

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第328號

原告 梁凱鈞
魏大為
被告 僑原企業有限公司

法定代理人 周德裕
訴訟代理人 林忠儀律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年6月28日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告甲○○新臺幣陸萬捌仟玖佰零玖元。
被告應開立離職事由記載為「勞動基準法第十四條第一項第六款」
之非自願離職證明書予原告甲○○。
被告應給付原告乙○○新臺幣柒萬捌仟陸佰陸拾柒元。
被告應開立離職事由記載為「勞動基準法第十四條第一項第六款」
之非自願離職證明書予原告乙○○。
原告甲○○、乙○○其餘之訴駁回。
訴訟費用由被告負擔百分之九十九，餘由原告甲○○、乙○○平
均負擔。
本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣陸萬捌仟玖佰零玖元
為原告甲○○預供擔保，得免為假執行。
本判決第三項得假執行。但如被告以新臺幣柒萬捌仟陸佰陸拾柒
元為原告乙○○預供擔保，得免為假執行。
原告甲○○、乙○○其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告甲○○、乙○○（下合稱本件原告）主張：

（一）原告甲○○自民國105年9月18日起至110年8月5日止以
月薪新臺幣（下同）2萬8,400元（含底薪2萬7,000元、
獎金1,000元、電話津貼400元）受僱於被告，原告乙○○
自106年2月13日起至110年8月4日止以月薪3萬2,400

元（嗣調薪成3 萬5,400 元，含底薪3 萬2,000 元、獎金3,000 元與電話津貼400 元）受僱於被告（下各稱梁勞動契約、魏勞動契約，合稱系爭勞動契約），上述薪資均於每月末日匯入薪轉帳戶，其等並擔任印表機維修工程師，兼含送貨及駐點等工作，其中電話津貼係用以聯繫客戶及公司之用，獎金則為每月固定給予，均應列為工資之一部，此亦可自原告乙○○薪資調整時勞工保險（下稱勞保）月投保工資也一同變化得出。

(二)詎被告先自109 年5 月起將前述獎金從匯款改為現金方式之「費用名義」支付並在領取簽收單上簽名，自109 年11月起逕給予金錢而未留有任何簽收紀錄，更未經協議，逕於110 年7 月29日公告自110 年8 月起即取消獎金項目工資，實係對於其等勞動條件不利之變動，其等更於同年7 月30日列印勞工保險（下稱勞保）投保資料後，方知被告僅以其等前述底薪而非實際所得投保勞保，顯有未足額投保之情形，是其等遂以被告未足額提繳勞保投保金額之行徑違反勞動基準法第14條第1 項第6 款為由，各以存證信函對被告為終止系爭勞動契約之意思表示，分別於110 年8 月5 日、同年月4 日終止。未料被告卻於110 年8 月9 日表示並無未足額投保或違法情形，要求其等應返回任職，又於同年月13日以無故曠職為由分別終止系爭勞動契約。但本件原告既早以上述事由各自終止系爭勞動契約，當得依勞工退休金條例第11條第1 項規定請求分別以平均工資2 萬8,400 元、3 萬5,400 元計算上述僱傭期間之資遣費各6 萬9,383 元、7 萬9,306 元，並可請求被告開立上述離職原因之非自願離職證明書。

(三)爰依勞工退休金條例第12條第1 項（按：雖本院卷一第302 頁、第386 頁記載為同條例第11條第1 項，但後既載其等為新制，亦明確敘明基於系爭勞動契約以勞動基準法第14條第1 項第6 款為終止而請求資遣費，應係同條例第12條之誤載，併此敘明），就業保險法第11條第3 項、第25條第3 項，勞動基準法第14條第1 項第6 款、第19條規定，提起本件訴

01 訟等語。並聲明：1.原告甲○○部分：①被告應給付原告梁
02 凱鈞6 萬9,383 元；②被告應開立離職事由為勞動基準法第
03 14條第1 項第6 款之非自願離職證明書予原告甲○○；③第
04 一項聲明，願供擔保請准宣告假執行；2.原告乙○○部分：
05 ①被告應給付原告乙○○7 萬9,306 元；②被告應開立離職
06 事由為勞動基準法第14條第1 項第6 款之非自願離職證明書
07 予原告乙○○；③第一項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

08 二、被告則以：

09 (一)原告甲○○、乙○○確各自105 年9 月18日起、106 年2 月
10 13日起任職於被告處，薪資結構包含本薪、獎金與電話津貼
11 ，但最後工作日應均至110 年8 月13日，且薪資應以本件原
12 告檢舉後經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）調查確認如本
13 院卷一第365 頁至第369 頁月提繳工資明細表即附表一、二
14 被告抗辯應付工資欄所載金額為準，被告前係因不諳法令而
15 誤認獎金、電話費津貼非勞務對價而僅以本薪金額投保勞保
16 ，但現業已補充繳納應負擔之保費金額共1 萬5,957 元，並
17 無故意短報之動機。

18 (二)原告乙○○早於110 年7 月29日即自請離職而與被告合意終
19 止魏勞動契約，其離職申請書上所載110 年8 月31日應屬誤
20 載，該勞動契約既已合意終止，其係事後方稱欲返回上班否
21 則將以離職日乃110 年8 月31日為由行行政檢舉，被告為息
22 事寧人，始與其成立一新勞動契約，則原告乙○○當不得再
23 就舊勞動契約法律關係主張勞動基準法第14條第1 項第6 款
24 不經預告終止勞動契約後請求給付資遣費、開立非自願離職
25 證明書，且其存證信函中並無任何終止之字眼，是縱認原告
26 乙○○預定離職日乃110 年8 月31日，其既自同年月5 日起
27 即未至被告處上班，乃無正當理由繼續曠工3 日，被告當可
28 依勞動基準法第12條第1 項第6 款為由不經預告終止之。是
29 以，於被告存證信函111 年8 月13日送達本件原告之際，系
30 爭勞動契約法律關係即已分別終止。況本件原告自任職起均
31 悉伊係以固定本薪投保勞保，其等更故意將獎金領取簽收單

01 拍照留存至今方予提出，遑論訴外人即原告甲○○配偶盧怡
02 君曾於109 年4 月15日陳情被告有高薪低報之情事，足謂本
03 件原告早已知悉此事，又原告甲○○自109 年5 月起即無未
04 足額提繳之情形，是其等分別寄送存證信函欲終止系爭勞動
05 契約之際，顯逾30日之除斥期間而不生效力，要無給付資遣
06 費、開立非自願離職證明書之必要等語，資為抗辯。

07 (三)並聲明：1.本件原告之訴及其等假執行之聲請均駁回；2.如
08 受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

09 三、得心證之理由

10 (一)本件原告主張其等各自105 年9 月18日起、106 年2 月13日
11 起與被告成立系爭勞動契約擔任印表機維修工程師兼含送貨
12 及駐點等工作，另原告甲○○曾簽署切結書約定毋庸被告任
13 投保單位投保健保，嗣本件原告曾各寄送存證信函並於110
14 年8 月5 日、同年月4 日送達，惟被告也陸續送存證信函通
15 知返回任職並以其等連續曠工3 日為由分別終止系爭勞動契
16 約之事實，為被告所不爭，且有其等歷來薪資單、原告梁凱
17 鈞兆豐商業銀行帳戶存摺內頁明細、勞保被保險人投保資料
18 表、三重五常郵局110 年8 月4 日存證號碼64號郵局存證信
19 函與送件進度網頁查詢結果、台北信維郵局110 年8 月7 日
20 存證號碼12609 與12610 號存證信函、台北大安110 年8 月
21 13日存證號碼1016與1017號郵局存證信函、衛生福利部中央
22 健康保險署（下稱健保署）110 年9 月8 日健保北字第1101
23 000000號函、台北大安110 年8 月4 日存證號碼956 號郵局
24 存證信函與送件進度網頁查詢結果、健保署110 年9 月8 日
25 健保北字第1101088128號函、臺北市政府勞動局勞資爭議調
26 解紀錄、本件原告勞保與就保及健保查詢資料、原告乙○○
27 存摺內頁明細、切結書，及本件原告稅務電子閘門財產所得
28 調件明細表等附卷可稽（見本院卷一第21頁至第101 頁、第
29 109 頁至第163 頁、第291 頁至第297 頁、第173 頁至第17
30 4 頁、第199 頁至第221 頁、第327 頁至第347 頁、第379
31 頁至第381 頁；本院卷甲第37頁至第75頁），是此部分事實

，首堪認定。

(二)又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。另當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證，自認之撤銷，除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為之；當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認，同觀民事訴訟法第279 條第1 項與第3 項、第280 條第1 項自悉。

(三)本件原告主張自109 年5 月起仍持續每月領有屬工資範疇之固定獎金（原告甲○○至少1,000 元、原告乙○○乃3,000 元）至110 年7 月底止等事實，應屬可採，則被告確有未足額投保勞保，有違勞動基準法第14條第1 項第6 款之情事：

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者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前述規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6 款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，此觀勞動基準法第14條第1 項第6 款自明。又前述用以維持民事法律關係安定性之除斥期間，因此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權（最高法院92年度台上字第1779號判決要旨參照）。復勞動基準法之工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此觀勞動基

01 準法第2條第3款自明。又所謂「因工作而獲得之報酬」者
02 係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者
03 係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是
04 否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通
05 常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動
06 契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆
07 應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立
08 團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制
09 度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
10 （報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（
11 最高法院100年度台上字第801號、110年度台上字第945
12 號、109年度台上字第1745號判決要旨參照）。再勞工與雇
13 主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受
14 領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第
15 37條亦有明文。

16 2.本件原告受僱於被告期間所獲薪資項目之「獎金」一環，應
17 同屬工資，且自109年5月起仍持續領取，僅自匯款改以現
18 金發放無誤：

19 ①本件原告各自105年9月18日起、106年2月13日起與被告
20 成立系爭勞動契約之事實，已如上述。又其等主張自受僱於
21 被告之日起即均固定獲有「獎金」，自109年5月起改以現
22 金發放且簽署費用領取簽收表，自109年11月更毋庸簽署等
23 事實，業提出其等薪資單、109年7月至同年10月費用領取
24 簽收表、109年5月公告及110年7月29日公告等件為佐（
25 見本院卷一第21頁至第75頁、第109頁至第151頁、第105
26 頁至第107頁、第251頁、第325頁）。參諸本件原告薪資
27 單，確各自106年5月起、同年10月起即新增獎金項目之金
28 額未曾間斷，金額雖偶有高低調整之情，但均維持半年之久
29 ，自109年5月起固未見獎金項目之金額記載（見本院卷一
30 第61頁至第75頁、第143頁至第151頁），亦未見諸於其等
31 薪轉帳戶明細中，然從109年7月至同年10月之費用領取簽

收表上所載金額與其等最末記載於薪資單獎金項目欄之金額相當，109 年5 月公告所載：「固定獎金及業績獎金，將不併入薪資同天轉入帳戶，公司將以費用出帳支付……」等文字，更於110 年7 月29日公告「工作相關規定」中載：「取消所有性質獎金」等內容，比對勞保局111 年6 月2 日保費資字第11113231730 號函暨被告月工資總額計算方式相關資料中自109 年5 月至110 年7 月間員工薪資明細表上卻別無何除業務外員工之獎金金額（見本院卷二第139 頁至第305 頁），倘109 年5 月至110 年7 月別無該等獎金金錢之發放，要無特意為該等公告之必要。徵以最末109 年10月費用領取簽收表上所載原告甲○○、乙○○各有3,000 元、2,700 元之獎金（見本院卷一第105 頁），原告乙○○與被告主任王志宏間LINE對話紀錄擷圖中更呈現於其質疑薪資乃3 萬5,000 元卻與月投保薪資級距不同之際，王志宏僅稱願給付缺漏之勞工退休金，更同意伊得自行處理獎金與勞工退休金部分等內容（見本院卷二第17頁至第18頁、第37頁、第43頁），全無任何否定原告乙○○此段期間並無3,000 元「獎金」獲取之言詞，揆諸上開規定，足謂本件原告甲○○、乙○○主張其等自109 年5 月起仍獲有每月1,000 元（此顯低於書面最後呈現原告甲○○之獎金3,000 元數額）、3,000 元固定獎金之事實，應屬可認，又該等獎金既係本件原告各基於系爭勞動契約獲取之給付，當應推定為工資之一部，是其等自109 年1 月起至110 年7 月止每月所獲工資應如附表一、二原告主張應付工資欄及部分本院之判斷欄所載（至其餘期間因非本件兩造爭執重點，故不予說明），洵堪認定。

②被告雖抗辯自109 年5 月起即未發放獎金，係因獎金乃被告當月業績達預定之標準方會發放，該段期間以降因被告業績不佳而未發放獎金云云（見本院卷二第117 頁），但揆之前開規定，本件原告因各與被告間系爭勞動契約所獲之給付即已推定屬工資之性質，而被告前亦不爭執薪資結構包含獎金項目（見本院卷一第351 頁），此同有被告提出予勞保局查

核之薪資明細表上明確列載獎金項目乙情可資佐證（見本院卷二第147 頁至第150 頁），是伊對本件原告給付之項目「獎金」金額當屬其等工資之一部，嗣方改稱上情，不僅前後不一，又未提出任何證據足以推翻上述推定、動搖本院前列心證，是此部分所辯，礙難採信。

- 3.第按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7 條第1 項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1 項各有明文。但於同一雇主或依第7 條第2 項、前條第3 項自願提繳者，1 年內調整勞工退休金之提繳率，以2 次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月1 日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第1 位為限。勞工之工資如在當年2 月至7 月調整時，其雇主應於當年8 月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8 月至次年1 月調整時，應於次年2 月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1 日起生效，勞工退休金條例第15條第1 、2 項同有明文。又依本條例第14條第1 項至第3 項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近3 個月工資之平均為準，勞工退休金條例施行細則第15條第1 、2 項亦有明定。再勞工保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算；前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。被保險人為第6 條第1 項第7 款、第8 款及第8 條第1 項第4 款規定之勞工，其月投保薪資由保險人就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用之。被保險人之薪資，如在當年2 月至7 月調整時，投保單位應於當年8 月底前

01 將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年8 月至次年1
02 月調整時，應於次年2 月底前通知保險人。其調整均自通知
03 之次月1 日生效，此觀勞工保險條例第13條第1 項、第14條
04 第1 項、第2 項自明。另勞工保險條例第14條第1 項所稱月
05 薪資總額，以勞動基準法第2 條第3 款規定之工資為準；其
06 每月收入不固定者，以最近3 個月收入之平均為準，勞工保
07 險條例施行細則第27條第1 項亦有明文。是勞工每月工資如
08 不固定者，以最近3 個月工資之平均為準，且勞工工資調整
09 時，至遲應於當年8 月底前或次年2 月底前通知勞保局，其
10 調整均自通知之次月1 日起生效。本件原告每月薪資實不固
11 定，詳如附表一、二所示，依上揭規定，當應於每年之8 月
12 底、2 月底前，按5 月至7 月、11月至1 月之平均工資申報
13 調整月投保工資，至為灼然。承此，經本院據前述計算方式
14 ，依本件原告各月工資計算後之應投保月工資實應如附表一
15 、二本院之判斷欄所載，比對附表一、二原申報之月提繳工
16 資欄所示金額，顯均有未足額投保之情形，與勞工退休金條
17 例、勞工保險條例規定相悖而有損本件原告權益之虞，與勞
18 動基準法第14條第1 項第6 款所定情形相合，應足認定。

19 (四)原告甲○○所為以勞動基準法第14條第1 項第6 款事由之終
20 止梁勞動契約之意思表示，尚未逾30日之除斥期間，應即生
21 終止之效力：

22 1.查被告至110 年8 月間確持續有未為原告足額投保勞保之事
23 實，業經本院詳予說明如上，則於梁勞動契約終止以前，該
24 勞保未足額投保一事顯不斷發生無訛。原告甲○○於110 年
25 8 月4 日寄送之三重五常郵局存證號碼64號郵局存證信函內
26 容即表示因被告有勞動基準法第11條第1 項第6 款事由之情
27 形而為終止之意思表示，於同年月4 日晚上7 時31分許投遞
28 成功乙節，有該存證信函與送件進度網頁查詢結果附卷可參
29 （見本院卷一第91頁、第291 頁至第293 頁），則當發生終
30 止之意思表示，梁勞動契約即自110 年8 月4 日即告終止，
31 要無疑問。

01 2.被告雖抗辯原告甲○○早已知悉未足額投保之事實，且以其
02 配偶盧怡君曾於109 年4 月間陳情被告高薪低報，故已逾越
03 除斥期間云云，且有健保署109 年4 月16日健保北字第1091
04 000000號函、111 年4 月13日健保北字第1110102855號函暨
05 盧怡君陳情資料，原告甲○○切結書等件為佐（見本院卷一
06 第377 頁至第378 頁、第415 頁至第442 頁、第379 頁至第
07 381 頁），然姑不論該陳情事項為全民健康保險而與勞保情
08 形無涉，未足額投保勞保之情形既持續發生，揆諸前開要旨
09 ，原告甲○○終止梁勞動契約之權利也仍然發生，是其以勞
10 動基準法第14條第1 項第6 款為由終止該勞動契約，自屬有
11 據。被告此部分抗辯，尚屬無由。

12 (五)原告乙○○應已為勞動基準法第14條第1 項第6 款事由之終
13 止魏勞動契約之意思表示，且同未逾30日之除斥期間，應即
14 生終止之效力：

15 1.查原告乙○○固於110 年8 月4 日寄送予被告之台北大安存
16 證號碼956 號郵局存證信函中僅稱：其可依勞動基準法第14
17 條第1 項第5 款、第6 款規定不經預告終止魏勞動契約，並
18 要求給予資遣費、非自願離職證明等內容，並於同日晚上9
19 時48分許投遞成功乙情，有該存證信函與送件進度網頁查詢
20 結果等存卷足憑（見本院卷一第155 頁、第295 頁至第297
21 頁），但稽以其與王志宏間LINE對話紀錄擷圖中呈現其於該
22 日晚上傳送存證信函已送達，並表示隔日其即不再進辦公室
23 ，王志宏應另外排人，其已終止契約等文字之客觀事實（見
24 本院卷二第45頁至第53頁），與其與王志宏間錄音譯文中明
25 確表示存證信函或在今日收受後即生效等言論（見本院卷二
26 第57頁），衡酌兩造均不否認被告乃家族企業，王志宏為被
27 告法定代理人女婿（見本院卷一第392 頁；本院卷二第121
28 頁），又王志宏為被告主管且具相當地位乙情，亦有前揭11
29 0 年7 月29日公告足資憑佐（見本院卷一第325 頁），是原
30 告乙○○確已為終止之意思表示，且已到達被告無誤，輔以
31 上述持續未足額投保之事實，當生終止之效力，彰彰甚明。

01 2.被告雖以與原告乙○○間之勞動契約已於110 年7 月29日合
02 意終止後成立一新勞動契約，故其所為終止之意思表示應不
03 生效力云云，則伊當應就此合意終止、嗣成立一新勞動契約
04 等節負舉證責任。惟查：

05 ①原告乙○○離職申請書右上角預定離職日期欄位已明確記載
06 「110 年8 月31日」，與同位於右上角之填寫日期相同，但
07 該申請書左下角實際離職日期卻逕有記載110 年7 月29日之
08 不同筆跡（見本院卷一第175 頁），且果若為誤載，遞交申
09 請書時應可輕易發現予以更正，月日均誤載之情形亦屬少見
10 ；又被告固表示110 年7 月29日已合意終止，但證人王志宏
11 經傳喚後並未到庭，亦乏何證據足以佐證，是被告此部分所
12 辯，已屬有疑。

13 ②再原告乙○○於本院中陳稱：其因簽署離職申請單時，係因
14 王志宏表示倘欲離職需在1 個月前告知，其方在上填載預定
15 離職日為107 年8 月31日，並記載姓名、單位、職務、擔任
16 工作、到職日、離職原因、通訊處、申請人等，詎未久王志
17 宏即稱工作僅到今日，會再結算特別休假，並提供如本院卷
18 一第175 頁所載內容，其固回覆法令要求要30日，但王志宏
19 祇稱私下協調就好，也可選擇不用交接期，其感到不悅，未
20 爭執或同意即行離去後詢問律師相關事宜，待詢得若被告要
21 提早終止勞動契約就應給予資遣費後，其即LINE通知王志宏
22 應予討論；被告員工流動率甚高，倘被告不開心，就會立刻
23 要求走人且不給資遣費等語（見本院卷二第117 頁至第118
24 頁），不僅就該離職申請書上實際離職日期110 年7 月29日
25 有其合理解釋，參之其與王志宏間LINE對話紀錄擷圖、錄音
26 譯文（見本院卷二第17頁至第51頁、第55頁至第57頁、第12
27 3 頁至第125 頁），確可見原告乙○○於110 年7 月29日傳
28 送績效獎金是否應列入平均工資、公司得否片面實施減少工
29 時之勞保局回覆議題予王志宏，並表示被告應開立非自願離
30 職證明等，王志宏雖就原告乙○○表示其係預定8 月31日離
31 職，倘欲要其提前離開即應給付資遣費一事回應：「離職是

01 交接期一個月，也可以選擇不用交接期」等內容後，原告魏
02 大為仍再次表示係被告要其提前離開，其即可要求資遣費，
03 雖雙方協議王志宏願先給付獎金與退休金，其餘資遣費、預
04 告工資與非自願離職由原告另向被告要求，迨110年8月3
05 日原告乙○○收受王志宏傳送之110年7月薪資單後，其仍
06 再度告知要其於預定離職日前離開就須給予資遣費，請儘速
07 回覆其隔日是否要回去上班等時序脈絡，足謂原告乙○○所
08 陳係於提出預定於110年8月31日離職之申請後，逕遭被告
09 單方終止魏勞動契約之主張尚非子虛，礙難認定係成立一新
10 勞動契約之意，則被告此部分所辯，自難憑信。

11 (六)基上，系爭勞動契約既分別於110年8月4日因本件原告各
12 以存證信函依勞動基準法第14條第1項第6款為事由，送達
13 被告時即告終止，是被告嗣再以其等連續曠工3日而分別終
14 止系爭勞動契約之意思表示，自不生再為終止之效力，併予
15 指明。

16 (七)資遣費部分

17 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
18 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
19 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
20 ，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之
21 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平
22 均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定
23 計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休
24 金條例第12條第1項、第2項同有明文。另勞工退休金條例
25 所稱平均工資，係指計算事由發生之當日前6個月內所得工
26 資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者
27 ，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金
28 額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計
29 算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所
30 得金額60%者，以60%計，同觀勞工退休金條例第3條、勞
31 動基準法第2條第4款亦悉。

01 2.梁勞動契約既係於110 年8 月4 日因原告甲○○以勞動基準
02 法第14條第1 項第6 款終止一節，業經本院詳予說明如上，
03 且原告甲○○任職時即採退休新制，揆諸前開規定，被告當
04 應按其工作年資給付資遣費無誤。查原告甲○○自105 年9
05 月18日任職於被告處至110 年8 月4 日工作末日之資遣年資
06 為4 年10月18日，新制資遣基數為2.441（計算式： $\{4 +$
07 $【10+18\div 31】\div 12\} \div 2 \div 2.441$ ），又回溯6 個月至11
08 0 年2 月5 日起之月平均工資應為2 萬8,230 元（計算式：
09 $【28,400\times 24/28 + 28,836 + 28,400 + 28,400 + 28,400 + 27,$
10 $400 + 4,500 \times 4/5】\div 6 \div 28,230$ ，元以下均四捨五入）
11 ，是原告甲○○得請求被告給付6 萬8,909 元之資遣費（計
12 算式： $28,230\times 2.441 \div 68,909$ ），其餘474 元，尚屬無由
13 。原告甲○○雖稱應於110 年8 月5 日終止，但該非對話之
14 意思表示既已達到被告，依民法第95條第1 項規定即生效力
15 ，是其資遣年資應為4 月10日18日，附此敘明。

16 3.魏勞動契約既係於110 年8 月4 日終止一節，業經本院詳予
17 說明如上，且原告乙○○任職時即採退休新制，揆諸前開規
18 定，被告當應按其工作年資給付資遣費無誤。查原告乙○○
19 自106 年2 月13日任職於被告處至110 年8 月4 日工作末日
20 之資遣年資為4 年5 月23日，新制資遣基數為2.239（計算
21 式： $\{4 + 【5 + 23\div 31】\div 12\} \div 2 \div 2.239$ ），又回溯
22 6 個月至110 年2 月5 日之月平均工資應為2 萬8,211 元（
23 計算式： $【35,400\times 24/28 + 35,509 + 35,400 + 35,400 + 35,$
24 $400 + 36,625 + 2,133】\div 6 \div 35,135$ ），是原告乙○○得
25 請求被告給付7 萬8,667 元之資遣費（計算式： $35,135\times 2.$
26 $239 \div 78,667$ ），其餘639 元，尚屬無由。

27 (八)開立非自願離職證明書部分：

28 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
29 代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。又就業保險
30 法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
31 業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書

01 、第14條及第20條規定各款情事之一離職；用以辦理失業認
02 定、失業給付申請書之離職證明文件，則指由投保單位或直
03 轄市、縣（市）主管機關發給之證明，此觀就業保險法第11
04 條第3項、第25條第3項亦明。

05 2.查本件係因被告持續未足額為原告投保勞保，而經本件原告
06 以勞動基準法第14條第1項第6款事由，各以存證信函送達
07 時即110年8月4日為終止系爭勞動契約之事實，已如前述
08 ，足見系爭勞動契約終止之原因非因勞工即本件原告之因素
09 所致，是其等依上開規定請求被告分別開立離職原因記載為
10 「勞動基準法第14條第1項第6款規定」之非自願離職證明
11 書，應予准許。

12 四、綜上所述，被告確有未足額投保勞保之情形，而經本件原告
13 以勞動基準法第14條第1項第6款為由，分別寄送存證信函
14 予被告為終止之意思表示，且於110年8月4日發生效力，
15 則其等當可請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書。
16 從而，本件原告依勞工退休金條例第12條第1項，就業保險
17 法第11條第3項、第25條第3項，勞動基準法第14條第1項
18 第6款、第19條規定，請求：(一)原告甲○○部分：1.被告應
19 給付原告甲○○6萬8,909元；2.被告應開立離職事由為勞
20 動基準法第14條第1項第6款之非自願離職證明書予原告梁
21 凱鈞；(二)原告乙○○部分：1.被告應給付原告乙○○7萬8,
22 667元；2.被告應開立離職事由為勞動基準法第14條第1項
23 第6款之非自願離職證明書予原告乙○○，為有理由，應予
24 准許。其等逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

25 五、本件為勞動事件，就勞工即本件原告勝訴部分，依勞動事件
26 法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，同時宣
27 告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。
28 此部分本件原告雖陳明願供擔保聲請宣告假執行，然其等聲
29 請僅係促使法院為職權之發動，爰不另為假執行准駁之諭知
30 。至本件原告就敗訴部分所為之聲請，因訴之駁回而失所依
31 據，不予准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第85條第1項。

中華民國 111 年 7 月 29 日
勞動法庭 法官 黃鈺純

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 7 月 29 日
書記官 施盈如

附表一（原告甲○○部分任職期間《自109年1月起》工資）
（日期：民國/幣別：新臺幣）

編號	所屬月份	原申報之 月提繳工 資	原告主張		被告抗辯		本院之判斷 （應投保月工資及備註）
			應付工 資	應投保月工 資	應付工 資	應投保月工 資	
1	109年1月	28,800	31,400	31,800	31,400	31,800	（不予計算）
2	109年2月	28,800	32,848	33,300	32,848	33,300	（不予計算）
3	109年3月	28,800	31,400	31,800	31,400	33,300	33,300（以108年11月至109年1月共3個月月平均工資計算所得）
4	109年4月	28,800	31,593	31,800	31,593	33,300	33,300
5	109年5月	30,300	31,400	31,800	27,400	30,300	33,300
6	109年6月	30,300	31,400	31,800	27,400	30,300	33,300
7	109年7月	30,300	31,400	31,800	27,400	30,300	33,300
8	109年8月	30,300	31,400	31,800	27,400	30,300	33,300
9	109年9月	30,300	30,883	31,800	27,883	30,300	31,800（以109年5月至同年7月共3個月月平均工資計算所得）
10	109年10月	30,300	30,400	31,800	27,400	30,300	31,800
11	109年11月	30,300	30,400	31,800	27,400	30,300	31,800
12	109年12月	30,300	32,076	33,300	28,076	30,300	31,800
13	110年1月	30,300	27,400	27,600	27,400	30,300	31,800
14	110年2月	27,600	28,400	28,800	27,400	27,600	31,800
15	110年3月	27,600	28,836	30,300	27,738	27,600	30,300（以109年11月至110年1月共3個月月平均工資計算所得）。另此部分雖兩造主張薪資金額尾數不一，但據本院卷一第71頁應係投保自負額差額而屬工資一部，故仍認原告主張薪資為28,836較可採。
16	110年4月	27,600	28,400	28,800	27,400	27,600	30,300
17	110年5月	27,600	28,400	28,800	27,400	27,600	30,300
18	110年6月	27,600	28,400	28,800	27,400	27,600	30,300

(續上頁)

01

19	110年7月	27,600	27,400	27,600	27,400	27,600	30,300
20	110年8月	27,600	4,500	27,600	4,500	27,600	30,300。但原告甲○○於110年8月4日已終止梁勞動契約，故110年8月薪資應僅有3,600。
備註	兩造主張工資部分均未扣除本件原告之勞健保自負額部分。 原告主張如本院卷一第253頁至第263頁 被告抗辯如本院卷一第365頁至第369頁						

02

附表二（原告乙○○部分任職期間《自109年1月起》工資）

03

（日期：民國/幣別：新臺幣）

04

編號	所屬月份	原申報之 月提繳工資	原告主張		被告抗辯		本院之判斷 （應投保月工資及理由）
			應付工資	應投保月工資	應付工資	應投保月工資	
1	109年1月	31,800	35,100	36,300	35,100	36,300	（不予計算）
2	109年2月	31,800	36,408	38,200	36,408	36,300	（不予計算）
3	109年3月	31,800	35,100	36,300	35,100	36,300	36,300（以108年11月至109年1月共3個月月平均工資計算所得）
4	109年4月	31,800	35,972	36,300	35,972	36,300	36,300
5	109年5月	33,300	35,318	36,300	32,618	33,300	36,300
6	109年6月	33,300	36,914	38,200	33,922	33,300	36,300。另此部分雖兩造主張薪資金額尾數不一，但比對本院卷一第143頁、本院卷二第193頁明細不一，原告乙○○實際所得薪資與被告所列明細相合（本院卷一第339頁），故認應付工資應係被告主張金額加計2,700，共36,622。
7	109年7月	33,300	36,968	38,200	34,268	33,300	36,300
8	109年8月	33,300	36,732	38,200	34,034	33,300	36,300
9	109年9月	33,300	35,645	36,300	32,945	33,300	38,200（以109年5月至同年7月共3個月月平均工資計算所得）
10	109年10月	33,300	35,318	36,300	32,400	33,300	38,200
11	109年11月	33,300	35,100	36,300	32,400	33,300	38,200
12	109年12月	33,300	35,100	36,300	32,400	33,300	38,200
13	110年1月	33,300	64,850	36,300	35,600	33,300	38,200。原告乙○○另加計年終獎金26,250，故認應付工資應加計3,000，為38,600。
14	110年2月	33,300	35,400	36,300	32,400	33,300	38,200
15	110年3月	33,300	35,509	36,300	32,509	34,800	36,300（以109年11月至110年1月共3個月月平均工資計算所得）。
16	110年4月	33,300	35,400	36,300	30,800	34,800	36,300。原告乙○○既因請假扣款1,600，自應扣除，故應付工資應為33,800。
17	110年5月	33,300	35,400	36,300	32,400	34,800	36,300
18	110年6月	33,300	35,400	36,300	32,400	34,800	36,300

(續上頁)

01

19	110年7月	33,300	36,625	38,200	33,467	34,800	36,300。原告乙○○既係因油資而獲得158（見本院卷一第151頁，本院卷二第165頁），應予扣除，故應付工資應為36,467。
20	110年8月	33,300	2,133	33,300	2,133	34,800	36,300
備註	兩造主張工資部分均未扣除本件原告之勞健保自負額部分。 原告主張如本院卷一第265頁至第273頁 被告抗辯如本院卷一第365頁至第369頁						