

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第325號

原告 李竺樺

被告 宣保工程顧問股份有限公司

法定代理人 葛賢鍵

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國109年10月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣35,544元。
- 二、被告應提繳新臺幣5,636元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。
- 三、被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、本判決第一項、第二項得假執行，但被告如以新臺幣35,544元、新臺幣5,636元為原告供擔保後得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。
- 七、訴訟費用由被告負擔10分之3，餘由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國109年4月1日起至109年7月5日受僱於被告，擔任設計人員，約定每月工資新臺幣（下同）3萬元。但被告積欠109年5月、6月、7月工資，亦未投保勞工保險及提繳勞工退休金，原告於109年7月1日依勞動基準法第14條第1項第5、6款通知被告於109年7月5日終止勞動契約，並依兩造間勞動契約、勞工退休金條例第12條等規定請求被告給付下列合計17萬元之款項，及請求被告開立非自願離職證明書：

1. 109年5月、6月、7月工資63,500元。

01 2. 109年4月1日起至109年7月5日之資遣費3,959元。

02 3. 提繳勞工退休金5,757元。

03 4. 失業給付損失96,784元。

04 (二) 並聲明：1. 被告應給付原告164,243元。2. 被告應提繳5,7
05 57元至原告勞工保險局所設立之勞工退休金個人專戶。3.
06 被告應開立非自願離職證明書予原告。4. 願供擔保請准宣
07 告假執行。

08 二、被告答辯：

09 (一) 關於工資：

10 被告為顧問公司，受到全球新冠肺炎影響，許多顧問案停
11 頓，連續數月無收入，才會遲延給付薪資。原告109年5月
12 份工資已依台北市政府勞動局函令於109年9月15日匯款；
13 6月份工資應扣除事假及健保費用；7月份工資應僅7月1、
14 2、3日三天，4日及5日為休息日及例假，不應計薪。

15 (二) 關於資遣費及非自願離職證明書：

16 原告於109年4月1日到職，嗣至109年6月30日結束試用
17 期，故被告不可能辭退原告。而原告於109年7月1日寄發
18 存證信函表明去職之意，屬於自願離職，不得請求資遣費
19 及非自願離職證明書。

20 (三) 關於提繳勞工退休金：

21 原告之薪資單已敘明約定之3萬元月薪包括6%勞工退休金
22 1,698元，被告即毋庸提撥勞工退休金。

23 (四) 關於失業補助損失：

24 原告自請離職而失業，是否能請求失業補助尚有疑問。

25 (五) 並聲明：原告之訴駁回。

26 三、本院之判斷：

27 (一) 兩造間勞動契約因原告依勞動基準法第14條第1項第5、6
28 款規定而終止，惟契約終止日應為109年7月3日：

29 1. 按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、
30 雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工
31 不供給充份之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法

01 令，致有損害勞工權益之虞者。」勞動基準法第14條第1
02 項第5、6款定有明文。

03 2. 查兩造間原存在勞動契約，並約定每月工資於次月10日支
04 付，此為被告所自承（見本院卷第41頁），而關於原告10
05 9年5月份工資，被告未依勞動契約於109年6月10日支付，
06 遲至109年9月15日始支付，有其薪資單、支付證明在卷可
07 稽（見本院卷第51、53頁），是原告於109年7月1日依勞
08 動基準法第14條第1項第5款規定以存證信函通知被告終止
09 契約時（見本院卷第89頁），確實存在被告不依勞動契約
10 給付工作報酬之情事，則原告以此為由終止契約，於法有
11 據。

12 3. 再按「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲
13 存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規
14 定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前
15 項規定之勞工退休金制度。」，「雇主應為第7條第1項規
16 定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分
17 之六。」，「勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當
18 日止。」，「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳
19 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害
20 賠償。」勞工退休金條例第6條、第14條第1項、第16條本
21 文、第31條第1項分別定有明文。查於原告任職期間，身
22 為雇主之被告並未為勞工提繳退休金至勞保局設立之勞工
23 退休金個人專戶，已違反前引勞工退休金條例第6條第1
24 項、第14條第1項、第31條第1項之勞工法令；被告雖辯稱
25 兩造所約定之3萬元工資內含百分之6之勞工退休金，惟此
26 為原告所否認，而被告則未能提出契約書等積極證據以實
27 其說，已難採信；何況，縱或有此約定，亦違反勞工退休
28 金條例第6條第2項規定而無效。被告既未於原告任職期間
29 為原告提繳退休金至勞保局設立之勞工退休金個人專戶，
30 致原告受有未獲得勞工退休金之損害，則原告於109年7月
31 1日併依勞動基準法第14條第1項第6款規定通知被告終止

01 契約（見本院卷第89頁之存證信函），亦有理由。

02 4. 再者，關於兩造間勞動契約之終止日，原告109年7月1日
03 所發送之存證信函雖記載於109年7月5日終止（見本院卷
04 第89頁之存證信函），惟109年7月4日為星期六、同年月5
05 日為星期日，本非兩造勞動契約所約定之上班日，原告亦
06 自承其未於109年7月4日、5日上班（見本院卷第41頁），
07 則依民法第148條第2項「行使權利，履行義務，應依誠實
08 及信用方法」所示之誠信原則，應以原告最後實際上班日
09 即109年7月3日為兩造勞動契約之終止日。

10 （二）原告請求109年6月、7月工資計31,711元部分，為有理
11 由：

12 1. 109年5月工資部分：

13 原告於109年7月31日原起訴請求被告給付109年5月份工
14 資，嗣經被告於訴訟程序進行之中109年9月15日給付原告
15 扣除健保費852元後之工資29,148元後，原告當庭表示不
16 再請求5月份工資（見本院卷第41頁），則原告此部分請
17 求即無理由。

18 2. 原告得請求109年6月工資28,711元：

19 被告辯稱原告之109年6月工資應扣除健保費426元及1天事
20 假863元，並提出薪資單為憑（見本院卷第65頁），原告不
21 爭執109年6月有請事假1天（見本院卷第40頁），故原告得
22 請求之109年6月工資為28,711元。

23 3. 原告得請求109年7月工資3,000元：

24 兩造間勞動契約之終止日應為109年7月3日，已認定如
25 前，則以原告月薪30,000元計算，原告得請求被告給付之
26 7月份工資數額為3,000元（ $30,000 \text{元} \div 30 \times 3 = 3,000$ ）。

27 （三）原告得請求109年4月1日起至109年7月3日之資遣費3,833
28 元：

29 按勞工依勞動基準法第14條之規定終止勞動契約時，雇主
30 應發給勞工資遣費，勞動基準法第14條第4項準用同法第1
31 7條定有明文。又勞工退休金條例第12條第1項規定：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，於勞動契約依勞動基準法第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，每滿一年發給1/2個月之平均工資，未滿一年者，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。本件兩造間勞動契約係原告依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定終止，則原告依上開規定請求被告給付資遣費，即屬有據。關於原告得請求之資遣費之數額，自109年4月1日計至109年7月3日，為3月又2天，以月薪30,000元計算，為3,833元【 $30,000 \times 1/2 \times \{ (3 + 2/30) \div 12 \} = 3,833$ ，元以下四捨五入】。

(四) 原告得請求被告提撥勞工退休金損失5,636元至勞工退休金個人專戶：

被告應於原告任職期間替原告提繳勞工退休金至其勞工退休金個人專戶，前已述及（見第三段（一）3.），則原告依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項，請求被告提繳勞工退休金至其勞工退休金個人專戶，為有理由。查兩造約定原告月薪30,000元，依勞工退休金月提繳工資分級表，其月提繳工資應為30,300元，每月應提繳金額為1,818元（ $30,300 \text{元} \times 6\% = 1,818 \text{元}$ ），則原告得請求提撥之勞工退休金數額為5,636元（ $1,818 \text{元} \times 3 \text{又} 3/30 = 5,636 \text{元}$ ，元以下四捨五入）。

(五) 原告得請求被告開立非自願離職證明書：

本件原告請求被告開立非自願離職證明書予原告，被告則辯稱兩造間勞動契約因原告自願離職而合意終止。按「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」，勞動基準法第19條定有明文；依本條規定意旨，勞工自得請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。又就業保險法第11條第3項規定「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休

業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」。兩造間勞動契約係因原告依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定而終止，已認定如前，則原告依上開規定請求被告開立非自願離職證明書，為有理由。

（六）原告請求失業給付損失，為無理由：

按就業保險法第11條第1項第1款規定「本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。」，同法第38條第1項規定「投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，...勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。」。本件原告主張其受有無法領取失業給付之損失，依就業保險法第38條第1項向被告請求給付，則其應就符合就業保險法第11條第1項第1款請領要件負證明之責，惟查原告未能舉證證明其符合「於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練」之失業給付請領條件，且其自承於離職後沒有向公立就業服務機構辦理求職登記等語（見本院卷第39頁），則原告本項請求，即非有據。

（七）小結：原告得請求被告給付109年6月、7月工資計31,711元，資遣費3,833元，兩者合計35,544元；得請求被告提撥勞工退休金損失5,636元至其勞工退休金個人專戶；及得請求被告開立非自願離職證明書。

四、結論：

原告依勞動契約之法律關係及勞工退休金條例等規定請求被告給付如主文第一、二、三項所示，為有理由，應予准許；

逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不逐一論駁。

六、原告勝訴有關金錢給付部分，依勞動事件法第44條第1項規定依職權宣告假執行，並依勞動事件法第44條第2項酌定相當擔保金額，准予被告供擔保免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依據，應予駁回。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 10 月 28 日

勞動法庭 法 官 戴嘉慧

以上正本係照原本作成。

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 109 年 10 月 28 日

書記官 石勝尹