

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第169號

原告 劉正中

訴訟代理人 李進成律師

張鎧銘律師

被告 振鎬工程有限公司

法定代理人 高振程

訴訟代理人 周立仁律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年10月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣713,062元，及自民國111年9月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣319,415元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶內。

三、被告應開立非自願離職證明書予原告。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第一項、第二項於原告分別以新臺幣238,000元、新臺幣106,000元供擔保後，得假執行。但被告如分別以新臺幣713,062元、新臺幣319,415元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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款分別定有明文。原告

01 原起訴聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）997,827
02 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率
03 5%計算之利息。(二)被告應提繳203,241元至原告設於勞動部
04 勞工保險局之個人退休金專戶（下稱原告勞退帳戶）。(三)被
05 告應發給原告非自願離職證明書。(四)願供擔保請准宣告假執
06 行。復於民國112年2月24日言詞辯論期日變更聲明：(一)被告
07 應給付原告708,827元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清
08 償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳319,415
09 元至原告勞退帳戶。(三)願供擔保請准宣告假執行(見本院卷
10 二第231頁)。又於112年3月15日具狀變更聲明：(一)被告應給
11 付原告713,062元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日
12 止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳319,415元至
13 原告勞退帳戶。(三)被告應發給原告非自願離職證明書。(四)願
14 供擔保請准宣告假執行(見本院卷二第257頁)。經核原告請
15 求基礎事實均同一，且屬減縮、擴張本件應受判決事項之聲
16 明，依前開規定，應予准許。

17 貳、實體部分

18 一、原告主張：

19 (一)原告自93年11月29日起受雇於被告，擔任技工（包括通訊設
20 備安裝等），按日計薪，每日工作時間自上午8點至下午5
21 點，中間休息1小時（下稱系爭勞動契約），93年期間日薪
22 為1,700元，110年起每日工資2,200元、110年8月至111年1
23 月之每月薪資（含加班費）平均約為51,137元。詎自111年1
24 月起，被告公司鮮少派工予原告，致原告工作量降低，薪資
25 大幅減少，且遠低於勞動部公布之每月基本工資25,250元，
26 且被告未給付特休假未休之工資，亦未按月足額提撥6%勞工
27 退休金，亦積欠加班費，顯違反勞動基準法（下稱勞基法）
28 第14條第1項第5、6款規定。原告復於111年3月24日寄發土
29 城青雲郵局存證號碼第78號存證信函（下稱系爭存證信函）
30 予被告，以被告違反勞基法第14條第1項第6款之規定向被告
31 為終止系爭勞動契約之意思表示，被告於111年3月25日收

01 受，系爭勞動契約於該日即告終止。

02 (二)原告得請求之項目如下：1.依勞工退休金條例（下稱勞退條
03 例）第12條第1項、勞基法第14條第1項第6款、第4項、第17
04 條規定請求被告給付資遣費340,913元。2.依勞基法第38條
05 第1項、第4項規定請求被告給付特休未休工資178,980元。
06 3.依勞基法第24條第1項第1款、第2款規定請求被告給付加
07 班費4,235元。4.依勞退條例第7條、第14條規定請求被告給
08 付代墊提繳勞退金3%之188,934元，及補提繳勞工退休金31
09 9,415元至原告勞退帳戶。5.依勞基法第19條、就業保險法
10 第11條第3項規定請求被告開立非自願離職證明書等語。並
11 聲明：(一)被告應給付原告713,062元，及自起訴狀繕本送達
12 之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應
13 提繳319,415元至原告勞退帳戶。(三)被告應發給原告非自願
14 離職證明書。(四)願供擔保請准宣告假執行。

15 二、被告則以：被告經理陳朝棟分別有於111年2月21日及3月21
16 日與原告商討工作事宜，並無原告所指刻意不派工之情形；
17 又被告公司持續為原告投保勞健保，是系爭勞動契約並未終
18 止，原告以系爭存證信函對被告為終止系爭勞動契約及請求
19 給付資遣費部分並不合法。又原告為點工，並無特別休假之
20 適用；被告確實有自原告薪資扣勞退金3%部分金額，惟該部
21 分款項與勞工退休金不足額提繳部分均就超過5年時效部分
22 不得請求；不爭執加班費部分；如認原告主張有理由，被告
23 於111年2月到000年00月間為原告投保之勞健保，其中自付
24 額部分主張抵銷等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假
25 執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免
26 為假執行。

27 三、不爭執事項

28 (一)原告自93年11月29日起受僱於被告，擔任點工，按日計薪，
29 自110年開始每日薪資為2,200元。

30 (二)被告未曾給過原告特別休假。

31 (三)原告於110年8月至111年1月之工資分別為65,249元、46,592

元、37,784元、75,100元、57,544元、24,555元。

(四)原告未領取111年2月薪資。

(五)被告公司每月自原告薪資扣除3%繳納勞工退休金。

(六)原告以系爭存證信函為終止系爭勞動契約之意思表示。

(七)被告不爭執原告主張加班費4,235元。

四、本件爭點：

(一)原告依據勞基法第14條第1項第5款、第6款對被告為終止勞動契約之意思表示，有無理由？

1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、按雇主對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，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。勞基法第14條第1項第5、6款分別定有明文。所謂「雇主對於按件計酬之勞工不供給充分之工作」，勞動基準法固未加以定義，惟若勞雇雙方並無特別約定，參諸同法第21條第1項但書之規定，應係指雇主所提供之工作量，不足使勞工領得法定基本工資而言。上開規定之設，乃因按件計酬之勞工，依完成工作量所獲致工資之多寡，足以影響其生活可否維持，故有保護其權益之必要，準此意旨，按日計酬之勞工，如因僱主不供給充分之工作，致未能領得法定基本工資而無法維持生活者，應認亦得類推適用上開規定終止勞動契約。次按上開勞動基準法第14條第2項之規定，其立法目的係以維持民事法律關係之安定性，然此一終止契約之形成權，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，最高法院92年度台上字第1779號判決意旨可資參照。從而，縱然勞工容忍雇主之違反勞動契約或勞工法令且有損害勞工權益之虞之行為繼續存在，但因雇主之違反

01 勞動契約或勞工法令之行為繼續且反覆發生，則勞工得依勞
02 動基準法第14條第1項第5、6款規定不預告終止勞動契約之
03 權利即應繼續存在，自屬當然。

04 2.查，原告自93年11月29日起受僱於被告，擔任點工，約定工
05 資為按日計算勞務報酬，被告依每月實際工作天數核實給付
06 薪資，工作地點係依被告公司之經理陳朝棟所指派，均係在
07 捷運站，陳朝棟並會至現場看工作進度，依工程大小而定工
08 程時間，現場會有領班紀錄出勤時間乙情，業經被告自承在
09 卷（見本院卷第131頁），並與卷附兩造不爭執之薪資單所
10 載原告薪資為按天數計薪之情節相吻合。又勞動契約，分為
11 定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性
12 工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。定期契
13 約屆滿後，有勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者，視
14 為不定期契約，勞基法第9條定有明文。查，兩造間並未簽
15 訂勞動契約，原告自93年11月起受僱起迄至111年1月，均係
16 依被告指示至施工地點工作，並持續按月領有薪資乙情，已
17 如前開認定，則兩造間應屬不定期限之勞動契約，應堪認
18 定，被告辯稱原告僅係臨時點工，不足採信。

19 3.再原告於111年2月至3月均無工作，就該段期間被告亦均未
20 發給薪資予原告乙情，為被告自承在卷（見本院卷二第232
21 頁），是原告於111年3月24日對被告為終止勞動契約意思表
22 示之時，確實有未能領得法定基本工資而無法維持生活之情
23 事。被告雖辯稱其有於111年2月21日、同年3月21日指派原
24 告工作等語，並有LINE對話紀錄為證（見臺灣臺北地方法院1
25 11年度勞訴字第307號卷，下稱北院卷，第59頁）。然觀諸上
26 開對話紀錄所示，被告公司陳朝棟於111年2月21日僅表示：
27 「明日2/22下午1點來公司，一起去看北投機廠電力案，你
28 有空嗎？」，並非指派工作予原告。至陳朝棟固於3月22日
29 對原告表示：「北投會館線槽電力案，明天3/22進廠施作」
30 等語，然兩造前於111年3月10日因原告訴諸被告未指派工作
31 為由終止勞動契約，並進行勞動調解，有調解紀錄在卷可參

(見北院卷第41頁)，則其於事後之21日所為之通知，難以推認被告確實有指派足額工作予原告之情事。另被告未曾給予特別休假、積欠原告加班費等情，為被告所不爭執，已如前述，而被告迄至原告起訴時均未足額提撥原告之退休金(詳下述)，均已屬違反勞工法令致損害原告之權益，是原告於111年3月24日主張被告具有前開事由，違反勞動基準法第14條第1項第5、6款之規定，以系爭存證信函對被告為終止兩造間勞動契約之意思表示，自屬有據。又系爭存證信函於111年3月25日送達被告，有回執在卷可參(見北院卷第51頁)，是系爭勞動契約已於111年3月25日經原告合法終止，堪予認定。是原告於被告公司之任職期間應為93年11月29日起至111年3月25日止。

(二)承上，如認有理由，原告請求被告給付資遣費340,913元、特別休假未休178,980元及代墊勞退金3%差額188,934元、加班費4235元，有無理由？

1. 資遣費部分

(1)按「有左列情形之一者，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。...。第17條規定於本條終止契約準用之。」、「雇主依前條終止勞動契約者，應依左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。」，勞基法第14條第1項第6款、第4項、第17條分別定有明文。又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，勞退條例第12條第1項定有明文。查本

01 件原告係依勞基法第14條第1項第5、6款規定合法終止兩
02 造間之勞動契約，業經認定於前，則其主張得依同法第14
03 條第4項準用第17條第1項、勞退條例第12條第1項之規
04 定，請求資遣費，自屬有理。

05 (2)原告自93年11月29日起至000年0月00日間受僱於被告，已
06 如前述，而94年7月1日起改採勞退新制，故本件關於資遣
07 費之計算，依前揭規定，94年6月30日前應依勞基法第17
08 條規定之標準計算，94年7月1日後則依勞退條例第12條第
09 1項規定予以核計。又兩造不爭執系爭勞動契約終止前6個
10 月之月平均工資為51,137元，而原告所得請求之資遣費，
11 分計如下：

12 ①適用舊制期間：自93年11月29日起至94年6月30日止，
13 合計個7月又2日，則依勞基法第17條第1、2款規定計算
14 之資遣費為34,091元【計算式：51,137元 $\times$ (8/12(7個
15 月又2日，未滿1個月者以1個月計，故以8個月按比例計
16 算))=34,091元，元以下4捨5入，下同】。

17 ②適用新制期間：自94年7月1日起至111年3月25日止，合
18 計16年8個月又25日，依勞退條例第12條第1項規定計算
19 之資遣費為306,822元【計算式：51,137元 $\times$ 6=306,822
20 元，(16+〈8+25/30〉/12) $\times$ 0.5=8，已逾最高6個月
21 計算基準，故以6個月計算)】。

22 ③基上，原告依上開規定請求被告給付資遣費340,913元
23 (計算式：34,091元+306,822元=340,913元)，應堪
24 認定。

25 2.特別休假未休部分

26 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
27 應依勞基法第38條第1項規定給予特別休假。勞工之特別
28 休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給
29 工資。勞基法第38條第1項、第4項定有明文。又勞基法第
30 38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、
31 發給工資之基準：(一)按勞工未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日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。(三)勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。勞動基準法施行細則（下稱勞基法施行細則）第24條之1第2項第1款亦有明文。又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、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。105年12月21日修正公布106年1月1日施行前勞基法第38條、第39條定有明文。且按本法第38條之特別休假，依左列規定：一、計算特別休假之工作年資，應依第5條之規定。二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、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。106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條亦有規定。又按特別休假應按年度計算，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，且可歸責於雇主時，勞工始得請求雇主發給未休特別休假日數之工資（最高法院103年度台上字第1425號判決參照）。另按勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資（行政院勞工委員會79年9月15日□台勞動二字第21827號函釋意旨參照）。是

於105年12月31日以前，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，且因可歸責於雇主之事由所致時，勞工始得請求雇主發給未休特別休假日數之工資，至於106年1月1日以後，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，勞工均得依勞基法第38條第4項規定請求雇主發給未休特別休假日數之工資。

(2)經查，被告公司從未給予特別休假乙情，為兩造所不爭執。是原告依前開規定，請求給付特別休假未休之工資，自屬有據。被告雖然於審理時陳稱：「因為原告是鐘點員工，所以沒有給原告特別休假」一語（見本院卷第95頁）。惟查，原告已經任職長達17年，且工作時間與一般勞工無異，其與被告間依法應認定屬於不定期的勞動契約，自非屬臨時工性質，已如前述。兩造間雖然約定採日薪制計算薪資，但此僅為計算薪資之方式而已，並無法據此認定原告屬於鐘點臨時工。更何況，依勞動部所頒布的「僱用部分時間工作勞工應行注意事項修正規定」，即使是部分工時勞工，雇主仍然須按其年資，按照部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，給予特別休假，故被告此部分抗辯，自不足採信。

(3)查，原告自93年11月29日起受僱於被告，迄至111年3月25日系爭勞動契約終止之特別休假日數，詳如附表一所示。又原告僅請求系爭勞動契約終止回溯5年之特別休假未休（即106年3月26日至111年3月25日），則106年3月26日至106年11月28日期間按勞動契約年度存續期間比例計算特別休假日數為11.6日（ $17\text{日} \times 248/365 = 11.6\text{日}$ ，小數點第1位以下四捨五入）。106年11月29至110年11月28日之特別休假日數則為82日（計算式： $19+20+21+22=82$ ）。110年11月29日至111年3月25日期間按勞動契約年度存續期間比例計算特別休假日數為（ $23\text{日} \times 117/365 = 7.4\text{日}$ ，小數點第1位以下四捨五入），是原告主張106年3月26日至111年3月25日之特別休假未休日數為101日，應可確認。逾此範圍

之請求，則屬無據。

(4)從而，被告於原告在職期間既然未給予原告特別休假，或補給特別休假未休的工資，原告自得依據前述規定，請求被告給付原告特別休假應休未休日數之工資。而此部分工資，應依兩造約定的薪資計算方式即每日薪資為2,200元計算，故共得請求被告給付222,200元（計算式：101x2,200=222,200），原告於該範圍請求178,980元，自屬有據，應予准許。

3.代墊勞退金部分

(1)雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之，勞動基準法第56條第1項定有明文。勞工退休金條例第1條第2項則規定：「勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。」，故關於勞工退休金之提撥，應優先適用勞工退休金條例。同條例第6條規定：「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。」，同條例第14條規定：「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6%。」，此一規定係要求雇主須於勞雇雙方原議定發給之工資以外，另行為勞工提繳不低於每月工資6%的個人專戶退休金或年金保險費，而非將前述提繳之數額「內含於勞雇雙方原本已議定之工資」，造成工資不完全給付勞工之情事。查，原告主張被告自其薪資扣除3%之款項作為勞工退休金之提撥，共計188,934元，業據其提出薪資明細為證（見本院卷二第43至83、219至227頁），此為被告所不爭執（見本院卷第233、316頁），而前述按月提繳退休金乃雇主責任，不應自勞工薪資中扣繳，是原告請求此部分之金額，自屬有據，應予准許。

01 (2)被告雖抗辯超過5年部分請求已罹於時效。然按勞工因雇主
02 未依勞工退休金條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
03 金，致受有損害者，依同條例第31條第1項規定向雇主請求
04 之損害賠償請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消
05 滅，此觀勞工退休金條例第31條第2項規定即明。經查：被
06 告自原告薪資扣除其應負擔之提繳金額，則原告依該條例第
07 31條第1項規定請求被告賠償之損害賠償債權，依上說明，
08 應自勞工離職時起5年間不行使而消滅。本件系爭勞動契約
09 係於111年3月25日終止，已如前開認定，至原告於111年4月
10 21日提起本件訴訟之日（見北院卷第9頁），顯未逾5年之時
11 效期間。被告抗辯原告僅得請求自106年起之金額，自無可
12 採。

13 4.加班費部分：

14 按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項定有明
15 文。原告主張被告尚積欠加班費4,235元乙節，為被告所不
16 爭執，是原告此部分請求，為有理由，應予准許。

17 5.綜上，原告請求之金額713,062元(計算式：340,913+178,98
18 0+188,934+4,235=713,062)，為有理由，應予准許。

19 (三)原告請求被告提繳勞工退休金319,415元，有無理由？

20 1.按勞工退休金條例第6條第1項規定：「雇主應為適用勞工退
21 休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立
22 之勞工退休金個人專戶」、第14條第1項規定：「雇主應為
23 第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工
24 每月工資百分之六」、第15條規定：「於同一雇主或依第七
25 條第二項、前條第三項自願提繳者，一年內調整勞工退休金
26 之提繳率，以二次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，
27 填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月一日起生
28 效；其提繳率計算至百分率小數點第一位為限。勞工之工資
29 如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將
30 調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月
31 調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之

01 次月一日起生效。雇主為第七條第一項所定勞工申報月提繳
02 工資不實或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後
03 得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整
04 之次月一日起生效」。同法施行細則第15條則規定：「勞工
05 每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準」。

06 2.查，原告主張依其實際領取之薪資計算退休金提撥，業據其
07 提出帳戶明細為據。而經本院諭知被告應提出原告93年迄至
08 111年之薪資單之資料，迄至本件言詞辯論終結止仍未提
09 出，依民事訴訟法第345條第1項規定，應認原告主張關於該
10 文書應證之事實為真實，爰以原告每月之存款往來明細為基
11 礎（見本院卷二第155至189頁），認定關於原告自93年迄至
12 110年12月之薪資詳如附表二所示。又依附表二所示，原告
13 每月薪資均不固定，則被告依勞工退休金條例第15條第1
14 項、第2項、同法施行細則第15條規定，應於每年2月、8月
15 以原告於該月前三個月平均工資之月提繳工資額申報調整其
16 月提繳工資額，並自次月起按調整後月提繳工資之6%為原
17 告提繳勞工退休金。茲以前述原則，依原告如附表二所示之
18 94年1月至110年12月之「實領工資」、「前三個月平均工
19 資」、「月提繳工資額」、「應提繳金額」、「已提繳金
20 額」，計算其應補提繳金額如附表二「應補提金額」欄所
21 示，計339,591元。綜上，原告依勞退條例第14條第1項規
22 定，於前開範圍內僅請求被告提繳勞退金差額319,415元，
23 自屬有據，應予准許。

24 3.被告雖抗辯超過5年部分請求已罹於時效。然按勞工因雇主
25 未依勞工退休金條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
26 金，致受有損害者，依同條例第31條第1項規定向雇主請求
27 之損害賠償請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消
28 滅，此觀勞工退休金條例第31條第2項規定即明。經查：被
29 告自94年1月1日起至110年12月31日，短少提撥339,591元至
30 原告設於勞工保險局之個人勞工退休金帳戶，則原告依該條
31 例第31條第1項規定請求被告補提差額之損害賠償債權，依

上說明，應自勞工離職時起5年間不行使而消滅。本件系爭勞動契約係於111年3月25日終止，已如前開認定，至原告於111年4月21日提起本件訴訟之日（見北院卷第9頁），顯未逾5年之時效期間。被告抗辯原告僅得請求自106年起之差額，自無可採。

(四)原告請求被告給付非自願離職證明書，有無理由？

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，就業保險法第11條第3項著有規定。經查，兩造間系爭勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定合法終止，業如前述，核屬就業保險法第11條第3項所稱之非自願離職，則原告依上開規定請求被告開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許。

(五)被告主張抵銷有無理由？

- 1.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。給付，有左列情形之一者，不得請求返還：…□因清償債務而為給付，於給付時明知無給付之義務者。民法第179條、第180條第3款分別定有明文。次按被保險人區分為下列六類：□第一類：…(四)雇主或自營業主；又按各類被保險人之投保單位如下：□第一類及第二類被保險人，以其服務機關、學校、事業、機構、雇主或所屬團體為投保單位。…投保單位應於保險對象合於投保條件之日起3日內，向保險人辦理投保；並於退保原因發生之日起3日內，向保險人辦理退保，全民健康保險法第10條第1項第4款及同法第15條第1項第1款及第6項定有明文。再按年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：…□受僱於僱用五人以上公司、行號之員工；符合第六條規定之勞工，各投保單位應於其所

屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第七十二條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算，勞工保險條例第6條第1項第2款及第11條定有明文。末按勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止；雇主應於勞工到職、離職、復職或死亡之日起七日內，列表通知勞保局，辦理開始或停止提繳手續，勞工退休金條例第16條本文、第18條亦分別定有明文。

2. 被告主張其自111年2至111年12月持續為原告繼續投保勞工保險、全民健康保險，其中自付額部分應由原告負擔，故主張抵銷等語。查被告自111年2月至同年12月止，確有為原告投保全民健康保險、勞工保險，此為原告所不爭執，然兩造係於111年3月25日終止僱傭關係，已如前述，而被告於系爭勞動契約終止前本有為原告投保之義務，至勞動契約終止後，依前揭法條規定，關於全民健康保險、勞工保險之加退保之提撥，被告（即雇主）有依照員工任職、離職之情況，通報保險機構並辦理加保或退保手續之義務，原告並無權限為之，是被告明知原告已對其為終止勞動契約之意思表示，系爭勞動契約已終止，其已無為原告給付勞、健保費之義務，猶未通報各該機關，並辦退保手續停止繳納、提撥，執意支付上開保費，係屬給付時明知無給付之義務而為給付，依民法第180條第3款規定，不得依不當得利之規定，請求原告返還，是被告就此部分主張抵銷，自屬無據。

五、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項、勞基法第14條第1項第6款、第4項、第17條、第24條、第38條規定請求被告給付資遣費340,913元、特休未休工資178,980元、加班費4,235元、代墊提繳勞退金3%之188,934元，及補提繳勞工退休金319,415元原告勞退帳戶，並依據勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定請求被告開立非自願離職證明書，均屬

有據，是原告請求(一)被告應給付原告713,062元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年9月23日起（本院卷二第33頁），至清償日止按週年利率5%計算之利息。(二)被告補提繳319,415元至原告勞退金專戶內。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准許。

六、本院就原告之給付請求而為雇主敗訴之部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告之聲請僅在促使本院依職權發動，故無庸另為准駁之諭知。另被告陳明願供擔保，聲請宣告免為假執行部分，由本院依勞動基準法第44條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 11 月 17 日
民事第六庭 法 官 陳幽蘭

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 112 年 11 月 20 日
書記官 李淑卿