

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第144號

原告 黃纓茹

訴訟代理人 陳豪杉律師（法扶律師）

被告 王興民即欣民診所

訴訟代理人 鄭瑜凡律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，本院於民國113年10月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣12萬5045元，及自民國113年5月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣10萬1408元至原告勞動部勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔36%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣12萬5045元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣10萬1408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。

反訴原告之訴及假執行之聲請均駁回。

反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

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，但擴張或減縮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。本件原告起訴時聲明請求被告給付原告新臺幣（下同）18萬9723元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定利息，並提繳43萬1130元至原告勞工退休金專戶內，嗣減縮聲明為請求被告給付14萬9190元及上開法定利息，及被告應提繳41萬8368元至原告勞工退休金專戶，

核與前開規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張暨反訴答辯略以：

（一）原告於民國99年4月24日起任職於被告，擔任助理人員，初始薪資約定為新臺幣（下同）3萬1500元，之後逐漸調漲如附件一所示。因被告在111年4月以前並未為原告投保勞保及提繳勞工退休金，故造成原告勞保年資及勞工退休金之損失，又被告雖自111年4月起投保勞保並提繳勞工退休金，卻僅以3萬0300元之級距辦理，而有高薪低報之情形，致原告得請領之失業給付金額及雇主應提繳之勞工退休金金額均有短少，依法原告得請求被告賠償之，且被告在原告任職期間，除112年度外，每年僅給予5天特別休假，故原告亦得向被告請求發給特休未休之工資。

（二）原告請求金額計算如下：

1. 特別休假

原告近5年內之未休天數分別為10天、10天、11天、12天、4天，原告依每年度平均工資計算差額如附件二，總計8萬5495元。

2. 勞退提繳差額：

原告任職期間，被告長期未依法提繳勞工退休金，其後又未依正確級距提繳，就勞工退休金以多報少，原告依自己紀錄之每月應領薪資並依每年2月、8月調整兩次提繳級距之方式計算，歷年應提繳金額及實際提繳金額之差額如附件三（本院卷第149至153頁），總計金額為41萬8368元。

3. 失業給付差額

原告已年滿45歲，且有母親黃周招須扶養，故可申請領取每個月相當於投保薪資70%之失業給付9個月，原告申請失業給付已獲勞保局核發113年2月、3月分別為2萬1210元，原告於113年6月提早就業，獲核發提早就業獎助津貼7萬4235元，然原告於資遣前6個月應投保級距分別為7至8月4萬8200元、9至12月4萬5800元，平均為4萬6844元，故失

業給付差額為2萬3162元、提早就業獎助津貼差額為4萬0533元，共計6萬3695元。

(三) 又兩造約定之勞健保補貼費用600元，原告收取該筆款項後用以繳納自行在工會投保之勞保保費，卻仍有保費差額須自行負擔，而該些保費均由勞保局收取，原告並未受有利益，自無任何不當得利可言，該約定僅係關於勞保投保費用，與勞工退休金無關，原告請求之勞工退休金差額，亦非勞保給付相關之損害，被告以此抗辯不予給付，顯無關連。

(四) 爰依兩造間勞動契約、勞基法第38條第4項、勞工退休金條例第31條第1項、就業保險法第38條第3項提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告14萬9190元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；被告應提繳41萬8368元至原告勞工退休金專戶；願供擔保請准宣告假執行。並為反訴答辯聲明：反訴駁回。如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

二、被告答辯及反訴主張則略以：

(一) 原告到職時，因自行要求至職業工會投保勞工保險及就業保險（下稱勞保、就保），被告基於尊重勞工意願，故同意並按月給付相當保險費新臺幣（下同）600元，嗣後方知其因債務問題不便使人知悉於被告處任職等情，惟自111年4月1日起，被告已替原告申報加保，另被告已於113年2月9日為原告辦理退保。

(二) 依被告診所留存之原告歷來薪資明細表，被告給付「年休5000」，而已給付部分特別休假折算工資，且兩造合意由原告自行排班，原告竟仍未將特休休罄，堪認係其自行放棄行使特休權利，且兩造間就原告不再主張特休權利，已達成合意。

(三) 兩造並未約定特休制度，以週年制計算本案折算工資應以每年3月11日至4月10日之正常工時薪資為基礎。且計算薪資時，僅本薪及年資加給屬於薪資，而應排除非經常性之

01 恩惠性給付，如業績係被告診所依據來診患者人數核算數
02 額非固定，並非固定性給與，特別費按照排班或診所員工
03 個別情事視情況給與，其中有關勞保、就保之協議給予60
04 0元，並非原告因工作而獲得之報酬，特助2000元係非固
05 定性從事特殊協助業務之獎金、關門2000元是協助處理
06 打烊事務的獎金，協助整理病歷抽審業務1000元，及肺炎
07 鏈球菌疫苗補助1000元等，均為業務獎勵，其給付並無固
08 定性，自皆應扣除，至夜班費、加班等項目，給付數額皆
09 不固定，可知係以是否有夜班、加班，及其時數為核算，
10 顯非工資，且為正常工作時間以外之給付，均應扣除計
11 算，而原告身為行政助理，本應按雇主指派辦理營運有關
12 業行政事務，因其處理之業務較其他僱員複雜，各項金額
13 均係鼓勵原告任職誘因，非勞務對價。

14 (四) 再勞工退休金部分，提繳金額應扣除前述恩惠性給予後提
15 繳，被告並無高薪低報，且被告已按勞動局覈覆之級距提
16 繳31萬6960元，並無差額，而失業給付差額，原告薪資，
17 扣除非經常性、固定性給與之恩惠性給付後，亦無高薪低
18 報之問題。

19 (五) 兩造約定由許原告至職業工會投保，被告改以每月給付60
20 0元之協議，應衡酌該協議係免除被告提繳勞工退休金之
21 義務。如認上述協議因違反強制規定而無效，則原告所受
22 被告每月600元之給付，即為無法律上原因所受有之利
23 益，使被告受有損害，被告自可依民法第179條規定，請
24 求原告返還自99年4月至111年3月，共計12年按每月600元
25 計算之不當得利8萬6400元（計算式：8萬6400=12年×12月
26 ×600元）。爰提起反訴請求原告返還，以與本訴部分反訴
27 抵銷之。

28 (六) 爰本訴答辯聲明：原告及假執行之聲請均駁回。如受不利
29 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。反訴聲明：原告
30 應給付被告8萬6400元，及自民事答辯暨反訴起訴狀繕本
31 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。願

01 供擔保請准宣告假執行。

02 三、不爭執事項（見本院卷第5頁）：

03 原告自99年4月24日起任職被告，113年1月10日離職

04 四、本院之判斷：

05 （一）原告薪資結構之認定：

06 1. 按工資係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
07 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
08 金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之，勞基法第2
09 條第3款定有明文。所謂工資，應屬「勞務之對價」及
10 「經常性之給與」，至於其給付名稱為何，則非所問（最
11 高法院92年度台上字第2108號判決意旨參照）。又勞工與
12 雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主
13 所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事
14 件法第37條亦有明文。經查，原告歷年領取薪資明細中包
15 含業績、特助、特別費、排班、勞、抽審（抽）、貼病歷
16 （病歷）、廁、肺鏈（肺）、關門等項目，有手寫之薪資
17 明細為據（見本院卷69至77頁），依上開說明，前述項目
18 應推定為原告提供勞務之報酬，如被告爭執此非薪資，即
19 應就此提出反證推翻，核先敘明。

20 2. 被告給付薪資明細，其中原告認為應列入薪資計算者整理
21 如附件一，被告除103年度部分欄位數額顛倒外，對於附
22 件一並無爭執（見本院卷第127頁），兩造爭執之項目中
23 之排班、特助、早掛、抽審（抽）、貼病歷（病歷）、大
24 腸癌篩檢、廁、肺鏈（肺）、關門，分別係因協助被告員
25 工排班、擔任被告法定代理人之助理協助處理雜務、協助
26 早班掛號、承辦抽審病歷業務、肺炎鏈球菌疫苗業務、大
27 腸癌篩檢業務、貼紙本病歷、打掃廁所、處理打烊事務而
28 給予之勞務對價，且於原告協助此項工作時即給予固定金
29 額且相應之薪資，堪認此部份屬於薪資甚明，被告抗辯屬
30 於恩惠性給予，並無可採。

31 3. 業績項下之給予，經核被告至遲自103年起至原告離職時

01 止，均按月給付名目為業績之報酬，而每月金額大致固定
02 且逐年小幅調整，有薪資給付明細在卷可參（見本院卷第
03 69至77頁），可認此均屬於固定性、經常性給付，被告抗
04 辯此非工資，並無足採。

05 4. 加班費、夜班費，均係原告因正常工時以外延長工時工作
06 由被告給付，當係原告提供勞務之對價，而屬於工資一
07 部，被告抗辯並無足採。

08 5. 至「勞健（勞）」項下給付之600元，係兩造同意由原告
09 自行至職業工會投保所給付，被告既於遞約之初，約定補
10 貼投保費用為勞務對價而僱用原告，且於未投保時，均按
11 月固定給付，則此勞健保補貼應屬原告提供勞務之對價，
12 為工資之性質甚明，被告抗辯亦無足採。

13 6. 末按勞基法第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給，
14 雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，
15 同法第39條定有明文，足見勞基法第38條所定特別休假制
16 度，係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為
17 目的，而非使勞工藉此增加工資；勞基法第38條第4項雖
18 規定特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未
19 休之日數，雇主應發給工資，惟此乃雇主因年度終結勞工
20 未休畢特別休假，所給與補償之代償金，並非勞工於年度
21 內繼續工作之對價，而勞工於每一年度終結，是否均有未
22 休畢之特別休假而得支領補償金，未必逐年相同，且每年
23 年度終結時未休畢之特別休假亦非固定，勞工所得受領之
24 代償金，即非經常性，雇主於年度終了就勞工未休畢特別
25 休假，所給與之金錢，僅能認係補償勞工未能享受特別休
26 假所給與之補償金，並非勞工於年度內繼續工作之對價，
27 不能認為具對價性質之經常性給與（最高法院101年度台
28 上字第1651號、103年度台上字第1659號、104年度台上字
29 第2364號、108年度台上字第2169號判決意旨參照）。兩
30 造於年休項下之給付，係被告因特別休假未休而折算發
31 給，依據前開說明，均難認屬於工資。

01 7. 是原告之工資，經計算分類如附表一。

02 (二) 特別休假折算工資：

03 1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
04 應依下列規定給予特別休假：(一)6個月以上1年未滿者，3
05 日。(二)1年以上2年未滿者，7日。(三)2年以上3年未滿者，1
06 0日。(四)3年以上5年未滿者，每年14日。(五)5年以上10年未
07 滿者，每年15日。(六)10年以上者，每1年加給1日，加至30
08 日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休
09 之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞
10 雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契
11 約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞動基準法第38
12 條第1項、第4項定明文。又按本法第38條第1項規定給予
13 之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，
14 行使特別休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每一週年
15 之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休
16 假權利後六個月之期間。二、每年一月一日至十二月三十
17 一日之期間。三、教育單位之學年度、事業單位之會計年
18 度或勞雇雙方約定年度之期間。本法第38條第4項所定年
19 度終結，為前條第二項期間屆滿之日。本法第38條第4項
20 所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之
21 基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日
22 工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假
23 於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工
24 資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正
25 常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞動基準法
26 施行細則第24條第2項、第24條之1分別定有明文。

27 2. 兩造間就特別休假剩餘日數，均同意按附件二計算（見本
28 院卷第131頁），而特別休假1日之折算工資，依照前揭說
29 明，於兩造間約定特別休假係依照勞動基準法施行細則第
30 24條第2項第1款之週年制時，即以受僱當日起算週年年
31 度，於該年度終結前一月正常工時所得工資除以30日計

01 算。因原告未舉證兩造約定為週年制或同法第24條第2項
02 第2款之曆年制，然自工資明細（見本院卷第69至77頁）
03 可知，被告大致於每年9至11月間即發給特休工資，顯非
04 採取曆年制，應堪認定。再原告係於99年4月24日到職，
05 則其特休年度終結為每年之4月23日或勞動契約終止日前
06 一個月，以此推算前一月即109年至112年3月11日至4月10
07 日之工資，及112年12月11日至113年1月10日薪資除以30
08 日為基礎，再原告薪資結構如附表一，其中前述月份扣除
09 非屬正常工時工資之加班、夜班費金額後，計算如附表
10 二，又依據薪資明細，被告該期間曾給予原告共1萬元之
11 特休，該部分即應予以扣除，是原告請求被告給付別特別
12 休假折算工資6萬5370元，應屬有據，其逾此範圍之請
13 求，為無理由，應予駁回。

14 （三）勞工退休金差額：

15 雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
16 勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶；
17 雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工
18 資6%；勞工年滿60歲，得依下列規定之方式請領退休
19 金：一、工作年資滿15年以上者，選擇請領月退休金或1
20 次退休金；二、工作年資未滿15年者，請領1次退休金，
21 勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第24條第1項分別明
22 定。另依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規
23 定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，
24 勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益
25 屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退
26 休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按
27 月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶
28 之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例
29 第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休
30 金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳
31 納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上

字第1602號判決意旨參照)。經查，原告薪資如附表一所示，其主張被告未按月提繳勞工退休金，有其提出之勞工退休金專戶明細為佐(見本院卷第25至26頁)，則以附表一之薪資，按被告所不爭執之薪資級距、提繳金額計算後(見本院卷第210頁)，被告應提繳如附表三之退休金差額41萬8368元，又被告前因勞保局逕為調整提繳工資，已提繳31萬6960元，有勞工退休金計算名冊、繳費單據在卷可稽(見本院卷第203至207頁)，該部分金額應予以扣除。則原告請求被告再提繳差額10萬1408元。為有理由，應予准許，逾此範圍之請求則為無理由，應予駁回。

(四) 失業給付、提早就業獎助津貼

1. 按投保單位違反本法規定，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，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償，就業保險法第38條第1項、第3項分別定有明文。又本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。二、提早就業獎助津貼：符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加本保險3個月以上；失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月。但申請人離職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心障礙證明者，最長發

給9個月；被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之10加給給付或津貼，最多計至百分之20」，就業保險法第11條第1項第1款、第2款、第16條第1項、第19條之1第1項分別有規定。

2. 經查，原告依照其年紀及扶養眷屬情形，得領取9個月，投保薪資70%之失業給付，而其已領取2個月之失業給付，並因提早就業，領取7個月之提早就業獎助津貼，有勞動部勞工保險局函在卷可佐（見本院卷第37頁、第179至183頁），其離職前之薪資如附表一所載，依該金額應投保之級距為4萬5800元，被告僅以3萬0300元之級距投保，有原告之投保紀錄為佐（見本院卷第20頁），可認原告失業給付、提早就業獎助津貼，因被告高薪低報而存有損失。是以前開級距計算其得領取之失業給付、提早就業獎助津貼為17萬6330（計算式：4萬5800 $\times$ 0.7 $\times$ 2+4萬5800 $\times$ 0.7 $\times$ 7 $\times$ 1/2），然原告僅分別領取4萬2420元、7萬4235元，存有差額5萬9675元，其依前開規定，請求被告賠償前開差額，為有理由，應予准許，其逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。

（五）勞健保補貼金額非不當得利

兩造間勞健保補貼金額屬於工資一部，已如前述，則原告因提供勞務受領此金額，當屬有法律上之原因而非不當得利，被告抗辯得依照不當得利抵銷12年內給付之金額，並反訴請求原告返還，均無理由，應予駁回。

（六）遲延利息：

按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債

務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條定有明文。就前開准許之特休折算工資、補助差額共12萬5045元（計算式＝6萬5370＋5萬9675），原告請求被告應自起訴狀送達翌日即113年5月14日（見本院卷第57頁）起至清償日止，計付法定遲延利息，亦屬有據。

五、原告依兩造間勞動契約、勞基法第38條第4項、勞工退休金條例第31條第1項、就業保險法第38條第3項規定，請求被告給付12萬5045元，及自113年5月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並提繳10萬1408元至原告勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，不應准許。至被告依照民法第179條規定，反訴請求原告給付8萬6400元，為無理由，應予駁回。本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院就本判決主文第一項、第二項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額，再原告敗訴及被告反訴敗訴部分，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第79條

中 華 民 國 113 年 11 月 15 日

勞動法庭 法官 曾育祺

以上正本係照原本作成。

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 11 月 15 日