臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第263號

原　　告　張昊

訴訟代理人　黃俐律師（法扶律師）

被　　告　中辰工程顧問有限公司

000000000000000000

法定代理人

即　清算人　李劉長秀

訴訟代理人　閻道至律師

　　尤文粲律師

複　代理人　鄭佳雯律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年3月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣肆拾捌萬壹仟陸佰壹拾柒元，及自民國一一三年九月二十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣壹拾貳萬玖仟叁佰陸拾叁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。

三、被告應發給載有原告姓名、性別、出生年月日、國民身分證字號、職務內容、到職日期、離職日期為民國一一三年二月十二日、離職原因為勞動基準法第十一條第一款之非自願離職證明書予原告。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔五分之四，餘由原告負擔。

六、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣肆拾捌萬壹仟陸佰壹拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾貳萬玖仟叁佰陸拾叁元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清算；解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散；公司之經理人、清算人或臨時管理人，股份有限公司之發起人、監察人、檢查人、重整人或重整監督人，在執行職務範圍內，亦為公司負責人；有限公司之清算，以全體股東為清算人。但本法或章程另有規定或經股東決議，另選清算人者，不在此限。公司法第24條、第25條、第8條、第113條準用第79條分別定有明文。查本件被告於民國113年5月23日申請解散，並於同日選任乙○○○為清算人等情，業經本院依職權調取臺北市政府113年5月23日臺北市政府府產業商字第11349568400號函附之被告中辰工程顧問有限公司（下稱中辰公司）113年5月23日解散登記申請書、被告公司變更登記表、等資料核閱屬實（本院卷第103、114頁），則本件自應以清算人乙○○○為被告法定代理人，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告於93年2月26日起受僱於欣榮工程顧問股份有限公司（下稱欣榮公司），擔任工程師，嗣因欣榮公司負責人李特過世，由其子甲○擔任負責人，而甲○於108年間解散欣榮公司，另於原址設立被告中辰公司，並請原告於108年4月25日續留被告公司任職，原告之年資、勞動條件均由被告公司一併承受，足見被告與欣榮公司應具實體同一性而為同一事業，惟被告自108年4月25日起並未為原告投保勞保及提繳勞工退休金（下稱勞退金）。嗣被告公司負責人甲○於113年2月12日過世，其配偶向原告表示要結束公司營業，並請原告將剩餘工程完成，應認被告已依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款規定終止兩造勞動契約，嗣被告公司於113年3月11日歇業，於同年5月23日為解散登記，由乙○○○擔任清算人。原告協助完成剩餘工程至113年5月中旬，惟被告迄今仍不願給付資遣費及開立非自願離職證明書，且被告自108年4月25日起並未為原告投保就業保險，致原告於離職後無法領取失業給付，被告應賠償原告9個月之

失業給付共新臺幣（下同）24萬7,320元（計算式：45,800×60%×9＝247,320），又原告於112年8月至113年1月之平均工資為5萬562元，被告應給付資遣費37萬788元，爰依勞基法第17條第1項、第19條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項、就業保險法第11條第3項、第38條第1項等規定，提起本件訴訟等語，並聲明：㈠被告應給付原告61萬8,108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16萬7,070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（下稱勞退專戶）。㈢被告應發給載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨離職日期為113年2月29日、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

二、被告則以：原告係自108年4月25日起至113年2月29日任職於被告，而欣榮公司與被告並非同一事業，原告自不得將任職於欣榮公司之年資合併計算。原告計算資遣費時，將本薪以外之代墊款項均列入計算，實則被告公司並無獎金制度，被告固定於每月5日左右匯款予原告之金額即為原告薪資，其餘匯款時間、金額不固定之款項皆為代墊款，而原告於112年9月至113年2月份，每月平均工資為3萬8,000元，則被告應給付被告之資遣費為9萬2,098元，至於被告應補提之勞退金則為13萬2,936元。另原告請求賠償9個月之失業給付，惟請領失業補助之前提為原告並未續行就業，原告是否受有損失尚待釐清等語，資為抗辯。爰聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷第242頁，依判決格式修正文句）：

㈠原告自93年3月26日起任職欣榮公司擔任工程師。欣榮公司負責人李特於106年10月1日過世，嗣由其子甲○擔任負責人。欣榮公司於108年3月25日經臺北市政府府產業商字第10847969900號令解散（本院卷第23至27頁）。

㈡甲○於108年4月25日經核准於欣榮公司原址（臺北市○○區○○街00號7樓）設立被告中辰並擔任負責人（本院卷第19頁），原告於108年4月25日起任職被告。

㈢甲○於113年2月12日過世，被告公司於113年3月11日歇業，於同年5月23日為解散登記，由乙○○○擔任清算人（本院卷第21、31至32、103至114頁）。

㈣被告自108年4月25日起未為原告提繳勞退金。

四、本院之判斷：

㈠原告任職於欣榮公司及被告之工作年資應合併計算：

1.按勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一雇主調動之工作年資，應予併計，勞基法第57條定有明文。又按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，故勞動契約上之雇主概念應指負有如支付工資或支配勞工提供勞務內容等勞動契約權利、義務之人。判斷勞動契約當事人之標準，本於勞動契約亦屬於債權債務契約，且債之關係為特定人間之權利義務關係，故在判斷債權債務之主體時，應以締結契約之當事人為準，並綜合契約履行過程中，給付報酬義務人、受領勞務對象、對勞工實施指揮命令之人等相關情狀加以認斷。次按勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一雇主調動之工作年資，應予併計，勞動基準法第57條定有明文。而我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或其他各類之理由（減輕稅賦），成立業務性質相同或相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點大致相同，猶常為轉渡經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業主既相同，工作廠址多數相同，則自員

工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。從而計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權（最高法院107年度台上字第1057號判決要旨參照）。是所謂受同一雇主調動之情形，除同一事業或同一法人之調動外，解釋上應包含同一負責人（含配偶）之不同公司內之調動；於判斷雇主概念應否擴張時，亦應參酌該二法人或事業單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係而為定。諸如：以彼等間營業狀態、業務活動、營業目的等業務執行，及人事、財務上有無實質支配或管理之情狀綜合觀察，具操控權之雇主有無持續性地給予指導、建議、指示並對受操控公司具有實質影響力，進而判斷彼等公司間在經濟上是否構成單一體，在企業活動面向上，相關管理支配在現實上是否統一，從社會上看是否具有單一性，而適度擴張上開勞動基準法之雇主概念。

2.查本件原告主張自93年3月26日起受僱於欣榮公司，嗣因欣榮公司負責人李特過世，由其子甲○擔任負責人，並於107年5月31日變更登記，嗣欣榮公司於108年3月25日為解散登記，甲○另於108年4月25日在同址設立被告公司，經營相同業務，由甲○擔任董事即公司負責人，並繼續僱用原告等情，此有經濟部商工登記公示資料可稽（本院卷第19-28頁），足見欣榮公司與被告實為具有「實體同一性」之企業主體，原告主張之雇主即屬同一，被告所辯洵無可採，是原告任職於欣榮公司與被告之年資應合併計算。

㈡原告請求資遣費部分：

1.按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，雇主應準用同法第17條規定，發給勞工資遣費；又按在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工

資之資遣費，工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1個月計，同法第17條第1項第1款、第2款亦有明文。再按勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留；前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，雇主應依該條規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給，勞工選擇適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定；選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費依同法第17條規定發給，勞退條例第11條第1項、第2項、第12條第1項、第3項分別定有明文。準此，勞工適用勞退條例前、後，其資遣費之計給方式為：⑴適用勞基法退休規定（勞退舊制）之工作年資，其資遣費標準依該法第17條規定計給。⑵適用勞工退休金條例（勞退新制）後工作年資之資遣費，依該條例12條規定計給。

2.又按所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，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。平均工資則指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額60%者，以60%計。勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。是判斷原告自被告處受領之給與是否屬於工資，得否計入平均工資內，自以符合「勞工因工作而獲得之報酬」及「經常性給與」之性質即可。

3.原告主張其於112年8月至113年1月之平均工資為5萬562元，並提出台北富邦銀行各類存款歷史對帳單、LINE對話紀錄為證（本院卷第35-69頁），惟被告辯稱固定於每月5日左右匯款予原告之金額即為原告薪資，其餘匯款時間、金額不固定之款項皆為代墊款，而原告於112年9月至113年2月份，每月平均工資為3萬8,000元等語置辯。細繹前開銀行對帳單之明細資料，被告自108年5月7日起即每月固定匯款3萬5,000元至3萬8,000元之金額予原告，堪認被告係於每月5號左右以匯款方式支付原告上個月之薪資，至於其餘匯款時間、金額不固定之款項，每筆金額差距甚大，無法認定係何種性質之款項，另觀諸被告製作之113年3、4月份薪資明細一覽表及相關單據（本院卷第197-221頁），期間兩造雖已終止勞動契約關係，惟原告仍接受被告委託繼續完成剩下之工程，被告亦每月支付3萬8,000元之薪資予原告，其餘則由原告出示相關單據向原告請款，或係被告給予油資、用餐、用車之補貼，或係被告先行代墊影印費、畫圖費用、臨時工費用等，事後再由被告一併結算並支付與原告，足見除被告每月固定匯款之金額外，其餘款項並非原告因工作而獲得之報酬，亦非經常性給與，尚難認應計入平均工資計算基準中。原告雖辯稱113年2月13日至5月中旬屬協助幫忙性質，與原告之勞動契約及工資無涉，惟原告迄今無法證明其餘款項究竟是何性質，依據兩造長期以來之發薪模式，另觀諸原告自行製作之資遣費等一覽表（本院卷第231頁），原告亦自認每月平均薪資為3萬8,000元等情判斷，堪認原告每月之薪資約為3萬8,000元，要屬無疑，是被告此部分所辯，並非可採。

4.本件被告依勞基法第11條第1款之規定終止與原告間之勞動契約，兩造間之勞動契約已於113年2月12日合法發生終止之效力，此為兩造所不爭執（本院卷第163、241頁）。則原告依上開規定，請求被告給付資遣費，自屬有據。又本件應以計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額，除以該期間之總日數所得之金額，再乘以30日所得之金額作為月平均工

資。經查，被告自113年2月12日起終止兩造勞動契約，計算前6個月內所得工資總額期間應溯至112年8月12日。自原告離職：⑴當月即113年2月1日起至113年2月11日，計11天，當月工資按比例計算為1萬4,414元（計算式：38,000÷29×11＝14,414，元以下四捨五入）；⑵前第1月即113年1月1日起至113年1月31日，計31天，當月工資4萬元；⑶前第2月即112年12月1日起至112年12月31日，計31天，當月工資3萬8,000元；⑷前第3月即112年11月1日起至112年11月31日，計30天，當月工資3萬8,000元；⑸前第4月即112年10月1日起至112年10月31日，計31天，當月工資3萬8,000元；⑹前第5月即112年9月1日起至112年9月30日，計30天，當月工資3萬8,000元；⑺前第6月即112年8月12日起至112年8月31日，計20天，當月工資3萬7,000元，而當月總日數計有31天，按比例計算工資為2萬3,871元（計算式：37,000÷31×20＝23,871，元以下四捨五入）。以上共計工資23萬0,285元、總日數184天，計算平均工資即為3萬7,546元（計算說明：離職前6個月薪資總和÷離職前6個月總日數×30，元以下四捨五入）。

3.原告係於93年3月26日到職，自94年7月1日起適用勞工退休金條例所定退休金制度，迄113年2月12日勞動契約終止時，舊制之工作年資為1年3月又5日；新制部分原告自94年7月1日起至113年2月12日止，工作年資為18年7月又12日，依前開規定最高給付6個月之平均工資；而原告於勞動契約終止前6個月之平均工資為3萬7,546元，已如前述，從而，原告得請求舊制年資資遣費為5萬0,061元【計算式：37,546×（1＋1/3）＝50,061，元以下四捨五入】，新制年資資遣費為22萬5,276元（計算式：37,546 ×6＝225,276），合計為27萬5,337元（計算式：50,061＋225,276＝275,337），是被告應給付原告資遣費27萬5,337元，從而，原告得請求被告給付之資遣費為27萬5,337元，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

㈢原告請求被告補提繳勞退金部分：

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條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或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積收益，勞工之財產受有損害，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之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2.經查，被告自108年4月25日起並未為原告提繳勞退金，此為兩造所不之爭執，並有原告提出之勞工退休金個人專戶明細資料供參（本院卷第73至85頁），又被告自108年5月7日起即每月固定匯款3萬5,000元至3萬8,000元之金額予原告，即為原告每月之薪資，已認定如上，則原告任職期間（即108年4月25日起至兩造勞動契約終止日113年2月12日止），每月薪資各如附表所示，被告自應依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，及勞工退休金月提繳工資分級表所定之工資數額，提繳如附表「應提繳之勞工退休金」欄所示之勞退金至原告之勞退專戶，則原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告補提繳勞退金12萬9,363元至其勞退專戶，自屬有據；逾此部分之請求，即無理由。

㈣原告請求失業給付損害賠償部分：

1.按失業給付之請領條件，依就業保險法第11條第1項第1款規定：「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」、第3項規定：「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」。又「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。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給9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配偶、未成年子女或身心障礙子女」、「投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。」、「本保險保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦理」，亦為同法第16條第1項、第19條之1第1項、第2項、第38條第1項、第40條所明定。是雇主未按勞工實際薪資投保就業保險，致勞工未能請領失業給付者，雇主應負賠償責任。次按「前條所稱月投保薪資，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；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。被保險人為第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之勞工，其月投保薪資由保險

人就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用之。被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人。其調整均自通知之次月一日生效。」勞工保險條例第14條第1、2項定有明文。然如勞工每月工資如不固定者，或新進勞工加保，其月薪資總額尚未確定者，依勞工保險條例施行細則第27條第2項、第3項規定，前者以最近3個月工資之平均為準；後者以該投保單位同一工作等級勞工之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定申報。

2.經查，被告依勞基法第11條第1款之規定終止與原告間之勞動契約，兩造間之勞動契約已於113年2月12日合法發生終止之效力，是原告核屬非自願離職，自堪認定。又被告自108年4月25日起並未為原告提繳勞退金及投保勞保等事實，誠如上述，嗣原告於113年6月13日向臺北市政府就業服務處景美就業服務站辦理求職登記，有臺北市就業服務處求職紀錄證明可參（本院卷第89頁），可見原告確具有工作能力與繼續工作意願，但一度無法順利就業。原告為61年次並具我國國籍，有勞工退休金個人專戶明細可稽（本院卷第73頁），其於本件離職時已滿45歲，依前開規定，應得請領最長共9個月之失業給付，倘被告依前開規定為其投保就保，本符合申請失業給付之要件，卻因被告未投保就保致其無從領取上述失業給付，是原告當可依就業保險法第38條第1項規定請求被告依就業保險法規定給付標準賠償，至為明灼。而原告於離職前6個月平均工資為3萬7,546元，業如前述，是其平均月投保薪資應為3萬8,200元，依前揭規定及說明，每月得領取之失業給付應為2萬2,920元（計算式：38,200× 60%＝22,920），是原告得請求被告賠償失業給付損失總額為20萬6,280元（計算式：22,920×9＝206,280元），逾此部分之請求，即屬無據，應予駁回。

㈤開立非自願離職證書部分：

1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。而勞基法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，參酌就業保險法第11條第3項規定：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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。則勞工因有就業保險法第11條第3項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

2.查系爭契約係經被告以勞基法第11條第1款事由於113年2月12日合法終止，已如前述，兩造對原告職務內容及在職期間復不爭執，揆諸前開說明，足見終止原因乃前開規定所載之非自願離職，則原告依勞基法第19條規定請求發給如主文第3項所示之非自願離職證明書，自屬有據，應予准許。

㈥末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%；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203條、第229條第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，民法第233條第1項亦有明文。復資遣費應於終止勞動契約後30日內給付，勞退條例第12條第2項亦有明文。查原告就上開被告應給付金額，均主張自起訴狀繕本送達翌日起算利息，又該書狀係於113年9月10日寄存送達於被告登記址即法定代理人戶籍址派出所等情，有本院送達回證可資佐證（本院卷第141頁），應於送達10日後發生效力，揆諸前揭規定，則本件原告主張被告上開應給付之金額，自113年9月21日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，亦屬有據。

五、綜上所述，本件原告依勞動契約法律關係及勞基法第17條、第19條、勞退條例第12條第1項、第6條第1項、第16條、就業保險法第16條第1項、第38條、第11條第3項、第25條第3項前段等規定，請求被告應給付原告48萬1,617元，及自113年9月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並提繳勞退金12萬9,363元至原告之勞退專戶，及開立非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准許；逾此範圍，為無理由，應予駁回。

六、按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。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判決，爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　4　　月　　11　　日

勞動法庭　法　官　林怡君

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　　4　　月　　11　　日

書記官　李婉菱

附表：（單位：年月/民國、金額/新臺幣）

編號	年月份	薪資	月提繳工資	應提繳之勞工退休金
01	108年4月（108年4月25任職）	7,000元（35,000÷30×6≒7,000）	36,300元	436元（2,178÷30×6≒436）
02	108年5月	35,000元	36,300元	2,178元

03	108年6月	35,000元	36,300元	2,178元
04	108年7月	35,000元	36,300元	2,178元
05	108年8月	37,000元	38,200元	2,292元
06	108年9月	37,000元	38,200元	2,292元
07	108年10月	37,000元	38,200元	2,292元
08	108年11月	37,000元	38,200元	2,292元
09	108年12月	37,000元	38,200元	2,292元
10	109年1月	37,000元	38,200元	2,292元
11	109年2月	37,000元	38,200元	2,292元
12	109年3月	37,000元	38,200元	2,292元
13	109年4月	37,000元	38,200元	2,292元
14	109年5月	37,000元	38,200元	2,292元
15	109年6月	38,000元	38,200元	2,292元
16	109年7月	37,000元	38,200元	2,292元
17	109年8月	37,000元	38,200元	2,292元
18	109年9月	37,000元	38,200元	2,292元
19	109年10月	37,000元	38,200元	2,292元
20	109年11月	37,000元	38,200元	2,292元
21	109年12月	37,000元	38,200元	2,292元
22	110年1月	37,000元	38,200元	2,292元
23	110年2月	37,000元	38,200元	2,292元
24	110年3月	37,000元	38,200元	2,292元
25	110年4月	37,000元	38,200元	2,292元
26	110年5月	37,000元	38,200元	2,292元
27	110年6月	37,000元	38,200元	2,292元
28	110年7月	37,000元	38,200元	2,292元
29	110年8月	37,000元	38,200元	2,292元
30	110年9月	37,000元	38,200元	2,292元
31	110年10月	37,000元	38,200元	2,292元
32	110年11月	37,000元	38,200元	2,292元

33	110年12月	37,000元	38,200元	2,292元
34	111年1月	37,000元	38,200元	2,292元
35	111年2月	37,000元	38,200元	2,292元
36	111年3月	37,000元	38,200元	2,292元
37	111年4月	37,000元	38,200元	2,292元
38	111年5月	37,000元	38,200元	2,292元
39	111年6月	37,000元	38,200元	2,292元
40	111年7月	37,000元	38,200元	2,292元
41	111年8月	37,000元	38,200元	2,292元
42	111年9月	37,000元	38,200元	2,292元
43	111年10月	37,000元	38,200元	2,292元
44	111年11月	37,000元	38,200元	2,292元
45	111年12月	37,000元	38,200元	2,292元
46	112年1月	37,000元	38,200元	2,292元
47	112年2月	37,000元	38,200元	2,292元
48	112年3月	37,000元	38,200元	2,292元
49	112年4月	37,000元	38,200元	2,292元
50	112年5月	37,000元	38,200元	2,292元
51	112年6月	37,000元	38,200元	2,292元
52	112年7月	37,000元	38,200元	2,292元
53	112年8月	37,000元	38,200元	2,292元
54	112年9月	38,000元	38,200元	2,292元
55	112年10月	38,000元	38,200元	2,292元
56	112年11月	38,000元	38,200元	2,292元
57	112年12月	38,000元	38,200元	2,292元
58	113年1月	40,000元	40,100元	2,406元
59	113年2月	15,724元 （38,000÷29×12＝15,724）	38,200元	917元 （2,292÷30×12＝917）
總計				129,363元