

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第116號

原告 林宛瑜

訴訟代理人 許惠菁律師

被告 胸章先生工業有限公司

法定代理人 侯宜忠

訴訟代理人 吳奎新律師

複代理人 陳添信律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國111年5月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣玖仟壹佰柒拾肆元，及自民國110年7月21日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

被告應提繳新臺幣壹萬壹仟壹佰貳拾肆元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二十二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣玖仟壹佰柒拾肆元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新臺幣元壹萬壹仟壹佰貳拾肆為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告於民國107年3月1日起受僱於被告公司，負責胸章設計排版及客服，約定每月薪資新臺幣（下同）28,000元，任職期間內數度調薪，至110年3月9日終止兩造勞動契約止，原告每月實領薪資為29,200元。

(二)於原告任職期間，因被告未依法給予特別休假，且有高薪低

01 報之違法情事，有鑑於此，原告於110年3月8日寄發存證信
02 函，以被告違反勞動基準法第14條第1項為由，終止兩造間
03 之勞動契約，該函並於110年3月9日送達至被告，是兩造已
04 於110年3月9日終止勞動契約。

05 (三)110年3月薪資及特休未休工資，被告均有短付情形，詳情如
06 下：

07 1.原告3月薪資應領金額為8,477元（計算式： $29200 \div 31 \times 9 = 84$
08 77），然被告僅給付6,979元，短少1,498元。

09 2.原告至110年2月28日止任職滿3年，故自110年3月1日起即有
10 特別休假日共14日，原告僅於同年3月5日、3月9日為特別休
11 假，尚有12日之特休未休工資共計11,676元可請領（計算
12 式： $29200 \div 30 \times 12 = 11676$ ），然被告僅在110年4月1日給付
13 4,000元，短少7,676元。

14 (四)被告應給付原告資遣費44,029元

15 1.原告任職時間為107年3月1日至110年3月9日止，總計3年又9
16 天，工作年資計有3.02年。

17 2.原告於終止勞動契約前6個月期間，平均工資為29,158元。
18 亦即，109年9月9日至109年9月30日月工資為21,413元，109
19 年10月至110年3月9日月工資為29,200元，是上開期間工資
20 總額為174,948元，則原告於終止勞動契約前6個月之月平均
21 工資為29,158元（ $174948 \div 6 = 29158$ ）。

22 3.是依勞工退休金條例第12條第1、2項規定，被告應給付資遣
23 費44,029元（計算式 $29158 \times 3.02 \times 1/2 = 44029$ ）。

24 (五)被告自107年3月起即未能依原告實際工資按勞工退休金月提
25 繳工資分級表申報提繳，其短繳情形如附表所示。是被告應
26 提撥勞工退休金差額11,124元至原告之勞工退休金個人專
27 戶。

28 (六)因被告有高薪低報之情，致影響原告失業給付之請領，原告
29 請領失業給付時，勞保局僅以23,900元為平均月投保薪資為
30 計算基礎，惟原告於勞動契約終止前，依勞工退休金月提繳
31 分級表之月投保薪資應為30,300元。則被告應給付原告相當

01 於失業給付差額之損害賠償23,040元【計算式：(00000-00
02 000)×60%×6(月)=23040)。

03 (七)被告違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之情，原
04 告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項終止兩造之勞
05 動契約，原告自得依勞基法第19條規定，請求被告開立非自
06 願離職證明書予原告。

07 (八)並聲明：

08 1.被告應給付原告76,243元，及自起訴書繕本送達被告翌日起
09 至清償日止，按年息5%計算之利息。

10 2.被告應為原告提繳11,124元至勞動部勞工保險局設立之原告
11 勞工退休金個人專戶。

12 3.被告應開立非自願離職證明書予原告。

13 4.原告願供擔保，請准宣告假執行。

14 5.訴訟費用由被告負擔。

15 二、被告則抗辯：

16 (一)原告在職時之薪資計算：

17 原告於107年3月1日起受雇於被告公司，惟約定之每月工資
18 為22,000元，自108年1月起則調薪為23,100元，自109年1月
19 起調薪為23,800元，自110年1月時起則調薪為24,000元，而
20 原告除上開薪資外，另提供分紅、年終獎金等恩惠性給與。

21 (二)兩造終止勞動契約之日：

22 1.兩造之勞動契約約定，原告每日應上班時數為每日上午9時
23 至下午6時，午休1個小時，至特休部分則約定，勞工可由工
24 作日每日提撥1小時作為特休假，亦即可每日上午10時開始
25 上班，並不另外扣薪，且提供年資滿半年額外加3日休假，
26 年資滿1年以上額外加7日特別休假，方案實比勞基法更為優
27 惠，惟若勞工不選擇上開特休方式，則依勞基法規定享有特
28 休，然上班時數即須自上午9時開始。而原告於任職後已與
29 被告達成合意，選擇每日上午10時開始上班，亦即每日特休
30 1個小時，且於110年2月28日原告表達其欲改以勞基法之14
31 日特休，被告亦是同意。又被告公司已明訂勞工可在中午休

01 息1小時，並無要求原告於午休時間處理公事或不准其休息
02 情形。

03 2.原告於110年2月28日後再次詢問其特休日數，被告因而告以
04 上開方案可供選擇，原告則表明選擇一般特休方式，被告表
05 示同意，並同時告知其每日上班即應從上午9時開始，然原
06 告則於同日表明無法同意此勞動條件，並以LINE告知被告欲
07 終止勞動契約，被告亦同意，兩造因而合意於110年3月31日
08 終止勞動契約，是於110年3月31日前，原告仍有義務提供其
09 勞務，其後被告甚至於110年3月4日為原告聯絡同業，介紹
10 原告至同業公司打工機會。惟原告於同年3月8日上班時要求
11 被告開立非自願離職證明書，然遭被告以不符合事實而拒
12 絕，原告即於翌（9）日向被告請特休假，被告亦在該（9）
13 日收受原告寄送之其主張被告違反勞基法第14條第1項各款
14 情形之存證信函，並主張其可終止勞動契約，此實讓被告深
15 感錯愕，經聯繫原告，原告仍堅持其已離職，無須至公司辦
16 理交接手續，被告認原告多日未到職，亦未辦理離職，因而
17 於110年3月15日委由律師發函予原告，並告知被告依勞基法
18 第12條規定解除雙方勞動契約，原告並於110年3月23日收
19 受，是兩造於該日終止勞動契約。

20 3.又縱原告主張被告在其任職期間未依法給與休假，及有提撥
21 退休金短少情事，然原告於107年4月1日即已知悉起薪為2萬
22 2000元及投保級距，且為上開特休約定，原告即應提出反
23 應，而原告依此主張終止勞動契約，已逾勞基法第14條第2
24 項之30日除斥期間規定。

25 (三)110年3月份薪資及特休未休工資之給付並未短少

26 1.原告於110年3月份之薪資為2萬4000元，而原告3月分實際工
27 作日至3月9日，又原告選擇3月5日、9日特別休假，雖3月3
28 日遲到，然被告仍計算3月份共計9日之薪資予原告，共計72
29 00元（計算式：24000÷30×9=7200）。

30 2.原告選擇每日提撥1小時作為特休，故於110年度尚有7日休
31 假，而原告已於110年3月5日、9日特休，尚有5日特休未

01 休，故被告計算特休未休工資為5日共計4,000元（計算式：
02 $24000 \div 30 \times 5 = 4000$ ）。

03 3.從而原告3月份之應領薪資，扣除勞保費之自付額221元，共
04 計1萬979元（ $7200 + 0000 - 000 = 10979$ ），被告均已給付完
05 畢。

06 (四)被告並無原告主張之違法事由，且原告為自行離職，原告請
07 求被告給付資遣費並無理由。

08 (五)被告均依法申報原告薪資，於107年3月1日所約定每月薪資
09 為2萬2000元，則依規定該年度即應以2萬8000元之級距申報
10 勞健保及提繳月退休金，又後續被告將原告之薪資調升至每
11 月2萬4000元，原告亦無意見，是原告之退休金提撥均依此
12 提撥，並無短少提撥情形。

13 (五)又原告請求依勞基法第19條規定發給非自願離職證明書，然
14 被告可依該法開立服務證明書，此與非自願離職證明書並不
15 相同，且原告係主動離職，被告自不能開立與事實不符之文
16 書予原告。

17 (六)並聲明：原告之訴駁回。訴訟費用由原告負擔。如受不利判
18 決，被告願供擔保，請准宣告免予假執行。

19 三、兩造不爭執事項

20 (一)原告於107年3月1日任職於被告公司，至110年2月28日止，
21 任職滿3年。

22 (二)2.原告於110年2月28日以LINE通知被告，稱「已經和家人討
23 論過，那我需要離職」、「所以我確定要離職」。被告以LI
24 NE回應原告「那你就做到3月31日，中間你要把特休休完也
25 可以」。

26 (三)原告於110年3月5日、3月9日行使特別休假。

27 (四)勞動部勞工保險局以原告110年3月9日離職前6個月之平均月
28 投保薪資23900元之60%計算，給予原告110年3月29日至7月
29 30日止4個月失業給付共57360元。

30 四、原告起訴主張於110年3月份其薪資為2萬9200元，且因被告
31 未依勞基法給予特休，且未依法提撥退休金，原告因此依勞

01 基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，並依據勞動
02 法令之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，是本件
03 即依如下爭點，審究並分述如下：

04 (一)兩造終止勞動契約之法律上理由為何？原告主張被告未依法
05 給予特休，短提繳勞工退休金等由，依據勞基法第14條第1
06 項第5、6款規定，終止勞動契約等語，然為被告所否認，並
07 以原告無正當理由曠職達3日以上為由，終止勞動契約等語
08 置辯，經查：

09 1.勞動基準法第14條所規定者，係勞工基於重大事由之即時終
10 止權，與同法第15條第2項規定之預告終止，為二不同型態
11 之終止類型，是勞工預告辭職，仍不排除勞資雙方依勞基法
12 第12條第1項第14條第1項之不經預告予以終止權利。查本
13 件兩造固對於其等於110年2月28日達成合意在同年3月31日
14 終止勞動契約，惟嗣後均各自主張在此日期前已終止勞動契
15 約，是本件即應另審究兩造主張之終止勞動契約有無理由。

16 2.原告固於本院審理時主張其係依勞基法第14條第1項第5、6
17 款規定終止勞動契約（見本院卷二第72頁），然觀諸原告於
18 110年3月所寄送之存證信函，其中僅簡單載以「因貴公司有
19 勞動基準法第14條第1項所訂各款情形，本人依法不經預告
20 終止勞動契約，請貴公司給付資遣費，並於三日內開立非自
21 願離職證明」，此有永和中山路郵局存證信函1紙附卷可稽
22 （見本院卷一第43頁），是原告上開向被告為終止勞動契約
23 之意思表示雖屬明確，然卻未具體表示被告究竟有何勞基法
24 第14條第1項情形，則原告是否係以被告有勞基法第14條第1
25 項第5款「雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計
26 酬之勞工不供給充分之工作者。」或第6款「雇主違反勞動
27 契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」之事由終止
28 勞動契約，已非無疑。又原告於本院審理時始主張被告違反
29 勞工法令之具體事由為未依法給予特休，及提撥退休金高薪
30 低報情事，然此係原告起訴時所為之主張，即係於終止契約
31 後補正其終止勞動契約之理由，實難認原告於為終止勞動契

約之意思表示時，其真意究竟為何，則原告於終止勞動契約時，既未能表示其終止之真意，即難認其終止為有理由。

3.又本件倘以原告於110年3月8日寄送上開存證信函前，兩造之意思表示往返推究原告終止勞動契約之真意，則以原告於110年2月28日向被告反應「明天就是我到職三年了，想跟你商量特休的事情，三年的特休應該是14天，希望今年度可以調整特休」，原告則答覆以「因為公司設定就是一天少上一小時」、「一個月少22小時」、「如果要休14天，上班時間要調整到9-18」、「或是接下來大家都上9-6」等語，原告則再回應「如果往後開始調整成09-18，我認為我花在通勤的時間可能會太長，也已經和家人討論過，那我需要離職」、「特休一直是我有點在意的部分，所以我確定要離職了」、「我離職需要提前30天預告，這點我會遵守」，被告則再回覆「那你就做到3月31日」、「中間妳要把特休休完也可以」，原告亦再回覆接下來若有其他公司的面試，將利用特休，被告則回應若新公司欲原告提早上班，亦可提早離職，沒使用之特休將會按比例發錢等語（見本院卷一第115頁兩造之LINE對話紀錄），僅可認原告於本院審理時主張以被告未依法給予特休，而以勞基法第14條第1項第6款事由終止勞動契約較符合當時終止之真意。

4.然按「勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之。」，勞基法第14條第2項定有明文，則以原告於107年3月1日起即受雇於被告，依勞基法第38條第1項規定，原告於任職6個月以上即可行使其特休權利，此由原告之上開訊息中亦提及「雖然我的特休和午休一直沒有依照勞基法走」等語，亦可認原告任職滿1年即108年2月28日後即知悉被告違反勞基法規定給予特休權利（詳後述），然卻遲於110年3月8日以被告違反上開規定而終止勞動契約，則原告縱以以被告未依法給予特休而依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，其權利

之行使顯已逾30日之除斥期間甚明。是被告抗辯原告權利之行使已逾勞基法第14條第2項所定之除斥期間，即屬可採。

5.是原告於110年3月8日所寄發之存證信函既未能合法終止兩造間之勞動契約，則於該日之後兩造間之勞動契約效力仍是存續，原告自有繼續提供勞務之義務。再查，原告主張於110年3月9日行使其特休權利後，即未再至被告公司，此為兩造所不爭執，又原告亦未向被告表示繼續行使其特休，則被告抗辯原告自110年3月10日起即無故連續曠職，其因而依勞基法第12條第1項第6款規定，於110年3月15日寄發律師函終止兩造間勞動契約，該意思表示並於同年3月23日到達原告，兩造之勞動契約因而於110年3月23日終止，並提出律師函暨中華郵政掛號郵件收件回執各1紙為佐（見本院卷一第123至125頁），為有理由。

6.綜上，原告主張其於110年3月9日已合法終止兩造間之勞動契約並無理由，被告抗辯原告自110年3月10日起繼續曠職達3日以上，而依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，於110年3月23日兩造勞動契約因而終止，為有理由。

(二)原告於110年3月份薪資應領數額

1.按勞基法第23條規定「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。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。工資清冊應保存五年。」，從而，被告應保存原告之107年3月至110年3月間之工資清冊，應可認定。

2.而被告於本院審理時提出原告任職期間之薪資明細（見本院卷一第143至149頁），惟原告否認其真正，並稱從未看過薪資明細，且107年4月及5月薪資明細所載內容與明細所載實領金額不符為由，否認其形式之真正，被告自應就其真正舉證以實其說。而查，被告雖以其與原告在107年4月1日之LINE對話紀錄曾提出薪資明細截圖為證（見本院卷一第127頁），然觀諸該對話，顯見被告並未主動提出薪資明細予原

告閱覽，且被告於該日傳送之薪資明細亦僅就勞保、健保欄位予以截圖傳送，再者，經核對被告提出之薪資明細「實領金額」欄與原告所提109年1月後之薪資入帳存摺明細（見本院卷一第27至40頁），亦有多次金額不符之處（例如109年3月薪資明細實領金額為2萬6858元，然於109年4月1日入帳之3月薪資金額為2萬7717元，詳原告提出之對照表，見本院卷二第35頁），是被告抗辯給予原告每月薪資結構中存有「紅利」一項，即難以認定。

3. 又被告雖抗辯其曾公告「非固定支付項目盈餘分紅辦法」（見本院卷一第135頁），以每月稅後盈餘達10萬元以上，每月正職員工提撥5%盈餘為非固定支付項目，惟此亦為原告所否認，並主張並未看過此份公告，而查，被告上開公告記載日期雖為107年3月1日，然係於110年4月14日始傳真至勞動部勞工保險局存查，此有勞工保險局函1份附卷可稽（見本院卷二第63頁），是被告亦難以此公告佐證其每月核發非固定性紅利予原告。

4. 而按勞動事件法第37條規定：「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。」。查本件原告自109年1月至110年2月間之實領薪資雖未固定，然上開期間原告領有10次之2萬9200元工資，於離職前之110年1、2月之實領薪資亦是2萬9200元，是原告主張其離職當月之薪資亦應以2萬9200元作為計算基礎，為有理由。是兩造之勞動契約雖於110年3月23日終止，然原告僅實際工作至110年3月9日（含3月5日及9日之特休），此為兩造所不爭執，是原告主張被告應給付之110年3月份薪資應為8,477元（計算式： $29200 \div 31 \times 9 = 8477$ ），然僅給付6,979元，被告應再給付差額1,498元為有理由。

(三)原告得請求特休未休工資數額

1. 「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：…一、六個月以上一年未滿者，

三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」、「…其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。」勞基法第38條第1項第5款、同法第38條第4項及勞基法施行細則第24條之1第2項第2款分別定有明文。

2.原告至110年2月28日止已任職滿3年，是依上開規定，被告自應給予原告特別休假14日。被告抗辯原告選擇每日提撥1小時特休假，依兩造約定，原告110年度為7日特休假云云，然姑不論兩造有無約定每日提撥1小時特休假，依原告所提兩造於110年2月28日之LINE對話紀錄（見本院卷一第115頁），原告顯是明確向被告表達其任職滿3年應有特休假14日，是原告於110年3月1日後可行使其14日特休假之權利，應無疑義。再者，兩造間之勞動契約係於110年3月23日終止，又原告迄至勞動契約終止前僅行使2日特休假，是於勞動契約終止後，原告之特別休假尚未休完日數尚有12日，則原告主張依其終止契約前月薪資2萬9200元計算，每日薪資約973元（計算式： $29200 \div 30 = 973$ ），折算特休未休工資應為1萬1676元（計算式： $973 \times 12 = 11676$ ），即有理由。是原告主張被告僅給付特休未休工資4,000元，尚有差額7,676元應給付原告，為有理由。

(四)原告請求被告提撥勞工退休金差額至原告勞工退休金專戶部分

1.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6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第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。該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

01 條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依
02 該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損
03 勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，
04 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
05 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
06 之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，最高法院101年
07 度台上字第1602號著有裁判可資參照。雇主提繳之金額，應
08 每月以書面通知勞工。雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包
09 括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及
10 相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。勞工依本條例
11 規定選擇適用退休金制度相關文件之保存期限，依前項規定
12 辦理，勞工退休金條例第21條定有明文。

13 2.本件因被告所提之薪資明細與實際匯入原告帳戶之金額不
14 符，難以被告所提之薪資明細作為原告薪資之認定，故本件
15 以原告實際所領薪資作為認定原告薪資之認定，已如上述，
16 又原告每月實際領得之薪資數額如附表所示，此為被告所不
17 爭執，是以原告實際領得之薪資數額，再依各年度之勞工退
18 休金月提繳工資分級表計算被告應提撥之退休金級距如附表
19 所示，然被告僅按月依附表所示金額為提繳，從而，原告請
20 求被告未足額提繳勞工退休金為1萬1124元如附表所示，應
21 屬有據。

22 (五)原告請求被告依勞工退休金條例第12條第1項規定給付資遣
23 費、開立非自願離職證明書、補償失業補助差額，有無理
24 由？

25 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
26 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
27 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
28 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一
29 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六
30 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞
31 工退休金條例第12條第1項定有明文。

01 2.原告依勞基法第14條第1項之規定終止勞動契約並無理由，
02 且被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約有其依
03 據，已如上述，則原告請求被告給付資遣費並無理由，應予
04 駁回。

05 3.又依就業保險法第11 條第3項規定：「本法所稱非自願離
06 職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產
07 宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及
08 第20條規定各款情事之一離職。」。本件原告依勞基法第14
09 條第1項之規定終止勞動契約既無理由，其請求被告開立自
10 願離職證明書，並無理由，應予駁回。

11 4.另「失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年
12 內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意
13 願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起
14 14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。」、「本法所稱非
15 自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解
16 散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、
17 第14條及第20條規定各款情事之一離職。」，就業服務法第
18 11條第1項第1款、第3項分別定有明文。是本件原告非因勞
19 基法第14條第1項規定終止勞動契約，自不符合上開就業服
20 務法請領失業給付之規定，則原告請求被告補償失業補助差
21 額，自無理由。

22 (六)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
23 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
24 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
25 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
26 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
27 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
28 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
29 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於110年7月20日收受
30 起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見本院卷一第75頁)，
31 因此，原告請求被告應自110年7月21日起至清償日止，按年

息百分之五計算之利息，應屬有據。

五、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告應給付原告110年3月份薪資差額1,498元及特休未休工資差額7,676元及自起訴狀繕本送達翌日即110年7月21日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳1萬1124元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，為有理由，逾此部分，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，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。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 6 月 2 日
民事第五庭 法 官 曹惠玲

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 6 日
書記官 董怡彤

附表：

年月	原告實領薪資	應申報月提繳工資	被告原申報提繳工資	被告應補繳工資
107年3月	25365	26400	22800	216
107年4月	26832	26400	22800	216
107年5月	28200	26400	22800	216
107年6月	26733	26400	22800	216
107年7月	28200	26400	22800	216
107年8月	26734	26400	22800	216
107年9月	29200	27600	22800	288
107年10月	26734	27600	22800	288
107年11月	28200	27600	22800	288
107年12月	28200	27600	23100	288
108年1月	27200	27600	23100	270
108年2月	27234	27600	23100	270
108年3月	28700	28800	23100	342
108年4月	28700	28800	23100	342
108年5月	27234	28800	23100	342
108年6月	28700	28800	23100	342
108年7月	28700	28800	23100	342
108年8月	28700	28800	23100	342
108年9月	28700	28800	23100	342
108年10月	28700	28800	23100	342
108年11月	26302	28800	23100	342
108年12月	29200	28800	23800	342
109年1月	27717	28800	23800	300
109年2月	27717	28800	23800	300
109年3月	29200	28800	23800	300
109年4月	29200	28800	23800	300
109年5月	29200	28800	23800	300
109年6月	29200	28800	23800	300
109年7月	27717	28800	23800	300
109年8月	29200	28800	23800	300
109年9月	29200	30300	23800	390
109年10月	27234	30300	23800	390
109年11月	29200	30300	23800	390
109年12月	29200	30300	24000	390
110年1月	29200	30300	24000	378
110年2月	29200	30300	24000	378
總計				11124