

臺灣彰化地方法院民事判決

113年度勞訴字第21號

原告 張仁瑋

訴訟代理人 王琮鈞律師

被告 宸富精機有限公司

法定代理人 白富松

訴訟代理人 郭棋湧律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年10月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告102萬5,689元，及自113年2月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣35萬元供擔保後，得假執行，但被告如以新臺幣102萬元預供擔保，得免為假執行。

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；但請求之基礎事實同一者；但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。查原告原起訴聲明第一項原為：被告應給付原告新臺幣（下同）778,892元，及自民事起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣於民國（下同）113年10月15日提出民事言詞辯論意旨二狀，變更訴之聲明第一項為：被告應給付原告1,025,689元，及自民事起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。原告上開擴張請求被告應給付工資等範圍之應受判決事項之聲明，係本於同一勞動契約法律關係所衍生之基礎事實，原告請求被告給付

01 工資等範圍有所擴張，尚不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，
02 核與前開規定相符，應予准許。

03 貳、實體事項

04 一、原告起訴主張略以：

05 (一)緣原告於103年5月8日受僱於被告宸富精機有限公司（下稱
06 被告公司），擔任CNC電腦數值控制操作員。原告於受僱期
07 間，因個人債務問題，而向被告公司之負責人白富松（下逕
08 稱白富松）借支，截至107年5月15日，借支金額合計61萬8,
09 000元（參原證一宸富精機薪資預支單，原告於民事起訴狀
10 第1頁誤繕為518,000元），原告因此於107年6月22日，將名
11 下彰化縣○○鄉○○村○○路000巷00弄0號1樓房屋出售予
12 白富松，原告與白富松於該房屋之不動產買賣契約中約定，
13 以原告向白富松借支之62萬元作為定金，並充為價金之一
14 部，經原告確實親收無訛，故而，原告於107年5月15日（原
15 告訴訟代理人於民事起訴狀第2頁誤繕為106年5月15日）前
16 向白富松借支之61萬8,000元，應已還清，而原告於107年5
17 月16日（原告訴訟代理人於民事起訴狀第2、3頁包含表格中
18 就「107年5月16日」之日期均誤繕為「106年5月16日」）起
19 至109年8月4日止，被告公司薪資預支單，借支項目金額為3
20 1萬6,177元，還支項目即被告公司扣住原告薪資之金額為80
21 萬1,570元，此一80萬1,570元亦為原告應領薪資之金額，該
22 金額扣除原告截至109年8月4日止所累積之借支項目金額，
23 為被告公司於107年5月16日至109年8月4日多扣而未發還予
24 原告之金額即48萬5,393元，且尚未包含109年8月5日起至11
25 2年10月26日被告公司應給付原告之薪資。原告曾多次向白
26 富松要求給付上開房屋買賣價金及薪資，均遭白富松以拳腳
27 相向，原告於112年10月26日再次向白富松提及給付上開房
28 屋尾款之情事，白富松竟告知原告不要來上班，否則就要報
29 警，白富松將原告資遣且未有預告期間，迄今亦尚未給付原
30 告資遣費。

31 (二)茲就本件請求積欠薪資、健保費、基本薪資差額、被告預扣

01 原告薪資、特休未休之薪資、資遣費及預告工資等事實，詳
02 述如下：

03 1.積欠108年2月至112年10月薪資78萬8,556元：

04 原告除未領取被告公司薪資預支單-統計上所載109年6月12
05 日之5,000元、109年7月13日之5,000元、110年1月25日之5
06 萬元、110年3月31日之25萬元、110年9月12日之1萬5,000
07 元、110年9月18日之3萬元外，其餘均有領取，且觀被告公
08 司之薪資預支單統計表，可見被告未依法給付原告基本薪
09 資，被告於108年2月至112年10月未足額給付原告薪資合計7
10 8萬8,556元，另被告協助原告照護原告之母親，而為原告之
11 母親聘請看護所支付2萬1,000元之看護費用，該筆看護費
12 用，被告係以原告之薪資支付，非由被告支付，被告不應自
13 薪資扣除。

14 2.積欠健保費2,247元：

15 原告之勞工保險被保險人投保資料表，原告任職被告公司之
16 年資並未中斷，且訴外人詠新工業股份有限公司（下稱詠新
17 公司）係以部分工時為原告投保，原告並未離職，而係利用
18 周末到詠新公司打工，被告並無理由藉以苛扣原告5至7月健
19 保費2,247元。

20 3.積欠107年9月基本薪資差額3,634元：

21 以原告107年每月基本薪資為2萬2,000元計算原告每日薪資
22 為733.3元，倘原告請假3日，扣薪金額應為2,200元，惟被
23 告卻以原告請假及曠職太多，無法給予原告全勤獎金為由，
24 而苛扣原告3,634元之薪資，被告迄今仍未說明扣款計算之
25 基準何在。

26 4.積欠被告預扣原告薪資1萬9,050元：

27 被告預扣原告1萬9,050元之薪資，以作為原告工作上損害賠
28 償之費用，並不合理。

29 5.積欠特休未休之薪資6萬1,275元：

30 原告自103年5月8日起受雇於被告公司，繼續工作5年以上10
31 年未滿，每年有15日特休，原告全部未休，被告應發給原告

01 特休未休薪資合計為6萬1,275元。

02 6.積欠資遣費12萬4,960元：

03 原告之母親於110年罹患貧血性骨折，原告需邊工作邊照顧
04 生病之母親，且原告與其母親居住在白富松另外經營之家富
05 精機有限公司之住址內，原告不會輕易離職，否則將陷於失
06 業及無家可住之窘境。被告公司於112年10月26日要求原告
07 不要來上班，被告公司終止兩造間之勞動契約，應給付原告
08 資遣費，且被告公司拒絕提出原告之薪資清冊，以基本薪資
09 計算原告離職前6個月之每月薪資，故原告每月薪資為2萬6,
10 400元，原告自103年5月8日起至112年10月26日止任職於被
11 告公司，資遣年資為9年5個月又18天，以勞退新制計算之資
12 遣基數為【4+11/15】，以原告之每月薪資乘以資遣基數，
13 原告得請求被告公司給付之資遣費為12萬4,960元。

14 7.積欠預告工資2萬5,967元：

15 原告自112年10月26日離職起，該日不計入，往前回溯6個月
16 之日數為183日，平均日薪資為865.57元，且原告於被告公
17 司繼續工作3年以上，被告公司應給付30日之預告工資，則
18 原告得請求被告給付之預告工資為2萬5,967元。

19 (三)爰依僱傭契約法律關係，請求被告應給付積欠薪資81萬3,48
20 7元（108年2月至112年10月薪資78萬8,556元、健保費2,247
21 元、107年9月基本薪資差額3,634元、被告預扣原告薪資1萬
22 9,050元）、特休未休之薪資6萬1,275元、資遣費12萬4,960
23 元、預告工資2萬5,967元等語。並聲明：1.被告應給付原告
24 102萬5,689元，及自民事起訴狀繕本送達之翌日起至清償日
25 止，按年息5%計算之利息。2.訴訟費用由被告負擔。3.願
26 供擔保，請准宣告假執行。

27 二、被告答辯略以：

28 (一)原告於107年3月26日向被告公司預借62萬4,979元，被告公
29 司得自107年4月間起，扣除原告之薪資，而原告於107年10
30 月12日起至109年7月17日止，仍積欠被告公司14萬3,454元
31 之借款，原告復於109年8月4日向被告公司預借3,000元，原

01 告共積欠被告公司14萬6,454元之借款，依勞動基準法第22
02 條第2項之規定，工資應全數直接給付勞工，但勞雇雙方另
03 有約定者，不在此限，據此，原告向被告公司預借薪資，被
04 告公司得自給付原告之薪資數額中扣除部分款項，以供償還
05 借款，並無違法，茲就原告請求積欠薪資、健保費、基本薪
06 資差額、被告預扣原告薪資、特休未休之薪資、資遣費及預
07 告工資等事實，答辯如下：

08 1.積欠108年2月至112年10月薪資78萬8,556元：

09 依民法第126條之規定，租金請求權時效為5年，原告於113
10 年2月2日始向本院起訴請求被告應給付原告薪資，已逾5
11 年，被告公司得拒絕給付，原告於107年3月26日向被告公司
12 預借62萬餘元，被告公司自得於107年4月間起，扣除原告之
13 薪資，並經原告於宸富精機薪資預支單確認並簽名。原告自
14 107年10月12日起至109年7月17日止，仍積欠被告公司14萬
15 3,454元之借款，於109年8月4日又向被告公司預借3,000
16 元，原告向被告公司借款金額合計14萬6,454元，被告並未
17 積欠原告任何薪資。且原告提出自行繕打之借支及還支表，
18 惟該借支及還支表均未經被告確認並為任何簽名蓋章，原告
19 承認於111年度前後有向被告公司預借薪資共計11萬6,450
20 元，而核對原告確認並簽名之110年薪資預支單之借支，與
21 原告之借支及還支表，有6筆於預支單之申請人簽收處簽
22 名，其中5筆借支因漏列而有不同之處：(1)110年1月12日預
23 支1萬3,000元（原告漏列）(2)110年1月25日預支5萬元(3)110
24 年3月29日預支8,000元(4)110年3月31日預支25萬（原告漏
25 列）(5)110年9月12日預支1萬5,000元（原告漏列）(6)110年9
26 月18日預支3萬元（原告漏列），可見原告寫出預借金額較
27 小之借支表，故意漏列金額較大之借支金額，且原告所提之
28 薪資預支單，未經被告公司核章之部分，均是假的，原告向
29 被告所預借薪資之數額，應均以被告提出而經原告確認並簽
30 名之薪資預支單為準。而被告公司所持有107年、108年、10
31 9年、110年及112年經原告確認並簽名之薪資預支單上之預

01 支金額為59萬985元，與原告承認之111年薪資預之金額為11
02 萬6,450元，合計為70萬7,435元，被告並未積欠原告薪資，
03 倘扣除原告主張苛扣薪資57萬1,207元，原告尚欠被告借款1
04 3萬6,228元，原告此部分主張有違誠信原則。

05 **2.積欠健保費2,247元：**

06 原告於107年5月7日離職，至同年8月14日復職，原告確實曾
07 有3個月時間離開被告公司至詠新工業股份有限公司上班，
08 原告於離職之3個月期間，積欠健保費尚未繳納，而請被告
09 公司幫其繳納，有記載於借支單上，原告亦於該借支單上簽
10 名，被告公司並無義務給付原告3個月健保費，該3個月健保
11 費由原告補繳與被告公司，尚屬合理，原告此部分請求，顯
12 有誤會。

13 **3.積欠107年9月基本薪資差額3,634元：**

14 原告於107年9月有未全勤上班之情事，請假及曠職日數過
15 多，被告無法給予原告全勤獎金，故扣除薪資3,634元，並
16 無違誤。

17 **4.積欠被告預扣原告薪資1萬9,050元：**

18 被告就原告此部分請求之金額，並未提出任何爭執或陳述。

19 **5.積欠特休未休之薪資6萬1,275元：**

20 原告上班長期不正常且經常遲到，並未達給付特休未休薪資
21 之標準，況原告積欠被告公司預借款項14萬6,454元，被告
22 公司得以主張以預借金額抵銷特休未休薪資，核算後，原告
23 尚積欠被告公司8萬5,179元，原告不得請求特休未休薪資。

24 **6.積欠資遣費12萬4,960元及預告工資2萬5,967元：**

25 原告因積欠第三人款項，經本院於112年9月18日核發執行命
26 令，命被告公司不得對原告清償薪資，原告得知將被本院扣
27 押薪資後，即表示不來上班，並非被告公司要原告不要來上
28 班，原告此部分所述，顯係顛倒是非，原告不得請求被告公
29 司給付資遣費12萬4,960元及預告工資2萬5,967元。

30 (二)白富松僅於112年10月間因原告應遷讓房屋而未遷讓，始與
31 原告有所爭執，其餘時間並無毆打原告之情事，且白富松同

01 情原告之母親因病而身體不佳，缺錢支付醫藥費，原告亦有
02 向地下錢莊借錢，白富松因原告苦苦哀求並承諾會好好上
03 班，而同意原告預支薪資並將錢借予原告，惟原告上班不正
04 常，經常遲到、請假及曠職，造成被告公司莫大損失，白富
05 松深受精神折磨等語。並聲明：1.請駁回原告之訴。2.訴訟
06 費用由原告負擔。3.請駁回原告假執行之聲請。如受不利之
07 判決，被告願供擔保，請准宣告停止假執行。

08 三、得心證之理由

09 (一)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
10 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明
11 文。而勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從
12 屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報
13 酬之契約，此觀勞動基準法第2條第3款、第6款規定即明。
14 次按工資應全額直接給付勞工；雇主依第11條或第13條但書
15 規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、
16 繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續
17 工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3
18 年以上者，於30日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告
19 而終止契約者，應給付預告期間之工資；勞工在同一雇主或
20 事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別
21 休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未
22 滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5
23 年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15
24 日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工
25 之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應
26 發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至
27 次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日
28 數，雇主應發給工資，勞動基準法第22條第2項前段、第16
29 條第1項、第3項、第38條第1項、第4項分別定有明文。又雇
30 主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞動基準法第
31 26條亦定有明文。再按雇主依勞基法第11條規定終止契約

01 者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業
02 單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣
03 費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比
04 例計給之。未滿一個月者以一個月計，勞基法第17條、第16
05 條定有明文。再勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條
06 例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，
07 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
08 之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月
09 平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12
10 條第1項亦有明定。復按雇主依第11條或第13條但書規定終
11 止與繼續工作3個月以上1年未滿、1年以上3年未滿、3年以
12 上之勞工間勞動契約者，應分別於10日、20日、30日前預告
13 之；雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間
14 之工資，此為勞基法第16條第1項第1項、第3項所明定。

15 (二)經查，原告主張其於受僱被告公司期間因個人債務問題，而
16 向白富松預支薪資，並由每月薪資扣除償還等語，業據其提
17 出宸富精機薪資預支單、勞（職）保被保險人投保資料表明
18 細、出勤紀錄在卷可稽（見本院卷一第21至29頁、第179
19 頁、第199至247頁），亦為被告所不爭執，原告主張之上開
20 事實，堪信為真實。原告主張被告積欠原告108年2月至112
21 年10月薪資78萬8,556元、健保費2,247元、107年9月基本薪
22 資差額3,634元、被告預扣原告薪資1萬9,050元、特休未休
23 之薪資6萬1,275元、資遣費12萬4,960元、預告工資2萬5,96
24 7元，被告應全數給付予原告乙情，亦據其提出勞（職）保
25 被保險人投保資料表明細、出勤紀錄、宸富精機薪資預支單
26 在卷可憑（見本院卷一第179頁、第199至247頁、本院卷二
27 第173至181頁），然為被告所否認。茲就原告請求被告應給
28 付項目及金額分述如下：

29 1.108年2月至112年10月薪資78萬8,556元：原告主張被告尚未
30 給付其108年2月至112年10月薪資78萬8,556元等語，業據其
31 提出宸富精機薪資預支單在卷可佐（見本院卷一第21至29

01 頁、本院卷二第173至181頁），被告辯稱原告請求上開被告
02 應給付原告之薪資，已罹5年請求權時效，被告公司得拒絕
03 給付等語，惟查，按其他一年或不及一年之定期給付債權，
04 其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅，自請求權可行
05 使時起算，民法第126條、第128條定有明文。本件原告請求
06 被告應給付之積欠薪資，核屬原告對被告之一年或不及一年
07 之定期債權，有5年消滅時效之適用，原告於113年2月2日提
08 起本件訴訟，請求被告應給付108年2月至112年10月之積欠
09 薪資，尚未逾5年時效，有本院收狀章在卷可佐，堪信為真
10 實。是被告上開所辯，要不足採。又被告雖爭執原告所提薪
11 資預支單之形式上真正性，惟其卻以同一薪資預支單之影本
12 計算其所認為正確之薪資金額，更以之作為證據使用，有被
13 告所提之薪資預支單在卷可證（見本院卷二第257至265
14 頁），足徵被告實就該薪資預支單之形式上真正並無疑義。
15 本院核算原告於108年2月至112年10月，向被告公司預支薪
16 資之金額，合計為21萬4,370元，而被告公司苛扣原告薪資
17 以作為償還上開預支薪資之金額，合計為57萬1,207元，足
18 見被告公司多扣原告35萬6,837元之薪資而未為給付。復
19 查，於109年每月基本薪資為2萬3,800元、110年為2萬4,000
20 元、111年為2萬5,250元、112年為2萬6,400元，原告於108
21 年2月至112年10月未領足每月基本薪資之金額，合計為43萬
22 1,719元，故而，被告公司尚未給付予原告之薪資合計為78
23 萬8,556元（356,837+431,719=788,556），是原告主張之
24 上開事實，應屬有據。

25 2. 健保費2,247元：原告主張其於被告公司任職期間並未中
26 斷，原告利用周末到詠新公司打工，且詠新公司以部分工時
27 為原告投保，被告應將剋扣之3個月健保費2,247元給付予原
28 告等語，亦據其提出宸富精機薪資預支單、勞（職）保被保
29 險人投保資料表明細在卷可佐（見本院卷一第21至29頁、第
30 179頁），然為被告所爭執。查原告之勞（職）保被保險人
31 投保資料表明細雖記載原告於被告公司之退保日期為107年5

01 月7日，生效日期為107年8月14日，惟觀宸富精機薪資預支
02 單所載之107年5月至8月間，原告於被告公司仍有借支及還
03 支紀錄，且原告於詠新公司之投保日數僅只6日，足見原告
04 於107年5月至8月間仍於被告公司任職，被告公司逕以原告
05 在詠新公司兼職，而苛扣原告前開期間之健保費用，即無理
06 由，是原告主張被告公司應返還3個月之健保費用共2,247
07 元，即屬有據，應予准許。又被告公司雖爭執前開薪資預支
08 單之形式真正性，惟承前開所述，被告實就該薪資預支單之
09 形式真正性並無疑義，附此敘明。

10 3.107年9月基本薪資差額3,634元：原告主張其107年每月基本
11 薪資為2萬2,000元，每日薪資為733.3元，倘原告請假3日，
12 扣薪金額應為2,200元，被告僅以原告請假及曠職太多，未
13 說明扣款計算之基準何在，而苛扣原告3,634元之薪資，並
14 據其提出出勤紀錄在卷可參（見本院卷一第211頁），此為
15 被告所爭執。查依107年基本工資每月為22,000元，原告於1
16 07年9月之每日薪資應為733.3元（22,000元÷30=733元，元
17 以下四捨五入），觀諸原告所提之107年9月上班時間表，原
18 告於107年9月僅請假3日，被告得扣除原告薪資金額為2,199
19 元（733元×3日=2,199元），被告雖辯稱原告於107年9月有
20 未全勤上班之情事，請假及曠職日數過多，被告無法給予原
21 告全勤獎金，故扣除薪資3,634元云云，惟原告於107年9月
22 因請假3日而未全勤，然依一般社會通念，一個月請假3日難
23 認為請假過多之程度，被告復未就原告究有何請假、曠職日
24 數過多情形，及扣除原告薪資3,634元之計算基準，提出任
25 何相關具體事證，以供本院斟酌，則被告上開所辯，尚不足
26 採，是原告請求被告應給付107年9月基本薪資差額3,634
27 元，即屬有據。

28 4.被告預扣原告薪資1萬9,050元：原告主張被告應將預扣原告
29 薪資1萬9,050元以作為損害賠償費用，給付予原告乙情，業
30 據其提出宸富精機薪資預支單、損害賠償費用項目及金額試
31 算表在卷可憑（見本院卷二第87至99頁、第239頁），亦為

01 被告所不爭執。是原告此部分之主張，自堪認定。

02 5.特休未休之薪資6萬1,275元：原告主張其每年有15日特休，
03 全部未休，被告應發給原告特休未休薪資合計為6萬1,275元
04 等語，亦據其提出出勤紀錄在卷可佐（見本院卷二第199至2
05 47頁），查原告自103年5月8日起受雇於被告公司，繼續工
06 作5年以上10年未滿，依前揭規定，原告每年應有15日特
07 休，觀諸原告所提之出勤紀錄，原告於108年2月至112年1
08 0，均未請過特休假，被告應於兩造契約終止時，就原告尚
09 未休之日數，發給原告工資。被告雖以原告上班長期不正常
10 且經常遲到，而未達給付特休未休薪資之標準等語置辯，惟
11 其既無法提供任何具體事證以證明原告確有如其所述之情事
12 存在，且縱被告此部分答辯為真，依前揭規定，此亦非被告
13 得以不給付原告特休未休薪資之法律要件，是被告此部分答
14 辯，要不足採。被告另以原告尚積欠被告公司預借款項14萬
15 6,454元，被告公司得以之抵銷被告所欠原告之特休未休薪
16 資等語置辯，惟被告亦未就此抵銷事由，提出任何具體事
17 證，以供本院審酌，是被告此部分所辯，亦不足採。從而，
18 原告主張被告應給付原告特休未休薪資6萬1,275元，洵屬有
19 據。

20 6.資遣費12萬4,960元及預告工資2萬5,967元：原告主張被告
21 公司於112年10月26日要求原告不要來上班，被告公司終止
22 兩造間之勞動契約，應給付原告資遣費12萬4,960元及預告
23 工資2萬5,967元乙情，被告則以原告因積欠第三人款項，並
24 得知將被本院扣押薪資後，即表示不來上班，並非被告公司
25 要求原告不要來上班等語置辯。證人施金鐘則於最後言詞辯
26 論期日證述其並不知道原告為何沒有繼續上班等語。本院審
27 酌前開一切情事、兩造於本院審理程序中所為陳述及書狀主
28 張，認被告公司代理人白富松曾於本院113年4月18日勞動調
29 解程序時陳述：「我請他不要做了，是他堅持要做」等語，
30 雖被告代理人以113年8月26日民事言詞辯論意旨狀答辯表示
31 此也許為白富松之氣話或表達不夠清楚之語句，惟其無異於

01 以書狀就此部分承認白富松有表達上開語句，被告復以民事
02 訴訟法第422條之規定置辯，惟本院審酌白富松既確曾有此
03 表意，又依一般社會通念細酌，原告係居住於被告所提供之
04 宿舍，更因債務而遭法院假扣押之情事，期更需要此份薪資
05 以維持生計；且若原告於112年10月26日係自願離職，而非
06 白富松所言之原告仍堅持要做這份工作，原告尚無由提起本
07 件訴訟，要求被告公司支付其前開所有款項之理，是由前開
08 事理交互勾稽，原告主張其係遭被告公司要求其離職而非其
09 主動辭職乙節，應較為可採。原告既非自願離職，則其主張
10 要求被告公司給付資遣費及預告工資，尚屬有據。本院核算
11 原告所提上開資遣費及預告工資之金額，認原告主張請求被
12 告公司給付資遣年資共計9年5月又18天之資遣費用12萬4,96
13 0元，及30日之預告工資2萬5,967元，尚無違誤。

14 (三)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
15 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
16 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
17 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
18 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
19 但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其
20 利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第2
21 29條第2項、第233條第1項及第203條分別定有明文。查本件
22 原告對被告之給付工資等債權，核屬無確定期限之給付，揆
23 諸前揭規定，原告主張被告應給付自民事訴訟起訴狀繕本送
24 達翌日即自113年2月21日起（見本院卷一第65頁）至清償日
25 止，按年息5%計算之利息，於法尚無不合，應屬有據。

26 四、綜上所述，依僱傭契約法律關係，請求被告應給付108年2月
27 至112年10月薪資78萬8,556元、健保費2,247元、107年9月
28 基本薪資差額3,634元、被告預扣原告薪資1萬9,050元、特
29 休未休之薪資6萬1,275元、資遣費12萬4,960元、預告工資2
30 萬5,967元，共計102萬5,689元，及自113年2月21日起至清
31 償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

01 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
02 假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
03 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
04 有明文。本件判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依據
05 前開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金
06 額准被告供擔保後免為假執行。

07 六、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻擊或防禦方法及所用
08 之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，
09 爰不逐一論列，附此敘明。

10 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

11 中 華 民 國 113 年 11 月 20 日
12 民事第四庭 法官 姚銘鴻

13 以上正本係照原本作成。

14 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
15 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 113 年 11 月 20 日
17 書記官 楊美芳