

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第6號

原告 FICQ CONSTANT JOSEPH (康士登)

訴訟代理人 蔡尚宏律師

被告 天主教道明學校財團法人高雄市道明高級中學

法定代理人 林耀隆

訴訟代理人 楊璧光

上列當事人間給付工資等事件，本院民國（下同）113年6月5日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新台幣（下同）146萬3,876元及自113年1月
24日起至清償日止，按週年利率5%計算利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔1/2，並應於裁判確定之翌日起至清償
日止，加給按週年利率5%計算之利息，餘由原告負擔。

四、本判決所命給付，得假執行，但被告如以146萬3,876元預供
擔保，得免假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自91年9月1日起任職於被告學校，擔任編
制外之外籍兼課教師，至96年8月31日辭職，於97年9月1
日回任，被告學校未幫其投保勞工保險，亦未幫其提繳勞工
退休金，於112年9月1日依勞動基準法第14條第1項第5、6
款規定，預告於112年11月30日終止兩造間之勞動契約關
係，依勞動基準法第38條第4項規定，請求被告學校給付特
別休假應休未休工資28萬2,667元，依勞動基準法第22條第2
項規定，請求被告學校給付短少之工資14萬4,000元，依勞
動契約關係、勞動基準法第29條規定，請求被告學校給付考
績獎金38萬0,800元，依勞工退休金條例第31條第1項規定，
請求被告學校賠償勞工退休金損失45萬6,276元（如認原告
不適用新制勞工退休金，則改依勞動基準法第55條規定，請

01 求被告學校給付退休金121萬6,000元)，依勞工保險條例第
02 72條第1項規定，請求被告學校給付勞工保險老年給付損失1
03 00萬7,600元，依勞動基準法第17條第14條第4項、勞工退休
04 金條例第12條規定，請求被告學校給付資遣費67萬7,334
05 元。並聲明：被告應給付原告370萬8,401元，及其中294萬
06 8,677元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘金額自訴之變更追
07 加狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算
08 之利息（見本院卷第269頁訴之變更追加暨準備(三)狀，又追
09 加依勞動基準法第55條規定請求給付退休金部分，因被告於
10 訴之追加無異議，並為本案之言詞辯論【見本院卷第375頁
11 言詞辯論筆錄】，合於民事訴訟法第255條第1項第1款、第2
12 項之規定，併予敘明）。

13 二、被告抗辯：被告學校聘僱原告擔任國中雙語班英語課程外籍
14 專任教師，因原告非本國籍，採編制外專制兼任教師方式，
15 按聘僱契約約定，以每年10個月教育部排定2個學期上課時
16 間，按照學生課程總堂數與外師，排定每週鐘點數目，並以
17 每節800元鐘點費來計算報酬。兩造之聘僱契約開始時，私
18 立學校非勞動基準法之適用單位，原告並無勞動基準法之適
19 用，乃提高原告之鐘點費，是聘僱契約之約定對原告並無不
20 公平。嗣後勞動部雖指定私立各級學校部分員工適用勞動基
21 準法，乃針對編制外工作者，於期學校內僅及於編制外之約
22 聘職員或工友，而不包括如原告之僅從事教學工作之教師，
23 故適用之對象不包括原告，因而原告請求之特別休假應休未
24 休工資、考績獎金，並無請求權基礎，又原告於112學年度
25 前已年滿65歲，依約定無法擔任專任教師，是將之轉為部分
26 鐘點（每週6小時），並非年齡歧視，原告主張工資短少，
27 並無理由，且112年11月底，原告單方終止不來上課，造成
28 其學校莫大困擾，當不得請求給付資遣費，再者，原告不適
29 用勞動基準法，當亦不適用勞工保險條例，無請求賠償勞工
30 退休金損失可言，亦不得請求給付勞工保險老年給付損失，
31 原告所訴均無理由。並聲明：原告之訴駁回。

01 三、兩造不爭執事項：

02 (一)原告00年0月00日出生，自91年9月1日起任職於被告學校
03 ，擔任編制外之外籍兼課教師，至96年8月31日辭職，於97
04 年9月1日回任。

05 (二)原告於112年11月22日寄發存證信函予被告學校，主張被告
06 學校未替其投保勞工保險，亦未替其提繳勞工退休金，且未
07 核給特別休假應休未休工資，112年9月1日未得其同意，
08 逕行調降其授課時數致其薪資短少，乃未依契約給付報酬，
09 相較於年輕外籍教師，屬設有年齡歧視，依勞動基準法第14
10 條第1項第5、6款「雇主不依勞動契約給付工作報酬，或
11 對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者」、「雇主違反勞
12 動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」勞工得不經
13 預告終止契約之規定，預告於112年11月30日終止兩造間之
14 勞動契約關係。

15 四、就兩造爭執之判斷：

16 (一)原告是否適用勞動基準法：

17 1.勞動基準法第3條第1項除規定，自該法公布後即適用勞動基
18 準法之行業外，尚於同項第8款規定，授權中央主管機關指
19 定適用勞動基準法之事業，復於同條第3項規定「本法適用
20 於一切勞雇關係，但因經營型態、管理制度及工作特性等因
21 素適用本法有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行
22 業或工作者，不適用之」等語，是法律已授權由中央主管機
23 關視實際狀況指定應適用及不適用勞動基準法之行業及工作
24 者。而依行政院勞工委員會(已改制為勞動部)103年1月17日
25 勞動1字第1030130055號公告(下稱系爭公告)，雖宣示
26 「私立各級學校編制外之工作者(不包括僅從事教學工作之
27 教師)納入適用勞動基準法」，並自000年0月0日生效，然
28 依教師法第32條第1項規定，「教師除應遵守法令履行聘約
29 外，並負有下列義務：①遵守聘約規定，維護校譽，②積極
30 維護學生受教之權益，③依有關法令及學校安排之課程，實
31 施適性教學活動，④輔導或管教學生，導引其適性發展，並

01 培養其健全人格，⑤從事與教學有關之研究、進修，⑥嚴守
02 職分，本於良知，發揚師道及專業精神，⑦依有關法令參與
03 學校學術、行政工作及社會教育活動，⑧非依法律規定不得
04 洩漏學生個人或其家庭資料，⑨擔任導師，⑩其他依本法或
05 其他法律規定應盡之義務」，其中④、⑦、⑨、⑩等各項教
06 師義務在性質上，並無法逕自認為僅屬教學之範疇而與行政
07 工作全然無關，故上開公告所稱之「僅從事教學工作之教
08 師」，當應解釋為「僅從事教師法所規定教師義務相關工作
09 之教師」，即私立各級學校編制外「僅從事教師法所規定教
10 師義務相關工作之教師」不適用勞動基準法之規定，而除教
11 師法所規定教師義務相關工作以外，另有兼任其他類如行政
12 等其他工作之教師，則有勞動基準法規定之適用。

13 2.兩造不爭執原告屬被告學校編制外之教師（另可參本院卷第
14 37頁被告學校所發給原告之教職員工服務證明書），而依兩
15 造間107至108年外籍專任教師聘僱契約書中譯本之記載（下
16 稱系爭中譯本），「工作描述」欄明確記載：「在職的英文
17 老師（ELT）需有執行行政工作的責任」等語，「權利與義
18 務」欄f項下亦記載：「由行政部門直接指派，每週執行2個
19 小時交辦的行政工作」等語（見本院卷第167至174頁），則
20 由上開契約約定文字，一再強調教師需執行行政工作之情
21 形，形式上已難認原告除需負責教師法所規定教師義務相關
22 之工作外，不需兼任其他非教師法所規定教師應負責之工
23 作。

24 3.原告就其主張任職被告學校期間，所從事之工作包含「家長
25 帶他們的孩子參加被告入學考試，原告必須出席於星期日早
26 上的『open day』活動，以作為國際部雙語招生之宣傳」、
27 「原告需負責被分配到之年級及班級（包括其他老師教授的
28 班及），編排整個學期從第1週到最後1週所有的英文課程、
29 學習內容、教材的選定，以及設計如何為自己所教的班級學
30 生進行評量的評量表」、「輔導、評估並修改學生參加校際
31 英文寫比賽的文章」、「輔導及聽取參加校際間演講比學生

01 的英文講稿，給予學生必要的幫助、修正及建議」、「擔任
02 演講英文比賽的裁判，並給予講評」、「訓練及指導代表學
03 校出國，參加印尼雅加達工藝科學活動的國三學生的英
04 文」、「每年耶誕節左右需在早上7點半到校，帶領學生們
05 一同代表被告到高雄市區不同的小學去唱耶誕聖歌，原告需
06 設計並提問題問小學生，並代表被告回答問題，以進行雙語
07 班招生活動」、「進行每學期中期末考試的監考（包括其他
08 科目及其他班級）」、「新冠肺炎時期的遠距線上教學，需
09 繳交報告，包括課程編排內容的細節、課程發展進行結果
10 等」、「新冠肺炎時期對於所有課堂的學生，編排及規劃線
11 上課程」、「除了打英文成績及作業批改，必須1年2次為學
12 生寫學習態度及上課表現等評估表，此表要回饋給學生家長
13 並需交回給學校」、「參加每年度訂於星期六或日早上非上
14 班日的耶誕節彌薩」、「參加國際部雙語班會議並輪流作會
15 議紀錄」、「協助學校事務，如監考、培訓、學校工作及學
16 校活動等」之事實，已提出其編排之課表、線上課程編排計
17 畫表、學習評量表各1份為證（見本院卷第63至73頁），經
18 核相符，且被告除否認「訓練及指導代表學校出國，參加印
19 尼雅加達工藝科學活動的國三學生的英文」該項（下稱系爭
20 工作）外，就原告上開主張之事實，並未加以爭執（僅爭執
21 是否非屬教師法所規定教師應負責之工作），是上開原告主
22 張工作範圍之事實，除系爭事實外，均堪認與實情相符，應
23 可採信。而依上開原告所主張任職被告學校期間所需從事之
24 工作範圍（不含系爭工作），性質上大致雖屬上開教師法所
25 規定之教師義務（耶誕節彌薩部分或因與被告學校為教會學
26 校有關，即被告學校可能希望大家參與此項活動，此部分尚
27 難認屬原告之工作範圍），然其中之「『open day』之雙語
28 招生宣傳活動」、「耶誕節帶領學生到高雄市區不同的小學
29 去唱耶誕聖歌活動（不論其是否進行雙語班招生）」，明顯
30 與教學本身無關，則實難逕認原告任職被告學校期間，除需
31 負責教師法所規定與教師義務相關之工作外，不需兼任其他

01 非教師法所規定教師應負責之工作。

02 4.系爭中譯本另有「道明中學會完全遵守勞動部的法令規定並
03 施行，老師需遵守勞動部所有規定」之記載（見本院卷第16
04 7頁），且兩造間109至110年外籍專任教師聘僱契約書並記
05 載：「甲方（指被告學校）需提供乙方（指原告）【全民健
06 康保險】和【勞保】之福利，乙方則需根據健保局及勞保局
07 之規定部分負擔該健康保險及勞保費用」等語（見本院卷第
08 35頁），而依上開兩造間聘僱契約書之形式觀之，屬被告學
09 校事先準備好之制式契約文書，則依上開制式契約文書之規
10 定內容，堪認原告在訂約之時，主觀上已知悉並認為依原告
11 之工作性質，需兼任教師法所規定教師應負責以外之工作，
12 則綜上各情，當應認於爭公告公佈生效之103年8月1日起，
13 原告在被告學校擔任教師期間有勞動基準法之適用。

14 (二)原告是否適法依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定終
15 止兩造間之勞動契約關係：

16 1.年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團
17 體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：

18 ④依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險之政府
19 機關及公、私立學校之員工；前2項所稱勞工，包括在職外
20 國籍員工；雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，
21 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；有下列情形之一
22 者，勞工得不經預告終止契約：⑤雇主不依勞動契約給付工
23 作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，⑥雇
24 主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞
25 工保險條例第6條第1項第4款、第3項、勞工退休金條例第6
26 條第1項、勞動基準法第14條第1項第5、6款分別定有明
27 文。

28 2.兩造不爭執原告辭職後，於97年9月1日回任被告學校擔任
29 編制外之外籍兼課教師（見兩造不爭執事項(一)），而如上所
30 述，自103年8月1日起原告即屬勞動基準法所規範之勞工，
31 兩造間有勞動基準法之適用，則依上開勞工保險條例、勞工

01 退休金條例之規定，被告學校當有為原告投保勞工保險、提
02 繳勞工退休金之義務。而原告主張被告學校未幫其投保勞工
03 保險，亦未替其提繳勞工退休金之事實，為被告所不爭執，
04 堪信為真實，則原告當得依勞動基準法第14條第1項第5、
05 6款規定，終止兩造間之勞動契約關係。而兩造不爭執原告
06 已於112年11月22日依上開規定，預告於112年11月30日終
07 止兩造間之勞動契約關係（見兩造不爭執事項(二)），則兩造
08 間之勞動契約關係當已於112年11月30日，因原告依勞動基
09 準法第14條第1項第5、6款規定之預告而終止。

10 (三)原告得否請求被告給付特別休假應休未休工資及其金額：

11 如上所述，兩造間之聘僱契約書雖約定，被告學校需提供原
12 告辦理全民健康保險、勞工保險之福利，並應共同遵守我國
13 勞工法令之規定，但以聘僱契約書中約定之支援行政事務時
14 間僅每週2小時之情形，堪認原告之工作性質主要仍是教師
15 法所規定教師之教學，則上述約定之主要目的，是讓原告可
16 享有全民健康保險、勞工保險及退休制度之福利，蓋上開保
17 險均有濃厚之社會保險性質，退休制度更關係到勞工退休後
18 之基本生活維持，如能使原告享有上開保險及勞工退休制度
19 之保障，不但可加強兩造間之聘僱關係，亦可促進整體教育
20 體系之健全發展。至於勞工法規中關於勞動基準法所規定諸
21 如特別休假（含應休未休工資）之制度，因原告任職於被告
22 學校期間，所需擔任教學以外「支援行政事務」之比例不
23 多，且教師每年可休之寒暑假數量，較之勞動基準法所規定
24 之特別休假已高出甚多，是認原告不得再依勞動基準法之規
25 定，主張被告學校應給予休特別休假，則原告當不得依同法
26 第38條第4項規定，請求被告學校給付特別休假應休未休工
27 資。

28 (四)原告得否請求被告給付短少給付之工資及其金額：

29 原告主張其任職被告學校期間，每年之月薪約6萬至8萬元不
30 等，然於112年間9月開學時，被告學校將其授課時間減為每

01 週6小時（111年間為每週22小時），且每週6小時授課分為4
02 天進行，徒增其勞累，顯屬年齡歧視及逼退之行為，因而以
03 111學年間月薪6萬4,000元為基準，計算112年9月至11月之
04 工資短少差額為14萬4,000元（【64,000－16,000】×3＝14
05 4,000），依勞動基準法第22條第2項規定，請求被告學校給
06 付短少之工資14萬4,000元。被告抗辯原告於112學年度前已
07 年滿65歲，依約定無法擔任專任教師，是將之轉為部分鐘點
08 教師（每週6小時），並非年齡歧視。而依兩造間109至110
09 年外籍專任教師聘僱契約書確有「本校聘僱外籍英語教師聘
10 期最高年滿65歲為限」之記載（見本院卷第36頁），且核該
11 約定與目前國內公務體系、勞工體系之退休年齡規定大致相
12 符，並無不合理之處，當可認定為兩造間有效之規定。而兩
13 造不爭執原告為00年0月00日出生（見兩造不爭執事項
14 一），至112年9月已年滿65歲，則被告學校當可不續聘原告
15 擔任其學校之教師，被告學校先將原告轉為部分鐘點教師，
16 堪認已屬甚為體貼原告長年受聘之行為，並無違反契約約
17 定，亦無違法，是被告學校依轉為部分鐘點教師之情形給付
18 原告工資，並無不合，原告主張工資之給付有所短少，請求
19 補足給付，於法尚屬無據。

20 (五)原告得否請求被告給付考績獎金及其金額：

- 21 1.勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得
22 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
23 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
24 給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符
25 合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在
26 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞
27 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
28 之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
29 作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給
30 與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約
31 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常

01 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
02 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與
03 同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了
04 結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金
05 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定
06 標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成
07 本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所
08 指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別，
09 此有最高法院100年度台上字第801號民事裁判要旨可供參
10 照。是勞動基準法第29條並無法作為勞工請求雇主給付獎金
11 或紅利之請求依據，則原告依勞動基準法第29條規定，請求
12 被告給付108年至112年之考績獎金，尚難逕認於法有據。

13 2.依兩造間109至110年外籍專任教師聘僱契約書，其中固記
14 載：「乙方（指原告）薪資：高、國中每節800元，1年10個
15 月薪水並依照考績核發獎金。若於學期中離職者，則獎金不
16 予給付」之記載（見本院卷第26頁），堪認兩造間確有雇主
17 應給付考績獎金之約定，但因上開聘僱契約書就被告學校應
18 如何依照考績核發獎金，並未具體記載，且原告亦無法提出
19 證據，以證明被告學校曾制訂如何依照考績核發獎金之辦
20 法，或證明被告學校歷年來有何依照考績核發獎金之情形，
21 則兩造間就考績獎金之發給，既無約定具體之發給標準，難
22 認已完整約定一定要發給績效獎金，參照上開最高法院判決
23 要旨，堪認兩造間關於依照考績核發獎金之約定，亦屬恩惠
24 性給與之性質，故原告亦不得依契約之約定請求給付，併予
25 敘明。

26 (六)原告得否請求被告賠償勞工退休金損失或給付退休金及其金
27 額：

28 1.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
29 勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金
30 條例第31條第1項規定有明文。又按雇主應為適用勞工退休
31 金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之

01 勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，
02 不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第6條第1項、
03 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
04 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
05 有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及
06 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
07 請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規
08 定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金
09 專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條
10 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
11 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
12 至其退休金專戶，以回復原狀，此有最高法院101年度台上
13 字第1602號民事裁判要旨可資參照。而如上所述，原告在被
14 告學校擔任教師期間自103年8月1日起，即有勞動基準法之
15 適用，則依上開規定及說明，自103年8月1日起被告學校即
16 有為原告提繳勞工退休金之義務，否則以原告已年滿65歲，
17 可請領一次退休金之情形，當可請求被告學校賠償無法請領
18 一次退休金之損害。

19 2.原告主張被告未替其辦理勞工退休金之提繳，而受有依112
20 年每月工資6萬4,000元，103年8月起至111年期間以其核報
21 年所得金額除以12算得之每月工資金額，再依勞工退休金月
22 提繳工資分級表計算之結果，其共受有雇主未提繳勞工退休
23 金損害45萬6,276元之事實，已提出103年至111年年度綜合
24 所得稅申請案件歸戶所得清單、103年至112年間勞工退休金
25 月提繳工資分級表為證，並就被告學校應提繳之勞工退休金
26 金額，分項詳細先為每年應提繳金額之計算後，再加總說明
27 （見本院卷第81至99頁、第16至17頁），經核計算並無不
28 符，且為被告所不爭執，堪信計算結果為正確，而在被告學
29 校並未提出具體資料並加以爭執之情形下（被告僅爭執無為
30 原告提繳之必要），堪認原告上開計算方式尚屬合理而可
31 採，則原告自可依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求

01 被告學校賠償未替原告提繳勞工退休金之損失45萬6,276元
02 (原告既得依新制勞工退休金條例之規定，請求賠償未提繳
03 之損失，當無另依舊制勞動基準法第55條規定，請求給付退
04 休金之可能，併予敘明)。

05 (七)原告得否請求被告賠償勞工保險老年給付損失及其金額：

06 1.年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團
07 體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：

08 ④依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險之政府
09 機關及公、私立學校之員工；本條例97年7月17日修正之條
10 文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一時，除依前項
11 規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險
12 人核付後，不得變更：①參加保險之年資合計滿1年，年滿6
13 0歲或女性被保險人年滿55歲退職者，②參加保險之年資合
14 計滿15年，年滿55歲退職者；投保單位違反本條例規定，未
15 為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保
16 險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處4倍罰
17 鍰，勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之
18 給付標準賠償之，勞工保險條例第6條第1項第4款、第58條
19 第2項第1、2款、第72條第1項分別定有明文。

20 2.如上所述，原告在被告學校擔任教師期間，雖自103年8月1
21 日起始有勞動基準法之適用，但依上開勞工保險條例第6條
22 第1項第4款之規定，被告學校亦有為原告投保勞工保險之義
23 務，且依兩造間聘僱契約之約定，被告學校自原告91年9月1
24 日開始任職之時起，即有為原告投保勞工保險之契約義務。
25 而兩造間之契約關係終止時，原告已滿65歲（原告00年0月
26 00日出生，兩造間之契約關係於112年11月30日終止），依
27 同法第58條第2項第1、2款之規定，原告已得一次請領勞工
28 保險之勞年給付。被告學校既未幫原告投保勞工保險，依同
29 法第72條第1項之規定，原告當得請求被告學校賠償其無法
30 一次請領勞工保險老年給付之損失。

31 3.原告就其原得一次請領勞工保險老年給付之金額，已具體就

01 「退職當月起（含當月）前3年平均月投保薪資」、「滿60
02 歲前之保險年資」、「滿60歲後之保險年資」提出詳細之說
03 明及計算（見本院卷第20頁），並就被告學校如依法為其投
04 保勞工保險，其可一次請領勞工保險勞年給付100萬7,600元
05 之計算結果，提出勞工保險局網頁之試算資料1份為證（見
06 本院卷第101頁），經核均無不合，且被告亦不爭執此計算
07 結果（僅就有無為原告投保勞工保險有爭執），則原告當得
08 依勞工保險條例第72條第1項規定，請求被告學校給付因未
09 幫其投保勞工保險，所受無法請領勞工保險老年給付之損失
10 100萬7,600元。

11 (八)原告得否請求被告給付資遣費及其金額：

12 如上所述，兩造間之所以約定被告學校需為原告辦理勞工保
13 險，且兩造需共同遵守我國勞工法令之規定，僅在使原告可
14 享有我國勞工保險及退休金制度之福利，非在使原告可依勞
15 動基準法之規定，為其他不具合理性之請求。則原告雖可依
16 勞動基準法第14條第1項第5、6款之規定終止兩造間之勞
17 動契約關係，但參酌原告任職於被告學校期間，如上所述所
18 需擔任教學以外之工作比例不多，是認原告不得再依勞工退
19 休金條例或勞動基準法之規定請求被告學校給付資遣費。

20 五、綜上所述，原告所訴於請求被告給付146萬3,876元（456,27
21 6【賠償勞工退休金之損失】+1,007,600【賠償勞工保險老
22 年給付之損失】=1,463,876）及自起訴狀繕本送達翌日
23 （即113年1月24日，見本院卷第115頁送達證書）起至清償
24 日止，按週年利率5%計算法定遲延利息之範圍，於法有
25 據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，應予駁
26 回。另本件原告勝訴部分，屬勞工給付請求所為之雇主敗訴
27 判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
28 行，並酌定相當之擔保金額，依同條第2項規定，同時宣告
29 被告得供擔保免為假執行。再者，本件事證已臻明確，兩造
30 其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影
31 響，爰不逐一論列，併此敘明。

01 六、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如
02 主文（訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第91條第
03 3項）。

04 中 華 民 國 113 年 6 月 26 日
05 勞 動 法 庭 法 官 鄭 峻 明

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 113 年 6 月 26 日
10 書 記 官 洪 光 耀