

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第78號

原告 郭權杰
洪政宏

上二人共同

訴訟代理人 洪國欽律師

被告 友聯儲運股份有限公司

法定代理人 蔡裕明

訴訟代理人 郭蕙萱律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院民國（下同）112年11月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告丁○○新台幣（下同）118萬0,898元及自112年6月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳38萬7,490元至勞動部勞工保險局設立之原告丁○○勞工退休金個人帳戶

三、被告應給付原告丙○○114萬0,898元及自112年6月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

四、被告應提繳35萬8,336元至勞動部勞工保險局設立之原告丙○○勞工退休金個人帳戶。

五、被告應開立非自願離職證明書予原告。

六、訴訟費用由被告負擔。

七、本判決第一、二、三、四項所命給付得假執行，但被告如以118萬0,898元、38萬7,490元、114萬0,898元、35萬8,336元預供擔保，得免假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告丁○○、丙○○分別自97年5月1日、101年2月22日起，均至112年2月22日止，受僱於被告公司，擔任曳引車司機，112年2月21日向高雄市政府勞工局申請勞資

爭議調解（調解結果不成立），於翌日即112年2月22日，依勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約關係，其等平均工資均為5萬元，依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求給付資遣費30萬元、27萬5,000元，依就業保險法第38條第1項規定，請求賠償未依規定為勞工投保就業保險之損害各15萬8,040元，依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求補提繳勞工退休金38萬7,490元、35萬8,336元，依勞工保險條例第72條第2項規定，請求退還挪用勞工工資支付投保單位應負擔勞工保險保險費之款項各35萬2,908元，依全民健康保險法第84條第3項規定，請求退還挪用勞工工資支付投保單位應負擔勞工及其眷屬全民健康保險保險費之款項各22萬3,283元，依勞動基準法第38條第4項前段之規定，請求給付特別休假應休未休工資14萬1,667元、12萬6,667元，依民法第179條之規定，請求返還苛扣之112年2月份工資各5,000元，另依勞動基準法第19條規定，發給非自願離職證明書。並聲明：(一)被告應給付原告丁○○118萬0,898元及自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)被告應提繳38萬7,490元至勞動部勞工保險局設立之原告丁○○勞工退休金個人帳戶；(三)被告應給付原告丙○○114萬0,898元及自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；(四)被告應提繳35萬8,336元至勞動部勞工保險局設立之原告丙○○勞工退休金個人帳戶；(五)被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告抗辯：兩造間並無從屬性，成立者為承攬契約關係，非勞動契約關係，原告2人請求資遣費、失業給付損害賠償、提繳勞工退休金、退還勞工保險費用及健康保險保險費、特別休假應休未休工資，均無理由，另被告未自原告2人之112年2月報酬中苛扣5,000元，其等依民法第179條規定，請求返還苛扣之5,000元，亦無理由。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造之不爭執事項：

(一)原告丁○○、丙○○分別自97年5月1日、101年2月22日

起受僱於被告公司，擔任曳引車司機，103 年1 月1 日至107 年12月31日、109 年1 月1 日至114 年12月31日兩造分別簽立貨物及貨櫃運輸之承攬契約書。

(二)原告丁○○於112 年2 月22日寄發存證信函予被告公司，主張因公司未依法投保勞健保，及6 %勞工退休金之提繳，導致權益受損，依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定，於112 年2 月21日終止契約，並請求給付資遣費及每月應提繳之6 %勞工退休金，被告於112 年2 月24日寄發存證信函予原告丁○○，說明原告108 年12月26日與其公司簽訂承攬契約書，權利義務應遵守承攬契約書之約定，不得請求資遣費及每月應提繳之6 %勞工退休金。

四、就兩造爭執事項之判斷：

(一)關於兩造間自103年1月1日起是成立勞動契約關係或承攬契約關係：

1.勞動基準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：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是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。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同，此有最高法院96年度台上字第2630號民事裁判可資參照。又勞動基準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。而承攬，係謂當事人約定，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。前者，當事人之意思以勞務之給付為目的；其受僱人於一定期間內，應依照雇主之指示，從事一定種類之工作，即受僱人有一定雇主；且受僱人對其雇主提

01 供勞務，有繼續性及從屬性之關係。後者，當事人以勞務所
02 完成之結果為目的；其承攬人只須於約定之時間完成一個或
03 數個特定之工作，，既無特定之雇主，與定作人間尤無從屬
04 關係，其可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約。故
05 二者並不相同，此亦有最高法院89年度台上字第1620號民事
06 裁判，可供參酌。

- 07 2.依證人即106年4月28日至106年年底共7、8個月期間，曾在
08 被告公司擔任調度職務之何育維證稱略以：載運被告公司貨
09 物之曳引車司機，全部都是駕駛被告公司的車子，司機沒有
10 分公司本身的員工，及單純因個案承攬公司載運業務之司
11 機，一般員工上班需打卡，司機不用打卡，是用無線電報
12 班，約早上8點多，司機報班之後就不能離開，調度人員資
13 料整理好就要隨時出車，司機請假要跟我們說，請病假要拿
14 出證明，沒有請假而未到，我們會有紀錄，是否懲處要看副
15 總的意思，不來而未請假達到某紀錄，會安排不好的車次，
16 也就是減少出車次數，這會影響到一整個月的薪資，司機不
17 能找代班運送貨物等語（見本院(二)卷第94至101頁）；證人
18 即106年4月至108年5或6月擔任被告公司曳引車司機之甲○
19 ○證稱略以：載運被告公司貨物之曳引車司機，全部都是駕
20 駛被告公司的車子，司機沒有分公司本身的員工，及單純因
21 個案承攬公司載運業務之司機，曳引車司機大概早上8點半
22 到公司，要發動車子才算上班，因為有GPS（即以衛星定位
23 紀錄發動時間），不用再刻意和調度報到，上班時間和一般
24 人員相同，司機請假部分要與調度人員或是主管告知，因為
25 沒有底薪不會扣薪，我們是算趟次，所以還是會影響到一個
26 月薪水，工作上也會有調整，1個月3次遲到就會調整工作，
27 造成收入減少，晚上或假日有運輸工作時而不願到班時，也
28 要告知，請病假要有證明，請事假要事先說，主管准許後才
29 可以等語（見本院(二)卷第102至108頁）；證人即111年7月底
30 到職，原任職資料組人員，後來改任職調度，目前仍在職之
31 乙○○證稱略以：公司載送貨物之曳引車基本上都是公司車

01 輛（後改稱一部份是外面運輸公司之外來車），曳引車司機
02 沒有規定上班時間，也不用打卡，但到公司開始作業的話，
03 會利用無線電呼叫「場內空版」代表可開始作業，司機不會
04 因為請假而被扣薪，也不需要事先告知請假，晚上或假日有
05 工作時，我們會告知司機，但由司機自己決定來不來等語
06 （見本院(二)卷第108至116頁）。已離職之證人何育維、甲○
07 ○證述內容大致相同，堪信為真實，目前仍在被告公司任職
08 之證人乙○○或因雇主壓力，造成所證與其他2證人有所出
09 入，或因係在原告2人離職之際始擔任調度工作，而被告公
10 司因本件訴訟之影響，對曳引車司機之規範有所調整，因此
11 所證與其他2證人部分有所差異，此雖非本院所能遽下論
12 斷，但無論因何原因使證人乙○○所證與證人何育維、甲○
13 ○之證述內容有所不同，本院綜合上開3人證述之內容加以
14 比較，上開2位已離職之證人，其等所證客觀上較不容易受
15 僱主壓力而有所偏差，且2人所證大致吻合之情形，是認就
16 上開證人所證有出入之處，應認證人何育維、甲○○所證較
17 為可採，合先敘明。

18 3.依證人何育維、甲○○所證，原告2人所駕駛之曳引車既為
19 被告公司所有，且雖不需打卡，仍需在相同時間以不同方式
20 報到，請事假需預先通知，另需獲得上級允許，請病假需提
21 出證明，被告公司並會以安排較差車次，使出車總車次減
22 少，而致整月工資減少，以對遲到3次或不依規定請假之曳
23 引車司機作懲處之情形，堪認兩造間確有上開最高法院判決
24 要旨(1)所指之「人格上從屬性」，且依證人何育維所證，曳
25 引車司機既不能自己找代班運送貨物，則亦合於上開要旨(2)
26 所指之「親自履行，不得使用代理人」，更無庸質疑原告2
27 人皆係為被告公司為營業勞動，而合於上開要旨(3)所指之
28 「經濟上從屬性」，且載運貨物皆需調度人員之調度，亦合
29 於上開要旨(4)所指之「組織上從屬性」，再者，以原告2人
30 平常日需於早上8時30分報到，晚上或假日上需配合被告公
31 司載運業務之情形，並不可能與被告公司以外之其他定作

人，成立複數契約關係，故兩造間是成立勞動契約關係，非成立承攬契約關係，甚為明確。更何況，依原告2人提出之「友聯儲運部-運輸」Line群組對話內容，及證人乙○○所證顯示，被告公司曳引車司機均有參加上開Line群組，原告2人均在此群組內，證人乙○○、被告公司副總均有在此群組中，112年2月2日副總並在此Line群組提及：「如發現未提早請假，然後收到晚上有工作才說要晚休，那天獎金一律取消？」等語，112年1月19日證人乙○○並在此Line群組向全部曳引車司機公告：「各位司機，運輸今天晚上繼續出櫃子，櫃子要出完才能下班，管制後都找大D」等語（Line群組對話內容見本院(一)卷第67至95頁，證人乙○○相關所證見本院(二)卷第112至114頁），益見兩造間有指揮監督關係，係成立勞動契約關係，非僅成立承攬契約關係。

(二)原告2人可否依勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約關係：

1.有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者；勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，勞動基準法第14條第1項第6款、第2項前段定有明文。又上開終止勞動契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約，致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權，此有最高法院92年台上字第1779號號民事裁判意旨可資參照。

2.兩造不爭執原告丁○○於112年2月22日寄發存證信函予被告公司，主張因公司未依法投保勞健保，及6%勞工退休金

之提繳，導致權益受損，依勞動基準法第14條第1項第6款規定，於112年2月21日終止契約，並請求給付資遣費及每月應提繳之6%勞工退休金（見兩造不爭執事項(二)）。且原告2人於112年3月8日舉行之勞資爭議調解會議中，主張被告未為其等加保勞健保，請求被告為其等加保勞健保，被告即表示不用來上班了，並在勞資爭議調解申請書中提及，在職中未給特別休假，沒有加班費，而請求被告給付資遣費、特別休假應休未休工資，及補提繳勞工退休金，有勞資爭議調解紀錄、勞資爭議調解申請書各1份附卷可稽（見本院(一)卷第189至192頁）。況被告亦不否認原告2人於112年2月20日有以未為其等投保勞健保及提繳勞工退休金為由，終止兩造間之勞動契約關係（見本院(一)卷第261頁即答辯狀之第5頁第4至6行）。則原告2人係於112年2月20日，以被告未替其等加保勞健保、未使其等可休特別休假，未給付加班費，及未為其等提繳勞工退休金為由，依勞動基準法第14條第1項第6款規定，行使終止兩造間勞動契約關係形成權之事實，應可認定。

3. 雇主有幫勞工投保勞健保及提繳勞工退休金之法律上義務，且應依法使勞工得休特別休假，此為法所明訂，被告既辯稱兩造間係成立承攬契約關係，亦不否認未替原告2人加保勞健保、未讓其等依法休特別休假，及未為其等提繳勞工退休金，且上開情形至原告2人行使終止兩造間勞動契約關係形成權之前仍持續中，則依上開規定及最高法院民事裁判意旨所示，原告2人當得依勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約關係。被告辯稱原告2人行使終止權已逾勞動基準法第14條第2項所規定之30日除斥期間，尚無可採。

(三)原告2人可否請求被告給付資遣費及其金額：

1. 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1年發給1/2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，不適用勞動基準法第17條之規定；本條例所稱平均工資之定義，依勞動基準法第2條規定；平均工資指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞工退休金條例第12條第1項、第3條、勞動基準法第2條第4款前段分別定有明文。

2.原告2人主張其等之平均工資均為5萬元，經核，合於被告提出之原告2人薪資資料（見本院(一)卷第315至319頁、第347至351頁，金額明顯未逾越），堪信為真實。則以原告丁○○、丙○○分別自97年5月1日、101年2月22日起受僱於被告（見兩造不爭執事項(一)），均至112年2月20日終止兩造間勞動契約關係之情，原告丁○○、丙○○可請求被告給付資遣費之金額分別為30萬元、27萬5,000元，此有原告2人提出之試算表2份附卷可稽（見本院(一)卷第195、239頁），且此計算亦為被告所不爭執，自堪信為真實。

(四)原告2人可否請求被告賠償未依規定為其等投保就業保險之損害及其金額：

1.年滿15歲以上，65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年內，保險年資合計滿1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14日內仍無法推介就業或安排職業訓練；失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%按月發給，最長發給6個月；投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，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，勞工保險法第5條第1項、第11條第1項第1款、第16條第1項前段、第38條第1項後段分別定有明文。

2.如前所述，原告2人係依勞動基準法第14條第1項第6款終止

兩造間之勞動契約關係，依就業保險法第3項規定，屬非自願離職，依上開規定，原告2人本得請領失業給付，但因被告未以雇主投保單位身份為原告2人投保就業保險，致本件兩造間勞動契約關係終止時，原告2人無法請領失業給付，當得請求被告賠償未依就業保險法規定為其等投保就業保險所致之損害。

3.原告2人主張以其等實際投保金額每月4萬3,900元計算，可請求之未依規定投保就業保險之損害為15萬8,040元（ $43,900 \times 60\% \times 6 = 158,040$ ），經核合於上開規定，且該計算亦為被告所不爭執，堪信為真實，則原告2人可請求被告賠償未依規定為其等投保就業保險之損害金額均為15萬8,040元，應可認定。

(五)原告2人可否請求被告補提繳勞工退休金及其金額：

1.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；雇主應為第7條第1項規定之勞工（原告2人均屬第1款之本國籍勞工）負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；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，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又有上開勞動基準法第31條第1項所規定之情形，而勞工尚不得請領退休金時，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，此有最高法院101年度台上字第1602號民事裁判要旨可資參照。

2.原告2人主張被告未以雇主身份為其等提繳勞工退休金，為被告所不爭執，堪信為真實。原告2人主張以各年度工資總額之6%，計算被告應為其等補提繳之勞工退休金，合於上開規定，被告雖辯稱應依月提繳分級表之標準申報提繳，但依上開分級表核算每月應提繳金額之結果，通常會高於以工資金額所計算，此為眾所周知之事，是原告2人上開主張對被告並無不利，即以工資乘以6%計算所得之金額，並不會

01 逾越原告2人可請求補提繳之金額，是被告所辯當無可採。
02 而原告2人就其等各年度工資總額，及以工資總額乘以6%計
03 算之應補提繳金額，業已列表分項詳細說明，原告丁○○、
04 丙○○可請求被告補提繳勞工退休金之金額分別為38萬7,49
05 0元、35萬8,336元（見本院(一)卷第25、43頁），且核，計算
06 並無不合，則原告丁○○、丙○○可請求被告補提繳勞工退
07 休金38萬7,490元、35萬8,336元之事實，亦可認定。

08 (六)原告2人可否請求被告退還挪用為雇主應為勞工支付勞工保
09 險費之工資及其金額：

10 1.投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續
11 者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止
12 應負擔之保險費金額，處4倍罰鍰，勞工因此所受之損失，
13 並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之；投保單位
14 未依本條例之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負
15 擔者，按應負擔之保險費金額，處2倍罰鍰，投保單位並應
16 退還該保險費與被保險人，勞工保險條例第72條第1、2項定
17 有明文。原告2人就其等主張被告以其等之工資繳保險費，
18 幫其等以高雄市陸上運輸服務人員職業工會為投保單位，以
19 投保薪資4萬3,000元投保勞工保險之事實，已提出勞保及職
20 保被保險人投保資料表、勞保及職保被保險人投保資料表
21 【明細】各2份為證（見本院(一)卷第197至198頁、第241至24
22 2頁），且為被告所不爭執，堪信為真實。則依上開規定，
23 原告2人當得請求被告退還挪用之工資（被告應以雇主身份
24 為原告2人支付之勞工保險費）。

25 2.勞工保險之普通事故保險費，由被保險人負擔20%，投保單
26 位（雇主）負擔70%，其餘10%，由中央政府補助；職業災
27 害保險費全部由投保單位負擔，勞工保險條例第15條第1款
28 定有明文。原告2人主張被告以投保薪資4萬3,000元為其等
29 投保勞工保險（以高雄市陸上運輸服務人員職業工會為投保
30 單位），對照勞保投保級距計算結果，被告挪用原告2人工
31 資以支付雇主應繳保險費之金額均為35萬2,908元，已提出

01 勞健保各年度個人及單位負擔金額列表（投保薪資：43,900
02 元）為證（見本院(一)卷第199至235頁），並列表分項詳細說
03 明（見本院(一)卷第27至29頁、第45至47頁），經核並無不
04 合，堪信為真實。則原告丁○○、丙○○可請求被告退還挪
05 用作為支付雇主應付保險費之工資均為35萬2,908元，應可
06 認定。

07 (七)原告2人可否請求被告退還挪用為雇主應為勞工支付全民健
08 康保險費之工資及其金額：

09 1.投保單位未依規定負擔所屬被保險人及其眷屬之保險費，而
10 由被保險人自行負擔者，投保單位除應退還該保險費予被保
11 險人外，並按應負擔之保險費，處以2倍至4倍之罰鍰，全民
12 健康保險法第84條第3項定有明文。原告2人就其等主張被告
13 以其等之工資繳保險費，幫其等以高雄市陸上運輸服務人員
14 職業工會為投保單位，以投保薪資4萬3,000元投保全民健康
15 保險之事實，已提出原告2人之健保投保資料為證（見本院
16 (一)卷第237、243頁），且為被告所不爭執，堪信為真實。則
17 依上開規定，原告2人當得請求被告退還挪用作為支付雇主
18 應負擔保險費之工資。

19 2.被保險人及其眷屬自付30%，投保單位（民營事業單位之雇
20 主）負擔60%，其餘10%，由中央政府補助，全民健康保險
21 法第1款第2目定有明文。原告2人主張被告以投保薪資4萬3,
22 000元為其等投保勞工保險（以高雄市陸上運輸服務人員職
23 業工會為投保單位），對照勞保投保級距計算結果，挪用其
24 等工資作為支付應負擔保險費之金額均為22萬3,283元，已
25 提出勞健保各年度個人及單未付單金額列表（投保薪資：4
26 3,900元）為證（見本院(一)卷第199至235頁），並列表分項
27 詳細說明（見本院(一)卷第31、49頁），經核並無不合，堪信
28 為真實。則原告丁○○、丙○○可請求被告退還挪用作為支
29 付雇主應負擔全民健康保險保險費之工資均為22萬3,238
30 元，亦可認定。

31 (八)原告2人可否請求被告給付特別休假應休未休工資及其金

01 額：

02 1.勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依
03 下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日，
04 二、1年以上2年未滿者，7日，三、2年以上3年未滿者，10
05 日，四、3年以上5年未滿者，每年14日，五、5年以上10年
06 未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至
07 30日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休
08 之日數，雇主應發給工資，勞動基準法第38條第1項、第4項
09 前段定有明文。

10 2.原告丁○○、丙○○主張其等起訴前5年之特別休假分別有8
11 5日、76日，已列表詳細說明（見本院(一)卷第31、51頁），
12 經核並無不合，堪信為真實。又原告2人主張以每月工資5萬
13 元計算特別休假應休未休工資，為被告所不爭執，亦堪信為
14 真實。則丁○○、丙○○可請求被告給付之特別休假應休未
15 休工資分別為14萬1,667元（ $50,000 \div 30 \times 85 = 141,667$ ，小數
16 點以下四捨五入）、12萬6,667元（ $50,000 \div 30 \times 76 = 126,66$
17 7，小數點以下四捨五入）。

18 (九)原告2人可否請求被告返還苛扣之112年2月份工資5,000元：

19 1.工資應全額直接給付勞工；無法律上之原因而受利益，致他
20 人受損害者，應返還其利益，勞動基準法第22條第2項前
21 段、民法第179條前段分別定有明文。

22 2.原告2人主張被告於兩造間勞動契約關係終止之112年2月工
23 資中，分別苛扣5,000元，雖為被告所否認。然依證人甲○
24 ○證稱略以：我向公司辦理離職手續時，公司有預扣5,000
25 元，說是怕我們有交通罰單，所以先行預扣，如果2、3各月
26 沒有收到罰單就會歸還，我後來有收到5,000元退還等語
27 （見本院(二)卷第108頁）。且依原告2人112年1、2月之薪資
28 資料顯示，在「其他扣款1」項下，2月之扣款金額確實較1
29 月多約5,000元（見本院(一)卷第319、351頁），是堪認原告2
30 人之上開主張為真實，應堪採信。而被告並未辯稱已給付或
31 歸還此部分金額，則原告2人當可請求被告給付此部分苛扣

之工資，或請求返還苛扣之金額5,000元，故原告2人應可請求被告返還苛扣之112年2月份工資5,000元。

(十)原告2人可否請求被告開立即發給非自願離職證明書：

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；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條規定各款情事之一離職，勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項分別定有明文。而如上所述，原告2人係依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約關係，則依上開規定，自可請求被告開立即發給非自願離職證明書。

五、綜上所述，原告丁○○、丙○○請求被告給付118萬0,898元（300,000+158,040+352,908+223,283+141,667+5,000=1,180,898）、114萬0,898元（275,000+158,040+352,908+223,283+126,667+5,000=1,140,898），及均自起訴狀繕本送達翌日（即112年6月7日，見本院(一)卷第255頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，暨請求被告補提繳38萬7,490元、35萬8,336元至勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人帳戶、開立發給非自願離職證明書，均屬於法有據，應予准許。又本件屬法院就勞工之給付請求為雇主敗訴之判決（發給非自願離職證明書部分除外），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，宣告被告公司得預供擔保免假執行。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明（訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條規定）。

中 華 民 國 112 年 12 月 20 日

勞動法庭 法 官 鄭峻明

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

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 112 年 12 月 20 日

03 書記官 洪光耀