

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第61號

原告 李金福

訴訟代理人 魏意庭律師（法扶律師）

被告 國際高鐵晶華特區管理委員會

法定代理人 李羅花妹

訴訟代理人 蔡佩儒律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年8月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣102,796元，及自民國113年7月16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90,093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、被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告負擔百分之45，餘由原告負擔。
- 六、本判決第一、二項得為假執行。但被告如各以新臺幣102,796元、新臺幣90,093元為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 七、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103年4月1日起受僱於被告，擔任社區總幹事，負責管理社區事務，每月工資自同年月起至107年5月止為新臺幣（下同）28,000元；自107年6月起至109年7月止為30,000元；自109年8月起則為33,000元，並週休2日。嗣於000年0月間，被告突然要求原告工作至同年月8日，又因交接工作需求而改至同年3月16日。被告無任何理由逕自終止兩造間勞動契約，原告僅得於同年2月5日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經桃園市勞資爭議調解處理協會於同年月29日、同年3月8日召開會議，因雙方於會議中無共

01 識而調解不成立（下稱系爭行政調解）。原告於同年3月8日
02 在系爭行政調解中向被告請求資遣費，即以勞動基準法（下
03 稱勞基法）第14條第1項第6款規定為由，向被告為終止勞動
04 契約之意思表示，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第
05 12條第1項規定，請求被告給付資遣費163,992元，及依就業
06 保險法（下稱就保法）第11條第3項規定開立非自願離職證
07 明書。另依勞基法第22條第2項本文、民法第486條前段規
08 定，請求被告給付所積欠原告之113年2月份、同年3月1至15
09 日之薪資合計49,500元。又被告均未為原告提繳勞工退休金
10 （下稱勞退金），計短少220,648元，併依勞退條例第14條
11 第1、2項、第31條第1項規定，請求被告如數提繳至原告設
12 於勞工保險局（下稱勞保局）之勞退金個人專戶（下稱勞退
13 專戶），求為命被告：(一)給付原告213,492元及自起訴狀繕
14 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)
15 提繳勞退金220,648元至其勞退專戶。(三)開立非自願離職證
16 明書予原告。(四)願供擔保，請准宣告假執行。

17 二、被告則以：原告於000年0月間，在被告第三屆區分所有權人
18 大會會議中（下稱系爭區權會）自稱其具有公寓大廈管理服
19 務人員事務管理類資格，經系爭區權會決議自同年月6日起
20 聘任原告擔任社區總幹事，約定每月工資33,000元。惟原告
21 多次於上班時間，經常遭住戶目擊與女性友人在管理室內，
22 甚至自行攜帶卡拉OK設備與女性友人在管理室內唱歌，並且
23 還飄散出濃濃菸味。再原告出勤極度不正常，住戶時常發現
24 管理室大門深鎖而找不到原告，始知原告未到班，經透過社
25 區通訊軟體LINE群組詢問原告後，原告始稱因有事提早離開
26 或延後到班，均未依循正常請假程序，常有遲到早退甚至曠
27 職情形。另原告未經被告同意，於112年12月7日擅請身體健
28 康狀況不佳之訴外人楊志鈺代班，令社區住戶擔憂楊志鈺發
29 生跌倒意外。再原告任職期間，諸如被告主委變更時，未向
30 國稅局扣繳單位辦理變更登記等事務並未完善應有程序，反
31 而由被告主委主動交辦，被告遂決定針對原告是否具有相當

01 背景及資格等事項，於000年00月間召開臨時區分所有權人
02 大會（下稱系爭臨時區權會），請原告提出相關證照及說明
03 資歷背景，惟遭原告含糊帶過，被告遂透過社區委外物業公
04 司協助查詢，赫然發現原告不具公寓大廈管理服務人員資
05 格，卻先於系爭區權會誣稱具有該資格且多年社區服務經
06 驗，使被告誤信而聘任。原告顯然未具該資格，輔以前述執
07 行職務不當之處，顯有勞基法第11條第5款不能勝任工作情
08 事，被告遂於113年2月5日在社區LINE群組告知原告終止勞
09 動契約，詎原告於翌（6）日交接時竟直接報警，拒絕繳回
10 社區相關文書、印章及社區鑰匙，並於社區LINE群組內散布
11 不實言論而有恐嚇住戶之嫌，甚至未經被告主委同意逕自發
12 出資遣公告，另原告擅自帶走社區鑰匙行為恐致社區發生公
13 共危險時，無法開啟公共逃生設備而影響全體住戶生命財
14 產，則原告行為另具備勞基法第12條第1項第1款、第4款情
15 事，被告亦得依此終止勞動契約等語，資為抗辯。並聲明：
16 (一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願
17 供擔保請准宣告免為假執行。

18 三、兩造不爭執事項（本院卷153-154頁）：

- 19 (一)原告曾受僱於被告，擔任社區管理員，自109年7月起約定每
20 月工資為33,000元。
- 21 (二)被告於109年6月6日召開系爭區權會，會議紀錄提案三通過
22 案由「社區管理員擬改由甲○○先生擔任」。
- 23 (三)被告因未依規定於111年5月1日起至113年2月7日止為原告投
24 保勞工職災保險，曾經勞保局核處罰鍰（本院卷35、37
25 頁）。
- 26 (四)原告於113年2月5日向桃園市政府申請系爭行政調解，但調
27 解不成立。
- 28 (五)兩造對目前卷內書證資料，除原證1薪資簽收明細影本5紙
29 （下稱系爭簽收明細）、原證2存摺明細影本6紙外，其餘形
30 式真正不爭執。

31 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

01 (一)原告係自109年6月6日起受僱於被告：

02 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
03 他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明
04 文。所謂勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約而
05 言。勞基法第2條第6款亦有明文。是僱傭關係或勞動契約之
06 成立，須經當事人約定，一方於一定或不定之期限內從屬於
07 他方服勞務，他方給付工資報酬者，始足當之。又當事人主
08 張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法
09 第277條前段亦有規定。請求履行債務之訴，除被告自認原
10 告所主張債權發生原因之事實外，應先由原告就其主張此項
11 事實，負舉證之責任，必須證明其為真實後，被告於其抗辯
12 事實，始應負證明之責任，此為舉證責任分擔之原則（最高
13 法院43年台上字第377號判決先例、82年度台上字第147號判
14 決意旨參照）。原告主張其係自103年4月1日起受僱被告
15 （本院卷7、150頁），而為被告所否認，辯稱原告係自109
16 年6月6日起受僱被告等語（本院卷150頁），則原告應就兩
17 造自103年4月1日起成立僱傭關係，負舉證之責。查：

18 (1)原告主張自103年4月1日受僱被告，固舉104年9月至109年7
19 月之系爭簽收明細為據（本院卷13-21頁），惟此書證形式
20 真正已為被告所爭執（本院卷150頁），原告自應證明系爭
21 簽收明細為真實。原告固主張系爭簽收明細右上方為被告印
22 章（本院卷13、150頁），而為被告所不爭執（本院卷150
23 頁），惟原告所提出之系爭簽收明細僅有第1頁蓋有被告印
24 章，未見被告當時主任委員之印章，其餘頁數均無被告相關
25 用印，則系爭簽收明細內容是否屬實，已有可疑。

26 (2)原告主張103年4月1日受僱被告擔任「社區總幹事」（本院
27 卷7頁），惟觀諸系爭簽收明細所載項目係「管理員薪
28 資」，核與原告主張之職稱不符，亦與原告自承於109年6月
29 前所擔任之職務係「行政秘書」一職相佐（本院卷150
30 頁），已難認系爭簽收明細可作為原告受僱被告擔任「社區
31 總幹事」之證明。再系爭簽收明細所載簽名，「管理員薪

01 資」並非由原告每月簽收，絕大多數月份主要仍由「楊志
02 鈺」簽收「管理員薪資」，則原告以所舉系爭簽收明細欲證
03 明其自103年4月1日起即受僱被告，即難採憑。

04 (3)依系爭區權會會議紀錄提案三說明記載「社區管理員楊小姐
05 因健康因素，請求由其夫甲○○先生來擔任……李先生……
06 已經幫忙楊小姐處理社區事務多年……」（本院卷117-118
07 頁），可見被告於109年6月6日前所僱用之社區管理員應係
08 「楊小姐」而非原告，原告僅屬協助「楊小姐」之身分，非
09 可遽認兩造間斯時即具僱傭關係。況倘若原告已自103年4月
10 1日起即受僱被告，被告實無另於109年6月6日，透過系爭區
11 權會再次通過聘任原告為社區管理員之必要〔兩造不爭執事
12 項(二)〕，則原告主張其自103年4月1日即受僱被告，已值可
13 議。

14 (4)原告陳稱103年4月當時主委為訴外人蔡明欽，並聽聞其業於
15 113年2月離世等語（本院卷150頁），是已無法究明系爭簽
16 收明細僅於第1頁蓋用被告大章之緣由及真實性，亦難據以
17 推認原告斯時確實受僱於被告之事實。又原告迄未舉證證明
18 其自103年4月1日起即受僱被告之事實，是原告此部分主
19 張，誠無足取。

20 2.綜前，被告辯稱係自系爭區權會決議通過自109年6月6日
21 起，聘任原告擔任社區總幹事較為可採。原告主張係於103
22 年4月1日受僱被告，為無可採。

23 (二)被告終止勞動契約為不合法：

24 1.勞基法第11條第5款部分：

25 (1)按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：
26 …五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，勞基法第11條第
27 5款定有明文。又勞基法第11條規定雇主預告勞工終止勞動
28 契約之事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係
29 的變動，雇主基於誠信原則，並基於保護勞工之意旨，應明
30 示預告終止之事由及法令依據，否則即難認終止勞動契約為
31 合法（最高法院109年度台上字第1518號判決、109年度台上

01 字第2214號判決意旨採相同見解)。

02 (2)被告抗辯係依勞基法第11條第5款，於113年2月5日以通訊軟
03 體LINE告知原告終止勞動契約云云(本院卷153頁)，惟
04 查，依被告所提出之社區通訊軟體LINE群組對話紀錄內容，
05 曾對原告表示略以：「經管委會及住戶同意，本社區國際晶
06 華高鐵特區，將由物業公司承接及處理社區所有事務……麻
07 煩請於2/7恢復管理室原貌，並將私人物品帶回，勿滯留於
08 社區所屬管理室內……待交接程序完成後，將於月底前通知
09 親領2月一整個月完整費用，以上一併公告週知，謝謝」

10 (本院卷129頁)，由遍觀對話紀錄全文，被告僅有告知原
11 告有關社區將由物業公司承接業務，並要求原告進行相關交
12 接程序，未見被告有何依勞基法第11條第5款規定，說明原
13 告有何不能勝任而終止勞動契約之字樣。又為使勞工適當地
14 知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則，
15 並基於保護勞工之意旨，應明示預告終止之事由及法令依
16 據，已如前述，被告既未將終止勞動契約之事由及法令依據
17 在前述通訊軟體LINE對話紀錄內予以明示，依上說明，即難
18 認被告以此終止勞動契約為合法。

19 2.勞基法第12條第1項第1款部分：

20 (1)按勞工於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有
21 受損害之虞者，雇主得不經預告終止契約。雇主依此款規定
22 終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。此見勞
23 基法第12條第1項第1款、第2項規定即明。

24 (2)查，被告固辯以原告未具有公寓大廈管理服務人員之資格，
25 卻於系爭區權會誣稱其具有該資格，使被告誤信原告為具有
26 相關經驗知識之人而有受損害之虞云云(本院卷107-109
27 頁)，惟被告自承聘任原告當時，沒有相關知識知悉擔任社
28 區總幹事必需要具備有相關資格，待被告聘任原告後，有請
29 原告提出相關資格等語(本院卷151頁)，可知被告聘任原
30 告時，並未要求原告須具備相關證照。參以系爭區權會會議
31 紀錄記載被告係考量原告對社區事務經驗豐富，已協助其妻

01 即楊小姐處理社區事務多年，業述如前，難認被告係誤信原
02 告具有相關資格始聘用之。縱認被告所辯實在，惟其已於00
03 0年00月間之系爭臨時區權會中，發現原告並未提出相關證
04 照資料，則被告遲至113年2月5日始行使解僱權，顯已逾勞
05 基法第12條第2項規定之30日除斥期間，自不生終止兩造間
06 勞動契約之效力。

07 **3.勞基法第12條第1項第4款部分：**

08 (1)第按非有勞基法第11條、第12條第1項所定各款事由，雇主
09 不得任意終止勞動契約，而勞基法第11條、第12條雖分別規
10 定雇主之法定解僱事由，然勞工屬於僱傭關係中經濟及地位
11 弱勢之一方，為保障勞工之工作權，避免雇主恣意解僱勞
12 工，雇主在通知解僱勞工時，有明確告知解僱勞工事由之義
13 務，使勞工適當地知悉其面臨遭解僱之事由及相關法律關係
14 之變動。況且，基於誠信原則暨防止雇主恣意解僱勞工，雇
15 主更不得事後隨意改列或增列其解僱事由，同理，雇主亦不
16 得於原先列於解僱通知上之事由，於訴訟上再加以變更或增
17 列主張，或將解僱後所發生之事由於訴訟中併為主張（最高
18 法院101年度台上字第366號判決、95年度台上字第2720號判
19 決意旨參照）。是雇主於解僱勞工時，基於勞動契約之誠信
20 原則，應告知勞工被解僱之具體事由，且不得隨便改列其解
21 僱事由，以供法院審查雇主之解僱行為是否合法有據。

22 (2)被告辯稱另以原告於113年2月6日交接當天，拒絕繳回社區
23 相關資料，並在社區群組發文散布不實言論、企圖恐嚇社區
24 住戶，擅將社區公共逃生設備鑰匙帶走等，有違反勞動契約
25 或工作規則之情，而依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契
26 約（本院卷108-109、153頁），惟查，前揭事件均係被告已
27 於前1日即同年月5日以通訊軟體LINE為終止勞動契約意思表
28 示之後所生，被告再於訴訟中主張依勞基法第12條第1項第4
29 款終止勞動契約，實為事後改列其解僱事由，揆諸前揭說
30 明，難認可採。

31 **4.綜上，被告於113年2月5日依勞基法第11條第5款規定，未以**

01 原告不能勝任工作為由向其終止勞動契約，違反告知原告解
02 僱事由之義務；又抗辯依勞基法第12條第1項第1款規定終止
03 勞動契約部分，非但與該規定要件不符，且已逾30日除斥期
04 間；再抗辯依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，
05 核屬事後改列解僱事由，難認有理。故被告於113年2月5日
06 終止勞動契約之行為均不合法。

07 (三)原告請求被告給付資遣費61,280元、積欠工資41,516元、提
08 繳勞退金90,093元至其勞退專戶，及開立非自願離職證明
09 書，均有理由：

10 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
11 者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第6款著
12 有明文。查，被告依勞基法第11條第5款、第12條第1項第
13 1、4款規定，終止兩造間勞動契約，均不合法等情，已如前
14 述。又原告主張其於113年3月8日系爭行政調解時，係向被
15 告請求資遣費等，有系爭行政調解紀錄在卷可查（本院卷47
16 -48頁），已有以被告違反勞工法令，致有損害其權益之虞
17 之情事，而依勞基法第14條第1項第6款規定為終止勞動契約
18 之意思表示，於法即無不合，應認生合法終止之效力。據
19 此，就原告所請求各項目，分敘如下：

20 1.資遣費部分：

21 (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
22 資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇
23 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
24 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不
25 適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明
26 文。再者，「所稱『以比例計給』，於未滿1年之畸零工作
27 年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算。所
28 得之基數以分數（分子／分母）表示」（改制前行政院勞工
29 委員會101年9月12日勞動4字第1010132304號令要旨參
30 照）。另按勞基法所稱平均工資，係謂計算事由發生之當日
31 前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。

01 (2)原告自109年7月起，每月領取之薪資為33,000元，為兩造所
02 不爭執〔兩造不爭執事項(一)〕。準此，原告於113年3月8日
03 終止勞動契約前6個月，即自112年9月8日起至113年3月7日
04 止被告給付之總額，依序為：112年9月8日至同月30日之25,
05 300元（計算式： $33,000 \times 23/30 = 25,300$ ）、同年10至12月
06 各33,000元、113年1、2月各33,000元、113年3月之7,452元
07 （計算式： $33,000 \times 7/31 \div 7,452$ ，小數點以下四捨五入，下
08 同），經計算其於該期間所得之工資總額為197,752元（計
09 算式： $25,300 + 33,000 + 33,000 + 33,000 + 33,000 + 33,000$
10 $+ 7,452 = 197,752$ ），而該段期間之總日數為182日，原告
11 該段期間之每日平均工資為1,087元（計算式： $197,752 \div 182$
12 $\div 1,087$ ），經乘以30日為32,610元（計算式： $1,087 \times 30 = 3$
13 $2,610$ ），即原告於勞動契約終止時之1個月平均工資。

14 (3)本院認定原告係自109年6月6日起受僱，至113年3月8日為最
15 後工作日，資遣年資為3年9個月又3天，是資遣基數為1又21
16 $1/240$ 【新制資遣基數計算公式：〔年+(月+日÷當月份天
17 數)÷12〕÷2】，原告離職前6個月每月平均工資為32,610
18 元，已如前述，依此計算，原告得請求被告給付資遣費61,2
19 80元（計算式： $32,610 \text{元} \times 1 \text{又} 211/240 \div 61,280 \text{元}$ ），是原
20 告依勞退條例第12條第1項規定，請求前揭金額，為有理由，
21 逾此範圍之請求，則屬無據。

22 2.積欠工資部分：

23 (1)查，兩造勞動契約經原告於113年3月8日合法終止，業述如
24 前，原告雖主張被告因有交接工作需求而向原告改為工作至
25 同年月16日止（本院卷8頁），惟原告未舉證以實其說，且
26 參酌前述社區通訊軟體LINE群組對話紀錄（本院卷129-131
27 頁），及原告不爭執而由被告提出之113年3月20日觀音新坡
28 郵局存證號碼000022號存證信函內容（本院卷135-143
29 頁），原告係因不滿被告非法終止勞動契約，且另覓物業公
30 司接管社區事務而發生爭執，遂遲未辦理職務交接事宜，難
31 認係被告要求原告工作至同年月16日，則原告此部分之主

01 張，無可採信。

02 (2)被告自認尚未給付原告同年2月份薪資之事實（本院卷110
03 頁），則原告請求被告給付113年2月份薪資33,000元，及同
04 年3月1至8日薪資8,516元（計算式：33,000元×8/31≐8,51
05 6），合計41,516元為有理由，逾此範圍之請求，則為無理
06 由。

07 3.補提繳勞退金部分：

08 (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
09 勞保局設立之勞退專戶；雇主每月負擔之勞退金提繳率，不
10 得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1
11 項分別規定明確。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該
12 條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害
13 者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收
14 益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退
15 休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月
16 提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收
17 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定
18 請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求
19 雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以
20 回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨採相
21 同見解）。

22 (2)查被告於原告自109年6月6日起至113年3月8日止之任職期
23 間，未依勞退條例之規定，各按原告每月實際領取之薪資為
24 原告提繳退休金至其個人退休金專戶，有勞保局113年7月12
25 日保退二字第11313201050號函暨檢附勞退金（勞退新制）
26 提繳異動明細表在卷可按（本院卷73-75頁），是被告應提
27 撥數額合計90,093元（詳如附表「應提撥勞退金額」欄所
28 示），依前開規定及說明，原告請求被告如數提繳至其勞退
29 專戶，為有理由，惟逾上開範圍之請求，則屬無據，不應准
30 許。

31 4.非自願離職證明書部分：

01 (1)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
02 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又本法所稱非自
03 願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、
04 破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及
05 第20條規定各款情事之一離職，就保法第11條第3項著有規
06 定。

07 (2)查兩造間勞動契約業經原告於113年3月8日依勞基法第14條
08 第1項第6款規定合法終止，已如前述，是以原告自被告離
09 職，即符合就保法第11條第3項所稱之「非自願離職」，是
10 其請求被告發給非自願離職之證明，依上開說明，洵屬有
11 據。

12 五、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
13 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
14 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
15 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1
16 項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查，原告
17 請求被告給付113年2月、同年3月1至8日積欠工資、資遣費
18 有理由，均以支付金錢為標的，其中積欠工資部分依勞基法
19 施行細則第9條規定，應於終止勞動契約時結清；資遣費依
20 勞退條例第12條第2項規定應於終止勞動契約後30日內發
21 給，均為定有期限之債權，兩造之勞動契約於113年3月8日
22 終止，欠薪可請求自同年月9日起、資遣費則可請求自同年4
23 月8日起算之法定遲延利息，原告就各該給付均請求自起訴
24 狀繕本送達翌日即113年7月16日（本院卷70-3頁）起算法定
25 遲延利息，亦屬有理。

26 六、綜上所陳，原告依勞基法第22條第2項本文、民法第486條前
27 段、勞退條例第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項及
28 就保法第11條第3項等規定，請求被告給付如主文第1項所示
29 之金額及利息，並應提繳90,093元至原告設於勞保局之勞退
30 專戶，暨開立非自願離職證明書予原告，均有理由，應予准
31 許。逾此範圍之主張，洵屬無據，應予駁回。又本判決第

01 1、2項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞
02 動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同
03 條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後
04 得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖
05 陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動
06 而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部
07 分，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回，附此敘明。

08 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
09 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

10 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
11 條。

12 中 華 民 國 113 年 8 月 28 日
13 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

14 正本係照原本作成。

15 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
16 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
17 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
18 應一併繳納上訴審裁判費。

19 書記官 邱淑利

20 中 華 民 國 113 年 8 月 28 日
21 附表：

22 以下附表金額均為新臺幣(元)，元以下四捨五入

23 附表：法院計算原告得請求被告補提勞退金之金額
備註：離職日未滿1個月，當月勞退金應提撥之金額按天數計算

提繳期間	應領薪資 (A)	月提繳工 資 (B)	應提撥勞退金額 (C=B×6%)
109.6.6至10 9.6.30	33,000元	33,300元	1,665元 (33,300×0.06×25/3 0)
109/7至113/2	33,000元	33,300元	87,912元

(續上頁)

01

			(33,300×0.06×44個月)
113.3.1至11 3.3.8	33,000元	33,300元	516元 (33,300×0.06×8/31)
合計			90,093元