

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第120號

原告 張仕良

訴訟代理人 彭建仁律師

被告 振灃企業有限公司

法定代理人 賴有能

訴訟代理人 溫宏毅律師

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25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣439,656元，及自民國113年6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524,382元至原告設於勞動部勞工保險局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百分之36，餘由原告負擔。

五、本判決第一、二項得為假執行。但被告如分別以新臺幣439,656元（第一項）、新臺幣524,382元（第二項）為原告預供擔保後，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告分別於民國81年1月27日至82年6月30日、85年8月22日至99年4月26日、99年7月16日至113年4月19日期間任職被告處而擔任作業員，約定月薪新臺幣（下同）51,000元（以每日日薪1,700元計算）。原告近日發覺被告長期以來將原告勞健保高薪低報、未提撥新制勞工退休金（下稱勞退金）雇主負擔部分，亦未給予原告特休未休折算工資等違法情事，原告不得已於113年4月19日以被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款為由，終止兩造間勞動契約。又原告終止勞動契約時，前後自85年8月22

01 日至99年4月26日、再於99年7月16日入職，離職未滿3個月
02 而前後任職被告之年資已逾27年而符合退休要件，被告即應
03 依勞基法第53條第2款、第55條等規定，以原告平均工資54,
04 802元計算，應給付舊制退休金1,534,456元。另原告任職期
05 間，被告除了長期就原告勞健保有高薪低報情事，更未提撥
06 雇主應負擔之新制勞退金，而係將該金額非法從應給付原告
07 之薪資中扣除，被告應按月提撥之新制勞退金總金額為524,
08 382元。再原告任職期間，未經被告通知得請特別休假，亦
09 未給付特休未休折算工資，是原告終止勞動契約前5年內，
10 被告應給付原告特休未休折算工資300,900元。至原告依勞
11 基法第14條第1項第6款規定合法終止兩造間勞動契約，被告
12 依法應給付資遣費328,812元，爰依勞基法第38條第4項、第
13 55條第1項第1款、勞退金條例（下稱勞退條例）第12條第1
14 項、第31條等規定提起訴訟。並聲明：(一)被告應給付原告2,
15 688,550元，其中524,382元應提撥至原告設於勞動部勞工保
16 險局（下稱勞保局）勞退金個人專戶（下稱勞退專戶），及
17 其餘2,164,168元自113年6月18日起至清償日止，按週年利
18 率5%計算之利息。(二)願供擔保請准宣告假執行。

19 二、被告則以：原告係自81年1月27日起任職被告公司擔任學
20 徒，口頭約定以日計酬，嗣於82年6月間，原告無故曠工離
21 職，被告遂於同年6月30日為原告辦理退保。原告於85年8月
22 22日再任職被告，迄至99年4月間，原告表示欲赴大陸地區
23 而離職，被告僅得於同年月26日為原告辦理退保。原告於99
24 年7月28日向被告表示希望仍再任職，被告考量其乃一手培
25 育且原告甫新婚成家而需此份工作賺錢養家糊口，遂同意再
26 次聘僱原告，並約定以日計酬，並於102年10月16日始調整
27 原告薪資每日1,700元，並於每月20日結算當月上旬1日至15
28 日、次月5日結算前月下旬16日至30或31日薪資（下稱系爭
29 結薪方式）。嗣原告於113年2月20日提出員工退休申請書予
30 被告，申請同年3月31日退休，並主張其工作已滿25年而符
31 合勞基法第53條自請退休規定，惟被告經勞保局表示因原告

01 自99年4月26日至同年7月28日離職已逾3個月，故被告轉知
02 原告不符自請退休資格，原告獲悉後遂表示其「不做了」而
03 自請離職，並於113年3月29日交還被告公司鑰匙，被告並於
04 同年月31日為原告辦理勞保退保。惟原告自99年7月28日起
05 至113年3月31日止，工作年資僅有13年8月，且原告年僅56
06 歲，不符自請退休之條件，被告無須給付舊制退休金予原
07 告。至於被告於99年8月5日匯款26,200元予原告之原因眾
08 多，不足以此推測原告已於同年7月16日復職，係被告於原
09 告再任前之同年4月26日為原告辦理退保時，因原告未辦理
10 離職及結算等程序，被告於同年5月5日亦未匯款同年4月16
11 日至26日之薪資予原告，從而被告於同年8月5日匯款26,000
12 元予原告，應係包含同年4月16日至26日以及同年7月28日至
13 31日之薪資（含加班3小時給予半日薪資之加班費）。又被
14 告每月5日給付薪資時，均會扣除原告應負擔之勞健保費，
15 然99年8月5日所匯26,000元卻為整數，可見被告係因原告甫
16 新婚成家且未工作3月以上，故被告始給付該筆金額，非原
17 告自同年7月16日業已復職。況依勞基法第10條規定，兩造
18 僱傭關係已於99年4月26日前「終止」，後續另訂新約，亦
19 無勞基法第10條規定年資併計之適用。另原告於113年2月20
20 日申請退休，雖不符自請退休條件，惟原告後續亦已終止雙
21 方僱傭關係之意，亦於同年3月31日辦理離職手續，應認兩
22 造勞動契約業經原告終止而自該日向後失效，原告不得另於
23 同年4月19日發函再為終止而向被告主張資遣費。而兩造約
24 定按日計酬，每月六、日原告未上班之日，被告本無須給付
25 該等工資，惟因被告工廠屬5人以下之微型企業，為應付客
26 戶需求及生產線連續性等，週間甚難因一人放假而全體停
27 擺，故被告在原告未出勤之星期六、日，亦多支付原告特休
28 未休折算薪資，業已高於兩造約定「以日計酬」及勞基法之
29 數額，原告不得再向被告請求特休未休折算工資。再被告每
30 月給付原告之數額，業已高於「實際工作日薪」及「特休未
31 休折算工資」之總額，則被告就超過上開總額之外，於內部

01 計算時扣除雇主應負擔之新制勞退金，亦未違反兩造約定，
02 亦無被告未實際提撥雇主應負擔之新制勞退金之情等語置
03 辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不
04 利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

05 三、兩造不爭執事項（本院卷二24-25、148-150頁）：

06 (一)原告自81年1月27日至82年6月30日、85年8月22日至99年4月
07 26日，又自99年7月間起受僱於被告，擔任作業員，約定日
08 薪1,700元，實際最後工作日為113年3月31日。

09 (二)原告第三度任職被告時，被告係於99年7月28日以月投保薪
10 資33,300元為原告加保勞保、就保及職保，自100年6月1日
11 起月投保薪資調整為34,800元，並於113年4月1日退保（本
12 院卷一50-51頁）。

13 (三)原告於113年4月19日以八德高城郵局存證號碼000054號存證
14 信函，表示依「勞基法第十四條第六項」（按應係「勞基法
15 第14條第1項第6款」之誤）規定，向被告終止勞動契約，並
16 請求資遣費、遭扣勞工薪資6%金額、特休未休折算工資及
17 加班費等。

18 (四)原告於113年5月10日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於
19 同年6月17日召開調解會議，但調解不成立。

20 (五)兩造對目前卷內資下列資料形式真正不爭執：

21 1.勞保職保被保險人投保資料表（明細）。

22 2.存摺存款歷史明細查詢。

23 3.活期儲蓄存款內頁明細。

24 4.被告記載原告102年10月18日至108年5月20日薪資明細（下
25 稱系爭薪資明細）。

26 5.勞保、就保、職保被保險人投保資料。

27 6.勞退金（勞退新制）提繳異動明細表、勞退專戶明細資料。

28 7.桃園市政府勞動局113年8月14日桃勞資字第1130048323號函
29 暨檢附勞資爭議調解資料全卷。

30 8.113年2月20日員工退休申請書（本院卷二43頁）。

31 9.被告法代與原告間簡訊紀錄（本院卷二45頁）。

01 10.被告員工薪資轉帳資料（本院卷二49頁）。

02 11.原告112年10月份攷勤表（本院卷二51頁）。

03 12.被證7被告公司臺灣銀行存摺存款歷史明細查詢。

04 13.被證8、9員工薪資轉帳資料。

05 14.原告戶籍謄本（本院卷二117頁）。

06 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

07 (一)原告薪資計算方式為108年9月30日前為日薪制，並自108年1
08 0月起改採月薪制：

09 1.觀諸兩造不爭執而由原告提出之系爭薪資明細〔兩造不爭執
10 事項(五)、4.〕，係採系爭結薪方式，其上記載日班天數、加
11 班天數、合計天數、全勤、扣勞健保、勞退等項目，以107
12 年3月份薪資為例，該月份共31日，同年3月20日結算同年月
13 1日至15日共出勤15日，核算薪資為25,500元（15日×1,700
14 元），另加計不詳名目75元，合計25,575元；同年4月5日結
15 算同年3月16日至31日共出勤16日，核算薪資為27,200元（1
16 6日×1,700元），加計全勤2,000元並扣除勞健保及勞退4,80
17 2元後，合計24,398元（本院卷一42頁），可見原告薪資係
18 以當月出勤天數乘以1,700元，且於原告任職期間按上開方
19 式計算後，每月所領薪資均因出勤日數不同而變動。足見原
20 告之每月薪資係以日薪金額按當月實際出勤日數計算，隨實
21 際出勤日數多寡而有所變動，非如原告所稱每月薪資為定
22 額。原告系爭薪資明細之上開記載方式，核與一般採月薪制
23 之計薪方式，通常僅於薪資清單上記載月薪金額，唯於勞工
24 有請假、曠職或其他應扣薪之情事時，才列計應扣減薪資之
25 事由及其金額，不會列計按實際出勤日數暨日薪計算之出勤
26 薪給，且與採月薪制者，通常無論工作日數多寡，除加班時
27 需另加計加班費外，每月正常工時期間所領取之薪資應均大
28 致相同等情形顯有差異，堪認至少於108年5月15日前，兩造
29 間計薪方式應為日薪制，則原告主張該日前兩造就其薪資計
30 算方式為月薪制一情，殊嫌無據。

31 2.按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；前項出勤紀錄，

應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕；雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年；雇主應將勞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面通知勞工；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第30條第5項、第6項、第23條第2項、第38條第5項、第6項分別定有明文。是就勞工工資清冊、出勤紀錄及特別休假使用紀錄，為雇主依法應備置之文件。次按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處30,000元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分；當事人無正當理由不從第1項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第35條第1項、第36條第1項、第5項分別定有明文。

查：

- (1)依兩造不爭執而由被告所提出之原告112年10月份攷勤表觀之（本院卷二51、150頁），原告於該月份出勤日僅有同年月2日至6日、11日至13日，惟該表上方註記「112、10/20」、「15天」，而證人即被告公司法定代理人之子甲○○證稱：星期六、日會另外給我們薪水等語（本院卷二144頁），可見被告於同年月20日結算原告當月1日至15日之薪資時，亦加計星期六、日未出勤日共15日計算，符合月薪制之計算方式。
- (2)就原告主張之其月薪51,000元係以每日日薪1,700元計算一節，本院曾於113年8月7日函命被告提出工資清冊、出勤打卡明細，被告於同年10月11日收受送達（本院卷一72之3頁），然迄於言詞辯論終結前，被告無正當理由均未提出相關工資清冊、出勤紀錄（本院卷○000-000頁），則應認原告主張自108年10月份起至113年3月31日止，兩造就其每月

薪資約定為51,000元之事實為真，至於108年6月至9月部分，已逾被告對原告工資清冊須保存5年之期限，應由原告就此期間仍屬月薪制計酬一事負舉證之責，惟原告迄未舉證此期間之計薪方式係屬月薪制，是原告主張其108年6月至9月為月薪制一節，亦無所據。

(3)被告固辯稱原告於桃園市政府勞資爭議調解時，不爭執兩造約定工資為日薪1,700元，並於本院審理時亦不爭執兩造約定日薪1,700元等語（本院卷一100頁；卷二157頁；兩造不爭執事項(一)），惟按調解程序中，勞動調解委員或法官所為之勸導，及當事人所為不利於己之陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基礎，勞動事件法第30條第1項載有明文。依前開規定，原告於勞資爭議調解程序所為不利於己之陳述，對於本件並無拘束力。又原告雖於本院審理時不爭執日薪1,700元，惟原告已主張兩造係以每日1,700元之標準計算月薪為51,000元（本院卷一7頁），尚難以原告不爭執以月薪換算每日薪資1,700元，即認原告主張兩造就薪資方式計算係採日薪制。是被告此部分所辯，不足以為有利於其之認定。

3.綜前，兩造於108年9月30日前就原告之計薪方式應係採「日薪制」，至於自108年10月起至113年3月31日原告最後實際工作日止，兩造間就原告之薪資計算方式改採「月薪制」，即後者之期間原告每月工資應以其主張之51,000元較為可採。

(二)原告請求被告給付舊制退休金本息，是否有據？

1.按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以上年滿60歲者。勞基法第53條定有明文。另按定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算，勞基法第10條定有明文。考其立法理由為勞工特別休假、資遣費及退休金之給與，均與勞工年資有關，為免雇主利用換約等方法，中斷年

資之計算，損及勞工權益，特明文予以限制。

2.原告固主張自99年4月26日離職退保後，雖至同年7月28日再度加保，然依原告於同年8月5日受領被告給付之同年7月薪資可達26,200元推算，原告至遲於同年7月16日即復職，則原告自85年8月22日計算至113年4月19日止，即使扣除99年4月26日離職至同年7月16日再任時之3個月期間，應併計年資已逾27年，符合自請退休要件等語（本院卷一10-11、25頁）。惟查，被告於原告99年4月26日離職時，依系爭結薪方式，應於同年5月5日結算原告同年4月16至26日之薪資，而依本院認定兩造於此期間係採日薪制計算，此亦經原告自陳：99年4月離職當時，日薪為1,650元，從同年月16日算至26日等語（本院卷二147頁），則被告於同年5月5日應結算原告此部分之薪資為18,150元（11日×1,650元），惟被告並未如同先前以匯款給付薪資方式將該筆金額給付予原告一情，有被告所提出而原告不爭執之被告99年5月5日員工薪資轉帳單、被告之臺灣銀行存摺存款歷史明細查詢各1份在卷可稽（本院卷二49、148、150、165-166頁），又被告於99年8月5日結算原告同年7月16日至31日區間之薪資時，係匯款26,200元予原告一情，有原告存摺存款歷史明細查詢可證（本院卷一25頁），此亦為被告所不爭執〔兩造不爭執事項(五)、2.〕，則扣除被告尚未給付之前揭薪資18,150元後，原告於同年7月所領薪資為8,050元（26,200元－18,150元），依兩造不爭執之系爭薪資明細觀之〔兩造不爭執事項(五)、4.〕，原告102年10月1日至15日之薪資計算式係記載「18.5天×1,650元＝30,525元」（本院卷一33頁），可知同年月15日前，原告日薪亦係以1,650元計算，依系爭結薪方式推算原告於99年7月復職後之工作日約為同年7月31日前5天（8,050元÷1,650元＝5，小數點以下四捨五入，下同），是原告應係於同年月27日始再次到職，距其前次99年4月26日離職日已逾3個月。參以原告自同年4月15日起至同年7月15日止，係加保勞保在訴外人煌裕汽車材料有限公司（下稱煌裕

公司) 梧棲廠，並經煌裕公司以月提繳工資43,900元為其提撥勞退金至其勞退專戶(本院卷一55、81頁)，衡酌雇主未必在勞工離職當日隨即為其辦理勞保退保，而煌裕公司既業於同年4月15日即為原告加保勞保，益證原告應係早於同年4月26日退保日即自被告處離職，則原告因故停止履行兩造間原勞動契約至其同年7月27日再任被告時，顯逾3個月，則原告主張其舊制退休金應併計85年8月22日至99年4月26日年資等語，核無所據。

3.原告固主張被告於原告99年4月離職時，被告係以現金方式結清離職前工資等語(本院卷二72頁)，惟原告復稱已忘記所領取之現金金額為何(本院卷二147頁)，則原告此部分所述，已難採憑。況勞工離職時未能即時領取所結算薪資之原因多端，且尚得循法律相關途徑向原雇主主張薪資債權，並得請求遲延利息，非必待勞工再任原雇主時，始能取得原應結算之薪資，是原告主張無人預見原告再度任職、被告不可能永遠拖欠薪資等，進而反推被告應業已結算薪資等語，顯非有理。

4.綜前，原告為00年0月0日出生，有原告之勞保職保被保險人投保資料表(明細)可稽(本卷一23頁)，可知原告於113年4月19日離職時年滿56歲，於被告處之工作年資即自99年7月27日起至113年4月19日止，為13年8月又24日，均未符合勞基法第53條第1至3款規定之自請退休條件，揆諸前揭說明，難認原告已取得自請退休並請求被告給付退休金之權利。因此，原告主張其得向被告請求85年8月22日至113年4月19日期間依法計算之退休金，自非有據。

(三)原告請求被告給付資遣費本息，是否有理？

1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。次按勞基法第53條之立法精神，無非基於勞工之立場，為防止雇主不願核准已達一定年資、年齡之勞工自請退休之弊端，而賦予勞工得自請退休之權利，使符合該條規定

要件之勞工於行使自請退休之權利時，即發生終止勞動契約之效力，而無須得相對人即雇主之同意。故勞工依該法自請退休時，勞雇雙方之勞動契約即可終止，勞工自請退休之權利為契約終止權之一種，而終止權又屬形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效力，不必得相對人之同意。形成權人行使其權利，應有合法之權利依據，始得為之，如無合法之權利依據而為行使時，當不發生形成之效力（最高法院88年度台上字第68號民事判決意旨參照）。

2. 查，原告固於113年2月20日曾向被告申請退休，有兩造不爭執之該日員工退休申請書1份可證〔兩造不爭執事項(五)、

8.〕，惟原告斯時並不符合勞基法第53條自請退休之要件，已如前述，則原告表示自請退休之形成權無合法之權利依據，揆諸前揭說明，當不發生終止兩造間勞動契約之效力。又依系爭薪資明細內容，被告確實將雇主應負擔之新制勞退休金併同勞健保費用，自原告每月薪資內扣除一情，有系爭薪資明細在卷可憑（本院卷一33-43頁），顯有違反工資全額給付原則（詳後述），而被告亦未提供原告特休未休相關出勤紀錄，及如何計算特休未休折算工資之事證（詳後述），均屬有違反勞動法令情事，是原告於113年4月19日以八德高城郵局存證號碼000054號存證信函，表示依「勞基法第十四條第六項」規定，向被告終止勞動契約一情為兩造所不爭〔兩造不爭執事項(三)〕，則兩造間勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，原告依勞退條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費，洵屬有據。

3. 按勞工適用本條例（即勞退條例）之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。再者，「所稱『以比例計給』，於未滿1年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之

比例計算。所得之基數以分數（分子／分母）表示」（改制前行政院勞工委員會101年9月12日勞動4字第1010132304號令要旨參照）。另按勞基法所稱平均工資，係謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。所謂工資，則指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼，暨其他任何名義經常性給與，此觀勞基法第2條第3款、第4款之規定自明。又依勞基法施行細則第2條第1款規定，發生計算事由當日之工資及日數，均不列入計算平均工資。經查，原告於勞動契約終止前6個月之平均工資，應自勞動契約終止日前1日即113年4月18日往前推算6個月之期間計算平均工資，亦即應以112年10月19日至113年4月18日之總工資除以6個月之總日數所得之金額，故依原告所述：112年10月19日至31日之薪資應為21,387元（計算式：51,000元 $\times$ 13 $\div$ 31 $\div$ 21,387元）；112年11月至113年3月份之薪資各為51,000元；113年4月1日至18日之薪資則為30,600元（計算式：51,000元 $\times$ 18 $\div$ 30=30,600元），又112年10月19日至113年4月18日之總日數共計183日（計算式：13+30+31+31+29+31+18=183日）。依此計算，原告終止勞動契約前6個月之月平均工資為50,326元〔計算式：〔21,387元+（51,000元 $\times$ 5）+30,600元〕 $\div$ 183日 $\times$ 30 $\div$ 50,326元〕。是原告之月平均工資為50,326元，其自99年7月27日任職於被告公司至113年4月19日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為13年8個月又24天，新制資遣基數為【6】〔新制資遣基數計算公式：〔年+（月+日 $\div$ 30） $\div$ 12〕 $\div$ 2〕，原告得請求被告公司給付之資遣費為301,956元（計算式：月平均工資50,326元 $\times$ 資遣費基數6），逾此範圍之請求，則屬無據。

(四)原告請求被告賠償新制勞退金本息，是否有理？

1. 雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔

01 提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依同條
02 例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，
03 勞工得向雇主請求損害賠償。勞退條例第6條第1項、第14條
04 第1項、第31條第1項分別定有明文。又該專戶內之本金及累
05 積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請
06 領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，
07 按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金及累
08 積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項
09 規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得
10 請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專
11 戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號民事判
12 決意旨參照）。另按第1項至第3項所定每月工資及前項所定
13 每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報
14 請行政院核定之，勞退條例第14條第5項定有明文。再行政
15 院勞工委員會（現改制為勞動部）94年6月23日勞動4字第09
16 40034012號函釋略以：一、查勞退條例第14條第1項及第36條
17 第1項規定，雇主每月負擔之勞退金提繳率，不得低於勞工
18 每月工資6%。此一規定係要求雇主須於勞雇雙方原議定發
19 給之工資以外，另行為勞工提繳不低於每月工資6%的個人
20 專戶退休金或年金保險費，而非將前述提繳之數額「內含於
21 勞雇雙方原本已議定之工資」，造成工資不完全給付勞工之
22 情事。二、雇主如將提繳之退休金內含於原議定之工資中，已
23 屬違反勞基法第22條第2項「工資應全額直接給付給勞工」
24 之規定（本院卷一179頁）。再按本條例所稱勞工、雇主、
25 事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞基法第
26 2條規定；於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳
27 者，1年內調整勞退金之提繳率，以2次為限。勞工之工資如
28 在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整
29 後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整
30 時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1
31 日起生效。勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之

平均為準。勞退條例第3條、第15條第1項、第2項及其施行細則第15條第2項分別定有明文。

2.依兩造不爭執之系爭薪資明細內容〔兩造不爭執事項(五)

4.〕，被告於開頭記載原告勞退金「2,088」，並於核算原告102年10月至107年6月15日薪資記載「扣勞健保、勞退」時按月予以扣除「4,802」，並自107年6月15日起至108年4月30日則改記載按月扣除「3,263」，可見被告確有自原告薪資內扣除應由雇主負擔之勞退金之情，形同實質上被告並未依勞退條例之規定為原告按月提繳勞退金，又兩造間勞動契約終止日為113年4月19日，詳如前述，是原告請求被告補提撥99年7月16日起至113年4月19日之勞退金至其勞退專戶，應屬有據。

3.原告於99年7月16日至108年9月30日之薪資係採「日薪制」，並自108年10月1日起之薪資係採「月薪制」，已如前述，又原告於102年10月15日前之日薪為1,650元，亦經本院認定如前，原告固未舉證99年7月16日至102年9月之出勤及薪資受領情形，惟參酌系爭薪資明細（本院卷一33-43頁）所記載之原告每月出勤情形，以102年10月至12月為例，分別到班27日、30日、28日，幾乎全月到班，為免計算之繁，有關原告請求而卷內無其工資清冊之99年7月16日至102年9月、108年6月至9月之每月薪資，應以每月出勤日為30日，102年9月前日薪以每日1,650元，108年6月至9月則每日以1,700元之標準計算原告薪資為當，其餘原告請求之月份則依系爭薪資明細所載之薪資內容，從而，原告之月工資總額應如附表二「本院認定月薪總額」欄，可見原告每月工資不固定，故被告應依前揭規定，於每年2月、8月按前3個月之平均工資，對照勞退金月提繳工資分級表（本院卷一47頁；卷二53-67、173-181頁），調整月提繳金額，並自次月即3月、9月起生效，月提繳工資金額及被告每月應為原告提繳之6%勞退金金額分別如附表二「按分級表之月提繳工資」、「被告應提繳金額（月提繳工資×6%）」等欄所示，則原告依勞

01 退條例前開規定，得請求被告補提撥如附表「被告應提繳金
02 額（月提繳工資×6%）」欄所示總計金額即606,120元，惟
03 原告僅請求被告補提撥524,382元（本院卷一13頁），自屬
04 有理。

05 (五)原告請求被告給付特休未休折算工資，有無理由？

06 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
07 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。
08 二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。
09 四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，
10 每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。
11 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
12 主應發給工資；雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之
13 日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清
14 冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依同條主張
15 權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，105年1
16 2月21日修正後勞基法第38條第1項、第4項本文、第5項、第
17 6項分別定有明文。所謂每年係指勞工每繼續工作滿一定期
18 間後，即應享有一定日數之特別休假，不因年度中終止勞動
19 契約而影響其權益。次按依本法第38條第1項規定給予之特
20 別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之以勞工受僱當日起
21 算，每1週年之期間內，行使特別休假權利；本法第38條第4
22 項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日；本法第38條
23 第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資
24 之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資
25 計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結
26 或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月
27 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
28 之工資除以30所得之金額。勞基法施行細則第24條第2項第1
29 款、第24條之1第2項第1款第1目、第2目亦分有明文。又事
30 業單位如為配合出勤管理，依勞基法施行細則第24條第2項
31 規定與勞工協商約定依曆年制、會計年度分段給假，尚無不

01 可，惟於檢視是否符合法令時，「各時點」雇主給予之特別
02 休假日數，仍不得低於以「到職日起算」依法所應給予之日
03 數（勞動部108年6月21日勞動條2字第1080130702號函參
04 照），亦即無論勞雇雙方所約定特別休假之方式係週年制、
05 歷年制抑或會計年度，若勞工於約定給假年度中終止契約，
06 均應改以「到職日起算」依法所應給予之日數，以確保特別
07 休假日數不低於勞基法所定之基準。

08 2.查原告未舉證兩造間約定特休給假方式係週年制或曆年制，
09 惟兩造間勞動契約期間係99年7月27日起至113年4月19日
10 止，原告主張其請求自113年4月19日回溯5年內之特休未休
11 折算工資，則依週年制計算，原告至108年7月26日已繼續工
12 作8年，至109年7月26日已繼續工作滿9年，至110年7月26日
13 已繼續工作滿10年，至111年7月26日已繼續工作滿11年，至
14 112年7月26日已繼續工作滿12年，依勞基法第38條第1項第
15 5、6款規定，原告依序有15日、15日、16日、17日、18日共
16 計81日之特別休假，另原告於勞動契約終止時，每月工資5
17 1,000元，換算日薪1,700元等情，業經本院認定如前，則原
18 告以其108至112年度未休特別休假81日，請求被告給付特休
19 未休折算工資137,700元（計算式：1,700元×81=137,700
20 元），自屬有據，逾此範圍之請求，尚乏所據。

21 3.被告固辯稱：被告所發放之每月薪資，已包含特休未休工資
22 等語（本院卷二36-38頁）。惟原告之特別休假日數乃係按
23 其工作年資按年遞增，此觀勞基法第38條規定即明，被告並
24 未舉證證明其按月給付原告之薪資，有因原告年資增加，而
25 依增加之特休日數調整薪資之情形，且原告如何、何時休特
26 別休假並非固定，難認兩造約定工資已內含原告之特休未休
27 工資，是被告上開抗辯，自不足取。

28 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
29 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
30 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
31 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他

01 相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付
02 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
03 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
04 利率為5%。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前
05 段、第203條分別定有明文。復按依本法終止勞動契約時，
06 雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第9條定有明
07 文。本件原告請求被告分別給付特休未休折算工資及資遣
08 費，係以支付金錢為標的，其中資遣費部分，依勞基法第55
09 條第1項、勞退條例第12條第2項等規定，應於終止勞動契約
10 後30日內發給，特休未休折算工資依勞基法施行細則第9條
11 規定，應於勞動契約終止時給付，均屬定有期限之債權，而
12 原告對此請求自行政調解翌日即113年6月18日（本院卷二24
13 頁）起算法定遲延利息，依上開規定，均屬有據。

14 六、綜上所陳，原告基於勞動契約及勞基法之法律關係，請求被
15 告給付如主文第1項所示之金額及利息，並請求被告應提繳5
16 24,382元至原告之勞退專戶，俱有理由，均應准許。逾此範
17 圍之主張，洵屬無據，應予駁回。又本判決第1項係法院就
18 勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條
19 第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌
20 定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。再
21 本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲
22 請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸
23 就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲
24 請即失所依據，應併予駁回，附此敘明。

25 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
26 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

27 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
28 條。

29 中 華 民 國 113 年 12 月 24 日
30 勞 動 法 庭 法 官 謝志偉

31 正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中 華 民 國 113 年 12 月 24 日

以下附表金額均為新臺幣(元)

附表一：原告之主張及請求之項目及金額									
卷頁碼：本院卷一11-16、183-184頁									
到職日 (年月日)	最後實際工作日 (年月日)	兩造勞動契約 終止日	職務/部門	約定報酬 計算方式	舊制退休金	特休未休 折算工資	資遣費	合計	補提撥 勞退金
85年8月22日	113年3月31日	113年4月19日	作業員	月薪51,000元	1,534,456元	300,900元	328,812元	53,000元	524,382元

附表二：原告請求被告補提撥勞退金6%之差額					
卷頁碼：卷一33-43、47頁					
年月份 (民國)	本院認定月薪總額	前三個月平均薪資 (元以下四捨五入)	按分級表之 月提繳工資	被告應提繳金 額(月提繳工資 x6%)	備註
99年7月	8,250元	8,250元	8,700元	522元	99年7月27日至31日
99年8月至 102年9月	49,500元	49,500元	50,600元	115,368元	3,036元x38月
102年10月	58,950元	—	50,600元	3,036元	—
102年11月	61,500元	—	50,600元	3,036元	—
102年12月	73,950元	—	50,600元	3,036元	—
103年1月	69,150元	—	50,600元	3,036元	—
103年2月	63,200元	68,200元	50,600元	3,036元	—
103年3月	64,900元	—	69,800元	4,188元	—
103年4月	79,350元	—	69,800元	4,188元	—
103年5月	81,050元	—	69,800元	4,188元	—
103年6月	79,350元	—	69,800元	4,188元	—
103年7月	81,050元	—	69,800元	4,188元	—
103年8月	62,350元	80,483元	69,800元	4,188元	—
103年9月	53,000元	—	83,900元	4,188元	—
103年10月	80,200元	—	83,900元	5,034元	—
103年11月	78,500元	—	83,900元	5,034元	—
103年12月	69,150元	—	83,900元	5,034元	—
104年1月	77,650元	—	83,900元	5,034元	—
104年2月	70,000元	75,100元	83,900元	5,034元	—
104年3月	70,375元	—	76,500元	4,590元	—
104年4月	56,850元	—	76,500元	4,590元	—
104年5月	60,400元	—	76,500元	4,590元	—
104年6月	55,700元	—	76,500元	4,590元	—
104年7月	63,175元	—	76,500元	4,590元	—
104年8月	73,825元	59,758元	76,500元	4,590元	—

(續上頁)

01

104年9月	73,050元	—	60,800元	3,648元	—
104年10月	67,500元	—	60,800元	3,648元	—
104年11月	55,775元	—	60,800元	3,648元	—
104年12月	69,500元	—	60,800元	3,648元	—
105年1月	65,725元	—	60,800元	3,648元	—
105年2月	58,850元	63,667元	60,800元	3,648元	—
105年3月	75,725元	—	63,800元	3,828元	—
105年4月	51,300元	—	63,800元	3,828元	—
105年5月	53,150元	—	63,800元	3,828元	—
105年6月	58,775元	—	63,800元	3,828元	—
105年7月	51,450元	—	63,800元	3,828元	—
105年8月	62,400元	54,458元	63,800元	3,828元	—
105年9月	61,625元	—	55,400元	3,324元	—
105年10月	51,600元	—	55,400元	3,324元	—
105年11月	67,950元	—	55,400元	3,324元	—
105年12月	55,850元	—	55,400元	3,324元	—
106年1月	54,700元	—	55,400元	3,324元	—
106年2月	49,600元	59,500元	55,400元	3,324元	—
106年3月	54,700元	—	60,800元	3,648元	—
106年4月	55,550元	—	60,800元	3,648元	—
106年5月	54,700元	—	60,800元	3,648元	—
106年6月	64,100元	—	60,800元	3,648元	—
106年7月	67,650元	—	60,800元	3,648元	—
106年8月	56,550元	62,150元	60,800元	3,648元	—
106年9月	54,850元	—	63,800元	3,828元	—
106年10月	57,475元	—	63,800元	3,828元	—
106年11月	53,000元	—	63,800元	3,828元	—
106年12月	63,025元	—	63,800元	3,828元	—
107年1月	62,100元	—	63,800元	3,828元	—
107年2月	49,600元	59,375元	63,800元	3,828元	—
107年3月	54,775元	—	60,800元	3,648元	—
107年4月	64,100元	—	60,800元	3,648元	—
107年5月	72,125元	—	60,800元	3,648元	—
107年6月	66,100元	—	60,800元	3,648元	—
107年7月	65,800元	—	60,800元	3,648元	—
107年8月	73,125元	68,008元	60,800元	3,648元	—
107年9月	64,100元	—	69,800元	4,188元	—
107年10月	65,800元	—	69,800元	4,188元	—
107年11月	57,625元	—	69,800元	4,188元	—
107年12月	65,800元	—	69,800元	4,188元	—
108年1月	64,875元	—	69,800元	4,188元	—
108年2月	49,600元	62,767元	69,800元	4,188元	—
108年3月	58,400元	—	63,800元	3,828元	—
108年4月	59,475元	—	63,800元	3,828元	—
108年5月至 113年3月	51,000元	51,000元	63,800元	225,852元	3,828元x59月

(續上頁)

01

113年4月	32,300元	—	33,300元	1,998元	113年4月1日至19日
總計				606,120元	