

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第320號

原告 王志舜
被告 新潮莊工程有限公司

法定代理人 洪見草

訴訟代理人 陳柏愷律師

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國112年11月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣247,585元，及自民國111年10月29日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應將新臺幣10,473元為原告匯入原告設於勞工保險局之個人退休金帳戶。
- 三、被告應發給原告非自願離職證明書。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣258,058元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序部分：

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者、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、3款定有明文。原告起訴時之請求聲明為：(一)被告應給付新臺幣（下同）374,991元及自本起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並應提繳10,868元至原告之勞工退休金個人專戶。(二)被告應發給原告非自願離職證明書（見本院卷第13頁）；起訴狀繕本送達被告後，聲明迭經變更，嗣於民國112年7月4日以民事辯論意旨狀將第(一)項聲明變更為：被告應給付271,081元及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並應提繳10,

473元至原告之勞工退休金個人專戶（見本院卷第321頁）。核上開聲明之變更，請求基礎事實同一，僅屬減縮應受判決事項之聲明，與前揭規定並無不合，應予准許。

乙、實體方面：

壹、原告主張：

一、被告承攬中鼎工程股份有限公司（下稱中鼎公司）位於臺中市○○區○○○○○○○○0000號機供煤系統改善工程（下稱系爭工程），原告自110年5月1日起受僱於被告擔任系爭工程之技工，約定每日薪資2,500元。於111年3月1日原告因右眼視力模糊，工地負責人洪聯成告知原告應先去看診，翌日看診後經醫師建議需手術及休養2個月，被告竟以原告負責的工作並非輕鬆，身體狀況令人擔心為由，認原告不能勝任技工工作，而終止兩造間勞動契約，於111年3月31日逕將原告勞保辦理退出，被告應係以勞動基準法第11條第5款終止勞動契約，倘本件無勞動基準法第11條第5款之情事，惟被告就原告於例假日、國定假日出勤，未加倍發給工資，亦未覈實投保勞健保及提繳退休金，違反勞動法令，原告於111年4月21日財團法人臺中市勞資關係協會勞資爭議調解時，已向被告為終止勞動契約意思表示，並以民事起訴狀繕本送達主張依勞動基準法第14條第1項第6款終止兩造間之勞動契約。茲將原告請求項目及金額，分述如下：

(一)短少工資：被告有短少如附表所示之給付工資（不當扣薪，如111年4月18日民事準備(三)暨減縮聲明狀附表4所示，即本院卷第221頁），依據勞動基準法第22條規定，被告應給付短少工資25,532元予原告。

(二)例假日及國定假日加班費：原告於任職期間之例假日及國定假日有出勤（如111年3月23日民事準備(二)暨減縮聲明狀附表3欄位C、D所示，即本院卷第195至197頁），兩造雖約定薪資為日薪2,500元，但並非高薪，自不包含延時工資及例、休假日之工資，被告依勞動基準法第39條規定工資應加倍發給工資，原告請求此部分之加班費32,500元（例假日20,000

元、國定假日12,500元)。

(三)資遣費：被告依勞動基準法第11條第5款規定終止勞動契約，原告得依據勞動基準法第17條、勞工退休金條例第12條第1項，請求被告給付資遣費，原告任職期間自110年5月1日至111年3月1日止，年資為10月，勞動契約終止前6個月（即自110年9月至111年2月）之平均工資為46,676元【計算式： $(41,042 + 14,688 + 44,688 + 70,833 + 84,219 + 24,584) \div 6 = 46,676$ 】，得請領之資遣費為22,885元【計算式： $46,676 \times \text{基數} 353 / 720 = 22,885$ 】。

(四)健保費之損害：原告於任職期間，被告應負擔雇主應負擔之健保費，惟被告於110年6月1日至111年00月間，未幫原告辦理健保，係由原告自行負擔，因此受有4,956元之損害，依民法第184條第2項規定，請求被告賠償4,956元。

(五)失能給付之差額損害：原告向勞保局申請職業傷病失能給付時，始發現被告為原告投保之月薪低報為24,000元及25,250元，致原告僅領取失能給付295,488元，依勞動契約終止前6個月即自110年9月至111年2月平均月投保工資為38,100元，原應領取失能給付457,200元【計算式： $38,100 \div 30 \times 360 = 457,200$ 】，短少領取失能給付161,712元【計算式： $457,200 - 295,488 = 161,712$ 】，依勞工保險條例第72條第3項規定，被告應賠償此部分短少失能給付161,712元。

(六)勞工退休金差額：被告未足額為原告提繳勞工退休金至原告勞工退休金專戶，原告同意被告應補提勞工退休金10,473元。

(七)非自願離職證明書：原告依據就業保險法第11條第3項規定請求被告開立非自願離職證明書。

二、聲明：

(一)被告應給付原告271,081元及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並應提繳10,473元至原告之勞工退休金個人專戶。

(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。

01 貳、被告答辯：

02 一、原告自110年5月1日受僱於被告擔任系爭工程之技工，因工
03 地作業不固定，需依承攬之工作量決定工作人數及天數，兩
04 造遂約定以日薪2,500元計酬，不另計例假日及國定假日之
05 工資，上班時間為早上7點至下午4點或早上8點至下午5點，
06 每日工時為8小時，午休1小時，如有超過工時部分，被告均
07 依勞動基準法規定給付加班費。惟原告到職後，時有上班遲
08 到早退或未打卡之情事，或於被告提前向其確認並安排工期
09 日後，原告於應上工日始告知因其有事、生病不來或直接曠
10 工，致被告排工困擾，原告更有於上班期間不在工作崗位上
11 私自離場等情；被告因原告出勤狀況不佳曾多次勸導，原告
12 均屢勸不聽，於111年3月1日上班時，被告再次向原告提醒
13 其應注意出勤狀況，原告非但態度不佳，更於當日上班前拒
14 絕配合開工宣導及簽名，並向現場工安負責人員丁○○告知
15 其與現場人員不合，不做了等語，隨即自行離場，嗣即未再
16 進場上工，更於111年3月10日自動繳交歸還系爭工地現場大
17 門出入證予被告，兩造之勞動契約因原告於111年3月1日向
18 被告為自願離職意思表示而終止。

19 二、原告請求無理由，說明如下：

20 (一)短少工資及失能給付之差額損害：依原告之工地現場大門進
21 出之刷卡紀錄（下稱刷卡紀錄，即原證1），無法真實反應
22 原告之上下班時間，應以打卡紀錄為準（即被證1），乃因
23 原告於上班時間有多次進出大門刷卡紀錄，或於下班時未有
24 刷出紀錄，遲至24小時後始有刷卡紀錄。被告係依原告上下
25 班打卡紀錄給付薪資及加班費，原告每月領取薪資時，均於
26 員工薪資表確認上班及加班時數並簽名，被告並無短付薪
27 資。原告以刷卡紀錄為基礎計算被告短少工資及失能給付之
28 差額損失，顯無理由，且其泛指被告有短付薪資，卻未能舉
29 證何年月份有短少給付薪資及短付時數。

30 (二)例假日及國定假日加班費：被告以承攬工地現場施工為業，
31 以承攬工作量決定工作人數，工地現場人員多以按日計酬，

01 因應人力需求之彈性，被告於原告到職時，已告知按日計酬
02 包含假日工資，而約定日薪2,500元，日薪換算時薪為312.5
03 元，遠高於當時之基本工資每月24,000元（時薪160.14
04 元），原告當時對此並未表示異議，且於每月領薪時於薪資
05 表上確認無誤後簽名，已同意被告給薪方式，應受拘束，不
06 得再請求例假日及國定假日加班費。

07 (三)資遣費及開立非自願離職證明書：原告於111年3月1日因個
08 人因素向被告為終止勞動契約之意思表示，為自願離職，其
09 請求遣費及開立非自願離職書，實屬無理由。

10 (四)健保費損害：原告自110年5月到職後，被告依法為其投保勞
11 健保，惟原告因債務問題為規避扣薪事宜，遂告知被告自願
12 將其勞健保自行投保至其他投保單位，於111年5月31日辦理
13 退保，自110年6月1起至110年11月止，自行投保其他投保單
14 位，兩造當初已達成原告自行投保勞健保之協議，原告竟反
15 悔請求健保費損害4,956元，為無理由。

16 (五)勞工退休金差額：依原告薪資表及參照110年、111年勞健
17 保保費及勞退提繳三合一費用對照參考用表，被告自110年5
18 月1日起至111年3月1日止，應提撥之勞退金為25,023元（詳
19 如被告111年12月21日民事答辯狀附表1所示，即本院卷第12
20 5頁），扣除被告已提撥之金14,550元，被告應再補提之勞
21 工退休金為10,473元。

22 三、答辯聲明：原告之訴駁回。

23 參、法院會同兩造整理並協議本件不爭執事項與爭執事項（見本
24 院卷第355至356頁），如下：

25 一、不爭執事項：

26 (一)原告自110年4月30日任職於被告擔任「台中發電廠1~10號機
27 供煤系統改善工程」之技工，約定日薪為2,500元。被告於
28 111年3月31日將原告退出勞保。

29 (二)原告自110年4月30日至110年5月31日勞保投保單位為被告，
30 投保薪資24,000元；110年6月1日至110年12月24日為大洪雅
31 工程有限公司（下稱大洪雅公司），投保薪資24,000元；11

01 0年12月25日至110年12月31日為被告，投保薪資24,000元；
02 111年1月1日至111年3月31日為被告，投保薪資25,250元
03 (原證4)。

04 (三)110年6月1日至110年12月24日原告之勞保投保單位為大洪雅
05 公司，勞工退休金9,755元 ($24,000 \times 6\% \times 6 = 8,640$ ； $24,000 \times$
06 $6 \times 24 / 31 = 1,115$ ； $8,640 + 1,115 = 9,755$) 係由大洪雅公司提
07 撥。

08 (四)原告因右眼視力模糊，於111年3月2日至臺中榮民總醫院眼
09 科就診 (原證3、原證16)。

10 (五)勞工保險局按診斷永久失能之當月起前六個月平均月投保薪
11 資24,625元 ($25,250 + 25,250 + 25,250 + 24,000 + 24,000 + 24,00$
12 $\div 6 = 24,625$)，發給普通傷病給付360日計295,488元給原告
13 (原證7)。

14 (六)原告於111年3月3日以LINE傳診斷證明書及門診醫療檢查單
15 給工地負責人洪聯成，告知醫生建議原告即日起休養2個
16 月，並安排111年3月18日右眼手術 (原證16)。

17 (七)原告110年9月至111年2月之6個月實際平均工資為42,926元
18 (被證2、附表3A+B)。

19 (八)被告自110年6月至110年11月，未幫原告辦理健保，由原告
20 自行負擔滯納金4,956元 (原證5)。

21 (九)被告自110年5月1日起至111年3月1日止，應補提繳予原告之
22 6%之勞工退休金為10,473元。

23 (十)兩造同意原告可以請求資遣費，金額為21,046元。

24 二、爭執事項：

25 (一)被告主張原告於111年3月1日單方向被告為終止勞僱契約之
26 意思表示，是否有理由？

27 (二)原告主張被告未給付原告於例假日、國定假日出勤，未加倍
28 發給工資、未據實投保勞健保及提繳退休金，違反勞動法
29 令，於111年4月21日勞資爭議調解時，為終止勞動契約之意
30 思表示，有無理由？

31 (三)原告可否請求被告給付資遣費22,885元？

01 (四)原告依民法第184條第2項，請求被告賠償健保滯納金損害4,
02 956元，有無理由？

03 (五)原告請求例假日及國定假日加班費32,500元，有無理由？

04 (六)原告依勞工保險條例第72條第3項，請求被告賠償失能給付
05 差額損害161,712元，有無理由？

06 (七)被告有無短少給付薪資(即不當扣薪之金額) 25,532元？

07 (八)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

08 肆、得心證之理由：

09 一、被告抗辯原告於111年3月1日單方向被告為終止勞僱契約之
10 意思表示，為無理由：

11 (一)按終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方行
12 使其權利時即發生形成之效力，無待他方之同意。故勞資任
13 一方向他方表示終止勞動契約（辭職或解僱），於意思表示
14 到達他方時，勞雇雙方之勞動契約即為終止（最高法院93年
15 度台上字第2528號、98年度台上字第2381號、100年度台上
16 字第170號判決意旨參照）。

17 (二)本件被告抗辯：兩造間之勞動契約已因原告於111年3月1日
18 為終止之意思表示而終止云云；惟原告所否認，陳稱其當日
19 因眼疾需至醫院看診，並未有離職之意等語。經查：

20 1.觀以原告與被告會計之通話譯文（即原證13，見本院卷第23
21 3至225頁）略為：原告：因為眼睛看不到，無法專心工作，
22 要去榮總看診，我有跟這邊工地小姐說，暫時先至醫院看
23 診，並不是不要做，我今日有出工，老闆叫我去看身體情形
24 怎樣在打算，沒有叫寄保等語；會計：預計要請假多久不曉
25 得？老闆娘說公司這邊沒寄保，因為勞保局查很嚴，不然你
26 明天看完診，看怎樣你再跟老闆說一下，如果請1、2個月，
27 這個就要看老闆怎麼跟你說等語。佐以原告與被告臺中辦事
28 處會計丙○○間之LINE軟體通訊對話內容（於111年3月1日7
29 時41分許）原告：小姐我要暫時休息請假看眼睛，請不要幫
30 我退勞保喔，謝謝（見本院卷第335頁），及卷附之診斷證
31 明書（症狀：右眼視力模糊、診斷：右眼青光眼）、檢查單

（見本院卷第279至281頁）。依上足見，原告確實因眼疾問題需至醫院就診，於111年3月1日7時41分許，向被告公司會計表示要至醫院就診，並無表示要離職之意思，僅係先至醫院看診就，足證原告上開主張，洵屬有據。

2. 觀以證人丙○○與原告間於111年3月3日上午10時許之對話譯文略為：「丙○○：…，看你要不要休息啊，…，老闆娘那邊，她是不會讓人家寄保的啊。」、「原告：我沒有寄保，因為我沒有要辭職啊，只是去看病而已。」等語，上開對話紀錄經本院勘驗結果無誤，兩造亦不爭執（見本院卷第248至253頁）。而證人丙○○於本院審理時具結證稱略以：（問：剛才錄音內容乙○○提到『我是沒有寄保，因為我沒有要離職啊，我只是去看病而已，你〈沉默5秒〉回答『這個我知道，可是這個…』，對話當時你是否經聽說原告辭職？）當下我覺得有點為難，因為我以為原告不是自願離職，所以我才沉默幾秒等語（見本院卷第255頁），足見原告並無向證人丙○○表示辭職，僅再次確認係至醫院看診，且證人丙○○係向原告確認健保一事，無法原告有終止勞動契約之意思表示。

3. 證人即被告公共安全衛生現場管理員甲○○於本院審理時具結證稱略以：原告於111年3月1日在危害告知前跟我說，他不做了，要先離開。我的解讀是現場很多師傅不做了，會跟我們說不做了，就沒有再來等語（見本院卷第287至289頁），依此，原告雖當日有提及不做了，但證人甲○○僅因個人解讀（或臆測）原告表示不做即係要離職，卻未知實情乃原告當日不做係因眼疾需至醫院就診，且證人甲○○並非有權代理被告，自無法逕認上開收受原告不做之意即為離職之意思表示，況原告並無離職之意，是以縱原告於111年3月1日上午有表示「不做了」，亦無法逕認有終止勞動契約之意。

(三) 綜上，被告抗辯兩造之勞動契約已因原告於111年3月1日單方為辭職之意思表示而終止乙節，洵屬無據。

01 二、原告主張被告未覈實提撥勞工退休金、給付國定假日出勤之
02 加倍工資等，有違反勞動法令，於111年4月21日為終止勞動
03 契約之意思表示，於法有據：

04 (一)按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六雇主違
05 反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依
06 前項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日
07 內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損
08 害結果之日起，30日內為之，為勞動基準法第14條第1項第6
09 款、第2項定有明文。

10 (二)查，原告於任職被告期間，被告確實有未依法為原告覈實提
11 撥勞工退休金，未如實辦理健保以致原告受有健保滯納金損
12 失、（如後論述）、不當扣薪（如附表一所示）等，已違反
13 勞動基準法令，是以原告至遲於111年4月21日（調解申請
14 日：111年4月6日）在財團法人臺中市勞資爭議關係協會勞
15 資爭議調解時，已向被告請求給付資遣費等，顯見其真意即
16 為終止勞動契約之表示。足證原告係以被告違反勞工法令致
17 損害其權益為由，依勞動基準法第14條第1項第6款終止兩造
18 間之勞動契約，核屬有據，堪認兩造勞動契約已於111年4月
19 21日終止。

20 三、茲將原告得請求之項目及金額，分述如下：

21 (一)資遣費21,046：

22 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
23 者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第6
24 款定有明文。次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本
25 條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但
26 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
27 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2
28 分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發
29 給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，
30 勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。

31 2.查，系爭勞動契約經原告依勞動基準法第14條第1項第6款規

01 定終止，核如前述，則原告主張依勞動基準法第17條、勞工
02 退休金條例第12條第1項請求被告給付資遣費，即屬可
03 採。又兩造對於原告若得請求資遣費，其請求金額同意為2
04 2,885元乙情，均不爭執（見不爭執事項第(十)項），是以原
05 告此部分請求，於法有據，應予准許。

06 (二)原告依民法第184條第2項，請求被告賠償健保滯納金損害4,
07 956元：

08 1.按投保單位應於保險對象合於投保條件之日起3日內，向保
09 險人辦理投保；並於退保原因發生之日起3日內，向保險人
10 辦理退保。為全民健康保險法第15條第6項訂有明文規定。

11 2.查，被告自110年6月起至110年11月止，確實未幫原告辦理
12 加入健保，原告因此自行需負擔滯納金4,956元乙情，為兩
13 造所不爭執（見不爭執事項第(八)項），並有全民健康保險保
14 險費及滯納金欠費明細表（即原證5，本院卷第51頁）在卷
15 可佐，堪已認定。原告於上開期間，實際受僱於被告擔任技
16 工，被告依前開規定自應為其辦理全民健康保險，然被告卻
17 未覈實辦理，原告支出此部分費用，自得向被告請求此部分
18 損失4,956元，於法有據，應予准許。

19 (三)原告得請求例假日及國定假日之加倍工資：

20 1.按勞動基準法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關
21 係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，
22 故於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應
23 依勞動基準法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依
24 同法第39條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律
25 明文規定，如勞動基準法第84條之1規定之情形，並經中央
26 主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。依民法第
27 71條規定「法律行為違反強制或禁止之規定者，無效。」，
28 勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效
29 （最高法院97年度臺上字第2505號裁判參照）。次按工資由
30 勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準法第21條
31 第1項定有明文。上開規定乃係勞動基準法對於勞工工資之

01 最低保障，並非意謂勞工薪資只要高於基本工資，即不得再
02 依勞動基準法之規定請求延長工時之工資或例假日、休
03 假日、特別休假日之加倍工資。又勞雇雙方約定採較高薪資，
04 並明確約定薪資已包含延長工時工資、例假日、休假日、特
05 別休假日所應給付之加倍工資，而前揭約定薪資又未低於基
06 本工資加計延時工資及例、休假日之工資總額時，即未違反
07 勞基法保護勞工利益之旨趣，基於勞資雙方契約自由原則，
08 該約定自非法所不許，是雇主應給付之延長工時工資、例假
09 日、休假日、特別休假之加倍工資，仍得與勞工約定以提高
10 各工作日之薪資方式給付之，並無違法可言，勞工若已同意
11 雇主給付薪資之方式，即應受拘束，事後不得反悔，再請求
12 雇主補發假日工資。惟勞資雙方約定薪資包含延時工資及
13 例、休假日之工資，仍須勞雇雙方有所約定，亦即雇主已取
14 得勞工之同意始可，不得僅以勞工每月薪資所得高於基本工
15 資加計延時工資及例、休假日之工資總額，即認為雇主薪資
16 給付之方式符合勞基法之規定，否則勞動基準法第36、37、
17 39條之規定將成為具文，故雇主如未能證明勞資雙方約定之
18 薪資已包含延長工時、例假日、休假日、特別休假日加倍工
19 資，且經勞工同意者，基於勞動基準法保障勞工之立法意
20 旨，勞工仍得請求延長工時、例假日、休假日、特別休假日
21 加倍工資。

22 2.查，兩造約定原告薪資為日薪2,500元一事，為兩造所不爭
23 執（見不爭執事項第(一)項），被告抗辯上開日薪2,500元已
24 高於當時基本工資，原告領薪時，對薪資表均未異議，足認
25 兩造約定日薪已包含例假日之工資，並經原告同意云云；惟
26 已為原告所否認，而根據薪資袋之記載，並未能據以推論兩
27 造有上開之約定，被告復未能舉證以實其說，則被告此部分
28 抗辯自不足採。是以，原告主張其於例假日（即110年5月22
29 日〈誤載為23日〉、8月15日、12月12日、12月19日、113年
30 1月9日、1月16日、1月23日、2月20日）及國定假日（即110
31 年5月1日勞動節、6月12日端午節、12月31日元旦連假、111

01 年2月26日、2月27日) (按：核與被證1之打卡紀錄相
02 符)，被告均未給付加班費之事實，堪可採信。則原告請求
03 被告應給付上開加倍工資共計32,500元，應予准許。

04 (四)被告應依法為原告提撥勞工退休金10,473元：

05 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
06 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞
07 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工退
08 休金條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。另依同
09 條例第31條第1項規定，雇主未依該條例規定按月提繳或足
10 額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求
11 損害賠償。

12 2.本件被告確實未依法覈實為原告提撥勞工退休金，如附表二
13 所示，被告自承嗣後已補提撥14,550元(見本院卷第118
14 頁)，尚有10,473元未提繳。且兩造於審理中，均同意被告
15 應再補提繳勞工退休金10,473元至原告設於勞工保險局個人
16 退休金專戶(見不爭執事項第(九)項)，是以原告此部分之請
17 求，於法有據，應予准許。

18 (五)原告依勞工保險條例第72條第3項，請求被告賠償失能給付
19 差額損害161,712元，有無理由？

20 1.查，原告因眼睛疾病(症狀：右眼視力模糊、診斷：右眼青
21 光眼)，經勞工保險局按診斷永久失能之當月起前6個月平
22 均月投保薪資24,625元($\langle 25,250+25,250+25,250+24,000+$
23 $24,000+24,00 \rangle \div 6=24,625$)，並核發給普通傷病給付360日
24 共計295,488元給原告乙情，為兩造不爭執(見不爭執事項
25 第(五)項)，並有勞工保險局函文在卷可佐(見本院卷第59頁
26 原證7)，應堪信實。

27 2.依勞動契約終止前6個月即自110年9月至111年2月平均月投
28 保工資為38,100元，原應領取失能給付457,200元【計算
29 式： $38,100 \div 30 \times 360=457,200$ 】，短少領取失能給付161,7
30 12元【計算式： $457,200-295,488=161,712$ 】，是原告主
31 張依勞工保險條例第72條第3項規定，被告應賠償此部分短

01 少失能給付161,712元，核屬有據，應予准許。

02 (六)被告有無短少給付薪資(即如附表一所示之不當扣薪之金額)
03 25,532元：

04 依據證人丙○○於本院審理時具結證稱略以：薪資表(即本
05 院卷第147至151頁)減項百分比是指所得稅，當初原告寄保
06 在別處，薪資我們沒有報稅，我跟原告說公司會扣5%所得
07 稅，以彌補公司無法報原告的薪資費用。因為原告出勤不正
08 常，公司抓投保額度不好抓，所以110年5月、6月111年1月
09 投保在公司，仍有扣除%所得等語(見本院卷第255至256
10 頁)，然原告於110年6月1日至同年12月24日勞保投保單位
11 為大洪雅公司(即被告之下承包商，證人丙○○、甲○○證
12 述，見本院卷第258、290頁)，是此段時間，被告扣除所得
13 稅5%，核屬不當；另111年1月、2月依據被告為原告投保級
14 距，亦有不當扣除，是原告主張被告應給付如附表一所示2
15 5,532元，於法有據，應予准許。

16 (七)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

17 1.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。又依就業保險法
19 第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指被保險人因投
20 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基
21 法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一
22 離職。

23 2.經查，本件兩造間勞動契約已於111年4月21日經原告依勞基
24 法第14條第1項第6款規定合法終止，業如前述，則原告自被
25 告處離職，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，故原
26 告請求被告應發給非自願離職證明書，核屬有據。

27 四、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
28 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
29 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
30 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
31 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應

付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。本件起訴狀繕本係於111年10月28日送達予被告（見本院卷第99頁之送達證書），是本件原告向被告請求利息之起算日應為111年10月29日，應予准許。

伍、綜上所述，原告請求被告給付資遣費等共計247,585元（資遣費22,885元+健保滯納損失4,956元+國定例假日之工資32,500元+失能給付差額161,712元+不當扣除薪資25,532元），及自111年10月29日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並請求被告提繳10,473元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。

陸、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本判決主文第1、2項部分，屬就勞工之給付請求，所為雇主敗訴之判決，依照前揭規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

柒、本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

捌、訴訟費用之負擔依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 12 月 29 日

民事勞動庭 法 官 吳昀儒

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 112 年 12 月 29 日

書記官 何惠文

附表一：

被告不當扣薪金額(以被證2為基礎)			
月	不當扣勞保費	不當扣健保費	不當扣%

(續上頁)

01

5上				77	
5下				590	
6上	2, 150	774		718	
理由：投保在大洪雅公司					
6下				1, 323	
7上				1, 151	
7下				375	
8上					
8下					
9上				1, 063	
9下				990	
10上				359	
10下				375	
11上				1, 234	
11下				1, 000	
12上				1, 563	
12下				1, 604	
1上	(720)	2, 391	(774)	1, 196	490
1下	(2, 190)		(813)		1, 073
理由：1月份投保級距25, 250元，原告勞保費應負擔597元、健保費應負擔391元	720+2, 190-579=2, 391		774+813-391=1, 196		
2上					
2下	(4, 380)	3, 801	(1, 626)	1, 235	
理由：2月份投保級距25, 250元，原告勞保費應負擔597元、健保費應負擔391元	4, 380-579=3, 801		1, 626-391=1, 235		
小計	8, 342		3, 205		13, 985

(續上頁)

01

合計	25,532(8,342+3,205+13,985=25,532)
----	-----------------------------------

02

附表二：乙○○勞工退休金提撥明細表（即卷第125頁附表1）

03

（註：單位均元）

04

年月	薪資總額	應投保級距	雇主應負擔之勞退金
110年5月	40,000	40,100	2,406
110年6月	54,063	55,400	3,324
110年7月	28,438	28,800	1,728
110年8月	20,000	24,000	1,440
110年9月	39,375	40,100	2,406
110年10月	7,188	24,000	1,440
110年11月	44,688	45,800	2,748
110年12月	60,000	60,800	3,648
111年1月	71,719	72,800	4,368
111年2月	16,500	25,250	1,515
合計			25,023