

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞簡字第75號

原告 楊致祥

訴訟代理人 游正曄律師（法律扶助律師）

被告 長安儀器有限公司

0000000000000000

法定代理人 楊淑惠

訴訟代理人 郭文華

趙友貿律師

上一人

複代理人 黃柏融律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年6月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾伍萬參仟捌佰肆拾元，及自民國一百一十年十二月三十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣貳萬伍仟壹佰肆拾陸元至原告於勞動部勞工保險局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十分之九，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行。但被告如以新臺幣貳拾柒萬捌仟玖佰捌拾陸元為原告預供擔保，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、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款、第3款定有明文。本件原告起訴時原聲明請求：被告應給付原告扣薪差額新臺幣（下同）1萬9,500元及勞工退休金提繳差額2萬5,000元【見

01 本院110年度勞小字第92號卷（下稱勞小卷）第11頁】；繼
02 於民國110年12月29日變更聲明請求：(一)被告應給付原告30
03 萬2,831元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
04 年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳2萬9,382元至原告於
05 勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶
06 （見本院卷二第33頁）；嗣於111年6月8日當庭變更聲明請
07 求：(一)被告應給付原告29萬2,640元，及自民事擴張訴之聲
08 明暨準備(二)狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率
09 5%計算之利息。(二)被告應提繳2萬9,382元至原告於勞保局
10 之勞工退休金個人專戶（見本院卷二第301頁）。查原告上
11 開變更請求金額部分，均係基於兩造間勞動契約（下稱系爭
12 勞動契約）所生爭議之同一基礎事實，並分別為擴張或減縮
13 應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，核無不合，應予准
14 許。

15 貳、實體方面：

16 一、原告主張：原告自94年12月5日起至110年5月12日止，在被
17 告公司實際任職，擔任工廠技術員，負責機器操作、設備點
18 檢保養等職務，兩造間成立系爭勞動契約。原告於105年7月
19 至108年12月間，每月工資原為3萬8,300元，嗣自109年1月
20 起，每月工資調整為3萬8,800元，然被告公司於109年9月至
21 110年5月12日間，僅給付原告如附表一編號3至6「每月實領
22 工資」欄所示之工資，尚積欠原告上開期間之工資共計2萬
23 1,040元（計算式詳附表一）。又原告105年7月至110年5月1
24 2日間，依附表一所示之每月應領工資計算，月提繳工資為4
25 萬100元，被告公司每月應為原告提繳勞工退休金2,406元
26 （計算式：40,100元 $\times$ 6%=2,406元），然被告公司每月僅為
27 原告提繳勞工退休金1,908元，短少提繳498元（計算式：2,
28 406元-1,908元=498元），陸續短少提繳原告上開期間之勞
29 工退休金共計2萬9,382元（計算式：498元 $\times$ 59月=2萬9,382
30 元），原告自得請求被告公司給付上開積欠工資，並為原告
31 提繳足額之勞工退休金。而被告公司未經原告同意，擅自片

面調整原告工資計算方式，且未依法為原告提繳足額之勞工退休金，已有違反勞動法令情事，原告已於111年5月13日起，主張被告公司有短少給付工資及未依法提繳足額勞工退休金等勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定之情形，陸續以民事起訴狀、補正狀作為向被告公司終止系爭勞動契約之意思表示，並經本院依法送達被告公司，系爭勞動契約業經終止，原告自得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求被告公司給付資遣費共計23萬2,800元（計算式：3萬8,800元x6月=23萬2,800元），並類推適用勞基法第16條規定，請求被告公司給付預告期間工資3萬8,800元。爰依系爭勞動契約、勞基法第16條、勞退條例第12條第1項、第31條第1項等規定提起本件訴訟，請求被告公司給付29萬2,640元（計算式：2萬1,040元+23萬2,800元+3萬8,800元=29萬2,640元），及為原告提繳足額勞工退休金，並聲明：(一)被告應給付原告29萬2,640元，及自民事擴張訴之聲明暨準備(二)狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳2萬9,382元至原告於勞保局之勞工退休金個人專戶。(三)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告自94年12月5日起，在被告公司任職，兩造間成立系爭勞動契約。原告於110年4月前，陸續有未及時製作產品致訂單喪失、溢領交通費、恫嚇員工、未按規定測量體溫、填寫工作日誌評量表及上班時間從事個人事務等違反工作規則之行為，惟被告公司基於解雇最後手段性原則，並未立即對原告終止系爭勞動契約。繼原告於110年4月起，仍有未依公司規定測量體溫，及利用上班時間飲食、使用手機或離開座位之行為，被告公司始於110年5月12日，以原告110年4月起之上開行為已違反勞動契約或工作規則，且屬情節重大，依勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約。又原告本負責操作機台之工作，嗣因原告未具操作機台所需專業證照，且工作效率不彰，被告公司自109年9月起調

01 整原告職務，改負責較為簡易之金屬磨利、清洗等工作，並
02 調降原告每月工資，另原告並非負責外勤職務，就每月工資
03 中之交通費部分應實報實銷，非屬經常性給付項目，惟原告
04 並未如實提出相關支出憑據，因被告公司會計人員作業疏
05 失，始誤為核發原告每月交通費1,500元，發現錯誤後已更
06 正取消，故被告公司係因調整原告職務，且更正交通費之誤
07 發後，始減少給付原告每月工資，原告收受各該工資時亦無
08 反對表示，已有默示同意，故原告於109年9月至110年5月12
09 日間，其每月各應領取如附表一編號3至6所示「每月實領薪
10 資」欄所示之工資，被告公司均已悉數給付，並無短少給付
11 原告工資，且經更正調整原告歷來薪資後，被告公司歷來僅
12 短少提繳勞工退休金1萬7,022元，故原告據此終止系爭勞動
13 契約，並不合法。又被告公司係依勞基法第12條第1項第4款
14 規定，合法終止系爭勞動契約，是原告請求資遣費及預告期
15 間工資，自無理由等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴及
16 假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告
17 免為假執行。

18 三、經查：原告主張其自94年12月5日起至110年5月12日止，在
19 被告公司實際任職，而被告公司於105年7月至110年5月12日
20 間，按月給付原告如附表一「每月實領工資」欄所示之工
21 資，嗣於110年5月12日，逕依勞基法第12條第1項第4款規
22 定，向原告終止系爭勞動契約等事實，業據原告提出薪俸明
23 細表、新北市政府勞資爭議調解紀錄、服務證明書、勞工退
24 休金（勞退新制）提繳異動明細表等件為證（見勞小卷第31
25 至35頁、第37至40頁；本院卷一第39頁、第41頁；本院卷二
26 第43至45頁），且為被告公司所不爭執，堪信原告此部分主
27 張為真實。

28 四、至原告主張其自94年12月5日起至110年5月12日止，本應按
29 月領取如附表一「每月應領工資」欄所示之工資，並依此計
30 算被告公司應為原告提繳之勞工退休金，被告公司已有短少
31 給付工資及提繳勞工退休金之情形，故依勞基法第14條第1

01 項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約，據此請求被告公司
02 給付上開積欠工資、資遣費、預告期間工資，並提繳足額勞
03 工退休金等節，則為被告公司所否認，並以前詞置辯，故本
04 件應審究者為：(一)系爭勞動契約終止之原因為何？(二)原告得
05 請求被告公司給付之項目及金額為何？茲分別析述如下：

06 (一)系爭勞動契約終止之原因為何？

07 1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
08 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
09 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
10 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
11 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
12 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10
13 條之1定有明文。又勞基法為勞動條件之最低標準規定，該
14 法有關勞動契約之強制規定，除法律另有規定外，勞雇雙方
15 均應遵守，此觀勞基法第1條第2項規定即明。再按工資由勞
16 雇雙方議定之，勞基法第21條第1項前段亦有明文。是勞工
17 之工資減少，除法律另有規定外，自須經勞雇雙方合意議
18 定，倘雇主片面減少勞工工資，應不生變更勞動契約之效
19 力。

20 2.查被告公司雖抗辯其自109年9月起因調整原告職務內容，而
21 將原告每月工資調降為3萬7,800元，繼自110年2月起因原告
22 工作效率不彰，再將原告每月工資再調降為3萬4,700元等
23 節，然為原告所否認，且被告公司復未就此舉證以實其說，
24 參以被告公司就其上開調整職務及歷次調降工資，均未經兩
25 造事先議定同意變更系爭勞動契約內容乙節，亦為被告公司
26 所不爭執（見本院卷二第269頁），參照上開說明，被告公
27 司逕自以調整職務或工作效率不彰為由，片面調降原告工
28 資，自無變更兩造間系爭勞動契約之效力。

29 3.次按所謂工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪
30 金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
31 獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第

2條第3款定有明文。查被告公司復抗辯原告非外勤員工，其交通費部分應實報實銷，故自110年4月起，因更正刪除先前所誤發未附憑證之交通費，故將原告每月工資再調降為3萬3,200元乙節，然為原告所否認。又被告公司就其所指上開交通費之性質及核發方式，並未提出勞動契約及工作規則等相關事證以佐其說；參以原告自105年7月至110年3月間，每月均有領取固定之交通費1,500元，此為兩造所不爭執，而被告公司僅執有原告於105年間所提出之交通費單據乙節，亦據被告公司具狀陳稱在卷，並提出發票為證（見本院卷二第111至153頁），審酌被告公司所提上開發票，各月加總金額亦非為1,500元，則被告公司倘規定原告就該交通費應檢具憑據實際核銷，何有長期任令原告檢具憑據金額未達1,500元或未附憑據，仍按月給付原告固定交通費1,500元，甚而於109年9月、110年2月歷次調整原告工資結構時，未就該交通費部分併予更正之理等情，故原告主張上開交通費1,500元，亦屬兩造約定原告工資之一部，尚為可採。被告公司執此為由，自110年4月起逕自調降原告之每月工資，自非有據。

4.又被告公司雖抗辯其上開歷次調整工資後，原告均有簽收領取各該工資，已有默示同意被告公司上開歷次調薪云云。惟按所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，若單純之沉默，則除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示（最高法院29年渝上字第762號判例意旨參照）。本件原告於被告公司上開歷次調薪後，即於110年4月6日，以被告公司未經同意擅自扣減工資為由，向新北市政府申請勞資爭議調解，請求被告公司返還歷來工資差額等情，有上開新北市政府勞資爭議調解紀錄在卷可佐，足認原告就被告公司上開歷次調降工資已明確表示不同意，毋待依其舉動及其他情事為推敲，即知其效果意思，並無默示同意被告公司調降工資之意思，自不得以原告於被告公司初始調

01 降工資時曾保持沉默，或曾受領其應得之一部工資，即逕自
02 認定原告已默示同意被告公司歷次調降工資，故被告公司執
03 此為辯，亦非可採。

- 04 5. 再按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞
05 工不供給充分之工作、違反勞動契約或勞工法令，致有損害
06 勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條
07 第1項第5款、第6款分別定有明文。又雇主應為適用勞退條
08 例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工
09 退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得
10 低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條
11 第1項亦有明文。查被告公司自109年9月、110年2月、110年
12 4月歷次調降原告每月工資，惟被告公司就此未經勞雇雙方
13 協商同意，並以書面約定之，亦難認原告有何同意或默示同
14 意減薪情事，不生變更系爭勞動契約之效力，且原告每月原
15 領取之交通費1,500元，亦屬其每月工資之一部，業據認定
16 如前，故原告主張其於105年7月至110年5月12日間，各應領
17 取如附表一「每月應領工資欄」所示之工資，洵屬有據。又
18 被告公司於109年9月至110年5月12日間，僅給付原告如附表
19 一編號3至6「每月實領工資」欄所示之工資，且被告公司於
20 105年7月至110年5月12日間，並非按如附表一「每月應領工
21 資欄」所示之工資計算月提繳工資後，按月為原告提繳勞工
22 退休金，僅曾為原告提繳如附表二「每月實際提繳勞工退休
23 金」欄所示之勞工退休金等節，為被告公司所不爭執，故原
24 告主張因被告公司有未依約給付工作報酬，及未足額提繳勞
25 工退休金致損害勞工權益之虞等情形，依勞基法第14條第1
26 項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約，並以民事起訴狀、
27 補正狀繕本之送達作為終止之意思表示，自屬有據。又上開
28 民事起訴狀繕本、補正狀繕本自110年5月18日起已陸續送達
29 被告公司，有本院送達證書附卷可稽（見勞小卷第41頁；本
30 院卷一第19頁），是原告主張系爭勞動契約業經合法終止乙
31 節，要屬可採。

01 6.至被告公司雖另抗辯其已依勞基法第12條第1項第4款規定，
02 合法終止系爭勞動契約，惟查：

03 (1)按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經
04 預告終止契約。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30
05 日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項分別定有明
06 文。又所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就
07 雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之
08 標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇
09 主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為
10 之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基
11 法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或
12 累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、
13 勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷
14 勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院
15 109年度台上字第859號判決意旨參照）。

16 (2)查被告公司抗辯原告自110年4月起，陸續有未依公司規定測
17 量體溫，及利用上班時間飲食、使用手機或離開座位之行為
18 乙節，固提出110年4月間工作狀況說明紀錄表及員工體溫監
19 測紀錄表等件為證（見本院卷二第195至203頁、第213至217
20 頁），且為原告所不爭執，固堪採信。然被告公司曾於110
21 年3月17日召開第1屆勞資會議（下稱系爭會議），該次會議
22 第4案就原告違反工作規則之處理方式進行討論後，業經決
23 議將明訂懲戒規則，嗣後被告公司曾就此明文制訂懲戒規
24 則，並規範相關違反情形之罰款金額等情，業經被告公司陳
25 稱在卷，且有系爭會議紀錄及簽到表在卷可參（見本院卷二
26 第157至161頁），則被告公司既因認原告於110年3月以前即
27 有違反工作規則情事，而於110年3月17日系爭會議中，就上
28 開議案討論後，決議明文制訂懲戒規則，並規範員工違反時
29 之罰款等相關規則，是被告公司縱認原告於110年4月起，仍
30 陸續有上開違反工作規則情事，自應先行斟酌依其為此制訂
31 之懲戒規則處以罰款，或依情節採用其他如教育訓練、加強

01 監督、記過警告等懲戒手段，以視原告得否改善其工作狀
02 況，惟被告公司未依上開懲戒規則對原告處以罰款等處分，
03 即逕予終止系爭勞動契約乙節，為被告公司所不爭執，審酌
04 被告公司所執原告上開110年4月間違規行為之態樣，及被告
05 公司未依新訂懲戒規則予以替代處分，逕自予以解雇之懲戒
06 手段，其程度上尚難認屬相當，揆諸前揭法條及裁判意旨，
07 本件自難認客觀上已難期待被告公司採用解雇以外之懲處手
08 段，而繼續其僱傭關係，核與勞基法第12條第1項第4款所定
09 情節重大之要件有間，故被告公司據此主張終止系爭勞動契
10 約，尚非有據。

11 (二)原告得請求被告公司給付之項目及金額為何？

12 1.工資差額：

13 查原告主張其於109年9月至110年5月12日間，各應領取如附
14 表一「每月應領工資欄」編號3至6所示之工資，惟被告公司
15 僅給付原告如附表一編號3至6「每月實領工資」欄所示之工
16 資，業據認定如前，故原告依系爭勞動契約，請求被告公司
17 給付上開期間之工資差額共2萬1,040元（計算式詳附表
18 一），洵屬有據。

19 2.資遣費：

20 (1)按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
21 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
22 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
23 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均
24 工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資
25 為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項
26 定有明文。

27 (2)查原告係適用勞退條例之退休金制度者，又原告係依勞基法
28 第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約，業據前
29 述，揆諸前揭規定，原告自得請求被告公司給付資遣費。又
30 原告主張本件依其自94年12月5日起至110年5月12日止，在
31 被告公司實際任職之期間計算年資，故其年資為15年5月又7

01 日，而原告於系爭契約終止時之每月平均工資為3萬8,800
02 元，業據前述，故原告依勞退條例第12條第1項規定，請求
03 被告公司給付資遣費23萬2,800元（計算式：3萬8,800元x6=
04 23萬2,800元），亦屬有據。

05 3.預告期間工資：

06 按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，
07 對於繼續工作3年以上之勞工，於30日前預告之，而雇主未
08 依前揭規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工
09 資，勞基法第16條第1項第3款、第3項分別有明定。故須雇
10 主依同法第11條、第13條但書所規定之事由終止勞動契約，
11 且未依同法第16條第1項各款所定期間預告終止者，勞工始
12 得向雇主請求發給預告期間工資。又若勞工主動對雇主表示
13 終止契約者，則其如何另謀他職及其另謀他職所需之時日，
14 應早有預估，法律既無亦應給予預告期間之規定，自無許其
15 比照第16條第3項規定主張權利之餘地（司法院第14期司法
16 業務研究會期研究意見參照）。另按未經法律規範之事項，
17 得否類推適用某項法律規定，應先探求某項法律規定之規範
18 目的即立法理由，其次再判斷得否基於「同一法律理由」，
19 依平等原則將該法律規定類推及於該未經法律規範之事項。
20 又與法律漏洞有別者，乃立法政策上之考量，縱因立法政策
21 錯誤而未為規範係屬不當，亦屬立法論上之問題，並無類推
22 適用之餘地（最高法院101年度台上字第923號判決意旨參
23 照）。是以，勞基法第16條第1項、第3項既僅規定雇主依第
24 11條或第13條但書規定終止勞動契約時，應給予勞工預告期
25 間，雇主如未依第1項規定期間預告而終止契約時，應給付
26 勞工預告期間之工資，卻未將勞工依勞基法第14條第1項所
27 列各款規定終止勞動契約時，為相同之規定，應係立法政策
28 上之決定，非屬立法之疏漏或法律漏洞。準此，勞工依勞基
29 法第14條第1項所列各款規定終止勞動契約者，自難類推適
30 用勞基法第16條規定，向雇主請求給付預告期間工資。查原
31 告既係依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞

動契約，揆諸前開說明，即不得請求預告期間工資，故原告主張類推適用勞基法第16條規定，請求被告公司給付預告期間工資3萬8,800元，自非有據。

4. 勞工退休金提繳差額：

(1)按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6；雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。復按依勞退條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前開勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

(2)查原告主張其於105年7月至108年12月間，每月工資為3萬8,300元，繼於109年1月至110年5月12日間，每月工資為3萬8,800元，月提繳工資均為4萬100元，被告公司按月應提繳勞工退休金2,406元（ $40,100 \text{元} \times 6\% = 2,406 \text{元}$ ），業據認定如前，並有勞工退休金月提繳分級表在卷可參（見本院卷二第47頁），尚屬有據，故被告公司抗辯原告上開期間之工資經扣除誤發交通費及歷次調降工資再行計算後，被告公司僅短少提繳勞工退休金1萬7,022元，要無可採。又被告公司於105年7月至110年5月12日間，陸續為原告提繳如附表二「每月實際提繳勞工退休金」欄所示之勞工退休金乙情，為兩造所

01 不爭執，且有勞保局111年3月18日保退五字第11110066360
02 號函及所附勞工退休金個人專戶明細資料在卷可佐（見本院
03 卷二第243至258頁），是原告依勞退條例第31條第1項規
04 定，請求被告公司應為原告補行提撥上開期間之勞工退休金
05 差額共計2萬5,146元（計算式詳附表二），應予准許；逾此
06 範圍之請求，則非有據。

07 5.末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
08 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
09 人起訴而送達訴狀，或依督促程式送達支付命令，或為其他
10 相類之行為者，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支
11 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
12 息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
13 週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段、
14 第203條分別定有明文。本件原告請求被告給付之工資差額
15 及資遣費，係以支付金錢為標的，故原告就上開工資差額及
16 資遣費共計25萬3,840元部分，請求被告給付自民事擴張訴
17 之聲明暨準備(二)狀繕本送達被告翌日即110年12月30日（見
18 本院卷二第297頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利
19 息，應予准許。

20 五、綜上所述，原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終
21 止兩造間系爭勞動契約，既為合法，系爭勞動契約因此終
22 止，故原告依系爭勞動契約、勞退條例第12條第1項規定，
23 請求被告給付工資差額及資遣費共25萬3,840元，及自110年
24 12月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並依
25 勞退條例第31條第1項規定，請求被告提繳2萬5,146元至原
26 告於勞保局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許；
27 逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

28 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，核與判
29 決結果不生影響，爰不予逐一論駁，附此敘明。

30 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
31 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求

標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決第1項、第2項為被告即雇主敗訴之判決，依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至原告之訴經駁回部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 6 月 24 日
勞 動 法 庭 法 官 李 宇 銘

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日之不變期間內，向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 111 年 6 月 27 日
書 記 官 李 律 廷

附表一：（工資差額部分）

編號	時間	每月應領工資	每月實領工資	工資差額
1	105年7月至108年12月	38,300元	38,300元	0元
2	109年1月至109年8月	38,800元	38,800元	0元
3	109年9月至110年1月	38,800元	37,800元	5,000元 【計算式：（38,800元-37,800元）x5月=5,000元】
4	110年2月至110年3月	38,800元	34,700元	8,200元 【計算式：（38,800元-34,700元）x2月=8,200元】
5	110年4月	38,800元	33,200元	5,600元

(續上頁)

01

				(計算式：38,800元-3,200元=5,600元)
6	110年5月	15,520元 (計算式： 38,800元 / 30日 x12日 =15,520元 , 元以下 四捨五入)	13,280元 (計算式： 33,200元 / 30日 x12日 =13,280元 , 元以下 四捨五入)	2,240元 (計算式：15,520元-13,280元=2,240元)
合 計				21,040元

02

附表二：（勞工退休金提繳差額部分）

03

編號	時間	每月應提繳 勞工退休金	每月實際提 繳勞工退休 金	勞工退休金提 繳差額
1	105年7月至 109年8月	2,406元	1,908元	24,900元 【計算式： (2,406元-1,908元) x50月 =24,900元】
2	109年9月至 110年2月	2,406元	2,406元	0元
3	110年3月至 110年4月	2,406元	2,292元	228元 【計算式： (2,406元-2,292元) x2月= 2,292元】
4	110年5月	962元 (2,406元/30 日 x12日 = 96	944元	18元 (計算式：96 2元-944元=18

(續上頁)

01

		2元，元以下 四捨五入)		元)
				25,146元