

臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞簡字第107號

原告 鄭如吟

訴訟代理人 林富豪律師（法律扶助律師）

被告 永昇國際開發股份有限公司

法定代理人 林建成

訴訟代理人 陳志偉律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年11月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新臺幣64元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣64元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、原告主張：

一、原告自民國107年3月1日起受僱於被告並擔任客服人員之職務，兩造當時約定原告每月薪資為新臺幣（下同）27,000元，嗣後自107年8月起至同年10月之原告每月薪資調整為28,000元、107年11月起至108年5月之原告每月薪資調整為29,000元、108年6月起至9月之原告每月薪資調整為30,200元、108年10月起至108年12月之原告每月薪資調整為31,000元。又原告於108年11月1日至同年12月26日之期間，僅於同年11月2日上班一天，其餘期間均經被告同意准予請事假、病假、特別休假、生理假或排休。但兩造於108年12月25日進行勞資爭議調解不成立後，原告於同年12月27日因生理痛致身體不適無法工作，而以「內分泌失調」為由向被告請5日病假（即自108年12月27日起至同年12月31日），並透過網路自被告之員工請假系統上傳泰平中醫聯合診所（下稱泰平中醫）醫

師即訴外人李克文開立誤載日期為「108年10月27日」、病名為「月經異常（痛經）」之診斷證明書（下稱系爭診斷證明書），原告於同日亦以電話、Line通訊軟體及太平郵局第353號存證信函向被告請前開期間共5日病假。而原告經前開病假5日及109年1月1日、同年月2日預定之2日排休後，預計於同年月3日上班，惟原告之父即訴外人鄭豐卅於109年1月1日死亡，故原告依勞工請假規則第3條規定，於109年1月3日復以太平郵局第5號存證信函向被告請喪假8日，並表示被告先前寄送予原告並以原告自108年12月27日起連續曠職達3日以上為由而向原告終止兩造間勞動契約之108年12月30日台北敦南郵局第1227號存證信函（下稱前開1227號存證信函），係屬違法解僱原告，原告仍屬被告之在職員工。兩造嗣於109年2月7日再次進行勞資爭議調解，亦未成立。為此，原告依勞動基準法第14條第1項規定，以本件起訴狀繕本送達被告時，作為向被告終止兩造勞動契約之意思表示，而本件起訴狀繕本已於109年6月18日送達被告，故兩造間勞動契約於109年6月18日始為終止。依法被告應給付原告下列款項：

- (一)被告依勞動基準法第12條第1項第6款規定，於108年12月30日以前開1227號存證信函終止兩造間勞動契約，並給付原告薪資至同年月29日，但被告係屬違法解僱原告，已如前述，且被告自108年12月30日起以後拒絕受領原告繼續提供勞務，而原告已於109年1月3日以前開太平郵局第5號存證信函將準備提出勞務給付之情事通知被告，迨至原告以本件起訴狀繕本於109年6月18日送達被告而終止兩造間勞動契約時止，原告因被告受領遲延，依法無補服勞務之義務，自得請求被告給付原告於108年12月30日起迨至109年6月18日期間之下列合計174,632元工資（1,033+173,599=174,632）：
- 1.原告於108年12月30日及31日，係向被告請病假，依勞工請假規則第4條第3項規定，普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，被告應給付該2日工資1,033元（31,000元

01 $\div 30\text{日} \times 2\text{日} \times 1/2 = 1,033$)。

02 2. 被告應給付原告自109年1月1日起至同年6月18日期間之薪資
03 ，共計173,599元【 $(31,000 \times 5\text{月}) + (31,000 \div 30\text{日} \times 18$
04 $\text{日}) = 173,599$ 】。

05 (二) 原告於108年12月27日因生理痛致身體不適，以前開太平郵
06 局第353號存證信函向被告請108年12月27日起至同年月30日
07 共5日病假，依勞工請假規則第4條第3項規定，被告應給付
08 折半工資。因此，被告應給付原告於108年12月27日至同年
09 月29日共3日之病假工資，共計1,550元。

10 (三) 原告於109年6月18日兩造勞動契約終止時回溯6個月之平均
11 工資為31,000元，依原告年資2年1月15日計算，被告應給付
12 原告資遣費32,938元【 $31,000 \times (1 + 1/16) \times 0.5 = 32,938$
13 】。

14 (四) 原告係依勞動基準法第14條第1項規定終止兩造勞動契約，
15 應可類推適用勞動基準法第16條規定，請求被告給付原告20
16 日預告工資，共計20,666元（ $31,000 \div 30\text{日} \times 20\text{日} = 20,666$
17 ）。

18 (五) 被告於108年12月30日違法解僱原告，並於同日將原告勞保
19 退保，導致原告之父於109年1月1日死亡時，原告無法請領
20 喪葬津貼，僅得由月投保薪資較低之原告胞兄訴外人鄭亦琮
21 請領3個月喪葬津貼69,651元，以原告退保前之月投保薪資
22 31,800元計算，原告本得請求3個月喪葬津貼95,400元，因
23 被告違法解僱及退保，致受有勞保喪葬津貼短少25,749元之
24 損害，被告應予賠償。

25 (六) 被告於108年12月30日起迄至109年6月18日期間，均未依法
26 為原告提繳6%之新制勞工退休金，以被告應為原告提繳之
27 工資31,800元計算6%，被告應補提繳自108年12月30日起至
28 109年6月18日止，原告之新制勞工退休金合計10,811元至原
29 告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

30 二、兩造約定之一年度為1月1日起至12月31日止，原告於108年
31 度所請之普通傷病假（27日）未逾勞工請假規則第4條第1款

規定30日之上限，縱使原告超過上限，如有生理假之需求，依性別工作平等法及勞動部函釋，仍得請生理假，且依性別工作平等法施行細則第13條，被告不得要求原告提供相關證明文件。故原告於108年12月27日起至同年月31日請生理假或普通病假，依性別工作平等法、勞動基準法及勞工請假規則，無須檢具相關請假證明文件，被告以原告未提出或提出診所誤載就診日期之診斷證明書，不准許原告之請假，並據此認定原告請假不合程序，而於108年12月30日以原告曠職達3日以上為由而終止兩造間勞動契約，自非合法，不生終止之效力。

三、綜上，原告依兩造間勞動契約、勞動基準法、勞工退休金條例之法律關係，請求被告給付原告255,535元（ $174,632 + 1,550 + 32,938 + 20,666 + 25,749 = 255,535$ ）及其法定遲延利息，並請求被告提繳10,811元至原告之勞工退休金專戶。並聲明：（一）被告應給付原告255,535元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息；（二）被告應提繳10,811元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶；（三）願供擔保，請准宣告假執行。

貳、被告抗辯：

一、原告於108年11月、12月間陸續向被告請事假、病假、生理假及特別休假等，僅於108年11月2日上班一日。被告因原告之病假日數過多，於108年12月11日寄發台北敦南郵局第1160號存證信函予原告，表示原告之後申請普通傷病假時，務必通知被告，被告將派員陪同就醫，並全額支付衍生醫療診斷費用，但原告卻未置理，嗣於108年12月27日至同年月31日向被告請病假5日，但原告以網路上傳至被告請假系統之系爭診斷證明書記載之內容乃為：泰平中醫醫師於108年「10」月27日出具、病名為「月經異常（痛經）」，其中所載病名「月經異常（痛經）」亦與原告請假事由記載之「內分泌失調」不符，被告因原告請假不合程序，未予准假。再者，原告已於108年12月1日請1日生理假，又持達春中醫診所

01 108年12月10日開具病名為「痛經症」、「上呼吸其他疾病
02 」之診斷證明向被告請同年12月9日至11日共3日之病假；其
03 後，再以達春中醫診所108年12月14日開具病名為「痛經症
04 」之診斷證明，向被告請同年12月14日至17日共4日之病假
05 。則原告於108年12月間，以經痛為由分別向被告申請4次、
06 合計13天之生理假及病假，原告之請假理由，顯與常情不符
07 。另依性別工作平等法規定，女性受僱者申請生理假者，雖
08 無庸提出相關證明文件，但若申請普通病假，應回歸一般普
09 通病假請假規定，而非再援引生理假規定。是以，原告既於
10 108年12月27日以「內分泌失調」為由向被告申請病假5日，
11 自應提出符合上開事由且日期正確之診斷證明，但原告未符
12 合上開程序，且於被告以原告連續曠職3日而依法終止勞動
13 契約前，均未補正。故原告之請假程序，既有未合，自屬曠
14 職，則被告依勞動基準法第12條第1項第6款規定於108年12
15 月30日以前開1227號存證信函向原告終止兩造間之勞動契約
16 ，自己生合法終止之效力。則原告主張以本件起訴狀繕本送
17 達被告時兩造間勞動契約始為終止，即無理由。準此，本件
18 原告對被告之工資、病假折半工資、資遣費、預告工資、勞
19 工保險損害賠償及新制勞工退休金等請求，自屬無據。

20 二、退一步言，縱認被告致原告前開1227號存證信函並未合法終
21 止兩造間勞動契約。惟原告復於109年1月14日申請勞資調解
22 並請求被告給付原告資遣費及非自願離職證明等項，可見兩
23 造間之勞動契約至遲於109年1月14日亦已終止，原告即便得
24 請求被告給付工資、資遣費及新制勞工退休金，亦僅能計算
25 至109年1月14日為止。況且，原告就資遣費及預告工資之請
26 求，亦無理由：

27 (一)原告於收受被告終止勞動契約存證信函之日即108年12月31
28 日時，應已知悉被告向其終止勞動契約，依勞動基準法第14
29 條第1項第6款、第2項之規定，原告應自知悉起30日內終止
30 兩造間勞動契約，始屬適法。惟原告迄至本件起訴狀繕本送
31 達被告即109年6月18日始為終止，已逾法定期限，不生終止

之效力，原告自不得請求被告給付資遣費及預告工資。

(二)原告依勞動基準法第14條規定不經預告終止兩造間之勞動契約，縱有理由，且生終止效力，但依同法第4項規定僅明示準用同法第17條規定，而未準用第16條預告工資規定可知，勞工既不經預告終止勞動契約，自無權再請求雇主給付預告工資，故原告請求被告給付預告期間之工資，並無理由。

三、再者，縱使被告於108年12月30日以前開1227號存證信函向原告終止兩造間勞動契約並非合法，惟原告請求未給付工資、勞工保險損害賠償及新制勞工退休金，均無理由：

(一)原告於109年1月3日以存證信函向被告表示其仍在職，但與原告將準備提出勞務給付之情事通知被告，而被告拒絕受領，係屬兩事，自無從認定原告已向被告表達欲服勞務之意思。另原告於109年1月6日申請108年12月26日自被告離職之失業給付，勞保局並據以追溯於108年12月26日原告退保。故原告既表示已於108年12月26日自被告離職，可見原告自該日起即未再提供勞務予被告，亦無提供勞務之意思，原告請求被告給付工資，實屬無據。

(二)原告於109年1月6日持臺中市政府勞工局勞資爭議調解紀錄及自行釋明原因之離職證明書向勞動部勞動力發展署中彰投分署申請失業給付，原告並於自行釋明原因之離職證明書上載明離職日為「108年12月26日」，而勞保局亦於108年12月26日原告離職當日予以退保，則原告該時不具有勞保被保險人資格，被告亦無為原告提撥新制勞工退休金之義務。因此，原告並未受有勞工保險喪葬津貼差額25,749元及新制勞工退休金10,811元之損害。

四、並聲明：(一)駁回原告之訴及其假執行之聲請；(二)如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

參、兩造不爭執之事項及爭點所在：

一、兩造不爭執之事項（本院採為判決之基礎，無庸證明）：

(一)原告自107年3月1日起受僱於被告並擔任客服人員之職務，兩造當時約定原告每月薪資為27,000元，嗣後自107年8月起

01 至同年10月之原告每月薪資調整為28,000元、107年11月起
02 至108年5月之原告每月薪資調整為29,000元、108年6月起至
03 9月之原告每月薪資調整為30,200元、108年10月起至108年1
04 2月之原告每月薪資調整為31,000元。

05 (二)自108年11月1日起至同年12月26日之該段期間，原告僅於10
06 8年11月2日上班一天，其餘期間請事假、病假、特別休假、
07 生理假或排休，上開期間之請假或休假兩造並無爭議。

08 (三)原告於108年12月27日係以「內分泌失調」為由向被告請休
09 108年12月27日至108年12月31日期間，共計五日病假，並透
10 過網路從被告之員工請假系統上傳系爭診斷證明書（即泰平
11 中醫聯合診所李克文醫師所開立誤載日期為「108年10月27
12 日」、病名為「月經異常（痛經）」之診斷證明），且原告
13 同日亦以電話、Line通訊軟體及前開太平郵局第353號存證
14 信函向被告請上開期間之病假5日，惟被告並未准假。

15 (四)被告於108年12月30日以前開1227號存證信函向原告終止兩
16 造間勞動契約，原告並於108年12月31日收受前開1227號存
17 證信函。

18 (五)原告收受被告之前開1227號存證信函後，原告於109年1月3
19 日另以前開太平郵局第5號存證信函向被告主張原告仍在職
20 、被告係違法解僱原告，並向被告請喪假。

21 (六)原告以108年12月26日自被告處離職，109年1月6日持臺中市
22 政府勞工局勞資爭議調解紀錄及自行釋明原因之離職證明書
23 至臺中就業中心辦理求職登記及申請失業給付，前經勞保局
24 依就業保險法第23條規定，發給自109年1月20日至同年8月
25 11日止共6個月失業給付計109,080元（每個月18,180元）
26 在案。

27 (七)被告於108年12月30日（星期一）以網路申報原告追溯於例
28 假日108年12月29日（星期日）退保。嗣後原告於109年1月6
29 日申請108年12月26日自被告離職之失業給付，勞保局爰依
30 規定將原告108年12月26日離職當日予以退保，並註銷其108
31 年12月29日退保。

01 (八)被告於109年6月18日收受原告本件訴訟之民事起訴狀繕本，
02 原告以該民事起訴狀繕本之送達作為依勞動基準法第14條第
03 1項向被告終止兩造間勞動契約之意思表示。

04 (九)原告之父親鄭豐卅罹患「膜性腎絲球病變、雙側肋膜積水」
05 自108年11月1日起急診入住台中慈濟醫院，至108年12月2日
06 出院，並於109年1月1日死亡。

07 (十)兩造對本案卷證資料均不爭執形式上真正。

08 二、本件爭點：

09 (一)被告於108年12月30日致原告之前開1227號存證信函，是否
10 已生合法終止兩造間勞動契約之效力？

11 (二)原告主張依勞動基準法第14條第1項規定，以本件起訴狀繕
12 本送達被告時，作為終止兩造間勞動契約之意思表示，有無
13 理由？

14 (三)原告請求被告給付下列款項，有無理由？

15 1.自108年12月30日起至109年6月18日止之工資，計174,632元
16 。

17 2.自108年12月27日起至108年12月29日之3日病假工資計1,550
18 元。

19 3.資遣費32,938元。

20 4.預告工資20,666元。

21 5.勞工保險損害賠償25,749元。

22 6.新制勞工退休金10,811元。

23 肆、得心證之理由：

24 一、被告於108年12月30日致原告之前開1227號存證信函，原告
25 於同年月31日收受前開1227號存證信函送達時，兩造間勞動
26 契約業已合法終止。說明如次：

27 勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，
28 雇主得不經預告終止契約。為勞動基準法第12條第1項第6款
29 所明定。又勞動基準法第12條第1項第6款規定勞工無正當理
30 由繼續曠工三日或一個月曠工達六日之情形，立法者於此已
31 以具體一定日數明確地劃清其界線，雇主適用本款規定終止

契約時，即屬最後不得已之手段，自無另行審查有無符合解僱最後手段性原則之必要（參見最高法院99年度台上字第2054號民事裁判，亦同此旨）。再者，「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假」、「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。二、住院者，二年內合計不得超過一年。三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。」、「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主要求勞工提出有關證明文件。」勞動基準法第43條前段、勞工請假規則第4條第1項、第10條分別定有明文。則勞工因有疾病等正當事由固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務，勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益（參見最高法院97年度台上字第13號民事裁判，亦同此旨）。換言之，勞動基準法第12條第1項第6款所規定「正當理由」有無之判斷標準，應本於勞雇雙方均應誠信履行勞動契約之原則，兼括從實體上（即勞工有無婚、喪、疾病或其他正當事由而得請假之實體事由存在）及程序上（即勞工所需遵循請假程序及提出正確證明文件之誠信履行）就該「正當理由」之有無綜合判斷，始屬妥適，非謂勞工一旦以勞工請假規則所列事由請假，雇主即無任何准駁權限而應照准之。經查：

(一)原告於108年12月27日係以「內分泌失調」為由，向被告請自108年12月27日起至108年12月31日止之五日普通傷病假，並透過網路從被告之員工請假系統上傳系爭診斷證明書，且原告同日亦以電話、Line通訊軟體及前開太平郵局第353號存證信函向被告請上開期間之病假5日，惟被告並未准假等情，有如前述，顯見原告於108年12月27日向被告請假時，並未檢具符合上開「內分泌失調」普通傷病假之請假事由及

01 記載正確看診日期之正確證明文件辦理請假手續，而係以看
02 診日期為「108年10月27日」、病名為「月經異常（痛經）
03 」之系爭診斷證明書向被告請假。則在系爭診斷證明書無法
04 證明原告有「內分泌失調」之病症，且須自108年12月27日
05 起確有請普通傷病假達五日必要之情形下，顯難認原告實體
06 上確有「內分泌失調」病症之請假事由存在外，且原告之請
07 假程序亦與勞工請假規則第10條之規定不符，亦堪認定。

08 (二)原告自108年11月1日起至同年12月26日之該段期間，原告僅
09 於108年11月2日上班一天，其餘期間請事假、病假、特別休
10 假、生理假或排休乙節，為兩造所共認，有如前述。又觀諸
11 卷附原告於前揭期間請假明細資料（見被證1、被證11、原
12 證23及原告109年11月19日民事爭點整理狀之附表四明細）
13 、達春中醫診所108年12月10日、108年12月14日診斷證明書
14 （見被證1）及被告於108年12月11日致原告之台北敦南郵局
15 第1160號存證信函及其送達回執（見被證3），可知原告於
16 108年11月30日、108年12月1日請生理假各一日，且另請普
17 通傷病假達18日之多（其中包括達春中醫診所108年12月10
18 日開具病名為「痛經症」、「上呼吸其他疾病」之診斷證明
19 書向被告請同年12月9日至11日共3日之普通傷病假，及達春
20 中醫診所108年12月14日開具病名為「痛經症」之診斷證明
21 書，向被告請同年12月14日至17日共4日之普通傷病假），
22 被告因原告於前揭期間請病假日數過多，期間被告於108年
23 12月11日以台北敦南郵局第1160號存證信函向原告表示：自
24 即日起原告有申請普通傷病假之需求時，請務必通知被告，
25 被告將派員陪同原告至教學或地區醫院進行就醫，其衍生醫
26 療診斷費用由被告全額支付等語。惟未獲原告置理，原告於
27 108年12月27日以其因「內分泌失調」病症向被告請普通傷
28 病假時，原告猶仍提出與「內分泌失調」病症不符且非屬正
29 確日期之系爭診斷證明書，甚且迄至原告於108年12月31日
30 收受被告之前開1227號存證信函送達時止即：長達逾四日之
31 該段期間中，原告仍未補正提出其於108年12月27日在泰平

01 中醫就醫之醫療費用單據或正確診斷證明書等證明文件，顯
02 見原告並無在合理期間內誠信履行法定請假程序之意願，依
03 前開說明，堪認原告已該當勞動基準法第12條第1項第6款規
04 定「無正當理由」且「繼續曠工三日」之法定要件。

05 (三)況且，依性別工作平等法第14條第1項之規定，女性受僱者
06 須因生理日致工作有困難者，始得請生理假。而查，原告迄
07 至108年12月31日並無在合理期間內誠信履行法定請假程序
08 之意願，有如前述，堪認原告就程序上（即勞工所需遵循請
09 假程序及提出正確證明文件之誠信履行）係屬無正當理由，
10 且觀諸卷附原告與其主管間之通訊軟體LINE對話（見原證12
11 ））、原告於108年12月27日致被告之前開太平郵局第353號存
12 證信函（見原證6），可知原告之主管於108年12月27日在
13 LINE對話中向原告表示被告不予准假後，原告仍能至臺中市
14 太平郵局將前開太平郵局第353號存證信函寄送予被告，依
15 原告係擔任客服人員而非從事粗重工作之職務性質，尚難認
16 原告確有因生理日且致工作有困難之程度。於此情形，倘認
17 原告有因疾病或其他正當事由而得請假之實體事由存在，亦
18 屬速斷，無從為有利原告之認定。

19 (四)綜核上情，原告自108年12月27日起至同年月31日（即原告
20 收受被告之前開1227號存證信函送達時止），已該當勞動基
21 準法第12條第1項第6款規定「無正當理由」且「繼續曠工三
22 日」之法定要件，實堪認定。則被告據此依勞動基準法第1
23 項第6款規定，於108年12月30日以前開1227號存證信函向原
24 告終止兩造間之勞動契約，自屬有據，依民法第95條第1項
25 前段規定，原告於108年12月31日收受被告之前開1227號存
26 證信函送達時，兩造間勞動契約業已合法終止，堪以認定。
27 於此情形，原告嗣後自無從再以其他理由向被告終止兩造間
28 勞動契約，亦堪認定。

29 二、原告自108年12月27日起至同年月30日之該四日期間係屬曠
30 職，兩造間勞動契約已於108年12月31日合法終止，原告嗣
31 後無從再以其他理由向被告終止兩造間勞動契約，已如前述

。又勞工請事假期間不給工資，為勞工請假規則第7條所明
定。舉輕以明重，並參酌依內政部74年5月17日(74)台內勞
字第313275號函釋：「勞工曠工當日工資得不發給，惟應以
扣發當日工資為限」，則被告就108年12月27日起至同年月
30日各該曠職之當日，均得不發給原告工資。基此，原告主
張被告應給付其：自108年12月30日起至109年6月18日止之
工資合計174,632元、自108年12月27日起至108年12月29日
之3日病假工資合計1,550元，及主張其嗣後另以本件起訴狀
繕本送達被告即109年6月18日始生終止兩造間勞動契約效力
為由，據此對被告之資遣費32,938元、預告工資20,666元及
勞工保險損害賠償25,749元等請求，均無理由，不應准許。

三、雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲
存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。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六，勞
工退休金條例第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
額提繳勞工退休金，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
符合同條例第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工退
休金者，將減損勞工退休金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；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（
參見最高法院101年度台上字第1602號民事裁判，亦同此旨
）。經查，兩造間之勞動契約係於108年12月31日終止，有
如前述。則原告請求被告提繳108年12月30日之該日勞工退
休金，為屬有據。又原告受僱被告期間之108年12月薪資為
31,000元乙節，為兩造所共認，亦如前述，對照勞工退休金
月提繳工資分級表，被告該月應為原告提繳之6%勞工退休
金為31,800元，則被告就108年12月30日尚應為原告補提繳

之勞工退休金為64元（ $31,800 \div 30 \times 6\% = 64$ ，元以下四捨五入）。準此，原告主張被告應提繳64元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之勞工退休金請求，為無理由，不應准許。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及前揭各項法律關係，請求被告提繳64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。至原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

伍、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。則就本件原告給付請求勝訴部分，既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，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。原告、被告就此部分各為假執行及免為假執行宣告之聲請，僅在促使法院為此職權之行使，本院自不受其拘束，仍應逕依職權宣告假執行及免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，已失其宣告之依據，應併予駁回。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

柒、訴訟費用負擔之依據：本院審酌本件被告敗訴部分極其輕微，依民事訴訟法第79條規定，認本件訴訟費用應由原告負擔為適當。

中 華 民 國 109 年 12 月 30 日
勞 動 法 庭 法 官 何 世 全

上為正本係照原本作成。

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20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 109 年 12 月 30 日

