

臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第51號

原告 鄭紫蟪

訴訟代理人 張哲軒律師（法扶律師）

被告 富士生燈飾有限公司

兼法定代理

人 張仁懷

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年8月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告富士生燈飾有限公司應給付原告新臺幣50,755元，及自民國111年3月15日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、被告富士生燈飾有限公司應提繳新臺幣420元至原告設於勞工保險局之勞工退休準備金專戶。
- 三、被告富士生燈飾有限公司應開立非自願離職證明書予原告。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告富士生燈飾有限公司負擔十分之六，餘由原告負擔。
- 六、本判決第一、二項得假執行。但被告富士生燈飾有限公司如分別以新臺幣50,755元、420元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

- 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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2、3款定有明文。查原告起訴聲明：(一)被告富士生燈飾有限公司（下稱富士生公司）應給付原告新臺幣（下同）108,250元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被告富士生公司應提繳3,276元至原告之勞工退休金個人專戶；(三)被告富士生公司與被告甲○○應連帶給付原告5萬元，及自起訴狀

繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（卷一第9頁）。嗣以兩造僱傭關係存續期間所生權利義務之同一事由，追加請求富士生公司開立非自願離職證明書予原告，並減縮起訴聲明第一項請求富士生公司給付80,956元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息、起訴聲明第二項請求補提繳之勞工退休金（下稱勞退金）則減縮為648元（卷二第401頁）。經核原告嗣後變更聲明之訴，與其原訴所主張之基礎事實同一，原訴訟資料均可援用，且係減縮應受判決事項之聲明，核與上開規定相符，自應准許。

二、原告主張：原告自民國108年11月1日起受僱於富士生公司擔任業務助理，約定月薪26,100元，工作內容為接受客戶訂單、整理出貨單據等，惟於110年7月7日甲○○即富士生公司負責人口頭告以明日不用再來上班，無端片面解僱原告，並脅迫原告簽立離職單始能取得非自願離職證明書。原告雖已取得富士生公司所開立記載離職事由為勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款之非自願離職證明書（下稱系爭離職證明書），然富士生公司並無該款所定情形，嗣富士生公司竟向高雄市政府勞工局（下稱勞工局）撤銷系爭離職證明書，然原告亦無自願離職之意，既甲○○稱原告有工作不佳情事，則原告應符合勞基法第11條第5款之解僱事由，富士生公司應依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項，開立非自願離職證明書予原告，並依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項，給付原告資遣費22,416元。又原告已於富士生公司工作1年8月又6日，富士生公司應依勞基法第16條第1項第2款、第3項，給付原告20日之預告期間工資17,663元。另原告於110年5月26日加班半小時，富士生公司迄未給付加班費，以原告月薪26,100元，平日每小時工資為109元，富士生公司應依勞基法第24條第1項第1款，按平日每小時工資額加給3分之1以上之延長工時工資73元。再富士生公司高薪低報，致原告於109年5月間短領喪葬津貼4,506元，富士生公司應依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3

項規定賠償原告。且因富士生公司高薪低報，致原告自110年10月至111年3月短領失業給付共9,880元，富士生公司應依就業保險法第38條第3項規定賠償原告。而原告本已錄取參加經勞工局訓練就業中心安排之全日制職業訓練，惟因富士生公司將原已開立之系爭離職證明書撤銷，致原告於本件訴訟期間無法參與職業訓練，因而無法領取受訓期間每月15,960元之職業訓練生活津貼，並損失原告及受扶養眷屬每月1,652元之全民健康保險保險費（下稱健保費）補助，以訓練期間1.5月計算，合計受有職業訓練生活津貼及健保費補助共26,418元之損失，富士生公司應依民法第184條第1項、第231條或類推適用就業保險法第38條賠償原告。再原告於109年1月除富士生公司匯款給付之薪資24,625元外，甲○○亦私下交付原告現金2,000元之工資，故原告109年1月薪資應為26,625元，因富士生公司高薪低報，致未提撥足額勞退金，依原告108年11月至109年2月應領工資各為24,413元、23,850元、26,625元、26,304元，應分別再提繳126元、54元、270元、198元，合計648元。此外，甲○○於110年7月7日於富士生公司辦公室內，於多數人得以共見共聞之狀態下，以「不要臉」等不堪之言詞侮辱及誹謗原告，致原告社會上評價受到貶損，精神上受有相當之痛苦，甲○○應依民法第184條第1項前段、第195條第1項，賠償原告非財產上損害即精神慰撫金5萬元；而富士生公司未建構良好免於霸凌之環境，已違反職業安全衛生法第6條第2項第3款規定，應依民法第28條、第184條第2項規定，與甲○○負連帶賠償責任。為此，爰依上開規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)富士生公司應給付原告80,956元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)富士生公司應提繳648元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休準備金專戶（下稱勞退專戶）；(三)富士生公司與甲○○應連帶給付原告5萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(四)富士生公司應開立非

01 自願離職證明書予原告。

02 三、被告均以：原告因於上班時間經常玩手機遊戲，致其經手之
03 訂單於價格、型號及數量上經常出錯，甲○○遂於110年7月
04 7日與原告單獨晤談，原意是規勸原告不要沈迷手遊，並告
05 誡其因工作分心玩手機已造成公司損害，公司依法得向其求
06 償，甲○○因見原告已無心工作，乃詢問原告是否有離職之
07 意，若原告欲離職，公司可開立非自願離職證明書協助其請
08 領失業給付，原告當場亦表示欲離職，惟稱其尚有5天特別
09 休假可折算為工資，經協商後，雙方遂達成勞動契約於當日
10 （即110年7月7日）終止，富士生公司多給付10天工資予原
11 告，且不請求原告賠償因工作不專心所造成公司之損失，並
12 承諾開立非自願離職證明書，原告則同意除了額外領取10天
13 工資外，不再對富士生公司提出任何請求，故雙方實係合意
14 終止僱傭關係，並無原告所稱遭片面解僱或脅迫原告離職等
15 情。原告既係自願離職，且簽立聲明書同意放棄資遣費之請
16 求，自不得再請求富士生公司開立非自願離職證明書及給付
17 資遣費、預告工資及失業給付差額。縱認原告得請求預告期
18 間工資，依勞動部109年10月29日勞動關2字第1090128292A
19 號令釋意旨，亦應以原告離職前1個月（即110年6月）之工
20 資26,304元作為計算標準，則原告一日工資為876.8元，僅
21 得請求17,536元之預告工資，原告請求17,663元，並無理
22 由。另就原告請求110年5月26日加班半小時之加班費73元，
23 富士生公司不爭執並同意給付；又原告係於109年5月間領取
24 喪葬津貼，依其前6個月之平均月投保薪資24,033.3元計
25 算，扣除已領取之喪葬津貼71,049元，僅短少1,006元，原
26 告請求4,506元，亦屬無據。又如原告因本件訴訟期間致無
27 法參加職業訓練，於訴訟終結後仍有參訓及請領相關津貼之
28 可能，並未終局喪失資格，其請求富士生公司賠償未能參訓
29 之職業訓練生活津貼及健保費補助，均無理由。再富士生公
30 司業依勞保局核算之數額補繳勞退金完竣，已無提撥差額，
31 原告主張108年11月至109年2月尚短少提撥648元之勞退金，

01 自無理由。而甲○○並未以「不要臉」等不堪言語辱罵及誹
02 謗原告，且依原告提出之對話錄音檔案暨譯文亦無該等言
03 語，雖甲○○於言語中有出現「幹」之字眼，然縱觀前後文
04 義，應為甲○○自責自己白目之語助詞而已，非辱罵原告之
05 語，自無侵害原告人格權情事，其請求被告二人連帶賠償精
06 神慰撫金5萬元，並無理由，且依兩造職業、年齡、身分地
07 位以觀，其請求之金額亦屬過高等語置辯。並均聲明：原告
08 之訴駁回。

09 四、兩造不爭執事項（卷二第188、191至193、328至329、349
10 頁）：

11 (一)原告自108年11月1日至110年7月7日受僱於富士生公司擔任
12 業務助理，工作內容為接聽電話、接受客戶訂貨、整理出貨
13 單據等，每日工作時間為上午9時至下午6時，中午休息1小
14 時，各月所領工資明細如本院卷二第31至35頁所載，其中10
15 9年1月工資至少為24,771元（是否有多領2,000元工資，兩
16 造尚有爭執）、110年7月「實領金額」欄應更正為13,910
17 元。工作年資1年8月又6日。

18 (二)富士生公司於110年7月7日已開立系爭離職證明書予原告，
19 嗣兩造於110年8月18日在勞工局調解，調解方案第(一)點記載
20 「本案經本會居中調解，勞資雙方達成共識，調解成立結果
21 如下。資方同意依勞基法第11條第2款，於110年7月7日終止
22 勞動契約，並開立非自願性離職書。」富士生公司嗣後向勞
23 工局申請撤銷其開立之上開離職證明書。

24 (三)如認原告請求資遣費、預告工資為有理由，資遣基數為【0+
25 313/372】，預告期間為20日。

26 (四)原告於110年5月26日延長工時30分鐘，富士生公司應給付加
27 班費73元，尚未給付。

28 (五)原告離職當月所領取之工資為14,223元（加計代扣之勞健保
29 費313元），其中至少包括上班7日之工資、尚未休完之5日
30 特別休假工資。

31 (六)原告自110年10月至111年1月，每月各領取14,400元之失業

給付，自111年2月至同年3月，因申報受扶養眷屬（即原告母親）而加給10%之失業給付，按月各領取16,800元。

(七)原告與甲○○於110年7月7日有如本院卷一第25頁錄音譯文所示之對話，原告已對甲○○提出妨害名譽之刑事告訴（現於臺灣橋頭地方檢察署以111年度偵字第5930號偽造文書等案件偵查中）。

(八)原告為大學畢業，受僱於富士生公司以前，曾於其他公司擔任行政助理，現無業、無收入；甲○○為二專畢業，曾於永信藥品公司擔任業務3年，後設立名將公司擔任負責人，嗣更名為富士生燈飾有限公司，富士生公司每年平均淨利100至200萬元。

五、本件爭點：

(一)原告與富士生公司終止勞動契約之事由為何？富士生公司抗辯係與原告合意終止僱傭關係，有無理由？

(二)原告請求富士生公司給付資遣費、預告工資，有無理由？如有理由，數額若干？

(三)原告以富士生公司高薪低報，致其父於109年5月死亡時，受有喪葬津貼差額之損失，請求富士生公司賠償，有無理由？如有理由，數額若干？

(四)原告以富士生公司高薪低報，致受有失業給付差額之損失，請求富士生公司賠償，有無理由？如有理由，數額若干？

(五)原告以其因與富士生公司訴訟中，致無法參加職業訓練，因而受有未能領取職業訓練生活津貼及健保費補助之損失，請求富士生公司賠償，有無理由？如有理由，數額若干？

(六)原告請求富士生公司補提繳勞退金，有無理由？如有理由，數額若干？

(七)原告請求富士生公司開立離職事由為勞基法第11條第2款之非自願離職證明書，有無理由？

(八)甲○○是否有於110年7月7日在工作場所罵原告「不要臉」？原告依民法第184條第1項前段、第195條第1項，請求甲○○賠償精神慰撫金，有無理由？如有理由，數額若干？

01 為當？

02 (九)原告主張富士生公司違反職業安全衛生法第6條第2項第3
03 款，依民法第184條第2項、第28條，請求富士生公司與甲○
04 ○連帶賠償精神慰撫金，有無理由？

05 六、本院之判斷：

06 (一)原告與富士生公司終止勞動契約之事由為何？富士生公司抗
07 辯係與原告合意終止僱傭關係，有無理由？

08 1.按勞動契約之終止，現行勞基法係採「法定事由制」，即勞
09 工非有該法第11條所定事由，雇主不得預告終止勞動契約，
10 勞工有同法第12條所定事由，雇主得不經預告終止勞動契
11 約。原告主張其於110年7月7日遭甲○○以富士生公司負責
12 人身分，口頭通知解僱，業據提出其與甲○○之對話錄音暨
13 譯文，於檔名「資遣我7/7已開口要我明天不用去_00000000
14 0」之對話中，甲○○向其稱：「然後你明天就不用來了」
15 等語可明（卷一第25頁），富士生公司雖提出原告所簽立勾
16 選離職原因為「個人生涯規劃」且勾選不需申請非自願離職
17 證明書之離職單1紙（卷一第131頁），抗辯原告係自願離
18 職，惟原告提出之離職單並未另以手寫方式勾選上開事項
19 （卷二第21頁），而觀諸兩造所提離職單，於離職原因欄已
20 預先以電腦繕打「☒ 其它__雙方同意一方給離職單一方給非
21 自願離職書」、備註欄亦以電腦繕打之「是否需申請非自願
22 離職證明書」標記「☒ 是」，富士生公司並於原告離職當日
23 開立系爭離職證明書交付原告（卷二第113頁），則原告當
24 無另行以手寫方式勾選因個人生涯規劃離職及不需申請非自
25 願離職證明書之必要。是依前揭對話錄音譯文、原告簽立之
26 離職單及系爭離職證明書，堪認原告主張富士生公司係以要
27 求其填寫離職單作為開立系爭離職證明書之條件，其並無自
28 願離職之意，應可採信，上開離職單尚無從作為有利被告之
29 認定。

30 2.富士生公司雖以原告於工作時間沈迷於手機遊戲，以致其經
31 手之訂單於價格、型號及數量上經常出錯，致公司受有損

01 失，甲○○遂於110年7月7日與原告晤談後，達成終止僱傭
02 關係之意思表示合致，固提出辦公室監視器影像畫面截圖、
03 109年4月7日LINE對話紀錄、燈飾現貨區網頁畫面截圖、進
04 貨查詢畫面等件為證（卷一第133至447頁；卷二第69至73
05 頁）。惟原告否認係其與客戶之LINE對話內容，且富士生公
06 司並非依勞基法第12條第1項第4款規定，以原告違反勞動契
07 約或工作規則，情節重大為得不經預告片面終止勞動契約之
08 事由，此經甲○○陳明在卷（卷二第368頁），而勞基法第1
09 1條第5款所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學
10 識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工
11 主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工
12 應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由勞基法之立法本
13 旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發
14 展」觀之，為當然之解釋（最高法院86年度台上字第82號判
15 決意旨參照）。原告主張富士生公司係認原告對於所擔任之
16 工作確不能勝任，符合勞基法第11條第5款之解僱事由，與
17 富士生公司於本院抗辯內容相符，堪可採信。原告及富士生
18 公司雖均聲請向勞工局函調雙方於110年8月18日、同年月31
19 日之調解影音檔案以釐清富士生公司解僱原告之原因為何，
20 然本院依前揭證據資料已足認定，亦無從以調解過程中勞資
21 雙方之陳述或讓步據以認定終止契約之事由，自無調查之必
22 要；富士生公司另聲請傳訊證人即其員工陳志仲、葉憲宏、
23 洪萬龍、林予雯、林峯啓，欲證明甲○○於原告離職當日之
24 談話時間至少1小時40分鐘，非僅原告所提僅短短數秒之對
25 話錄音檔案、原告於離職時將留存於公務電腦內有關資料刪
26 除大部分及原告工作時間經常玩手機遊戲致造成公司受有損
27 害等情，惟原告並不爭執雙方談話時間至少1小時40分鐘，
28 而富士生公司自始未主張勞基法第12條第1項第4款之終止契
29 約事由，且於甲○○與原告晤談時，富士生公司亦尚未具體
30 計算出損害數額以供原告充分評估是否以自請離職作為富士
31 生公司不向其求償之條件，自無傳訊上開證人證明上情之必

要，其調查證據之聲請，應予駁回。

(二)原告請求富士生公司給付資遣費、預告工資，有無理由？如有理由，數額若干？

1.資遣費部分：

按雇主依勞基法第11條規定終止契約者，應依同法第17條第1項規定發給勞工資遣費，同法第16條第1項定有明文；又同法第17條第1項規定，雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。再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條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明定。本件富士生公司係依勞基法第11條第5款規定，終止與原告間之勞動契約，原告即得依上開規定，向富士生公司請求資遣費。依此，原告自110年7月7日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月，自110年1月7日至同年7月6日薪資合計159,850元【計算式： $(26916 \div 30 \times 25) + 26440 + 26780 + 26372 + 26304 + 26304 + (26100 \div 30 \times 6) = 159850$ 】，據此計算，原告之月平均薪資為26,642元（計算式： $159850 \div 6 \div 26642$ ，元以下四捨五入），其自108年11月1日開始任職於富士生公司至110年7月7日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為1年8個月又6天，新制資遣基數為【 $0 + 313 / 372$ 】（新制資遣基數計算公式： $([年 + (月 + 日 \div 當月份天數) \div 12] \div 2)$ ），原告得請求富士生公司給付之資遣費為22,416元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入）。至原告雖書立「本人乙○○自願放棄資遣費」之聲明書（卷二第213頁），惟其應係為取得非自願離職證明書始同意簽署，然富士生公司既違反兩

造協議，撤銷原已開立之系爭離職證明書，應認原告亦無受其上開意思表示拘束之意，無從以此為不利原告之認定。

2.預告工資部分：

(1)按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：…三、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條第1項第2款、第3項定有明文。本件富士生既係依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，自應依上開規定先為預告。是原告自其110年7月7日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月之總日數為181日，核計其平均工資（日薪）為883.16元（計算式：月薪 $\times 6 \div$ 回溯6月總日數）。而兩造不爭執原告於富士生公司繼續工作1年8月又6日，富士生公司自應依上開規定，給付20日之預告工資，合計17,663元（計算式：平均工資〔日薪〕 $\times$ 預告日數，元以下四捨五入）。

(2)富士生公司雖援引勞動部109年10月29日勞動關2字第1090128292A號令釋預告期間工資給付標準，為「雇主應預告期間之日數乘以勞工一日工資」；該一日工資，為勞工契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。但該金額低於平均工資者，以平均工資計給（卷二第95、343頁）。依上開令釋附件所列計算方式為：「如勞工最近一個月正常工作時間所得月薪30,000元，預告期間為20日，則預告期間工資為 $20 \times (30000 \text{元} \div 30) = 20,000$ 元；但如平均工資經計算為1,100元/日，較前開1日工資（ $30000 \text{元} \div 30$ ）為高，則預告期間工資為 $20 \times 1,100 \text{元} = 22,000$ 元。」是如以原告110年6月工資26,304元計算（卷二第56頁），一日工資為876.8元（計算式： $26304 \div 30 = 876.8$ ），較以上開平均工資所計算之一日工資883.16元為低，依前揭令釋意旨，自應以較高者計算。富士生公司此部分所辯，並無理由。

01 3.富士生公司雖辯以原告於110年7月7日離職，既未全勤，依
02 約定即無1,000元之全勤獎金，不應將全勤獎金列入該月份
03 之工資計算等語。惟所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報
04 酬；平均工資，係指計算事由發生之當日前六個月內所得工
05 資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第3款
06 前段、第4款前段分別定有明文，故工資係勞工之勞力所
07 得，為其勞務之對價，且須為經常性之給與，始足當之。所
08 謂經常性之給與，係指非勞基法施行細則第10條所列各款之
09 情形，縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常
10 可以領得之給付即屬之。亦即只要某種給與係屬工作上之報
11 酬，在制度上有經常性者，即得列入平均工資以之計算。依
12 富士生公司提出之原告在職期間薪資印領明細，顯示原告除
13 108年12月、109年11月及離職當月之110年7月未領有全勤獎
14 金外，其餘月份均支領定額之全勤獎金（卷二第31至35
15 頁），惟108年12月份並無任何請假扣薪紀錄卻未支領全勤
16 獎金、109年11月因請假扣薪314元、110年7月份則記載請假
17 扣薪11,100元，然原告係於110年7月7日離職，並無請假紀
18 錄，是由薪資印領明細尚難窺知全勤獎金之一致給付標準，
19 惟佐以被告曾提出答辯狀，載稱：「原告於108年11月1日起
20 至109年1月31日之月薪為23,100元，自109年2月1日至110年
21 7月間為月薪25,100元，均加全勤獎金1,000元」等語（卷一
22 第123頁），堪認該等全勤獎金屬富士生公司制度上經常性
23 之給與，而為工資之一部分，而以原告於110年7月尚未遭富
24 士生公司片面解僱，應仍得領有全勤獎金，自應將之計入為
25 工資之一部以計算平均工資。富士生公司上開所辯，自不足
26 採。

27 4.又原告離職當月，富士生公司給付14,223元，其中包括原告
28 上班7日及未休完之特別休假5日之工資，合計10,440元【計
29 算式： $26100 \div 30 \times (5 + 7) = 10440$ 】，佐以甲○○告以原告
30 自110年7月7日之翌日起即不用再來上班，惟於110年7月16
31 日始將原告之勞工保險辦理退保、於同年月17日將原告之健

01 保轉出，有勞工保險被保險人投保資料表、健保保險對象加
02 退保歷史在卷可參（卷一第41頁；卷二第135頁），甲○○
03 復於本院陳明多給付之款項係作為原告不請求資遣費、預告
04 工資之補償等語（卷二第327至328頁），是經扣除後，富士
05 生公司僅需再給付合計36,296元之資遣費及預告工資【計算
06 式：22416+17663-（00000-00000）=36296】，逾此金額
07 之請求，並無理由。

08 (三)原告以富士生公司高薪低報，致其父於109年5月死亡時，受
09 有喪葬津貼差額之損失，請求富士生公司賠償，有無理由？
10 如有理由，數額若干？

11 按依勞保條例第6條、第14條之規定，雇主（投保單位）應
12 按被保險人（勞工）之月薪資總額，依投保薪資分級表之規
13 定，向保險人（勞保局）申報月投保薪資。又投保單位違背
14 勞保條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，勞
15 工因此所受損失，應由投保單位賠償之，勞保條例第72條第
16 3項亦有明文。查，原告父親於109年5月6日死亡，依勞保條
17 例第62條第1款規定，原告可受喪葬津貼為平均月投保薪資3
18 個月，而平均月投保薪資為被保險人發生保險事故之當月起
19 最近6個月之月投保薪資合計額除以6計算，勞保條例施行細
20 則第44條第2項第3款亦有明文。原告108年11月、12月之月
21 投保薪資為23,100元、109年1月至5月之月投保薪資為23,80
22 0元，有其勞工保險被保險人投保資料表在卷可參（卷一第4
23 1頁），平均月投保薪資為23,683元【計算式：（23100+2
24 3800×5）÷6=23683，元以下四捨五入】，其依上開規定已
25 於109年5月18日領取喪葬津貼71,049元（計算式：23683×3
26 =71049），亦據原告提出其金融帳戶存摺內頁交易明細為
27 證（卷一第43頁），惟原告於108年11月至109年5月之實際
28 薪資高於富士生公司申報之月投保薪資，有其月提繳工資明
29 細表在卷可參（卷二第55頁），應依勞保投保級距25,200元
30 投保，如富士生公司核實為原告投保，原告可領取之家屬死
31 亡給付應為75,600元（計算式：25,200元×3=75,600元），

01 故原告因富士生公司將其月投保薪資低報即受有差額損害4,
02 551元（計算式：75,600元－71,049元＝4,551元），原告僅
03 請求賠償此部分所受損害4,506元，自屬有據，應予准許。

04 (四)原告以富士生公司高薪低報，致受有失業給付差額之損失，
05 請求富士生公司賠償，有無理由？如有理由，數額若干？

06 1.按失業給付之請領條件，依就業保險法第11條第1項第1款規
07 定：「被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險
08 年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公
09 立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍
10 無法推介就業或安排職業訓練」、第3項規定：「本法所稱
11 非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解
12 散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、
13 第14條及第20條規定各款情事之一離職」。又「失業給付按
14 申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪
15 資60%按月發給，最長發給6個月。但申請人離職辦理本保險
16 退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明
17 者，最長發給9個月」、「被保險人非自願離職退保後，於
18 請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬
19 者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月
20 平均月投保薪資10%加給給付或津貼，最多計至20%。前項所
21 稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之父母、配
22 偶、未成年子女或身心障礙子女」、「投保單位違反本法規
23 定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之
24 日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領
25 之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法
26 移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損
27 失，應由投保單位賠償之」、「本保險保險效力之開始及停
28 止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳
29 納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與管
30 理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦
31 理」，亦為同法第16條第1項、第19條之1第1項、第2項、第

01 38條第3項、第40條所明定。是雇主未按勞工實際薪資投保
02 就業保險，致勞工請領之失業給付短少者，雇主應負賠償責
03 任。

04 2.經查，富士生公司依勞基法第11條第5款規定終止其與原告
05 間之勞動契約，已如前述，是原告核屬非自願離職。又勞保
06 局已依就業保險法第23條規定，按原告月投保薪資60%，發
07 給自110年10月至111年3月止，每月14,400元（計算式： $24000 \times 60\% = 14400$ ）之失業給付予原告，業據原告提出其台新
08 銀行帳戶存摺內頁交易明細為憑（卷二第111頁），惟依原
09 告實際薪資，110年2月應投保薪資為27,600元、110年3月至
10 7月之應投保薪資為26,400元，有其月提繳工資明細表可參
11 （卷二第55頁），則其退保前6個月平均月投保薪資為26,60
12 0元，每月得領取之失業給付應為15,960元（計算式： $26600 \times 60\% = 15960$ ）。從而，原告請求富士生公司賠償短領失業
13 給付之6個月損失9,360元【計算式： $(00000 - 00000) \times 6 = 9360$ 】，為有理由，應予准許。原告另以其自111年1月起，
14 新增提報扶養無工作收入之母親，依就業保險法第19條之1
15 第1項規定，尚得依其平均月投保薪資10%加給失業給付，而
16 因富士生公司未足額投保，致受有2個月短領失業給付之損
17 害520元【計算式： $(26600 \times 10\% - 24000 \times 10\%) \times 2 \text{月} = 520$ 】，亦據提出就業保險法修正第19條之1條文通知單、金融
18 帳戶內頁交易明細為證（卷一第55頁；卷二第111頁），而
19 勞保局係按原告月投保薪資24,000元之70%（含受扶養眷屬
20 黃美琦1名加計給付10%）計算，發給自111年1月23日至111
21 年3月23日2個月失業給付33,600元（每月16,800元），有該
22 局111年6月17日保普就字第11113026850號函在卷可佐（卷
23 二第292頁），兩造亦不爭執其中2,400元為原告因申報母親
24 為受扶養眷屬而加給10%之失業給付（卷二第329頁），是原
25 告依前揭規定，請求富士生公司賠償失業給付差額合計9,88
26 0元（計算式： $9360 + 520 = 9880$ ），自屬有據。

27 (五)原告以其因與富士生公司訴訟中，致無法參加職業訓練，因
28
29
30
31

而未能領取職業訓練生活津貼及健保費補助之損失，請求富士生公司賠償，有無理由？如有理由，數額若干？

1.按被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練，於受訓期間，每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%發給職業訓練生活津貼，最長發給6個月。就業保險法第19條第1項定有明文。又失業之被保險人及隨同被保險人辦理加保之眷屬全民健康保險保險費補助，亦屬就業保險法所定之給付，為同法第10條第1項第5款所明文，而依失業被保險人及其眷屬全民健康保險保險費補助辦法第3條第1項規定，失業之被保險人及隨同被保險人辦理加保之眷屬符合第2條規定之補助對象者，保險人應按月補助其參加全民健康保險自付部分之保險費。

2.原告雖主張其因富士生公司撤銷已開立之系爭離職證書，其因與該公司現於本件訴訟進行中，致無法參加職業訓練，受有1.5個月訓練期間未能領取職業訓練生活津貼之損失23,940元（計算式： $26600 \times 60\% \times 1.5 = 23940$ ）、其個人及受扶養眷屬未能領取之健保費補助（每月每人826元）損失2,478元（計算式： $826 \times 2 \times 1.5 = 2478$ ），固提出勞工局訓練就業中心鳳山就業服務站職訓推介單暨職訓生活津貼小叮嚀為據（卷一第45至46頁）。然原告與富士生公司發生勞資爭議時，仍可接受勞工局訓練中心安排參加職業訓練，僅依改制前行政院勞工委員會98年12月14日勞保1字第0980033663號函、勞保局99年6月30日保給失字第0990386890號函規定，無法透過公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練而得依就業保險法規定申請參訓期間之職業訓練生活津貼，而原告業已錄取社團法人高雄市長青服務協會一送行者專業技能培訓班第01期（原訂參訓期間為110年7月19日至同年9月1日，後因疫情因素延後開課，參訓期間改為110年9月6日至同年10月21日），係因原告獲悉其與資方爭議期間無法請領就業保險職業訓練生活津貼而未報到參訓，此經勞工局111年6月

01 9日高市勞關字第11134400700號函復在卷（卷二第224至225
02 頁），則原告既係自行放棄參訓資格而未參加任何職業訓
03 練，自不符就業保險法第11條第1項第3款、第19條第1項得
04 請領職業訓練生活津貼及失業被保險人及其眷屬全民健康保
05 險保險費補助辦法第2條所定健保費補助對象，況依就業保
06 險法第19條第2項規定，如中途離訓或經訓練單位退訓，訓
07 練單位應即通知保險人停止發放職業訓練生活津貼，是縱原
08 告前往參訓，如中途離訓或經退訓，亦無法領取職業訓練生
09 活津貼，復無從以其訴訟權之正當行使，認係富士生公司不
10 法侵害原告權利而得依侵權行為之法律關係請求富士生公司
11 賠償。從而，原告依民法第184條、第213條及類推適用就業
12 保險法第38條第3項規定，請求富士生公司給付未參加職業
13 訓練而未能領得之職業訓練生活津貼及健保費補助，均屬無
14 據。

15 (六)原告請求富士生公司補提繳勞退金，有無理由？如有理由，
16 數額若干？

17 1.按勞基法第56條第1項規定，雇主應按月提撥勞工退休準備
18 金，專戶存儲。此係為保障勞工將來退休時，其退休金請求
19 權之實現，強制規定雇主必須按月提撥相當之退休金。次
20 按，雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
21 金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負
22 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條
23 例第6條第1項、第14條第1項定有明文。是可知雇主提撥之
24 退休準備金，性質上係為將來勞工退休時，雇主履行其退休
25 金給付義務而為準備，如雇主未替勞工提繳或提繳不足之退
26 休金，將使勞工在勞保局之退休金個人專戶的本金及累積收
27 益減少，而造成勞工之損害，故勞退條例第31條第1項規
28 定：「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
29 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償」。惟
30 依勞退條例第24條第1項之規定，勞工必須符合退休之要件
31 始得請領月退休金或一次退休金，然如勞工尚未符合請領退

01 休金之要件而不得請領退休金，仍得請求雇主將未提繳或未
02 足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法
03 院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

04 2.原告以富士生公司未覈實申報投保薪資致短少提撥勞退金，
05 向勞保局提出申訴，勞保局業依原告所提出之薪資明細逕予
06 調整月提繳工資，並以111年2月23日保退二字第1116001722
07 0號函通知富士生公司短計之勞退金將於111年2月份勞退金
08 內補收，業據富士生公司提出上開函文並抗辯已依勞保局核
09 算之金額如數補繳而無差額等語為辯（卷二第37至38頁），
10 經本院函詢勞保局關於富士生公司於108年11月至109年2月
11 是否尚應補提繳勞退金，該局函復略以：按勞工保險投保薪
12 資採申報制度，依照規定，被保險人之投保薪資應按其月薪
13 資總額覈實申報，其每月收入不固定者，以最近3個月收入
14 之平均為準，再依「勞工保險投保薪資分級表」規定等級之
15 金額申報。又被保險人之月薪資總額如有變動，投保單位至
16 遲應於每年2月底及8月底前，以其最近3個月平均薪資覈實
17 申報調整投保薪資，其調整均自通知之次月1日生效，無法
18 事後以補繳保險費方式追溯調整提高。投保單位如未依規定
19 覈實申報勞工投保薪資，則有勞保條例第72條第3項相關罰
20 則之適用，勞工因此致有請領保險給付權益受損應由投保單
21 位賠償等語，有其111年4月11日保納行二字第11113012670
22 號函在卷可參（卷二第45至46頁）。查原告於108年11月1日
23 到職，富士生公司以23,100元申報月提繳工資，而富士生公
24 司未將全勤獎金、加班費、績效獎金列入工資總額計算，致
25 原告108年11月、12月及109年1月工資應分別為24,413元、2
26 3,850元及24,771元，依前揭規定，富士生公司因未於109年
27 2月底前為原告申報調整月提繳工資，勞保局遂依上開工資
28 計算原告108年11月至109年1月之平均工資為24,344元【計
29 算式： $(24413+23850+24771) \div 3 = 24344$ 】，並自調整之
30 次月1日即109年3月1日起逕予調整月提繳工資至25,200元，
31 有勞保局111年5月24日保退二字第11113116370號函附卷可

憑（卷二第181至183頁）。是富士生公司固僅需於原告到職後，於109年2月底前申報調整後之工資，惟係自調整後之次月1日即109年3月1日始生效，依勞保局上揭111年4月11日函復意旨，無法事後以補繳保險費方式追溯調整提高月投保薪資，惟得由勞工依勞保條例第72條第3項規定向雇主求償，則原告請求富士生公司補提繳108年11月至109年2月未覈實申報月投保薪資致受有勞退金差額之損失，應認有據。依原告向勞保局提出之工資明細表及勞保局隨函檢附之勞工退休金個人專戶明細資料（卷二第55、59頁），原告108年11月至109年2月之實際工資、應適用級距之月提繳工資、應提繳工資、實際提繳工資及各月應補提繳勞退金均如附表所示，合計應補提繳420元，原告逾此金額之請求，即屬無據。

3.原告雖主張富士生公司於109年1月份尚多給付現金2,000元之工資，故該月份實領薪資應為26,625元，惟為富士生公司所否認，並提出其薪資印領明細為證（卷二第33頁）。雖原告所提薪轉帳戶明細顯示在109年1月22日富士生公司匯入一筆2,000元款項（卷一第23頁），惟原告於本院陳明富士生公司係在109年2月間以現金交付2,000元工資等語（卷二第189頁），顯然富士生公司109年1月22日所匯予原告之2,000元並非原告所稱109年1月份工資之一部，尚無從認其主張109年1月份多領2,000元工資，合計26,625元為可信，是原告主張富士生公司該月份應補提繳之勞退金額為270元（卷二第359頁），自無足採。

(七)原告請求富士生公司開立離職事由為勞基法第11條第2款之非自願離職證明書，有無理由？

1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。被保險人於離職退保後二年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足

資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明，就業保險法第11條第3項、第25條第1項、第3項亦有明定。兩造間勞動契約既經富士生公司於110年7月7日依勞基法第11條第5款規定終止，原告即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，依勞基法第19條、就業保險法第25條第3項，自得請求富士生公司發給離職日期為110年7月7日、離職原因為勞基法第11條第5款之非自願離職證明書。

2.雖原告與富士生公司於110年8月18日、同年月31日在勞工局調解時，將「終止勞動契約依勞基法第11條第2款」列為勞資雙方不爭執事項，有勞資爭議調解紀錄在卷可參（卷一第99至100、103至104頁），惟富士生公司並無該款所稱「虧損或業務緊縮」情事，且早於原告離職之110年7月7日當日即已開立並交付予原告，此為雙方所不爭執，顯然富士生公司並非依據勞資爭議調解結果而開立，且雙方嗣於勞工局亦未成立調解，原告請求富士生公司依調解紀錄所載雙方不爭執之內容，開立離職原因為勞基法第11條第2款之非自願離職證明書，並無理由。

(八)甲○○是否有於110年7月7日在工作場所罵原告「不要臉」？原告依民法第184條第1項前段、第195條第1項，請求甲○○賠償精神慰撫金，有無理由？如有理由，數額以若干為當？

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。民法第184條第1項前段定有明文。而當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，為民事訴訟法第277條前段所明定。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。是依上開規定，行為人應

01 負侵權行為之損害賠償責任，必以主觀上具有故意或過失，
02 客觀上行為具有不法性並致他人權利受損害為要件，若其中
03 任一要件有所欠缺，即無所謂侵權行為可言。本件原告主張
04 甲○○於110年7月7日以「不要臉」等不堪言語辱罵及誹謗
05 原告而應負侵權行為責任，為甲○○所否認，自應由原告就
06 甲○○合於侵權行為要件之事實負舉證責任。

07 2.依原告所提其與甲○○於110年7月7日之對話錄音檔案暨譯
08 文，其中所節錄檔名為「罵我不要臉7/7承認_000000000」
09 之15秒對話內容，甲○○雖向原告稱：「像妳這兩天……我
10 把妳罵成那樣子啊，當面罵到這麼難聽了」等語（卷一第25
11 頁），然並未提及任何「不要臉」等不堪用語，原告復未提
12 出其他證據以實其說，其此部分之主張，自無足採。原告雖
13 另節錄長度12秒、檔名為「罵我不要臉7/7承認又還對我罵
14 幹_000000000」之對話錄音，其中甲○○向原告稱：「那天
15 我為什麼那麼生氣罵妳，幹，我自己也白目，妳聽懂我意思
16 嗎」等語（同上卷頁），雖出現「幹」之字眼，然觀諸前後
17 文句脈絡，應係甲○○自責自己白目之語助詞，難認係以貶
18 抑原告社會人格評價而為辱罵。從而，原告既不能舉證證明
19 甲○○有以「不要臉」等言語辱罵原告，其依民法第184條
20 第1項前段、第195條第1項，請求甲○○賠償精神慰撫金，
21 另以富士生公司違反職業安全衛生法第6條第2項第3款「雇
22 主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：
23 ……三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預
24 防」之規定，依民法第184條第2項、第28條，請求富士生公
25 司與甲○○連帶賠償精神慰撫金5萬元，亦屬無據。

26 (九)綜上，原告得請求富士生公司給付資遣費及預告工資36,296
27 元、平日延長工時工資73元、喪葬津貼差額4,506元、失業
28 給付差額9,880元，合計50,755元。

29 七、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項、第31條第1項、勞
30 基法第16條第1項第2款、第3項、第19條、第24條第1項第1
31 款、勞保條例第72條第3項、就業保險法第38條第3項等規

01 定，請求富士生公司給付50,755元，及自起訴狀繕本送達翌
02 日即111年3月15日（參卷一第91頁本院送達證書）起至清償
03 日止，按年息5%計算之利息，及富士生公司應補提繳勞退金
04 420元至其勞退專戶並開立非自願離職證明書，為有理由，
05 應予准許，逾上開範圍之請求，則屬無據，應予駁回。原告
06 另依民法第184條第1項、第231條及類推適用就業保險法第3
07 8條規定，請求富士生公司賠償未能領取職業訓練生活津貼
08 及健保費補助合計26,418元，及依民法第184條第1項前段、
09 第2項、第195條第1項、第28條等規定，請求被告二人連帶
10 賠償精神慰撫金5萬元，均無理由，應予駁回。

11 八、本件為勞動事件，且就勞工之給付請求為富士生公司即雇主
12 部分敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職
13 權宣告假執行，另依同條第2項規定，應依職權同時宣告富
14 士生公司預供擔保後得免為假執行，爰諭知如主文第6項所
15 示。至本判決主文第3項命富士生公司開立非自願離職證明
16 書部分，性質上係屬命其為一定意思表示之給付之訴，依強
17 制執行法第130條第1項規定，須待判決確定時始視為自確定
18 時富士生公司已為意思表示；此係因該項債務，僅在使債權
19 人取得債務人之意思表示之法律效果，即可達執行之目的，
20 如許宣告假執行，將使債務人即富士生公司意思表示之效力
21 提前發生，與上開法條規定不合，自屬不適於宣告假執行，
22 併此指明。

23 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，
24 經本院斟酌後，認與本件判決結果不生影響，爰不一一論
25 述，附此敘明。

26 十、據上論結，本件原告之訴一部為有理由，一部為無理由，判
27 決如主文。

28 中 華 民 國 111 年 9 月 7 日
29 勞動法庭 法 官 楊捷羽

30 以上正本係照原本作成。

31 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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 111 年 9 月 7 日

03 書記官 黃盈菁

04 附表（參卷二第55、59頁）：

05

期間 (民國)	應領工資 (新臺幣)	應適用級距之 月提繳工資 (新臺幣)	應提繳工資 (新臺幣)	實際提繳工資 (新臺幣)	應補繳勞退金 (新臺幣)
108年11月	24,413元	25,200元	1,512元	1,386元	126元
108年12月	23,850元	24,000元	1,440元	1,386元	54元
109年1月	24,771元	25,200元	1,512元	1,428元	84元
109年2月	26,304元	26,400元	1,584元	1,428元	156元
合計					420元