

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第7號

原告 林靜  
被告 復興東區國宅管委會

法定代理人 許岳平

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年6月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣866,157元，及其中新臺幣838,962元自民國113年2月1日起，其中新臺幣27,195元自民國113年4月26日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣134,412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（含減縮部分）由被告負擔百分之五十五，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣866,157元、新臺幣134,412元為原告預供擔保，各得免為假執行。

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，但請求之基礎事實同一、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2款、第3款定有明文。本件原告起訴時，依兩造間勞動契約關係，請求被告給付新臺幣（下同）181萬9,551元（含薪資差額552,846元、加班費406,601元、新制6%退休金135,160元、特別休假未休工資71,011元、資遣費226,722元、舊制退休金427,211元）及其利息（本院卷第8、15頁）；嗣於民國113年2月29日本院審理時擴張聲明，請求被告給付183萬9,385元（含薪資差額568,469元、加班費405,652元、資遣費207,985元、新制6%退休金159,054元、特別休假未休工資71,014元、舊制退休金42

01 7,211元)及其利息(本院卷第107、155頁);又於113年3  
02 月21日審理時變更聲明為:(1)被告應給付原告126萬4,660元  
03 (含薪資差額568,469元、加班費405,652元、資遣費207,98  
04 5元、特別休假未休工資71,014元、喪假未休工資11,539  
05 元)及其利息。(2)被告應提撥159,054元至原告於勞動部勞  
06 工保險局(下稱勞保局)之勞工退休金個人專戶(本院卷第  
07 287、307頁);復於113年4月25日審理時變更第1項聲明之  
08 請求金額為129萬1,855元(追加請求健保費差額損失27,195  
09 元,其餘金額不變(本院卷第393、436頁)及其利息;再於  
10 113年6月6日審理時減縮第2項聲明之提繳金額為134,417元  
11 (本院卷第457頁),合於首揭規定,應予准許。

## 12 二、原告主張:

13 (一)原告自103年11月1日起受僱於被告,擔任復興東區國宅(下  
14 稱被告社區)管理員,每日工時12小時,被告每月僅給付原  
15 告薪資17,000元,低於法定最低基本工資,且未發給加班  
16 費,亦未替原告投保全民健康保險(下稱健保)、給予原告  
17 特別休假及提撥勞工退休金(下稱勞退金);原告於112年1  
18 2月31日遭被告終止勞動契約,惟未給付原告資遣費,經原  
19 告向高雄市政府勞工局聲請勞資爭議調解,然調解不成立,  
20 爰請求被告給付下列款項及提撥勞工退休金:

21 (1)薪資差額:原告於受僱期間之月薪均未達法定最低基本工  
22 資,是被告應再給付原告如附件(一)所示之薪資差額568,46  
23 9元(本院卷第407頁)。

24 (2)加班費405,652元:原告每日出勤12小時,月休6天,被告應  
25 給付原告如附件(二)所示之加班費405,652元(本院卷第409  
26 頁)。

27 (3)特別休假未休工資71,014元:原告自103年11月1日起至112  
28 年12月31日終止勞動契約止,應有如附件(四)所示之特別休  
29 假未休,被告應給付特別休假未休工資合計71,014元(本院  
30 卷第413頁)。

31 (4)喪假未休工資11,539元:原告雙親分別於104年、110年過  
32 世,依勞工請假規則第3條第1款之規定,原告各應有8天喪

01 假，原告皆未請假，被告應給付原告如附件(五)所示之喪假  
02 未休工資11,539元（本院卷第415頁）。

03 (5)資遣費207,985元：原告於遭被告終止勞動契約前6個月工資  
04 均未達法定最低基本工資，應以112年度基本工資26,400元  
05 計算，任職期間自103年11月1日起至112年12月31日，工作  
06 年資為9年又2個月，被告應給付原告資遣費207,985元。

07 (6)健保費差額損失27,195元：原告於受僱期間，被告未依法為  
08 原告投保健保，而原告自103年11月起至109年12月止，因自  
09 行加入職業工會投保而繳納健保費49,917元，被告如依法為  
10 原告投保，原告每月應負擔之健保費應如附件(六)所示（本  
11 院卷第417頁），因此多負擔健保費27,195元（49,917元-22  
12 722元=27,195元），被告應賠償原告健保費差額損失27,19  
13 5元。

14 (7)被告應補提繳勞退金134,417元：被告自103年11月至112年1  
15 2月止，應提繳原告之勞退金合計134,417元（本院卷第251  
16 頁），被告未依法提繳，爰請求被告應補提繳上開金額至原  
17 告於勞保局之勞退金個人專戶。

18 (二)聲明：(1)被告應給付原告129萬1,855元，及其中126萬4,660  
19 元自起訴狀繕本送達翌日起，其中27,195元自113年4月26日  
20 起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(2)被告應  
21 提繳134,417元至原告於勞保局之勞退金個人專戶。

22 二、被告則以：被告社區早期之自治會及後來之管委會均非營利  
23 事業，管理員編制及薪資結構均沿自72年之起造人高雄市政  
24 府國宅處，歷任管理委員依社區規約2年一任，惟於102年11  
25 月高子龍主委任期屆滿後至000年00月間，均未選出管理委  
26 員，足見原告自始即非被告所僱用之員工；被告社區安排含  
27 原告在內等退休住戶或有生活需要之住戶優先參與管理站值  
28 班，勞資雙方依約定行事，被告無力支付原告之額外請求，  
29 且原告於111年9月6日至9月30日請病假24天（應為25天），  
30 其於9月30日病假結束後，於同年10月1日至11月30日未請假  
31 亦未到班，曠職61日，已達管理站管理員請假管理辦法第6  
32 條、第7條之規定，原告復於112年4月13日至6月30日請病假

01 77天（應為79天），而自111年9月6日起至112年6月30日  
02 止，近10個月內累積病假及曠職天數共計165天，造成管理  
03 站排班困難，被告並因此加裝監控設施而額外增加社區財務  
04 負擔，且原告出勤狀況欠佳，常遭住戶投訴值班時間去向不  
05 明，亦常於值班時間內回家數次、提早打卡早退等不適任情  
06 形，原告應無權請求資遣費；嗣被告社區決議將管理業務移  
07 交保全公司，並將含原告在內之現職管理員轉介至簽約之保  
08 全公司，於社區繼續工作，惟遭原告拒絕；另依保全業之保  
09 全人員工作時間審核參考指引，保全人員之工時上限每月為  
10 240小時，被告社區管理員每月值班數在240小時之內，故原  
11 告無超時工作，無加班費；又原告僅能請求法定5年之工  
12 資、特休未休工資及勞退金等語。並聲明：原告之訴駁  
13 回。

### 14 三、本院之判斷：

15 (一)原告主張其自103年11月1日起受僱於被告，擔任被告社區管  
16 理員，被告每月僅給付原告薪資17,000元，低於法定最低基  
17 本工資，且未發給加班費，亦未替原告投保健保、給予原告  
18 特別休假及提撥勞退金，原告於112年12月31日遭被告終止  
19 勞動契約，被告亦未給付原告資遣費。被告則以前揭情詞置  
20 辯。是本件爭點為原告是否受僱於被告？原告各項請求有無  
21 理由？

22 (二)原告是否受僱於被告？

23 (1)按無代理權人以代理人之名義所為之法律行為，非經本人承  
24 認，對於本人不生效力。民法第170條第1項定有明文。依上  
25 開規定之反面解釋，無權代理人以代理人名義所為之法律行  
26 為，經本人承認者，即對本人發生效力。且所謂承認為代理  
27 權之補授，無須踐行一定之方式，由本人以意思表示為之為  
28 已足，初不問其為明示或默示（依表意人之舉動或其他情  
29 事，足以間接推知其效果意思者而言）而有不同（最高法院  
30 民事判決98年度台上字第1044號判決意旨參照）。

31 (2)原告主張其自103年11月1日起受僱於被告，擔任被告社區管理  
32 員。被告則辯稱被告社區於102年11月高子龍主委任期屆滿

01 後至000年00月間，均未選出管理委員，足見原告自始即非  
02 被告所僱用之員工等語。經查，依證人宋原德具結證稱：伊  
03 從88年5月擔任被告社區管理員，93年兼總幹事，任職至112  
04 年12月31日，103年1月1日起改受保全公司僱用，在被告社  
05 區擔任管理員兼組長，伊當初是管委會主委徐繼繪僱用，10  
06 2年11月那時候是第二任主委高子龍，之後沒有召開管委  
07 會，也沒有改選，社區要繼續運作，伊就詢問高主委要如何  
08 處理，高主委說管理費的收取、大樓安檢設備等小事情叫伊  
09 作主就好，大事再請示他，伊等就繼續收管理費，從管理費  
10 發自己的薪水，剩下的錢存到管委會的帳戶裡面，住戶會來  
11 查帳，原告從103年11月起至112年12月31日在被告社區擔任  
12 管理員，當初是伊僱用原告，那時候管理員少一個人，就沒  
13 有辦法運作，也有公告，伊也有告訴高子龍主委，當初僱用  
14 的管理員要以住戶為先，伊就詢問原告是否要來擔任管理  
15 員，後來被告社區選出管理委員後，仍繼續僱用原告等語  
16 （本院卷第309至311頁）。是依被告所辯，高子龍主委於10  
17 2年11月任期屆滿卸任後，被告社區並未再選出管理委員，  
18 直至106年1月始選出主委柳幸儀，111年7月再選出主委許岳  
19 平（本院卷第49頁），證人宋原德代理被告僱用原告之行  
20 為，縱屬無權代理，然被告社區區分所有權人對於宋原德僱  
21 用原告於社區擔任管理員，並無異詞，且長期受領原告勞務  
22 及按月給付薪資予原告，嗣先後選出主委柳幸儀、許岳平  
23 後，仍繼續僱用原告至112年12月31日，足見被告已承認宋  
24 原德代理被告僱用原告之行為，被告辯稱原告非被告所僱用  
25 云云，自非可採。

26 (三)原告各項請求有無理由，分述如下：

27 (1)按行政院勞工委員會以103年1月13日勞動1字第1030130004  
28 號公告，指定未分類其它社會服務業中之大廈管理委員會，  
29 依公寓大廈管理條例規定成立並報備者，自103年7月1日起  
30 適用勞基法。被告係依公寓大廈管理條例規定成立，並於95  
31 年12月20日經高雄市前鎮區公所准予備查，此有高雄市政府  
32 工務局建築管理處已報備公寓大廈管理組織查詢1紙可按（

01 見本院卷第17頁），是被告應自103年7月1日起適用勞基法  
02 。

03 (2)按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一  
04 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而  
05 消滅，時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第126條、第1  
06 44條第1項定有明文。而工資、加班費屬於一年或不及一年  
07 之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消  
08 滅。又消滅時效，因左列事由而中斷：一、請求。二、承  
09 認。三、起訴。左列事項，與起訴有同一效力：二、聲請調  
10 解或提付仲裁。時效因請求而中斷者，若於請求後六個月內  
11 不起訴，視為不中斷。民法第129條、第130條分別定有明  
12 文。次按時效因聲請調解而中斷者，若調解不成立時，依民  
13 法第133條規定，固視為不中斷。惟民法第129條第1項第一  
14 款所稱之請求，並無需何種之方式，祇債權人對債務人發表  
15 請求履行債務之意思即為已足，債權人為實現債權，對債務  
16 人聲請調解之聲請狀，如已送達於債務人，要難謂非發表請  
17 求之意思。於此情形，自仍有民法第129條第1項第1款及第1  
18 30條規定之適用（最高法院93年度台上字第1227號判決要旨  
19 參照）。本件原告請求自103年11月起之薪資差額、加班  
20 費、特休未休工資，被告則以原告僅能請求法定5年之工資  
21 等語置辯。查原告前就本件勞資爭議於112年8月4日向高雄  
22 市政府勞工局申請調解，兩造於同年8月17日到場調解而調  
23 解不成立，此有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄可按  
24 （本院卷第331至333頁），原告於112年8月17日請求後六個  
25 月內之113年1月19日向本院起訴（見本院卷第7頁），依民  
26 法第129條第1項第3款規定即生中斷時效之效力。又消滅時  
27 效，自請求權可行使時起算；以日、星期、月或年定期間  
28 者，其始日不算入，民法第128條、第120條第2項亦有明  
29 文。被告係於次月1日發放前一個月工資，此有原告之薪資  
30 收據可按（本院卷第189至219頁），則原告107年8月份之工  
31 資於次月即同年9月1日始得請求，而原告於112年8月17日調  
32 解時即請求被告給付薪資差額、加班費、特休未休工資等，

01 是原告自107年8月份起之薪資請求權即未罹於5年之時效。

02 (3)薪資差額：按雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定  
03 之最低標準；工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工  
04 資，勞基法第1條第2項、第21條第1項規定甚明。勞基法之  
05 立法目的，在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與  
06 經濟發展所設，其性質上屬強制規定，因而勞動契約所訂之  
07 各項勞動條件，包含工資，雖係由勞雇雙方自行議定，惟勞  
08 雇雙方於勞動契約存續期間合意議定之勞工每月工資數額，  
09 不得低於勞基法所定之基本工資，否則即屬違反勞基法所定  
10 強制規範，縱經勞雇雙方合意而為約定，該約定仍屬當然無  
11 效。次按普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發  
12 給，勞工請假規則第4條第3項亦有明定。查原告受僱期間之  
13 月薪均為17,000元，而未達如附表一所示之法定基本工資，  
14 被告雖辯稱加計年終獎金2萬元及兩節獎金各1,000元，每月  
15 平均薪資應為18,833元等語，然年終獎金及節金，依勞基法  
16 施行細則第10條第2款、第3款規定，非屬勞基法第2條第3款  
17 所稱之工資，自不得列入薪資計算。又原告111年10月、11  
18 月之出勤紀錄雖記載為曠職（本院卷第77頁），然原告主張  
19 伊主管看到伊腳腫起來，叫伊回家休息2個月，伊於11月29  
20 日、30日有上班等語，核與證人宋原德證稱：原告第一次開  
21 刀請假一個月至111年9月底，原告10月1日有來上班，原告  
22 說她腳很腫沒有辦法上班，伊請她回家休息，原告休息了2  
23 個月，伊沒有請她補假單，是伊的缺失，原告11月29日、30  
24 有來上班，是伊找她來的等語（本院卷第311、312頁）相  
25 符，自堪採信。則原告請求被告給付自107年8月起至112年1  
26 2月止如附表一所示之薪資差額合計411,535元，尚無不合，  
27 逾上開範圍之請求，即不應准許。

28 (4)加班費：按勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每  
29 週不得超過四十小時。雇主延長勞工工作時間者，其延長工  
30 作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小  
31 時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再  
32 延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三

01 分之二以上。勞基法第30條第1項、第24條第1項第1款、第2  
02 款分別定有明文。被告辯稱依保全業之保全人員工作時間審  
03 核參考指引，保全人員之工時上限每月為240小時，被告社  
04 區管理員每月值班數在240小時之內，原告無超時工作云  
05 云，然被告並非「保全業」，自無上開指引之適用，且該指  
06 引僅係就每月總工時設有上限規定，保全員就超過正常工時  
07 部分仍得請求加班費，被告辯稱依上開指引，原告無超時工  
08 作云云，自不可取。又原告主張其月休6天，每日出勤12小  
09 時。被告則辯稱晚上12時至凌晨5時可以休息等語。查依證  
10 人宋原德證述原告每月平均有6至7天休假，每日工時12小  
11 時，晚上12時至凌晨5時可以休息，這段期間大門會上鎖，  
12 但管理員不可以離開，臨時有事情，管理員要立刻處理等語  
13 （本院卷第311至312頁、第314頁）。按所謂休息時間，係  
14 指勞工得自雇主之指揮、監督脫離，自由利用之時間。原告  
15 於上開休息時段仍須於大樓內待命，不得離開，其活動自由  
16 受到拘束，且必須保持隨時準備給付勞務之狀態，是不論原  
17 告於上開休息時段是否實際處理事務或僅在大樓內待命，皆  
18 仍處於被告指揮監督下，自屬於工作時間，原告主張工作逾  
19 8小時部分應給付加班費，自屬有據。則原告請求自107年8  
20 月起至112年12月止，如附表二所示之加班費合計235,660  
21 元，應屬有理，逾上開金額之請求，不應准許。

22 (5)特別休假未休工資：按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工  
23 作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月  
24 以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。  
25 三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿  
26 者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。  
27 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇  
28 主應發給工資。勞基法第38條第1項第、第4項定有明文。又  
29 勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之  
30 特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工  
31 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  
32 得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個

01 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  
02 細則第24之1條第2項第1款亦有明文。原告自106年11月1日  
03 起至112年12月31日終止勞動契約止，應有如附表三所示之  
04 特別休假未休，被告應給付特別休假未休工資合計70,767元  
05 。

06 (6)喪假未休工資：原告主張其雙親分別於104年、110年過世，  
07 依勞工請假規則第3條第1款之規定，原告各有8天喪假，原  
08 告皆未請假，被告應給付原告喪假未休工資11,539元。按父  
09 母喪亡者，給予喪假八日，工資照給，勞工請假規則第3條  
10 第1款固有明文，惟勞工僅有請喪假並受領工資之權利，勞  
11 工法規並未如勞基法就特別休假明文規定其未休之日數，雇  
12 主應發給工資，原告請求喪假出勤工資，於法難認有據。

13 (7)資遣費：按非有業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適  
14 當工作可供安置時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基  
15 法第11條第4款定有明文。次按勞工適用本條例之退休金制  
16 度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法  
17 第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護  
18 法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年  
19 資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，  
20 以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基  
21 法第17條之規定。勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。  
22 經查，被告社區於112年11月19日召開112年度臨時區分所有  
23 權人第二次會議，決議聘任保全公司管理住戶，現職管理員  
24 必須簽屬協議書，將所有在社區實施勞基法待遇之前，任職  
25 期間因勞基法所生的所有相關權利，全部拋棄，不同意簽署  
26 放棄權利協議書者，於社區實施勞基法待遇後，不予聘用，  
27 有該會議紀錄可稽（本院卷第185至187頁）。又原管理員需  
28 與被告簽署協議後才得轉介至保全公司任職，原告因拒絕簽  
29 署放棄權利之協議書，被告即將原告解僱，此分據兩造陳明  
30 在卷（本院卷第109、179頁）。可知被告社區經區分所有權  
31 人決議將社區管理業務委由保全公司執行，原管理員如簽署  
32 放棄權利協議書者可轉介至保全公司任職，負責即予解僱。

01 而管委會乃係為執行區分所有權人會議決議事項及公寓大廈  
02 管理維護工作所設立之組織，其應執行之職務如公寓大廈管  
03 理條例第36條所示等13項，被告原僱用原告等管理人員執行  
04 社區管理維護工作，嗣區分所有權人會議決議將此部分工作  
05 委由保全公司執行，則被告自無再聘僱原告等管理人員執行  
06 社區管理維護事務之必要，堪認被告確有業務性質變更、有  
07 減少勞工之必要之情事，且無其他適當工作可供安置，被告  
08 依前揭規定與所屬管理人員終止勞動契約，固無不合，惟應  
09 依勞工退休金條例第12條第1項規定，給予資遣費。被告雖  
10 辯稱原告有曠職、早退等不適任情事，且其曾向高雄市政府  
11 勞工局（下稱勞工局）申訴，嗣後已於112年9月30日已與雇  
12 主達成和解，就相關事項已無爭議為由撤回申訴，有申訴案  
13 件撤回聲明書可稽（本院卷第93頁），原告不得請求資遣費  
14 云云。然原告如有曠職、早退或不適任情形，被告得予以懲  
15 戒或依勞基法相關規定予以解僱，被告未行使其權利，自不  
16 得以此作為拒絕給付資遣費之正當事由；又原告縱於制式之  
17 申訴案件撤回聲明書勾選「本人已與雇主達成和解，就相關  
18 事項已無爭議」，撤回向勞工局所為之申訴，然原告實則未  
19 與被告達成何種和解，亦無向被告為拋棄權利之意思表示，  
20 被告辯稱原告不得請求資遣費云云，難認有理。本件被告依  
21 勞基法第11條第4款終止勞動契約，原告依勞工退休金條例  
22 第12條第1項規定，請求被告給付資遣，自屬有據。查兩造  
23 同意以26,400元作為原告終止勞動契約前6個月之平均工資  
24 （本院卷第458頁），原告任職期間自103年11月1日起至112  
25 年12月31日，工作年資9年又2個月，被告應給付原告資遣費  
26 121,000元【 $26,400 \text{元} \times 1/2 \times (9 + 2/12) = 121,000 \text{元}$ ，元以下  
27 均四捨五入】。

- 28 (8) 健保費差額損失：按「具有中華民國國籍，符合下列各款資  
29 格之一者，應參加本保險為保險對象：一、最近2年內曾有  
30 參加本保險紀錄且在臺灣地區設有戶籍，或參加本保險前6  
31 個月繼續在臺灣地區設有戶籍。」、「被保險人區分為下列  
32 六類：一、第一類：(二)公、民營事業、機構之受僱

01 者。」、「各類被保險人之投保單位如下：一、第一類及第  
02 二類被保險人，以其服務機關、學校、事業、機構、雇主或  
03 所屬團體為投保單位。」、「第18條及第23條規定之保險費  
04 負擔，依下列規定計算之：一、第一類被保險人：(二)第10  
05 條第1項第1款第2目及第3目被保險人及其眷屬自付30%，投  
06 保單位負擔60%，其餘10%，由中央政府補助。」、「投保  
07 單位未依第15條規定，為所屬被保險人或其眷屬辦理投保手  
08 續者，除追繳保險費外，並按應繳納之保險費，處以2倍至4  
09 倍之罰鍰。前項情形非可歸責於投保單位者，不適用之。投  
10 保單位未依規定負擔所屬被保險人及其眷屬之保險費，而由  
11 被保險人自行負擔者，投保單位除應退還該保險費予被保險  
12 人外，並按應負擔之保險費，處以2倍至4倍之罰鍰。」全民  
13 健康保險法第8條第1項第1款、第10條第1項第1款第2目、第  
14 15條第1項第1款、第27條第1款第2目、第84條分別定有明  
15 文。是雇主應為其受僱勞工投保健保為強制規定，雇主若未  
16 依前開規定為其受僱勞工投保健保，即屬違反保護他人之法  
17 律，應依民法第184條第2項規定，對其受僱勞工因參加職業  
18 工會為會員投保並繳納保險費，因此所受支出健保費差額之  
19 損失，負賠償之責。查原告於受僱期間，被告未依法為原告  
20 投保健保，而原告自103年11月起至109年12月止，因自行投  
21 保而繳納健保費49,917元，此有原告提出全民健康保險保險  
22 費繳納證明可稽（本院卷第165至277頁），被告如依基本工  
23 資為原告投保，原告每月應負擔之健保費應如附表四所示合  
24 計22,618元，原告因此多負擔健保費27,299元（49,917元-2  
25 2,618元=27,299元），原告請求被告賠償健保費差額損失2  
26 7,195元，自無不可。

27 (9)被告應補提繳之勞退金：按雇主應為適用勞工退休金條例之  
28 勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休  
29 金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於  
30 勞工每月工資百分之六。雇主未依該條例之規定按月提繳或  
31 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請  
32 求損害賠償。前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行

01 使而消滅。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第3  
02 1條分別定有明文。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所  
03 有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之  
04 前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額  
05 提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收  
06 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定  
07 請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求  
08 雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以  
09 回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參  
10 照）。本件被告未依法提撥原告之勞工退休金，原告請求被  
11 告應自103年11月至112年12月止，提繳如附件(三)所示之勞退  
12 金合計134,417元（本院卷第251頁）至其勞退金專戶，經本  
13 院依原告之請求核算後，被告應提繳之退休金應如附表五所  
14 示合計134,412元。

15 四、綜上所述，原告請求被告給付866,157元（月薪差額411,535  
16 元＋加班費235,660元＋特休未休工資70,767元＋資遣費12  
17 1,000元＋健保費差額27,195元＝866,157元），及其中838,  
18 962元自起訴狀繕本送達翌日即113年2月1日（本院卷第25  
19 頁）起，其中健保費差額27,195元自追加翌日即113年4月26  
20 日起（本院卷第436頁）起，均至清償日止，按法定利率年  
21 息5%計算之遲延利息，並提撥134,412元至原告於勞保局之  
22 勞退金個人專戶，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請  
23 求，非有理由，應予駁回。又本判決第1、2項係法院就勞工  
24 之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1  
25 項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告  
26 被告得預供擔保免為假執行。

27 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  
28 本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

29 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

30 中 華 民 國 113 年 6 月 27 日

31 勞動法庭法官 鍾淑慧

32 以上正本係照原本作成。

01 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  
 02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 113 年 6 月 27 日  
 04 書記官 蔡蓓雅

05 附表一：月薪差額（元以下均四捨五入）  
 06

期間	法定基本工資/ 應給付薪資	每月薪資/ 已給付薪資	差額
107/08-107/12	22,000	17,000	25,000 (5,000×5=25,000)
108/01-108/12	23,100	17,000	73,200 (6,100×12=73,200)
109/01-109/12	23,800	17,000	81,600 (6,800×12=81,600)
110/01-110/12	24,000	17,000	84,000 (7,000×12=84,000)
111/01- 111/08、12	25,250	17,000	74,250 (8,250×9=74,250)
111/09	14,729 9月出勤5日 病假25日 (出勤5日薪資25,250÷30×5+病假25日半薪25,250÷30×25÷2=14,729)	9,455 (本院卷第197頁)	5,274 (14,729-9,455=5,274)
111/10-11	10月病假5日 11月出勤2日 3,787 (病假5日半薪25,250÷30×5÷2+出勤2日薪資25,250÷30×2=3,787)	3,113 (本院卷第199至201頁)	674 (3,787-3,113=674)

(續上頁)

01

112/01-03 10-12	26,400	17,000 (本院卷第177、22 9頁)	56,400 (9,400×6=56,400)
112/04	18,920 4月出勤13日 病假17日 (26,400÷30×13+26, 400÷30×17÷2=18,92 0)	13,580 (本院卷第211、21 3頁)	5,340 (18,920-13,580=5,3 40)
112/05-112/06	5,720 病假13日半薪 (26,400÷30×13÷2= 5,720)	3,683 (17,000÷30×13÷2= 3,683)	2,037 (5,720-3,683=2,03 7)
112/09	10,560 9月出勤12日 (26,400÷30×12=10, 560)	6,800 (本院卷第215頁)	3,760 (10,560-6,800=3,76 0)
合計			411,535

02

附表二：加班費

03

期間	每小時時薪	加班時數	應給付加班費
107/08-107/12	92	240	22,080
108/01-108/12	96	534	51,264
109/01-109/12	99	534	52,866
110/01-110/12	100	534	53,400
111/01-111/9	105	406	42,630
112/01-112/12	110	122	13,420
合計			235,660

04

附表三：特休未休工資

01

期間	年資	特休天數	當年度日薪(法定 基本工資÷30日)	應給付特休未 休工資
106/11/01-1 07/10/31	3	14	733	10,262
107/11/01-1 08/10/31	4	14	770	10,780
108/11/01-1 09/10/31	5	15	793	11,895
109/11/01-1 10/10/31	6	15	800	12,000
110/11/01-1 11/10/31	7	15	842	12,630
111/11/01-1 12/10/31	8	15	880	13,200
合計				70,767

02  
03

附表四：勞工應繳納之健保費用

年度	勞工應繳納之健保費用	繳納月份數	應給付金額
103年11、12月	284	2	568
104年1-6月	284	6	1,704
104年7-12月	295	6	1,770
105年	282	12	3,384
106年	296	12	3,552
107年	310	12	3,720
108年	325	12	3,900
109年	335	12	4,020
合計			22,618

04  
05

附表五：應提繳勞退休金金額

年度	月提繳工資	月提繳勞退休金	應提繳月份數	應提繳勞退休金
----	-------	---------	--------	---------

(續上頁)

01

103	19,273	1,156	2	2,312
104	19,273	1,156	6	6,936
	20,008	1,200	6	7,200
105	20,008	1,200	12	14,400
106	21,009	1,261	12	15,132
107	22,000	1,320	12	15,840
108	23,100	1,386	12	16,632
109	23,800	1,428	12	17,136
110	24,000	1,440	12	17,280
111	25,250	1,515	9	13,635
	9月出勤5日工資 4,210	253(1,515×5/3 0=253)		253
112	26,400	1,584	4	6,336
	4月出勤13日工資 11,440	686(1,584×13/ 30=686)		686
	9月出勤12日工資 10,560	634(1,584×12/ 30=686)		634
合計				134,412