臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第136號

原　　告　蘇煥文

訴訟代理人　陳豪杉律師(法扶律師)

被　　告　東京都保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　奧田実

訴訟代理人　許振湖

　　鄭碧華

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國110年12月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新台幣14,184元，及自民國110年5月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應補提繳新台幣4,050元至原告之勞工退休金專戶內。

被告應開立離職原因記載為「勞動基準法第14條第6款」之非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔15%，餘由原告負擔。

本判決第一項於原告以新台幣1,000元供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣14,184元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項於原告以新台幣400元供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣4,050元為原告預供擔保後，得免為假執行。

其餘假執行聲請駁回。

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、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款、第3款定有明文。查原告起訴狀所載應受判決事項之聲明第一、二項原為「㈠被告應給付原告新台幣（下同）158,705元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利

息。㈡被告應補提繳8,514元至原告之勞工退休金專戶內。」，嗣於民國110年10月8日以民事準備書㈠狀變更第一項聲明為「被告應給付原告158,723元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」（卷第159頁），又於110年12月7日以民事準備書㈢狀變更第一、二項聲明為「㈠被告應給付原告119,603元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡被告應補提繳4,050元至原告之勞工退休金專戶內。」（卷第213頁），並就其中依就業保險法第16條請求之失業給付差額損害117,360元之部分，變更為依就業保險法第19條第1項、第19條之1第1項請求職業訓練生活津貼78,240元（卷第213-214頁），核其聲明之請求金額雖有變更，惟請求之基礎事實並未改變，仍係基於兩造間僱傭契約所為之請求，且請求金額之變更，係屬擴張減縮應受判決事項之聲明之情形，揆諸前開說明，核無不合，應予准許。

乙、實體部分：

一、原告起訴主張：

㈠原告自109年4月1日起受雇於被告擔任夜班保全人員，兩造約定上班時數為每月上班240小時，月休十天，薪資則約定為依基本薪資29,000元、夜班加給2,000元及教育訓練津貼100元（故薪資總額合計為31,100元），並約定在三個月試用期滿後每月底薪增加1,000元（即自7月1日起薪資總額為薪資總額為32,100元），又原告在109年8月1日升任夜班組長，約定每月加給組長加給4,000元，故自8月1日起薪資總額應為36,100元，另外如有於每月原定之休息日加班者，加班費均另計，但被告公司開立之薪資明細並未列明上述項目。

㈡而原告任職之社區管理委員會要求被告公司撤換原告，被告雖表示要調整原告任職之社區，但原告查詢後發現被告公司有就原告之勞健保及勞工退休金以多報少之情事（被告為原告投保及提繳勞工退休金之薪資級距僅為23,800元，直到原

告提出申訴及終止勞動契約後才在110年1月份調整為36,300元，並經勞保局課處罰鍰在案），且薪資及加班費亦未依兩造間勞動契約之約定給付，原告乃申請調解，並於調解會中表明欲終止勞動契約及請求被告給付工資差額、勞工退休金差額、資遣費等，但經新北市勞資爭議調解委員會調解不成立，原告乃提出非自願離職之離職申請單予被告，告知將於110年1月7日下班後離職，並請求被告給付加班費、資遣費、補繳勞工退休金、職訓生活津貼，以及請求被告開立非自願離職證明書(離職事由應記載為勞動基準法第11條第2款)予原告。

㈢就加班費部分：

⑴原告每月實領薪資為：①109年4月34,292元（應發金額26,379元、支援加班7,913元）；②109年5月35,788元（應發金額26,379元、支援加班9,409元)；③109年6月37,484元（應發金額26,379元、支援加班11,105元)；④109年7月32,000元（應發金額26,379元、支援加班5,621元)；⑤109年8月36,100元（應發金額26,379元、支援加班9,721元)；⑥109年9月36,100元（應發金額26,379元、支援加班9,721元)；⑦109年10月36,000元（應發金額26,379元、支援加班9,621元）；⑧109年11月36,100元（應發金額26,379元、支援加班9,721元)；⑨109年12月40788元（應發金額26,379元、支援加班14,409元)。

⑵依原告保存之排班表顯示，原告在4月份加班2天，5月、6月加班均為4天，7月加班1天，8月、10月加班1天，12月加班4天，被告給付原告之加班費均較應給付之金額為少，差額部分為：①109年4月至6月之薪資為31,100元，時薪130元(31,100/240=129.58)，4月份薪資加計2天休息日加班費後總額應為36,139元(31,100+(130*1.34*4)+(130*1.67*20)=36,139)，被告支付34,292元，差額為1,847元。②5月份薪資加計4天加班費後總額應為41,178元(31,100+(130*1.34*8)+(130*1.67*40)=41178)，被告支付35,788元，差額為5,390元。

③6月份薪資加計4天加班費後總額應為41,178元(31,100+(130*1.34*8)+(130*1.67*40)=41178)，被告支付37,484元，差額為3,694元。④7月之薪資為32,100元，時薪134元(32,100/240=133.75)，7月份薪資加計1天加班費後總額應為34,697元(32,100+(134*1.34*2)+(134*1.67*10)=34697)，被告支付32,000元，差額為2,697元。⑤8月至12月之薪資為36,100元，時薪150元(36,100/240=150.41)，8月份薪資加計1天加班費後總額應為39,007元(36100+(150*1.34*2)+(150*1.67*10)=39,007)，被告支付36,100元，差額為2,907元。⑥10月份薪資加計1天加班費後總額應為39,007元(36,100+(150*1.34*2)+(150*1.67*10)=39007)，被告支付36,000元，差額為3,007元。⑦1.12月份薪資加計4天加班費後總額應為47,728元(36,100+(150*1.34*8)+(150*1.67*40)=47728)，被告支付40,788元，差額為6,940元。⑧以上加班費差額合計為26,482元。

㈣資遣費部分：①計算平均薪資時，應將被告短少發給之加班費一併納入計算方為正確，故原告之平均薪資金額應為38,820元((34,697/30*24+39,007+36,100+39,007+36,100+47,728+36,100/30*6)/6=38,819.9)。②原告任職9月又6日，依勞工退休金條例第12條規定請求給付資遣費14,881元（38,820*（（9+6/30）/12）×0.5=14,881）。

㈤補提勞工退休金部分：原告任職期間，被告均就勞工退休金以多報少，就原告請求補提繳勞工退休金部分，原告同意改依被告民事答辯四狀之計算，減縮此部分聲明為4,050元，原告得請求被告補提繳至原告之勞工退休金專戶內。

㈥再就職訓生活津貼部分：因被告公司高薪低報，造成原告投保就業保險之投保級距有誤，雖失業給付部分因原告前三年內投保年資累計未滿一年而有不能請領之情形，但依就業保險法第19條第1項及同法第19條之1第1項規定，原告有未成年子女二人，故本得請領按平均薪資之應投保級距即40,100元之80%計算之職業訓練生活津貼，但勞保局所可核給之給

付金額因被告高薪低報造成原告損失，其差額為78,240元((00000-00000)*0.8*6=78,240元)，為此依就業保險法第38條第3項規定請求被告賠償原告此部分損失。

㈦就非自願離職證明書部分：被告抗辯稱係以原告無故曠職為由解雇原告，然查原告於被告為此通知之前，早已依勞動基準法第14條第6款終止勞動契約，故被告事後以勞動基準法第12條終止勞動契約，無論理由是否合法，均不生效力。

㈧並聲明：⑴被告應給付原告119,603元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償之日止，按年息5%計算之利息。⑵被告應補提繳4,050元至原告之勞工退休金專戶內。⑶被告應開立非自願離職證明書(離職事由應記載為勞動基準法第11條第2款)予原告。⑷並願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告於109年4月1日起至被告經管案場「南方之星」擔任保全員，任職期間未滿一年，即因擅離職守、打混摸魚，經管委會決議撤換，已如前述，被告慮其生計，欲安排原告至其他案場服務，遭原告拒絕。嗣後原告申請勞資爭議，兩造經調解未果，原告復於109年12月21日自行提出離職申請，因此原告係依勞動基準法第15條第2項終止勞動契約，依同法第18條第1款之規定，被告無庸給付預告工資、資遣費及非自願離職證明書。

㈡職業訓練生活津貼部分：按職業訓練生活津貼係指向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練，於受訓期間為補助其生活所需而發給之給付。故請領「職業生活津貼」應以①被保險人非自願離職，②已向公立就業服務機構辦理求職登記，③經該機構安排參加全日制職業訓練，④並受訓中等等，始符合要件，然原告陳稱：「受告知謂沒有非自願離職證明者，將很難獲得職業訓練之安排…此部分損失確係因被告造成。」等語，然查，姑不論被告主張原告係自願離職，而拒發予非自願離職證明，實務上，如雇主無法開立或不願開立非自願性離職證明

文件，原告應向實際工作所在地之主管機關提出申請，原告不此之圖，而僅受知「將很難獲得職訓安排」，即認係被告造成之損失，至有未洽，是此項職訓津貼請求於法無據。縱認原告得申請職業訓練生活津貼，因勞保局於110 年1月11日已將原告月提繳工資自109年9月起調整為36,300元，原告平均工資為36,770元，依109、110年勞工保險投保薪資分級表，月投保薪資均為38,200元，則原告得請求之差額為9,120元（（00000-00000）*80%*6＝9,120）。

㈢資遣費部分：

⑴原告於109年4月1日到職派駐被告經管之「南方之星」擔任保全員，即因擅離職守、打混摸魚，為該管理委員會於109年12月8日例會決議撤換，已如前述，被告慮其生計，由其管服督導紀文賢安排至「富裔河」，乃遭原告拒絕，且離職單原告自書最後工作日為110年1月7日，「離職原因」既為被告公司所否認，且原告係因自110年1月7日連續曠職3日而經被告以台北杭南郵局第65號存證信函予以終止勞動契約，亦無涉資遣問題。

⑵如本件涉有非自願離職其資遣費，原告之平均工資為36,770元，其僅得請求14,184元（年資9月8日，每月以31日計算，36,770*（9*31+8）/12*31*2＝14,184.12）。

㈣加班費差額部分：

⑴原告為適用勞動基準法第84條之1之保全人員，被告得調原告之工作時間、休假、例假，不受勞動基準法相關規定之限制。兩造約定試用期為三個月，試用期薪資為23,800元另加計延長工時薪資，約定每日正常工時為10小時，每月工時不得超過288小時，試用期滿後視原告工作表現調整薪資。

⑵除請假外，原告之出勤紀錄記載工時約12小時，依勞動基準法第35條之規定，其每工作4小時可休息30分鐘，12小時中可休息1小時，原告實際上每日工作僅11小時（正常工時10小時，加班1小時），被告均據以給付薪資及加班費，原告上班處所位於新北市，而被告經新北市政府勞工局勞動檢查

後，並無短少給付薪資及加班費之不法情事。

⑶另原告所駐現場「南方之星」共計7個哨點，換言之，有7員於19:00-07:00同值夜班，原告休息時間1-2小時至屬一般。

㈤勞工退休金部分：109年4~8月原告應發薪資（投保等級應為）34,292元（34,800）、35,788元（36,300）、37,819元（38,200）、32,000（33,300）、37,440元（38,200），應提繳勞退（實提繳）2,088元（1,428）、2,178元（1,428）、2,292元（1,428）、1,998元（1,428）、2,292元（1,428），另109年12月應發薪資（投保等級應為）40,788元（42,000），應提繳勞退（實提繳）2,520元（2,178），故被告應補繳4,050元。

㈥並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠經查，原告主張之事實，業據其提出勞保投保紀錄、薪資單、調解會議紀錄、離職申請單、勞保局罰鍰處分、排班表、勞工退休金提繳明細等文件為證（卷第19-61、191-194頁）；被告則否認原告之主張，而以前詞資為抗辯，並提出南方之星第十屆管委會會議紀錄、勞動契約書、新北市政府勞動檢查處函、裁罰書、原告出勤明細、薪資明細、新北市政府勞工局109、110年適用勞基法第84條之1保全員基本工資試算表、勞動部勞工保險局函、平均工資試算表、行政院勞工委員會函、勞動部就業保險常見問答頁面、勞工保險薪資投保分級表、存證信函、台北市政府勞動局常見問答等文件為證（卷第85-101、123-145、151-157、171-185、223-224、247頁）；是本件所應審究者為：原告為自願離職抑或非自願離職？原告請求被告給付加班費差額26,482元、資遣費14,881元、職業訓練生活津貼差額78,240元，以及補繳勞工退休金差額4,050元，有無理由？原告請求被告開立非自願離職證明書（離職事由應記載為勞動基準法第14條第6款，原告誤繕為第11條第2款）予原告，有無理由？

㈡就原告離職過程為何？原告為自願離職或非自願離職部分：

⑴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，勞動基準法第14條第1項第6款定有明文。

⑵就離職過程部分，原告主張略以：本件經查詢後發現被告有就原告之勞健保及勞工退休金以多報少之情事，被告為原告投保及提繳勞工退休金之薪資級距僅為23,800元，直到原告提出申訴及終止勞動契約後才在110年1月份調整為36,300元，且經勞動部勞工保險局課處罰鍰在案等語，並提出勞動部勞工保險局函附卷可憑（卷第37頁），被告則主張：原告於109年4月1日起至經管案場「南方之星」擔任保全員，任職期間未滿一年，即因擅離職守、打混摸魚，經管委會決議撤換，被告慮其生計，欲安排原告至「富裔河社區」案場服務，惟遭原告拒絕。嗣後原告申請勞資爭議調解，兩造經調解未果，原告乃於109年12月21日自行提出離職申請，兩造勞動契約因而終止等語，並提出南方之星社區第十屆管理委員會第三次例行會議紀錄在卷可按（卷第85-89、223頁）。

⑶經查：

①本院原告主張發現被告就原告之勞健保及勞工退休金以多報少之情事（被告為原告投保及提繳勞工退休金之薪資級距為23,800元，直到原告提出申訴及終止勞動契約後，才於110年1月份調整為36,300元，並經勞保局課處罰鍰在案），而經新北市勞資爭議調解委員會調解不成立後，原告乃於109年12月21日依勞動基準法第14條第6款規定提出非自願離職之離職申請單予被告，告知將於110年1月7日下班後離職等語，是原告主張其於109年12月21日提出非自願離職，告知將於110年1月7日下班後離職等情，應堪確認。

②其次，依勞動部勞工保險局裁罰函文記載略以：「主旨：關於檢舉東京都保全股份有限公司未依規定覈實申報台端投保薪資及勞工退休金月提繳工資乙案，經查明屬實，已依照規定核處該單位罰鍰，並通知該單位應依規定覈實申報投保薪

資及勞工退休金月提繳工資，以保障員工權益…」、「…二、本局已依該單位提供之薪資資料核算，逕予調整台端勞工退休金月提繳工資至適當等級」等情，有該函文在卷可以（卷第37頁），足見被告確有未依規定覈實申報勞工投保薪資及勞工退休金月提繳工資之情事，此並經勞動部勞工保險局處以罰鍰之事實，堪予確認，是原告前揭主張，可以認定；另被告雖主張：原告於「南方之星」案場，因違規而經管委會決議撤換，被告乃安排至「富裔河社區」案場服務，惟遭原告拒絕等情，惟被告就「安排原告至其他案場服務，遭原告拒絕」之部分，並未提出證據以資證明，尚無從予以認定，況縱有此情，此亦未據被告就此提出終止僱傭關係之意思表示，或提出其他主張，是並不影響雙方之僱傭關係，併此敘明；是原告主張：已於109年12月21日依勞動基準法第14條第6款規定，預告於110年1月7日終止兩造間勞動契約，即非無據。

⑷就非自願離職部分：①按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，為就業保險法第11條第3款所明定，②依原告提出之離職申請單之記載，申請離職日期欄位記載為「109/12/21」、預定離職日期欄位記載為「110/元/7上午7點」，最後工作日欄位則記載為「110年元月6日夜班（上班時間110年元月6日19時0分至110年元月7日7時0分）」，原告並於離職原因欄位自行填寫「資方積欠工資、勞保高薪低報、勞退高薪低報，非自願離職」等語，有上揭離職申請單在卷可按（卷第35頁），③就此以觀，原告顯然係以「雇主違反勞工法令致有損害勞工權益」之情形而為主張，應可確定；因此，本件兩造間之勞動契約業已因被告有「未依規定覈實申報勞工投保薪資及勞工退休金月提繳工資」之情事，而經原告於109年12月21日依勞動基準法第14條第6款終止兩造間勞動契約，可以確定；其次，④原告雖係以「離職申請

書」之制式格式作為提出文件之方式，但是原告已經於該制式文件上記載勞動基準法第14條第6款之事由，已如前述，即無從僅因原告以「離職申請書」之制式格式作為填載之文件格式，即可認為原告係自請離職，應可確定，被告此部分主張，即非有據；⑤因此，本件被告雖以原告自110年1月7日起連續曠職3日為由，於110年1月14日以台北杭南郵局存證號碼第000065號存證信函為終止契約之意思表示等語，並提出上開存證信函為證（卷第223頁），然而對於兩造間之勞動契約，業經原告於109年12月21日依勞動基準法第14條第6款終止，則自無法再為終止，是被告主張：原告自110年1月7日起連續曠職3日，而經被告以存證信函終止契約，即屬無據。

㈢再者，就原告請求加班費26,482元部分：

⑴原告主張：兩造間約定每月原定之休息日加班者，加班費均另計，依原告保存之排班表顯示，原告在4月份加班2天，5月、6月加班均為4天，7月加班1天，8月、10月加班1天，12月加班4天，被告給付原告之加班費均較應給付之金額為少，加班費差額合計為26,482元等語，但是被告則主張：為因應部分性質特殊工作之需要，在法定條件下，給予雇主與特定勞工合理協商工作時間等之彈性，而保全人員屬於勞動基準法第84條之1規定經中央主管機關監視性工作，依法得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作者，報請當地主管機關核備，不受同法不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制，本件兩造約定試用期為三個月，試用期薪資為23,800元另加計延長工時薪資，約定每日正常工時為10小時，每月工時不得超過288小時，試用期滿後視原告工作表現調整薪資，又依原告之出勤紀錄記載工時約12小時，依勞動基準法第35條之規定，其每工作4小時可休息30分鐘，即12小時中可休息1小時，且兩造簽訂之勞動契約第五條亦約定不妨害勤務品質之情況下，值勤期間經業主同意及依個人需求得休息1-2小時，且本案經

新北市政府勞動檢查後，並無短少給付原告薪資及加班費之不法情事等語。

⑵惟按從事監視性、斷續性工作之工廠守衛，與必須持續密集付出勞力之生產線上勞工，二者工作性質有別，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，並落實勞動基準法第21條第1項及第32條第4項但書之規定，職司守衛之勞工，如已同意例休假日及平時之工作時間逾8小時，所約定之工資又未低於基本工資加計延時工資、假日工資之總額時，並不違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束。勞方事後即不得任意翻異，更行請求例休日及逾時之加班工資。故上開從事守衛工作者，能否再請求例休假日及延長工時之工資，似應以其約定工資是否低於基本工資及以基本工資加計例休假日及延時工資之總額為斷。有最高法院85年台上字第1973號判決意旨可資參照。

⑶查本件原告係從事保全人員，適用勞動基準法第84條之1規定，即應依照該規定以為核算標準，而此部分應由原告提出證據以為證明，惟原告就此部分並未提出符合勞動基準法第84條之1規定之加班時數以茲核對，即難遽認原告主張有據；其次，本件經新北市政府勞工局於109年12月31日實施勞動檢查後，其違法事實經記載為「本府勞動檢查處於前揭時日對受裁處人新北市案場實施勞動檢查，經抽查受裁處人所僱勞工甲○○109年4月至110年1月出勤紀錄記勞動基準法第84條之1約定書及其核備函，並對照受裁處人於檢查時所述，發現該員係屬勞動部核定公告得適用勞動基準法第84條之1工作者，受裁處人與該員所簽訂約定書亦經台北市政府勞動局核備在案，內容約定每2週至少應有2日之例假，受裁處人並與該員約定自到職日109年4月1日起算每14日為2週週期，惟針對該員於11月25日至12月8日期間，僅給予1日休息作為例假（即11月28日），未按核備約定書所載給予其每2週至少2日例假…」、「主旨：關於檢舉東京都保全股份有限公司未依規定覈實申報台端投保薪資及勞工退休金月提繳

工資乙案，經查明屬實，已依照規定核處該單位罰鍰，並通知該單位應依規定覈實申報投保薪資及勞工退休金月提繳工資，以保障員工權益…」等情，有上揭新北市政府勞動基準法罰鍰裁處書在卷可按（卷第97-101、37頁），足見新北市政府勞工局實施勞動檢查時僅有發現「未按核備約定書所載給予其每2週至少2日例假」及「未依規定覈實申報投保薪資及勞工退休金月提繳工資」等情，並無發現原告所主張之短少給付原告薪資及加班費之不法情事，因此原告主張被告應給付加班費差額26,482元，即非有據。

㈣另就原告請求資遣費14,881元部分：

⑴按勞動基準法第14條規定，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，觀其立法要旨係勞動契約為雇主與勞工共同約定，但因勞工係處於經濟上之弱勢地位，因此雇主若以私法契約而無違強制或禁止規定下，自可更改勞動條件，如勞工不同意者，僅有終止勞動契約，應屬對權益有重大影響，故若依該規定而為中止者，自應可依同法第17條規定請領資遣費。因此，勞工不經預告終止契約之情形，勞工另得請求雇主給付資遣費，為勞動基準法第14條第4項準用同法第17條明文規定，而本件兩造間之勞動契約既經原告於109年12月21日依勞動基準法第14條第6款終止，則原告請求被告給付資遣費，即非無據。

⑵次就資遣費計算中使用之平均薪資部分，原告主張：計算平均薪資時，應將被告短少發給之加班費一併納入計算方為正確，故原告之平均薪資金額應為38,820元((34,697/30*24+39,007+36,100+39,007+36,100+47,728+36,100/30*6)/6=38,819.9，元以下四捨五入）等語，但是本件原告為適用勞動基準法第84條之1工作之保全人員，被告亦無短少發給加班費之事實，已如前述，則原告主張應將加班費納入計算平均薪資，即非有據。

⑶因此，以原告資遣前往前回溯6個月之總日數為180日，原告

之月平均薪資應為36,770元（計算式：(23,742+37,440+36,100+36,000+36,100+40,788+10,452)÷6=36,770，元以下四捨五入），其自109年4月1日開始任職於被告公司至110年1月7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9個月又6天，新制資遣基數為2.59，原告得請求被告公司給付之資遣費為14,184元，逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

㈤又就職業訓練生活津貼78,240元部分：

⑴按職業訓練生活津貼係指向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練，於受訓期間為補助其生活所需而發給之給付。故請領「職業生活津貼」應以①被保險人非自願離職，已向②公立就業服務機構辦理求職登記，經該機構③安排參加全日制職業訓練，並④受訓中為其要件，並於受訓期間，每月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60%發給職業訓練生活津貼，最長發給六個月。另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10%加給給付或津貼，最多計至20%。又被保險人於離職退保後二年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記。離職證明文件，係指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明，其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之，此為就業保險法第11條第1項第3款、第19條第1項、第19條之1第1項、第25條第1項、第3項分別明文規定。

⑵然而本件原告乃係主張：於原告非自願離職之後，因被告拒絕開立非自願離職證明書，造成原告前往就業服務站申請職業訓練時，受告知謂沒有非自願離職證明書者將很難獲得職業訓練之安排，故原告失業至今仍未收到勞保局通知參加全日制職業訓練等語，足見原告迄未參加就業服務機構全日制

職業訓練，且縱認被告公司並未給付非自願離職證明予原告，然原告尚得向直轄市、縣（市）主管機關請求發給此項文件，並不符合請領職業訓練生活津貼之要件，且原告雖主張其有未成年子女二人，得請領按平均薪資之應投保級距即40,100元之80%計算之職業訓練生活津貼等語，但並未提出未成年子女二人身分之證據以茲證明，是故被告主張：此部分難認係被告造成之損失等語，即為有據。

㈥就補繳勞工退休金差額4,050元之部分，經查，本件於109年4月至8月及109年12月原告應發薪資34,292元、35,788元、37,819元、32,000、37,440元、40,788元，依勞工保險投保薪資分級表之級距應分別為34,800元、36,300元、38,200元、33,300元、38,200元、42,000元，應分別提繳勞工退休金2,088元、2,178元、2,292元、1,998元、2,292元、2,520元，然被告僅提繳1,428元、1,428元、1,428元、1,428元、1,428元、2,178元，其差額合計為4,050元，是原告主張：被告應補提繳4,050元至原告之勞工退休金專戶內等語，亦非無據。

㈦就非自願離職證明書部分：按「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明」、「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。」、「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。」，就業保險法第25條第3項前段、同法第11條第3項、勞動基準法第19條亦有明文。查本件係因被告未依規定覈實申報勞工投保薪資及勞工退休金月提繳工資，而經原告於109年12月21日依勞動基準法第14條第6款規定，預告於110年1月7日終止兩造間勞動契約，已如前述，則足見勞動契約終止之原因並非因勞工之因素所致，是故原告依上開規定請求被告開立離職原因記載為「勞動基準法第14條第6款」規定之非自願離職證明書，應予准許。

㈧末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條、第233條第1項分別定有明文。查原告請求被告給付資遣費14,184元部分為有理由，已如前述，而本件起訴狀繕本係於110年5月5日合法送達於被告設籍地址，有本院送達證書附卷可憑（卷第69頁），則原告請求自起訴狀繕本送達翌日（即110年5月6日）起至清償日止之法定遲延利息，即屬有據，應予准許。

四、綜上所述，原告請求被告①給付資遣費14,184元，及自110年5月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息、②補提繳4,050元至原告之勞工退休金專戶內，以及③請求被告開立離職原因記載為「勞動基準法第14條第6款」規定之非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、假執行之宣告：

㈠按民事訴訟法就假執行之規定，於第389條為依職權宣告假執行、第390條第1項為依聲請宣告假執行、第391條為依聲請不准假執行、第392條第1項為宣告預供擔保而為假執行，第2項為依職權或聲請宣告預供擔保或提存而免為假執行，因此，其就假執行之發動（依職權或聲請）、是否預供擔保（依第389條、第390條第1項未有擔保規定，依第392條第1項得宣告供擔保），乃係個別規定，亦即依第390條第1項聲請宣告假執行，得依第392條第1項為預供擔保之宣告，此於第389條並無不適用之規定，又職權宣告假執行之立法理由，其係在謀求訴訟迅速終結，儘速實現權利，未排除否決

預供擔保之必要，另第392條第1項亦未限制於依聲請假執行時適用，是應認於職權宣告假執行之事件，仍得適用第392條第1項之規定。其次，勞工於勞動事件起訴時，就「與前項事件相牽連之民事事件，得與其合併起訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴。」、「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。」勞動事件法第2條第2項、第44條第1項分別定以明文，是於勞動事件中，得就相牽連事件合併起訴，其得以合併之類型範圍及請求金額，均未有限制，就此種相牽連民事事件，為勞工勝訴判決時，即應依職權宣告假執行，若認為職權宣告假執行不適用第392條第1項之規定，則有不當擴大之疑，是應認於職權宣告假執行時仍得適用第392條第1項之規定。是本件應依勞動事件法第44條第1、2項、民事訴訟法第389條第1項第5款規定依職權宣告假執行，並依同法第392條第1、2項規定，分別酌定相當擔保金額，於原告勝訴部分宣告原告預供擔保後得為假執行，以及宣告被告預供保後得免為假執行，並如主文所示。至原告敗訴部分，其假執行之聲請，即失所依據，不予准許。

㈡至原告請求就「被告應開立非自願離職證明書予原告」之部分聲請假執行，惟假執行之目的在於防止敗訴當事人提起無益之上訴，使權利人能早日實現其權利，故僅於財產訴訟權訴訟始有假執行之必要，且為執行名義之判決，係命債務人為一定之意思表示而不表示者，視為自判決確定時已為其意思表示，此觀強制執行法第130條規定自明，故關於命債務人為意思表示之判決，並無開始強制執行程序之必要，自亦不得為假執行之宣告（最高法院49年台上字第1225號判例、司法院83年院台廳民一字第22564號函、77年院台廳一字第01100號函意旨參照）。是法條既明定意思表示於判決確定時，視為已為意思表示，如許宣告假執行，無異使意思表示之效力提前發生，即與法條規定不合，因此就「開立非自願離職證明書」之部分，須自判決確定時方視為已為意思表

示，而不得宣告假執行，原告就此部分聲請供擔保後為假執行，即不應准許。

七、據上論結，原告之訴一部有理由、一部無理由，爰依民事訴訟法第79條、第390條第2項、第392條第2項，勞動事件法第44條第1、2項等規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　18　　日

民事第一庭　　法　官　蘇嘉豐

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　　111　　年　　1　　月　　18　　日

書記官　陳靜