額，並未定有給付之期限及利率，按之前
25 揭規定，被告應自受原告請求賠償之催告（收受原告請求
26 其賠償之起訴狀）時起負遲延責任。又原告之民事起訴狀
27 繕本係於107年7月9日合法送達被告，有本院送達證書1紙
28 在卷可憑（見本院107年度南司勞調字第14號卷第105頁）
29 。是原告請求被告給付上開金額自民事起訴狀繕本送達被
30 告翌日即107年7月10日起至清償日止，按週年利率百分之
31 5計算之遲延利息，核屬有據，應予准許。至原告逾前開

01 範圍之法定遲延利息請求，則屬無據，不應准許。

02 四、綜上所述，原告請求被告給付14,964元，及自107年7月10日
03 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息，為有
04 理由，應予准許；至逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁
05 回。

06 五、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與舉證，經
07 審核結果，均不能動搖該基礎，且與本件事實之認定無涉，
08 自無庸一一贅述，附此敘明。

09 六、按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌
10 量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負
11 擔其支出之訴訟費用；又法院為終局判決時，應依職權為訴
12 訟費用之裁判；民事訴訟法第79條及第87條第1項分別定有
13 明文。經核本件訴訟費用額為17,137元（即第一審裁判費）
14 ，而原告之請求為一部有理由，一部無理由，爰依上開規定
15 確定兩造各應負擔之訴訟費用如主文第3項所示。

16 七、本件判決係命被告給付之金額未逾50萬元，就原告勝訴部分
17 ，依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，應依職權宣告
18 假執行。又被告陳明願供擔保，請准宣告免為假執行，經核
19 並無不合，爰酌定相當之金額准許之。

20 八、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴
21 訟法第79條、第87條第1項、第389條第1項第5款、第392條
22 第2項，判決如主文。

23 中 華 民 國 108 年 5 月 22 日
24 臺灣臺南地方法院勞工法庭
25 法 官 王 獻 楠

26 上為正本係照原本作成。

27 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
28 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
29 20日內補提上訴理由書（須附繕本），如委任律師提起上訴者，
30 應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 108 年 5 月 22 日

