

臺灣桃園地方法院民事判決

115年度勞訴字第1號

原告 諸彥誠
被告 昆旺建設有限公司

法定代理人 鍾秉榮
被告 翔陽建設有限公司

法定代理人 鍾迪安
共 同
訴訟代理人 郭瑋峻律師
陳鄭權律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年5月5日言
詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣70,575元，及自民國114年12月9日起
至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣17,784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、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔百分之71，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一、二項得為假執行。但被告如各以新臺幣70,575
元、新臺幣17,784元為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、原告起訴主張：原告自民國113年10月間起，任職於被告昆
旺建設有限公司、翔陽建設有限公司（下合稱被告，如有特
別區分者則各以昆旺公司、翔陽公司稱之），擔任訴外人即
昆旺公司董事長鍾昌賜之特助，期間工作表現均無任何重大
違反雙方約定之勞動條件，詎鍾昌賜於114年8月5日晚間6時
許，突告知原告不用到勤，惟原告並無任何違反公司相關規

01 定，竟遭無預警解僱，被告解僱顯不符勞動基準法（下稱勞
02 基法）第11、12條所定要件及預告期間規定，原告遂表示依
03 同法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，被告應給付原告
04 資遣費新臺幣（下同）10,312元及預告期間工資18,333元。
05 原告於翌（6）日前往被告處領取7月份薪資55,000元時，被
06 告竟未予給付，亦短付原告同年8月1日至6日工資15,000
07 元。另原告於受僱期間尚有特別休假未休1天，得依勞基法
08 第38條第4項、第39條規定，請求被告給付特休未休工資2,5
09 00元。又原告尚有加班情形，而得請求加班費共計5,000
10 元，另被告應提繳勞工退休金（下稱勞退金）17,784元至原
11 告設於勞動部勞工保險局之勞退金個人專戶（下稱勞退專
12 戶）。為此，爰依勞基法第14條、第16條、第22條第2項本
13 文、第24條第1項第1款、第2款、第38條第4項、第39條、勞
14 退金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第12條第1項、第1
15 4條第1項、第31條第1項等規定，提起訴訟。並聲明：(一)被
16 告應連帶給付原告160,145元，及自起訴狀繕本送達翌日起
17 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳17,
18 784元至原告之勞退專戶。(三)第(一)、(二)聲明願供擔保，請准
19 宣告假執行。

20 二、被告則以：原告係自113年10月28日到職，任職公司為訴外
21 人逢成營造股份有限公司（下稱逢成公司），而非被告。原
22 告身為逢成公司員工，本應忠誠履行職務，竟監守自盜，分
23 別於114年7月8日、14日及16日各竊取逢成公司之冰箱內食
24 物、飲料或酒類，原告尚帶走鍾昌賜珍藏之麥卡倫及公司土
25 地開發相關文件，鍾昌賜遂於同年8月5日以口頭方式，依勞
26 基法第12條第1項第4款規定，向原告為終止勞動契約之意思
27 表示，於法有據。有關原告主張114年7月薪資55,000元、同
28 年8月薪資、同年特休1日及勞退金提撥等，逢成公司已於同
29 年9月25日向本院提存共計79,481元，是原告違反勞動契約
30 或工作規則且情節重大，鍾昌賜以前述方式終止勞動契約，
31 原告自不得請求資遣費等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

01 三、兩造不爭執事項（本院卷○000-000頁）：

02 (一)鍾昌賜曾任昆旺公司董事，為翔陽公司董事鍾迪安之父，並
03 與昆旺公司現任董事鍾秉榮為兄弟。

04 (二)原告係113年10月28日起，擔任董事長鍾昌賜之特助，離職
05 前每月平均工資為55,000元，以現金方式受領薪資。

06 (三)114年8月5日，鍾昌賜曾向原告表示以後不用到勤。

07 (四)被告曾以原告分別於114年7月8日、14日、16日竊取冰箱內
08 物品等物，向臺灣桃園地方檢察署（下稱桃園地檢署）檢察
09 官提出告訴，經該署檢察官以114年度偵字第50071號偵查後
10 提起公訴，現由本院以115年度易字第379號案件審理中（下
11 稱系爭刑案）。

12 (五)原告於114年8月7日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經該
13 市府於同年月22日召開調解會議，但因與會雙方無共識調解
14 不成立。

15 (六)對於卷內下列書證形式真正不爭執：

16 1.訴外人翔陽公司負責人鍾迪安與原告之對話紀錄（附件一、
17 五，本院卷○000-000、107-155頁）。

18 2.原告114年3、5-8月打卡紀錄（附件二，本院卷○000-000
19 頁）。

20 3.原告113年10月至114年6月薪資袋翻拍照片影本等（附件
21 三，本院卷○000-000頁）。

22 4.原告與鍾昌賜間之對話紀錄（附件四，本院卷○000-000
23 頁）。

24 5.原告名片（本院卷一213頁）。

25 6.翔陽建設有限公司統編00000000號之114年7-8月發票、停車
26 紀錄（本院卷一235、237頁）。

27 7.本院提存所提存書（本院卷一289頁）。

28 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

29 (一)原告為翔陽公司及昆旺公司共同僱用：

30 1.兩造陳稱當時未簽立書面勞動契約等語（本院卷一303
31 頁），則本院無法就兩造書面約定資料予以調查審認。有關

01 原告應徵經過，業據其陳稱：翔陽公司鍾迪安有在104人力
02 銀行刊登廣告，應徵董事長特助工作，鍾迪安說他父親是昆
03 旺公司董事長，我也有確認過等語（本院卷○000-000
04 頁），核與被告所稱：被告是派鍾迪安來面試等情節大致相
05 符（本院卷一303頁），參以被告不爭執（本院卷二207頁）
06 而原告與訴外人即翔陽公司會計楊肇泓之113年10月23日通
07 訊軟體LINE對話紀錄：「（原告：）我的油資匯了嗎、郵
08 局、代墊款部分」、「（楊肇泓：）這部份現在不是我處理
09 了，要跟薪水一起辦了、我寫的請款單、之前領錢你簽名那
10 一張」（本院卷一47頁）；114年5月5日通訊軟體LINE對話
11 紀錄：「（原告：）找我喔？跟我講過了嗎、你那個匙扣要
12 做一下紀錄。咖啡豆樓上還有嗎、我等下晚上要去拿一番
13 鴨，1450\$你有下來在拿給我。」、「（楊肇泓：）記得那
14 收據、翔陽建設有限公司、00000000」（本院卷一31頁）；
15 及原告與鍾昌賜間通訊軟體LINE對話紀錄略以：「（原
16 告：）鍾董，客戶有來看店面」（本院卷一51頁）、「（原
17 告：）我明早已經約好去青芝段131地號，對面青芝段114地
18 號等九筆地主，鍾董提醒先談租，然後往約來公司接著
19 談……」（本院卷一183頁）；「（鍾昌賜：）有放在冷凍
20 嗎」、「（原告：）鍾董您看一下：今天的林金輝先生詢
21 問，請問總結是下列這些部分嗎？～1. 鄰房處買斷2. 鄰房處
22 灌漿3. 鄰房處用你們公司的300*200型鋼（這部分會請技師
23 計算看看）4. 租金問題5. 價格再精算一下」、「（鍾昌
24 賜：）明天九點到辦公室莊經理要去找你修改估價單」、
25 「（鍾昌賜：）圍籬工程第一條a棟拆除移除移動基礎第二
26 條其他往下推排序」（本院卷一199、201、203、205頁），
27 鍾昌賜另傳送「桃園市○○區○○段000地號-安撐平面...4
28 0823.pdf」、「14F22（變更）.dwg」、「S0-An8.dwg」等
29 與工作相關之檔案予原告（本院卷一209頁），復觀諸原告
30 任職期間之113年10月28日至114年4月14日間，昆旺公司董
31 事長確為鍾昌賜（本院卷○000-000頁），並與上開對話內

容相互以參，原告確實係向昆旺公司斯時之董事長鍾昌賜報告與工作相關進度及成果等職務內容，而由翔陽公司負責原告相關薪資、代墊款事宜，可明被告對於原告勞務提供關係、工資支付關係及使用從屬關係，係採取共同僱用、彼此分工運作模式，堪認原告主張係同時受僱被告之情為可採。

2.被告固辯稱：原告係任職逢成公司云云，並提出記載「足認同案被告逢成營造公司之實際負責人應為同案被告鍾昌賜」等內容之桃園地檢署檢察官113年度偵字第15261號就鍾昌賜所涉過失致死等罪嫌之不起訴處分書、勞動部勞工保險局（下稱勞保局）115年1月26日保退三字第11560007671號裁處書、罰鍰繳款通知單之受處分單位為逢成公司等為證（本院卷○000-000、187-190頁），惟被告亦自陳：當初應徵原告時，有提及逢成公司，但無法提出相關事證，只能口頭說明等語（本院卷二204頁），已難遽信為真。再逢成公司自111年10月21日起迄今之法定代理人為鍾秉榮，而被告迄未提出原告有何向逢成公司或鍾秉榮提供勞務之相關證明，則被告此部分主張，要難採信。至被告所提桃園地檢署檢察官、勞保局前揭認定部分，惟查，行政機關就勞動場所審查之結果，對法院本無拘束力；又原告係依前述勞動法令等規定，請求被告應負相關給付責任，其與刑事過失致死之構成要件本為相異，且按檢察官不起訴處分，並無拘束民事訴訟之效力（最高法院41年度台上字第1307號判決先例意旨參照），易言之，民事審判之事實認定及裁判，本不受行政機關勞動檢查結果或刑事偵查認定事實之拘束，本院自仍須依憑全辯論意旨及調查證據之結果，加以審酌後而為判斷，是被告上開之抗辯，仍無從為有利於其之認定。

3.綜前，原告係由被告共同僱用，勞動契約存在於兩造之間。

(二)原告請求114年7月及8月薪資部分：

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。

2.原告每月平均工資為55,000元〔兩造不爭執事項(二)〕，最後打卡日期為114年8月6日，有被告不爭執之原告114年8月出勤表翻拍照片在卷可考（本院卷一169頁；卷二207頁），佐以被告係將原告前揭薪資予以提存（本院卷一291頁），堪認原告尚未受領前揭薪資，從而，原告請求被告給付65,645元（55,000元+55,000元÷31×6，小數點以下四捨五入，下同），自屬有憑，逾此範圍之請求，應屬無據。

3.被告雖辯稱已將前揭金額提存云云，按清償提存，謂債務人以消滅債務為目的，將給付物為債權人寄存於提存所之行為。債權人受領遲延時，清償人自得依提存方法以免除其債務（最高法院100年度台上字第1882號裁定意旨參照）。次按債權人受領遲延或不能確知孰為債權人而難為給付者，清償人得將其給付物為債權人提存之；提存應於清償地之法院提存所為之，民法第326條、第327條分別定有明文。是債務人以提存方式免除其債務，以債權人受領遲延為前提。再按債權人對於已提出之給付，拒絕受領者，固自提出時起負遲延責任，但主張債權人應負遲延責任之債務人，就債權人拒絕受領給付之事實，有舉證之責任。是原則上即債務人需證明其已依債務本旨提出給付，經債權人拒絕受領，則債務人據以提存，始生清償之效力。查，被告雖提出於114年8月28日寄予原告之東園府前郵局存證號碼000674號存證信函，內容略以：「為代當事人逢成營造股份有限公司法定代理人鍾秉榮先生通知臺端於文到五日內至桃園市○○區○○路0段000號2樓領取薪資新台幣64817元，逾期未領取將依法提存於臺灣桃園地方法院，請查照」（本院卷○000-000頁），惟本件勞動契約並非存在於原告與逢成公司間，而逢成公司亦未提出曾受被告委託給付原告相關薪資等事證，難認被告已依債之本旨提出給付，則原告拒絕受領，縱被告提

01 存仍不生清償效力。

02 (三)原告請求加班費部分：

03 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
04 列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小
05 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，
06 按平日每小時工資額加給2/3以上，勞基法第24條第1項第
07 1、2款定有明文。又勞基法第39條規定，勞工於例假或國定
08 假日工作，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指假日
09 當日工資照給外，再加發1日工資。

10 2.原告主張114年6月1日星期日例假日加班1天、同年7月23日
11 加班等語，並提出被告不爭執之114年6、7月攷勤表翻拍照
12 片為證（本院卷○000-000頁；卷二207、213頁），堪信屬
13 實，則原告請求被告給付平日及例假日加班費，應屬有理。

14 3.原告月平均工資為55,000元，平日每小時工資額為229元（5
15 5,000元÷30日÷8小時），兩造不爭執原告正常工時為上午9
16 時至晚間6時（本院卷二204頁），揆諸前揭規定，原告於11
17 4年6月1日例假日出勤，應加發1日加班費1,833元（55,000
18 元÷30日），又原告於同年7月23日晚間9時43分打下班卡
19 （本院卷一167頁），可見當日其加班時數為3時43分，前2
20 小時加班費為614元（229元×2小時×1.34），其餘1小時43分
21 加班費為650元（229元×1.7時×1.67），則原告此部分得請
22 求被告給付之加班費合計3,097元（1,833元+614元+650
23 元），逾此範圍之主張，即屬無據。

24 (四)原告請求特休未休折算工資部分：

25 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，
26 雇主應發給工資；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，
27 依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之
28 特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，
29 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
30 時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最
31 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

01 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
02 第1、2目分別定有明文。

03 2.查，被告不爭原告特休未休天數為1天（本院卷二205頁），
04 則原告請求1日特休未休折算工資1,833元（55,000元÷30
05 日），即屬有據，逾此範圍之請求，則無依據。

06 (五)原告請求被告給付資遣費，是否有理？

07 1.被告終止兩造間勞動契約為不合法：

08 (1)按勞基法第12條第1項第4款規定：「勞工有左列情形之一
09 者，雇主得不經預告終止契約：…四、違反勞動契約或工作
10 規則，情節重大者。」等語，其中所謂違反勞動契約或工作
11 規則「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干
12 擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受
13 僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工
14 違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主
15 採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之
16 懲戒性解僱與勞工之違規，在程度上核屬相當者，始無違終
17 止勞動契約之最後手段性原則。又判斷是否符合情節重大之
18 要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失
19 違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失即該行為有損害
20 事業主之社會形象評價、商業競爭力、內部秩序紀律之維
21 護，勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為
22 是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院101年度台上字
23 第326號判決要旨參照）。

24 (2)原告固不否認系爭刑案中，有拿取檢察官起訴書犯罪事實欄
25 所載台灣啤酒330毫升6罐裝2盒、冷凍食品2包之物品（本院
26 卷一315頁；卷二205頁），然依原告所提與鍾昌賜間之LINE
27 對話紀錄，原告曾有傳送置放物品在冰箱內之照片予鍾昌賜
28 （本院卷一51頁），而鍾昌賜亦曾透過LINE詢問原告有無將
29 物品放至冷凍等語（本院卷一199頁），可知原告工作內容
30 之一為處理冰箱內物品。而被告自承就冰箱物品未訂立相關
31 工作規則或使用規範（本院卷二205頁），則若被告發現原

01 告清除冰箱內物品有不當情形，除採取解僱手段外，非無其
02 他懲處方式如警告、降職、減薪等方法可資採用，被告未先
03 予以懲處或警告，客觀上難認已不能期待採用解僱以外之懲
04 處手段而無法繼續兩造間僱傭關係，自不符最後手段性原
05 則。至被告抗辯原告尚竊取麥卡倫酒1瓶等物品部分，雖提
06 出監視器錄影光碟（本院卷一283頁），惟被告亦陳稱：拍
07 攝角度遭原告身體擋住，半打啤酒有外包裝會比較明確等語
08 （本院卷二205頁），可認監視器僅拍得原告有拿取前揭啤
09 酒之行為，則原告是否拿取前述以外其餘物品，被告迄未舉
10 證以實其說，且此部分於系爭刑案中亦經檢察官不另為不起
11 訴處分，是難認被告此部分抗辯為真。

12 (3)綜前，被告抗辯原告有勞基法第12條第1項第4款規定之情形
13 云云，為不可採，則被告據此終止兩造間勞動契約為不合
14 法。

15 2.原告請求被告給付資遣費部分：

16 按勞工適用本條例（即勞退條例）之退休金制度者，適用本
17 條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止
18 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
19 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
20 平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12
21 條第1項定有明文。查：

22 (1)被告解僱原告為不合法等情，業經本院認定如前，固屬原告
23 主張被告有勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或
24 勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止
25 契約」之情形，然原告就其有無向被告為終止勞動契約之意
26 思表示一情，雖稱遭被告違法解僱而於雙方對談時，有依前
27 揭規定向被告表示終止勞動契約（本院卷一13頁），嗣於11
28 4年12月12日以民事陳報暨補正狀表示「原告與鍾昌賜、鍾
29 迪安之LINE對話紀錄中可見雙方於114年8月間即無進一步工
30 作安排，實際上工作關係已終止，並未正式書面通知終止契
31 約」（本院卷一99頁），而依其同時提出之對話紀錄僅記載

01 鍾昌賜向原告稱：「我跟你講了今天是我今天不算因為我昨
02 天就叫你不要來我跟你講了好幾天你都不理我，你不理我你
03 到時候被我整到你就要不講話，你偷我很多東西你知道嗎，
04 天不知你不知大家都不知，大家都知道，只有你自己不知
05 道，我知道而已，你昨天晚上還大幹我的酒，你知道我是講
06 這兩句話給你聽就好了，準備要坐牢了我告訴你」（本院卷
07 一239頁），僅見被告向原告表示不用再出勤，未見原告有
08 何終止勞動契約之意思表示。嗣於115年3月23日言詞辯論程
09 序時，就原告何時以何方式終止勞動契約之問題，原告陳
10 稱：沒有正式終止等語（本院卷二132頁），可知原告實際
11 上並未依前揭規定向被告為終止勞動契約之意思表示。

12 (2)另兩造於行政調解時，該案之相對人係與原告無僱傭關係之
13 逢成公司，原告自無從依勞基法第14條第1項第6款規定，向
14 非為其雇主之逢成公司為終止勞動契約之意思表示。至於原
15 告雖於114年11月19日具狀向本院對被告提起給付資遣費等
16 訴訟，然被告已於同年8月5日違法向原告表示終止勞動契約
17 〔兩造不爭執事項(三)〕，亦逾勞基法第14條第2項本文之30
18 日除斥期間，是原告此部分請求，難認有理。

19 (3)綜前，原告並未實際向被告依勞基法第14條第1項第6款規定
20 為終止勞動契約之意思表示，從而原告請求被告給付資遣費
21 本息，核非正當。

22 (六)原告請求被告給付預告工資，是否有理？

23 原告主張被告係違法解僱，核屬勞基法第14條第1項第6款規
24 定之情形，惟該條未規定得準用同法第16條規定，請求雇主
25 給予預告期間工資，足認勞基法第14條第1項所規定，在勞
26 工不經預告主動終止勞動契約之情形下，不得請求雇主給予
27 預告期間工資。查，縱認原告依勞基法第14條第1項第6款規
28 定終止兩造間勞動契約為合法，揆諸前揭說明，其請求預告
29 期間工資本息仍屬無據。

30 (七)原告請求被告提繳勞退金，有無理由？

31 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

01 勞保局設立之勞退金個人專戶；雇主每月負擔之勞退休提繳
02 率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第1
03 4條第1項分別規定明確。依同條例第31條第1項規定，雇主
04 未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有
05 損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累
06 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
07 領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，
08 按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退金專戶之本金及
09 累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1
10 項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦
11 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
12 戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意
13 旨採相同見解）。

14 2.查被告於原告自113年10月28日起至114年8月6日止之任職期
15 間，應依勞退條例前揭規定為原告提繳退休金至其勞退專
16 戶，然被告未為原告提繳勞退金一情，有勞退金（勞退新
17 制）提繳異動明細表在卷可按（本院卷一91頁），是以原告
18 每月工資55,000元計算，分別依113年1月1日、000年0月0日
19 生效之勞退金月提繳分級表，其月提繳工資級距為第7組第3
20 9級，即55,400元（本院卷一295、297頁），每月應提繳金
21 額為3,324元（55,400元×6%），則被告於前揭期間應為原
22 告提繳金額為30,988元〔即113年10月為429元（3,324元×4/
23 31），同年11月至114年7月合計29,916元（3,324元×9個
24 月），114年8月為643元（3,324元×6/31），合計30,988
25 元〕，原告僅請求被告如數提繳17,784元至其勞退專戶，自
26 屬有理。

27 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
28 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
29 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
30 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1
31 項、第233條第1項本文、第203條分別定有明文。查，原告

01 請求給付114年7、8月欠薪、延時工資、特別休假工資有理
02 由者，均以支付金錢為標的，其中特別休假工資及欠薪、延
03 時工資，分別依勞基法施行細則第24條之1第2項第2款第2
04 目、第9條規定，應於終止勞動契約時結清，均為定有期限
05 之債權，原告就該3項給付均請求自起訴狀繕本送達翌日即1
06 14年12月9日（本院卷一81、83頁）起算法定遲延利息，亦
07 屬有理，逾此範圍之請求，則無所據。

08 六、綜上所陳，原告基於勞基法第22條第2項、第24條第1項第
09 1、2款、第38條第4項、第39條、勞退條例第6條第1項、第1
10 4條第1項、第31條第1項等規定，請求被告給付如主文第1項
11 所示之金額及利息，並補提繳如主文第2項所示金額至原告
12 設於勞保局之勞退專戶，均為有理由，俱應准許，逾此範圍
13 之請求，洵屬無據，應予駁回。又本判決主文第1、2項係法
14 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
15 44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規
16 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
17 行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔
18 保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已；至原
19 告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附
20 此敘明。

21 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
22 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

23 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
24 條、第85條第1項本文。

25 中 華 民 國 115 年 5 月 26 日
26 勞動法庭 法 官 謝志偉

27 正本係照原本作成。

28 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
29 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
30 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
31 應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 115 年 5 月 28 日
02 書記官 劉明芳