

臺灣彰化地方法院民事判決

115年度勞訴字第10號

原告 陳素莉

訴訟代理人 詹家杰律師（法扶律師）

被告 庫塔有限公司

法定代理人 胡紹逸

訴訟代理人 陳盈光律師

複代理人 施正峻律師

上列當事人間損害賠償等事件，本院於民國115年5月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣55,365元，及自民國115年1月10日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應交付原告載明離職原因為勞動基準法第14條第1項第6款之非自願離職證明書。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔百分之80，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55,365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

壹、兩造陳述：

一、原告主張：

- (一)伊自民國113年8月26日受僱於被告，擔任餐廳外場店員，工資為每小時新臺幣（下同）190元。伊為全月在職、預先排班之部分工時人員，非臨時工或短期工作人員，兩造間成立不定期勞動契約，被告依法應於在職期間為伊投保，然被告起初未依法為伊投保勞保，僅於出勤當日加退

01 保，嗣後雖自113年9月起為伊全月投保，卻又於113年11
02 月13日無預警將伊退保，經伊於114年1月9日發現並詢問
03 被告後，被告均未改善，反而縮減伊之排班日數，不排班
04 予伊，復經伊申請勞動調解未果，伊遂於114年2月12日請
05 求被告給付資遣費，即依勞動基準法（下稱勞基法）第14
06 條第1項第6款為終止勞動契約之意。被告嗣後業經中央健
07 康保險署、勞工保險局、彰化縣政府要求補繳保費及進行
08 裁罰。

09 (二)被告應給付以下項目及金額：

- 10 1.健保自負額差額8,409元：若被告依法為伊投保健保，
11 伊113年度每月自負額1,278元、114年度為1,329元，然
12 被告未依法投保，致伊113年8月至114年1月須依附於配
13 偶之健保，每月須額外繳納保費2,688元，伊因而額外
14 支出健保保費共計8,409元（計算式：1,410元+1,410元
15 +1,410元+1,410元+1,410元+1,359元=8,409元），爰依
16 民法第184條規定為請求。（原告於最後言詞辯論期日
17 減縮請求金額，亦即僅請求113年11月至114年1月之
18 4,179元，但聲明未變更）。
- 19 2.溢收之勞保自負差額381元：被告曾於113年9月1日為伊
20 加保勞保、113年11月13日將伊退保，伊之自負額僅為
21 683元，然被告扣繳伊之工資1,064元，溢收381元，爰
22 依法請求返還。
- 23 3.資遣費4,566元：伊於離職前6個月之月平均工資為
24 19,566元，在職期間為113年8月26日起至114年2月12日
25 止，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定
26 請求給付資遣費。
- 27 4.失業給付損害55,200元：若被告依法為伊投保勞保，伊
28 離職前6個月平均月投保工資應為11,500元，且伊扶養2
29 名子女加計20%，則伊應可領取失業給付55,200元（計
30 算式：11,500元×6個月×80%=55,200元），因被告未依
31 法投保而無法請領，爰依法請求被告賠償伊之損失。

01 5.以上合計68,556元，扣除被告已提存417元，原告尚應
02 給付68,139元。

03 6.非自願離職證明書：被告未依法為伊投保，構成勞基法
04 第14條第1項第6款之情形，爰依勞基法第19條、就業保
05 險法（下稱就保法）第11條第3項規定，請求被告給付
06 前開終止事由之非自願離職證明書等語。

07 (三)並聲明：1.被告應給付原告68,139元，及自起訴狀送達翌
08 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告應
09 交付原告載明身分證字號、出生年月日及離職原因為勞基
10 法第14條第1項第6款之非自願離職證明書。3.第1.項部
11 分，原告願供擔保，請准宣告假執行。

12 二、被告辯稱：

13 (一)伊經營之餐廳主要客源為遊覽車客人，人力需求因淡旺季
14 及訂位情形有所差異，日常營運由正職人員負責即為已
15 足，若旺季時遊覽車團客數量遽增，則須聘請臨時人力支
16 援，故該人員僅為特定時期之臨時工，非餐廳營運所需之
17 固定人力，屬非常態性職務。原告自113年8月26日起擔任
18 伊之外場臨時約聘之短期工作人員，兩造並未約定最低工
19 作時數，伊會依據下週團客訂單決定原告是否提供勞務，
20 原告自113年8月起至114年1月止每月出勤天數分別為2
21 天、9天、7天、3天、4天、0天，足見原告每月僅提供極
22 少天數之勞務，與須長期、反覆、穩定提供勞務之部分工
23 時勞工顯然有別；且原告對於是否出勤具有完全自主決定
24 權，無須請假即可拒絕排班，未到班亦不受任何不利處
25 分，難認兩造間存在繼續性勞動契約。故原告非部分工時
26 勞工，其工作具有臨時性，兩造間僅成立定期勞動契約，
27 且於原告113年12月19日最後上班日提供勞務完畢後即已
28 終止。

29 (二)退步言，縱令兩造間之勞動契約屬不定期契約，原告於
30 114年1月9日即知悉被告並未為其加保勞保及健保之事
31 實，遲於114年2月12日始依勞基法第14條第1項第6款規定

01 終止勞動契約，已逾同條第2項所定30日除斥期間，自不
02 生終止契約之效力。

03 (三)原告之請求無理由：

04 1.健保自負額差額：伊已補繳原告113年8至10月之保險
05 費，且依行政院衛生署84年7月4日健保字第84031133號
06 函意旨，113年11月至114年1月原告每週工作時數均低
07 於12小時，伊並無為原告投保之義務，故原告請求無理
08 由。退步言，縱認伊有義務，伊係違反行政法上義務，
09 直接受有損害者為全民健康保險局，應由主管機關依全
10 民健康保險法對伊追繳保險費及課徵罰鍰，並無原告向
11 伊請求損害賠償之理，且所謂雇主未依法為勞工投保健
12 保致勞工受有損害，受有損害係指勞工於保險事故發生
13 時因而無法請領之保險給付，本件原告並無此情形，故
14 原告請求無理由。

15 2.溢收之勞保自負差額：伊已依法提存清償。

16 3.資遣費、失業給付損失及非自願離職證明書：兩造間勞
17 動契約因屆期而終止，伊並無單方面終止、解僱或資遣
18 原告，且無違反勞動契約或勞工法令致損害原告權益之
19 情事，原告亦不符合非自願離職而得請領失業給付之情
20 形，則原告請求給付資遣費、失業給付損失及非自願離
21 職證明書，均無理由。

22 (三)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利
23 判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

24 貳、不爭執事項（本院卷第323頁，並依本判決論述方式修正
25 之）：

26 一、原告於113年8月26日受僱於被告。

27 二、原告受僱期間工作日數及所領取工資，詳如本院卷第13頁
28 所列。

29 三、被告原先於113年11月13日將原告退保，但原告並未離
30 職，迄12月間仍提供勞務，被告曾向勞保局申報疏失而要
31 求撤銷（本院卷第188頁）。

01 四、114年3月24日被告為原告提存誤扣除之勞保費自負額417
02 元（113年11月：151元、113年12月：266元，本院卷第12
03 2至126頁）。

04 參、本院之判斷：

05 一、兩造間成立不定期勞動契約。被告抗辯：兩造勞動契約已
06 於113年12月19日即已終止等語，並無理由：

07 (一)按勞動契約除具有臨時性、短期性、季節性或特定性，且
08 非繼續性工作者，得為定期契約外，其餘均為不定期契
09 約，此觀勞基法第9條第1項、第2項及勞基法施行細則第6
10 條規定自明。所稱之不定期勞動契約所需具備之「繼續性
11 工作」，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性
12 質與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、
13 短期性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需要而
14 言。換言之，工作是否具有繼續性，應以相關法令及勞工
15 實際從事工作之內容與性質，對於雇主事業單位是否具有
16 持續性之需要而定，亦即與雇主過去持續不間斷進行之業
17 務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具
18 有繼續性。亦不受勞動契約簽訂之書面形式拘束（最高法
19 院109年度台上字第1156號判決、110年度台上字第17號判
20 決意旨參照）。

21 (二)原告主張兩造間勞動契約乃不定期契約，惟被告否認之，
22 並以前詞置辯。查證人即被告外場主管A01到庭具結證
23 稱：公司外場大概11人，外場人力沒有分淡、旺季，是根
24 據遊覽車數目安排臨時的人員。原告假日沒有辦法上班，
25 通常假日人員最多，平日會看當天訂位資訊安排人力。原
26 告1月9日曾向餐廳反應沒有加保，考量兩造有糾紛，伊也
27 不方便再繼續安排原告上班等語。復檢視A01當庭所陳
28 述114年1月9日原告知悉遭退保前後期間（即114年1月
29 份）被告所安排外場人力：每日正職員工有1至3人上班，
30 臨時工部分，除1月7至10日、13日無安排人力外，其餘均
31 有安排臨時工出勤；於114年1月9日後，每日猶安排3至8

01 位臨時工出勤（本院卷第312至313頁）。足見依被告之業
02 務性質與營運狀況，就原告所擔任餐廳外場之部分工時工
03 作言，無論淡、旺季，甚或未安排原告出勤之1月份，均
04 持續性存有人力需求，並非只有臨時性、短期性、季節性
05 之一時性需要或基於特定目的始有需要，顯然與定期勞動
06 契約有別。

07 (三)被告固抗辯：原告最後上班日即113年12月19日兩造勞動
08 契約即終止等語（本院卷第321頁）。惟查證人A 0 1 證
09 稱：原告應聘的時候是伊面試的，伊沒有告知原告受僱期
10 間（本院卷第312頁）。復查原告於114年1月9日以通訊軟
11 體Line就勞保退保事宜詢問A 0 1：「我還是公司員工對
12 嗎？」，A 0 1明確回復：「對的，只是勞保會退掉，本
13 來pt就是有上班才會保，不是保整個月的喔！」等語（本
14 院卷第55頁）。直至114年2月12日調解時，被告仍表示：
15 原告現仍在職中等語，有彰化縣政府勞資爭議調解記錄在
16 卷可稽（本院卷第42頁）；對此，A 0 1當庭證稱：公司
17 的意思是說我們並沒有辭退原告，只是告知原告班會少一
18 點（本院卷第315頁）。足徵被告僱用原告之初，並未告
19 知受僱期間為何、何時契約終止，已與定期契約之約定有
20 異。縱被告於113年12月19日後未安排原告出勤，而依前
21 開事證顯示：被告亦認知兩造間勞動契約並未終止。故被
22 告前開所辯，與卷內證據齟齬而不相適合，難認可採。更
23 無從據以論斷兩造間為定期契約。

24 (四)綜上，原告提供之勞務給付具有繼續性，兩造間勞動契約
25 應屬不定期契約，堪予認定。

26 二、原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，
27 為有理由：

28 (一)按各投保單位應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關
29 保險事務，並備僱用員工或會員名冊，為勞工保險條例第
30 10條所明定。復按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損
31 害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第

01 14條第1項第6款定有明文。自上開規定可知，勞工終止勞
02 動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何
03 違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）告知
04 雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞
05 動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言
06 詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理
07 由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法
08 之依據（最高法院92年台上字第1779號判決意旨參照）。

09 (二)原告主張：伊受僱於被告期間，被告竟將伊退保，經伊於
10 114年1月9日發現後詢問被告，被告並未改善，反而不排
11 班予伊，伊遂於114年2月12日終止勞動契約等語。經查原
12 告為部分工時勞工，每月出勤2至9日不等，原告迄114年
13 12月間仍提供勞務，被告竟於113年11月13日將原告退保
14 等情，為兩造所不爭執（參不爭執事項二、三），被告固
15 曾向勞保局申報疏失，但最終仍未重新為原告投保（本院
16 卷第97、188頁），顯然被告違反勞工保險條例第10條第1
17 項規定雇主應為所屬勞工投保勞保之義務。是原告於114
18 年2月12日調解時主張被告違法退勞健保，請求資遣費與
19 非自願離職書等語（本院卷第41頁），縱其未於終止契約
20 時表明特定終止事由，依首開說明，亦得援引此等理由作
21 為審究原告終止契約是否合法之依據。被告既於113年11
22 月13日後即未為原告投保，致損害原告權益，應認該當勞
23 基法第14條第1項第6款所定事由；從而原告前揭主張於
24 114年2月12日終止勞動契約，自屬合法。

25 (三)被告固抗辯：原告於114年1月9日即知悉上開退保事實，
26 卻遲至同年2月12日始依勞基法第14條第1項第6款規定終
27 止勞動契約，已逾同條第2項所定30日除斥期間等語，
28 惟：

29 1.按勞基法第14條第2項規定：勞工依前項第6款（雇主違
30 反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞）規定
31 終止勞動契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為

01 之，以維持民事法律關係之安定性。該終止契約之形成
02 權，雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之
03 日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若
04 雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約，致有損害勞工權
05 益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停
06 止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法
07 終止契約之形成權（最高法院112年度台上字第2395號
08 判決意旨參照）。

09 2.查兩造間不定期勞動契約於合法終止前仍然存續，不因
10 被告於113年12月19起未安排原告出勤而當然消滅。而
11 被告於113年11月13日將原告違法退保，且於114年1月9
12 日經原告反映後仍未予回復加保，堪認被告未履行投保
13 義務而違反勞工保險條例第10條之情，並非一次性事
14 件，而係繼續不斷發生之行為，至原告終止系爭勞動契
15 約前皆未停止，故原告之終止契約權仍繼續發生。從而
16 原告於114年2月12日終止勞動契約，並未逾勞基法第14
17 條第2項所定30日除斥期間，自屬合法。從而被告前揭
18 抗辯，難認有理。

19 三、原告得請求被告賠償健保自負額差額4,179元：

20 (一)按具有中華民國國籍，參加本保險時已在臺灣地區設有戶
21 籍之下列人員，應參加本保險為保險對象：(一)政府機關、
22 公私立學校專任有給人員或公職人員。(二)公民營事業、機
23 構之受僱者。(三)前二目被保險人以外有一定雇主之受僱
24 者。前開各款為第一類被保險人。第一類被保險人，以其
25 服務機關、學校、事業、機構、雇主或所屬團體為投保單
26 位。第10條第1項第1款第2目及第3目被保險人及其眷屬自
27 付百分之30，投保單位負擔百分之60，其餘百分之10，由
28 中央政府補助。投保單位未依規定負擔所屬被保險人及其
29 眷屬之保險費，而由被保險人自行負擔者，投保單位除應
30 退還該保險費予被保險人外，並按應負擔之保險費，處以
31 2倍至4倍之罰鍰。全民健康保險法第8條第1項第2款第1目

01 至第3目、第10條第1項第1款第1日至第3目、第15條第1項
02 第1款本文、第27條第1款第2目、第84條第3項分別定有明
03 文。是雇主其若未依前開強制規定為受僱勞工投保健保，
04 即屬違反保護他人之法律，應依民法第184條第2項規定，
05 對其受僱勞工所受支出健保費差額之損失，負賠償之責。

06 (二)兩造間之不定期勞動契約於原告114年2月12日終止勞動契
07 約前仍存續，已如前述，則依上開健保法規定，被告為原
08 告之第一類健保投保單位，應負有為原告投保健保之義
09 務。被告雖主張原告為部分工時勞工，而無為其投保健保
10 之義務，並舉改制前行政院衛生署84年7月4日衛署健保字
11 第84031133號函為憑（本院卷第241至242頁）。惟依該函
12 說明一(二)內容為「非每個工作日到工者，其每週工作時數
13 滿12小時以上（含12小時），視同專任員工，應由雇主為
14 其投保。」能否據此當然作出反面解釋，即每週工作時數
15 未滿12小時者，雇主即毋庸為其投保健保，尚有可疑。再
16 者，經遍觀健保法及其施行細則全文，均未授權行政機關
17 得以訂定行政命令之方式排除雇主為勞工投保健保之義
18 務，自不能以上開函文即排除雇主依健保法應為勞工投保
19 健保之公法上強制義務。是被告主張原告為部分工時勞
20 工，而無為其投保健保之義務，為無理由。

21 (三)準此，原告主張：被告於113年11月至114年1月間仍為原
22 告雇主有義務投保健保，卻未為投保，致伊須依附於配偶
23 之健保等語。經核於前開期間原告額外支出健保保費共計
24 4,179元（計算式：113年11月為1,410元+113年12月為
25 1,410元+114年1月為1,359元=4,179元），被告對此金額
26 亦無爭執（本院卷第15、322至323頁），原告自得依民法
27 第184條第2項規定，請求被告賠償健保費差額4,179元。

28 四、原告請求被告返還溢收之勞保自負差額，並無理由：

29 (一)按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項本文定
30 有明文。復按非依債務本旨或向無受領權人所為之清償提
31 存，其債之關係不消滅，提存法第22條定有明文。反面而

01 言，凡依債務本旨向有受領權人所為之清償提存，其債之
02 關係消滅（最高法院92年度台上字第1338號判決意旨參
03 照）。

04 (二)原告主張：被告於113年11月13日將勞保退保，113年9月
05 至12月間原本只能收取683元（計算式：9月份266元+10
06 月份266元+11月份151元=683元），被告於退保勞保卻
07 繼續扣除保費自負額達1,064元（計算式：266元×4個月=
08 1,064元），故被告應返還溢收之勞保自負額381元等語。
09 有原告於113年11月及12月之薪資明細表、彰化縣政府裁
10 處書可資佐證（本院卷第38頁、112至113頁），此部分事
11 實堪信為真實。

12 (三)又原告請求上開金額之利息，係自起訴狀送達翌日（115
13 年1月10日，詳後述）始起算，則被告早於114年3月24日
14 已就溢收之勞保自負額辦理提存，提存金額為417元（不
15 爭執事項四），除所提存金額已逾原告請求金額外，原告
16 所請求之利息尚未起算，並無需加給利息。從而被告依債
17 務本旨就上揭原告得請求項目數額為清償提存，其債之關
18 係應屬消滅，原告自不能再為請求。

19 五、原告得請求被告給付資遣費4,566元：

20 (一)按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用勞退條例後之
21 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第
22 14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定
23 終止時，資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之
24 1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給
25 6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退
26 條例第12條第1項定有明文。

27 (二)查原告既於113年8月26日受僱於被告，應為94年7月1日勞
28 退條例施行後所適用之對象。復查原告係依勞基法第14條
29 第1項第6款規定終止勞動契約，從而原告自得依勞退條例
30 第12條規定向被告請求資遣費。參以原告主張依勞基法第
31 2條第4款後段所定方式計算勞動契約終止前6個月平均工

01 資為19,566元，為兩造所不爭執（本院卷第322頁），其
02 年資為5月18日，復參照行政院勞工委員會（現改制為勞
03 動部）101年9月12日勞動4字第1010132304號令意旨，計
04 算伊資遣費基數應為7/30【計算式： $1/2 \times \{ (5 + 18/30) \div 12 \} = 7/30$ 】，是原告得請求被告給付資遣費應為4,566
05 元（計算式： $19,566 \text{元} \times 7/30 = 4,566 \text{元}$ ，元以下無條件進
06 位）。故原告之請求，為有理由。

07
08 六、原告得請求被告賠償失業給付損害46,620元：

09 (一)按就業保險之失業給付之請領條件如下：被保險人於非自
10 願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，
11 具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理
12 求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安
13 排職業訓練；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單
14 位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法
15 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一
16 離職；就保法第11條第1項第1款、第3項定有明文。復按
17 失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月
18 平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月；但
19 申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管
20 機關核發之身心障礙證明者，最長發給9個月。被保險人
21 非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼
22 期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本
23 保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之10加給
24 給付或津貼，最多計至百分之20；前項所稱受扶養眷屬，
25 指受被保險人扶養之無工作收入之父母、配偶、未成年子
26 女或身心障礙子女。就保法第16條第1項、第19條之1分別
27 定有明文。再按投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工
28 辦理投保手續者，勞工因此所受之損失，並應由投保單位
29 依本法規定之給付標準賠償之，復為就保法第38條第1項
30 所明定。

31 (二)原告每月工作2至9日（不爭執事項二），為部分工時勞

01 工。參諸113年及114年勞工保險投保薪資分級表備註二、
02 三記載：部分工時勞工保險被保險人之薪資報酬未達基本
03 工資者，其月投保薪資分11,100元(11,100元以下者)及
04 12,540元(11,101元至12,540元)二級，其薪資總額超過
05 12,540元者，應依職業訓練機構受訓者月投保薪資表竅實
06 申報等語。經查原告受僱期間，每月所領取薪資未超過
07 11,100元，且被告於113年11月13日前為原告投保勞保就
08 保薪資均為11,100元（本院卷第13、148頁），則原告平
09 均月投保薪資應為11,100元。復查原告固主張於114年2月
10 12日終止勞動契約時受扶養眷屬有子女2人等語，然查其
11 中僅有一人為未成年子女，符合就保法第19條之1第2項所
12 定受扶養眷屬資格；另一名則已成年而與上開規定資格未
13 符（本院卷第174頁），故依法僅得加給10%給付。從而
14 被告於113年11月13日將原告退保後，於原告終止勞動契
15 約前並未幫原告投保就業保險，致原告離職後無法請領失
16 業給付而蒙受損失，則原告自得依就保法第38條第1項規
17 定，請求被告賠償46,620元【計算式：11,100元×(60%
18 +10%)×6個月=46,620元】，為有理由。逾此部分之請
19 求，則屬無據。

20 七、原告請求被告交付非自願離職證明書部分：

21 (一)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
22 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。復按就保法
23 第11條第3項所稱「非自願離職」，包含勞基法第14條規
24 定各款情事之一離職者而言。故於雇主拒絕發給註記離職
25 原因為非自願離職之服務證明書時，勞工起訴請求雇主發
26 給註記離職原因為「非自願離職」之服務證明書應予准
27 許。

28 (二)查原告係依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動
29 契約，業如前述，符合前開就保法所稱之「非自願離職」
30 定義，故原告請求被告開立離職原因勾選「勞基法第14條
31 第1項第6款」之非自願離職證明書，自屬有理。

01 肆、綜上所述，原告得請求被告給付健保自負額差額4,179元、
02 資遣費4,566元及失業給付損害46,620元，合計55,365元為
03 有理由。就利息部分，資遣費依勞退條例第12條第2項規
04 定，應於終止勞動契約後30日內發給，固屬確定期限；惟原
05 告連同上開其餘項目，僅請求自起訴狀繕本送達被告翌日即
06 115年1月10日（本院卷第224頁）起至清償日止，按週年利
07 率5%計算之利息（民法第229條、第233條第1項本文、第
08 203條規定參照），基於處分權主義，自無不許之理。逾此
09 範圍之請求，核屬無據，應予駁回。

10 伍、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，爰就
11 原告勝訴部分併依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假
12 執行；同時依同條第2項規定，酌定相當之金額宣告雇主即
13 被告得供擔保而免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之
14 聲請失所依據，應予駁回。

15 陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經核與
16 判決結果不生影響，爰不予調查及逐一論列，併此敘明。

17 柒、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

18 中 華 民 國 115 年 6 月 12 日

19 勞 動 法 庭 法 官 徐 沛 然

20 以上正本係照原本作成。

21 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
22 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 115 年 6 月 12 日

24 書 記 官 游 峻 弦