

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第199號

原告 許愷玲

訴訟代理人 劉安桓律師

被告 佳翰營造有限公司

法定代理人 廖永煌

訴訟代理人 林仕文律師

許育瑋

趙純翌

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國115年1月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬肆仟肆佰柒拾參元，及自民國一百一十三年十二月十七日至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳勞工保險退休金新臺幣肆萬參仟陸佰柒拾肆元至原告勞工保險局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百分之三十五，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾壹萬肆仟肆佰柒拾參元、新臺幣肆萬參仟陸佰柒拾肆元分別為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國100年10月7日起任職於被告，擔任工務助理，自111年1月起每月薪資為新臺幣（下同）35,000元（含底薪28,000元、職務加給6,000元及每日80元之伙食津貼）。原告於109年起即因被告標得北投七星七虎公園、新

01 北市立美術館等建案，而長期駐於北投七星七虎公園旁之商
02 辦（下稱原工作地點）提供勞務，然被告於113年4月12日未
03 與原告協議或提供原告任何合理協助下，即將原告調動至距
04 離原告所居住之臺北市內湖區38公里遠之桃園市蘆竹區工地
05 提供勞務，經原告於113年4月15日以存證信函向被告表示無
06 法配合調動，並持續在原工作地點提供勞務。嗣被告復於11
07 3年4月17日以存證信函告知表示原告拒絕配合調動，且未返
08 回公司就職，要求原告返回被告公司設址履行勞動契約，然
09 被告公司設址新北市林口區，距離原告住所亦相距30公里，
10 且交通方式不便，嚴重影響原告個人生活時間安排，原告方
11 於113年4月22日以存證信函回覆被告並未考量原告居住地點
12 及工作地點關係，欠缺調動必要性後，持續在原工作地點提
13 供勞務。詎料，被告竟於113年4月24日以原告無故曠職為
14 由，表示終止兩造間勞動契約，所為顯已違反勞動基準法第
15 10條之1，契約終止顯無理由。原告遂於113年5月2日勞工調
16 解時，以勞動基準法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約，
17 並依兩造勞動契約、勞動基準法及勞工退休金條例等規定，
18 提起本件訴訟，請求被告應給付113年3、4月份之薪資差額
19 共27,413元、108年至113年間之特別休假未休工資94,500
20 元、提繳100年至113年4月間之勞工退休金差額共65,687
21 元、資遣費210,000元及開立非自願離職證明予原告等語。
22 並聲明：(一)被告應給付原告331,913元及自起訴狀繕本送達
23 翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(二)被告應提繳65,
24 687元至原告勞工保險局設立之勞工退休金專戶；(三)被告應
25 開立非自願離職證明書予原告；(四)原告願供擔保，請准宣告
26 假執行。

27 二、被告則以：原告自100年11月14日起於被告公司任職案場工
28 務助理，依兩造勞動契約，原告需依被告所承包之案件指派
29 於工程案場，協助工地主任處理工地事務及文書作業，並於
30 派駐工程完工驗收後返回被告公司設址，等候再次派駐至新
31 工程案場，原告於工作期間即已派駐不同案場。而原告於11

01 2年11月7日被告所承包之「新北市立美術館戶外園區工程」
02 完工驗收後，未返回公司，而遲未出面，無法聯繫上原告，
03 被告囿於新案場急需案場業務，遂於113年4月公告原告派駐
04 新案場之人事命令，經原告以存證信函表明拒絕工作調動
05 後，被告復以存證信函通知原告返回公司設址任職，原告則
06 於113年4月22日存證信函表示其仍於「新北市立美術館戶外
07 園區工程」履行勞務，且被告遲付薪資，故要求終止勞動契
08 約，又於本件起訴改稱係於113年5月2日終止兩造勞動契
09 約。惟「新北市立美術館戶外園區工程」早已驗收完工，是
10 原告所言仍在該案場履行勞務顯與事實不符，被告迫於無
11 奈，而於113年4月24日以存證信函告知原告因無故繼續曠職
12 達3日以上，1個月內達6日，而依勞動基準法第12條第1項第
13 6款終止雙方勞動契約。是原告於113年3、4月間既未實際為
14 被告給付勞務，原告請求給付薪資差額，自無理由。且原告
15 於100年10月任職迄今，特別休假均依法休畢，並無特別休
16 假未休之情形，原告主張特別休假未休工資亦非可採。至原
17 告於112年11月7日完工驗收後無故曠職至被告發函終止勞動
18 契約將近7個月，被告依勞動基準法第12條第1項第6款終止
19 雙方勞動契約自屬於法有據，被告顯無原告所指違反勞工法
20 令之情事，原告依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契
21 約自無理由，據此請求資遣費即屬無據。縱認原告主張有
22 理，然原告未提供勞務仍受有薪資184,908元及年終獎金12
23 0,000元，自屬無法律上之原因，被告亦得依民法第179條、
24 同法第334條第1項主張抵銷等語資為答辯。並聲明：(一)原告
25 之訴及其假執行聲請均駁回；(二)願提供擔保請准宣告免為假
26 執行。

27 三、得心證之理由

28 (一)、原告自100年間起任職於被告，擔任工務助理，自111年1月
29 起每月薪資包含底薪28,000元、職務加給6,000元，伙食費
30 則按原告實際出勤日數，以每日80元計算並給付等情，有原
31 告提出之勞工退休金提繳異動查詢、對話紀錄截圖、被告提

01 出之原告薪資清冊等件在卷可稽（見本院卷一第129頁；本
02 院卷二第43頁至第48頁、第53頁至第60頁、第75頁至第77
03 頁），且為兩造所不爭執，此部分事實自可認定。

04 (二)、被告以原告違反勞動基準法第12條第1項第6款規定，於113
05 年4月24日終止兩造勞動契約，為有理由

06 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
07 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
08 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
09 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
10 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
11 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞動基準法
12 第10條之1定有明文。揆其立法意旨在雇主調動勞工應受權
13 利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上
14 有無必要性、合理性，與勞工接受調職後可能產生之不利益
15 程度，綜合考量（最高法院112年度台上字第1278號判決要
16 旨參照）。又雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約
17 定，並應符合勞基法第10條之1規定之5款原則。揆其立法意
18 旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之
19 標準，應視調職在業務上有無必要性、合理性。是倘雇主所
20 為之調動，在業務上具有必要性或合理性，而無權利濫用等
21 情事，縱勞工因而受有精神上不利益，亦不得指為對勞動條
22 件作不利之變更，以免阻礙企業之組織調整及營運發展（最
23 高法院112年度台上字第743號判決意旨參照）。

24 2. 查被告於113年4月12日公告要求原告應於同年月15日自「新
25 北市立美術館戶外園區工程」調至桃園市蘆竹區南崁路之
26 「南溪路廢棄物貨櫃屋濕裝工程」，經原告於113年4月15日
27 以存證信函通知被告，表示該調動未與原告協商，且調動工
28 作地點過遠，違反調動五原則，故無法配合，而拒絕該調
29 動。被告後於113年4月17日以存證信函通知原告，表示因原
30 告拒絕工作調動，迄4月17日仍未至調動後地點就職，要求
31 原告即日歸建被告公司設址履行勞動契約，然原告仍未返回

01 被告設址，而留在原工作地點，被告又於同年月24日以存證
02 信函通知原告，表明前經通知原告歸建仍未為之，達連續3
03 日「無正當理由曠職」，依勞動基準法第12條第1項第6款終
04 止兩造勞動契約等情，有上揭公告、存證信函存卷可佐（見
05 本院卷一第25頁至第31頁、第53頁至第57頁），亦為兩造所
06 不爭執，自可認定。是原告於113年4月17日至同年月24日確
07 實未依被告指示返回被告公司設址履行勞動契約，而業已繼
08 續曠工3日以上，並於該月內已達曠工6日，被告依據勞動基
09 準法第12條第1項第6款終止兩造勞動契約，顯非毫無所本。

- 10 3. 原告固主張被告要求原告派駐至桃園市蘆竹區抑或要求原告
11 返回被告公司設址新北市林口區，均未考量原告工作地點，
12 嚴重影響原告個人生活時間安排，且欠缺調動必要性，是被
13 告雖通知原告返回被告公司設址，然原告仍留在原工作地點
14 工作，顯非無正當理由曠職。然查，原告任職被告擔任工務
15 助理，工作內容即係在依被告所承攬之工地，至各該承攬工
16 地案場協助工務主任處理工地事務，為兩造所不爭執。又原
17 告自受雇於被告起，前後曾因被告工程而至內湖、士林、陽
18 明山、南港、北投、鶯歌等地辦公，此有被告提出之歷次駐
19 點/工程名稱可參（見本院卷二第73頁），並有證人陳章仁
20 於本院審理時證述：原告負責安衛管理，需要在案場填寫安
21 全衛生檢查單，故需配合工地案場位置而更換辦公地點，因
22 此工作就是會需要移動，故未收到公司交通補助等語（見本
23 院卷二第115頁、第119頁至第120頁）證述明確，是原告於
24 受雇之初即知悉其工作內容需隨被告承攬工地案場而移動辦
25 公地點，甚而自受雇迄至113年4月間，原告亦已更換多次辦
26 公地點，是被告因案場需求指派原告前往桃園市蘆竹區案場
27 或返回被告公司設址辦公，乃兩造間之勞動契約內容，且屬
28 被告企業經營所必須，亦難謂有何不當動機或目的。再者，
29 被告就上開調動，實際上亦未見有何影響原告工資或勞動條
30 件上不利之變更，原告亦未舉證調動後之工作非原告為勞工
31 體能及技術可勝任之情形。是原告所指被告調職欠缺違法性

01 及必要性，拒絕被告調動，顯非可採。

02 4. 又原告另以其所居住地點為臺北市內湖區，距離被告公司設
03 址之新北市林口區，相距過遠，被告調動地點過遠，且未提
04 供協助必要之協助，復未考量原告及其家庭生活利益，然原
05 告於任職之初居住在新北市三重區，於102年1月25日始因婚
06 姻而遷居至臺北市內湖區，此有原告戶籍謄本可憑（本院卷
07 一第173頁），是被告對於原告實際住居所之更異是否有所
08 認識，卷內顯無資料可佐。輔以原告自陳其居住地距離被告
09 派駐之桃園市蘆竹區相距約38公里，距離公司設址相距約30
10 公里（見本院卷一第13頁），然此顯相較於原告至新北市立
11 美術館相距約44公里更短，是原告所稱調動地點過遠，進而
12 業已影響原告及其家庭生活利益，能否可採，亦有可議。

13 5. 另原告雖以其於113年4月17日至同年月24日仍有前往原工作
14 地點提供勞務，並提出相關照片為佐（見本院卷二第83頁至
15 第95頁），惟被告既已要求原告返回被告公司設址就職，顯
16 見被告業已拒絕原告於原工作地點提出勞務，原告仍自行於
17 原工作地點任職，難謂核與債之本旨所為之勞務給付，被告
18 拒絕受領，認原告未確實提出勞務，自屬可取。原告此部分
19 主張亦難為其有利之認定。

20 6. 從而，被告指示原告返回公司設址就職，然原告拒未為之，
21 確無正當理由，而違反勞動基準法第12條第1項第6款規定，
22 於113年4月24日終止兩造勞動契約，自屬有據。至原告於被
23 告終止兩造勞動契約後之113年5月2日方以被告違反勞動基
24 準法第14條第1項第6款而終止勞動契約，姑不論原告所指被
25 告有違勞動基準法第10條之1調職原則，是否有據，已有可
26 疑，遑論兩造既已於113年4月24日終止勞動契約，當無可能
27 於其後再行終止業已終止之勞動契約，附此敘明。

28 (三)、原告請求113年3、4月份工資差額於19,973元範圍內，為有
29 理由

30 1. 按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之
31 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金

或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均屬之」，該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。

2. 經查，原告薪資包含底薪28,000元、職務加給6,000元，伙食費則按原告實際出勤日數，以每日80元計算並給付乙節，為兩造所不爭，已如前述，可見兩造確有約定被告應按月給付伙食津貼。又被告雖以伙食津貼係按員工出勤日數計算之用餐次數發給，亦與原告提出之對話記錄及存款交易明細互核一致（見本院卷一第59頁至第126頁；本院卷二第53頁至第60頁）。又伙食津貼實際既係按員工出勤日數無差異性地發給每位員工，出勤日又係勞工提供勞務之日，則伙食津貼應係被告公司員工提供勞務之對待給付，而具有勞務對價性，自屬原告因工作而可獲得之經常性報酬，自不因並無固定金額即謂非屬工資。
3. 是此，兩造約定之報酬包含伙食津貼，伙食津貼之性質為工資，已經本院認定如前。又按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年；前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕，勞動基準法第30條第5項、第6項定有明文。又按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。勞動事件法第35條亦有明文。參酌勞動事件法第35條之立法說明謂：於勞工請求之事件，可資判斷兩造爭執事實之文書，若係依相關法令為雇主所應備置者（如勞基法第23條之工資清冊），應屬民事訴訟法第344條第1項第5款之文書，故明定雇主有提出該文書之義務。被告既無法提出原告之出勤記錄，即應認原告主張其於113年3月之實際出勤日數即為當月工作日即為21日，則原告於113年3月之薪資即為35,680元【計算式：底薪28,000元＋職務加給6,000元＋伙食

津貼80元x21天=35,680元】；而113年4月之薪資，應計算至113年4月24日，實際工作日共18日，扣除原告自113年4月17日至同年月24日曠職之6日，實際工作日為12日，則原告113年4月薪資應為28,160元【計算式：（底薪28,000元+職務加給6,000元）÷30x24+伙食津貼80元x12天=28,160元】，總計金額為63,840元【計算式：35,680元+28,160元=63,840】。然被告僅給付原告28,000元、15,867元，此由原告存款交易明細、薪資清冊可證（見本院卷一第124頁至第125頁；本院卷二第77頁），其差額19,973元，原告此部分請求即屬有據，逾此金額之請求則無理由。

4. 被告雖以原告自112年11月7日新北市立美術館完工驗收後無故曠職，原告未提供勞務而受有薪資184,908元及年終獎金120,000元，請求依民法第179條抵銷云云。惟參以被告為原告雇主，對於原告是否有提供勞務當知之甚明，如原告確實未提出勞務，被告當無應允給付薪資及年終獎金之可能，且期間長達數月，被告此部分主張顯與常情有悖。佐以證人陳章仁於本院審理時證述：於驗收後仍有事項需要處理等語，亦核與原告提出之工作群組內對話記錄中，原告於112年11月7日後仍有持續處理被告各項標案之事宜之情節相符（見本院卷二第43頁至第48頁），可知被告所辯原告於新北市立美術館完工驗收後即未提供勞務與實情未合，據此主張原告受領薪資屬無法律上原因，更屬無稽，尚非可採。

(四)、原告請求特別休假未休工資94,500元，為有理由

1. 按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：(1)6個月以上1年未滿者，3日。(2)1年以上2年未滿者，7日。(3)2年以上3年未滿者，10日。(4)3年以上5年未滿者，每年14日。(5)5年以上10年未滿者，每年15日。(6)10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之

01 日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認
02 為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4
03 項、第6項分別定有明文。又特別休假未休工資之發給，應
04 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發，勞基
05 法施行細則第24條之1第2項第1款第1目亦有明定。而勞基法
06 乃勞動條件之最低標準，上開關於勞工特休之規定，自屬法
07 律之強制規定，雇主給予特休之方式不得低於上開規定；且
08 自106年1月1日起，關於勞工特休未休之工資，已改採權利
09 推定之方式，於年度終結或契約終止時，如雇主未能舉證證
10 明勞工此部分權利為不存在（例如勞工已休完特休，或勞工
11 未休特休係不可歸責於雇主），勞工即得依勞基法第38條第
12 4項規定，請求雇主發給特休未休日數之工資。

- 13 2. 查本件原告薪資包含底薪28,000元、職務加給6,000元，伙
14 食費則按原告實際出勤日數，以每日80元計算並給付等情，
15 業據認定如前，而原告主張每月薪資約35,000元【計算式：
16 底薪28,000元＋職務加給6,000元＋伙食津貼80元x12.5天＝
17 35,000元】，其伙食津貼請求金額既未逾每月工作日20至23
18 日不等，且被告亦未提出事證足認原告所述不實，即應認原
19 告主張為真。又原告自100年間起至113年4月24日止，原告
20 請求自108年至113年之特別休假未休工資，即108年、109年
21 為年資5年以尚未滿10年，特別休假各15日；110年起年資滿
22 10年，特別休假按年加計，是110年至113年特別休假為16
23 日、17日、18日，是總計特別休假日數為81天。被告固辯稱
24 原告均有確實休畢其每年之特別休假，然參以證人陳章仁於
25 本院審理時證述：原告若請假雖會告知伊，但不會特別說明
26 是何種假別，且因工地大家都進進出出，故伊對於原告之出
27 勤狀況並不清楚，原告是否有特別休假亦不瞭解等語（見本
28 院卷二第121頁），此外被告亦未能提出原告出勤資料，或
29 足證原告確有特別休假之情形，參以前揭說明，被告未能盡
30 其舉證之責，即應認原告所指為真。是請求81日特別休假未
31 休工資94,500元【計算式：35,000元÷30×81＝94,500元】，

01 應屬有理。

02 (五)、原告請求被告提繳勞工退休金專戶於43,674元之範圍內，為
03 有理由

04 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
05 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
06 休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金
07 條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又，依同條例第3
08 1條第1項規定，雇主未依該條例規定按月提繳或足額提繳勞
09 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
10 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
11 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
12 雇主未依該條例規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，
13 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
14 損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞
15 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
16 額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院
17 101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

18 2. 原告主張自100年10月受雇於被告起，被告即未依原告實際
19 薪資提繳勞工退休金，並提出原告之勞工退休金提繳異動查
20 詢、勞工退休月提繳工資分級表為憑（見本院卷一第129頁
21 至第139頁），請求被告提繳勞工退休金差額共65,687元。
22 然為被告所否認，主張實際任職時間係自100年11月14日
23 起，原告主張之金額亦有違誤，並提出原告薪資明細為憑
24 （見本院卷二第75頁至第77頁）。經核，被告提出之原告薪
25 資明細資料，核與原告提出之存款交易明細相符，應認所提
26 薪資明細為實，堪可認定。而由上開原告薪資明細及存款交
27 易明細所示被告給付薪資之時點為100年12月12日，於期前
28 未見有匯款資料，顯見被告所指係於100年11月始到任，故
29 於同年12月給付前一月薪資之情事為真，亦與原告勞工退休
30 金提繳異動查詢所示被告係自100年11月14日起為原告投保
31 相符，原告亦未能提出足以反證被告上開所陳之事證，即應

01 認被告此部分所述與實情相符，原告係自100年11月14日起
02 於被告公司就任，故原告請求自100年10月起之勞工退休金
03 差額，即屬有誤，被告自100年11月14日起方有為原告提繳
04 勞工退休金之義務，先予敘明。

05 3. 又原告請求提繳之勞工退休金差額，主張100年10月起至101
06 年12月止，原告薪資為25,000元，應給付差額為4,590元，
07 又主張101年1月1日起至101年7月止，原告薪資為25,000
08 元，需給付差額2,142元及101年8月至105年12月止，原告薪
09 資為28,000元，需給付差額27,666元，其就101年8月至同年
10 12月薪資先稱為25,000元，後稱為28,000元，前後矛盾，且
11 101年1月至101年12月顯有重複計算，請求金額自無可採。
12 另關於108年1月至同年12月間主張薪資為29,500元，109年1
13 月至110年12月薪資為33,500元，然此核與原告提出之存款
14 交易明細及被告提出之原告薪資明細不符，且原告亦未能提
15 出其主張金額之計算依據，是原告此部分主張尚非可參。

16 4. 而參酌上開原告薪資明細及存款交易明細可知，原告自100
17 年11月起任職於被告，於該月之薪資為20,280元，而自100
18 年12月起至108年12月止，薪資則為24,608元至28,000元不
19 等（詳如附表「薪資」欄所示），於109年1月起至110年12
20 月止，薪資為底薪27,115元、職務加給4,000元，共31,115
21 元；於111年1月起至113年4月24日止，薪資始為35,000元
22 （含底薪、職務加給及伙食津貼，詳如前述）。又被告自原
23 告任職起，分別為原告提繳如附表「實際提繳級距」欄所示
24 金額，有上開原告勞工退休金提繳異動查詢可證，是原告於
25 各月實際提繳差額如附表「差額」欄所示，總計金額為43,6
26 74元，原告請求被告提繳實際提繳級距至其之勞工退休金專
27 戶，應屬有理。逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

28 (六)、原告請求被告給付資遣費210,000元及開立非自願離職證明
29 部分，均無理由

30 1. 按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣
31 費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相

01 當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月
02 數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一
03 個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內
04 發給；第17條規定於本條終止契約準用之，勞動基準法第17
05 條、第14條第4項定有明文。又本法所稱非自願離職，指被
06 保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
07 職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條
08 規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項亦有明
09 文。

10 2. 查本件兩造終止勞動契約，既為被告以原告違反勞動基準法
11 第12條第1項第6款規定所為之，自與上開基於勞動基準法第
12 11條、第13條但書、第14條、第16條及第20條而終止之情形
13 不同，原告請求被告給付勞工資遣費及開立非自願離職證明
14 書，即無理由。

15 (七)、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
16 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
17 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
18 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
19 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
20 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
21 利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項本文、第203
22 條分別定有明文。查本件原告請求被告給付工資差額、特別
23 休假未休工資為金錢債務，核屬未定給付期限，且以支付金
24 錢為標的之債，兩造復未約定利息，則被告自原告請求被告
25 給付之起訴狀繕本送達日起，負遲延責任，本件起訴狀繕本
26 係於113年12月16日送達被告，有本院送達證書存卷可查
27 （見本院卷一卷第161頁），原告就前開請求併請求被告給
28 付自113年12月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
29 息，自屬有據。

30 (八)、綜上所述，原告依兩造勞動契約、勞動基準法及勞工退休金
31 條例等規定，請求被告給付19,973元之薪資差額、94,500元

之特別休假未休之工資補償，及自民事起訴狀繕本送達之翌日即113年12月17日起至清償日止，按年息5%計算之利息；另依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告補提繳43,674元勞工退休金至原告之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。

四、本件為勞動事件，且就勞工之給付請求為雇主即被告部分敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，另依同條第2項規定，應依職權同時宣告被告預供擔保後得免為假執行，爰諭知如主文第5項所示。至原告就敗訴部分所為假執行聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認均與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴一部為有理由，一部為無理由，判決如主文。

中華民國 115 年 3 月 19 日
勞動法庭 法官 吳逸儒

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 115 年 3 月 19 日
書記官 王顥儒

附表【金額均為新臺幣，小數點以下四捨五入】

期間	薪資	應提繳額 級距	實際提繳 級距	差額	計算式
100年11月	20,280元	21,000元	20,100元	54元	(21,000-20,100)×6%
100年12月至101年7月	25,405元	26,400元	20,100元	3,024元	(26,400-20,100)×6%×8
101年8月至103年4月	28,000元	28,800元	20,100元	10,962元	(28,800-20,100)×6%×21

103年5月至同年8月	27,408元	27,600元	20,100元	1,800元	$(27,600 - 20,100) \times 6\% \times 4$
103年9月	24,608元	25,200元	20,100元	306元	$(25,200 - 20,100) \times 6\%$
103年10月	28,000元	28,800元	20,100元	522元	$(28,800 - 20,100) \times 6\%$
103年11月	27,408元	27,600元	20,100元	450元	$(27,600 - 20,100) \times 6\%$
103年12月	28,000元	28,800元	20,100元	522元	$(28,800 - 20,100) \times 6\%$
104年1月至同年7月	27,408元	27,600元	20,100元	3,150元	$(27,600 - 20,100) \times 6\% \times 7$
104年8月	24,698元	25,200元	20,100元	306元	$(25,200 - 20,100) \times 6\%$
104年9月至同年10月	27,408元	27,600元	20,100元	900元	$(27,600 - 20,100) \times 6\% \times 2$
104年11月	28,000元	28,800元	20,100元	522元	$(28,800 - 20,100) \times 6\%$
104年12月至105年4月	27,408元	27,600元	20,100元	2,250元	$(27,600 - 20,100) \times 6\% \times 5$
105年5月至同年12月	27,115元	27,600元	20,100元	3,600元	$(27,600 - 20,100) \times 6\% \times 8$
106年1月至同年12月		27,600元	21,009元	4,746元	$(27,600 - 21,009) \times 6\% \times 12$
107年1月至同年7月		27,600元	22,000元	2,352元	$(27,600 - 22,000) \times 6\% \times 7$
107年8月至108年12月		27,600元	24,000元	1,080元	$(27,600 - 24,000) \times 6\% \times 5$
109年1月至同年7月	31,115元	31,800元	26,400元	2,268元	$(31,800 - 26,400) \times 6\% \times 7$
109年8月至110年12月		31,800元	28,800元	3,060元	$(31,800 - 28,800) \times 6\% \times 17$
111年1月至	35,000元	36,300元	28,800元	1,800元	$(36,300 - 28,800)$

(續上頁)

01

113年4月				0元	00) ×6%×4
總計				43,674元	