

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第33號

原告 鄭勝峰

訴訟代理人 姚書容律師

被告 車力屋有限公司

法定代理人 江王祥

訴訟代理人 林明正律師

複代理人 朱峻賢律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年11月22日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣29萬4,306元，及自民國111年1月27
日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應發給非自願離職證明書予原告。

三、被告應提繳新臺幣14萬1,343元至原告之勞工退休金專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣29萬4,306元為
原告預供擔保，得免為假執行。

七、本判決第三項得假執行；但被告如以新臺幣14萬1,343元為
原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更，但請求之基礎事實同
一、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款、第3款分別定有明文。查原告起訴原訴之
聲明係：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）34萬5,043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14萬9,298元至原告之勞工退休金
專戶；(三)被告應開立非自願離職證明予原告（見本院卷一第

11頁），嗣變更聲明第1、2項為：(一)被告應給付原告34萬0,113元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應提繳14萬1,343元至原告之勞工退休金專戶（見本院卷一第397頁），核與前揭法條規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：伊自民國99年7月22日起受僱於被告，擔任國外業務人員，月薪（未含業績獎金）為3萬8,800元。被告法定代理人甲○○於110年9月8日發現伊曾將工作之電子郵件轉寄至個人電子郵件信箱後，要求伊暫停工作，由被告先為調查。嗣甲○○於110年10月2日與伊面談討論終止勞動契約及給付5個月資遣費，惟伊並未同意。詎伊於110年11月1日收到被告寄發之新莊民安郵局第266號存證信函，以伊違反與被告簽訂之保密協議書，將任職期間持有被告之營業秘密洩露予競爭對手知悉及轉寄至私人電子郵件信箱，已嚴重違規及損及被告權益，而依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、第5款規定終止勞動契約云云。然兩造未簽訂保密協議書，被告亦未設立工作規則禁止員工使用個人電子郵件信箱，伊更未將被告之營業秘密洩露予競爭對手知悉。又伊自到職時起即發現被告未建置完善之電腦硬體設備，欠缺伺服器備份系統，且被告提供G-mail作為員工工作上使用之電子郵件信箱有容量限制，被告提供伊工作上使用之電腦亦曾數次遭駭客攻擊，導致資料遺失，因此伊將工作上之電子郵件寄至個人電子郵件信箱，作為備份之用，並預防駭客攻擊電腦。被告依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定終止勞動契約，已屬違法。更何況甲○○係於110年10月2日就上情與伊協商，可知被告於110年10月1日即已完成調查程序並確認伊違反勞基法第12條第1項第4款、第5款規定，卻於110年11月1日方寄達存證信函予伊，已逾30日除斥期間，自不生終止勞動契約之效力。此外，伊於110年12月9日、15日向勞工保險局申請被保險人投保資料及勞工退休金個人專戶明

01 細資料，發現被告自伊到職日起，高薪低報勞保費，且未足
02 額提繳勞工退休金至伊之勞工退休金專戶，違法損害伊之權
03 益。伊遂於110年12月25日以存證信函通知被告，依勞基法
04 第14條第6款規定終止勞動契約，並請求給付110年9月、10
05 月全勤獎金與主管加給共計8,000元、資遣費28萬4,065元、
06 特休未休16日工資2萬0,688元、失業補助差額2萬7,360元、
07 勞工退休金差額14萬1,343元及發給非自願離職證明書等
08 情。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、
09 第31條、勞基法第38條第1項、第4項、勞基法施行細則第24
10 條之1第2項第1款、第2款、第19條、就業保險法第11條第3
11 項、第25條第3項規定，提起本件訴訟等情。並聲明：(一)被
12 告應給付原告34萬0,113元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
13 清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應提繳14萬
14 1,343元至原告之勞工退休金專戶；(三)被告應發給非自願離
15 職證明書予原告。

16 二、被告則以：原告於99年7月22日起擔任伊之國外業務，負責
17 業務開發、客戶聯繫等事務，伊交付「0000000ndo.tw」電
18 子郵件帳號供其使用，並簽立切結書承諾於在職期間或日後
19 離職，不洩露於職務上研究開發或營業秘密。然原告於任職
20 期間隱瞞下列締約機會資訊，違背職務將客戶引介至其他同
21 業，造成被告受有損害：①原告於000年0月間收到伊客戶義
22 大利STYLMOTO公司採購人員來信詢問是否有規格84mm鎖點、
23 13~14mm活塞之卡鉗等機車零配件，原告竟回覆無此商品，
24 並稱可以聯繫伊前員工即訴外人江文平（即電子郵件「wens
25 0000000gfuu.com.tw」之持有人，目前任職於訴外人泓輔企
26 業股份有限公司〈下稱泓輔公司〉，且泓輔公司與被告為販
27 售車用零件之同業）；②原告於000年0月間收到伊客戶波多
28 黎各SSFACTORY公司負責人詢問是否有沙灘車、機車相關零
29 件，原告則回覆只有型號ZUMA125產品，並告知其他ATV車型
30 可以聯繫泓輔公司員工江文平；③原告於000年0月間收到伊
31 客戶泰國TriupmMotorcycleThailand公司資深採購人員來信

01 表示缺少用於裝配總泵之拉桿，原告竟回覆無法及時提供，
02 並表示將使原告友人直接與其聯繫；④原告未經伊同意，自
03 110年7月起陸續將伊之物流廠商、國外廠商包含電子郵件信
04 箱、聯絡人姓名、電話等資訊，擅自寄送至其私人信箱。原
05 告有上述違反勞動契約情事且情節重大，且故意洩漏伊營業
06 秘密造成損害，伊於110年10月29日以新莊民安郵局第266號
07 存證信函依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定終止兩造
08 間勞動契約，並於110年11月1日寄達原告，依同法第18條第
09 1項規定，原告自不得請求資遣費。原告請求發給非自願離
10 職證明，亦屬無稽。另伊固未給付原告110年9、10月全勤獎
11 金與主管加給共8,000元，惟工資應為勞務之對價，伊要求
12 原告於110年9、10月暫停上班，仍有給付薪資，原告於該2
13 月既未全數到勤及執行主管職務，自不得請求全勤獎金與主
14 管加給，亦不能算入應提繳之勞工退休金及特休未休工資等
15 語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁
16 回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

17 三、本院之判斷：

18 (一)原告自99年7月22日起受僱於被告，擔任國外業務人員，月
19 薪含伙食津貼、全勤獎金、主管加給為3萬8,800元，另有業
20 績獎金；被告於110年9月8日發現原告有將工作信件轉寄至
21 私人信箱；被告於110年10月29日寄發新莊民安郵局第266號
22 存證信函，以原告將國外合作廠商資料洩漏予公司競爭對手
23 及將營業秘密轉至私人信箱為由，依勞基法第12條第1項第4
24 款、第5款規定終止勞動契約，原告於110年11月1日收受；
25 原告於110年12月25日寄發板橋文化路郵局第2357號存證信
26 函，以被告有勞保高薪低報及未足額為原告提繳勞工退休金
27 為由，依勞基法第14條第6款規定終止勞動契約，被告於110
28 年12月28日收受；原告110年間特休未休假之日數共16天等
29 事實，為兩造所不爭執（見本院卷一第363、364頁、本院卷
30 二第125至126頁、第129至131頁、第136頁），堪信屬實。

31 (二)原告主張被告終止勞動契約不合法，且有違反勞動契約或法

01 令，致損及原告權益而終止契約，被告應給付工資、資遣
02 費、特休未休假工資、就業保險失業補助差額、補提繳勞工
03 退休金及發給非自願離職證明書等情，為被告所否認，並以
04 前揭情詞置辯。是以本件爭點厥為：①被告依勞基法第12條
05 第1項第4款、第5款規定終止兩造間勞動契約是否合法？②
06 原告依勞基法第14條第6款規定終止兩造間勞動契約是否合
07 法？③原告請求被告發給非自願離職證明有無理由？④原告
08 請求被告給付34萬0,113元（包含全勤獎金與主管加給8,000
09 元、資遣費28萬4,065元、特休未休工資2萬0,688元、就業
10 保險失業補助差額2萬7,360元）本息有無理由？⑤原告請求
11 被告提繳14萬1,343元至原告之勞工退休金專戶有無理由？
12 茲分別析述如下：

13 1.被告依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定終止兩造間勞
14 動契約是否合法？

15 (1)勞基法第12條第2項規定除斥期間之部分：

16 ①依勞基法第12條第2項規定，雇主依該條第1項第1款、
17 第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情
18 形之日起，30日內為之。所謂「知悉其情形」，需就各
19 該條款之情節有所確信者而言。如未經查證，是否真實
20 或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言。否
21 則，如僅憑單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未
22 謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予
23 以解僱，殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。故該
24 30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確
25 定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法
26 院100年度台上字第1393號判決意旨參照）。次按以
27 日、星期、月或年定期間者，其始日不算入；於一定期
28 日或期間內應為意思表示或給付者，其期日或其期間之
29 末日為星期日、紀念日或其他休息日時，以其休息日之
30 次日代之，民法第120條第2項、第122條分別定有明
31 文，且上開規定於判斷勞基法第12條第2項規定除斥期

01 間亦有所適用（最高法院92年度台上字第552號判決意
02 旨參照）。

03 ②經查，被告於110年9月8日發現原告將工作信件轉寄至
04 私人信箱，且被告法定代理人於110年10月2日與原告面
05 談討論終止兩造間勞動契約等事實，固為兩造所不爭執
06 （見本院卷二第130頁、本院卷三第84頁），堪信為真
07 實。然被告仍需查證原告所稱轉寄信件之原因始末，非
08 得即刻認定原告之行為違反工作規則重大，自不能認為
09 被告於110年9月8日即已確知原告有解僱事由存在。又
10 被告法定代理人係於110年10月1日通知原告翌日前往辦
11 公室面談終止勞動契約事宜，業據原告自陳在卷（見本
12 院卷三第111頁），衡諸事理常情，被告至少於110年10
13 月1日通知原告時，即已盡其調查之能事，而認原告有
14 解僱事由存在。復查無其他積極證據足認被告於110年9
15 月8日與000年0月00日間即已確實知悉原告有解僱事由
16 存在，自應以110年10月1日為勞基法第12條第2項規定
17 被告「知悉其情形」之日。依上說明，30日除斥期間應
18 由同年月2日起算，末日為同年月31日，惟該日為星期
19 日，故延至次日即同年11月1日屆滿。另被告於同年11
20 月1日寄達新莊民安郵局第266號存證信函予原告一事，
21 亦為兩造所不爭執（見本院卷一第364頁、本院卷二第1
22 26、131頁），足見被告終止兩造間勞動契約之意思表
23 示，未逾勞基法第12條第2項所定之除斥期間甚明。

24 (2)勞基法第12條第1項第4款、第5款規定終止事由之部分：

25 ①按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工違反勞動契約或
26 工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所
27 謂「情節重大」，係指勞工違反勞動契約或工作規則之
28 具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手
29 段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規
30 行為在程度上相當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或
31 累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損

失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，綜合判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具體事項，嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」要件，以兼顧企業管理紀律之維護；衡量是否達到懲戒性解僱，亦不以發生重大損失為要件（最高法院111年度台上字第697號判決意旨參照）。次按故意洩漏雇主營業上之秘密，致雇主受有損害者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第5款亦有明文。此稱「營業上之秘密」之資訊內容，非如同營業秘密法第2條各款之要求，僅須雇主可用於產出其經濟利益，且主觀上不欲他人知悉該資訊並將之當作秘密加以保護，客觀上使依法令或依契約持有該資訊者能知悉此為雇主之秘密，且實際上雇主之保密作為已使得該等資訊確實是個尚未對外公開的資訊即為已足。

- ②經查，被告抗辯原告將系爭名單轉至個人信箱，並將競爭公司聯絡方式給予其他廠商等情，業據提出電子郵件為證（見本院卷一第150、158頁、第162至164頁），並為原告所不爭執（見本院卷三第104至105頁、第107至109頁），堪信屬實。原告雖主張其轉寄之系爭名單僅為「客戶名單」，並無秘密性及經濟價值，非屬營業秘密法第1條、第2條規定所指之營業秘密，而與勞基法第12條第1項第4款無涉云云。惟觀之被告所提出原告轉寄至私人信箱之系爭名單中國際客戶資料檔部分（見本院卷二第147至829頁），其內容包含如：國籍、汽車銷售或機車銷售、一般消費者、批發商、製造商、進口商或廠商聯絡人、廠商聯絡人直稱、電話號碼、傳真號碼、手機號碼、公司名稱、地址、網址、備註、被告公司產品推介紀錄、與廠商聯絡的時點等眾多資訊，非但資訊量龐大，且涉及全球範圍，更有曾經實質聯繫等紀錄，雖

01 以單一資料視之，取得似非困難或經濟價值尚非至鉅，
02 但以總體觀之，乃需花費眾多時間及人力成本所整理、
03 蒐集而來，為被告企業經營長期成果之一部，非一朝一
04 夕得建置完成，衡情亦非他人任意可得取用，縱然非屬
05 營業秘密法所稱之「營業秘密」，仍不失為勞基法第12
06 條第5款所指之雇主「營業上之秘密」，而為一般受僱
07 人依勞動契約誠信原則所不得任意洩漏者。

08 ③被告雖抗辯原告有「洩漏」系爭名單云云。惟勞基法為
09 保障弱勢勞工，就勞動契約之終止採法定事由制，並就
10 雇主得片面終止勞動契約之事由明定於第11條、第12
11 條，是雇主如片面終止勞動契約，自應由雇主就勞工有
12 上開勞基法所定事由負舉證責任，苟雇主無法證明有終
13 止勞動契約之法定事由存在，縱有為終止之意思表示，
14 仍因不符合法定事由而不生終止之效力。稽之證人乙○
15 ○於本院結證稱：伊從99年4月9日到職，現在職稱為副
16 總經理，負責採購，被告業務為汽機車煞車系統零件之
17 製造、銷售、批發，銷售的產品都是由協力廠商自製；
18 被告協力廠商之資料為伊建立在公司電腦作業系統中，
19 只有主管級可以看到；國外客戶是國外業務開發，客戶
20 資料是由業務自己建檔，一般客戶資料業務助理都可以
21 看到；協力廠商名單是由伊管理，只有具有管理權限者
22 可以查閱，權限是由作業系統內設定；被告對員工使用的
23 電腦、電子檔案與電子郵件沒有設置保密措施；被告
24 當初請原告為公司每個員工申請帳號，包含伊及負責人之
25 帳號，每個員工都有自己之密碼，但原告把自己設定
26 成管理權限，所以原告能進入每個人的信箱，而不需要
27 密碼，伊及被告負責人是110年10月才發現原告被設定
28 為管理權限人等語（見本院卷二第837至845頁、本院
29 卷三第40至45頁）。足見系爭名單客戶資料部分，為原
30 告等國外業務自行建立，至就協力廠商部分，被告建立
31 系統時，委由原告建置帳號，事後未對原告權限有何限

01 制或收回，容任原告繼續擁有系統管理權限，對原告取
02 用系爭名單亦未設置相關屏障。則原告雖將系爭名單轉
03 寄至其個人信箱，難認有何違反勞動契約義務或工作規
04 則且情節重大之情形，且依被告所舉證據方法，不能證
05 明原告取得系爭名單後散布予他人，遑論亦未證明其因
06 此受有何損害。準此，原告於109年7月15日轉寄系爭名
07 單時，仍為被告之員工，且有權取用系爭名單，被告更
08 無「不得將公司資訊轉至私人信箱」之明文限制，自難
09 遽謂原告將系爭名單轉寄至私人信箱之行為，即屬洩漏
10 被告營業上之秘密，或違反勞動契約義務或工作規則且
11 情節重大，自與勞基法第12條第1項第4款、第5款規定
12 之要件不符。

13 ④被告雖又抗辯：原告將締約機會轉交泓輔公司，有悖於
14 被告工作規則要求需先交由上級評估是否生產客製化產
15 品之規定，違反勞動契約義務或工作規則且情節重大云
16 云。惟稽之證人丙○○於本院結證稱：伊先前為被告之
17 員工，做國外業務，約於97至100年間與原告是同事關
18 係；被告有自有品牌「FRANDO」，但沒有工廠可自製商
19 品，如客戶詢問之商品沒有販售，伊會轉介給其他代工
20 廠商，轉介後會回報給主管，但被告並沒有規定一定要
21 將此類資訊轉給總經理，讓總經理決定是否生產客製化
22 商品；伊雖曾向當時總經理陳報過客製化商品訂單，但
23 總經理最後沒有接受訂單，而將訂單轉給代工廠；伊任
24 職期間內，被告沒有接過客製化商品訂單，被告也未告
25 知有特別的業務工作規則等語（見本院二卷第834至836
26 頁）；證人乙○○亦於本院結證稱：原告擔任業務經
27 理，實際上有在管理底下業務助理；被告沒有要求國外
28 業務人員需將沒有銷售之商品，轉介給其他公司以滿足
29 客戶需求，如國外客戶有客製化需求，國外業務會先把
30 客戶需求寫在單上交給伊，然後伊會向協力廠商詢問後
31 再做報價；被證15、16（即韓國廠商MXA之客製化輕量

浮動碟/R1之INVOICE與詢價單、請款月報表) 這些文件就是客製化成功所製作之交易文件；被告客製化產品業務最早從101年開始，目前只有接到韓國廠商MXA這一筆客製化訂單，不清楚客製化產品占被告多少營業額等語（見本院卷二第839至843頁），參互以觀，足見被告於101年前針對未能以現貨（或已存有之規格）直接滿足國外客戶之需求時，執行上應如何回報處理，並無嚴謹之程序規範，無從認定有須俟匯報總經理確認後方才能回應客戶之工作規則，且被告不乏有將客戶轉介其他廠商之事例，客製化產品訂單迄今亦僅有一筆即前述韓國廠商之成交案例，此為被告業務上所不常見之情事。被告迄未提出其有明確規範之工作規則或與原告簽立之勞動契約中載有國外業務人員接單之處理流程，並據以查核要求業務人員針對國外客戶提出客製化產品需求之處置有無違反工作規則或勞動契約，自難認原告之行為違反勞動契約或工作規則。縱認原告轉介客戶予他人之行為有所不當，惟被告亦未舉證證明其曾指正原告，不能認為原告「難以規勸」並「屢次違犯」工作規則或勞動契約而屬情節重大，仍難認與勞基法第12條第1項第4款、第5款規定之要件相符。

(3)準此，依被告所舉證據方法，尚不足以證明原告違反勞動契約或工作規則且情節重大，或洩漏被告營業上之秘密造成被告損害之情事。故被告抗辯其依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定終止兩造間勞動契約，自屬無據。

2.原告依勞基法第14條第6款規定終止兩造間勞動契約是否合法？

(1)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，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。次按雇主有為其員工依當月月薪總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人即勞工保險局申報投保薪資，辦理勞工保險之義務，此觀勞工保險條例（下稱勞保

條例)第6條第1項、第10條第1項、第11條前段、第13條第1項、第14條第1項規定甚明。再按被保險人於保險效力開始後停止前，發生保險事故者，被保險人或受益人得依勞工保險條例之規定，請領保險給付，而以現金發給之保險給付，其金額按被保險人平均月投保薪資及給付標準計算，勞保條例第19條第1項、第2項前段分別定有明文。又按勞工保險之年金給付、老年給付、生育給付、傷病給付、失能給付、喪葬津貼，給付標準均是依被保險人之平均月投保薪資計算，勞保條例第32條、第35條、第36條、第53條、第58條之1、第62條等亦分別定有明文。另依就業保險法之規定，申請人非自願離職而有失業之情形時，其請領失業給付、職業訓練生活津貼，或請領育嬰留職停薪津貼等費用，亦是以被保險人之平均月投保薪資為計算依據。關於就業保險法中所稱之月投保薪資，除該法另有規定外，準用勞保條例及其相關規定辦理，此參就業保險法第16條、第17條、第19條至第19條之2、第40條規定即明。是關於雇主申報勞工之勞工保險投保薪資若干，影響勞工前述費用請領甚鉅，雇主將勞工之保險投保薪資以多報少，影響勞工依勞保條例、就業保險法之規定請領相關給付之金額，對於勞工之權益損害非謂不大。復依勞退條例第23條第1項規定：「退休金之領取及計算方式如下：一、月退休金：勞工個人之退休金專戶本金及累積收益，依據年金生命表，以平均餘命及利率等基礎計算所得之金額，作為定期發給之退休金。二、一次退休金：一次領取勞工個人退休金專戶之本金及累積收益」，益見雇主倘依較低之薪資數額為勞工提繳退休金者，對於日後勞工領取退休金時，即會因提繳金額較低，而領取較低金額之退休金給付。

(2)經查，被告未依原告實際薪資投保勞工保險及提撥勞退金等情，為兩造所不爭執，揆諸前揭說明，勞工保險事故保險金、年金給付、老年給付、生育給付、傷病給付、失能

給付、喪葬津貼及就業保險法之失業給付、職業訓練生活津貼，或請領育嬰留職停薪津貼等費用，既均以被告申報原告之勞工保險投保薪資若干為計算標準，則被告是否據實申報，對原告前述費用請領之權益難謂無影響，故被告將原告之保險投保薪資以多報少，將減少原告前述費用請領之金額，自有損害原告之權益。又被告以較低之薪資數額為原告提繳勞退金，造成原告日後較低數額之退休金，亦損害原告之權益。準此，原告以被告有前述違反勞動法令致侵害其權益之情事為由，於110年12月25日寄發板橋文化路郵局第2357號存證信函，通知被告依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約（見本院卷一第21至22頁），自屬合法有據。又該存證信函業於同年月28日寄達被告，亦有掛號郵件處理結果查詢資料可稽（見本院卷一第24頁），堪認兩造間勞動契約已於該日合法終止。

3.原告請求被告發給非自願離職證明有無理由？

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；離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明，就業保險法第11條第3項、第25條第3項分別定有明文。次按勞動契約終止時，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條亦有明文。查兩造間勞動契約係經原告依勞基法第14條第6款規定合法終止，業如前述，故原告依前揭法條規定，請求被告發給非自願離職證明書，自屬有據。

4.原告請求被告給付34萬0,113元（包含全勤獎金與主管加給8,000元、資遣費28萬4,065元、特休未休工資2萬0,688元、就業保險失業補助差額2萬7,360元）本息有無理由？

(1)全勤獎金與主管加給8,000元之部分：

①按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付

01 之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞
02 基法第2條第3款規定甚明。所謂「因工作而獲得之報
03 酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性
04 之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，
05 與固定性給予尚有差異。判斷某項給付是否具「勞務對
06 價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
07 之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院110年度台
08 上字第945號判決意旨參照）。

09 ②經查，原告於99年7月起受僱於被告，自100年8月至000
10 年0月間，每月皆有領取名目「主管加給」之2,000元，
11 有薪資單為憑（見本院卷一第191至224頁、第291
12 頁），且原告擔任被告國外業務之「業務經理」，有管
13 理業務助理之事實，亦為證人乙○○於本院結證明確
14 （見本院卷二第839至840頁），足見原告自100年8月起
15 擔任被告之管理職，主管加給應為被告經常性之給與而
16 屬工資無訛。故被告自110年9月起拒絕原告給付勞務，
17 致使原告不能履行其「業務經理」主管職之勞務內容，
18 仍應給付每月2,000元之主管加給。又觀之原告提出之
19 薪資單所示，其自99年8月至000年0月間，每月皆有領
20 取名目為「全勤獎金」之2,000元，且原告於101年2
21 月、4月、8月、102年1月、103年6月、103年7月、104
22 年7月、8月、105年9月、107年3月、5月、109年9月均
23 有請假紀錄，而於薪資單下方載有「應扣金額」，惟縱
24 有請假仍有受領全勤獎金2,000元（見本院卷一第195、
25 196、197、198、202、203、206、209、214、221
26 頁）。足見原告每月是否全勤（未請假）或有請假紀
27 錄，其工資內容均有包含全勤獎金2,000元，堪認該全
28 勤獎金項目與激勵原告「全勤到職」並無關聯，實質上
29 為兩造間勞動契約所約定經常性給與之工資無疑。

30 ③準此，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給
31 付110年9月、10月之主管加給與全勤獎金各2,000元，

共計8,000元，當屬有據。被告抗辯被告於該2月間未服勞務，既非全勤，亦未執行主管職務，而不需給付該8,000元云云，自屬無稽。

(2)資遣費28萬4,065元之部分：

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。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第1項、第2項分別定有明文。

②次按平均工資，係指計算事由發生之當日前6個月期間所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，此觀勞基法第2條第4款規定甚明。又月或年非連續計算者，每月為30日，亦為民法第123條第2項所明定，勞基法就該每月之日數如何計算，既未明文規定，依該法第1條第1項規定，自應適用上開民法之規定（最高法院112年度台上字第822號判決意旨參照）。故勞退條例第12條第1項所稱「月平均工資」，應為勞動契約終止日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額。另發生事由之「當日」不計入，亦為勞基法施行細則第2條第1款所明定。再按勞工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得支領代償金，未必逐年相同，再徵以特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身心之機會，並非用以換取工資，是雇主於年度終了就勞工未休畢特別休假給與之金錢，當非勞工於年度內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之代償金，亦不具備經常性，與勞基法所規定工資意義不同，自非屬工資性質（最高法院107年

度台上字第587號判決意旨參照)。

③經查，原告自99年7月22日起受僱於被告，兩造間勞動契約嗣於110年12月28日終止等事實，業如前述，故原告依前揭法條規定請求被告給付資遣費，自屬有據。又原告終止前6個月（終止日不計）即110年6月28日至110年12月27日之工資總額為25萬4,124元（計算式詳如附表1所示），除以該期間之總日數183日【計算式： $3+31+31+30+31+30+27=183$ 】，即為原告之日平均工資1,389元【計算式： $254,124 \div 183 = 1,389$ ，元以下四捨五入】，再乘以30日，即為原告之月平均工資4萬1,670元【計算式： $1,389 \times 30 = 41,670$ 】。另原告年資為11年5月7天（99年7月22日至110年12月28日），資遣費基數為「 $5+89/124$ 」【計算式： $[11\text{年} + (5\text{月} + 7\text{日} \div \text{當月份天數} 31\text{日}) \div 12] \div 2$ 】，故原告得請求之資遣費為23萬8,258元【計算式： $41,670 \times (5 + 89/124) = 238,258$ ，元以下四捨五入】，逾此金額之資遣費請求則屬無據。

(3)特休未休工資2萬0,688元之部分：

①按「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、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30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」，勞基法第38條第1項、第4項前段分別定有明文。次按「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、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」，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦規定甚明。

②經查，兩造對於原告於110年度之特休未休日數為16日之事實均不爭執，揆之前揭法條規定，原告之「1日工資」為1,293元【計算式： $38,800 \div 30 = 1,293$ ，元以下四捨五入】，得請求之特休未休工資應為2萬0,688元【計算式： $1,293 \times 16 = 20,688$ 】，原告此部分主張應屬有據。被告雖抗辯：特休未休之部分，應由勞工舉證不能休假之事由云云。惟依勞基法第38條第6項規定：「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」，自應由被告就原告不得請求特休未休工資之事由盡舉證責任，上開所辯要無可取，不能解免其給付之責。

(4)就業保險失業補助差額2萬7,360元之部分：

①按失業給付之請領條件，依就業保險法第11條第1項第1款規定：「被保險人於非自願離職辦理退保當日前3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」、第3項則規定：「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」。次按「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。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給9個月」、「投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之

01 日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其
02 溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還
03 者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞
04 工因此所受損失，應由投保單位賠償之」、「本保險保
05 險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保
06 險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收
07 及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用
08 勞工保險條例及其相關規定辦理」，亦為同法第16條第
09 1項、第38條第3項、第40條所明定。是雇主未按勞工實
10 際薪資投保就業保險，致勞工請領之失業給付短少者，
11 雇主應負賠償責任。

12 ②經查，兩造間勞動契約業由原告於110年12月28日依勞
13 基法第14條第1項6款規定終止，自屬非自願離職，原告
14 自符合前揭法條規定請領失業給付之要件。又被告對於
15 原告任職期間短報原告勞工保險、就業保險之投保金額
16 等事實並不爭執，且對原告計算之失業補助差額2萬7,3
17 60元亦無意見（但就短少提撥勞工退休金專戶之金額有
18 爭執，詳後述），故原告依就業保險法第38條第3項規
19 定，請求被告給付短報投保金額所生之失業補助差額損
20 害2萬7,360元，自屬有據

21 (5)復按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，
22 經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經
23 債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；遲延之債
24 務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算
25 之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法
26 律可據者，週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條
27 第1項、第203條分別規定甚明。故原告請求給付工資、資
28 遣費、失業補助差額、特休未休工資之部分，加計自起訴
29 狀繕本送達翌日即111年1月27日（見本院卷一第107頁）
30 起算法定遲延利息，亦屬有據。

31 (6)準此，原告得請求被告給付之項目與金額為工資（即全勤

獎金與主管加給) 8,000元、資遣費23萬8,258元、失業補助差額2萬7,360元、特休未休工資2萬0,688元，共計29萬4,306元，並加計自111年1月27日起算之法定遲延利息，逾此金額本息之請求則屬無據。

5.原告請求被告提繳14萬1,343元至原告之勞工退休金專戶有無理由？

(1)按雇主應為適用本條例之勞工，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，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又上開專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞退條例第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號判決意旨參照）。

(2)原告主張被告短少提撥14萬1,343元乙節，被告則辯稱僅短少提撥14萬0,707元等語。經查，原告主張各期工資、應提繳之數額計算方式及被告短少提繳之差額，詳如附表2所示，惟特休未休代償金並非工資，不應計入當月之投保薪資總額，故108年7月、109年7月、110年7月之薪資總額應依序扣除5,500元、9,900元、9,900元（見本院卷一第218、221、223頁），所適用之提撥級距金額及被告提撥差額應重行計算如附表3所示。又被告所給付之主管加給及全勤獎金均屬工資範圍，業如前述，自應計入薪資總額計算，故被告抗辯：110年9月、10月之工資不應計入主管加給與全勤獎金云云，自無可取。另兩造間勞動契約係

於110年12月28日經原告終止，業如前述，故就110年11月、12月1日至28日，被告仍應給付工資（但原告未為本件請求，非本院審理範圍），亦有為原告提繳勞工退休金之義務，故原告無須就110年11月部分扣除被告提繳之611元，依上所述各項調整後之差額如附表3合計欄所示，總計得請求被告提繳金額為14萬2,159元【計算式：141,343 + 816 = 142,159】。故原告請求被告提繳14萬1,343元至原告之勞工退休金專戶，自屬有理。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係、勞退條例第12條第1項、第31條第1項、勞基法第38條第1項、第4項、勞基法施行細則第24條之1、就業保險法第11條第3項、第38條第3項規定，請求被告(一)給付29萬4,306元，及自111年1月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)發給非自願離職證明書；(三)提繳14萬1,343元至原告之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本院判准命被告給付金錢（即主文第1項、第3項）部分，係法院就勞工之請求為被告敗訴之判決，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，酌定相當之擔保金額宣告被告得供擔保後得免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦及舉證，經本院審酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 1 月 5 日
勞 動 法 庭 法 官 賴 彥 魁

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日之不變期間內，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 113 年 1 月 5 日
書 記 官 蔡 佩 珊

附表1：

編號	期間（110年）	工資數額	備註
1	6月（6月28日至6月30日）	49,983元 $\times$ 3/30=4,998元 （元以下四捨五入）	--
2	7月	66,174元－特休未休工資 9,900元=56,274元	特休未休工資不具有經常性，不應計入工資計算
3	8月	42,658元	--
4	9月	38,800元	全勤獎金、主管加給各2,000元均為工資，應列入工資計算
5	10月	38,800元	
6	11月	38,800元	
7	12月（12月1日至12月27日）	38,800元 $\times$ 27/31=33,794元 （元以下四捨五入）	
	合計	254,124元	

附表2：

時間	每月薪資總額	月提繳工資	應提繳之6 %金額	被告實際提繳金額	原告請求提繳差額
99年07月	8,720	9,900	594	288	306
99年08月	35,400	36,300	2,178	1,728	450
99年09月	37,100	38,200	2,292	1,728	564
99年10月	40,800	42,000	2,520	1,728	792
99年11月	39,900	40,100	2,406	1,728	678
99年12月	35,800	36,300	2,178	1,728	450
100年01月	39,600	40,100	2,406	1,728	678
100年02月	36,000	36,300	2,178	1,728	450
100年03月	44,800	45,800	2,748	1,728	1,020
100年04月	37,800	38,200	2,292	1,728	564
100年05月	59,800	60,800	3,648	1,728	1,920
100年06月	43,200	43,900	2,634	1,728	906

100年07月	29,700	66,800	4,008	1,728	2,280
100年08月	39,800	40,100	2,406	1,728	678
100年09月	41,900	42,000	2,520	1,728	792
100年10月	40,800	42,000	2,520	1,728	792
100年11月	52,100	53,000	3,180	1,728	1,452
100年12月	40,300	42,000	2,520	1,728	792
101年01月	45,300	45,800	2,748	1,728	1,020
101年02月	45,100	45,800	2,748	1,728	1,020
101年03月	47,800	48,200	2,892	1,728	1,164
101年04月	65,045	66,800	4,008	1,728	2,280
101年05月	57,800	57,800	3,468	1,728	1,740
101年06月	41,548	42,000	2,520	1,728	792
101年07月	46,700	48,200	2,892	1,728	1,164
101年08月	44,200	45,800	2,748	1,728	1,020
101年09月	41,528	42,000	2,520	1,728	792
101年10月	40,550	42,000	2,520	1,728	792
101年11月	50,600	50,600	3,036	1,728	1,308
101年12月	48,903	50,600	3,036	1,728	1,308
102年01月	45,453	45,800	2,748	1,728	1,020
102年02月	44,968	45,800	2,748	1,728	1,020
102年03月	48,430	50,600	3,036	1,728	1,308
102年04月	46,609	48,200	2,892	1,728	1,164
102年05月	44,852	45,800	2,748	1,728	1,020
102年06月	45,350	45,800	2,748	1,728	1,020
102年07月	45,335	45,800	2,748	1,728	1,020

102年08月	45,073	45,800	2,748	1,728	1,020
102年09月	52,990	53,000	3,180	1,728	1,452
102年10月	41,483	42,000	2,520	1,728	792
102年11月	41,212	42,000	2,520	1,728	792
102年12月	45,660	45,800	2,748	1,728	1,020
103年01月	43,400	43,900	2,634	1,728	906
103年02月	45,295	45,800	2,748	1,728	1,020
103年03月	40,300	42,000	2,520	1,728	792
103年04月	46,650	48,200	2,892	1,728	1,164
103年05月	43,400	43,900	2,634	1,728	906
103年06月	43,243	43,900	2,634	1,728	906
103年07月	56,732	57,800	3,468	1,728	1,740
103年08月	49,930	50,600	3,036	1,728	1,308
103年09月	63,727	63,800	3,828	1,728	2,100
103年10月	49,580	50,600	3,036	1,728	1,308
103年11月	42,300	43,900	2,634	1,728	906
103年12月	49,457	50,600	3,036	1,728	1,308
104年01月	38,980	40,100	2,406	1,728	678
104年02月	51,335	53,000	3,180	1,728	1,452
104年03月	51,228	53,000	3,180	1,728	1,452
104年04月	52,730	53,000	3,180	1,728	1,452
104年05月	41,633	42,000	2,520	1,728	792
104年06月	74,800	76,500	4,590	1,728	2,862
104年07月	50,000	50,600	3,036	1,728	1,308
104年08月	47,900	48,200	2,892	1,728	1,164
104年09月	51,465	53,000	3,180	1,728	1,452

104年10月	53,700	55,400	3,324	1,728	1,596
104年11月	44,407	45,800	2,748	1,728	1,020
104年12月	47,066	48,200	2,892	1,728	1,164
105年01月	54,580	55,400	3,324	1,728	1,596
105年02月	38,800	40,100	2,406	1,728	678
105年03月	38,800	40,100	2,406	1,728	678
105年04月	47,800	48,200	2,892	1,728	1,164
105年05月	48,800	50,600	3,036	1,728	1,308
105年06月	48,500	50,600	3,036	1,728	1,308
105年07月	54,800	55,400	3,324	1,728	1,596
105年08月	43,720	43,900	2,634	1,728	906
105年09月	40,955	42,000	2,520	1,728	792
105年10月	39,599	40,100	2,406	1,728	678
105年11月	42,472	43,900	2,634	1,728	906
105年12月	47,800	48,200	2,892	1,728	1,164
106年01月	42,641	43,900	2,634	1,728	906
106年02月	54,200	55,400	3,324	1,728	1,596
106年03月	52,050	53,000	3,180	1,728	1,452
106年04月	44,000	45,800	2,748	1,728	1,020
106年05月	45,800	45,800	2,748	1,728	1,020
106年06月	44,900	45,800	2,748	1,728	1,020
106年07月	54,300	55,400	3,324	1,728	1,596
106年08月	44,800	45,800	2,748	1,728	1,020
106年09月	42,600	43,900	2,634	1,728	906
106年10月	49,360	50,600	3,036	1,728	1,308

106年11月	40,900	42,000	2,520	1,728	792
106年12月	45,900	48,200	2,892	1,728	1,164
107年01月	41,236	42,000	2,520	1,728	792
107年02月	45,360	45,800	2,748	1,728	1,020
107年03月	39,350	40,100	2,406	1,728	678
107年04月	48,308	50,600	3,036	1,728	1,308
107年05月	46,300	48,200	2,892	1,728	1,164
107年06月	47,850	48,200	2,892	1,728	1,164
107年07月	40,320	42,000	2,520	1,728	792
107年08月	47,361	48,200	2,892	1,728	1,164
107年09月	48,780	50,600	3,036	1,728	1,308
107年10月	39,123	40,100	2,406	1,728	678
107年11月	47,041	48,200	2,892	1,728	1,164
107年12月	39,825	40,100	2,406	1,728	678
108年01月	40,057	40,100	2,406	1,728	678
108年02月	49,680	50,600	3,036	1,998	1,038
108年03月	41,450	42,000	2,520	1,998	522
108年04月	44,321	45,800	2,748	1,998	750
108年05月	44,400	45,800	2,748	1,998	750
108年06月	47,430	48,200	2,892	1,998	894
108年07月	49,210	50,600	3,036	1,998	1,038
108年08月	44,623	42,000	2,748	2,292	456
108年09月	50,321	50,600	3,036	2,292	744
108年10月	52,985	53,000	3,180	2,292	888
108年11月	55,635	57,800	3,468	2,292	1,176
108年12月	46,478	48,200	2,892	2,292	600

(續上頁)

01

109年01月	56,100	57,800	3,468	2,292	1,176
109年02月	48,325	50,600	3,036	2,292	744
109年03月	51,458	53,000	3,180	2,292	888
109年04月	46,190	48,200	2,892	2,292	600
109年05月	48,005	48,200	2,892	2,292	600
109年06月	55,300	55,40	3,324	2,292	1,032
109年07月	61,566	63,800	3,828	2,292	1,536
109年08月	66,600	66,800	4,008	2,292	1,716
109年09月	62,677	63,800	3,828	2,292	1,536
109年10月	59,031	60,800	3,648	2,292	1,356
109年11月	42,448	43,900	2,634	2,292	342
109年12月	51,585	53,000	3,180	2,292	888
110年01月	45,595	45,800	2,748	2,292	456
110年02月	54,319	55,400	3,324	2,292	1,032
110年03月	52,372	53,000	3,180	2,292	888
110年04月	53,124	55,400	3,324	2,292	1,032
110年05月	65,865	66,800	4,008	2,292	1,716
110年06月	49,983	50,600	3,036	2,292	744
110年07月	66,174	66,800	4,008	2,292	1,716
110年08月	42,658	43,900	2,634	2,292	342
110年09月	38,800	40,100	2,406	2,292	114
110年10月	38,800	40,100	2,406	2,292	114
110年11月	0	0	0	611	-611
合 計					141,343

02

附表3：

03

時間	每月薪	月提繳	應提繳之	被告實際	差額	與附表2
----	-----	-----	------	------	----	------

(續上頁)

01

	資總額	工資	6 %金額	提繳金額		之差額
108年07月	43,710元	43,900元	2,634元	1,998元	636元	-402元
109年07月	51,666元	53,000元	3,180元	2,292元	888元	-648元
110年07月	56,274元	57,800元	3,468元	2,292元	1,176元	-540元
110年11月	38,800元	40,100元	2,406元	611元	1,795元	2,406元
合 計						816元