

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞簡字第29號

原告 黃大隆

訴訟代理人 許凱傑律師

被告 林滄琦即長順托運行

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國114年3月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣31萬9,912元，及自民國112年12月30日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣13萬1,268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92%，餘由原告負擔。
- 五、本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣45萬1,180元為原告預供擔保後，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、原告主張：原告自民國107年5月1日起受僱於被告，擔任職業大貨車司機，每月薪資為新臺幣(下同)5萬5,000元，平均日薪為1,833元(計算式：55,000元÷30日=1,833元，元以下四捨五入，下同)，工資給付方式係被告將現金裝在使用過之信封袋交付予原告。被告於112年6月28日以勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款規定將原告資遣，然迄未給付原告資遣費14萬1,931元及112年6月份薪資5萬5,000元。又原告於任職期間，分別於下列時間，請下列假別：1.於112年2月26日至112年3月10日因祖母過世，請喪假5日。2.於112年3月因妻子生產，請陪產假5日。3.於112年4月14日因身體不適，請病假1日。4.於112年5月5日因參加聯結車考試，

請事假1日。5.於112年6月份因身體不適，請病假11日。原告每請假1日被告即扣薪2,500元，然就上開1.部分，依勞工請假規則第3條第2款規定，祖母喪亡，雇主應給予喪假6日，工資照給，是被告違法扣薪1萬2,500元(計算式：2,500元×5日=12,500元)；就上開2部分，依性別平等工作法第15條第5、6項規定，受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假日7日，薪資照給，被告違法扣薪1萬2,500元(計算式：2,500元×5日=12,500元)；上開3.、5.部分，依勞工請假規則第4條第3項規定，勞工請普通傷病假，工資折半發給，每日病假被告僅能扣薪917元(計算式：1,833元÷2=917元)，被告每日病假多扣薪1,583元(計算式：2,500元-917元=1,583元)，總計多扣薪1萬8,996元(計算式：1,583元×12日=18,996元)；上開4.部分，原告請事假1日，被告僅能扣一日薪資即1,833元，被告違法扣薪667元(計算式：2,500元-1,833元=667元)。基上，被告違法扣薪共5萬7,500元。復原告於任職期間，總計有特別休假(下稱特休)63日均未休，被告應給付原告特休未休工資共11萬5,500元。另外，被告於107年5月1日至110年6月30日間，未依法為原告提繳勞工退休金共10萬1,676元；雖被告自110年7月1日起有為原告提繳勞工退休金，然未依原告平均月薪所適用之4萬5,800元級距提繳，僅以2萬5,250元之級距為原告提繳勞工退休金，尚有差額共2萬9,592元未提繳，故被告應補提13萬1,268元(計算式：101,676元+29,592元=131,268元)至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶(下稱勞退專戶)。爰依兩造勞動契約、勞基法第22條第2項本文、第38條第4項、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項、第14條第1項規定，提起本件訴訟等語。聲明：(一)被告應給付原告35萬7,094元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應提繳13萬1,268元至原告之勞退專戶。(三)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：兩造並無簽立書面契約，原告之薪資結構為薪資

3萬元，再加計各項獎金，並非每月薪資為5萬5,000元。113年6月份薪資，被告係交予原告母親，惟原告並未領取。又原告請假1日被告會扣薪但並非係扣薪2,500元，具體是扣多少錢，被告未做帳也已經忘記了。至原告任職期間並未請過特休，被告不爭執，惟貨運行同業中，無所謂的特休。另就勞工退休金部分，被告係自110年7月1日起，以2萬5,200元為原告提繳勞工退休金，於111年1月1日起，改以2萬5,250元為原告提繳勞工退休金，又於112年1月1日起，復以2萬6,400元，為原告提繳勞工退休金，再於112年6月30日退保等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

三、兩造不爭執之事項(見本院卷第192至195頁)

- (一)原告自107年5月1日起至112年6月28日止受僱於被告，擔任職業大貨車司機。
- (二)被告於112年6月28日以勞基法第11條第5款為由資遣原告。
- (三)原告之祖母於112年2月26日過世，原告於112年3月6日至同年3月10日共請喪假5日。
- (四)原告妻子於000年0月00日生產，原告請陪產假5日。
- (五)原告於112年4月14日請病假1日。
- (六)原告因參加職業聯結車考試，於112年5月5日請事假1日去應考。
- (七)原告於112年6月5日至同年6月17日，扣除例假日，共請病假11日。
- (八)原告於任職期間均未請過特休，共有63日特休未休，被告亦未給予原告特休未休工資。
- (九)被告自110年7月1日起，以2萬5,200元為原告提繳勞工退休金；於111年1月1日起，改以2萬5,250元為原告提繳勞工退休金；於112年1月1日起，復以2萬6,400元，為原告提繳勞工退休金；並於112年6月30日退保。

四、得心證之理由

- (一)原告之月薪為5萬5,000元。

1.按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；雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；勞工請求之事件，僱主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；當事人無正當理由不從法院提出文書之命令，法院得認依該證物應證之事實為真實；勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第23條第2項、第30條第5項、勞動事件法第35條、第36條第1、5項、第37條分別定有明文。又按所謂工資，係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、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。足見勞基法第2條第3款所規定之「工資」，係指勞工因工作而獲得之報酬。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言。所謂「經常性之給與」者，則係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院100年度台上字第801號裁判要旨參照）。

2.原告主張每月薪資為5萬5,000元，為被告所否認。本院於114年1月16日言詞辯論期日命被告提出原告任職期間之工資清冊、出勤紀錄，被告陳稱略以：被告公司沒有打卡，也沒有工資清冊可以提供（見本院卷第164頁）。則本院依上開規定，自得認原告主張每月薪資5萬5,000元之事實為真。被告雖抗辯：原告薪資結構應為底薪3萬元，再加計全勤獎金5,000元、安全獎金5,000元，工作獎金5,000元，保養獎金5,000元，特別獎金5,000元。全勤獎金為原告未請假時給予，安全獎金為原告開車出去無發生碰撞就會給付，工作獎金即交代之工作均有完成時發放、保養獎金則係原告有保養車子時就會給原告5,000元，特別獎金係原告出去作業，有須要花到錢之部分，會給予原告5,000元等語，並提出長順托運行員工薪資表為憑（見本院卷第155頁）。然被告所提出之員工

01 薪資表，並非發給原告之薪資單，且未有原告、被告簽名或
02 用印，任何人皆可製作，尚不能據以認定被告上開抗辯為
03 真。又觀原告所提出之信封袋，其中有一封記載「休一
04 天」、「53000」乙情，有該信封袋在卷可佐(見本院卷第19
05 頁)，依信封袋上所記載之「休一天」、「53000」，堪認原
06 告有於當月休假1日，且被告給付當月薪資5萬3,000元。若
07 被告抗辯為真實，原告休假1日當月所領薪資應扣除全勤獎
08 金5,000元，則原告當月薪資應不超過於5萬元，然被告僅扣
09 除2,000元，與其抗辯矛盾，故該抗辯，難認可採。且原告
10 所提被告給付原告薪資所用之信封袋，其中有兩個信封袋均
11 有記載「55000」，有原告所提信封袋在卷可稽(見本院卷第
12 21頁)，應可認被告每月原則上即係給付5萬5,000元，該5萬
13 5,000應具勞務對價性及給與經常性，則其給付名稱為何，
14 尚非所問，被告前開抗辯應無理由。

15 (二)原告請求112年6月薪資部分。

16 按工資應全額直接給付勞工，但勞雇雙方另有約定或法令另
17 有規定者，不在此限。原告主張尚未給付112年6月份薪資，
18 為被告所不爭執，僅陳稱：被告有要給付，被告給原告母
19 親，但原告沒有領等語(見本院卷第194頁)。查原告任職期
20 間係至112年6月28日止，且扣除例假日，該月共請病假11日
21 (見不爭執事項(七))，則原告得請求該月份工資應為4萬1,252
22 元(計算式：55,000元 $\times$ 28/30-1,833元 $\times$ 1/2 $\times$ 11日=41,252
23 元)。故原告請求被告給付112年6月份薪資4萬1,252元有理
24 由，逾此範圍之請求，則屬無據。

25 (三)原告請求被告給付請假溢扣工資部分。

- 26 1.按工資應全額直接給付勞工，但勞雇雙方另有約定或法令另
27 有規定者，不在此限。勞基法第22條第2項定有明文。次按
28 當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民
29 事訴訟法第277條前段定有明文；又原告對於自己主張之事
30 實已盡證明之責後，被告對其主張，如抗辯其不實並提出反
31 對之主張者，則被告對其反對之主張，亦應負證明之責，此

01 為舉證責任分擔之原則。

02 2.原告主張：原告日薪為1,833元，然原告每請假1日被告即扣
03 薪2,500元。又原告因祖母過世請喪假、妻子生產請陪產假
04 被告均不應扣薪，且原告身體不適請病假，被告僅能扣半日
05 薪資等語。查，原告每月薪資為5萬5,000元，已認定如前，
06 則原告之日薪為1,833元(計算式：55,000元÷30日=1,833
07 元)。被告則抗辯：被告都是以現金給付薪資，原告請假被
08 告有扣薪，但不是扣2,500元，被告也沒有做帳，所以具體
09 是扣多少錢，被告也不清楚等語。查，原告因祖母於112年2
10 月26日過世，於112年3月6日至同年3月10日共請喪假5日；
11 於112年4月14日，請病假1日；原告妻子於000年0月00日生
12 產，請陪產假5日；原告參加職業聯結車考試，於112年5月5
13 日請事假1日去應考；原告於112年6月5日至同年6月17日，
14 扣除例假日，共請病假11日等情，則為兩造所不爭執(見不
15 爭執事項(三)至(七))，洵堪認定。復觀原告所提之信封袋，被
16 告在上面記載「休一天」、「53000」、「大隆」乙節，有
17 該信封袋附卷供參(見本院卷第19頁)，足認原告請假1日被
18 告即扣薪2,000元(計算式：55,000元-53,000元=2,000元)。
19 茲就原告請求溢扣薪資部分，分述如下：

20 (1)喪假：按祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父
21 母喪亡者，給予喪假6日，工資照給。勞工請假規則第3條第
22 2款定有明文。原告之祖母於112年2月26日過世，被告於112
23 年3月6日至同年3月10日共請喪假5日，業據原告提出死亡證
24 明書、訃聞等件為證(見本院卷第23至27頁)，並為兩造所不
25 爭執(見不爭執事項(三))，堪信屬實。又依前開規定，原告祖
26 母過世，被告應給予喪假6日，工資照給，惟被告扣薪1萬元
27 (計算式：2,000元×5日=10,000元)，是原告請求此部分溢扣
28 工資1萬元，於法有據，逾此部分之請求，則屬無據。

29 (2)陪產假：按受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇
30 主應給予陪產檢及陪產假7日。產檢假、陪產檢及陪產假期
31 間，薪資照給。性別平等工作法第15條第5、6項定有明文。

原告妻子於000年0月00日生產，原告請陪產假5日，業據原告提出出生證明書、收據為證（見本院卷第29至31頁），且為兩造所不爭執（見不爭執事項(四)），自為真實。依上列規定，被告應給予原告陪產假7日，薪資照給。惟被告扣薪1萬元（計算式： $2,000\text{元} \times 5\text{日} = 10,000\text{元}$ ），固原告請求此部分溢扣工資1萬元有理由，逾此部分之請求，則無理由。

(3)事假：按勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過14日。事假期間不給工資。勞工請假規則第7條定有明文。原告因參加職業聯結車考試，於112年5月5日請事假1日，業據原告提出職業聯結車駕照佐證（見本院卷第37頁）為證，且為兩造所不爭執（見不爭執事項(六)），應堪信屬實。揆諸前開規定，原告請事假當日不支薪，被告應僅得扣除日薪1,833元，惟被告竟扣薪2,000元，原告請求被告給付溢扣之167元（計算式 $2,000\text{元} - 1,833\text{元} = 167\text{元}$ ），核屬有據，逾此部份之請求，則不應准許。

(4)病假：按普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，勞工請假規則第4條第3項前段定有明文。原告於112年4月14日，因上吐下瀉，疑似食物中毒請病假1日、於112年6月5日至同年6月17日，因疑似藥物過敏，扣除例假日，共請病假11日等情，業據原告提出診斷證明書、診斷書、收據等件為證（見本院卷第33、39、41頁），兩造亦未予以爭執（見不爭執事項(五)、(七)），自堪認定。又依前揭規定，原告於112年4月14日請病假1日，被告僅得扣半薪917元（計算式： $1,833\text{元} \div 2 = 917\text{元}$ ），惟被告多扣薪1,083元（計算式： $2,000\text{元} - 917\text{元} = 1,083\text{元}$ ）。另原告於112年6月份請病假11日部份，因該月薪資被告尚未給付予原告，且本院業已依上開規定以病假1日工資折半發給為基礎，計算被告該月應給付之薪資，詳如上(三)所述，原告自不得再請求此部份溢扣薪資甚明。是原告請求被告給付請病假所溢扣薪資1,083元，應予准許，逾此部份之請求，則應駁回。

3.基上，原告請求被告給付溢扣工資2萬1,250元（計算式： $10,$

000元+10,000元+167元+1,083元=21,250元)，為有理由，逾此部份之請求，則屬無據。

(四)原告請求給付資遣費部分。

1.按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，於勞動契約依勞基法第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。復按勞基法所稱平均工資，指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，此觀勞基法第2條第4款規定即明。又為保障勞工於非常態工作情形，勞基法施行細則第2條規定，於計算平均工資時，下列各款減少工資期日或期間均不計入：一、發生計算事由之當日。二、因職業災害尚在醫療中者。三、依勞基法第50條第2項減半發給工資者。四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。五、依勞工請假規則請普通傷病假者。六、依性別平等工作法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。七、留職停薪者。

2.原告自107年5月1日起受僱於被告，被告於112年6月28日依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間勞動契約(見不爭執事項(一)、(二))依前揭規定，被告自應給付原告資遣費。原告於112年6月28日遭資遣，則從112年6月28日起往前回溯6個月為111年12月29日。另原告於112年4月14日請病假1日、於112年6月5日至同年6月17日扣除例假日，共請病假11日，共計支領半薪日12日等情，已如上述。此外，再扣除112年6月28日終止勞動契約當日1日，則111年12月29日，應再回溯13日即111年12月16日。原告請求給付資遣費部分，應自111年12月16日至112年6月28日計算平均工資。原告每月正常工時所得工資為5萬5,000元，業已認定如前。原告111年12月16至3

01 1日共16日之薪資為2萬9,333元($55,000\text{元} \div 30\text{日} \times 16\text{日} = 29,333$
02 3元)；112年1月、2月、3月薪資均為5萬5,000元；112年4月
03 原告請病假1日，因該日薪資不計入平均工資計算，是該月
04 計入平均工資計算之薪資為5萬3,167元(計算式： $55,000\text{元} -$
05 $1,833\text{元} = 53,167\text{元}$)；112年5月原告請事假1日，扣薪1,833
06 元，該月薪資為5萬3,167元(計算式： $55,000\text{元} - 1,833\text{元} = 5$
07 $3,167\text{元}$)；原告112年6月份薪資4萬1,252元，雖已認定如前
08 (二)，惟原告於當月請病假而領半薪之11日薪資及112年6月28
09 日當日薪資不計入平均工資計算，是該月計入平均工資計算
10 之薪資為2萬9,338元(計算式： $41,252\text{元} - 1,833\text{元} \times 1/2 \times 11$
11 $\text{日} - 1,833\text{元} = 29,338\text{元}$)，故原告之月平均工資應為5萬5,001
12 元〔計算式： $(29,333\text{元} + 55,000\text{元} + 55,000\text{元} + 55,000\text{元} + 53,$
13 $167\text{元} + 53,167\text{元} + 29,338\text{元}) \div 6\text{個月} = 55,001\text{元}$ 〕，準此，按
14 原告自107年5月1日至112年6月28日之工作年資及月平均工
15 資計算結果，原告得依前揭規定請求被告給付之資遣費數額
16 為14萬1,933元(見資遣費試算表)，是原告請求被告給付資
17 遣費14萬1,931元，為有理由。

18 (五)原告特休未休工資部分。

19 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
20 依下列規定給予特休：一、6個月以上1年未滿者，3日。
21 二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10
22 日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。勞工之特休，因年
23 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度
24 終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，
25 於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工
26 資。本法第38條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿
27 之日。本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定
28 辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特休日數，
29 乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特休於
30 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
31 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。(三)勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特休年度終結時應發給工資之基準計發。勞基法第38條第1項第1至4款、第4項，同法施行細則第24之1條第1、2項分別定有明文。查，原告主張自107年5月1日至112年6月28日任職期間，特休未休日數分別為：①就107年11月1日至108年4月30日任職期間，取得特休3日、②就108年5月1日至109年4月30日任職期間，取得特休7日、③就109年5月1日至110年4月30日任職期間，取得特休10日、④就110年5月1日至111年4月30日任職期間，取得特休14日、⑤就111年5月1日至112年4月30日任職期間，取得特休14日、⑥就112年5月1日至109年4月30日任職期間，取得特休15日，且被告就原告並未請過特休不爭執（見不爭執事項八），則原告主張特休未休之天數為63日，應屬可採（計算式：3日+7日+10日+14日+14日+15日=63日）。而原告於112年6月28日契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資，除以30日所得之1日工資為1,833元（計算式：55,000元÷30日=1,833元），依此，原告請求被告給付63日特休未休工資11萬5,479元（計算式：1,833元×63日=115,479元）有理由，逾此部分之請求，則屬無據。

(六)原告請求被告提繳退休金至勞退專戶部分。

按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞退專戶。雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。經查，原告自107年5月1日起至110年6月30日止受僱於被告共37個月期間，被告均未替其提撥勞工退休金乙節，被告並未爭執，且經本院調閱原告勞工退休金提繳資料核對無訛，自堪認定。又原告每月薪資為5萬5,000元，已認定如前，依勞工退休金提繳分級表之投保級距為5萬5,400元，則此期間被告每月應提繳之勞工退休金數額應為3,324元（55,400元×0.06=3,324元），共計應補繳12萬2,988元（3,324元×37月=122,988元）。另被告自110年7月

01 1日起，以2萬5,200元為原告提繳勞工退休金；於111年1月1
02 日起，改以2萬5,250元為原告提繳勞工退休金；於112年1月
03 1日起，復以2萬6,400元，為原告提繳勞工退休金，並於112
04 年6月30日退保等情，為兩造所不爭執(見不爭執事項(九))，
05 且有原告勞工退休金提繳資料在卷可憑(見本院限閱卷)，堪
06 信屬實，則計算被告於此期間已提繳之金額為3萬6,756元
07 (計算式：25,200元 $\times$ 0.06 $\times$ 6月+25,250元 $\times$ 0.06 $\times$ 12月+26,4
08 00元 $\times$ 0.06 $\times$ 6月=36,756元)，惟被告應提撥之金額應為7萬
09 9,776元(3,324元 $\times$ 24月=79,776元)，尚應補提4萬3,020元
10 (計算式：79,776元-36,756=43,020元)。綜上，被告應為原
11 告補提繳之勞工退休金數額為16萬6,008元(計算式：122,98
12 8元+43,020元=166,008元)，本件原告請求被告補提之勞工
13 退休金數額為13萬1,268元，自屬有據。

14 (七)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。
15 給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催
16 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起
17 訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類
18 之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1、2項定
19 有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請
20 求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其
21 約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可
22 據者，週年利率為5%，民法第233條第1項及第203條亦有明
23 文。再按特休未休工資，依下列規定辦理：…二、發給工資
24 之期限：…(二)契約終止：依本法終止勞動契約時，雇主應即
25 結清工資給付勞工；資遣費，應於終止勞動契約後30日內發
26 給，亦為勞基法施行細則第9條、第24條之1第2項第2款、勞
27 退條例第12條第2項所明定。查，原告請求資遣費及特休未
28 休工資部分，依上開勞退條例及勞基法施行細則規定，屬有
29 確定期限之給付，被告應於原告向其終止勞動契約後30日內
30 給付原告資遣費14萬1,931元，並於終止勞動契約時給付原
31 告特休未休工資11萬5,479元，被告迄未給付，應負遲延責

01 任。復依我國勞雇習慣，雇主當月薪資通常係於次月發放，
02 是被告至遲應於原告前開請假當月之隔月即112年7月，給付
03 原告溢扣之薪資2萬1,250元，及112年6月薪資4萬1,252元，
04 惟被告迄未給付，亦應負遲延責任。經原告起訴請求，起訴
05 狀繕本於112年12月29日送達被告(見本院卷第73、75頁送達
06 回證)後，被告仍未給付，自應付遲延責任。是原告就上開
07 給付合計31萬9,912元併請求被告給付自起訴狀繕本送達翌
08 日即112年12月30日起至清償日止，按年息5%計算之利息，
09 於法有據，應予准許。

10 五、綜上所述，原告依兩造勞動契約、勞基法第22條第2項本
11 文、第38條第4項、勞退條例第12條第1項、第14條第1項規
12 定，請求被告給付資遣費14萬1,931元、112年6月份薪資4萬
13 1,252元、溢扣工資2萬1,250元及特休未休工資11萬5,479
14 元，總計31萬9,912元(計算式：141,931元+41,252元+21,25
15 0元+115,479元=319,912元)，及自112年12月30日起至清償
16 日止，按年息5%計算之利息，並提撥13萬1,268元至之勞退
17 專戶，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則屬無
18 據，應予駁回。

19 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
20 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
21 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
22 項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求
23 而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規
24 定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時
25 宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。至原告敗訴
26 部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，核與判
28 決之結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

29 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

30 中 華 民 國 114 年 3 月 28 日
31 勞動法庭 法 官 陳宥愷

01 以上正本係照原本作成。

02 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕
03 本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 114 年 3 月 28 日

05 書記官 劉晴芬