

臺灣屏東地方法院民事判決

113年度勞訴字第21號

原告 劉菊梅

訴訟代理人 張宗陽

戴煦律師

被告 嘉得豪有限公司

法定代理人 陳俊宇

訴訟代理人 王瑞甫律師

複代理人 江佳憶律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國114年2月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣19萬1,912元，及自民國113年7月18日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣2萬5,168元至原告之勞工退休金專戶。

三、被告應開立非自願離職證明書予原告。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔百分之28，餘由原告負擔。

六、本判決第一、二項得假執行；但被告如以新臺幣21萬7,080元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、本件被告之法定代理人原為吳銀雀，於訴訟繫屬中之民國113年8月13日變更為乙○○，被告於114年1月20日具狀聲明承受訴訟，經本院送達於對造，符合民事訴訟法第170條之規定，先予敘明。次按訴狀送達後，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、請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款及第3款定有明文。查原告起訴時，聲明請求被告給付其新臺幣（下同）69萬8,471元，訴狀送達後，原告擴張請求金錢上之給付，追加請求被告提繳勞動退休金及開立非自願離職

證明書，並變更聲明如後述。核原告所為訴之變更、追加，係基於兩造間勞動契約法律關係之同一基礎事實，且擴張應受判決事項之聲明，與法尚無不合。

二、原告主張：伊自105年8月間起受僱於被告，擔任派駐家樂福賣場或全聯超市之佳格食品股份有限公司(下稱佳格公司)奶製品銷售人員，薪資按各年度之每小時最低工資計算。於伊任職期間，每年國定假日僅有年假5日中休3日，其餘國定假日，被告均未給予伊休假，7年共計63日之國定假日伊均上班，依勞動基準法（下稱勞基法）第39條規定，伊得請求被告給付國定假日加倍工資9萬112元。又依伊之年資，被告於7年間應給予伊共計68日之特休假，惟被告均未給予伊特休假，亦未發給特休假未休工資，依勞基法第38條第4項規定，伊得請求被告給付特休假未休工資12萬6,720元。其次，被告自105年8月起至112年10月止，共86個月，有未按伊薪資百分之6提繳(或為提撥金額不足，或為溢額提繳)至伊勞工退休金帳戶之情形，經伊計算，被告漏提繳之金額合計3萬6,580元，依勞工退休金條例第31條第1項規定，伊得請求被告提繳3萬6,580元至伊之勞工退休金專戶。再者，被告自伊受僱起即未為伊投保勞、健保，健保部分，經伊檢舉，主管機關命被告為伊補辦健保加保手續，惟尚有26個月未能補辦加保手續，伊因此額外繳納3萬3,653元之健保保費，而勞保部分，伊因此在公會投保勞工保險，支出勞保保費7萬1,049元，被告違反全民健康保險法及勞工保險條例第6條及第72條之保護他人法令，致伊受有損害，依民法第184條第2項規定，伊得請求被告賠償10萬4,702元(33653+71049=104702)。且於伊任職期間，伊之母親、哥哥、弟弟、父親相續過世，被告未依勞基法規定，就伊父母過世部分各給予喪假7日，伊兄弟過世部分則各給予喪假3日，即應換算成日工資給付伊，依勞基法第34條及勞工請假規則第3條規定，並以伊之每日薪資計算，伊得請求被告給付喪假期間未休工資共3萬9,424元。另，伊自105年8月間即任職，惟被告遲至

108年4月間始為伊投保勞保，其遲延33個月投保，致伊因此不能領取33個月之勞保老年年金給付，共計19萬5,723元之損失，依勞工保險條例第72條第1項後段規定，伊亦得請求被告如數賠償。此外，伊於112年9月間，因伊之父親死亡，欲請領勞保喪葬補助時，始發現被告就伊之勞保為高薪低報，經伊與被告協調，並申請勞資爭議調解，調解結果不成立，詎被告於112年10月30日晚間，於未先與伊協商之情形下，逕行更改伊之班表，造成伊之上班時間驟減，致伊每月可領取之薪資減少，伊不同意被告擅改班表，遂於112年11月30日以被告有前揭情事，而違反勞基法14條第1項第6款規定為由，寄發存證信函向被告為終止兩造間勞動契約之意思表示，業於112年12月1日送達被告，已生合法終止契約之效力。是兩造間勞動契約經伊合法終止，依勞工退休金條例第12條第1項規定，按伊自112年5月起至112年10月止之平均工資2萬4,427元及年資7年計算，伊得請求被告給付資遣費8萬5,495元，並依勞基法第19條、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項及同法第25條第3項規定，伊得請求被告開立非自願離職證明書予伊。倘被告不願開立非自願證明書予伊，伊即無法申請失業給付，則被告違反就保法第38條第3項規定之保護他人法律，致伊受有無法領取失業給付8萬7,934元之損害，依就保法第38條第3項及民法第184條第2項規定（二者請擇一為有利於伊之判決），伊得請求被告賠償伊8萬7,934元。末以，被告於108年4月起至112年10月間，有持續將伊各月份之勞保提繳金額投保薪資高薪低報之違背法令行為，於被告停止前開行為前，伊得終止勞動契約之權利，尚在不斷發生中，則伊於113年11月30日以存證信函終止兩造間勞動契約，並未逾30日之除斥期間等情，並聲明：(一)被告應給付原告73萬110元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應提繳3萬6,580元至原告之勞工退休金專戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。

01 三、被告則以：原告未舉證證明伊公司於112年10月30日，有未
02 經協商任意調動原告工作之情事，實際上，原告之排班係由
03 佳格公司安排，並非由伊公司決定，且原告曾，原告主張依
04 勞基法第14條第1項各款規定之情事，片面終止兩造間勞動
05 契約，於法無據。原告自112年12月1日起即無正當理由繼續
06 曠職3日，依勞基法第12條第1項第6款規定，伊公司於112年
07 12月9日以存證信函向原告為終止勞動契約之意思表示，已
08 於112年12月12日送達原告。其次，兩造間勞動契約係因原
09 告曠職而終止，伊公司毋庸給付資遣費，亦無須開立非自願
10 離職證明書或賠償原告失業給付之損失。倘認原告終止勞動
11 契約為有理由，其於112年11月仍任職伊公司，且伊公司未
12 減少原告排班，原告之平均工資應以112年6月起至112年11
13 月之6個月薪資計算，其數額為2萬1,124元，亦應以此金額
14 算資遣費。再者，原告除於農曆春節休假3日外，其餘國定
15 假日原告並無上班，其所請求之國定假日加倍工資，應按其
16 實際國定假日上班之工時計算。另原告任職期間每年均有請
17 休特別休假，流程係原告先向佳格公司之業務員或主任請
18 假，再向伊公司報備，故原告不得請求特休假未休工資，且
19 原告為部分工時勞工，其特別休假之時數，應以其全年正常
20 工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例計算。此外，
21 就喪假期間未休工資部分，依勞工請假規則第3條規定，原
22 告本應依其需求，提出欲請喪假之日數，如其未請喪假，即
23 不得事後主張應給予薪資補償。就未投保健保費之損失及自
24 行向其他工會投保之損失部分，縱使伊公司未為原告投保
25 勞、健保，原告仍有其應負擔之自付額，則其得請求之數
26 額，應扣除其自付額之數額。就勞保老年年金損害部分，原
27 告既主張其於105年8月起至108年4月自行向工會投保，則應
28 無短少33個月年資之情事，且於本件起訴時，原告之年資縱
29 加計33個月，亦未滿15年，不得請領勞保老年年金給付，且
30 原告尚未辦理離職退保，其勞保老年年金之債權仍未發生，
31 其向伊公司請求給付此部分之損害，為無理由。另伊公司已

01 補提繳原告109年5月起至112年11月之勞工退休金至其勞工
02 退休金專戶等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)
03 如受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

04 四、兩造不爭執事項：

05 下列事項，為兩造所不爭執，並有屏東縣政府113年1月10日
06 函、112年12月26日函、勞動部勞工保險局113年3月22日
07 函、113年7月18日函暨附件、衛生福利部中央健保署(下稱
08 健保署)112年12月28日函、113年1月25日函、113年7月18日
09 函暨附件、屏東縣政府勞資爭議調解紀錄、存證信函暨回執
10 及勞保職保被保險人投保資料表在卷可憑(見本院卷一第27
11 至36頁、第71、72頁、第89頁、第101至204頁、第233至237
12 頁、第329、330頁、第333至343頁)，堪認屬實。

13 (一)原告自105年間起受僱於被告，為部分工時員工，工作內容
14 為在全聯或家樂福等賣場銷售佳格公司之乳製品。

15 (二)原告任職期間，其工作內容及班表係依佳格公司人員之安
16 排。

17 (三)原告之勞工保險，自108年4月1日起，以被告為投保單位，
18 並於112年12月16日自被告退保。

19 (四)原告於112年10月27日向屏東縣政府申請與被告進行勞資爭
20 議調解，兩造於112年11月28日進行勞資爭議調解，調解結
21 果不成立。勞資爭議調解紀錄，關於勞方主張之記載，與下
22 項相同。

23 (五)原告於112年11月14日，向屏東縣政府檢舉被告違反勞基
24 法，其申訴內容略以：每年扣除農曆過年年假3日後，有9日
25 國定假日未給加倍工資，7年共計63日，共6萬3,360元；7年
26 共有68日特休假未休，共9萬5,744元；被告86個月以來提撥
27 之薪資，扣除溢提撥部分，共短少3萬1,540元；86個月未為
28 原告投保健保；原告母親、哥哥、弟弟、爸爸分別於106年8
29 月、108年8月、110年8月、112年9月過世，被告均未給予喪
30 假，共20日，合計2萬5,434元；自105年8月原告任職起至10
31 8年4月，被告均未為原告投保勞工保險(共33個月)，以致原

01 告勞工保險年資未滿15年，造成原告須延後33個月方可領
02 退；請求資遣費及非自願離職證明；112年10月30日晚上收
03 到同年11月之班表，上班時數減為前24個月之半數，更改上
04 班時間、日期未事先告知；原告任職期間有86個月無薪資條
05 等理由。

06 (六)被告前開申訴關於被告未為原告投保全民健康保險一事，經
07 屏東縣政府將此部申訴轉送健保署，經健保署調查，發現被
08 告確有未投保情事，乃命被告為原告補辦加保程序，並命被
09 告追繳自108年2月起至112年11月止之健保費共8萬8,589元
10 (含員工自付金額2萬1,262元及單位負擔金額6萬7,327元)。

11 (七)原告於112年11月30日寄發存證信函予被告，內容略以：原
12 告自105年8月間至被告任職迄今，經原告發現被告有勞基法
13 第14條第1項各款所定之情形，原告依法不經預告終止契
14 約，請被告給付資遣費等語。

15 (八)被告於112年12月9日寄發存證信函予原告，內容略以：原告
16 於112年12月1、4、5等3日，未依被告預定班表至指定地點
17 上班及完成工作回報，被告依勞基法第12條第1項第6款規
18 定，無正當理由繼續曠工3日，依法得不經預告終止勞動契
19 約等語。原告於112年12月12日收受送達。

20 五、本件之爭點：(一)兩造勞動契約如何終止？(二)原告請求被告給
21 付其資遣費8萬5,495元，是否於法有據？(三)原告請求被告開
22 立非自願離職證明書予原告或賠償原告失業給付損失8萬7,9
23 34元，是否有理由？(四)原告請求被告給付其國定假日加倍工
24 資9萬112元，是否於法有據？(五)原告請求被告給付特休假未
25 休工資12萬6,720元，是否有理由？(六)原告請求被告提繳3萬
26 6,580元至原告之勞工退休金專戶，是否於法有據？(七)原告
27 請求被告賠償其自行投保勞、健保之損失共10萬4,702元，
28 是否有理由？(八)原告請求被告給付喪假期間未休工資3萬9,4
29 24元，是否於法有據？(九)原告請求被告賠償不能領取33個月
30 勞保老年年金給付之損失19萬5,723元，是否有理由？茲論
31 述如下：

01 (一)兩造勞動契約如何終止？

02 1.按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六、
03 無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者。雇主依
04 前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知
05 悉其情形之日起，30日內為之。有下列情形之一者，勞工得
06 不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致
07 有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第1款、第6款規定終止
08 契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前
09 項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日
10 內為之。勞基法第12條第1項第6款、第2項、第14條第1項及
11 第2項分別定有明文。次按前條第1項月投保薪資，投保單位
12 應按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向
13 保險人申報。被保險人投保薪資申報不實者，保險人得按查
14 核資料逕行調整投保薪資至適當等級，並通知投保單位；調
15 整後之投保薪資與實際薪資不符時，應以實際薪資為準。前
16 條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總
17 額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保
18 險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同
19 一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為
20 準。投保單位申報被保險人投保薪資不實者，由保險人按照
21 同一行業相當等級之投保薪資額逕行調整通知投保單位，調
22 整後之投保薪資與實際薪資不符時，應以實際薪資為準。勞
23 工職災保險保護法第17條第1項、第18條第1項、勞工保險條
24 例第14條第1項前段及第14條之1第1項分別設有明文。又投
25 保單位未按勞工薪資投保勞工職業災害保險、勞工保險及就
26 業保險，而有以多報少或以少報多者，勞工職災保險保護
27 法、勞工保險條例及就業保險法，分別於各該法第98條、第
28 72條及第38條設有罰則，是雇主未按勞工薪資投保勞工職業
29 災害保險、勞工保險及就業保險，自有違勞工法令。再按各
30 類被保險人之投保單位如下：一、第一類及第二類被保險
31 人，以其服務機關、學校、事業、機構、雇主或所屬團體為

01 投保單位。但國防部所屬被保險人之投保單位，由國防部指
02 定。投保單位未依第15條規定，為所屬被保險人或其眷屬辦
03 理投保手續者，除追繳保險費外，並按應繳納之保險費，處
04 以2倍至4倍之罰鍰。全民健康保險法第15條第1項第1款及第
05 84條第1項分別定有明文。全民健康保險法既規範雇主應以
06 己為投保單位，為受僱者辦理全民健康保險之投保程序，則
07 實質上自屬勞工法令。

08 2.原告主張因被告違反勞基法第14條第1項第6款規定，原告已
09 於112年12月1日終止兩造勞動契約；被告則抗辯原告自112
10 年12月1日起無正當理由曠職3日，被告已依勞基法第12條第
11 1項第6款規定，於112年12月12日終止兩造間勞動契約等
12 語。原告所主張被告違反勞動契約或勞工法令之情事，乃被
13 告：1. 未給予原告特休假，亦未發給特休假未休工資；2. 未
14 為原告投保勞、健保；3. 未按原告薪資提繳6%至勞工退休金
15 帳戶，且勞保投保薪資高薪低報；4. 未給予原告父母、兄弟
16 過世之喪假，亦未換薪資；5. 未與原告協調，逕行更改班表
17 等違反勞動契約或勞工法令之情事。經查，被告申訴被告未
18 為原告投保全民健康保險一事，經屏東縣政府將此部申訴轉
19 送健保署，經健保署調查，發現被告確有未投保情事，乃命
20 被告為原告補辦加保程序，並命被告追繳自108年2月起至11
21 2年11月止之健保費共8萬8,589元(含員工自付金額2萬1,262
22 元及單位負擔金額6萬7,327元)，已如前述，而屏東縣政府
23 將前開申訴轉送健保署之時間為112年12月26日，健保署係
24 於此後方命被告補辦加保程序，被告於113年1月19日向健保
25 署提出全民健康保險對象投保申報書，為原告辦理健保加保
26 程序(自108年2月1日起)，並於同日辦理退保程序(自112年1
27 2月16日起)，有全民健康保險對象投保申報書及退保申報表
28 在卷可參(見本院卷一第195頁、第197頁)，堪認於113年1月
29 19日前，被告未以己為投保單位，為原告辦理全民健康保險
30 之投保，有違全民健康保險法第15條第1項第1款及第84條第
31 1項規定，而有違反勞工法令之情事。另，被告自108年4月

起，有未給予原告特休假，且未發給特休假未休工資之情事，詳如後述，亦有違反勞工法令之情事。

3.原告於112年11月30日寄發存證信函予被告，內容略以：原告自105年8月間至被告任職迄今，經原告發現被告有勞基法第14條第1項各款所定之情形，原告依法不經預告終止契約，請被告給付資遣費等語，其雖未描述其所謂「勞基法第14條第1項各款」之具體情事為何，惟兩造於112年11月28日進行勞資爭議調解，原告於該調解中已表明被告「86個月未為原告投保健保」、「特休假未休」之意，則其所寄發之前開存證信函，自亦包含被告未為原告投保全民健康保及未給予特休假或發給特休假未休工資之違反勞工法令事由。又原告於112年12月1日即收受前開存證信函收件回執，有中華郵政掛號郵件收件回執附卷可考(見本院卷一第343頁)，堪認被告於112年12月1日以前即已收受前開存證信函之送達，而被告未為原告投保全民健康保險，及未給予特休假或發給特休假未休工資之情形，於112年12月1日猶持續存在，原告為終止兩造間勞動契約之意思表示，尚未逾30日之除斥期間，則原告主張兩造間勞動契約關係自112年12月1日起終止，洵屬有據。

4.原告固另以：2.未為原告投保勞保；3.未按原告薪資提繳6%至勞工退休金帳戶，且勞保投保薪資高薪低報；4.未給予原告父母、兄弟過世之喪假，亦未換薪資；5.未與原告協調，逕行更改班表等違反勞動契約或勞工法令之情事，而主張終止兩造間勞動契約。惟就前開2.部分，被告已自108年4月1日起為原告投保勞工保險，其主張被告未辦理勞工保險之事實，顯逾30日之除斥期間；就4.部分，原告未舉證證明被告有拒絕原告因喪請假之情形，依法亦無從請求另發未請喪假之工資(詳如後述)，且其主張之事實發生時間，顯逾30日之除斥期間；就5.部分，為被告否認，原告就此未能舉證以實其說，且原告所主張之事由發生時間為112年10月30日，迄至112年11月30日原告寄發存證信函前，已逾30日之除斥期

間。至於前開3. 部分，原告主張其每月實領薪資如附表一「原告主張實領薪資」欄所示，有中華郵政股份有限公司客戶歷史交易明細清單在卷可憑(見本院卷一第311至327頁)，核與對勞動部勞工保險局113年7月18日函暨所附被保險人異動資料查詢、投保薪資調整申報表、獎金計算明細、罰鍰明細表及薪資明細相符，其中編號18、34、46、60、67、84部分，原告所主張之金額有誤，實際金額應更正修改如附表所示。被告於原告任職起，未以己為投保單位，為原告投保勞工保險、就業保險及職業災害保險，迄至108年4月1日起，方為原告投保前揭保險，而其投保金額各如附表一「實際勞保/職保投保薪資」欄所示等情，有勞保職保被保險人投保資料明細表在卷可參(見本院卷一第329、330頁)。而被告因未覈實申報原告之投保薪資，經勞動部勞工保險局裁處罰鍰，並命被告填據投保薪資(提繳工資)調整表申報調整，業經被告自112年11月1日起將原告投保薪資調整為勞保(含就保)2萬2,250元、職保2萬6,400元，有勞動部勞工保險局113年7月18日函暨所附資料在卷可考(見本院卷一第103至174頁)。被告固有投保單位未按勞工薪資投保勞工職業災害保險、勞工保險及就業保險之情事，惟其情事乃發生在112年10月30日以前，而原告所提出之中華郵政客戶歷史交易清單，最末筆之薪資無摺存款日期為112年10月11日，亦即，該筆薪資係112年9月之薪資，原告未舉證證明被告自111年1月1日起，仍有未覈實申報原告之投保薪資，或未依勞工退休金提繳級距提繳百分之6勞工退休金之情事，而原告至遲於111年10月30日以前，即知此情事，則原告於112年12月1日以前開情事為由，終止兩造間勞動契約，亦逾30日之除斥期間。原告主張：被告持續將各月份之勞保提繳金額投保薪資高薪低報，於被告停止其違反勞動法令之行為前，伊得終止勞動契約之權利，尚在不斷發生中云云，即非可採。

5. 被告抗辯：原告終止兩造間勞動契約不合法，原告自112年12月1日起即無正當理由繼續曠職3日，依勞基法第12條第1項

01 第6款規定，伊公司於112年12月9日以存證信函向原告為終
02 止勞動契約之意思表示，已於112年12月12日送達原告云
03 云。惟兩造間勞動契約既於112年12月1日即生終止效力，原
04 告自無曠職可言，且兩造間勞動契約亦無再次終止之可能
05 性。被告此部抗辯，並無可採。

06 (二)原告請求被告給付其資遣費8萬5,495元，是否於法有據？

07 1.按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣
08 費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相
09 當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月
10 數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個
11 月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發
12 給。勞基法第17條定有明文，而依勞基法第14條第4項規
13 定，於勞工得不經預告終止契約時準用之。次按勞工適用本
14 條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契
15 約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災
16 害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主
17 按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1
18 年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適
19 用勞基法第17條之規定。勞工退休金條例第12條第1項亦設
20 有明文。

21 2.查被告有勞基法第14條第1項第6款之情事，經原告於112年1
22 2月1日合法終止兩造間勞動契約，已如前述，則被告依勞基
23 法第14條第4項準用第17條規定，自應發給原告資遣費，原
24 告依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付其資
25 遣費，自屬於法有據。

26 3.關於資遣費之計算，兩造間勞動契約自112年12月1日起終
27 止，其月平均工資之計算，應依勞基法第2條第4款之意旨及
28 勞工退休金條例第12條規定，以終止原因發生前6個月(即11
29 2年6月至112年11月)之薪資為準，方屬妥適。查原告112年6
30 月至11月之薪資，分別為2萬1,150元、2萬4,675元、2萬3,9
31 70元、2萬4,675元、2萬4,675元、1萬575元，有原告薪資明

01 細在卷可憑(見本院卷一第193頁)，原告所主張之實領數
02 額，乃扣除其勞保自付額之結果，則自應以前開6個月之月
03 平均工資計算，其計算結果為2萬1,620元【 $(21150+24675+2$
04 $3970+0000000000+10575)\div 6=21620$ 】。原告、被告分別主張
05 原告之6個月平均工資為2萬4,427元、2萬1,224元云云，均
06 非有據。又原告主張其自105年8月間起受僱於被告，被告不
07 爭執其自105年間僱用原告，惟未舉證證明原告受僱時間晚
08 於105年8月1日，則本件應以105年8月1日起至112年12月1日
09 止，為原告受僱期間之認定，依勞工退休金條例第12條規
10 定，其資遣費計算之基數為3又 $481/720$ 。據此計算，原告所
11 得請求被告給付之資遣費為7萬9,304元($21620\times 2641/720=79$
12 304 ，不滿1元部分四捨五入)。原告主張其得請求之資遣費
13 數額為8萬5,495元云云，與計算結果不符，尚非可採。

14 4.依上，原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告
15 給付資遣費8萬5,495元，於7萬9,304元範圍內，應予准許，
16 超過部分，則應予剔除。

17 (三)原告請求被告開立非自願離職證明書予原告或賠償原告失業
18 給付損失8萬7,934元，是否有理由？

19 1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
20 代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。次按本法所稱非
21 自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解
22 散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14
23 條及第20條規定各款情事之一離職。就業保險法第11條第3
24 項亦定有明文。是依上開規定意旨，勞工即得請求雇主發給
25 註記離職原因為非自願離職之服務證明書。經查，原告依勞
26 基法第14條第1項第6款規定，於112年12月1日終止兩造間勞
27 動契約，已如前述，核與就業保險法第11條第3項規定所稱
28 之非自願離職情形相符，原告自得依勞基法第19條規定，請
29 求被告開立非自願離職證明書。是原告此部分主張，應屬有
30 據，應予准許。

31 2.按失業給付之請領條件如下：被保險人於非自願離職辦理退

01 保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及
02 繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職
03 登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。失業給
04 付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投
05 保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月。但申請人離職
06 辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身
07 心障礙證明者，最長發給9個月。中央主管機關於經濟不景
08 氣致大量失業或其他緊急情事時，於審酌失業率及其他情形
09 後，得延長前項之給付期間最長至9個月，必要時得再延長
10 之，但最長不得超過12個月。但延長給付期間不適用第13條
11 及第18條之規定。前項延長失業給付期間之認定標準、請領
12 對象、請領條件、實施期間、延長時間及其他相關事項之辦
13 法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。受領失業給
14 付未滿前3項給付期間再參加本保險後非自願離職者，得依
15 規定申領失業給付。但合併原已領取之失業給付月數及依第
16 18條規定領取之提早就業獎助津貼，以發給前3項所定給付
17 期間為限。依前4項規定領滿給付期間者，自領滿之日起2年
18 內再次請領失業給付，其失業給付以發給原給付期間之2分
19 之1為限。依前5項規定領滿失業給付之給付期間者，本保險
20 年資應重行起算。被保險人於離職退保後2年內，應檢附離
21 職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之
22 證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認
23 定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給
24 付收據。申請人未檢齊第1項規定文件者，應於7日內補正；
25 屆期未補正者，視為未申請。就業保險法第11條第1項第1
26 款、第16條、第25條第1項及第5項分別定有明文。原告固主
27 張：若被告不開立非自願證明書予伊，伊將受有無法領取失
28 業給付8萬7,934元之損害，伊得請求被告如數賠償云云。惟
29 原告請求被告開立非自願證明書，既經本院判決准許，原告
30 難謂受有無法領取失業給付之損害，則其請求被告賠償失業
31 給付損失8萬7,934元，即非有理由。

01 (四)原告請求被告給付其國定假日加倍工資9萬112元，是否於法
02 有據？

03 1.按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主
04 管機關指定應放假日，均應休假。第36條所定之例假、休息
05 日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由
06 雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加
07 倍發給。勞基法第37條第1項及第39條前段定有明文。所稱
08 「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發1日工
09 資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿8小時，亦已無法充
10 分運用假日之故，與同法第32條延長每日工時應依第24條按
11 平日每小時工資額加成或加倍發給工資，係於正常工作時間
12 後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。故勞工假日
13 出勤工作於8小時內，應依前開規定辦理；超過8小時部分，
14 應依同法第24條規定辦理。次按雇主應置備勞工工資清冊，
15 將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記
16 入。工資清冊應保存5年。勞工請求之事件，雇主就其依法
17 令應備置之文書，有提出之義務。勞基法第23條第2項及勞
18 動事件法第35條分別定有明文。

19 2.原告主張：自伊105年8月間受僱於被告起，每年國定假日，
20 僅有休春節3日，休假情形如附表二所示，迄兩造間勞動契
21 約終止，伊共有64日國定假日出勤，以伊最後時薪176元計
22 算8小時，被告每1國定假日上班，應發給伊1,408元，共計9
23 萬112元等語。被告否認原告有國定假日未休之事實，並提
24 出108年4月至112年10月之原告上、下班打卡資料為證(見本
25 院卷二第25至133頁、第171至269頁)。原告於113年4月15日
26 起訴，則起訴前回溯5年，即被告於108年4月14日以前之工
27 資清冊，已無保存義務，是原告主張被告於108年3月以前未
28 給國定假日休假，亦未給付國定假日出勤加倍工資，應由原
29 告負舉證責任，惟原告就此未能舉證以實其說，其主張其自
30 105年8月起至108年3月止，共有22國定假日均出勤加班云
31 云，尚難憑採。

01 3.依本院職務上知悉之歷年國定假日時間，核對前開原告上、
02 下班打卡資料，可知原告於108年4月1日起至112年10月30日
03 止，有如附表二所示之加班日數及時數，揆諸前開規定，原
04 告既有國定假日出勤之事實，被告自應發給加倍工資。被告
05 未舉證證明其就原告此部分國定假日出勤，業已給付原告加
06 倍工資，則原告依勞基法第39條前段規定，請求被告給付此
07 部分之加倍工資，於法即屬有據。又原告前此向勞動部勞工
08 保險局對被告提出申訴，所提出之時薪資料記載其自108年1
09 月1日起至同年12月31日止，時薪為150元；109年1月1日起
10 至同年12月31日止，時薪為158元；110年1月1日起至同年12
11 月31日止，時薪為160元；111年1月1日起至同年12月31日
12 止，時薪為168元；112年1月1日起時薪為176元(見本院卷一
13 第155頁)，核與卷附獎金明細資料(見本院卷一第118、119
14 頁)記載原告112年5至10月時薪176.26元等情相符，堪認兩
15 造所約定之薪資計算方式，係以勞動部公布之每小時基本工
16 資，再乘以每月上班時數，則原告各該年度所得請求之國定
17 假日加倍工資，自應依前開時薪計算。依此計算，原告得請
18 求之國定假日加倍工資如附表二所示，即2萬8,112元($2400+$
19 $7584+5600+6720+5808=28112$)。

20 4.原告請求被告給付其國定假日加倍工資9萬112元，於2萬8,1
21 12元範圍內，於法有據，超過部分則應予剔除。

22 (五)原告請求被告給付特休假未休工資12萬6,720元，是否有理
23 由？

24 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
25 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
26 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
27 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
28 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
29 日，加至300日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約
30 終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
31 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終

01 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞
02 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
03 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
04 面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不
05 存在，應負舉證責任。勞基法第38條第1項、第4項及第6項
06 分別定有明文。是如雇主對勞工工資清冊有保存義務期間，
07 勞工主張其有特休假未休，倘為雇主所否認，應由雇主就勞
08 工已休或已受領特休假未休工資，負舉證責任；反之，如雇
09 主已無保存義務，依舉證責任分配原則，仍應由該勞工證明
10 其權利之存在。次按部分工時勞工工作年資滿6個月以上未
11 滿1年者，自受僱當日起算，6個月正常工作時間占全時勞工
12 6個月正常工作時間之比例；部分工時勞工工作年資滿1年以
13 上者，以部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正
14 常工作時間之比例，乘以勞基法第38條所定特別休假日數計
15 給。不足1日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權
16 益。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工
17 相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞基法第38條規定給
18 予休假日數。僱用部分時間工作勞工應行注意事項訂有明
19 文。是如部分工時員工之每週工作日數，與同一單位之其他
20 全時員工相同，雇主應照給特休假日數。

21 2.被告就108年4月14日以前之勞工工資清冊，並無保存義務，
22 已如前述，被告否認原告有特休假未休之情形，揆諸首開規
23 定，原告就105年8月間起至108年4月14日止之特休假未休或
24 未受領未休工資，負舉證責任，原告就此未舉證以實其說，
25 即難認原告就105年8月間起至108年4月14日止，有特休假未
26 休或被告未給予特休假未休工資之情形。至108年4月14日
27 後，依被告提出之原告上、下班打卡資料，未見有原告請休
28 特休假之情形，而被告固提出通訊軟體LINE對話紀錄為證
29 (見本院卷一第239至259頁)，惟核對被告所提出之原告上、
30 下班打卡資料，前開對話紀錄中原告請假之110年6月14日為
31 端午節；111年11月7日前後原告仍有上班；111年6月12日原

告仍有上班；111年10月10日國慶日，且原告於111年10月9、10日均有上班；111年4月5日原告仍有上班，111年4月6日則為原告之例假；其餘或屬喪假，或無法辨識年份，均不足證明係原告係就其特休假為休假。被告主張原告此段期間之特休假均已休畢云云，即非可採。

3.查原告為部分工時員工，其自108年4月起至110年9月止，大致每週上班4日，相較一般勞工每週正常工作之時間40小時（每週5日），確屬較少，則以其上班日數與一般勞工上班日數之比例計算，原告歷年之特休假應調整正如附表三「經調整後日數」欄所示。而自110年10月起，原告之上班時間已調整為每週6日，其日數顯未少於被告之全時勞工，則原告自110年8月起至112年12月1日止之特休假日數，應與被告之全時勞工相同，因認原告之特休假，於107年8月至108年7月止有8日未休，於108年8月至109年7月止有11日未休，於109年8月至110年7月止有11日未休，110年8月至111年7月止有15日未休，111年8月至112年7月有15日未休，112年8月至同年12月1日止，應依兩造勞動契約終止時之比例計算，而有4日未休（ $15 \times 1/4 = 4$ ，不足1日部分四捨五入）。

4.依上，本院認原告得請求之特休假未休工資，應以原告各年度得休假之日數，乘以各該休假年度之最後時薪，乘以8小時計算，則原告得請求之數額為8萬4,496元（ $8 \times 150 \times 8 + 11 \times 158 \times 8 + 11 \times 160 \times 8 + 15 \times 168 \times 8 + 15 \times 176 \times 8 + 4 \times 176 \times 8 = 84496$ ）。原告依勞基法第38條第4項，請求被告給付特休假未休工資12萬6,720元，於8萬4,496元範圍內，為有理由，超過部分，應予剔除。

(六)原告請求被告提繳3萬6,580元至原告之勞工退休金專戶，是否於法有據？

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項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。勞工退休金條例第6條第1項及第14條第1項分別定有明

01 文。又雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
02 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工
03 退休金條例第31條第1項亦定有明文。

04 2.被告以己為投保單位，以原告為被保險人，原告投保勞工保
05 險，其數額如附表一「實際勞保/職保投保薪資」欄所示
06 之，而被告因未覈實申報原告之投保薪資，遭勞動部勞工保
07 險局裁處罰鍰，又原告金融帳戶各月實領之薪資，如附表一
08 「原告主張實領薪資」欄所示(誤算部分為本院所不採)等
09 情，已如前述。前開各月實領薪資所對應之勞工退休金提繳
10 級距及應提繳金額，各如附表一「勞工退休金提繳分級
11 表」、「原告主張應提繳金額(除原告誤算部分外)」欄所
12 示，再以被告實際投保薪資級距，計算被告已為原告提繳之
13 勞工退休金，可得如附表一「被告提繳金額」欄所示之金
14 額，復以前開應提繳金額扣除被告已提繳金額計算，被告短
15 少提繳3萬3,541元。

16 3.惟其中109年9月至110年2月(即附表一編號50至55部分)、11
17 1年3月至112年9月(即附表一編號68至86部分)部分，經勞動
18 部勞工保險局以被告未覈實申報原告月提繳工資，而逕予調
19 整，並通知被告將於113年3月之勞工退休金補收，有勞動部
20 113年3月25日函暨附件在卷可考(見本院卷二第167至170
21 頁)。前開調整後之申報提繳工資，各如附表一所示，衡情
22 被告應無甘冒勞工保險局裁罰，而拒不依函補繳之理，被告
23 主張已按前開函文補繳，原告則未舉反證推翻，堪認此部分
24 之勞工退休金，應經被告補繳。經調整計算後，被告尚短少
25 提繳2萬5,168元，以致原告受有損害。

26 4.依上，原告依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告
27 提繳3萬6,580元至原告之勞工退休金專戶，於2萬5,168元範
28 圍內，於法有據，超過部分，則應予剔除。

29 (七)原告請求被告賠償其自行投保勞、健保之損失共10萬4,702
30 元，是否有理由？

31 1.按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。

01 但能證明其行為無過失者，不在此限。民法第184條第2項定
02 有明文。所謂保護他人之法律，係指該法律對於行為人課以
03 特定之行為義務，且該法律以保護特定群體之個人權益為目
04 的，同時採推定過失之概念。故應自法條所規範之目的探
05 求，凡法條之內容，係以禁止侵害行為，以避免個人權益遭
06 受危害，而直接或間接以保護個人之權益者屬之，初非以整
07 部法規之立法宗旨作為判斷是否以保護他人為目的之法律之
08 基準（最高法院106年度台上字第401號判決意旨參照）。故
09 違反保護他人的法律所保護的對象，有其一定範圍，即被害
10 人本身，受侵害的法益，或所生損害，均須屬該當法律保護
11 的範圍，有的法律在保護被害人的生命健康；有的法律在保
12 護所有權；有的法律以純粹財產上損害為保護對象，亦有限
13 於某種財產上損害，凡此種種，均應依法規目的及內容認定
14 之。次按「年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇
15 主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為
16 被保險人：... 二、受僱於僱用5人以上公司、行號之員
17 工」、「符合第6條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞
18 工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知
19 保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起
20 算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知
21 保險人者，除依本條例第72條規定處罰外，其保險效力之開
22 始，均自通知之翌日起算」、「投保單位違反本條例規定，
23 未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加
24 保險之前1日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處4倍罰
25 鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之
26 給付標準賠償之。投保單位未依本條例之規定負擔被保險人
27 之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，
28 處二倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人」，勞
29 工保險條例第6條第1項第2款、第11條、第72條第1項及第2
30 項分別定有明文。勞工保險條例第72條所指勞工得請求雇主
31 賠償者，乃係勞工因雇主未能為其投保以致其發生保險事故

時無法請領保險給付之損失。雇主之勞保應負擔額乃雇主應繳付予勞保局者，屬雇主之行政法上義務，勞工既非權益歸屬主體，自未受有雇主應負擔勞保額之損害。

- 2.按被保險人區分為下列六類：一、第一類：（三）前二目被保險人以外有一定雇主之受僱者。二、第二類：（一）無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。第一類及第二類被保險人，以其服務機關、學校、事業、機構、雇主或所屬團體為投保單位。投保單位應於保險對象合於投保條件之日起3日內，向保險人辦理投保；並於退保原因發生之日起3日內，向保險人辦理退保。第18條及第23條規定之保險費負擔，依下列規定計算之：一、第一類被保險人：（一）第十條第一項第一款第一目被保險人及其眷屬自付百分之30，投保單位負擔百分之70。但私立學校教職員之保險費，由被保險人及其眷屬自付百分之30，學校負擔百分之35，其餘百分之35，由中央政府補助。（二）第10條第1項第1款第2目及第3目被保險人及其眷屬自付百分之30，投保單位負擔百分之60，其餘百分之10，由中央政府補助。（三）第10條第1項第1款第4目及第5目被保險人及其眷屬自付全額保險費。二、第二類被保險人及其眷屬自付百分之60，其餘百分之40，由中央政府補助。投保單位未依第15條規定，為所屬被保險人或其眷屬辦理投保手續者，除追繳保險費外，並按應繳納之保險費，處以2倍至4倍之罰鍰。前項情形非可歸責於投保單位者，不適用之。投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人外，並按應負擔之保險費，處以2倍至4倍之罰鍰。全民健康保險法第10條第1項第1款第3目、第15條第6項、第27條第1項第1款及第84條分別設有明文。惟其規範目的，係避免「勞工因雇主未辦理投保，以致保險事故發生時，勞工未能請求之保險給付」。是雇主為投保單位之情形，應於保險對象合於投保條件之日起3日內，向保險人辦理投保，若未予辦理，致受雇勞工受有損害時，

01 雇主應負損害賠償責任，惟損害之範圍，應係指勞工因雇主
02 未辦理加入全民健康保險，致保險事故發生時，勞工未能請
03 求之保險給付。至雇主未依法辦理投保而未提繳之健保費，
04 除勞工曾代雇主負擔而得請求返還者外，只能由主管機關依
05 法追繳併課雇主罰鍰，受有損害者實為健康保險單位，勞工
06 並未受有損失。又被保險人之全民健康保險費，因其投保身
07 分不同，依同法第27條規定，負擔比例不同之保險費，並非
08 為雇主負擔保險費而受有損害，難認係勞工之損失。

09 3.原告主張：被告未為伊投保勞保及健保，經健保局命其補辦
10 健保加保程序，因尚有26個月未能補辦，伊額外繳納3萬3,6
11 53元之健保保費；勞保部分，伊因此在工會投保勞工保險，
12 支出勞保保費7萬1,049元；以上伊共有10萬4,702元之損
13 害，依民法第184條第2項規定，被告應予賠償云云。惟勞工
14 保險條例所規定雇主未為勞工投保勞工保險，得請求雇主賠
15 償者，乃係勞工因雇主未能為其投保以致其發生保險事故時
16 無法請領保險給付之損失；又全民健康保險法就雇主為符合
17 資格之勞工投保健保，其規範目的亦係避免「勞工因雇主未
18 辦理投保，以致保險事故發生時，勞工未能請求之保險給
19 付」，並非保護勞工因適用全民健康保險法第27條規定不同
20 身分，而負擔不同比例保險費之損失。是本件縱被告有未為
21 原告負擔勞、健保費用之情事，乃違反行政法上之義務，直
22 接受有損害者，實為勞工保險局或全民健康保險局，尚難認
23 原告為權益歸屬主體。況且，全民健康保險之保費，除投保
24 單位應負擔及政府補助部分外，本應由被保險人自行負擔，
25 是被告違反為勞工投保勞、健保之義務，致勞工另行投保
26 勞、健保所負擔之費用，尚非前揭勞工保險條例及全民健康
27 保險法所欲保護之範疇。

28 4.原告自105年3月10日起至109年2月15日，以其配偶甲○○眷
29 屬名義，參加甲○○所屬投保單位之全民健康保險，所繳納
30 保費共計3萬5,043元(9823+11252+13968+13968=35043)等
31 情，有健保署高屏業務組繳費證明在卷可參(見本院卷一第3

81至387頁)，固堪認屬實。惟此部分之保費，縱以被告為投保單位，原告仍須負擔其自付額，難認係原告因被告違反全民健康保險條例規定所受之損害。又依卷附勞職保被保險人投保資料表(見本院卷一第329頁)，可見原告自105年8月1日退保後，迄至108年3月31日以前，並無勞保(就保)及職保之投保紀錄，則原告主張其在工會投保勞工保險，支出勞保保費7萬1,049元云云，自難憑採。

5.依上，原告依民法第184條第2項規定，請求被告賠償其自行投保勞、健保之損失共10萬4,702元，為無理由，不應准許。

(八)原告請求被告給付喪假期間未休工資3萬9,424元，是否於法有據？

按勞工喪假依左列規定：一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假8日，工資照給。二、祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假6日，工資照給。三、曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假3日，工資照給。勞基法第43條授權勞動部訂定之勞工請假規則第3條訂有明文。前揭規定，固規範勞工因之血親或姻親過世，得請喪假，而雇主應照發工資，惟在勞工逢喪未請假或未請足喪假之情形，勞工請假規則或其他勞工法令，均未如勞基法就特別休假明文規定其未休之日數，雇主應發給工資，是原告請求被告給付喪假出勤工資，於法難認有據。

(九)原告請求被告賠償不能領取33個月勞保老年年金給付之損失19萬5,723元，是否有理由？

1.按投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。勞工保險條例第72條第1項定有明文。又勞工保險條例第72條所指勞工得請求雇主賠償者，乃係勞工因雇主未能為其投保以致其

發生保險事故時無法請領保險給付之損失，已如前述。次按年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：一、保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。二、保險年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付。本條例中華民國97年7月17日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：一、參加保險之年資合計滿1年，年滿60歲或女性被保險人年滿55歲退職者。二、參加保險之年資合計滿15年，年滿55歲退職者。三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿25年退職者。四、參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲退職者。五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿5年，年滿55歲退職者。依前2項規定請領老年給付者，應辦理離職退保。第1項老年給付之請領年齡，於本條例中華民國97年7月17日修正之條文施行之日起，第10年提高1歲，其後每2年提高1歲，以提高至65歲為限。勞工保險條例第58條第1項、第3項及第5項分定有明文。是勞保老年給付之請領資格，或為年滿60歲(113年已提高為64歲，115年以後為65歲)，保險年資合計滿15年者，或為擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿15年，年滿55歲者，或為勞工之勞工保險年資未滿15年，但併計國民年金保險之年資滿15年，於年滿65歲時者。

- 2.原告主張：伊自105年8月間即任職，惟被告遲至108年4月間始為伊投保勞保，其遲延33個月投保，致伊因此不能領取33個月之勞保老年年金給付，共計19萬5,723元之損失，依勞工保險條例第72條第1項後段規定，伊得請求被告如數賠償云云。經查，原告為00年0月出生，有個人資料表可憑，又其投保年資迄至113年8月12日止，共計11年又234日，亦有勞保職保被保險人投保資料表可參(見本院卷一第329、330頁)，則於本件起訴時，原告年方63歲，尚不符請領勞保老年給付資格。如自105年8月1日起算至108年4月1日，被告遲

01 延為原告投保之日數為2年又242日，而原告於本件言詞辯論
02 時，雖已年滿64歲，惟縱使原告繼續投保勞保至本件言詞辯
03 論終結日即114年2月11日止，並加計前開2年又242日計算，
04 原告之勞保年資仍未達15年，亦不符請領勞保老年給付之條
05 件。況且，請領勞保老年年金給付者，以辦理離職退保為要
06 件，而符合老年年金請領條件者，如依勞工保險條例第58條
07 之2規定延後請領，每年得增加給付金額百分之4(最多百分
08 之20)，是國人符合請領勞保老年年金給付資格者，延後請
09 領之情形，所在多有，則本件自難以原告尚不符請領請領勞
10 保老年年金給付資格，即認係被告遲延為原告投保勞保所造
11 成之損害。

12 3.依上，原告依勞工保險條例第72條第1項規定，請求被告賠
13 償不能領取33個月勞保老年年金給付之損失19萬5,723元，
14 難謂有理由。

15 (十)綜上，原告請求被告開立非自願離職證明書予原告部分，為
16 有理由；請求被告給付原告73萬110元本息部分，於19萬1,9
17 12元79304+28112+84496=191912)範圍內，為有理由；請求
18 被告提繳3萬6,580元至原告之勞工退休金專戶部分，於2萬
19 5,168元範圍內，為有理由；超過部分，則均為無理由。

20 六、綜上所述，本件原告依勞工退休金條例第12條第1項、第31
21 條第1項規定、勞基法第19條、第38條第4項、第39條前段、
22 勞工保險條例第72條第1項、勞工請假規則第3條及民法第18
23 4條第2項規定，請求：(一)被告應給付原告73萬110元，及自
24 起訴狀繕本送達翌日(即113年7月18日)起至清償日止，按週
25 年利率百分之5計算之利息；(二)被告應提繳3萬6,580元至原
26 告之勞工退休金專戶；(三)被告應開立非自願離職證明書予原
27 告，於如主文第一至三項所示範圍內，為有理由，應予准
28 許。逾此範圍，非有理由，應予駁回。又本判決主文第一、
29 二項，均係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動
30 事件法第44條第1項及第2項之規定，應依職權宣告假執行，
31 並同時宣告被告如為原告提供相當擔保金額後，得免為假執

行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後均於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 3 月 11 日
民事勞動法庭 法 官 薛全晉

正本係照原本作成。

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（均須按他造當事人之人數附繕本）。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 114 年 3 月 11 日
書記官 蔡語珊

附表一(新臺幣/元)：

編號	時間(原告所主張之時間為實際領薪之月份，所領薪資應為上一月部，故實際領薪月份應減1月)	原告主張實領薪資	勞工保險投保薪資分級表/勞工退休金提繳分級表	原告主張應提繳金額(不足1元部分四捨五入)	實際勞保/職保投保薪資	被 告 提 繳 金 額	差額【原告主張金額(應提繳金額)-被告提繳】
1	105年9月	11,000	11,100/11,100	666	無投保	無提繳	666
2	105年10月	8,000	11,100/8,700	522	無投保	無提繳	522
3	105年11月	10,000	11,100/11,100	666	無投保	無提繳	666
4	105年12月	8,000	11,100/8,700	522	無投保	無提繳	522
5	106年1月	9,000	11,100/9,900	594	無投保	無提繳	594
6	106年2月	10,000	11,100/11,100	666	無投保	無提繳	666
7	106年3月	11,000	11,100/11,100	666	無投保	無提繳	666
8	106年4月	8,800	11,100/9,900	594	無投保	無提繳	594
9	106年5月	11,000	11,100/11,100	666	無投保	無提繳	666
10	106年6月	8,800	11,100/9,900	594	無投保	無提繳	594
11	106年7月	8,800	11,100/9,900	594	無投保	無提繳	594
12	106年8月	11,000	11,100/11,100	666	無投保	無提繳	666
13	106年9月	8,800	11,100/9,900	594	無投保	無提繳	594
14	106年10月	9,900	11,100/9,900	594	無投保	無提繳	594
15	106年11月	9,900	11,100/9,900	594	無投保	無提繳	594
16	106年12月	8,800	11,100/9,900	594	無投保	無提繳	594
17	107年1月	11,000	11,100/11,100	666	無投保	無提繳	666
18	107年2月	8,000(中華郵政交易明細記載9,900)	11,100/8,700	522	無投保	無提繳	522
19	107年3月	13,750	15,840/15,840	950	無投保	無提繳	950
20	107年4月	15,660	15,840/15,840	950	無投保	無提繳	950
21	107年5月	15,660	15,840/15,840	950	無投保	無提繳	950
22	107年6月	15,080	15,840/15,840	950	無投保	無提繳	950
23	107年7月	15,080	15,840/15,840	950	無投保	無提繳	950
24	107年8月	15,660	15,840/15,840	950	無投保	無提繳	950
25	107年9月	14,500	15,840/15,840	950	無投保	無提繳	950
26	107年10月	16,240	16,500/16,500	990	無投保	無提繳	990
27	107年11月	13,920	15,840/15,840	950	無投保	無提繳	950

(續上頁)

01

28	107年12月	13,920	15,840/15,840	950	無投保	無提繳	950
29	108年1月	18,400	19,047/19,047	1,143	無投保	無提繳	1,143
30	108年2月	15,600	15,840/15,840	950	無投保	無提繳	950
31	108年3月	14,400	15,840/15,840	950	無投保	無提繳	950
32	108年4月	17,400	17,880/17,880	1,073	無投保	無提繳	1,073
33	108年5月	15,651	15,840/15,840	950	15,840/15,840(108年4月1日起)	950	0
34	108年6月	17,951(中華郵政交易明細記載14,651)	15,840/15,840(原告主張19,047/19,047)	1,143(應為950)	15,840/15,840	950	0
35	108年7月	17,951	19,047/19,047	1,143	15,840/15,840	950	193
36	108年8月	20,051	21,009/21,009	1,261	15,840/15,840	950	311
37	108年9月	24,451	25,200/25,200	1,512	15,840/15,840	950	562
38	108年10月	21,251	22,000/22,000(原告誤載23,100)	1,386(應為1,320)	15,840/15,840	950	370
39	108年11月	18,851	19,047/19,047	1,143	15,840/15,840	950	193
40	108年12月	21,251	22,000/22,000(原告誤載23,100)	1,386(應為1,320)	15,840/15,840	950	370
41	109年1月	21,851	22,000/22,000	1,320	15,840/15,840	950	370
42	109年2月	19,451	20,008/20,008(原告誤載21,009)	1,261(應為1200)	22,000/22,000(109年1月1日起)	1,320	-120
43	109年3月	21,141	22,000/22,000	1,320	22,000/22,000	1,320	0
44	109年4月	22,556	23,100/23,100	1,386	22,000/22,000	1,320	66
45	109年5月	19,996	20,008/20,008(原告誤載21,009)	1,261(應為1200)	22,000/22,000	1,320	-120
46	109年6月	23,826(中華郵政交易明細記載23,836)	24,000/24,000	1,440	22,000/22,000	1,320	120
47	109年7月	21,276	22,000/22,000	1,320	22,000/22,000	1,320	0
48	109年8月	21,276	22,000/22,000	1,320	22,000/22,000	1,320	0
49	109年9月	23,836	24,000/24,000	1,440	22,000/22,000	1,320	120
50	109年10月	21,276	22,000/22,000	1,320	22,000(勞保局逕予調整為23,100)/22,000	1,320(補繳後1,386)	0(補繳後-66)
51	109年11月	22,556	23,100/23,100	1,386	22,000(勞保局逕予調整為23,100)/22,000	1,320(補繳後1,386)	66(補繳後0)
52	109年12月	16,796	17,280/17,280	1,037	22,000(勞保局逕予調整為23,100)/22,000	1,320(補繳後1,386)	-283(補繳後-349)
53	110年1月	15,516	15,840/15,840	950	22,000(勞保局逕予調整為23,100)/22,000	1,320(補繳後1,386)	-370(補繳後-436)
54	110年2月	16,774	17,280/17,280	1,037	22,000(勞保局逕予調整為23,100)/22,000	1,320(補繳後1,386)	-283(補繳後-349)
55	110年3月	14,845	15,840/15,840	950	22,000(勞保局逕予調整為23,100)/22,000	1,320(補繳後1,386)	-370(補繳後-436)
56	110年4月	15,494	15,840/15,840	950	22,000/22,000	1,320	-370
57	110年5月	15,494	15,840/15,840	950	22,000/22,000	1,320	-370
58	110年6月	11,014	11,100/11,100	666	22,000/22,000	1,320	-654
59	110年7月	7,174	11,100/7,500	450	22,000/22,000	1,320	-870
60	110年8月	16,268(中華郵政交易明細記載16,260)	16,500/16,500	990	16,500/16,500(110年7月1日起)	990	0
61	110年9月	16,900	17,280/17,280	1,037	16,500/16,500	990	47
62	110年10月	14,980	15,840/15,840	950	16,500/16,500	990	-40
63	110年11月	23,300	24,000/24,000	1,440	16,500/16,500	990	450
64	110年12月	21,380	22,000/22,000	1,320	16,500/16,500	990	330
65	111年1月	22,020	23,100/23,100	1,386	16,500/16,500	990	396
66	111年2月	23,940	24,000/24,000	1,440	16,500/16,500	990	450
67	111年3月	16,490(中華郵政交易明細記載16,495)	16,500/16,500	990	16,500/16,500	990	0
68	111年4月	22,570	23,100/、23,100	1,386	16,500(勞保局逕予調整為23,100)/16,500	990(補繳後1,386)	396(補繳後0)
69	111年5月	22,570	23,100/、23,100	1,386	16,500(勞保局逕予調整為23,100)/16,500	990(補繳後1,386)	396(補繳後0)
70	111年6月	23,245	24,000/24,000	1,440	16,500(勞保局逕予調整為23,100)/25,250(111年5月1日起)	990(補繳後1,386)	450(補繳後54)
71	111年7月	21,220	22,000/22,000	1,320	16,500(勞保局逕予調整為23,100)/25,250	990(補繳後1,386)	330(補繳後-66)
72	111年8月	24,595	25,250/25,250	1,515	16,500(勞保局逕予調整為23,100)/25,250	990(補繳後1,386)	525(補繳後129)
73	111年9月	22,570	23,100/、23,100	1,386	16,500(勞保局逕予調整為23,100)/25,250	990(補繳後1,386)	396(補繳後0)
74	111年10月	22,570	23,100/、23,100	1,386	16,500(勞保局逕予調整為24,000)/25,250	990(補繳後1,440)	396(補繳後-54)
75	111年11月	22,570	23,100/、23,100	1,386	16,500(勞保局逕予調整為24,000)/25,250	990(補繳後1,440)	396(補繳後-54)

(續上頁)

01

76	111年12月	21,895	22,000/22,000	1,320	16,500(勞保局逕予調整為24,000)/25,250	990(補繳後1,440)	330(補繳後-120)
77	112年1月	23,920	24,000/24,000	1,440	16,500(勞保局逕予調整為24,000)/25,250	990(補繳後1,440)	450(補繳後0)
78	112年2月	22,164	23,100/23,100	1,386	16,500(勞保局逕予調整為24,000)/26,400(112年1月1日起)	990(補繳後1,440)	396(補繳後-54)
79	112年3月	23,574	24,000/24,000	1,440	16,500(勞保局逕予調整為24,000)/26,400	990(補繳後1,440)	450(補繳後0)
80	112年4月	24,279	25,250/25,250	1,515	16,500(勞保局逕予調整為23,100)/26,400	990(補繳後1,386)	525(補繳後129)
81	112年5月	22,869	23,100/23,100	1,386	16,500(勞保局逕予調整為23,100)/26,400	990(補繳後1,386)	396(補繳後0)
82	112年6月	27,804	28,800/28,800	1,728	16,500(勞保局逕予調整為23,100)/26,400	990(補繳後1,386)	738(補繳後342)
83	112年7月	20,754	21,009/21,009	1,261	16,500(勞保局逕予調整為23,100)/26,400	990(補繳後1,386)	271(補繳後-125)
84	112年8月	27,279(中華郵政交易明細記載24,279)	25,250/25,250(原告主張27,600/27,600)	1,656(應為1,515)	16,500(勞保局逕予調整為23,100)/26,400	990(補繳後1,386)	525(補繳後129)
85	112年9月	23,574	24,000/24,000	1,440	16,500(勞保局逕予調整為23,100)/26,400	990(補繳後1,386)	450(補繳後54)
86	112年10月	24,279	25,250/25,250	1,515	16,500(勞保局逕予調整為25,250)/26,400	990(補繳後1,515)	525(補繳後0)
						合 計	33,541(25,168)

02
03

附表二：國定假日加班費(新臺幣)

原告主張			被告抗辯	原告打卡資料記載
年份	國定假日未休日期(各該假之日期，依本院職務上所知)	日數(日)		
105年	9月15日(中秋節)	1	原告未舉證證明其於未休日期上班。	未提出
106年	1月1日(開國紀念日，逢星期日，1月2日補假)	1	原告未舉證證明其於未休日期上班。	未提出
	1月27日(農曆除夕)	1		
	2月28日(和平紀念日)	1		
	4月4日(兒童節，與民族掃墓節同日，提前1日即4月3日放假)	1		
	4月4日(民族掃墓節)	1		
	5月1日(勞動節)	1		
	5月30日(端午節)	1		
	10月4日(中秋節)	1		
	10月10日(國慶日)	1		
107年	1月1日(開國紀念日)	1	原告未舉證證明其於未休日期上班。	未提出
	2月15日(農曆除夕)	1		
	2月28日(和平紀念日)	1		
	4月4日(兒童節)	1		
	4月5日(民族掃墓節)	1		
	5月1日(勞動節)	1		
	6月18日(端午節)	1		
	9月24日(中秋節)	1		
108年	10月10日(國慶日)	1	1.原告於4月4日(兒童節)、5月1日(勞動節)、10月10日(國慶日)未上班，應予扣除。 2.原告為時薪制，應依實際工時計算加倍工資。	108年1至3月部分未提出。 打卡資料共計16小時，依每小時150元計算，共2,400元
	1月1日(開國紀念日)	1		
	2月4日(農曆除夕)	1		
	2月28日(和平紀念日)	1		
	4月4日(兒童節)	1(未上班)		
	4月5日(民族掃墓節)	1(4小時)		
	5月1日(勞動節)	1(未上班)		
	6月7日(端午節)	1(4小時)		
	9月13日(中秋節)	1(8小時)		
	10月10日(國慶日)	1(未上班)		

(續上頁)

01

109年	1月1日(開國紀念日)	1(8小時又26分)	1. 原告於6月25日(端午節)、10月1日(中秋節)未上班,應予扣除。 2. 原告為時薪制,應依實際工時計算加倍工資。	除被告主張外,原告另於4月2日未上班。 打卡資料共計48小時又1分,依每小時158元計算,共7,584元
	1月24日(農曆除夕)	1(4小時又27分)		
	2月28日(和平紀念日)	3(8小時又31分)		
	4月4日(兒童節,逢星期六,且與民族掃墓節同一日,4月3日補放)	1(8小時又50分)		
	4月4日(民族掃墓節,4月2日補放)	1(未上班)		
	5月1日(勞動節)	1(8小時又57分)		
	6月25日(端午節)	1(未上班)		
	10月1日(中秋節)	1(未上班)		
	10月10日(國慶日)	1(8小時又50分)		
110年	1月1日(開國紀念日)	1(5小時又25分)	1. 原告於6月14日(端午節)、9月21日(中秋節)未上班,應予扣除。 2. 原告為時薪制,應依實際工時計算加倍工資。	打卡資料共計34小時又59分,依每小時160元計算,共5,600元
	2月11日(農曆除夕)	1(4小時又10分)		
	2月28日(和平紀念日,逢星期日,3月1日補放)	1(5小時又42分)		
	4月4日(兒童節,逢星期日,4月2日補放)	1(5小時又32分)		
	4月4日(民族掃墓節,逢星期日,4月5日補放)	1(5小時又36分)		
	5月1日(勞動節)	1(8小時又34分)		
	6月14日(端午節)	1(未上班)		
	9月21日(中秋節)	1(未上班)		
	10月10日(國慶日)	1(7小時)		
111年	1月1日(開國紀念日,逢星期六,110年12月31日補放))	1(未上班)	原告為時薪制,應依實際工時計算加倍工資。	原告於110年12月31日未上班。 打卡資料共計40小時,依每小時168元計算,共6,720元
	1月31日(農曆除夕)	1(4小時)		
	2月28日(和平紀念日)	1(4小時)		
	4月4日(兒童節)	1(4小時)		
	4月5日(民族掃墓節)	1(7小時)		
	5月1日(勞動節)	1(8小時)		
	6月3日(端午節)	1(4小時)		
	9月10日(中秋節,逢星期六,9月9日補放)	1(4小時)		
	10月10日(國慶日)	1(4小時)		
112年	1月1日(開國紀念日)	1(7小時)	1. 原告於4月4日(兒童節)、10月10日(國慶日)未上班,應予扣除。 2. 原告為時薪制,應依實際工時計算加倍工資。	打卡資料共計33小時,依每小時176元計算,共5,808元
	1月21日(農曆除夕)	1(4小時)		
	2月28日(和平紀念日)	1(8小時)		
	4月4日(兒童節)	1(未上班)		
	4月5日(民族掃墓節)	1(4小時)		
	5月1日(勞動節)	1(2小時)		
	5月5日(端午節)	1(4小時)		
	9月29日(中秋節)	1(4小時)		
	10月10日(國慶日)	1(未上班)		
合計				28,112元

02

03

附表三：

原告主張				
工作期間	服務年資	特別休假 日數 (日)	特別休假未 休日數 (日)	經調整後 日數
105年8月至106年2月	6個月以上未滿1年	3	3	未調整
106年8月至107年7月	滿1年	7	7	6(四捨五)

(續上頁)

01

				入)
107年8月至108年7月	滿2年	10	10	8
108年8月至109年7月	滿3年	14	14	11(四捨五入)
109年8月至110年7月	滿4年	14	14	11(四捨五入)
110年8月至111年7月	滿5年	15	15	未調整
111年8月至112年7月	滿6年	15	15	未調整
112年8月至112年12月	滿7年	15	15	未調整