

臺灣屏東地方法院民事判決

112年度勞訴字第37號

原告 鄭榮隆
被告 顏子涵即進吉汽車保養
被告 陳淑蘭

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年9月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告顏子涵即進吉汽車保養應給付原告新臺幣陸拾貳萬肆仟捌佰捌拾壹元，及自民國一一三年六月二十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告顏子涵即進吉汽車保養負擔百分之六十七，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告顏子涵即進吉汽車保養如以新臺幣陸拾貳萬肆仟捌佰捌拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

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，或不甚礙被告之防禦或訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。原告起訴原請求被告顏子涵即進吉汽車保養（下稱被告進吉汽車保養）給付新臺幣（下同）51萬6,691元，並請求開立非自願離職證明書。嗣於民國112年11月14日具狀追加被告陳淑蘭為被告（見本院卷第63頁），復於本院113年6月24日言詞辯論期日變更聲明為被告進吉汽車保養、陳淑蘭應連帶給付原告93萬6,210元，及自113年6月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第375至376頁），經核原告聲明之變

01 更為基於同一基礎原因事實，並擴張、減縮應受判決事項之
02 聲明，且不甚礙被告陳淑蘭之防禦及訴訟之終結，依上開法
03 條規定，其訴之變更應予准許。

04 貳、實體部分：

05 一、原告主張：原告為被告進吉汽車保養之員工，另被告陳淑蘭
06 為顏子涵之母，實際負責廠務、員工管理、出納等事務，原
07 告於112年2月12日受傷住院無法行走，休養至112年6月20日
08 並預計於112年7月1日上班，惟於112年6月21日被告進吉汽
09 車保養告知擬放無薪假，原告表明不同意並向屏東縣政府勞
10 資爭議調解委員會申請調解，然原告於住院期間已以通訊軟
11 體告知被告進吉汽車保養短期無法上班，惟被告進吉汽車保
12 養竟於113年1月24日寄發存證信函終止與原告之勞動契約，
13 被告進吉汽車保養終止勞動契約顯非合法。原告爰依勞動基
14 準法（下稱勞基法）第17條第1項、勞工退休金條例（下稱
15 勞退條例）第12條第1項規定請求資遣費20萬9,667元；勞基
16 法第16條第3項、第38條第1項第6款及第4項規定請求30日預
17 告工資3萬4,000元、特別休假未休之工資12萬4,630元；民
18 法第184條第1項前段規定請求勞退多收金額7萬1,300元、勞
19 健保多收金額5萬9,351元、老年給付差額13萬5,000元；依
20 就業保險法第10條第1項第5款、第16條第1項、第38條第1項
21 賠償失業健保補助2萬2,302元、失業給付22萬8,960元；勞
22 工請假規則第4條第3項規定請求普通傷病假30日即112年2月
23 半薪1萬7000元；勞基法第39條請求國定假日加班費3萬4,00
24 0元。並聲明：(一)被告應連帶給付原告93萬6,210元，及自11
25 3年6月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)願
26 供擔保，請准宣告假執行。

27 三、被告則以：原告於112年2月13日雖以通訊軟體告知腳骨折開
28 刀短期無法上班，惟被告於112年3月7日要求原告補上假單
29 及診斷證明書時，原告卻音訊全無，被告於112年6月29日再
30 以掛號信件通知原告提出假單及診斷證明書，以利完成請假
31 手續，未完成請假手續者視同自願離職，然原告依然未遞送

01 假單並提出相關證明，且原告於112年7月1日至同年12月31
02 日未上班也未請假，被告乃於113年1月24日依勞基法第12條
03 第1項第6款規定以原告無正當理由曠職3日為由終止兩造間
04 勞動契約，故被告並未非法解僱原告，原告請求資遣費及預
05 告工資並無理由。又原告未以口頭或書面敘明請假理由及日
06 數，其請求普通傷病假30日折半工資，亦無理由。再者，被
07 告進吉汽車保養於000年0月間更換雇主，特別休假天數應以
08 更換雇主後之年資計算，且被告每年1月或2月會發給原告特
09 休未休工資，原告請求110日之特休未休工資，並無理由。
10 另原告請求勞退多收金額，因被告每月發放薪資均會給予薪
11 資條，原告長達5年期間均未反應有多收金額一事，其請求
12 此部分金額亦屬無據。本件原告未請假、未到職，亦未補齊
13 證明文件，原告請求失業給付及健保補助，並無理由等語，
14 資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願
15 供擔保，請准宣告免為假執行。

16 四、本件不爭執事項：

17 (一)原告於94年5月16日受僱於被告進吉汽車保養，被告進吉汽
18 車保養於112年6月29日將原告之勞保退保，有原告勞保投保
19 明細在卷可參（見本院卷第103至105、407頁）。

20 (二)原告於112年2月12日跌倒受有右側跟骨粉碎性骨折之傷害，
21 原告於112年2月12日至同年月20日住院並進行開放性復位、
22 鈦釘鈦板固定手術及垂足板護具固定治療，醫囑建議術後應
23 休養3個月，並因病情需要需以拐杖助行器助行及護具固定3
24 個月，住院期間及出院後3個月需專人看護，有輔英醫院診
25 斷證明書在卷可參（見本院卷第143頁）。

26 (三)原告因上開傷勢而於112年2月13日以通訊軟體line通知被告
27 陳淑蘭：「腳部骨折在輔英醫院開刀住院」、「短期無法上
28 班」等語，被告陳淑蘭回覆稱：「早安 好好休養」等語，
29 原告將上開訊息告知被告陳淑蘭，即等同向被告進吉汽車保
30 養告知，有line對話紀錄在卷可參（見本院卷第135頁）。

31 (四)被告陳淑蘭於112年3月7日以line通知原告：「請你補假單

01 及診斷證明書」，原告答稱：「收到」，有line對話紀錄在
02 卷可參（見本院卷第165頁）。

03 (五)原告於112年6月21日以「公司告知車輛少要放無薪假」、
04 「工作期間無特休」、「勞健保自付額多扣」為由申請勞資
05 爭議調解，並於112年8月2日進行調解時請求被告進吉汽車
06 保養開立非自願離職證明書及資遣費等，有屏東縣政府勞資
07 爭議調解紀錄、調解申請書在卷可參（見本院卷第257至25
08 8、305至306頁）。

09 (六)被告進吉汽車保養於112年6月29日將載有「從二月中旬至今
10 日六月二十八日止，不依請假規則，未收到你的假單等，視
11 同離職」等語之通知單郵寄予原告，原告於112年6月30日收
12 受，有通知單、掛號郵件查單在卷可參（見本院卷第147、1
13 71頁），復於113年1月24日以原告自112年7月1日至112年12
14 月31日止共計6個月未到職為由，以存證信函終止與原告間
15 之勞動契約，原告於113年1月25日收受該存證信函，有潮州
16 郵局第8號存證信函在卷可參（見本院卷第173至175、216
17 頁）。被告進吉汽車保養於本件主張以上開113年1月24日寄
18 發之存證信函作為終止兩造間勞動契約之意思表示（見本院
19 卷第216頁）。

20 (七)原告向勞保局申請老年給付，勞保局以原告退職當月前3年
21 之平均月投保薪資3萬1,800元核算45個月，於112年11月15
22 日核付老年給付金額143萬1,000元，有勞保局函在卷可稽
23 （見本院卷第241頁）。

24 (八)本件原告請求勞健保多收金額5萬9,351元，被告進吉汽車保
25 養同意給付（見本院卷第335頁）。

26 五、本件爭執事項：

27 (一)原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定主張於112年8月2日
28 終止與被告進吉汽車保養間之勞動契約，是否有據？

29 (二)原告可否請求資遣費、特休未休工資、勞退多收、普通傷病
30 假30日半薪、30日預告工資、失業給付差額及勞健保補助、
31 老年給付差額、國定假日加班費？如可，金額為何？

01 六、本院之判斷：

02 (一)原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定主張於112年8月2日
03 終止與被告進吉汽車保養間之勞動契約，是否有據？

04 1. 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
05 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定
06 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
07 6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。是依上開
08 規定可知，雇主應為勞工按月提繳勞工退休金，且雇主負擔
09 提繳之金額不得低於勞工每月工資之6%，該提繳金額不得自
10 勞工每月工資扣除後提繳。原告任職期間被告進吉汽車保養
11 即應為其等提撥勞工退休金，且提繳之勞工退休金應由被告
12 進吉汽車保養負擔，不得自原告之工資中扣除，惟被告進吉
13 汽車保養卻於107年3月至109年12月自原告之工資中按月扣
14 除提繳勞工退休金1,145元，110年1月至112年2月按月扣除
15 提繳勞工退休金1,245元，此有原告薪資明細在卷可參（見
16 本院卷第25至36頁），堪認被告進吉汽車保養每月自原告之
17 工資中扣除提繳勞工退休金之金額，與勞退條例第6條第1
18 項、第14條第1項有違，形同未足額給付原告薪資，是原告
19 依勞基法第14條第1項第5款雇主不依勞動契約給付工作報酬
20 為由終止勞動契約，應屬有據。

21 2. 查原告於112年8月2日勞資爭議調解時，請求被告進吉汽車
22 保養給付資遣費、發給非自願離職證明書等，有屏東縣政府
23 勞資爭議調解紀錄在卷可參（見本院卷第23至24頁）。原告
24 上開請求，均為依法終止勞動契約後所發生之請求權，自應
25 認定原告當場已有終止勞動契約之意思表示。該項對話所為
26 之意思表示，既然於調解時到達於被告進吉汽車保養，自應
27 認原告與被告進吉汽車保養間之勞動契約已因原告於該日為
28 終止勞動契約之意思表示而消滅。原告與被告進吉汽車保養
29 間之勞動契約既於112年8月2日終止，被告進吉汽車保養抗
30 辯其於113年1月24日以原告曠工3日為由終止勞動契約，該
31 時其等間已無勞動契約存在，自無再終止勞動契約之可能，

01 是被告進吉汽車保養上開抗辯即屬無據，不足採取。

02 (二)原告可否請求資遣費、特休未休工資、勞退多收、普通傷病
03 假30日半薪、30日預告工資、失業給付差額及勞健保補助、
04 老年給付差額、國定假日加班費？如可，金額為何？

05 1. 資遣費：

06 (1)本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服
07 務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適
08 用本條例前之工作年資，應予保留；前項保留之工作年資，
09 於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20
10 條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
11 規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工
12 資，計給該保留年資之資遣費或退休金；上開情形其適用本
13 條例後之工作年資，資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年
14 發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以
15 發給6個月平均工資為限，勞退條例第11條第1、2項、第12
16 條第1項定有明文。則勞工適用勞退條例前之適用勞基法工
17 作年資，其資遣費之計算，原則上以每滿1年發給相當於1個
18 月平均工資為基準，適用勞退條例之工作年資，原則上以每
19 滿1年發給1/2個月之平均工資（最高6個月平均工資）為基
20 準。次按平均工資指計算事由發生之當日前6個月內所得工
21 資總額除以該期間之總日數所得之金額，工資則指勞工因工
22 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
23 計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義
24 之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3、4款定有明文。所
25 謂「經常性給與」係指在一般情形下經常可以領得之給付，
26 判斷某項給付是否為「經常性給與」，應依一般社會之通常
27 觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是對勞工提供之勞
28 務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約前已經評量之勞
29 動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞
30 務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之
31 性質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上

字第801號裁判要旨參照)。經查，原告受僱於被告進吉汽車保養期間，除每月領有本薪3萬900元外，另每月固定領得伙食費1,600元及全勤獎金1,500元，有原告提出之薪資明細在卷可參(見本院卷第25至36頁)，伙食費及全勤獎金屬在固定常態工作中勞工取得之給與，本質上自應認係勞工於該本職工作之勞務對價而符合「經常性給與」之要件，且被告對伙食費及全勤獎金為經常性給與並不爭執(見本院卷第340、377頁)，則伙食費及全勤獎金應屬工資之一部分，應計入平均工資計算基礎。兩造於本件均同意計算平均工資以111年8月至112年1月之工資計算(見本院卷第376頁)，原告自111年8月至112年1月之每月工資均為本薪3萬900元、伙食費1,600元及全勤獎金1,500元，總計3萬4,000元，是原告之平均工資為3萬4,000元，應可認定。

(2)原告之月平均工資為3萬4,000元，其自94年5月16日開始任職於被告進吉汽車保養至原告終止勞動契約即112年8月2日止，於94年7月1日勞退條例實施前之舊制資遣年資為2個月(未滿1個月者以1個月計)，舊制資遣基數為 $2/12$ (舊制資遣基數計算公式： $2\text{個月}\div 12=2/12$)。自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為18年1個月又2天，新制資遣基數為6(新制資遣基數計算公式： $[18+(1+2\div 30)]\div 12=6$)。新舊制資遣基數合計為 $6\text{又}2/12$ ，原告得請求之資遣費為20萬9,667元(計算式： $3\text{萬}4,000\text{元}\times 6\text{又}2/12=20\text{萬}9,667\text{元}$ ，元以下四捨五入)。

2. 特休未休工資：

(1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假，5年以上10年未滿者，每年15日，10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，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冊，並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，

01 雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第
02 1項第5、6款及同條第4、5、6項定有明文。再者，依據勞基
03 法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：
04 一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘
05 以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假
06 於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。
07 其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作
08 時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條
09 之1第2項定有明文。

10 (2)經查，被告進吉汽車保養於本院陳稱因原告選擇3萬900元薪
11 資，故無特別休假等語（見本院卷第339頁），被告進吉汽
12 車保養既已自承原告並無特別休假，堪認原告主張其108年
13 度至112年度並未請過特別休假，被告進吉汽車保養亦未給
14 付特休未休工資，應可採信。因被告進吉汽車保養未提出勞
15 工工資清冊以證明原告有幾日特別休假未休，並就未休之日
16 數已發給工資，則本件原告請求特休未休工資部分即應為有
17 利於原告之認定。而原告請求108年至112年特休未休工資，
18 108年係原告任職於被告進吉汽車保養之第14個年度，特休
19 日數應有20日，109年之特休日數為21日、110年之特休日數
20 為22日，111年之特休日數為23日、112年之特休日數為24
21 日，則原告108年至112年共有110日之特別休假未休（計算
22 式：20日+21日+22日+23日+24日=110日），而原告每月工資
23 為3萬4,000元，1日工資為1,133元（計算式：3萬4,000元÷3
24 0=1,133元，元以下4捨5入），原告得請求特休未休工資為1
25 2萬4,630元（計算式：1,133元×110日=12萬4,630元）。

26 (3)被告進吉汽車保養辯稱其於103年3月更換雇主，特休天數應
27 以更換雇主後之年資計算等語。惟查，被告進吉汽車保養僅
28 於103年3月10日變更負責人，從訴外人顏永茂變更為顏子
29 涵，此有進吉汽車保養商業登記抄本在卷可參（見本院卷第
30 117、119頁），且原告於94年5月23日投保勞工保險，直至1
31 12年6月29日退保時，投保單位均為被告進吉汽車保養，投

01 保單位未曾變動，有勞保投保明細在卷可參（見本院卷第10
02 3至105頁），是原告自94年5月16日起至112年8月2日止之雇
03 主均為被告進吉汽車保養，被告進吉汽車保養辯稱原告有更
04 換雇主，特別休假年資應從更換雇主後起算等語，要難採
05 信。被告進吉汽車保養復抗辯其每年1、2月會發給前1年度
06 特休未休之薪資，108年已給予1萬2,000元，109年至111年
07 已給予各6,000元，且其已與原告約定含特休在內之工資每
08 月為3萬900元，原告已不得再請求特休未休工資等語，並提
09 出106年7月17日進吉保養廠務會議紀錄及特休天數對照表為
10 證（見本院卷第185、187頁），惟上開進吉保養廠務會議紀
11 錄僅記載：「月薪2萬6,400元適用週週休。月薪3萬900元依
12 僱主約定月休8天（遇星期日除外）。」等語，並無員工每
13 月領取3萬900元工資即含特別休假工資之紀錄，故被告辯稱
14 其與原告約定每月3萬900元工資已含特休未休工資等語，不
15 足採信。再者，原告主張被告進吉汽車保養於每年過年前所
16 發6,000元或1萬2,000元之金額為年終獎金，並非特休未休
17 工資，業據其提出112年1月薪資單為證（見本院卷第36
18 頁），自該薪資單觀之，原告於112年1月所領取之6,000元
19 確為年終獎金無訛；參以被告進吉汽車保養於本院自承有賺
20 錢就補貼一些獎金，會有一些紅包，或是補償未休假，最少
21 6,000元，也有補償過1萬2,000元，給的時間都是在過年放
22 假前等語（見本院卷第408頁），顯見被告進吉汽車保養於1
23 08年所給予之1萬2,000元，109年至111年給予各6,000元之
24 金額，應屬給予原告之年終獎金，被告進吉汽車保養抗辯已
25 於每1年度之1、2月間給予原告前1年度之特休未休工資等
26 語，顯難採信。

- 27 3. 勞退多收部分：原告主張被告進吉汽車保養逕自從應發給其
28 之工資中扣除本應由雇主提繳之6%勞退金，故請求被告進
29 吉汽車保養給付原告自107年3月至112年2月不當扣款7萬1,3
30 00元等語。按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2
31 項定有明文；又依前引勞退條例第6條第1項規定，提繳勞退

01 金係屬雇主義務，所提繳勞退金之資金自應由雇主負擔。經
02 查，被告進吉汽車保養按月應為原告提繳6%勞退金，而其
03 自94年7月1日起至112年6月29日止確有按勞工退休金提繳異
04 動明細表所載之提繳工資提撥6%至原告之勞工退休金專
05 戶，有勞工退休金提繳異動明細表在卷可稽（見本院卷第12
06 5頁），惟被告進吉汽車保養於原告之每月工資中另扣付薪
07 資明細項目為「勞退」之金額，此有原告薪資明細在卷可參
08 （見本院卷第25至36頁），被告亦自承原告之實領工資即為上
09 開薪資明細之「實發金額」欄所載金額（見本院卷第335
10 頁），顯見被告進吉汽車保養每月確實自原告之工資中扣除
11 上開項目金額，則原告依勞基法第22條第2項規定請求被告
12 進吉汽車保養返還此不當扣款，於法有據。再查，被告進吉
13 汽車保養自107年3月至109年12月，按月均自原告工資中扣
14 除1,145元，總計不當扣款3萬8,930元（計算式：1,145元×3
15 4個月=3萬8,930元），另自110年1月至112年2月按月自原告
16 工資中扣除1,245元，總計不當扣款3萬2,370元（計算式：
17 1,245元×26個月=3萬2,370元），原告得請求不當扣款7萬1,
18 300元（計算式：3萬8,930元+3萬2,370元=7萬1,300元）。

19 4. 普通傷病假30日半薪：按普通傷病假1年內未超過30日部
20 分，工資折半發給，勞工請假規則第4條第3項定有明文。查
21 原告於112年2月12日跌倒受傷，翌日即以Line告知被告陳淑
22 蘭：「腳部骨折在輔英醫院開刀住院」、「短期無法上班」
23 等語，被告陳淑蘭則回覆：「早安 好好休養」，有line對
24 話紀錄在卷可參（見本院卷第135頁），堪認原告於112年2
25 月13日已向被告進吉汽車保養請普通傷病假，而被告進吉汽
26 車保養就原告112年2月份工資僅給付11日之工資，被告進吉
27 汽車保養顯未依前揭勞工請假規則發給折半工資，原告請求
28 被告進吉汽車保養給付折半工資1萬7,000元（計算式：3萬
29 4,000元÷2=1萬7,000元），應屬有理。

30 5. 預告工資：按雇主依勞基法第11條、第13條但書終止勞動契
31 約者，應給付預告工資，然預告工資之給付，於勞工依勞基

01 法第14條不經預告終止契約時並不適用，此由勞基法第14條
02 第4項明示僅準用同法第17條，而未準用第16條關於預告工
03 資之規定，即可推知「明示其一，排除其它」之立法意旨，
04 是勞工既不經預告終止勞動契約，自無權再請求雇主給付預
05 告工資。本件原告係依勞基法第14條第1項第5款規定，不經
06 預告於112年8月2日為終止勞動契約之意思表示，已如前
07 述，揆諸上開說明，原告自無預告期間之工資可得請求。

08 6. 失業給付差額及健保補助：

09 (1)依就業保險法第11條第1項第1款規定，請領失業給付之要件
10 為：一被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險
11 年資合計滿1年以上，二具有工作能力及繼續工作意願，三
12 向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日
13 內仍無法推介就業或安排職業訓練。又按失業給付按申請人
14 離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分
15 之60按月發給，最長發給6個月。依前開規定領滿失業給付
16 之給付期間者，本保險年資應重行起算。且申請人與原雇主
17 間因離職事由發生勞資爭議者，仍得請領失業給付。就業保
18 險法第16條第1項、第6項、23條亦有明定。經查，原告自承
19 並未向公立就業服務機構辦理求職登記（見本院卷第376
20 頁），其雖以被告進吉汽車保養並未開立非自願離職證明
21 書，其在等開立非自願離職證明書後再去辦理求職登記等語
22 置辯，惟被保險人與雇主間因離職事由發生勞資爭議，致未
23 能取得離職證明文件者，如符合請領失業給付之要件，依就
24 業保險法第23條規定，仍得請領失業給付。是以，原告既未
25 向公立就業服務機構辦理求職登記，尚不符合就業保險法第
26 11條第1項第1款得請領失業給付之要件，則原告即無受有無
27 法請領失業給付之損害可言。從而，原告依就業保險法第38
28 條第1項後段規定，請求被告應賠償無法請領失業給付之損
29 失22萬8,960元，即屬無據，不應准許。

30 (2)次按就業保險法第10條第1項第5款規定失業保險給付包含失
31 業之被保險人及隨同被保險人辦理加保之眷屬全民健康保險

01 保險費補助，而失業被保險人及其眷屬全民健康保險保險費
02 補助辦法第2條第1項、第2項規定：依本法第10條第1項第5
03 款規定補助全民健康保險保險費之對象如下：一失業之被保
04 險人。二隨同被保險人辦理加保之眷屬。前項第1款規定之
05 被保險人，指依本法領取失業給付或職業訓練生活津貼者。
06 準此，領有失業給付或職業訓練生活津貼者，方能領取前述
07 之健保費補助，本院認為原告不符合請領失業給付之資格，
08 已如上述，是其主張無法依就業保險法第10條第1項第5款、
09 失業被保險人及其眷屬全民健康保險保險費補助辦法獲得健
10 保補助，請求賠償健保補助費2萬2,302元，亦屬無據。

- 11 7. 老年給付差額：按本條例97年7月17日修正之條文施行前有
12 保險年資者，參加保險之年資合計滿15年，年滿55歲退職
13 者，亦得選擇一次請領老年給付。依第58條第1項第2款請領
14 老年一次金給付或同條第2項規定一次請領老年給付者，其
15 保險年資合計每滿1年，按其平均月投保薪資發給1個月；其
16 保險年資合計超過15年者，超過部分，每滿1年發給2個月，
17 最高以45個月為限。依第58條第2項規定選擇一次請領老年
18 給付者，按其退保之當月起前3年之實際月投保薪資平均計
19 算。又投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少
20 者，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，勞工保險條
21 例（下稱勞保條例）第58條第2項、第59條第1項、第19條第
22 3項第1款、第72條第3項分別定有明文。查原告為00年0月0
23 日生，其向勞保局申請1次請領老年給付，經勞保局認定其
24 投保年資為30年，並於112年11月15日以原告退保當月前3年
25 平均月投保薪資3萬1,800元發給45個月，共143萬1,000元老
26 年1次金給付予原告，有勞保局112年11月15日保普核字第11
27 2041083644號函在卷可參（見本院卷第241頁）。然原告之
28 月薪為3萬4,000元，被告進吉汽車保養未按原告之月薪資總
29 額投保，倘若依法為原告投保，以原告月薪3萬4,000元計，
30 其月投保薪資應為3萬4,800元，原告本得請求之老年給付為
31 156萬6,000元（計算式：3萬4,800×45個月＝156萬6,000

01 元)。基此，原告因被告進吉汽車保養短報投保薪資，受有
02 短少領取老年給付之損害為13萬5,000元（計算式：156萬6,
03 000元－143萬1,000元＝13萬5,000元），故原告依勞保條例
04 第72條第3項規定請求被告進吉汽車保養賠償13萬5,000元，
05 即屬有據。

06 8. 國定假日加班費：按紀念日、節日、勞動節及其他由中央主
07 管機關指定應放假日，均應休假。雇主經徵得勞工同意於休
08 假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第37條、第39條中段
09 分別定有明文。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給
10 外，再加發一日工資（行政院勞工委員會87年9月14日（8
11 7）台勞動二字第039675號函參照）。查原告主張其於107年
12 1月起至111年12月止共5年之任職期間，每年和平紀念日、
13 兒童節、國慶日等節日均有工作出勤，故請求5年期間之國
14 定假日加班費3萬4,000元等語。關於原告之出勤情形，被告
15 進吉汽車保養於本院提出以日曆格式登載之出勤紀錄為證
16 （見本院卷第345至353頁），就原告請求國定假日加班費是
17 否有理，茲分述如下：

18 (1)107年度：該年度之228和平紀念日及兒童節原告並未休假，
19 國慶日則有休假，則107年度原告得請求228和平紀念日及兒
20 童節共計2日之加班費。

21 (2)108年度：該年度之228和平紀念日、兒童節及國慶日原告並
22 未休假，惟該年度4月份之國定假日為兒童節、清明節，加
23 計休息日、例假日共8日，原告可休假之天數為10日，而原
24 告於4月份已休滿10日之天數，另10月份之國定假日為國慶
25 日，加計休息日、例假日共8日，原告可休假之天數為9日，
26 而原告於10月份已休滿9日之天數，是108年度原告僅得請求
27 228和平紀念日共計1日之加班費。

28 (3)109年度：該年度之228和平紀念日及國慶日原告並未休假，
29 該年度2月份之國定假日為228和平紀念日，加計休息日、例
30 假日共8日，原告可休假之天數為9日，而原告於2月份僅休8
31 日之天數，另10月份之國定假日為中秋節及國慶日，加計休

01 息日、例假日共8日，原告可休假之天數為10日，而原告於1
02 0月份僅休9日之天數，是109年度原告得請求228和平紀念日
03 及國慶日共計2日之加班費。

04 (4)110年度：該年度之228和平紀念日、兒童節及國慶日原告均
05 有休假，原告主張其有出勤工作等語，核與原告之出勤紀錄
06 不符，並無可採。

07 (5)111年度：該年度之228和平紀念日、兒童節及國慶日原告並
08 未休假，該年度2月份之國定假日為春節初1至初3及228和平
09 紀念日共計4日，加計休息日、例假日共8日，原告可休假之
10 天數為12日，而原告於2月份僅休9日之天數，另4月份之國
11 定假日為兒童節、清明節共計2日，加計休息日、例假日共8
12 日，原告可休假之天數為10日，而原告於4月份僅休9日；10
13 月份之國定假日為國慶日，加計休息日、例假日共8日，原
14 告可休假之天數為9日，而原告於10月份已休9日之天數，是
15 111年度原告得請求228和平紀念日及兒童節日共計2日之加
16 班費。

17 (6)綜上，原告於107至111年度總共可請求7日之國定假日加班
18 費共7,933元（計算式：每月工資3萬4,000元÷30日×7日=7,9
19 33元，元以下4捨5入）。逾此範圍之請求，則屬無據，不應
20 准許。

21 9. 綜上所述，原告依勞基法第17條第1項、勞退條例第12條第1
22 項規定請求資遣費20萬9,667元，依勞基法第38條第1項第6
23 款及第4項規定請求特別休假未休之工資12萬4,630元，依勞
24 基法第22條第2項請求勞退多收不當扣款7萬1,300元，依勞
25 工請假規則第4條第3項請求普通傷病假半薪1萬7,000元，依
26 勞保條例第72條第3項規定請求賠償老年給付差額13萬5,000
27 元，依勞基法第39條規定請求國定假日加班費7,933元，均
28 屬有據，另被告進吉汽車保養同意給付原告勞健保多收金額
29 5萬9,351元（見本院卷第335頁），則原告依上開規定，請
30 求被告進吉汽車保養給付62萬4,881元（計算式：20萬9,667
31 元+12萬4,630元+7萬1,300元+1萬7,000元+13萬5,000元+7,9

01 33元+5萬9,351元=62萬4,881元)，及自本院113年6月24日
02 言詞辯論期日之翌日即113年6月25日起（見本院卷第375
03 頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，
04 應予准許，原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

05 七、原告復主張被告陳淑蘭為被告進吉汽車保養之實際負責人，
06 依公司法第8條第3項規定應與被告進吉汽車保養負連帶給付
07 責任等語。惟被告進吉汽車保養為獨資商號，非依公司法規
08 定成立登記之社團法人，自無公司法規定之適用；況被告進
09 吉汽車保養為原告雇主，被告進吉汽車保養以其為投保單位
10 為原告投保勞保並提撥勞工退休金，是勞動契約存於原告與
11 被告進吉汽車保養間，原告依勞基法、勞退條例、勞工請假
12 規則等規定僅得向具有勞動契約關係之一方即被告進吉汽車
13 保養請求給付，則原告請求被告陳淑蘭應與被告進吉汽車保
14 養負連帶給付責任，於法無據，應予駁回。

15 八、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
16 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
17 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
18 第2項定有明文。本件原告如主文第1項所示勝訴部分，既
19 屬就勞工之給付請求，所為被告敗訴之判決，依勞動事件法
20 第44條第1、2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被
21 告進吉汽車保養提供相當擔保金額後，得免為假執行。原告
22 雖陳明願供擔保，聲請宣告假執行，然此部分所為宣告假執
23 行之聲請，僅在促使法院為此職權之行使，本院自不受其拘
24 束，仍應逕依職權宣告假執行，惟既已依職權宣告，自不另
25 為准駁之諭知。至原告敗訴部分既駁回，其假執行之聲請即
26 失所附，應併予駁回。

27 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
28 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

29 十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

30 中 華 民 國 113 年 9 月 30 日
31 民事第一庭 法官 李育任

01 正本係照原本作成。

02 如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未
03 表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
04 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

05 中 華 民 國 113 年 9 月 30 日

06 書記官 黃依玲