

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第92號

原告 蔡承君

訴訟代理人 林吟蘋律師

被告 梓程有限公司

法定代理人 周惠美

訴訟代理人 紀祥儒

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國111年11月1日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告梓程有限公司應給付原告新臺幣90,768元，及自民國111年3月23日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告梓程有限公司應提繳新臺幣2,441元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

三、被告梓程有限公司應發給非自願離職證明書予原告。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告梓程有限公司負擔百分之72，餘由原告負擔。

六、本判決第一、二項得假執行。但被告梓程有限公司如以新臺幣93,209元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

甲、程序部分：

被告未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，依同法第385條第1項前段規定，由其一造辯論而為判決。

乙、實體部分：

壹、原告主張：

一、原告自民國108年10月8日起受僱於被告之「Dr. 曾淨白美齒

01 專家」台中一中店，擔任門市員工，負責處理門市事務、接
02 待客人、提供牙齒美白服務等，並簽立正式員工契約、員工
03 須知條例之勞動契約；嗣於110年5月20日起，被告片面以無
04 薪假為由，不法剋扣原告之薪資，且長期未依法足額提繳原
05 告之勞工退休金，致原告受有損害。兩造於110年9月2日勞
06 資爭議調解時，因無共識而調解不成立，原告於前開調解
07 時，已主張資遣費、非自願離職證明書等，兩造間之勞動契
08 約，經原告於110年9月2日依勞動基準法第14條第1項第5
09 款、第6款事由終止。被告迄今仍積欠短給薪資、剋扣工
10 資、特別休假未休之薪資、資遣費、失業給付差額之損失，
11 亦未依法足額為原告提繳勞工退休金，自應補提繳勞工退休
12 金差額至原告勞工退休金專戶，並應開立非自願離職證明書
13 予原告。為此，原告爰依兩造間之勞動關係、勞動基準法、
14 勞工退休金條例、就業保險條例、民法侵權行為等法律關
15 係，提起本件訴訟。

16 二、茲將原告請求金額、項目，說明如下：

17 (一)短給工資44,616元：被告於110年5月至8月僅給付24,000
18 元，每月尚有10,637元差額未給付，共積欠42,458元未給付
19 原告；另兩造間之勞動契約於110年9月2日終止，被告仍應
20 給付110年9月1日、2日之二日薪資共計2,158元。

21 (二)特別休假未休之薪資191元：原告於勞動契約終止時，尚有4
22 日之特休未休，契約終止前最近一個月（110年8月）工資為
23 32,375元，原告得請求之特休未休工資為4,316元，因被告
24 已給付特休未休工資4,125元，原告請求被告給付尚積欠之
25 特休未休工資191元。

26 (三)資遣費33,001元：因被告前開不法剋扣薪資行為，致原告薪
27 資短少，自不應將110年5月起之工資，作為計算原告平均工
28 資之基準，自109年11月起至110年4月之6個月平均工資為新
29 臺幣（下同）34,637元【計算式：（36,879元+36,316元+3
30 2,500元+33,858元+36,406元+31,860元）÷6=34,637元】。
31 原告年資為1年10個月又26日（108年10月8日至110年9月2

日)，應得請求0.95278個月平均工資；因原告每月平均工資約為34,637元，故原告得請領之資遣費應為33,001元。

(四)失業給付差額之損失38,880元：原告每月平均工資為34,637元，被告本應以34,800元為原告投保，惟因被告將原告之投保薪資金額以多報少，於兩造契約終止前僅以24,000元投保，致勞保局僅以平均月投保薪資24,000元為基礎核算失業給付予原告，以此金額估算6個月，原告受有損害38,880元。惟原告於111年1月10日即加保於訴外人曜勝生技股份有限公司（下稱曜勝公司），原告已自勞保局分別受領自110年10月20日至110年11月18日止、自110年10月20日至110年11月18日止各14,400元，共計28,800元之失業給付。原告僅請求2個月之失業給付差額。

(五)勞工退休金差額為12,756元：原告108年10月8日起任職於被告，迄至110年8月止，被告皆未足額提繳每月工資6%之勞工退休金，被告短繳之勞工退休金總計為2,441元（詳如原告111年11月11日民事陳報狀第2頁表格所示，即本院卷第179頁），惟原告起訴時被告確有12,756元未提繳，是原告請求被告應提繳12,756元至勞保局設立之原告勞工退休金個人帳戶。

三、並聲明：1.被告應發給原告非自願離職證明書。2.被告應給付原告116,778元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.被告應提繳12,756元至勞保局設立之原告勞工退休金個人帳戶。4.願供擔保請准宣告假執行。

貳、被告答辯：

被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀作何聲明或陳述。

參、得心證之理由：

一、查，原告自108年10月8日起受僱於被告之「Dr.曾淨白美齒專家」台中一中店，擔任門市員工，負責處理門市事務、接待客人、提供牙齒美白服務等，並簽立正式員工契約、員工

須知條例之勞動契約；自110年5月20日起，被告片面以無薪假為由，不法剋扣原告之薪資，且被告長期未依法足額提繳原告之勞工退休金，致原告受有損害。嗣於110年9月2日勞資爭議調解，因雙方無共識而調解不成立，原告於該次調解時，主張被告給付資遣費、非自願離職證明書等，是原告於當日已依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款事由終止兩造間勞動契約等情，業據其提出系爭契約、薪資條、社團法人台中市勞雇關係協會勞資爭議調解紀錄、勞動部勞工保險局（下稱勞保局）函文、原告勞工退休金個人專戶資料、薪資匯款明細等件為證（見本院卷第37至52、67至68、153頁），及本院依職權調閱原告勞健保資料（見證物袋內），核與原告上開主張事實相符；且被告已於相當時期受合法之通知，而未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀為任何爭執，依民事訴訟法第280條第3項準用同條第1項規定，堪認原告上開主張事實為真實。

二、茲將原告請求項目、金額，分述如下：

(一)工資差額部分：原告之月平均工資為34,637元，已如前述，依卷附由原告出具薪資匯款明細（原證11、13），被告於110年5月至8月僅給付原告24,000元，每月尚有積欠10,637元【計算式：34,637-24,000=10,637】差額，故被告迄今尚積欠原告110年5月至8月工資差額42,458元【計算式：10,637×4個月=42,458元】；另原告110年9月1日、2日積欠二日薪資為2,158元【計算式：32,375÷30×2=2,158】均未給付，原告依據勞動基準法第22條請求被告給付積欠薪資44,616元，自屬有據，應予准許。

(二)特別休假未休之薪資部分：

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作一年以上二年未滿者，應給予特別休假七日。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方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未休之日數，雇主應發給工資。勞工依

01 本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責
02 任，勞動基準法第38條第1項第2款、第4項、第6項分別定有
03 明文。又特別休假未休工資之發給，應按勞工未休畢之特別
04 休假日數，乘以其一日工資計發。所謂一日工資，為勞工之
05 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
06 之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月
07 正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞動基準法施
08 行細則第24條之1第2項第1款第1、2目亦有明定。

- 09 2.查，原告自108年10月8日起受僱於被告，至110年9月2日勞
10 動契約終止日止，尚有4日特別休假未休，依原告110年8月
11 工資為32,375元計算，原告得請求特休未休工資為4,316元
12 【計算式： $32,375 \div 30 \times 4 = 4,316$ 】，扣除被告已給付特休未
13 休工資4,125元，原告得請求被告給付特休未休工資差額191
14 元【計算式： $4,316 - 4,125 = 191$ 】，於法相符，應予准許。

15 (三)請求資遣費部分：

- 16 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
17 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
18 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
19 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
20 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
21 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12
22 條第1項定有明文。承上，原告既係依勞基法第14條第1項第
23 5、6款規定終止勞動契約，原告自得依上述規定請求被告給
24 付資遣費。

- 25 2.查，原告自108年10月8日至110年9月2日止，工作年資共計
26 年資為1年10個月又26日，平均月薪為34,637元，業如前
27 述，得請求0.95278個月平均工資，則原告請求被告給付資
28 遣費為33,001元【計算式： $34,637 \times 0.95278 = 33,001$ ，小數
29 點後四捨五入】，為有理由，應予准許。

30 (四)失業給付部分：

- 31 1.失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，

01 保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，
02 向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日
03 內仍無法推介就業或安排職業訓練。本法所稱非自願離職，
04 指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告
05 離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規
06 定各款情事之一離職。失業給付按申請人離職辦理本保險退
07 保之當月起前6個月平均月投保薪資60%按月發給，最長發給
08 6個月，就業保險法第11條第1項第1款、第3項、第16條第1
09 項前段定有明文。次按投保單位違反本法規定，將投保薪資
10 金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報
11 或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經
12 保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，
13 並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單
14 位賠償之，亦為就業保險法第38條第3項明定。

15 2.原告為非自願離職，被告確實未依法辦理勞保保險，依前揭
16 規定，原告原得依就業保險法規定請領失業給付；依原告離
17 職前6個月平均薪資為34,637元，已如前述，原告仍具有工
18 作能力及繼續工作意願，依前開規定，得向公立就業服務機
19 構辦理求職登記、申請失業給付，惟被告於原告任職期間有
20 將投保薪資金額以多報少之情事存在，亦如前述，致使原告
21 申請失業給付受有差額損害，則原告請求被告賠償損失，自
22 屬有據；惟原告已自勞保局分別受領自110年10月20日至110
23 年11月18日止、自110年10月20日至110年11月18日止各14,4
24 00元，共2個月合計28,800元之失業給付，有勞保局110年10
25 月27日保普核字第000000000000號、110年12月2日保普核字
26 第110071376497號函在卷可參（見本院卷第52頁、第153
27 頁），並於111年1月10日即加保於曜勝公司，有原告勞保與
28 就保投保資料附卷可稽（見本院卷附證物袋），則原告應僅
29 得請求2個月之失業給付差額，並應扣除勞保局以給付之部
30 分；原告之平均月工資為34,637元，投保薪資應為34,800
31 元，被告係以24,000元為原告投保，據此計算，原告得請求

01 被告賠償之失業給付應為12,960元【計算式： $(34800 \times 60\% \times$
02 $2) - 28,800 = 12,960$ 】，自屬有據，應予准許；逾此範圍
03 之請求，即屬無據，不應准許。

04 (五)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
05 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
06 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
07 類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務以支付金
08 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
09 法第229條、第233條第1項分別定有明文。本件原告請求被
10 告給付短給工資、特別休假未休之薪資、資遣費、失業給付
11 差額之損失共計90,768元【計算式： $44,616 \text{元} + 191 \text{元} + 33,001 \text{元} + 12,960 \text{元} = 90,768$ 】，為有理由，已如前述。原告提起
12 本件訴訟，被告迄未給付，應負遲延責任，又本件起訴狀繕
13 本係於111年3月22日送達於被告（見本院卷第85頁送達證
14 書）。故原告請求被告給付自起訴狀繕本送達生效之翌日即
15 111年3月23日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之法
16 定遲延利息，為有理由，應予准許。

18 三、請求提撥勞工退休金差額部分：按雇主應為第7條第1項規定
19 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
20 6。第1項至第3項所定每月工資及前項所定每月執行業務所
21 得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定
22 之。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
23 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工
24 退休金條例第14條第1項、第5項、第31條第1項分別定有明
25 文。原告任職期間，被告未依原告之工資按月提繳勞工退休
26 金，嗣經被告補提繳至原告勞工退休金後，尚有差額2,441
27 元，有原告勞工退休金個人專戶明細資料在卷可稽（見原證
28 12），則原告依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被
29 告補提繳勞工退休金2,441元至原告之勞工退休金個人專
30 戶，即屬有據；逾此範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

31 四、請求被告開非自願離職證明書部分：

01 (一)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
02 代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。而勞動基準
03 法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，
04 惟該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目
05 的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性
06 規定，參酌就業保險法第11條第3項規定：本法所稱非自願
07 離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破
08 產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
09 及第20條規定各款情事之一離職。則勞工因有就業保險法第
10 11條第3項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註
11 記離職原因為非自願離職之服務證明書。

12 (二)查，原告於調解時，其真意係依勞動基準法第14條第1項第5
13 款、第6款事由終止兩造勞動契約，即屬就業保險法第11條
14 第3項規定「非自願離職」之情形，則原告請求被告應開具
15 非自願離職證明書予原告，於法有據，應予准許。

16 肆、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及前述各項法律關係，請
17 求被告給付原告90,768元【計算式：短給工資44,616元＋特
18 別休假未休之薪資191元＋資遣費33,001元＋失業給付差額
19 之損失12,960元＝90,768元】，及自111年3月23日起至清償
20 日止，按年息百分之五計算之利息；及請求被告補提繳2,44
21 1元至原告設於勞保局之勞工退休金專戶，並應開立非自願
22 離職證明書予原告，為有理由，應予准許。至原告逾此範圍
23 之請求，為無理由，應予駁回。

24 伍、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
25 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
26 求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第
27 2項亦有明文。本件原告如主文第1、2項所示勝訴部分，
28 既屬就勞工之給付請求，所為被告敗訴之判決，依勞動事件
29 法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同
30 時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。原告雖陳
31 明願供擔保，聲請宣告假執行，然此部分所為宣告假執行之

01 聲請，僅在促使法院為此職權之行使，本院自不受其拘束，
02 仍應逕依職權宣告假執行及被告提供相當之擔保金後免為假
03 執行，惟既已依職權宣告，自不另為准駁之諭知。至原告敗
04 訴部分既駁回，其假執行之聲請即失所附，應併予駁回。
05 陸、本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經
06 審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。
07 柒、訴訟費用之負擔：民事訴訟法第79條。

08 中 華 民 國 111 年 11 月 24 日
09 勞動法庭 法 官 吳昀儒

10 正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 111 年 11 月 24 日
14 書記官 何惠文