

臺灣士林地方法院民事判決

110年度勞訴字第49號

原告 吳志強

被告 健新食品有限公司

法定代理人 黃國樑

訴訟代理人 蔡皇其律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年12月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍拾柒萬壹仟壹佰柒拾元。

被告應提撥新臺幣玖仟零玖拾參元至原告勞工局勞退金個人專戶內。

被告應開立非自願離職證明書給原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之四十三，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行，但被告分別以新臺幣伍拾柒萬壹仟壹佰柒拾元、新臺幣玖仟零玖拾參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3款定有明文。查原告起訴時聲明第一項原請求被告給付新臺幣（下同）123萬元（本院卷一第10頁），嗣先後於民國110年9月28日、同年12月22日、111年3月9日、同年5月31日、同年7月12日、同年11月1日當庭變更前開聲明（本院卷一第138頁、第328頁、第373頁、卷二第12頁、第38頁、第162頁），最後聲明如下聲明欄所載。核其所為係擴張或減縮應受判決事項之聲明，合於上開規定，應予准許。

貳、實體方面：

01 一、原告起訴主張：

02 (一)、伊自107年1月25日至被告公司任職，擔任業務司機。被告公
03 司係從事食品代送業務，由業務司機將貨物由公司倉庫配送
04 至客戶端店面補貨上架，每位司機有固定負責的路線。伊於
05 107年2月1日至109年11月30日原是負責三峽、鶯歌區域，詎
06 被告公司副理甲○○於109年11月30日上午通知因伊違反公
07 司規定，自109年12月1日調動區域為萬華區、大安區、中正
08 區、大直，伊雖有反應調動後區域過大且為業績較差之站
09 點，不同意調動職務仍無果。伊於調動前6個月（109年6月
10 至同年11月）平均薪資為7萬4,293元，調動後3個月平均薪
11 資僅有2萬2,697元。復被告於110年3月10日向臺北市政府勞
12 動局為資遣通報後，伊於同年月16日進公司時，甲○○就叫
13 伊回家、同年月20日再來領錢，當天伊就遭退出被告公司通
14 訊軟體群組，同年4月15日又收到被告通知曠職之存證信
15 函。因被告非法解僱，伊在110年3月16日至同年月20日間有
16 明確向被告公司表示要領取工資清冊、資遣費及非自願離職
17 證明書，已有依勞動基準法（下簡稱勞基法）第14條第1項
18 第6款規定，向被告終止兩造間勞動契約之意思表示。

19 (二)、被告迄今仍積欠原告下列金額：

- 20 1. 110年3月薪資扣掉勞健保自負額後1萬9,070元尚未給付。
- 21 2. 非法調職之109年12月1日至110年3月15日薪資差額損失：伊
22 調動前半年平均月薪7萬4,505元（原告最後言詞辯論期日更
23 正為7萬4,293元，但請求金額、聲明均未調整）－調動後平
24 均月薪2萬2,697元＝5萬1,808元，5萬1,808元×3.5個月＝1
25 8萬1,328元。
- 26 3. 資遣費：調動前半年平均薪資7萬4,505元（原告最後言詞辯
27 論期日更正為7萬4,293元，但請求金額、聲明均未調整）
28 ×1.5個月＝11萬1,757元。
- 29 4. 預告日數不足之工資損失：被告依法應給予伊30日預告期
30 間，卻僅給予4日，應補給付伊26日之預告工資，即6萬4,57
31 1元（計算式：調動前半年平均薪資74,505（原告最後言詞

辯論期日更正為7萬4,293元，但請求金額、聲明均未調整)
 $\div 30 \times 26 = 64,571$)。

5. 加班費：原告有出勤之休息日、國定假日如本院卷一第463頁、第465頁所示，經扣除被告已給付之每日500元加班費，尚應給付73萬9,676元。

6. 特休未休工資：其應有34日特休，但只休2日，被告僅給付特休未休1日工資500元，應給付特休未休工資差額5萬1,996元。

7. 補提繳勞工退休金：被告於107年提繳不足額1萬9,713元。

8. 失業給付損失：伊任職期間被告未按伊實領薪資投保勞保4萬5,800元之級距，僅為伊投保3萬300元之級距，致伊申請失業給付發生差額損失11萬1,600元（計算式： $45,800 \times 0.8 - 30,300 \times 0.8 = 12,400$ ， $12,400 \times 9 = 111,600$ ）。

9. 老年給付損失：伊因前述被告高薪低保之情，將來原得請領之勞保老年給付136萬130元，僅得領取87萬2,138元，損失金額為48萬7,992元。

10. 開立非自願離職證明書。

(三)、為此，爰依兩造間勞動契約、勞基法第38條、第39條、第14條第1項第6款、同條第4項準用第17條、勞工退休金條例（下簡稱勞退條例）第12條、勞基法第16條、勞退條例第14條、第31條、就業保險法第38條第3項、勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項、就業保險法第11條、勞基法第19條之規定，提起本件訴訟。並聲明：1. 被告應給付原告176萬7,990元。2. 被告應提撥1萬9,713元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。3. 被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：

被告係因原告請假未依規定請人代班才調動其負責路線，乃合理調動，且未變更原告之薪資計算方式，此調整亦不會影響薪資收入，係原告自己不願增加站點，致其業績下降因而影響薪資，不可歸責於被告，更無從要求被告賠償調動之薪資差額損失。原告請求110年3月薪資1萬9,070元部分係因原

告後來未到公司始未為給付。原告之加班費，被告已全數依公司規定給付，且符合勞基法之規定。復被告公司計算特休係採曆年制於每年7月1日計算，就原告未休之特休日數均已按日給付500元。被告公司未於110年3月間向原告終止兩造間勞動契約，甲○○僅為負責管理司機出缺勤之員工，非被告公司負責人，無終止勞動契約之權限，係因原告工作狀態不佳，被告欲與原告於110年3月20日至律師事務所商討是否合意終止勞動契約及相關細節，因被告認為原告於討論當日應會同意，而資遣通報應於10日前為之，為免違法便先於110年3月10日通報臺北市政府勞動局，惟最終未資遣原告，亦未提供資遣相關資料予臺北市政府勞動局。被告並於110年4月9日調解時強調兩造間勞動契約尚未終止，惟原告仍於110年4月10日至同年4月13日無故曠職，被告嗣於110年4月14日寄發存證信函依勞基法第12條第1項第6款終止與原告之勞動契約，經原告於110年4月15日收受。則依同法第18條規定，被告無給付原告預告期間工資、資遣費、非自願離職證明書之義務。被告非惡意調動職務，原告亦未證明未調動路線即會有相同的薪資水準，不得以調動前之薪資作為資遣費之計算基礎。又績效獎金、業績獎金、全勤獎金不應列入工資，是縱被告應給付原告資遣費，其金額亦應為4萬4,413元。被告係依勞基法第12條第1項第6款之規定解僱原告，非就業保險法所規定非自願離職之情況，原告既無請領失業給付之權利，即無從請求給付因薪資投保額不足所致之失業給付差額。復原告未滿55歲，參加保險之年資亦未滿25年，既尚未依勞工保險條例第58條規定請領老年給付，據以計算其老年給付之平均月投保薪資即未確定，無從請求被告賠償老年給付減損之損害等語置辯。並聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告自107年1月25日起任職於被告公司，擔任貨運司機，其每月薪資為底薪加上績效獎金，原負責新北市三峽、鶯歌等地區，但於109年12月底遭調整工作區域，業績獎金驟降，

其曾於申請勞動局調解，然調解不成立，此為被告不爭執，原告主張遭被告不當調動造成薪資銳減，被告另有未足額給付加班費、特休未休工資、勞保高薪低報、勞退金提撥不足等情形，之後伊遭不法解僱，主張依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間契約，並請求被告給付薪資差額、不足之加班費、特別休假工資、勞退金提撥、資遣費、預告期間工資、失業給付、老年給付因高薪低報之損失及非自願離職證明書等。被告則否認之，以前揭情詞置辯。是以兩造爭執為終止兩造間勞動契約之事由、日期以及原告各項請求是否有據。

四、本院得心證之理由：

(一)、原告得請求薪資18萬9,604元：

1. 原告得請求110年3月薪資1萬9,070元：

原告主張被告尚未給付110年3月薪資，為被告自認，是依勞動契約，被告應給付原告薪資1萬9,070元，應屬有據。

2. 原告遭被告不當調職，原告得請求差額：

(1)勞基法第10條之1規定「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」

(2)原告與被告先前於勞動局調解時，雙方對於薪資結構並不爭執，亦即薪資為底薪2萬3,000元加上業績獎金，有調解筆錄在卷可按（本院卷一第82頁）。原告擔任被告公司之送貨司機，其工作場域除至公司倉庫取貨外，幾乎均在被告公司以外，工作內容為四處巡視自己負責的商場據點主動上架補充貨源，被告公司以業績獎金之核發確保其貨運司機能確保其上架貨物充足，以讓被告公司賺取最高利潤，並避免司機於上班時間在外虛晃，故被告公司之司機薪資主要結構為業績獎金，即負責之區域之銷貨金額攸關業務司機之薪資高低。

(3)原告擔任被告公司業務司機，至被告公司分配之據點送貨上架，原本負責三峽、鶯歌等地區，但於109年底遭調整路線，原告主張遭被告公司惡意調動薪資因此大幅調降，為被告所否認，抗辯為合法調整職務云云。證人甲○○即原告當時主管到庭證稱：（是否知道原告負責區域有調整過？）後來有調整，原告原本是跑三峽、鶯歌，大約在109年10月有調整，因為曾經發生太多次業務司機沒有請假就直接不來上班，造成客戶跟公司的困擾，所以公司有不斷跟同仁宣導，要請2天以上的長假或是要安排休假，要事先於15日前提出申請，也要有職務代理人，我記得原告當時是直接將假單放在我的桌上，上面也沒有填職務代理人，我記得同一時間也有其他同事有請假，但是他有符合請假的規定，因為原告請假未按公司規定，在原告請假的這段期間我已經有請其他同仁去支援他原本跑的站點，所以他回來後我就給他調整站點，變成萬華區、中正區與大直區，這些站點是原先支援他的點（本院卷一第450頁至第455頁）。區域調整後，原告薪資降為2萬4,621元、2萬5,102元、1萬8,190元、2萬1,587元（本院卷一第272頁、278頁、284頁、第298頁），薪資大幅下降，被告稱調整區域不會影響薪資顯非事實。被告又稱因為原告調整區域後早早返回公司，被告公司要給原告增加據點而遭原告拒絕等情，原告則稱因為被告公司調動後安排之據點，均為較小之商店，而非大型賣場，因此伊將貨物送完之後就返回公司，並非伊工作不努力所致。對照其109年6月至11月之薪資分別為7萬9,450元、8萬4,856元、9萬2,554元、7萬4,684元、7萬1,565元、4萬2,658元（本院卷一第246頁、第250頁、第254頁、第258頁、第262頁、第264頁），其之後於12月薪資驟降，主要是為業績獎金降低，甚至未達基本工資，原告固有請假不符公司規定之情狀，然被告公司規定連續2日請假需提前15日為之，惟勞工如確有請假之事由，被告公司即應准假，申請特別休假亦原則由勞工申請，被告公司認為妨礙公司業務，應依勞基法第38條規定

與勞工溝通，原告確有請假而非曠職，其未能順利安排職務代理人非必全然可歸責於原告，甲○○雖證稱沒有找職務代理人導致人力調度上困難造成被告公司人事管理不便，但原因可能是被告公司人力不足所致，是以前述情形，被告公司仍需勸導、溝通或為人力增補或設計妥適代理制度，被告公司對原告所為之調職調整，嚴重影響原告之薪資待遇，本院認為被告公司對於原告調動其負責之區域，未能提出有其業務正當性之理由，對勞工之工資條件為重大不利益調降，顯然構成不當調職。原告109年6月至11月之薪資分別為7萬9,450元、8萬4,856元、9萬2,554元、7萬4,684元、7萬1,565元、4萬2,658元，6個月平均為7萬4,295元，（計算式：79,450元+84,856元+92,554元+74,684元+71,565元+42,658元）÷6=74,295，元以下四捨五入，以下計算均同）。其109年12月至110年3月15日之薪資分別為2萬4,621、2萬5,102元、1萬8,190元、2萬1,587元（本院卷一第272頁、第278頁、第284頁、第298頁），計算共109年12月後平均薪資為2萬5,571元。原告請求因不當調動導致薪資減少，請求差額17萬534元（計算式：74,295—25,571=48,724，48,724×3.5=170,534）為有理由，逾此請求，即屬無據。

（二）、兩造終止契約之事由為：

1. 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。
2. 原告主張因被告非法終止契約，其依勞基法第14條第1項第6款終止契約，為被告否認，被告則稱係因原告曠職3日而於110年4月15日終止契約。經查，原告稱被告公司副理甲○○於110年3月16日告知不用來上班，被告公司財務亦將原告退出被告公司之群組，有其提出LINE截圖可證（本院卷一第106頁、第110頁）。且被告公司確實於110年3月10日即通報資遣原告，其通報事由為「勞基法第11條第5款」不能勝任工作，離職日期為110年3月21日，有臺北市政府勞動局111年6

01 月9日北市勞動檢字第1116062833號函可證(本院卷二第84
02 頁)。是以原告稱被告公司藉由甲○○告知於110年3月間將
03 片面資遣，與前述證據相符。被告雖辯稱是因原告配合度不
04 高，要跟原告於110年3月20日至律師事務所協商終止契約，
05 因為預計會達成意思表示合致，擔心遭罰款，故事先為資遣
06 通報云云。但倘若預計合意終止契約，何以事先為資遣通
07 報，且通報事由違勞基法第11條第5款。又被告辯稱甲○○
08 不能代表公司負責人，但除甲○○告知原告16日之後不用到
09 公司，被告公司財務亦即將原告退出公司群組，且為資遣
10 通報，若無被告公司負責人授權，被告公司之業務、財務、
11 人事承辦人員豈會均為前述行為。被告辯稱與前述證據不
12 符，不足採信。

- 13 3. 原告因被告未經原告同意，擅自更動原告工作區域，致影響
14 其薪資，之後更違法終止契約，其違反勞動契約及勞動法令
15 致損害原告權益情事，依勞動基準法第14條第1項第6款規
16 定，以被告違反勞動契約或勞工法令致損害勞工權益，原告
17 稱於110年3月16日至20日間，即有向被告終止契約之意，之
18 後更於110年4月9日進行勞動調解時業已明確請求被告給付
19 積欠加班費、資遣費、預告期間工資及非自願離職證明等，
20 應有依勞基法第14條第1項第6款規定終止與被告間勞雇關
21 係之意思表示，有該勞資爭議調解紀錄在卷(本院卷一第20
22 頁)，是原告與被告間勞動契約最遲於110年4月9日調解
23 時已終止，核屬有據。兩造間之勞動契約既於110年4月9日
24 合法終止，被告後於110年4月15日再以原告曠職三日以上為
25 由終止契約，即非適法。

26 (三)、原告得請求資遣費11萬1,757元：

- 27 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
28 資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第
29 十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二
30 十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一
31 年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計

給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文；次按工資：指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；又按平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第3款、第4款定有明文。平均工資依勞基法第2條第4款之規定，應指事由發生前之6個月平均工資，惟此係指常態之工作情況而言，始符公允；否則，雇主可於給付較少薪資後再行資遣勞工，因而可獲得短付資遣費之利益，此無論勞工於遭資遣前係自行請假，或無薪假之情形，或基於勞資雙方同意且非屬常態之情形均無不同，故關於平均工資之計算，應排除非屬常態性期間之薪資，藉以保障勞工之權益。而原告之薪資為底薪加上業績獎金、加班津貼，其業績獎金、加班津貼均為工作獲得之報酬、經常性給付，均應列入平均工資之計算，是本院認為應以原告遭不當調職前109年6月至11月平均工資作為計算基準方為適當。

2. 原告正常月薪為7萬4,295元，其自107年1月25日開始任職於被告公司至110年4月9日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為3年2個月又16天，新制資遣基數為【 $1+109/180$ 】（新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div30)\div12]\div2)$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為11萬9,285元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入，依法院辦案小工具計算）。其僅請求11萬1,757元，當無不可。

(四)、原告不得請求預告期間工資：

原告依勞基法第14條第1項第6款規定，終止本件勞動契約，請求被告給付預告工資部分云云。惟按雇主依勞基法第11條、第13條但書終止勞動契約者，未依規定給予規定期間預告，應給付預告工資，勞基法第16條第1項至第3項定有明

文，惟預告工資之給付，於勞工依勞基法第14條不經預告終
止契約時並不適用，此由勞基法第14條第4項明示僅準用同
法第17條，而未準用第16條關於預告工資之規定，即可推知
「明示其一，排除其它」之立法意旨，是勞工既不經預告終
止勞動契約，自無權再請求雇主給付預告工資之理。系爭勞
動契約係由原告依勞基法第14條第1項第6款規定主動終止乙
節，既經認定如上，則被告自無庸給付預告工資，是原告請
求被告給付預告期間工資部分，不應准許。

(五)、原告請求休息日、國定假日加班費差額10萬6,213元

1. 105年12月21日公布之勞基法第24條規定「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、依第三十二條第三項規
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。前項休息日之工作時間及工資之計
算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者
，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計
。」107年3月1日刪除第24條第3項規定。同法第39條規定
「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。又
雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依勞基
法第24條規定，應以平日工資為加給標準。而所謂平日工資
，乃勞工在每日正常工作時間所得之報酬。

2. 原告主張其任職期間加班日數如其提出之附表所示（本院卷
一第463頁至第465頁），但被告僅給付1日500元，未足額給

01 付加班費，請求被告給付差額，但被告爭執前述日期並非均
02 有加班，且被告公司給付之加班費有包括加班津貼1日500
03 元、當月超過2日以上另有加班獎金1,500元，另外有加班績
04 效獎金等，業已足額給付加班費等語置辯。經查，兩造於調
05 解均稱薪資為2萬3,000元加上績效獎金（本院卷一第82
06 頁），且被告提出之107年薪資單，被告公司給付之底薪即
07 為基本工資再加上業績獎金等，原告亦承認被告提出之107
08 年度之薪資單為正確（本院卷一第329頁）。但被告提出之1
09 08年度、109年度、110年度薪資明細除總金額外，原告均否
10 認內容為真正，被告雖提出部分薪資明細資料，並當庭核對
11 無誤（詳如本院卷一第350頁至第351頁、第375頁至第376
12 頁），亦有部分僅有影本未提出原本（詳如本院卷一第350頁
13 至第351頁），其明細僅有底薪、業績獎金、加班等，亦即薪
14 資中有底薪、績效獎金、加班（1日500元）。由於被告公司
15 提出107年、108年、109年度之薪資明細結構均有不同，且1
16 08年、109年之加班費計算方式不同，經訊問證人即被告會
17 計乙○○到庭證稱「（問：請證人說明加班費計算方式，為
18 何108年算法與109年的算法不同？）109年部分，加班費
19 的金額是包含他加班的薪資，加上他加班那幾天的送貨獎
20 金。..（108年）跟109年度的計算方式一樣，本來平日跟
21 假日的績效獎金我的excel表是分開去計算，只是我秀在10
22 8年度的表上的金額是合起來的。...有達過基本送貨的標
23 準就可以領到本薪，超過該標準就可以領到績效獎金，這個
24 績效獎金指的是平日的，我從原告入職以來就是按照這個方
25 式去計算他的薪資。這個數字我們是有區分平日跟假日，只
26 是107年沒有把他拆開，因為被勞檢以後，我們才把跟加班
27 有關的部分這兩個數字拆開，因為平日要達到基本的送貨量
28 才可以有績效獎金，但是假日只要有做就都算績效獎金。假
29 日加班費是是500元，還有假日的業績獎金等語（本院卷二
30 第163頁至第165頁）。被告之後提出之附表三加班費（本院
31 卷二第200頁）計算仍與證人陳述不相一致，證人未證稱有

01 所謂每月加班2日以上另有加班獎金1,500元，證人乙○○雖
02 稱平日、假日績效獎金有區分方式，但除其證詞外，被告公
03 司無公告相關辦法，其薪資單上亦無法區分，無法與其證詞
04 核對，被告公司迄今未提出每月績效獎金金額及其詳細計算
05 方式，本院認為被告無法舉證證人所述即為被告公司加班費
06 給付方式。況原告否認被告有告知加班費之計算方式。本院
07 審酌原告承認薪資結構為底薪加上業績獎金，亦承認其放棄
08 休息日或國定假日休假而主動幫其他同事代班，是因為有1
09 日500元津貼以及當日之績效獎金(本院卷二第40頁至第41
10 頁)，是以被告給付之休息日或假日加班費除包括1日500元
11 外，應有涵蓋該日之業績獎金。是本院認為原告每月領取之
12 績效獎金，為原告提供勞務之對價且為經常性給付，其休息
13 日、例假日出勤之加班費，應為該日之績效獎金再加計500
14 元。被告無法清楚說明及平日、休息日、假日績效獎金之區
15 分，故應平均計算。是以原告平日每小時之工資，以其薪資
16 總額扣除其休息日、例假日及國定假日加班費後作為計算基
17 礎(詳如附件二)。

- 18 3. 又原告主張之休息日、假日之加班日，除被告承認外，另依
19 原告之打卡紀錄、加班申請同意書詳列於附件一所示，至於
20 其他日期，因無證據證明原告於前述日期之外之日有加班，
21 該部分其請求加班費即屬無據。再依勞基法第24條、第39條
22 等規定，計算被告應給付之加班費，與被告實際上給付之加
23 班費，被告仍應給付差額10萬6,213元(109年12月至110年3
24 月15日因遭不當調職，故應以1個月7萬4,295元計算之)。計
25 算式詳如附件二所示，逾此金額即屬無據。

26 (六)、原告請求特休未休之加班費5萬1,996元：

- 27 1. 106年1月1日施行之勞基法第38條規定「勞工在同一雇主或
28 事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別
29 休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二
30 年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三
31 年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿

者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。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」。第38條雖於107年修正，但對於原告之情形不生影響。又勞基法施行細則第24條之1規定特別休假工資之計算，係按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發；前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一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一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。

2. 原告主張其任職期間之特別休假有34日(3+7+10+14=34)，尚有未休日32日，而被告僅給特別休假17日1日500元，請求給付不足額，被告則以其採用曆年制，每年7月1日結算，因其計算之特別休假期日期與原告計算日期日數有差異，未休特休日1日發給500元。按於特別休假如勞資雙方約定依曆年制分段或預先給假，並無不可，惟給假標準仍不得低於相關規定，至預先給予特休，於離職時擬追溯扣回休假日數多於法定日數之工資等事項，應由雙方協商或於工作規則明定，並報主管機關核備，如有爭議時，非雇主單方面所能認定，不得逕自扣發薪資，勞動部105年8月2日勞動條3字第150131754號函可參。是以原告主張特休日數係依週年制計算，被告公司雖採用自行約定年度方式給予特別休假，但不得低於法定標準，其僅給20日，即低於法定標準，應於兩造終止勞動契約之際，改以週年制標準回推特別休假日數，以確保不低於勞基法。是以本院以週年制回推計算原告之特別

01 休假計算如附件三，被告就特別休假工資給付不足額5萬6,4
02 34元，但原告僅請求5萬1,996元，自無不可。

03 (七)、原告請求被告補提撥勞退金不足額：

- 04 1. 雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保
05 局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第七條第一項規定
06 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
07 六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。
08 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
09 繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇
10 主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，
11 僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，
12 不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳
13 勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，
14 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
15 損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主
16 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
17 原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。
18 依勞退條例施行細則第15條規定「依本條例第十四條第一項
19 至第二項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月
20 工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每
21 月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。新進勞
22 工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級
23 勞工之工資，依月提繳分級表之標準申報。」勞退條例第15
24 條第1項、第2項規定「於同一雇主或依第七條第二項、前條
25 第三項自願提繳者，一年內調整勞工退休金之提繳率，以二
26 次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整
27 表通知勞保局，並自通知之次月一日起生效；其提繳率計算
28 至百分率小數點第一位為限。勞工之工資如在當年二月至七
29 月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工
30 資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年
31 二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生

效」。

2. 經查，原告自107年1月25日起任職被告公司，被告應依勞退條例規定為原告提繳退休金至原告個人專戶，提繳率不得低於原告每月工資6%，被告於訴訟繫屬中雖補提撥勞退金。原告仍主張107年有短少1萬9,713元，然依前述規定計算，原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，原告尚得請求被告提補繳9,093元（如附件四）至原告之勞工退休金個人專戶，自屬有據，逾此範圍，即屬無據。

(八)、原告得請求失業給付差額11萬1,600元：

按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。但申請人離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核發之身心障礙證明者，最長發給九個月；被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理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給給付或津貼，最多計至百分之二十。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之父母、配偶、未成年子女或身心障礙子女；投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少者，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第16條第1項、第19條之1、第38條第3項後段分別有明文。惟兩造之勞動契約110年4月9日即已終止，被告將原告不當減薪，故在計算被告將原告投保薪資金額以多報少，因此所受損失時，應以於原告領取足月份薪資之最後六個月即109年4月至11月份之月投保薪資，計算平均月投保薪資，應為4萬5,800元，惟被告卻短報為3萬300元，致原告向勞動部勞工保險局申請失業給付時，該局係按原告110年3月16日離職當月起前6個月平均月投保薪資3萬300元之80%計算，發給110年11月24日至111年8月24日期間九個月失業給付計21萬8,160元(24,240×9=218,160)，此有該局110年12月3日保普

核字第110071376012號函、111年1月7日保普核字第111071000259號函、111年2月11日保普核字第111071031530號函、111年3月10日保普核字第111071065414號函、111年4月11日保普核字第111071092858號函、111年5月5日保普核字第111071117517號函、111年6月8日保普核字第111071145170號函、111年7月11日保普核字第111071173045號函、111年8月8日保普核字第111071197381號函在卷可憑（見本院卷二第90頁至第104頁、卷二第122頁）。基此，原告主張其因而短少領取失業給付11萬1,600元【計算式： $[45800 \times 0.8 = 36,640, (36,640 - 24,240) \times 9 = 111,600]$ 】，受有損害，依就業保險法第38條第3項規定，請求賠償損害11萬1,600元，即屬有據，應予准許。

(九)、原告不得請求老年給付短少差額

1. 勞工保險條例第58條規定：年滿六十歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：一、保險年資合計滿十五年者，請領老年年金給付。二、保險年資合計未滿十五年者，請領老年一次金給付。本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：一、參加保險之年資合計滿一年，年滿六十歲或女性被保險人年滿五十五歲退職者。二、參加保險之年資合計滿十五年，年滿五十五歲退職者。三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿二十五年退職者。四、參加保險之年資合計滿二十五年，年滿五十歲退職者。五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿五年，年滿五十五歲退職者。依前二項規定請領老年給付者，應辦理離職退保。被保險人請領老年給付者，不受第三十條規定之限制。第一項老年給付之請領年齡，於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行之日起，第十年提高一歲，其後每二年提高一歲，以提高至六十五歲為限。被保險人已領取老年給付者，不得再行參加勞工保險。被保險人擔任具有

01 危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿十五年，年滿五十
02 五歲，並辦理離職退保者，得請領老年年金給付，且不適用
03 第五項及第五十八條之二規定。第二項第五款及前項具有危
04 險、堅強體力等特殊性質之工作，由中央主管機關定之。

05 2. 查原告為58年5月24日生，且自77年3月2日起開始投保勞保
06 險，年齡僅為52餘歲，勞保年資為23年多，不符合一次請領
07 老年給付條件。勞保年資滿25年或年滿55歲始得一次請領老
08 年給付，如不申請一次老年給付待其年滿65歲得請領老年年
09 金給付，最早得提早五年，於60歲請領減給老年給付，有勞
10 工保險局111年3月17日保普老字第11113012030號函可證(見
11 本院卷一第411頁)。原告未證明其上開勞保條例請領老年給
12 付之條件，是其請領老年給付之請求權既未發生，當無受老
13 年給付短少而受有損害之情形。從而，原告依勞保條例第72
14 條第3項規定，請求被告賠償勞保老年給付差額48萬7,992元
15 云云，於法不合，不應准許。

16 (十)、非自願離職證明書：

17 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
18 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又按就業保險法
19 所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
20 業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第14條規定各款情事
21 之一離職，就業保險法第11條第3項亦有明定。如前所述，
22 兩造間勞動契約係因勞基法第14條第1項第6款規定而終止，
23 符合上開法條所稱「非自願離職」之定義，是被告自應交付
24 原告服務證明、非自願離職證明書。

25 五、原告依兩造間勞動契約、勞基法第38條、第39條、第14條第
26 1項第6款、同條第4項準用第17條、勞退條例第12條、勞退
27 條例第14條、第31條、就業保險法第38條第3項、就業保險
28 法第11條、勞基法第19條之規定，請求被告給付57萬1,170
29 元(計算式：110年3月薪資19,070元＋不當調職差額17萬534
30 元＋資遣費11萬1,757元＋加班費10萬6,213元＋特休未休工
31 資差額5萬1,996元＋失業給付差額11萬1,600＝57萬1,17

01 0)、及補提撥9,093元至其勞工退休金帳戶；開立非自願離
02 職證明書，均為有理由，逾此範圍請求，即屬無據，應予駁
03 回。

04 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
05 本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一予以論駁贅
06 述，附此敘明。

07 七、又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事
08 件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第
09 2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

10 八、依民事訴訟法第79條，判決如主文。

11 中 華 民 國 112 年 1 月 16 日

12 勞動法庭 法官 絲鈺雲

13 以上正本係照原本作成。

14 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
16 命補正逕行駁回上訴。

17 中 華 民 國 112 年 1 月 16 日

18 書記官 蔡易庭