臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第213號

原　　告　黃南榮
訴訟代理人　蔡勝雄律師
被　　告　新漢股份有限公司
法定代理人　林茂昌
訴訟代理人　詹文凱律師

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，經本院於民國110 年2 月5 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣（下同）10萬8,294 元及自民國109 年10月24日起至清償日止，按年息5 %計算之利息。

被告應為原告提撥12萬4,706 元至原告之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔20%，其餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以10萬8,294 元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以12萬4,706 元預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）原告於民國104 年4 月20日起受僱於被告公司擔任研發處長，因原告於102 年間於新竹科學園區之訴外人興訊科技股份有限公司軟體研發處擔任專案經理時，薪資水平已達月薪新臺幣（下同）10萬元，故原告向被告公司應徵時，被告公司為使原告之薪資與原職相當，且為補貼原告自新竹至新北市中和區通勤之苦，故曾向原告承諾薪資保證發給14個月，且每月至少為9 萬元。詎原告到職後，被告公司卻將原告之工資總額，拆解成「每月匯款之名目上薪資（名目上含本薪、主管加給、職務加給、特殊津貼、伙食津貼等）6 萬2,695 元至6 萬3,205 元不等之金額」、「

按季於每年2月、5月、8月及11月之25日各支付一季之應有薪資8萬850元」、「農曆年前支付薪資9萬元」及「中秋節、端午節分別各支付薪資4萬5,000元」，有原告之薪資明細表及各月薪資單可稽。以109年為例，原告平均薪資至少應為10萬9,971元，然形式上原告每月卻僅領取「6萬餘元」，以致原告每月受領之薪資遠低於原本與被告公司約定之數額。其後被告公司因內部成本考量，於109年7月15日宣稱原告不能勝任工作，片面通知原告於同年月31日予以資遣，並以月平均工資6萬1,250元計算資遣費、預告工資、特休未休工資及據以提繳6％之勞工退休金，致有短少給付各該費用、工資及提繳勞工退休金差額之情形。又被告公司先前多次未依規定給付勞工延長工時工資或因延長勞工工作時間超過法令規定，遭新北市政府勞工局分於103年12月8日、105年9月23日及108年5月9日以處分書對被告公司開罰，原告於任職期間長年延長工作時間，被告公司罔顧原告之勞工權益，未給付加班費，故原告亦請求被告公司給付「短少給付之延長工時工資」。

（二）原告於資遣前6個月總所得為65萬9,824元，包含本薪、主管加給、職務加給、特殊津貼、伙食津貼（合計378,148元），及109年2月間節金9萬5,850元、109年5月節金8萬826元、端午獎金4萬5千元、按比例請求109年中秋獎金7,500元、按比例請求年終獎金52,500元等項目在內（合計281,676元），故月平均工資為109,971元。又縱使不計入伙食津貼及端午、中秋及年終獎金，原告每月平均工資也有9萬445元。

（三）請求被告給付或提繳之項目、金額如下：

1、資遣費差額：

原告之月平均薪資應為10萬9,971元【見民事起訴狀（下同）附表一】，以原告在職期間套用勞動部之勞退新制資遣公式計算（附表二），原告得請求被告公司給付短少之

給之資遣費差額12萬7,153 元。

2、預告工資差額：

原告任職期間為繼續工作滿3 年以上，然被告公司僅以6萬1,250 元為原告計算預告工資，原告得請求被告給付短少給付之預告工資差額2 萬2,740 元（附表三）。

3、特休未休工資差額：

原告有應休未休之特別休假時數80小時，為被告公司所不爭執，是原告得請求被告公司給付特休未休工資差額1 萬6,240 元。

4、短少給付薪資差額：

被告公司於109 年7 月31日資遣原告前之當月（109 年7 月份）薪資，理應依照原告1 個月平均工資10萬9,971 元（扣除已支付當月薪資6 萬3,250 元）後之餘額撥付予原告，然被告卻未給付予原告，原告自得向被告請求短少給付薪資之差額4 萬6,721 元（附表五）。

5、短少提繳6%勞工退休金差額：

被告公司僅以6 萬1,250 元為原告提繳6 %勞工退休金，被告公司本應依據勞工退休金月提繳工資分級表第11組第54級之11萬100 元之工資提繳，有000 年0 月0 日生效之勞工退休金月提繳分級表可稽，被告公司未以10萬9,971 元提繳6 %勞工退休金之差額計為17萬5,812 元（附表七），原告自得請求被告應提撥上開金額至原告勞工退休金專戶。

6、短少給付延長工時工資：

原告於任職期間所有出勤時間及紀錄，皆為被告公司所保有，原告難以取得，先前原告平日周一至周五每日皆至少加班工作至晚間8 時許，方得以離開被告公司，已超出正常下班時間至少2 個小時，倘以回溯5 年計算，被告公司應給付原告之延長工時加班費，以1 周5 日每天皆加班2 小時計算，1 周至少加班10個小時，按平日每小時工資額加給3 分之1 以上（按：即以1.34倍計算），再乘以1 年

52周，並乘以原告之平均時薪為458 元/ 時計算（平均時薪計算式:109,971元÷ 30日÷ 8 小時/ 日= 458 元/ 時），被告於5 年內至少短少給付延長工時加班費高達159 萬5,672 元（計算式：458 元/ 時x 1.34倍x 10小時/ 周x 52周/ 年x 5 年= 159 萬5,672 元），原告僅先一部請求80萬元之延長工時加班費。

（三）綜上，依勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1 項、第3項、第39條、修正前第38條、修正前勞基法施行細則第24條第1 項第3 款、勞基法第38條第1 項、第4 項、勞工退休金條例第6 條第1 項、第12條第1 項等規定為請求，並聲明：1.被告應給付原告101 萬7,014 元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息。2.被告應為原告提撥17萬5,812 元至原告之勞工退休金個人專戶。3.如獲勝訴判決，原告願供擔保，請准為假執行宣告。

二、被告答辯意旨：

（一）原告主張其薪資每月至少9 萬元，每年14個月，及離職前平均薪資為每月10萬9,971元與事實不符：

原告主張其應聘時，被告承諾給予每月至少9 萬元，每年14個之薪資，被告予以否認。又原告稱其在解僱前半年之月平均工資為10萬9,971 元，除列入109 年2 月至7 月工資項目，含本薪、主管加給、職務加給、特殊津貼、伙食津貼等項目外，另加計109 年1 月至7 月間所領得之「節金」、「端午/ 中秋」等非屬工資之獎金，其計算與勞基法施行細則第10條第1 款至第3 款，兩造勞動契約第3 條第1 項、第2 項、被告公司「工資管理辦法」第3.6 條、第3.7 條及「節（獎）金發放管理辦法」第4 條等均不相符。被告於解僱原告時，已按原告前6 月平均工資每月61,250元之半數，乘以其年資5 年3 月11日，給付原告163,354 元，並未短少，原告亦已簽認，故原告請求短少給付之資遣費差額並無理由。另被告依原告月薪給付之預告工

資、特休未休工資，及依法應提撥之6％勞工退休金均無短少，亦無短少薪資給付，故原告此部分之請求均無理由。

（二）原告請求延長工時工資應無理由：

原告主張其於受僱期間，每周一至周五每日至少加班至晚間8時，即每日至少加班2小時，故一部請求回溯5年之延長工時工資80萬元。然依被告之「員工加班管理辦法」第4條第1項規定：「加班申請：加班之認定需事先申請，並以經過主管書面同意或主管要求為原則。」、同條第2項第4款規定：「加班申請作業：加班申報由加班單位使用『加班申請單』，經主管簽核後，送人事單位留存並依刷卡紀錄計薪。」，原告並無向其主管申報加班之紀錄，其主管亦未要求其加班。又原告時常於下班後滯留公司，被告公司人事單位發覺有異，恐其下班後利用公司資源從事個人事務，故請其主管丁文經查問，丁文經於107年9月21日提出「員工行為改善面談紀錄表」，表示原告經常逗留公司至深夜甚至凌晨，但所從事活動與其職務無關，故丁文經已對其告誡。至109年7月間，人事單位仍發現原告時常於下班後逗留公司至深夜，故再要求丁文經向原告詢問。自109年2月至7月，原告回覆其超時之電子郵件亦表明其逗留公司是「處理私人事務」。另原告長期於夜間逗留公司，除處理私人事務外，並於夜間利用公司健身房設施，有其進出健身房之紀錄為證，亦可證明原告夜間逗留公司並非加班。故原告夜間逗留公司並非加班，自不得請求延長工時工資。

（三）爰答辯聲明：1.原告之訴及假執行聲請駁回。2.如受不利判決，願供擔保後免予假執行。

三、不爭執事項（本院卷第461頁）：

（一）原告自104年4月20日起受僱於被告公司，並經被告公司於109年7月15日以原告不能勝任工作為由，通知原告於同年月31日予以資遣，並以平均工資6萬1,250元計算資

遣費、預告工資、特休未休工資及據以提繳6％之勞工退休金。

（二）原告資遣費計算基數為2.667個月；預告工資應發給天數為14天；特休未休時數為80小時。

（三）原告自107年起至109年止，自被告公司所領取之給與，除上開6萬1,250元（包含本薪、主管加給、職務加給、特殊津貼）外，尚有伙食津貼（每月發給）、年終獎金（農曆年前發給）、中秋、端午獎金（每年各1次）、節金（每年2月、5月、8月、11月各1次）、員工紅利（107、108年各發1次）。

四、原告主張其遭被告公司資遣，其平均工資應為月薪10萬9,971元，然被告公司以6萬3,250元為其平均工資，計算原告應受領之資遣費、預告工資、特休未休工資及據以提繳6％之勞工退休金，其金額顯有短少，故請求被告公司給付各項費用、工資及提繳勞工退休金差額，及請求短少給付之109年7月份工資；另主張原告於受僱期間，每周一至周五每日至少加班至晚間8時，每日至少加班2小時，故一部請求回溯5年之延長工時工資80萬元。被告則以前詞置辯，是本件爭點應為：1.計算原告資遣費、預告工資、特休未休工資及應提繳6％勞工退休金之平均工資為何？原告請求被告應給付或提繳上開項目之差額及短少給付之工資，是否有理由？2.原告請求被告給付短少給付之延長工時加班費，是否有理由？（本院卷第461頁）

（一）計算原告資遣費、預告工資、特休未休工資及應提繳6％勞工退休金之平均工資為何？

1、按勞基法第2條第3款規定，工資為勞工給付勞務之對價，且應屬經常性給與。又勞基法施行細則第10條第1款至第3款將「紅利」、「獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。」、「春節、端午節、中秋節給與之節金。」等排除於工資範圍之外，故計算平均工資時

，不應納入上開項目。再所謂工資，係指勞工因提供勞務所得之報酬，即勞務對價。故於決定某給付是否為工資時，應以該給付是否構成勞務之對價決定之。至於獎金、津貼或其他任何名義之經常性給與等，均為工資之例示規定。倘雇主對勞工之財務給付，係屬勞方因工作所得之報酬時，即可認定為工資，別無探求該給付是否係經常性給與之必要。又判斷給付是否為勞務之對價，應依一般交易觀念決之，即應以給付之性質，從契約法觀點，可以該給付與勞務之提出是否處於同時履行的關係為斷。至於其給付名義如何，並非具有決定性之標準，此由我國勞基法關於工資之規定，非採列舉式，而係採定義性及例示性之立法技術即可推知，縱勞基法施行細則之規定非屬法律位階，無拘束法院適用法律之效力，仍應探究年終獎金、春節、端午節、中秋節給與之節金等本質以為斷。

2、查：原告自107 年起至109 年止，自被告公司所領取之給與，除本薪、主管加給、職務加給、特殊津貼計61,250元外，尚有伙食津貼（每月發給）、年終獎金（農曆年前發給）、中秋、端午獎金（每年各1 次）、節金（每年2 月、5 月、8 月、11月各1 次）、員工紅利（107 、108 年各發1 次）。上開本薪、主管加給、職務加給、特殊津貼及伙食津貼，均係按月發給之經常性給與，為勞務之對價，應屬工資。又上開於每年2 月、5 月、8 月、11月各發1 次之節金，雖非按月發給，但係每季固定發給，具有經常性，且其名稱雖為「節金」，但與特殊節慶並無關連，難認係屬因節慶所生之恩惠性給與，應認係屬工資。至上開年終獎金、中秋、端午獎金及員工紅利，係被告公司配合特殊節慶或公司經營有盈餘所發給，依勞基法施行細則第10條第1 款至第3 款規定，非屬經常性給與，具有恩惠性質，尚非為勞務之對價，不得列入工資之範圍。

3、至兩造勞動契約第3 條第1 項雖約定：「甲乙雙方議定工資給付金額及給付項目如各類薪資表單中所示之金額，工

資係指因勞務提供、對價給付之經常性給與，本項約定之作業標準依『工資管理辦法』規定辦理。」，第2項約定：「甲方得視營運狀況及乙方工作績效表現，另發給節慶獎金或年終獎金等非經常性之福利、勉勵給與。因此項給與並非乙方之經常性工資，故甲方有權做適當之調整，且本項給與乙方已認知不納入計算勞動法令之相關給付，投保計算或退休金個人帳戶提繳工資計算基準內。」（本院卷第117頁）。被告公司所訂「工資管理辦法」第3.6條規定：「工資：依勞動基準法第2條第3款規定；此類給予納入計算勞基法相關法定給付、退休金個人專戶提繳工資及勞、健保投保薪資之計算基準內。」第3.7規定：「福利給與：依勞動基準法施行細則第10條之規定；公司為改善員工生活所給付具有勉勵、恩惠性質之非經常性給與：係指本公司之三節獎金、年度週年慶獎金、伙食代金及年終獎金；此類給與非屬工作報酬之經常性工資，故不納入計算勞基法相關法定給付、退休金個人專戶提繳工資及勞、健保投保薪資之計算基準內。」（本院卷第119至126頁），另被告之「節（獎）金發放管理辦法」第4條規定：「節慶獎金（非經常性之福利給與）：依勞動基準法施行細則第10條規定，係指本公司為改善員工生活所給付具有勉勵性質之非經常性給與，本項給與並非勞動契約之當然義務，公司得視不同階段之營運需求，予以適當調整本項獎金之計算標準；此類給予非屬經常性給與，故不納入計算勞基法相關法定給付，退休金提撥及加保社會保險（勞、健保）投保薪資之計算基準內。」，似將上開按季發給之節金列入非經常性給與，不納入勞基法相關法定給付之計算基準，惟以上開「節金」係被告公司每季發給，係屬經常性給與，亦非具節慶性質之恩惠性給付，應列入工資計算，已如前述，且上開「工資管理辦法」係被告公司片面訂定，原告並無議約空間，而該辦法適用結果，將導致原告受有平均工資計算標準大幅降低之不利益，亦與

誠信原則有違，因認上開「工資管理辦法」所定「節金」係屬非經常性給與，不納入勞基法相關法定給付之計算基準之規定，有違勞基法施行細則第10條第1 款關於工資係屬勞務之對價及經常性給與之定義，應屬無效，被告公司此部分辯解，尚難採信。

3、準此，本件原告自109 年7 月31日離職日往前回溯6 個月止（其於109 年5 月間請病假0.5 小時扣薪62元，依勞基法施行細則第2 條第5 款規定不予計入），其薪資61,250元（包含本薪、主管加給、職務加給、特殊津貼）加上伙食津貼、每年2 月、5 月、8 月、11月發給之「節金」，共計554,886 元【計算式：（61,250× 6 ）＋（1,700 ＋1,870 ＋1,700 ＋1,700 ＋1,785 ＋1,955 ）＋（95,850＋80,826）＝554,886 】，其平均工資應為92,481元（計算式：554,886 × 1/6 ＝92,481元），原告逾此部分所主張之平均工資，為無理由。

（三）茲就原告所得請求被告給付之資遣費、預告工資、特休未休工資及應提繳6 ％勞工退休金差額，及得否請求被告給付短少工資，分述如下：

1、資遣費差額：

原告資遣費計算基數為2.667 個月，為兩造所不爭執，則依上開平均工資計算，其所得請求之資遣費應為246,647元（計算式：92,481× 2.667 ＝246,647 ，元以下四捨五入），扣除被告公司已經給付資遣費163,354 元，原告得請求資遣費差額為83,293元（計算式：246,647 －163,354 ＝83,293）。

2、預告工資差額：

被告公司應發給原告之預告工資日數為14日，為兩造所不爭執，則依上開平均工資計算，原告所得請求之預告工資應為43,158元（計算式：92,481× 1/30× 14＝43,158元，元以下四捨五入），扣除被告公司已經給付預告工資28,584元，原告得請求預告工資差額為14,574元（計算式：43

,158－28,584＝14,574）。

3、特休未休工資差額：

原告特休未休時數為80小時，為兩造所不爭執，依上開平均工資計算，原告所得請求之特休未休工資應為30,827元（計算式：92,481× 1/30÷ 8 × 80＝30,827），扣除被告公司已經給付特休未休工資20,400元，原告得請求特休未休工資差額為10,427元（計算式：30,827－20,400＝10,427）。

4、應提繳之退休金差額：

按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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 %；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，勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1 項、第31條第1 項定有明文。查：原告於104 年4 月20日到職，按勞工退休金月提繳工資分級表（本院卷第71頁）之標準，被告公司為原告申報之月提繳工資以上開平均工資92,481元，較符合原告每月實際工資標準，其級距應為第10組第51級之月提繳工資96,600元，每月應提繳之金額應為5,796 元，然被告公司以月薪61,250元所對應第8 組42級之月提繳工資63,800元，每月僅提繳3,828 元，致原告每月受有1,968 元之損害，原告自得請求被告公司補提繳退休金差額124,706 元【計算式：（1,968 元x 11/30 月）＋（1,968 元× 63月）＝124,706 元，元以下四捨五入】。

5、原告請求被告給付短少工資，是否有理由？

按工資之給付，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，勞動基準法第23條第1 項定有明文。是關於工資給付之期間，當事人有特別約定者，應依其約定，勞工於離職後，對於離職後始到期之工資，並無請求

權。原告主張其於109年7月31日遭資遣前之當月薪資，應按其平均工資計算，並請求被告公司應給付當月短少之薪資，查本件原告之平均工資92,481元，固高於其於109年7月所領薪資63,250元，然因上開平均公司另加計伙食津貼及109年2月、5月所發節金之結果，而該節金係約定於每年2月、5月、8月、11月所發給，而被告既已於109年7月31日離職，對於未到期之節金，並無請求權，亦不得逕行請求被告公司應依上開平均工資之數額按月發給，是原告請求被告給付109年7月短少工資，應無理由。

（一）原告請求被告給付短少給付之延長工時加班費，是否有理由？

1、按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條固有明文。但其立法理由載明：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行細則第7條第2款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定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；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入

工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」。可知出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，固得推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，然雇主尚非不得舉證推翻該項推定。

2、查：依被告提出之原告出勤紀錄表1份（本院卷第281至406頁），原告於非休假日（平日）之下班時間，常有於19時至20時始下班，甚或少數日期有於22時或23時始下班之情形，惟依被告所提出之上開員工出勤管理辦法第4.2條規定：「加班時間須經單位主管核准始可生效。」（本院卷第417頁），可知被告公司係採取加班申請制（不限於助理技術員、倉管員、檢驗員及領班，包含主管級人員亦同），即應經主管核准始得加班，然依原告上開出勤紀錄表及相關卷證資料，尚無原告申請加班之紀錄。又原告雖主張被告公司濫用申請制，利用組織文化、工作氛圍或潛規則迫使原告加班，亦無法申請加班云云，惟觀諸原告於107年9月21日因出勤刷卡時間常有異常超時，也未提出加班申請，經主管面談要求改善之情形，有員工行為改善面談紀錄表1紙在卷可參（本院卷第129頁）；又被告公司管理服務部曾於107年8月24日、109年7月9日通知原告主管表示原告下班時間太晚，要求通知原告改善等節，亦有109年7月9日電子郵件、107年8月24日電子郵件各1份在卷可查（本院卷第131、132頁），故被告公司主管若要求或同意原告超時加班，豈有於發現原告勤務表有超時加班之情形時，又要求主管命原告改善之理？再者，依被告公司提出之原告自109年2月12日起至同年7月31日電子郵件、被告公司108年至109年健身房使用紀錄各1份（本院卷第133至229頁），可知原告於上開期間，對於被告公司所寄發出勤超時通知之電子郵件，均回覆稱係「處理私人事務」，且於108、109年間，確有

於非休假日18、19時許，頻繁使用被告公司健身房之情形，均可證被告所辯原告下班後自行滯留公司處理私人事務等語，應屬有據。

3、至原告雖提出新北市勞動雲違反雇主之裁罰明細頁面1 紙、原告line、wechat通訊軟體簡訊照片1 份（本院卷第67頁、第267 至270 頁），主張其有加班之事實，惟以上開裁罰紀錄所載違法內容雖係「延長工時未依規定加給工資」，然並非針對原告之超時加班所為裁罰，此觀諸被告所提出之新北市政府108 年5 月9 日新北府勞檢字第1084257303號勞動基準法罰鍰裁處書所載違法事實即明（本院卷第425 至429 頁），自難作為認定原告有超時加班之證據。又上開原告line、wechat通訊軟體簡訊照片，固得證明原告於109 年5 至9 月間，於下班時間（18時後）與客戶或主管有涉及公事上之對話或語音通話，然審酌該對話或通話僅有寥寥數則，且當今社會因通訊軟體發達，縱被告公司之客戶或主管曾偶然於下班時間利用通訊軟體與原告聯繫公事，亦難認定原告於該時間有加班，更難認原告有常態加班之事實，是上開通訊軟體簡訊照片，亦無足作為有利於原告之證據。

4、準此，原告出勤紀錄表所示之出勤時間，雖可推定原告於該時間內經被告公司同意而執行職務，然依被告公司所提上開證據，應可推翻上開推定，是本件無法認定原告於任職期間有加班之事實，其請求給付超時加班費，為無理由，應予駁回。

五、綜上所陳，原告請求被告公司給付資遣費差額、預告工資差額、特休未休工資差額共計108,294 元（計算式：83,293＋14,574＋10,427＝108,294 ）及自起訴狀繕本送達翌日即109 年10月24日（本院卷第83頁）起至清償日止，按年息5 ％計算之利息，及補提繳退休金差額124,706 元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

六、原告陳明願供擔保請准宣告假執行，就其勝訴部分，所命給付之金額未逾50萬元，爰依職權宣告假執行，並依被告聲請酌定相當之擔保，宣告被告得預供擔保免為假執行。原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經審酌核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　3　　日

民事勞動法庭　法　官　張誌洋

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　　110　　年　　3　　月　　3　　日

書記官　廖美紅