

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第130號

原告 李浩霆
胡維真
曾暄婷
劉金秀

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師
李柏毅律師
華育成律師

被告 啟旭彩色印刷股份有限公司

法定代理人 溫啓榮

訴訟代理人 林聖鈞律師

複代理人 洪云柔律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國115年1月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告各如附表二「總請求金額」欄所示金額，及均自民國113年5月28日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告應提繳如附表二「勞退差額」欄所示金額至原告李浩霆、胡維真、劉金秀、曾暄婷設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

三、被告應開立離職事由記載為「勞動基準法第十四條第一項第五款、第六款」之非自願離職證明書予原告李浩霆、胡維真、劉金秀、曾暄婷。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告李浩霆、胡維真、劉金秀負擔。

六、本判決第一項得假執行。但被告如以附表二「總請求金額

」欄所示金額分別為原告李浩霆、胡維真、曾暄婷、劉金秀預供擔保，得免為假執行。

七、本判決第二項得假執行。但被告如以附表二「勞退差額」欄所示金額分別為原告李浩霆、胡維真、曾暄婷、劉金秀預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告李浩霆自民國107年3月15日起受僱於被告，原告胡維真自106年5月17日起受僱於被告，原告劉金秀自108年11月28日起受僱於被告，原告曾暄婷自108年4月17日起受僱於被告公司，原告4人均擔任業務助理，並與被告約定薪資依序分別為新臺幣（下同）49,670元、39,230元、37,480元、35,000元（被告給付薪資方式為每月5日發放基本工資，每月20日發放津貼或補助款及業績獎金，但實際上係被告作帳所需，均屬原先與原告約定之工資數額）。豈料，被告卻於113年1月起擅自減發原告之薪資數額，強令原告在內之所有員工簽署薪資延後發放同意書，惟在原告勾選不同意下，被告仍擅自減額發放，原告嗣後調閱渠等勞退資料，始知勞退提繳薪資係以每月5日發放之基本工資數額提繳，級距遠低於約定薪資數額，形成勞退有高薪低報之情形。按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：...五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。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。」勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款定有明文，被告上述行為已違反前開勞基法規定，原告李浩霆於113年3月1日先以口頭向被告表示依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，嗣於113年3月4日寄發存證信函向被告再次重申終止勞動契約之意旨，被告於同年3月5日收受；原告胡維真於113年3月5日寄發存證信函向被告表示終止勞動契約，被告於同年3月6日收受；原告劉金秀於113年3月12日寄發存證信函向被告表示終止勞動契約，

01 被告於同年3月13日收受；原告曾暄婷於113年3月8日先於第
02 一次勞資爭議調解會議口頭向被告表示依勞基法第14條第1
03 項第5、6款規定終止勞動契約，並於同日寄發存證信函向被告
04 再次重申終止勞動契約之意旨，被告於同年3月11日收
05 受，原告業已合法終止勞動契約。

06 (二)兩造所約定之薪資總額，係拆分為每月5日發放當年度基本
07 工資數額(約約定工資之7成)，每月20日發放約定工資的3
08 成，兩者合計即兩造約定工資數額。被告雖主張原告等人每
09 月受領款項分為工資及績效獎金兩項目，績效獎金必須以各
10 組別績效有無達標、視盈餘狀況作發放，原告等並非每個月
11 均會受領，故該業績獎金應非屬工資等語。惟，就業績獎金
12 或績效獎金之給付名目，如係完成一定之工作即會給付時，
13 顯具有勞務對價性，縱使並非每月發放，在制度上具有經常
14 性時，亦符合經常性給予之性質。實際上自原告等人之薪資
15 明細可知，原告等人每月20日均可獲致固定數額，且給付名
16 稱亦為「補助款」，非被告所稱之「績效獎金」。且被告所
17 主張另一種績效獎金必須以各別績效有無達標予以認定云
18 云，但實際上被告未曾向原告等說明過績效獎金之發放標
19 準、數額、計算方式等，如被告係以營運狀況作發放之認
20 定，理應數額會有所浮動，甚至應可提出因盈虧所發放之每
21 位原告獎金之比例，然被告至今亦未提出。實則係被告為了
22 降低投保薪資數額，節省勞、健保雇主負擔所致，被告每月
23 所發放予原告等人之業績獎金，性質上應屬勞基法第2條第3
24 款之工資，自應計入原告等人平均工資計算渠等資遣費、勞
25 退差額，及失業給付差額等。

26 (三)原告已依勞基法第14條第1項第5、6款規定合法終止勞動契
27 約：

28 (1)被告長期對原告等人有高薪低報之事實，已於113年7月1
29 日經勞工保險局認定有未覆實投保之情形，並予以裁處。
30 被告對於原告等人主張有剋扣原告李浩霆之薪資、積欠原
31 告胡維真、劉金秀、曾暄婷等人薪資部分，於兩造勞資爭

01 議調解時並無否認；被告雖於113年4月8日有補發原告等
02 人薪資、特休未休代償金等，但原告李浩霆於113年3月1
03 日、原告胡維真於113年3月4日、原告劉金秀於113年3月1
04 2日、原告曾暄婷於113年3月8日分別以口頭或存證信函方
05 式向被告終止勞動契約時，被告仍處於未依兩造勞動契約
06 給付報酬之狀態，並無法以嗣後被告補發工資，回推原告
07 等人終止契約不合法。縱依被告所述，被告並非故意造成
08 薪資短發或延後發放之舉(僅假設語)，然依勞基法第14條
09 第1項第5款規定，並不限於雇主主觀上有故意之情形始屬
10 該當，且依照被告當時要求員工簽回之薪資延後發放同意
11 書，倘員工勾選不同意時，自應按照原約定薪資發放，而
12 不應執意延後發放，否則該同意書豈非流於形式，難認被
13 告公司短發或延後發放原告等人薪資之舉，主觀上並無故
14 意，故原告已合法終止兩造契約，自屬當然。

15 (2)被告雖主張本件原告等人已罹於勞基法第14條第2項所定3
16 0日除斥期間，惟被告於113年1月26日公告113年1月起延
17 後發放薪資，並無明確指出何時會將短發薪資部分補足，
18 且至少至113年3月以前，均無任何補足之舉，於原告等人
19 分別於3月上、中旬對被告依照勞基法第14條第1項第6款
20 規定終止勞動契約時，被告違法狀態仍持續，自無罹於除
21 斥期間之問題。遑論，積欠工資部分之終止依據係依照勞
22 基法第14條第1項第5款規定，自無除斥期間之適用。且被
23 告除有積欠工資外，更對原告等人有長期勞保、勞退高薪
24 低報之舉，是以，於被告公司未補提繳原告等人之勞工退
25 休金前，自屬繼續違反勞工法令之情，原告等人之終止契
26 約權當然持續發生，自無罹於勞基法第14條第2項除斥期
27 間之問題，應可堪認定。

28 (四)原告之請求項目及金額如下：

29 (1)原告李浩霆本應受領113年1、2月薪資各49,670元，且每
30 年2月份會再額外發放1,500元承擔獎金，但被告於2、3月
31 僅發放基本薪資27,470元，嗣經於113年3月18日補發26,6

04元，再於113年4月8日補發6,888元，被告尚欠原告李浩霆12,408元，自得依勞基法第22條第2項規定請求被告給付尚欠工資12,408元。

(2)依勞工退休金條例第12條第1項規定，雇主應按勞工年資，每滿一年給予0.5個月平均工資，未滿一年部分以比例計給，原告已終止勞動契約，自得依前開規定請求被告付資遣費。又原告李浩霆月平均工資49,670元，新制資遣年資為5年11個月又16天，原告胡維真月平均工資為39,230元，新制資遣年資為6年9個月又19天，原告劉金秀月平均工資為37,480元，新制資遣年資為4年3個月又15日，原告曾暄婷之月平均工資為35,000元，新制資遣年資4年10個月又21天，原告自得請求如附表一所示之資遣費。

(3)原告於終止勞動契約時，原告李浩霆尚餘特別休假101小時，原告胡維真尚餘特別休假81小時，原告劉金秀尚餘特別休假70小時，原告曾暄婷尚餘特別休假71小時，被告依勞基法第38條第1項、第4項規定，本應立即結算並發放特休未休工資給予原告。又原告李浩霆每小時工資207元（49,670元/30日/8小時），應領特休未休工資20,903元，扣除被告已補給之12,667元，尚得請求8,236元；原告胡維真每小時工資163元（39,230元/30日/8小時），應領特休未休工資13,240元，扣除被告已補給之9,729元，尚得請求3,511元；原告劉金秀每小時工資156元（37,480元/30日/8小時），應領特休未休工資10,932元，扣除被告已補給之8,012元，尚得請求2,920元；原告曾暄婷每小時工資146元（35,000元/30日/8小時），應領特休未休工資10,354元，扣除被告已補給之8,127元，尚得請求2,227元；原告自得依勞動基準法第38條第1項規定請求被告給付如附表一特休未休工資差額欄所示之金額。

(4)被告長期均以最低投保薪資級距替原告投保，就原告新制勞工退休金部分，亦未足額提繳，導致原告請領退休金時，數額將短少，影响原告權益甚鉅，依勞工退休金條例

第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，被告自應為原告補提繳如附表一勞退差額欄所示之勞工退休金專戶。

(5)自原告等到職日以來，被告均係為其等投保最低投保薪資級距，致原告等向主管機關申請失業給付時，有失業給付差額之損失，原告依就業保險法第38條規定向被告請求賠償失業給付之差額（〈平均應投保薪資級距-平均實際投保薪資級距〉 $\times 60\% \times 6$ 個月）。又原告李浩霆實際平均投保薪資級距為30,300元，但原告李浩霆之平均工資為49,670元，理應投保最高級距為45,800元，原告胡維真實際平均投保薪資級距為27,600元，但原告胡維真之平均工資為39,230元，理應投保最高級距為40,100元，原告劉秀金實際平均投保薪資級距為26,757元，但原告劉秀金之平均工資為37,480元，理應投保最高級距為38,200元，原告曾暄婷實際平均投保薪資級距為26,757元，但原告曾暄婷之平均工資為35,000元，理應投保最高級距為36,300元，故原告自得依前開規定請求被告給付如附表一失業給付差額之損害賠償。

(6)原告既已依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定終止與被告間之勞動契約，符合就業保險法第11條第3項規定之非自願離職，原告自得依勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項、同法第25條第3項規定請求被告發給非自願離職證明書。

(五)退步言之，縱鈞院認為業績獎金非屬勞基法所定工資（僅假設語），則剔除20日之業績獎金時，原告等人之約定工資數額分別為原告李浩霆43,000元、原告胡維真37,200元、原告劉金秀34,000元、原告曾暄婷35,000元，就被告前揭資遣費、特休未休代金、失業給付損害賠償乃至於勞退差額等，原告等人亦得依法請求。

(六)聲明：1.被告應給付原告各如附表一「總請求金額」欄所示之金額，及均自勞動調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日

01 止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應提繳如附表一

02 「勞退差額」欄所示金額至各該原告在勞工保險局設立之勞
03 工退休金個人專戶。3.被告應開立載離職原因為勞動基準法
04 第14條第1項第5、6款之非自願離職證明書予各原告。

05 二、被告答辯：

06 (一)原告等人每月收受款項係以每月5日發放之工資，加上每月2
07 0日發放之績效獎金組成，績效獎金分為兩種，原告等提出
08 之薪資明細表所載之「補助款」，依被告人事管理規章第壹
09 章第二條第(一)項「若公司整體營運狀況良好，將保留額外金
10 額作為獎金發放。」，係於公司有盈餘時，自盈餘中提撥一
11 定金額予原告等人所屬之業務組別，由各業務組別主管按原
12 告等人之工作能力、貢獻度、工作表現等，自由決定核發多
13 少比例。而「承擔業績及業績獎金」則係依被告人事管理規
14 章第參章第貳點：「業績獎金：業務人員、業務助理、美
15 工，依當月業績達成額，計算比例後，於次月20日撥
16 發。」，按原告等人所屬業務組別每月業績達標程度，計算
17 該組別所得受領之績效獎金總金額，再由各業務組別主管按
18 原告等人之工作能力、貢獻度、工作表現等，自由決定核發
19 多少比例。如某一組別該月業績未達標，則該組別月無法獲
20 得此筆團體獎金，且因每月業績達標程度不同，核發金額
21 具有浮動性。綜上可知，該績效獎金之核發前提係基於「公
22 司有無盈餘」及「當月業績是否達標」，決定是否發放，非
23 屬每月固定發放之經常性給與，且係基於原告之工作能
24 力、貢獻度、工作表現等，由其主管決定核發比例，目的為
25 激勵員工士氣，鼓勵員工爭取業績，並非原告提供勞務即必
26 然可領取，自屬於恩惠性給與，不應納入薪資計算，原告據
27 此請求補足特休未休工資、補提繳勞工退休金差額、失業給
28 付差額，均無理由。

29 (二)自疫情以來產業蕭條，被告受此波疫情衝擊，訂單大幅衰退
30 至往年之3到4成，公司營運及償債能力均不堪負荷，被告不
31 得已於112年12月26日召開勞資會議向員工報告營運狀況，

表示113年1月之薪資無法確保會如期完全支付。被告為求生存，同時兼顧員工生計，萬般無奈下於113年1月26日再次召開勞資會議與員工協商暫以每月基本工資27,470元發放薪資，剩餘薪資延緩發放，以期員工之諒解，被告再於113年2月20日調整薪資發放辦法，並於同年3月1日公告1月份之績效獎金將於銀行審核通過後盡速發放，所幸最終於同年2月、3月間分別審核通過還款方案，可徵被告當下並非故意不依約給付，而係客觀情況導致難以依約給付薪資，原告依勞基法第14條第1項第5款終止雙方勞動契約並不合法，被告無給付資遣費及開立非自願離職證明書之義務。

(三)被告已於113年1月26日召開勞資會議與員工協商暫以每月基本工資27,470元發放薪資，剩餘薪資延緩發放，則原告等人於113年1月26日已知悉損害結果，應於30日內（即113年2月25日前）依勞基法第14條第1項第6款終止契約。惟查，原告李浩霆於113年3月5日、原告胡維真於113年3月6日、原告劉金秀於113年3月13日、原告曾暄婷於113年3月11日才分別函達相對人表示終止契約，已逾越除斥期間30日。故原告依勞基法第14條第1項第6款終止雙方勞動契約，已逾除斥期間，終止並不合法，被告無給付資遣費及開立非自願離職證明書之義務。

(四)被告每月發放薪資均扣除勞保費、健保費，原告等人長期以來均知悉被告以30,100元認定原告李浩霆之薪資，應提繳之最低勞工退休金數額為1,806元；以26,400元認定原告胡維珍、劉金秀、曾暄婷等3人之薪資，應提繳之最低勞工退休金數額為1,584元。且績效獎金並非工資之一部，並無高薪低報之情事，誠如上述，被告已依法提繳足額之勞工退休金，基此，原告等人依勞基法第14條第1項第6款主張被告違反勞工法令，終止兩造間之勞動契約無理由。退步言之，縱認被告違反勞工法令（假設語氣，被告否認之），原告遲至113年3月間才分別依勞基法第14條第1項第6款，向被告表示終止契約，已逾除斥期間30日，終止並不合法。

01 (五)並聲明：(1)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(2)如受不利判
02 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

03 三、兩造不爭執事項：

04 (一)原告李浩霆自107年3月15日起受僱於被告，擔任業務助理，
05 於113年3月1日以口頭向被告表示依勞基法第14條第1項第
06 5、6款規定終止勞動契約，並於113年3月4日寄發存證信函
07 向被告再次重申終止勞動契約之意旨，被告於同年3月5日收
08 受。

09 (二)原告胡維真自106年5月17日起受僱於被告，擔任業務助理，
10 並於113年3月5日寄發存證信函向被告表示依勞基法第14條
11 第1項第5、6款規定終止勞動契約，被告於同年3月6日收
12 受。

13 (三)原告劉金秀自108年11月28日起受僱於被告，擔任業務助
14 理，並於113年3月12日寄發存證信函向被告表示依勞基法第
15 14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，被告於同年3月13日
16 收受。

17 (四)原告曾暄婷自108年4月17日起受僱於被告，擔任業務助理，
18 於113年3月8日第一次勞資爭議調解會議口頭向被告表示依
19 勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，並於113年
20 3月8日寄發存證信函向被告再次重申終止勞動契約之意旨，
21 被告於同年3月11日收受。

22 四、兩造爭執點及法院之判斷：

23 (一)原告與被告所約定之每月工資數額為多少？是否包含每月20
24 日發放之補助款及業績獎金（原告曾暄婷所主張之工資未計
25 算業績獎金）？

26 (1)按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金
27 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
28 獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」勞基
29 法第2條第3款定有明文；該所謂「因工作而獲得之報酬」
30 者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給
31 與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某

項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。又「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」勞基法施行細則第10條規定亦可參照。

(2)依兩造所不爭執真正之原告於被告所領每月工資清單即原證11，並佐以被告自行提出且為原告不爭執其數額之工資及獎金清冊即相證八，可知於112年4月至112年12月，原告李浩霆每月均領有項目為「工資30,100元」及「補助款12,900元」，原告胡維真每月均領有項目為「工資26,400元」及「補助款10,800元」，原告劉秀金每月均領有「工資26400元」及「補助款7,600元」，原告曾暄婷每月均領有項目為「工資26,400元」及「補助款8,600元」，足證原告除於每月5日領取一筆項目為「工資」之報酬外，並於每月20日固定領取一筆項目為「補助款」之報酬，此二筆給付具「勞務對價性」及「給與經常性」，自屬勞基法第2條第3款規定之工資，洵堪認定。被告雖另提出人事管理規章為證，惟已為原告否認其真正，自難採認。

(3)至原告李浩霆、胡維真及劉金秀每月20日另外領取之業績獎金部分，依被告所辯稱：業績獎金會按照當月業績達成額一定比例後，再次月20日發放給員工。比例是每個業務小組主管決定，主管會看每個組員工作態度、能力、貢獻

01 度決定等語，及原告所承稱：被告所說業績獎金計算方
02 式，除了比例是誰決定的無法確認以外，就業績獎金會依
03 照當月業績達成額一定比例後，再次月20日發放給員工，
04 不爭執等語（見本院113年12月4日言詞辯論筆錄），並參
05 以原告於被告所領每月工資清單（即原證11）及被告提出
06 之績效獎金清冊（即被證1、附表1-1、1-2、1-3）所示，
07 可知原告並非每月20日均有領取此筆績效獎金，仍必須當
08 月業績有達標80%或100%才會發放，且數額亦非固定，足
09 見原告所領取之該筆績效獎金，乃以個人之績效是否到達
10 一定標準，始由被告依其工作表現核定發給，並非原告當
11 月提供勞務而必然可領取之給付，不具「對價性」及「經
12 常性給予」之性質，屬獎勵性、恩惠性之給與，自不得計
13 入工資之範圍。

14 (4)綜上，原告與被告所約定之每月工資數額應係每月5日發
15 給之「工資」及每月20日之「補助款」，即原告李浩霆4
16 3,000元、原告胡維真37,200元、原告劉金秀34,000元、
17 原告曾暄婷35,000元，原告逾此部分之主張，則屬無據。

18 (二)原告依照勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定向被告
19 終止勞動契約是否合法？

20 (1)按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約： ...
21 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之
22 勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工
23 法令，致有損害勞工權益之虞者。」勞基法第14條第1項
24 第5、6款定有明文。又「工資應全額直接給付勞工。但法
25 令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」勞基法
26 第22條第2項亦有明文。蓋工作報酬係勞工之生計來源，
27 為其賴以維生的基本權益，應予保障。故工作報酬之給
28 付，除經勞工同意或較有利於勞工之外，應按原約定方式
29 給付，不得任意改變，始合於當事人間勞動契約約定及保
30 護勞工之旨。否則，若可任由雇主改變工作報酬之給付方
31 式，或給付不完全或給付遲延等，則將使勞工生活收支受

到影響，而妨害其原定計劃之開銷，或妨礙其債務之履行，甚至造成違約責任。故雇主不依勞動契約之原定方式給付工作報酬，已不合於勞雇間之勞動契約；其不利於勞工之情形，則違反勞雇間之勞動契約，勞工自得依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之規定，不經預告終止勞動契約。

(2)原告主張被告於113年1月起減發其薪資數額，強令原告簽署薪資延後發放同意書，惟在原告均勾選不同意下，被告仍擅自減額發放等情，業據提出被告薪資延後發放同意書為證，而被告曾於112年12月26日召開勞資會議向員工表示113年1月份的薪資無法確保是否按照原定支付薪資，並於113年1月26日再次召開勞資會議單方面告知員工自113年1月薪資將調整發放辦法，全體員工個人薪資改以每月基本工資27,470元發放，其餘薪資將視營運狀況延後調整發放，有被告所提各該次勞資會議紀錄可憑，且為原告不爭執其真正，又原告曾以被告於113年1、2月均僅發放27,470元而有積欠薪資情事申請勞資爭議調解，經被告於調解時不爭執欠薪之事實，並於113年3月18日補給原告李浩霆26,604元、原告胡維真17,182元、原告劉金秀9,234元、原告曾暄婷11,580元，亦有新北市政府勞資爭議協調紀錄在卷佐稽，足見被告確有於113年1月及2月未依勞動契約給付原告工作報酬之情事，揆諸前開說明，原告主張被告有勞基法第14條第1項第5款、第6款法定事由，並據此終止兩造間勞動契約，自屬有據，應認兩造間勞動契約已合法終止。

(3)至被告雖抗辯原告未於知悉30日內提出終止云云，按勞工依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，同法第14條第2項固有明文，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號判決意旨參照）。據此，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，但因雇主之違反勞動契約或勞工法令之行為繼續且反覆發生，則在該侵害行為終止前，因損害仍繼續發生，勞工自無從知悉實際損害結果，於侵害行為終止前，仍得依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告行使終止勞動契約之權。被告於113年1、2月減發原告各月之工資而未依勞動契約給付原告約定之工作報酬，嗣於113年3月18日始補給原告李浩霆26,604元、原告胡維真17,182元、原告劉金秀9,234元、原告曾暄婷11,580元，已如前述，參照上開說明，原告李浩霆於113年3月1日、原告胡維真於同年3月6日、原告劉金秀於同年3月13日、原告曾暄婷於113年3月8日依勞基法第14條第1項第6款規定向被告終止勞動契約，並無逾30日之除斥期間，被告此部分抗辯，尚非有據。

(三)原告請求之各項給付：

(1)原告李浩霆請求被告給付如附表一所示積欠工資差額部分：

原告李浩霆雖主張其應受領113年1、2月工資各49,670元，且每年2月份會再額外發放1,500元承擔獎金，扣除被告於2、3月發放之基本工資27,470元、113年3月18日補發26,604元及113年4月8日補發6,888元，被告尚欠原告李浩霆工資12,408元等語，惟原告李浩霆與被告所約定之每月工資為43,000元，已如前述，原告李浩霆復未舉證證明其每年2月份有額外領取1,500元工資之事實，應認原告李浩霆113年1、2月之應領薪資為86,000元（即43,000元×2），扣除被告事後補發之88,432元（即〈27,470元×2〉+

26,604元+6,888元），被告已無積欠原告李浩霆工資，是原告李浩霆請求被告給付尚欠工資12,408元，為無理由。

(2)原告請求被告給付如附表一之資遣費部分：

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。

1.兩造已同意以112年7月至12月之工資計算平均工資（見本院114年11月21日言詞辯論筆錄），故原告李浩霆之平均工資應為43,000元，即原告李浩霆43,000元、原告胡維真37,200元、原告劉金秀34,000元、原告曾暄婷35,000元。

2.原告李浩霆自107年3月15日開始任職於被告至113年3月1日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為5年11個月又16天，新制資遣基數為【2+706/720】，原告胡維真自106年5月17日開始任職於被告至113年3月6日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為6年9個月又19天，新制資遣基數為【3+289/720】，原告劉金秀自108年11月28日開始任職於被告至113年3月13日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為【4年3個月又15天】，新制資遣基數為【2+105/720】，原告曾暄婷自108年4月17日開始任職於被告至113年3月8日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為4年10個月又21天，新制資遣基數為【2+321/720】，故原告請求被告各給付如附表二資遣費欄所示之金額，應予准許；逾此部分之請求，則屬無據。

(3)原告請求被告給付如附表一之特別休假未休工資部分：

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，每1年加給1日，加至30日止。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項定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂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，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文。

2.原告於終止勞動契約時，原告李浩霆尚餘特別休假101小時，原告胡維真尚餘特別休假81小時，原告劉金秀尚餘特別休假70小時，原告曾暄婷尚餘特別休假71小時，為被告不爭執，是依原告李浩霆每小時工資為179元（即43,000元/30日/8小時，小數點以下四捨五入），原告胡維真每小時工資為155元（即37,200元/30日/8小時，小數點以下四捨五入），原告劉金秀每小時工資為142元（即34,000元/30日/8小時，小數點以下四捨五入），原告曾暄婷每小時工資為146元（即35,000元/30日/8小時，小數點以下四捨五入），以此計算原告李浩霆、胡維真、劉金秀及曾暄婷得請求之特休未休工資分別為18,079元、12,555元、9,940元、10,366元，並再扣除被告嗣後分別補給付原告李浩霆、胡維真、劉金秀及曾暄婷之特休未休工資12,667元、9,729元、8,012元、8,127元，原告李浩霆、胡維真、劉金秀及曾暄婷尚得向被告請求給付之特別休假工資分別為5,412元、2,826元、1,928元、2,239元，是原告請求被告給付如附表二特休未休工資差額欄所示金額（原告曾暄婷僅請

求2,227元），洵屬有據；逾此部分之請求，則屬無據。

(4)原告請求被告補提繳如附表一之退休金差額至原告勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶部分：

1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，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。該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。然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.原告主張被告於其等任職期間，未依其約定之每月工資（不含業績獎金）及「勞工退休金月提繳分級表」所示級距，按月為原告足額提繳勞工退休金至其退休金專戶，尚應補提繳如附表一「勞退差額」欄所示之勞工退休金等語，業據提出原告之勞工退休金個人專戶明細資料、勞工退休金月提繳分級表及勞動部勞工保險局函等件為證，惟原告劉秀金部分之每月工資應為34,000元，已如前述，而關於被告依原告每月工資（不含業績獎金）及「勞工退休金月提繳分級表」所示級距，按月應為原告提繳之勞工退休金、被告實際提繳之退休金及其差額，既經原告另整理如卷內附表6（即卷三第35至37

頁)之原告任職期間勞退差額明細表，且為被告不爭執其上所記載數額之正確性，故原告請求被告補提繳如附表二勞退差額欄所示之勞工退休金至其退休金專戶，應屬有據；逾此部分之請求，則屬無據。

(5)原告請求被告給付如附表一之失業給付差額部分：

按失業給付為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百分之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，就業保險法第16條第1項定有明文。又投保單位違反本規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第38條第3項定有明文。被告未依與原告所約定之每月工資投保勞工保險，且將投保薪資以多報少，有原告所提勞保異動查詢資料可稽，則依原告李浩霆平均工資43,000元，應投保薪資級距43,900元，被告實際投保薪資級距30,300元，原告李浩霆因此受有失業給付差額48,960元（即〈43,900元-30,300元〉×60%×6月）之損害，依原告胡維真平均工資37,200元，應投保薪資級距38,200元，被告實際投保薪資級距27,600元，原告胡維真因此受有失業給付差額38,160元（即〈38,200元-27,600元〉×60%×6月）之損害，依原告劉金秀平均工資34,000元，應投保薪資級距34,800元，被告實際投保薪資級距26,757元，原告劉金秀因此受有失業給付差額28,955元（即〈34,800元-26,757元〉×60%×6月，小數點以下四捨五入）之損害，依原告曾暄婷平均工資35,000元，應投保薪資級距36,300元，被告實際投保薪資級距26,757元，原告曾暄婷因此受有失業給付差額34,355元（即〈36,300元-26,757元〉×60%×6月，小數點以下四捨五入）之損害，自得依就業保險法第38條第3項規定，請求被告賠償如附表二所示之失業給付差額；逾此部分之請求，則屬無據。

01 (6)原告請求被告開立載明離職原因為「勞動基準法第14條
02 第1項第5款、第6款」之非自願離職證明書予原告部分：
03 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
04 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保
05 險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
06 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第
07 13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業
08 保險法第11條第3項亦有明定。查，兩造間之勞動契約既
09 係經原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止，
10 業如前述，原告自屬上開就業保險法第11條第3項所規定
11 之「非自願離職」，是原告依勞基法第19條規定請求被告
12 發給離職事由為勞基法第14條第1項第5款、第6款之非自
13 願離職證明書，核屬有據，應予准許。

14 (四)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
15 任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金
16 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但
17 約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利
18 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法
19 第233條第1項、第203條亦有明文。又資遣費應於終止勞動
20 契約後30日內發給；終止勞動契約時，雇主應即結清工資給
21 付勞工，勞退條例第12條第2項、勞基法施行細則第9條亦分
22 別有明文規定，均核屬有確定期限之給付。本件被告迄未給
23 付原告各如附表二「總請求金額」欄所示之金額，則原告併
24 請求加計自勞動調解聲請狀繕本送達翌日起即113年5月28日
25 至清償日止，按年息百分之5計算之利息，亦屬有據，應予
26 准許。

27 (五)綜上所述，原告請求被告應給付原告各如附表二所示資遣
28 費、特休休休工資差額、失業給付差額之總請求金額，及均
29 自113年5月28日起至清償之日止，按年息5%計算之利息，另
30 請求被告應提繳如附表二之勞退差額至原告設於勞動部勞工
31 保險局之勞工退休金個人專戶，及請求開立非自願離職證明

書，為有理由，應予准許；原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

(六)本件判決主文第1項、第2項部分係就勞工之金錢給付請求為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，並同時酌定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。

(七)本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

四、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 2 月 25 日
勞 動 法 庭 法 官 葉 靜 芳

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 115 年 2 月 25 日
書 記 官 郭 于 臻

附表一： (單位：新台幣／元)

原告	積欠工資差額	資遣費	特休未休工資差額	失業給付差額	總請求金額	勞退差額
李浩霆	12,408	148,044	8,236	55,800	224,488	61,134
胡維真		133,436	3,511	45,000	181,947	63,640
劉金秀		80,426	2,920	41,195	124,541	41,512
曾暄婷		85,604	2,227	34,355	122,186	35,458

附表二：

原告	資遣費	特休未休工資差額	失業給付差額	總請求金額	勞退差額
李浩霆	128,164	5,412	48,960	182,536	61,134

(續上頁)

01

胡維真	126,532	2,826	38,160	167,518	63,640
劉金秀	72,958	1,928	28,955	103,841	30,904
曾暄婷	85,604	2,227	34,355	122,186	35,458