

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第49號

原告 鍾明仁

訴訟代理人 凌進源律師

被告 台灣金剛錮鎂股份有限公司

法定代理人 廖秀雲

訴訟代理人 梁智豪律師

當事人間給付退休金事件，本院民國108年5月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸萬參仟捌佰元，及自民國一〇八年二月十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣陸拾萬零伍仟柒佰玖拾捌元至原告之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一、二項判決於原告以新台幣陸萬元為被告供擔保後，得假執行；但被告如以新台幣陸拾陸萬玖仟伍佰玖拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國94年5月起受僱於被告，擔任鐵工工作，詎被告於107年11月20日通知原告將於同年12月20日終止兩造間之僱傭契約。原告任職期間被告均未足額提撥退休金至原告退休金專戶，且自95年5月起至104年12月間，自原告薪資中苛扣如起訴狀附表「工資提撥」欄所示金額至原告退休金專戶，而105年1月起至107年12月間，被告雖每月為原告提繳至原告退休金專戶之新臺幣（下同）2,748元，然其中之1,548元亦自原告薪資苛扣後提撥，原告自得請求被告將未提撥及未足額提撥之退休金計605,798元（詳如附表所示）提撥至原告退休金專戶。另被告於103、104年度分別未給予原告特別休假14日及15日，是以原告每日工資2,200元計算，自得請求被告給付未休特別休假之工資63,800元（計算式：2,200×29=63,800）。另原告所提原證三所載

01 雇主提繳金額422,969元，除105年1月起至107年12月之期間
02 內，被告提繳1,200元外，其餘提繳金額都是從原告薪資中
03 移繳提撥，應算是原告薪資提撥，故無被告主張之5年追溯
04 時效適用。又原告未能在年度終結前休特別休假，非自願拋
05 棄，而係被告從未建立特別休假制度，原告無從與被告協商
06 排定休假日期，而行使其特別休假權利，自屬可歸責雇主之
07 原因，原告請求被告給付未休特別休假之工資，自有理由。
08 綜上，被告所辯，實不可採。為此，爰依勞動基準法（下稱
09 勞基法）第38條，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1
10 項、第31條第1項之規定，提起本件訴訟，並聲明：(一)被告
11 應給付原告63,800元，及自起狀繕本送達翌日起至清償日止
12 ，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳605,798元至原
13 告之勞工退休金專戶。(三)原告願供擔保，請准宣告假執行。

14 二、被告則以：(一)原告自94年5月起受僱於被告，兩造於107年12
15 月終止兩造間之僱傭契約，領取工資如原證二所示。原告自
16 95年5月起至104年12月間，自原告工資苛扣如起訴狀附表「
17 工資提撥」欄所示金額等情，被告並不爭執。(二)惟依勞工退
18 休金條例第14條第1、3項規定，可知勞工退休金專戶累計金
19 額來源，分為「雇主提繳」、「勞工自願提繳」二類，依原
20 告提出之原證三所示已繳納勞工個人專戶明細，其中「雇主
21 提繳」累計422,969元、「個人提繳」累計0元，易言之，原
22 告主張被告自95年5月起至104年12月止未按月提撥退休金，
23 已有誤會，且本件原告亦未曾向勞工保險局提出退休金提繳
24 申報表，自無勞工自願提繳情事。另原告主張被告有苛扣薪
25 資情事，被告固不爭執，惟依民法第126條之規定，原告所
26 得請求之金額，應自107年12月兩造終止僱傭關係起，回溯5
27 年即至103年12月止，原告主張逾此部分，已罹於時效，其
28 請求並無理由。又兩造僱傭契約為「按日計酬」，原告自得
29 自行排定其特別休假日，原告係為領取每日出勤之薪資，未
30 排定其特別休假日，自屬可歸責於原告之事由，從而原告請
31 求被告給付未休特別休假之工資，亦無理由等語置辯。並聲

01 明：(一)原告之訴駁回。(二)若受不利判決，請准供擔保免為假
02 執行。

03 三、本件不爭執事項：

04 (一)原告自94年5月起受僱於被告，採日薪制，兩造於107年12月
05 終止僱傭契約。

06 (二)原告於被告任職期間，所領取工資如原證二所示。

07 (三)原告自95年5月起至104年12月間，自原告薪資中苛扣如起訴
08 狀附表「工資提撥」欄所示金額。

09 (四)被告於103、104年度分別未給予原告特別休假日。而被告於
10 103、104年度之特別休假14日及15日。上開2年度，原告每
11 日薪資為2,200元。

12 四、本件之爭點：

13 (一)被告是否於原告在職期間未為原告提撥足額之退休金？原告
14 得否請求被告提撥退休金？金額若干？被告之時效抗辯是否
15 可採？

16 (二)原告得否請求被告給付特別休假應休未休之工資？如可，其
17 金額若干？

18 五、本院判斷如下：

19 (一)被告是否於原告在職期間未為原告提撥足額之退休金？原告
20 得否請求被告提撥退休金？金額若干？被告之時效抗辯是否
21 可採？

22 1.按雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資
23 6%，每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報
24 請行政院核定之；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提
25 繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害
26 賠償，勞工退休金條例第14條第1項、第4項、第31條第1項
27 分別定有明文。查：勞工退休金條例之立法目的既係為增進
28 勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展而
29 設，故有關退休金之提繳、勞工退休年金保險等規定，均屬
30 最低之勞工退休生活條件之保障，又因雇主與勞工於協商地
31 位上本不平等，故如事前協議預為低於勞工退休金條例第14

條第1項、第36條第1項勞工退休金提繳比例之變更，無疑使勞工退休金條例形同虛設，故勞工退休金條例之規定，應屬強制規定，縱雇主與勞工間曾事前協議自勞工薪資中扣繳應由雇主提繳之勞工退休金，亦應認此協議違反勞工退休金條例之強制規定而屬無效，勞工自不受該無效之協議所拘束。是依上開說明，被告並無權透過兩造協議自原告薪資中扣繳6%作為雇主每月應負擔之勞工退休金。從而，原告請求被告提撥自94年6月起至102年12月止退休金，於法有據。

2. 經查，原告薪資自94年6月起至107年12月止因經調整如附表「薪資」欄所示，並有原告職期間之薪資影本為憑（見本院審查卷第15-21、29-55頁），則被告應按月依勞工退休金條例第14條第1項、第4項及勞工退休金月提繳工資分級規定，以該約定薪資之6%為原告提繳勞工退休金如附表「應提撥6%」欄所示之勞退金。然被告於上開期間為原告所提撥金額亦僅如附表「公司提撥」欄所示，有勞工保險被保險人投保資料表（同卷第15至18頁）、已繳納勞工個人專戶明細資料（同卷第19至23頁）為憑，是原告因此所受之損害即如附表「提撥不足額」欄所示，共計605,798元，故原告自得依勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求被告如數提繳至原告勞退金專戶。

3. 被告固辯稱：原告請求提繳退休金之請求權有5年之短期時效云云。然按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅，固為民法第126條所明定，惟此係指定期給付債權，即以一定或不定之期間定期給付金錢或其他不特定物或勞務，且係基於一債權原因之一切規則反覆定期給付，每期如已屆清償期，則為獨立債權而言。本件原告係請求被告提繳不足之退休金，並非請求定期之給付，自無該條短期時效之適用，被告此開抗辯，即不足採，附此敘明。

(二) 原告得否請求被告給付特別休假應休未休之工資？如可，其金額若干？

01 1.按「本法第38條之特別休假，依左列規定：一、計算特別休
02 假之工作年資，應依第5條之規定。二、特別休假日期應由
03 勞雇雙方協商排定之。三、特別休假因年度終結或終止契約
04 而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資」，106年6
05 月16日修正前之勞基法施行細則第24條定有明文。而「勞工
06 之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應
07 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
08 所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並
09 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
10 ，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」105年12月
11 21日修正前之勞基法第4項至第6項，規定甚明。又「勞工之
12 特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發
13 給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次
14 一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，
15 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
16 之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清
17 冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張
18 權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」，現
19 行勞基法第38條第4項至第6項，亦有規定。經查，原告主張
20 其受僱期間均未休特別休假等語，雖為被告執前詞所否認，
21 但依前述規定，105年12月21日修正勞基法第4項至第6項以
22 後，應由雇主舉證勞工特休假之權利不存在，而在105年12
23 月21日修正勞動基準法第4項至第6項之規定前，雖無此舉證
24 責任之規定，但當時勞工之特別休假權利是否可以落實，仍
25 待與雇主「協商排定」，倘雇主未能積極配合「協商排定」
26 ，則上開勞工特別休假之權利，徒為具文而已，因此解釋上
27 ，105年12月21日修正勞基法第4項至第6項前，依照勞基法
28 施行細則第24條第3款「特別休假因年度終結或終止契約而
29 未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資」之規定，即
30 係「推定」之規定，即勞工主張有應休之特別休假未休，除
31 非雇主可以證明勞工已休完特別休假，或勞工未休特別休假

不可歸責於雇主外，即應按該日數發給工資。況且，原告於受僱期間，是否已有休特別休假，被告可以提出勞動基準法第23條、第30條規定被告應保存5年之勞工工資清冊、勞工出勤紀錄，以為核對釐清，但被告僅空言執前詞抗辯，並無提出原告已休特別休假或未休特別休假不可歸責於被告之具體證據，依上開說明，應認原告之主張為事實。又勞基法第38條有關特別休假之給與乃屬強制規定，雇主給與特別休假之方式不得低於上開第38條之規定，遑論不給予勞工特別休假，是被告抗辯：原告自得自行排定其特別休假日，原告未排定其特別休假日，自屬可歸責於原告之事由云云，自不足採。

2. 兩造對於被告於103、104年度分別未給予原告特別休假日。而被告於103、104年度之特別休假14日及15日。上開2年度，原告每日薪資為2,200元等情，並不爭執，此部分事實，應可認定，以此計算，則被告應給付原告特休未休之薪資為63,800元（ $2,200 \times 29日 = 63,800$ ）。

(三) 從而，原告請求被告給付63,800元及提繳605,798元至原告之勞退專戶，均屬有理，應予准許。

六、綜上所述，原告依請求被告給付63,800元及自起訴狀繕本送達（108年2月12日送達，見本院審查卷第69頁送達證書）之翌日即108年2月13日起至清償日止，按年息5%計算之利息、提繳605,798元至原告之勞退專戶，均為有理由，應予准許。

七、本件兩造分別陳明願供擔保請准宣告及免為假執行，就原告勝訴部分，經核均無不合，爰分別酌定相當擔保金額宣告及免為假執行。

八、本件為判決基礎之法律關係已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法核與判決結果不生影響，毋庸一一論列，併此敘明。

九、據上論結，原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中華民國 108 年 5 月 31 日

勞工法庭 法官 張茹荼

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 5 月 31 日

書記官 許麗珠