

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第129號

原告 葉文結

訴訟代理人 邱寶弘律師

被告 廖秀雄企業股份有限公司

法定代理人 廖秀雄

訴訟代理人 陳嘉樂律師

邱奕賢律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國113年11月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣176萬3,895元，及其中新臺幣125萬6,004元自民國111年11月17日起，其餘新臺幣50萬7,891元自民國112年5月9日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔50%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣176萬3,895元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

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聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。本件原告起訴原聲明：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）246萬2,430元暨自民國111年11月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)如獲勝訴判決，請准宣告假執行。嗣於審理中，原告之聲明迭有變更，於113年5月16日具狀追加民法第227條為請求溢扣全民健康保險費（下稱健保費）及勞工保險費（下稱勞保費）之請求權基礎（見本院卷第417至418頁、第

470頁），最後於113年5月31日言詞辯論期日變更上開聲明第1項為：被告應給付原告355萬3,981元，及其中350萬8,916元自111年11月17日起，其餘4萬5,065元自113年5月21日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第423頁）。核原告所為，係基於同一僱傭關係之基礎事實，擴張及追加應受判決事項聲明，揆諸上開規定，於法並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：伊自75年6月25日起至111年10月17日間任職於被告，詎被告於伊在111年10月17日屆齡退休前，即將其於勞動部勞工保險局之勞工保險（下稱勞保）退保，然被告於其退休時未給付伊舊制退休金113萬7,600元（依勞動基準法〈下稱勞基法〉第55條）、退休前2個月工資3萬3,360元、98年1月至111年8月之工資差額99萬0,760元（依勞基法第22條第2項前段）、92年1月至111年之特別休假（下稱特休）未休工資59萬3,865元（依勞基法第38條第1項、第4項）、92年1月至111年8月自其工資溢扣健保費及勞保費（下合稱保險費）共35萬5,638元（依民法第179條、第227條）、96年8月至111年8月之新制勞工退休金之個人提繳差額（下稱勞退自願提繳金）34萬2,758元（依民法第179條）及伊因而未能收取之提繳收益損失10萬元（依民法第179條、184條第1項後段及第2項），合計355萬3,981元。爰依兩造勞動契約及上開規定提起本件訴訟等語。並聲明：如前述變更後聲明。

二、被告則以：伊於111年10月7日依勞基法第54條第1項第1款強制原告退休，有關原告請求給付項目，伊同意給付舊制退休金113萬7,600元、勞退自願提繳金34萬2,758元、111年9月工資2萬5,100元、111年10月工資5,220元、107年1月至111年10月溢扣保險費6萬1,555元，合計157萬2,233元。至有關原告請求特休未休工資部分，伊均已將原告於106年度至110年度之特休未休日數均轉換為工資給付完畢，逾此範圍之請求則已逾民法第126條所定之5年時效；另原告請求98年1月

01 至111年8月之工資差額部分，因兩造非固定月薪制，且原告
02 自92年至108年多有預支工資之情形，是伊並無短少給付工
03 資；另有關原告請求保險費差額部分，亦應有民法第126條
04 短期時效之適用又因勞保費差額之性質屬薪資債權，故原告
05 請求107年1月前之勞保費差額部分，已罹於時效。又原告亦
06 曾多次向伊借款，迄今本金加計利息尚欠伊共157萬4,281
07 元，爰民法第334條第1項、335條第1項規定，就伊同意給付
08 原告之157萬2,233元債權行使抵銷等語，資為抗辯。並聲
09 明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告
10 免為假執行。

11 三、兩造不爭執事項：

12 (一)原告於00年00月0日出生。

13 (二)被告於111年10月7日依勞基法第54條第1項第1款強制原告退
14 休，原告自75年6月25日起至111年10月7日以被告為投保單
15 位投保勞保。

16 (三)被告同意給付原告舊制退休金113萬7,600元（計算式：平均
17 工資2萬8,800元×退休金基數39.5＝113萬7,600元）、111年
18 9月工資25,100元及111年10月工資5,220元共計3萬0,320
19 元、勞退自願提繳金34萬2,758元、107年1月至111年10月之
20 溢扣保險費6萬1,555元，上開項目合計157萬2,233元（本院
21 卷第432頁）。

22 (四)原告適用勞退新制之時間為99年6月14日。

23 四、得心證之理由：

24 (一)原告請求被告給付舊制退休金113萬7,600元及勞退自願提
25 繳金34萬2,758元部分：

26 按當事人於言詞辯論時為訴訟標的之捨棄或認諾者，應本於
27 其捨棄或認諾為該當事人敗訴之判決。民事訴訟法第384條
28 定有明文。次按訴訟標的之捨棄係在聲明存在之情形下，就
29 為訴訟標的之法律關係，自為拋棄其主張。故在訴訟標的之
30 捨棄，法院仍須就其聲明，為原告敗訴之判決（最高法院64
31 年台上字第149號判決意旨、最高法院97年度台上字第739號

判決意旨參照)。查原告主張依勞基法第55條第1項規定請求舊制退休金113萬7,600元,及依民法第179條規定請求96年8月起至111年8月止之勞退自願提繳金34萬2,758元等情,經被告於言詞辯論期日表示承認並同意給付(見本院卷第479頁),就該訴訟標的為認諾,本院即應就此部分本於其認諾為被告敗訴之判決。從而,原告依勞基法第55條第1項規定請求被告113萬7,600元,及依民法第179條規定請求被告給付34萬2,758元,洵屬有據。

(二)原告請求被告給付工資差額102萬4,120元,有無理由?

1.按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者,不在此限,勞基法第22條第2項固有明文。次按工資由勞資雙方議定之,但不得低於基本工資,勞基法第21條第1項定有明文。所謂議定,即由勞雇雙方商約協議定之,必雙方互相表示意思一致,其合意始告達成,而該合意之表示方法,無論其為明示或默示之意思表示,均不影響該議定之成立(最高法院101年度台上字第228號判決參照)。又按當事人主張有利於己之事實者,就其事實有舉證之責任,民事訴訟法第277條前段亦有明定。

2.原告主張:被告未給付伊111年9月工資2萬7,600元及111年10月工資5,760元,另於98年1月至111年8月間,如該月份有發給職務加給、全勤獎金、津貼等經常性給予,該月工資即相應扣減該額度,此部分共短發工資99萬0,760元等語,並提出92年至111年之薪資袋為據(見本院卷第137至第291頁)。惟被告除同意給付原告111年9月工資2萬5,100元及111年10月工資5,220元外,餘均為被告所否認,亦提出原告於107年至111年之薪資袋為據。依上開說明,自應由原告就被告有積欠其工資乙事,負舉證責任。經查:

(1)有關98年1月至111年8月工資差額99萬0,760元部分:

①原告主張:參薪資袋所載金額及投保薪資級距,伊於98年1月至109年4月間之月薪應以3萬3,000元計算較為合理,又因被告於109年間擅自調降投保薪資,故109年5月至111年8月

01 之月薪應以2萬8,800元計算，據此計算被告於98年1月至111
02 年8月共短少給付工資99萬0,760元云云，惟經被告所否認，
03 並辯稱：因兩造非採固定月薪資，故薪資袋所載「應支金
04 額」與投保薪資金額本非一致等語（見本院卷第315頁），
05 觀諸原告提出92年1月至111年8月之薪資袋，其上記載之工
06 資金額，於每一年度內之均有調漲又調降或調降又調漲之情
07 形，每月領取工資並非固定，且前開薪資袋「應支金額」所
08 列給付項目除「薪資」外，尚包括職務津貼、全勤獎金、津
09 貼、交通津貼、伙食津貼等項目，併參以被告提出107年1月
10 至111年8月之薪資袋上均有原告簽名於上（見本院卷第87至
11 125頁），則原告以前揭計薪方式領取工資長達10餘年而未
12 有爭執，堪認兩造就每月工資係採非固定月薪制乙節已達成
13 合意，是被告辯稱兩造勞動契約係採非固定月薪制等語，足
14 為信憑。則原告主張以固定月薪計算每月工資差額並據為請
15 求，自難認可採。

- 16 ②原告復主張：伊係以投保薪資作為工資差額之計算依據云云
17 （見本院卷第295至296頁、第313頁）。然按所稱月投保薪
18 資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資
19 分級表之規定，向保險人申報之薪資，勞工保險條例第14條
20 第1項前段定有明文，依前開規定可知投保薪資與實領工資
21 本非一致，自無從據以推認原告每月實際可領之工資數額，
22 是原告上開主張，亦無可採。再參以原告提出本項請求之計
23 算式（見本院卷第135頁），其已領工資金額卻未將其自陳
24 屬經常性給付之津貼、獎金等項目計入（見本院卷第334
25 頁），而僅以每月薪資袋上「薪資」欄與投保薪資間之差額
26 為請求，然此自原告於94年10月至109年11月間之投保薪資
27 均為3萬3,300元等情以觀（見本院卷第313頁），可合理推
28 知被告應有將薪資袋上所載「薪資」以外之部分金額納入月
29 薪資總額併為投保薪資之申報，是原告所為上開請求之計
30 算，尚難認與實情相符。另有關兩造各自提出之薪資袋所載
31 內容略有不同乙節，被告以係因應原告個人需求始於提供予

原告留存之薪資袋上略作調整等語置辯（見本院卷第431至432頁），經核兩造提出薪資袋主要差異為應支金額所列金額及項目有部分月份不同，然「應扣金額」所列項目及金額則均一致，然因被告提出之薪資袋上均有經原告簽名，且原告亦未據以爭執，是足認107年1月至111年8月之薪資袋應以被告提出經兩造確認者較為可採，至有關原告提出92年1月至106年12月間之薪資袋，因被告就此部分復未提出其他事證予以爭執或佐證，自應認原告此部分提出之薪資袋為真實可採。

③準此，原告復未提出其他積極證據證明被告有未足額給付每月工資之情事，則原告依兩造勞動契約、勞基法第22條第2項規定請求被告給付98年1月至111年8月間工資差額99萬0,760元，為無理由。至有關原告表示被告所為工資給付有部分月份低於基本工資等語，惟未據原告具體指明係何月份及其數額，並經原告於本院言詞辯論期日明確表示此部分並非其請求範圍等語（見本院卷第425頁），是本院自無從審酌，附此敘明。

(2)有關111年9月工資2萬7,600元、111年10月工資5,760元部分：

①按關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞動部所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件（最高法院108年度台上字第1540號判決意旨參照）。

②原告主張：被告應給付伊111年9月工資2萬7,600元、111年10月工資5,760元云云，惟未據說明其計算依據，被告則辯稱其僅同意給付原告111年9月工資2萬5,100元、111年10月工資5,220元等語，並提出111年9月、111年10月之出勤紀錄及薪資袋為據（見移調卷第63至67頁、本院卷第125頁）。經

查，兩造勞動契約非固定月薪制乙節，業經本院認定如前，然有關兩造勞動契約工資之計算方式，均未見兩造說明，揆諸前開最高法院判決意旨，勞雇雙方固得議定工資數額，惟所議定者仍不得低於行政院勞動部所核定之基本工資，又兩造未就每月工資所得之計算更有舉證，是本院認應以法定基本工資計算原告每月可得請求之工資為宜。次查，勞動部公告自111年1月1日起，每月基本工資為2萬5,250元乙節，為兩造所不爭執，則原告請求111年9月工資於2萬5,250元之範圍內，為有理由，逾此部分，則無理由。

③至有關原告請求111年10月工資部分，原告固主張兩造勞動契約係於111年11月17日終止云云，惟為被告所否認，並辯稱：兩造勞動契約係於111年11月7日終止等語。經查，原告為00年00月0日生，被告依勞基法第54條第1項第1款規定強制原告退休等情，為兩造所不爭執，則兩造勞動契約除另有約定外，應以原告年滿65歲之前1日即111年11月7日為終止日。參以原告111年10月份之出勤紀錄（見移調卷第65頁），原告自111年10月7日起即無出勤紀錄，核與被告所辯相符，原告亦未就兩造勞動契約係於111年11月17日終止乙節舉證以實，則兩造勞動契約應以111年10月7日終止日，此節應堪認定。準此，如以法定基本工資計算，原告111年10月份工資所得為5,702元（計算式：2萬5,250元÷31日×7日＝5,702元，元以下四捨五入）。是原告依勞基法第22條第2項規定請求被告給付111年9月及10月工資共3萬0,952元（計算式：2萬5,250元＋5,702元＝3萬0,952元）為有理由，逾此部分，即屬無據。

(三)原告請求92年1月至111年特休未休工資59萬3,865元，有無理由？

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以

上10年未滿者，每年15日。六、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，此觀勞基法第38條第1項規定即明。又勞基法係於105年12月21日增訂第38條第4項規定：「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」，並自106年1月1日起施行，前揭規定復於107年1月31日增定但書「但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資」之規定，該項所定雇主應發給工資之基準，為勞工之特別休假於年度終結之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款亦定有明文。再按特休未休之工資，其性質屬一年之定期給付債權，其各期給付請求權，自應適用民法第126條規定因5年間不行使而消滅（最高法院83年度台上字第1103號判決意旨參照）。

2.經查，原告未據說明兩造勞動契約約定特休給假方式係採週年至或曆年制等情，而應以較有利於勞工之週年制予以計算，而原告於75年6月25日起即受僱於被告乙節，為兩造所不爭執，則依勞基法第38條第1項規定，原告自100年6月25日起每年度特休日數均有30日，此節首堪認定。茲就原告請求項目，說明如下：

(1)有關92年度至104年度間之特休未休工資：

①按106年修正施行前勞基法第38條之特別休假規定，旨在確保勞工有休息、娛樂以及發揮潛力之機會。因此，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間，當然即有特休之權利。其權利之行使即「日期之指定」，依106年6月16日修正公布前勞基法施行細則第24條第2款之規定，應由勞雇雙方協商排定之，以免影響公司行號營運之正常作業。勞工未依規定休畢應休日數，應屬其權利之放棄（司法院83年6月16日〈83〉院台廳民一字第11005號函之研究意見參照）。是

01 勞工應休之特休日於年度終結時，如有未休完日數，係可歸
02 責於雇主之原因，雇主應發給未休完日數之工資。至特休未
03 休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可
04 不發給未休日數之工資。

05 ②原告主張：伊任職於被告期間，於92年度至111年度累計特
06 休未休天數共563.5日，被告應補發特休未休工資云云，並
07 提出各年度特休未休天數應補發之工資表為據（見移調卷第
08 87頁），惟為被告所否認，並辯稱：自原告為本件請求往前
09 推算5年前之特休未休工資請求權，已因5年間不行使而消滅
10 等語。經查，有關原告請求92年度至104年度共354日特休未
11 休工資部分，揆諸上開說明，原告既未證明其於勞基法第38
12 條第4項於106年1月1日修正施行前已請求特休卻遭被告拒
13 絕，或客觀上不可能使用該等特休，致因終止契約而未休等
14 可歸責於被告之事實存在，依上開說明，此部分請求已難認
15 有據，且原告主張92年度至104年度之特休未休工資請求
16 權，距其於111年11月11日於勞資爭議調解為請求並於111年
17 12月20日提起本件訴訟時止（見本院卷第11頁、第21頁），
18 亦已罹於民法第126條之5年短期時效，是原告此部分請求，
19 洵屬無據。

20 (2)有關105年度至111年度間之特休未休工資部分：

21 ①原告主張：伊於105年度至111年度年間之特休未休天數分別
22 如附表一所示，扣除被告已給付如附表一所示特休未休工資
23 後，被告尚應補發特休工資19萬485元等語。為被告所否
24 認，並辯稱：原告106年度至110年度特休未休工資均已轉換
25 為工資並給付完畢，兩造並約定109年度之特休未休工資與
26 年終獎金一併發放云云，並提出薪資袋及員工疫期休假同意
27 書為據（見移調卷第71至73頁），然觀諸前開休假同意書僅
28 記載公司欲以輪休、無薪方式以維持公司生存，並自109年6
29 月1日口頭公告週五全體休假等內容，並無原告同意使用其
30 特休進行休假或併同年終獎金一併發放之記載，是被告前開
31 所辯，自難認可採。互核兩造提出之薪資袋，原告於上開請

01 求期間固有使用如附表一所示之特休日數，且被告亦有給付
02 如附表一所示特休未休工資之情形，則依上開規定，以年度
03 終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資計算
04 原告於105年度至111年度間之特休未休工資，被告尚有如附
05 表一所示差額15萬1,404元未給付。原告固以日薪1,080元及
06 960元分別計算各年度特休未休工資，然未據說明何得以上
07 開金額作為計算基準，且亦與上開規定未符，自無可採，附
08 此敘明。

09 ②又特休未休工資之請求權應適用民法第126條所定5年消滅時
10 效乙節，業經說明如前，則原告請求105年度（105年6月25
11 日至106年6月24日）即如附表一編號1所示之特休未休工資3
12 萬3,000元，距原告於111年11月11日於勞資爭議調解為請求
13 並於111年12月20日提起本件訴訟時止，已罹於時效，是此
14 部分被告所為時效抗辯，自屬有據。是原告請求被告給付如
15 附表一106年度至111年度特休未休工資11萬8,404元（計算
16 式：15萬1,404元－3萬3,000元＝11萬8,404元）為有理由，
17 逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

18 (四)原告請求被告返還溢扣保險費35萬5,638元，有無理由？

19 1.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利
20 益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第
21 179條固定有明文。次按利息、紅利、租金、贍養費、退職
22 金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求
23 權，因5年間不行使而消滅，民法第126條亦定有明文。是民
24 法第126條所指之「其他一年或不及一年之定期給付債
25 權」，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給
26 付而言，諸如年金、薪資請求權之類，均應包括在內（最高
27 法院97年度台上字第2178號判決意旨參照）。又按租金之請
28 求權因5年間不行使而消滅，既為民法第126條所明定，則凡
29 無法律上之原因，而獲得相當於租金之利益，致他人受損害
30 時，如該他人之返還利益請求權，已逾租金短期消滅時效之
31 期間，對於相當於已罹於消滅時效之租金之利益，即不得依

不當得利之法則，請求返還。其請求權之時效期間，仍應依前開規定為5年（最高法院96年度台上字第2660號判決意旨參照）。是以雇主未依勞動契約支付工資時，勞工工資請求權仍適用民法第126條5年短期時效；縱有侵權行為或不當得利情事，其請求權消滅時效均不逾5年。

2.原告主張被告於92年1月至111年8月間自應給付之每月工資中溢扣保險費共35萬5,638元等語，並提出歷年薪資袋及資方溢扣勞保費及勞退個人提繳金表為據（見移調卷第89頁），且有勞保局113年1月26日保退三字第11313016150號函暨所附個人及單位應負擔勞、就保保險費明細表及原告、訴外人林玟佑、訴外人葉淑君之健保費自付額查詢結果附卷為佐（本院卷第309至313頁、第367至385頁）。被告固同意給付107年1月至111年10月間之溢扣保險費6萬1,555元，然辯稱溢扣保險費亦應適用5年短期時效等語。查原告因認被告於92年1月至111年8月間按月自其應付工資內扣留之保險費金額，逾原告實際所需負擔之保險費金額，而認被告就溢扣保險費部分因而獲有利益，而依民法第179條規定請求返還云云，固非無據，惟被告係因兩造存有勞動契約，復自應給付工資中預扣保險費，僅因核算應扣之保險費與原告依法所應負擔之金額有誤，致衍生糾紛，則原告本件請求項目本質上仍屬被告依兩造勞動契約所應給付之工資差額，參諸上開最高法院判決法理，自應適用5年之短期時效，原告指稱其係請求返還溢扣保險費而非請求給付工資，故無民法第126條之適用云云，難認可採。是以距原告於111年11月11日於勞資爭議調解為請求並於111年12月20日提起本件訴訟時止（見本院卷第11頁、第21頁），其請求92年1月至106年10月間之溢扣保險費即已罹於時效，原告復未提出有何時效中斷或時效不完成之事由，是被告以時效抗辯為由而拒絕給付，即屬有據。至有關原告主張依債務不履行為請求部分，原告除援引民法第277條之規定外（見本院卷第418頁），未見其為任何說明及舉證，又縱認原告得依債務不履行之規定為請

01 求，揆諸上開最高法院判決意旨，其請求權仍有民法第126
02 條5年消滅時效之適用，是原告據此請求被告給付92年1月至
03 106年10月間溢扣保險費，亦無可取。

- 04 3.至有關原告請求106年11月至111年8月間之溢扣保險費金
05 額，兩造均表示對於卷附保險費差額表格所列金額不爭執
06 （見本院卷第393至401頁、第478頁），則原告依不當得利
07 規定請求依前開表格所列如附表二編號16至編號21即106年1
08 1月至111年8月份之溢扣保險費，即屬有據，是原告請求被
09 告給付106年11月至111年8月之溢扣保險費13萬4,181元，為
10 有理由，逾此範圍，即無可採。

11 (五)原告一部請求被告給付勞退自願提繳金差額所致收益損失1
12 0萬元，有無理由？

- 13 1.按已證明受有損害而不能證明其數額或證明顯有重大困難
14 者，法院固得依民事訴訟法第222條第2項之規定，審酌一切
15 情況，依所得心證定其數額，惟此須以當事人不能證明其損
16 害數額或證明顯有重大困難為要件，倘損害數額在客觀上有
17 證明之可能，衡情亦無重大困難者，即應就足以證明損害數
18 額之各種具體的客觀情事詳予調查審酌，並說明其心證之理
19 由，尚無逕予適用本條項之餘地（最高法院111年度台上字
20 第66號判決意旨參照）。
- 21 2.原告主張：被告未將自工資扣除其勞退自願提繳金共34萬2,
22 758元存入其設於勞保局之勞退專戶，致伊受有無法收取提
23 繳收益之損害，其損害金額則比照被告為其提繳之收益累計
24 金額為一部請求10萬元云云，並提出其勞退專戶提繳明細為
25 據（見本院卷第25至33頁），惟經被告所否認，並辯稱：原
26 告上開主張均未完整說明且無憑據佐證等語。此按本基金以
27 每年12月31日為盈虧分配基準日，並應於每年盈虧分配基準
28 日後3個月內，由勞保局辦理盈虧分配；前項盈虧分配，依
29 本基金當年度損益乘以個別勞工退休金專戶當年度每日結餘
30 金額累計數後，除以本基金當年度每日結餘金額累計數所得
31 金額分配；前項金額，以元為單位，角以下四捨五入。基金

01 運用局應於每年盈虧分配基準日後二個月內，通知勞保局本
02 基金當年度損益，勞工退休金條例退休基金管理運用及盈虧
03 分配辦法第8條定有明文，是新制勞退基金由勞動部勞動基
04 金運用局負責投資運用，運用收益則由勞保局按年度辦理分
05 配，於每年3月底前分配至勞退新制個人專戶。

06 3.經查，原告主張被告應為其繳納之個人提繳退休金金額，與
07 被告以雇主身分自99年6月起按月提繳至原告勞退專戶之金
08 額並非一致，有兩造所提薪資袋及勞退專戶提繳明細為據，
09 且原告提出100年1月、100年6月、104年11月之薪資袋亦未
10 見有自應給付工資中扣除「勞退」項目之記載（見本院卷第
11 201、203、239頁），則原告是否得逕援引被告自99年6月起
12 按月以雇主身分為其提繳至111年8月31日之收益累計金額即
13 10萬2,888元為其主張之依據，已有可疑。又有關勞退專戶
14 收益之計算方式，既已明定如上，縱原告因被告未將自工資
15 扣除之自願提繳退休金存入勞退專戶而受有損害，此損害數
16 額亦難認屬不能證明或證明顯有重大困難之情形，依上開說
17 明，本院亦無從依民事訴訟法第222條第2項規定酌定其所受
18 損害之數額，是原告依民法第184條所為就上開主張既未能
19 舉證以實其說，其一部請求被告賠償10萬元，洵屬無據。

20 4.至有關原告依民法第179條不當得利規定請求部分，按不當
21 得利制度不在於填補損害，而係返還其依權益歸屬內容不應
22 取得之利益，亦即倘欠缺法律上原因而違反權益歸屬對象取
23 得其利益者，即應對該對象成立不當得利。又依不當得利之
24 法則請求返還不當得利，以無法律上之原因而受利益，致他
25 人受有損害為其要件，故其得請求返還之範圍，應以對方所
26 受之利益為度，非以請求人所受損害若干為準（最高法院10
27 9年度台上字第1578號判決意旨參照）。查原告依前開規定
28 所請求者，乃被告如為其繳納勞退自願提繳金後所預期可得
29 之收益，然原告復未舉證證明被告而受有何等利益，自難認
30 與民法第179條要件相符，故原告據此所為請求，亦無可
31 採。

01 (六)被告以兩造互負債務，於被告之借款債權157萬4,281元範
02 圍內，與原告之退休金等債權全額為抵銷抗辯，有無理
03 由？

04 1.按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
05 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第334條第1項
06 本文定有明文。又提出抵銷抗辯者，自應先就其主動債權之
07 存在、額度，及兩造債務具備抵銷適狀之要件，盡主張及舉
08 證之責（最高法院111年度台上字第1138號裁定意旨參
09 照）；次按私文書應由舉證人證其真正，但他造於其真正無
10 爭執者，不在此限。民事訴訟法第357條定有明文。次按文
11 書之證據力，有形式上證據力與實質上證據力之分。前者係
12 指真正之文書即文書係由名義人作成而言；後者則為文書所
13 記載之內容，有證明應證事實之價值，足供法院作為判斷而
14 言。必有形式上證據力之文書，始有證據價值可言（最高法
15 院91年度台上字第1645號判決意旨參照）。

16 2.被告固抗辯原告於66年9月3日、80年3月10日、87年7月13日
17 曾分別向其借款8,000元、40萬元、5萬元（下合稱系爭借
18 款），系爭借款迄今加計利息共157萬4,281元，足茲對原告
19 請求之退休金等債權主張抵銷云云，並提出系爭借款之借據
20 為憑（下稱系爭借據，見移調卷第75頁）。惟系爭借據經原
21 告否認其形式上真正（見本院卷第339頁），自應由被告就
22 上開私文書之真正負舉證之責任，惟被告未舉證證明其真
23 正，依上說明，本院自無從審酌上開證據。

24 3.且按當事人主張有金錢借貸關係存在，須就其發生所須具備
25 之特別要件即金錢之交付及借貸意思表示互相一致負舉證之
26 責任，若僅證明其一，尚不能認為有金錢借貸關係存在（最
27 高法院97年度台上字第252號判決意旨參照）。被告辯稱兩
28 造間有借貸契約存在云云，除系爭借據之真實性已有可疑
29 外，被告亦未舉證證明其有交付借款予原告之事實，是被告
30 所辯前情，殊難採信。從而，被告所為前揭抵銷抗辯，自無
31 理由。

01 五、再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
02 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
03 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；遲延之債
04 務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之
05 遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可
06 據者，週年利率為5%，民法第229條第1項及第2項前段、第
07 233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件舊制退休金1
08 13萬7,600元及特休未休工資11萬8,404元，依勞基法第55條
09 第3項及勞基法施行細則第24條之1第2項規定均為定有期限
10 之給付，是原告請求被告自其退休日起30日之翌日即111年1
11 1月8日後之111年11月17日起給付法定遲延利息，即屬有
12 據；至其餘請求項目，雖原告亦主張自111年11月17日起計
13 算遲延利息，然未舉證以實其說，故此部分之請求金額即50
14 萬7,891元，仍以起訴狀繕本送達被告之翌日即112年5月9日
15 （見本院卷第51頁）為利息起算日，併予敘明。

16 六、綜上所述，原告請求被告給舊制退休金113萬7,600元、勞退
17 自願提繳金34萬2,758元、工資差額3萬0,952元、特休未休
18 工資11萬8,404元、溢扣保險費13萬4,181元，合計176萬3,8
19 95元，及其中125萬6,004元自111年11月17日起，其餘50萬
20 7,891元自112年5月9日起，均至清償日止，按週年利率5%
21 計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許，逾此部分之請
22 求，即無理由，不應准許。

23 七、本件判決主文第一項所命給付係就勞工之給付請求，為雇主
24 敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣
25 告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保
26 後，得免為假執行。至原告就敗訴部分所為假執行之聲請，
27 因訴之駁回而失所依據，應予駁回。

28 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
29 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

30 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

31 中 華 民 國 113 年 12 月 20 日

正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 12 月 20 日

書記官 廖于萱

【附表一】特休未休工資之計算（單位：新臺幣）

年度 (年度起算日-年度終止日)	可休日數	原告主張未休天數	原告提出薪資袋	被告提出薪資袋	本院認定未休天數/已給付特休未休工資	原告請求金額	得請求之特休未休工資	備註
105 (105.6.25-106.6.24)	30	30			30日/0元	32,400元	以106年6月工資33,000元計算(本院卷第251頁)，特休未休工資為33,000元。 【計算式：(33,000元÷30×30)=33,000元】	
106 (106.6.25-107.6.24)	30	29.5	1.106年9月份「24分鐘算特休」(本院卷第253頁) 2.107年2月份薪資袋「特休29.5天」(106年度)18585元」(本院卷第257頁)	1.未提出106年9月薪資袋 2.107年2月份薪資袋「特休29.5天」(106年度)18585元」(本院卷第89頁)	29.5日/18,585元	13,275元	以107年6月工資31,600元計算(本院卷第91、259頁)，特休未休工資為12,488元。 【計算式：(31,600元÷30×29.5)-18,585元=12,488元，元以下四捨五入】	
107	30	30	108年2月份薪	108年2月份薪	30日/18,585元	32,400元	108年6月工資30,120元計算(本院卷	

(續上頁)

01

(107.6.25-108.6.24)			資 袋 「特休1 8585 元」 (本院 卷第265 頁)	資 袋 「特休2 9.5天18 585元」 (本院 卷第97 頁)			第99、267頁)， 特休未休工資為1 1,535元。 【計算式：(30,1 20元÷30×30)－1 8,585元＝11,535 元】	
108 (108.6.25-109.6.24)	30	30	1.108年 8月薪 資 袋 「特 休3天 189 0」 (本院 卷第269 頁) 2.109年 6月薪 資 袋 「特 休4 天」 卷 (本院 卷第273 頁)	1.108年 8月薪 資 袋 「特 休3天 189 0」 (本院 卷第101 頁) 2.109年 6月薪 資 袋 「特 休4天 252 0」 (本院 卷第107 頁)	30日/4,410元	30,510元	109年6月工資28,0 60元計算(本院卷 第107、273頁)， 特休未休工資為1 1,535元。 【計算式：(28,0 60元÷30×30)－2 3,650元＝23,650 元】	
109 (109.6.25-110.6.24)	30	30	1.109年 7月薪 資 袋 「特 休3天 180 0」 (本院 卷第275 頁) 2.110年 1月薪 資 袋 「特 休1 天」 (本院 卷第279 頁)	1.109年 7月薪 資 袋 「特 休3天 180 0」 (本院 卷第107 頁) 2.110年 1月薪 資 袋 「特 休1 天」 (本院 卷第111 頁)	29日/3,690元	30,600元	110年6月工資28,7 60元(本院卷第11 5頁) 【計算式：(28,7 60元÷30×29)－3, 690元＝24,111 元，元以下四捨五 入】	兩造提出薪 資袋所載金 額不同(本 院卷第115、 281頁)，以 被告提出對 原告較有利 之薪資加計 職務津貼、 全勤獎金、 交通津貼之 金額為計算2 8,760元(2 1,000+1,500 +500+5,670= 28,760)

(續上頁)

01

			3. 未提出110年2月薪資袋	3.110年2月份薪資袋「特休(109)1890元」(本院卷第97頁)				
110 (110.6.25-11.6.24)	30	30	111年2月份薪資袋「特休6300元」(本院卷第121頁)	111年2月份薪資袋「特休(110)6300元」(本院卷第287頁)	30日/6,300元	22,500元	111年6月工資27,670元 【計算式：(27,670元÷30×30)－6,300元＝21,370元】	
111 (111.6.25-12.6.24)	30	30			30日/0元	28,800元	111年10月工資25,250元 【計算式：(25,250元÷30×30)＝25,250元】	
總計							151,404元	

02
03

【附表二】溢扣保險費之計算(單位：新臺幣)

編號	年度	保險費差額總計(本院卷第393至401頁，如卷附表格差額欄所列金額為負數則不計入)
1	92	22,605元
2	93	9,907元
3	94	1,755元
4	95	5,604元
5	96	1,654元
6	97	960元
7	98	156元

(續上頁)

01

8	99	1,124元
9	100	21,413元
10	101	24,252元
11	102	20,485元
12	103	27,084元
13	104	31,176元
14	105	35,565元
15	106 (1至10月)	29,176元
16	106 (11至12月)	5,818元
17	107	34,884元
18	108	35,040元
19	109	30,867元
20	110	16,932元
21	111 (1至8月)	10,640元
編號1至15總計		232,916元
編號16至21總計		134,181元