

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第145號

原告 施貴星  
被告 辰訓企業有限公司

法定代理人 黃明德  
訴訟代理人 林宏鈞律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年2月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應提繳新臺幣41,124元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用（含減縮部分）由被告負擔百分之三，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣41,124元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、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，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時原於聲明第二項請求被告應提繳新臺幣（下同）62328元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，嗣於民國113年2月21日本院審理時減縮為41,124元（本院卷二第179頁），合於前揭規定，應予准許。
- 二、原告主張：
  - （一）被告為中國鋼鐵公司、中龍鋼鐵公司等之協力供應廠商，原告於95年2月20日起受僱被告，工作內容為圖面拆解建立零件物料名稱、用量表、下單給供應商、入料後配料施工等一人作業，每月薪資為45,000元，111年1月起調整為48,000元。被告於任職期間，均未給付原告加班費，亦未給予原告

01 特別休假且短少提繳勞工退休金，原告乃於112年6月30日終  
02 止與被告間之勞動契約，並於112年8月15日向高雄市政府勞  
03 工局申請勞資爭議調解，然調解不成立，爰請求被告給付下  
04 列款項及補提繳勞工退休金（下稱勞退金）差額：

05 (1)延長工時工資684,016元：被告強制規定每週工作6日，自95  
06 年起至000年0月間，原告每二週延長正常工作時間12小時，  
07 每月延長工作時間24小時，被告應給付原告如起訴狀附件二  
08 （下稱附件二）所示之加班費442,806元；又自100年6月起  
09 改為每二週工作總時數88小時，原告每二週延長正常工作時  
10 間4小時，每月延長工作時間8小時，至104年12月止，被告  
11 應給付原告如附件二所示之加班費124,135元；另自95年2月  
12 起至104年12月止，原告於休假日工作，被告拒絕給付加倍  
13 工資，被告應給付原告如附件二所示休假日工作之加倍工資  
14 117,075元，以上合計684,016元。

15 (2)特休未休工資432,900元：原告自95年2月20日起至112年6月  
16 30日終止勞動契約止，應有特別休假共計284日，惟被告均  
17 未給予原告特別休假，被告應給付原告如附件二所示之特別  
18 休假未休工資合計432,900元。

19 (3)被告應補提繳勞退金差額41,124元：被告自95年3月至000年  
20 0月間短少提繳原告之勞退金合計41,124元，爰請求被告應  
21 補提繳上開差額至原告於勞保局之勞退金個人專戶。

22 (二)聲明：(1)被告應給付原告111萬6,916元，及自起訴狀繕本送  
23 達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(2)被告  
24 應提繳41,124元至原告於勞保局之勞退金個人專戶。(3)願供  
25 擔保請准宣告假執行。

26 三、被告則以：原告請求被告給付延長工時工資及特別休假未休  
27 工資，依民法第126條規定，其請求權時效為5年，原告於11  
28 2年10月24日提起本件訴訟，則原告就107年10月23日以前之  
29 延長工時工資請求權及特別休假未休工資請求權，均已逾5  
30 年時效而消滅，被告自得拒絕給付。且被告均有給予員工特  
31 別休假，並於每年農曆年前將員工未休之日數折算工資連同

01 年終獎金一併發放予員工，原告請求被告給付特休未休工  
02 資，亦無理由。被告自109年4月起已將原告之勞保投保薪資  
03 調整為45,800元，故被告短少提繳勞退金差額為41,124元  
04 【95年3月至109年3月短繳： $(45,800-42,000) \times 6\% \times 169$ 月  
05 +111年1月至112年6月短繳： $(48,200-45,800) \times 6\% \times 18$ 月=  
06 41,124】。並聲明：(1)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(2)  
07 如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

08 四、本院之判斷：

09 (一)原告於95年2月20日起至112年6月30日止，受僱於被告；95  
10 年3月至110年12月，原告每月工資為45,000元，111年1月至  
11 112年6月，原告每月工資為48,000元，為兩造所不爭執（本  
12 院卷二第39至40頁、第90頁），自堪信為真實。

13 (二)原告請求被告給付95年3月起至104年12月止之加班費及休假  
14 日加倍工資，及自95年2月20日起至112年6月30日止之特休  
15 未休工資，有無理由：

16 (1)按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一  
17 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而  
18 消滅，時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第126條、第1  
19 44條第1項定有明文。而工資、加班費、特別休假未休工資  
20 等均屬於一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求  
21 權，均因五年間不行使而消滅。又消滅時效，因左列事由而  
22 中斷：一、請求。二、承認。三、起訴。左列事項，與起訴  
23 有同一效力：二、聲請調解或提付仲裁。時效因請求而中斷  
24 者，若於請求後六個月內不起訴，視為不中斷。民法第129  
25 條、第130條分別定有明文。次按時效因聲請調解而中斷  
26 者，若調解不成立時，依民法第133條規定，固視為不中  
27 斷。惟民法第129條第1項第一款所稱之請求，並無需何種之  
28 方式，祇債權人對債務人發表請求履行債務之意思即為已  
29 足，債權人為實現債權，對債務人聲請調解之聲請狀，如已  
30 送達於債務人，要難謂非發表請求之意思。於此情形，自仍  
31 有民法第129條第1項第1款及第130條規定之適用（最高法院

01 93年度台上字第1227號判決要旨參照)。又消滅時效，固因  
02 承認而中斷，然此所謂承認，係指義務人向請求權人表示是  
03 認其請求權存在之觀念通知而言。承認雖不以明示為限，亦  
04 包括默示在內，但乃須依義務人之舉動，或其他情事足以間  
05 接推知其有承認之意思者，始足當之(最高法院108年度台  
06 上字第886號判決要旨參照)。

07 (2)查原告前就本件勞資爭議於112年8月15日向高雄市政府勞工  
08 局申請調解，兩造於112年8月24日、9月11日到場調解而調  
09 解不成立，此有高雄市政府勞工局勞資爭議調解申請書及調  
10 解紀錄可按(本院卷一第25至28頁)，可知原告於112年8月  
11 24日兩造調解時即向被告提出請求，原告於請求後六個月內  
12 之同年10月24日向本院起訴(本院卷一第7頁)，依民法第1  
13 29條第1項第3款規定即生中斷時效之效力，則原告請求被告  
14 給付自95年2月20日起至112年6月30日止之特休未休工資，  
15 原告於112年8月24日回溯5年即107年8月24日前之特休未休  
16 工資請求權即罹於時效而消滅；另原告請求被告給付自95年  
17 3月起至104年12月止之加班費及休假日加倍工資，則均已罹  
18 於時效而消滅，被告自得拒絕。原告雖主張被告於原告請求  
19 時，均以「你個人部分將來會私下另外私下解決」，原告離  
20 職時，被告告知「在職期間加班費全部私下給你10萬元」，  
21 足認被告承認原告之請求權存在等語。然被告上開話語僅能  
22 認為被告於一定金額範圍內有與原告和解之意願，以終止爭  
23 執或防止爭執發生，難認有承認原告請求權存在之意。

24 (3)原告請求被告給付107年度起至112年6月30日止之特休未休  
25 工資。被告則辯稱被告於每年農曆年前會將員工未休之日數  
26 折算工資連同年終獎金一併發放予員工，111年、112年之特  
27 休未休工資並經原告簽收等語。經查，依被告提出員工未休  
28 特休折現明細，其上記載「年終獎金扣掉特休金補到原本金  
29 額；比如年終獎金的紅包120000就必須扣掉當年特休補到原  
30 本的金額，每年特休會多出來，紅包就要減下來」(本院卷  
31 二第75頁)，而依證人曾建林證稱：伊在被告公司任職20年

01 左右，公司每年都有給特休未休的工資，在發年終獎金的時候給，年終紅包也包括特休，沒有簽領據，但口頭有說這是  
02 特休還有紅包，超過特休未休工資的就是紅包，後來有分成  
03 2包，1包是年終獎金，1包是特休未休工資，特休會貼明細  
04 在紅包上，伊點算金額沒有問題，會在領據上簽名等語（本  
05 院卷二第122至124頁）；證人許玉璇證稱：伊在被告公司任  
06 職一年多，擔任會計，公司特休未休工資是發現金，在過年  
07 休假前一天會包2包紅包，1包有貼特休明細的是特休未休工  
08 資，1包是年終獎金，伊清點金額沒有問題，才會在領據上  
09 簽名等語（本院卷二第125至127頁）；並有被告提出原告於  
10 111年、112年特休未休金上簽名之領據可稽（本院卷二第8  
11 1、83頁）。由上可知，被告於每年農曆年前會發給員工紅  
12 包1包，內含特休未休工資及年終獎金，紅包內之金額扣除  
13 年度特休未休工資以外之其餘金額即為年終獎金，被告自11  
14 1年起改發紅包2包，1包為年終獎金，1包註明為特休未休工  
15 資，此並有原告提出註明為特休未休金之紅包1紙可證（本  
16 院卷二第102頁）。原告雖主張之前紅包未註明包含特休未  
17 休工資，年終獎金都是固定一個月薪資多一點等語。然被告  
18 否認兩造有約定年終獎金為一個月薪資，原告亦未就此有利  
19 於己之事實舉證以實其說，自難信採。從而，被告抗辯被告  
20 於每年農曆年前會將員工特休未休之日數折算工資連同年終  
21 獎金一併發放予員工，111年、112年之特休未休工資並經原  
22 告簽收等語，核與前述證人證詞及領據相符，應屬可信。則  
23 原告請求被告給付107年度至112年6月30日止之特休未休工  
24 資，亦非有理。

26 (三)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，  
27 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  
28 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，  
29 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  
30 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  
31 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠

01 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同  
02 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是  
03 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金  
04 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產  
05 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；  
06 於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或  
07 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高  
08 法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。原告主張被  
09 告自95年3月至000年0月間，短少提繳原告之勞退金合計41,  
10 124元，為被告所不爭執，則原告請求被告應補提繳勞退金  
11 差額41,124元至原告於勞保局之勞退金個人專戶，自無不  
12 合。

13 五、綜上所述，原告請求被告提撥41,124元至原告於勞保局之勞  
14 退金個人專戶，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，  
15 即非有理，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之給付  
16 請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規  
17 定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告  
18 得預供擔保免為假執行。

19 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
20 本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

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 13 日  
23 勞動法庭法官 鍾淑慧

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 13 日  
28 書記官 蔡蓓雅