臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第201號

原　　告　羅世晨
　　林徵宇
共　　同
訴訟代理人　張詠善律師
　　林倍志律師
被　　告　昌鴻工業股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　吳建宗
訴訟代理人　詹漢山律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年2月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告甲○○新臺幣859,635元，其中新臺幣730,223元自民國109年12月9日起、其餘新臺幣129,412元自民國110年1月8日起，均至清償日止按年息5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣198,487元至原告甲○○於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

三、被告應給付原告乙○○新臺幣101,291元，其中新臺幣31,991元自民國110年1月8日起、其餘新臺幣69,300元自民國110年5月12日起，均至清償日止按年息5%計算之利息。

四、被告應提繳新臺幣22,602元至原告乙○○於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

五、被告應開立非自願離職證明書予原告乙○○。

六、原告其餘之訴駁回。

七、訴訟費用(除減縮部分)由被告負擔95%，餘由原告甲○○負擔。

八、本判決第一、二、三、四項得假執行；但被告如各以如附表1「免為假執行金額」欄所示之金額，分別為如附表1「原告姓名」欄所列之原告預供擔保後，各得免為假執行。

九、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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3款定有明文。經查，本件原告甲○○、乙○○(下稱原告2人)原起訴聲明請求：一、被告應給付原告甲○○新臺幣（下同）859,635元，及其中730,223元部分，自民國109年12月9日起；其餘部分，自110年1月7日起，均至清償日止按週年利率5%計算之利息。二、被告應補提撥101,182元至原告甲○○設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。三、被告應給付原告乙○○125,391元，及其中1,000元部分，自109年12月9日起；31,991元部分，自110年1月7日起；其餘部分，自勞動調解聲請書狀送達被告之翌日起，均至清償日止按週年利率5%計算之利息。四、被告應補提撥22,602元至原告乙○○設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。五、被告應發給原告乙○○非自願離職證明書。嗣於本院審理中，迭經追加、減縮及變更聲明後，末於111年10月31日以民事準備書(三)狀變更聲明如後開原告聲明所示（見卷第494頁），核與上開規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告2人分別自104年6月23日及108年8月3日起受僱於被告，均擔任工程師，月平均工資同為47,394元。被告於109年11月9日突以原告2人任職期間怠忽職守，未依公司公告書面呈報其所屬主管，未盡管理責任致被告遭環保局稽查列有缺失等由，終止兩造勞動契約，並於同日將原告2人之勞工保險、就業保險退保，並停止提繳勞工退休金，後亦不再給付原告2人工作報酬。惟被告前開所稱終止事由均非事實，被告所為之終止自屬違法，應屬無效。

㈡被告自原告甲○○任職期間，有命其於平日正常工時外、休息日或例假日出勤而未給付延長工時工資共730,233元。且原告2人均發現渠等所投保之勞工保險及就業保險有遭被告

高薪低報及未足額提繳勞工退休金等情存在，應命被告分別補提繳198,487元、22,602元至原告2人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶，並就原告甲○○因被告高薪低報致短收之新制勞退收益63,647元及原告乙○○短領之失業給付及提早就業獎助津貼69,300元加以補償。

㈢原告2人前向社團法人臺中市(縣)勞資關係協會申請勞資爭議調解，惟因兩造無共識，於109年12月2日調解不成立，原告2人迫於無奈，嗣於109年12月7日以后里義里郵局存證號碼130號存證信函通知被告，以其違法解雇、於違法解雇時起即未給付工資，及被告有為原告2人投保高薪低報等情事，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款之規定終止雙方間勞動契約(於109年12月8日送達被告)。是兩造間之勞動關係應係經原告2人於109年12月8日合法終止，而依原告2人之月平均工資及年資計算，被告應分別給付原告2人資遣費129,412元、31,911元，並應開立非自願離職證明書予原告乙○○等語。

㈣承上，原告2人爰依兩造間勞動關係及勞基法第19、24、40條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項、第31條第1項、就業保險法第38條第1項之規定，提起本件訴訟，並聲明：

1.被告應給付原告甲○○923,282元，及其中730,223部分自109年12月9日起算、129,412元部分自110年1月7日起算、63,647元部分自民事準備書(一)狀送達翌日起算，均至清償日止按週年利率5%計算之利息。

2.被告應補提撥198,487元至原告甲○○設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

3.被告應給付原告乙○○101,291元，及其中31,991元部分自110年1月7日起算、69,300元部分自勞動調解聲請書狀送達翌日起算，均至清償日止按週年利率5%計算之利息。

4.被告應補提撥22,602元至原告乙○○設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

5.被告應發給原告乙○○非自願離職證明書。

6.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告方面：

㈠被告就原告2人分別請求被告給付129,412元、31,991元之資遣費及原告乙○○請求被告開立非自願離職證明書之請求為認諾。另被告早於105年1月4日已就員工勞工保險投保金額為公告，公告中明確表示被告為員工投保薪資係以最低投保薪資投保，如員工有意以實際薪資級距投保者，被告亦可按員工意願以實際薪資為其投保，而原告乙○○從未向被告主張欲以實際薪資投保，依民法第217條規定，應有與有過失，請求酌減被告責任。又被告亦早於105年7月6日就員工請領延長工時工資給付方式為公告，若原告羅士晨對被告給付之延長工時工資有異議，應即時提出，惟其任職期間均無任何異議而繼續工作至109年11月9日，應認原告甲○○與被告間就延長工時工資之給付有默示之合意，且縱認其受有延長工時工資之損害，其亦與有過失，請求酌減被告責任等語置辯。

㈡並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、爭執與不爭執事項(見本院卷第495、496、508頁)

㈠不爭執事項：

1.原告2人分別自104年6月23日、108年8月3日起受雇於被告，擔任工程師職務。

2.兩造曾於109年11月20日、109年12月2日進行勞資爭議調解，惟調解均不成立。

3.被告於110年1月22日經臺中市政府勞工局認定未依規定給付原告乙○○延長工時工資、使原告乙○○超時工作及連續出勤超過法令規定，違反勞基法第24條、第32條第2項及第36條第1項規定。

4.被告於110年1月13日經勞動部勞工保險局認定未依規定申報乙○○之勞工保險投保薪資。

5.被告於110年1月28日以加班費名義匯款38,396元予原告羅士

晨。

6.勞動部勞工保險局已核付乙○○自109年12月25日起至110年3月24日期間共3個月的失業給付合計49,980元。

7.被告對原告甲○○、乙○○依序請求資遣費129,412元、31,991元，及原告乙○○請求發給非自願離職證明書部分，均同意給付。

㈡爭執事項：

1.原告甲○○請求被告給付延長工資工資730,223元之本息，有無理由?

2.原告甲○○請求被告補提繳勞工退休金198,487元至其設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，有無理由?

3.原告甲○○請求被告賠償因其未核實提繳勞退所造成之新制退休金收益損害63,647元之本息，有無理由?

4.原告乙○○請求被告補提22,602元之勞工退休金至其設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，有無理由？

5.原告乙○○請求被告賠償因其高薪低報所導致短領之失業給付及提早就業獎助津貼之差額損害69,300元之本息，有無理由？

四、得心證之理由：

㈠原告2人主張分別自104年6月23日、108年8月3日起受僱於被告，擔任工程師。被告於109年11月9日終止與原告2人間之勞動契約，並將原告2人之勞工保險、就業保險退保，及停止提繳勞工退休金，亦不再給付原告2人工作報酬。原告2人於109年12月7日寄發存證信函通知被告，依勞基法第14條第1項第5、6款之規定終止雙方之勞動契約，並於109年12月8日送達被告等情，業據原告2人提出勞工保險被保險人投保資料、勞工退休金個人專戶明細、存證信函等件為證（見卷第155至168頁、第173、174、181頁），且為被告所不爭執，堪信原告2人上開主張為真正。

㈡被告於109年11月9日突以原告2人任職期間怠忽職守，未依公司公告書面呈報其所屬主管，未盡管理責任致被告遭環保局稽查列有缺失等由，終止其與原告2人間之勞動契約(見本

院卷第173、174頁)，惟被告於本院審理期間由始至終均未提出任何陳述及證據，足認原告2人涉有違反勞動契約或工作規則情節重大等情，故實難認被告終止勞動契約之行為為合法有效。是原告2人與被告間勞動契約繼續有效存在之情形下，被告遽然於同日即將原告2人之勞工保險、就業保險退保，及停止提繳勞工退休金，亦不再給付原告2人工作報酬，已難認符合勞基法相關規定。又參以被告於原告2人任職期間令渠等之延長工時超過法令限制及未每7日給予勞工1日例假違反勞基法第32條第2項及第36條第1項之規定而遭臺中市政府罰緩，而被告遭罰緩後亦提出書面說明後續改善之事實(見本院卷第299-357頁)及被告於原告2人任職期間未依據渠等之實際薪資按勞工退休金月提繳工資分級表核實為渠等提撥勞工退休金(詳下述)等節，已足認原告2人於109年12月8日依勞基法第14條第1項第5、6款之規定終止雙方之勞動契約為合法有效。

㈢原告2人得請求資遣費、原告乙○○得請求非自願離職證明書：

原告2人主張因被告不依勞動契約給付工作報酬及違反勞工法令，致有損害渠等權益，並經渠等於109年12月8日合法終止與被告間之勞動契約，應屬有據，業如前述，本件被告同意如數給付原告2人請求之資遣費及開立非自願離職證明書予原告乙○○(不爭執事項7.)，是原告2人依序請求被告給付資遣費129,412元、31,991元及開立非自願離職證明書予原告乙○○，應予准許。

㈣原告甲○○得請求平日、休息日、例假日之延長工時工資：

1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上，勞基法第24條第1項定有明文。次按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再

加給1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。勞基法第36條第1項、第24條第2項定有明文。又勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資（最高法院97年度台上字第2505號民事裁判意旨參照）。次按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。上開規定乃係勞基法對於勞工工資之最低保障，並非意謂勞工薪資只要高於基本工資，即不得再依勞動基準法之規定請求延長工時之工資或例假日、休假日、特別休假日之加倍工資。又勞雇雙方約定採較高薪資，並明確約定薪資已包含延長工時工資、例假日、休假日、特別休假日所應給付之加倍工資，而前揭約定薪資又未低於基本工資加計延時工資及例、休假日之工資總額時，即未違反勞基法保護勞工利益之旨趣，基於勞資雙方契約自由原則，該約定自非法所不許，是雇主應給付之延長工時工資、例假日、休假日、特別休假之加倍工資，仍得與勞工約定以提高各工作日之薪資方式給付之，並無違法可言，勞工若已同意雇主給付薪資之方式，即應受拘束，事後不得反悔，再請求雇主補發假日工資。惟勞資雙方約定薪資包含延時工資及例、休假日之工資，仍須勞雇雙方有所約定，亦即雇主已取得勞工之同意始可，不得僅以勞工每月薪資所得高於基本工資加計延時工資及例、休假日之工資總額，即認為雇主薪資給付之方式符合勞基法之規定，否則勞基法第36、37、39條之規定將成為具文，故雇主如未能證明勞資雙方約定之薪資已包含延長工時、例假日、休假日、特別休假日加倍工資，且經勞工同意者，基於勞基法保障勞工之立法意旨，勞工仍得請求延長工時、例假日、休假日、特別休假日加倍工資。

2.查被告對於原告甲○○所提之勞動調解聲請狀附表一及民事準備書(一)狀附表2-1所示之平日、休息日、例假日出勤之時間及據此算出之延長工時工資計算之方式均不爭執(見本院卷第364、425頁)，僅爭執其早於105年7月6日即就延長工

時工資給付方式向員工公告，原告羅士晨從未對上述公告及每月依此標準計算出之延長工時工資提出異議，應認原告甲○○與被告間就延長工時工資之給付已有默示之合意云云，惟細譯該公告僅揭櫫：「一.自即日起公司休假配合政府推動周休二日，白天班人員出勤為08：30~17：00.一周出勤5天，中班維持原18：00~22：00出勤.每小時160元.二.週六、日為假日班.每小時160元...六.月薪制人員薪資明細增設績效獎金(每月考核包含專業技能.工作態度.出勤狀況.職務責任.以及公司營收後.酌情發給)」等語(見本院卷第437頁)，其上僅載明各班別之出勤時間及每小時工資，並未提及加班費之給與方式，已難認兩造間另有約定「每月之工資總額包含基本工資及以基本工資為基準計算出之例、休假工資、備勤工資及延時工資等之總和」之情事。復依原告甲○○所提於任職期間即104年10月至109年8月份之薪資單（見本院卷第183-196頁）所示，原告甲○○之每月薪資總額不一，除每月固定之月薪（即底薪）外，各月均有不同金額之「加班津貼」給付等項目，益徵原告甲○○之薪資結構，僅包含具固定性質之底薪及按實際加班時數所給予之加班津貼二者，而不包含例假及休假日工作所應加給之工資在內。是雇主既未能證明勞資雙方約定之薪資已包含延長工時、例假及休假日工作工資，且經勞工同意者，故被告應給付原告甲○○之勞動報酬仍應依勞基法所定者。復考量被告既長期未依勞基法給付原告甲○○延長工時、例假及休假日工作工資，其本身未依誠信履行勞動契約，而原告甲○○單純未為任何表示，並繼續任職，履行其原來勞動契約應盡之義務，並無其他足以推認有默示同意之事實，自不得僅以原告甲○○單純未為反對之表示，並繼續提供勞務等情事，即逕予推認其已明示或默示同意被告公告。故被告抗辯原告甲○○於任職期間對於被告給付之薪資均從未表示異議，已足認原告甲○○存有默示合意及與有過失之主張，為無理由。

3.承上，原告甲○○主張自109年11月9日起回溯5年期間有如勞動調解聲請狀附表一及民事準備書(一)狀附表2-1所示之

平日、休息日、例假日之工時出勤，及應領未領之延長工時工資共計768,619元，扣除被告於110年1月28日自行記載「甲○○加班費」等語而匯款至原告甲○○帳戶之38,396元後，原告甲○○請求被告再給付730,223元，為有理由，應予准許。

㈤原告2人得請求被告補繳勞工退休金：

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存於勞保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%；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，勞工得向僱主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。復按工作規則之訂立及變更雖可由雇主單方為之，然不僅勞基法第71條之規定已明示雇主得單方訂立、變更工作規則內容之界限，且雇主將既存工作規則對勞工為不利益變更時，因勞資雙方之勞動條件已依原來工作規則之規定成為勞動契約之內容，有拘束勞資雙方之效力，故由雇主單方為不利益變更時，為預防雇主濫用權限，並保護勞工之利益，維持勞僱雙方關係之穩定，法院自得針對變更後之工作規則內容作實質審查，限制其變更必須具有營業上之必要性及合理性，或是經勞工之同意，始可對勞工發生拘束力，以保護勞工之利益，並兼顧雇主經營管理上之必要。本件被告雖抗辯其早於105年1月4日即就向員工公告(下稱系爭公告，見本院卷第435頁)，被告為員工投保薪資係以最低投保薪資投保，如員工有意以實際薪資級距投保者，被告亦可按員工意願以實際薪資為其投保，原告等2人從未向被告主張欲以實際薪資投保云云。惟系爭公告上僅有公司法定代理人丙○○一人之簽名及被告之公司統一發票章，並無其他員工簽名於其上，在被告未舉證說明系爭公告是以何種方式揭櫫予所有任職員工知悉之情形下，亦難認此單方面的公告是經勞工同意，而對原告2人等勞工發生效力。其次，被告提出系爭公告，內容係為免除或減輕其作為雇主之公法上義務，而勞退條例已明定雇主應為適用勞退

條例之勞工按月提繳不低於其每月工資6%之退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶退休金，此乃法律對勞工得請求退休金之最低標準，屬強制規定，若被告就勞退條例所定退休金提撥低於勞退條例所定之給與標準，自屬違反勞退條例而無效。是，系爭公告既不生效力，即難認原告2人對系爭公告單純沉默，有何與有過失之情。

2.承上，原告甲○○任職期間之月薪加計上述應給付之平日、休息日、例假日之延長工時工資，各月之工資應如附表2所示，依勞工退休金月提繳工資分級表，可知原告甲○○之月提繳工資應各為附表2應提撥金額欄所示金額，然自104年6月至109年11月間被告均未核實提撥，其不足之金額如附表2所示，合計198,487元。原告乙○○任職期間之月薪如附表3所示，依勞工退休金月提繳工資分級表，可知原告乙○○之月提繳工資應各為附表3應提撥金額欄所示金額，然自108年8月至109年11月間被告均未核實提撥，其不足之金額如附表3所示，合計22,602元。從而，原告甲○○、乙○○請求被告尚應分別補提繳198,487元、22,602元至原告2人設於勞動部勞工保險局之個人勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。

㈥原告乙○○得請求失業給付及提早就業獎助津貼差額損害：

按「本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：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。二、提早就業獎助津貼：符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加本保險3個月以上」、「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」、「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」、「符合失業給付請領條件，於失業給付請

領期限屆滿前受僱工作，並依規定參加本保險為被保險人滿3個月以上者，得向保險人申請，按其尚未請領之失業給付金額之50％，一次發給提早就業獎助津貼。」、「被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練，於受訓期間，每月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60％發給職業訓練生活津貼，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6個月平均月投保薪資10%加給給付或津貼，最多計至20%。」、「符合失業給付請領條件，於失業給付請領期限屆滿前受僱工作，並依規定參加本保險為被保險人滿3個月以上者，得向保險人申請，按其尚未請領之失業給付金額之50％，一次發給提早就業獎助津貼」及「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，屆期未返還者，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11條第1項第1款、第2款、第3項、第16條第1項前段、第18條、第19條第1項、第19條之1第1項及38條第3項分別定有明文。查被告於109年11月9日並未合法終止其與原告乙○○之勞動契約，業如前述。而被告於108年8月至109年11月間為原告乙○○投保勞保之月提繳工資如附表3所示，為23,100元至23,800元不等一情，有勞保被保險人投保資料表(明細)及保險費明細表在卷可參（見本院卷第165-168、371頁）。查原告乙○○每月薪資為47,394元，此為兩造不爭執，對照聲證14，我國109、110年勞工退休金月提繳分級表之級距、月提繳工資及公提6%之金額應為2,699元及2,892元，比對被告原申報提繳之月提繳工資金額，顯均有未足額投保之情形，與勞保條例規定相悖而有損勞工權益之虞，與勞基法第14條第1項第6款所定雇主違反勞工法令，致有損害

勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止勞動契約之情形相合。是原告乙○○主張被告違反勞基法第14條第1項第6款之規定，經其於109年12月8日合法終止兩造之勞動契約，堪以認定。而原告乙○○與被告間之勞動契約既經原告乙○○依勞基法第14條第1條第6款規定終止，屬就業保險法第11條第3項規定之「非自願離職」之情形，自得依就業保險法第19條第1項規定請領失業給付。查原告乙○○109年11月9日離職退保前6個月期間每月應領工資均超過「勞工保險投保薪資分級表」所示最高月薪資總額43,901元，原告乙○○依法之月投保薪資應依45,800元計算。而原告乙○○當時尚扶養一名未成年子女，應加給10％，是其非自願離職應可領取失業給付96,180元【計算式45,800×(60％+10％)×3月＝96,180元】及提早就業獎助津貼48,090元【計算式32,060×50％×3月＝48,090元】，卻只各領取49,980元及24,990元，各短少46,200元及23,100元，原告乙○○共計受有69,300元之損害，故原告乙○○依就業保險法第38條第3項規定，請求被告賠償其失業給付及提早就業獎助津貼之差額損失共69,300元，為有理由。

㈦原告甲○○不得請求勞工退休金收益損害：

按勞工退休基金除作為給付勞工退休金及投資運用之用外，不得扣押、供擔保或移作他用；其管理、運用及盈虧分配之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。勞工退休基金之管理、經營及運用業務，由勞動部勞動基金運用局（以下簡稱基金運用局）辦理；該基金之經營及運用，基金運用局得委託金融機構辦理，委託經營規定、範圍及經費，由基金運用局擬訂，報請中央主管機關核定之。勞退條例第33條定有明文。而勞動部依據上述法規授權，定有「勞工退休金條例退休基金管理運用及盈虧分配辦法」。依勞工退休金條例退休基金管理運用及盈虧分配辦法第8條、第10條規定：「勞工退休基金以每年12月31日為盈虧分配基準日，並應於每年盈虧分配基準日後3個月內，由勞動部勞工保險局（以下簡稱勞保局）辦理盈虧分配。前項盈虧分配，依本基

金當年度損益乘以個別勞工退休金專戶當年度每日結餘金額累計數後，除以本基金當年度每日結餘金額累計數所得金額分配。」、「勞工退休金個人專戶積存金額及依第8條計算分配之金額，應於勞工退休金個人專戶中予以揭示。」。又依勞退條例第23條第2項規定：「前項提繳之勞工退休金運用收益，不得低於以當地銀行二年定期存款利率計算之收益；有不足者，由國庫補足之。」；其立法理由為勞工領取退休金時，如計算所提繳之退休金歷年運用之平均收益，低於歷年當地銀行二年定期存款利率，不足額由國庫補足，爰為第二項規定。由前開規定可知，勞工退休基金之運用每年未必有盈餘，亦有可能虧損，此觀本院職權查詢勞動部公告勞退條例退休基金最近月份收益率-勞動基金運用局全球資訊網資料亦可得見，僅於勞工退休領取退休金時，其勞退金收益如低於勞退條例第23條第2項所定之歷年最低保證收益率，將由政府予以補足，非謂雇主有補足之義務。原告甲○○於本件言詞辯論終結前除尚不具備勞工退休金條例第24條第1項所定得請領退休金之退休身分外，其所主張之勞工退休金運用收益，也繫於請領退休金時之總盈虧分配，尚非定額。從而，原告甲○○依勞退條例第31條第1項規定，請求被告給付勞工退休基金收益差額63,647元，難認有據，不應准許。

㈧按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第233條第1項前段、第203條亦有明文。復依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第9條定有明

定。再按資遣費應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第2項定有明定。準此，本件原告2人對被告之薪資、資遣費之請求，均屬給付有確定期限之債權，被告依法應於109年12月8日終止勞動契約時、終止勞動契約後30日內發給，被告迄未給付，自應負遲延責任；至原告乙○○對被告之失業給付及提早就業津貼差額損害賠償請求，經原告乙○○提起勞動調解之聲請，繕本已於110年5月11日送達被告，有送達證書在卷可憑(見本院卷第229頁)，被告迄未給付，亦應負遲延責任。因此，原告2人分別請求被告自終止勞動契約之翌日即109年12月9日起、終止勞動契約後30日後之翌日即110年1月8日起、勞動調解聲請狀送達翌日即110年5月12日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，分屬有據；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、綜上所述，原告2人依前揭勞動契約、勞基法、勞退條例、就業保險法之法律規定，請求: 1.被告應給付原告甲○○859,635元，及其中730,223部分自109年12月9日起、其餘129,412元自110年1月8日起，均至清償日止按週年利率5%計算之利息。2.被告應補提撥198,487元至原告甲○○設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。3.被告應給付原告乙○○101,291元，及其中31,991元部分自110年1月8日起、其餘69,300元部分自110年5月12日起，均至清償日止按週年利率5%計算之利息。4.被告應補提撥22,602元至原告乙○○設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。5.被告應發給原告乙○○非自願離職證明書，為有理由，應予准許。至逾此範圍之請求即屬無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、本件係勞動事件，且係就勞工即原告2人為部分給付請求勝訴判決，爰就原告2人給付請求勝訴部分併依勞動事件法第44條第1項規定依職權宣告假執行；同時依同條第2項規定，酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至於原告甲○○敗訴部分，其假執行之聲請，即失所依據，應

併予駁回。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但書。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　24　　日

勞動法庭審判長　法　官　黃渙文

法　官　吳昀儒

法　官　莊毓宸

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　　112　　年　　3　　月　　28　　日

書記官　劉欣怡

附表1（單位：新臺幣/元）：

編號	原告姓名	應給付金額	免為假執行金額
1	甲○○	859,635元	1,058,122元
2	乙○○	101,291元	123,893元

附表2甲○○勞退提撥不足（單位：新臺幣/元）：

	月薪	加班費	加班費未給付差額	實際工資	月提繳工資	級距	應提撥金額	已提撥金額	提撥差額
104/06	40,000				40,100	第6組第31級	642	308	334
104/07	40,000	18,036		58,036	60,800	第8組第40級	3,648	1,200	2,448
104/08	42,000	3,068		45,068	45,800	第6組第34級	2,748	1,200	1,548
104/	42,0	13,5		55,5	57,80	第7組	3,46	1,200	2,26

09	00	28		28	0	第 39 級	8		8
104/10	42,000	14,265	7,188	63,453	63,800	第 8 組第 41 級	3,828	1,200	2,628
104/11	42,000	20,408	15,690	78,098	80,200	第 9 組第 46 級	4,812	1,200	3,612
104/12	42,000	19,503	17,187	78,690	80,200	第 9 組第 46 級	4,812	1,200	3,612
105/01	46,200	19,184	17,789	83,173	83,900	第 9 組第 47 級	5,034	1,200	3,834
105/02	46,200	8,868	9,354	64,422	66,800	第 8 組第 42 級	4,008	1,200	2,808
105/03	46,200	14,533	15,736	76,469	76,500	第 9 組第 45 級	4,590	1,200	3,390
105/04	46,200	14,541	14,754	75,495	76,500	第 9 組第 45 級	4,590	1,200	3,390
105/05	46,200	18,783	19,008	83,991	87,600	第 9 組第 48 級	5,256	1,200	4,056
105/06	46,200	21,662	19,566	87,428	87,600	第 9 組第 48 級	5,256	1,200	4,056
105/07	44,100	24,298	15,048	83,446	83,900	第 9 組第 47 級	5,034	1,200	3,834

105/08	44,100	13,933	8,975	67,008	69,800	第8組第43級	4,188	1,200	2,988
105/09	44,100	28,058	6,055	78,213	80,200	第9組第46級	4,812	1,200	3,612
105/10	44,100	20,685	8178	72,963	76,500	第9組第45級	4,590	1,200	3,390
105/11	44,100	20,088	11,051	75,239	76,500	第9組第45級	4,590	1,200	3,390
105/12	44,100	12,648	15,354	72,102	72,800	第8組第44級	4,368	1,200	3,168
106/01	44,100	18,138	19,228	81,466	83,900	第9組第47級	5,034	1,261	3,773
106/02	44,100	23,000	21,402	88,502	92,100	第10組第49級	5,526	1,261	4,265
106/03	44,100	25,713	24,183	93,996	96,600	第10組第50級	5,796	1,261	4,535
106/04	44,100	25,005	20,125	89,230	92,100	第10組第49級	5,526	1,261	4,265
106/05	44,100	24,100	24,312	92,512	96,600	第10組第50級	5,796	1,261	4,535
106/06	44,100	25,460	23,087	92,647	96,600	第10組第5	5,796	1,368	4,428

						0級			
106/07	46,000	31,153	29,769	106,922	110,100	第10組第53級	6,606	1,368	5,238
106/08	46,000	25,010	22,449	93,459	96,600	第10組第50級	5,796	1,368	4428
106/09	46,000	18,635	21,784	86,419	87,600	第9組第48級	5,256	1,368	3,888
106/10	46,000	22,425	20,688	89,113	92,100	第10組第49級	5,526	1,368	4,158
106/11	46,000	14,375	15,817	76,192	76,500	第9組第45級	4,590	1,368	3,222
106/12	46,000	6,323	8,760	61,083	63,800	第8組第41級	3,828	1,368	2,460
107/01	46,000	21,485	23,768	91,253	92,100	第10組第49級	5,526	1,368	4,158
107/02	46,000	18,218	15,788	80,006	80,200	第9組第46級	4,812	1,368	3,444
107/03	46,000	22,463	23,010	91,473	92,100	第10組第49級	5,526	1,368	4,158
107/04	46,000	18,315	15,567	79,882	80,200	第9組第46級	4,812	1,368	3,444
107/	46,0	18,0	15,6	79,6	80,20	第9組	4,81	1,368	3,44

05	00	80	01	81	0	第 46 級	2		4
107/06	46,000	18,813	14,642	79,455	80,200	第 9 組第 46 級	4,812	1,368	3,444
107/07	46,000	17,360	19,827	83,187	83,900	第 9 組第 47 級	5,034	1,368	3,666
107/08	46,000	21,970	19,604	87,574	87,600	第 9 組第 48 級	5,256	1,368	3,888
107/09	46,000	25,520	22,510	94,030	96,600	第 10 組第 50級	5,796	1,368	4,428
107/10	46,000	19,120	14,993	80,113	80,200	第 9 組第 46 級	4,812	1,368	3,444
107/11	46,000	8,640	6,220	60,860	63,800	第 8 組第 41 級	3,828	1,368	2,460
107/12	46,000	14,080	11,529	71,609	72,800	第 8 組第 44 級	4,368	1,368	3,000
108/01	46,000	22,240	16,999	85,239	87,600	第 9 組第 48 級	5,256	1,386	3,870
108/02	46,000	12,720	9,185	67,905	69,800	第 8 組第 43 級	4,188	1,386	2,802
108/03	46,000	21,600	19,792	87,392	87,600	第 9 組第 48 級	5,256	1,386	3,870

（續上頁）

108/04	46,000	21,920	16,504	84,424	87,600	第9組第48級	5,256	1,386	3,870
108/05	46,000	12,640	10,378	69,018	69,800	第8組第43級	4,188	1,386	2,802
108/06	46,000	240	175	46,415	48,200	第7組第35級	2,892	1,386	1,506
108/07	46,000	2,320	1,727	50,047	50,600	第7組第36級	3,036	1,386	1,650
108/08	46,000	8,800	8,024	62,824	63,800	第8組第41級	3,828	1,386	2,442
108/09	46,000	5,680	2,619	54,299	55,400	第7組第38級	3,324	1,386	1,938
108/10	46,000	7,840	5,053	58,893	60,800	第8組第40級	3,648	1,386	2,262
108/11	46,000	1,0800	8,239	65,039	66,800	第8組第40級	4,008	1,386	2,622
108/12	46,000	7,280	4,390	57,670	57,800	第7組第39級	3,468	1,386	2,082
109/01	46,000	4,880	6,354	57,234	57,800	第7組第39級	3,468	1,428	2,040
109/02	46,000	5,907	117	52,024	53,000	第7組第37	3,180	1,428	1,752

						級			
109/03	46,000	4,440	106	50,546	50,600	第7組第36級	3,036	1,428	1,608
109/04	43,600	765	31	44,396	45,800	第7組第34級	2,748	1,428	1,320
109/05	46,000	892	45	46,937	48,200	第7組第35級	2,892	1,428	1,464
109/06	46,000	2,932	21	48,953	50,600	第7組第36級	3,036	1,428	1,608
109/07	46,000	127	2,775	48,902	50,600	第7組第36級	3,036	1,428	1,608
109/08	44,533	2,549	19	47,101	48,200	第7組第35級	2,892	1,428	1,464
109/09	43,800	1,657	376	45,833	48,200	第7組第35級	2,892	1428	1,464
109/10	43,800	2,709	69	46,578	48,200	第7組第35級	2,892	1,428	1,464
109/11	46,000				48,200	第7組第35級	868	428	440
								合計	198,487

附表3乙○○勞退提撥不足（單位：新臺幣/元）：

月份	相對人認定之月提繳工資	提繳金額	依法之月提繳工資	應提繳金額	不足額
108/08	23,100	1,201	48,200	2,699	1,498
108/09	23,100	1,386	48,200	2,892	1,506
108/10	23,100	1,386			1,506
108/11	23,100	1,386			1,506
108/12	23,100	1,386			1,506
109/01	23,800	1,428			1,464
109/02	23,800	1,428			1,464
109/03	23,800	1,428			1,464
109/04	23,800	1,428			1,464
109/05	23,800	1,428			1,464
109/06	23,800	1,428			1,464
109/07	23,800	1,428			1,464
109/	23,800	1,428			1,464

（續上頁）

08					
109/09	23,800	1,428			1,464
109/10	23,800	1,428			1,464
109/11	23,800	428	48,200	868	440
				合計	22,602