臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞簡字第53號

原　　告　王秀美
訴訟代理人　蔡玉燕律師(法扶律師)
被　　告　御唐林創意服飾
000000000000000000
兼法定代理人　郭俊亨
000000000000000000

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24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告郭俊亨應給付原告新臺幣161,302元，及自民國111年6月17日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告郭俊亨應提繳新臺幣127,223元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

被告郭俊亨應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告郭俊亨負擔百分之七十五，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告郭俊亨如各以新臺幣161,302元、127,223元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意、請求之基礎事實同一者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第1、2款、第2項分別定有明文。本件原告起訴時原請求被告御唐林創意服飾應給付原告新臺幣（下同）290,690元及其利息，並應提撥129,765元至原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金專戶（下稱勞退金專戶；勞簡專調卷第11頁）。嗣以民國111年5月3日追加聲明暨辯論意旨狀，追加請求被告御唐林創意服飾

應發給原告非自願離職證明書（本院卷第15頁）。又於本院111年6月16日審理時追加郭俊亨為被告，並追加備位聲明，請求被告郭俊亨應給付原告290,690元及其利息，並應提撥129,765元至原告於勞保局之勞退金專戶，及發給原告非自願離職證明書（本院卷第65頁）。再以111年8月5日補正暨追加聲明㈡狀，變更先位及備位聲明第1項為被告應給付原告330,758元及其利息（本院卷第127至135頁），核其所為之追加、變更，係本於兩造間之勞動契約關係有所請求，基礎事實同一，且被告亦無異議而為本案之言詞辯論，視為同意原告追加及變更，合於首揭規定，應予准許。

二、次按因訴之變更、追加或提起反訴，致其訴之全部或一部，不屬第427條第1項及第2項之範圍者，除當事人合意繼續適用簡易程序外，法院應以裁定改用通常訴訟程序，並由原法官繼續審理。前項情形，被告不抗辯而為本案之言詞辯論者，視為已有適用簡易程序之合意。民事訴訟法第435 條定有明文。查原告追加請求被告開立非自願離職證明書，其訴訟標的價額已逾50萬元，且非屬民事訴訟法第427條第2項各款所列之事件，原應改用通常訴訟程序，惟被告不抗辯而為本案之言詞辯論，視為已有適用簡易程序之合意，依前揭規定，本件自得適用簡易程序而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)原告自103年3月27日起受雇於被告御唐林創意服飾，擔任會計兼進貨、出貨人員，103年3月起至104年9月，每月工資為18,650元，104年10月起工資為每月25,000元，另自108年11月起發給零售抽成獎金。110年5月底因受新冠肺炎疫情影響，被告告知6月份不用上班，110年6月26日因疫情持續，被告又通知7月份不用上班，然被告經營服飾業，非疫情指揮中心或地方政府宣布應停業之事業單位，其自主停業，仍應依原約定給付工資，然被告於110年6月、7月均僅發給原告工資8,000元，原告於110年8月上班11天（不含例假

日），被告僅發給工資14,000元，且未發給110年8、9月份之銷售獎金。另被告未依法替原告投保就業保險及提撥勞退金，亦未給予特別休假，且有不當扣薪之情形，原告已於110年9月30日以被告不依勞動契約給付工作報酬及違反勞工法令，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款之規定，向被告終止勞動契約，並於110年10月8日寄發存證信函予被告，爰請求被告御唐林創意服飾發給非自願離職證明書，並給付下列款項及提撥勞退金：

①110年6月至8月之薪資差額45,000元：110年6、7月均短發工資17,000元，8月短發工資11,000元，合計45,000元。

②不當扣薪工資11406元：原告日平均工資為833元，惟被告不分事、病假，均扣薪1,000元至1,200元不等，爰請求被告給付如起訴狀附表1所示之不當扣薪差額合計11,406元。

③資遣費94241元：原告平均工資為25,103元，被告應給付資遣費94,241元。

④國定假日出勤工資29,743元：原告於起訴狀附表4所示之國定假日出勤，被告應給付國定假日出勤工資合計297,43元。

⑤特別休假未休工資：原告任職期間計有特別休假87日，被告應給付原告特別休假未休工資72,500元。

⑥相當於失業保險給付之損失19,656元及提早就業獎助津貼之損失58,212元：被告未依法為原告投保就業保險，致原告於110年9月30日終止勞動契約後，無法領取失業給付，另原告於110年11月12日覓得新職，亦符合請領提早就業津貼之條件，被告應給付原告相當於失業保險給付之損失19,656元（25,200元×60％×1.3個月＝19,656元）及提早就業獎助津貼之損失58,212元【（25,200元×60％×7.7個月）×50％＝58,212元】。

⑦原告任職期間之薪資如起訴狀附表6所示，被告應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）之規定，按月為原告提繳如附表6所示之勞退金，其未依法提繳，爰請求被告應補提繳129,765元至原告於勞保局之勞退金專戶。

(二)如認原告係受僱於被告郭俊亨個人，則被告郭俊亨應發給原告非自願離職證明書，並給付上列款項及提撥勞退金。

(三)先位聲明：⑴被告御唐林創意服飾應給付原告330,758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。⑵被告御唐林創意服飾應提撥129,765元至原告於勞保局之勞退金專戶。⑶被告御唐林創意服飾應發給原告非自願離職證明書。備位聲明：⑴被告郭俊亨應給付原告330,758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。⑵被告郭俊亨應提撥129,765元至原告於勞保局之勞退金專戶。⑶被告郭俊亨應發給原告非自願離職證明書。

二、被告則以：御唐林創意服飾係合夥事業，因合夥關係出問題而暫停營業，被告郭俊亨係以個人名義聘請原告，從事清潔打掃及服飾相關工作，兩造為承攬關係，原告請求國定假日出勤工資、特別休假未休工資、未投保就業保險之損失及提撥勞退金等，均無理由；又疫情期間多數營業場所皆為停業狀態，被告當時有與原告協調是否正常上班，如正常上班，則至倉庫從事染衣服的工作，若不上班則領部分薪資8,000元，原告表示要休假，其事後請求薪資差額，亦無理由；原告係自請離職，不得請求資遣費，且原告之請求亦已罹於時效等語。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

(一)原告主張其自103年3月27日起受雇於被告御唐林創意服飾。被告則以御唐林創意服飾係合夥事業，因故暫停營業，郭俊亨係以個人名義聘請原告，且雙方之間為承攬關係等語置辯。是本件首應審究原告係與何人成立勞務給付關係？該勞務給付關係係屬僱傭抑或承攬關係？

(二)原告應係與被告郭俊亨成立僱傭關係：

⑴查御唐林創意服飾係郭俊亨與訴外人謝東霖合夥，並由郭俊亨擔任負責人，此有高雄市政府經濟發展局111年6月24日高市經發商字第11133271600號函檢送御唐林創意服飾商業登

記之申請相關資料1份存卷可按（本院卷第71至85頁）。然御唐林創意服飾自100年3月7日申請停業迄今，有財政部高雄國稅局三民分局111年6月27日財高國稅三銷字第1112185331號函可稽（本院卷第87頁），且謝東霖已於101年1月11日死亡，有其個人基本資料可按（本院卷證物袋內）。按稱合夥者，謂二人以上互約出資以經營共同事業之契約，民法第667條第1項定有明文。謝東霖於101年1月11日亡故後，合夥人僅存郭俊亨一人，已不符合夥要件，該合夥關係即無從存續而當然歸於消滅，原告主張其自103年3月27日起受雇於該合夥事業，顯非有理，郭俊亨亦陳明其係以個人名義聘請原告，則原告應係與被告郭俊亨成立勞務給付關係。

⑵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；稱承攬者，則謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第482條、第490條分別定有明文。又勞動基準法（下稱勞基法）所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：⑴人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。⑵經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。⑶組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。是於判斷契約關係是否屬於勞動契約時，應就勞務供給契約約定內容中，勞工提供勞務之義務是否受雇主之指示，是否由雇主決定勞工勞務給付之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間是否不

能自行支配，不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，即勞務給付之具體詳細內容非由勞工自己決定，且在勞工有礙企業秩序及運作時雇主是否得施以懲罰，以拘束勞工服從工作規則維護企業之正常生產運作，勞工是否完全被納入雇主之經濟組織與生產結構中，其勞動力需賴雇主之生產設備始能進行，對雇主有經濟上之依賴性，從屬於雇主，為雇主之目的勞動等各項因素，作一綜合判斷。

⑶查依原告陳稱：伊上班時間是上午10點至下午6 點，工作地點是在三民路169 號服飾店，有時郭俊亨要求伊去送貨，就會比較早出勤，是由伊開店並負責會計、作帳、進出貨及銷售、外送至服飾店，伊上班時要用公司手機打他手機響一聲，代表伊有去上班，郭俊亨來的時間不一定，伊在下午2點要跟他報告晚上有沒有事，如果他要讓伊正常下班伊就可以正常下班，如果他要伊繼續上班伊就要繼續上班，如果他不過來店裡伊就要負責關店，當天收多少帳伊會將錢及明細放在店裡面的抽屜，進出貨也是由他來指示要進出貨給哪個店家等語（勞簡專調卷第156頁），並提出郭俊亨以通訊軟體LINE指示原告於10時上班、9時45分上班送貨及交辦相關工作事項之對話紀錄存卷可按（勞簡專調卷第165至169頁、本院卷第29至33頁）。郭俊亨亦稱：原告是日薪制，不需要打卡，伊都是用LINE交代工作事項，伊對原告的上班時間及負責的工作內容沒有爭執，但她要提早或晚到都是她自己決定，如果她超過太久時間，伊會請她請假一天，原告要打電話告知伊有上班，伊才知道她有開店，下班時間伊請原告加班伊，她都說她有事情，所以才會要她下午2 點跟伊報告當天有無事情；原告請事、病假均扣日薪1200元等語（勞簡專調卷第156、114頁）。是原告上班雖無須打卡，然其到班時須以電話通知郭俊亨，俾使郭俊亨知悉其出勤狀況，此與打卡或以簽到方式紀錄員工之出缺勤狀況者並無二致；且原告如太晚上班，郭俊亨亦會要求原告請假，並扣其薪資，另原

告須於下午2時向郭俊亨報告其下班後是否可以配合加班，郭俊亨亦得隨時以LINE指示、交辦工作，原告則需回傳其工作情形。足見原告之工作時間、工作地點、工作內容、工作方式及出缺勤等勞動條件，悉受郭俊亨之支配並受其指揮監督，且係為郭俊亨之利益提供勞務以獲取工資，非為自己之營業而勞動，顯具人格上、經濟上及組織上之從屬性，此與一般承攬人與定作人間無從屬關係，得自行決定自己之作息時間及如何提供契約之內容，只需完成約定之工作即可者，顯然有別。從而，原告主張兩造間為僱傭關係，應屬可採。被告郭俊亨抗辯兩造間為承攬關係，則屬無據。

(三)原告請求被告郭俊亨給付110年6月至8月之薪資差額45,000元、不當扣薪11,406元、國定假日出勤工資29,743元、特別休假未休工資72,500元，有無理由，分述如下：

⑴薪資差額：

原告主張因受新冠肺炎疫情影響，被告郭俊亨通知7月份不用上班，然被告經營服飾業，非政府宣布應停業之事業單位，其自主停業，仍應依原約定給付工資，被告郭俊亨於110年6月、7月均僅發給原告工資8,000元，原告於110年8月上班11天（不含例假日），僅發給工資14,000元，而短發110年6、7月工資各17,000元，短發8月工資11,000元，合計45,000元。被告郭俊亨則以其當時有與原告協調是否正常上班，如正常上班，則至倉庫從事染衣服的工作，若不上班則領部分薪資8,000元，原告表示要休假等語置辯。查依原告與被告郭俊亨LINE之對話紀錄，被告郭俊亨於110年5月27日傳送「疫情嚴峻下個月上班方式如下， 5/31至6/25號不用來上班，公司補助8000在家防疫，或者正常上班，直接過去倉庫染衣服（那裡沒有空調喔），不用來店裡開店（開店也沒有人有的話又怕感染），如果有確定要上班的話星期五中午之前告知我…」等內容予原告，原告則回覆「休假」（勞簡專調卷第119、121頁），可見被告郭俊亨之服飾店因受疫情影響而業績下滑，為免虧損擴大而暫時停業並調整原告工

作內容，乃與原告協商其是否願減薪或正常上班至倉庫從事染衣服之工作，足信此暫時之調動係基於企業經營必須，並無不當動機，然原告表示要休假，而不同意至倉庫從事染衣服之工作。原告雖主張其工作內容並無至倉庫染衣服之項目，且其患有甲狀腺機能亢進症，於高溫環境工作容易引發熱中暑，該染衣倉庫高溫不通風亦無空調設備，非原告體能所能負荷等語，並提出診斷證明書及甲狀腺機能亢進症之衛教資料（本院卷第137至147頁）。被告郭俊亨則稱伊不清楚原告身體狀況，染衣服的環境需在開放空間，故無法吹冷氣等語。查原告任職期間曾至倉庫染衣服1、2次，此經原告陳明在卷（本院卷第103頁），且依被告提出系爭倉庫照片（本院卷第121頁），其內備有風扇，於鐵門敞開之情形下通風應屬良好，原告所提診斷證明書及衛教資料尚不足以證明其在通風良好且有風扇吹拂之情況下，仍無法勝任於系爭倉庫染衣服之工作，或此項工作調整有何違反勞基法第10條之1規定之情事，應屬適法，且原告於當下並未告知其因罹患甲狀腺機能亢進症而無法在高溫下工作，俾被告郭俊亨得安排其他適合原告之工作，即直接表示要休假，而不願至倉庫提供勞務，足見原告應有與被告郭俊亨達成疫情期間休息減薪之合意，原告事後再行請求被告郭俊亨給付薪資差額45,000元，難認有理。

⑵不當扣薪：

按普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給；事假期間不給工資，勞工請假規則第4條第3項、第7條分別定有明文。次按雇主應置備勞工出勤紀錄及勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，並應保存五年，勞基法第30條第5項、第23條第2項亦有明文規定。故若雇主不依前揭規定備置工資清冊及出勤紀錄，自應由雇主負擔因不備置各該文書所生舉證上之不利益。復按當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真

實，民事訴訟法第345條第1項亦有明文。原告主張其自104年10月起，工資為每月25,000元，日平均工資為833元，被告不分事、病假，均扣薪1,000元至1200元不等，爰請求被告給付如起訴狀附表1所示之不當扣薪差額合計11,406元等語。被告郭俊亨就原告事、病假均扣薪1,200元一節不爭執，惟辯稱原告工資為每日1,200元，週休2日，國定假日僅休春節、清明節、端午節、中秋節，其餘國定假日未休，原告如該月工作20天，則給付工資25,000元，其中1,000元係補貼健保費等語（勞簡專調卷第114至115頁）。查原告起訴狀附表1之扣薪明細表經核與原告薪資帳戶存摺內由郭俊亨轉帳之薪資金額相符（勞簡專調卷第21頁、第45至58頁），原告主張其工資為每月25,000元，換算每日工資為833元，應可信實。被告郭俊亨辯稱原告日薪為1,200元，工作20日為25,000元（含勞健保費補貼1,000元）云云，然原告週休2日，而自106年起勞工每年應休之國定假日為12天，原告僅休春節、清明節、端午節、中秋節合計約7天，足見原告平均每月工作均有22日以上，然原告每月多僅領有薪資24,000元至25,000元不等，被告郭俊亨辯稱原告每日薪資為1,200元，與原告受領之薪資金額不符，難認屬實。另被告郭俊亨就附表1所示之扣薪月份、假別及扣薪金額固有爭執，然其未依前開規定提出原告之出勤紀錄及工資清冊供本院審酌，自應依原告之主張及所提出之證據認定原告之主張為真實。又原告於110年12月22日起訴（勞簡專調卷第11頁），被告郭俊亨提出時效抗辯，而工資請求權時效為5年，則原告於105年12月22日以前之工資請求權（即附表1編號1至3部分合計2,770元）已罹於時效而消滅，原告請求被告郭俊亨給付附表1編號4至11之溢扣工資合計8,636元，為有理由，超過部分，即非有理。

⑶國定假日出勤工資：

按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。第37條所定之休假，工資

應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。勞基法第37條第1項、第39條前段定有明文。原告主張其於起訴狀附表4所示之國定假日出勤，被告應給付國定假日出勤工資合計29,743元。被告郭俊亨不爭執國定假日僅休春節、清明節、端午節、中秋節，其餘國定假日未休，惟辯稱原告可以補假，108年11月開門市後，才不讓原告補假等語（勞簡專調卷第64頁）。查被告既未提出原告於何時補休國定假日之證明，或提出原告之出勤紀錄，證明原告未於其主張之國定假日出勤，亦應認原告此部分主張為真實。惟原告於105年12月22日以前之工資請求權（即附表4之103年度至105年度部分合計8,918元）已罹於時效而消滅，原告請求被告郭俊亨給付如附表4所示106年至110年度於國定假日出勤之工資合計20,825元（833元×25日＝20,825元），為有理由，超過部分，即非有理。

⑷特別休假未休工資：

按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」修正前勞基法第38條定有明文。又特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，亦為修正前勞基法施行細則第24條第3款所明定。次按105年12月21日修正公布並自106年1月1日施行之勞基法第38條第1項、第4項規定：「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：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」。原告主張其任職期間計有如

起訴狀附表5所示之特別休假合計87日，被告郭俊亨應給付原告特別休假未休工資72,500元。被告郭俊亨亦不爭執其未給與原告特別休假（勞簡專調卷第114頁）。原告依前揭規定請求其給付特別休假為休工資，即無不合。惟原告於105年12月22日以前之工資請求權（即104年3月27日起至104年3月26日止之7日未休工資）已罹於時效而消滅，經剔除後，原告得請求之特別休假未休工資為66,640元（833元×80日＝66,640元）。

(四)原告請求提繳勞工退休金部分：

按雇主應為適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）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，勞退條例第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；前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅。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（最高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。查原告主張其自103年3月起至104年9月止，每月工資18,650元，自104年10月起，每月工資25,000元，惟102年4月1日至103年6月30日，每月基本工資為19,047元；103年7月1日至104年6月30日，每月基本工資為19,273元；104年7月1日至104年9月，每月基本工資為20,008元，原告於上開期間之工資低於基本工資，被告郭俊亨仍應按基本工資之月提繳工資提撥勞工退休金，爰請求被告郭俊亨提撥如起訴狀附表6所示

合計129,765元至原告於勞保局之勞退金專戶。經核原告110年6、7、8月之薪資分別為8,000元、8,000元、14,000元，業如前述，月提繳工資分別為8,700元、8,700元、15,800元，應提繳6%各522元、522元、950元，合計1,994元外，其餘尚無不合，則原告主張110年6、7、8月之提繳金額合計4,536元，應扣除2,542元（4,536元－1,994元＝2,542元）外，原告請求被告郭俊亨提繳127,223元（129,765元－2,542元＝127,223元）至其勞退金專戶，為有理由，逾此金額之請求，即非有理。

(五)失業保險給付及提早就業獎助津貼之損失：

按「年滿十五歲以上，六十五歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人。」、「本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。」、「符合失業給付請領條件，於失業給付請領期限屆滿前受僱工作，並依規定參加本保險為被保險人滿三個月以上者，得向保險人申請，按其尚未請領之失業給付金額之百分之五十，一次發給提早就業獎助津貼。」、「失業給付自向公立就業服務機構辦理求職登記之第十五日起算」、「投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。」就業保險法第5條第1項、第11條第1項第1款、第18條、第20條及第38條第1項分別定有明文。查被告郭俊亨固未依法為原告投保就業保險，然依就業保險法第11條第1項第1款規定，請領失業給付尚須具備具有工作能力及繼續工作意願，並向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練等要件，如

不符合上開請領條件，勞保局自無從給付，勞工即無因雇主未投保就業保險，而受有無法請領失業給付及提早就業獎助津貼之損失可言。查原告並未向公立就業服務機構辦理求職登記，且於110年11月12日起於新光人壽保險股份有限公司工作，此據原告陳明在卷（勞簡專調卷第115頁、本院卷第131頁），是原告並不符合前揭請領失業給付及提早就業獎助津貼之規定，難認有此部分損失，原告請求被告郭俊亨賠償未投保就業保險之損失，自無從准許。

(六)原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並請求給付資遣費，是否有理：

按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工即得不經預告終止勞動契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。勞基法第14條第1項並未規定勞工終止勞動契約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦未要求勞工必須說明其事實上之依據，故勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必要，得僅以言詞表明終止契約之意，縱未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據，而僅需雇主具備勞動基準法第14條第1項各款事由之一，勞工即可以之為由終止勞動契約，且勞工可主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需在勞工終止勞動契約當時已經發生者即可（最高法院92年度台上字第1779號判決意旨參照）。又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，於勞動契約依勞動基準法第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項定有明文。查被告郭俊亨確有未

依法為原告提撥勞工退休金及投保就業保險等違反勞工法令情事，原告於110年9月24日向被告郭俊亨表示其於月底（9月30日）離職（本院卷第49頁），雖未同時表明其終止契約之具體理由，惟於同年10月8日寄發高雄建工郵局116號存證信函予被告郭俊亨，即表明係依勞基法第14條第1項終止勞動契約（勞簡專調卷第63、65頁），則原告為離職之表示時，被告郭俊亨既已發生勞工得終止契約之法定事由，原告復以存證信函通知依勞基法第14條第1項終止勞動契約，揆諸上開說明，原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，並依前揭規定請求被告郭俊亨給付資遣費，即無不合。原告於終止勞動契約回溯前6個月即110年4月至9月之薪資分別為25,000元、25,000元、8,000元、8,000元、14,000元、24,167元，平均薪資為17,361元，其任職期間自103年3月27日至110年9月30日，得請求被告郭俊亨給付之資遣費為65,201元，此有資遣費試算表可按（本院卷第167頁），原告於此範圍內之請求，為有理由，超過部分，即非有理。

(七)按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，或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；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，就業保險法第11條第3項及勞基法第19條分別定有明文。原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約而離職，核與前揭條文所定非自願離職之要件相符，原告請求被告郭俊亨開立非自願離職之服務證明書，於法有據，應予准許。

六、綜上所述，原告係受僱於被告郭俊亨個人，其先位聲明請求被告御唐林創意服飾應給付原告330,758元及其利息，並提撥129,765元至原告於勞保局之勞退金專戶，暨發給非自願離職證明書，為無理由，應予駁回。備位聲明請求被告郭俊亨給付溢扣工資8,636元、國定假日出勤工資20,825元、特

別休假未休工資66,640元及資遣費65,201元，合計161,302元，及自追加郭俊亨為被告之翌日即111年6月17日（本院卷第65頁）起至清償日止，按法定利率年息5%計算之遲延利息，暨提繳127,223元至原告於勞保局之勞退金個人專戶，並發給非自願離職證明書，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，即非有理，應予駁回。又本判決第1、2項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告郭俊亨得預供擔保免為假執行。

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

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　14　　日

勞動法庭法　官　鍾淑慧

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　　9　　月　　14　　日

書記官　蔡蓓雅