

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第121號

原告 李惠芳

訴訟代理人 彭以樂律師

被告 有量科技股份有限公司

法定代理人 Chatrapon Sripratum

訴訟代理人 黃婉菁律師

楊閔翔律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年11月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣337,387元，及自民國114年9月10日起至清償日止，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40，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337,387元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國93年10月21日起任職於被告，擔任品保部門經理，約定正常工時為每日上午8時至下午5時，離職前1個月薪資為新臺幣（下同）69,000元。後於114年3月間，原告查詢個人勞工退休金（下稱勞退金）提繳情形，發現被告於原告任職期間未提繳足額勞退金共計150,723元，原告遂於同年4月1日寄發桃園慈文郵局存證號碼000364號存證信函（下稱系爭364號信函）予被告，表示依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止勞動契約，詎被告卻於翌（2）日以龜山郵局存證號碼000068號存證信函（下稱系爭68號信函）予原告，向原告表示前揭終止意思

01 表示不合法，另於同年月9日寄發桃園成功郵局存證號碼000  
02 337號存證信函（下稱系爭337號信函）予原告，以原告於同  
03 年月2日、7日、8日未出勤，連續曠工3日而依勞基法第12條  
04 第1項第6款規定終止勞動契約。原告遂於同年月7日向桃園  
05 市政府申請勞資調解，主張被告應給付原告資遣費、舊制退  
06 休金、新制退休金差額、非自願離職證明書等，惟被告僅願  
07 支付新制退休金差額，其餘一概拒絕。為此，爰依勞基法第  
08 19條、第55條第1項第1款、第3項、勞工退休金條例（下稱  
09 勞退條例）第6條第1項、第12條第1項、第14條第1項、第31  
10 條第1項、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項、第25條  
11 第3項、第4項等規定，提起訴訟，請求被告給付資遣費414,  
12 000元、舊制勞退金138,000元、新制勞退金差額損害167,15  
13 7元、雇提收益差額損害131,495元，並開立非自願離職證明  
14 書等。並聲明：(一)被告應給付原告850,652元，及自起訴狀  
15 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。  
16 (二)被告應開立載有原告姓名、出生年月日、身分證字號、職  
17 務內容、到職日期為93年10月21日、離職日期為114年4月2  
18 日，併註記離職原因為「勞動基準法第14條第1項第6款」事  
19 由之非自願離職證明書予原告。

20 二、被告則以：原告自93年10月21日起任職於被告，並於94年6  
21 月23日擇定自同年7月1日起適用勞退金新制。又原告自任職  
22 時起，即與被告討論勞健保投保薪資級距，經協商後，被告  
23 遂於94年7月1日至105年7月間，以原告之本薪投保，其餘費  
24 用則以「其他獎金」、「工作獎金」、「伙食津貼」等名義  
25 發放予原告。被告每月均有提供薪資單予原告確認被告投保  
26 之勞保薪資及勞退金提撥資料，薪資單均有明確記載被告為  
27 原告投保金額、勞退金金額等費用。又勞動部勞工保險局  
28 （下稱勞保局）於105年8月主動比對被告所屬勞工104年財  
29 稅薪資資料，認被告所屬勞工投保及提繳偏低，遂於該月逕  
30 行調高勞工月投保薪資，並按調高後之金額計收勞保、就保  
31 費及勞退金，被告遂自該月起依原告實際薪資為原告投保勞

01 健保，並提繳勞退金。另被告於109年10月至110年4月間，  
02 將原告外派泰國工作以協助建廠工程，原告外派期間，兩造  
03 簽署「0000-0000年泰國建廠6個月薪資、出差津貼及加班費  
04 示例」之合約（下稱系爭外派合約），約定原告出差津貼每  
05 月32,500元，惟此非經常性給與，不能列入工資計算，且被  
06 告於其外派期間之薪資單，亦明確表明「其他加項（應稅專  
07 案出差津貼）32500」，自不能列入原告工資計算，從而，  
08 原告主張其外派期間，被告未將出差津貼列入工資計算而未  
09 投保相應金額之勞健保、高薪低報為不足採。縱認出差津貼  
10 應列入工資，惟被告於原告外派期間，亦均有提供薪資單予  
11 原告確認，原告斯時即知悉被告未將其出差津貼列入工資並  
12 投保勞健保，原告遲至114年4月1日始主張被告未將出差津  
13 貼列入工資計算而有高薪低報情形，已逾勞基法第14條第1  
14 項第6款之30日除斥期間，被告並無任何違反該條款情事，  
15 原告終止勞動契約不合法，被告要求原告恢復上班，然原告  
16 置之不理且未返回工作崗位，僅得寄發系爭337號信函，依  
17 勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約。再被告依此資  
18 遣原告，並無勞退條例第11條第2項之適用，故原告請求被  
19 告給付舊制勞退金，顯無理由等語置辯。並聲明：(一)原告之  
20 訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執  
21 行。

22 三、兩造不爭執事項（本院卷278-279、371、401-402頁）：

- 23 (一)原告自93年10月21日起受僱於被告，擔任品保部門經理一  
24 職，負責被告產品品質管理、確保材料或零件符合特定品質  
25 標準相關作業及主管指示交辦事項等工作，離職前最近一個  
26 月工資為69,000元。
- 27 (二)原告於114年4月1日寄發系爭364號信函予被告，主張其於同  
28 年3月查詢勞退專戶發現有短提撥，依勞基法第14條第1項規  
29 定終止兩造間勞動契約。
- 30 (三)被告於114年4月2日以系爭68號信函，表示被告並無違反勞  
31 基法第14條第1項規定，請原告收受該信函後立即恢復上

01 班，以免違反勞基法第12條第1項第6款規定，原告於同年4  
02 月7日收受。

03 (四)被告於114年4月9日以系爭337號信函，認原告連續曠職3日  
04 (同年月2、7、8日)，依勞基法第12條第1項第6款規定，  
05 終止兩造間勞動契約。

06 (五)原告於114年4月7日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經該  
07 市府於同年4月29日、同年5月20日召開調解會議，但因兩造  
08 無共識而調解不成立。

09 (六)被告於94年7月1日起以月提繳工資38,200元為原告提繳勞退  
10 金至其勞退專戶，同年11月16日停繳，嗣於同年月28日以月  
11 提繳工資22,800元為原告提繳勞退金，並分別於下列時段調  
12 整月提繳工資：

13 1.97年9月1日：36,300元

14 2.98年10月1日：42,000元

15 3.99年2月1日：43,900元

16 4.102年6月1日：55,400元

17 5.104年7月1日：57,800元

18 6.105年8月1日：60,800元

19 7.110年2月1日：66,800元

20 8.111年8月1日：69,800元

21 9.114年4月9日以69,800元停繳。

22 (七)原告曾於114年4月9日向勞保局申請一次退休金，經勞保局  
23 於114年4月16日核發1,191,644元、114年7月28日1,201,276  
24 元、補發9,632元。

25 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

26 (一)原告於109年9月至110年5月外派泰國期間之出差津貼32,500  
27 元，是否應計入工資之一部而據以計算月提繳工資？

28 1.按工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，勞動基準法第2條第3  
29 款前段定有明文。是工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇  
30 主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，  
31 而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以

01 「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。倘雇主為改善  
02 勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具  
03 有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，  
04 與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之  
05 內。而雇主所發給之海外津貼，顧名思義，係派駐國外工作  
06 之額外津貼，就當時派駐海外之員工而言，固屬勞工願赴海  
07 外地區服勞務之對價，然就雇主與勞工互動之整體而言，勞  
08 工派駐海外未必為經常性，極有可能依工作目標、性質而選  
09 派或輪調，而各國之勞動條件，幣值、生活水準大多不同，  
10 且薪資係折成當地幣值在國外工區發放，有匯率變動問題，  
11 極難有統一之標準，是以加計之海外津貼，性質上與差旅津  
12 貼相似，並非經常性給與。且勞基法施行細則第10條第9款  
13 規定，亦將差旅費、差旅津貼排除於勞基法第2條第3款所稱  
14 之經常性給與範圍以外（最高法院106年度台上字第2679號  
15 判決意旨參照）。

16 2. 查，依被告所提出而原告不爭執之「0000-0000年泰國建廠6  
17 個月薪資、出差津貼及加班費計算示例」（本院卷269-27  
18 0、401-402頁），載明原告薪資計算方式略以：「台灣月  
19 薪：NTD65,000. 出差津貼：NTD32,500（台灣月薪\*0.5  
20 倍）」，由上對照可知，前揭示例已明確將有勞務對價性之  
21 「台灣月薪」以及無勞務對價性之「出差津貼」分項論列。  
22 亦即有關出差津貼之支給，是依原告在台薪資倍數計算，並  
23 非以原告之任職單位、上班日數、出勤日數、生產數量等工  
24 作時間、工作條件或工作成果因素而定，即與勞工所屬職務  
25 及勞務提供之數量、程度、工作內容無涉，自非屬對勞工工  
26 作貢獻度、工作品質之評價，而不具勞務對價性甚明。其性  
27 質應類似於生活補助，即與派駐地點之生活水準、幣值、匯  
28 率等相關，目的係為使派駐人員至海外工作，仍可維持與在  
29 台工作相同之生活水準而須額外支出之生活費用，顯與派駐  
30 人員提供之勞務無涉。綜之，出差津貼之核發，係基於短期  
31 性支援，不具經常性，且係與原告勞務給付無關之事項，性

01 質上非屬勞工服勞務之對價，自應排除於勞基法第2條第1項  
02 第3款工資範圍之外。

03 (二)原告請求被告賠償新制勞退金差額損害，有無理由？

04 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  
05 勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規  
06 定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；  
07 勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。又該專  
08 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  
09 條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依  
10 該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損  
11 勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，  
12 自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償。前開勞退條  
13 例規定，應屬民法第71條所謂之強制規定，勞雇雙方不得以  
14 特約加以排除，縱有此約定，亦為無效。

15 2.查，被告自承尚有短少提撥原告之勞退金（本院卷333  
16 頁），且經勞保局逕予更正、調整，有該局114年9月9日保  
17 退二字第11460145740號函在卷可考（本院卷367-370頁），  
18 而原告之勞退金個人專戶業已結清（本院卷398頁），是原  
19 告請求被告賠償應補提繳之勞退金，應屬有據。

20 3.原告主張104年10月至105年7月外派中國大陸，及109年8月  
21 至110年4月外派泰國之工資，均應加計出差津貼以核算應提  
22 繳勞退金金額（本院卷23-24、307、400頁），惟出差津貼  
23 （按薪資明細項目記載為「出差費」）並非工資，業經本院  
24 認定如前，則原告104年10月至105年7月之工資每月均為60,  
25 000元（本院卷209-214頁），依104年7月1日施行之勞退金  
26 月提繳工資分級表屬於第8組第41級（本院卷147頁），月提  
27 繳工資為60,800元，應提繳勞退金各為3,648元（60,800×  
28 6%），合計36,480元（3,648元×10個月）；109年8月至110  
29 年4月之工資分別為65,000元、65,000元、65,000元、85,96  
30 5元（含免稅加班費）、80,450元（含免稅加班費）、71,50  
31 0元（含免稅加班費）、91,000元（含免稅加班費）、71,50

01 0元（含免稅加班費）、65,000元（本院卷240-244頁），依  
02 109年1月1日、000年0月0日生效之勞退金月提繳工資分級表  
03 （本院卷155、157頁），月提繳工資分別為：66,800元、6  
04 6,800元、66,800元、87,600元、83,900元、72,800元、92,  
05 100元、72,800元、66,800元，應提繳勞退金則分別為：4,0  
06 08元、4,008元、4,008元、5,256元、5,034元、4,368元、  
07 5,526元、4,368元、4,008元，合計40,584元，則此段期  
08 間，被告應為原告提繳勞退金金額為77,064元（36,480元＋  
09 40,584元），而前揭各期被告僅為原告提繳勞退金合計68,5  
10 92元（34,680元＋33,912元，本院卷97、100頁），尚應補  
11 提繳8,472元（77,064元－68,592元），加計原告請求94年7  
12 月至104年9月之差額105,915元（本院卷21-23頁，如附表  
13 一），原告請求被告賠償新制勞退金損失114,387元為有理  
14 由，逾此範圍之請求，則屬無據。

15 4.原告雖主張就104年1月至114年4月期間，依勞保局查覈並逕  
16 予更正調整後之月提繳工資，重新整理被告短少提撥勞退金  
17 共計63,726元（本院卷377頁），惟此係勞保局將出差津貼  
18 認定為工資之一部所為之計算，與本院前揭見解不同，並不  
19 拘束本院。

20 5.被告固抗辯依勞保局勞動檢查結果，已繳納59,910元予勞保  
21 局而應予扣抵（本院卷333頁），惟被告並未提出該金額繳  
22 納日期之相關事證，難認可採。

23 (三)原告終止勞動契約為不合法：

24 1.按雇主有違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞  
25 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定  
26 有明文。又勞工依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契  
27 約，應自知悉其情形之日起或得於知悉損害結果之日起30日  
28 內為之，同條第2項亦有明文。

29 2.原告提出104年11月、105年4月之員工薪資條下方有「勞退  
30 公司提繳」欄位（本院卷285、287頁），記載被告當月為原  
31 告提繳勞退金之金額，原告當可每月知悉被告為其提繳勞退

01 金是否符合勞工法律規定，再原告亦陳稱：111年1月起之勞  
02 退金部分，一直到原告離職都沒有短少提撥等語（本院卷39  
03 9頁），可見至遲於111年1月間，原告業已知悉被告未足額  
04 提繳勞退金之損害結果，則原告遲至114年4月1日始以系爭3  
05 64號信函，主張被告短提繳勞退金而依勞基法第14條第1項  
06 第6款終止勞動契約〔兩造不爭執事項(二)；本院卷281頁〕，  
07 顯逾顯逾勞基法第14條第2項所規定之30日除斥期間，自不  
08 生終止之效力。

09 (四)原告請求被告給付資遣費本息、開立非自願離職證明書，均  
10 為無理由：

11 1.按勞工適用本條例（即勞退條例）之退休金制度者，適用本  
12 條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止  
13 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  
14 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月  
15 平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12  
16 條第1項定有明文。次按勞動契約終止時，勞工如請求發給  
17 服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有  
18 明文。又本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關  
19 廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11  
20 條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，  
21 就保法第11條第3項著有規定。

22 2.查，原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約既不  
23 合法，則原告據此請求被告給付資遣費本息及開立非自願離  
24 職證明書，俱屬無據。

25 (五)原告請求被告賠償雇提收益差額損害，為有理由：

26 1.雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞  
27 保局設立之勞退金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提  
28 繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、  
29 第14條第1項分別定有明文。又依勞退條例第31條第1項規  
30 定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致  
31 勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之

01 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  
02 項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例  
03 之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞退金  
04 專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條  
05 例第31條第1項規定請求以勞退收益或雇提收益名義存入勞  
06 退金專戶，如當事人請求賠償損害之聲明如有不當，亦應予  
07 以闡明（最高法院112年度台上字第2215號民事判決意旨參  
08 照）。

09 2. 本基金以每年12月31日為盈虧分配基準日，並應於每年盈虧  
10 分配基準日後3個月內，由勞保局辦理盈虧分配。前項盈虧  
11 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  
12 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  
13 計數所得金額分配。前項金額，以元為單位，角以下四捨五  
14 入。基金運用局應於每年盈虧分配基準日後2個月內，通知  
15 勞保局本基金當年度損益，勞退條例退休基金管理運用及盈  
16 虧分配辦法第8條定有明文。是雇提收益的計算上涉及「本  
17 基金當年度損益」、「個別勞工退休金專戶當年度每日結餘  
18 金額累計數」、「本基金當年度每日結餘金額累計數」等數  
19 值，且個別勞退專戶每日結餘金額累計數及全體勞工勞退專  
20 戶每日結餘金額累計數，實不單單是最後的累計餘額，也涉  
21 及到提繳的期間，即文字上所指將「每日結餘金額」及「累  
22 計」所得之數。是以，雇提收益差額損害，難以回朔計算，  
23 然原告既已證明其有此部分之損失，本院應得以民事訴訟法  
24 第222條第2項審酌一切情況，依所得心證定原告此部分之數  
25 額。

26 3. 原告主張此部分損失應以當年度被告應提繳金額加計原告前  
27 一年度勞退專戶應餘金額後，再乘以基金收益數與基金運用  
28 餘額之比例為計算標準，本院依此標準計算原告此部分損失  
29 應為100,636元【本院依原告計算式計算雇提收益每年應有  
30 金額總額551,402元（計算式詳如附表二）－雇提收益累計  
31 金額450,766元】。

01 4.被告抗辯原告此部分損失應以補提繳前雇提收益總和除以補  
02 提繳前退休金總和，再乘以應有之提撥退休金總額扣除補提  
03 繳前雇提收益，本院依此標準計算原告此部分損失應為72,2  
04 14元【 $(450,766\text{元} \div 714,009\text{元}) \times (714,009\text{元} + 114,387$   
05  $\text{元}) - 450,766\text{元}$ ，元以下四捨五入】。

06 5.本院依民事訴訟法第222條第2項審酌原告之計算方式，固然  
07 較接近勞退條例退休基金管理運用及盈虧分配辦法第8條規  
08 定，有關「依本基金當年度損益乘以個別勞工退休金專戶當  
09 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  
10 額累計數所得金額分配」之文義，惟被告所提計算內容，亦  
11 非不得以該時間雇提收益與原提撥金額之比值乘補足後之應  
12 提撥金額，比例計算而有所據，考量兩造之計算式僅能推算  
13 出概數之結果，則本院認原告請求被告賠償此部分之金額為  
14 85,000元為有理由，逾此範圍，則屬無據。

15 (六)原告請求被告給付舊制退休金本息是否有理由？

16 1.按依勞基法第12條或第15條規定終止勞動契約者，或定期勞  
17 動契約期滿離職者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工  
18 資、資遣費，為勞基法第18條所明定，退休金並未包括在  
19 內，故雇主依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約  
20 時，勞工仍得向雇主請求給付退休金。又依退休金之經濟性  
21 格觀之，工資本質上係勞工提供勞動力之價值，退休金之性  
22 質為「延期後付」之工資，為勞工當然享有之既得權利，於  
23 勞工退休時支付，且不因勞工事後離職而消滅。退休金本質  
24 上係以勞工全部服務期間為計算標準所發給之後付工資，雇  
25 主自不得以懲戒解僱為由，剝奪勞工請求退休金之權利。勞  
26 工一旦符合法定退休要件，即已取得自請退休並請求給付退  
27 休金之權利，此為其既得權利，不因雇主終止勞動契約而喪  
28 失，否則雇主即得藉故解僱已符合退休條件之勞工，規避給  
29 付退休金之義務，殊非勞動基準法之立法本旨（最高法院92  
30 年度台上字第2152號判決意旨參照）。是以勞工雖具有勞基  
31 法第12條不經預告終止契約之原因，至多雇主對其另有請求

01 損害賠償問題，惟不因此而允許剝奪勞工之退休金請求權。  
02 查，被告辯稱係依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，  
03 而無勞退條例第11條第2項規定給付舊制勞退金義務云云  
04 （本院卷200頁），顯非有理。且按勞工自請退休之要件，  
05 係依勞基法第53條之規定：「勞工有下列情形之一，得自請  
06 退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十  
07 五年以上者。三、工作十年以上年滿六十歲者。」並未規定  
08 勞工行使自請退休之權利，須以勞動契約關係仍存在為前提  
09 要件，而同法第58條亦僅規定勞工請領退休金之權利，自其  
10 退休之次月起，因5年間不行使而消滅。故符合自請退休要  
11 件之勞工，雖遭雇主依勞基法第12條規定解僱，仍得於退休  
12 金請求權時效內向雇主請求依法發給退休金，其申請退休與  
13 懲戒解僱之目的相同（僱傭關係消滅）但乃屬二事，勞工有  
14 勞基法第12條各款規定所定之情形時，法律既規定雇主可行  
15 使懲戒性質之解僱，如再認為雇主的懲戒解僱權，足以消滅  
16 勞工之自請退休權利，對於勞工之懲罰，顯然過重，亦與勞  
17 工退休金制度之目的，旨在保障勞工晚年之生活相違背。再  
18 者，雇主如先為終止勞動契約，即達成勞僱關係已然消滅之  
19 情，而勞工請求給付退休金之權利，既為既得權利，勞工自  
20 不因勞動契約在自請退休前已消滅而受影響，被告所辯，容  
21 有誤會，自無可取。

22 2.次按勞基法第55條第1、2、3項規定：「勞工退休金之給與  
23 標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但  
24 超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數  
25 以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一  
26 年計。二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞  
27 工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分  
28 之二十」、「前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休  
29 時一個月平均工資」、「第一項所定退休金，雇主應於勞工  
30 退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管  
31 機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標

01 準優於本法者，從其規定」。

02 3.查原告於93年10月21日起任職被告，並於94年6月23日擇定  
03 自同年7月1日起適用勞退金新制一情，為被告陳述在卷（本  
04 院卷194頁），並有兩造不爭執之勞退金制度選擇意願徵詢  
05 表影本1份在卷可憑（本院卷203、402頁），堪信屬實。而  
06 被告於114年4月9日以系爭337號信函，認原告連續曠職3日  
07 （同年月2、7、8日），依勞基法第12條第1項第6款規定，  
08 終止兩造間勞動契約，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項  
09 四〕，是原告自93年10月21日起至94年6月30日之舊制年資  
10 合計為8月又10日，依上開規定，年資滿半年者以1年計算，  
11 則原告年資為1年，每年給予2個基數，合計為2個基數。又  
12 原告結清舊制年資之平均工資應以69,000元計算，此亦為被  
13 告所不爭執（本院卷279頁）。則被告應給付原告舊制年資  
14 結清金額為138,000元（69,000元×2個基數=138,000元），  
15 應屬有據。

16 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  
17 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經  
18 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權  
19 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他  
20 相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付  
21 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。  
22 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年  
23 利率為5%，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項本  
24 文、第203條分別定有明文。查，原告請求給付新制勞退金  
25 差額損害、雇提收益損失及舊制勞退金有理由者，均以支付  
26 金錢為標的，其中舊制退休金依勞基法第55條第3項規定應  
27 於勞工退休之日起30日內發給，為定有期限之債權，其餘則  
28 屬不確定期限之債權；兩造之勞動契約於114年4月9日終  
29 止，舊制退休金則可請求自同年5月9日起算之法定遲延利  
30 息，原告就各該給付均請求自起訴狀繕本送達翌日即同年9  
31 月10日（本院卷183頁）起算法定遲延利息，亦屬有理，逾

01 此範圍之請求，應無可採。

02 六、綜上所陳，原告基於勞基法第55條第1項第1款、第3項、勞  
03 退條例第6條第1項、第12條第1項、第14條第1項、第31條第  
04 1項等規定，請求被告給付如主文第1項所示之金額及利息，  
05 為有理由，應予准許。逾此範圍之主張，洵屬無據，應予駁  
06 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  
07 敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣  
08 告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣  
09 告被告預供擔保後得免為假執行。

10 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  
11 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

12 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  
13 條。

14 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

15 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

16 正本係照原本作成。

17 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  
18 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  
19 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，  
20 應一併繳納上訴審裁判費。

21 書記官 邱淑利

22 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

23 附表一：原告主張94年7月至104年9月被告應提繳勞退金之差額  
24 （如附件）

25 附表二：雇提收益損失計算式（如附件）