

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第192號

原告 呂端正  
訴訟代理人 王通顯律師（法扶律師）  
被告 長橋營造有限公司

法定代理人 陳白昭  
訴訟代理人 蘇文俊律師  
複代理人 蔡韋白律師  
複代理人 林廷威律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年3月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣35萬9,537元，及自民國112年8月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣1萬5,007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29%，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一、二項得假執行；但被告如分別以新臺幣35萬9,537元、新臺幣1萬5,007元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、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。但擴張或縮減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，原聲明第二項請求：被告應提繳新臺幣（下同）15萬7,277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

01 於民國113年11月5日言詞辯論期日將聲明第二項變更為：被  
02 告應提繳1萬8,894元至原告之勞退專戶（見本院卷二第205  
03 頁）。原告上開所為，核屬減縮應受判決事項之聲明，於法  
04 尚無不合，應予准許。

## 05 貳、實體方面

06 一、原告主張：伊自101年12月3日起受僱於被告，擔任工地主  
07 任，約定正常時間為上午8時至下午5時30分，起薪為5萬  
08 元，每年年終獎金為1.5個月，嗣後伊工資自102年1月起調  
09 整為5萬2,000元，自110年4月起調整為5萬5,000元。惟被告  
10 於伊任職期間，未核給加班費、特別休假（下稱特休）未休  
11 工資及年終獎金，並高薪低報其勞工保險（下稱勞保）、全  
12 民健康保險（下稱健保，與勞保合稱勞健保）之投保薪資致  
13 有自其每月工資溢扣勞健保費自付額之情形，被告更於111  
14 年11月尚未承接新標案之空檔期間，要求伊放無薪假。伊因  
15 被告上開違反法律、契約之情形，於112年2月21日以口頭依  
16 勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定向被告表  
17 示於同年2月28日終止兩造勞動契約，復於同年3月16日寄還  
18 零用金餘額及手機SIM卡予被告。惟被告迄今仍積欠伊資遣  
19 費27萬6,450元、特休未休工資13萬4,831元、加班費63萬1,  
20 554元、111年11月工資差額3萬1,900元、年終獎金差額15萬  
21 元、溢扣勞健保費自付額1萬6,381元、溢扣勞工自提退休金  
22 2,232元及未足額提繳之勞工退休金1萬8,894元。另伊於110  
23 年4月30日於工作中受傷，造成右側大腳趾近端趾骨移位性  
24 骨折等傷害（下稱系爭職業災害），經醫囑應休息2個月，  
25 而伊因系爭職業災害受有支出醫療費用3萬0,835元，及2個  
26 月工資補償11萬元之損失，經扣除被告已給付之慰問金1,00  
27 0元、5月份工資2萬0,135元、團體保險理賠金4萬0,020元、  
28 勞保給付5萬6,057元後，被告應再給付伊補償差額2萬3,623  
29 元。爰依兩造勞動契約及勞基法第22條第2項、第24條第1  
30 項、第2項、第38條第1項、第4項、第39條、第59條第1款、  
31 第2款、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第

01 31條第1項、民法第179條規定，提起本件訴訟等語。並聲  
02 明：(一)被告應給付原告126萬6,971元，及自起訴狀繕本送達  
03 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應  
04 提繳1萬8,894元至原告之勞退專戶。(三)聲明第一項，願供擔  
05 保，請准宣告假執行。

06 二、被告則以：原告於任職期間，態度敷衍了事，甚至發生機關  
07 審核錯誤遭退回之重大情事，然伊體恤原告，仍給予極大之  
08 容忍及自由度，雖原告有遲到早退、亦或休假天數超過特休  
09 天數之情形，伊亦從未因而扣減原告工資。原告係於112年2  
10 月21日向伊自請離職，並於同年3月1日起即未再提供勞務，  
11 原告並非依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契  
12 約。另有關原告請求年終獎金部分，年終獎金之性質屬恩惠  
13 性給與，原告並無請求之權利；加班費部分，因原告僅負責  
14 行政業務，作業量甚少，原告於任職期間並無加班之事實及  
15 必要；特休未休工資部分，原告任職期間之特休均已使用完  
16 畢，甚有休假天數超過特休天數之情形，伊並無積欠原告特  
17 休未休工資；另原告係因於111年11月14日至11月30日以照  
18 顧母親為由而向伊請假，並同意伊於前開請假期間無須給付  
19 工資，縱認原告得請求111年11月之工資差額，原告於該月  
20 份並有請假7.5日，此部分工資自應予以扣除。另伊已依補  
21 提勞工退休金差額14萬1,551元至原告之勞退專戶，且原告  
22 亦未證明伊有溢扣勞健保費自付額及自提勞工退休金之事  
23 實，其所為前揭請求均無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)  
24 原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假  
25 執行。

26 三、兩造不爭執事項（見本院卷二第286至287頁）：

27 (一)被告之登記負責人為丙○○，實際負責人為乙○○。

28 (二)原告於101年12月3日起任職於被告，101年12月工資為5萬元  
29 （日薪為1,667元）、102年1月至110年3月工資為5萬2,000  
30 元（日薪為1,733元）、110年4月至112年2月工資為5萬5,00  
31 0元（日薪為1,833元）。被告給付原告111年11月工資為2萬

01 3,100元。

02 (三)原告於112年2月21日告知被告不再上班，於同年3月16日寄  
03 返零用金餘額及手機SIM卡予乙○○，並於同年3月24日以太  
04 平竹仔坑存證號碼8號存證信函（下稱系爭存證信函）向被  
05 告表示其已依勞基法第14條第1項第6款規定於112年2月28日  
06 終止兩造勞動契約。

07 (四)原告任職於被告至112年2月28日止，前5年度之特休天數分  
08 別為15、15、15、15、16日。

09 (五)原告因系爭職業災害，已領職業災害傷病給付5萬6057元，  
10 被告給付之慰問金1,000元、團保理賠金4萬0,020元、110年  
11 5月份工資2萬0,135元（已扣除勞健保費自付額及自提勞工  
12 退休金）。

13 (六)原告已領得108年度、109年度、110年度、111年度之年終獎  
14 金分別為5萬元、3萬元、2萬5,000元、2萬5,000元。

15 (七)依兩造所提出勤紀錄，原告於110年4月30日後至遲於110年5  
16 月24日即開始提供勞務。

#### 17 四、本院之判斷：

18 (一)有關原告請求資遣費27萬6,450元部分：

19 1.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  
20 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第  
21 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其  
22 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  
23 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工  
24 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1  
25 項定有明文。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實  
26 有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。是民事  
27 訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原  
28 告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其  
29 抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回  
30 原告之請求。

31 2.原告主張：其因被告有未給付加班費、特休未休工資、高薪

01 低報勞保及要求其休無薪假等違反法律、契約之情事，伊於  
02 112年2月21日中午口頭依勞基法第14條第1項第6款規定向被  
03 告實際負責人乙○○表示於112年2月28日終止兩造勞動契約  
04 云云，並以系爭存證信函為據，惟經被告所否認，並辯稱：  
05 原告係於112年2月21日口頭向伊自請離職，並自112年3月1  
06 日即未再至被告處上班等語。經查：

07 (1)按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人  
08 時，發生效力；次按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或  
09 目的定期限者，各當事人得隨時終止契約，民法第95條第1  
10 項本文、第488條第2項分別定有明文。又不定期契約之勞工  
11 以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權  
12 之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力。

13 (2)有關原告於112年2月21日告知被告不再上班，同年3月16日  
14 寄返零用金餘額及手機SIM卡予乙○○，並於同年3月24日以  
15 系爭存證信函向被告表示其已依勞基法第14條第1項第6款規  
16 定於112年2月28日終止兩造勞動契約及兩造勞動契約已於11  
17 2年2月28日終止等事實，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事  
18 項(三)），然有關原告於112年2月21日究係以何事由向被告為  
19 終止之通知乙節，系爭存證信函固記載：「本人甲○○任職  
20 長橋營造有限公司，到職日：000-00-00，離職日期：000-0  
21 0-00，依據勞基法第14條第1項第6款，長橋營造有限公司違  
22 反勞工法令，未依法投保勞健保，致有損害勞工本人權益，  
23 於112年2月28日終止勞動契約。…」等內容（見本院卷一第  
24 25頁），然此為原告於告知被告不再上班後所為之聲明及主  
25 張，尚無從證明原告係依勞基法第14條第1項第6款規定於11  
26 2年2月21日向被告為終止通知之事實。從而，原告既未能證  
27 明兩造勞動契約係其依勞基法第14條第1項第6款規定向被告  
28 為終止通知等情，則其復依勞退條例第12條第1項規定請求  
29 被告給付資遣費27萬6,450元云云，即乏所據，不應准許。

30 (二)有關原告請求特休未休工資13萬4,831元部分：

31 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

01 依下列規定給予特別休假：五、5年以上10年未滿者，每年1  
02 5日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞  
03 工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主  
04 應發給工資。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5款至第6款、  
06 第4項前段、第6項分別定有明文。又勞基法第38條第4項所  
07 定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其  
08 1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結  
09 或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月  
10 者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得  
11 之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項  
12 第1款亦有明文規定。

13 2.有關兩造勞動契約已於112年2月28日終止，及於終止前5年  
14 度之特別休假天數分別為15、15、15、15、16天等節不爭執  
15 （見本院卷二第286頁），惟被告辯稱：原告前揭特休未休  
16 天數均已使用完畢云云，是被告既否認原告特休未休工資請  
17 求權不存在，揆諸前揭說明，自應由被告負舉證責任。被告  
18 固以其製作之工資清冊及出工紀錄表（下稱系爭出工紀錄  
19 表）為據（見本院卷一第211至221、223至293頁），經原告  
20 否認系爭出工紀錄表之真正，觀諸系爭出工紀錄表雖經被告  
21 於其上蓋印公司章，並經證人乙○○於本院審理時結證稱：  
22 我在被告公司負責工地所有的掌控，這份紀錄表是我做的，  
23 是我自己的筆記本，我填的時候都會問一下原告有沒有來，  
24 如果有來我就填「1」，沒有來我就填「0」等語（見本院卷  
25 二第152至153頁），惟證人乙○○既證稱系爭出工紀錄表僅  
26 為其筆記內容，且證人丙○○復證稱：原告之上班地點不是  
27 工地，系爭出工紀錄表為乙○○所為之工地記載等語（見本  
28 院卷一第473頁），則負責工地掌控之乙○○如何得記載工  
29 作地點非在工地之原告出勤狀況，即有可疑，況系爭出工紀  
30 錄表於原告因系爭職業災害仍在住院期間之110年5月3日至5  
31 日仍為有出勤之記載等情，有衛生福利部豐原醫院（下稱豐

01 原醫院) 診斷證明書、系爭出工紀錄表在卷可憑(見本院卷  
02 一第115、277頁), 自難認系爭出工紀錄表所載與實情相  
03 符, 被告復未能證明系爭出工紀錄表之真正, 自無從據以為  
04 被告有利之認定。

05 3. 被告辯稱: 系爭出工紀錄表記載原告未出勤之期日, 即為其  
06 使用特休之日期, 甚至原告於休假天數超過特休天數時, 被  
07 告均未加以阻攔, 更照付全勤獎金云云。惟系爭出工紀錄表  
08 無從作為本案認定之依據乙節, 業經說明如前, 則被告抗辯  
09 系爭出工紀錄表為「0」記載之期日(見本院卷一第206至20  
10 7頁) 即為原告使用特休之期日等節, 即乏所據。從而, 被  
11 告既未能舉證證明原告有使用特別休假之事實, 則原告請求  
12 被告給付於112年2月28日兩造勞動契約終止時, 前5年度各1  
13 5、15、15、15、16日之特休未休工資, 即屬有據。又原告  
14 於102年1月至110年3月工資之1日工資為1,733元, 110年4月  
15 至112年2月之1日工資為1,833元等節, 為兩造所不爭執, 則  
16 原告得請求被告給付之特休未休工資為13萬6,308元【計算  
17 式:  $(15+15) \times 1,733 + (15+15+16) \times 1,833 = 136,308$ 】, 從  
18 而, 原告僅請求被告給付特休未休工資13萬4,831元, 即屬  
19 有據。

20 (三) 有關原告請求國定假日加班費3萬2,968元、休息日加班費46  
21 萬6,700元、例假日加班費8萬0,943元、平日加班費5萬0,94  
22 3元, 共63萬1,554元部分:

23 1. 按雇主使勞工於第36條所定休息日工作, 工作時間在2小時  
24 以內者, 其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以  
25 上; 工作2小時後再繼續工作者, 按平日每小時工資額另再  
26 加給1又3分之2以上; 第36條所定之例假、休息日、第37條  
27 所定之休假及第38條所定之特別休假, 工資應由雇主照給。  
28 雇主經徵得勞工同意於休假日工作者, 工資應加倍發給, 勞  
29 基法第24條第2項、第39條分別定有明文。次按雇主應置備  
30 勞工出勤紀錄, 並保存5年; 勞工請求之事件, 雇主就其依  
31 法令應備置之文書, 有提出之義務; 文書、勘驗物或鑑定所

01 需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得  
02 以裁定處新臺幣3萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為  
03 強制處分；當事人無正當理由不從第1項之命者，法院得認  
04 依該證物應證之事實為真實。勞基法第30條第5項、勞動事  
05 件法第35條、第36條第1項、第5項分別定有明文。

06 2.原告主張：其有每日提早上班、延後下班，且休息日、例假  
07 日、國定假日均未能正常休息而有延長工作時間之情事等  
08 語，並以其製作之出勤紀錄（下稱系爭出勤紀錄）及與被告  
09 實際負責人乙○○間之通訊軟體LINE對話紀錄為據（見本院  
10 卷一第49至69、353至359頁），為被告所否認，並辯稱：系  
11 爭出勤紀錄顯有不實，縱使被告實際負責人乙○○有於假日  
12 傳送與工作相關之訊息予原告，亦僅為事前聯繫而非要求原  
13 告於當下執行工作云云。經查：

14 (1)原告任職於被告逾10年期間，上、下班均無須打卡等情，為  
15 兩造所不爭執，揆諸前揭說明，雇主雖有備置出勤紀錄之義  
16 務，然法院適用勞動事件法第36條第5項規定，以當事人違  
17 反備置或保存出勤紀錄之義務，而認依該證物應證之事實為  
18 真實者，乃對於未遵文書備置或保存義務之雇主施以制裁，  
19 法院就此非不得調查相關事證為綜合之判斷裁量。參原告與  
20 乙○○間之通訊軟體LINE對話紀錄，有於如附表一所示期日  
21 傳送與工作相關之如附表一所示訊息（見本院卷一第353至3  
22 59頁），堪認原告就其主張被告有於如附表一所示期日交辦  
23 工作事項，並使其加班之事實已經當之舉證責任。至有關原  
24 告主張如附表一所示之加班時數，原告固以系爭出勤紀錄為  
25 佐，惟經被告否認其形式上真正，原告復未能就其係依何憑  
26 據製作系爭出勤紀錄等情舉證以實（見本院卷二第207、242  
27 頁），要難據作為有利於原告認定之依據。然經審酌證人丙  
28 ○○及乙○○於本院審理時證稱：原告工作內容係擔任品管  
29 及行政業務，具體為工地試驗、拍照取樣、送試驗室，於辦  
30 公室做日報表、估驗、請款等語（見本院卷一第469頁、卷  
31 二第151頁），認原告主張如附表一所示逾8小時部分之加班

01 時數，應以8小時較為合理可採。

02 (2)至原告請求如附表一所示期日以外之休息日、例假日、國定  
03 假、平日加班費部分（見本院卷一第71至95頁），審酌證人  
04 乙○○於本院審理時證稱：我們1年只有2個案子，原告只要  
05 擔任文書工作，不需要加班等語（見本院卷二第153頁），  
06 足認原告之工作內容應無經常性加班之必要，自難認原告空  
07 言主張其於如附表一所示期日外，有每日需提早上班、延後  
08 下班，且休息日、例假日、國定假日均未正常休息等情為真  
09 實可採。從而，原告請求如附表一所示休息日及例假日之加  
10 班費3萬4,470元（計算式詳如附表一），應屬有據，逾此範  
11 圍之請求，即無理由。

12 (四)有關原告請求111年11月工資差額3萬1,900元部分：

- 13 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  
14 有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。
- 15 2.原告主張：被告自111年11月14日起以無新標案為由，要求  
16 伊放無薪假，直至111年12月1日始通知伊上班等語，惟經被  
17 告所否認，並辯稱：原告以需照顧家人為由，於111年11月1  
18 4日起至111年11月30日間向伊請假，並表示此段期間無須給  
19 付工資云云。經查，原告111年11月之月工資為5萬5,000  
20 元，被告僅給付2萬3,100元之事實，雖為兩造所不爭執（見  
21 兩造不爭執事項(二)），然就原告於111年11月14日起至同年  
22 月30日間未提供勞務之原因，參乙○○於111年11月20日以  
23 通訊軟體LINE傳送予原告之訊息：「甲○○你12月1日起職  
24 務調整到常住工地擔任品管帳量測量作業，上班直接到工地  
25 潭子就可以了」、「目前剛得知新標案11月25日才要訂約，  
26 目前公司無文書作業可作，所以你休到11月30日」（見本院  
27 卷一第359頁），及經證人丙○○於本院審理時證稱為原告  
28 傳送予伊作為工資發放依據之「甲○○出工次數表」（下稱  
29 系爭出工次數表）上，於111年11月14日至同年月30日間亦  
30 有「休無新（薪）假」之記載（見本院卷一第341、425、47  
31 0至471頁）等情，堪認原告主張其於上開期間係經被告告知

01 休息至月底，且被告因而未給付此段期間工資等情，應為可  
02 採。

03 3.證人乙○○固於本院審理時證稱：原告於111年11月有因家  
04 庭因素說要請假，他跟我說其母親在療養院要休幾天，並表  
05 示此段期間可以不用發薪水，我沒有叫原告放無薪假，也未  
06 因沒有新的標案而對原告做其他安排等語（見本院卷二第15  
07 1至152頁），然證人乙○○前揭證述情節，顯與其於111年1  
08 1月20日傳送予原告之訊息及系爭出工次數表所載內容未  
09 符，已難採信，又被告復未能就其得免除給付工資義務之有  
10 利於己之事實舉證以實，自難認其上開所辯為真實可採。被  
11 告另辯稱：原告於111年間有請假7.5日，此部分工資自應予  
12 以扣除云云，惟系爭出工紀錄表不足作為有利被告之認定乙  
13 節，業經說明如前，則被告既未能就前揭事實另為舉證，其  
14 上開所辯，尚難憑採。從而，原告請求被告給付111年11月  
15 之工資差額3萬1,900元，洵屬有據。

16 (五)有關原告請求年終獎金15萬元部分：

17 1.原告主張：兩造間有給付年終獎金之約定，被告自102年起  
18 固定每年7萬元之年終獎金，惟被告自108年起即未足額給  
19 付，截至兩造勞動契約終止時，尚積欠伊年終獎金共15萬元  
20 等語，為被告所否認，並辯稱：年終獎金屬於恩惠性給與，  
21 兩造間並無年終獎金之約定云云。

22 2.經查，證人乙○○於本院審理時結證稱：「（法官問：被告  
23 公司與原告間有無約定年終獎金？）原告從進公司，年終獎  
24 金都是7萬元」等語（見本院卷二第153頁），足認原告主張  
25 兩造約定自102年起每年年終獎金為7萬元等情，核與證人乙  
26 ○○前揭證述情節相符，堪予採信。雖證人丙○○另於本院  
27 審理時結證稱：我負責有關跑銀行、寄信等工作，年終獎金  
28 的發放要看工作的盈餘，每年都不同，與原告是如何約定年  
29 終獎金我不清楚等語（見本院卷一第469頁），然證人丙○  
30 ○既擔任被告出納工作，則其就已任職10年以上之原告之工  
31 資或獎金發放情形，難謂為不知，是其證述前揭情節，顯與

01 常情相違，而無可採。又兩造就原告於108年度至111年度間  
02 領得之年終獎金分別為5萬元、3萬元、2萬5,000元、2萬5,0  
03 00元等節不爭執（見本院卷二第286頁），則原告依兩造勞  
04 動契約請求被告給付108年度至111年度之年終獎金差額共15  
05 萬元【計算式：70,000×4-（50,000+30,000+25,000+25,  
06 000）=150,000】，即屬有據。被告未就其得不發放年終獎  
07 金乙節復為舉證，其上開所辯，容非可採。

08 (六)有關原告請求職業災害補償差額2萬3,623元部分：

- 09 1.按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇  
10 主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例  
11 或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵  
12 充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之  
13 醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有  
14 關之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領  
15 工資數額予以補償。勞基法第59條第1款、第2款分別定有明  
16 文。又所謂不能工作，係指勞工於職災醫療期間，不能從事  
17 勞動契約中所約定之工作而言。
- 18 2.原告固主張其因系爭職業災害而經醫囑應休息2個月，故其  
19 得請求2個月之工資補償云云，並以豐原醫院診斷證明書為  
20 據（見本院卷一第115頁），惟被告辯稱：原告未能證明其  
21 因系爭職業災害有不能工作之情形，是其請求工資補償11萬  
22 元並無理由等語。有關原告因系爭職業災害支出醫療費用3  
23 萬0,835元，且其至遲於110年5月24日即開始提供勞務等  
24 節，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項七），惟原告既於  
25 110年5月24日即開始依兩造勞動契約提供勞務，則其自110  
26 年5月24日起即難認有勞基法第59條第2款所定「不能工作」  
27 之情形。是原告得依勞基法第59條第2款規定請求工資補償  
28 之期間，應為110年4月30日起至110年5月23日止，惟參原告  
29 提出之工資清冊，其既記載被告於110年4月已核發足額工資  
30 5萬5,000元，110年5月未扣除勞健保費自付額及自提勞退金  
31 之工資為2萬4,827元（見本院卷一第65頁），則原告得請求

01 工資補償之金額即為110年5月份之工資差額3萬0,173元（計  
02 算式：55,000－24,827＝30,173），加計原告因系爭職業災  
03 害所支出之醫療費用3萬0,835元，合計6萬1,008元。又原告  
04 自承其因系爭職業災害已受領之慰問金1,000元、團體保險  
05 保理賠金4萬0,020元、勞保傷病給付及醫療給付共5萬6,057  
06 元，應自其所得請求之職業災害補償金額予以扣除等語（見  
07 本院卷二第420頁），則原告依勞基法第59條第1款、第2款  
08 規定所得請求之金額即6萬1,008元，經扣除9萬7,077元後已  
09 無所餘，是原告請求被告給付職業災害補償差額2萬3,623  
10 元，即乏所據。

11 (七)有關原告請求溢扣勞健保費自付額1萬6,381元、自提勞工退  
12 休金2,232元部分：

13 1.勞健保費自付額：

14 原告主張：因被告將伊投保薪資高薪低保，被告為避免伊知  
15 悉，仍向伊收取以實際薪資計算1,791元至2,050元之勞健保  
16 費自付額，惟僅以較低級距為伊投保，則被告因前揭投保級  
17 距差異致短少給付之工資差額共1萬6,381元（原告請求之計  
18 算式詳見本院卷一第97頁），應予返還云云，為被告所否  
19 認，經查：

20 (1)按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算  
21 方式明細、工資總額等事項記入，且工資清冊應保存5年；  
22 勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之  
23 義務；文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由  
24 不從法院之命提出者，法院得以裁定處新臺幣3萬元以下罰  
25 鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分；當事人無正當理由  
26 不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實，  
27 勞基法第23條第2項、勞動事件法第35條、第36條第1項、第  
28 5項分別定有明文。揆諸前揭說明可知，被告依法自應保存  
29 原告之工資清冊5年，參諸原告係於112年6月27日提起本件  
30 訴訟（見本院卷一第11頁），則被告於原告起訴之際，自應  
31 保有原告107年6月起之工資清冊，先予敘明。

01 (2)被告固提出其製作之工資清冊為據（見本院卷一第211至221  
02 頁），其上雖蓋有被告之公司章，惟經原告否認該文書之形  
03 式上真正，觀諸被告所提工資清冊各月所載薪資明細，除與  
04 其向勞動部提出原告109年至112年之薪資所得明細內容未盡  
05 一致外（見本院卷二第37至39頁），亦與其匯款至原告帳戶  
06 之每月工資金額有所出入，有原告薪轉帳戶之交易明細可參  
07 （見本院卷二第91至101頁），基此，自難認被告提出之工  
08 資清冊為真實可採。

09 (3)原告另以系爭出勤紀錄上所載之薪資明細為佐，復經被告否  
10 認該文書此部分記載之真正，惟原告主張其係依被告負責人  
11 丙○○每月傳送予伊之系爭出工次數表為工資明細之記載云  
12 云，並以其與丙○○間之通訊軟體LINE對話紀錄為據（見本  
13 院卷一第409至431頁）。參證人丙○○於本院審理時結證  
14 稱：因為我不會用電腦，所以系爭出工次數表都是原告做好  
15 交給我，原告提出之出工次數表都是原告做的，上面的數據  
16 都是原告自己填的，原告依什麼資料填寫我不清楚，領月薪  
17 的員工領的錢都是固定的，我只看金額對不對等語（見本院  
18 卷一第470至472頁），復參證人乙○○亦於本院審理時證  
19 稱：系爭出工次數表為原告製作的文件，他每個月月底都要  
20 做這個給老闆娘，老闆娘依這個發薪水，原告跟其他員工  
21 的，原告都要做等語（見本院卷二第153頁），足見被告辯  
22 稱系爭出工次數表為原告製作之文件等語，尚非無據。從  
23 而，除原應由被告負文書提出義務之107年6月至112年2月，  
24 及經被告負責人丙○○證述由原告傳給伊核對發放每月工資  
25 部分之系爭出工次數表之部分外（見本院卷一第299至347、  
26 470頁），原告仍應就被告有溢扣101年12月至107年5月勞健  
27 保費自付額之事實負舉證責任。

28 (4)準此，因被告未能提出107年6月至112年2月之工資清冊，揆  
29 諸前揭說明，應認原告於此部分之主張為真實，另原告提出  
30 107年1至3月、5月之系爭出工次數表，既經本院提示予證人  
31 丙○○並經其證述有核對過金額等語（見本院卷一第470、4

01 72頁)，堪認原告此部分主張亦為可採。則依系爭出工次數  
02 表（見本院卷一第299至347頁）、原告之投保薪資依勞工保  
03 險普通事故保險費及就業保險保險費合計之被保險人與投保  
04 單位分擔金額表應負擔之勞保費自付額（見本院卷一第351  
05 頁）、健保費自付額實際已繳納金額（見本院卷一第379至3  
06 82頁）及原告主張經被告每月自其工資扣除之勞健保費自付  
07 額金額，並依原告所列應扣除負值之計算方式（見本院卷一  
08 第97頁），應認原告請求被告給付107年1月至3月、同年5月  
09 至112年2月溢扣勞健保費自付額所致之工資差額6,104元  
10 （計算式詳如附表二），為有理由，應予准許。至原告逾此  
11 範圍之請求，因原告未能就被告有於101年12月至106年12  
12 月、107年4月間溢扣勞健保費自付額之事實舉證以實，自難  
13 認可採。

## 14 2.自提勞工退休金：

15 原告另主張被告自其每月工資扣除自提勞工退休金額時，有  
16 於110年3月溢扣180元、於111年6月至12月溢扣1,596元、於  
17 112年1月至2月溢扣456元等語，經核對勞動部勞工保險局11  
18 4年2月20日保退三字第11413038600號函所附原告之勞退專  
19 戶所列自提勞工退休金金額（見本院卷二第293至305頁），  
20 與原告主張被告自其工資扣除之自提勞工退休金金額，於11  
21 0年3月、111年6月至12月、112年1月至2月之差額詳如附表  
22 三所示，是原告請求被告給付因溢扣自提勞工退休金所致之  
23 工資差額2,232元（計算式詳如附表三），應屬有據。

## 24 3.準此，原告請求被告給付因溢扣勞健保費自付額及自提退休 25 金所致之工資差額8,336元（計算式：6,104元+2,232=8,3 26 36），為有理由，逾此範圍之請求，即屬無據。

## 27 (V)有關原告請求提繳勞工退休金1萬8,894元部分：

28 1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提撥退休金，儲存於勞  
29 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  
30 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之  
31 6；第1項至第3項所定每月工資及前項所定每月執行業務所

01 得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定  
02 之；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休  
03 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞退  
04 條例第6條第1項、第14條第1項、第5項、第31條第1項分別  
05 定有明文。

06 2.原告主張：被告於101年12月3日至112年2月28日間應為其提  
07 繳38萬7,780元，惟被告僅為其提繳23萬0,503元，尚有15萬  
08 7,277元之差額，縱被告嗣後已補提繳13萬8,383元，仍有差  
09 額1萬8,894元等語，為被告所否認，並辯稱：伊已依勞動部  
10 勞保局通知補提繳勞工退休金至原告之勞退專戶等語。惟  
11 查，原告主張應提繳勞工退休金之計算，於101年12月以每  
12 月工資5萬元計算、102年1月至110年3月以每月工資5萬3,00  
13 0元計算、110年4月至112年2月以每月工資5萬5,000元計算  
14 （見本院卷二第181頁），依前揭規定，被告即應按勞工退  
15 休金月提繳分級表之標準，依6%提繳率每月為原告提繳勞  
16 工退休金。是依勞工退休金月提繳分級表計算，被告於上開  
17 期間應為原告提繳之勞工退休金總額為39萬3,098元（計算  
18 式詳如附表四），惟原告僅主張被告於101年12月3日至112  
19 年2月28日間應為其提繳之勞工退休金金額為38萬7,780元等  
20 語，是此部分自應以原告請求之範圍為限。從而，原告請求  
21 被告補提繳之勞工退休金38萬7,780元，經扣除被告於原告  
22 任職時已提繳及嗣補提繳至原告之勞退專戶如附表四所列之  
23 勞工退休金共37萬2,773元後（見本院卷二第293至305  
24 頁），尚有差額1萬5,007元（計算式： $387,780 - 372,773 =$   
25  $15,007$ 元）。則原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被  
26 告提繳1萬5,007元之勞工退休金至原告之勞退專戶，即屬有  
27 據。原告雖於113年7月23日本院審理時主張勞保局計算被告  
28 應補提繳之勞退金差額有誤，被告實際應補提繳之勞工退休  
29 金金額為17萬9,208元云云，惟原告未據以變更聲明，且嗣  
30 於113年10月21日之言詞辯論意旨狀仍主張原告應補提繳之  
31 勞工退休金差額為38萬7,780元等語（見本院卷二第181

01 頁)，是本院自應以原告最後主張之事實為判斷依據，併此  
02 敘明。

03 3. 準此，原告請求被告給付特休未休工資13萬4,831元、加班  
04 費3萬4,470元、111年11月工資差額3萬1,900元、年終獎金1  
05 5萬元、溢扣勞健保費自付額及自提勞工退休金8,336元，共  
06 35萬9,537元（計算式： $134,381 + 34,470 + 31,900 + 150,000 + 8,336 = 359,537$ ），及提繳勞工退休金1萬5,007元至原  
07 告之勞退專戶，為有理由。  
08

09 (九) 未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
10 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經  
11 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權  
12 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；遲延之債務，以  
13 支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利  
14 息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，  
15 週年利率為5%，民法第229條第1項、第2項、第233條第1  
16 項、第203條分別定有明文。本件原告主張被告除應提繳至  
17 其勞退專戶部分之給付外，其餘給付均應自起訴狀繕本送達  
18 之翌日即112年8月9日（見本院卷一第171頁）起算法定遲延  
19 利息，合於前揭規定，即屬有據。

20 五、綜上所述，原告依兩造勞動契約及勞基法第22條第2項、第2  
21 4條第2項、第38條第1項、第4項、第39條、勞退條例第31條  
22 第1項規定，請求被告給付35萬9,537元，及自起訴狀繕本送  
23 達翌日即112年8月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之  
24 利息；暨被告應提繳1萬5,007元至原告之勞退專戶，為有理  
25 由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

26 六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件  
27 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項  
28 規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告敗  
29 訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回之。

30 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院  
31 審酌後，認與判決結論不生影響，爰不一一論列，併此敘

01 明。

02 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

03 中 華 民 國 114 年 5 月 23 日

04 勞動法庭 法官 許仁純

05 正本係照原本作成。

06 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

07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 114 年 5 月 23 日

09 書記官 廖于萱