

臺灣嘉義地方法院民事判決

112年度勞訴字第27號

原告 陳淑芬

訴訟代理人 顏伯奇律師(法扶律師)

被告 恆裕紙業有限公司

法定代理人 陳志賢

訴訟代理人 林元浩律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於114年3月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

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者、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款、第3款定有明文。經查，原告起訴時訴之聲明第一項原依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第4項、第16條第1項第2款及第2項及第38條與勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項等規定，以原告月薪新台幣（下同）26,400元計算，請求被告給付原告資遣費19,250元、預告工資17,503元、特休未休工資8,800元，共請求被告給付原告45,553元本息。嗣於民國112年12月25日主張原告每月領取之經常性給與應為35,934元，而擴張各項請求金額，並追加依民法第184條及第179條規定，請求被告給付高薪低報所生之勞退損失8,568元（本院卷(一)第63、178頁）；復於113年1月21日追加依勞工保險條例（下稱勞保條例）、就業保險法第16條第1項、第19條之1第1項請求失業給付差額損害13,348元，擴張訴之聲明第一項為請求被告給付原告81,280元及法定遲延利息（本院卷(一)第163、177、178頁）。核其所為，與前揭規定相符，自應准許，先

予敘明。

二、原告主張：

(一)、伊自111年2月17日起任職於被告公司，擔任衛生紙製作作業員，每月工資26,400元，加計加班費後之經常性給予為每月35,934元。伊因職場上遭性騷擾，經向被告口頭申訴後，調任裝箱工作，伊因112年5月11日下午須單獨完成裝箱導致手腕扭傷，經治療未癒，於112年7月3日上午7時30分許，以電話告知手傷需請假。嗣被告以伊於112年7月4日至同年月6日連續3日無故曠職，及於112年6月29日下午3時5分朝同事丟擲紙箱為由，依勞基法第12條第1項第2款、第6款規定終止勞動契約，不生效力。爰依勞基法第14條第4項準用同法第17條、勞退條例第12條第1項之規定，請求被告給付原告資遣費26,202元、依勞基法第16條第1項第2款及第2項之規定請求預告工資23,824元、依勞基法第38條請求特休未休工資9,338元、依民法第184條及第179條請求被告給付勞退提撥差額8,568元、依勞工保險條例請求被告給付失業給付之損害13,348元，並依勞基法第19條規定請求被告給付非自願離職證明書予原告。

(二)、茲就各項請求分述如下：

- 1、資遣費26,202元：原告月薪35,934元，自111年2月17日開始任職至112年8月1日離職日止，依勞退新制計算之資遣年資為1年5個月又15天、基數為 $0 + 35/48$ （新制計算資遣基數公式： $【年 + (月 + 日 \div 30) \div 12】 \div 2$ ）。
- 2、預告工資23,824元：原告自112年8月1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，平均工資（日薪）1,191.18元（計算式：月薪 $\times 6 \div$ 回溯6個月總日數），原告於被告公司繼續工作一年以上三年未滿，被告應給付20日之預告工資。
- 3、特休未休工資9,338元：原告自111年2月17日開始任職至112年8月1日離職日止共有10日特別休假，以原告月薪計算，被告應給付11,978元之未休特別休假工資（計算式： $35,934 \div 3$

01 0x10)。扣除被告已給付111年特休2,640元，尚應給付9,33
02 8元。

03 4、高薪低報損失8,568元：原告每月經常性給與為35,934元，
04 被告均以基本工資26,400元為原告投保，致產生一年五月期
05 間之提繳勞退6%之差額8,568元【(35,934元之勞退提撥金
06 額2,088元－26,400元之勞退提撥金額1,584元)×17個
07 月】。勞動部勞工保險局（下稱勞保局）113年4月10日保退
08 三字第11313101520號函（下稱系爭函文2）所稱分配至原告
09 勞工退休金個人專戶部分因涉及高薪低報之損失，難認被告
10 以低薪給付之勞退差額已滿足原告損失。

11 5、失業給付差額損害13,348元：原告於112年8月21日以扶養未
12 成年子女一名申請非自願離職之失業給付，於112年9、10月
13 各領取18,480元（26400元×0.7），然因被告僅以基本工資
14 級距為原告投保，致原告受有失業給付差額之損害13,348元
15 【(35,934元－26,400元)×0.7×2個月】。

16 (三)、並聲明：被告應給付原告81,280元及自起訴狀繕本送達翌日
17 起至清償日止按年息5%計算之利息；被告應開立非自願離
18 職證明書予原告。

19 三、被告答辯以：

20 (一)、原告於112年4月6日向被告反應遭公司外籍移工騷擾一事，
21 被告於同日展開調查，嗣經被告性平會決議性騷擾事件不成
22 立，並經嘉義縣政府針對原告之申訴審定認定原告申訴「不
23 成立」。被告經原告及該移工同意後，依性平會決議將二人
24 均調離原本工作崗位。原告於112年5月11日請假單自行書寫
25 請假事由為「腰痛及手腕扭傷」，然無法證明是否為工作期
26 間所致。原告任職被告公司期間因個人情緒管理而多次與同
27 事發生爭執卻屢勸不聽，被告乃口頭通知原告不能勝任並於
28 112年7月3日通知原告將依勞基法第11條第5款規定資遣，預
29 告期間為該日起至112年7月23日止，雙方勞動契約自112年
30 7月24日起終止，被告並於同日向嘉義縣政府勞工局為資遣通
31 報。詎原告自112年7月3日至112年7月6日連續曠工達3日以

上，被告乃撤回向嘉義縣政府之資遣通報，以北港郵局96號存證信函（下稱系爭存證信函1）改依勞基法第12條第1項第2款、第6款規定不經預告終止雙方間勞動契約。

(二)、原告甫到職時，被告公司便將寫有「員工請假辦法」（下稱系爭請假辦法）之工作規則給原告閱讀及親自簽名知悉，同時並將系爭請假辦法及員工請假單放置在廠房員工休息區周知。惟原告未依規定請假已構成曠工。

(三)、原告離職時被告已依原告請求重新檢核原告加班情形，並重新計算後將短缺之加班費27,004元連同特休未休工資6,160元共33,164元以北港郵局第97號存證信函（下稱系爭存證信函2）檢附現金袋寄送予原告，由原告於112年8月2日收訖。互核原證29在職期間加班時數及加班費與原證30之各月份加班費差額及溢領加總表總額9,576元，被告已誤多給原告17,428元。

(四)、茲就原告各項請求答辯如下：

1、資遣費及預告工資部分：被告係依勞基法第12條第1項第2、6款規定不經預告終止雙方間勞動契約，則依勞基法第18條第1款規定，原告請求預告工資及資遣費均無理由。縱認原告可請求，然原告於勞動契約終止日112年7月7日前6個月所領月平均薪資應為26,434元【計算式：112年2月至7月份薪資平均值：(33,421元+29,010元+38,481元+30,905元+24,145元+2,640元)÷6個月，元以下四捨五入），以此計算資遣費應為18,394元。

2、特休未休工資：原告在職期間係領取月薪，依勞基法第38條第4項與勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第2目後段規定，兩造勞動契約終止生效日前最近一個月正常工作時間所得工資應為原告112年7月份工資，經勞保局113年1月31日保退三字第11360012620號函（下稱系爭函文1）核定為4,400元，而原告112年7月份的在職日為112年7月1日至同年7月9日共9天，換算日薪為489元（4,400元÷9天），又原告在契約終止前未休假天數為7天，原告未休假工資應3,423元（48

9元×7天），但被告已給付8,800元，並為原告不爭執有受領，原告就受領超過之5,377元特休未休工資與17,428元加班費共22,805元部分均無法律上原因，被告無給付義務，已構成不當得利，被告依民法第334條第1項規定為抵銷抗辯。即便以原告112年6月份所領工資即系爭函文1核定之24,145元數額換算一日工資805元、原告未休假天數7天計算，可領特休未休工資為5,635元。

3、高薪低報損失：被告業依系爭函文1於113年4月1日補提繳原告111年9月至112年6月之退休金差額為5,634元，原告已無勞退提撥差額之損失。

4、失業給付差額損害：依勞保局112年9月12日保普核字第112071262200號函觀之，勞保局係依就業保險法第23條規定於勞資爭議期間核撥失業給付，並明確記載日後爭議結果倘確定不符失業給付請領規定時應返還，不代表原告已符合就業保險法規定得領取失業給付之法定要件。而依財政部南區國稅局嘉義縣分局113年3月1日南區國稅嘉縣綜所字第1132241673號函所附資料，原告係受他人扶養，並非扶養義務人，其所稱曾以扶養未成年子女一名於112年9、10月領取18,480元與事實不符，原告請求無理由。再依兩造勞動契約終止日前6個月原告之投保薪資平均26,400元計算，原告可領之失業給付為15,840元，而以系爭函文1附件所示原告於勞動契約終止日前6個月所領月平均薪資26,895元計算，原告可領失業給付為16,137元，兩者差額僅297元，亦非原告計算之數額。

(五)、並聲明：原告之訴駁回。

四、本件不爭執事項（本院卷(二)第270至271頁）：

(一)、原告自111年2月17日起任職於被告公司，擔任衛生紙製作作業員，自111年2月17日起至111年12月31日止，每月薪資25,250元；自112年1月1日起每月薪資26,400元（至於經常性給予是否為35,934元則有爭執）。原告任職期間之特別休假為7日。

01 (二)、原告於112年4月6日向被告公司反應遭性騷擾，被告公司將
02 原告調離原本工作崗位，改從事裝箱工作。至於被告公司是
03 否召開性平會並有決議，則有爭執。

04 (三)、原告於112年5月11日下午以腰痛、手腕扭傷，向被告請病
05 假，請假至112年5月13日止，再於同年5月25日至26日、6月
06 1日10時30分起至2日、6月5日請假，原告前開請假均以書面
07 為之，並有檢附就診單據（至於是否有以電話先請假再補假
08 單部分則有爭執）。

09 (四)、被告於112年7月7日寄發系爭存證信函1，通知原告依勞基法
10 第12條第1項第2款、第6款之規定終止兩造之勞動契約，並
11 於112年7月10日由原告之子陳○○收受上開存證信函，上開
12 意思表示通知於同日送達原告。

13 (五)、被告於112年8月1日寄發系爭存證信函2，將33,164元寄送予
14 原告，並於112年8月2日由原告收受。

15 (六)、被證7之簽收單為原告親簽，其上記載111年度特休費2,640
16 元、年度獎金6,000元。

17 (七)、勞保局核定被告應補提繳原告111年9月至112年6月之退休金
18 差額共5,634元，被告已於113年4月2日補繳。

19 (八)、依勞保局系爭函文1附件計算，原告離職前6個月平均薪資為
20 26,895元。

21 (九)、嘉義縣政府113年2月22日府勞行字第1130041155號函檢送原
22 告申請被告公司違反性別平等工作法事件審定書，審定結果
23 為申訴不成立。

24 (十)、原告已領取失業給付36,960元。

25 (十一)、被告工作規則最末頁上之「乙○○」經法務部調查局筆跡鑑
26 定，鑑定結果非原告之簽名。

27 五、法院之判斷：

28 (一)、被告以原告連續曠工3日以上為由，依勞基法第12條第1項第
29 6款之規定，於112年7月10日終止兩造勞動契約為合法：

30 1、原告於112年7月3日未依系爭請假辦法規定請假，難認有正
31 當理由曠工：

01 (1)、按無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者，雇主
02 得依勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告終止契約，所
03 謂曠工，係指勞工於應工作之日不工作，亦未請假而言。勞
04 工因病或於有事故，必須親自處理，致無法工作時，應依規
05 定辦理請假手續。勞工倘未依規定辦理請假手續，且無不依
06 規定請假之正當理由，應認構成曠工（最高法院109年台上
07 字第2250號裁判意旨參照）。又勞工請假時，應於事前親自
08 以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事
09 故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要
10 求勞工提出有關證明文件，勞工請假規則第10條定有明文。
11 勞工請假規則第10條既明定請假之法定程序，而前開法定請
12 假程序對於勞工而言，乃是不難達成之義務。從而縱使勞工
13 有疾病等重大事由而得以不到工，倘依客觀情形可以辦理請
14 假之法定程序，而故意不辦理，業已顯示並無到職服勞務的
15 主觀意思，即難認仍有正當理由曠工，否則倘認只要有疾病
16 等正當事由，即可任意曠工，甚至長時間曠工，雇主均無從
17 終止勞動契約，將無法兼顧勞、資雙方之權益，從而解釋上
18 當不能將請假之「正當事由」等同於勞基法第12條第1項第6
19 款之「正當理由」。

20 (2)、依系爭請假辦法規定：「員工請假均以寫請假單完成請假。
21 事假或是回診事前已知需事前請假。遇有急病或緊急事故，
22 先委託同事、親友以電話連絡公司辦理請假手續上班後需補
23 請假單完成請假，按未完成請假手續以曠職處理。」有系爭
24 請假辦法可參（本院卷(一)第201頁）。原告雖主張並不知悉
25 系爭請假辦法之規定內容等語，惟證人丙○○、甲○○均證
26 稱：在原告到職之前，系爭請假辦法與空白請假單一起放在
27 本院卷(一)第203頁鐵櫃門上（即公佈欄）等語（本院卷(二)第2
28 10、222頁），並有被告提出張貼之系爭請假辦法及鐵櫃照
29 片可參（本院卷(一)第201、203頁）。而原告於112年5月11日
30 下午以腰痛、手腕扭傷，向被告請病假，請假至112年5月13
31 日止，再於同年5月25日至26日、6月1日10時30分起至2日、

01 6月5日請假，原告前開請假均以書面為之，並有檢附就診單
02 據（不爭執事項(三)），則被告抗辯請假需以書面為等語，堪
03 可採信。又依系爭請假辦法規定，遇有急病或緊急事故，先
04 委託同事、親友以電話連絡公司辦理請假手續，證人甲○○
05 亦證稱：被告有採行「先電話請假後補假單」的制度，上班
06 就必須要補假單等語（本院卷(二)第230頁），證人丙○○則
07 證稱：請任何假別都要寫假單，假單可以3天內補等語（本
08 院卷(二)第209頁），足認被告之請假手續的確允許得先以電
09 話請假後補假單。

10 (3)、原告雖主張其於112年7月3日有以電話向廠長甲○○請假，
11 於治療期間後上班補假單即可等語，並提出原證12之錄音譯
12 文為證。惟依前揭錄音譯文，可看出甲（即甲○○）於00：
13 26、00：44、03：57、05：08、05：49，均有陳稱「OK」，
14 並非每一句均係回應原告之請求（本院卷(一)第261至267
15 頁），足認被告抗辯「OK」為甲○○之發語詞等語，堪可採
16 信。再者，甲○○與原告間於112年7月3日當日對話，係甲
17 ○○詢問原告是否同意被告之前所提以資遣之方式離職，原
18 告認為對原告不公平，並於03：46時稱：「我沒有辦法再跟
19 你繼續講了，我只能跟你講說，我現在目前手很痛，我必須
20 請假。」，甲○○則於03：57稱：「OK，那我、那既然妳沒
21 有辦法溝通，那我就是以資遣的方式，那就是以剛剛講得，
22 依勞動基準法第11條第5項規定…」等語，依甲○○與原告
23 對話之前後內容觀之，原告僅有表示必須請假，就請假之日
24 期並未表明，且甲○○於03：57所稱「OK」，並非對原告上
25 開表示必需請假所為之回覆，被告抗辯原告於112年7月3日
26 通話中，並未完成電話請假手續等語，自為可採。

27 (4)、原告主張其因工作造成手腕扭傷，為職業災害，需治療至11
28 2年7月11日等語，經查：

29 ①、按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，
30 雇主應依下列規定予以補償。...：一、勞工受傷或罹患職
31 業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其

01 醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。二、勞工在醫療中
02 不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。」勞基法
03 第59條第1款、第2款定有明文。據此可知，「職業災害」包
04 括勞工因執行職務而遭遇之「職業傷害」，及因長期執行職
05 務而罹患疾病之「職業病」兩種。但勞基法並未就「職業災
06 害」加以定義，參酌勞基法第59條職業災害補償之立意，無
07 非係因近代的事業經營，由於機械或動力的使用，或由於化
08 學物品或輻射性物品的使用，或由於工廠設備的不完善，或
09 由於勞工的工作時間過長或一時的疏失，都可能發生職業上
10 的災害，而致使勞工傷病、死亡或殘廢。勞工一旦不幸遭受
11 職業上的災害，往往使勞工及其家屬的生活，陷於貧苦無依
12 的絕境，固令由雇主負賠償或補償的責任。是以職業災害之
13 認定標準，須具備：(1)「職務遂行性」：即災害係勞工基於
14 勞動契約，在雇主指揮監督之下執行職務之過程中所發生；
15 (2)「職務起因性」，即該災害與勞工所擔任之業務間存在相
16 當因果關係，亦即勞工因就業場所或作業活動及職業上原因
17 所造成之傷害。

- 18 ②、經查，原告於112年5月11日下午以腰痛、手腕扭傷，向被告
19 請病假，請假至112年5月13日止，再於同年5月25日至26
20 日、6月1日10時30分起至2日、6月5日請假（不爭執事項
21 (三)）。原告請假單上雖記載「因工作造成手腕扭傷，請休二
22 天」、「6/1至6/5因工作手腕扭傷又反覆使用發炎請休」等
23 語，有請假單可參（本院卷(一)第25、27頁），惟源茂中醫診
24 所112年7月11日診斷證明書病名欄記載「右側腕部扭傷之後
25 續照護」；中國醫藥大學北港附設醫院（下稱北港醫院）11
26 2年6月29日診斷證明書病名欄記載「左前臂挫傷、右手腕疼
27 痛、胃痛」；112年7月17日診斷證明書病名欄記載「右側大
28 拇指狹窄性腱鞘炎」；天主教聖馬爾定醫院112年8月1日診
29 斷證明書病名欄記載「右側手腕囊狀病灶，疑似腱鞘囊腫」
30 有上開診斷證明書可佐（本院卷(一)第23、31至35頁），上開
31 診斷證明書並無明確診斷原告上開病因係與工作有關。又原

01 告復未提出其他積極之證據證明其所罹患之前揭疾病確已該
02 當於職業病之要件，自無從認定原告之主張為真實。況查，
03 縱勞工因職業災害而有請公傷病假之正當理由，除客觀上有
04 無法請假之情形（例如勞工處於昏迷或手術等緊急醫療中）
05 外，勞工仍應按規定程序辦理請假手續，尚非允許勞工得不
06 踐行請假程序，即率然逕不到工。

07 (5)、因此，原告於112年7月4日至112年7月6日期間未到職工作，
08 亦未依規定請假，已無正當理由繼續曠工達3日，則被告於1
09 12年7月10日以系爭存證信函1終止兩造之勞動契約（不爭執
10 事項四），自屬合法。

11 (二)、原告不得請求被告給付資遣費、預告工資及開立非自願離職
12 證明書：

13 雇主依勞基法第12條規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主
14 請求加發預告期間工資及資遣費，此觀勞基法第18條第1款
15 規定自明；就業保險法所稱非自願離職，指勞工因雇主關
16 廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11
17 條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，
18 就業保險法第11條第3項定有明文。兩造間勞動契約業經被
19 告於112年7月10日依勞基法第12條第1項第6款規定合法終
20 止，依勞基法第18條第1款規定，原告自不得向被告請求資
21 遣費及預告工資。是原告依勞基法第14條第1項第5款、第6
22 款、第4項規定，請求被告給付給付資遣費、預告工資，另
23 依勞基法第19條規定，請求被告開立非自願離職證明書，均
24 屬無據，不應准許。

25 (三)、原告請求被告給付失業給付差額之損害，並無理由：

26 按被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資
27 合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就
28 業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法
29 推介就業或安排職業訓練，得向勞工保險局請領失業給付，
30 就業保險法第11條第1項第1款定有明文。而本法所稱非自願
31 離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破

01 產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
02 及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項
03 亦有明文。本件係被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止
04 兩造勞動契約，並不符合就業保險法第11條第3項規定被保
05 險人「非自願離職」之要件。故原告請求被告給付失業給付
06 差額之損害，亦非有理。

07 (四)、原告請求被告給付未休特別休假工資，並無理由：

08 原告主張其每月平均工資26,400元外，每月上班20日計算，
09 超過基本工資共60小時（每日3小時），每月超過工時應領
10 9,534元，合計每月經常性給與為35,934元，故被告應給付1
11 1,978元特休未休工資，扣除111年特休2,640元，尚應給付
12 9,338元云云，惟查：

- 13 1、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
14 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
15 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
16 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
17 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
18 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終
19 止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項、
20 第4項本文定有明文。又按本法第38條第4項所定雇主應發給
21 工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未
22 休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日
23 工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正
24 常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終
25 止前最近1個月【正常工作時間】所得之工資除以30所得之
26 金額，亦為勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第
27 2目所明定。而原告主張每月經常性給與為35,934元，係約
28 定薪資26,400元加計原告主張之加班費9,534元，而加班費
29 非正常工作時間所得之工資，原告主張應計入特休未休工資
30 之一日工資計算，自無理由。

- 31 2、原告自111年2月17日起任職於被告公司，於111年12月31日

止，有特別休假3日，自112年1月1日起迄112年7月10日終止
兩造勞動契約之日止，有特別休假7日。111年12月薪資為2
5,250元，112年7月10日契約終止前最近1個月正常工作時間
所得之工資為26,400元（不爭執事項(一)），則原告111年、1
12年特休未休之1日工資各為842元、880元，111年、112年
特休未休工資合計8,686元（計算式為：842元/日×3日+880
元/日×7日）。是扣除原告已領取之111年特休未休工資2,64
0元（不爭執事項(六)），原告尚得請求被告給付特休未休工
資6,046元。而被告於112年8月1日寄發系爭存證信函2，將3
3,164元寄送予原告，並於112年8月2日由原告收受（不爭執
事項(五)），上開33,164元之6,160元為112年特休未休工資
（本院卷(二)第101頁），是被告給付之112年特休未休工資已
超過原告之112年特休未休工資，原告主張尚有特休未休工
資未給付，尚無可採。

(五)、原告請求被告給付高薪低報損失8,568元並無理由：

原告主張其每月經常性給與為35,934元，被告均以基本工資
26,400元為原告投保，致產生一年五月期間之提繳勞退6%
之差額8,568元，此部分因涉及高薪低報之損失，難認被告
以低薪給付之勞退差額已滿足原告損失等語。惟按雇主應為
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。除本條例另有規定者外，雇主不得以
其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制
度；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；又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；前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消
滅。勞退條例第6條、第14條第1項、第31條分別定有明文。
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號裁判意旨參照）。本件勞保局
已依原告任職期間之月工資總額，調整被告申報原告月提繳

工資，有系爭函文1可參（本院卷(一)第207至208、305至307頁），被告並已於113年4月2日補繳（不爭執事項(七)）。則被告既已將未足額提繳之金額繳納至原告退休金專戶，原告此部分所受之損害即已填補，原告主張其所受高薪低報之勞退提撥金額差額損失並未滿足，自不可採。

(六)、綜上，原告主張依勞基法第14條第4項準用同法第17條、勞退條例第12條第1項、勞基法第16條第1項第2款、第2項、第38條、民法第184條、第179條、勞保條例、就業保險法第16條第1項、第19條之1第1項、勞基法第19條之規定，請求被告給付原告資遣費26,202元、預告工資23,824元、特休未休工資9,338元、勞退提撥差額8,568元、失業給付之損害13,348元，及開立非自願離職證明書，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經斟酌後認與判決結果不生影響。另因被告於112年7月10日已因原告無正當理由繼續曠工達3日，而合法終止兩造勞動契約，則就原告主張被告就其申訴性騷擾並未採取立即有效之糾正及補救措施，反以其與同事常有磨擦認有無法勝任工作等部分，不論認定結果為何，均與本件判決結果不生影響，而無論述之必要，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 4 月 17 日
勞動法庭 法 官 陳美利

以上正本係照原本作成。

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 114 年 4 月 17 日
書記官 陳雪鈴