

臺灣新竹地方法院民事判決

112年度勞訴字第17號

原告 黃泓軒

被告 聯合生物製藥股份有限公司

法定代理人 王長怡

訴訟代理人 孫潤本

沈珍芙

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年7月20日辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應開立載明原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為民國112年2月9日、離職原因為非自願離職(勞動基準法第14條第1項第5款)之服務證明書予原告。

二、被告應給付原告新臺幣壹拾捌萬貳仟零伍拾陸元，及其中新臺幣肆萬柒仟柒佰元部分自民國112年1月31日起；其餘新臺幣壹拾叁萬肆仟叁佰伍拾陸元部分自112年2月24日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告應提撥新臺幣叁仟柒佰伍拾壹元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第二項得假執行。但被告如於假執行程序實施前以新臺幣壹拾捌萬貳仟零伍拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第三項得假執行。但被告如於假執行程序實施前以新臺幣叁仟柒佰伍拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)、原告自民國107年10月1日起，與被告聯合生物製藥股份有限

01 公司（下稱：被告公司）成立勞動契約，受被告公司指派其
02 勞務提供地為被告之新竹生醫園區分公司（下稱：被告公司
03 新竹生醫分公司）擔任臨床開發部之資深助理研究員，並約
04 定每月薪資為新臺幣（下同）42,000元，並於每月底最後一
05 個工作日給付當月薪資。原告於被告公司新竹生醫分公司主
06 要承接公司內部新藥開發計畫或是外部委託計畫藥物的藥理
07 及毒理實驗設計，分析方法開發，並撰寫報告申請臨床實驗
08 核可等。嗣後被告陸續調整原告薪資，自110年10月起，原
09 告每月工資為47,700元。惟於112年1月起，被告即未給付工
10 資，遲至同年2月仍未說明何時給付工資，是原告始於同年
11 月6日向被告提出擬於同年9月9日終止勞動契約；同日另外寄
12 發郵局存證信函請求被告於函到5日內給付薪資、資遣費與
13 非自願離職證明等法定項目，該函於同年7月7日送達被告處
14 所。嗣原告與被告公司於同年9月9日辦理終止勞動契約之被
15 告公司流程，經被告公司發給相關離職證明文件，其中離職
16 原因載明勞動基準法（下稱：勞基法）第14條第1項，未結
17 特休則尚有81小時。原告另於同年13日向主管機關申請勞
18 動調解，並於同年3月13日召開勞資爭議調解，惟被告仍無
19 意願給付原告所欠薪資與資遣費及非自願離職證明，原告迫
20 於無奈，爰提起本訴。

21 (二)、被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字
22 號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為112年2月9
23 日、離職原因為非自願離職（勞基法第14條第1項第5款）之
24 服務證明書予原告：

25 被告公司於112年1月起即未按時給付薪資，縱經原告通知、
26 調解後仍未給付，是被告業已構成勞基法第14條第1項第5款
27 「雇主不依勞動契約給付工作報酬」之情，原告本得據此不
28 經預告終止其與被告之勞動契約，並依照勞基法第19條、就
29 業保險法第11條等規定，請求被告開立非自願離職證明書，
30 而該證明書之內容應符合實際之離職原因與就職期間，乃屬
31 自明之理，自不待言。

01 (三)、被告應給付原告182,056元之工資、資遣費與未結特休工
02 資，及其中47,700元部分自112年1月31日起至清償日止，與
03 剩餘之134,356元部分自112年2月24日至清償日止按週年利
04 率5%計算之遲延利息：

05 1、兩造間勞動關係存在乙節，為兩造所不爭執，且原告之勞保
06 記錄亦足證原告確實於112年2月9日以前為被告之勞工。惟
07 被告公司本應依照習慣，於112年1月31日給付原告1月份之
08 整月工資47,700元，並於同年2月24日給付2月原告工作9日
09 之工資共14,310元（計算式： $9 \times 47,700 / 30 = 14,310$ ），然被
10 告公司收受存證信函至今仍未給付原告所欠之工資。是原告
11 依照民法第482條、第486條請求所欠工資，應屬可採。又被
12 告本應於112年1月31日給付原告47,700元之工資，然被告於
13 112年2月13日受原告以存證信函催告後仍未給付，是依照民
14 法第229條規定，被告於112年2月1日起已陷47,700元之工資
15 給付遲延責任；而被告本應於112年2月24日給付原告14,310
16 元確未為給付，業已陷遲延責任，爰請求被告給付所欠工資
17 合計62,010元，及其中47,700元部分自112年1月31日起至清
18 償日止，及其中14,310元部分自112年2月24日起至清償日
19 止，按週年利率5%計算之遲延利息。

20 2、次查，原告於107年10月1日起至112年2月9日止擔任被告之
21 資深助理研究員，總年資為4年4月9日，即4年4.3個月，依
22 照勞工退休金條例第12條第1項規定計算，被告公司應發給
23 原告之資遣費共103,947元【計算式： $47,700 \times 0.5 \times [4 + 4.3 / 2]$ 】，故原告於112年2月7日催告請求被告於5日內支付上開
24 資遣費，然被告未為給付，業已違反勞工退休金條例第12條
25 第2項所定應於勞動契約終止後30日內給付之強行規定。又
26 查，原告於112年2月9日終止勞動契約時，經被告承認尚有8
27 1小時之未結特休假，被告亦尚未依勞基法第38條第4項規
28 定，給付原告未結特休假之工資共16,099元（計算式： $81 \times 47,700 / 30 / 8$ ）。被告公司就上開資遣費與未結特休工資之給
29 付均已陷給付遲延，是原告得請求依照週年利率5%計算之
30
31

01 遲延給付利息，然原告亦了解一般公司行政運作，會同時給
02 付最後月工資、資遣費與未結特休工資，同時為利縮減爭
03 點，是原告於茲請求資遣費及未結工資共120,046元（計算
04 式：103,947+16,099），與自112年2月24日起至清償日止，
05 按週年利率5%計算之遲延利息。

06 3、綜上所述，被告應給付原告182,056元之工資與資遣費，及
07 其中47,700元部分自112年1月31日起至清償日止，與剩餘之
08 134,356元部分自112年2月24日至清償日止按週年利率5%計
09 算之遲延利息。

10 (四)、被告公司應提撥3,751元至原告於勞動部勞工保險局設立之
11 勞工退休金個人專戶：

12 原告工資為47,700元，就112年1月份及2月份部分被告為提
13 撥者，全月者為1月，非全月者為2月(9日)，被告本應分別
14 提撥1月之2,892元及2月之859元（計算式：47,700×6%×9/3
15 0），共計3,751元至原告勞工退休金專戶。惟查，被告尚未
16 提撥剩餘之3,751元至原告退休金專戶，致原告受有退休金
17 專戶缺額之損害，且被告應給付卻未給付原告退休金專戶數
18 額業已構成無法律上原因受有利益，原告自得依照民法第17
19 9條之規定與勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求被告
20 公司提撥3,751元至原告退休金專戶等語。

21 (五)、並聲明：

22 1、被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字
23 號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為112年2月9
24 日、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

25 2、被告應給付原告182,056元，及其中47,700元部分自112年1
26 月31日起至清償日止，與剩餘之134,356元部分自112年2月2
27 4日至清償日止按週年利率5%計算之遲延利息。

28 3、被告應提撥3,751元至原告於勞動部勞工保險局設立之退休
29 金專戶。

30 4、如受有利判決，願供擔保請准宣告假執行。

31 二、被告公司則以：

01 (一)、被告並未有無故不給付薪資之情事，且原告已受領薪資，是
02 其主張依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契
03 約，並請求被告公司給付薪資，均無理由：

04 1、被告之總公司位於新竹縣湖口鄉，另設有新竹生醫分公司。
05 詎料，於111年底被告公司發生經營權爭執之際，新竹生醫
06 分公司之人員即拒絕提供分公司人員之出勤紀錄，亦拒絕依
07 被告公司之指示提供勞務，經被告公司於112年1月31日及2
08 月1日通知請新竹生醫分公司之人員(含原告)於2月3日返回
09 湖口總公司辦公室辦公，並報告其出勤狀況及工作情形，以
10 便正確計算員工薪資，2月3日同為新竹生醫分公司之員工返
11 回總公司報到並述職，當日下午三點即領到1月份薪資，惟
12 原告接獲被告公司上述通知後均置之不理，拒絕向被告公司
13 報告其出勤狀況及工作情形，亦拒絕向被告說明並協助確認
14 此等事實，則受僱人未依約依僱用人之指示提供勞務，僱用
15 人依法自得拒絕給付報酬，故被告公司暫未給付原告薪資，
16 並無可歸責之情事。準此，原告於112年2月7日始寄發存證
17 信函略謂其業以雇主未依約給付薪資為由，於同年月6日主
18 張依勞基法第14條第1項第5款規定自同年2月9日起終止兩造
19 間勞動契約云云，自無理由。

20 2、又依民法第311條第1項規定：「債之清償得由第三人為之。
21 但當事人另有訂定或依債之性質不得由第三人清償者，不在
22 此限」，是受僱人之薪資於性質上，並無不得由第三人清償
23 之情事。依被告公司職工福利委員會112年5月10日會議紀錄
24 內容可知，被告公司新竹生醫分公司之人員似已由被告公司
25 之控股母公司開曼聯生藥公司給付原告薪資，且原告亦列於
26 已給付薪資員工名單內，表示原告已從開曼聯生藥公司領取
27 應有之薪資。縱認開曼聯生藥公司與被告公司在法律上係屬
28 不同之法人，原告倘已受領由開曼聯生藥公司代為給付之薪
29 資，其債權即已因清償而消滅，原告亦不得再向被告公司重
30 複請求給付。被告公司已提出福委會會議紀錄及領薪清冊作
31 為證據，如原告否認，自應由原告負舉證之責任。

01 (二)、原告拒絕依被告公司通知至湖口總公司報到，已違反勞動契
02 約與被告公司工作規則情節重大，被告公司依勞基法第12條
03 第1項第4款、第6款規定，已於112年1月1日終止兩造間之勞
04 動契約，被告公司自得拒絕給付原告報酬：

05 1、104年12月16日新增之勞基法第10條之1規定，固無明文規定
06 客觀之標準俾以判斷工作地點是否過遠，然參照就業服務法
07 與就業保險法相關法令均規定對於就業地點與原日常居住處
08 所距離「30公里」以上者，給予一定之補助或津貼，應可認
09 就業地點與原日常居住處所距離未達「30公里」以上者，通
10 常尚不符所謂「調動工作地點過遠」之情事。再依被告公司
11 工作規則第14條有關調動之規定，被告公司原本工作規則規
12 定即得調動勞工之工作，況被告公司於通知原告至湖口總公
13 司報告時，即已承諾將給予交通之協助，自己符合勞基法第
14 10條之1規定之原則，原告拒絕被告公司調動工作，顯無理
15 由。況且依上述工作規則，員工對於工作調動倘有正當理由
16 時，應於通知日起3日內向被告公司申請覆議，惟原告均未
17 提出覆議之申請，殊不得於事後恣意主張調動工作有欠合
18 理。另原告或謂其於112年2月3日至湖口總公司報到時，基
19 於人身安全之考量，無法進入公司會談云云，然其並未提出
20 任何證據證明有所謂人身安全之問題，且依當天按照通知
21 報到之員工與其他同事毫無任何人遭受人身迫害，完全沒有
22 原告所指限制進出之情事，原告等顯係受第三人煽惑而拒絕
23 進入被告湖口總公司報到，是原告此節主張洵無所據。

24 2、從而，原告於其單方主張終止勞動契約前，並無向被告公司
25 提供出勤紀錄及交付任何工作報告，僅單方面向第三人掌控
26 之竹北生醫分公司之主管申請離職，並未向被告公司提出離
27 職申請。依民法第482條規定，原告對被告公司最主要的給
28 付，乃為被告公司服勞務，惟原告於本事件中，自始至終均
29 一再否認被告公司法定代表人甲○○行為之合法性，拒絕按
30 被告公司法定代表人甲○○指示服勞務，拒絕向被告公司說
31 明他們有沒有上班、拒絕向被告公司說明他們目前在做什

01 麼、更拒絕向被告公司提供他們現在所完成之工作，顯已違
02 反受僱人最基本之義務，自可認違反勞動契約情節重大，灼
03 然至明。再查，原告對被告之返回通知均置之不理，不但已
04 違反雙方間之勞動契約與工作規則，且直至同年2月9日均未
05 至被告湖口總公司報到上班，期間亦未依相關規定辦理請假
06 手續，被告公司乃於2月10日再次通知原告於2月16日前至公
07 司說明，然原告仍未出席說明，被告公司迫不得已，乃依工
08 作規則第2章第11條第1項第6款及勞動基準法第12條第1項第
09 4款及第6款之規定，自112年1月1日起終止兩造間之勞動契
10 約，被告公司自得拒絕給付原告報酬等語，資為抗辯，並聲
11 明：

12 (1)原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

13 (2)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

14 三、原告於107年10月1日與被告公司成立勞動契約，擔任臨床開
15 發部之資深助理研究員，工作內容主要承接公司內部新藥開
16 發計畫或是外部委託計畫藥物的藥理及毒理實驗設計，分析
17 方法開發，並撰寫報告申請臨床實驗核可，並受被告公司指
18 派其勞務提供地為被告公司新竹生醫分公司，自110年10月
19 起兩造約定原告每月薪資為47,700元，被告公司並於每月底
20 最後一個工作日給付當月薪資等情，業據原告提出其勞工保
21 險投保及最新異動紀錄資料、土地銀行帳戶明細資料等件為
22 證（詳本院卷第27頁至第29頁），復有本院依職權調取原告
23 勞工保險投保資料表在卷可稽（詳本院卷第61頁），且為兩
24 造所不爭執，堪信為真實。

25 四、本院之判斷：

26 原告主張被告公司未依勞動契約給付原告工作報酬，其依勞
27 基法第14條第1項第5款規定，已於112年2月9日合法終止兩
28 造間勞動契約，爰請求被告公司給付182,056元之工資、資
29 遣費與未結特休工資，另應提撥3,751元至原告於勞動部勞
30 工保險局設立之勞工退休金個人專戶，並開立非自願離職之
31 服務證明書予原告等情，則為被告公司所否認，並以前詞置

01 辯。茲就本件兩造爭執之點，分述如下：

02 (一)、原告主張被告公司未依勞動契約給付原告工作報酬，其依勞
03 基法第14條第1項第5款規定，已於112年2月9日合法終止兩
04 造間勞動契約，為有理由：

05 1、按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止契
06 約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。次按勞工違反勞動
07 契約或工作規則，情節重大者；或無正當理由繼續曠工三
08 日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止契約，
09 勞基法第12條第1項第4款、第6款亦分別定有明文。

10 2、原告主張被告公司未依兩造間之勞動契約給付其薪資乙節，
11 固為被告公司所不否認，惟辯稱因公司於111年底發生經營
12 權爭執，其業於112年2月1日通知原告於同年2月3日起應返
13 回被告湖口總公司辦公並向其報告出勤狀況及工作情形，然
14 原告均置之不理，則原告拒絕其調動工作，並未依其指示提
15 供勞務，違反勞動契約、工作規則情節重大，其自得依勞基
16 法第12條第1項第4款、第6條規定，自112年1月1日起終止兩
17 造間之勞動契約，並拒絕給付原告薪資報酬云云。經查：

18 (1)原告與被告公司間自107年10月1日起成立勞動契約，嗣經被
19 告公司指派原告勞務提供地為被告公司新竹生醫分公司乙
20 節，業如前述，又按經理人係公司章程定、任意、常設之輔助
21 業務執行機關，在執行其職務範圍內，亦為公司之負責人
22 (參見公司法第8條第2項規定)，且在貫徹公司所有與經營
23 分離後，實際負責公司經營之機關，亦為經理人，而非董事
24 或董事會，此由公司法第31條第2項明定經理人在公司章程
25 或契約規定授權範圍內，有為公司管理事務及簽名之權即可
26 得知，觀諸被告公司所稱公司內部於111年底發生經營權爭
27 執之情事起，迄至原告於112年2月9日提出離職申請書止期
28 間內，被告公司新竹生醫分公司之經理均登記為訴外人林淑
29 菁，此有本院於112年6月16日依職權查詢被告公司新竹生醫
30 分公司之商工登記公示資料在卷可佐（詳本院卷第181
31 頁），可知被告公司新竹生醫分公司之經理人於111年底至1

01 12年2月間均登記為林淑菁迄未變動，則原告認被告新竹生
02 醫分公司係由訴外人林淑菁代表被告公司實際負責管理該分
03 公司業務，要非無憑。又公司經營權之紛爭在循司法途徑確
04 認釐清前，員工顯難究明最終取得公司經營權歸屬者，僅能
05 信任公司登記事項揭露之外觀，此參公司法第12條規定：
06 「公司設立登記後，有應登記之事項而不登記，或已登記之
07 事項有變更而不為變更之登記者，不得以其事項對抗第三
08 人。」，故原告認被告新竹生醫分公司既登記訴外人林淑菁
09 為分公司經理迄今，則原告在被告新竹生醫分公司任職期
10 間，即應受代表被告公司管理事務之林淑菁指揮監督服勞
11 務，並聽從其業務上相關指示，亦非無據。再者，原告於11
12 1年12月12日起至112年2月9日止，任職於被告公司新竹生醫
13 分公司期間均有按時出勤等情，有原告提出上開任職期間之
14 打卡紀錄在卷可查(詳本院卷第253頁)，並經證人即原告任
15 職被告公司期間主管乙○○於本院112年7月20日言詞辯論期
16 日到庭證述明確(詳本院卷第262頁)，應認原告上開出勤
17 期間提供勞務，進行臨床開發研究成果亦歸屬於被告公司，
18 則被告公司辯稱原告未依其指示提供勞務，其得拒絕給付原
19 告薪資云云，亦難憑採。

20 (2)被告公司雖辯稱原告未依其指示調動，違反工作規則情節重
21 大云云，惟按工作場所及應從事之工作有關事項，為勞動契
22 約應依勞基法有關規定約定之事項，勞基法施行細則第7條
23 第1款定有明文。上開事項之變更，自應由勞資雙方自行商
24 議決定之。詳言之，工作場所及從事之工作有關事項，應於
25 勞動契約內訂定之，嗣後資方如因業務需要而變動勞方之工
26 作場所及工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約
27 定外，資方應依誠信原則為之，否則應得勞方之同意始得為
28 之(最高法院77年度台上字第1868號判決意旨參照)。而參
29 以證人乙○○於本院112年7月20日言詞辯論期日到庭結證
30 稱：「我有看到原告112年2月3日當天有去湖口總公司外
31 面，但沒有進到公司裡面。當時因經營權的紛爭，湖口管理

01 層會希望竹北同仁在2月3日到湖口總公司報到，釐清一些1
02 月份工作的內容及出勤狀況後就會發放1月的薪資給同仁，
03 但當時滿多竹北同仁認為我1月份都有認真工作，出缺勤記
04 錄在人事都有，湖口公司還是應先發放薪資給我們，至於
05 是否要去湖口上班，還要再協商，但湖口總公司認為竹北同仁
06 不要有意見，所以就變成有些爭執，但同仁認為不應將1月
07 份的薪資當作去湖口上班的籌碼」等語（詳本院卷第263
08 頁），可知被告公司所為調動工作地點乙節既未與原告進行
09 有關商洽達成合意，尚非適法，是被告公司以原告未依指示
10 調動進行報到為由，主張依勞基法第12條第1項第4款、第6
11 款規定終止勞動契約，即屬無據。

12 3、被告公司復辯稱原告之薪資業由開曼聯生藥公司代為給付云
13 云，然觀以被告公司提出為佐證之被告公司職工福利委員會
14 會議紀錄與電子郵件紀錄（詳本院卷第163頁至第172頁），
15 與會人員雖稱現由開曼聯生藥公司代為給付員工乙節，惟該
16 次會議紀錄時間係於112年5月10日，難以推敲1月薪資發放
17 情事，且該電子郵件內容僅提出福利金發放事宜，亦未提及
18 有關1月薪資發放乙事，尚無足認定原告1月份之薪資業經開
19 曼聯生藥公司代為給付。參以本院依被告聲請向被告公司新
20 竹生醫分公司函詢有無發放原告於112年1月薪資一事，亦經
21 該分公司函覆：以該分公司而言，並無支付原告112年1月薪
22 資等情（詳本院卷第229頁），則被告公司既未提出其他具體
23 事證以佐證原告已收到112年1月薪資，則被告公司辯稱原告
24 之薪資業經第三人代償，原告不得向被告公司請求薪資報酬
25 云云，自難憑採。

26 4、從而，被告公司既未依勞動契約給付原告1月份薪資報酬，
27 而原告均有按勞動契約約定給付勞務，則原告依勞基法第14
28 條第1項第5款規定，不經預告終止兩造間勞動契約，自屬有
29 據，被告公司辯稱其得依勞基法第12條第1項第4款、第6條
30 規定，自112年1月1日起終止兩造間之勞動契約云云，即屬
31 無據。而原告就其於112年2月9日終止兩造間勞動契約之意

01 思表示，業於112年2月7日經原告以存證信函送達被告公
02 司，有存證信函及其收件回執影本在卷可查（詳本院卷第31
03 頁至第33頁、第255頁至第257頁），是兩造間勞動契約於11
04 2年2月9日經原告合法終止乙節，洵堪認定。

05 (二)、原告依民法第482條、第486條、勞工退休金條例第12條第1
06 項、勞基法第38條第4項規定，請求被告公司給付工資62,01
07 0元、資遣費103,947元、未結特休工資16,099元，及其中4
08 7,700元部分自112年1月31日起至清償日止，與剩餘之134,3
09 56元部分自112年2月24日至清償日止按週年利率5%計算之
10 遲延利息，為有理由：

11 1、按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定期限內
12 為他方服勞務，他方給付報酬之契約」；「報酬應依約定之
13 期限給付之」；「工資應全額直接給付勞工」，民法第482
14 條、第486條、勞基法第22條第2項前段。經查，兩造間勞動
15 契約迄至112年2月9日始經原告合法終止，而原告自112年1
16 月起至112年2月9日止均有向被告公司給付勞務，業如前
17 述，則原告依前揭規定，請求被告公司給付薪資，自屬有
18 據。從而，依原告每月薪資47,700元計算，原告請求1月份
19 之整月薪資47,700元及2月原告工作9日之薪資14,310元（計
20 算式： $9 \times 47,700 / 30 = 14,310$ ），合計62,010元，當屬有據。

21 2、次按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工
22 作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條
23 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
24 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
25 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
26 平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定」，勞工退休金
27 條例第12條第1項定有明文。經查，兩造間勞動契約於112年
28 2月9日經原告依勞基法第14條第1項第5款規定為終止，原告
29 自得依前揭規定向被告公司請求給付資遣費。從而，以原告
30 每月薪資為47,700元，其自107年10月1日起至112年2月9日
31 止，工作年資共計4年4個月又9天，勞退新制資遣費基數為

01 【2+43/240】 【新制資遣基數計算公式：〈4年+(4個月+9
02 日/30日)÷12〉÷2=2+43/240】，是原告請求被告公司給付資
03 遣費103,947元【計算式：47,700元×(2+43/240)=103,947
04 元，元以下四捨五入，下同】，自屬有據。

05 3、又按「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
06 數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方
07 協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍
08 未休之日數，雇主應發給工資」，勞基法第38條第4項定有
09 明文。經查，原告於112年2月9日合法終止兩造間勞動契約
10 時，尚有81小時之特別休假未休乙情，有原告員工未休假結
11 算表在卷可參（詳本院卷第39頁），復未據被告公司為爭
12 執，堪信為真實，則被告公司即應依上開規定給付原告特休
13 未休工資，故以原告每月應領薪資47,700元計算，原告請求
14 被告公司給付特休未休工資16,099元（計算式：47,700元÷3
15 0日÷8小時×81小時=16,099元），亦屬有據。

16 (三)、原告依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告公司應
17 提撥3,751元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專
18 戶，為有理由：

19 1、按「雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
20 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每
21 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
22 六」，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明
23 文。依同條例第31條第1項規定：「雇主未依該條例之規定
24 按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工
25 得向雇主請求損害賠償」。該專戶內之本金及累積收益屬勞
26 工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規
27 定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或
28 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
29 積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項
30 規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得
31 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

01 戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意
02 旨參照）。

03 2、經查，被告公司於112年1月1日起至112年2月9日止之原告任
04 職期間，依前揭規定，本應按月提繳每月工資百分之6之足
05 額勞工退休金至原告勞工退休金專戶，然被告公司未依法為
06 原告提繳勞工退休金，此有原告勞工退休金個人專戶明細資
07 料在卷可稽（詳本院卷第49頁）。是以原告每月應領薪資為
08 47,700元，依勞動部發布之提繳級距計算，被告公司應按月
09 為原告提繳2,892元之勞工退休金至原告之勞工退休金專
10 戶，故被告公司尚應提繳1月份及2月1日至9日期間之勞工退
11 休金合計3,822元【計算式： $2,892+(2,892 \times 9/28)=3,822$ 】
12 至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，則原告於茲
13 請求被告公司提繳3,751元，自當准許。

14 (四)、原告依勞基法第19條規定，請求被告公司開立載明原告姓
15 名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日
16 期，暨記載離職日期為112年2月9日、離職原因為非自願離
17 職之服務證明書予原告，為有理由：

18 1、按「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
19 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、
20 第13條但書、第14條及第30條規定各款情事之一離職」；
21 「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主不得
22 拒絕」，就業保險法第11條第3項、勞基法第19條分別定有
23 明文。

24 2、經查，兩造間勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第5款規
25 定終止，原告既符合就業保險法第11條第3項所稱「非自願
26 離職」而終止契約，其請求被告公司發給非自願離職之服務
27 證明書，自屬有據。又勞基法第19條及其施行細則雖未載明
28 服務證明書之應記載事項，惟參酌就業保險法第25條第4項
29 所定有關離職證明文件所應記載事項包括「申請人姓名、投
30 保單位名稱及離職原因」，是原告請求被告開立載明原告姓
31 名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日

01 期，暨記載離職日期為112年2月9日、離職原因為非自願離
02 職之服務證明書予原告，自有理由。

03 五、綜上所述，原告依民法第482條、第486條、勞工退休金條例
04 第12條第1項、勞基法第38條第4項規定、勞工退休金條例第
05 31條第1項、勞基法第19條等規定，請求被告公司給付182,0
06 56元之工資、資遣費與未結特休工資，及其中47,700元部分
07 自112年1月31日起；其餘134,356元部分自112年2月24日
08 起，均至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，另應
09 提撥3,751元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金
10 個人專戶，並開立非自願離職之服務證明書予原告，均有理
11 由，應予准許。

12 六、末按「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依
13 職權宣告假執行」；「前項情形，法院應同時宣告雇主得供
14 擔保或將請求標的物提存而免為假執行」，勞動事件法第44
15 條第1項、第2項定有明文。本判決主文第二項、第三項係既
16 屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依上開規定依
17 職權宣告假執行，並宣告被告公司得預供擔保免為假執行。
18 原告雖陳明願供擔保聲請宣告假執行，然其聲請僅係促使法
19 院為職權之發動，爰不另為假執行准駁之諭知，併此敘明。

20 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
21 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此
22 敘明。

23 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

24 中 華 民 國 112 年 8 月 4 日
25 勞 動 法 庭 法 官 王 佳 惠

26 以上正本係照原本作成。

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 112 年 8 月 4 日
30 書 記 官 黃 伊 婕