

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

112年度竹勞簡字第4號

原告 陳慧珊

訴訟代理人 戴雯琪律師

被告 旭昇精密有限公司

法定代理人 林雄偉

訴訟代理人 廖本揚律師

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國113年4月9日辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣陸萬貳仟肆佰陸拾柒元，及自民國一一二年六月二十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應提撥新臺幣壹萬肆仟貳佰陸拾捌元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之二十二，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣陸萬貳仟肆佰陸拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬肆仟貳佰陸拾捌元為原告供擔保後，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：

(一)原告自民國104年8月3日起受僱於被告擔任行政助理，自000年0月間轉業務部門，於000年0月間獲悉自己懷孕，自000年0月間陸續口頭告知同事懷孕喜訊，於109年7月3日向人事主管詢問請產檢假事宜。109年7月14日客戶世界先進積體電路股份有限公司（下稱世界先進公司）投訴原告服務態度不佳，000年0月00日下班前被告之負責人乙○○及人事主管甲

○○約談原告，林偉雄告知原告不適合做業務，且公司內部無其他職缺可調配，即藉由該客訴事件，評斷原告不適任，濫用雇主優勢誤導原告接受2.5個月薪資額及2個月產假薪資補貼之離職費用而簽署離職單。原告之後多次向被告要求開立非自願離職證明遭拒絕，原告損失工作、產假、育嬰留職停薪、失業補助等權益甚鉅提出申訴，案經勞動部於110年12月10日作成決定，迭經被告申請審議及訴願均遭駁回，而認定被告違反性別平等工作法第11條第1項規定。

(二)本件原告係遭被告非法資遣，並非原告自願離職，且原告於109年8月5日確認被告不付預告工資及開立非自願離職證明書後，亦已於109年8月6日以存證信函通知撤銷於109年7月16日所為離職之意思表示，被告性別歧視已被認定成立，終止勞動契約並無理由，因此兩造僱傭關係自109年7月16日起應繼續存在。而原告於109年12月16日分娩，被告就原告所受工資、育嬰留職停薪津貼、懷孕歧視之精神上損害等，應負賠償責任，故請求被告給付下列款項：

- 1.被告原應給付自109年7月16日起至原告分娩前即109年12月16日止之薪資共3個月即10萬2000元(計算式：3萬4000元×3個月)。
- 2.依勞動基準法第50條第1項之規定給付8週(56日)產假薪資6萬3467元(計算式：3萬4000元÷30日×56日)。
- 3.被告於非法資遣原告後即將原告之勞健保退保，致原告無法依就業保險法第19條之2請領育嬰留職停薪津貼，則被告依同法第38條第1項規定，尚應賠償6個月之育嬰留職停薪津貼之損害共12萬2400元(計算式：3萬4000元×60%×6個月)。
- 4.被告違反性別工作平等法非法資遣原告，依該法第29條規定，應給付原告精神上損害賠償20萬元。
- 5.綜上，被告應給付原告共計48萬7867元，因被告非法資遣原告後，已給付15萬3000元予原告，將該款項扣除後，原告尚得向被告請求給付33萬4867元(10萬2000元+6萬3467

元+12萬2400元+20萬元-15萬3000元)。

(三)另依勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定，被告自違法解雇原告後即未為原告提撥勞工退休金，致原告受有損害。而原告離職前平均每月工資為3萬4000元，據此，被告應按月提撥百分之6之勞工退休金，即每月提撥2088元至原告之勞工退休金專戶。故原告請求被告應提撥自109年7月16日起迄000年0月00日產假期滿日止之勞工退休金，按月提撥2088元至原告勞工退休金專戶，共應提撥6個月25日共1萬4278元〈計算式：2088元 $\times$ (6+25/30)月〉。

(四)綜上所述，爰依兩造勞動契約及前揭規定提起本件訴訟。並聲明：1.被告應給付原告33萬4867元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2.被告應提撥1萬4278元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。3.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告係於104年8月3日起受僱於被告擔任行政助理，嗣於107年6月開始擔任業務人員。但原告擔任業務人員後，未善盡責任，而其溝通協調能力有待加強，任職期間常疏於拜訪客戶及向客戶介紹被告產品與服務內容。於000年0月間，原告遭被告重要客戶華邦電子股份有限公司（下稱華邦電子公司）客訴，此事導致華邦電子公司另找其他廠商提供服務，被告因此失去了此一重要客戶。原告108年度之考核成績為全公司最差。惟原告未記取經驗，於109年7月14日，被告另一大客戶世界先進積體電路股份有限公司一廠（下稱世界先進公司一廠）即來電客訴原告。嗣於109年7月16日，被告負責人兼總經理乙○○親自與原告會談，該日參與會談之人有乙○○、甲○○（被告之人資）、原告3人。經過懇切交談後，原告當場主動表示要離職等語。隨後由甲○○準備自願離職單，並按程序完成離職申請。雖原告任職期間屢遭被告重要客戶投訴，但考量其對公司亦有付出勞力，被告仍有給予離職慰問金，因此開立發票日期109年7月16日、票號HC00

00000、面額15萬3000元之支票(下稱系爭支票)交給原告收執，原告於次日即109年7月17日將系爭支票兌現。

(二)原告離職以後，因貪求失業補助，竟私下找甲○○要求開立與事實不符之非自願離職證明及補貼其預告工資等，因甲○○曾參與109年7月16日會談，知悉原告是自請離職，核其狀況不屬於非自願離職，因此拒絕原告之請求。原告遭拒後仍不死心，復於109年8月5日透過LINE向被告負責人乙○○要求開立非自願離職證明，乙○○當下也直接拒絕。原告對此心生不滿，竟於109年8月6日以新竹南大路郵局000081號存證信函羅織不實事項寄發予被告，除撤銷先前主動離職之意思表示外，更要求被告開具非自願離職證明書及給付預告工資。為遂行其目的，原告羅織不實事項，以被告歧視懷孕、藉故要求原告離職為理由，於109年8月10日向新竹市政府申訴。新竹市性別工作平等及就業歧視評議委員會(下稱竹市評議委員會)就原告所提性平事件，前後立場矛盾，初始認定懷孕歧視不成立，經勞動部發回後，推翻先前懷孕歧視不成立之認定，其理由竟是「被告無法證明因非懷孕而資遣原告」，硬是將「原告自請離職事件」曲解為「被告因原告懷孕而資遣原告」，認定被告違反性平法第11條1項規定。被告循訴願程序無著後，已提起撤銷訴訟，現由臺北高等行政法院以112年訴字第553號受理在案。

(三)原告既於109年7月16日基於己意自請離職，並以對話方式而為意思表示，當場即發生終止勞動契約之效力，離職申請單之簽立，僅是完備書面手續，但此申請單有原告本人及相關主管之簽名，當能證明原告有自請離職之事實。且民法規定得撤銷意思表示之情形，限於詐欺、脅迫或錯誤，則原告主張撤銷109年7月16日離職之意思表示，所據為何？且原告於離職後，同日晚上即一一向同事，包含人事甲○○傳訊息道別，且內容詳和，並無埋怨，可證原告是自請離職，否則原告不可能與甲○○有如此和平之對話。

(四)原告於109年7月16日自請離職，客觀上雖在其懷孕期間，但

兩造間勞動契約之終止，係因原告未能盡業務人員職責，連續兩年遭原告重要客戶客訴，連續兩年公司考核成績墊底，嚴重損及公司利益，原告當場為離職之意思表示，可知原告終止勞動乙節，無關其是否懷孕，更無關被告負責人當時是否知悉其懷孕！縱令原告處於懷孕情形，難道被告就不能調查客訴事實及檢討原告執行業務有無不妥？甚至原告自請離職也因其客觀上有懷孕事實而無效？

(五)綜上，本件原告係單純自請離職，被告並無懷孕歧視，原告依性別工作平等法第11條、第26條、第29條規定所為請求，皆無理由。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准免為宣告假執行。

三、本院之判斷：

原告主張前揭任職被告之期間、擔負之職位及原告懷孕之時間，另原告之月薪平均為3萬4000元等節，被告對此均未爭執，此部分之事實，堪以認定。原告另主張其於109年7月3日向人事主管詢問請產檢假事宜，109年7月16日遭被告以原告懷孕為由資遣，並簽屬離職單等情，則提出新竹市政府函、行政院訴願決定書、存證信函、出生證明等件為證(見本院卷第19-49頁)。然為被告所否認，並以前詞置辯，是本件本院應審究者為：(一)本件原告係自願離職，亦或遭被告以懷孕歧視資遣？(二)原告請求被告給付前揭款項，有無理由？(三)原告向被告請求補提撥前揭退休金至原告勞工保險退休金專戶，有無理由？

(一)本件原告係自願離職，亦或遭被告以懷孕歧視資遣？

1.按為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法；雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力，

01 性別平等工作法第1條第1項、第11條定有明文。查其立法
02 理由在於禁止雇主因性別或懷孕、分娩等因素而對受僱者
03 在退休、資遣、離職及解僱等之處置上為直接或間接不利
04 之對待。又受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇
05 主應就差別待遇之非性別因素，或該受僱者或求職者所從
06 事工作之特定性別因素，負舉證責任。性別工作平等法第
07 31條定有明文，其立法理由在於因雇主之於勞工常居於較
08 為優勢之地位，雇主究否因性別因素而對受僱者在退休、
09 資遣、離職及解僱等之處置上為直接或間接不利之對待，
10 受僱者往往舉證不易，故法律明訂受僱者僅需善盡釋明之
11 責，舉證責任即轉換至雇主。

12 2.次按勞動基準法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工
13 作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立
14 法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動
15 契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，
16 其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客
17 觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之
18 工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品
19 行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且
20 須雇主於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍
21 無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手
22 段性原則」（最高法院96年台上字第2630號判決意旨參
23 照）。

24 3.查本件原告主張被告係因其懷孕，利用世界先進公司一廠
25 之客訴，而於109年7月16日資遣原告，終止與原告間之僱
26 傭關係，顯有違反性別平等法第11條之規定乙節，已提出
27 新竹市政府111年3月22日府勞動字第11100488461號函及
28 附件新竹市性別平等及就業歧視評議委員會審定書、行政
29 院院臺訴字第1125004067號訴願決定書為證（見本院卷第1
30 9-44頁），而原告於109年12月16日分娩，有出生證明書為
31 佐（見本院卷第49頁），堪認其於109年7月16日確已懷孕，

01 且原告先前曾因懷孕而向被告之人事即證人甲○○詢問相
02 關請假事宜，此經證人甲○○證述明確(見本院卷第179
03 頁)。是原告已針對其懷孕遭被告歧視，而將其資遣等事
04 實為相當之釋明，依上開說明，被告應就其非因原告懷孕
05 而將其資遣等情，負舉證責任。

06 4.被告雖辯稱原告擔任業務後未善盡責任，溝通協調能力亦
07 不佳，因而分別遭被告之客戶華邦電子公司、世界先進公
08 司一廠客訴，原告108年度之考核成績亦墊底等語，然被
09 告復辯稱原告係自請離職，而非經被告認定原告無法勝任
10 其工作而終止勞動契約。且被告亦僅表明：經過被告之負
11 責人、人事與原告懇切交談，原告或許已知問題所在，在
12 經過思考後，原告當場主動表示決定要離職等語(見本院
13 卷第82頁)，對於「原告自請離職」及上開「原告遭客戶
14 投訴」二者間之關聯全未說明。而證人即被告之負責人乙
15 ○○於本院亦證稱：109年7月16日之員工離職申請單之上
16 半部由原告自行填寫，下半部則由被告各部門主管及我本
17 人簽核；當天是因為客訴事宜，我就與原告及甲○○會
18 談，原告一開始否認有說過一些話，直到我表示要去查
19 證，原告才坦承，我有跟原告說業務要有技巧、責任等，
20 當時原告很亢奮，說他無法做到，就提出離職，我們再三
21 確認後，就由甲○○準備離職手續等語(見本院卷第168-1
22 69頁)；證人甲○○則到庭證稱：我是被告之會計、採購
23 及人事；109年7月16日當日是被告之負責人乙○○找原告
24 和我去談客訴事宜，當時全程由他們對談，我在旁為第三
25 人；後來原告自願離職，乙○○要我去拿離職申請單，我
26 就依指示拿申請單給原告填寫；離職申請單我不清楚為何
27 原告未填寫離職原因等語(見本院卷第174-175、178頁)。
28 證人乙○○及甲○○上開證述內容，對於原告自請離職與
29 其遭客訴及考績間，亦均未能明確闡述其關聯。且依109
30 年7月16日之員工申請離職單(見本院卷第101頁)，可見離
31 職單上半部為申請人之姓名、部門與職稱、申請及擬離職

01 日期、離職原因，而其中申請日期及擬離職日期均為109
02 年7月16日即填寫當日，離職原因欄則未填寫。衡情若本
03 件確係因原告感念自身能力之不足，經過會談並再三確認
04 後方決定自行離職，當可按實記載其離職原因，而非刻意
05 留白，且證人乙○○及甲○○對於未填寫離職原因乙節，
06 亦均未能說明原因，則原告離職與其遭客訴及其業務能力
07 是否有關，自非無疑，被告此部分辯詞，已難遽信。

08 5.被告另以原告於109年7月16日晚上先後向同事及證人甲○
09 ○傳送訊息，且訊息內容平和，而辯稱原告係自請離職等
10 語。然觀諸上開訊息內容(見本院卷第127-131頁)，分別
11 係原告對同事表示感謝過往之照顧、希望將來順利等感謝
12 及祝福之意，未提及原告為自願離職之情事，且原告自10
13 4年間即任職於被告，任職期間非短，原告不論係遭資遣
14 或主動離職，衡情均可能對長期相處之同事表達感謝或祝
15 福，尚無從憑原告所發出之訊息平和，即認原告並非遭被
16 告資遣。而原告雖亦傳送訊息予證人甲○○，且所傳訊息
17 內容與上開其他同事收受之訊息類似，然依證人甲○○上
18 開證述內容，可見證人甲○○雖有參與109年7月16日與原
19 告之會談，然其並非在場與原告洽談者，僅係因其職務而
20 在場，現場仍係由乙○○及原告洽談，故縱使原告係遭被
21 告資遣，原告亦非當然會對證人甲○○抱有敵意，故上開
22 對話紀錄亦無從作為原告係自願離職之佐證。

23 6.證人乙○○雖復證稱：109年7月16日原告離職前，我並不
24 知道原告有懷孕；公司員工之產假、婚假不會知會我，會
25 由人事主管甲○○處理等語(見本院卷第170、173頁)。然
26 證人甲○○另證稱：於000年0月間，原告曾說為了去看月
27 子中心要請事假，6月時則有詢問產假事宜，我說會查詢
28 後回覆原告，但後來原告沒有特別要請假，我就沒有跟原
29 告回覆；109年之請假卡會由職務代理人、單位主管、工
30 程師人簽名，之後會交給我，我再給乙○○簽核等語(見
31 本院卷第179-180頁)，且觀諸原告109年之請假卡翻拍照

片(見本院卷第203頁)，可見原告請假不論假別，最終均會由被告負責人乙○○簽核。再依證人甲○○所述，原告請假均會由其經手，而證人甲○○既已因原告告知要看月子中心而協助辦理請事假之手續、嗣後亦經原告詢問產假事宜，可認證人甲○○於109年7月16日前早已知悉原告懷孕，而原告懷孕與原告上開請假事宜息息相關，衡情最後簽核之證人乙○○對此亦無不知之理，是證人乙○○證稱其於事前不知原告懷孕等語，應係迴護被告之詞，不足採信，自無從為有利被告之認定。

7.綜上所述，被告既未能舉證證明非因原告懷孕而解僱原告，依上開說明，被告對原告終止勞動契約，除與勞動基準法第11條第5款規定不符外，亦因違反性別工作平等法第11條第2項之規定，依同條第3項規定而無效。是原告主張遭被告懷孕歧視，構成非法資遣，自屬有據。

(二)原告請求被告給付前揭款項，有無理由？

1.109年7月16日至同年12月16日薪資部分

(1)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬(最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照)。查被告於109年7月16日終止系爭勞動契約，並不合法，已如前述，被告之上開終止契約，雖不生終止契約之效力，但已足徵被告有為預示拒絕受領原告勞務之意思表示，而原告在被告非法資遣前，主觀上並無

01 任意去職之意，客觀上既於109年8月6日以存證信函通
02 知被告撤銷離職之意思表示，堪認原告斯時已表示欲繼
03 續提供勞務，並已將準備給付之事情通知被告，但為被
04 告所拒絕，則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，
05 原告無須催告被告受領勞務，而被告於受領遲延後，並
06 未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協
07 力，依上開規定，應認被告已經受領勞務遲延，並應給
08 付薪資與原告。

09 (2)原告於遭資遣前之平均月薪為3萬4000元，而原告於109
10 年8月6日對被告為繼續提供勞務之意思表示等節，業經
11 論述如前，是原告自得請求被告應給付109年8月6日起
12 至109年12月16日止共計4月10日已到期之薪資。原告主
13 張被告應給付109年7月16日至109年12月16日部分之薪
14 資等語，逾上開範圍之部分固屬無據，然原告本件復表
15 明僅請求被告給付3月薪資共10萬2000元，未逾109年8
16 月6日起至109年12月16日止已到期之薪資範圍，是原告
17 此部分請求，為有理由，應予准許。

18 2.產假薪資部分

19 按女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；前項女
20 工受僱工作在6個月以上者，停止工作期間工資照給，勞
21 基法第50條第1項前段、第2項前段定有明文。本件原告受
22 僱工作在6個月以上，且於000年00月00日生產一子，為兩
23 造所不爭執。而8週產假本屬在雇主應給予產假之法定期
24 間，且雇主應給予產假之法定期間（即分娩前後8週）乃
25 國家為維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，並消
26 除性別歧視，促進兩性地位之實質平等，以達維護母性之
27 憲法目的所設之強制規定，且此係雇主之義務，故縱使原
28 告未於分娩前向雇主即被告明示申請何時開始為產假期間
29 而完成請假手續，惟被告既有給予原告產假之義務，且被
30 告亦明知原告已懷孕，依前揭說明，本院自難以原告未向
31 被告明示請求產假而認被告得不給付原告產假期間工資。

01 是以，原告依勞動基準法第50條規定，請求被告給付產假期間8週（56日）之工資6萬3467元（計算式：3萬4000元
02 ÷30日x56日），應屬有據。
03

04 3.育嬰留職停薪津貼部分

05 (1)接受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請
06 育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。
07 育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。育嬰留職停
08 薪實施辦法，由中央主管機關定之，性平法第16條第1
09 項前段、第4項訂有明文。次按被保險人之保險年資合
10 計滿1年以上，子女滿3歲前，依性平法之規定，辦理育
11 嬰留職停薪，得請領育嬰留職停薪津貼；育嬰留職停薪
12 津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前6個月平均
13 月投保薪資60%計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，
14 按月發給津貼，每一子女合計最長發給6個月，就保法
15 第11條第1項第4款、第19條之2第1項分別定有明文。又
16 受僱者申請育嬰留職停薪，應事先以書面向雇主提出，
17 前項書面應記載下列事項：一、姓名、職務。二、留職
18 停薪期間之起迄日。三、子女之出生年、月、日。四、
19 留職停薪期間之住居所、聯絡電話。五、是否繼續參加
20 社會保險。六、檢附配偶就業之證明文件，修正前育嬰
21 留職停薪實施辦法第2條第1、2項亦有明定。

22 (2)經查，原告於109年12月16日分娩前，任職被告固已逾6
23 個月，然原告並未提出其以書面向被告申請育嬰留職停
24 薪之佐證，核與前揭育嬰留職停薪之要件不符，則原告
25 此部分請求，自屬無據。

26 4.損害賠償部分

27 (1)按雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性
28 別或性傾向而有差別待遇；受僱者或求職者因性別平等
29 工作法第7條至第1條或第21條之情事，受有損害者，雇
30 主應負賠償責任；前3條情形，受僱者或求職者雖非財
31 產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，性別平等工作

01 法第11條第1項、第26條、第29條前段分別定有明文。
02 又性別工作平等法乃為保障性別工作權之平等，貫徹憲
03 法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之立法精神，
04 若雇主資遣勞工係基於性別歧視之意圖，或為規避法定
05 應給予假期、薪資而為，自應依法負損害賠償之責。

06 (2)經查，本件被告於109年7月16日資遣原告時，有以原告
07 懷孕為考量事由，其終止勞動契約不合法等節，已如前
08 述。堪認被告有違反上開性別工作平等法規定之事實。
09 是原告據此主張其精神因而受有相當痛苦乙情，應非子
10 虛，並依性別工作平等法第29條規定，請求被告公司賠
11 償非財產上之損害，應屬有據。本院審酌原告之智識程
12 度及家庭經濟生活狀況，並考量被告之資本總額、所營
13 事業等一切情狀，因認原告所請求被告賠償精神慰撫金
14 20萬元，尚屬過高，應酌減為5萬元為適當，逾此部分
15 之金額，應予駁回。

16 5.綜上，原告得請求被告給付之金額共計21萬5467元(計算
17 式：10萬2000元+6萬3467元+5萬元)，然被告業已以交
18 付系爭支票之方式給付原告15萬3000元，此經原告自承在
19 卷，故扣除被告已給付之款項後，原告得請求被告給付之
20 金額為6萬2467元，逾此部分之請求，無從准許，應予駁
21 回。

22 6.未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
23 責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付
24 時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。
25 其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命
26 令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。前項
27 催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，應
28 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
29 利率為百分之5，民法第229條、第203條分別定有明文。
30 被告於112年6月21日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書
31 可按（見本院卷第67頁），因此，原告請求被告給付上開

款項部分，應自起訴狀繕本送達翌日即112年6月22日起至清償日，按週年利率百分之五計算之利息，應屬有據。

(三)原告向被告請求補提撥前揭退休金至原告勞工保險退休金專戶，有無理由？

按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶；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百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞退條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月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益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償。然於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。查，被告於原告在職期間依原告之月薪3萬4000元，按月為其提繳2088元勞工退休金，且於109年7月16日起被告即未按月提繳勞退金乙情，為兩造所不爭執，復兩造間僱傭關係不因被告違法資遣而終止，本院已認定如前，則原告請求被告提撥自109年7月16日起至110年2月10日，共計6月25日之勞工退休金1萬4268元（計算式：2088元×6月25日）至其勞退金個人專戶內，即屬有據，逾此範圍之請求，則屬無據。

四、綜上所陳，原告依勞動契約法律關係、勞動基準法第50條、就業保險法第19-2條、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項之規定，請求被告給付如主文第1項所示，及提撥如主文第2項所示金額至原告之勞工退休金專戶，均有理由，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

五、本件係勞動事件，就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告

01 敗訴之判決時，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權
02 宣告假執行；另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供
03 擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部
04 分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

05 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
06 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
07 逐一論列；另被告於言詞辯論終結後提出之攻防方法，本院
08 本無從審究，附此敘明。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

10 中 華 民 國 113 年 4 月 30 日

11 勞動法庭 法官 黃世誠

12 以上正本係照原本作成。

13 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴（須按
14 他造當事人之人數附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳
15 納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 113 年 4 月 30 日

17 書記官 楊霽