

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第133號

原告 黃爾群

訴訟代理人 邱怡瑄律師

被告 玉全消防機電有限公司

法定代理人 張景富

訴訟代理人 嚴柏顯律師

複代理人 王奕仁律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國115年3月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新台幣15,605元，及自民國114年3月15日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告應給付原告新台幣77,337元，及自民國114年7月9日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

三、被告應提繳新台幣7,291元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

四、被告應開立記載終止勞動契約事由為勞動基準法第14條第6款之非自願離職證明書予原告。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告負擔。

七、本判決第一至三項得假執行；但被告以新臺幣100,233元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國113年6月18日起受僱於被告，擔任行政人員，兩造最後約定月薪為新台幣（下同）35,000元，原告最後工作日為114年2月11日。因原告任職期間，被告有未覈實為其投保勞保、就業保險、提繳勞工退休金等違法情事，原告遂於

01 114年2月7日寄發潮州郵局000004號存證信函通知被告，將
02 依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第6款於114年2月12日
03 起終止勞動契約，經被告於114年2月10日收訖，因被告仍遲
04 未處理上開未覈實投保勞保、就業保險、提繳勞工退休金、
05 並給付2月份工資、資遣費、非自願離職證明書、績效獎金
06 等，原告遂於114年2月25日向新北市政府聲請調解，兩造於
07 114年3月27日召開調解會議，惟因資方不同意調解方案，致
08 調解不成立，原告不得已提起本訴。

09 (二)茲就原告請求項目敘明如下：

10 1. 資遣費15,605元

11 原告終止契約前六個月平均工資為47,607元，而原告之工
12 作年資自113年6月18日至114年2月12日止，即被告應給付
13 原告資遣費15,605元（計算式：47,607元 $\times$ 59/180= 15,60
14 5元）。

15 2. 被告應補提繳7,291元至原告之勞工退休金個人專戶

16 原告任職期間被告均高薪低報，未依原告實際工資提繳勞
17 工退休金，依原告應領工資比對勞工退休金月提繳工資分
18 級表，整理被告各月應提繳金額如附表一所示（見鈞院卷
19 第23頁），故被告應補提繳113年7月至114年1月之勞工退
20 休金共7,291元至原告勞工退休金個人專戶。

21 3. 被告應給付原告加班費共6,058元：

22 原告任職期間，常有因業務加班情形，惟114年1月13日至
23 1月24日間之加班費，被告尚未給付，原告1月份時薪為15
24 4元，依該段期間之出勤紀錄整理計算加班費如附表二所
25 示（見鈞院卷第25頁），故請求被告應給付原告加班費共
26 6,058元。

27 4. 被告應給付原告補休未休工資2,939元、特休未休工資3,6
28 96元：

29 原告終止兩造契約前仍有補休假未休完及特休假未休畢之
30 情形，惟被告於年度終結或契約終止後並未給付補休未休
31 及特休未休工資，依原告一月份薪資表所示，原告尚剩餘

01 補休19時06分、剩餘特休24小時，以原告1月份時薪154元
02 計算，被告尚應給付原告補休未休工資2,939元（計算
03 式：154元×19.083小時= 2,939元）、特休未休工資3,696
04 元（計算式：154元×24小時= 3,696元）。

05 5. 被告應賠償原告失業給付差額65,316元：

06 原告退保前月薪分別為113年8月44,985元+9月45,909元+1
07 0月48,520元+11月47,374元+12月50,073元+114年1月48,7
08 81元，對照當年度勞工保險投保薪資分級表，113年8月至
09 114年1月之月投保薪資應均為45,800元，則其退保當月起
10 前6個月之月平均投保薪資為45,800元，依法原告每月得
11 請領失業給付27,480元（計算式：45,800元×60%=27,480
12 元）。惟因被告未始終核實為原告投保就業保險，原告目
13 前所核定之失業給付月平均投保薪資僅27,657元【計算
14 式：(27,470元×5個月+28,590元)÷6個月=27,657元】，
15 每月可領得失業給付16,594元（計算式：27,657元×60%=1
16 6,594元），被告自應賠償6個月之差額65,316元【計算
17 式：(27,480元-16,594元)×6個月=65,316元】。

18 6. 原告請求被告開立非自願離職證明：

19 經查，兩造間勞動契約係依勞基法第14條第1項第6款終
20 止，符合上開法條所稱非自願離職之定義，是原告依勞基
21 法第19條請求被告開立非自願離職證明書，自屬有據。

22 (三)聲明：

- 23 1. 被告應給付原告15,605元，及自114年3月15日起至清償日
24 止，按年息百分之5計算之利息。
- 25 2. 被告應給付原告78,009元，及自起訴狀繕本送達之翌日起
26 至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 27 3. 被告應提繳7,291元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞
28 工退休金個人專戶。
- 29 4. 被告應發給原告非自願離職證明書。

30 二、被告則以：

31 (一)被告每月10日發放之「公司盈利分配」、「辦公室加給」、

01 「績效（技術）獎金」、「其他獎金」等項目，性質上屬恩
02 惠性、勉勵性給與，非屬勞基法第2條第3款之工資，均非勞
03 工提供勞務之經常性對價，且分別以公司盈餘、績效達標、
04 特定職務態樣等為發放條件，核屬恩惠性、勉勵性給與，非
05 屬工資。被告未將其列入投保級距計算基礎，於法有據，並
06 無高薪低報。

07 (二)原告身為處理全公司勞健保資料及薪資業務之人員，且持有
08 公司辦理投保之自然人憑證，對於自身及全公司之投保金額
09 與實際領取金額之差異，自始即知之甚詳。原告自113年6月
10 入職時即已知悉自身投保金額為27,470元，卻遲至114年2月
11 7日始寄發存證信函主張依勞基法第14條終止契約，距其知
12 悉之日已逾7個月，顯已逾越30日之除斥期間，故原告行使
13 勞基法第14條第1項第6款之終止權，已逾同法第14條第2項
14 規定之30日除斥期間，其終止不合法。

15 (三)原告於114年1月24日（農曆春節前最後一日）上班後，告知
16 欲申請114年2月3日至2月11日之家庭照顧假。被告公司副總
17 張均廷遂請原告依規定補齊請假手續、交接清冊及相關證明
18 文件。然原告自114年2月3日起即未到班，亦未補齊任何請
19 假證明文件，被告公司本可於114年2月6日即依勞動基準法
20 第12條第1項第6款（繼續曠工三日）對原告終止勞動契約，
21 然被告基於同事情誼，仍持續等待至原告原預計請假之末日
22 （2月11日），期間並派員電詢原告補齊請假文件，原告均
23 僅表示不會再來上班。嗣後被告公司於114年2月8日收到原
24 告之存證信函，亦甚感莫名。因原告已明確表示不再到班，
25 被告公司遂於2月11日將原告退保，雙方實質上為合意終止
26 勞動契約。而合意終止勞動契約者，勞工係基於自由意志同
27 意離職，並非雇主單方面之解僱行為，不符合就業保險法第
28 11條第3項所定「非自願離職」之定義，勞工自無由請求資
29 遣費及非自願離職證明。

30 (四)原告主張其1月份時薪為154元，加班費應為6,058元。然被
31 告主張原告114年1月起之工資為28,590元，時薪應為120元

(計算式： $28,590 \div 30 \div 8 \div 120$)，依照原告附表二之加班時數計算：加班前2小時： $120 \times 1.34 \times 22.5 = 3,618$ 元，加班後2小時： $120 \times 1.67 \times 5.5 = 1,103$ 元，加班費合計： $3,618 + 1,103 = 4,721$ 元。關於補休未休及特休未休工資，被告依被證1之紀錄，主張補休未休結算金額應為2,323元、特休假結算金額應為2,859元，合計5,182元，且原告身為經辦投保業務之人員，至少與有過失，且被告係基於信任與分工原則，信賴原告每月所製作之資料，益證被告並無違背法令之故意被告，又公司每月10日發放之各項津貼、分紅，依首揭實務見解，均非勞基法第2條第3款之工資，被告公司以約定之工資作為原告勞工退休金提繳之計算基礎，已足額提繳6%退休金，並未違反勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項及第14條第1項之規定。

(五)併答辯聲明：

1. 原告之訴駁回。

2. 如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基礎（見本院卷第195、196頁）：

(一)原告自113年6月18日起受僱於被告，擔任行政人員，兩造最後約定月薪為35,000元，原告最後工作日為114年2月11日。

(二)被告自113年6月18日起為原告投保勞工保險，投保金額為27,470元，114年1月1日起投保金額調整為28,590元，並於114年2月11日將原告退保。

(三)原告於114年2月7日寄發潮州郵局000004號存證信函通知被告，將依勞基法第14條第6款於114年2月12日起終止勞動契約，經被告於114年2月8日收訖。

(四)原告於114年2月25日向新北市政府聲請調解，兩造於114年3月27日召開調解會議，惟調解不成立。

(五)被告公司於每月5日以匯款方式給付「勞保薪」，每月10日以現金方式給付「津貼薪」，薪資單項目包含公司盈利分配每月2,000元、辦公室加給每月2,000元、績效獎金每月3,53

01 0元至5,530元不等、出差費、加班費、其他獎金每月5,000
02 元。

03 (六)原告任職期間實際受領之各項金額，如被證1、2薪資表所
04 示。

05 (七)原告離職時，剩餘特休24小時，剩餘補休19小時06分(見被
06 證1)。

07 (八)原告加班時數如原告起訴狀附表二，「加班前2小時(1.3
08 4)」22.5小時、「加班後2小時(1.67)」5.5小時。

09 四、協商兩造爭執事項（見本院卷第196頁）：

10 (一)原告依勞基法第14條第6款終止與被告間勞動契約，有無理
11 由？

12 (二)原告請求被告給付資遣費15,605元及自114年3月15日起之遲
13 延利息、加班費6,058元、補休未休工資2,939元、特休未休
14 工資3,696元、失業給付差額65,316元，及請求被告補提繳
15 勞保退休金7,291元至原告勞工保險局勞工退休金專戶，有
16 無理由？

17 (三)原告請求被告開立非自願離職書，有無理由？

18 五、本院判斷：

19 (一)原告依勞基法第14條第6款終止與被告間勞動契約，有無理
20 由？

21 1. 按勞基法第14條第2項規定：勞工依前項第6款（雇主違反勞
22 動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞）規定終止勞動
23 契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，以維持民事
24 法律關係之安定性。該終止契約之形成權，雖應於知悉雇主
25 有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期
26 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
27 動契約，致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍
28 繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為
29 前，勞工均有依法終止契約之形成權（最高法院112年度台
30 上字第2395號判決意旨可資參照）。被告雖辯以原告於入職
31 時即知悉其勞保、就保、勞退之投保及提繳金額，主張原告

01 終止契約已逾30日除斥期間云云。原告主張其雖於入職時知
02 悉其勞保、就保、勞退之投保及提繳金額，然係114年農曆
03 過年前後，聽聞前同事告知，方知悉被告違法等語，而查，
04 原告並非法律相關從業人員，不諳法令，且被告上開違法高
05 薪低報狀態係持續發生至2月11日退保日止，原告至2月間才
06 可能知道1月是否仍有高薪低報、損害之結果為何，故原告
07 於114年2月7日寄出存證信函表示依勞基法第14條第1項第6
08 款終止勞動契約，顯未逾30日除斥期間。

09 2. 原告為被告投保勞保之投保薪資，與其同時期之實領薪資相
10 較，顯高薪低報，情節非輕，且持續為之；退休金性質為延
11 期後付之工資，攸關勞工提供勞務之對價，影響勞工提供勞
12 務意願，違反該提繳義務，足以影響勞動契約目的之達成，
13 使勞工無法實現其訂立契約之利益，應賦予處於弱勢地位之
14 勞工終止契約權，原告於114年2月7日寄發潮州郵局000004
15 號存證信函通知被告，依勞基法第14條第6款於114年2月12
16 日起終止勞動契約，經被告於114年2月10日收受，有存證信
17 函及回執等附卷可稽（見本院卷第33至41頁），職是，原告
18 依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，自於法
19 有據。

20 3. 至被告雖又主張兩造有合意終止勞動契約云云。按當事人互
21 相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，
22 民法第153條第1項定有明文。本件被告抗辯雙方有合意終止
23 勞動契約等情，然則為原告所否認，是本件自應由被告就兩
24 造有合意終止勞動契約意思表示一致之事實負舉證之責。被
25 告雖辯稱：原告於114年1月24日上班後，告知欲申請114年2
26 月3日至2月11日之家庭照顧假。被告公司副總張均廷遂請原
27 告依規定補齊請假手續、交接清冊及相關證明文件。然原告
28 自114年2月3日起即未到班，亦未補齊任何請假證明文件，
29 惟被告公司並無於114年2月6日以原告繼續曠工三日而依勞
30 基法第12條第1項第6款對原告終止勞動契約，僅以基於同事
31 情誼，仍持續等待至原告原預計請假之末日（2月11日），

01 期間並派員電詢原告補齊請假文件，原告均僅表示不會再來
02 上班，然就此節並未舉證以實其說，尚無法憑採。嗣原告於
03 114年2月7日寄發終止契約之存證信函，通知被告將於114年
04 2月12日依勞基法第14條第6款終止勞動契約，被告因收受上
05 開存證信函後方於同年2月11日將原告退保，被告上開退保
06 行為，僅係因應原告上開單方終止契約之行為，不得以此認
07 定兩造係合意終止勞動契約。準此，被告抗辯兩造有合意終
08 止勞動契約云云，依上說明，尚不足採信。

09 (二)原告請求被告給付資遣費15,605元及自114年3月15日起之遲
10 延利息、加班費6,058元、補休未休工資2,939元、特休未休
11 工資3,696元、失業給付差額65,316元，及請求被告補提繳
12 勞保退休金7,291元至原告勞工保險局勞工退休金專戶，有
13 無理由？

14 1. 被告應給付原告資遣費15,605元

15 (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
16 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
17 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
18 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
19 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
20 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1
21 項定有明文。

22 (2)原告主張因被告公司短少給付原告特休未休工資、加班費及
23 高薪低報，未依法提繳原告勞工退休金（詳如下述），則原
24 告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，自得請求資遣
25 費。而原告終止契約前六個月平均工資為47,607元【計算
26 式：(113年8月44,985元+9月45,909元+10月48,520元+11月4
27 7,374元+12月50,073元+114年1月48,781元)÷6個月=285,642
28 元÷6個月=47,607元】，有原告113年7月至114年1月之薪資
29 表影本乙份附卷可參（見本院卷第47至59頁），又原告之工
30 作年資自113年6月18日至114年2月12日止，則被告應給付原
31 告資遣費為15,605元（計算式：47,607元×59/180= 15,605

元，詳如本院卷第61頁之資遣費試算表所示）。是原告請求被告給付資遣費15,605元，自屬有據，應予准許。

2. 被告應給付原告加班費共6,058元：

(1)按工資，依勞基法第2條第3款規定，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之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」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。如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院104年度台上字第728號民事判決意旨參照）。又勞基法所定延長工時之工資，係以平日工資為計算基礎，而平日工資，依勞基法第2條第3款規定，係指勞工因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他不論為任何名義，因工作而經常性給與者均屬之。是工資以勞務對價性及給與經常性為要件，至於給付名稱則非所問（最高法院110年度台上字第1512號民事判決亦可參照）。又勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦定有明文。

(2)查原告否認面試時證人張均廷曾說明薪資結構、薪資表上「公司盈利分配」、「辦公室加給」、「績效(技術)獎金」、「其他獎金」並非工資，實則原告任職時，被告僅告知薪資結構為底薪27,470元(基本工資)加上其他加給，每月薪資至少35,000元，會拆成兩次給付，就其他加給之內容、給付標準等均未說明等語。而查，原告每月薪資並非僅上開

01 基本工資，被告公司於每月5日以匯款方式給付「勞保
02 薪」，每月10日以現金方式給付「津貼薪」，薪資單項目包
03 含公司盈利分配每月2,000元、辦公室加給每月2,000元、績
04 效獎金每月3,530元至5,530元不等、出差費、加班費、其他
05 獎金每月5,000元（此參兩造不爭執事項(五)所示），顯見上
06 開項目均屬經常性給與。而本件原告亦否認薪資表上「公司
07 盈利分配」、「辦公室加給」、「績效(技術)獎金」、「其
08 他獎金」均以公司盈利為發放條件云云，且證人張均廷作證
09 時，亦僅就「公司盈利分配」表示係公司有盈利才發給，其
10 餘薪資項目並未提及以「公司盈利」為要件。又原告於任職
11 期間僅114年1月薪資表並未領得「公司盈利分配」，被告並
12 於備註記載「12月病假全勤」，適足證明上開「公司盈利分
13 配」實質上應非與盈利有關，更可能係與出勤狀況有關。另
14 就「辦公室加給」部分，依證人張均廷所述：「辦公室加
15 給：公司成員包括有業務端、內勤端性質，業務端沒有進入
16 辦公室，案件完成有獎金部分，由辦公室加給補貼給內勤交
17 通費，因為業務端不用進入辦公室。」等語，而所謂補貼內
18 勤交通費云云，卻從未要求交通領據，亦非實支實付，核其
19 內容僅係換個名目讓辦公室同仁薪資也能提高，核與員工提
20 供勞務相關。次就「績效（技術）獎金」部分，依證人張均
21 廷所述：「績效（技術）獎金：原告屬於內勤性質，客戶會
22 反應內勤人員態度、有無達成績約，若每個月沒有客訴，或
23 是續約有達成，老闆會提撥績效獎金給內勤人員，外勤人員
24 是結案才有獎金。」等語，可證績效獎金顯係與原告提供勞
25 務時認真執行職務、不客訴等攸關，亦不需要特別競賽，即
26 可領取一定金額之給付，顯然均係與原告提供勞務相關之經
27 常性給付。至於每月5000元之「其他獎金」，被告雖表示係
28 因前一年有盈餘而分配獎金云云，惟就所謂「年度盈餘分紅
29 計畫」之內容並未舉證已實其說，且原告自任職起每月均可
30 領取固定金額之其他獎金，顯見此部分亦係屬勞務對價之經
31 常性給付。綜上，上開加給、獎金等，僅是被告為能經營因

應其行業特性所設計之薪資結構，然其給付均為提供勞務之對價，並為制度上經常給與，不因其給付名目為獎金或津貼、補貼，而變異其為「勞動對價」、「經常性給與」之本質，成為偶然恩惠性之給付，故除基本薪資、其他獎金、加給等均應屬原告每月薪資之一部分，並應納入加班費之計算標準。

(3)第按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」、「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。」勞基法第24條、第39條定有明文。承上，原告依自行記錄之加班時數及薪資明細（見本院卷第47至59頁），計算並製作任職期間各月加班時數及加班費（詳見附表二所示，見本院卷第25頁），被告復對其計算並無意見（見本院卷第197頁），則本件被告應給付原告加班費合計為6,058元（明細詳如附表二所示，見本院卷第25頁），核屬有據，應予准許。

3. 被告應給付原告補休未休工資2,939元、特休未休工資3,696元：

(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。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。勞基法第38條第1項第1至4款、第4項前段、第
6項分別定有明文。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款亦有明文規
定。

(2)查原告離職時，剩餘特休24小時，剩餘補休19小時06分（見
協商兩造不爭執事項(七)）。則以原告每年度終結前最近1個
月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額計算，以原告
1月份時薪154元計算，被告尚應給付原告補休未休工資為2,
939元（計算式：154元×19.083小時= 2,939元）、特休未休
工資為3,696元（計算式：154元×24小時= 3,696元），原告
於此部分之請求，核屬有據，應予准許。

4. 被告應賠償原告失業給付差額64,644元：

原告退保前月薪分別為113年8月44,985元+9月45,909元+10
月48,520元+11月47,374元+12月50,073元+114年1月48,781
元，對照當年度勞工保險投保薪資分級表，113年8月至114
年1月之月投保薪資應均為45,800元，則其退保當月起前6個
月之月平均投保薪資為45,800元，依法原告每月得請領失業
給付27,480元（計算式：45,800元×60%=27,480元）。惟因
被告未始終核實為原告投保就業保險，原告目前所核定之失
業給付月平均投保薪資僅27,843元，每月可領得失業給付1
6,706元（計算式：27,843元×60%=16,706元），有勞動部勞
工保險局2紙可參（見本院卷第87、89頁）。則原告請求被
告應賠償6個月之差額64,644元【計算式：(27,480元-16,70
6元)×6個月=64,644元】，為有理由，逾此部分之請求，則

01 乏所據，不應准予。

02 5. 被告應補提繳7,291元至原告之勞工退休金個人專戶

03 (1)另按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
04 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
05 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退
06 條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。再依同條例第
07 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
08 繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害
09 賠償。前開勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工
10 所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定
11 之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足
12 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
13 收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規
14 定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請
15 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，
16 以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決參
17 照）。

18 (2)查被告於原告任職期間有未提繳不足額勞工退休金，違反勞
19 退條例第6條第1項及第14條第1項規定之雇主法定義務，此
20 據原告提出勞工保險最新異動紀錄、勞工退休金新制最新提
21 繳異動紀錄影本各乙份為證（見本院卷第29頁），益徵被告
22 未為原告提撥足額勞工退休金至原告勞退金個人專戶。又依
23 原告每月應發工資，依勞退金月提繳分級表所示，如原告公
24 司投保薪資欄所示（見本院卷第23頁），而每月應投保薪資
25 為「應投保薪資」欄所示，而依月提繳工資x6%，則原告依
26 勞退條例第31條規定，請求被告依法應補提繳勞工退休金合
27 計為7,291元（詳細計算式如附表一「勞退差額6%」欄所
28 示，見本院卷第23頁，被告對其計算部分亦不爭執，見本院
29 卷第197頁），是原告請求被告應補提繳113年7月至114年1
30 月之勞工退休金共7,291元至原告勞工退休金個人專戶，核
31 屬有據，亦應准許。

01 (3)被告固辯以：原告身為經辦投保業務之人員，就被告有高薪
02 低報等違法情事與有過失云云。惟按損害之發生或擴大，被
03 害人與有過失者，法院得減輕賠償金額或免除之，民法第21
04 7條第1項定有明文。此項規定之目的在謀求加害人與被害人
05 間之公平，倘受害人於事故之發生亦有過失時，由加害人負
06 全部賠償責任，未免失諸過酷，是以賦與法院得不待當事人
07 之主張，減輕其賠償金額或免除之職權。換言之，基於過失
08 相抵之責任減輕或免除，非僅為抗辯之一種，亦可使請求權
09 全部或一部為之消滅，故裁判上得以職權斟酌之。惟所謂損
10 害之發生，被害人與有過失者，須其過失行為亦係造成該損
11 害發生之直接原因，始足當之。如損害之發生，因加害人一
12 方之故意不法行為引起，被害人縱未採取相當防範措施或迴
13 避手段，不能因此認被害人對損害之發生亦與有過失，而有
14 前揭過失相抵之適用（最高法院98年度台上字第2157號判決
15 參照）。原告主張其實際上並非被告公司處理人事之人員，
16 對相關人事勞動法規亦全然陌生，縱知悉自己投保或提繳金
17 額，惟對於哪些薪資項目應列入投保、提繳金額計算才合乎
18 法規，全然不知，係經前同事告知，才知道被告有高薪低報
19 等違法情事，況勞保投保或勞退提繳金額，均係被告公司全
20 權決定等語。而查，原告職稱上確屬被告行政組人員，惟原
21 告工作內容為總機、外勤行程回覆群組、行程修正、外勤資
22 料整理、報價追蹤更新、誤報及搶修通知群組、公安、整理
23 富邦等案場資料等，有原告請假前整理給張廷均之日常事務
24 清單列表可稽（見本院卷第165頁），原告工作項目與勞
25 保、勞退等人事行政項目似未相關，是否有處理或負責過公
26 司員工勞保、勞退、就保等投保與提繳事宜，容有可疑，縱
27 依證人張均廷所述，原告亦僅於其主管不在時，協助員工勞
28 保、薪資資料的彙整，實際上原告協助的部分僅係於主管不
29 在時，協助把已列印之資料依人別放入卷宗夾歸檔，尚不得
30 以其他行政組人員有處理人事勞保、勞退事宜，即謂原告亦
31 係負責相關職務。故原告本件損害之發生，係因被告之故意

01 高薪低報行為引起，原告係誤認為被告行為並無違法，堪認
02 其係陷於錯誤之結果，並非損害之原因行為，原告縱使未能
03 加以查證或防範以避免損害之發生，揆諸前揭說明，難認其
04 對所受損害與有過失，被告抗辯應減輕其賠償責任，自非可
05 採。是本件尚無依民法第217條規定減輕被告賠償責任之餘
06 地，被告上開所辯，自不足取。

07 (三)原告請求被告開立非自願離職書，有無理由？

- 08 1. 末按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
09 其代理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人因投
10 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基
11 法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一
12 離職；勞基法第19條、就業保險法第11條第3項定有明文。
13 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，已
14 如前述，則原告依上開規定，請求被告發給非自願離職證明
15 書，即屬有據，應予准許。

16 (四)末按遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
17 定利率計算之遲延利息，民法第233條第1項前段分別定有明
18 文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
19 者，週年利率百分之5，亦為同法第203條所明定。又給付無
20 確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未
21 為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送
22 達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為
23 者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的
24 者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229
25 條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。其中資遣費15,
26 605元依規定是於勞動契約終止日之30日內給付，是以114年
27 3月15日為利息起算日；其餘工資債權77,337元，本件起訴
28 狀繕本係於114年7月8日送達被告（見本院卷第73頁），是
29 原告併請求自114年7月9日起至清償日止，按週年利率百分
30 之5計算之利息，為有理由，亦應准予。

31 六、綜上所述，原告依勞退條例及兩造勞動契約之規定，請求被

告應給付原告15,605元，及自114年3月15日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，及被告應給付原告77,337元，及自114年7月9日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，暨被告應提繳7,291元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，及應發給原告非自願離職證明書，即屬正當，應予准許；至其餘請求，非屬正當，不應准許。

七、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。本件判決為被告即雇主敗訴之判決部分（非自願離職證明書除外），依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

八、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。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 4 月 22 日

勞動法庭 法 官 吳幸娥

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 4 月 22 日

書記官 蘇心喬