

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第92號

原告 王崑斌

訴訟代理人 廖本揚律師

被告 俊泉塑膠企業有限公司

法定代理人 王金花

訴訟代理人 陳頂新律師

複代理人 陳湘懿律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國113年8月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣748,365元，及其中新臺幣288,333元自民國111年11月24日起、新臺幣160,032元自民國112年6月9日起、新臺幣30萬元自民國112年7月9日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣97,345元至原告設於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93%，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告以新臺幣845,710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、程序部分：

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：被告應給付原告新臺幣（下同）910,680元，及自民國111年11月24日起至清償日止，按年息5%計算之利息等語。嗣於113年7月9日言詞辯論時，將聲明變更如後所示（見本院卷一第461頁），係將原

01 請求被告賠償未依法足額提繳勞工退休金之損害97,347元部
02 分，變更為請求被告將該款項提繳至原告設於勞動部勞工保
03 險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。其請求之基
04 礎事實同為被告未足額提繳勞工退休金之損害，合於前開規
05 定，應予准許。

06 貳、實體部分：

07 一、原告主張：原告自98年12月10日起至111年11月23日止受僱
08 於被告，平均薪資為5萬元。原告原受被告指派至中國上海
09 廠區工作，後因被告前董事長林欽澤欲縮小中國營業規模，
10 於108年4月間將原告調回臺灣廠區。原告於受僱期間內由作
11 業員逐升為廠長，工作內容為原料進場、生產安排、pp板壓
12 出成型、內頁袋製成、邊料回收粉碎、安排疊貨櫃出口、擔
13 任司機及處理被告前董事長林欽澤交辦業務。詎林欽澤於11
14 1年5月18日過世後，被告即未再給付原告工資，經原告反應
15 仍置之不理。被告積欠原告111年5月1日至111年11月23日之
16 工資共288,333元，並應給付原告111年11月23日回溯5年，
17 即106年至111年共135天特別休假（下稱特休）未休之工資
18 共225,000元。被告另有低報原告薪資，未依法足額為原告
19 提繳勞工退休金之情事，經原告於111年11月23日在勞資爭
20 議調解時，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、
21 6款規定向被告終止勞動契約。如認該日未終止，則以起訴
22 狀繕本送達終止。被告自應按原告任職期間98年12月10日至
23 111年11月23日之年資及月平均工資5萬元，給付原告資遣費
24 30萬元。被告僅依最低薪資提撥原告退休金，自106年11月2
25 4日起迄111年11月23日為止，短提退休金差額合計97,347
26 元，應依法補提繳至原告之勞退專戶。為此，依勞基法第22
27 條第2項、第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）
28 第12條第1、2項、第31條第1項等規定提起本件訴訟等語。
29 並聲明：1.被告應給付原告813,333元，及自111年11月24日
30 起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應提繳97,347
31 元至原告之勞退專戶。3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

01 二、被告抗辯：原告於98年12月10日起至100年3月13日、100年4
02 月14日起至108年11月30日止受僱於被告，每月薪資為23,10
03 0元，惟原告於108年12月1日起改任職於其胞妹所設立之訴
04 外人鈴谷工業有限公司（下稱鈴谷公司），故兩造間自108
05 年12月1日起已無僱傭關係。又原告之胞姊即訴外人王素真
06 於擔任被告董事長特助期間，負責處理被告之財務、會計及
07 人事等業務，並於原告改任職於鈴谷公司後，仍虛以被告為
08 投保單位為原告投保勞工保險（下稱勞保），不得據此認定
09 原告於108年12月1日後與被告仍有僱傭關係，故被告並無積
10 欠原告工資。且被告於原告任職期間均依據原告實際薪資提
11 繳原告之新制退休金，並無短繳退休金之情事，則原告終止
12 契約請求資遣費、提繳退休金差額亦非有據，原告之請求均
13 無理由等語。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，
14 願供擔保請准宣告免予假執行。

15 三、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷一第46
16 2、463頁）：

17 (一)兩造不爭執之事項如下：

18 1.原告自98年12月10日起至100年3月13日止、自100年4月14
19 日起至108年11月30日止，受僱於被告。

20 2.被告之法定代理人原為林欽澤，林欽澤於111年5月18日死
21 亡，林欽澤之配偶王金花自111年7月8日擔任被告之法定
22 代理人。

23 3.原告之胞姐王素真曾於被告擔任董事長特別助理等職務，
24 負責會計、人資等事項，且王素真與林欽澤曾為戀人關
25 係。

26 4.原告108年後之工作地點為臺中市○○區○○路000巷00號
27 廠房（下稱37號廠房）。

28 5.原證1至原證8及被證1，形式上為真正。

29 (二)兩造爭執之事項如下：

30 1.原告自100年3月14日至100年4月13日止，及自108年12月1
31 日起迄本件原告主張終止勞動契約之日止，是否受僱於被

告？

2.若兩造間於上開期間有僱傭關係，原告自106年11月1日至111年11月23日止此段期間每月之薪資是否為5萬元？原告請求被告給付111年5月1日起至111年11月23日止之工資288,333元，有無理由？

3.原告請求被告給付自106年1月1日起至111年11月23日止計135日特休未休工資225,000元，是否有據？

4.原告請求被告給付資遣費30萬元，有無理由？

5.原告主張被告自106年11月24日起至111年11月23日止，短提繳勞工退休金97,347元，請求被告補提繳至原告之勞退專戶，有無理由？

四、得心證之理由：

(一)原告自100年3月14日至100年4月13日止，及自108年12月1日起迄本件原告主張終止勞動契約之日止，是否受僱於被告？按勞動契約以不定期為原則，除屬於臨時性、短期性、季節性以及特定性工作得為定期性勞動契約之外，其餘勞動契約屬於繼續性工作，均強制規定為不定期契約，此觀勞基法第9條之規定自明。又勞動契約繼續中，除勞工得依其自由意志自願離職外，雇主非有勞基法第11條、第12條等所規定之法定終止事由外，不得片面終止勞動契約。經查：

1.原告自100年3月14日至100年4月13日止受僱於被告：

原告自98年12月10日起至100年3月13日止、自100年4月14日起至108年11月30日止，受僱於被告，此為兩造所不爭執。被告否認原告自100年3月14日至100年4月13日止受僱於被告，係以原告之勞保投保資料為依據。依原告之勞保投保資料，原告經被告於100年3月14日辦理退保，於100年4月14日辦理加保（見本院移調卷第23、24頁），原告主張此部分係被告作業疏失所致等情。查勞雇關係存否之判斷非以勞保投保資料為唯一依據。依證人王素貞於本院審理時之證述，原告自98年到被告工作，一直到111年11月間被告透過孫玲玲（為林欽澤、王金花之媳婦）告知不

01 用上班為止，原證16、17為其與孫玲玲間往來之訊息等語
02 （見本院卷一第464、470頁），此並有孫玲玲111年11月7
03 日以微信寄發予王素真之訊息：「王小姐，你跟王先生就
04 休息吧！」等語，及王素真111年11月9日將原告請假單微
05 信予孫玲玲之訊息在卷可憑（見本院卷一第433、435
06 頁），堪認王素真之證述屬實。勞動契約復以不定期繼續
07 性為原則，被告未能證明原告於100年3月14日有自願離職
08 或其曾對原告合法終止勞動契約之情事，應認原告主張其
09 自100年3月14日至100年4月13日止受僱於被告之情，應堪
10 採信。

11 2.原告自108年12月1日起迄本件原告主張終止勞動契約之日
12 止，仍受僱於被告：

13 (1)原告主張自108年12月1日起迄其主張終止勞動契約之日
14 止，受僱於被告，除有原告之勞保投保資料可證（被告
15 於100年4月14日為原告辦理加保，迄111年11月30日辦
16 理退保，見移調卷第24至27頁）外，復有原告之108年1
17 1月至111年4月間之薪資表在卷可憑（見本院卷一第33
18 至47頁）。參以：①奈米趨勢科技有限公司（下稱奈米
19 公司）於108年12月10日曾指派維修人員至被告進行機
20 台故障排除作業，於同年月11日開立發票，原告曾於當
21 日該公司之設備維修記錄單上客戶簽收欄簽名等情，有
22 該公司113年1月9日函文暨所檢附之銷貨單、統一發票
23 及設備維修記錄單在卷可稽（見本院卷一第357、363、
24 365頁）。②銘機實業股份有限公司於109年1月2日、10
25 9年3月25日、109年5月27日仍有與被告交易，原告為當
26 時被告交易對口單位之一，該公司上開日期之銷貨單上
27 之被告住址為37號廠房等情，有該公司112年12月14日
28 函文及該公司送貨通知單在卷可憑（見本院卷一第12
29 5、127、329頁）。③欣正股份有限公司於109年2月7日
30 仍有與被告交易，原告為當時被告交易對口之一，原告
31 並於該日之送貨單上簽收，該送貨單上之被告住址為37

01 號廠房等情，有該公司112年12月27日所提聲明書及該
02 公司銷貨憑單在卷可憑（見本院卷一第151、309頁）。

03 ④龍億機械工廠於109年3月23日仍有與被告交易，原告
04 為當時被告之交易對口，原告並於該日之估價單上簽名
05 等情，有該公司112年12月14日函文及該公司估價單在
06 卷可憑（見本院卷一第315、319頁）。⑤大化實業股份
07 有限公司於109年4月14日仍有與被告交易，原告曾於該
08 日該公司之送貨通知單上簽收等情，有該公司112年12
09 月25日函文及該公司送貨通知單在卷可憑（見本院卷一
10 第311、313頁）。⑥巧合紙器有限公司於109年8月19日
11 仍有以原告為對口，而與被告交易，原告並於該日之送
12 貨單上簽收，該送貨單上之被告住址為37號廠房等情，
13 有該公司112年12月25日函文及該公司送貨單在卷可憑
14 （見本院卷一第293、299頁）。⑦閣祥重機有限公司接
15 獲通知，曾於110年10月20日至被告處保養檢修堆高
16 機，由原告簽認帳單等情，有該公司112年12月29陳報
17 狀、該公司銷貨單及統一發票在卷可憑（見本院卷一第
18 341、343頁）。依上開證據資料，堪認截至110年10月2
19 0日止，原告仍在37號廠房為被告服勞務，足見原告自1
20 08年12月1日起，確仍受僱於被告，在37號廠房為被告
21 工作。被告抗辯：原告自108年12月1日起改任職於鈴谷
22 公司，兩造自該日起無僱傭關係云云，洵非可採。

23 (2)鈴谷公司於112年2月16日寄發存證信函予王金花等人，
24 主張該公司自108年12月1日起承租37號廠房全部等情，
25 固據被告提出該存證信函為證（見本院卷一第409至412
26 頁）。然依證人王素貞於本院審理時之證述，98、99年
27 開始，原告及被告員工上班地點位於37號廠房，王素貞
28 與原告亦在同一個廠房工作，鈴谷公司雖有向被告承租
29 37號廠房全部，但自108年12月起鈴谷公司只有使用37
30 號廠房一部分，有部分還是被告在使用，當時被告還
31 有很多機器設備及材料存放在37號廠房裡面，基於林欽澤

與鈴谷公司之間是認識的朋友，所以雙方同意暫時這樣使用等情（見本院卷一第464至470頁）。此核與前揭①至⑦奈米公司等函覆內容及所附相關單據之記載相符，堪信其證述屬實。被告援引上開存證信函抗辯：37號廠房於108年12月1日起即遭鈴谷公司佔用，原告既主張其係於上開地址任職，足認原告於108年12月後即任職於鈴谷公司云云，與事實不符，難認可採。

(3)勞動契約以不定期繼續性為原則，被告未能證明原告於110年10月20日之後有自願離職或其有對原告合法終止勞動契約之情事，應認原告自108年12月1日起迄本件原告主張終止勞動契約之日止，仍受僱於被告。

3.兩造不爭執原告自98年12月10日起至100年3月13日止、自100年4月14日起至108年11月30日止，受僱於被告。而原告自100年3月14日至100年4月13日止，及自108年12月1日起迄本件原告主張終止勞動契約之日止，亦受僱於被告，經本院認定如上。是原告受僱於被告之年資自98年12月10日起至迄本件原告主張終止勞動契約之日即112年6月8日（詳如後述）止。

(二)若兩造間於上開期間有僱傭關係，原告自106年11月1日至111年11月23日止此段期間每月之薪資是否為5萬元？原告請求被告給付111年5月1日起至111年11月23日止之工資288,333元，有無理由？

原告自100年3月14日至100年4月13日止，及自108年12月1日起迄本件原告主張終止勞動契約之日止，仍受僱於被告，業如前述。經查：

1.原告108年11月至111年4月間之每月薪資為5萬元，此有原告此段期間之薪資表在卷可憑（見本院卷一第33至47頁）。原告離職前，約111年間，每月薪資平均5萬多元，亦經王素貞於本院審理時證述在卷（見本院卷一第464、465頁），堪認原告主張其自106年11月1日起至離職止，每月薪資為5萬元，應可採信。

01 2.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
02 為他方服勞務，他方給付報酬之契約。報酬應依約定之期
03 限給付之。工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或
04 勞雇雙方另有約定者，不在此限，民法第482條、第486條
05 前段及勞基法第22條第2項分別定有明文。次按雇主應置
06 備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明
07 細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年，勞基法
08 第23條第2項定有明文。而勞工請求之事件，雇主就其依
09 法令應備置之文書，有提出之義務；文書之持有人無正當
10 理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實
11 為真實，此觀勞動事件法第35條、第36條第5項規定甚
12 明。是雇主於訴訟上受請求提出上開文書時，自有提出義
13 務，無正當理由未提出者，法院得依自由心證認勞工關於
14 該文書性質、內容及其成立之主張或依文書應證之事實為
15 真實，對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效（最高法
16 院111年度台上字第2070號判決意旨參照）。查證人王素
17 貞證述被告自111年5月份之後就沒有發放薪資等情（見本
18 院卷一第470頁），堪認原告主張自111年5月起未曾領薪
19 一事，並非虛妄。被告雖抗辯：林欽澤在世或離世後，王
20 素貞因負責處理被告之財務、會計及人資等事務，實際掌
21 管被告內部諸多業務上文件，雖被告曾要求王素貞如實交
22 接，惟王素貞並未將所掌管業務文件全數交接予被告，僅
23 是消極、草率敷衍了事，故被告實際上並未持有原告之工
24 資清冊、出勤紀錄及離職資料，原告之出勤紀錄，皆為王
25 素貞所侵占等情。然王素貞於本院審理時證稱：當時只針
26 對銀行、存摺，有簽交接清單，一些憑證都在公司就沒有
27 特意簽署交接等語（見本院卷一第468頁），否認有取走
28 原告工資清冊、出勤紀錄等資料，被告就此未能證明，自
29 難採信。是被告未能提出原告之工資清冊及給付薪資相關
30 憑據，證明被告已給付原告111年5月1日起至111年11月23
31 日止之工資，自應受不利之認定。原告主張被告積欠原告

01 上開期間之工資，應可採信。準此，按原告之月薪5萬元
02 計算，被告應給付原告111年5月1日起至111年11月23日止
03 計6月又23日之工資，合計為338,333元（5萬×6+5萬×23/
04 30=338,333；元以下四捨五入，下同）。然原告僅請求
05 其中之288,333元，自無不可。從而，原告依兩造間勞動
06 契約之約定，請求被告按其月薪5萬元，給付原告上開期
07 間之工資288,333元，核屬有據，應予准許。

08 (三)原告請求被告給付自106年1月1日起至111年11月23日止計13
09 5日特休未休工資225,000元，是否有據？

10 1.勞工之特休，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主
11 應發給工資，勞基法第38條第4項前段定有明文。雇主應
12 發給之工資，則係按勞工未休畢之特休日數，乘以其一日
13 工資計發。所稱一日工資，為勞工之特休於年度終結或契
14 約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，
15 為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之
16 工資除以30所得之金額。於契約終止時，雇主即結算給付
17 勞工，此觀勞基法施行細則第24條之1第2項規定自明。

18 2.按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計
19 算方式明細、工資總額等事項記入；工資清冊應保存5
20 年。雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；前項出勤紀
21 錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申
22 請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕；雇主應將勞
23 工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，
24 記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容
25 以書面通知勞工；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其
26 權利不存在，應負舉證責任，勞基法第23條第2項、第30
27 條第5、6項、第38條第5、6項亦分別著有規定。查證人王
28 素貞於本院審理時證稱：111年11月前，我跟王崑斌都沒
29 有請過特休，其他員工有特休，因為當時我跟王崑斌的工
30 作，沒有人可以取代，老闆要求我們儘量不要請特休，林
31 欽澤當時有承諾特休未休的工資以後再一起給我們，但後

來林欽澤就去世了，所以到現在都沒有給我們等語（見本院卷一第467頁），證述原告111年11月以前均未曾請特休。被告未能證明原告之工資清冊、出勤紀錄等資料為王素貞所侵占，復未能依前揭規定舉證證明原告曾有請休特休或曾給付原告特休未休工資之情事，原告請求被告給付106年1月1日起至111年11月23日止特休未休之工資，即屬有據。

3.被告雖抗辯：原告之工作年資若以100年4月14日計算至111年11月23日，其特休應休日數為93日，惟其薪資部分應以勞保投保薪資計算等語。然如前所述，本件原告受僱於被告之工作年資應自98年12月10日起算，迄原告於112年6月8日合法終止勞動契約止（終止契約部分詳如後述）。依106年1月1日修正施行之勞基法第38條第1項第3、4款：五年以上十年未滿者，每年十五日、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止之規定，原告106至111年度特休未休日數依序應為15、15、15、16、17、18日，合計96日。而原告終止勞動契約前最近一個月正常工作時間所得之工資為5萬元，亦如前述，則被告應給付原告特休未休之一日工資數額為1,667元（ $5萬 \div 30 = 1,667$ 。元以下四捨五入，下同）。從而，原告得請求被告給付106年至111年計96日特休未休之工資為160,032元（ $1,667 \times 96 = 160,032$ ）；逾此部分之請求，不應准許。

(四)原告請求被告給付資遣費30萬元，有無理由？

兩造間勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，以起訴狀繕本送達被告，而於112年6月8日合法終止：

1.雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，或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5款、第6款定有明文。本件原告主張：因被告不給付薪資、不給付特休未休薪資、短繳勞

01 退、薪資低報等情，經原告於111年11月23日在勞資爭議
02 調解時，依上開規定終止兩造間勞動契約；如認該日並未
03 終止，則以本件起訴狀繕本之送達，為終止雙方間勞動契
04 約之意思表示等語。而被告確有未依勞動契約給付原告工
05 資，未依法給付原告特休未休工資及高薪低報未依法足額
06 為原告提繳勞工退休金（此部分詳如後述）之違反勞動契
07 約及勞工法令之情事，且此情形現仍繼續存在，原告自得
08 依上開規定終止勞動契約。惟終止契約應以意思表示為
09 之，原告於111年11月23日在勞資爭議調解時，並無隻字
10 片語向被告表明欲終止兩造間之勞動契約，此有調解紀錄
11 在卷可憑（見本院卷一第27至31頁），尚難認原告於該日
12 有合法終止勞動契約。是兩造間之勞動契約，應於本件起
13 訴狀繕本送達被告之日即112年6月8日（見本院移調卷第5
14 3頁送達證書），經原告依勞基法第14條第1項第5款、第6
15 款規定合法終止。

16 2. 勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
17 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由
18 雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工
19 資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工
20 資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之
21 資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12
22 條第1項、第2項定有明文。如前所述，兩造間勞動契約經
23 原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，以起訴狀
24 繕本送達被告，而於112年6月8日合法終止，被告自應依
25 前揭規定給付原告資遣費。

26 3. 所謂平均工資，係指計算事由發生之當日前六個月內所得
27 工資總額除以該期間之總日數所得之金額（勞退條例第3
28 條、勞基法第2條第4款參照）。原告自106年11月1日至11
29 1年11月23日止此段期間每月之薪資為5萬元，業如前述，
30 原告主張其平均工資為每月5萬元，應可採信。則原告依
31 前揭規定，請求被告給付自98年12月10日起至111年11月2

01 3日止工作年資之資遣費30萬元（見本院卷一第51頁資遣
02 費試算表，被告就此陳明無意見，見本院卷二第21頁），
03 於法有據，應予准許。

04 (五)原告主張被告自106 年11月24日起至111 年11月23日止，短
05 提繳勞工退休金97,347元，請求被告補提繳至原告之勞退專
06 戶，有無理由？

07 1.雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
08 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
09 定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。
10 雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，
11 致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條
12 例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明
13 文。而勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所
14 有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定
15 之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或
16 足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及
17 累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第
18 1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情
19 形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其
20 退休金專戶，以回復原狀（最高法院104年度台上字第103
21 1號判決參照）。

22 2.原告主張：被告僅依最低薪資提撥原告退休金，自106年1
23 1月24日起迄111年11月23日為止，被告短提退休金差額合
24 計97,347元（詳如原證8被告短撥退休金一覽表，見本院
25 卷一第53頁）等語。被告抗辯：假設原告受僱期間至111
26 年11月止，而106年10月到111年11月的薪資，每月均為5
27 萬元，對原告請求賠償短提繳差額如原證8部分，其中，
28 就投保之級距以50,600元為基準無意見，惟依據原告之勞
29 退專戶明細資料，被告106年11、12月期間均為原告提列
30 1,261元，然原證8上所載提列金額係1,260元，顯屬有
31 誤，除上述部分外，其餘部分無意見等語（見本院卷二第

21頁) 。

3.查原告受僱於被告之工作年資自98年12月10日起至迄112年6月8日止，且原告自106年11月1日至111年11月23日止此段期間每月之薪資均為5萬元，業如前述。對照投保薪資分級表，其投保薪資應為50,600元，被告每月依前揭規定應為原告提繳之勞工退休金為3,036元，此為兩造所不爭執。原告主張被告就上開期間短少提繳之金額合計為97,347元，被告除就其中106年11、12月部分抗辯其提繳之金額各為1,261元，原告僅列計1,260元外，其餘部分並不爭執。而被告上開抗辯核與原告之勞退專戶明細資料相符（見本院移調卷第43頁），是原告請求被告提繳之金額應扣除上開差額2元。經扣除後，被告就上開期間短少提繳原告勞工退休金之金額合計為97,345元。從而，原告依前揭規定請求被告提繳97,345元至原告之勞退專戶，於法有據，應予准許；逾此部分之請求，不應准許。

(六)以上，原告得請求被告給付之金額為748,365元（ $288,333 + 160,032 + 300,000 = 748,365$ ），被告並應提繳97,345元至原告之勞退專戶。

(七)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，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。但約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條亦分別有明文。本件被告積欠原告111年5月1日起至111年11月23日止之工資338,333元，原告僅請求其中之288,333元部分，此部分原告111年5月1日至111年10月31日之薪資已足以滿足其請求，是被告依勞動契約至遲應於111年11月10前給付（依本院卷一第33至47頁原告薪資表，絕大多數於翌月10日具領前一月之薪資），核屬有確定期限之給付，被告迄未給付，應自111年11月11日起負遲延責任。是原告就此部分請求被告給付自111年11月24日起之

遲延利息，核屬有據。關於特休未休之工資160,032元部分，依勞基法施行細則第24條之1第2項第2款第2目及第9條規定，應於契約終止時即112年6月8日結算給付；資遣費30萬元部分，依勞退條例第12條第2項規定，應於終止勞動契約（112年6月8日）後30日內，即於112年7月8日前發給，亦均屬有確定期限之給付，被告迄未給付，應負遲延責任。是特休未休工資部分之遲延利息，應自112年6月9日起算，資遣費部分則應自112年7月9日起算。原告逾上開範圍之法定遲延利息請求，於法無據，不應准許。

五、綜上所述，原告依勞動契約、勞基法第38條、勞退條例第12條第1項及第31條第1項等規定，請求被告應給付原告748,365元，及其中288,333元自111年11月24日起、160,032元自112年6月9日起、30萬元自112年7月9日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求則無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保後，免為假執行。至原告敗訴之部分，其假執行之聲請已失所依附，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，證人王素真於本院審理時之證述，多與卷內資料相符，業如前述，部分細節前後有出入或未能具體說明部分，當係時間久遠，記憶淡忘所致，難認其證述不可採。又兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 10 月 8 日
勞 動 法 庭 法 官 黃 渙 文

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。

01 中 華 民 國 113 年 10 月 8 日
02 書記官 陳建分