

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞簡字第25號

原告 黃冠蓁  
訴訟代理人 夏嘉賢  
被告 正修興業有限公司

法定代理人 陳正修

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年2月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣（下同）271,351元，及自民國112年5月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應提繳14,319元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔94/100，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項得假執行；但被告如以271,351元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、本判決第二項得假執行；但被告如以14,319元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告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項但書第3款定有明文。原告起訴聲明原為：「被告應給付原告305,654元，及自民國112年4月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」（本院卷第9頁），嗣變更請求為：「一、被告應給付原告283,008元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。二、被告應提繳22,263元至原告之勞工退休金個人專戶（下

01 稱勞退專戶)。」(本院卷第196頁)。原告擴張應受判決  
02 事項之聲明，應予准許。

03 貳、實體事項：

04 一、原告主張：

05 (一)伊自111年7月11日受僱於被告擔任行政助理，約定月薪為該  
06 年度的最低基本工資，故其111年、112年之每月工資分別為  
07 25,300元、26,400元(下稱系爭契約)。伊於000年0月間因  
08 妊娠而有安胎休養必要，被告已同意伊自112年3月13日起至  
09 112年4月23日為止請安胎假。又伊於000年0月00日生產，被  
10 告另已同意伊自112年4月24日起至112年6月18日請產假，自  
11 112年6月19日起至112年12月18日育嬰留職停薪6個月(下稱  
12 系爭請假)。

13 (二)惟被告自112年3月迄今均未給付伊工資，伊得依系爭契約、  
14 勞動基準法(下稱勞基法)第21條第1項請求被告給付112年  
15 3月1日至112年3月12日之工資9,372元，112年3月13日至4月  
16 23日安胎假期間、非工作天之工資11,928元。另依勞工請假  
17 規則(下稱請假規則)第4條第1項第1款、第2項、第3項前  
18 段，請求被告給付112年3月13日起至112年4月23日內安胎假  
19 期間、工作天之工資11,880元，再依勞基法第50條請求被告  
20 給付112年4月24日起至112年6月18日之產假工資52,800元。

21 (三)又被告未依法替伊投保健保，致伊自行透過區公所繳納健保  
22 費，故依全民健康保險法(下稱健保法)第84條、民法第  
23 184條第2項規定，請求被告賠償伊自111年7月1日至  
24 112年12月31日支出之健保費14,868元。

25 (四)且因被告未依法替伊投保勞保，致伊生產後無法請領勞工保  
26 險條例(下稱勞保條例)第32條之生育補助費、就業保險法  
27 (下稱就保法)第11條第1項第4款之育嬰留職停薪相關補  
28 助，故依勞保條例第72條第1項請求賠償生育補助費損失  
29 52,800元，再依就保法第19條之2第1項、第38條請求育嬰留  
30 職停薪相關補助損失126,720元。

31 (五)另伊自111年7月11日至112年1月31日尚有3日特休未休，得

01 依勞基法第38條第1項、第4項請求特休未休工資2,640元。  
02 再被告自111年7月至112年12月均未依勞工退休金（下稱勞  
03 退金）月提繳工資分級表提繳勞退金至勞退專戶，伊得勞工  
04 退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項，請求被告補提  
05 繳22,363元至勞退專戶等語。並聲明：如變更後之聲明。

06 二、被告則以：

07 (一)伊雖積欠原告112年3月1日至112年3月12日之工資，然原告  
08 自112年3月13日起就請假而未到職，伊無須給付工資。又伊  
09 係以原告仍會回來上班為前提，始同意原告請安胎假、產  
10 假、育嬰留職停薪，原告嗣未再回來上班，應認原告已自行  
11 離職。

12 (二)伊一開始就有告知原告因公司遭遷址，無法替伊投保勞保健  
13 保，不應負擔原告所稱未投保勞健保所生之損失。另原告自  
14 111年7月1日至112年1月31日自行繳納之健保費應僅有6,608  
15 元，難認原告可請求伊給付健保費14,868元。並聲明：原告  
16 之訴駁回。

17 三、得心證之理由：

18 (一)原告依系爭契約、勞基法第21條第1項請求被告給付112年3  
19 月1日至112年3月12日工資9,372元，有無理由？

20 按工資應全額直接給付勞工；工資之給付，除當事人有特別  
21 約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工  
22 資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。勞基法第22條第  
23 2項本文、第23條第1項分別定有明文。原告主張兩造成立系  
24 爭契約，應於次月10日發放上個月全月工資（本院卷第195  
25 頁、第107頁），被告不爭執其尚積欠原告112年3月1日至  
26 112年3月12日工資9,372元，則原告依系爭契約請求被告給  
27 付前開欠薪，當屬有據。

28 (二)被告有無同意原告系爭請假？

29 1.按「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由  
30 及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手  
31 續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文

01 件。」為請假規則第10條所規定。又按「受僱者任職滿6個  
02 月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至  
03 該子女滿3歲止，但不得逾2年。」，性別平等工作法第16條  
04 第1項定有明文。

05 2.原告主張：被告法定代理人甲○○於112年3月10日已同意伊  
06 請安胎假、產假、育嬰留職，惟經被告所否認，已提出其與  
07 甲○○間之對話錄音檔（檔案名稱為「文萊路」），經本院  
08 勘驗對話情形如本院卷第137頁至第147頁譯文所示（本院卷  
09 第198頁），經查：

10 (1)、自該對話經過，可知原告已向甲○○說明：其依法得於生  
11 產前請30日以內之安胎假，被告需就安胎假期間之工作天  
12 支付半薪、非工作天支付全薪，分娩後其依法可請8週產  
13 假，被告需就產假支付全薪，又因其產假後另欲申請6個  
14 月育嬰留職，故請被告替其投保勞保，以利其後續向勞保  
15 局申請育嬰留職相關給付，甲○○亦於對話過程中、逐一  
16 瞭解不同假別之種類、期間及需給薪情事（本院卷第137  
17 頁至第145頁）。

18 (2)、再觀對話內容，於原告先向甲○○表示：「那個育嬰留職  
19 停薪是我跟公司請那個育嬰假，然後薪水公司就沒有給  
20 我。然後是那個勞保局要給我6個月80%的薪水，但是要  
21 有勞健保才有！」，甲○○則向原告回稱：「我們就是  
22 我會幫妳把勞健保弄好」、「妳看妳可以跟政府請什麼？然  
23 後我們要準備什麼？我就幫妳弄好什麼！然後，如果遇到刁  
24 難的，我再幫妳解決！」、「反正我的原則就是，政府要  
25 給妳的我們何樂而不為？」、「這我可以做到的，然後我  
26 怎麼樣，下禮拜會幫妳把勞健保先生效！」等語（本院卷  
27 第137頁至第139頁），可認原告已明確向甲○○告知將會  
28 請6個月的育嬰留職停薪，甲○○則允諾公司會儘速替原  
29 告投保勞、健保，以利原告向政府申請給付。

30 (3)、而於原告再次向甲○○確認其得否請安胎假、產假，重申  
31 被告需於前開請假期間支付工資，其下週就將請假後（本

01 院卷第139頁至第145頁），甲○○回稱：「對阿！就這樣  
02 阿，妳在公司，沒有功勞也有苦勞阿！待那麼久不是  
03 嘛？」、「對阿！不管妳會不會回來啦」、「我知道，所以  
04 我說好阿！我說好，我的意思是好OK，我們不用管妳會不  
05 會回來這件事情。」、「就是因為，勞保局會留職停薪這  
06 是勞保局會補給妳的6個月嘛！」、「反正6個月，妳可能6  
07 個月以後不回來，可能提早，勞保局就是會補給妳，也不  
08 用管妳會不會回來上班，我的意思是說，就是，沒有功勞  
09 也有苦勞，我該給妳的我會給妳」等語（本院卷第145  
10 頁），可認原告已以口頭方式，向甲○○敘明將於下週  
11 起，申請30日以內之安胎假、8週產假、6個月之育嬰留  
12 職，甲○○已代表公司承諾同意，另清楚表示不論原告於  
13 育嬰留職結束後是否復職，被告均同意准假並就安胎假、  
14 產假給薪，可認原告已就系爭請假完成請假程序。故被告  
15 嗣於本件訴訟辯稱：其係以原告於育嬰留職結束後願復職  
16 為前提，始同意系爭請假云云，顯與甲○○前開對話語意  
17 不一致，自不可採。

18 3.被告雖稱：前揭錄音為甲○○不知情之情況下所為偷錄音  
19 （本院卷第198頁）。惟查：

- 20 (1)、民事訴訟法未如刑事訴訟法設有證據能力之規定，但考量  
21 民事訴訟之目的旨在解決當事人間之私法紛爭，是為確認  
22 及實現當事人間實體法上之權利義務，自有發現真實之必  
23 要，然此發現真實之手段，仍非漫無限制，故應權衡發現  
24 真實與促進訴訟之必要性、違法取得證據所侵害法益之輕  
25 重及防止誘發不法蒐證等節，認定各項證據之證據能力。  
26 苟欲否定特定證據之證據能力，當以該證據係以顯著限制  
27 人格權之方法取得、或已於取證過程已嚴重侵害社會、重  
28 大法益者，始足當之。
- 29 (2)、按談話錄音內容如非隱私性之對話，又無介入誘導致有誤  
30 引虛偽陳述之危險性，基於證據保全之必要性及手段方法  
31 之社會相當性考量，自應承認其證據能力，原告雖秘密錄

01 製其與甲○○之對話，惟依二人之對話經過、聲調及語  
02 境，可知甲○○陳述均具任意性，查無原告以顯著限制人  
03 格權方式取得錄音之情狀，且原告蒐集該等錄音，係為保  
04 留其已合法請假之之目的，甲○○權益縱受有侵害，也屬  
05 相較輕微，故權衡原告之手段目的，並未過度造成甲○○  
06 人格權之損害，原告以該等錄音作為證明被告已准假之證  
07 據方法，本院認為仍有證據能力，附此敘明。

08 (三)原告可否請求被告給付安胎假工資？金額若干？

09 1.按「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，  
10 得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，1年內  
11 合計不得超過30日」、「經醫師診斷，罹患癌症（含原位  
12 癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休  
13 養期間，併入住院傷病假計算」、「普通傷病假1年內未超  
14 過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付  
15 未達工資半數者，由雇主補足之。」，請假規則第4條第1項  
16 第1款、第2項、第3項分別定有明文。

17 2.再按「普通傷病假延長假期在一個月以上者，指勞工依勞工  
18 請假規則第4條請普通傷病假超過30日以上期間，係以工作  
19 天計算，如於1年內請普通傷病假天數已達30日者，之後仍  
20 須請假1次連續超過30日以上期間，如遇例、休假日始計入  
21 請假期間內。」（行政院勞工委員會99年8月17日勞動2字第  
22 0990131309號函可參，本院卷第253頁）。另按「每年之未  
23 住院傷病假未超過30日之期間，如遇例假、紀念日、勞動節  
24 日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期  
25 間內。」（行政院勞工委員會82年8月3日台勞動二字第41739  
26 號函可參，本院卷第119頁）。

27 3.經查，自原告112年3月13日起至112年4月23日為止所請  
28 安胎假期間總日數為42日，其中非工作天之部分為14天（非  
29 工作天期間詳如附表二所示，本院卷第259頁），工作天為  
30 28日，如以原告113年3月、4月每月工資原應為26,400元計  
31 算，則原告依系爭契約、勞基法第21條第1項，可請被告給

01 付安胎假期間非工作天的工資為12,236元，依請假規則第4  
02 條第1項第1款、第2項、第3項前段得請求被告給付安胎  
03 假期間工作天工資為12,096元（計算式見附表三），則原告  
04 就安胎假期間非工作天工資、工作天工資分別僅請求11,928  
05 元、11,880元，均屬有據。

06 (四)原告可否請求產假工資？金額若干？

07 1.按「女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期。」、  
08 「前項女工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照  
09 給。」勞基法第50條第1項前段、第2項前段分別定有明文。  
10 另按「核釋勞動基準法第50條第2項規定：『前項女工受僱  
11 工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿6個月者  
12 減半發給。』所稱『停止工作期間工資照給』，指該女工分  
13 娩前一工作日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以分  
14 娩前已領或已屆期可領之最近一個月工資除以30所得之金  
15 額，作為計算產假停止工作期間之工資，但該金額低於平均  
16 工資者，以平均工資為準，並自即日生效。（勞動部103年  
17 10月7日勞動條2字第1030131931號函可參，本院卷第261  
18 頁）。

19 2.又原告於自112年4月24日請產假時，已受僱於被告逾6個  
20 月，故被告於原告產假8週期間，應給付全薪，而原告分娩  
21 前一工作日正常工作時間所得之工資應計算為880元【計算  
22 式： $26,400 \div 30 = 880$ 】，則原告依勞基法第50條請求被告給  
23 付112年4月24日起至6月18日之產假工資49,280元【計算  
24 式： $880 \times 56$ （8週產假總日數） $= 49,280$ 】，逾此範圍，則  
25 屬無據。

26 (五)原告請求被告賠償原告健保費14,868元，有無理由？

27 1.按「具有中華民國國籍，符合下列各款資格之一者，應參  
28 加本保險為保險對象：一、最近2年內曾有參加本保險紀錄  
29 且在臺灣地區設有戶籍，或參加本保險前6個月繼續在臺灣  
30 地區設有戶籍」、「被保險人區分為下列六類：一、第一  
31 類：(二)公、民營事業、機構之受僱者」、「各類被保險人

01 之投保單位如下：一、第一類及第二類被保險人，以其服務  
02 機關、學校、事業、機構、雇主或所屬團體為投保單位」、  
03 「第18條及第23條規定之保險費負擔，依下列規定計算之：  
04 一、第一類（被保險人）：（二）第10條第1項第1款第2目及  
05 第3目被保險人及其眷屬自付30%，投保單位負擔60%，其  
06 餘10%，由中央政府補助。七、第10條第1項第6款第2目之  
07 被保險人及其眷屬自付60%，中央政府補助40%。六、第六  
08 類（被保險人）：（二）第1款至第5款及本款前目被保險人  
09 及其眷屬以外之家戶戶長或代表。」、「投保單位未依第15  
10 條規定，為所屬被保險人或其眷屬辦理投保手續者，除追繳  
11 保險費外，並按應繳納之保險費，處以2倍至4倍之罰鍰。前  
12 項情形非可歸責於投保單位者，不適用之。投保單位未依規  
13 定負擔所屬被保險人及其眷屬之保險費，而由被保險人自行  
14 負擔者，投保單位除應退還該保險費予被保險人外，並按應  
15 負擔之保險費，處以2倍至4倍之罰鍰。」健保法第8條第1項  
16 第1款、第10條第1項第1款第2目、第15條第1項第1款、第27  
17 條第1款第2目、第7款、第84條分別定有明文。可認雇主應  
18 為其受僱勞工投保健保為強制規定，雇主若未依前開規定為  
19 其受僱勞工投保健保，即屬違反保護他人之法律，應依民法  
20 第184條第2項規定，對受僱人因以其他團體為投保單位因此  
21 支出健保費差額之損失，負賠償之責。

22 2.經查，原告自111年7月11日至112年12月31日以第六類地  
23 區；人口身份加保健保於高雄市左營區公所，期間應繳保費  
24 總額為14,868元。如被告於111年以最低投保金額25,250元  
25 替原告投保，原告自111年7月11日至111年12月31日期間應  
26 自付之健保費計2,352元；如被告於112年以最低投保金額  
27 26,400元替原告投保，其112年1月1日至112年12月31日期間  
28 應自付之健保費計4,908元，有衛生福利部中央健康保險署  
29 函覆結果在卷可查（本院卷第209頁），則原告依全民健康  
30 保險法第84條、民法第184條第2項，僅能請求其需多繳納健  
31 保費之差額損失7,608元【計算式：14,868-2,352-4,908=

01 7,608】，而不得請求被告賠償全數原告負擔之健保費，故  
02 原告就此項僅得請求被告賠償7,608元，逾此範圍之請求，  
03 即非有理。

04 3.被告另辯稱：原告自始即知被告遷址，無從替其投保勞健  
05 保，故不得請求被告賠償未投保勞健保所生之損失，然依健  
06 保法及勞保條例相關規定，雇主本應為其所屬勞工辦理投保  
07 手續，並應按勞工之月薪資，向保險人覈實辦理相關事務，  
08 此係履行其公法上之義務，並無事先知會勞工之必要，亦無  
09 與勞工合意不據實申報之餘地，縱認原告明知被告未於受僱  
10 日起，以被告為投保單位為原告投保勞健保，無從解免被告  
11 據實申報之法定義務，倘雇主未據實申報，致勞工受有損害  
12 時，勞工可向雇主請求賠償相關之損害。況按原告與甲○○  
13 之通訊軟體對話紀錄，於原告詢問甲○○「老闆，請問一  
14 下，我們有保勞健保嗎？」，甲○○答以：「有的，公司在  
15 遷新址，弄好就可以了，屆時給我雙證件即可。」（本院卷  
16 第233頁），且於原告申請系爭請假時，甲○○亦允諾儘速  
17 讓原告之勞健保生效（本院卷第137頁），可認原告亦無與  
18 被告合意不據實申報，反係促請被告儘速依法投保，更難認  
19 被告所辯可採。

20 (六)原告請求被告賠償生育補助費損失52,800元，有無理由？

21 1.按「被保險人在保險有效期間懷孕，且符合本條例第31條第  
22 1項第1款或第2款規定之參加保險日數，於保險效力停止後1  
23 年內，因同一懷孕事故而分娩或早產者，得請領生育給  
24 付。」、「被保險人合於左列情形之一者，得請領生育給  
25 付：一、參加保險滿280日後分娩者。」、「生育給付標  
26 準，依下列各款辦理：二、被保險人分娩或早產者，除給與  
27 分娩費外，並按其平均月投保薪資一次給與生育補助費60  
28 日。」、「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多  
29 報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之  
30 保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因  
31 此所受損失，應由投保單位賠償之。」勞保條例第20條第2

01 項、第31條第1項第1款、第32條第1項第2款、第72條第3項  
02 定有明文。

03 2.經查，原告之勞保年資起日為109年1月1日，且自109年1月1  
04 日起至111年6月14日陸續有勞保投保情事，有勞保查詢結果  
05 在卷可查（本院卷第21頁至第23頁）。又如被告於111年7月  
06 11日以投保薪資25,250元申報原告並加保（勞保），並於  
07 112年1月1日配合基本工資調整其投保薪資為26,400元，分  
08 娩當月起前6個月之平均月投保薪資為26,017元，單胎可領  
09 取之金額為52,034元，有勞動部勞工保險局（下稱勞保局）  
10 函覆在卷可查（本院卷第213頁），則被告未依法替原告投  
11 保勞保，致原告未能領取生育補助費52,034元，當得依勞保  
12 條例第72條第1項請求被告賠償，逾此範圍，則屬無據。

13 (七)原告請求被告賠償育嬰留職停薪相關給付損失126,720元，  
14 有無理由？

15 1.按「被保險人之保險年資合計滿1年以上，子女滿3歲前，依  
16 性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪，得請領育嬰留  
17 職停薪津貼」、「育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職  
18 停薪之當月起前6個月平均月投保薪資60%，於被保險人育  
19 嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給6  
20 個月」、「投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報  
21 少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保  
22 險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知  
23 限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢  
24 領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償  
25 之。」就保法第11條第1項第4款、第19條之2第1項、第38條  
26 第3項分別定有明文。另按110年7月1日起政府加發20%育嬰  
27 留職停薪薪資補助，係與育嬰留職停薪津貼合併發給。亦有  
28 勞保局函覆可查（本院卷第132頁）。

29 2.另查，如原告自112年6月19日起至112年12月18日向被告申  
30 請育嬰留職停薪，且至112年12月31日未離職，其育嬰留職  
31 停薪當月起前6個月平均薪資為26,400元，其可領取育嬰留

01 職停薪津貼領取6個月育嬰留職停薪津貼95,040元（每個月  
02 15,840元）及育嬰留職停薪薪資補助31,680元（每個月  
03 5,280元），合計126,720元，有勞保局函覆可查（本院卷第  
04 214頁）。則被告未依法替原告投保勞保，致原告未能領取6  
05 個月之育嬰留職停薪津貼及育嬰留職停薪薪資補助126,720  
06 元，當得依就保法第38條第3項請求被告賠償。

07 (八)原告依勞基法第38條第1項、第4項請求被告給付特休未休工  
08 資2,640元，有無理由？

09 1.再按「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日  
10 數，雇主應發給工資。」，勞基法第38條第4項有所規範。  
11 又「勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休  
12 畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為  
13 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  
14 間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近  
15 1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。」，勞  
16 基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明定。

17 2.是原告於111年7月11日任職，計算至112年1月10日為止已任  
18 職6個月以上1年未滿，可具3日特別休假，又兩造約定每月  
19 10日給付上一整個月工資，則年度終結前之已屆期可領取之  
20 最近一個月工資為111年12月之所得工資，又兩造均不爭執  
21 原告111年12月工資數額為25,300元（本院卷第194頁、第  
22 203頁），則原告之1日工資應計算為843元【計算式：  
23 25,300÷30=843小數點以下四捨五入】，則原告依勞基法第  
24 38條得請求之特休未休金額為2,529元【計算式：843×3=  
25 2,529元】，逾此範圍，則屬無據。

26 (九)原告請求被告補提繳22,363元至勞退專戶，有無理由？

27 1.按「雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存  
28 於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」、「雇主每月負擔  
29 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。」、  
30 「雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，  
31 致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償」，為勞退

01 條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項所明定。

02 2.又依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月  
03 提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向  
04 雇主請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得  
05 請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專  
06 戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判意  
07 旨參照）。

08 3.經查，被告自111年7月至112年12月均未替原告提繳勞退  
09 金，有原告所提之勞退金個人專戶明細資料在卷可查（本院  
10 卷第217頁至第218頁），本院就前開期間原告應提撥勞退之  
11 工資認定如下：

12 (1)、111年7月至112年2月：兩造就原告111年7月至112年2月工  
13 資如本院卷第203頁附表B1「當月工資」欄所示（本院卷  
14 第194頁、第203頁），為兩造所不爭執，堪以認定。

15 (2)、112年3月：原告112年3月之工資應計算為18,744元【計算  
16 式：9,372（112年3月1日至12日之工資）+2,556（附表三  
17 編號1辛欄）+6,816元（附表三編號子欄）=18,744】。

18 (3)、112年4月：原告112年4月1日至23日之工資應為14,960元  
19 【計算式：9,680（附表三編號2辛欄）+5,280（附表三編  
20 號2子欄）=14,960】，原告112年4月24日至112年4月30  
21 日之工資為6,160元【計算式：880×7=6,160】，則原告  
22 112年4月工資應計算為21,120元【計算式：6,160+14,960  
23 =21,120】。

24 (4)、112年5月：原告112年5月1日至31日之工資當計算為  
25 27,280元【計算式：880×31=27,280】。

26 (5)、112年6月至112年12月：原告112年6月1日至112年6月18日  
27 之工資當計算為15,840元【計算式：880×18=15,840】，  
28 然原告自112年6月19日起既已申請育嬰留職停薪，則自該  
29 日起至原告復職日為止，被告已無須給付原告工資，原告  
30 自112年6月19日後之應領工資已為0元，難認被告尚須替  
31 原告提繳勞退金。

01 (6)、原告僅得依勞退條例第31條第1項，請求被告補提繳之勞  
02 退金數額為14,319元（計算式詳附表四，分級表見本院卷  
03 第257頁），逾此範圍，則屬無據。

04 四、綜上所述，原告依系爭契約、勞基法第21條第1項、請假規  
05 則第4條第1項第1款、第2項、第3項、勞基法第50條、康保  
06 法第84條、民法第184條第2項、勞保條例第72條第1項、就  
07 保法第38條第3項、勞基法第38條，請求被告給付原告  
08 271,351元（計算式如附表一本院判准金額欄），及自起訴  
09 狀繕本送達翌日起（112年5月20日，本院卷第29頁）至清償  
10 日止，按週年利率5%計算之利息。另依勞退條例第31條請  
11 求被告補提繳14,319元至勞退專戶，為有理由，應予准許。  
12 逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

13 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
14 核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

15 六、再按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職  
16 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或  
17 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1  
18 項、第2項定有明文，故依前開規定，本院就原告勝訴部分  
19 應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保  
20 後免為假執行。

21 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

22 中 華 民 國 113 年 3 月 29 日  
23 勞 動 法 庭 法 官 葉 晨 暘

24 以上正本係照原本作成。

25 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  
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 113 年 3 月 29 日  
28 書 記 官 許 雅 惠

29 【附表一】

30

編號	原告請求項目	原告請求金額(新臺幣/元)	本院判准金額(新臺幣/元)
1.1	112年3月1日至112年3月12日工資	9,372	9,372
1.2	112年3月13日至112年4月23日安胎假期間非工作天的工資	11,928	11,928

(續上頁)

2	112年3月13日起至4月23日止安胎假期間之工作天工資	11,880	11,880
3	112年4月24日起至6月18日產假工資	52,800	49,280
4	112年7月至12月健保費損失	14,868	7,608
5	勞保生育給付損失	52,800	52,034
6	育嬰留職停薪相關補助損失	126,720	126,720
7	特休未休工資	2,640	2,529
合計		283,008	271,351

### 【附表二】

編號	日期(民國)		備註
1	112/3/18	星期六	
2	112/3/19	星期日	
3	112/3/26	星期日	
4	112/4/1	星期六	
5	112/4/2	星期日	
6	112/4/3	星期一	彈性放假，已改於112年3月25日(星期六補班)
7	112/4/4	星期二	兒童節
8	112/4/5	星期三	民族掃墓節
9	112/4/8	星期六	
10	112/4/9	星期日	
11	112/4/15	星期六	
12	112/4/16	星期日	
13	112/4/22	星期六	
14	112/4/23	星期日	

### 【附表三】

欄位代稱	甲	乙	丙	丁	戊	己	庚	辛	壬	癸	子
編號	計算始日(民國)	計算終日(民國)	計算期間總日數(日)	計算月份總日數(日)	該月所得工資(新臺幣/元)	計算期間非工作天日數(日)	計算期間每日可領工資(新臺幣/元)	原告就計算期間非工作天可領工資(新臺幣/元)	該期間工作天日數(日)	該月每日可領工資之半數(新臺幣/元)	原告就計算期間工作日可領工資(新臺幣/元)
1 (112年3月)	112年3月13日	112年3月31日	19	31	26,400	3	852	2,556	16	426	6,816
2 (112年4月)	112年4月1日	112年4月23日	23	30	26,400	11	880	9,680	12	440	5,280
合計								12,236			12,096

備註：  
 一、計算期間即指自甲欄至乙欄之期間。  
 二、己欄編號1所指日數參考附表二編號1至3；己欄編號2所指日數參考附表二編號4至14。  
 三、庚欄為戊欄除以丁欄四捨五入後之結果。

### 【附表四】

編號	任職年月(民國)	當月工資(新臺幣/元)	月提繳工資(新臺幣/元)	應提繳金額(新臺幣/元)	已提繳金額(新臺幣/元)	提繳不足金額(新臺幣/元)
1	111年07月	17,136	17,280	1,037	0	1,037
2	111年08月	14,280	15,840	950	0	950
3	111年09月	8,416	8,700	522	0	522
4	111年10月	18,713	19,047	1,143	0	1,143
5	111年11月	22,666	23,100	1,386	0	1,386
6	111年12月	25,300	23,100	1,386	0	1,386
7	112年1月	22,728	23,100	1,386	0	1,386
8	112年2月	23,366	24,000	1,440	0	1,440
9	112年3月	18,744	19,047	1,143	0	1,143
10	112年4月	21,120	22,000	1,320	0	1,320
11	112年5月	27,280	27,600	1,656	0	1,656
12	112年6月	15,840	15,840	950	0	950
13	112年7月	0	0	0	0	0

(續上頁)

01

14	112年8月	0	0	0	0	0
15	112年9月	0	0	0	0	0
16	112年10月	0	0	0	0	0
17	112年11月	0	0	0	0	0
18	112年12月	0	0	0	0	0
合計						14,319