

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞簡字第32號

原告 謝在瑋

訴訟代理人 劉彥呈律師（法扶律師）

被告 常盈建設有限公司

法定代理人 劉克峯

訴訟代理人 吳昀臻律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年1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439,426元，及其中新臺幣53,644元自民國114年8月13日起，其餘新臺幣385,782元自民國114年11月22日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之54，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣439,426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：原告自民國111年11月7日起至113年10月31日止任職於被告，擔任工地副理，約定月薪新臺幣（下同）80,000元，每日上班時間為上午8時至下午5時30分（中間休息1.5小時）。詎原告到職後，被告始表示每月排休4日，即代表原告依法應休假之日期，被告均未依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1、2項或第39條規定給予加班費合計307,433元。另被告竟將其依勞工退休金（下稱勞退金）條例（下稱勞退條例）相關規定應負擔之勞退金自原告薪資內扣除，亦有違勞基法第22條第2項本文規定，而應返還42,976元。原告於受僱期間尚有特別休假未休，得依據勞基法第38條第4項、第39條規定，請求被告給付特休未休工資10,668元。又

被告遲至112年1月起始為原告提繳勞退金，且每月僅為原告提繳1,818元，而有應提繳未提繳、提繳未完足之情形，原告自得請求被告補提繳73,664元。再被告僅以30,300元為原告投保勞保，惟原告本薪加計職務加給共計67,000元，屬勞工保險投保薪資分級表投保薪資等級第14級即月薪資總額43,901元以上，月投保薪資應為45,800元，則原告得一次請領老年給付金額為1,641,472元（45,800元×35.84，元以下四捨五入，下同），然因被告高薪低報，原告僅得請領1,255,690元，差額為385,782元（1,641,472元－1,255,690元）。為此，爰依勞基法第22條第2項本文、第24條、第38條第4項、第39條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項及勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項等規定，提起訴訟等語。並聲明：（一）被告應給付原告746,859元，及其中361,077元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘385,782元自114年11月19日民事追加聲明狀送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告應提繳73,664元至原告之勞工退休金個人專戶。（三）請依職權宣告假執行。

二、被告則以：兩造約定勞動條件為月休4天，已合意就國定假日、休息日之加班費涵括於本薪，上班時間為上午8時至12時、下午1時30分至5時30分，每月薪資80,000元，端午節、中秋節獎金各6,000元，另有完成追加減帳經業主核定付款後之完工獎金500,000元。然原告到職後，常有遲到早退、未請假而擅離職守、未完成加減帳等工作，多次以離職要脅換取更好勞動條件而有違誠信。最終原告執意於113年10月31日，在尚未完成工程加、減帳之情況下自願離職，亦未交接文書資料及填寫離職書，且驟然離職導致被告遲延，被告不同意發放完工獎金，原告見無法如願獲取完工獎金且於法無據後，遂提起本件訴訟，意圖利用被告未備置出勤紀錄至分鐘為止一事，謊稱其有加班事實而請求加班費，原告並無證明其確有延長工時事實及必要性。再原告之特休不用特別申請，隔日即可不出工，出工表上之出工數均會記載為

「0」，故原告並無未結清之特休日數。另原告出勤異常致溢領全勤獎金30,000元、薪資54,366元，合計84,366元，被告主張抵銷，至於原告主張短提繳勞退金部分，被告業已提繳完畢。又原告請求老年給付差額損害部分，係原告與被告合意所致，應按民法第217條第1項規定減免被告賠償責任等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷300-301頁）：

- (一)原告自111年11月7日起受僱於被告，擔任工地副理，約定每月工資為80,000元，最後工作日為113年10月31日。
- (二)原告每日正常工時為上午8時至下午5時30分，中間休息1.5小時，被告於原告到職後，每月排休4日。
- (三)被告曾將應提繳之勞退金，自原告應領薪資內扣除。
- (四)原告任職被告期間，被告係以月提繳工資30,300元為其提繳勞退金。
- (五)原告於114年3月12日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經該市府於同年4月1日召開調解會議，但因兩造無共識而調解不成立。
- (六)被告曾因違反勞基法第30條第6項規定，未覈實記載原告出勤情形至分鐘止，經桃園市政府裁罰20,000元（本院卷187-190頁）。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

- (一)原告請求被告給付平日、休息日及國定例假日加班費是否有理？
 - 1.按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基法所定之最低標準。勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方

於勞動契約成立時，即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資（最高法院108年度台上字第1540號判決意旨參照）。是勞雇雙方約定之薪資數額，低於法定基本工資及加計例休假及延時工資之總額時，勞工始得依勞基法第24條、第39條規定請求其差額，亦即僅該部分之約定失其效力（臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號研討結果、司法院第14期司法業務研究會司法院第一廳研究意見參照）。

2. 查，兩造約定原告每日正常工時為上午8時至下午5時30分，中間休息1.5小時，被告於原告到職後，每月排休4日，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(二)〕，參以被告已於111年7月26日以通訊軟體LINE傳送予原告訊息內容略以：「因為是by case方式合作，所以勞健保（採用底薪3萬投保，顧【按係「雇」字之誤】主和你各自分攤）；月休（4天）；三節（端午及中秋各6仟）；伙食（中餐及加班晚餐，由公司負責）；另預計10月份開始上班。」（本院卷167頁），此為原告所不爭執（本院卷530頁），而原告「已讀」該訊息後，未提出任何疑問或為任何爭執，且自111年11月7日開始向被告提出勞務，可見原告自始對於前述勞動條件表示同意而受僱。

3. 原告之薪資結構為本薪31,800元、伙食津貼3,000元、全勤獎金2,000元、油資補助5,000元、電話補貼3,000元及職務加給35,200元，合計80,000元，有兩造不爭執之原告111年1月至112年4月、6月薪資發放明細表在卷可考（本院卷69-75、530頁），是以原告工作時間為每日8小時，再以原告主張於任職期間各月份之平常日、休息日及國定例假日工作時數、日數，依斯時適用之最低基本工資計算結果，平常日、休息日加班2小時以內為1.34倍，2小時以上為1.67倍（原告

誤以2.67倍計算)計算加班費,至於國定例假日部分,則依勞基法第39條規定加1倍計算加班費,被告於此期間每月應給付之加班費分別詳如附表二「總計」欄所示,加計各該月份當年度基本工資後,詳如附表二「應付薪資(加計當年度基本工資)」欄所示。又原告於該期間每月領取工資為80,000元,已如前述,均較依每月基本工資加計加班費之數額為高,依前說明,原告不得請求此部分之加班費。

4.原告固主張被告所提111年7月25日LINE對話紀錄中,被告僅稱:「我這裡的月薪8萬(內含電話費及油資)……」(本院卷163頁),而認未包含加班費云云(本院卷306頁)。惟依原告所提出而被告不爭執之111年11月至112年4月、6月之薪資發放明細表(本院卷69-75頁、530頁),原告薪資結構項目除電話補貼、油資補助外,尚包含伙食津貼、全勤獎金及職務加給,可見被告於前揭對話紀錄中所提及之薪資結構僅屬約略概述,尚無從據為有利原告之認定。

5.原告又主張112年3月6日之LINE對話中,被告曾稱「副理.你2月休6天假.工地月休4天.2天是請假嗎」,原告則稱「當初來公司前我跟克峰提的是6天,現在外面所有的工地最少也都是6天,如果說公司條件上跟共同的認知有差距,趁現在才待4個月,說清楚合作上可以再考慮看看,這個問題我是有再跟克峰提過,但也沒很明確!妳再問他看看!」(本院卷169-171頁),即就兩造所約定之休假日數有所爭執,尚不能認兩造就約定薪資有包含加班費云云(本院卷306頁),然該次對話後,兩造並無其他相關對話紀錄一情,為原告陳稱在卷(本院卷528頁),而原告自該日起仍繼續以前揭勞動條件任職至113年10月31日始離職,益證原告於該次對話後已釐清兩造對薪資是否包含平日及例假日加班費之認定,屬默示同意該勞動條件,是原告此部分主張,誠無足取。

(二)原告請求被告返還自其工資扣繳勞退金,是否有據?

1.按工資應全額直接給付勞工;又工資之給付,除當事人有特

別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項本文、第23條第1項、勞基法施行細則第9條分別定有明文。再按雇主應為第7條第1項規定勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第14條第1項亦載有明文。因雇主應負擔提繳之6%勞退金，係以保護勞工安定生活為目的，而強制課予雇主之義務，本質上具有社會性與強制性，自不容許私人間透過契約加以變更，更不容許雇主將其義務轉嫁予弱勢之勞工負擔，如雇主將其應負擔勞工退休提繳金轉嫁由勞工負擔，縱經勞工同意，亦違反勞動基準法第22條第2項「工資應全額直接給付給勞工」之規定。另行政院勞工委員會（現改制為勞動部）94年6月23日勞動4字第0940034012號函釋略以：一、查勞退條例第14條第1項及36條第1項規定，雇主每月負擔之勞退金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。此一規定係要求雇主須於勞雇雙方原議定發給之工資以外，另行為勞工提繳不低於每月工資6%的個人專戶退休金或年金保險費，而非將前述提繳之數額「內含於勞雇雙方原本已議定之工資」，造成工資不完全給付勞工之情事。二、雇主如將提繳之退休金內含於原議定之工資中，已屬違反勞基法第22條第2項「工資應全額直接給付給勞工」之規定（本院卷533頁）。

2. 查，原告於111年11月至113年10月間之每月薪資，均遭被告將勞退金提撥列為「應扣項目」，有原告所提出而被告不爭執之111年11月至112年4月、6月之薪資發放明細表、勞退專戶明細資料在卷可考（本院卷69-78頁、530頁），可知原告此期間之勞退金，除111年11月係由被告以1,333元自原告薪資扣除外，其餘各期均由被告以1,818元分別自原告薪資扣除之，揆諸前揭說明，原告自得請求被告返還自薪資內扣除之勞退金共計43,147元（計算式：1,333元+1,818元×23個月），原告僅請求42,976元（本院卷11頁），自屬有據。

01 (三)原告請求被告給付特休未休折算工資，有無理由？

02 1.按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
03 雇主應發給工資；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，
04 依下列規定辦理：一、發給工資之基準：一按勞工未休畢之
05 特別休假日數，乘以其1日工資計發。二前目所定1日工資，
06 為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作
07 時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最
08 近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基
09 法第38條第4項本文、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款
10 第1、2目分別定有明文。

11 2.原告自111年11月7日起受僱於被告，擔任工地副理，約定每
12 月工資為80,000元，最後工作日為113年10月31日，為兩造
13 所不爭執〔兩造不爭執事項(一)〕，則原告自111年11月7日起
14 受僱於被告，迄離職日113年10月31日，依法共有10日特別
15 休假日，原告主張已休假6日（本院卷11頁），尚餘應休未
16 休之特別休假日4日，而原告之月平均工資為80,000元，故
17 被告應給付原告特休未休折算工資10,668元（計算式：80,0
18 00÷30=2,667，2,667×4=10,668）。

19 3.被告固抗辯原告並無未結清之特休，且其不用特別申請特
20 休，隔天可以不用出工，出工表上之出工數都會記載為
21 「0」云云（本院卷301、529頁），並提出出工表為證（本
22 院卷191-285頁），惟原告爭執該出工表之形式真正（本院
23 卷309-310、530頁），而觀諸該出工表右下角固載有「製
24 表：謝在瑋」，惟此係以電腦繕打而無原告簽章確認，至於
25 被告另提出原告上傳日報表時間點及通訊軟體LINE對話紀錄
26 （本院卷493-496頁），均無法明確證明上傳紀錄即屬各該
27 出工表之內容，而原告於LINE對話紀錄所傳送之訊息內容略
28 以：「11/2上週六，你說的公司重要財產，鴻福工地所有檔
29 案都已拷貝到克峰的硬碟交給他，這幾天家裡有事，11/7
30 週四我會拿剩餘零用金2萬及辦公室鑰匙……」（本院卷496
31 頁），亦僅泛稱「工地所有檔案」，尚難逕認前揭出工表亦

屬原告所提供之檔案，況此既屬電磁紀錄，亦有遭修改或調整而無法真實反映原告出勤狀況之可能，是被告此部分所辯，尚難採憑。

(四)原告請求被告補提繳勞退金73,664元至其勞退專戶，是否有理？

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14條第1項、第31條第1項分別定有明文。

2.查，原告任職期間每月工資為80,000元，應申報月提繳工資為80,200元，而被告係以月提繳工資30,300元為其提繳勞退金等情，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(一)、(四)〕，並有月提繳工資明細表在卷可稽（本院卷293頁），則被告依前揭規定每月應為原告提繳之勞退金應為4,812元（計算式：80,200元 $\times$ 6%），可證被告於原告任職期間均未依法為原告足額提繳勞退金，而原告於111年11月7日到職，依111年1月1日、000年0月0日生效之勞退金月提繳分級表屬於第9組第46級，月提繳工資為80,200元，111年11月應提繳勞退金為3,850元（計算式：80,200元 $\times$ 6% $\div$ 30 $\times$ 24），其餘各月應提繳勞退金則為4,812元（計算式：80,200元 $\times$ 6%），則原告任職期間即111年11月7日至113年10月31日，被告應為其提繳之勞退金總額為114,526元（計算式：3,850元 $+$ 4,812元 $\times$ 23個月），被告僅為原告提繳43,147元（計算式：1,333元 $+$ 1,818元 $\times$ 23個月，本院卷507-508頁）。另被告未依規定覈實申報原告勞退金之月提繳工資，經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）逕予更正及調整其月提繳工資為80,200元，被告應補提繳之勞退金72,078元（含113年11月699元）業於114年5月補收，被告並於同年8月繳納一節，有勞保局114年12

01 月24日保退二字第11410390980號函在卷可查（本院卷503
02 頁），則被告已無短少提撥原告之勞退金【計算式：114,52
03 6元－43,147元－（72,078元－699元）】，故原告此部分請
04 求，即屬無據。

05 (五)原告請求被告賠償老年給付損失部分：

06 1.按年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：

07 一、保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。二、保險
08 年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付。本條例中華民
09 國97年7月17日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下
10 列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一
11 次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：一、參加保
12 險之年資合計滿1年，年滿60歲或女性被保險人年滿55歲退
13 職者。二、參加保險之年資合計滿15年，年滿55歲退職者。
14 三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿25年退職者。
15 四、參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲退職者。五、擔
16 任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿5年，年滿5
17 5歲退職者。依第58條第1項第2款請領老年一次金給付或同
18 條第2項規定一次請領老年給付者，其保險年資合計每滿1
19 年，按其平均月投保薪資發給1個月；其保險年資合計超過1
20 5年者，超過部分，每滿1年發給2個月，最高以45個月為
21 限。前項平均月投保薪資之計算方式如下：一、年金給付及
22 老年一次金給付之平均月投保薪資：按被保險人加保期間最
23 高60個月之月投保薪資予以平均計算；參加保險未滿五年
24 者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。但依第58條
25 第2項規定選擇一次請領老年給付者，按其退保之當月起前3
26 年之實際月投保薪資平均計算；參加保險未滿3年者，按其
27 實際投保年資之平均月投保薪資計算。投保單位違反本條例
28 規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生
29 之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追
30 繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償
31 之，勞保條例第58條第1、2項、第59條第1項、第19條第3項

第1款、第72條第3項分別定有明文。

2.原告係00年0月生，於114年8月4日向勞保局申請一次請領老年給付，勞保局據其投保年資為25年5個月，認核符勞保條例第58條第2項一次請領老年給付資格，有原告出具之勞工保險老年給付金額試算表、本院依職權調得之原告給付明細資料（不含年金）存卷可憑（本院卷421、467頁），且為被告所不爭執（本院卷530頁），堪信為真實。

3.又依勞保條例第19條第3項第1款，依同法第58條第2項規定選擇一次請領老年給付者，應按其退保之當月起前3年之實際月投保薪資平均計算，而原告退保之當月前3年，其中111年11月至113年10月任職被告期間每月工資為80,000元，依111年至113年勞工保險投保薪資分級表，其月薪資總額均為第14級即43,901元以上，月投保薪資應為45,800元，則以此計算原告退保當月起前3年月投保薪資平均應為45,800元（計算式：45,800元 $\times$ 36個月 $\div$ 36，本院卷419頁），則原告原得請求一次請領老年給付之金額為1,641,472元（計算式：45,800元 $\times$ 35.84），惟因被告就原告之月投保薪資以多報少，勞保局依原告退保當月前3年之平均月投保薪資35,036元，發給35.84個月，計算一次性老年給付為1,255,690元（計算式：35,036元 $\times$ 35.84個月，本院卷421、467、504頁），則前開數額短少之385,782元（計算式：1,641,472元—1,255,690元），原告自得依勞保條例第72條第3項規定，請求被告賠償此部分老年給付差額損失。

4.被告固抗辯對於高薪低報之勞保申報條件，原告在到職日前已然知悉且同意此條件，任職期間更未提出異議，對前揭差額損失，依民法第217條規定有過失相抵之適用云云（本院卷486-487頁）。按民法第217條第1項所謂被害人與有過失，必須其行為與加害人之行為，為損害之共同原因，而其過失行為並為有助成損害之發生或擴大之行為者，始屬相當。又勞保條例第6條第1項、第10條第1項規定雇主為投保單位，應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事

務；而勞工月投保薪資之申報係屬有關勞工保險之事務，應由投保單位按勞工之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人覈實辦理，投保單位向保險人申報勞工之月投保薪資，係履行其公法上之義務，並無事先知會勞工之必要，亦無與勞工合意不據實申報之餘地，此觀同條例第14條第1項、第2項、第14條之1第1項規定之意旨自明。是投保單位縱與勞工合意將投保薪資金額以多報少或以少報多，仍應依法據實申報月投保薪資額，無從憑以解免其據實申報之義務，倘未據實申報，致勞工受有損害，因勞工對損失發生原因之月投保薪資之不實申報，並無從助成其發生或損害之擴大，其依勞保條例第72條第3項規定求償時，自無過失相抵原則之適用（最高法院107年度台上字第1854號、108年度台上字第643號判決意旨參照）。查，被告為原告之雇主，其為投保單位為原告加保勞保，依前開說明，應按原告之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向勞保局覈實辦理，被告向勞保局申報原告之月投保薪資，係履行其公法上之義務，並無事先知會原告之必要。而被告應依法據實申報月投保薪資額，係屬強制規定，縱兩造有合意將原告之投保薪資以多報少，該合意亦因違反雇主應按勞工每月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向勞保局申報之強制規定，而屬無效，被告仍應依法據實申報月投保薪資額，尚無從憑以解免被告據實申報之義務，倘被告未據實申報，致原告受有損害，因原告對損失發生原因之月投保薪資之不實申報，並無從助成其發生或損害之擴大，自難認有何民法第217條過失相抵之適用，亦無民法第148條第2項違反誠信原則之適用。是被告所辯，不足為取。

(六)如原告前揭請求有理由部分，被告以原告溢領薪資而依不當得利返還請求權主張抵銷，是否有據？

被告主張：依原告所提行事曆所載出勤紀錄，與實際出勤情況多有出入，更常有遲到早退、曠職等工時短缺，而溢領全勤獎金30,000元、薪資54,366元云云（本院卷156-157

頁），並提出113年4月10日至12日之工地監視器畫面截圖1份為據（本院卷287-289頁）。惟查，兩造不爭執原告上下班無須打卡（本院卷301頁），可認被告並非以原告有無遲到而決定全勤獎金給予與否，況被告所提出之出工表形式真正亦為原告所爭執，被告據此核算原告曠職日數亦難認可採。被告復未舉證原告有何溢領薪資情事，準此，原告依兩造間勞動契約獲取前揭全勤獎金及薪資，難認無法律上之原因，不構成不當得利，被告主張以前揭金額主張抵銷，均屬無據。

五、未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；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；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%，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項本文、第203條分別定有明文。又終止勞動契約時，雇主應即結清特休未休工資、工資給付勞工，勞基法施行細則第24條之1第2項第2款第2目、第9條亦分別有明文規定，均核屬有確定期限之給付。查，原告請求被告給付短付工資、特休未休折算工資及勞保一次請領老年給付損失，均以支付金錢為標的，而兩造勞動契約於113年10月31日終止，被告應於契約終止時結清給付特別休假未休工資、短付工資，逾期應負遲延責任，至於一次請領老年給付損失則屬未定期限之債權，被告迄今均未給付，而於本案起訴前俱已陷於給付遲延，故原告就上開經准許之短付工資42,976元、特休未休工資10,668元，併請求自民事起訴狀繕本送達之翌日即114年8月13日（起訴狀繕本於同年月12日送達被告，本院卷111頁）起，其餘一次請領老年給付損失385,782元自民事追加聲明狀繕本送達之翌日即同年11月22日（兩造不爭執送達日

為同年月21日，本院卷528頁）起算之5%法定遲延利息，亦屬有據，逾此範圍之請求，不應准許。

六、綜上所陳，原告基於勞基法第22條第2項本文、第38條第4項及勞保條例第72條第3項等規定，請求被告給付如主文第1項所示之金額及利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之主張，洵屬無據，應予駁回。又本判決主文第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖聲請法院依職權宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 2 月 24 日
勞 動 法 庭 法 官 謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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 5 日
書 記 官 鄭智嘉

以下附表金額均為新臺幣(元)
(附表一、二詳如附件)