

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第106號

原告 黃騰賢
訴訟代理人 郭志清
被告 唐埕保全股份有限公司

法定代理人 謝忠村
訴訟代理人 施梅君
賴柏融
黃金柱

上列當事人間請求給付薪資等事件，經本院於民國114年7月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣231,123元。
- 二、被告應開立離職事由為勞動基準法第14條第1項第6款之非自願離職證明書予原告。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔百分之五十七，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項得假執行，但被告以新台幣231,123元為原告供擔保後得免為假執行。

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或追加他訴，但請求之基礎事實同一、或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款、第3款定有明文。查本件原告起訴時，訴之聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）386,222元（見本院113勞簡字第121號卷，下稱勞簡卷，第11頁），嗣於民國113年12月4日追加聲明金額為577,244元（見本院勞簡卷第101頁）。又於114年3月25日追加變更聲明為：被告應給付原告386,222元，被告應開立非自願離職證明書予原告（見本院勞簡卷第157頁），又於114年5

01 月23日具狀變更聲明：被告應給付原告383,040元、資遣費1
02 5882元及被告應開立非自願離職證明書予原告（見本院勞簡
03 卷第260頁，及本院卷第15頁），又於114年7月29日言詞辯
04 論期日聲明為：被告應給付原告398,922元及被告應開立非
05 自願離職證明書予原告（見本院卷第98頁），核原告上開所
06 為，均係本於主張兩造僱傭關係而為請求，其基礎事實堪認
07 要屬同一，而僅擴張應受判決事項之聲明者，依上開說明，
08 均不在禁止之列，應予准許。

09 貳、實體方面：

10 一、原告起訴主張：

11 （一）原告自112年8月1日起受雇於被告，擔任夜班保全一職，
12 約定每月薪資為36,000元，最後工作日為113年4月30日。
13 原告任職期間，被告投保薪資高薪低報，致原告薪資差額
14 及失業給付損失，嗣原告於113年4月17日向新北市政府申
15 請勞資爭議調解，惟調解不成立，原告始提起本訴。

16 （二）原告請求被告給付項目及金額如下：

17 1. 薪資差額160,130元

18 自112年8月至113年4月，積欠薪資差額（含加班費、勞
19 保、勞退、健保差額）合計160,130元（計算式：14,477
20 +14,546+17,975+13,486+14,477+18,952+18,418+
21 16,592+15,325=160,130）。

22 2. 資遣費15,882元

23 3. 9個月失業補助損失及6個月職訓補助218,400元

24 4. 非自願離職證明申請規費及手續費4,510元

25 （三）併聲明：被告應給付原告398,922元；被告應開立非自願
26 離職證明書予原告。

27 二、被告則以：

28 （一）緣被告於113年4月23日收受社團法人新北市勞資權益維護
29 促進會開會通知，通知被告於113年5月6日與原告進行勞
30 資爭議調解，並隨文附上原告113年4月17日勞動調解申請
31 書，此時，被告始知悉有員工即原告對於被告有所不滿以

01 及誤解，惟原告卻另於113年5月1日片面通知被告：「本
02 人依勞基法第14條第1項第六款規定，解除勞動合同。即
03 今天晚上不再上班。關於勞資爭議部分已委託給甲○○，
04 電話：0000000000進行相關的處理。」，而被告面對原告
05 突如其來單方陳稱以及告知終止勞動契約，也未附上任何
06 被告違反勞動契約或勞工法令，致有損害原告權益之證
07 據，被告對於原告單方通知，視為離職申請並請原告至被
08 告辦理離職手續，或是不同意原告離職請原告至被告報到
09 討論後續工作安排，惟113年5月初被告遲遲等不到原告至
10 被告說明其最終決定，因此被告於113年5月6日以唐埕人
11 字第113050601號函通知原告終止勞動契約事宜。

12 (二) 兩造於113年5月6日進行勞資爭議協調雖不成立，但被告
13 獲悉原告癥結點為用餐、休息時間計1小時應列入每日上
14 班工時，然依僱用契約書第三條第六項約定，晚班以凌晨
15 一個時段為用餐、休息時間或分別時段(自由時間)，其用
16 餐、休息時間計1小時不列入每日上班工時，因此被告調
17 出原告任職期間之打卡紀錄、實領薪資、以及113年適用
18 勞基法84條之1保全員基本工資試算表等資料而計算製作
19 出原告之112年8月至113年4月勞工名冊暨工資清冊如被證
20 5所示，倘若以10小時基本工時加1小時延長工時，未含1
21 小時用餐時間，被告僅短少給付原告工資共計22,024元，
22 若加計用餐時間則被告僅短少給付原告薪資52,303元(明
23 細見鈞院勞簡卷第203至215頁)。

24 (三) 被告依照原告每月實領薪資應投保之級距與原告原投保之
25 級距，兩者間提撥6%勞工退休金之差額，並製作表格如被
26 證6所示，倘若以10小時基本工時加1小時延長工時，未含
27 1小時用餐時間，被告僅需再提撥短少數額共計7,434(明
28 細見鈞院勞簡卷第251頁)至原告退休金專戶，若加計用
29 餐時間則被告需再提撥短少數額共計9,432元(明細見鈞
30 院勞簡卷第253頁)至原告退休金專戶，而非直接給付予
31 原告。另依112及113年勞工保險投保薪資分級表及全民健

01 康保險費負擔金額表，被告因原投保薪資為27,600元，原
02 勞保、健保被告公司負擔額為2,318元、1,344元，然依原
03 告實際應領薪資，對照前開分級表及負擔金額表，倘若以
04 10小時基本工時加1小時延長工時，未含1小時用餐時間，
05 則被告應補之勞保差額、健保差額分別合計為10,411元、
06 6,034元（明細見鈞院卷第83頁）。若以10小時基本工時
07 加1小時延長工時再加計用餐時間，則被告應補之勞保差
08 額、健保差額分別合計為12,808元、7,296元（明細見鈞
09 院卷第83頁）。

10 （四）依薪資核算原告離職前6個平均工資為40,647元（以10小時
11 基本工時+1小時延長工時，未含1小時用餐時間），保險級
12 距應為42,000等級，失業給付計算差額應為 $42,000 \times 0.8 \times 9$
13 個月=302,400元，公司前投保 $27,600 \times 0.8 \times 9$ 個月=198,72
14 0元，差額為103,680元。另有核算之失業給付計算差額，
15 依薪資核算原告離職前6個平均工資為44,484元（以10小時
16 基本工時+1小時延長工時+1小時用餐時間），保險級距應
17 為45,800等級，失業給付計算差額應為 $45,800 \times 0.8 \times 9$ 個月
18 =329,760元，公司方為投保 $27600 \times 0.8 \times 9$ 個月=198,720
19 元，差額為131,040元。又勞動部勞工保險局113年10月3
20 日保普就字第113071204226號書函通知原告、副本予被
21 告，原告已請領失業給付，於職業訓練生活津貼因不符合
22 就業保險法之規定而不得請領，故原告向被告請求職訓補
23 助顯屬無據等語，資為抗辯。

24 （五）併答辯聲明：被告願給付原告219,329元（含工資差額52,
25 303元，及失業給付差額131,040元、資遣費15,882元、勞
26 健保差額20,104元），原告其餘之訴駁回。

27 三、本院之判斷：

28 本件爭點為：原告請求被告給付薪資差額160,130元、資遣
29 費15,882元、失業補助及職訓補助218,400元，有無理由？
30 及原告請求被告公司應開立離職原因為勞基法第14條第1項
31 第6款之非自願離職證明書予原告，被告應就開立非自願離

01 職證明申請規費給付手續費4,510元，有無理由？

02 (一) 資遣費15,882元

03 1. 按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工
04 作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14
05 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終
06 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之
07 1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給
08 6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。」勞
09 工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。

10 2. 查原告主張因被告公司短少給付原告薪資及高薪低報，未
11 依法提繳原告勞工退休金，則原告依勞基法第14條第1項
12 第6款（違反勞動契約或勞工法令）終止勞動契約，自得
13 請求資遣費。被告雖以原告係自於4月30日申請離職及其
14 因113年5月1至3日曠職3日，被告發函於113年5月4日終止
15 與原告之勞動契約，固據提出LINE對話紀錄及公司113年5
16 月6日函文乙份為證（見本院勞簡卷第61、107頁），然依
17 上開113年5月1日之LINE對話紀錄內容觀之，係原告先向
18 被告主張依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，被告
19 就原告有於4月30日申請離職乙節，既為原告所否認（見
20 本院勞簡卷第94頁），被告就上情復無法舉證以實其說自
21 無法為有利被告之認定，而被告復不否認其有對原告薪資
22 高薪低報，未依法提繳原告勞工退休金之情，則原告主張
23 依勞基法第14條第1項第6款以被告違反勞動契約或勞工法
24 令終止兩造勞動契約，自屬有據，被告嗣復於113年5月6
25 日再以原告因於113年5月1至3日曠職3日，發函於113年5
26 月4日終止與原告之勞動契約，核屬無據，無法憑採。

27 3. 原告自承其自112年8月1日受僱至113年4月30日止，工作
28 期間平均工資為36,000元，故原告依勞退條例第12條第1
29 項前段規定，得請求被告給付資遣費共計13,500元（試算
30 表詳如本院勞簡卷第153頁），原告主張資遣費為15,882
31 元，而被告復同意原告此部分之請求（見本院勞簡卷第16

01 7頁)，則原告請求資遣費15,882元，為有理由，應予准
02 許。

03 (二) 薪資差額160,130元

04 1. 薪資差額：

05 (1)按勞基法第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞
06 工」。原告主張被告有短付加班費薪資等語。而按勞動基
07 準法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休
08 假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核
09 備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約
10 定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第
11 49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，
12 如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事
13 項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法
14 目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、
15 第39條規定計付工資(大法官會議釋字第726號解釋意旨參
16 照)。被告主張其有報請當地主管機關核備勞基法第84條
17 之1等語，已據其提出僱用契約書、勞基法第84條之約定
18 書審結果、保全人員工作約定書各乙份等為證(見本院勞
19 簡卷第221至235頁)，被告為保全業者，既已舉證證明其
20 已報請當地主管機關核備，揆諸前揭說明，被告有勞基法
21 第84條之1規定之適用，得主張每日工作在10小時以內為
22 正常工時，及每月正常工時為240小時。而午休部分被告
23 雖提出勞動契約第三條證明午休有1小時休息時間(見本
24 院勞簡卷第221至229頁)，然為被告所否認，而被告自承
25 原告用餐1小時並無其他警衛輪替，為單哨等語(見本院
26 卷第98頁)，而午休時間既無相關人員可以輪替原告之工
27 作，而被告嗣亦同意給付原告午休時間部分之工資(見本
28 院卷第98頁)，則原告用餐1小時時間自應計入原告之上
29 班時間。

30 (2)按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依
31 下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平

01 日每小時工資額加給1/3以上。二、再延長工作時間在2小
02 時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上。依第32條
03 第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍
04 發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在
05 2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/
06 3以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額
07 另再加給1又2/3以上。勞基法第24條定有明文。

08 (3)茲就被告短少給付原告之工資說明如下：

09 ①112年8月部分：

10 原告出勤為25天，正常工作時間240小時（月工作24天，
11 每天10小時，即月休6天）工資，依兩造簽立之僱用契約
12 書第七條第二項規定，乙方（即原告）薪資金額依法定工
13 資為基礎，採月薪制等語（見本院勞簡卷第222頁），另
14 參諸被告勞基法第84條之1約定書審核結果（見本院勞簡
15 卷第231至235頁），原告為以約定按月計酬，每月約定正
16 常工時240小時為例基本工資為33,660元，即以112年基本
17 資為26,400元， $(26,400 + [26,400 \div 30 \div 8] \times [240 - 174]) = 33,660$ 元（按以現行單週法定正常工時40小時為基
18 準，月平均工時為174小時，即 $\langle 52週 \times 40小時 + 8 \rangle / 12個月 = 174$ 小時）；延長工時（24天的每日延長2小時）48小時
19 工資 $(26,400 \div 240 \times 4/3 \times 48) = 7,040$ 元，第25天前2小時加
20 班 $26,400 \div 240 \times 4/3 \times 2 = 293$ 元，後10小時加班 $26,400 \div 240 \times$
21 $5/3 \times 10 = 1,833$ 元，被告應付工資合計為42,826元，被告僅
22 給付37,500元，差額為5,326元。

23 ②112年9月部分：

24 原告出勤為24天，正常工作時間240小時工資 $(26,400 + [26,400 \div 240] \times [240 - 174]) = 33,660$ 元；延長工時（24天的
25 每日延長2小時）48小時工資 $(26,400 \div 240 \times 4/3 \times 48) = 7,040$
26 元，國定假日（中秋節）沒出勤，薪資 $26,400 \div 240 \times 10 = 1,100$
27 元，被告應付工資合計為41,800元，被告僅給付36,000
28 元，差額為5,800元。
29
30
31

01 ③112年10月部分：

02 原告出勤為25天，正常工作時間240小時工資 $(26,400 + [26,400 \div 240] \times [240 - 174]) = 33,660$ 元，延長工時(24天的
03 每日延長2小時)48小時工資 $(26,400 \div 240 \times 4/3 \times 48) = 7,040$ 元，第25天前2小時加班 $26,400 \div 240 \times 4/3 \times 2 = 293$ 元，後1
04 0小時加班 $26,400 \div 240 \times 5/3 \times 10 = 1,833$ 元，國定假日(雙十
05 節)有出勤加發一倍薪資 $26,400 \div 240 \times 10 = 1,100$ 元，延長2
06 小時工資 $(26,400 \div 240 \times 4/3 \times 2) = 293$ 元。是被告應付工資
07 合計為44,219元，被告僅給付37,500元，差額為6,719
08 元。
09
10

11 ④112年11月部分：

12 原告出勤為24天，正常工作時間240小時工資 $(26,400 + [26,400 \div 240] \times [240 - 174]) = 33,660$ 元，延長工時(24天的
13 每日延長2小時)48小時工資 $(26,400 \div 240 \times 4/3 \times 48) = 7,040$ 元，被告應付工資合計為40,700元，被告僅給付36,00
14 0元，差額為4,700元。
15
16

17 ⑤112年12月部分：

18 原告出勤為25天，正常工作時間240小時工資 $(26,400 + [26,400 \div 240] \times [240 - 174]) = 33,660$ 元，延長工時(24天的
19 每日延長2小時)48小時工資 $(26,400 \div 240 \times 4/3 \times 48) = 7,040$ 元，第25天前2小時加班 $26,400 \div 240 \times 4/3 \times 2 = 293$ 元，後10
20 小時加班 $26,400 \div 240 \times 5/3 \times 10 = 1,833$ 元，被告應付工資合
21 計為42,826元，被告僅給付37,500元，差額為5,326元。
22
23

24 ⑥113年1月部分：

25 原告出勤為25天，正常工作時間240小時工資 $(27,470 + [27,470 \div 240] \times [240 - 174]) = 35,025$ 元，延長工時(24天的
26 每日延長2小時)48小時工資 $(27,470 \div 240 \times 4/3 \times 48) = 7,326$
27 元，第25天前2小時加班 $27,470 \div 240 \times 4/3 \times 2 = 305$ 元，後10
28 小時加班 $27,470 \div 240 \times 5/3 \times 10 = 1,908$ 元，國定假日(元旦)
29 有出勤加發一倍薪資 $27,470 \div 240 \times 10 = 1,145$ 元，延長2小時
30 工資 $(27,470 \div 240 \times 4/3 \times 2) = 306$ 元，被告應付工資合計為4
31

01 6,015元，被告僅給付37,500元，差額為8,515元。

02 ⑦113年2月部分：

03 原告出勤為23天，正常工作時間230小時工資 $(27,470 + [27,470 \div 240] \times [230 - 174]) = 33,880$ 元，延長工時(23天的
04 每日延長2小時)46小時工資 $(27,470 \div 240 \times 4/3 \times 46) = 7,021$
05 元，國定假日(初一、二、三及228假期)有出勤加發一倍
06 薪資 $27,470 \div 240 \times 10 \times 4 \text{天} = 4,580$ 元，延長2小時工資 $(27,470 \div 240 \times 4/3 \times 2 \times 4 \text{天}) = 1,224$ 元，國定假日(除夕)沒出勤薪
07 資 $27,470 \div 240 \times 10 = 1,145$ 元。被告應付工資合計為47,850
08 元，惟被告僅給付39,000元，差額為8,850元。

09 ⑧113年3月部分：

10 原告出勤為25天，正常工作時間240小時工資 $(27,470 + [27,470 \div 240] \times [240 - 174]) = 35,025$ 元，延長工時(24天的
11 每日延長2小時)48小時工資 $(27,470 \div 240 \times 4/3 \times 48) = 7,326$
12 元，第25天前2小時加班 $27,470 \div 240 \times 4/3 \times 2 = 305$ 元，後10
13 小時加班 $27,470 \div 240 \times 5/3 \times 10 = 1,908$ 元，應付工資合計為4
14 4,564元，被告僅給付37,500元，差額為7,064元。

15 ⑨113年4月部分：

16 原告出勤為24天，正常工作時間240小時工資 $(27,470 + [27,470 \div 240] \times [240 - 174]) = 35,025$ 元，延長工時(24天的
17 每日延長2小時)48小時工資 $(27,470 \div 240 \times 4/3 \times 48) = 7,326$
18 元，國定假日(清明)有出勤加發一倍薪資 $27,470 \div 240 \times 10 = 1,145$ 元，延長2小時工資 $(27,470 \div 240 \times 4/3 \times 2) = 306$ 元，
19 國定假日(兒童)沒出勤薪資 $27,470 \div 240 \times 10 = 1,145$ 元，應
20 付工資合計為44,947元，被告僅給付42,582元，差額為2,
21 365元。

22 ⑩綜上，加計1小時用餐時間計入原告薪資(即10小時基本
23 工時+1小時延長工時+1小時用餐時間)，被告短付原告之
24 工資差額合計為54,665元，原告請求被告給付短付薪資5
25 4,665元，為有理由，自應准許，逾此部分之請求，則乏
26 所據，不應准許。

01 2. 原告請求被告應補勞保退休金差額部分：

02 (1)次按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
03 於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定
04 者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項
05 規定之勞工退休金制度。雇主每月負擔之勞工退休金提繳
06 率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條例第
07 6條、第14條第1項分別定有明文。故雇主對於依勞工退休
08 金條例辦理退休之勞工，應按月提繳退休金，該提繳金額
09 最低不得低於每月工資百分之六，並應將該提繳金額匯入
10 勞工局設立之勞工退休金個人專戶。依同條例第31條第1
11 項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工
12 退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
13 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合
14 同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領
15 取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工
16 退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞
17 工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求
18 損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇
19 主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以
20 回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參
21 照）。

22 (2)查原告自112年8月1日受僱至113年4月30日止，以27,600
23 元為原告提發勞退金即1,656元，有勞工退休金個人專戶
24 明細資料乙份附卷可參（見本院卷第77頁），然依原告實
25 際應領薪資（詳如前述1.薪資差額(3)），依勞工退休金月
26 提繳工資分級表，被告確實少為原告提發之勞退金差額為
27 9,432元（明細詳如本院勞簡卷第253頁），故原告依勞退
28 條例第6條、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告
29 賠償勞退金提繳差額9,432元，為有理由，應予准許。

30 3. 勞保及健保差額部分：

31 查依112及113年勞工保險投保薪資分級表及全民健康保險

01 費負擔金額表（見本院卷第87至93頁），被告因原投保薪
02 資為27,600元，原勞保、健保被告公司負擔額為2318元、
03 1344元，然依原告實際應領薪資，對照前開分級表及負擔
04 金額表，則被告應補之勞保差額、健保差額分別合計為12
05 808元、7296元（明細詳如本院卷85頁，被告就此部分亦
06 認諾），則原告就此部分之請求，為有理由，自應准許，
07 逾此部分之請求，則乏所據，不應准許。

08 （三）失業補助及職訓補助218,400元

09 1. 按「投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手
10 續者，按自僱用之日起，至參加保險之前1日或勞工離職
11 日止應負擔之保險費金額，處10倍罰鍰。勞工因此所受之
12 損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償
13 之。」、「本保險之給付，分下列五種：失業給
14 付。」、「本保險各種保險給付之請領條件如下：失業
15 給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保
16 險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，
17 向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14
18 日內仍無法推介就業或安排職業訓練。」、「本法所稱非
19 自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解
20 散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但
21 書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」、「失業
22 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
23 月投保薪資60%按月發給，最長發給6個月。但申請人離
24 職辦理本保險退保時已年滿四十五歲或領有社政主管機關
25 核發之身心障礙證明者，最長發給九個月。」、「被保險
26 人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津
27 貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理
28 本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之十加
29 給給付或津貼，最多計至百分之二十。」，就業保險法第
30 38條第1項、第10條第1項第1款、第11條第1項第1款、第3
31 項、第16條第1項、第19-1條分別訂有明文規定。

01 2. 原告主張其失業保險每月應給付為 $45,800 \times 0.8 = 36,640$
02 元，實際僅領得 $27,600 \times 0.8 = 22,080$ ，差額為14,560元，
03 而依就保法規定非自願離職者可請領9個月失業補助及6個
04 月職訓補助，差額共計為228,400元云云。查原告係依勞
05 基法第14條第1項第6款規定終止與被告間之勞動契約，已
06 如前述，已符合非自願離職之要件，且原告主張其有向就
07 業服務機構辦理求職登記，而有14天仍無法求職之情形，
08 又其確實有領到9個月失業補助，且原告主張其為45歲可
09 領9個月，又符合80%等情，被告對此復不爭執（見本院卷
10 第99頁、本院勞簡卷第217頁），則依前揭規定，已合於
11 核發失業給付之要件。另原告離職前6個平均工資為44,48
12 4元（計算式： $\langle 40,700 + 42,826 + 46,015 + 47,850 + 44,$
13 $564 + 44,947 \rangle \div 6 = 44,484$ 元），業已認定如前，依勞工
14 保險投保薪資分級表所示，月投保薪資應為45,800等級，
15 原告原可請領之失業給付金額應為329,760元（計算式： 4
16 $5,800 \times 0.8 \times 9$ 個月 $= 329,760$ 元），惟依勞工保險被保險人
17 投保資料表（見本院勞簡卷第17頁），被告公司申報原告
18 之月投保薪資為27,600元，是被告確有低報之情形，而因
19 被告公司低報其月投保薪資致原告領得失業給付為198,72
20 0元（計算式： $27,600 \times 0.8 \times 9$ 個月 $= 198,720$ 元），差額為1
21 31,040元（計算式： $329,760 - 198,720 = 131,040$ 元，被
22 告就此部分亦認諾）。準此，原告請求被告給付原告失業
23 給付之差額131,040元，自屬有據，應予准許。

24 3. 第按「本保險之給付，分下列五種：三、職業訓練生活津
25 貼。」、「本保險各種保險給付之請領條件如下：三、職
26 業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務
27 機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制
28 職業訓練。」、「本法所稱非自願離職，指被保險人因投
29 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
30 動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款
31 情事之一離職。」、「領取勞工保險傷病給付、職業訓練

01 生活津貼、臨時工作津貼、創業貸款利息補貼或其他促進
02 就業相關津貼者，領取相關津貼期間，不得同時請領失業
03 給付。」、「被保險人非自願離職，向公立就業服務機構
04 辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業
05 訓練，於受訓期間，每月按申請人離職辦理本保險退保之
06 當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十發給職業訓練
07 生活津貼，最長發給六個月。」、「職業訓練生活津貼自
08 受訓之日起算。」就業保險法第10條第1項第3款、第11條
09 第1項第3款、第3項、第17條第2項、第19條第1項分別訂
10 有明文規定。而「全日制」訓練課程，包括訓練期間1個
11 月以上、每星期訓練4日以上、每日訓練日間4小時以上、
12 每月總訓練時數100小時以上。且職業訓練生活津貼係按
13 月於期末發給，並按申請人實際參訓起迄時間，以30日為
14 1個月核算發放；其訓練期間未滿30日者，中途離、退訓
15 者，訓練單位應通知本局，停止發放。

16 4. 而查，原告自承其並未參加職業訓練（見本院卷第99
17 頁），且依就業保險法第17條第2項，領取職業訓練生活
18 津貼者，領取相關津貼期間，不得同時請領失業給付。是
19 原告請求被告給付6個月職業訓練生活津貼差額87,360元
20 （計算式： $14,560 \times 6 \text{個月} = 87,360$ ），即乏所據，無法准
21 予。

22 （四）原告請求被告公司應開立離職原因為勞基法第14條第1項
23 第6款之非自願離職證明書予原告，被告應就開立非自願
24 離職證明申請規費給付手續費4,510元，有無理由？

25 1. 未按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主
26 或其代理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人
27 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或
28 因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款
29 情事之一離職；勞基法第19條、就業保險法第11條第3項
30 定有明文。

31 2. 查本件原告依勞基法第14條第1項6款規定終止勞動契約，

01 已如前述，則原告依上開規定，請求被告發給非自願離職
02 證明書，即屬有據，應予准許。

03 3. 就原告主張被告應給付原告因開立非自願離職證明申請手
04 續費4,510元（包括訴訟費用4500元，10元是銀行收的手
05 續費，見本院卷第99頁），因上述原告所指費用應屬訴訟
06 費用之一部分，此部分原告之請求，尚乏所據，不應准
07 予。

08 （五）綜上，原告得向被告請求合計為231,123元（計算式：15,
09 882+54,665+9,432+12,808+7,296+131,040=231,12
10 3元），及原告得請求被告公司應開立離職原因為勞基法
11 第14條第1項第6款之非自願離職證明書予原告。

12 四、綜上所述，原告依兩造間之契約關係、勞基法、勞退條例等
13 規定，請求被告應給付原告231,123元，及被告公司應開立
14 離職原因為勞基法第14條第1項第6款之非自願離職證明書
15 予原告，為有理由，均應予准許，逾此部分之請求，則乏所
16 據，不應准許。

17 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
18 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
19 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
20 所明定。本件判決第1項部分為被告公司即雇主敗訴之判決
21 部分，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之
22 宣告。

23 六、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援用之
24 證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自
25 無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

26 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

27 中 華 民 國 114 年 8 月 12 日

28 勞動法庭 法官 吳幸娥

29 以上正本係照原本作成

30 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 114 年 8 月 12 日

03 書記官 黃靜鑫