

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第186號

原告 陳晉碩

訴訟代理人 陳建維律師(法扶律師)

被告 政建貿易股份有限公司

法定代理人 沈承億

訴訟代理人 楊久弘律師

林士農律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年12月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新台幣176,410元及自民國111年9月2日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應開立非自願離職證明書予原告。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣176,410元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告於民國103年5月21日起受雇於被告，擔任倉管人員，一開始每月工資為新臺幣(下同)32,000元，而後原告之工資陸續調漲，於105年9月每月工資已超過38,000元，之後仍有陸續調漲，於110年11月、12月間，原告每月工資為43,000元，自111年1月起，原告每月工資為45,000元(原告每月工資係被告於次月5日前分2筆匯入原告帳戶)。然因原告於111年4月底向勞動部勞工保險局(下稱勞保局)查詢原告之勞工保險投保資料時，赫然發現被告未於原告開始受僱於被告之日即103年5月21日為原告投保勞工保險，而係遲至103年5月28日始為原告投保勞工保險，且被告將原告之勞工保險投保薪資以多報少之情事，又被告亦有短少提繳原告之勞工退休金之情事，影響原告

之勞動權益，原告遂於111年5月6日寄發存證信函給被告，以被告未依法為原告投保符合原告實際薪資之勞工保險額，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款終止兩造間之勞動契約，並請求被告給付原告資遣費、勞工退休金及勞保投保金額之差額、特別休假未休之工資，發給原告非自願離職證明，被告並於111年5月9日收到上開原告所寄發之存證信函。而後原告申請勞資爭議調解，兩造就6% 退休金不足差額及特休未休工資部分成立調解，然就原告請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書部份，則調解不成立，故原告為保權益，遂提起本件訴訟。

（二）被告不僅未於原告開始受僱於被告之日即為原告投保勞工保險，且有將原告之勞工保險投保薪資以多報少之情事，亦有短少提繳原告之勞工退休金之情事，顯有違反勞工保險條例（下稱勞保條例）第11條、第14條第1項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條規定之情事，故原告自得依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，又依存證信函所載被告當時亦有未給付原告未休之特別休假工資之情事，原告並請求被告給付未休之特別休假工資，足見原告寄發存證信函亦係依勞基法第14條第1項第5款終止兩造間之勞動契約之意思表示，是兩造間之勞動契約業於111年5月9日因原告依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款終止，故原告自得依勞退條例第12條第1項請求被告給付資遣費及勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項前段規定，請求被告開立非自願離職證明書予原告。

（三）原告請求項目及金額如下：

1. 資遣費176,410元

原告係自103年5月21日起受雇於被告，從而原告之年資應為7年又344日，於110年11月、12月間，原告每月工資為43,000元，且自111年1月起，原告每月工資為45,000元，從而兩造間之勞動契約終止前6個月即110年11月9日至111

01 年5月8日間，原告之工資總額為266,533元，月平均工資
02 為44,422元（計算式：266,533元÷6＝44,422元；元以下
03 四捨五入），是被告應給付原告之資遣費應為176,410元
04 【計算式：(7+344÷365)÷2×44,422元＝176,410元】。

05 2. 非自願離職證明書

06 原告既係依據勞基法第14條第1項第5款、第6款規定合法
07 終止兩造間之勞動契約，參照就業保險法第11條第3項規
08 定，自屬非自願離職，故依勞基法第19條、就業保險法第
09 11條第3項、第25條第3項前段之規定，原告自得請求被告
10 開立非自願離職證明書。

11 (四) 併聲明：

- 12 1. 被告應給付原告176,410元，及自民事起訴狀繕本送達之
13 翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 14 2. 被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 15 3. 訴訟費用由被告負擔。
- 16 4. 第一項聲明，原告願供擔保，請准予宣告假執行。

17 二、被告則以：

18 (一) 原告於111年5月6日寄出之存證信函主張終止僱傭契約為
19 無理由，蓋因原告早已知悉其投保薪資之情況，已逾勞基
20 法第14條第2項所規定之除斥期間，應認原告不得依勞基
21 法第14條第1項第6款終止勞動契約。

22 (1) 原告之父親陳力佑為被告之前任總經理，長期負責、管理
23 被告之人事、財務、公司內部事務運作等事項，原告起訴
24 狀所主張被告遲至103年5月28日始為其投保勞工保險、勞
25 工保險投保薪資以多報少、短少提繳原告之勞工退休金之
26 情事，均係發生於陳力佑擔任總經理職務之期間，依陳力
27 佑之職位及其所掌控之職務，加上原告與陳力佑為父子關
28 係，實際上原告所能接觸之公司事項、取得之公司資訊比
29 一般員工高，故原告於公司所處之地位顯與一般員工並不
30 相同，原告於起訴狀稱其於111年4月底向勞動部勞工保險
31 局查詢始發現云云，已有疑義。

- 01 (2)又原告於106年6月曾向勞保局請領育嬰津貼，由勞保局網
02 頁說明可知，育嬰津貼是按被保險人育嬰留職停薪之當月
03 起前6個月平均月投保薪資60%計算，故於原告向勞保局請
04 領育嬰津貼時，原告也會知悉其實際投保薪資之情形，遑
05 論於原告請領育嬰津貼時，其父親陳力佑仍是被告之總經理，原告對於自己之實際投保薪資自應瞭解。
- 07 (3)甲○○於111年1月24日召開年終會議時，於該次會議上說
08 明，公司應按規定申報實際薪資以保障同仁權益，改善公
09 司過去長時間陋習等語，原告本人有出席該次會議，且於
10 該次會議紀錄上簽名，可佐證原告應已知悉投保薪資之情
11 事，原告稱其於111年4月底向勞保局查詢時發現云云，自
12 不足採。
- 13 (4)遑論原告之親妹陳理甄（下逕稱其名）亦曾任職於被告，
14 於甲○○前開會議說明後，陳理甄於111年2月24日即以投
15 保薪資之情事向被告提出勞資爭議調解（此部分據原告向
16 甲○○表示其親妹向被告提出勞資爭議調解原告知悉，且
17 因陳理甄是原告之親妹，原告可自行向陳理甄確認，復因
18 被告與陳理甄雙方有保密約定，如原告否認，敬請鈞院向
19 新北市政府函詢相關資料），未參與前開會議之陳理甄都
20 知悉要向被告提出調解，已出席參與會議之原告卻稱111
21 年4月底查詢時知悉，原告之主張不合常理，故原告稱其
22 於111年4月查詢勞工保險投保資料始知悉云云，並不足
23 採。
- 24 (5)此外，縱使認為被告於前開會議之後，並未立即更正原告
25 之投保薪資，被告仍有繼續違反法令之情事，然被告已於
26 111年3月1日起，即依法令規定申報原告之實際薪資，自
27 應認為111年3月1日起，被告已無違反法令申報實際薪資
28 之情事，則原告於111年3月1日前即已知悉其實際薪資與
29 投保薪資不同，於被告更正實際薪資後，原告卻遲至111
30 年5月始向被告寄發存證信函表達終止勞動契約云云，應
31 認為原告已逾勞基法第14條第2項之除斥期間。

01 (二) 原告起訴狀主張請求被告給付未休之特別休假工資乙事，
02 並主張於原告寄發存證信函亦係以勞基法第14條第1項第5
03 款終止勞動契約之意思表示，惟查：

04 (1)原告主張被告積欠未休之特別休假工資，是原告單方之指
05 述，且原告之父親為被告之前任總經理，若原告過往真有
06 未休之特別休假，或是被告有未給付之特別休假工資之情
07 事，長達7年多之時間裡，原告會不曾向擔任總經理之父
08 親陳力佑反應，陳力佑身為被告公司之總經理，也是原告
09 之父親，如被告真有原告所指謫之情事，陳力佑卻置之未
10 理，顯然不合常理，原告之主張並不足採，蓋原告因其父
11 親陳力佑擔任被告之總經理期間，享有特殊待遇，實難想
12 像會有原告所主張之情事發生。

13 (2)又依原告寄發之存證信函內容顯示，原告僅表示是以勞基
14 法第14條第1項第6款向被告終止勞動契約，且解約事由僅
15 有未依法為員工投保符合員工實際薪資之勞工保險額，並
16 未主張勞基法第14條第1項第5款之事由，況原告於新北
17 市政府勞資爭議調解時，曾委任律師擔任其代理人，該調解
18 紀錄上記載「一、申請人(以下稱勞方)主張：3、我於111
19 年5月6日以存證信函告知公司依照勞動基準法第14條第1
20 項第6款向公司終止勞動契約，…」，可知原告111年5月6
21 日寄發之存證信函明確表示是依勞動基準法第14條第1項
22 第6款，並無以同條項第5款終止勞動契約之意思，故起訴
23 狀稱原告存證信函亦係依勞基法第14條第1項第5款終止云
24 云，並不足採。且原告針對請求給付未休之特別休假工資
25 之部分，兩造業於新北市政府勞資爭議調解時已成立調解
26 並已經給付完畢。

27 (三) 原告自111年5月9日起，因未依公司之規定辦理請假手續
28 而曠職，經被告之主管人員提醒應依公司規定完成請假手
29 續，原告仍置之不理，且原告對於其負責之業務事項亦拒
30 絕溝通、聯繫交接業務，已影響被告業務之進行，故被告
31 已於111年5月18日以存證信函向原告表示，依勞基法第12

條第1項第6款、第18條之規定，勞工無正當理由繼續曠工三日，雇主得不經預告終止勞動契約之情形，並以該存證信函通知終止與原告之勞動契約，原告於111年5月19日收受該存證信函，被告於111年5月18日已依勞基法第12條第1項第6款向原告通知，兩造勞動契約已於同年5月19日終止，依法被告自毋庸給付資遣費，亦毋庸發給非自願離職證明書。

（四）原告另稱被告公司分成兩筆匯入，其理解比較大筆的款項是薪資，另一筆為獎金，並未計入薪資計算云云，然縱使依原告之認知，由原證1顯示，自105年10月5日開始，匯進原告帳戶之薪資獎金比較大筆之金額已超過34,800元，故原告於106年5月12日領取幼兒津貼20,880元時，自應知悉其實際投保金額。且員工對於自己薪資金額之多寡，是依據與公司約定之金額，與公司如何匯款給員工或是分幾筆並無關連，原告以公司分兩筆匯款作為不知道公司未按實領薪資投保之說法，並不足採。

（五）原告指謫於被證2之會議中，並沒有按列說明員工損失之權利云云，然本件為原告與被告公司之勞資爭議，與其他員工無涉，被告公司如何與其他員工協商與原告無關。且原告本人已出席該次會議，參酌被證2會議記錄之記載，原告對於會議之情形自應該有所了解，遑論原告之胞妹於111年2月24日即以投保薪資之情事向被告提出勞資爭議，依常理兄妹之間會互相聯繫，更遑論是都長年在同一家公司上班，原告卻稱其身為員工不知情云云，實不足採。又原告雖稱其無與原生家庭同住，與其胞妹無交集云云，然原告與其胞妹均於被告公司任職，兩人又為親屬關係，若其胞妹對公司提出勞資爭議並從公司離職，原告稱其不了解云云，並不合理。且被告並未表示親屬關係即應完全了解其人生經歷，實則原告之父親陳力佑、胞妹陳理甄均曾於被告公司任職，依渠等親屬關係及曾共同於被告公司任職之情形，原告概稱不了解云云，並不足採。

01 (六) 併答辯聲明：

02 1. 原告之訴駁回。

03 2. 訴訟費用由原告負擔。

04 3. 如受不利判決，被告願供擔保，請准予宣告免為假執行。

05 事實及理由

06 三、本件原告主張原告於103年5月21日受僱於被告，擔任倉管人
07 員，一開始每月薪資為32,000元，至111年1月起原告每月薪
08 資為45,000元等情，有原告之國泰世華銀行存摺封面及交易
09 明細資料影本各乙份為證（見本院卷第25至103頁），且為
10 被告不爭執，此部分事實堪信為真。

11 四、原告又主張被告有遲於任職後之103年5月28日始為原告投保
12 勞工保險，且被告對原告之勞工保險投保薪資有以多報少，
13 並有短少提繳原告之勞工退休金，及有積欠原告特休未休工
14 資等情事，依勞基法第14條第1項第5、6款之規定，終止與
15 被告間之勞動契約等語，然被告則抗辯：因原告早已知悉其
16 投保薪資之情況，已逾勞基法第14條第2項所規定之除斥期
17 間，不得主張依勞基法第14條第1項第6款之規定，終止與被
18 告間之勞動契約，又原告終止勞動契約時並未敘明有依勞基
19 法第14條第1項第5款之事由終止云云，則本件之爭點厥為：
20 (一)原告主張於111年5月9日依勞基法第14條第1項第5、6款之
21 規定，終止與被告間之勞動契約，有無理由？(二)倘有理由，
22 則原告主張被告應給付原告176,410元，及開立非自願離職
23 證明書予原告，有無理由？茲論述如下：

24 五、原告依勞基法第14條第1項第6款之規定，終止與被告間之勞
25 動契約，未逾除斥期間，為有理由：

26 (一)原告主張被告未於原告開始受僱於被告之日即103年5月21
27 日為原告投保勞工保險，而係遲至103年5月28日始為原告
28 投保勞工保險，且被告將原告之勞工保險投保薪資以多報
29 少之情事，又被告亦有短少提繳原告之勞工退休金，原告
30 於111年5月6日寄存證信函予被告終止勞動契約，被告於1
31 11年5月9日收受等情，有勞工保險被保險人投保資料表及

01 勞工保險被保險人投保資料表（明細）、勞工退休金個人
02 專戶明細資料、存證信函及郵件收件回執各乙份，及新北
03 市政府勞資爭議調解紀錄影本2份為證（見本院卷第105至
04 122頁），且為被告所不爭執，此部分事實亦堪信為真。

05 （二）按雇主有不依勞動契約給付工作報酬，或有違反勞動契約
06 或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告
07 終止契約，勞基法第14條第1項第5、6款分別定有明文。
08 又勞工依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，應
09 自知悉其情形之日起或得於知悉損害結果之日起30日內為
10 之，同條第2項亦著有規定。被告雖辯稱原告於111年5月6
11 日寄發存證信函向被告終止勞動契約，已逾勞基法第14條
12 第2項所規定之除斥期間，應認原告不得依勞基法第14條
13 第1項第6款終止勞動契約云云，然為原告所否認，陳稱其
14 係於111年4月底向勞工局查詢原告之勞工保險投保資料時
15 始知悉被告有上開違反勞工法令之事實，故而原告依勞基
16 法第14條第1項第6款終止兩造間之勞動契約等語。則依舉
17 證原則，自應由被告就原告早已知悉其投保薪資之情況，
18 已逾勞基法第14條第2項所規定之除斥期間等情負舉證之
19 責。

20 （三）而查，被告雖辯稱原告之父親陳力佑為被告之前任總經
21 理，長期負責、管理被告之人事、財務、公司內部事務運
22 作等事項，實際上原告所能接觸之公司事項、取得之公司
23 資訊比一般員工高，故原告於公司所處之地位險與一般員
24 工不相同云云，雖據提出名片乙紙為證（見本院卷第143
25 頁），然原告否認有享有特殊待遇等之情事，且原告之父
26 親雖有協助管理被告公司事務，但核與原告所執掌之倉管
27 業務並不相同，且原告陳稱並未與父親同住，自難僅以被
28 告所稱之原告父親職務內容，逕認原告對於被告公司相關
29 人事、財務、公司內部情形均悉數了解，況原告職責工作
30 僅有倉庫、送貨等，就有關員工薪資計算、發放、勞健保
31 以及勞退辦理的業務，並非其職掌範疇，則被告以原告之

01 父親陳力佑為被告之前任總經理，逕認原告定然知悉有高
02 薪低報之情，並不足採。

03 (四) 再查，被告復辯稱原告於106年6月曾向勞保局請領育嬰津
04 貼，故原告於請領育嬰津貼時也會知悉其實際投保之情
05 形，且原告於請領育嬰津貼時，其父親仍是被告之總經
06 理，原告對於自己之實際投保薪資自應瞭解云云。然此為
07 原告所否認，並陳稱被告公司在原告任職前或是任職後對
08 於薪資結構並沒有對原告做詳細說明，且原告並沒有詳細
09 計算薪資金額，因為被告公司在發薪時，都會將薪資分成
10 兩筆存入，且項目名稱都是薪資獎金/薪資獎金，所以在
11 請領時並沒有注意到金額有不符的情況；且在原告任職過
12 程中，因為公司薪資調整的時間並不固定，且公司也不會
13 主動告知，所以即便任職過程中薪資有浮動，亦無法確實
14 得知，準此，原告陳稱當初並不知悉被告有將原告之投保
15 薪資以多報少之情形，應屬可信，且查依原告所提存摺交
16 易明細資料，其中106年5月12日雖有一筆存入20,880元，
17 其後陸續還有5筆存入，交易備註為「(0000000000000000
18 0)就育嬰1勞保局ACH1」(見本院卷第33頁)，然育嬰津
19 貼是按被保險人育嬰留職停薪之當月起前6個月平均月投
20 保薪資60%計算，是亦無證據顯示原告知悉被告為其所保
21 月投保薪資為何，及育嬰津貼之詳細計算標準，故原告主
22 張其確實不知有高薪低報之情，應可採信。

23 (五) 復查，被告又辯稱被告之法定代理人甲○○於111年1月24
24 日召開年終會議時，於該次會議上說明，公司應按規定申
25 報實際薪資以保障同仁權益，原告本人有出席該次會議，
26 是原告應已知悉投保薪資之情事云云，然依被告所提之會
27 議記錄內容(見本院卷第145至149頁)雖記載：「12.自1
28 11年始，按規定申報實際薪資，以保障各同仁權益和改善
29 公司過去長時間的陋習」等語，可得知被告法定代理人甲
30 ○○對於此事項只是大方向說明要申報實際薪資，並沒有
31 對相關細部事項對員工做詳細的敘述；且依原告之帳戶匯

款紀錄，被告公司依舊是將薪資分為兩筆匯入與過去並無差異，是無從查得被告公司有無依照規定申報薪資，況僅以上開會議記錄，亦無從證明原告確實知悉被告並未於原告任職之初即為原告投保勞工保險之情事。

（六）又查，被告復以原告之親妹陳理甄亦曾任職於被告，於甲○○於111年1月24日會議說明後，陳理甄並於111年2月24日以投保薪資之情事項被告提出勞資爭議調解，是原告稱於111年4月查詢勞工保險投保資料始知悉並不足採云云，然為原告所否認，且並無證據顯示原告確實瞭解其妹陳理甄之離職情形，自無從以其妹之離職情形即推論原告對被告公司有晚投保，及投保薪資有高薪低報、或有短少提繳勞退金之情形確實早於111年2月24日即已知悉，是被告前開所辯，尚無足憑採。

（七）綜上，原告於111年5月6日寄發存證信函以勞基法第14條第1項第6款向被告終止勞動契約，並未逾勞基法第14條第2項所規定之除斥期間，是原告主張其依勞基法第14條第1項第6款已合法終止兩造勞動契約，為有理由。

六、原告依勞基法第14條第1項第5款終止兩造間之勞動契約，亦有理由：

（一）原告主張被告有積欠特休未休工資乙節，業據其提出兩造間之勞資爭議調解會議紀錄，記載兩造已就6% 退休金不足差額及特休未休工資部分成立調解（見本院卷第121、122頁），足見被告確有積欠原告特別休假未休工資之事實甚明。被告雖辯稱原告基於特權其休假天數已超過其法定特休假之天數，並無另給予特休未休工資之必要云云，然按工資清冊為被告依勞基法第23條規定應備之文件，依勞動事件法第35條規定，勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。而被告僅以原告享有特權上下班並未打卡置辯，而於本院前於111 年11月9日言詞辯論期日諭知被告14日內陳報原告之出勤紀錄、工資清冊（見本院卷第200頁），被告公司迄本案言詞辯論終結之

01 日前，仍未陳報原告之出勤紀錄，本院審酌勞動事件法第
02 36條第5 項規定之意旨，自應認定原告主張被告確實有未
03 給付52日之特休未休工資為真，況且被告亦已於勞資爭議
04 調解會議紀錄調解成立，同意給付原告休未休工資52日計
05 78,000元屬實（見本院卷第122頁）。

06 （二）被告又以原告於存證信函及勞資爭議調解並未援引勞基法
07 第14條第1項第5款終止勞動契約云云，然按勞動基準法第
08 14條第1項第6款規定：雇主違反勞動契約或勞工法令，致
09 有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。自上
10 開規定可知，勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止
11 之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有
12 損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必
13 要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞
14 工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未
15 於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為
16 審究勞工終止契約是否合法之依據（最高法院92年度台上
17 字第1779號民事判決意旨可資參照）。次按勞基法第14條
18 第1項並未規定勞工終止勞動契約時，應明確說明其終止
19 勞動契約之法律上依據，亦未要求勞工必須說明其事實上
20 之依據，僅需雇主具備勞基法第14條第1項各款事由之
21 一，勞工即可以之為由終止勞動契約，即勞工可主張終止
22 勞動契約之事由，並不以勞工於終止契約時所述之法律及
23 事實理由為限，僅需在勞工終止勞動契約當時已經發生者
24 即可。從而，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而
25 有損害勞工權益之虞時，自得僅表明終止契約之意，縱其
26 未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作
27 為審究勞工終止契約是否合法之依據（高等法院100年度
28 勞上字第2號民事判決意旨可資參照）。而查，本件原告
29 寄發原證4之存證信函（見本院卷第111、113頁），雖僅
30 敘明被告違反勞基法第14條第6款，惟其內容已具體載明
31 請求被告給付原告任職期間之所有積欠之特休未休工資，

01 即亦有依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契
02 約之意思，是被告抗辯原告無以勞基法第14條第1項第5款
03 終止勞動契約，揆之前揭判決意旨內容，尚乏所據，不足
04 採信。

05 (三) 被告復辯稱原告自111年5月9日起，因未依公司規定辦理
06 請假手續而連續曠職，被告並已以111年5月18日寄發存證
07 信函終止勞動契約云云，然因原告業已於111年5月6日寄
08 發存證信函依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之
09 勞動契約，被告並於111年5月9日收受之，從而兩造間之
10 勞動契約業已於111年5月9日因原告合法終止，故被告辯
11 稱：原告自111年5月9日起未依公司規定辦理請假手續而
12 連續曠職，已於111年5月18日寄發存證信函終止勞動契約
13 云云，依上說明，尚屬無據，無足憑採。

14 七、茲就原告主張被告應給付原告176,410元，及開立非自願離
15 職證明書予原告，論述如如下：

16 (一) 資遣費176,410元

17 ①按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
18 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條
19 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
20 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1
21 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6
22 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項
23 規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選
24 擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金
25 依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給，勞退條例
26 第12條亦有明文。經查，原告已依勞基法第14條第1項第
27 5、6款規定，終止兩造間勞動契約，故兩造間之勞動契約
28 應於111年5月9日終止，業已認定如前，是原告依前開規
29 定請求被告給付其資遣費，自屬有據。

30 ②按工資清冊為被告依勞基法第23條規定應備之文件，依勞
31 動事件法第35條規定，勞工請求之事件，雇主就其依法令

應備置之文書，有提出之義務。而本院前於111 年11月9日言詞辯論期日諭知被告14日內陳報原告之出勤紀錄、工資清冊（見本院卷第200頁），被告公司迄本案言詞辯論終結之日前，仍未陳報原告之出勤紀錄及薪資清冊或明細，本院審酌勞動事件法第36條第5 項規定之意旨，認原告主張離職前六個月之平均工資，依上所述，應堪採信。又勞基法第30條第5、6項規定「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」，另勞退條例第21條第2項規定：「雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。」，又出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，為勞動事件法第38條所明定。惟此係因雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。準此，被告公司負有保存原告出勤卡之義務，原告主張前述工作時間之情形，因被告未提出其出勤卡作為證明，揆之前開說明，自應認原告主張之在職時間為真正。

- ③原告係自103年5月21日起受雇於被告，於110年11月、12月間，原告每月工資為43,000元，且自111年1月起，原告每月工資為45,000元，兩造間之勞動契約終止前6個月期間，原告之工資總額為266,533元【計算式：43,000元 $\times$ (22 $\div$ 30)+43,000元+45,000元 $\times$ 4+45,000元 $\times$ (8 $\div$ 30)=266,533元；元以下四捨五入，下同】，月平均工資為44,422元（計算式：266,533元 $\div$ 6=44,422元），而原告自103年5月21日起至111年5月9日止，總計工作年資為7年11月又19日，故原告得請求之資遣費應為177,010元【計算式：44,422 $\times$ 1/2 $\times$ 7+44,422 $\times$ 1/2（11/12+19/12/30）=177,010】。是原告僅請求被告給付176,410元之資遣費，基於處

分權主義，為有理由，應予准許。又依勞動基準法施行細則第8條規定，資遣費應於終止勞動契約30日內發給，被告公司應於111年5月9日終止勞動契約後30日內給付資遣費，惟被告公司迄未給付資遣費，則原告並請求被告自起訴狀繕本翌日起即111年9月2日（見本院卷第131頁）至清償日止之法定遲延利息，亦屬有據，應予准許。

（二）非自願離職證明書

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項亦有規定。原告既係依據勞基法第14條第1項第5款、第6款規定合法終止兩造間之勞動契約，參照就業保險法第11條第3項規定，自屬非自願離職，故依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項之規定，原告請求被告開立非自願離職證明書，堪認為合於法律規定，應予准許。

八、從而，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞退條例等規定，請求被告應給付原告176,410元，及自111年9月2日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，及被告應開立非自願離職證明書予原告，均有理由，應予准許。

九、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決除開立非自願離職證明書外為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

十、本件事證已臻明確，兩造其他攻擊、防禦方法，及提出未援用之證據，經斟酌後認不影響判決基礎，無逐一論述必要，併此敘明。

01 十一、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

02 中 華 民 國 111 年 12 月 30 日

03 勞動法庭 法 官 吳幸娥

04 以上正本係照原本作成。

05 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

06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 111 年 12 月 30 日

08 書記官 周子鈺