

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第241號

原告 蕭燕隆  
訴訟代理人 吳麗如律師（法扶律師）  
被告 士琮有限公司

法定代理人 黃世文  
訴訟代理人 林育生律師  
複代理人 朱峻賢律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，經本院於民國113年4月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣陸拾玖萬參仟貳佰陸拾陸元及自民國一百一十二年十二月十九日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之七十六，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣陸拾玖萬參仟貳佰陸拾陸元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序上理由

一、按解散之公司，除因合併、分割或破產而解散外，應行清算，公司法第24條定有明文。又公司之清算，以全體股東為清算人，但本法或章程另有規定或經股東決議，另選清算人者，不在此限，清算人有數人時，得推定一人或數人代表公司，如未推定時，各有對於第三人代表公司之權。關於清算事務之執行，取決於過半數之同意。推定代表公司之清算人，應準用第83條第1項之規定向法院聲報。公司法第79條、第85條亦定有明文。上開規定於有限公司清算時準用之，復為公司法第113條所明定。本件相對人已於112年10月

01 18日經新北市政府以新北府經司字第1128075424號為解散登  
02 記在案，原應以全體股東為清算人，清算人有數人時，得推  
03 定一人或數人代表公司，兩造同意以黃世文為清算人，是依  
04 前開規定，應以相對人之清算人黃世文為其法定代理人，併  
05 此敘明。

06 二、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有擴張或  
07 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255  
08 條第1項第3款定有明文。原告原起訴請求被告應給付99萬66  
09 06元及其法定遲延利息，嗣於113年1月24日言詞辯論期日具  
10 狀減縮訴之聲明為被告應給付95萬6545元及其法定遲延利  
11 息，又於113年4月2日具狀減縮聲明，被告應給付91萬1341  
12 元及其法定遲延利息，揆之前開說明，核無不合，應予准  
13 許。

#### 14 貳、實體上理由

15 一、原告起訴主張：其自民國（下同）101年5月11日起至111年1  
16 0月31日止，受雇於被告公司，擔任車床工作人員，每月薪  
17 資係按工作日數計算日薪新臺幣（下同）1,700元，並加計  
18 全月之全勤獎金3,400元、伙食津貼1,500元，於每月5日以  
19 薪資袋現金發給。原告保留111年6病假前五年(共61個月)薪  
20 資袋(被告公司發給薪資袋時並未記載年月)，依此計算原告  
21 平均每月薪資為4萬2527元，惟被告公司於原告任職期間僅  
22 以最低投保薪資26,400元，為原告投保勞保、健保及提繳勞  
23 工退休金，且雇主應負擔6%勞工退休金，被告公司僅負擔1,  
24 000元，其餘則自原告每月薪資扣薪(107年6月1日前為每月  
25 扣584元，107年6月1日起為每月扣818元)提繳，嗣經原告提  
26 出反應，被告公司於107年6月1日調整投保薪資為3萬300  
27 元，並要求原告負擔因此增加之保費，但仍為高薪低報。原  
28 告於000年0月間就醫經診斷罹患舌癌第四期持續接受治療，  
29 並於111年6月起住院治療請假直至10月31日辦理離職，病假  
30 期間被告公司並未發給薪資，且原告期間陸續向勞動部勞工  
31 保險局(下稱勞保局)申請勞保傷病給付及失能給付，因被告

01 公司長期高薪低報且未依法給予特別休假，致原告受有特別  
02 休假未休工資21萬2,500元、勞保傷病1萬7441元及失能給付  
03 差額損失45萬3000元、提繳勞工退休金差額20萬860元及已  
04 溢現收益差額損失5350元、勞保及健保保險費溢扣2萬2190  
05 元，共計91萬1341元。爰依勞動法令，提起本訴，並聲明：  
06 被告應給付原告91萬1341元及自起訴狀繕本送達翌日起至清  
07 償日止，按年息百分之五計算之利息，並請依職權宣告假執  
08 行。

09 二、被告則以：

10 (一)查原告任職被告公司之始，因被告公司其他員工之勞工保  
11 險、全民健康保險均委由職業工會投保，而由被告公司按月  
12 補貼1,000元保險費，原告本應相同辦理，然原告與被告公  
13 司商議由被告公司為其於公司加保勞工保險、全民健康保  
14 險，投保薪資級距約定為2萬6400元，而原告按月補貼1,000  
15 元部份，則充作提繳之原告勞工退休金，差額則由原告自行  
16 負擔，以求員工之公平(實則原告之待遇已較其他員工優  
17 越，因保費有被告公司之雇主負擔比例，不像其他員工須全  
18 數自行負擔僅有補貼1,000元，且另有其他員工所無之勞退  
19 補貼)，嗣後又應原告之要求，被告公司於107年6月1日起將  
20 投保薪資級距提高為3萬300元，並約定增加之勞健保雇主負  
21 擔差額按月於原告薪資中扣除，合先敘明。有關勞健保投保  
22 薪資級距、勞退提繳金額等節，如前所述均為兩造之合意，  
23 且已行之多年，原告不應再行主張有所謂差額損失等要求被  
24 告公司賠償。

25 (二)如認被告公司仍有給付義務(僅為假設語氣)，原告計算之金  
26 額益有誤：

27 ①特休未休部分，查兩造之約定即為依原告實際工作日數計算  
28 日薪，故應無原告應休未休而被告公司需補給薪資之問題，  
29 蓋原告未實際工作之日數即已包含特休假在內。縱被告有給  
30 付義務，被告公司就超出離職前5年之請求部份主張時效抗  
31 辯，而前5年之特休假日數應僅為76日，故此部分工資之計

01 算應僅為129,200元(計算式:76日\*1,700元=129,200元)。

02 ②傷病給付差額損失17,441元部分，依原證5勞保局目前核定  
03 之給付日數僅為53日，故原告以77日計算請求，尚無依據。  
04 再如原證1計算，以事故當月起前6個月平均薪資計算應為3  
05 9,467元，則勞保之投保級距應為40,100元，故此部分差額  
06 應僅為(1,337元-1,010元)\*50%\*53日=8,666元(元以下四捨  
07 五入)。

08 ③傷病給付差額損失部分，如前所述平均薪資為39,467元，故  
09 此部分差額應為(1,337元-1,010元)\*1000日=327,000元。

10 ④勞工退休金差額損失部分，原告並未提出已聲請給付勞工退  
11 休金之證明，故請求被告公司直接賠償予原告，於法不合。  
12 又就原告主張之勞工退休金已實現收益損失50,554元部分，  
13 參原告計算方式，顯與新制勞工退休金係為勞工個人帳戶制  
14 之精神有違，故而計算收益比率之基礎應以帳戶結餘金額累  
15 積數即雇主提繳累計289,986元為基礎，計算收益比率為30,  
16 837%(89,422元/289,986元)，因而計算原告勞工退休金個人  
17 專戶之累積受益應僅為102,072元(計算式:(211,458元+119,  
18 548元)\*30.837%=102,072元，元以下四捨五入)，原告之收  
19 益損失為12,650元(102,072元-89,422元=12,650元)。

20 ⑤勞健保自付額溢扣部分，被告否認之，而係被告公司於10  
21 7年6月1日起將投保薪資級距提高為30,300元，原告同意增  
22 加之勞健保雇主負擔額由被告公司按月於原告薪資中扣除，  
23 已如前述。

24 (三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執  
25 行。

26 三、兩造不爭執之事項（見113年1月24日筆錄，本院卷第263至2  
27 65頁）：

28 (一)原告自101年5月11日起至111年10月31日止受雇於被告，擔  
29 任車床工作人員，月薪依據實際工作日數計算，日薪新台幣  
30 (下同)1700元，並加計全勤獎金及伙食津貼1500元，於次  
31 月5日以薪資袋發放現金，有原告提出之薪資袋可按（見本

01 院卷第25-85 頁) 。原告於111 年4 月罹癌，於111 年6 月  
02 起請病假住院治療至111 年10月31日自請離職。

03 (二)被告自101年5月11日起至107年5月31日止，以2萬6400元之  
04 級距為原告投保勞工保險、全民健保、提繳勞工退休金，10  
05 7年1月起至離職日止，提高投保級距為3萬300元，有原告提  
06 出之勞工保險被保險人投保資料表及勞工退休金個人專戶明  
07 細表可按(見本院卷第87-107頁)。

08 (三)原告於任職期間並無特別休假，任職期間應休未休之日數12  
09 5日，5年以內為76日，有原告提出特休未休日數計算表可按  
10 (見本院卷第127頁)。

11 (四)原告主張有勞工退休金提繳差額20萬860元，被告不爭執金  
12 額，但爭執並無賠償責任。

13 (五)原告主張被告溢扣勞健保費差額2萬2190元，被告不爭執金  
14 額，但爭執並無返還義務。

15 (六)原告聲請勞資爭議調解，但調解不成立，有原告提出之新北  
16 市政府勞資爭議調解紀錄可按(見本院卷第109-112頁)

17 (七)原告聲請傷病給付77日為3 萬8885元(10100+16665+12120=  
18 38885 )失能給付6-1 項1000日為101 萬元，有勞保局函文  
19 可按(見本院卷第113-116 頁、第125 頁)

20 四、本件爭點:原告依據勞動法令，請求被告給付特休未休工資2  
21 1萬2500元、傷病給付1萬7441元及失能給付差額損失45萬30  
22 00元、勞工退休金差額20萬860 元、勞工退休金已實現收益  
23 損失5 萬554 元、勞健保自負額溢扣2 萬2190元，是否有理  
24 由?

25 (一)特休未休工資:

26 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每  
27 年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日  
28 特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基  
29 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  
30 調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告  
31 知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年

01 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應  
02 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  
03 額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將  
04 其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認  
05 為其權利不存在，應負舉證責任。105年12月6日修正之本條  
06 規定，自106年1月1日施行。依據勞基法第38條第4項所定雇  
07 主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：  
08 （一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計  
09 發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終  
10 結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月  
11 者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得  
12 之工資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行細  
13 則第24條之1第2項定有明文。原告於101年5月11日到職，11  
14 1年10月31日離職，被告在職期間並無特別休假，以5年內之  
15 特別休假共有76日，為被告所不爭，據此計算，以按日計酬  
16 1700元計算，原告得請求特別休假工資12萬9200元（ $1700 \times 7$   
17  $6 = 129200$ ），為有理由，應予准許，逾此部分，應予駁  
18 回。

19 2. 被告雖以兩造計薪方式為按日計酬，故未上班日數即包括特  
20 別休假云云，然被告並未說明原告何日為特別休假，自與前  
21 開規定不符，難以憑信。

22 （二）傷病給付及失能給付：

23 1. 按投保單位依勞工保險條例第10條之規定為其所屬員工辦理  
24 參加勞工保險手續及他有關保險事務，應解釋為強行契約法  
25 規之一種。蓋勞工保險乃屬強制保險，雇主不得以任何事由  
26 拒絕為員工加保。次按「勞工保險保險費之負擔，依左列規  
27 定計算之：一、第6條第1項第1款至第6款及第8條第1項第1  
28 款至第3款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人  
29 負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其餘百分之  
30 十，在省，由中央政府全額補助，在直轄市，由中央政府補  
31 助百分之五，直轄市政府補助百分之五；職業災害保險費全

01 部由投保單位負擔。」勞工保險條例第15條第1項定有明  
02 文。前揭法條所規定投保單位與雇主應負擔之費用，係以保  
03 護勞工之健康、生計與安定生活為目的，而強制課予投保單  
04 位與雇主之義務，本質上具有社會性與強制性，自不容許私  
05 人間契約加以變更(台灣高等法院99年度上易字第97號判決  
06 意旨參照)。因此，被告抗辯被告與其他員工約定由職業工  
07 會投保，被告補貼1000元，兩造商議由被告投保，自101年5  
08 月11日起至107年5月31日之投保級距為2萬6400元，107年6  
09 月1日起至離職日止，投保級距為3萬3000元，由被告補貼10  
10 00元負擔原告之勞健保及提繳勞工退休金，超過部分則由自  
11 原告薪資扣除云云，被告高薪低報，縱使出自於原告之同  
12 意，惟此既違反前開勞工保險條例之強制規定，依民法第71  
13 條之規定，兩造間上開約定應屬無效。

14 2. 依據原告提出編號55、57、58、59、60、61為原告離職前6  
15 個月薪資，計算原告之平均薪資為3萬9467元 $\{(40600+38900$   
16  $+37200+40600+38900+40600)/6=39467\}$ ，投保級距為4萬100  
17 元，平均日投保薪資為1337元，依據原證5之勞保局函文核  
18 定傷病給付日數55日(見本院卷第113-115頁)，據此計算傷  
19 病給付差額為8666元 $(0000-0000 \times 50\% \times 53=8666)$ ，為有理  
20 由，逾此部分，應予駁回。

21 3. 依據原證7之勞保局函文核定失能給付日數1000日(見本院卷  
22 第125頁)，據此計算傷病給付差額為32萬7000元 $(0000-0000$   
23  $\times 1000=327000)$ ，為有理由，逾此部分，應予駁回

24 (三)勞工退休金差額、勞工退休金已實現收益損失元、勞健保自  
25 負額溢扣部分：

26 原告主張提繳勞工退休金差額20萬860元、勞工退休金已實  
27 現收益損失5350元、勞健保自負額溢扣2萬2190元等情，  
28 為被告所不爭，然以被告並無給付義務，並以被告與其他員  
29 工約定由職業工會投保，被告補貼1000元，原告與被告商議  
30 由被告投保，自101年5月11日起至107年5月31日之投保級距  
31 為2萬6400元，107年6月1日起至離職日止，投保級距為3萬3

01 000元，由被告補貼1000元負擔原告之勞健保及提繳勞工退  
02 休金，超過部分則由自原告薪資扣除，兩造既已合意行之多  
03 年，原告自不得請求勞退差額差額損失及返還溢扣之勞健保  
04 費等語置辯，經查，被告與原告間之上開約定違反強制規定  
05 而無效，已如前述，從而，被告抗辯並無給付義務云云，並  
06 無可採。原告前開請求，自屬有據。

07 (四)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其  
08 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人  
09 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相  
10 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金  
11 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民  
12 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付  
13 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率  
14 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於112年12月18日收受  
15 起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見本院卷第157頁)，  
16 因此，原告請求被告應自112年12月19日起至清償日止，按  
17 年息百分之五計算之利息，應屬有據。

18 五、綜上述，原告依勞動法令，請求被告應給付如主文所示(包  
19 含特休未休工資12萬9200元+傷病給付差額8666元+失能給付  
20 差額32萬7000元+提繳勞退差額20萬860元+勞退收益損失535  
21 0元+勞健保自付額溢扣2萬2190元)，為有理由，逾此部分，  
22 應予駁回。

23 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告  
24 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求  
25 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項  
26 所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規  
27 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之  
28 訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

29 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核  
30 與判決結果無涉，爰不一一論述。

31 八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法

01 第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

02 中 華 民 國 113 年 4 月 23 日

03 勞動法庭 法官 徐玉玲

04 以上正本係照原本作成。

05 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

06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 113 年 4 月 23 日

08 書記官 王思穎