

臺灣新北地方法院民事判決

115年度勞訴字第57號

原告 伍國鑫
被告 意誠實業有限公司

法定代理人 張子揚

訴訟代理人 黃麗卿

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國115年4月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾柒萬壹仟壹佰參拾玖元，及自民國一百一十五年三月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之七十，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹拾柒萬壹仟壹佰參拾玖元為原告供擔保後，得免假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、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；不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第7款分別定有明文。本件原告起訴時原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）220,010元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息6%計算之利息；嗣於民國115年3月4日具狀變更聲明為：(一)被告應給付原告249,064元，及自民事準備狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被告應開立非自願離職證明予原告（見本院卷第85頁），經核原告追加前後

01 所主張之基礎事實相同，訴訟資料亦可相互援用，核與上揭
02 法條規定相符，在程序上應予准許，合先敘明。

03 二、復按言詞辯論期日，當事人之一造不到場者，得依到場當事
04 人之聲請，由其一造辯論而為判決，民事訴訟法第385條第1
05 項定有明文。本件被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日
06 到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告聲
07 請，由其一造辯論而為判決。

08 貳、實體方面

09 一、原告主張：原告於114年2月8日起任職於被告，擔任主任，
10 約定薪資為每月76,145元，並約定薪資於次月10日發放。詎
11 料，原告114年7月之薪資，被告本應於114年8月10日發放，
12 然被告並未為之，經原告多次催告，被告仍均未給付。原告
13 方於114年9月1日起，依勞動基準法第14條第1項第5款規定
14 終止兩造間之勞動契約，並請求被告應給付原告113年年終
15 獎金76,145元、114年7月薪資差額46,145元（被告於114年8
16 月28日已給付30,000元）、114年8月薪資76,145元、資遣費
17 22,209元、勞工保險費暨滯納金1,145元、勞工退休金差額2
18 7,275元及開立非自願離職證明。為此，爰依勞動契約關係
19 及勞動基準法、就業服務法、勞工退休金條例等相關規定，
20 提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告249,064
21 元，及自民事準備狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息
22 5%計算之利息；(二)被告應開立非自願離職證明予原告；(三)
23 原告願供擔保，請准宣告假執行等語。

24 二、被告則以：原告主張之薪資差額部分，被告業已給付部分，
25 並非全無給付，且雙方亦經勞資調解，僅因為達成共識而未
26 給付，而非惡意拒付。另原告主張被告應給付年終獎金，然
27 此部分並非法定工資項目，且原告於113年間並未在被告處
28 任職，請求113年之年終獎金，自無理由。又本件係原告於1
29 14年8月29日主動提出終止勞動契約，自請離職，並非公司
30 資遣，請求資遣費亦無理由。關於勞工保險費、滯納金及勞
31 工退休金差額部分，均已向相關單位申請分期給付等語。答

01 辯聲明：(一)原告之訴及假執行聲請均駁回；(二)如受不利判
02 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

03 三、得心證之理由

04 (一)、原告於114年2月8日起任職於被告，擔任主任，而被告於114
05 年8月起即短少給付原告114年7月及8月薪資，原告於114年8
06 月29日傳送「終止勞動契約通知」予被告，嗣被告於114年8
07 月28日給付原告薪資30,000元，而原告於114年8月29日表明
08 依勞動基準法第14條規定，自114年9月1日起與被告終止勞
09 動契約，並要求被告給付積欠之工資、資遣費及開立非自願
10 離職證明一節，有原告之勞工退休金新制最新提繳異動紀
11 錄、兩造間之對話紀錄、合作金庫銀行存款憑條、終止契約
12 通知等件在卷可稽（見本院勞簡卷第15頁、第19頁至第25
13 頁、第139頁、第145頁），且為兩造所不爭執，此部分事實
14 自可認定。

15 (二)、兩造之勞動契約依勞動基準法第14條第1項第5款規定，於11
16 4年8月31日終止

17 按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：...五、
18 雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞動基準法第14條第1項
19 第5款定有明文。查本件被告未於約定之114年8月10日給付
20 原告114年7月薪資，屢經原告催促，均未給付一情，為兩造
21 所不爭執，且有前開原告提出之對話紀錄可證，是原告據此
22 依據上開規定終止雙方勞動契約，自屬有據。被告固以其係
23 因上包工程遭終止，導致資金短期凍結，帳戶遭凍結而無法
24 順利支薪，並非惡意欠薪，並提出被告公司函等件為憑（見
25 本院勞簡卷第141頁至第175頁），惟此至多僅足證明被告積
26 欠原告薪資之緣由，然仍未能解免被告應按期給付薪資之
27 責，是被告此部分所辯自難為其有利之認定。又原告因被告
28 積欠薪資，而於114年8月29日告知被告將依勞動基準法第14
29 條規定，於114年9月1日起終止兩造間勞動契約，為被告所
30 知悉，有前開對話紀錄及被告提出之終止契約通知可憑（見
31 本院勞簡卷第35頁、第145頁），兩造間之勞動契約於114年

01 8月31日終止，應足認定。

02 (三)、原告請求被告給付薪資差額122,290元，為有理由

03 1. 按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月
04 至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按
05 件計酬者亦同。雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工
06 資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應
07 保存5年，勞動基準法第23條定有明文。所謂工資，依勞基
08 法第2條第3款規定，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工
09 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式
10 給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。又按勞工
11 請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義
12 務。勞動事件法第35條亦有明文。參酌勞動事件法第35條之
13 立法說明謂：於勞工請求之事件，可資判斷兩造爭執事實之
14 文書，若係依相關法令為雇主所應備置者（如勞基法第23條
15 之工資清冊），應屬民事訴訟法第344條第1項第5款之文
16 書，故明定雇主有提出該文書之義務。

17 2. 查原告主張其自114年2月起至114年8月之每月實領薪資均為
18 76,145元，是其114年7月、8月薪資總計為152,290元【計算
19 式：76,145元 \times 2=152,290元】，為被告所否認，並以原告
20 約定薪資應以薪資清冊為憑，而為每月74,145元等語置辯，
21 有新北市政府勞資爭議調解紀錄可參（見本院勞簡卷第33
22 頁、第128頁）。然參以被告提出之原告114年7月、8月薪資
23 清冊，即為每月76,145元（見本院勞簡卷第133頁），核與
24 原告提出之薪資帳戶交易明細相符（見本院勞簡卷第17
25 頁），且被告亦未提出任何事證以證其所述為真，是原告主
26 張應與實情相符，堪以認定。

27 3. 參以原告114年7月、8月間薪資總計為152,290元，扣除被告
28 於114年8月28日業已給付30,000元，被告尚積欠原告薪資差
29 額為122,290元【計算式：152,290元 $-$ 30,000元=122,290
30 元】，原告依前揭規定，請求被告給付薪資差額122,290
31 元，自屬有據。

01 (四)、原告請求被告給付資遣費於21,574元範圍內，為有理由

02 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
03 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
04 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
05 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
06 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，勞工退休金條例
07 第12條第1項定有明文。又所稱「以比例計給」於未滿1年之
08 畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。

09 2. 查原告自114年2月8日起受雇於被告，於114年8月31日依勞
10 動基準法第14條第1項第5款終止兩造勞動契約，業據認定如
11 前，是原告請求被告給付資遣費，自屬有理，被告主張原告
12 係屬自願離職，無從給付資遣費，尚非可採。而原告自114
13 年2月8日起至114年8月31日止，工作年資為6月23日，新制
14 年資基數為17/60，又其受雇期間薪資均為76,145元，自為
15 其月平均工資，據此計算，原告可得請求之資遣費應為21,5
16 74元【計算式： $76,145 \text{元} \times 17 \div 60 = 21,574.4 \text{元}$ ，小數點以下
17 四捨五入】，逾此範圍之請求則無理由。

18 (五)、原告請求被告給付勞工退休金差額27,275元，為有理由

19 1. 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
20 勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退
21 休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例
22 第6條第1項、第14條第1項定有明文。又，依同條例第31條
23 第1項規定，雇主未依該條例規定按月提繳或足額提繳勞工
24 退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。
25 該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例
26 第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主
27 未依該條例規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減
28 損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損
29 害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償（最高法
30 院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

31 2. 查原告受雇於被告期間之薪資為76,145元，此據認定如前，

01 是其勞工退休金投保級距為76,500元，有勞工退休金月提繳
02 工資分級表可輔（見本院勞簡卷第115頁），是被告自114年
03 2月至8月按月應為原告提繳之勞工退休金為4,590元【計算
04 式：76,500元x6%=4,590元】，總計應提繳金額應為32,13
05 0元【計算式：4,590元x7=32,130元】，然被告於僱用原告
06 期間，僅於114年2月、3月分別為原告提繳2,107元、2,748
07 元，即未為原告提繳，此觀原告提出之勞工退休金個人專戶
08 明細資料可證（見本院勞簡卷第215頁至第219頁），是原告
09 請求被告給付勞工退休金差額27,275元【計算式：32,130
10 元-2,107元-2,748元=27,275元】，則屬可採。被告固就原
11 告之勞工退休金差額部分，業已向相關單位申請分期付款，
12 然此部分顯未提出任何事證以佐其說，亦與前開原告提出之
13 勞工退休金個人專戶明細資料未合，自非可採。

14 (六)、原告請求被告開立非自願離職證明，為有理由

15 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
16 代理人不得拒絕；又本法所稱非自願離職，指被保險人因投
17 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動
18 基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事
19 之一離職，勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項分
20 別定有明文。查本件原告既依勞動基準法第14條第1項第5款
21 終止兩造間勞動契約，參以前開說明，自屬非自願離職，原
22 告請求被告開立非自願離職證明，即屬有據，應予准許。

23 (七)、原告請求被告給付勞工保險費暨滯納金1,145元，為無理由

- 24 1. 按投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續
25 者，按自僱用之日起，至參加保險之前1日或勞工離職日止
26 應負擔之保險費金額，處4倍罰鍰。勞工因此所受之損失，
27 並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之，勞工保險
28 條例第72條第1項定有明文。核其條文所指勞工因此所受之
29 損失應由投保單位賠償，應為勞工依該條例規定如可請求勞
30 工保險理賠，卻因投保單位未為其辦理投保，致其無法請求
31 保險理賠而受有損失時，可依該條例規定給付標準計算之金

01 額，向投保單位請求賠償之，並非指投保單位原應繳交之保
02 險費，因未繳交而應賠償勞工之情形。

03 2. 查，原告受僱於被告期間，被告並未為原告繳納其於114年3
04 月1日起至114年8月31日止之勞工保險費一事，固有原告提
05 出之勞動部勞工保險局保險費暨滯納金繳款單、勞動部勞工
06 保險局115年4月1日保費欠字第11513200870號函可證（見本
07 院勞簡卷第113頁、第203頁），雖可認定。惟原告並未於任
08 職期間發生可請領保險給付之情形，自無因被告未為投保，
09 致其無法請領而受有損失之結果，尚不符合上開法條規定之
10 要件，且投保單位繳納保險費之對象為勞工保險局，被告縱
11 有未依原告實際薪資而繳納保險費，其中差額保險費繳納之
12 對象亦應為勞工保險局，而非原告，參以前開說明，原告自
13 無此差額保險費之請求權。故原告主張被告未為其投保勞工
14 保險，請求被告給付勞工保險費暨滯納金1,145元，顯非適
15 法，不應准許。

16 (八)、原告請求被告給付113年之年終獎金76,145元，為無理由

17 1. 按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另
18 有約定者，不在此限，勞動基準法第22條第2項定有明文。
19 所謂「工資」，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、
20 薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付
21 之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此觀勞
22 動基準法第2條第3款之規定即明。而所稱「其他任何名義之
23 經常性給與」，係指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、
24 特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常
25 性獎金暨春節、端午節、中秋節給與之節金以外之給與，勞
26 動基準法施行細則第10條第2款、第3款亦定有明文。

27 2. 查原告自承其係於114年2月8日始受僱於被告，則原告請求
28 被告給付113年之年終獎金，當非可採，被告此部分所辯，
29 尚非無據。況查，「年終獎金」已明文排除在勞動基準法第
30 2條第3款所指之「經常性給與」以外，非屬工資之性質，此
31 觀上揭勞動基準法施行細則第10條，即可明知，是原告請求

01 被告給付年終獎金，自無理由。原告雖以此部分為被告所應
02 允，然細觀兩造間之對話紀錄僅見被告稱「我無法給大家一
03 個年終獎金，來年我一定補償大家」，原告答以「當務之急
04 先將組織架構建立完整 其他的將來努力再說」，其後被告
05 復告知原告「我也有點難處發不出年終獎金，（年中）時我
06 再補給你好嗎」等（見本院勞簡卷第91頁至第93頁），可知
07 被告並未確實告知給付之時點及金額究係為何，原告主張其
08 確有對被告請求年終獎金為76,145元之理，實非可採。且縱
09 認被告確有應允，此部分亦屬單純贈與性質之恩惠性給予，
10 則於給付前被告撤銷其贈與，亦非法所不許，是原告此部分
11 主張自無可參。

12 (九)、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
13 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
14 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
15 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
16 相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限
17 者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，應付利息之債務，
18 其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法
19 第229條、第203條分別定有明文。查原告請求薪資差額、資
20 遣費及勞工退休金差額，及自民事準備狀繕本送達翌日起至
21 清償日止，按年息5%計算之利息，然查原告並未寄送繕本
22 予被告（見本院勞簡卷第128頁），則其利息起算日當應以
23 原告告知被告其擴張訴之聲明之言詞辯論期日即115年3月10
24 日翌日起算，並按週年利率5%計算之利息，請求為有理
25 由，逾此部分，應予駁回。

26 四、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約及勞動基準法第19條、
27 第23條、勞工退休金條例第6條第1項、第12條第1項、第14
28 條第1項、第31條第1項、就業保險法第11條第3項等規定，
29 請求被告給付薪資差額122,290元、資遣費21,574元、勞工
30 退休金差額27,275元及自115年3月11日起按週年利率5%計
31 算之利息，並開立非自願離職證明，均屬有理，應予准許，

01 其逾此範圍之請求，並無依據，應予駁回。原告給付勞工保
02 險費暨滯納金及年終獎金，均無理由，應予駁回。

03 五、未按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權
04 宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
05 請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、
06 第2項所明定。本判決主文第1項為被告即雇主敗訴之判決，
07 爰依據前開規定，依職權為假執行及免為假執行之宣告。就
08 命被告開立非自願離職證明，因非屬財產權之請求，自無假
09 執行之適用；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附
10 麗，應予駁回。

11 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提
12 證據，經本院斟酌後，認核與判決結果不生影響，爰不逐一
13 論述，併此敘明。

14 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

15 中 華 民 國 115 年 5 月 21 日
16 勞 動 法 庭 法 官 吳 逸 儒

17 以上正本係照原本作成

18 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
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 115 年 5 月 21 日
21 書 記 官 王 顥 儒