

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

114年度南勞簡字第33號

原告 黃裕祐
黃姿諭

前列原告共同

訴訟代理人 柯侑婷律師(法扶律師)

被告 青青餐飲有限公司

0000000000000000

法定代理人 盧啓瑞

訴訟代理人 蔡弘琳律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國115年2月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告黃裕祐新臺幣69,941元，及自民國114年6月25日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應提繳新臺幣1,684元至勞工保險局設立之黃裕祐勞工退休金個人專戶。

被告應給付原告黃姿諭新臺幣51,996元，及自民國114年6月25日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應提繳新臺幣2,080元至勞工保險局設立之黃姿諭勞工退休金個人專戶。

被告應開具非自願離職證明書予原告黃裕祐及原告黃姿諭。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣3,670元，其中新臺幣3,000元及自本判決確定確定之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第一項至第四項得假執行。但被告如分別以新臺幣71,625元、新臺幣54,076元為原告黃裕祐、黃姿諭供擔保後，得各免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

01 壹、程序方面：

02 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
03 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
04 條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時原聲明：(一)被告
05 應給付原告黃裕祐(下稱黃裕祐)新臺幣(下同)96,448元之本
06 息；(二)被告應提繳3,264元至勞工保險局設立之黃裕祐勞
07 工退休金個人專戶；(三)被告應給付原告黃姿諭(下稱黃姿
08 諭)78,646元之本息；(四)被告應提繳3,804元至勞工保險局
09 設立之黃姿諭勞工退休金個人專戶。嗣於本院審理中，具狀
10 變更聲明如後述(卷二第87、88頁)，核屬擴張應受判決事項
11 之聲明，依上開規定，應予准許。

12 貳、實體方面：

13 一、原告起訴主張：

14 (一)黃裕祐、黃姿諭分別自111年8月9日、112年5月2日起受雇於
15 被告，並擔任儲備幹部，負責內場管理工作，任職之初約定
16 月薪為36,000元，先後調整為46,000元。詎料，於114年4月
17 1日，未經原告同意，即將原告二人自管理職務調至一班正
18 職，每月薪資亦調降為38,000元，原告對此表示不服，惟被
19 告仍執意為之。嗣後，被告又於114年4月10日，逕以勞動基
20 準法第12條第4、5款為由，終止兩造間之雇傭契約。原告乃
21 向臺南市政府申請勞資爭議調解，惟調解不成立。被告無預
22 警將原告解雇，其解僱不合法自屬違反勞動契約及勞工法
23 令，從而，原告於114年4月16日依勞動基準法第14條第1項
24 第5款、第6款終止勞動契約。為此，爰依兩造之勞動契約法
25 律關係、勞動基準法及勞工退休金條例等規定，提起本件訴
26 訟，茲就各請求之項目、金額及計算方式分述如下：

27 1、黃裕祐部分：

28 ①114年4月未領薪資6,333元：

29 兩造約定月薪為46,000元計算，被告於114年4月10日違法解
30 雇，被告僅給付16,103元，尚積欠29,897元未給付。另就此
31 部分，黃裕祐同意以6,333元計算之。

01 ②資遣費63,608元：

02 黃裕祐自111年8月9日受雇於被告，並計算至114年4月16
03 日，則自111年8月9日起至114年4月16日止，工作年資為2年
04 8月又7日(工作年資同意以2年9月計算)，勞動契約終止前6
05 個月平均薪資，原告起訴時原以47,066元計算，經訴訟中兩
06 造基於訴訟經濟同意以46,240元計算，則黃裕祐得請求之資
07 遣費為63,608元【計算式：46,240元 $\times$ (2+9/12) $\div$ 2=63,608
08 元】。

09 ③勞工退休金：

10 被告未足額提撥勞工退休金至設於勞工保險局黃裕祐勞工退
11 休金專戶，則被告應提繳勞工退休金1,684元至黃裕祐勞工
12 退休金專戶。

13 ④非自願離職證明書：

14 兩造間勞動契約經黃裕祐依勞動基準法第14條第1項第5、6
15 款終止，黃裕祐自得依就業保險法第11條第3項請求被告開
16 立非自願離職證明書予黃裕祐。

17 2、黃姿諭部分：

18 ①114年4月未領薪資6,333元：

19 兩造約定月薪為46,000元計算，被告於114年4月10日違法解
20 雇，被告僅給付16,103元，尚積欠29,897元未給付。另就此
21 部分，黃姿諭同意以6,333元計算之。

22 ②資遣費45,663元：

23 黃姿諭自112年5月2日受雇於被告，並計算至114年4月16
24 日，則自112年5月2日起至114年4月16日止，工作年資為1年
25 11月14日(工作年資同意以2年計算)，勞動契約終止前6個月
26 平均薪資，原告起訴時原以46,481元計算，經訴訟中兩造基
27 於訴訟經濟同意以45,663元計算，則黃裕祐得請求之資遣費
28 為63,608元【計算式：45,663元 $\times$ 2 $\div$ 2=45,663元】。

29 ③勞工退休金：

30 被告未足額提撥勞工退休金至設於勞工保險局黃姿諭勞工退
31 休金專戶，則被告應提繳勞工退休金2,080元至黃姿諭勞工

01 退休金專戶。

02 ④非自願離職證明書：

03 兩造間勞動契約經黃姿諭依勞動基準法第14條第1項第5、6
04 款終止，黃姿諭自得依就業保險法第11條第3項請求被告開
05 立非自願離職證明書予黃姿諭。

06 (二)並聲明：

07 1、被告應給付黃裕祐96,448元，及自起訴狀繕本送達翌日即11
08 4年6月25日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

09 2、被告應提繳3,264元至勞工保險局設立之黃裕祐勞工退休金
10 個人專戶。

11 3、被告應給付黃姿諭77,113元，及自起訴狀繕本送達翌日即11
12 4年6月25日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

13 4、被告應提繳3,804元至勞工保險局設立之黃姿諭勞工退休金
14 個人專戶。

15 5、被告應分別開具非自願離職證明書予黃裕祐及黃姿諭。

16 6、有關第1、2、3、4項聲明，均願供擔保，請准宣告假執行。

17 二、被告則以：

18 (一)對於原告主張其等分別自111年8月9日、112年5月2日受雇於
19 被告，且被告於114年4月1日將原告二人，由管理職降職為
20 普通正職，每月薪資由46,000元降為38,000元，並於114年4
21 月10日將原告二人解雇之事實，不爭執。然於114年4月1日
22 清點店內各項食材庫存時，竟發現原告二人與訴外人張宗揚
23 就店內部分食材，未依被告公司標準作業流程，就食材進行
24 分裝、儲藏，導致肉品嚴重變質，無法再供人食用，致被告
25 受有損害。為此，被告任渠等無法勝任原職務，乃先予以降
26 職改任為普通正職人員之懲處。詎料，原告於事發後，仍堅
27 不認錯，且拒絕接受被告調整職位，顯已造成被告指揮調度
28 困難，顯已違反被告公司工作規則，且情節重大，並故意損
29 耗原料等，符合勞基法第12條第1項第4款、第5款之規定，
30 被告自得依法終止兩造間之勞動契約等語，資為抗辯。

31 (二)並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告

01 免為假執行。

02 三、兩造不爭執事項：

03 (一)黃裕祐、黃姿諭分別自111年8月9日、112年5月2日起受雇於
04 被告。原告二人均從部分工時員工，升任正職員工，迄至儲
05 備幹部。

06 (二)被告於114年4月1日將原告二人，由管理職降職為普通正
07 職，每月薪資由46,000元降為38,000元；嗣因原告不服降薪
08 處分，被告於114年4月10日以勞基法第12條第1項第4款、第
09 5款為由，終止勞動契約。

10 (三)原告於114年4月16日依勞動基準法第14條第1項第5款、第6
11 款為止，終止勞動契約。(卷二第108頁)

12 (四)兩造曾於114年4月30日在臺南市政府南門勞工育樂中心進行
13 勞資爭議調解，然調解不成立。

14 四、兩造爭執事項：

15 (一)被告終止勞動契約是否有理由？

16 (二)原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止勞動契
17 約，有無理由？

18 (三)黃裕祐請求被告給付其未領薪資6,333元、資遣費63,608
19 元，有無理由？

20 (四)黃姿諭請求被告給付其未領薪資6,333元、資遣費45,663
21 元，有無理由？

22 (五)原告黃裕祐、黃姿諭請求被告分別提繳1,684元、2,080元至
23 黃裕祐、黃姿諭之勞工退休金專戶，有無理由？

24 (六)原告請求被告分別開具非自願離職證明書予黃裕祐、黃姿
25 諭，有無理由？

26 五、得心證之理由：

27 (一)被告終止勞動契約是否有理由？

28 1、按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經
29 預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又該規
30 定具強制性質，目的兼有保障勞工、限制雇主解僱之權限，
31 是雇主不得因勞動契約之約定而擴張其解僱權限，亦不得藉

01 由工作規則擴張其權限。準此，若勞動契約約定或工作規則
02 規定雇主在特定情形，得解僱勞工，該約定或規定應僅限於
03 勞基法第12條所定範圍內有效。再所謂「情節重大」，係屬
04 不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列
05 是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之
06 具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而
07 繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行
08 為在程度上核屬相當者，始足稱之。是勞工之違規行為態
09 樣、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損
10 失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為
11 是否達到懲戒性解僱之衡量標準(最高法院107年度台上字第
12 1927號民事判決參照)。次按，勞工係受僱於雇主提供勞務
13 以換取雇主給予之報酬，而雇主為監督考核勞工之工作態
14 度，勤務表現而制定獎懲，乃資方基於業務需要及人事管理
15 上之應有權限，本應由勞資雙方自行考量而為決定，法院基
16 本上不宜過度涉入或干預，以免影響契約自由之本旨及資方
17 經營之權責。但雇主之懲戒權仍應受法律授權之限制，蓋法
18 律准許立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅
19 係為促其共同作業之圓滿。顯見雇主之懲戒權除基於法律明
20 文（例如勞基法第12條）外，即須基於事業主之特別規定，
21 且雇主之裁量權除受勞基法第71條之限制外，亦應遵循明確
22 性原則、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當
23 性原則(比例原則)、一事不再理(禁止雙重處分)、一事不二
24 罰(禁止重複評價)、禁止溯及既往原則，以及懲戒程序公平
25 性為之。

- 26 2、次按勞資爭議處理法第8條前段規定，勞資爭議在調解、仲
27 裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、
28 終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為，旨在保障合法之
29 爭議權，並使勞資爭議在此期間得以暫為冷卻，避免爭議事
30 件擴大，係屬強制規定，依民法第71條規定，雇主如有違
31 反，其行為當屬無效（最高法院109年度台上字第2386號判

01 決參照)。依舉重明輕之法理，資方不得於勞資爭議事件調
02 解期間終止勞動契約，於勞資雙方就懲處方式，尚於協商期
03 間，資方亦不得以該勞資爭議同一事由為由，再行終止勞動
04 契約或為其他不利於勞工之行為。

05 3、又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
06 任，此民事訴訟法第277條前段亦有明文。本件被告抗辯原
07 告與訴外人張宗揚因未依店內規則處理肉品，致其受有損害
08 而於114年4月1日對原告二人為降職降薪處分，經原告就降
09 職減薪表示不服後，即於114年4月10日終止兩造勞動契約等
10 情，原告違反勞動契約且情節重大，被告自得依勞基法第12
11 條第1項第4、5款終止勞動契約云云，此既屬有利於被告之
12 事實，自應由被告負舉證責任甚明。

13 4、本件被告就原告二人與訴外人張宗揚因未依店內規則處理肉
14 品，致其受有損害而於114年4月1日對原告二人為降職降薪
15 處分部分，提出證人李建廷為證。證人李健庭到庭具結證
16 稱：「114年6月6日被告公司有進行自主管理廚房食材檢
17 查，檢查檢果發現冷凍庫有過期半年以上之肉品，有保存期
18 限不適很OK之肉品，約三、四十公斤，當下有去秤肉之品名
19 及重量，並有將檢查結果計仔在小卡上」、「當下是原告二
20 人之外，尚有料理長要負責，因為此三人回處理廠商之進
21 貨、食材新鮮保管處理封膜分裝，上開進貨肉品封膜封膜分
22 裝也會在包裝外押日期」、「進貨時之肉品所有肉品都會由
23 廠商先封膜，進店內後會拆開去膜去筋，再做二次分裝，所
24 以分裝後會押日期是要確保『先進先出』以保持食材新鮮
25 度」、「當下料理長認錯，原告二人是跟被告法代有口角，
26 原告二人認為食材新鮮度並不違反，但以被告公司標準，該
27 肉品已經超過保存期限一個月以上」、「超過保存期限之肉
28 品會銷毀，不可放在冷凍庫」等語(卷二第81-82頁)。經
29 查，原告二人擔任被告內場儲備幹部，工作內容係管理現場
30 及食材保存，為兩造所不爭執，則就肉品期限管控自應負
31 責，而依上開證人李建廷之證詞足見，於被告進行自主管理

01 廚房食材檢查時，原告及訴外人張宗揚確有未銷毀過期肉品
02 之情事，，基上，原告工作處所係在被告內場廚房，其所管
03 理之肉品為供應該餐廳客人食用，原告對於食材保存及處
04 理，尤應注重正確、衛生及安全，被告審酌原告前開違規行
05 為之情節及程度，為降職降薪之處分，自屬有據。

06 5、又查，被告就原告前開工作之疏失，尚得採取輔導措施或調
07 職等其他懲處措施，以讓原告有改善等機會情況，而原告除
08 就降職降薪之處分表示不服外，自114年4月1日起至同年月1
09 0日，此期間原告並未有其他違反勞動契約、規則之行為，
10 亦無勞基法第12條所規定雇主得不經預告終止勞動契約之情
11 事，為被告亦不爭執(卷二第108頁)。惟被告卻於原告表示
12 不服降職降薪後，即逕行解雇原告，未待原告就前開違規行
13 為為改善，顯係就同一事件重複處分，難認合理。且被告非
14 以兩造之勞資爭議協商之事件即降職調薪處分以外之事由，
15 逕行終止系爭勞動契約，揆之前揭說明，自不得終止系爭勞
16 動契約，亦有違勞資爭議處理法第8條之規定。從而，被告
17 於114年4月10日依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定終
18 止勞動契約，自非合法。

19 (二)原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止勞動契
20 約，有無理由？

21 1、按雇主不依勞動契約給付工作報酬；對於按件計酬之勞工不
22 供給充分之工作者，或雇主違反勞動契約或勞工法令，致有
23 損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準
24 法第14條第1項第5、6款分別定有明文。而雇主依勞動契約
25 有受領勞工勞務給付及給付勞工薪資之義務。

26 2、經查，被告於114年4月10日依勞基法第12條第1項第4款、第
27 5款規定，違法終止系爭勞動契約，拒絕受領原告勞務給
28 付，已如前述。是被告確實有勞動基準法第14條第1項第5、
29 6款違反勞動契約或勞工法令之情事，致有損害原告權益甚
30 明。故原告依勞基法第14條第2項規定30日內，於114年4月1
31 6日向臺南市政府勞工局申請調解，並主張被告違反勞基

01 法，請求被告給付資遣費、預告工資、應休未休工資，並開
02 立非自願離職證明書等，並向被告終止兩造之勞動契約，為
03 兩造所不爭執(卷二第108頁)，並有臺南市政府勞工局勞資
04 爭議調解申請書、臺南市政府勞工局勞資爭議調解紀錄在卷
05 可參(卷一第23-24頁；卷二第123-124頁)，則原告向被告終
06 止兩造間之勞動契約，於法有據。是以，兩造間之勞動契約
07 於114年4月16日因原告合法終止而生終止效果。

08 3、綜上，原告於114年4月16日依勞基法第14條第1項第5款、第
09 6款規定，終止兩造間之勞動契約，為有理由。

10 (三)黃裕祐請求被告給付其未領薪資6,333元、資遣費63,608
11 元，有無理由？

12 1、未領薪資部分：

13 按工資應全額直接給付勞工，勞動基準法第22條第2項定有
14 明文。經查，黃裕祐主張被告尚未給付114年4月12日起至11
15 4年4月16日，共5日薪資6,333元，為兩造所不爭執，自堪信
16 為真實。從而，黃裕祐依兩造僱傭關係，請求被告應給付積
17 欠薪資6,333元，應屬有據。

18 2、資遣費部分：

19 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
20 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
21 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
22 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
23 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
24 資為限，不適用勞基法第17條之規定，此勞工退休金條例第
25 12條第1項定有明文。經查，黃裕祐與被告間之勞動契約經
26 黃裕祐依勞基法第14條第1項第5、6款之規定於114年4月16
27 日合法終止，已如前述，依上開規定，黃裕祐自得請求被告
28 給付資遣費。而兩造基於訴訟經濟同意黃裕祐之平均薪資為
29 46,240元，且亦不爭執黃裕祐之工作年資以2年9月計算(卷
30 二第112、113、118頁)，則依此計算應為63,608元【計算
31 式：46,260元 $\times$ (2+9/12) $\div$ 2=63,608元，元以下四捨五

入】。故原告請求被告給付黃裕祐資遣費63,608元，於法有據，應予准許。

(四)黃姿諭請求被告給付其未領薪資6,333元、資遣費45,663元，有無理由？

1、未領薪資部分：

按工資應全額直接給付勞工，勞動基準法第22條第2項定有明文。經查，黃姿諭主張被告尚未給付114年4月12日起至114年4月16日，共5日薪資6,333元，為兩造所不爭執，自堪信為真實。從而，黃姿諭依兩造僱傭關係，請求被告應給付積欠薪資6,333元，應屬有據。

2、資遣費部分：

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資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，此勞工退休金條例第12條第1項定有明文。經查，黃裕祐與被告間之勞動契約經黃裕祐依勞基法第14條第1項第5、6款之規定於114年4月16日合法終止，已如前述，依上開規定，黃姿諭自得請求被告給付資遣費。而兩造基於訴訟經濟同意黃姿諭之平均薪資為45,663元，且亦不爭執黃姿諭之工作年資以2年計算(卷二第113、119頁)，則依此計算應為45,663元【計算式：45,663元 $\times$ 2 $\div$ 2=45,663元】。故原告請求被告給付黃姿諭資遣費45,663元，於法有據，應予准許。

(五)原告黃裕祐、黃姿諭請求被告分別提繳1,684元、2,080元至黃裕祐、黃姿諭之勞工退休金專戶，有無理由？

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。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第3

01 1條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳
02 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
03 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
04 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
05 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
06 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
07 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
08 於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或
09 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高
10 法院104年度台上字第1031號判決意旨參照）。是雇主如有
11 未足額提繳退休金之情形，勞工自得依上開規定，請求雇主
12 就該退休金提繳至勞工退休金專戶。

13 2、本件原告主張被告就黃裕祐、黃姿諭之勞工退休金均有不足
14 額云云。查，兩造於言詞辯論期日除上開法律爭執由法院判
15 決認定外，就此部分合意計算標準分別為黃裕祐1,684元、
16 黃姿諭2,080元(卷二第112-113、118-119頁)，故原告請求
17 被告應分別提撥1,684元、2,080元至黃裕祐、黃姿諭於勞工
18 保險局設立之勞工退休金個人專戶，為有理由，應准許之。

19 (六)原告請求被告分別開具非自願離職證明書予黃裕祐、黃姿
20 諭，有無理由？

21 復按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
22 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、
23 第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，此有
24 就業保險法第11條第3項定有明文。經查，兩造間勞動契
25 約，業經原告依勞基法第14條終止，已如前述，自符就業保
26 險法第11條規定之非自願離職情形，是原告依上開規定，請
27 求被告發給非自願離職證明書，即屬有據，應予准許。

28 六、綜上所述，原告本於兩造之勞動契約法律關係、勞動基準法
29 及勞工退休金條例等規定，請求被告分別給付黃裕祐、黃姿
30 諭各69,941元、51,996元；暨被告應分別提繳1,684元、2,0
31 80元至黃裕祐、黃姿諭於勞工保險局設立之勞工退休金個人

專戶，並發給非自願離職證明書，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

七、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

八、末按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用，爰依原告一部勝訴一部敗訴之情形，確定兩造訴訟費用負擔額如主文第7項所示。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 3 月 18 日

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭

法 官 田玉芬

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由(須附繕本)。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 115 年 3 月 18 日

書記官 黃紹齊

附表：

編號	項目	黃裕祐		黃姿諭	
		原告請求	法院認定	原告請求	法院認定
1	未領薪資	6,333元	6,333元	6,333元	6,333元
2	資遣費	63,608元	63,608元	45,663元	45,663元
合計		69,941元	69,941元	51,996元	51,996元
3	應提撥勞工退休金	1,684元	1,684元	2,080元	2,080元

