

臺灣雲林地方法院民事判決

112年度勞訴字第28號

原告 黃永金
被告 正昱工程行即鐘正義
訴訟代理人 施裕琛律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年6月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告發給原告註記離職原因為「非自願離職」之服務證明書。
被告應給付原告新台幣612,718元，及自民國113年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
被告應提繳新台幣113,040元至原告於勞動部勞工保險局設立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。
本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告得供擔保新台幣612,718元或將請求之標的物提存而免為假執行。
原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

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，或擴張或減縮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2、3款定有明文。本件原告原請求被告：1. 應給付新台幣（下同）580,294元，及自訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（法定遲延利息）；2. 非自願離職證明書。嗣於民國113年4月24日具狀追加請求為：1. 應給付798,286元及法定遲延利息；2. 非自願離職證明書；3. 補提繳113,040元至原告之勞工退休金個人專戶（本院卷第227頁）。核其追加1. 部分為擴張應受判決事項之聲明、3. 部分請求之基礎事實與原請求者同一，依上規定，應予准許。

01 貳、實體方面：

02 一、原告主張：

03 (一)緣原告自106年11月21日起受僱於被告正昱工程行擔任技術
04 員，投保薪資應為45,800元，然原告於112年9月7日到勞動
05 部勞工保險局（下稱勞保局）查詢結果，發現被告僅為原告
06 以薪資26,400元投保，有勞保高薪低報之違法情形，且無打
07 卡制度、無特休、超時工作，無假日加班費，薪資單簽完名
08 需立即繳回等情，原告乃以存證信函向被告表示依勞動基準
09 法（下稱勞基法）第14條第1項規定，於112年9月7日終止僱
10 傭契約，被告收受存證信函後，未給付原告資遣費、特休未
11 休工資、退休金差額、失業補助津貼差額、加班費，亦未開
12 立非自願離職證明書予原告。

13 (二)原告各項請求之依據及理由如下：

- 14 1.開立非自願離職書：兩造間之勞動契約既經原告依勞基法第
15 14條第1項第6款規定終止，自得依勞基法第19條及就業保險
16 法第25條規定，請求被告發給註記離職原因為非自願離職之
17 服務證明書。
- 18 2.資遣費：原告依勞基法第14條第1項規定與被告終止勞動契約
19 ，自得向被告請求資遣費。原告6個月平均工資為65,060元
20 ，以此計算，原告得向被告請求之資遣費為188,674元。
- 21 3.特休未休工資：原告終止與被告之勞動契約，尚有特休63日
22 未休，以日薪2,000元計算，被告應依法給付特休未休工資
23 126,000元。
- 24 4.勞工退休金：被告應按原告每月工資依勞工退休金月提繳工
25 資分級表提繳至原告於勞保局開立之勞工退休金專戶，而原
26 告107年9至12月之薪資合計為193,705元、108年1至12月之
27 薪資合計為646,221元、109年1至12月之薪資合計為666,427
28 元、110年1至12月之薪資合計為699,933元、111年1至12月
29 之薪資合計為722,567元、112年1至8月之薪資合計為474,35
30 6元，總計60個月薪資共為3,403,209元、平均月薪為56,720
31 元，該投保第39級距之57,800元，然被告僅為原告投保第22

01 級距26,400元，以57,800元應提繳6%計算為3,468元，減26,
02 400元所提繳之1,584元計算，被告未依法如數提繳之每月差
03 額為1,884元，再乘以60個月共少提繳113,040元【計算式：
04 (0000-0000) x60=113,040】，已減損原告於勞工退休金專
05 戶之收益，致受有損害，原告得請求被告將未足提繳之金額
06 113,040元繳納至原告退休金專戶（最高法院101年度台上字
07 第1602號判決參照）。

08 5.失業補助津貼：原告離職勞保退保前六個月之平均薪資為65,
09 060元，並有扶養2未成年子女，則原告應得請領月投保薪資
10 之80%之失業補助津貼；以最長發給6個月期間計算，原告得
11 請領之失業補助津貼為312,288元（計算式： $65,060 \times 80\% \times 6 = 3$
12 $12,288$ ），因被告僅以工資26,400元投保，致原告領取失業
13 補助津貼差額共185,568元【計算式： $312,288 - (26,400 \times 80\%$
14 $\times 6) = 185,568$ 】，故原告得請求被告給付上開差額損失。

15 6.加班費：依勞基法第36條規定，連續工作第6日為休息日、第
16 7日為例假日，第37條規定國定假日均應休假，而原告自107
17 年9至12月連續工作6日全日者有11天、國定假日工作者有1
18 天，108年連續工作6日全日者有34天、連續工作7日者有4天
19 、國定假日工作者有7天，109年連續工作6日全日者有26天
20 、半日者有2天、連續工作7日者有10天、國定假日工作者有
21 4天，110年連續工作6日全日者有25天、半日者有1天、連續
22 工作7日者有18天、國定假日工作者有3天，111年連續工作6
23 日全日者有22天、半日者有1天、連續工作7日者有11天、國
24 定假日工作者有4天，112年連續工作6日全日者有14天、連
25 續工作7日者有7天、國定假日工作者有2天，合計連續工作6
26 日全日者共132天、半日者有4天，連續工作7日者有50天、
27 國定假日工作者有21日，被告均未依勞基法第24條規定給付
28 加班費，以原告基本日薪2,000元計算，每小時工資為250元
29 ，則被告少給原告於休息日全日工作之金額合計為154,044
30 元【計算式：【 $(250 \times 4/3 \times 2) + (250 \times 5/3 \times 6) - 2,000$ 】 $\times 132$
31 $= 154,044$ 】、被告少給原告於休息日半日工作之金額合計為

01 2,000元 {計算式:【(250x4/3x2) + (250x5/3x2) -1,000
02 】【x4=2,000}、被告少給原告於例假日及國定假日工作之金
03 額合計為142,000元【計算式:(50+21) x2,000=142,000}
04 ,故被告未給付原告上開休假日工作之加班費合計298,044
05 元(計算式:154,044+2,000+142,000=298,044),原告之請
06 求為有理由等語。

07 (三)並聲明:

- 08 1.被告應給付原告798,286元,及自起訴狀本送達翌日起至清
09 償日止,按年息5%計算之利息。
- 10 2.被告應發給原告非自願離職證明書。
- 11 3.被告應補提繳原告勞保差額113,040元。
- 12 4.訴訟費用由被告負擔。
- 13 5.原告願供擔保,請准宣告假執行。

14 二、被告抗辯:

15 (一)原告自112年初即想離職與其配偶經營滷味生意,又想要被
16 告發給資遣費及非自願離職證明,以供其請領六個月失業給
17 付,經被告拒絕;迄同年9月原告又重申舊意,經被告婉轉拖
18 延拒絕後,原告竟想到公司堵被告,沒遇到後又來電相擾,
19 出言不遜,被告嚴正告知不想做就不用來了。112年9月4日
20 開始,原告對於主任甲○○對其派工已不回復,且未曾出工
21 迄今,亦未請假,而原告為遂其取得非自願離職證明書之目
22 的,再於112年9月8日以其向勞保局查詢後發現高薪低報為
23 由,來函主張勞基法第14條第1項第6款雇主違反勞動法令而
24 不經預告終止兩造契約云云。然兩造之勞動契約業經被告依
25 勞基法第12條第1項第2、4、6款終止契約,原告自無從又在
26 112年9月8日終止契約。

27 (二)且原告之勞保薪資申報額,係原告為減輕伊與投保家屬每月
28 勞保費用之負擔,而請被告申報該數額,其稱將來預備退休
29 前一段時間,再調整至最高額等語。該勞保之投保薪資額,
30 既為應原告所請之結果,原告應無終止權。且被告為保護自
31 己,早在111年4月2日已於正昱工程行群組,通知要調高勞

01 保投保薪資者請聯絡被告辦理，原告不能委為不知，迄今顯
02 然超過一年，依勞基法第14條第2項規定，原告無終止權。
03 並經被告通知勞保局同意按實際薪資補足原本雇主應提撥之
04 金額至原告帳戶，勞保局亦會依法追繳原告及其投保家屬短
05 繳之勞保費用，嗣經被告依勞保局通知繳了一筆款項93,1
06 36元，無法確定是否包括短繳之金額。

07 (三)兩造勞動契約之工作內容，係被告承攬取得水刀除鏽除汙工
08 程後，按工期完成，工期本即不固定週一至週五，被告派人
09 員出工，按出工日乘以日薪給付薪資，屬於點工性質，本非
10 週休二日或按例休假之工作，原告主張伊休假日出工須受領
11 加班費，與兩造間之勞動契約內容不符等語。

12 (四)並聲明：

- 13 1.原告之訴駁回。
- 14 2.訴訟費用由原告負擔。
- 15 3.如受不利判決，願供擔保免為假執行。

16 三、兩造不爭執及爭執事項：

17 (一)不爭執事項：

- 18 1.原告之前任職於被告工程行，對於被告所提出原告工作出勤
19 表所載工作時間與加班時數及薪資表所載不爭執。
- 20 2.本件有爭執的工資部分是關於休假日工作的部分，至於平常
21 工作日的加班時數部分均已給付。
- 22 3.原告如有特休而未休的加班日數，及休假日工作的加班費，
23 雙方同意以每日2,000元計算。
- 24 4.本件被告幫原告投保勞保有高薪低報的情形。

25 上開不爭執事項，有原告之工作出勤暨薪資明細表、勞工保險
26 最新異動紀錄、111年度綜合所得稅各類所得資料清單等件可
27 證（本院卷第13-25、111-172、259頁），足信屬實，均作為
28 本件判決之前提事實，不再贅述。

29 (二)爭執事項：

- 30 1.原告主張連續工作之第6日為休息日、第7日為例假日，及國
31 定假日工作，應依勞基法計算加班費有無理由？

01 2.原告主張其近5年共有50日特休而未休的加班費，有無理由
02 ？

03 4.被告有無開立非自願離職書的義務？

04 5.本件被告幫原告投保勞保有高薪低報的情形，是否為原告所
05 要求，並經被告告知原告如要調整投保薪資時隨時告知會予
06 以調整？如有，法律效果為何？

07 6.兩造的勞動契約是否如被告所抗辯屬點工（部分時間工作）
08 之性質？

09 四、本院之判斷：

10 (一)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者
11 ，勞工得不經預告終止契約。勞工依前項第1款、第6款規定
12 終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主
13 有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，
14 30日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2項定有明文。
15 經查：

16 1.原告主張其終止契約前6個月之薪資總額各為112年3月62,89
17 9元、4月48,503元、5月68,110元、6月66,663元、7月79,37
18 9元、8月64,809元，平均月薪為65,060元，原告於112年9月
19 7日到勞保局查詢後，發現被告有為原告投保勞保高薪低報
20 月投保薪資為26,400元之違法情形，致有損害原告權益之虞
21 ，因而於同日以存證信函通知被告於該日不經預告終止兩造
22 間之勞動契約等情，為被告所不爭執，並有原告之工作出勤
23 暨薪資明細表、勞工保險列印資料、西螺郵局存證號碼61號
24 郵局存證信函用紙及被告所提出兩造於通訊軟體LINE之通話
25 翻拍畫面可證（本院卷第13-25、33、67、111-115、117
26 頁），足信屬實。

27 2.被告雖辯稱原告自112年9月4日開始，對於被告工程行主任
28 甲○○對其派工已不回復，且未曾出工迄今，亦未請假，兩
29 造之勞動契約業經被告依勞基法第12條第1項第2、4、6款規
30 定終止契約云云，為原告所否認，而被告未能提出足以證明
31 其所辯屬實之證據供本院參酌；且被告亦未能明確指出其向

01 原告終止勞動契約之時間及方式，其上開所辯已難認屬實。
02 且依被告所提出兩造於LINE通話之翻拍畫面所示，被告於9
03 月6日尚傳訊給原告稱：「1、好好工作.2、你的事情很重要
04 ，我知道。要談也是非上班時間…」等語（本院卷第63-65
05 頁），故被告上開所辯，難以採信。

06 3.又被告辯稱其高薪低報原告之勞保薪資，係應原告之要求，
07 且被告已於111年4月2日在正昱工程行員工之LINE群組，通
08 知要調高勞保投保薪資者請聯絡被告辦理，原告不能委為不
09 知，迄今已超過一年，依勞基法第14條第2項規定，原告無
10 終止權等語，並提出111年4月2日LINE通訊翻拍畫面1紙為證
11 （本院卷第71頁）；且證人甲○○亦證稱「（勞保如何投保
12 ？）新進的以最低投保薪資投保，之後會詢問員工有沒有要
13 調整，入職都會先詢問過。」、「據我所知，都是師傅故意
14 報低，報低的話每月要繳的錢相對減少，跟勞退有關，師傅
15 通常都報低，要退休前才報高。」、「公司正式入職前需要
16 做一些資料，所以都先以最低計算，入職後會詢問是否調整
17 ，之後3、4個月會問一次是否調整。」、「（證物四LINE通
18 話畫面所載『各位同仁要調高投保薪資請LINE我』）這是公
19 司群組，老闆於112年（應為111年之誤）詢問有沒有要調整
20 ，通常固定一段時間就會詢問。」等語（本院卷第186-187
21 頁）。然為原告所否認，並主張其未曾見上開LINE之訊息等
22 語；且證人係於108年10月始受僱於被告，晚於原告開始受僱
23 的時間（106年11月），故證人所證稱被告於員工入職時會
24 先詢問是否要調整投保薪資等情，無法證明被告於原告入職
25 時亦有同樣之詢問。又從被告僅能提出上開111年4月2日之
26 LINE通話翻拍畫面以觀，亦難認證人所證稱「（被告）之後
27 3、4個月會問一次是否調整。」乙情屬實，故難認被告以高
28 薪低報為原告投保勞保係經原告之同意。況被告上開在LINE
29 群組的詢問，亦未將其為原告所投保之薪資級別明確指出，
30 亦無從使原告決定是否調整。再者，投保單位既有按勞工之
31 月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報勞工

01 之月投保薪資之公法上義務，則其未依法申報之違法性與責
02 任，並不因經勞工之同意而免除；況勞工以雇主有勞基法第
03 14條第1項第6款所定情形，不經預告終止契約之30日除斥期
04 間，係自勞工知悉損害結果之日起算；另被告未依法為原告
05 投保勞保之違法行為，既至原告終止勞動契約前仍繼續存在
06 ，則原告之終止權即無已逾30日之除斥期間之可言。因此，
07 被告抗辯其高薪低報原告之勞保，係經原告之同意，或已逾
08 30日之除斥期間云云，均無可採。

09 4.從而，原告以被告違反勞工法令，致有損害其權益之虞，依
10 勞基法第14條第1項第6款規定，於112年9月7日不經預告終
11 止兩造間之勞動契約，為有理由。

12 (二)次按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
13 其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。又就業保
14 險法第11條第1項第1款規定，失業給付之請領條件如下：被
15 保險人於「非自願離職」辦理退保當日前3年內，保險年資
16 合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就
17 業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法
18 推介就業或安排職業訓練。再同法第25條第1、2項規定申請
19 失業給付之程序為：被保險人於離職退保後2年內，應檢附
20 離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分
21 之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業
22 認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及
23 給付收據；公立就業服務機構受理求職登記後，應辦理就業
24 諮詢，並自求職登記之日起14日內推介就業或安排職業訓練
25 。未能於該14日內推介就業或安排職業訓練時，公立就業服
26 務機構應於翌日完成失業認定，並轉請保險人核發失業給付
27 。勞工有就業保險法上所指「非自願離職」（依就業保險法
28 第11條第3項規定，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
29 業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條、第13條
30 但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職者而言）情事
31 ，必須取得雇主發給之非自願離職證明，始得向公立就業服

01 務機構辦理求職登記及申請失業給付。故於雇主拒絕發給註
02 記離職原因為非自願離職之服務證明書時，勞工起訴請求雇
03 主發給註記離職原因為「非自願離職」之服務證明書應予准
04 許（臺灣高等法院暨所屬法院102年法律座談會民事類提案
05 第13號審查意見參照）。兩造間之勞動契約既經原告依勞基
06 法第14條第1項第6款規定終止，則原告請求被告發給註記離
07 職原因為「非自願離職」之服務證明書，自屬有據。

08 (三)第按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個
09 月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。
10 被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生
11 活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦
12 理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之十加
13 給給付或津貼，最多計至百分之二十。前項所稱受扶養眷屬
14 ，指受被保險人扶養之無工作收入之父母、配偶、未成年子
15 女或身心障礙子女。投保單位（雇主或所屬機構）違反本法
16 規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生
17 之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，其溢
18 領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依
19 法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受
20 損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第16條第1項本文
21 、第19條之1及第38條第3項分別定有明文。原告離職退保前
22 六個月平均月薪為65,060元，已如上述。且原告有2位未成
23 年子女（受扶養眷屬），有其戶役政資訊網站查詢－全戶戶
24 籍資料在卷可佐，依上規定，原告得申請最長六個月之失業
25 給付312,288元（計算式： $65,060 \times 80\% \times 6 = 312,288$ ）；被告短
26 報原告之月投保薪資為26,400元，則原告主張其因被告短報
27 月投保薪資受有185,568元之損害（計算式： $312,288 - 26,400$
28 $\times 80\% \times 6 = 185,568$ ），足信屬實。惟勞工請領失業給付，需符
29 合上開就業保險法所規定之條件，並非當然可得領取，而原
30 告並未提出證據證明其已得請領失業給付，難認其領取失業
31 給付之條件已成就，故原告請求被告賠償因短報投保薪資之

01 失業給付185,568元，為無理由。

02 (四)再按為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關
03 係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適
04 用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本
05 法所定之最低標準，勞基法第1條定有明文。又勞工每七日
06 中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。內政
07 部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關
08 指定應放假日，均應休假。勞工在同一雇主或事業單位，繼
09 續工作滿五年以上十年未滿者，應給予每年十五日特別休假
10 ；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
11 雇主應發給工資。第36條所定之例假、休息日、第37條所定
12 之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主
13 經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給（下或稱
14 加班費）。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照
15 常工作者，亦同。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工
16 作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加
17 給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日
18 每小時工資額另再加給一又三分之二以上（勞基法第36條第
19 1項、第37條第1項、第38條第1項第5款、第4項、第39條及
20 第24條第2項規定參照）。且按部分工時勞工，謂其所定工
21 作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工（全時勞工）
22 工作時間（通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時
23 間），有相當程度縮短之勞工（僱用部分時間工作勞工應行
24 注意事項第參項規定參照）。原告受雇於被告之工作時間，
25 與被告所僱用其他員工之工作時間一致，並無有相當程度之
26 縮短，被告抗辯原告為點工（部分工時勞工）云云，已無可
27 採。況依同注意事項第陸項三規定，部分工時勞工於例假
28 日、休息日、休假、請假等相關權益並無與上開勞基法有不
29 同之規定，被告抗辯原告為點工性質，無上開勞基法規定之
30 適用云云，委無可採。又原主張其至終止契約時尚有特休63
31 日未休，連續工作6日全日者共132天、半日者有4天，連續

01 工作7日者有50天、國定假日工作者有21日，被告均未依上
02 開規定給付工資或加班費等情，為被告所不爭執，並有上開
03 原告之工作出勤暨薪資明細表可參（本院卷第13-23、111-
04 115、117頁），足信屬實。則原告主張以日薪2,000元計算
05 ，被告應依法給付原告特休而未休之工資126,000元（計算
06 式： $63 \times 2,000 = 126,000$ ）、休息日全日工作之加班費合計154
07 ,044元 { 計算式：【 $(2,000/8 \times 4/3 \times 2) + (2,000/8 \times 5/3 \times 6)$
08 $- 2,000$ 】 $\times 132 = 154,044$ ，元以下四捨五入，下同}、休息日
09 半日工作之加班費合計2,000元 { 計算式：【 $(2,000/8 \times 4/3 \times$
10 $2) + (2000/8 \times 5/3 \times 2) - 1,000$ 】 $\times 4 = 2,000$ }、例假日及國定
11 假日工作之加班費合計142,000元【計算式： $(50+21) \times 2,00$
12 $0 = 142,000$ 】，為有理由。

13 (五)又按勞工依勞基法第14條規定終止契約者，雇主應依下列規
14 定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，
15 每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款
16 計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿
17 一個月者以一個月計（勞動基準法第14條第4項、第17條第1
18 項規定參照）。原告終止契約前6個月之平均月薪為65,060
19 元，已如上述。原告請求被告發給資遣費188,674元，未逾
20 上開法律規定之金額，應予准許。

21 (六)且按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
22 勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退
23 休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金
24 條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。且依同條例
25 第26條規定，即使勞工於尚未符合請領退休金之規定前死亡
26 者，仍得由其遺屬或指定請領人請領一次退休金，故該專戶
27 內之金額屬勞工之財產權，僅其得請領之時間、方法及金額
28 ，應依勞工退休金條例之規定辦理。被告未依規定為原告提
29 繳退休金至該個人退休金專戶，已造成原告個人退休金專戶
30 內之本金及累積收益短少，致使原告之財產減少，足認已使
31 原告受有損害。因此，原告請求被告將應提繳而未提繳之金

01 額提繳至其勞工退休金專戶以填補其損害，於法有據。又原
02 告主張其自107年9月至離職前即112年8月共60個月之薪資總
03 共為3,403,209元，平均月薪資為56,720元（計算式： $3,403,$
04 $209/60=56720.15$ ，元以四捨五入），該投保第39級距之57,
05 800元，然被告僅為原告投保第22級距之26,400元；以57,800
06 元應提繳6%計算為3,468元，減26,400元所提繳之1,584元計
07 算，被告未依法如數提繳之每月差額為1,884元，再乘以60
08 個月共少提繳113,040元【計算式： $(3,468-1,584) \times 60=113,$
09 040 】等情，亦為被告所不爭執，並有上開原告之出勤暨薪
10 資明細表、勞工退休金個人專戶明細資料及勞退級距表等件
11 可佐（本院卷第13-23、111-172、277-283頁），足信屬實
12 。被告雖辯稱其前已依勞保局通知繳了93,136元，不知是否
13 包括短繳原告退休金專戶之款項等語。然未據被告提出任何
14 證據以實其說；且依上開原告之退休金個人專戶明細資料所
15 示，並無被告補繳之資料，況被告上開應補繳之金額已超過
16 其所陳報繳納之金額，故原告請求被告應將未足提繳之金額
17 113,040元繳納至原告退休金專戶，為有理由。

18 (七)末按遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
19 定利率計算之遲延利息。給付無確定期限者，債務人於債權
20 人得請求時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延
21 責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付
22 命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法
23 第233條第1項、第229條第2項分別定有明文。本件原告請求
24 被告給付特休而未休之工資126,000元、休息日全日工作之
25 加班費154,044元、休息日半日工作之加班費2,000元、例假
26 日及國定假日工作之加班費142,000元及資遣費188,674元，
27 合計612,718元部分，係以支付金錢為標的，原告自得請求
28 被告給付自訴狀繕本送達翌日即113年5月1日（見本院卷第
29 227頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，併應准
30 許。

31 (八)從而，原告本於上開勞動法律等相關規定，請求被告發給註

01 記離職原因為「非自願離職」之服務證明書；工資及加班費
02 612,718元及自113年5月1日起至清償日止，按週年利率5%
03 計算之利息；及提繳113,040元繳納至原告退休金個人專戶，
04 為有理由，應予准許。原告超過上開範圍之請求，為無理由
05 ，應予駁回。

06 五、兩造雖均陳明願供擔保，聲請宣告假執行及免為假執行。然
07 原告勝訴部分，為就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，
08 應依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行，及依同
09 條第2項規定，職權宣告被告得供擔保或將請求之標的物提
10 存而免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，因
11 訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

12 六、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，爰判決如主文
13 。

14 中 華 民 國 113 年 7 月 9 日
15 勞 動 法 庭 法 官 黃 一 馨

16 以上正本係照原本作成。

17 如對本判決上訴，須於判決送達後廿日內向本院提出上訴狀。如
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 113 年 7 月 9 日
20 書 記 官 黃 巧 吟