

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞簡字第35號

原告 高靜萍

訴訟代理人 宋燁玲律師

複代理人 魏意庭律師

被告 廖千惠即桃園市私立慈恩老人長期照顧中心(養護型)

訴訟代理人 吳天銘

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國113年8月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣19,042元，及自民國113年3月6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700元至原告設於勞動部勞工保險局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19，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19,042元、新臺幣700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：原告於民國000年00月間，在1111人力銀行網站見被告刊登徵才廣告後應聘，並向被告表示因家人因素，白天須照顧家人，只能應聘大夜班（即凌晨零時至上午8時），遂自同年11月1日起受僱被告，擔任小夜班、大夜班護理人員職務，約定月薪新臺幣（下同）37,000元。惟被告片面要求原告改變班別，原告因需照顧家人無法配合被告要求改上白班，惟原告為職場和諧而仍退一步配合被告排小夜班。詎被告於同年月15日向原告表示要轉白班熟悉環境及人事物，原告表示沒有要轉白班，當初應聘是全職大夜班，被

01 告則於翌（16）日告知原告因環境人事物不熟悉，無法再直  
02 接上夜班。嗣於同年月18日又告知原告要有時間熟悉工作內  
03 容，之後才能繼續上夜班，而同日原告本已排定小夜班，原  
04 告約於當日下午3時55分到班時，被告突然告知原告今天開  
05 始不用上班，令原告不知所措，遂當下立即去電向1999市民  
06 諮詢專線求助、詢問勞工相關權益，經1999專線服務人員向  
07 被告詢問狀況後，被告方改稱無資遣原告之意，然被告堅持  
08 拒絕原告到班，原告僅得先離開被告機構。當天原告返家途  
09 中發生騎車自摔之通勤職災，欲請領勞保職災傷病給付時，  
10 得悉被告未於原告到職日投保勞保，遲至112年11月6日方以  
11 低於約定薪資之月投保薪資26,400元為原告投保，且未向原  
12 告說明有何不適任之情，逕自於同年月18日以不適任為由資  
13 遣原告，並為原告辦理退保，迨於本件訴訟中方知被告以原  
14 告不適任為資遣通報，縱原告有不能勝任之情，被告資遣原  
15 告亦不符解僱最後手段性，故被告以不適任為由資遣原告確  
16 屬違法。因被告未於原告到職日投保勞保、投保薪資以高報  
17 低並致勞工退休金（下稱勞退金）提撥金額不足，擅將原告  
18 退出勞保，及資遣亦違解僱最後手段性等違反法令情形，另  
19 未依法令規定給付薪資等侵害勞工權益之事實，故原告於11  
20 3年1月17日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解請求被告  
21 給付工資、資遣費等（下稱系爭行政調解），即向被告為終  
22 止勞動契約之意思表示，被告於同年月22日收受系爭行政調  
23 解申請書，原告自得請求被告給付112年11月1日至113年1月  
24 17日之積欠工資94,967元。又原告遭被告非法解僱前6個月  
25 之平均工資為37,000元，則原告得向被告請求資遣費3,957  
26 元。另參照勞退金月提繳工資分級表，被告於前揭期間應提  
27 繳之金額為5,883元，然被告僅提繳686元，故原告得請求被  
28 告再提繳5,197元至原告設於勞工保險局（下稱勞保局）之  
29 勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）。爰依勞動基準法（下稱  
30 勞基法）第22條第2項、勞退金條例（下稱勞退條例）第12  
31 條第1項、第31條第1項等規定，求為命被告：(一)給付原告9

01 8,924元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利  
02 率5%計算之利息。(二)提繳勞退金5,197元至其勞退專戶。(三)  
03 請依職權准宣告假執行。

04 二、被告則以：原告於112年10月31日係應聘白班護理人員，惟  
05 因白班護理人員已無缺額，且次(11)月排班表早已排定，  
06 故與原告協商先以兼職方式入職夜班，約定時薪200元，待  
07 安排有空檔班別再行通知上班。原告於同年11月3日以通訊  
08 軟體LINE通知被告，說明每週二至四可以於下午4時上小夜  
09 班，週一、五、六、日則要下午6時以後才能上小夜班，因  
10 原告表示僅能上小夜班，遂告知原告112年11月班表業已排  
11 定，無法排原告想要的班，遂請原告再確認，嗣因原告工作  
12 度不積極及細心，且有關對於環境、人事物如何獨當一面及  
13 教導移工，被告願意給予機會為相關培訓，惟原告拒絕調動  
14 而無正當理由曠職，被告從未有資遣原告之想法，係以溝通  
15 方式請其先至白班受訓，因溝通失敗而致今日局面，被告詢  
16 問桃園市政府勞動局了解不需支付原告資遣費，然被告仍依  
17 網路試算出金額給付原告。另被告申報原告薪資僅依標準薪  
18 水申報程序概算，並無高薪低報問題等語，資為抗辯。並聲  
19 明：原告之訴駁回。

20 三、兩造不爭執事項(本院卷307-308頁)：

21 (一)原告於000年00月間應徵被告護理人員。

22 (二)原告自112年11月1日起受僱於被告，擔任護理人員，最後工  
23 作日為同年月18日。

24 (三)被告曾於112年11月6日以月投保薪資26,400元為原告加保勞  
25 保，嗣於同年月18日退保。

26 (四)被告曾於112年11月6日以月提繳工資26,400元為原告提繳勞  
27 退金至其勞退專戶，嗣於同年月18日停繳(本院卷41頁)。

28 (五)被告於112年11月21日簽發票號SD0000000號、面額4,083元  
29 之支票1紙交原告收執。

30 (六)原告於113年1月17日向桃園市政府勞動局申請系爭行政調  
31 解，因被告未派代表出席，並於同年2月1日表示年前事務繁

01 忙為由，以請假單請假（本院卷259頁），調解不成立。

02 (七)系爭行政調解開會通知單係於113年1月22日送達予被告（本  
03 院卷263頁）。

04 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

05 (一)原告應徵之班別、月薪為何？是否屬於兼職？

06 1.兩造陳稱當時未簽立書面勞動契約等語（本院卷173、302  
07 頁），則本院無法就兩造書面約定資料予以調查審認。而兩  
08 造均不爭執被告營運之班別為：白班上午8時至下午4時、小  
09 夜班下午4時至凌晨零時、大夜班凌晨零時至上午8時等語  
10 （本院卷301、303頁），此部分事實，首堪認定。

11 2.有關原告應徵職缺究為全職小夜班、大夜班，或白班護理人  
12 員而僅因無職缺暫以兼職方式輪值夜班，兩造各執一詞。依  
13 被告於112年8至10月間於徵才廣告所徵求之護理師班別，有  
14 「兼職白班護理師（大概上8~12天）六日／國定假日  
15 上」、「兼職白班護理師（六日班,國定假日班」、「白班  
16 護理師（8-4）配合週休二日輪休，月薪38000」、「兼職白  
17 班護理師（每月可排八天以上）」、「兼職白班護理師（每  
18 天上4小時）」、「兼職白班護理師（一週上3至4天）配合  
19 排班」、「16:00~24:00護士（月薪\$37000元）可配合排  
20 班」、「兼職16:00~24:00護理師（每月可排八天以上）」  
21 等情，有全球華人股份有限公司（1111人力銀行）113年8月  
22 7日全（法）字00000000000號函在卷可考（本院卷235-241  
23 頁），依原告主張當初基於家庭因素而應聘夜班、月薪37,0  
24 00元之條件觀之（本院卷152、279頁），較接近前述徵才廣  
25 告中「16:00~24:00護士（月薪\$37000元）可配合排班」  
26 之應聘內容。

27 3.從兩造通訊軟體LINE對話紀錄內容觀之，原告任職之初之11  
28 2年11月3日曾表示略以：「〔靜靜（按即原告，下同）：〕  
29 週2.3.4可以4點上小夜。週1.5.6日，要上課6點才能上小  
30 夜」、「（被告：）靜萍，你這週5號可以來上小夜嗎？主  
31 任小夜，想請她帶你，我先問過你」；同年月12日「（被

01 告：) 靜萍，明天13號麻煩你上小夜……」、「(被告：)  
02 14、15你是大夜，對吧」(本院卷53、57、69、71頁)，此  
03 書證資料形式真正為兩造所不爭執(本院卷309頁)，可見  
04 兩造就原告執行職務班別之安排、溝通內容，多為小夜班或  
05 大夜班。

- 06 4.被告固辯稱因白班護理人員已無缺額，故與原告協調先行以  
07 兼職方式入職夜班，並以時薪200元計算，怎麼可能兼職還  
08 每個月37,000元云云(本院卷49、304頁)。惟查，依兩造1  
09 12年11月15日通訊軟體LINE對話紀錄內容：「(被告：)收  
10 到，你要轉白班熟悉環境及人事物」，原告隨即回應「(靜  
11 靜：)我沒有要轉白班，家人生病才離開原本只是單純上白  
12 班週休二日的工作。當初應聘是上大夜，您說會不熟悉個  
13 案，故我同意上小夜，假日上課6點才能到。而且是全職應  
14 聘。時數累加累扣記在班表上面」(本院卷73頁)，而被告  
15 於翌(16)日再以通訊軟體LINE回應略以：「因為環境人事  
16 物不熟悉，無法再直接上夜班了。除非有轉白班了解相關的  
17 環境，人事物……」(本院卷75頁)，原告則回應略以：  
18 「……我也退一步12月我就先不上大夜班，大夜班留給主任  
19 自己上。中班一樣可以熟悉，無法上白班」(本院卷77  
20 頁)；被告於同年月18日以通訊軟體LINE傳送內容略以：  
21 「……所以才請你到白天熟悉作業……你要有時間熟悉工作  
22 內容，之後才能繼續上夜班」(本院卷83頁)；原告於同年  
23 月20日以通訊軟體LINE傳送內容略以：「……所以要給我一  
24 個月又10天工資、一個月37000元、10天12333元」(本院卷  
25 85頁)，此書證資料形式真正為兩造所不爭執(本院卷309  
26 頁)，綜合前揭通訊軟體LINE對話紀錄歷程相互以參，被告  
27 要求原告先至白班熟悉業務，惟原告多次向被告表示無轉往  
28 白班任職之意願，倘原告起初係應聘白班護理人員，應不至  
29 於在不到半個月之內隨即表示無法任職白班。又原告亦於通  
30 訊軟體LINE對話紀錄中，明白向被告表示當初係應聘全職夜  
31 班、月薪37,000元，並說明應徵夜班之緣由，惟未見被告於

01 對話中對原告說法予以反駁、否認，亦未見被告於通訊軟體  
02 LINE對話內容中，提及任何有關兩造係事後約定由原告暫時  
03 以時薪方式兼職夜班之隻字片語，況倘若原告起先係應徵白  
04 班護理人員，被告僅需待排定次月班表時，逕行安排原告白  
05 班班別即可，應無特別另告知原告「你要『轉』白班」、  
06 「之後『才能繼續上』夜班」之必要。復觀諸被告亦未就兩  
07 造曾事後協調以時薪200元兼職夜班方式服勞務之事實，提  
08 出相關事證以實其說，是被告此部分所辯，要非可取。

09 5.綜前，原告主張當初係應徵夜班護理人員，兩造約定月薪為  
10 37,000元，並非應聘白班護理人員，亦無被告所辯原告係暫  
11 以時薪200元兼職夜班等情，較為可採。

## 12 (二)兩造終止勞動契約之合法性？

13 原告主張依勞基法第14條第1項第5、6款規定，以被告於113  
14 年1月22日收受系爭行政調解申請書時，終止兩造間勞動契  
15 約等語（本院卷306頁），而為被告所否認，並以兩造係於1  
16 12年11月18日以口頭溝通方式，因原告無法配合白班訓練而  
17 資遣等語置辯（本院卷306頁），惟：

18 1.按勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反  
19 勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所  
20 必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其  
21 規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。  
22 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過  
23 遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利  
24 益。」揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則  
25 之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合  
26 理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，  
27 綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受  
28 有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度  
29 範圍內，則非權利濫用（最高法院110年度台上字第43號判  
30 決意旨參照）。另按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對  
31 於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，或雇主違反勞動契

01 約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告  
02 終止契約；工作場所及應從事之工作有關事項，應於勞動契  
03 約中約定，勞基法第14條第1項第5、6款、勞基法施行細則  
04 第7條第1款分有明文。

05 2.被告於112年11月15、16日分別以通訊軟體LINE告知原告須  
06 轉任白班熟悉環境及業務，原告則向被告表示無轉任白班意  
07 願等情，已如前述，審酌被告於同年月16日通訊軟體LINE對  
08 話內容略以：「（被告：）除非有轉白班了解相關的環境，  
09 人事物，有給你一份新進人員在職教育單，妳看裡面的內  
10 容，目前妳說得出來？還有相關的緊急狀況，意外事件，每  
11 個單位流程不同，必要時要與外聯絡包含政府單位，這些都  
12 必需要熟悉，因夜班人力短少，護理師必需能指揮緊急處  
13 置，不是只是聯絡主任就沒事了」（本院卷75頁），原告則  
14 回以：「（靜靜：）12月因為主任有顧慮，我可以先不上大  
15 夜班，只排中班」、「（靜靜：）……中班一樣可以熟悉，  
16 無法上白班」（本院卷77頁）；嗣於同年月18日被告以通訊  
17 軟體LINE向原告表示略以：「（被告：）我想請問你如果你  
18 是老闆發現員工升任（按應係「勝任」之誤）有問題你會怎  
19 麼處理？夜班護理人員需獨立作業且熟悉院內住民狀況，我  
20 帶妳上3天夜班，前2天介紹一些院內情形，第三天我發現妳  
21 對於基本測量生命徵象上傳電腦及入電腦修改資料也不熟，  
22 所以才請妳到白天熟悉作業。所以請妳需與家人協商，你要  
23 有時間熟悉工作內容，之後才能繼續上夜班」（本院卷83、  
24 287頁），原告對被告所述未為回應，遲至同年月20日，經  
25 被告邀約原告結算薪資及領取非自願離職證明書時，原告始  
26 回應被告有關預告期間工資、結算薪資金額等內容（本院卷  
27 287頁），此書證資料形式真正為兩造所不爭執（本院卷309  
28 頁），可知原告對於被告提出其目前對夜班相關業務尚不熟  
29 悉之情形並未駁斥、否認、辯解，僅表示無法轉至白班，在  
30 中班（應係指小夜班）亦可熟悉業務，可認原告對當時尚無  
31 法勝任工作一情，應有所認知。

01 3.原告既係依「16:00~24:00護士（月薪\$37000元）可配合  
02 排班」應聘，故原告與被告訂立勞動契約時，即應瞭解被告  
03 因排班考量而有可能調動其工作時間。再被告將原告調至白  
04 班係基於其長照專業考量，為使原告能順利熟悉相關業務及  
05 早進入狀況所必須，未見有何不當動機及目的，並未對原告  
06 薪資條件有所不利變更，調動後仍任護理人員而為原告可勝  
07 任，工作地點仍在被告處，且被告亦告知原告「所以請妳需  
08 與家人協商，你要有時間熟悉工作內容，之後才能繼續上夜  
09 班」（本院卷83頁），可知調職目的僅為原告能熟悉業務，  
10 並非限制原告爾後僅得上白班，是被告對原告家庭生活利益  
11 亦有所考量，則被告行使調動權，確為企業經營上所必須，  
12 並無不當動機及目的，亦無權利濫用之情形。

13 4.被告於112年11月15、16日以通訊軟體LINE向原告行使調動  
14 權（本院卷73、75頁），惟原告仍於同年月18日到班，被告  
15 遂向原告表示無法繼續上班等情，有原告不爭執之同年月18  
16 日通訊軟體LINE對話紀錄：「（靜靜：）我今天來上小夜  
17 班，3:55到。結果說不用上班」（本院卷81、309頁），被  
18 告嗣後亦以原告不適任為資遣事由，向桃園市政府通報一  
19 情，有被告資遣員工通報名冊1份附卷為憑（本院卷113  
20 頁），此書證資料形式真正為兩造所不爭執（本院卷309  
21 頁），綜合兩造前揭通訊軟體LINE對話紀錄脈絡及資遣通報  
22 資料，被告應係以原告拒絕合法調動而無法順利熟悉業務，  
23 致不能勝任長照中心護理工作，而依勞基法第11條第5款終  
24 止勞動契約。

25 5.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約  
26 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞  
27 雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，勞雇任一方初雖基  
28 於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣後倘  
29 依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契  
30 約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高  
31 法院110年度台上字第1511號判決意旨參照）。查，原告陳

01 稱：112年11月18日原告本已排定小夜班，到班時，被告突  
02 告知原告今天開始不用上班，原告遂去電1999市民諮詢專線  
03 求助、詢問勞工相關權益等語（本院卷154頁），足見原告  
04 於被告終止勞動契約時，隨即了解身為勞工遇此情形之相關  
05 權益。參以被告於同日以通訊軟體LINE告知原告為能使夜班  
06 護理人員獨立作業且熟悉院內住民狀況，始請原告到白班熟  
07 悉作業等情，有該日通訊軟體LINE對話紀錄在卷可查（本院  
08 卷287頁），復觀諸兩造另於同年月20日通訊軟體LINE對話  
09 紀錄內容略以：「（被告：）您於11月18日被告知停班您當  
10 場要非自願離職書，現在相關作業流程我已了解，請問今日  
11 下午可以來結算薪資及拿非自願離職證明書？」、「（靜  
12 靜：）非自願離職有10天預告。所以要給我一個月又10天工  
13 資。一個月37000元、10天12333元」（本院卷85頁），此書  
14 證資料形式真正為兩造所不爭執（本院卷309頁），則由原  
15 告與被告前開對話之歷程及舉措，可知被告因認原告對夜班  
16 業務尚不熟悉，遂請原告先至白班服勞務以適應工作，而原  
17 告未以相關訊息否認被告對其工作表現不佳之意見，嗣被告  
18 見原告拒絕接受調職命令至白班熟悉業務，遂於112年11月1  
19 8日向原告表示停班，然原告回覆被告之內容除被告所提欲  
20 結算其薪資、非自願離職證明書外，原告尚要求被告給付10  
21 日之預告期間工資，並有具體結算出被告應給付之金額數字  
22 之舉，佐以原告自陳除因發生職災而於同年月20日與被告聯  
23 絡外，即未再到班等向被告為提出勞務之意思表示等語（本  
24 院卷307頁），顯見兩造就被告依勞基法第11條第5款規定，  
25 以原告不能勝任工作為由終止勞動契約，意思表示趨於一  
26 致，原告當時亦因曾撥打政府相關勞工服務專線知悉相關權  
27 益，而據以請求被告結算工資、給付資遣費、預告期間工資  
28 及非自願離職證明書等，堪認兩造合意於112年11月18日終  
29 止勞動契約。

30 6.原告固主張係於113年1月17日向桃園市政府勞動局申請系爭  
31 行政調解，依勞基法第14條第1項第5、6款規定，並以系爭

01 行政調解申請書送達被告之日即同年月22日，終止兩造間勞  
02 動契約等語（本院卷263、306頁），惟被告於112年11月18  
03 日終止勞動契約並無不合法之情，兩造已於該日合意終止勞  
04 動契約即已發生形成之效力，縱原告事後認為被告有違反勞  
05 基法相關規定之情事，亦不影響兩造先前所為終止勞動契約  
06 之意思表示，原告復於113年1月22日另向被告終止兩造勞動  
07 契約，亦無以發生再次終止兩造勞動契約之效力，其主張依  
08 勞基法第14條第1項第5、6款規定終止契約，即無理由。

09 (三)原告請求被告給付工資、資遣費部分：

10 1.薪資部分：

11 按工資應全額直接給付勞工；又工資之給付，除當事人有特  
12 別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供  
13 工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。依本法終止勞  
14 動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2  
15 項前段、第23條第1項、勞基法施行細則第9條分別定有明  
16 文。查，兩造既約定每月薪資37,000元，業經本院認定如  
17 前，而兩造於112年11月18日合意以資遣方式終止勞動契  
18 約，故原告請求被告給付同年月1至18日之薪資為22,200元  
19 （37,000元 $\times$ 18/30），扣除原告不否認有收受被告所給付之  
20 4,083元之支票〔兩造不爭執事項(五)，本院卷117、174、306  
21 頁〕，則原告請求被告給付薪資餘額18,117元（22,200元－  
22 4,083元），即屬有據，逾此範圍之請求，即屬無據。

23 2.資遣費部分：

24 (1)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年  
25 資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇  
26 主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未  
27 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不  
28 適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明  
29 文。又所謂「平均工資」，依勞基法第2條第4款前段規定，  
30 謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間  
31 之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，謂工作期間所得

01 工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。

02 (2)查，原告於6個月內之工資總額為22,200元，除以該段期間  
03 之總日數18天，據此計算原告之日平均工資應為1,233元（2  
04 2,200元 $\div$ 18 $\doteq$ 1,233元，元以下四捨五入，下同）。基此，  
05 原告之月平均工資為36,990元（1,233元 $\times$ 30日），其自112  
06 年11月1日開始任職於被告公司至事由發生日即同年月18日  
07 止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為18天，新  
08 制資遣基數為18/720【新制資遣基數計算公式：〔年+（月  
09 +日 $\div$ 30） $\div$ 12〕 $\div$ 2，即〔0+（0+18 $\div$ 30） $\div$ 12〕 $\div$ 2=18/72  
10 0】，從而原告得請求被告給付之資遣費為925元（36,990元  
11  $\times$ 18/720，月平均工資 $\times$ 資遣費基數），逾此範圍之請求，非  
12 屬正當，不應准許。

13 (四)原告請求被告補提繳勞退金至其勞退專戶部分：

14 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  
15 勞保局設立之勞退專戶；雇主應為第7條第1項規定之勞工負  
16 擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本  
17 條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害  
18 者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第  
19 14條第1項、第31條第1項分別定有明文。另依同條例第31條  
20 第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞  
21 退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該  
22 專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第  
23 24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未  
24 依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞  
25 退金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依  
26 該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領  
27 退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額  
28 繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上  
29 字第1602號判決意旨採相同見解）。

30 2.查，原告任職期間即112年11月1至18日之工資為22,200元，  
31 業述如前，被告即應依勞退金月提繳工資分級表規定之月提

01 繳工資23,100元（本院卷329頁），為原告提繳勞退金1,386  
02 元（23,100元×6%），惟被告僅為原告提繳686元（本院卷4  
03 3頁），原告自得請求被告補提繳勞工退休金700元（1,386  
04 元－686元）。逾此範圍之主張，則屬無據。

05 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  
06 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
07 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約  
08 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1  
09 項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又資遣費  
10 應於終止勞動契約後30日內發給；終止勞動契約時，雇主應  
11 即結清工資給付勞工，勞退條例第12條第2項、勞基法施行  
12 細則第9條亦分別有明文規定，均核屬有確定期限之給付。  
13 查，原告請求被告給付積欠工資、資遣費，均以支付金錢為  
14 標的，而兩造勞動契約於112年11月18日終止，被告應於契  
15 約終止時結清給付積欠工資，及於契約終止後30日內即至遲  
16 於同年12月18日給付資遣費，逾期應負遲延責任，被告於本  
17 案起訴前均已陷於遲延，故原告就上開經准許之積欠工資、  
18 資遣費，併請求自起訴狀繕本送達之翌日即113年3月6日  
19 （起訴狀繕本於同年月5日送達被告，本院卷35頁）起算之  
20 法定遲延利息，亦屬有據，逾此範圍之請求，不應准許。

21 六、綜上所陳，原告基於勞基法第22條第2項、勞退條例第12條  
22 第1項、第31條第1項等規定，請求被告給付如主文第1項所  
23 示之金額及利息，及補提繳700元至其勞退專戶，均為有理  
24 由，應予准許。逾此範圍之主張，洵屬無據，應予駁回。又  
25 本判決第1、2項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判  
26 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執  
27 行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告  
28 預供擔保後得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲  
29 請即失所依據，應併予駁回，附此敘明。

30 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  
31 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

01 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  
02 條。

03 中 華 民 國 113 年 9 月 11 日  
04 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

05 正本係照原本作成。

06 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  
07 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  
08 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，  
09 應一併繳納上訴審裁判費。

10 書記官 邱淑利

11 中 華 民 國 113 年 9 月 11 日