

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第223號

原告 周家祺
訴訟代理人 蔡家瑋律師（法扶律師）
被告 國樹工程股份有限公司

法定代理人 陳偉群

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年4月25日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾貳萬肆仟柒佰陸拾壹元，及其中新臺
幣壹拾肆萬參仟伍佰柒拾柒元自民國一百一十三年十一月二十三
日起、其中新臺幣捌萬壹仟壹佰捌拾肆元自民國一百一十三年十
二月二十五日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
被告應提繳新臺幣貳萬陸仟壹佰參拾參元至原告設於勞工保險局
之勞工退休金個人專戶。

被告應開立離職事由為勞動基準法第十四條第一項第五款、第六
款之非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣貳拾貳萬肆仟柒佰陸
拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但如被告以新臺幣貳萬陸仟壹佰參拾參
元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第
255 條第1 項第3 款自明。本件原告原請求：(一)被告應給付
原告新臺幣（下同）16萬7,360 元；(二)被告應提繳2 萬6,13
3 元至原告設於勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個

01 人專戶（下稱原告勞退專戶）；(三)被告應給付原告非自願離
02 職證明書（見本院卷第7頁）。嗣除為事實上補充請求開立
03 非自願離職證明書之事由外，並多次變更且追加國定假日加
04 班費、112年年終獎金共8萬1,184元，及減縮資遣費與11
05 3年3月薪資請求金額後，最終確定聲明為：(一)被告應給付
06 原告22萬6,035元，及其中14萬4,851元自起訴狀繕本送達
07 翌日起、其中8萬1,184元自民國113年12月25日起，均至
08 清償日止按年息5%計算之利息；(二)被告應提繳2萬6,133元
09 至原告勞退專戶；(三)被告應開立離職事由記載勞動基準法第
10 14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書予原告（見
11 本院卷第108頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，被告於
12 程序上亦未予爭執，揆之首開規定，自應准許。

13 貳、實體方面

14 一、原告主張：

15 (一)緣被告以承攬建築物機電、空調、消防等設備之批發、安裝
16 與檢修業務為經營項目，原告則自108年11月12日起受僱於
17 被告，約定以月薪3萬7,000元（原則上於次月10日以前發
18 放、如遇假日則順延至第一個工作日）擔任空調技術人員，
19 並經伊派任至位於臺北市○○區○○路0段000號之台北
20 皇家大樓社區（下稱系爭社區）常駐，與其他同事輪班履行
21 被告所承攬系爭社區機電、空調等工程之管理、維護與檢修
22 等業務之義務（下稱系爭契約）。原告工作時間係與其他同
23 事共同輪三班、每班8小時（早班為上午8時至下午4時、
24 午班下午4時至晚上12時、晚班晚上12時至翌日上午8時）
25 ，然被告在未經主管機關核定變形工時制度之情況下，每月
26 僅給休假8日，如適逢國定假日之出勤日亦未給予任何工資
27 補貼或補休；此外，被告於系爭契約存續期間，本應依原告
28 實際薪資3萬7,000元按勞工保險（下稱勞保）投保薪資分
29 級表投保與提繳勞工退休金，卻違法高薪低報，直至其111
30 年8月發現後方於同年9月起更正投保金額，然始終未補提
31 繳108年11月至111年8月勞工退休金差額。嗣被告於112

01 年12月中旬於通訊軟體LINE（下稱LINE）工作群組通知被告
02 與系爭社區合約將於當月31日屆至、會再個別通知到期後之
03 轉派案場等語，卻遲未通知113年1月1日起改派駐原告之
04 地點，其主動詢問未果，僅得先於113年1月申請個人特別
05 休假以為因應，惟被告竟遲至同年2月19日始發放其113年
06 1月薪資，不僅與歷來約定（當年農曆春節假期為113年2
07 月8日至同年月14日）及其他同事獲得日（同年2月8日農
08 曆年前即收受）不合，伊復未給付每年均會發放之2萬2,00
09 0元年終獎金。俟原告於113年3月1日申請勞資爭議調解
10 ，被告仍遲未依系爭契約派任工作，其遂於同年月8日電聯
11 被告人事確認後，就未按時給付薪資與年終獎金、任意延長
12 工時卻未給付加班費、高薪低報未補提繳勞工退休金等事實
13 口頭為終止之意思表示，但因無具體證據而於同年月26日勞
14 資爭議調解中再依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款
15 事由為終止系爭契約之意思表示，並請求資遣費、加班費等
16 費用，兩造猶調解不成立在案。

17 (二)基此，系爭契約既於113年3月8日經其以前述事由終止，
18 原告應得向被告請求下列項目與金額，並請求開立離職事由
19 為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證
20 明書：

21 1.請求開立離職事由為勞動基準法第14條第1項第5款、第6
22 款之非自願離職證明書：被告遲未給付112年年終獎金、11
23 3年1月薪資也未按時發放、同年3月薪資也未足額給付，
24 實符勞動基準法第14條第1項第5款事由；另遲未補提繳10
25 8年11月至111年7月勞保高薪低報期間之勞工退休金差額
26 ，此迨其於113年3月調閱明細方知此情，更未給予原告國
27 定假日休假、足額休息日與例假日違論薪資補償，均符勞動
28 基準法第14條第1項第6款事由，其既以為該等事由之終止
29 ，當得依就業保險法第25條，勞動基準法第19條等規定請求
30 被告開立之。

31 2.資遣費7萬9,961元：系爭契約既由原告於113年3月8日

01 以上開事由為終止之意思表示，則依其離職前6 個月平均工
02 資3 萬7,000 元，自108 年11月12日至113 年3 月8 日期間
03 之工作年資4 年3 月29日計算所得新制資遣基數為5.2083後
04 ，其應得依勞工退休金條例第12條第1 項規定，請求被告給
05 付資遣費7 萬9,961 元。

06 3.113 年3 月薪資2,423 元、112 年度年終獎金2 萬2,000 元
07 : 系爭契約迨113 年3 月8 日終止，依比例本應給付9,548
08 元，被告卻僅給付7,125 元；另也遲未給付112 年度年終獎
09 金2 萬2,000 元，原告當得依勞動基準法第22條，民法第17
10 9 條規定，請求被告給付上述金額。

11 4.國定假日出勤工資5 萬9,184 元：原告任職期間遇國定假日
12 之際，被告並未安排休假甚或補休仍要求出勤，則工資本應
13 加倍發給。109 年至112 年期間共有國定假日48日，以原告
14 日薪1,233 元計算共5 萬9,184 元，其當依勞動基準法第39
15 條規定，請求被告給付之。

16 5.休息日與例假日加班費6 萬2,467 元：被告於系爭契約存續
17 期間僅月排8 日休假共96日，但依勞動基準法第36條規定，
18 每年既有52週，休息日與例假日至少應有104 日，則每年實
19 有8 日差額，109 年1 月1 日至112 年12月31日共4 年期間
20 應有32日差額。原告時薪為154.17元，每日加班費應為1,95
21 2 元，32日共計6 萬2,467 元，其亦依勞動基準法第24條、
22 第40條規定，請求被告給付之。

23 6.勞工退休金2 萬6,133 元之提繳：被告於系爭契約存續期間
24 本應負有按月為原告提繳勞工退休金之義務，但被告108 年
25 11月至111 年8 月期間僅以2 萬5,200 元而非3 萬8,200 元
26 作為月提繳工資投保及提繳，共計尚有2 萬6,133 元差額，
27 是其應得依勞工退休金條例第31條第1 項規定，請求被告補
28 提繳上述金額至原告勞退專戶。

29 (三)其固於113 年1 月1 日起至其他公司提供勞務，但此係被告
30 始終未聯繫討論改派場所事宜所致，並無被告推薦安排至該
31 公司任職、兩造合意終止之情事，且約定月薪3 萬7,000 元

01 更非全數項目均統包在內，被告抗辯實屬無由。爰依上開各
02 項目之請求權基礎，提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應
03 給付原告22萬6,035元，及其中14萬4,851元自起訴狀繕本
04 送達翌日起、其中8萬1,184元自113年12月25日起，均至
05 清償日止按年息5%計算之利息；2.被告應提繳2萬6,133元
06 至原告勞退專戶；3.被告應開立離職事由記載勞動基準法第
07 14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書予原告。

08 二、被告則以：

09 (一)伊不否認於108年11月12日成立系爭契約，並因承攬系爭社
10 區整區機電、空調等工程之管理、維護檢修工作派任原告常
11 駐在系爭社區服務，但實無高薪低報情形，係原告以後面薪
12 資補前面薪資所致。迨112年12月31日被告與系爭社區間承
13 攬契約存續期間屆滿未能續約，因伊經營困難，人資與原告
14 溝通其他案場均未被接受，原告遂藉由伊轉介、推薦改受僱
15 於訴外人中興電工機械股份有限公司（下稱中興公司）且仍
16 在系爭社區工作，是系爭契約應於112年12月31日合意終止
17 ，伊也將特休未休折算工資給付予原告（即薪資明細上113
18 年1月3萬5,492元、113年2月3萬5,492元，以及113
19 年3月7,125元），已盡勞動基準法規定之責任。

20 (二)基此，原告既係於系爭契約合意終止後無縫接軌至中興公司
21 ，當無請求資遣費、開立非自願離職證明書之依據，更無請
22 求113年3月薪資差額之理。至國定假日、休息日與例假日
23 加班費一事，因員工多年來均採約定月休8日之輪班制度，
24 此等變形工時制度業送主管機關核定，薪資金額已將本薪、
25 加班費、變形工時、國定假日與例假日加班費等全數涵括在
26 內，原告於系爭契約存續3年後方為差額請求，實不合理。
27 另就112年年終獎金項目，核發要件係視員工服務效果及績
28 效，並非每年均會發放而係依該案場即系爭社區給付金額、
29 扣除所有開銷後於隔年2月分配一定比例盈餘予系爭社區員
30 工，此既屬獎金，要非固定薪資一環，又因原告提出諸多訴
31 求，為免給予原告之金錢不足，故先暫時保留其年終獎金等

01 語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

02 三、首查，兩造間於108年11月12日成立系爭契約，被告前以月
03 薪3萬7,000元（發薪日原則上為次月10日）派駐原告在系
04 爭社區輪班常駐；嗣原告於113年3月1日申請勞資爭議調
05 解，兩造於同年月26日調解不成立等事實，為兩造所不爭，
06 並有被告商工登記公示資料查詢結果、勞保（職保、就保）
07 異動查詢結果、原告勞退專戶明細、勞資爭議調解紀錄、勞
08 就保與職保歷史投保明細、給付明細、健保歷史投保明細、
09 勞保局113年9月18日保退五字第11313282440號函暨原告
10 勞退專戶明細等附卷可稽（見本院卷第19頁至第28頁、第41
11 頁至第55頁、第67頁至第77頁、第123頁至第137頁），是
12 此部分事實，首堪認定。

13 四、得心證之理由

14 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
15 民事訴訟法第277條前段亦有明文，是主張權利存在之人就
16 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
17 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
18 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
19 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
20 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

21 (二)年終獎金依勞動事件法第37條推定為原告因工作而獲得之報
22 酬，被告未能舉證推翻此推定事實，是自屬工資之一部：

23 1.按勞動基準法所稱工資之定義，係指勞工因工作而獲得之報
24 酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
25 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與
26 均屬之，此觀勞動基準法第2條第3款即明。又所謂「因工
27 作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務
28 對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給
29 付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會
30 之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院11
31 1年度台上字第698號、110年度台上字第2035號判決要旨

01 參照)。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本
02 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
03 之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。

04 2.首自原告薪轉戶歷史交易明細以觀（本院卷第89頁至第101
05 頁），於系爭契約存續期間之111年1月28日、112年1月
06 19日，分別匯入有備註「年終」之2萬2,000元，輔以被告
07 對伊有年終獎金制度乙節並不否認（見本院卷第152頁），
08 揆諸上開規定，應推定為原告因工作所得報酬，而由被告就
09 「年終獎金」非工資一部之事實主張負舉證責任。被告雖以
10 前詞為辯，然是否屬於工資性質本不因單以名稱而異，觀諸
11 原告連續2年年終獎金金額完全相同之客觀事實，亦與被告
12 所稱係依各該案場一定比例盈餘發放、似有金額變動可能之
13 情形相違，是於伊未提出任何積極證據推翻上揭年終獎金推
14 定為工資事實之情況下，伊此部分所辯，礙難採認，本件年
15 終獎金核屬工資之一部，洵堪認定。

16 (三)原告主張系爭契約於113年3月8日經其依勞動基準法第14
17 條第1項第5款、第6款事由終止，應屬有據；被告抗辯於
18 112年12月31日合意終止一事未提出任何證據，難認憑採：

19 1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或雇主違反勞動契約或
20 勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止
21 契約；勞工依第6款終止契約者，應自知悉其情形之日起，
22 30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知
23 悉損害結果之日起，30日內為之，此觀勞動基準法第14條第
24 1項第5款、第6款與第2項自明。

25 2.觀諸LINE工作群組擷圖所示（見本院卷第85頁至第87頁），
26 被告管理部人員甲○○於112年12月1日晚上9時39分許傳
27 送：「因本案場合約將於112年12月31日到期，屆時公司將
28 撤出本案場，還請各位同仁知悉，並請協助完成本合約內容
29 。後續將與各位同仁各別討論新的案場工作內容，上請耐心
30 等待。或是如有任何想法，歡迎私下主動跟公司連絡討論。
31 以上，再次感謝同仁們這些日子於本案場的付出，謝謝各位

01 』等內文予群組人員瀏覽，原告則於多次詢問先前薪資減少
02 事宜但未獲回應後，於同年12月14日、15日傳送因未經被告
03 通知新案場與工作內容事宜無法排休，其預計於113年1月
04 1日至同年3月7日申請43日特別休假，扣除例假日與國定
05 假日後共43日等文字後，甲○○則不否認未通知討論案場與
06 工作內容時日一事，而為預計下週起陸續討論、原告特別休
07 假則待討論時協商之回覆，顯見直至112年12月15日之際，
08 被告仍未與原告商議日後安排其提供勞務之新處所無訛。

09 3.被告雖抗辯兩造於112年12月31日因伊介紹使原告順利至中
10 興公司任職並繼續派駐在系爭社區，是系爭契約於是日合意
11 終止云云。但伊於勞資爭議調解中祇提及：「……公司未對
12 申請人做任意調動動作，實為案場結束，資方考量勞方住處
13 的交通問題另安排工作場，惟勞方說休假後再協商，之後資
14 方收到爭議調解通知」等語（見本院卷第27頁），於本院審
15 理中則先抗辯原告工作結束跳槽至中興公司、伊仍持續給付
16 薪資至113年3月等語（見本院卷第109頁），嗣改稱：因
17 伊經營困難，系爭契約於112年12月31日合意終止後，原告
18 均申請補休，伊亦補發至113年3月8日止之金額並將其轉
19 介至中興公司云云（見本院卷第144頁），旋又稱：113年
20 1月1日至同年3月7日均係折算特休未休工資云云（見本
21 院卷第144頁、第153頁至第155頁），不僅就原告嗣受僱
22 於中興公司之際系爭契約存續與否、113年1月至同年3月
23 給付金錢項目等前後抗辯內容不一，復未提出任何證據以實
24 其說，更未能就何以原告薪轉戶歷史交易明細備註上明確記
25 載給付名目卻獨獨113年1月至3月名目與實際給付項目不
26 合，及倘給付特別休假工資何以分批給付等節自圓其說（見
27 本院卷第89頁至第101頁），難謂系爭契約已於112年12月
28 31日合意終止，是自113年1月1日起，系爭契約猶仍存續
29 ，自不待言。

30 4.其次，原告主張其於113年3月8日依勞動基準法第14條第
31 1項第5款、第6款為終止意思表示之舉措，不僅日期即為

01 其申請特別休假末日之隔日，時序實屬相近外，被告於本院
02 審理中也未曾否認此情，堪認其主張於是日為終止之意思表
03 示，要非全然子虛。復自原告薪轉戶歷史交易明細以觀（見
04 本院卷第89頁至第101頁），被告於113年1月10日匯入備
05 註「12月薪」3萬5,492元後，祇於同年2月19日方匯入備
06 註「1月薪」3萬5,492元，並迭於同年3月11日匯入備註
07 「2月薪」3萬5,492元、同年4月10日匯入備註「3月薪
08 」7,125元，另112年11月10日備註「10月薪」之金額確與
09 其他月份金額不同乙情，核與原告主張其係申請特別休假至
10 113年3月7日，且113年1月薪資未按時核發、112年年
11 終獎金始終未予給付乙節相仿。衡以被告不否認每月僅給予
12 原告8日休假，也未給予國定假日或例假日休假之事實，同
13 有112年12月系爭社區簽到表在卷可參（見本院卷第175頁
14 ），實與勞動基準法一般法定正常工時不合，伊泛稱已經主
15 管機關核備此變形工時制度云云，卻乏何證據資料，更為原
16 告所否認（見本院卷第155頁），遍觀現有卷證資料，被告
17 甚自述112年年終獎金因原告有諸多訴求，為免無足額金錢
18 予原告，故暫先保留其年終獎金等語在案（見本院卷第152
19 頁），足謂伊徒憑原告諸多訴求即未給付年終獎金，亦有多
20 次未按時或按約定給付薪資之紀錄，更未舉證證明已與原告
21 達成國定假日、休息日或例假日出勤不予延長工時工資或補
22 休且統包於薪資金額內之意思表示合致，堪謂違反程度重大
23 ，是原告依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款於113
24 年3月8日為終止之意思表示，應屬有據，是系爭契約應自
25 當日起向後發生消滅之效力，洵堪認定。承此，原告主張依
26 就業保險法第25條，勞動基準法第19條等規定，請求被告開
27 立上述離職事由之非自願離職證明書，當屬有據。

28 (四)原告尚得請求被告給付共22萬4,761元、提繳2萬6,133元
29 至原告勞退專戶：

30 1.資遣費應得請求7萬9,883元：

31 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

01 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
02 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
03 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之
04 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平
05 均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定
06 計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休
07 金條例第12條第1項、第2項同有明文。

08 ②系爭契約既係於113年3月8日依勞動基準法第14條第1項
09 第5款、第6款終止，且原告係採勞退新制，揆諸首開規定
10 被告當應按原告工作年資給付資遣費無誤。又就原告主張
11 年資為108年11月12日至113年3月8日，共4年3月25日
12 新制資遣基數為0.437（計算式： $\{4 + \mathbf{【3 + 25 \div 31】}$
13 $\div 12\} \div 2 \doteq 2.159$ ），原告月平均工資為3萬7,000元，
14 業如前述，是原告請求被告給付資遣費7萬9,883元（計算
15 式： $37,000 \times 2.159 = 79,883$ ），應屬有據。

16 2.113年3月1日至同年月7日薪資差額1,230元：

17 原告係於113年1月1日至同年3月7日申請特別休假共43
18 日，故本自113年3月8日起應正常提供勞務，然據勞資爭
19 議調解紀錄所載（見本院卷第27頁），其係表示：「到職公
20 司至111年8月期間，資方勞健保高薪低報；任職期間每個
21 月僅休8天，致本人休假日低於應休天數資方又無其他補償
22 ；資方未提供薪資明細，勞方不知工資結構基礎和加班時數
23 是否正確；在公司內部正常申訴，更有後續被惡意處置現象
24 包括任意調任工作停發年終獎金等非法行為，本人依據勞
25 基法第14條於113年3月8日終止勞動契約」等內容，質以
26 其於本院中自述係電聯被告人事確認而口頭為終止之意思表
27 示乙節（見本院卷第143頁），顯非告知預為準備給付遭拒
28 絕受領再為終止，而係該日即無提供勞務之意，自僅得請求
29 至113年3月7日為止之薪資；另因被告自述知悉其至中興
30 公司任職，衡之伊仍持續給付薪資至113年3月等客觀事實
31 堪謂伊係同意原告兼職而無民法第487條但書適用甚明。

01 職是，被告本得請求113年3月1日至7日共8,355元（計
02 算式： $37,000 \div 31 \times 7 \doteq 8,355$ ，元以下均四捨五入），扣
03 除原告主張被告給付之7,125元後（見本院卷第101頁），
04 被告尚應依勞動基準法第22條規定給付差額1,230元（計算
05 式： $8,355 - 7,125 = 1,230$ ）；又此部分其請求既屬有據
06 ，自不就是否成立民法第179條予以論述，附此敘明。

07 **3.112年度年終獎金2萬2,000元：**

08 被告年終獎金項目核屬工資之一部，誠如前述。依原告前揭
09 薪轉戶歷史交易明細所示（見本院卷第89頁至第101頁），
10 被告確未給付2萬2,000元之事實，同經伊於本院中自承在
11 卷，是原告依勞動基準法第22條請求被告給付上開金額，自
12 屬有理；又此部分其請求既屬有據，自不就是否成立民法第
13 179條予以論述，併予指明。

14 **4.國定假日出勤工資5萬9,184元：**

15 原告主張109年至112年期間共有國定假日48日（見本院卷
16 第157頁），遍觀現有卷證資料，被告既未爭執其於該等國
17 定假日有無出勤之事實，也未提出差勤紀錄表以資憑佐，堪
18 認原告主張應屬實在，是依勞動基準法第39條規定工資本應
19 加倍發給，以原告日薪1,233元（計算式： $37,000 \div 30 \doteq 1,$
20 233 ）計算後，其自得請求被告給付5萬9,184元（計算式
21 ： $1,233 \times 48 = 59,184$ ）。

22 **5.休息日與例假日加班費6萬2,464元：**

23 兩造均未爭執原告於系爭契約存續期間每月僅有8日休假之
24 事實，亦有112年12月簽到表存卷足考（見本院卷第175頁
25 ），是原告每年僅休息96日（計算式： $8 \times 12 = 96$ ），與每
26 年52週計算休息日與例假日至少應104日差距8日，是以原
27 告主張109年至112年共4年之32日計算，原告請求被告給
28 付6萬2,464元（計算式： $1,952 \times 32 = 62,464$ ），當屬有
29 據。

30 **6.勞工退休金提繳2萬6,133元：**

31 被告於系爭契約存續期間中108年11月至111年8月期間，

01 均祇為原告以2萬5,200元為月投保工資提繳958元(108
02 年11月)、1,512元(108年12月至110年12月)、1,515
03 元(111年1月至同年8月)等事實,有原告勞退專戶明細
04 資料附卷可考(見本院卷第67頁至第77頁),被告空稱以後
05 面薪資補前面薪資云云,然未具體說明所謂後薪補前薪之意
06 ,難認可採。原告月薪為3萬7,000元,月提繳工資應為3
07 萬8,200元,每月應提繳6%勞工退休金2,292元,又其為00
08 年0月生,有其個人戶籍資料在卷可查(見本院卷甲第3頁
09),尚未符合得自請退休之要件,是計算後,原告請求被告
10 提繳2萬6,133元至其勞退專戶,當屬有理。

11 7.承上,原告共得請求被告給付22萬4,761元(計算式:79,8
12 83+1,230+22,000+59,184+62,464=224,761),且提
13 繳2萬6,133元至其勞退專戶,應予認定。

14 (五)末按應付利息之債務,其利率未經約定,亦無法律可據者,
15 週年利率為5%;給付無確定期限者,債務人於債權人得請求
16 給付時,經其催告而未為給付,自受催告時起,負遲延責任
17 。其經債權人起訴而送達訴狀,或依督促程序送達支付命令
18 ,或為其他相類之行為者,與催告有同一之效力,民法第20
19 3條、第229條第2項定有明文。又遲延之債務,以支付金
20 錢為標的者,債權人得請求依法定利率計算之遲延利息,民
21 法第233條第1項亦有明文。復資遣費應於終止勞動契約後
22 30日內給付,勞工退休金條例第12條第2項亦有明文。又勞
23 動基準法第23條第1項、勞動基準法施行細則第9條規定,
24 工資之給付除當事人有特別約定或按月預付外,每月至少定
25 期發給二次,且依勞動基準法終止勞動契約時,雇主應即結
26 清工資給付勞工。被告就聲明第1項應給付予原告上開金額
27 ,已如前述,均屬有確定期限之給付,且被告最遲於系爭契
28 約終止後30日即如數負遲延責任,原告就給付金額部分主張
29 資遣費、113年3月薪資差額、休息日與例假日加班費等項
30 目自起訴狀繕本送達翌日起算利息,112年度年終獎金、國
31 定假日加班費則因追加而自113年12月24日庭期翌(25)日

01 起算利息，而起訴狀繕本係於113年11月22日送達被告等情
02 有本院送達證書存卷可參（見本院卷甲第17頁），揆諸前
03 揭規定，被告就其中14萬3,577元應自同年11月23日起、其
04 中8萬1,184元應自同年12月25日起負遲延責任，是原告主
05 張被告前開應給付之金額，各自113年11月23日起、同年12
06 月25日起，均至清償日止按年息5%計算之利息，亦屬有理。

07 五、綜上所述，年終獎金依現有卷證資料應屬工資之一部，且系
08 爭契約應於113年3月8日因原告為勞動基準法第14條第1
09 項第5款、第6款終止而發生向後消滅之效力，也未見兩造
10 曾約定僅月休8日之變形工時且薪資金額涵蓋各該加班費之
11 積極證據。從而，原告依勞動基準法第19條、第22條、第39
12 條、第24條、第40條，就業保險法第25條，勞工退休金條例
13 第12條第1項、第31條第1項等規定，請求：(一)被告應給付
14 原告22萬4,761元，及其中14萬3,577元自113年11月23日
15 起、其中8萬1,184元自同年12月25日起，均至清償日止按
16 年息5%計算之利息；(二)被告應提繳2萬6,133元至原告勞退
17 專戶；(三)被告應開立離職事由為勞動基準法第14條第1項第
18 5款、第6款之非自願離職證明書予原告，為有理由，應予
19 准許。其逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

20 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
21 44條第1項、第2項規定，就主文第1項至第2項依職權宣
22 告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相
23 當之金額。

24 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
25 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
26 列，併此敘明。

27 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

28 中 華 民 國 114 年 5 月 29 日
29 勞 動 法 庭 法 官 黃 鈺 純

30 以上正本係照原本作成。

31 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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 114 年 5 月 29 日

03 書記官 李心怡