

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第3號

原告 劉子崗

訴訟代理人 賴淑玲律師

被告 常利興業股份有限公司

法定代理人 黃大倫

訴訟代理人 葉慶元律師

卓翊維律師

複代理人 劉秉森律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年3月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬參仟玖佰陸拾柒元，及自民國一百一十三年一月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳新臺幣貳萬柒仟零參拾元至原告在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百分之二，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣肆萬零玖佰玖拾柒元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告自民國103年8月5日起受僱被告擔任送貨司機人員，而前送貨司機簡正昌所交接予原告之工作內容為：1.客戶及貨櫃場等外點送貨（送貨範圍北到七堵、南到楊梅）。2.協助幫忙拿貨物，分批（半成品或成品）從5樓140號、142號到3樓132號（被告公司及工廠設址範圍包括新北市○○區○○街000號及138~142號），使用油壓車或板車拉到工廠（給作業人員或出貨用）。3.工廠材料與成品裝卸櫃（印尼裝櫃由142號5樓員工陳伯菘協助，其他大陸進櫃由委外搬運工卸

到棧版拉上140、142號5樓，再由原告搬運上架堆疊棧板，與員工乙○○一起分類）。第2.3.項工作，因為貨物重量有時很大箱或重量超過15公斤以上，則非原告可獨自完成，有時需要其他員工協助。4.委外代工送貨收貨。每月薪資計算方式為固定日薪新臺幣（下同）800元、每日伙食費60元、每日交通費60元，再加計每月固定月薪8,800元（含全勤獎金1,000元、出勤獎金1,000元、職務津貼6,000元），嗣自111年3月起固定日薪調整為895元，其餘薪資項目及金額均維持不變，每月平均實領薪資約於3萬2千餘元至3萬9千餘元不等。

(二)於110年疫情期間因送貨工作減少，被告要求原告在工作空檔時間從事生產線作業員之工作如打端子、剝彈簧，該項工作要求雖不合理，但原告基於共體時艱，亦有勉強配合，然而此乃特殊時期之特殊狀況，待疫情結束後即應恢復正常工作內容，並非被告所稱之合法調動或經原告同意之職務調動。詎被告於112年7月20日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定資遣原告，並以當日為離職日。惟原告既無被告所稱不能勝任工作之事由，且被告資遣原告之事由亦不符比例原則及最後手段性原則（詳如後述），故原告於112年7月24日以存證信函向被告表示不同意資遣且將繼續提供勞務，並於112年7月31日申請勞資爭議調解請求回復僱傭關係，被告則於112年7月31日以律師函表示拒絕受領勞務，嗣後兩造於112年8月22日進行勞資爭議調解，但調解不成立。茲因被告資遣原告之事由並非事實亦不合法，是以兩造間僱傭關係即應繼續存在，被告對原告仍負有給付工資之義務。因此，被告既然無故資遣原告，並擅自將原告之勞保於112年7月21日退保，並以律師函表示拒絕受領勞務，被告應負受領勞務遲延之責任。

(三)原告並無勞基法第11條第5款規定之情事存在：

1.原告並無工作不力之情形：

(1)原告在非工作內容之外，尚且經常協助處理被告及負責人個

人之公務及私人事務，例如：採買公司用品、普渡用品、拜拜用品；作業員受傷時開貨車協助送醫；更換燈管及其他小物件（如彈簧機）之簡易修繕；幫忙清洗冷氣濾網；幫忙公司的出租廠戶（位於圓通路上）查看屋頂漏水情形並回報公司；協助載送工廠廢棄銅線廢紙箱賣給廢棄五金回收公司；甚至幫忙146號3樓由公司股東開設之會計師事務所載送廢紙賣給資源回收業者，亦要幫忙負責人及父親搬家、及送貨時順便帶負責人父親至診所就醫等。上開事務，只要係原告時間及體力範圍可做之事，原告從不推諉，但不推辭並不代表即為原告原本就應做之工作內容。縱使原告曾經協助幫忙剝彈簧、打端子、穿HOUSING等生產線之工作，亦不能代表原告已同意變更原來之勞務契約之內容另行加上與司機收送貨無關之工廠生產線之工作。原告連上開非其工作內容的公、私務之額外工作都願意做，更不可能推卸不做其應做的工作內容的工作。

(2)被告辯稱自110年起陸續發生主管於原告外勤送貨時無法聯繫原告之情形，但未能具體舉證，原告究竟於何時何地、如何未於其所謂之「合理時間」內返回公司。縱112年1月17日之日程表記載「9：59至16：35買金紙、清潔用品」，時間乍看之下雖不合理，但車子在外行駛難免會發生臨時狀況，況此次事件亦為單一偶發事件，未可以偏概全用以證明原告有經常無故擅離職守之情事。

(3)原告並未經常性於上班時間講私人電話，因原告生活單純，除偶爾因家中年邁父母(99歲及86歲)之身體健康出現緊急狀況或罹患精神障礙之2姊臨時出狀況，家人或長照居服員會來電聯繫原告之外，平時根本沒有可以講私人電話之對象。

(4)原告的工作內容以外務居多，且工作時間不固定，有時無法於午休時間用餐，且倘若因執行公務而擔誤用餐時間，原即會利用每天下午3時至3時10分之作業員休息時間用餐，並無被告所稱係工作時間用餐之情形。

01 (5)原告之工作內容係送貨司機而非生產線之作業員，亦未受過
02 作業員之訓練，但110年疫情期間因送貨工作減少，原告除
03 仍經常協助幫忙處理公司及工廠內之事務之外，被告竟要求
04 原告在工作空檔時間從事生產線作業員之工作如打端子、剝
05 彈簧。但打端子之工作原本應由作業員操作，因需要使用機
06 具，故有一定之危險性，但被告並未給予原告相關訓練就要
07 求原告從事該項工作，已非合理，但雖然該項工作並非原告
08 之職務內容，但原告基於共體時艱，亦有盡力配合幫忙試打
09 端子，並無被告所稱原告拒絕配合主管指示執行打端子之工
10 作，僅係因端子體積太小，原告因老花眼之故看不清楚近
11 物，因此時常造成壞件而遭到主管責罵，因此，所謂原告打
12 端子或剝彈簧效率極差等情事，實非可歸責於原告，畢竟該
13 些作業員之工作並非身為送貨司機之原告所專長，工作效率
14 更無法與作業員相比。

15 (6)原告打包理貨並沒有拖延延誤之情事，從未影響公司運作或
16 工廠發貨寄貨，亦從未因此滋生任何客戶或公司內其他員工
17 投訴原告之事件。

18 2.原告並無被告所指違反公司規則之行為：

19 (1)關於外務人員工作日程表：該表於110年4月開始適用，該日
20 程表有3份，1份係草稿由原告自行保留，另2份內容相同，
21 由被告保留，且原告都已於每月月底繳交。但最後3個月
22 （即112年5月至7月），被告將3份日程表都收走。因為其中
23 1份係原告粗略記載之草稿，事後會再訂正謄寫成正式之日
24 程表上交公司，兩者內容除有部分數字因筆誤而訂正之外，
25 並無被告所稱之竄改時程、記載皆有出入、無法互核等情
26 形。

27 (2)關於行車紀錄器：貨車用行車紀錄器為車商送的記憶卡，容
28 量只有16G，其紀錄時間僅有30分鐘，行車紀錄器後鏡頭也
29 損壞過造成無法紀錄，記憶卡也有使用損壞過，該些故障被
30 告應均有更換或送修之發票可查詢，原告也時常告知被告可
31 否更換行車紀錄器加大記錄時間型號和道路導航器，但被告

並未同意。因此，行車紀錄器之電磁紀錄並非原告刪除，而係設備不良或是其他人刻意人為造成。

(3)公司貨車用鑰匙有2把，1把由總經理保管（放在138號3樓），1把由原告保管（放在132號3樓），後因乙○○要求原告把鑰匙交出來，但原告不知道到底要交給誰、放在何處？就直接將鑰匙放在工廠(132號3樓)貨物內推車上。原告於112年5月15日上午7時49分到工廠(132號3樓)打卡上班，發現總經理在原告位置上找東西。整個事實經過就是如此，並無被告所稱原告栽贓鑰匙係總經理所丟置之情節存在。

(4)112年5月15日安排給原告的工作內容包含清潔公共區域、清潔貨車及剝彈簧等，原告都有在當天完成。地面積水與原告無關。

(5)112年5月12日上午11時30分原告被臨時通知要參加公司會議，與會共有5人（丙○○總經理、魏伶玲人事經理、伍金貴、乙○○、原告），主要係討論原告不參加112年5月15日公司旅遊及該日安排給原告的工作內容，原告僅係告知其休假天數已經不夠照顧家人之用，故無法參加員工旅遊，並無出言不遜之情形，況該溝通會議並未做成任何書面內容及會議紀錄，原告如何於其上簽名。

(6)原告於103年到職並沒有固定座位，112年間公司開始找碴，一直說找不到原告，因而申請一個座位給原告，位於打卡鐘前的小座位(132號3樓)，該處沒有門禁，進出無需刷卡，實不知被告何以要求原告需刷門禁卡。

(7)工作說明書所載工作內容並非原告任職之初所約定之工作內容，且被告要求原告從事作業員之生產工作亦非原告視力所能負荷，而原告為送貨司機，並不擅長文書作業，實在不知職務內容要如何書寫，原告係不知要如何填寫而非拒絕填寫。

(8)原告於112年7月20日上午送貨，於下午2時被臨時通知於142號3樓舉行會議並當場被告知資遣，而原告母親方於112年7

01 月9日過世，原告心理當時仍處於巨大的悲傷中，以致在會
02 議中遽聞被資遣之通知，心理再度受到重大打擊，無法有任
03 何表述亦未在會議簽到表上簽名。原告有工作意願不同意資
04 遣，且被告之資遣內容所述過程與事實不符，亦違反比例原
05 則，不符合懲戒相當性，更違反解僱最後手段性原則，例如
06 並未約談改善、未給予必要之教育訓練、未先以懲處、調職
07 之方式替代，即遽然予以資遣，顯然並不合法。

08 **3.被告自110年起不間斷假藉莫須有事由找原告錯處之原因：**

09 (1)原告因雙親年邁健康不佳，又有罹患精神障礙之2姊同住，
10 一家4口有3位病人需要長時間不定期就醫，而被告原本沒有
11 按照勞基法之規定給予員工特休天數，只給予每年7天之特
12 休，而原告為照顧家人之需求每年請假超過7天而被扣薪多
13 次，為此，原告於110年12月7日發起會議，希望公司遵守勞
14 基法，但與資方之協商破裂，自此之後原告就被列入黑名
15 單，經常被羅織莫須有之罪名。

16 (2)原告自103年任職之日起至110年間，被告從未對原告進行過
17 考評、也未有考核紀錄，然而自110年12月之後，被告開始
18 針對原告進行考評，且據原告所知，全公司被考評之對象僅
19 有原告。

20 (3)工作說明書所列之工作項目，非原告任職之初所約定之工作
21 內容。被告所謂之考評乃是因人設事，明顯係針對原告之敵
22 意行為。

23 **(四)原告得向被告請求給付之項目及數額如下：**

24 **1.工資差額部分：**

25 原告母親於112年7月9日死亡，被告本應給予喪假8天，但原
26 告僅請喪假3天即遭非法資遣，原告自得請求被告給付5天喪
27 假工資5,942元【計算式：（日薪895元×5天）＋（月薪8,80
28 0元÷30天×5天）＝5,942元】。

29 **2.107年1月至112年6月之勞工退休金差額部分：**

30 被告為原告投保勞工保險時有高薪低報之情形，原告得請求
31 被告補提繳自107年1月起至112年6月止之勞工退休金2萬7,0

30元（詳如附表一所示）至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。

3.先位聲明部分：

(1)給付工資部分：

兩造間僱傭關係未經合法終止仍繼續存在，但被告僅給付原告至112年7月20日止之工資，是被告尚應給付自112年7月21日至112年12月31日即起訴前已到期之工資20萬8,887元【計算式：7/21～7/31之工資14,392元〈 $(895\text{元}+120\text{元})\times11\text{天}+8,800\text{元}\div30\text{天}\times11\text{天}=14,392\text{元}$ 〉+8月工資39,305元+9月工資38,290元+10月工資39,305元+11月工資38,290元+12月工資39,305元=208,887元】，及自113年1月1日起至復職前1日止按月於翌月5日前給付原告如附表二所示之各月工資。

(2)補提繳勞工退休金部分：

被告應補提繳自112年7月至112年12月即起訴前已到期之應提繳勞工退休金1萬2,412元（詳如附表一所示），及自113年1月1日起至原告復職前1日止，按月提繳如附表二所示之各月勞工退休金至勞退專戶。

4.備位聲明部分：

倘認被告於112年7月20日終止兩造間僱傭關係之事由為合法，因原告離職退保時已年滿45歲，且尚有扶養父親，可依平均月投保薪資3萬9,783元（即原告112年2月至112年7月之各月工資分別為3萬6,260元、3萬9,425元、3萬7,690元、3萬9,185元、3萬8,170元、5萬7,121元，投保金額應為3萬6,300元、4萬0,100元、3萬8,200元、4萬0,100元、3萬8,200元、4萬5,800元）之70%按月領取失業給付共9個月，惟因被告為原告投保勞工保險時低報工資，原告之平均月投保薪資僅核定為3萬7,883元（即原告112年2月至112年7月實際投保薪資3萬6,300元、3萬6,300元、3萬6,300元、3萬6,300元、4萬5,800元），致原告所得請領之失業給付金有所短少，故原告自得請求被告賠償失業給付差額1萬1,970元

【計算式：（39,783元—37,883元）×70%×9個月＝11,970元】。

(五)併為聲明：1.被告應給付原告5,942元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應提繳2萬7,030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。3.先位聲明：(1)確認兩造間僱傭關係存在。(2)被告應給付原告20萬8,887元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(3)被告應提繳1萬2,412元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。(4)被告應自113年1月1日起至原告復職之前1日止，按月於次月5日前依附表二所示之金額給付原告各月工資及按月提繳勞工退休金至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。4.備位聲明：被告應給付原告1萬3,967元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。並陳明願就前揭1.、3.(2)、4.供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)被告係以生產製造各類電池盒（座），電池扣與電池類五金彈片及提供各類客製化服務之中小企業，而原告自103年8月5日起受僱被告擔任廠務外務司機，每月實領薪資約3萬6千餘元至3萬9千餘元，其工作內容包含：1.客戶及貨櫃場等外點送貨。2.倉庫理貨。3.材料與成品裝卸櫃。4.外加工點收送件。5.未安排前述工作項目時，依主管要求協助生產。6.其他主管要求事項等。原告於103年8月5日除與前送貨司機簡正昌交接廠務外務人員工作外，原告之直屬長官亦曾直接教授原告廠務工作，原告自到職當日即知悉其工作內容包含廠務外務工作與廠務協助生產等工作，被告並已完成相關教育訓練。倘鈞院認兩造原約定之工作內容不包含倉庫理貨、協助生產等事項（假設語氣，被告否認），惟原告自110年間即開始協助生產工作，究其調動內容，並未增加原告之工作時數或減少工作薪資，對於原告之勞動條件無任何不利之

變更，且打端子等協助生產事項無須專業執照或證照，僅需熟習操作即可，無任何原告技術或體能難以勝任之情形，自符合勞基法第10條之1規定，原告自應依調動後之工作內容提供勞務。是以，縱認兩造間原約定之工作內容僅有送貨、理貨而不含協助生產等，被告亦已於110年調動原告之工作內容，包含協助生產等事項，原告亦同意該工作內容之調動，原告自不得再辯稱協助工作生產等並非其工作職務範圍。

(二)原告受僱之初尚有依前揭工作說明之內容給付其勞務，惟自110年起陸續發生主管於原告外勤送貨時無法與其聯繫、原告出車外送未於合理時間內返回公司並拒絕說明其行車路線、經常性於上班時間講私人電話，拒絕配合於公司所規定之午休時間用餐而於工作時間用餐，拒絕依其主管指示執行其職務（拒絕打端子）或無正當理由消極執行職務（包括整理棧板藉故休息、打包理貨拖延、打端子或撥彈簧效率極差等）等情事，尤有甚者，原告於上班時間，擅離工作崗位，致被告須另以其他人力填補原告所遺留之人力空缺，令被告本不寬裕之人力資源調度更加捉襟見肘。此外，被告每年年度末均會指示外務人員將廢棄紙類載至資源回收場變賣，原告僅因不願從事上開載運工作，未經主管同意，竟私下將年度末廢棄紙類無償交予他人，被告總經理（時任總經理特助）知悉後，次年度起即由總經理親自載廢棄紙類至資源回收場處理，益徵原告之行為嚴重擾亂被告之人力資源安排。且原告對於被告其他員工未協助其完成份內工作乙事，曾向被告負責人表達不滿，被告負責人雖明確表示此為原告之份內工作，其他員工並無義務協助完成，然原告之上開行為已導致被告其他員工不再願意協助處理原告之份內工作，使被告之人力安排更加日益惡化。

(三)被告自110年起即不間斷數次透過主管與原告進行溝通規勸，試圖將原告之工作表現導回正軌，以維持勞資關係，俾利被告公司之正常運作，且於各年年末以年終考評、自我評

量等方式，嘗試使原告了解其工作任務與主管指示，並希望藉此了解原告經常性違反公司規則、指示之原因，試圖令原告提出符合其勞動關係之勞務給付。惟於被告主管及總經理嘗試施以上開改善措施時，原告不僅仍舊故我，毫無改善，更拒絕被告提出之溝通改善措施，包括拒絕進行年度考評、拒絕自我評量、拒絕簽署包含任何會議紀錄、說明在內之所有公司文件。是於112年上半年起，被告為改善原告送貨藉故拖延、不說明行車行程等情形，遂陸續查核其行車紀錄器，核實其工作日程表，即查得原告有1.竄改其工作日程表之時程，繳回被告之工作日程表甚與原告自行留存之版本記載皆有出入，無法互核。2.刪除被告公務車輛之行車紀錄器電磁紀錄以規避被告查核。3.原告甚至於112年5月12日有直接不願依指示交出貨車鑰匙之情形。4.更於112年5月15日不願執行公司安排工作項目，包含連基本之車輛清潔、保持停車位地面乾燥均不願執行，並且當總經理之面將貨車鑰匙掏出後丟置紙箱上，並栽贓鑰匙係總經理所丟置等違約不當行為，被告遂對其行為予以懲處，以求能有所改善，而當被告欲針對原告種種不願履行勞務情形進行會議溝通時，原告亦係消極不配合，陳稱與被告間並無僱傭關係以拒絕被告之工作指示，並拒絕於紀錄上簽名或表示其意見，原告此等種種不願履行給付勞務之行為，並對公司主管出言不遜之作為，在在造成被告日常業務進行之困難，更造成職場內衝突對立之氣氛。

(四)更有甚者，被告總經理常與原告於辦公室討論其外務出勤記錄不合理處，試圖導正原告之工作表現，詎料原告不僅不承認出勤記錄有何不合理，更逕自離開辦公室搬乙張「工作圓凳」坐在總經理辦公室門口，並揚言「我不能搬凳子坐下來嗎」，造成被告總經理與原告直屬主管心生畏怖，擔心遭原告持工作圓凳暴力相向，遂不敢再與原告討論其工作表現。原告上開行徑與造成被告職場內部衝突氛圍，已使被告負責人及原告之直屬主管心生畏懼，擔心原告會有不理性之暴力

行為，為此被告甚至自112年5月起調高原告之直屬主管團體意外險保額。

(五)承上，由於原告不接受被告執行勞務之指示時，常以兩造勞動契約不存在為由，拒絕承認職務內容、拒絕接受被告之指示，卻仍持續進出被告、領取被告薪資，而在原告種種荒謬反覆無常之行為與言行之下，被告亦仍嘗試透過各種合法手段處理勞資關係，而非當下立即將原告為資遣，是以，被告於112年5月29日申請勞資爭議調解，以求原告應正視與被告間之僱傭關係，尊重被告工作上指示權以執行職務，原告並於調解中自承「對於資方主張本人到職日、擔任職務、薪資約定明細含金額、在職中等不爭執。」，使被告能正當運作平日業務。至此，於被告盡最大程度努力勸導原告，給予機會，仍未見原告有任何改善，原告已無法亦無意願依約提供其擔任之工作勞務，被告亦難期待原告有任何改善可能，是被告乃於112年7月20日召開資遣會議，於會中表達依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞雇關係，依法發給原告服務證明書、非自願離職通知書，並於112年7月21日匯款給付被告結清之薪資、預告期間薪資、特休假未休代償金及資遣費等共計26萬4,655元。詎被告於112年7月24日收受原告所寄發之存證信函，表明被告終止勞動關係不合法，經被告以律師函回覆後，原告於112年7月31日申請勞動調解，並於112年8月22日調解會議中，原告雖已有離職意願，但卻仍同時請求恢復勞雇關係及請求失業給付、職業訓練給付等勞資關係結束始得請求之項目，惟因被告僅願同意給付因勞保投保金額差異導致之差額部分，而調解不成立，且自調解程序結束後，原告亦未曾對被告有任何提出回復僱傭關係之表示。

(六)又勞工請假規則第3條第1款有關喪假之規定，僅適用於勞雇雙方僱傭關係存在時，於兩造僱傭關係存在期間，被告未曾拒絕原告依前揭規定請假，被告業已依法於原告在職期間給予3日休假，亦於該等假期期間依法給付原告工資，況喪假之性質仍與特別休假有別，尚無於勞動關係終止時應再行折

01 算未休完喪假薪資之規定。況勞工請假規則給予喪假之規定
02 緣由，無非係考量勞工遭逢喪事，情緒難免悲痛，且基於倫
03 常習俗常有喪禮後事需進行，如仍強行要求勞工給付勞務，
04 或過於不近人情，然倘若於僱傭關係結束後，雇主本即無要
05 求勞工給付勞務之權利，勞工當不致有服契約勞務與盡倫常
06 義務之衝突情形，勞工自無於僱傭關係結束後繼續請求雇主
07 折算未休完喪假之理由。是原告主張被告應給付喪假未休換
08 算薪資5,942元云云，並無理由。

09 (七)被告業已合法終止兩造間勞動關係，並已給付資遣費、提供
10 非自願離職之相關文件，原告請求確認兩造間僱傭關係存
11 在、給付薪資及提繳勞工退休金等，均無理由：

12 1.原告係以廠務外務司機受僱於被告，其工作內容包含送貨、
13 理貨、協助生產工作等，惟自110年起，原告已有陸續發生
14 主管於原告外勤送貨時無法聯繫上原告、原告出車外送未於
15 合理時間內返回公司並拒絕說明其行車路線、上班長時間講
16 私人電話因而延誤主管指示之工作，且拒絕配合被告公司所
17 規定之午休時間於工作時間自行用餐因而延誤主管指示之工
18 作、拒絕依其主管指示執行其職務等情事，嗣後更有刪除被
19 告所有公務車輛之行車紀錄器電磁紀錄以規避被告查核，此
20 種情事皆經被告以歷次口頭告誡、進行溝通會議、年度考核
21 等方式，表明希冀原告改善其工作情形。詎被告此等要求，
22 皆經原告拒絕或消極不配合，並拒絕簽署任何公司文件，包
23 含年度考核表、溝通會議紀錄等更數度表明兩造間不存在勞
24 動關係等情事。由此可知，被告已然以歷次輕重手段，正式
25 與非正式之程序請求原告改善其勞務給付，惟原告主觀上無
26 法忠誠履行其勞務給付之義務，其「能為而不為」、「可以
27 做而無意願」之消極不作為其拒絕改善勞務給付之情形，客
28 觀上亦有無法協助生產工作之情形，已嚴重破壞兩造間信賴
29 關係，被告實已無法透過勞動契約達成所欲達成客觀合理之
30 經濟目的，難期被告採用解僱以外方式繼續僱傭關係。是被
31 告於112年7月20日終止勞雇關係符合解僱最後手段性，被告

01 終止兩造間勞動關係，自符合勞基法第11條第5款之規定。

02 2.綜上，原告主觀上已無忠實履行其勞務給付之意願，其並曾
03 數次向被告表達兩造間勞雇關係不存在，以拒絕被告之工作
04 指示，而被告業已數次向原告提出改善其勞務給付之要求，
05 皆為原告所忽略、不配合，依此，被告實已無解雇原告以外
06 其他手段得選擇，是被告解雇原告，係屬合法，是原告所求
07 確認僱傭關係存在，並請求給付112年7月21日起之薪資，並
08 提繳勞工退休金，實無任何理由。

09 (八)失業給付差額部分：倘原告已提出請領9個月失業給付之證
10 明，且確實有差額存在，被告即不予爭執。

11 (九)併為答辯聲明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判決，願供
12 擔保請准宣告免為假執行。

13 三、兩造不爭執之事項：

14 (一)原告自103年8月5日起受僱被告擔任廠務外務司機之職務。

15 離職前之工資為日薪895元、伙食費每日60元、交通費每日6
16 0元，出勤津貼每月1,000元、全勤獎金每月1,000元及職務
17 獎金每月6,800元。

18 (二)被告於112年7月20日通知原告參加會議，並於會議上告知原
19 告，依勞基法第11條第5款規定，以原告不能勝任工作為由
20 資遣原告，並以當日為原告最後工作日。

21 (三)被告於112年7月21日已給付原告26萬4,655元，結清其在職
22 期間薪資、預告期間薪資、特休假未休畢代償金及資遣費

23 【計算式：（7/1～7/20薪資25,257元＋預告工資38,170元
24 ＋110年特休剩餘天數10天1小時折算金額12,839元＋111年
25 特休剩餘天數15天折算金額19,025元＋資遣費171,409元－
26 勞保費1,482元－健保費563元）】。

27 (四)原告於112年7月31日申請勞資爭議調解，然卻同時主張要求
28 恢復僱傭關係，以及僱傭關係終止始得請求之失業給付差
29 額、職業訓練差額、提早就業獎金等互相排斥之給付，嗣於
30 112年8月22日進行之調解會議，經調解委員勸說後，原告仍
31 堅持必須由被告給付失業給付差額、職業訓練差額、提早就

業獎金等共7萬元，致使兩造無法達成共識，調解不成立。

(五)被告已提繳112年6、7月之勞工退休金4,303元至勞退專戶。

(六)被告對於附表一「每月工資」欄所示金額不爭執。

四、本院得心證之理由：

(一)被告依勞基法第11條第5款規定終止與原告間之勞動契約，是否合法？

1.按勞基法第11條第5款規定：勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。故勞工因個人專業能力不足或體力不足，固屬不能勝任工作，惟勞工雖具備能力，但工作態度消極、怠惰敷衍，甚至無法與同事協力完成工作，亦屬之。又按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。勞動契約係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。民法第482條、勞動基準法第2條第6款分別定有明文。受僱人（勞工）基於從屬地位，負有服從僱用人（雇主）之指揮監督提供勞務之義務，與委任契約之受任人，為委任人處理事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別。受僱人為僱用人服勞務，應完全依僱用人之指示，而無獨立裁量權或決策權（最高法院112年度台上字第433號判決意旨參照）。是以雇主指示受僱人之工作內容如合於法令規定，且無濫用權利情形者，受僱人即有依雇主指示提供勞務之義務，不得逕以自身學識、主觀意念、非其職掌及工作經驗，作為拒絕依照雇主指示提供勞務之理由，如有上開情形者，應構成主觀上「能為而不為」、「可以做而無意願做」等違

01 反忠誠履行勞務給付義務之情形，雇主在履行解僱最後手段
02 性原則後，自得依勞基法第11條第5款終止勞動契約。

03 2.原告自103年8月5日起受僱被告擔任廠務外務司機之職務，
04 經被告於112年7月20日通知原告參加會議，並於會議上告知
05 原告，依勞基法第11條第5款規定，以原告不能勝任工作為
06 由資遣原告等情，為兩造所不爭。又被告以前揭情詞抗辯原
07 告有不能勝任工作之情事，惟為原告所否認。經查：

08 (1)證人即原告在被告公司之主管乙○○在本院審理時具結證
09 稱：原告受僱後由我負責原告工作之安排，第一天就是由我
10 告知他工作之內容，我告知他要負責客戶外包送貨、外加工
11 之收送貨、倉庫理貨、貨櫃廠之送貨、成品及零件櫃之卸貨
12 及進櫃，如果這些事情都沒有的話，就是要做廠內之工作，
13 例如剝彈簧、打端子、穿HOUSING，如果都沒有就是看廠內
14 之事務再做安排，原告一直以來都是從事這些工作內容。
15 前、後任司機也都要做這些工作，但廠內工作基本上都不會
16 做紀錄。其中「倉庫整理」，就是大陸或印尼之貨櫃進來，
17 原告要負責將其放在我所指定之位置上，所以我會跟著原告
18 做分類，另三樓工廠要生產之東西，倉庫是在五樓，所以會
19 請原告到五樓倉庫拿下來到三樓做生產，拿下來的生產材料
20 是電池盒、電線、彈簧、鉚釘之類之東西，有時候我要在五
21 樓倉庫移貨物時，或整板棧板要拉到三樓時也會請原告去做
22 處理，另外還包括打包要出貨之貨品及要送貨之貨品。原告
23 從任職起都有做這些工作，但最近1、2年開始原告有說這不
24 是他要去的，就不願意去做，我就只能找其他人幫我，尤
25 其從去年開始最嚴重。又公司之外務一直以來僅有一人，因
26 為業務量不多。送貨司機沒有另外之休息時間，一般送貨之
27 時間不會超過午休之時間，如果有，他們就是休息完過了一
28 點後才會進公司。如因為在外送貨而錯過午餐時間及午休時
29 間，回到公司後可以再補行用餐及午休，原告可以自己調配
30 時間，但幾乎都沒有，因為我們需要出去的時間都不會太
31 長。原告任職期間每月送貨約10至15日左右，每日送貨頻率

01 不會超過半天。原告如沒有送貨的話，上班時間就必須留在
02 公司內。而被告之作業員主要是做鉚釘之鉚合工作，並不是
03 打端子或剝彈簧，打端子或剝彈簧是外務沒有外出時，才安
04 排做的工作之一。打端子原則上係因線材不是正規品才會用
05 手打之方式，剝彈簧是作業員工作需要，才會自己邊做邊
06 剝，外務要剝的彈簧就是作業員需要時就可以直接拿，不用
07 再自己剝。而原告從事之外務工作，常常出去很晚才會進公
08 司，沒有在預期時間內進入公司，且有好幾次要找人也找不
09 到，原告在被告公司有固定之座位，如果是安排打端子就會
10 在端子機固定之位置，如果是要剝彈簧的話或是要穿
11 HOUSING就是會在他櫃台之位置，如果我都找不到人時，就
12 是原告都不在這兩個位置。有時我有事情要交代就會在端子
13 機前等原告，原告很久都沒有回來，我最長有一次有等到
14 3、40分鐘，原告才回來位置，一般是等15分鐘左右原告會
15 回來，因為我要看看原告究竟何時才會回來。他回來時我有
16 時會問他去哪裡，他說他會去上廁所或是去裝水，我就會問
17 原告為何去洗手間那麼久，但原告就會看著我不回答；有時
18 候原告沒有出車時，也會跑到車子上去，我不清楚為何未出
19 車要在車上，而且很多次原告出車回來後也會在車上休息，
20 管委會也會打電話來說原告停車但有發動引擎。我們收到管
21 委會通知就會下去看，就看到原告在車內滑手機，但是原告
22 看到我們也無所謂，原告看到我就應該要下車上樓了，但原
23 告並無跟著上樓，但至於過多久之後原告才上樓我沒有注
24 意，我大概有收到管委會2、3次通知。原告要外出時我們都
25 會有要求要填寫分表及總表，原告都只填總表，分表他有填
26 但都不願意交出，好幾次後總經理看不下去，要我去跟原告
27 去車內拿，拿上來後，總經理就會跟原告談關於日程表之內
28 容，我當時都有在旁邊，總經理會提到哪一點到哪一點應該
29 是什麼時間，原告為何是那麼長的時間，檢討後之處理就是
30 叫原告要改進，原告有時候就是不說話，總經理就會很生
31 氣，所以才會要寫考核表。又剝彈簧、打端子等工作不需要

01 專業之技術及證照，僅需要熟練度，且原告剛進入公司時第
02 一天我就有教他，他兩三天就已經熟練，但就是打得比較
03 慢，因為原告都沒有專心打，都是看著手機打，到最近幾年
04 都打得不好，比較多不良品，1,000個裡大約有300個不良
05 品，剝彈簧也不需要專業，只是把彈簧鬆開，但原告都沒有
06 好好做，一包彈簧原告可以剝很久，一般一包彈簧有2,000
07 個大約一個半小時可以剝完，但原告剝一包要剝四個小時，
08 有時候一天都還沒有剝完，所以我也有告誡他要趕快做完還
09 有其他事情，但原告就是慢慢做，原告也不太聽我的，我也
10 管不動他。另外，只要叫原告做事情他就會慢慢拖，像外出
11 送貨，原告在調解時自己說他是故意繞遠路，還有午休時間
12 即12點到1點鐘用餐，原告都不在午休時間用餐，他在上班
13 時間約下午3點時在蒸便當然後吃便當，他沒有外出時也是
14 如此，被告公司在下午3點到3點10分為工廠作業員之休息時
15 間，不是公司所有人之休息時間，原告不是作業員，但有時
16 他會利用3點到3點10分之時間用餐，這並不合理。另外在調
17 解時，原告還有說他在外出送貨時，會在安全之考慮下要在
18 路邊休息，也有人打電話給被告公司說原告將車子停在別人的
19 停車格內，且人不在車內，我們有查地址應該是在原告住
20 家附近，且已經在送貨之時間之外等語。此外，觀諸原告所
21 製作之112年7月份外務人員工作日程表，應繳回予被告及原
22 告自己留存之表單，記載內容經互核確實未盡相符，且里程
23 上未連貫記載，並有多處塗改痕跡等情(見本院卷第189、
24 191頁)；另行車紀錄器記憶卡內無任何影片檔，亦有被告之
25 查核資料可按(見本院卷第193頁)；又原告因未參加112年5
26 月15日員工旅遊，經被告指示當日工作事項為：清潔公共區
27 域、貨車及剝彈簧等事項，原告並未完成工作事項等情，亦
28 有被告提出之會議紀錄及照片可稽(見本院卷第199至201
29 頁)；再觀諸112年1月份外務人員工作日程表總表及原告提
30 出之分表(見本院卷301頁、第383至385頁)，其中1月17日
31 部分，確實有里程10公里耗時90分鐘等不合理之處，則原告

01 是否有核實記載，確非無疑。且揆諸前揭說明，在每日正常
02 8小時之工作時間內，雇主指示受僱人之工作內容如合於法
03 令規定，且無濫用權利情形者，受僱人即有依雇主指示提供
04 勞務之義務，不得逕以自身學識、主觀意念、非其職掌及工
05 作經驗，作為拒絕依照雇主指示提供勞務之理由，是縱使原
06 告係受僱被告擔任廠務外務送貨工作，然在其完成送貨工作
07 後之其餘工作時間內，就雇主所指派屬公司事務範圍內之其
08 他工作事項，自不得拒絕提供勞務，是原告前開主張，委不
09 足採。又原告有不服從直屬主管乙○○之指示怠於為被告提
10 供勞務之情事，難謂無侵害勞動契約誠信之核心價值，將致
11 被告無法達到客觀合理之契約經濟目的，經整體評價結果，
12 原告確有主觀上應為能為而不為、可以做而無意願做、工
13 作態度不佳等違反忠誠履行勞務給付義務之不能勝任工作情
14 事。是被告抗辯原告已達勞基法第11條第5款所定要件之程
15 度，應值憑信。

16 (2)另證人乙○○復證稱：這2份載明為甲○○之考核表，上面
17 的簽名與內容是我寫的，被告公司每個員工都會做考核，且
18 每個考核內容不同，這是從黃總接手公司後才開始做的，其
19 上考核評語即是我剛剛所描述的甲○○工作表現情形。考核
20 表是在每年之年底由人資部之魏玲玲製作應考核事項之內容
21 及工作項目，然後交給主管即我，然後我交給原告填寫，但
22 原告都不寫，他連自評之部分都不寫，我也有告知原告如果
23 他有什麼問題都可以寫下來，但是原告還是都不寫，總經理
24 跟我要了很多次，我沒有辦法我只能寫被評人拒絕自評，如
25 原告對自己之工作沒有異議，他要寫一百分都可以，我寫完
26 後就交給總經理去處理等語，並有110年度、111年度考核表
27 在卷可稽（見本院卷第179、181頁）；又被告前已因原告於
28 112年5月12日、5月15日之不當行為，而予以「申誡」、
29 「小過」處分，並督促原告改善下列事項：「一、確實遵守
30 公司相關規定及規則。二、言行應誠實、確實履行承諾、不
31 得欺瞞」等情，有被告寄送予原告之存證信函在卷可查（見

01 本院卷第195至197頁)；抑且，被告為使原告知悉雙方間有
02 勞動契約存在，對原告執行職務有指示權，而申請勞資爭議
03 調解，並經調解成立，亦有新北市政府112年6月14日勞資爭
04 議調解紀錄在卷可稽（見本院卷205、206頁），堪信被告已
05 盡相當監督原告改善工作態度之責，然原告猶不予配合服從
06 管理，是以被告輔導作為並無法收實效，顯見原告主觀上仍
07 不欲改變其態度及缺乏溝通意願，已無改善之期待可能性可
08 言。則原告此等「能為而不為」、「可以做而無意願做」、
09 欠缺工作態度之不能勝任工作情形，迭經主管勸諭、指正及
10 告誡未果，堪認原告主觀上並無忠誠配合履行勞務給付義務
11 之意。則依被告透過勞動契約所欲達成合理之經濟目的觀
12 之，被告既已善盡勞基法所賦予之各種手段，惟原告仍無法
13 改善，因兩造間之信賴關係已破壞殆盡，客觀上自己難期待
14 被告採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係。至原告雖
15 主張被告係因其於110年12月7日發起會議要求被告遵守勞基
16 法，協商破裂後，即遭被告羅織錯處，且只針對其一人進行
17 考核云云，顯係臆測之詞，並無可採。

18 3.綜上，被告抗辯其依勞基法第11條第5款規定於112年7月20
19 日終止與原告間之勞動契約，應符解僱最後手段性原則，已
20 合法終止等語，洵屬有據。

21 (二)原告請求被告給付喪假未休工資5,942元，是否有據？

22 按勞工喪假依左列規定：一、父母、養父母、繼父母、配偶
23 喪亡者，給予喪假8日，工資照給，勞工請假規則第3條第1
24 款定有明文。惟勞工之喪假未請假或終止契約時，勞基法並
25 未如特別休假於第38條第4項明定雇主應將未休之日數發給
26 工資，可見立法者有意排除喪假未休可以請求工資補償規定
27 之適用。基於上開理由，勞工於勞動契約終止時，尚不能就
28 其未請假之喪假部分要求雇主給予工資，以求勞雇雙方的平
29 衡。換言之，勞工因喪假有請假權，請假期間有工資權，但
30 未請喪假時並無工資補償之權。從而，原告請求被告應給付
31 5日喪假未休工資5,942元，洵屬無據，不應准許。

01 (三)原告請求被告補提繳107年1月1日起至112年6月30日勞工
02 退休金差額2萬7,030元，是否有據？

03 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
04 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
05 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工退
06 休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項定有
07 明文。又依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規
08 定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞
09 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
10 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
11 定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或
12 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
13 積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項
14 規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得
15 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
16 戶，以回復原狀。復按勞工之工資如在當年2月至7月調整
17 時，其雇主或所屬單位應於當年8月底前，將調整後之月提
18 繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次
19 年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效，
20 勞退條例第15條第2項定有明文。又依本條例第14條第1項至
21 第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工
22 資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報；勞工
23 每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準，勞退
24 條例施行細則第15條第1項、第2項亦分別定有明文。又勞工
25 退休金繳款單採按月開單，每月以30日計算，勞退條例施行
26 細則第22條第1項亦有明定。

27 2.查原告自107年1月1日起至112年6月30日止之各月份「每月
28 工資」、「最近三個月工資之平均」、「勞工退休金月提繳
29 工資」、「應提繳金額」、「實際提繳金額」、「提繳差
30 額」等各項，均詳如附表一所示，且為被告所不爭執（見本
31 院卷509頁），揆諸前揭說明，堪認原告請求被告應補提繳

該段期間之勞工退休金差額2萬7,030元，洵屬有據，應予准許。

(四)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付自113年1月1日起至原告復職之前1日止，按月於次月5日前給付原告如附表二所示各月份薪資，並按月提繳勞工退休金2,406元，暨給付積欠薪資20萬8,887元及補提繳短少之勞工退休金1萬2,412元，是否有據？

承上，被告依勞基法第11條第5款規定於112年7月20日終止兩造間勞動契約關係，於法有據，故原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間僱傭關係及民法第487條規定，請求被告應給付自112年7月21日至112年12月31日止積欠之薪資共20萬8,887元，及自113年1月1日起至原告復職日前1日止，按月於次月5日前給付原告如附表二所示各月份薪資，暨依勞工退休金條例第6條、第14條第1項及第31條第1項規定，請求被告補提繳112年7月至12月之勞工退休金1萬2,412元及自113年1月1日起至原告復職日前1日止，按月提繳勞工退休金2,406元，即均屬無據。至關於112年7月份提繳勞工退休金部分，因兩造間勞動契約已於112年7月20日終止，是原告本不得請求被告提繳112年7月21日以後之勞工退休金，又被告於112年7月係以月提繳工資5萬0,060元為原告提繳，已提繳金額為2,125元，有原告提出之勞工退休金提繳異動查詢及被告提出之勞工退休金計算名冊在卷可按（見本院卷503頁、第235頁），且兩造對於被告已提繳112年6、7月勞工退休金4,303元（2,178+2,125）至勞退專戶，並不爭執，故原告主張該月份被告已提繳金額為2,024元，實屬有誤。據此計算，堪認被告就112年7月份勞工退休金之提繳係核算至112年7月21日（計算式： $50,600 \times 6\% \times 21/30 = 2,125$ ），是亦難認被告於112年7月份有提繳不足之情，併予敘明。

(五)原告請求被告給付失業給付差額損失1萬3,967元，是否有據？

1.按預備訴之合併，係以當事人先位之訴有理由，為備位之訴

之解除條件；先位之訴無理由，為備位之訴之停止條件。查原告以前開第(四)項為先位請求，並以第(五)項為備位請求，而請求被告給付，上開先位請求既為無理由，是本院即應審究備位請求部分，合先敘明。

2. 又按年滿15歲以上，65歲以下之具中華民國國籍之受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加就業保險為被保險人；失業給付之請領條件如下：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練；失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月；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活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之10加給給付或津貼，最多計至百分之20；前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之父母、配偶、未成年子女或身心障礙子女；投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期末返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第5條第1項第1款、第11條第1項第1款、第16條第1項本文、第19條之1、第38條第3項分別定有明文。

3. 查原告於112年7月20日因勞基法第11條第5款規定離職，業如前述，自屬就業保險法第11條第3項所稱之非自願離職。又原告雖主張其離職前6個月即自112年2月起至112年7月止之各月份工資依序為3萬6,260元、3萬9,425元、3萬7,690元、3萬9,185元、3萬8,170元、5萬7,121元，投保金額應為3萬6,300元、4萬0,100元、3萬8,200元、4萬0,100元、3萬8,200元、4萬5,800元等語。惟按勞工保險條例所稱月投保

薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資。被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險人。其調整均自通知之次月1日生效，勞工保險條例第14條第1、2項定有明文。又本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞基法第2條第3款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近三個月收入之平均為準，勞工保險條例施行細則第27條亦有明定。則有關月薪資總額之計算方式既與勞退條例相同，自得比照如附表一所示之計算結果，堪認原告112年2月之月薪資總額應為38,647元、112年3月至7月之月薪資總額應為38,806元，依勞工保險投保薪資分級表所示，月投保薪資均應為4萬0,100元，可知被告於上開期間應以投保級距4萬0,100元為原告投保就業保險。又被告自112年2月起至112年6月僅以3萬6,300元為原告投保，於112年7月申報調整月投保薪資為4萬5,800元，有投保紀錄可按，足見被告於112年2月至6月有將投保金額以多報少之情事。又查，原告於112年8月16日、9月15日、10月15日、11月14日、12月14日、113年1月13日、2月21日、4月3日、5月3日，合計9個月，向勞動部勞工保險局申請失業給付，並經認定有受扶養眷屬1人，加給給付百分之10，有原告提出之勞動部勞工保險局函文可佐（見本院卷第107頁、第241至249頁、第281頁、第483至485頁）。從而，原告請求被告賠償其因此受有9個月之失業給付差額損失1萬3,967元【計算式： $\{(40,100 \times 6) - (36,300 \times 5 + 45,800)\} \div 6 \times 70\% \times 9 = 13,967$ 】，洵屬有據，應予准許。

五、綜上所述，原告依據上開勞動法令，請求被告給付1萬3,967元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年1月16日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並請求被告提繳勞工退休金2萬7,030元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞退專戶，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請求（含先位聲明部

分)，均為無理由，應予駁回。

六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項分別定有明文。本判決主文第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依據上開規定，依職權為假執行及免為假執行之宣告。至原告其餘敗訴部分，其假執行之聲請亦失其依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 5 月 12 日
勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

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 114 年 5 月 12 日
書 記 官 李 依 芳

附表一：勞工退休金提繳金額差額明細表							新臺幣：元
編號	月份	每月工資	應投保工資 (最近3個月 工資之平均)	勞工退休金 月提繳工資	應提繳金額	實際提繳 金額	提繳差額
1	107/1	38,707		36,300	2,178	1,728	450
2	107/2	33,000		36,300	2,178	1,728	450
3	107/3	36,760		36,300	2,178	1,728	450
4	107/4	36,027		36,300	2,178	1,728	450
5	107/5	37,573		36,300	2,178	1,728	450
6	107/6	36,200		36,300	2,178	1,728	450
7	107/7	35,787		36,300	2,178	1,728	450
8	107/8	37,360		36,300	2,178	1,728	450
9	107/9	35,147	36,520	38,200	2,292	1,728	564
10	107/10	36,737		38,200	2,292	1,728	564

(續上頁)

01

11	107/11	35,440		38,200	2,292	1,728	564
12	107/12	36,253		38,200	2,292	1,728	564
13	108/1	37,427		38,200	2,292	1,728	564
14	108/2	33,467		38,200	2,292	1,728	564
15	108/3	36,000	36,373	38,200	2,292	1,728	564
16	108/4	35,333		38,200	2,292	1,728	564
17	108/5	36,173		38,200	2,292	1,728	564
18	108/6	34,880		38,200	2,292	1,728	564
19	108/7	36,293		38,200	2,292	1,728	564
20	108/8	35,320		38,200	2,292	1,728	564
21	108/9	34,413	35,782	36,300	2,178	1,728	450
22	108/10	36,240		36,300	2,178	1,728	450
23	108/11	35,587		36,300	2,178	1,728	450
24	108/12	36,107		36,300	2,178	1,728	450
25	109/1	35,840		36,300	2,178	1,728	450
26	109/2	34,200		36,300	2,178	1,728	450
27	109/3	36,040	35,845	36,300	2,178	1,728	450
28	109/4	35,067		36,300	2,178	1,728	450
29	109/5	36,000		36,300	2,178	1,728	450
30	109/6	36,893		36,300	2,178	1,728	450
31	109/7	35,253		36,300	2,178	1,728	450
32	109/8	36,853		36,300	2,178	1,728	450
33	109/9	35,627	36,049	36,300	2,178	1,728	450
34	109/10	36,080		36,300	2,178	1,728	450
35	109/11	35,387		36,300	2,178	1,728	450
36	109/12	36,760		36,300	2,178	1,728	450
37	110/1	36,667		36,300	2,178	1,728	450
38	110/2	33,720		36,300	2,178	1,728	450
39	110/3	37,953	36,272	36,300	2,178	1,728	450
40	110/4	36,637		36,300	2,178	1,728	450
41	110/5	37,355		36,300	2,178	1,728	450
42	110/6	42,262		36,300	2,178	1,818	360
43	110/7	37,338		36,300	2,178	1,818	360
44	110/8	36,997		36,300	2,178	1,818	360
45	110/9	35,988	38,985	40,100	2,406	1,818	588
46	110/10	36,688		40,100	2,406	1,818	588
47	110/11	36,245		40,100	2,406	1,818	588
48	110/12	37,121		40,100	2,406	1,818	588

(續上頁)

01

49	111/1	36,740		40,100	2,406	2,088	318
50	111/2	33,560		40,100	2,406	2,088	318
51	111/3	39,305	36,702	38,200	2,292	2,088	204
52	111/4	37,930		38,200	2,292	2,088	204
53	111/5	38,705		38,200	2,292	2,178	114
54	111/6	38,170		38,200	2,292	2,178	114
55	111/7	39,065		38,200	2,292	2,178	114
56	111/8	39,305		38,200	2,292	2,178	114
57	111/9	38,170	38,647	40,100	2,406	2,178	228
58	111/10	38,945		40,100	2,406	2,178	228
59	111/11	38,290		40,100	2,406	2,178	228
60	111/12	39,185		40,100	2,406	2,178	228
61	112/1	38,941		40,100	2,406	2,178	228
62	112/2	36,260		40,100	2,406	2,178	228
63	112/3	39,425	38,806	40,100	2,406	2,178	228
64	112/4	37,690		40,100	2,406	2,178	228
65	112/5	39,185		40,100	2,406	2,178	228
66	112/6	38,170		40,100	2,406	2,178	228
107/1至112/6之差額總計							27,030
67	112/7	38,305		40,100	2,406	2,024	382
68	112/8	39,305		40,100	2,406	0	2,406
69	112/9	38,290	38,887	40,100	2,406	0	2,406
70	112/10	39,305		40,100	2,406	0	2,406
71	112/11	38,290		40,100	2,406	0	2,406
72	112/12	39,305		40,100	2,406	0	2,406
112/7至112/12之差額總計							12,412

02

附表二：每月應給付工資及應提繳退休金金額明細表					新臺幣：元
編號	月份	應給付工資金額	應投保工資金額(最近3個月工資之平均)	勞保退休金投保級距金額	應提繳退休金金額
1	1月	39,305	38,967	40,100	2,406
2	2月	35,660	38,967	40,100	2,406
		45,000元 (年終獎金)	38,967		
3	3月	39,305	38,967	40,100	2,406
4	4月	38,290	38,967	40,100	2,406
5	5月	39,305	38,967	40,100	2,406

(續上頁)

01

6	6月	38,290	38,967	40,100	2,406
7	7月	39,305	38,967	40,100	2,406
8	8月	39,305	38,967	40,100	2,406
9	9月	38,290	38,967	40,100	2,406
10	10月	39,305	38,967	40,100	2,406
11	11月	38,290	38,967	40,100	2,406
12	12月	39,305	38,967	40,100	2,406