

臺灣新北地方法院簡易民事判決

113年度勞簡字第173號

原告 王彥成

訴訟代理人 黃俐律師

被告 聯安公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 李偉鳴

訴訟代理人 楊明德

吳鑑修

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年4月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸萬參仟貳佰捌拾捌元，及自民國一百一十三年十一月八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳新臺幣肆萬伍仟零壹元至原告在勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之四，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾萬捌仟貳佰捌拾玖元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告自民國99年9月1日起任職於被告（更名前為聯安物業管理股份有限公司），派駐世界山莊社區（下稱系爭社區），擔任機電組長乙職，離職前每月薪資為新臺幣（下同）3萬7,000元，經被告前後分別以同集團關係企業鼎積公寓大廈管理維護股份有限公司（下稱鼎積公司），及被告為投保單位，為原告投保勞健保及提撥勞退金，因鼎積公司與被告之負責人均為李偉鳴，且實際上原告亦無更換公司任職之情形，顯見兩家公司實質上為同一公司。嗣被告於113年3月8日透過負責系爭社區之部門主管高偉倫電話轉達，以原

01 告不適任為由逕行解僱原告，復於113年3月21日透過高偉倫  
02 以LINE訊息向原告稱「你可以開始找工作了」等語，被告並  
03 於113年4月初要求原告回公司寫離職單，顯見被告於113年3  
04 月8日即拒絕原告提供勞務給付，經原告向臺北市政府勞動  
05 局提出申訴後，由勞動局派員檢查後認定，被告未全額給付  
06 工資、特休未休工資，被告始於113年7月分兩次補發原告11  
07 3年3月至5月之薪資。

08 (二)被告辯稱其係於113年6月22日以勞動基準法（下稱勞基法）  
09 第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約云云，惟被告  
10 係於113年6月6日以三民路郵局第192號存證信函寄發人事派  
11 令，擅自將原告調職至飛躍社區，生效日期為113年6月8  
12 日，原告事前不知情亦未與原告協商，顯然被告違反勞基法  
13 在先，原告並無被告所稱113年6月17至19日連續3日無故未  
14 到職之情形，亦未收到被告113年6月21日解僱令，故被告於  
15 113年6月22日以勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間之  
16 勞動契約係屬違法。

17 (三)原告得請求被告給付之項目及數額如下：

18 1.特休未休工資：

19 (1)原告於99年起任職於被告，於109年至113年間共有70日特別  
20 休假（年資分別為10年、11年、12年、13年，特別休假日數  
21 依序為16日、17日、18日、19日），已休3日尚有67日未  
22 休，現兩造間勞動契約已終止，原告自得依勞基法第38條第  
23 4項規定，請求被告給付特休未休工資。又原告每日平均工  
24 資為1,234元（計算式： $37,000 \text{元} \div 30 \text{日} = 1,234 \text{元}$ ），故被  
25 告應給付原告特休未休工資8萬2,678元（計算式： $1,234 \text{元} \times$   
26  $67 \text{日} = 82,678$ ）。

27 (2)被告辯稱113年3月11日至113年6月7日間係以特休假列計云  
28 云，惟被告並未提出113年3月間欲將原告調往飛躍社區及原  
29 告拒絕前往之相關證據，且倘若（假設語氣）被告並未解僱  
30 原告，被告自應設法調動原告前往新的案場，然被告主管高  
31 偉倫竟向原告表示「你可以開始找工作了」，明顯與被告主

01 張相互矛盾，況原告僅係詢問特休可以休到什麼時候，並未  
02 向被告排定特休假，堪認被告前揭抗辯，並無理由。

03 2.補提繳勞工退休金：

04 兩造約定每月薪資自99年9月起至102年12月止為3萬4,000  
05 元、103年1月起至112年3月止為3萬6,000元、112年4月起至  
06 113年6月止為3萬7,000元，月提繳工資分別為3萬4,800元、  
07 3萬6,300元、3萬8,200元，被告每月應為原告提繳勞工退休  
08 金2,088元、2,178元、2,292元，惟被告自99年9月起至110  
09 年11月止每月僅提撥1,818元；110年12月起至113年5月止每  
10 月僅提撥1,998元；113年6月僅提撥1,399元，合計短少提繳  
11 5萬2,202元（詳如附表所示），原告自得依勞工退休金條例  
12 （下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項規定，請求被  
13 告補提繳勞工退休金5萬2,202元至原告勞工退休金專戶。

14 (四)併為聲明：1.被告應給付原告8萬2,678元，及自起訴狀繕本  
15 送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被  
16 告應提繳5萬2,202元至原告之勞工退休金專戶。

17 二、被告則以：

18 (一)原告自99年9月1日至鼎積公司應徵並派遣至系爭社區（臺北  
19 市○○區○○路0段00巷0號）任職至107年10月31日，因  
20 改由被告承攬系爭社區物業工作而由被告依原契約條件繼續  
21 僱用，鼎積公司與被告並非實質上同一公司，法人格各自獨  
22 立。又原告為被告派遣至系爭社區之機電員，因工作態度不  
23 為系爭社區管委會認同而要求換員，經被告詢問派駐系爭社  
24 區管委會總幹事及副總幹事考評確認無誤，基於系爭社區管  
25 委會及被告派駐現場幹部均提出不適任事由，被告幹部高偉  
26 倫遂於113年3月間與原告商議調職事宜，調職地點為飛躍社  
27 區（新北市○○區○○路0段000號），仍任機電員，薪資不  
28 變，惟原告不願意前往，亦未告知原因，僅詢問特休假可休  
29 到何時、要求特休假，經被告幹部高偉倫告知「到月底沒問  
30 題，但是你可以找工作了，經過查核很多證人說你的所為不  
31 是，甚至管委會發函過來，要拍給你嗎？」，其中「你可以

01 找工作了」此句意涵係既然系爭社區已認為原告不適任，要  
02 求換人，而原告又不願接受調動，考慮原告後續謀生問題，  
03 遂提出可以找工作了之意見，並沒有解僱之意。況斯時原告  
04 係處於特休假期間（113年3月14日），被告亦未解僱原告。  
05 又原告住居地距離飛躍社區17.3公里，符合勞基法調動五原  
06 則，另依原告親閱後簽署之人員獎懲規定第43條規定、服務  
07 同意書第3條約定，原告實無不接受調職之理由。

08 (二)其後，被告多次請原告回公司商議解決後續調職及雜物處理  
09 事宜，然原告多係不接電話或郵件招領逾期退回，在原告特  
10 休假期滿後，被告遂發出人事調職派令請原告於113年6月8  
11 日至飛躍社區管委會報到任機電員職（113年6月6日郵寄、1  
12 13年7月8日退回、宅急便113年6月13日寄出、113年6月15日  
13 送達），原告依然未前往就職，被告遂以原告113年6月17日  
14 至113年6月19日連續3日無故未到職為由，於原告仍未到職  
15 之113年6月20日發出解僱令（113年6月21日郵寄、113年8月5  
16 日退回、宅急便113年6月20日寄出、113年6月22日送達）  
17 後，被告才開除解僱原告，勞保投保及勞退提撥始於113年6  
18 月21日退保。

19 (三)對於原告請求被告給付之項目及數額，表示意見如下：

20 1.特休未休工資部分：

21 原告113年3月9日起即未提供勞務，亦未接受調動，因多次  
22 聯繫原告未果已如上述，被告遂依原告請求應休特休70日扣  
23 除已休特休3日後剩餘67日，自113年3月11日至113年6月7日  
24 止以特休假列計（扣除國定假日，特休日數依序為15日、20  
25 日、23日、7日共65日），此期間依原薪資發放，雖多次通  
26 知原告但未回公司領取，遂於113年7月16日匯入原告薪資帳  
27 戶7萬8,782元【計算式：（113年6月1至7日薪資37,000元÷3  
28 0日×7日=8,633元）－勞保費187元=8,446元＋（113年4  
29 月、5月實領薪資34,983元×2=69,966元）=78,412元，被  
30 告溢發370元】，被告同意再給付原告特休假未休之2日薪資  
31 2,648元（計算式：1,234元×2日=2,468元），扣除溢發原

01 告薪資370元，尚應支付2,028元。倘原告認為被告有積欠原  
02 告特休未休工資，鑒於原告於113年3月11日至113年6月7日  
03 期間未服勞務，被告主張此期間所給付之薪資應予抵銷。

04 2.補提繳勞工退休金部分：

05 原告勞退提撥之期日為99年9月1日到職至113年6月21日，原  
06 告到職時之薪資係3萬3,000元，被告投保勞退級距3萬0,300  
07 元，應投保勞退級距3萬3,300元；104年9月1日薪資調整為3  
08 萬6,000元，應投保勞退級距3萬6,300元；112年4月再調整  
09 為3萬7,000元，應投保勞退級距3萬8,200元，故原告在職期  
10 間勞退提撥差額應為4萬5,001元【計算式：（99年9月至104  
11 年8月每月應提繳1,998元（33,300元×6%）－被告實際提繳  
12 1,818元（30,300元×6%）×60月＋（104年9月至110年11月  
13 每月應提繳2,178元（36,300元×6%）－被告實際提繳1,818  
14 元（30,300元×6%）×75月＋（110年12月至112年3月每月應  
15 提繳2,178元（（36,300元×6%）－被告實際提繳1,998元  
16 （33,300元×6%）×16月＋（112年4月至113年5月每月應提  
17 繳2,292元（38,200元×6%）－被告實際提繳1,998元（33,3  
18 00元×6%）×14月＋（113年6月應提繳1,604元－被告實際提  
19 繳1,399元）＝45,001元】，扣除113年6月多提撥之13日993  
20 元（113年6月8日未到職），被告同意提繳4萬4,008元至原告  
21 之勞工退休金專戶。

22 (四)答辯聲明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保  
23 請准宣告免為假執行。

24 三、得心證之理由：

25 (一)被告與鼎積公司是否為具實體同一性之同一雇主？

26 1.按我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合  
27 夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常  
28 為競爭、節稅等需要，同時成立業務性質相同之多數公司行  
29 號，而實質共用員工，工作地點亦相同，上開由相同事業主  
30 同時或前後成立之公司行號，形式上雖屬不同之企業，但經  
31 營之企業主既相同，工作廠址多數相同，且給與員工之工作

01 條件亦大致相同，則自員工之立場以觀，難體認受僱之事業  
02 主有所不同，自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割  
03 其對員工之勞動契約義務，從而，自不可拘泥於法律上是否  
04 相同之人格僅作形式認定，而應自勞動關係之從屬情形，及  
05 工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判  
06 斷。亦即，應認定上開相同企業主經營之不同形式之公司具  
07 有實體上同一性，而認定為同一事業（最高法院100年台上  
08 字第1016號判決意旨參照）。另「原雇主」法人與他法人，  
09 縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法  
10 人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付  
11 等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形  
12 骸化」而無自主權，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關  
13 係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規  
14 避法規範，可認二法人間之構成關係為具有「實體同一性」  
15 之同一雇主，庶幾與誠信原則無悖（最高法院100年度台上  
16 字第246號判決意旨參照）。

17 2.原告主張其自99年9月1日起受僱於被告，擔任機電工作等  
18 語；被告則抗辯：原告自99年9月1日起至107年10月31日止  
19 係受僱於鼎積公司，其後因改由被告承攬系爭社區物業工作  
20 而由被告依原契約條件繼續僱用，鼎積公司與被告並非實質  
21 上同一公司，法人格各自獨立等語。經查，原告於99年9月1  
22 日受僱於鼎積公司時，被告與鼎積公司之董事長即均為李偉  
23 鳴，所營事業同為公寓大廈管理服務業等情，有公司變更登  
24 記表可稽。又原告因受僱於鼎積公司，於99年8月27日簽立  
25 之服務同意書，其上即載明受雇公司有鼎積公司及被告公司  
26 (105年7月18日變更名稱，前名稱：聯安物業管理顧問股份  
27 有限公司，有經濟部商工登記公示資料查詢服務資料可稽)  
28 等公司名稱，則縱使系爭社區於107年11月1日改由被告承攬  
29 物業管理，並自該日起將原告勞保及勞退之投保提繳單位由  
30 鼎積公司變更為被告，惟原告之工作地點及工作內容均未變  
31 更，且鼎積公司及被告均由董事長李偉鳴對外代表公司及對

01 內為事務之管理，故鼎積公司及被告形式上雖係不同法人，  
02 惟實質上應認兩家公司具有實體同一性，應認定屬於「同一  
03 事業」無疑。從而，堪認被告與鼎積公司對原告而言，係屬  
04 同一雇主。

05 (二)兩造間勞動契約於何時因何原因終止？

06 1.按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，  
07 雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明  
08 文。復按，終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條  
09 之規定，應向他方當事人以意思表示為之。又對話人為意思  
10 表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話  
11 而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生  
12 效力，民法第94條、第95條第1項前段亦分別定有明文。又  
13 表意人將其意思表示以書面郵寄掛號寄送至相對人之住所  
14 地，郵務機關因不獲會晤相對人，而製作招領通知單通知相  
15 對人領取者，除相對人能證明其客觀上有不能領取之正當事  
16 由外，應認相對人受招領通知時，表意人之意思表示已到達  
17 相對人而發生效力，不以相對人實際領取為必要（最高法院  
18 109年度台上大字第908號大法庭裁定參照）。

19 2.被告抗辯原告因工作態度不為系爭社區認同而經系爭社區管  
20 委會於113年3月間要求換員，被告遂發出人事調職派令請原  
21 告於113年6月8日至飛躍社區管委會報到任機電員職（113年  
22 6月6日郵寄、113年7月8日退回、宅急便113年6月13日寄  
23 出、113年6月15日送達），原告依然未前往就職，被告遂以  
24 原告113年6月17日至113年6月19日連續3日無故未到職為  
25 由，於113年6月20日發出解僱令（113年6月21日郵寄、113年  
26 8月5日退回、宅急便113年6月20日寄出、113年6月22日送  
27 達），故兩造間勞動契約業已終止等語。惟原告則以前詞否  
28 認之。經查，系爭社區管委會於113年3月4日發函被告稱：  
29 「社區機電組長王彥成工作怠慢、執行交辦事項不落實、身  
30 為組長推卸責任，不符合社區保養維護組長之職能，請立即  
31 撤換機電組長王彥成，並儘速選派符合資格人員接替。」等

01 情，有被告提出之系爭社區管委會函文在卷可查，則被告依  
02 據系爭社區管委會之要求，調動原告之職務，自無不當動機  
03 及目的，且為企業經營所必須，尚難認被告調動原告職務有  
04 何違反勞基法第10條之1規定之情形，應屬合法。又被告已  
05 於113年6月6日發布人事派令，將原告調任至飛躍社區擔任  
06 機電人員，生效日期為113年6月8日，並通知原告應於113年  
07 6月11日至飛躍社區報到，衡諸對原告工資條件無不利益之  
08 變更，且無地點過遠之情形，雖未經原告同意，仍合乎誠信  
09 原則，並無權利濫用情事，核屬合法有效之調動，經被告於  
10 113年6月6日以存證信函郵寄掛號寄送至原告之住所地，郵  
11 務機關於113年6月11日、12日投遞不成功，於113年6月13日  
12 為招領通知，因原告並未領取，於113年7月8日以招領逾期  
13 退回被告，有存證信函、人事派令、排班表及蓋有投遞日  
14 期、招領逾期退回戳章之信封在卷可稽，原告住所地迄今均  
15 在同一地址，復未證明其客觀上有不能領取之正當事由，應  
16 認原告受招領通知時，被告所為調職通知之意思表示已到達  
17 原告而發生效力。又原告經被告調動後並未至飛躍社區報  
18 到，為兩造所不爭，而被告以原告於113年6月17日至同年月  
19 19日連續3日無故未到職為由，依勞基法第12條第1項第6款  
20 規定，於113年6月20日終止勞動契約，經被告郵寄掛號寄送  
21 至原告之住所地，郵務機關於113年6月24日、25日投遞不成  
22 功，於113年6月27日為招領通知，因原告並未領取，於113  
23 年8月5日以招領逾期退回被告，有解僱令及蓋有投遞日期、  
24 招領逾期退回戳章之信封在卷可稽，揆諸前揭說明，堪認兩  
25 造間勞動契約業經被告合法終止。

26 (三)原告請求被告給付特別休假未休折算工資8萬2,678元，是  
27 否有據？

28 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  
29 依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三  
30 日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未  
31 滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、

五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。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。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，勞基法第38條第1項第1款、第4項定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其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或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，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項第1款亦有明定。

2. 查原告自99年9月1日起受僱於被告，自109年9月1日起至原告於113年3月9日調離系爭社區為止，原告之特別休假日數為70日，未休日數尚有67日等情，為兩造所不爭。被告抗辯：原告自113年3月11日起至113年6月7日止係以特別休假列計（扣除國定假日，特休日數依序為15日、20日、23日、7日共65日），僅尚餘2日特別休假等語，惟此為原告所否認。查觀諸兩造間於113年3月21日在通訊軟體LINE之對話內容，原告對被告部門主管高偉倫稱：「請問我的特休可以修(休)到什麼時候？」，高偉倫稱：「到月底沒問題」等語，堪認原告自113年3月11日起未到職工作，確實係因使用其特別休假，且兩造認知請休特別休假期間既僅至當月月底，顯見原告僅有於113年3月11日至3月31日，使用其特別休假15日。再查，被告就原告自113年4月1日起至113年6月7日止仍有向被告為繼續請休特別休假之表示，並未提出任何證據舉證以實其說，無從認定原告於該段期間另有使用特別休假50日。堪認原告於被告終止勞動契約時，應尚有未休特別休假52日。又查，原告自109年9月至112年3月每月薪資為3萬6,000元、112年4月至113年6月每月薪資為3萬7,000元，為兩造所不爭，則原告自110年9月1日起至111年8月31日止所餘特

01 別休假15日，1日工資為1,200元（計算式： $36,000 \div 30 = 1,200$ ）；又自111年9月1日起至113年6月20日止所餘特別休假1  
02 8日、19日，1日工資均為1,234元（計算式： $37,000 \div 30 = 1,234$ ）。從而，原告得請求被告給付之特別休假未休折算工  
03 資應為6萬3,658元（計算式： $1,200 \times 15 + 1,234 \times 37 = 63,658$ ）。

07 3.另被告抗辯倘認定被告有積欠原告特休未休工資，因原告自  
08 113年3月11日至113年6月7日期間未服勞務，自得以此期間  
09 所給付之薪資予以抵銷等語。經查，原告自113年4月1日起  
10 至113年6月7日止未為被告服勞務，惟已受領被告給付之薪  
11 資共計7萬8,782元，且該段期間被告僅應給付薪資7萬8,412  
12 元，被告溢發370元等情，有匯款回條聯在卷可稽，並為兩  
13 造所不爭。而原告於該段期間並未請休特別休假，亦經本院  
14 認定如前。又原告主張其未提供勞務係因遭被告於113年3月  
15 8日調離系爭社區，等待被告通知新案場等語，而觀諸被告  
16 所提出人事派令，係於113年6月6日始發布自113年6月8日起  
17 將原告調任至飛躍社區擔任機電人員，被告復未舉證證明在  
18 此之前已有通知原告調職後之新案場，以受領原告為勞務之  
19 提供，可徵被告並無受領原告勞務之意，則被告拒絕受領  
20 後，即應負受領遲延之責，原告無須補服勞務之義務，是原  
21 告仍得請求被告給付上開期間內之報酬。是以，被告以其已  
22 給付原告之薪資7萬8,412元為抵銷抗辯，尚無足採，惟其抗  
23 辯溢給370元應予扣除部分，則無不合。

24 4.從而，原告請求被告應給付特別休假未休折算工資6萬3,288  
25 元（計算式： $63,658 - 370 = 63,288$ ），洵屬有據；逾此部  
26 分之請求，則屬無據。

27 (四)原告請求被告補提繳勞工退休金5萬2,202元，是否有據？

28 1.按應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存  
29 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之  
30 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工  
31 退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。復按勞工

01 之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主或所屬單位應於當  
02 年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8  
03 月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整  
04 均自通知之次月1日起生效，勞工退休金條例第15條第2項定  
05 有明文。又依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之  
06 規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，  
07 勞工得向雇主請求損害賠償。

08 2.原告主張兩造約定每月薪資自99年9月起至102年12月止為3  
09 萬4,000元、103年1月起至112年3月止為3萬6,000元、112年  
10 4月起至113年6月止為3萬7,000元等語；被告則抗辯原告自  
11 99年9月起至104年8月止每月薪資為3萬3,000元、104年9月  
12 至112年3月每月薪資為3萬6,000元、112年4月至113年6月每  
13 月薪資為3萬7,000元等語。經查，兩造就原告自99年9月起  
14 至104年8月止之每月薪資主張歧異，而依勞基法第23條第2  
15 項規定，雇主就工資清冊應保存5年，上開期間既已逾被告  
16 應保存之5年期間，自應由原告就其主張負舉證責任，原告  
17 既未提出任何證據舉證以實其說，被告復就其抗辯之每月薪  
18 資已提出薪資存款紀錄、薪資單為證，堪認應以被告抗辯之  
19 每月薪資為可採。又被告自認原告自99年9月起至104年8月  
20 止每月薪資為3萬3,000元，月提繳工資為3萬3,300元，每月  
21 應提繳金額為1,818元；自104年9月至112年3月每月薪資為3  
22 萬6,000元，月提繳工資為3萬6,300元，每月應提繳金額為  
23 2,178元；自112年4月至113年6月每月薪資為3萬7,000元，  
24 月提繳工資為3萬8,200元，每月應提繳金額為2,292元，113  
25 年6月計算至21日應提繳1,604元（計算式： $2,292 \times 21 / 30 =$   
26  $1,604$ ，小數點以下四捨五入）。而被告自99年9月起至110年  
27 11月止每月已為原告提繳1,818元，自110年12月起至113年5  
28 月止每月已為原告提繳1,998元，又113年6月已為原告提繳  
29 1,399元。據上計算，合計應為原告補繳勞工退休金4萬  
30 5,001元等事實，並有勞工退休金個人專戶明細資料在卷可  
31 稽，經核尚無不合，應屬可採。又被告雖抗辯尚應扣除113

01 年6月份多提繳13日計993元（113年6月8日未到職）等語，  
02 然按勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止，勞工  
03 退休金條例第16條前段定有明文，而兩造間勞動契約係經被  
04 告於113年6月20日終止，尚難認被告有多提繳13日而應扣除  
05 993元可言。從而，原告請求被告應補提繳勞工退休金差額4  
06 萬5,001元至原告在勞工保險局之勞工退休金個人專戶，洵  
07 屬有據，逾此部分之請求，則屬無據。

08 四、綜上所述，原告依據兩造間勞動契約及上開勞動法令，請求  
09 被告給付6萬3,288元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年11  
10 月8日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，暨應補提  
11 繳勞工退休金差額4萬5,001元至原告在勞工保險局之勞工退  
12 休金個人專戶，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，  
13 為無理由，應予駁回。

14 五、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權  
15 宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將  
16 請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、  
17 第2項所明定。本判決第1、2項原告勝訴部分係就勞工之給  
18 付請求，為被告即雇主敗訴之判決，爰依據前開規定，依職  
19 權為假執行及免為假執行之宣告。

20 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提  
21 之證據，經本院審酌後，均核與本案判決所認結果不生影  
22 響，爰毋庸逐一再加論述，附此敘明。

23 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

24 中 華 民 國 114 年 5 月 26 日

25 勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

26 以上正本係照原本作成。

27 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  
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 114 年 5 月 26 日

30 書 記 官 李 依 芳