臺灣臺中地方法院民事判決

110年度重勞訴字第4號

原　　告　周金德

訴訟代理人　何志揚律師（法扶律師）

被　　告　伯克錸保全股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　柯淯丰

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　陳昭宜律師

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，本院於民國111年5月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應提繳新臺幣32,436元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。

二、原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

三、訴訟費用由被告負擔1000分之5。

四、本判決得假執行；但被告如以新臺幣32,436元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1 項第3 款定有明文。原告起訴請求聲明第㈠項原為：被告應給付原告新臺幣（下同）7,150,873元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息（見本院卷㈠第13頁）；嗣於民國111年5月5日言詞辯論期日將上開聲明變更為：被告應給付原告7,017,643元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止按年息百分之5計算

之利息（見本院卷㈡第47頁）。核上開聲明之變更，請求基礎事實同一，僅屬減縮應受判決事項之聲明，與前揭規定並無不合，應予准許。

乙、實體部分：

壹、原告主張：

一、原告自105年11月7日起受僱於被告公司，於107年7月31日派駐擔任精銳花映樹社區（位於台中市○○區○○00路000號）之晚班保全人員，每月工作24日，工作時間為晚上7時至隔日早上7時共12小時，每月薪資含加班費約為36,800元。原告於108年5月31日晚上11時30分突然倒下（下稱系爭事故），送往林新醫院急救後即入住加護病房並長達1年住院治療，經診斷為出血性腦中風、甲狀腺機能亢進併甲狀腺風暴、顱內出血併左側肢體無力及失語症、自體免疫性甲狀腺炎等無從回復之職業傷害，迄今仍有左側肢體包含臉部之持續癱瘓、行動困難（下稱系爭傷害）。原告於任職期間每月上班時數及加班時數均超過法定上限，系爭傷害發生前6個月（即107年12月1日至108年5月31日）上班時數分別為300小時、279小時50分、267小時40分、304小時10分、292小時，每月上班時數均超過288小時以上，加班時數亦超過46小時之上限，符合107年10月15日勞動部職業安全衛生屬發布之職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引（下稱系爭指引）中長期工作負荷過重之情形，系爭傷害亦經勞動部勞工保險局（下簡稱勞保局）109年8月13日保職核字第10802112141901號函核定職業傷病給付263日，足證原告確實屬於長期過勞之職業傷害，依民法第184條第1項前段及第2項規定，被告應負賠償之責。被告自系爭傷害後未再支付任何薪資及賠償，甚至有高薪低報、強制超時加班工作等情，並否認系爭傷害屬職業災害，違反勞工保險條例第14條之1第1項及勞動基準法第59條第1項第1款規定，原告多次請求賠償、調解均遭被告公司拒絕。原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，並以本起訴狀送達被告之日為

終止契約日。為此，原告依勞動基準法第59條第1項、勞工保險條例第12條、第14條之1第1項、第72條第3項、民法第184條第1項前段及第2項規定，請求被告給付資遣費、職災補償、損害賠償。請求項目及金額分述如下：

㈠資遣費：原告於系爭傷害發生前6個月之平均薪資為34,672元，任職期間為105年11月7日至110年3月17日，年資共計4年5月，依勞工退休金條例第12條第1項規定，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，原告得請求資遣費為76,567元【計算式：34,672元×〈4+5/12〉×1/2＝76,567元】。

㈡職災補償部分：

1.醫療費用：原告自系爭傷害發生後迄今已支出醫療費用175,731元，又原告自108年5月31日至109年3月26日住院期間，均須由專人24小時看護，其中108年6月17日至8月6日委由看護照顧，支出費用124,600元，108年8月6日至109年3月26日則委由外籍看護工照顧，支出費用213,318元，嗣原告出院後因生活無法自理，109年3月27日至110年3月17日共356日由其父親在家照顧，以日薪2,200元計之，看護費用為783,200元，前開金額總計1,296,849元，依勞動基準法第59條第1款規定，請求被告負擔醫療費用1,296,849元【計算式：175,731元＋124,600元＋213,318元＋783,200元＝1,296,849元】。

2.原領薪資：原告自108年5月31日系爭傷害發生後，迄今尚未復原，被告未曾給付原領薪資，原告108年4月薪資為33,651元，依勞動基準法第59條第1款規定，原告得請求108年6月至110年3月共22個月薪資740,322元，惟扣除原告已領取勞保局傷病給付169,372元、105,708元，原告尚得請求465,242元【計算式：740,322元－169,372元－105,708元＝465,242元】。

3.失能給付之差額：原告之職業災害失能程度，經勞保局依勞工保險失能給付標準附表核給第7級失能給付660日，然而原告實際薪資投保級距為34,800元(日投保薪資1,160元)，被

告僅投保薪資30,300元(日投保薪資1,010元)，致原告短少領取失能給付99,000元【計算式：660日*(1,160元-1,010元)=99,000元】。

㈢損害賠償部分：

1.減少勞動能力之損失：原告失能等級為第七級失能，依規定喪失勞動能力比例均為69.21%，原告自108年5月31日當時44歲起算至法定退休年齡65歲，尚可工作22年，以每月平均薪資34,794元計算，原告每年減少勞動能力損害為288,971元【計算式：34,794元x12月x69.21%＝288,971元】，並以霍夫曼計算方法扣除中間利息後，核計原告因勞動能力減少所受之損害為4,213,215元【依霍夫曼式計算法扣除中間利息計算式：288,971元x14.00000000=4,213,215。其中14.00000000為年別單利5%第22年霍夫曼累計係數】，原告得依民法民法第184條第1項前段及第2項規定，請求被告給付此部分損失。

2.精神慰撫金：原告正值壯年因被告惡意要求超時工作，而導致腦中風偏癱終日需專人照護，受有身體傷害及精神上痛苦，請求被告給付精神慰撫金1,000,000元。

㈣補繳勞工退休金：原告實際薪資投保級距為34,800元，每月應提繳6%即2,088元至原告之退休金專戶內，惟被告以低於實際薪資之級距提繳勞工退休金，依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，被告應補提繳32,436元至原告之退休金專戶內。

二、聲明：

㈠被告應給付原告7,017,643元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。

㈡被告提繳32,436元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

㈢原告願供擔保請准宣告假執行。

貳、被告方面：

一、原告自105年11月7日起受僱於被告公司，於107年7月31日派

駐原告擔任精銳花映樹社區（位於台中市○○區○○00路000號）之夜班管理員，工作時間為晚上7時至隔日早上7時共12小時，月休6日。原告於108年5月31日晚上11時許社區值勤時，因甲狀腺機能亢進併甲狀腺風暴及自體免疫性甲狀腺炎疾病，送往林新醫院急救。雖原告主張系爭傷害係因超時加班而引發之職業災害，然原告於系爭傷害發生前1至6個月之上班時數分別為264、288、288、288、264、288小時，並未超過系爭指引每月總工時之上限；又原告派駐之社區僅23戶，實際戶數為16戶，主要工作係監看監視器，其他工作如處理掛號包裹、訪客之數量較少，原告於病發當時至前一日並未有重大工作環境變化、重大精神或身體負荷事件等情，發病前一週亦未從事特別繁重之工作，原告亦曾於108年5月26日及29日休假，並無短期或長期工作過重之情形；況且原告本身原罹患甲狀腺機能亢進併甲狀腺風暴及自體免疫性甲狀腺炎，前開疾病易促發腦血管疾病，而且原告有吸菸習慣，每天10支菸，菸齡10年，其生活習慣亦促發腦血管疾病，因此原告受有系爭傷害非屬職業災害，與從事保全工作無關。

二、原告主張依民法第184條第1項前段及第2項規定請求被告賠償，惟被告均依勞動部發布保全業之保全人員工作時間審核參考指引（下稱保全業指引）辦理，並無過失，且原告於系爭傷害發生前6個月（即107年12月1日至108年5月31日），每月工作總時數均未超過288小時，係符合保全業指引規定，因此被告無須負賠償之責。

三、並聲明：

㈠原告之訴駁回。

㈡如受不利判決請准供擔保免為假執行。

叁、法院會同兩造整理並協議不爭執事項與爭執事項，如下（本院依判決格式修正或增刪文句，見本院卷㈡第47至48頁）：

一、不爭執事項：

㈠原告於105 年11月7 日受僱於被告伯克錸保全股份有限公

司，於107 年7 月31日派駐精銳花映樹社區(台中市○○區○○00路000 號），擔任夜班管理員。

㈡原告每月薪資含加班費為36,800元。

㈢原告於108年5月31日晚班值勤期間23時30分倒下，送往林新醫院急診並住院。

㈣兩造勞動契約終止日為原告提起本訴之110年3月17日。

㈤原告已受領勞動部勞工保險局發給傷病給付各169,372元、105,708 元，及失能給付660 日計666,600 元及核退自墊醫療費5350元。

二、爭執事項：

㈠原告腦中風疾病是否屬職業病？

㈡原告得否向被告請求資遣費76,567元?

㈢原告得否向被告請求職業災害補償金共1,727,861 元（含醫療費用42,501元、看護費用1,121,118 元、原領薪資部分465,242 元、失能給付部分99,000元）？

㈣原告得否請求被告補繳勞工退休金共計32,436元？

㈤原告得否向被告請求侵權行為損害賠償共計5,213,215元？

肆、本院之判斷：

一、系爭傷害是否為勞動基準法第59條規定職業災害所致疾病之職業病：

㈠按本法未規定者，適用其他法律之規定。勞基法第1條第1項後段定有明文。勞基法第59條規定勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，僱主應依該條規定予以補償，惟何謂職業災害，勞基法無定義規定。職安法第2條第5款雖規定職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。職安法規定職業災害採較嚴格定義，限於僱主所提供工作場所之安全與衛生設備等職業上原因所致者，方屬職業災害。而按被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第4日起，發給

職業傷害補償費或職業病補償費，勞工保險條例（下稱勞保條例）第34條第1項定有明文。勞基法、勞保條例均係為保障勞工權益而設，且勞基法第59條規定職業災害補償，如同一事故，依勞保條例或其他法令規定，已由僱主支付費用補償者，僱主得以抵充，可見勞基法所規範之職業災害，與勞保條例規範之職業傷病，具有相同之法理及規定之類似性質，故勞保條例所規定職業傷病，自得作為勞基法第59條規定職業災害所致疾病之認定標準（最高法院92年度台上字第1960號判決意旨參照）。次按職業災害，係勞工於執行其業務上之工作時，因工作的意外事故，而致使工人發生死亡、殘廢、傷害或疾病的災害。惟按勞動基準法第59條所稱之職業災害，固包括勞工因事故所遭遇之職業傷害或長期執行職務所罹患之職業病，且職業病之種類及其醫療範圍，應依勞工保險條例有關之規定定之，惟勞工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務執行有相當之因果關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重在職務與疾病間之關聯性（職務之性質具有引發或使疾病惡化之因子）外，尚須兼顧該二者間是否具有相當之因果關係以為斷(最高法院100年度台上字第1191號判決意旨參照)。是勞基法第59條所規定職業災害而致疾病，自係指勞保條例所規定勞工因執行職務所致傷病，該執行職務和傷病之間具有相當因果關係而言。

㈡又按勞保條例第34條第2項規定授權訂定之勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第21條規定，被保險人疾病之促發或惡化與作業有相當因果關係者，視為職業病。又為降低疾病促發與職業原因因果關係判斷難度、縮短審查認定期程及確保職業原因認定見解之一致性，主管機關勞動部編訂有「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引」（下稱系爭參考指引），依107年10月15日修正系爭參考指引內容有：「目標疾病：腦血管疾病、心臟疾病」、「原有疾病自然過程惡化及促發疾病之潛在危險因子」、「原有疾病、宿因等：腦血管及心臟疾病之發病是患

者本身原本即有的動脈硬化等造成的血管病變或動脈瘤……」、「自然過程惡化之危險因子：『自然過程』係指血管病變在老化、飲食生活、飲酒、抽煙習慣等日常生活中逐漸惡化的過程」、「促發疾病之危險因子」、「腦血管及心臟疾病易受外在環境因素致超越自然進行過程而明顯惡化；其促發因子包括氣溫、運動及工作過重負荷等」、「工作負荷：與工作有關之重度體力消耗或精神緊張（含高度驚愕或恐怖）等異常事件，以及短期、長期的疲勞累積等過重之工作負荷均可能促發本疾病」等內容說明目標疾病危險因子內容，並有「工作負荷因子列舉如下：⑴不規則的工作。⑵工作時間長的工作。⑶經常出差的工作。⑷輪班工作或夜班工作。⑸工作環境（異常溫度環境、噪音、時差）。⑹伴隨精神緊張的工作」、「職業促發腦血管及心臟疾病的基本原則如下：1.原有腦血管及心臟疾病之危險因子者，在某工作條件下，促發本疾病之盛行率較高。2.原有腦血管及心臟疾病之危險因子者，在某工作條件下，被認知會超越自然進行過程而明顯惡化本疾病」、「評估工作負荷情形：主要在於證明工作負荷是造成發病的原因。根據醫學上經驗，腦血管及心臟疾病病變之情形被客觀的認定其超越自然過程而明顯惡化的情形稱為負荷過重。被認為負荷過重時的認定要件為異常的事件、短期工作過重、長期工作過重」、「長期工作過重：評估發病前約6個月以內，是否因長時間勞動造成明顯疲勞的累積。其間，是否從事特別過重之工作及有無負荷過重因子係以『短期工作過重』為標準。而評估長時間勞動之工作時間，係以每週40小時工時以外之時數計算加班時數。其評估重點如下：發病日至發病前1個月之加班時數超過100小時，或發病日至發病前2至6個月內，月平均超過80小時的加班時數，其加班產生之工作負荷與發病之相關性極強」、「發病日前1至6個月，加班時數月平均超過45小時，其工作與發病間之關連性，會隨著加班時數之增加而增強，應視個案情況進行評估」、「經綜合評估具工作負荷之要件

後，需再確認有無經證實為其他疾病之促發，如高血壓、糖尿病等，若為其他疾病促發者，非本指引之應用範圍；若無其他疾病促發，需再考量自然過程惡化因子以外，有無其他與工作無關之外在環境因素或個人異常事件所致？如氣溫急遽變化、個人之運動等。若經確認無上述情形，可認定為職業原因所促發；而綜合評估具工作負荷之要件，又有其他與工作無關之外在環境或個人異常事件之情況，則需綜合判斷促發疾病惡化致超越自然過程之貢獻度，如職業原因促發惡化之貢獻度大於50%，則可認定為職業原因所促發」等判斷是否為職業原因導致目標疾病標準（見本院卷一第191頁至第208頁）。系爭參考指引既係作為判斷職業促發腦血管及心臟疾病之標準，以為判斷是否給付勞保條例之職業病補償費，自亦得作為判斷是否構成勞基法第59條規定職業災害所致疾病依據。

㈢由於各業之勞動態樣各異其內容，其中從事監視性性質之保全人員，原則上係在一定之場所就一定之配置，以監視為其本來之業務，其身體與精神之緊強程度通常較低，行政院勞工委員會（已於103 年改制為勞動部）業於87年7 月27日以台87勞動二字第032743號函，將保全業之保全人員核定為勞動基準法第84條之1 之工作者，另依勞動部104 年6 月24日勞動條3 字第1040130875號函修正發布、105 年1 月1 日起實施之「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」，第4點即載明：「保全業之一般保全人員每月正常工時上限為240 小時，每月延長工時上限為48小時，每月總工時上限為288 小時。」（見本院卷㈠第217頁），而一般勞工正常工作時間，每日不得超過8 小時，每週不得超過40小時（勞動基準法第30條第1 項）。另雇主徵得勞工同意得延長工作時間，其連同正常工時每日不得超過12小時，每月延長工作時間總時數不得超過46小時，但如遇天災、事變或突發事件有例外規定。另，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長工作時間得採3 個月總量管控，但1

個月不得超過54小時，每3 個月不得超過138 小時（勞動基準法第32條第2 、4 項）。由此可知，保全業之一般保全人員每月正常工時上限為240 小時、法定總工時上限為288 小時，與一般勞工每月法定正常工時上限約為174 小時【（40小時x52週＋8 小時／天）÷12月】、總工時上限約為220 小時（174 小時＋每月延長總工時上限46小時），並不相同。

㈣查，原告每日之上班時間為自晚上7點至隔日上午7點，為兩造所不爭執（見卷㈠第15頁、第212頁），原告並未就其於發病當時至發病前一天期間，有嚴重之「異常事件」；或於發病前約1 周內，有「短期工作過重」之情形，提出任何主張或證據。至於原告有無長期工作過重，依照系爭認定參考指引，需評估發病前約「6 個月」內的工作情形，而依卷附之原告出勤簽到表所載（見卷㈠第147至151頁），原告發病前6 個月之工作時數情形如附表所示，顯然除107年12月及108年3月外，各月份工時及加班時數所合計之實際工時均符合前述288 小時之規定。至原告主張其於107年12月份加班時數112小時、108年1月份加班時數為88小時、108年3月份及4月份加班時數均為112小時、108年5月份加班時數為88小時，惟此部分僅有其自己提出之發病原因及經過情形執行職務之因果關係說明書為證（即原證13，見本院卷㈠第153至156頁），與打卡紀錄並不相符，此部分自難為原告有利之認定。此外，原告並未舉證該期間有何從事特別過重之工作及有無負荷過重因子，亦未舉證系爭傷害與被告公司之排班有何相當因果關係，依照系爭認定參考指引所載及最高法院判決意旨，即無法認定原告有符合「長期工作過重」之情形。

㈤綜上，原告於108年5月31日任職被告公司期間，雖因系爭事故經送醫認定罹患系爭傷害，然與工作是否過勞無關，且原告也無法舉證證明有系爭認定參考指引所指「長期工作過重」之情形，即無法認定該病症與原告任職被告公司的工作內容有相當因果關係，故原告依勞動基準法第59條第1 款、第2 款規定請求被告公司給付原告醫療費用、職災期間原領

工資、失能給付之差額等，即無法准許，應予駁回。

二、原告依民法第184 條第1 項前段、第193 條第1 項、第195 條第1 項規定請求部分：

㈠按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限；又不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力，或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184 條第2 項、第193 條第1 項、第195 條第1 項前段分別定有明文。又侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。

㈡又按職安法第6 條第2 項第2 款規定：輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防，屬雇主應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施之項目，109 年2 月27日修正刪除前之同法施行細則第10條規定（修法後則依職業安全設施規則第324 條之2 規定）：本法第6 條第2 項第2 款所定預防輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之妥為規劃，其內容應包含下列事項：一、高風險群之辨識及評估。二、醫師面談及健康指導。三、工作時間調整或縮短及工作內容更換之措施。四、健康檢查、管理及促進。五、成效評估及改善。六、其他有關安全衛生事項。故夜間工作本屬異常工作負荷之性質，長期從事夜班工作乃違反人體休息之生理狀態，而加重其工作負荷，雇主依上開規定本應評估勞工之身體健康情形，為工作時間、工作量適當之調整。可見雇主使勞工從事輪班、夜間工作時，為避免勞工因異常工作負荷等原因，促發疾病，有妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，即採取填寫過勞量表、評估問卷等之法定義務

，甚為明確。又前開職安法為保障工作者安全及健康之法令，此從該法第1 條規定之意旨即明，故該法施行細則、依該法第6 條第3 項之授權所訂立之職業安全衛生設施規則，亦均以保護工作者之安全健康為目的，上開法令性質上當屬保護他人為目的之法律。

㈢查，原告於108年5月31日上班期間罹患系爭傷害，原告並未舉證屬於職業災害或職業病，已如前述，自難認定被告公司違反職安法第6 條規定，與原告之系爭傷害有何相當因果關係，故本件無法成立侵權行為。原告請求被告公司給付減少勞動能力之損害及非財產上損害，即無法准許，亦應予駁回。

三、就原告請求資遣費部分：

㈠按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者勞工得不經預告終止契約。勞工依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之。勞基法第14條第1項第6款、第2項定有明文。經查，兩造勞動契約終止日為原告提起本訴之110年3月17日，固為兩造所不爭執；惟原告主張係由伊以被告有未依規定覈實申報原告勞工保險投保之情事及被告公司未依法給付職業災害保險等情事為由，依勞基法第14條第1項第6款規定終止等語，惟查，原告每月薪資含加班費應為36,800元，為兩造所不爭執；被告公司自原告任職時起，為原告投保薪資為25,200元、自105年12月1日時起投保薪資為26,400元、108年4月1日時起為28,800元、108年8月1日時起為30,300元等情，有本院調閱勞保與就保查詢資料在卷可參（見卷㈠第195至201頁），可知被告公司確有未依規定覈實申報原告勞工保險投保之情事存在。然原告應至早於109年12月25日查詢勞工保險保險被保險人投保資料表時，即發覺被告公司自原告到職時起勞保投保薪資有高薪低報之情事，有該投保資料表在卷可稽（見卷㈠第67頁），則原告自已於109年12月2

5日知悉被告有未覈實申報原告投保薪資之情事，其欲以此事由終止勞動契約，應自斯時起30日內為之。然原告遲至於110年3月17日始對被告提起本件訴訟終止兩造勞動契約，顯已逾30日之除斥期間，自不生終止契約之效力。且原告係於108年5月31日即發生系爭傷害，原告遲至110年3月17日始提起本訴，請求被告公司給付職業災害補償，終止兩造勞動契約，亦顯已逾30日除斥期間，亦不生終止契約之效力；則原告主張兩造終止勞動契約係經原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，並無理由。

㈡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資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞退條例第12條第1項定有明文。本件上訴人既依勞基法第14條第1項第6款規定，合法終止勞動契約，且依勞退條例第7條第1項第1款規定，屬勞退條例之適用對象，則上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費，自屬有據。經查，兩造勞動契約雖於110年3月17日終止，然並非經原告依勞基法第14條第1項第6款之規定終止，已如前述，原告據此請求被告公司給付資遣費即屬無據，應予駁回。

四、就提繳勞工退休金32,436元之部分：

㈠按「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」、「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。」、「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14條第1項及第31條第1項定有明文。

㈡經查，原告之月薪為36,800元，且兩造係於110年3月17日終

止兩造勞動契約，已如前述，原告自任職時起應投保級距即為34,800元，每月應提繳2,088元至原告之退休金專戶內，惟被告公司自原告任職時起即105年11月僅提繳1,512元，差額為576元；105年12月至108年3月共28個月，每月僅提繳1,584元，差額共14,112元；108年4月至108年7月共4個月，每月僅提繳1,728元，差額共1,440元；108年8月至109年9月共14個月，每月僅提繳1,818元，差額共3,780元；109年10月至110年3月共6個月，被告並未為原告提繳任何退休金，差額共12,528元，總計差額為32,436元（計算式：576元＋14,112元＋1,440元＋3,780元＋12,528元＝32,436元），原告請求提繳之勞工退休金32,436元，洵屬有據，為有理由，應予准許。

伍、綜上所述，原告依勞工退休金條例之法律關係，請求被告提繳32,436元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許；逾上開範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

陸、又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1 項、第2 項亦有明文。本件原告如主文第1 、2 項所示勝訴部分，既屬就勞工之給付請求，所為被告之判決，依勞動事件法第44條第1 項、第2 項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。至原告敗訴部分，因訴業經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，故應予駁回。

柒、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

捌、訴訟費用之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　9　　日

勞動法庭　　法　官　吳昀儒

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　　111　　年　　6　　月　　9　　日

書記官　何惠文

附表：

工作年月	當月出勤日數	每日工時	當月工作時數
107年12月	25	12	300
108年1月	23	12	276
108年2月	22	12	264
108年3月	25	12	300
108年4月	22	12	264
108年5月1日至30日	22	12	264