

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第160號

原告 林宛蓁

訴訟代理人 郭季榮律師

被告 西川系統股份有限公司

法定代理人 覃富順

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年2月25日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒萬玖仟陸佰陸拾肆元，及自民國一百一十年十一月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣伍仟肆佰柒拾貳元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十二，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如各以新臺幣柒萬玖仟陸佰陸拾肆元、新臺幣伍仟肆佰柒拾貳元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張略以：

原告於民國109年2月1日任職擔任被告之軟體工程師，並於當日與被告簽立培訓合約書，自109年2月1日起至同年7月31日止，培訓期間薪資為新臺幣（下同）5000元，於同年8月1日成為正式員工，並同意最低服務年限為兩年，每月基本薪資為2萬7000元，另有1500元之全勤獎金等。被告於110年3月起即陸續遲延給付原告薪資，且從不主動告知原告遲延給付原告薪資之原因，每次均經原告主動詢問被告才回應，且

01 被告於110年7月19日向原告及原告其他同事告知要留在被告
02 處繼續工作或離開公司，亦尚未給付原告110年5月及同年6
03 月之工資，因此：(一)原告於110年7月21日以被告違反勞動
04 基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款終止契約（原告工
05 作至7月19日），並請求被告給付資遣費2萬251元【以原告
06 薪資為2萬7576元計算，計算式： $(27576 \times 1/2) + (27576 \times 1/2 \times 5/12) + (27576 \times 1/2 \times 19/365) = 20251$ 】。(二)又被告於110
07 年9月27日（原告起訴後）已給付原告110年5月之薪資2萬75
08 76元，但仍未給付原告110年6月及同年7月1至19日之工資共
09 計4萬5037元【計算式： $27576 + (27576/30) \times 19 = 45037$ 】，
10 原告自得依兩造勞動契約請求被告給付積欠工資4萬5037
11 元。(三)再原告任職已一年以上，依勞基法第38條第4款規
12 定應有7天之特別休假，然原告未休過特別休假，則原告可
13 請求被告給付特休未休工資6433元【計算式： $(27576/30) \times 7 = 6433$ 】。(四)另被告應繳納勞保保險費共1453元，然被
14 告未繳，因原告為請求失業給付故由原告代墊，是此部分原
15 告爰依民法第179條不當得利之返還請求權及民法第176條第
16 1項無因管理之法律關係請求權（此部分為請求權競合），
17 請求被告償還原告之上開代墊金額。(五)再原告之薪資為2
18 萬7576元，依勞工退休金月提繳分級表，被告應以2萬7600
19 元提撥6%退休金，而勞動部勞工保險局據此發給原告失業
20 給付為離職退保前當月起前6個月平均月投保薪資2萬7600元
21 之60%，金額應為1萬6560元，然因被告高薪低報原告之薪
22 資，原告只領取失業金1萬4400元，二者差額為2160元，則
23 自110年8月至111年1月止共6個月之失業給付差額共計1萬29
24 60元（計算式： $2160 \times 6 = 12960$ ），原告依勞工保險條例第72
25 條第3項之規定請求被告給付此部分差額之損失。(六)因被
26 告未依勞工退休金條例規定自109年8月起至110年7月止，按
27 實際工資之月提繳工資分級表標準予以提撥6%勞工退休金
28 至勞工退休金專戶，原告自得依勞工退休金條例（下稱勞退
29 條例）第31條第1項規定，請求被告將未足額提繳之金額共
30
31

計5472元繳納至原告勞工退休金專戶。(七)原告為非自願離職，依就業保險法第11條第2、3項規定，被告應開立非自願離職證明書予原告等語。並聲明：(一)被告應給付原告8萬6134元，及自本起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應將5472元提撥至原告勞工退休金專戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告答辯略以：

原告於民國109年1月21日至109年6月10日是以國立屏東科技大學資訊管理系的學生身份向被告提出申請校外實習，當時基於人才培訓的美意，特別提供軟體專業技術人員培訓計畫，讓原告可以在校外實習課程中，也同時接受專業的軟體技術培訓，因此，原告於109年2月1日同意參與軟體專業技術人員培訓計畫，並且同意於培訓期滿後，自民國109年8月1日成為正式員工，且同意最低服務年限為兩年，故原告並非自民國109年2月1日即任職擔任軟體工程師。原告每月的薪資計算如下：基本薪資2萬7000元、健保自付額372元、勞保自付額552元、全勤獎金1500元，所以，如果沒有其他的請假事項，合計後的每月工資為2萬7576元。被告成立於96年，是一家行動應用服務平台的系統開發商，原本的目標客戶是以大型企業為主，後來自103年開始，轉型以提供機場接送服務為主要的營收項目，然自109年開始，由於受到國際疫情(COVID-19)的影響，營收大幅減少50%以上。即使在這這麼困難的情況下，被告仍盡力維持公司的正常營運，從未資遣過任何一位員工。原本期待到今年可以好轉，殊不知疫情卻有越來越嚴峻的趨勢，讓原本的預期好轉成為泡沫，營收的衰退甚至比去年有過之而無不及。被告就是在這樣的情況下，從110年3月開始發生延遲給付薪資的事實，因此，被告嘗試各種可能可以改善營運狀況的方法，包含向經濟部申請補助、向銀行申請貸款、以及請合作廠商可以提前支付貨款。被告不放棄任何的可能，只希望可以渡過此次的難關。因此，對於延遲支付4月、5月、6月薪資的說法皆屬事實，

絕非搪塞之詞，同時也是想要極盡所有可能來解決當時的困境，讓每一位員工都能繼續留在公司工作，畢竟要培訓一位軟體技術人才是很不容易的事，因而未在第一時間向所有員工說明當時的困境，造成原告的誤解，對被告而言，也是煎熬。因受疫情影響，營收大幅下滑，已造成營運上的困境，因此被告已連續兩年向經濟部工業局申請薪資及營運補貼，並經審查核定通過。原告因參與培訓計畫而同意最低服務年限兩年，但因營運狀況恐難短期內獲得明顯改善，因此被告基於好意，特提供可以離職的選項，不用賠償培訓的費用，絕無資遣之意，且在110年7月20日的電子郵件中也說明仍可繼續工作的選項。被告在獲得經濟部的補助之後、以及部分廠商提前支付帳款的協助下，4月的薪資於7月23日給付、5月薪資於9月27日給付，至於6月及7月的薪資，因原告起訴狀中所主張之薪資與事實有所出入，故而擱置。待釐清爭議後，即可給付，絕無故意延遲。被告在營運如此艱困的大環境下仍不放棄任何機會尋求各種解決之道，絕非惡意或故意延遲給付薪資。關於原告請求之各項目，茲說明如下：(一)原告請求資遣費部分：1. 原告主張被告違反勞基法第14條第1項第5款，被告有不同的看法，蓋被告受到國際疫情的影響，造成營收大幅下滑，以至於發生了延遲給付薪資的狀況，這並非是在正常營運的情況下所發生，因此，勞基法第14條雖有明文規定，但被告認為仍應斟酌考量個案的實際狀況，而予以公平裁判的機會。原告爭取個人權益無可厚非，但被告要考量的是如何不要影響到所有員工的工作、以及如何讓營運可以持續下去，被告在這麼艱困的情況下，已是兢兢業業的經營，若因延遲給付薪資，被請求給付資遣費，對被告而言，無疑是雪上加霜。又再補充說明相關事實，並據以請求駁回原告請求給付資遣費一事：被告於110年7月19日上午9:00召開線上視訊會議，並與原告及其他兩位員工說明因受疫情影響而欲進行人力之調整方案，會議中提出兩個方案供三人選擇，其中之方案一（離開現職，終止培訓合

約)、方案二(留任現職)。原告於會後當日上午10:05以電子郵件通知選擇方案一。原告於當日下午2:44以電子郵件告知：勞工局建議以資遣方式處理。原告於110年7月21日下午2:59以電子郵件告知：已於7月20日至勞工局申請資遣，並以110年7月19日為勞動契約終止日。2. 又依國立屏東科技大學校外實習合約書以及培訓合約書第二條第1款，原告同意於培訓期滿後，自109年8月1日加入被告成為正式員工，並同意最低服務年限為兩年，因此，在109年8月1日之前，原告的身分是實習生，並非正式員工，則原告之服務年資應為11個月19天，而非原告主張的1年4月19天。另原告離職前半年之薪資，從110年1月至6月的薪資皆為2萬7576元，則資遣費應為1萬3788元(計算式： $27576 \times 1/2 = 13788$)。(二)請求被告未給付之工資部分：被告已於110年9月27日給付5月薪資2萬7576元，另6月及7月1至19日之工資應為4萬5037元【計算式： $27576 + (27576/30) \times 19 = 45037$ 】。(三)特別休假未休假之工資部分：原告之服務年資未滿一年，如前所述，因此依據勞基法第38條規定：六個月以上未滿一年者，每年三天，故此部分之特休未休工資應為2757元【計算式： $(27576/30) \times 3 = 2757$ 】。(四)原告請求代墊勞保費部分：原告申請失業給付時，其實只要檢附公司開立之薪資證明即可，並不需要代墊任何金額。然原告卻用了最麻煩的方式，自行代墊勞保保險費，以至於造成了保費重複繳納、以及勞保局的沖帳問題，甚是惱人。被告並無未繳勞保保險費，而是依法向勞保局申請分期及緩繳，也獲得勞保局同意，目前正在分期繳款中。因此，被告並無未繳納勞保保險費，甚至是不當得利。至於原告請求償還代墊金額1453元，請原告自行與勞保局聯繫，商談解決之道。(五)原告請求失業給付的差額部分：原告之基本薪資為2萬7000元，但其中內含了免計入薪資所得的2400元伙食費，且伙食費是以午餐福利的方式免費提供給全體員工，並且不同職等的員工，其補貼金額也有所不同。雖然名稱是午餐福利，但是實務上還包含了下午茶、

01 甚至還有晚餐，所以，被告依據勞動部勞工保險局對於投保
02 薪資的說明，被告未將2400元的伙食費列入投保薪資，以致
03 於被原告誤解為高薪低報。另外，大部分的資深員工的薪資
04 結構中並沒有全勤獎金，只有部分新進人員基於鼓勵少請假
05 多上班，才特別增設有全勤獎金。但實務上，新進人員多屬
06 應屆畢業生，其上班遲到、請假的頻率頗高，以至於全勤獎
07 金幾乎形同虛設，在每月薪資計算時，常常看不到這個項
08 目。因此，被告基於節省人事薪資作業的時間，將部分新進
09 人員才有的全勤獎金改為以福利的方式列入薪資計算，而未
10 列入投保薪資。也因此，被告未將1500元全勤獎金列入投保
11 薪資。原告請求之失業給付的差額係起因於投保薪資的差距
12 所造成，如前所述，因此，待判決確定後，被告將依據判決
13 結果辦理，並同時調整現行之人事薪資作業，以符合各項法
14 規之規定。(六)原告請求提撥勞工退休金部分：被告已提繳
15 109年8月至109年11月、以及110年3月的勞工退休金。另109
16 年12月、以及110年1月至110年2月的勞工退休金已向法務部
17 行政執行署高雄分署辦理分期提繳。另110年4月至7月則是
18 因疫情影響而向勞動部勞工保險局申請緩繳，因此，被告係
19 依規定分別以繳款、或辦理分期、或申請緩繳等方式辦理勞
20 工退休金之提繳，並無原告所述情形。至原告請求勞退6%
21 提撥金額之差額，如前所述，亦是起因於投保薪資，因此，
22 待確認投保薪資後，被告將據以辦理。另針對109年8月至10
23 9年11月的投保薪資，仍採用實習生之部分工時計算，其原因
24 係原告於109年2月1日至109年7月31日是以實習生身份參
25 加培訓計畫，並於109年8月1日成為正式員工，然因原告於
26 培訓期間的表現未能通過內部的考核，原本決定終止合約，
27 也就是不提供成為正式員工的職務。但後來，基於軟體人才
28 培養不易，因此，決定延長三個月的培訓計畫，給原告一個
29 機會，但此事後來就在工作繁忙，以及猶豫之間而被拖延了
30 數月，並非被告有意為之。(七)原告請求開立非自願離職證
31 明書部分：被告已於110年7月20日的電子郵件中聲明可以開

立非自願離職證明書，以供原告申請相關補助，因此，原告之請求應無理由，若原告需要開立非自願離職證明書，請直接向被告提出申請，被告將在收到通知後3日內，以掛號寄出。再者，被告發現原告任職期間至少有8個月（即109年10月、11月、110年1月至6月），原告幾乎每天遲到，遲到的時間已經違反全勤獎金發放精神，過去沒有仔細去查，仔細算完後發現原告遲到的時間太長了，原告不符合全勤獎金給付的標準，被告認為原告應返還全勤獎金共計1萬2000元，並於本件訴訟主張抵銷等語為辯。並聲明：請求駁回原告之訴。

三、本院之判斷：

（一）原告請求被告給付資遣費有無理由？如有理由，金額若干？

1. 原告得請求被告給付資遣費，理由如下：

(1)按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」、「報酬應依約定之期限給付之」，民法第482條、第486條分別定有明文。次按勞基法第14條第1項第5款規定：「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者」。再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，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

(2)經查，兩造培訓合約書第2條已明確約定：「…6. 乙方（即原告）之每月薪資，甲方（即被告）將於次月十五日以電匯的方式匯款至乙方指定之個人台灣銀行帳戶。」（見本院卷第17頁、第115頁），則被告應依兩造勞動契約之約定，將原告每月薪資於次月15日以電匯的方式匯款至指定帳戶，然

01 被告於110年3月起即陸續遲延給付原告薪資之事實，經被告
02 自承在卷（見本院卷第93至94頁），並有原告提出之EMAIL
03 訊息及存摺影本等件（見本院卷第27至33頁）在卷可憑，堪
04 認屬實，則被告既未依勞動契約按期給付工作報酬予原告，
05 原告自得依前揭法律規定不經預告終止兩造勞動契約，並請
06 求被告給付資遣費。至被告辯稱因遭逢新冠病毒疫情導致公
07 司營運困難云云，但被告並未徵得原告同意延緩給付，則無
08 從以此事由逕自將雇主即被告給付薪資之義務自行延展給付
09 期限，並強令勞工即原告僅能接受其營運狀況不佳之結果，
10 是被告以此為辯，無可採認。

11 2. 原告資遣費之金額為若干？

12 (1)查原告主張其自109年2月1日起受雇於被告，經被告否認，
13 辯稱原告於實習後轉正職時即109年8月1日始計算工作年資
14 云云，然依勞基法規定，員工的年資，一律從「受雇當日」
15 開始起算，不因員工的受雇身分是全職、兼職、計時等有差
16 別待遇（參照勞基法第10條、第57條、第84條之2等規
17 定），則被告前述辯詞，無可採認。

18 (2)又查，被告未依勞動契約給付工作報酬之行為，原告自得依
19 勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造勞動契約，本件原告
20 已於110年7月21日以E-MAIL通知被告終止兩造勞動契約（見
21 本院卷第37、261頁E-MAIL信件），是兩造勞動契約已於110
22 年7月21日經原告合法終止，堪予認定。至原告於110年7月1
23 9日回覆被告稱：「我應該會選擇找另外的工作，但有些問
24 題要問一下：1. 屬於非自願離職，還是自願離職…。2. …在
25 離職後…會需要這筆補助：失業給付申請條件1. 非自願離
26 職。…」等語（見本院卷第257頁E-MAIL信件），足徵原告
27 主觀上乃欲以「非自願離職」方式離開被告公司另找工作，
28 則原告既未同意自願離職，自無從認定原告係屬自願離職，
29 當無疑義。準此，原告之工作年資係自109年2月1日起至110
30 年7月21日止。

31 (3)綜上，本件兩造不爭執原告離職前6個月平均薪資2萬7576

元，原告之工作年資係自109年2月1日起至110年7月21日止，已如前述業經本院認定，再原告計算資遣費之工作年資僅計算至實際工作日即110年7月19日止（見本院卷第12頁、第185頁計算式），準此，原告得請求被告給付資遣費2萬261元（計算式： $27576 \times \langle \text{新制基數} 529/720 \rangle = 20261$ ），是本件原告僅請求被告給付2萬261元，自無不可，應予准許。

（二）積欠薪資部分：

原告依兩造勞動契約請求被告給付110年6月及同年7月1至19日之積欠工資一情，經被告自認確有積欠上述期間薪資無訛，亦核與被告自行計算之金額一致，是本件原告請求被告給付4萬5037元，為有依據，應予准許。

（三）特休未休補償工資部分：

按勞動基準法第38條第1項第2款規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：…二、1年以上2年未滿者，7日。」，又同法第38條第4、6項分別規定：勞工之特休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，則於前揭勞動基準法106年1月1日施行後，如勞工於年度終結或契約終止時，有特休假未休完之日數，即得請求雇主發給特休假未休日數之工資，倘雇主認其權利不存在，即應由雇主負舉證責任。查原告之工作年資係自109年2月1日起至110年7月21日止，已如前述業經本院認定，則原告特休未休日數為7日日，以原告月薪2萬7576元計算日薪為919元（計算式： $27576 \div 30 = 919$ 〈小數點以下四捨五入〉），故原告主張於兩造勞動契約終止時，被告未給付其特休假補償工資6433元（計算式： $919 \times 7 = 6433$ ），為有依據，應予准許。

（四）代墊勞保保險費部分：

原告主張被告應償還其代墊之勞保保險費1453元，並提出勞動部勞工保險局滯納金繳款單及勞就保費繳納收據（見本院卷第191至193頁）為憑，經被告否認，並以前詞為辯。按民

01 法第179條規定：「無法律上之原因而受利益，致他人受損
02 害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在
03 者，亦同。」，經查，被告遲延給付原告薪資，原告於110
04 年7月21日通知被告終止兩造勞動契約，係屬合法終止，業
05 經本院認定如前，則原告係屬非自願離職，並得申請失業給
06 付，此乃原告之合法權益，惟兩造就原告離職之合法事由並
07 無共識，於釐清該法律爭議之前，原告仍有依法行使其請領
08 失業給付之權利，先予敘明。然原告請領失業給付時，因被
09 告實際上尚未繳納勞保保險費，致其請領失業給付之要件有
10 所欠缺，勞保局因而開立滯納金繳款單予原告，而於原告代
11 墊勞保保險費1453元予勞保局收繳勞保保險費完畢後，勞保
12 局始續行辦理核給原告失業給付之程序，且此筆1453元勞保
13 保險費係屬被告應繳納至勞保局之勞保保險費，則原告實際
14 上向勞保局繳清該1453元勞保保險費，已使被告免除向勞保
15 局繳納該筆勞保保險費之義務，是原告依民法第179條不當
16 得利之返還請求權，請求被告返還原告之上開代墊之勞保保
17 險費1453元，為有依據。至被告雖經勞保局准許分期或緩繳
18 勞保保險費，然此乃勞保局向被告行使勞保保險費請求權
19 時，同意被告以分期或緩繳之方式為之，並非免除被告該繳
20 納義務，則被告仍負有繳納勞保保險費予勞保局之義務，而
21 原告代墊勞保保險費1453元致使被告於此範圍內免除向勞保
22 局繳費之義務，則被告自得向勞保局主張扣減，是被告前揭
23 辯詞，無可採認。從而，原告請求被告返還原告代墊之勞保
24 保險費1453元，為有理由，應予准許。

25 (五)失業給付差額部分：

26 按失業給付每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六
27 個月平均月投保薪資百分之六十發給，最長發給六個月，但
28 申請人離職辦理本保險退保時已年滿四十五歲者，最長發給
29 九個月；投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少
30 或以少報多者，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。
31 就業保險法第16條第1項、第38條第3項分別定有明文。

01 1. 查原告經勞保局核定其失業給付如下：(1)離職退保當月起前
02 6個月平均月投保薪資2萬4000元之60%發給30天（110年8月
03 17日至110年9月15日）計1萬4400元；(2)離職退保當月起前6
04 個月平均月投保薪資2萬4000元之60%發給30天（110年9月2
05 2日至110年10月21日）計1萬4400元；(3)離職退保當月起前6
06 個月平均月投保薪資2萬4000元之60%發給30天（110年11月
07 21日至110年12月20日）1萬4400元，此有原告提出勞保局函
08 3紙（見本院卷第197至201頁）在卷可按，合計共領取失業給
09 付4萬3200元（計算式： $14400 \times 3 = 43200$ ）。然原告每月
10 薪資為2萬7576元，已如前述，則原告離職退保當月起前6個
11 月之薪資亦為2萬7576元，依勞工保險投保薪資分級表之勞
12 保月投保薪資為2萬7600元，則其平均月投保薪資則為2萬76
13 00元，故原告每月可領失業給付之金額為1萬6560元（計算
14 式： $27600 \times 60\% = 16560$ ），再以上開原告領取3次（各30
15 天）之失業給付期間為計算，總計原告得領取之失業給付金
16 額為4萬9680元（計算式： $16560 \times 3 = 49680$ ）。至原告以前
17 揭法律規定得領取失業給付之最長期間6個月為計算，並未
18 提出其領取3次（各30天）後，仍符合繼續領取失業給付之
19 證明，故無可採。從而，因被告低報原告投保薪資，致原告
20 短少領取6480元（計算式： $00000 - 00000 = 6480$ 元），故被
21 告應賠償原告失業給付差額之損失6480元。

22 2. 至被告辯稱原告之基本薪資2萬7000元內含免計入薪資所得
23 的2400元伙食費，被告未將2400元的伙食費列入投保薪資，
24 以致原告誤解為高薪低報云云，但查，兩造簽立之培訓合約
25 書第二條第2點約定：「第一年薪資：基本薪資為NTD27,00
26 0，…並提供勞保、勞退、健保、以及午餐福利。…」等
27 語，則細觀前述約定已將基本薪資、午餐福利即伙食費分列
28 為不同項目，故被告前揭臨訟辯詞，不足採信。

29 3. 綜上，原告請求被告賠償原告失業給付差額之損失6480元，
30 為有依據，逾此範圍之請求，並無依據。

31 (六)提繳勞退金部分：

01 1. 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
02 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
03 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，
04 勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第3
05 1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
06 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
07 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
08 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
09 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
10 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
11 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
12 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
13 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高
14 法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。

15 2. 經查，原告每月薪資為2萬7576元，已如前述，則依勞工退
16 休金月提繳分級表之提繳級距為2萬7600元，則被告應按月
17 提繳6%勞退金為1656元（計算式： $27600 \times 6\% = 1656$ ），又
18 原告計算被告自109年8月至110年6月短少提繳勞工退休金合
19 計5472元（計算式如附表），經核與勞動部勞工保險局111
20 年1月17日保普就字第11113001090號函檢附之原告勞工退休
21 金個人專戶明細資料（見本院卷第205至209頁）相符，故原
22 告請求被告補提繳5472元至其勞工退休金專戶，即無不合。

23 （七）請求開立非自願離職證明書部分：

24 按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠
25 、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條、第
26 13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；勞動契
27 約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不
28 得拒絕，就業保險法第11條第3項及勞基法第19條分別定有
29 明文。本件原告依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約而
30 離職，核與前揭條文所定非自願離職之要件相符，原告請求
31 被告開立非自願離職證明書，於法有據，應予准許。至被告

01 雖稱原告向伊公司申請，被告即於3日內發給非自願離職證
02 明書等語，但原告既已訴請被告發給，被告迄今仍未發給非
03 自願離職證明書予原告，則原告此項請求仍具有訴之利益，
04 附此敘明。

05 (八)至被告主張原告常遲到而不符合全勤獎金給付的標準與精
06 神，應返還全勤獎金共計1萬2000元予被告，並於本件訴訟
07 主張抵銷云云，此固經被告提出原告Gmail打卡紀錄（見本
08 院卷第275至305頁）為憑，然查，兩造締結之培訓合約書並
09 未約定遲到即扣除全勤獎金，原告自培訓轉為正職時，兩造
10 亦未約定遲到即扣除全勤獎金，參以被告自承伊公司因為都
11 是工程師，對於公司的管理非常鬆散，不會去注意原告的上
12 班情形等語（見本院卷第271頁），衡之被告於各發薪月份
13 均有發給原告全勤獎金，並未有扣薪之舉，是尚難認被告以
14 遲到即應扣除全勤獎金一事屬實。從而，被告主張原告須返
15 還全勤獎金共1萬2000元，並無依據，則被告以此主張抵銷
16 云云，自亦無據。

17 四、綜上所述，原告請求被告給付資遣費2萬261元、積欠薪資4
18 萬5037元、特別休假未休補償工資6433元、代墊勞保費1453
19 元及失業給付差額6480元，合計7萬9664元，及自起訴狀繕
20 本送達被告翌日即110年11月13日（見本院卷第65頁）起至
21 清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，暨提繳5472元
22 至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，並發給
23 非自願離職證明，均有理由，應予准許，至原告逾上開範圍
24 之請求，即非有理，應予駁回。又本判決第1、2項係法院就
25 勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條
26 第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣
27 告被告得預供擔保免為假執行。

28 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
29 本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

30 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

31 中 華 民 國 111 年 3 月 25 日

勞動法庭法官 黃顥雯

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 111 年 3 月 25 日

書記官 江俐陵

勞工退休金差額及應提撥金額（新臺幣）					
編號	年月	被告應提繳 勞退休金金額	被告已提繳 勞退休金金額	勞退 差額	備註
1	109.8	1656	666	990	適用109年勞 退休金月提繳 分級表級距
2	109.9	1656	666	990	
3	109.10	1656	666	990	
4	109.11	1656	666	990	
5	109.12	1656	1440	216	
6	110.1	1656	1440	216	適用110年勞 退休金月提繳 分級表級距
7	110.2	1656	1440	216	
8	110.3	1656	1440	216	
9	110.4	1656	1440	216	
10	110.5	1656	1440	216	
11	110.6	1656	1440	216	
總 額		18216	12744	5472	