

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞簡字第125號

原告 何文鈴
被告 尹拉客瓦斯有限公司

法定代理人 廖文清
訴訟代理人 廖偉宏

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年3月7日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣（下同）35,662元。
- 二、被告應提繳42,005元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工
退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔43%，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一、二項及命被告負擔訴訟費用部分得假執行；但
被告如以77,667元為原告預供擔保後，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3款定有明文。本件原告起訴時原聲明：(一)被告應給付原
告115,334元。(二)被告應提繳13,038元至原告於勞動部勞工
保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。嗣於
民國（下同）113年10月18日變更如下述二聲明(一)、(二)所示
（見本院卷第311頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，揆
諸首揭規定，應予准許。
- 二、原告主張：原告自108年6月10日起任職於被告擔任會計，嗣
相對人對伊工作有所誤解，逕行通知伊於111年11月15日終
止兩造勞動契約。被告違法解僱原告，應給付原告資遣費6
5,138元及預告工資39,577元。又原告任職期間均未請休特
休，請求被告給付特休未休工資35,662元。另被告自109年5

01 月8日起始為原告提繳退休金，提繳退休金之級距亦高薪低
02 報，被告應提繳108年7月至111年10月之退休金差額42,005
03 元至原告勞退專戶。爰依兩造間勞動契約之法律關係提起本
04 訴等語。並聲明：(一)被告應給付原告140,377元。(二)被告應
05 提繳42,005元至原告勞退專戶。

06 三、被告則以：原告因侵占溢收款項、經常未依規定打卡、未經
07 主管同意私自變換班表、偽簽出勤時間、代同事打卡、私自
08 拿取主管金錢購置飲料及鹽酥雞、上班時間念經、與客人爭
09 吵等事由，經被告於111年11月11日記3大過，並依勞動基準
10 法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定予以免職，被告毋
11 庸給付資遣費及預告工資。兩造約定原告並無特休，且被告
12 已有給予年終獎金，不需給付特休未休工資。同意提繳109
13 年5月至111年10月之退休金差額22,124元，惟109年5月前係
14 因原告領取其他補助而拒絕投保勞保，拒絕提繳此部分退休
15 金等語，資為抗辯。並答辯聲明：原告之訴駁回。

16 四、原告主張自108年6月10日起擔任被告會計，有薪資單1紙可
17 證（見本院卷第221頁），為兩造所不爭執（見本院卷第312
18 頁），堪信為真。原告另主張遭被告違法解僱，被告應給付
19 預告工資、資遣費、特休未休工資共140,377元，及補提繳
20 退休金42,005元等情，則為被告所否認，並以前詞置辯。是
21 本件本院應審究者厥為：(一)原告請求被告給付資遣費、預告
22 工資、特休未休工資共140,377元，有無理由？(二)原告請求被
23 告提繳42,005元至其勞退專戶，有無理由？茲分述如下：

24 (一)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
25 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
26 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
27 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平
28 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
29 資為限，不適用勞基法第17條之規定。雇主依勞基法第11條
30 或第13條但書規定終止勞動契約者，繼續工作3年以上者，
31 於30日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約

01 者，應給付預告期間之工資。勞工退休金條例（下稱勞退條
02 例）第12條第1項、勞基法第16條第1項第3款、第3項定有明
03 文。本件原告經本院闡明後，仍主張係被告違法解僱，伊未
04 向被告終止勞動契約等語（見本院卷第190頁），難認本件
05 兩造間勞動契約有因勞基法第11條、第13條但書、第14條等
06 規定終止之情事，自不得依上開規定請求資遣費及預告工
07 資。是原告請求被告給付資遣費65,138元及預告工資39,577
08 元，洵屬無據。

09 (二)被告應給付原告特休未休工資35,662元：

10 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
11 依下列規定給予特別休假：一6個月以上1年未滿者，3日。
12 二1年以上2年未滿者，7日。三2年以上3年未滿者，10日。
13 四3年以上5年未滿者，每年14日。勞工之特別休假，因年度
14 終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第
15 38條第1項第1至4款、第4項定有明文。而勞基法第38條所定
16 之特別休假制度，乃係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社
17 會、文化生活為目的，故勞工因雇主業務需要，致其特休未
18 能休畢，即得請求給予該特休之工資，此與雇主平日採取之
19 工時、工資無關（最高法院110年度台上字第53號判決意旨
20 參照）。被告雖抗辯兩造約定並無特休，且已給予年終獎金
21 等語。然其並未舉證兩造確有免除特休之約定，且自承年終
22 獎金並未告知包含特休工資在內等語（見本院卷第192
23 頁），已難認其此節抗辯為可採。且依上開說明可知，特休
24 制度之目的乃保障員工身心健康，與勞雇雙方約定之工時制
25 度無關，自不得任令雇主片面免除勞工特別休假之權利，或
26 因給付年終獎金，即可免除折算特休未休工資之義務。是被
27 告此節抗辯，要難採憑。

28 2.依本法第38條第1項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞
29 雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：一以勞工受
30 僱當日起算，每1週年之期間。但其工作6個月以上1年未滿
31 者，為取得特別休假權利後6個月之期間。二每年1月1日至1

01 2月31日之期間。三教育單位之學年度、事業單位之會計年
02 度或勞雇雙方約定年度之期間。本法第38條第4項所定年度
03 終結，為前條第2項期間屆滿之日。本法第38條第4項所定雇
04 主應發給工資，依下列規定辦理：一發給工資之基準：(一)按
05 勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目
06 所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1
07 日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或
08 契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得
09 之金額。勞基法施行細則第24條第2項、第24條之1第1項、
10 第2項第1款第1、2目分別定有明文。查本件兩造並未約定以
11 曆年制或其他計算方式計算年資屆滿期間，即應自原告任職
12 起每1週年期間計算其年度終結之日。又原告係於108年6月1
13 0日到職，兩造約定以月薪發給工資，故應以109年5月、110
14 年5月、111年5月正常工時可得工資計算其特休未休工資。
15 是扣除加班費、非屬經常性給與之績效獎金後，原告得請求
16 之特休未休工資如附表一所示。原告僅請求被告給付35,662
17 元，為有理由。

18 (三)被告應提繳42,005元至原告勞退專戶：

19 1.原告請求被告提繳109年5月至111年10月之退休金差額22,12
20 4元至其勞退專戶，為被告所認諾，應予准許。

21 2.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
22 勞退專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞
23 工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明
24 文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按
25 月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得
26 向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所
27 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
28 前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額
29 提繳勞工退休金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞
30 工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損
31 害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將

01 未提繳或未足額提繳之金額繳納至其勞退專戶，以回復原狀
02 (最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照)。

03 3.被告雖抗辯109年5月前係因原告領取其他補助而拒絕投保勞
04 保，拒絕提繳此部分退休金等語。然依勞退條例第1條、第3
05 1條第1項之規定，可知為勞工提繳足額退休金乃法律強制規
06 定雇主之義務，具有相當公益性，不得逕由私法約定予以取
07 代。是無論兩造間有無被告免予為原告提繳退休金義務之協
08 議，該協議內容均屬違反強制規定，依民法第71條規定而無
09 效。被告所辯上情，顯與法未合。則依原告每月工資計算
10 後，被告自108年7月至109年4月應提繳退休金如附表二所
11 示。原告就此部分僅請求被告提繳19,881元，自應准許。

12 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給
13 付36,552元特休未休工資，及提繳108年7月至111年10月退
14 休金差額共42,005元至其勞退專戶，為有理由，應予准許。
15 逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

16 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
17 不生影響，爰不逐一論述。

18 七、本判決原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
19 決，爰依勞動事件法第44條第1、2項規定依職權宣告假執
20 行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

21 八、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 29 日
23 勞 動 法 庭 法 官 劉 奐 忱

24 附表一：特休未休工資
25

編號	日期	年資	應發日數	年度終結前1日薪資	特休未休工資
1	108.06.10~108.12.09	6月	3日	1,160元	11,600元
	108.06.10~109.06.09	1年	7日		
2	109.06.10~110.06.09	2年	10日	1,160元	11,600元
3	110.06.10~111.06.09	3年	14日	1,226元	17,164元

(續上頁)

01		總額	40,364元
----	--	----	---------

02 附表二：108年7月至109年4月應提繳退休金(元)

03 年/月	實領薪資	應提繳級距	應提繳金額
108/07	24750	25200	1512
108/08	34800	34800	2088
108/09	34800	34800	2088
108/10	38790	40100	2406
108/11	38220	40100	2406
108/12	38220	40100	2406
109/01	34660	34800	2088
109/02	34800	34800	2088
109/03	34800	34800	2088
109/04	34800	34800	2088
總額			21258

04 正本係照原本作成。

05 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明
06 上訴理由（須附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上
07 訴審裁判費。

08 中 華 民 國 113 年 4 月 2 日
09 書記官 吳淑願