

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞簡字第2號

原告 鄭凱筑

訴訟代理人 陳美娜律師（法扶律師）

被告 陳美絹即泰小葉商行

兼 訴 訟

代 理 人 汪登台

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國113年11月14日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告陳美絹即泰小葉商行應給付原告新臺幣13萬3,547元，及自
民國113年1月9日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。
被告陳美絹即泰小葉商行應提撥新臺幣8,163元至原告於勞工保
險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之47，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行，但被告如以新臺幣14萬1,710
元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張應
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：被告陳美絹即泰
小葉商行應給付原告新臺幣（下同）30萬1,836元。嗣分別
於民國112年11月14日、113年5月2日具狀變更聲明，最終於
113年7月26日變更如下述一聲明(一)至(四)所示（見本院卷第22
5頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，應

予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：

(一)原告自112年4月13日起至同年10月10日止受僱於被告陳美絹即泰小葉商行（下稱泰小葉商行），擔任炒台廚師，約定每日工作時間為9時10分至14時、16時40分至20時30分，每日工時合計為8小時40分，中間無休息時間，每月工作25日，週日固定休假，週一休假則視當月週數而定，第一個月試用期月薪為4萬6,000元，嗣後調整月薪為4萬9,000元（計算式： $26,400+3,000+19,600=49,000$ ），日薪為1,633元（ $49,000/30=1,633$ ），獎金另計。原告於112年9月27日向泰小葉商行預告將於同年10月27日離職，並經兩造合意，惟泰小葉商行於112年10月10日（最後給薪日）任意提前終止兩造間勞動契約，違反勞動基準法（下稱勞基法），原告於同日依勞基法第14條第1項6款規定終止兩造間勞動契約。

(二)兩造間勞動契約既經合法終止，則原告依據勞動契約、勞基法第24條第1、2項、第32條第4項、第39條、勞工退休金條例第6條第1項、第12條第1項、第14條第1項規定，請求項目、金額說明如下：

1.112年9、10月積欠薪資3萬1,671元：原告112年9、10月應領薪資分別為4萬9,000元、1萬6,333元（ $49,000/30*10=16,333$ ），泰小葉商行已給付112年9、10月薪資3萬3,662元（ $25,357+8,305=33,662$ ），尚積欠原告工資3萬1,671元（ $49,000+16,333-33,662=31,671$ ）。

2.加班費13萬2,700元（ $41,496+84,672+6,532=132,700$ ）：

(1)平日加班費4萬1,496元：泰小葉商行實際上要求原告提早到，並進行大掃除，是以打卡時間並非真實上下班時間，且若有客人則無中間休息。原告每日加班超過1小時，實際工作152日，時薪為204元，則平日加班費為4萬1,496元。

(2)休息日加班費8萬4,672元：原告自112年4月13日至同年10月10日止任職於泰小葉商行合計27週，每週休息日均加班，休

01 息日1日加班費為3,136元，休息日加班費合計為8萬4,672
02 元。

03 (3)國定假日加班費6,532元：原告於五月一日、端午節、中秋
04 節、雙十節均有上班，應再給付1日之薪資，4日共6,532元
05 (49,000/30 $\div$ 1,633；1,633*4=6,532)。

06 3.資遣費1萬1,919元：泰小葉商行於112年10月10日違法解僱
07 原告，原告工作期間未滿6個月，合計178日，任職期間薪資
08 總額為28萬5,978元，月平均工資為4萬8,210元，基數為89/
09 360，則泰小葉商行應給付資遣費為1萬1,919元。

10 4.應提撥勞工退休金差額8,284元：原告任職期間泰小葉商行
11 有短少提撥原告之勞工退休金，泰小葉商行應補提撥勞工退
12 休金金額合計為8,284元。

13 (三)另原告於112年10月10日向泰小葉商行協商變更離職日期未
14 果，反遭被告汪登台傷害，而受有左上肢疼痛、右下肢擦挫
15 傷，爰依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求
16 被告汪登台賠償原告精神慰撫金12萬元。

17 (四)並聲明：1.被告陳美絹即泰小葉商行應給付原告17萬6,263
18 元，及自民事追加起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
19 年利率百分之5計算之利息。2.被告陳美絹即泰小葉商行應
20 提繳8,284元至原告之勞工退休金專戶。3.被告汪登台應給
21 付原告12萬元，及自民事追加被告暨準備狀繕本送達翌日起
22 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。4.願供擔
23 保，請准宣告假執行。

24 二、被告則以：兩造約定工作時間為每日9時10分至14時、16時4
25 0分至20時30分，合計8小時40分，中間有2次約5至10分之吃
26 東西時間，每小時也可以抽菸休息約5、6分鐘，原告實際工
27 作時間仍為8小時，每月固定週日及兩個週一休息。原告於1
28 12年9月27日請辭，泰小葉商行同意原告做到同年10月27
29 日，遂無資遣費問題。112年10月10日原告毆打、咆哮被告
30 汪登台，被告汪登台並未還手，亦無肢體接觸，原告隔日即
31 未來上班，泰小葉商行無解僱原告之意，至於原告是如何受

01 傷，被告汪登台不知情。泰小葉商行已給付112年9、10月薪
02 資予原告。兩造面試時約定薪資2萬6,400元，加班費部分已
03 約定上下班時間、工作天數，並以獎金方式補償；若獎金有
04 短少，泰小葉商行願意再給付。並聲明：原告之訴駁回；如
05 受不利判決，請准供擔保免為假執行。

06 三、本院協同兩造協議簡化爭點如下（見本院卷第279至281
07 頁）：

08 (一)不爭之事項：

09 1.兩造於112年4月13日（含）起成立勞動契約，約定之工作時
10 間為每日9時10分至14時、16時40分至20時30分，合計8小時
11 40分，週休週日1日或週休週日、週一2日（實際依考勤
12 卡），被告給薪至112年10月10日（最後一日給薪）止。兩
13 造於112年10月間終止兩造間勞動契約。

14 2.被告每月給付原告之薪資如勞動部112年12月13日裁處書罰
15 鍰總表「月薪資總額」欄所示（見本院卷第145頁），細項
16 如薪資清冊、薪資條所示（見本院卷第155、161至167
17 頁）。

18 3.原告打卡情形如考勤表示所示（見本院卷第169至175頁）。

19 4.如應計算原告資遣費，資遣費為1萬1,919元。

20 5.如應補提勞退差額，勞退差額為8,163元。

21 (二)兩造爭執之爭點：

22 1.原告主張其每月工資112年4至8月份如薪資清冊所示（見本
23 院卷第155頁），112年9月份為4萬9,000元、112年10月份1
24 萬6,333元；被告抗辯僅有薪資條上（見本院卷第161至167
25 頁）薪資部分（即基本工資）為其工資，其餘均不得加計，
26 且是加班費之補償。何者可採？其中：

27 (1)全勤加成之3,000元應否加計？

28 (2)工作表現獎金加成112年4月份1萬7,100元，其餘各月份1萬
29 9,600元應否加計？

30 (3)112年4至8月份之業績獎金應否加計？

31 2.原告主張每日約定工時內，即使原告加班40分鐘，加上中間

01 未能完全休息，加班超過1小時，未給付加班費；被告抗辯
02 每日約定工時期間雖為8小時40分，但原告實際工作時間仍
03 為8小時。何者可採？其中：

04 (1)被告抗辯原告每日中間均有2次吃東西休息5至10分是否為
05 真？如否，那幾日？應扣除多少時間？

06 (2)被告抗辯原告每日每小時有抽菸休息5、6分鐘是否為真？如
07 否，那幾日？應扣除多少時間？

08 (3)原告主張原告每日均因客人在無法中間休息而加班，是否為
09 真？如否，那幾日？應增加多少時間？

10 3.原告向被告汪登台請求精神慰撫金12萬元，有無理由，金額
11 是否適當？

12 (1)被告有無毆打原告致傷？

13 (2)兩造之學、經歷、月收入、家庭狀況、有無特殊社會地位？

14 (3)有無其他應審酌之事項？

15 四、得心證之理由：

16 (一)當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同
17 自認。當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論
18 時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證，民事訴訟
19 法第280條第1項、第279條第1定分別定有明文。查，上揭
20 三、(一)所列不爭之事項業經兩造於113年11月14日協議簡化
21 爭點而確認不爭之事項（見本院卷第279至281頁），依上揭
22 規定，原告無庸舉證，應逕採認為存在於兩造間之事實。

23 (二)原告之工資除「薪資」項外，尚包括「工作表現獎金」、
24 「業績獎金」、「全勤」等項目。被告尚積欠原告112年9、
25 10月份工資合計2萬9,917元，並應補提撥勞工退休金之差額
26 為8,163元：

27 1.工資之定義指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
28 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
29 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞動基準法
30 第2條第3款定有明文。又勞工與雇主間關於工資之爭執，經
31 證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因

01 工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條定有明文。是具經常
02 性之給付，且勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，即應
03 認屬勞工之工資。

- 04 2.查，兩造於被告給付原告112年9、10月薪資前之同年10月10
05 日發生爭執，有LINE對話紀錄、被告汪登台警詢筆錄、原告
06 警詢筆錄、錄音譯文在卷足參（見本院卷第75、77頁、臺灣
07 臺中地方檢察署113年度偵字第816號卷第23至29頁、第47至
08 51頁），發生爭執前已給付之112年4月至8月薪資條上，每
09 月均明載有「工作表現獎金」（第1個月為1萬7,100元，其
10 餘為1萬9,600元）、金額不等之「業績獎金」、「全勤」
11 （全勤為3,000元，未全勤為1,500元）等項目（見本院卷第
12 161至165頁）；而發生爭執後原告112年9、10月之薪資條
13 （見本院卷第165、167頁）上即不見「工作表現獎金」、
14 「業績獎金」、「全勤」等項目，可見上開項目於兩造發生
15 爭執前顯係經常性之給付，係發生爭執後被告才無故刪除，
16 又「工作表現獎金」、「業績獎金」、「全勤」等項目依其
17 名目即可推認與原告提供之勞務有對價性，且薪資條上所明
18 列之項目、金額又均是原告本於兩造間勞動關係自被告處所
19 受領之給付，則依上開規定及說明，自應認屬原告之工資，
20 是原告主張兩造間約定原告工資如112年4月至8月薪資條
21 （見本院卷第161至165頁）所示，包括「薪資」2萬6,400
22 元、「全勤」3,000元（未全勤1,500元）、「工作表現獎
23 金」第1個月1萬7,100元其餘1萬9,600元，合計第1個月4萬
24 5,000元（計算式：26,400+1,500+17,100=45,000）、其餘
25 為4萬9,000元（計算式：26,400+3,000+19,600=49,000，其
26 中112年6、10月份未全勤，「全勤」項為1,500元，實際為4
27 萬7,500元），並另計金額不等之「業績獎金」，如該月未
28 全勤，則依比例計算工資等情，應屬可認無訛。
- 29 3.原告於112年9、10月依上開所認兩造間勞動契約之約定，未
30 計金額不等之「業績獎金」，原應領取之薪資分別為4萬9,0
31 00元、1萬5,833元（ $47,500/30 \times 10 = 15,833$ ），泰小葉商行

已給付112年9、10月薪資3萬3,662元（ $25,357+8,305=33,662$ ），並有代繳勞、健保自付額合計1,254元（見本院卷第155頁，計算式： $211+634+409=1,254$ ），是112年9、10月份被告尚積欠原告工資2萬9,917元（計算式： $49,000+15,833-33,662-1,254=29,917$ ）。

4.原告得請求被告補提勞退差額8,163元：

(1)雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為勞工退休金條例第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。

(2)查，原告每月工資依上揭所認，實係包括「工作表現獎金」、「業績獎金」、「全勤」等項目，被告僅以「薪資」項之金額為原告提繳退休金，顯有少提繳之情形，即應補提勞退差額，兩造即不爭執此部分金額為8,163元，原告也同意超過部分（加計下揭(三)所示加班費會超過，並經本院釋明，見本院卷第275、276頁）不再請求（見本院卷第280、281頁），自應予以尊重，是原告得請求被告補提之勞退差額為8,163元。

5.至被告抗辯除「薪資」外之各項目加成為其加班費之補償等語，此為有利被告之事實，自應由被告舉證證明，然被告並未提出任何證據以實其說，自難認兩造間確為如此約定，被告此部分所辯，應無可採。

(三)原告得向被告請求延長工時之工資為9萬1,711元：

1.雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上；勞動基準法第36條所定之例假、休息日，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞動基準法第24條第1項第1、2款、第39條分別定有明文。是平日延

長時間工資為2小時內給付時薪的三分之二、超過2小時部分給付時薪的三分之二；休息日延長時間工資為2小時以內給付時薪的三分之二、超過2小時至8小時以內給付時薪的三分之二、超過8小時部分給付時薪的三分之二；而國定假日8小時以內，應給8小時時薪；超過8小時至10小時以內給付時薪的三分之二。

2. 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。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，勞動基準法第30條第5、6項定有明文，而出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條亦定有明文，是於勞動爭議中，應以出勤紀錄推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，如雇主否認，應由雇主舉證推翻。至雇主未置備勞工出勤紀錄，則應綜合全卷證，於合理範圍，為有利勞工之解釋及認定。

3. 查，兩造間之勞動契約約定工作時間為每日9時10分至14時、16時40分至20時30分，合計8小時40分，週休週日1日或週休週日、週一2日（實際依考勤卡），認定已如上述，基此可認兩造間約定之例假日為週日，休息日則為週一，而週一休息日兩造有約定隔週原告延長工時出勤提供勞務（實際依考勤卡）。

4. 被告得向原告請求平日延長工時之工資為3萬6,508元：

(1) 查，被告未置備原告112年4月間之出勤紀錄，有被告提出原告全部之考勤卡在卷足參（見本院卷第169至175頁），本院審酌原告同年5至10月如附表一、二所示之出勤情形，認原告主張其於112年4月間有出勤之日均有延長工時1小時等語，應屬合理可採。又原告112年4月合計提供14日之勞務，有原告四月薪資條在卷足認（見本院卷第161頁）。原告係於該月13日（星期四）起提供勞務，而該週約定之例假日（9日）、休息日（10日）業已經過。4月16日至30日，剩下2週，如休息日均出勤，會有12個工作日，加計13日至15

01 日，合計15日工作日（計算式： $3+12=15$ ），會超過上開所
02 認原告於112年4月係提供14日之勞務，因此可推認4月剩下2
03 週，原告僅有1個休息日出勤提供勞務。又原告112年4月之
04 約定薪資為4萬5,000元認定已如上述，被告另有給付業獎金
05 600元，合計4萬5,600元，基此，原告112年4月份13個平日
06 工作日均延長工時1小時，得請求之工資為3,293元（計算
07 式： $45,600/30/8*13*4/3=3,293$ ）。

08 (2)原告112年5至10月之平日出勤情形，如附表一所示，則此部
09 分依出勤紀錄原告得請求平日延長工時之工資為3萬3,215元
10 （計算如附表一所示）。又其中，原告於112年5月31日第1
11 段及第2段下班時間、同年6月6日第2段上班時間、同年月13
12 日第2段上班時間、同年月15、29日第1段下班時間、同年9
13 月9日第2段上班時間、同年10月10日第2段下班時間，均未
14 打卡，而此部分之打卡資料上亦無任何註記，兩造又無其他
15 上、下班時間之主張或舉證，應認僅是單純忘記打卡，審酌
16 全卷證，本院認以約定之上下班時間為原告實際提供務之時
17 間應屬合理。另原告於同年6月10日第1段上班時間未打卡，
18 又此時被告業已備置打卡機制，原告未打卡又未提出合理之
19 說明，無從依上揭規定推認原告提供勞務之時點，又因考勤
20 卡上被告有載明原告「遲到半小時以上，也找不到人」等文
21 （見本院卷第169頁），本院審酌兩造當時尚未交惡，應屬
22 客觀之記載，是此日之第1段上班時間，本院認以原約定之9
23 時10分加計30分鐘，即9時40分為合理，原告否認此一時
24 間，又無打卡紀錄以實其說，即難憑採。

25 (3)基上，原告得請求平日延長工時之工資為3萬6,508元（計算
26 式： $3,293+33,215=36,508$ ），原告以平日每日均延長工時1
27 小時計算其工資而請求4萬1,496元（見本院卷第275頁），
28 與如附表一所示之出勤紀錄不符，就超過3萬6,508元部分，
29 應不可採。

30 5.被告得向原告請求休息日延長工時之工資為4萬8,707元：

31 (1)原告於112年4月有於1個休息日出勤9小時，認定已如上4.(1)

所示，此部分得請求之工資為2,913元（計算式： $45,600/30/8*(2*4/3+6*5/3+1*8/3)\div 2,913$ ）。

(2)原告於112年5至10月休息日出勤紀錄如附表二所示，則此部分依出勤紀錄原告得請求休息日延長工時之工資為4萬5,794元（計算如附表二所示）。

(3)基上，原告得請求休息日延長工時之工資為4萬8,707元（計算式： $2,913+45,794=48,707$ ），原告以每週休息日均有出勤並出勤9小時計算其工資而請求8萬4,672元（見本院卷第275頁），與如附表二所示之出勤紀錄不符，就超過4萬8,707元部分，自無可採。

6.另原告於五一（5月1日）、端午（6月22日）、中秋（9月29日）、雙十（10月10日）等4個國定假日均有出勤，有考勤表在卷足參（見本院卷第169至175頁），除以當作平日計算之加班費外（見上揭4.(2)），應再給付1日即8小時之薪資，合計6,496元（計算式： $209*8+201*8+204*8+198*8=6,496$ ），是此部分原告得請6,496元之工資，超過部分，亦無可採。

7.基上，原告得請求之延長工時工資為9萬1,711元（計算式： $36,508+48,707+6,496=91,711$ ）。

8.至被告抗辯原告工作時，每小時均有抽菸5、6分鐘，中間也有吃東西休息，故每日實際工時仍為8小時，無延長工時等情，以及原告主張於考勤表打卡時間外，每日均提加上班打掃，並因客人在無法中間休息而加班等語，均為對造所否認，且與考勤表之紀錄不符，兩造又無就其有利之事實提出證據，均不可採。

(四)原告得請求被告給付資遣費1萬1,919元：

1.勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六

個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

2.原告雖有於112年9月27日向被告預告將於同年10月27日離職，並經兩造合意，有兩造間LINE對話紀錄在卷足參（見本院卷第65頁），惟原告與被告汪登台於112年10月10日發生衝突後，被告即將原告退出LINE工作群組（見本院卷第75頁），該日之錄音譯文中，被告汪登台也對原告稱：「走！離開！做到今天！」等語（見臺灣臺中地方檢察署113年度偵字第816號卷第49頁），且被告算給原告之工資也是到112年10月10日止，有原告十月薪資條在卷足參（見本院卷第167頁），顯見被告有單方未說明具體解僱事由，於112年10月10日任意終止兩造間勞動契約之之意思及行為，則原告主張於同日依勞基法第14條第1項6款規定終止兩造間勞動契約等語，即屬有據，被告應依勞工退休金條例第12條第1項規定給付原告資遣費。

3.本件被告即經認定應給付原告資遣費，依上揭不爭之事項所認，資遣費為1萬1,919元。又原告亦同意超過部分（加計上揭(三)所示加班費會超過，並經本院釋明，見本院卷第274頁）不再請求（見本院卷第280頁），自應予以尊重，是原告得請求被告給付之資遣費為1萬1,919元。

(五)原告未能證明被告汪登台有傷害原告之事實：

1.當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。原告主張於112年10月10日向泰小葉商行協商變更離職日期未果，反遭被告汪登台傷害，而受有左上肢疼痛、右下肢擦挫傷等語，被告汪登台雖未否認原告受有左上肢疼痛、右下肢擦挫傷之事實，惟否認有傷害原告之行為，原告自應就此部分之事實舉證以實其說。

2.此部分原告僅有提出診斷證明書為證（見本院卷第21頁），診斷證明書雖能證明原告於衝突當日受有左上肢疼痛、右下肢擦挫傷，然無法證明即係被告汪登台造成。至原告所提出

兩造間的LINE對話紀錄（見本院卷第65至77頁）也僅被告汪登台有提到當日原告對被告汪登台咆哮、作勢要打人（見本院卷第77頁），無法證明被告汪登台有傷害原告之行為。

3.另查，原告前於警詢時雖指稱被告汪登台抓住原告的手往被告汪登台胸口撞，拉扯過程造成原告左手骨裂受傷、膝蓋受傷等語（見臺灣臺中地方檢察署113年度偵字第816號卷第28頁），然依上揭診斷證明書，原告所受者為左上肢疼痛，實無左上肢之外顯傷勢，更無所謂左手骨裂，原告單方指述已與診斷證明書有所不符，難以採認。又證人王振豪於警詢時證稱：原告與被告汪登台在店外面騎樓談離職事情，有起口角快要發生衝突，伊就趕快站在中間，讓他們兩個不要打起來，伊是背對著原告，沒有看到被告汪登台抓原告的手。基本上沒有肢體衝突，因為快打來時，伊就擋在中間，阻止更進一步的衝突，是到原告離開時才發現原告的腳有流血等語（見臺灣臺中地方檢察署113年度偵字第816號卷第42頁），證人王振豪上開證述，除未證述被告汪登台有抓原告的手外，另明白證述因證人王振豪在起口角快要發肢體衝突時，即站在中間，阻止原告與被告汪登台更進一步的衝突，是依證人王振豪，除不能證明被告汪登台有傷害原告之行為外，反證被告汪登台辯稱未傷害原告，不清楚原告傷如何造成，尚合於事實。此外，別無其他證據能證明被告汪登台有傷害原告之行為，則原告主張於112年10月10日向泰小葉商行協商變更離職時，被告汪登台有傷害原告之行為等情，即難採認。原告既不能證明被告汪登台有傷害原告之行為，則請求被告汪登台賠償因此之損失，即屬無據。

(六)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條亦有明文。查，原告對被告請求之積欠工

01 資、加班費、資遣費等債權，核屬有確定期限之給付，既經
02 原告減縮自民事追加訴之聲明狀繕本送達翌日起算遲延利
03 息，自無不可。又民事追加訴之聲明狀繕本於113年1月8日
04 合法送達被告，有送達證書（見本院卷第87頁）在卷可稽，
05 被告迄未給付，自應負遲延責任。是原告請求被告自起訴狀
06 繕本送達翌日即113年1月9日起至清償日止，按週年利率百
07 分之5計算之法定遲延利息，自屬有據。

08 五、綜上所述，原告依勞動契約、勞基法第24條第1、2項、第32
09 條第4項、第39條、勞工退休金條例第6條第1項、第12條第1
10 項、第14條第1項規定，請求被告給付13萬3,547元（計算
11 式：29,917+91,711+11,919=133,547），及自113年1月9日
12 起至清償日止按週年利率5%計算之利息，並應補提撥勞工退
13 休金之差額為8,163元至原告勞工退休金專戶，為有理由，
14 應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

15 六、本件事證已臻明確，原告其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
16 不生影響，爰不逐一論述。

17 七、本判決原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
18 決，爰依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；並
19 依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得
20 供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲
21 請，因失所依附，應予駁回。

22 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

23 中 華 民 國 113 年 12 月 11 日
24 勞動法庭 法 官 王詩銘

25 正本係照原本作成。

26 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明
27 上訴理由（須附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上
28 訴審裁判費。

29 中 華 民 國 113 年 12 月 12 日
30 書記官 吳淑願