臺灣臺中地方法院民事判決

115年度勞訴字第43號

原　　告　賴怡霈

訴訟代理人　林彥君律師（法扶律師）

被　　告　高英妹即金麗都彩券行

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　蕭文彥

　　洪主民律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年10月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣167,247元，及自民國114年12月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣4,800元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之1，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣172,047元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

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。原告原起訴聲明為：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）439,141元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應提繳19,587元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）。㈢被告應載明原告身分證字號、出生年月日、及離職原因為勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款之非自願離職證明書予原告。（見本院卷一第11頁）。嗣原告於民

國115年3月18日變更上開第㈠、㈡項聲明為：㈠被告應給付原告437,530元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應提繳12,860元至原告之勞退專戶（見本院卷一第317頁）。原告上開所為，核屬減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自114年1月1日起至同年7月12日止受僱於被告，約定每月工資為45,000元。被告名義負責人為高英妹，實際負責人為訴外人吳美靜，由其經營管理，吳美靜之子即訴外人蕭文彥則協助管理。被告於114年7月12日以原告私下拉客為由，依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，並張貼不實公告，指稱原告有上班飲酒、帳目混亂等情。惟原告任職期間無違法違規或挪用公款之情事，原告係非自願離職，被告應依法給付工資差額167,562元、特休未休工資4,500元、預告期間工資15,000元、資遣費17,323元及開立非自願離職證明書予原告。被告未依法為原告投保勞工保險、全民健康保險、亦未為原告提繳勞工退休金，被告應給付勞健保損失費35,829元、就業保險失業給付損失192,360元、健保補助4,956元，並提繳12,860元至原告於勞退專戶。為此，爰依兩造勞動契約、勞基法第16條、第22條第2項、第24條、第38條第1、4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、第31條、就業保險法第38條第1、4項規定，請求被告給付。並聲明：㈠被告應給付原告437,530元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應提繳12,860元至勞退專戶。㈢被告應載明原告身分證字號、出生年月日、及離職原因為勞基法第11條第5款之非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：原告114年1月1日起至同年7月12日止受僱於被告，工作時間為下午3時至凌晨0時，約定底薪28,590元，另有全勤3,500元，月薪合計為32,090元，被告實付32,500元，加班費均以每小時290元計之，已高於勞基法之規定。

每月薪資均經原告確認後領取，原告與吳美靜之對話內容僅是招聘過程之說明，尚未與被告議定，應仍以事後與被告議定之薪資為準。原告於114年7月10日主動提出離職，原告已決意至豐東夜市對面彩券行即福旺旺彩券行工作，更請顧客後續至福旺旺彩券行消費，被告於同年月12日始知悉後，兩造合意終止勞動契約。原告請求給付預告期間工資、資遣費、失業給付損失、開立非自願離職證明，均無理由。被告同意給付原告特休未休工資2,859元。原告未領取114年7月薪資及加班費合計為12,056元，扣除原告挪用公款250元，被告僅須給付工資差額11,806元。被告為5人以下公司行號，兩造約定原告自行於公會投保，且於114年3月26日已為原告投保；被告已為原告補繳健保費用28,239元，原告已無損失，自不得再請求；被告已為原告補提繳勞工退休金等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造協議簡化爭點，兩造不爭之事實如下（見本院卷一第356至357頁、本院卷二第120頁）：

㈠原告114年1月1日起至同年7月12日止受僱於被告。

㈡彩券銷售報表（見本院卷一第49至108頁）上值班者姓名為「恰恰、怡霈」之內容為原告所填寫。

㈢如被告應給付薪資差額（原告主張為遭扣薪，被告抗辯為合意扣還），其金額為24,697元（兩造對金額部分不爭執）。

四、本院之判斷：

㈠原告之每月工資應認定為45,000元：

1.按法院審理勞動事件，為維護當事人間實質公平，應闡明當事人提出必要之事實，並得依職權調查必要之證據；為言詞辯論期日之準備，法院應儘速釐清相關爭點，並得為下列處置：一、命當事人就準備書狀為補充陳述、提出書證與相關物證，必要時並得諭知期限及失權效果。三、命當事人本人到場；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；出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內

經雇主同意而執行職務；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；文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第33條第1項、第32條第2項第1款、第3款、第37條、第38條、第35條、第36條第1項、第5項分別定有明文。

2.依原告與吳靜彩之對話紀錄（見本院卷一第43頁），上載：「（A為吳靜彩、B為原告）A：拜託你來阿姨這邊，阿姨旁邊是全聯你要喝什麼阿姨買，而且冰箱是大的，一定夠你冰。…A：我到底要怎麼做才能等到妳？你10月業績那麼好都只領30,000而已，你怎麼還要堅持做下去？B：我也覺得我很厲害。A：阿姨抓不到你的點在哪裡？…B：他跟我說那是客人可以喝我不行，員工不行。要付錢的…A：如果你在我這邊做10月的業績，底薪45,000還會+5000的獎金。B：……他跟我說付錢，我有點不高興。」等語（見本院卷一第43、371頁）。上開對話中，吳靜彩稱以原告10月業績那麼好，在原工作只領30,000而已，並稱如果原告在被告處工作，以10月的業績，底薪45,000還會加5,000的獎金，可知吳靜彩實係以原告於他處10月份之業績換算成被告處，可領得底薪45,000還會加5,000的獎金，希望引誘原告跳槽，惟實際每月工資如何計算，薪資結構為何，並未詳談，而原告則是抱怨於原工作，飲料都只給客人喝，不給原告喝，亦未立即答應吳靜彩之邀約，是依上開原告與吳靜彩之對話紀錄，尚難認兩造已就原告之工資達成意思表示合致。

3.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，勞基法第23條定有明文。本院為維護當事人間實質公平，命被告提出應依法保存之原告工資清冊即薪資明細（見本院卷一第225、227頁）。就被告所提原告歷來薪資明

細（見本院卷一第183至187頁、第294頁），經被告抗辯為臨訟所提。經查，被告所提原告歷來薪資明細，其上並無原告簽收之情形，被告雖另提出監視畫面光碟（見本院卷一第305頁）稱兩造有核對手機內的薪資明細等語（見本院卷二第122頁），惟無法看清所核對之手機內容，亦不足為證。是此部分薪資明細即難認係依勞基法第23條第1項每月所交付原告，經原告核認之薪資明細。

4.又上開薪資明細中，被告稱加班費係依每小時290元計算（見本院卷一第167頁），惟114年1月份之加班費為16,954元，而原告114年1月份之加班時數均為0.5小時之整數倍，實無從計得16,954元之金額，且其他月份之加班費除290元所得之時數，亦與附表所示之加班時數【附表所示加班時數之認定詳下㈣所載】不符，並經原告否認薪資所得額真正，被告所提出之薪資明細，實難採認為真。

5.被告經本院命提出原告之工資清冊，而所提者無法證明為每月實際交付予原告確認之薪資明細，且吳靜彩為被告之排班人員，有原告與吳靜彩之對話紀錄在卷足參（見本院卷一第377頁），確曾與原告稱底薪為45,000元，本院綜合上開情形，認原告主張兩造約定月工資底薪為45,000元為真實。

㈡本件無從認定被告於114年7月12日有以原告私自拉客為由，依勞基法第11條5款規定終止勞動契約：

1.當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當知悉其所可能面臨法律關係之變動，基於誠信原則，雇主有告知勞工其被解僱事由之義務，不得隨意改列解僱事由，亦不得將原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上變更為以他項事由，解雇勞工（最高法院100年度台上字第2024號民事判決亦同此旨）。又資遣通知書如無明載任何具體事由，僅於事先印製之「離職原因」欄位勾選「勞基法第11條第5款」，難認已合法告知解僱事由（臺中高分院99年度勞上字第5號判決，上訴最

高101年度台上字第366號民事判決維持）。是雇主於解僱勞工時，基於勞動契約之誠信原則，應告知勞工被解僱之具體事由、依據之法條，且不得隨便改列其解僱事由，以供法院審查雇主之解僱行為是否合法有據（臺灣高等法院107年度勞上字第69號民事判決）。反之，如雇主未陳明解僱之具體事由（包括事實及法條），亦無從由勞工於訴訟中自行增添。原告主張被告於114年7月12日以其私自拉客為由，依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，並據此請求預告期間工資、資遣費、失業給付損失、全民健康保費補助損失及開立非自願離職證明書，則原告自應就被告當時確係以勞基法第11條第5款所定事由為終止意思表示之事實，負舉證責任。

2.依兩造於114年7月12日之錄音譯文，上載：「（A為店長、B為原告）A：那個…B：嗯。A：那妳就結帳結一結。B：嗯。A：就做到現在就好了。B：好。」等語（見本院卷一第301頁）。依原告勞保投保紀錄（見本院卷一第407頁），被告則是在114年7月11日將原告勞保退保。

3.依被告所提監視畫面，經本院勘驗，其內容：「（A為原告、B為客人們）A：欸！如果我換間你們要找我嗎？B：哪裡呀！A：我要換間。B：我們這群要去找你（台語）。A：（笑）B：我們會去找你呀！嘿呀！（台語）。A：（笑）舊公司一定幹死我了，我跟你講，舊公司一定幹死我。B：兩邊都會去找你。B：會呀！會去你呀！B：我們會去找你呀！A：你要確定喔！阿如果不是說說呢？B：因為我去哪裡比較近啊！B：你要跟我說…B：你要換哪一間？A：豐東夜市對面那間。B：哦～豐東夜市那邊。B：哦！那邊很近，我蠻常去的。A：澤宇號對面的，我不是說澤宇號隔壁的。B：我過去那邊…（台語）。B：那邊離他們比較近。B：我過去…我搬過去…A：我覺得這間公司一定幹死我的（笑）我覺得這間公司一定幹死我的。…」（見本院卷二第62頁、本院卷一第345、346頁），原告於上開對話中，明白告知顧客將要換

公司，下間公司在豐東夜市對面那間，澤宇號對面，顧客也均明白所指，並稱會過去，則原告已非單純於工作期間怠工，而係於受僱被告期間，積極招攬被告之顧客至其他投注站消費，其行為已嚴重違反受僱人於勞動契約存續期間對雇主所負之忠誠義務。

4.惟綜觀上開錄音內容，被告固有「那妳就結帳結一結」、「就做到現在就好了」等語，並曾責問原告於任職期間為其他投注站拉客之行為。然依兩造上開對話內容，無從認定被告係以原告有勞基法第11條第5款所定「對於所擔任之工作確不能勝任」之情形，而依該款規定向原告為終止勞動契約之意思表示，被告亦未援引該款規定作為終止之法律依據。原告自不得於訴訟中逕以該款規定補充被告當時未曾表示之終止依據。是原告主張被告於114年7月12日係依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約，應不可採。

5.既不能認定被告係依勞基法第11條5款規定終止兩造間勞動契約，原告依此請求被告給付預告期間工資15,000元、資遣費17,323元、失業給付192,360元、全民健康保險保費補助4,956元之損失，及開立並交付非自願離職證明書，均不可採。

㈢被告尚應給付原告工資差額162,747元：

1.被告應給付原告114年7月工資17,419元：

⑴工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。

⑵原告主張114年7月1日至12日之工資未發，為被告所是認（見本院卷一第166頁），以月工資45,000元依比例計算，此期間之工資為17,419元（計算式：45,000/31*12≒17,419，元以下四捨五入，以下均同），原告主張114年7月之工資於此範圍即屬可採，超過部分，於法無據。

2.原告所稱114年1月至6月間遭被告以帳差為由扣減24,697元，應自其所列「實際領取金額」中扣除：

⑴原告另主張被告於114年1至6月間另以帳差為由，對原告扣

薪合計24,697元等語，此為兩造所不爭執（見本院卷二第120頁），被告並自認扣薪合計35,167元（見本院卷二第70頁），自堪採認。被告另抗辯此部分扣款，及114年7月工資應另扣除原告挪用公款250元等情，均經原告確認同意等語，固提出監視畫面光碟為證（見本院卷一第305頁），然上開監視畫面中，僅能看出原告與被告現場負責人一同查看手機，無從確認手機內容為何，無從認定兩造是否確實曾確認過薪資明細。參以，無論係由原告簽收，或以上開兩造間之對話軟體傳訊將薪資明細內容通知原告，對被告而言均無障礙，被告卻捨此不為，被告此部分所辯，實無可採。

⑵又原告雖主張「原告實際領取金額」為60,000元、50,000元、43,000元、41,000元、42,000元、40,000元（見本院卷一第15頁），惟由其另將被告以帳差為由扣減之金額（見本院卷一第15頁「被告扣減金額」欄所載）列入「薪資差額」之計算方式觀之，足見上開所稱「實際領取金額」，係指尚未扣除系爭帳差款項前之金額，而非扣款後實際受領之淨額。是依原告所自認，被告實際已付工資應為251,303元（計算式：60,000+50,000+43,000+41,000+42,000+40,000-24,697=251,303）。

3.被告應給付原告加班費126,631元【含114年1月26日（星期日）、同年2月2日（星期日）、同年4月10日（例假）出勤工資】：

⑴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，勞基法第30條第5項、第6項定有明文。又出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條亦定有明文。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本，以請求加班費時，如因雇主未依法置備勞工出勤紀錄而無從計算，經勞工就其請求之加班費為一定釋明後，自應由雇主負實質舉證責任，證明勞工無加班之事實。

⑵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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上，勞基法第24條第1項、第2項定有明文。又再延長工作時間超過2小時者（即加班超過4小時），勞基法第24條並無明文，此部分既非因天災、事變或突發事件而必須於正常工作時間以外工作，亦非雇主徵得勞工同意於休假日工作，與勞基法第24條第1項第3款、第39條規定之情形不同，其性質應較近似再延長工作時間在2小時以內者，故應類推適用勞基法第24條第1項第2款規定，按平日每小時工資額加給3分之2以上，較為適當（最高法院93年台上字第1605號民事判決意旨參照，78年2月25日司法院第十四期司法業務研究會期研究結論同此見解）。是平日延長工時加班費2小時內以「平日每小時工資」*4/3計算；超過2小時以「平日每小時工資」*5/3計算。休息日工作之加班費，2小時以內以「平日每小時工資」*4/3計算；超過2小時至8小時以內以「平日每小時工資」*5/3計算；超過8小時以「平日每小時工資」*8/3計算。

⑶雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第39條定有明文。而雇主違法使勞工延長工作時間，於例假、國定假日及特別休假照常工作者，雇主類推適用同法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依第39條規定加倍發給工資（最高法院97年度台上字第2505號、105年度台上字第376號、106年度台上字第1221號裁判、司法院大法官釋字第726號解釋、前行政院勞工委員會77年3月1日台七十七勞動二字第3458號函釋參照）。是雇主違法使勞工於例假、國定假日及特別休假工作，8小時以內應即給付1日工資

（即所謂做1給8）；超過8小時至10小時以內以「平日每小時工資」*4/3計算；超過10小時以「平日每小時工資」*5/3計算。

⑷原告主張有如附表所示之平日、休息日、例假、國定假日之上、下班情形，並提出彩券銷售報表為證（見本院卷一第49至108頁），被告亦承認係以銷售報表取代打卡紀錄等語（見本院卷一第294頁），則原告主張有如附表所示之平日、休息日、例假、國定假日之上、下班情形即屬可採。

⑸按勞基法第35條所稱休息時間，係指勞工得脫離雇主之指揮監督而自由利用之時間。查，原告於銷售報表所載上班時間內，如無顧客仍須待命營業，於無配班人員之情形，並無得自由支配而脫離雇主指揮監督之休息時間，故該段時間仍應計入工作時間（見本院卷一第278、284至285頁）。被告雖主張每日有1小時休息時間，惟未能提出排班、交接或其他資料，證明原告於各該工作日確有1小時得自由利用而無須待命之時間，自不得自原告之出勤時間中一律扣除1小時。

⑹原告既有如附表所示之平日、休息日、例假、國定假日上、下班事實，則依前揭說明計算，原告得請求被告給付如附表所示之加班費合計126,631元。

⑺至被告抗辯均已給付加班費如薪資明細所載（見本院卷一第183至189頁），然被告所提之薪資明細不可採，已如前述，被告此部分所辯，即難採認。

4.基上，被告應給付原告之總工資應為414,050元（計算式：45,000*6+17,419+126,631=414,050）。又依原告所自認，被告已付金額為251,303元，是應付工資差額應為162,747元（計算式：414,050-251,303=162,747）。原告於此範圍之請求，應屬有據；超過部分，則不可採。

㈤被告應給付原告特休未休工資4,500元：

1.勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作六個月以上一年未滿者，應給予特別休假三日；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，勞基法第38條第

1項、第4項定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。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，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款第1、2目亦定有明文。

2.原告自114年1月1日起至同年7月12日止受僱於被告，為兩造所不爭執，堪以認定。依上揭規定，原告取得3日特別休假，得請求特休未休工資為4,500元（計算式：45,000/30*3=4,500）。

3.至被告抗辯原告月工資為28,590元等語，與前揭所認原告月工資45,000元不符，自不可採。

㈥被告應補提繳退休金4,800元至勞退專戶：

1.雇主應為適用本條例之勞工，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；本條例之適用對象為適用勞基法之本國籍勞工；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本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7條第1項第1款、第14條第1項、勞退條例第31條第1項分別定有明文。另勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效，勞退條例第15條第2項亦有明文。而勞退條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提

繳分級表之標準申報；勞工退休金繳款單採按月開單，每月以三十日計算，勞退條例施行細則第15條第1至3項、第22條第1項同有明文。

2.查，原告於114年1月1日到職時，每月正常工作時間工資為45,000元，依當時月提繳工資分級表，其月提繳工資應為45,800元。原告嗣因各月另有加班費而使工資總額有所變動，惟依前揭勞退條例第15條第2項所定調整申報時點，於原告114年7月12日離職前，尚未發生調整後月提繳工資級距之適用。故原告任職期間應以月提繳工資級距45,800元計算，是被告依法應提繳之退休金為17,587元（計算式：45,800*0.06*6+45,800*0.06/30*12≒17,587）。又此部分被告已補提12,787元（見本院卷一第327頁，計算式：1,998*6+799=12,787），尚不足4,800元（計算式：17,587-12,787=4,800），應予補提。

㈦原告另主張因被告未依法為原告投保勞、健保致原告受有勞、健保雇主負擔額之損失，然：

1.全民健康保險法第18條及第23條規定之保險費負擔，就第一類被保險人，被保險人及其眷屬自付30%，投保單位負擔60%，其餘10%，由中央政府補助，全民健康保險法第27條第1項第1款第2目定有明文。勞工保險保險費之負擔，關於第6條第1項第2款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔20%，投保單位負擔70%，其餘10%，由中央政府補助，勞工保險條例第15條第1款亦定有明文。

2.查，上開雇主依法應負擔之保險費，係投保單位依法應向保險人繳納之法定負擔，並非原應給付予勞工之工資或給付。雇主縱未依法為勞工辦理投保，亦不能僅以雇主依法應負擔之保險費數額，逕認勞工受有同額損害。此外，原告亦未證明其因被告未依法投保，而自行支出本應由被告負擔之保險費，原告此部分主張，顯無可採。

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，民法第229條第1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5%，為民法第233條第1項、第203條所明定。又依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；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，勞基法施行細則第9條、勞基法第38條第4項前段分別定有明文。查被告尚未給付原告之工資，均應於兩造勞動契約終止時結清，核屬有確定期限之給付，被告迄未給付，自應負遲延責任。是原告請求被告給付自起訴狀送達被告之翌日即114年12月12日（見本院卷一第157、159、355頁）起至清償日止之法定遲延利息，即屬有據。

五、綜上，原告請求被告給付167,247元（計算式：162,747+4,500=167,247），及提繳4,800元至原告之勞退專戶，為有理由，應予准許；超過部分為無理由，應予駁回。

六、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項亦有明文。查，判決主文第1、2項，屬就勞工之給付請求，依上揭規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件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項之規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　11　　日

勞動法庭　　法　官　　王詩銘

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　　11　　月　　11　　日

書記官　　曾靖文