

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第378號

原告 丁怡君

訴訟代理人 楊智全律師（法扶律師）

複代理人 許名志律師

被告 西本願文旅股份有限公司

法定代理人 林文煌

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7日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆萬參仟壹佰陸拾捌元，及自民國一百一
十一年二月二十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息
。

被告應提繳新臺幣貳仟玖佰玖拾貳元至原告設於勞工保險局之勞
工退休金專戶。

被告應開立離職原因記載為「勞動基準法第十一條第四款」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百分之八十五，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但如被告以新臺幣肆萬陸仟壹佰陸
拾元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但減縮應
受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255 條
第1 項第3 款自明。本件原告原請求：(一)被告應給付原告新
臺幣（下同）6 萬498 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；(二)被告應提繳2,992 元至原告
設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金專

戶（下稱原告勞退專戶）；(三)被告應開立離職事由為勞動基準法第11條第4款之非自願離職證明書予原告；(四)第1項、第2項聲明請依職權宣告假執行（見本院卷第9頁），嗣第1項聲明請求給付本金則改為5萬1,978元（見本院卷第90頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆之首開規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：其於民國110年3月19日經被告法定代理人面試，自110年4月16日起為正職，與被告約定以月薪3萬8,000元擔任被告位於臺北市○○區○○街000號1樓至5樓之旅店經理（下稱系爭契約），詎同年5月間因疫情三級警戒等因素，被告表示需減班減薪，其未反對，卻遭被告於其同年7月30日晚上7時許上班之際告知將予資遣並給予預告期間10日後，於110年8月9日為最後工作日，期間除同年月3日至同年月9日為謀職假與月休假外，其於同年月1日、2日仍到職工作。然被告雖已向臺北市政府為勞動基準法第11條第4款事由之資遣通報，卻遲未開立非自願離職證明書，另本應給付110年8月1日至同年月9日之工資1萬1,400元，卻僅給付6,961元，仍有短少工資4,439元，以及以日平均工資1,030.5元計算所得資遣費4,939元，另因被告僅以最低工資2萬4,000元為月投保工資，致其原平均月投保薪資3萬3,683元降為2萬1,850元，請領所得失業給付受有4萬2,600元損失，被告均應賠償之。又因被告僅以2萬4,000元提繳其退休金，尚缺2,992元，是仍應就此部分予以提繳，並開立上述事由之非自願離職證明書。爰依系爭契約之法律關係，勞動基準法第22條第2項，勞工退休金條例第12條第1項、第14條第1項，就業保險法第38條第3項、第11條第3項、第25條第3項前段規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告5萬1,978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；(二)被告應提繳2,992元至原告勞退專戶；(三)被告應開立離職事由為勞

動基準法第11條第4款之非自願離職證明書予原告；(四)第1項、第2項聲明請依職權宣告假執行。

二、被告則以：兩造確成立系爭契約，惟就月投保薪資部分，兩造於110年3月19日面試時已約定以2萬4,000元為投保級距，另同年5月間因疫情三級警戒，造成營運嚴重影響，雙方因而協商自110年6月起共3個月減少工時為15日、給付最低工資，此段期間亦約定月投保薪資為2萬4,000元，是伊以該等金額投保、提繳勞工退休金並無不當，復伊均按時給付薪資，原告亦領有失業給付金額，則其請求補提繳或失業給付之損失自無理由。另雙方既已協商減少工時、降低薪資，伊即以月薪2萬4,000元計算110年8月1日至同年月9日薪資（扣除勞保費自負額239元）共6,961元，並無短少給付之情事；資遣費則因兩造早已約定新到職人員3個月試用期並無資遣費，且原告於110年4月間仍在他處兼職，故兩造係約定自同年5月1日正式到職且試用期至同年8月31日止，又原告因疫情因素實際上僅工作62日而未滿試用期，更於110年8月1日承諾將自行申請失業給付而不會請求資遣費，自不得向伊請求等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回（因原告係請求依職權宣告假執行，故被告另聲明請求駁回假執行聲請部分應屬贅載）；(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由

(一)原告自110年4月16日起與被告成立系爭契約且曾約定3個月試用期、同年6月1日簽立勞雇雙方協商減少工時協議書（下稱系爭協議書）減少工資與工時，於同年8月9日最後工作日後經被告以勞動基準法第11條第4款事由終止，嗣其曾向勞保局申請失業給付，並獲有被告給付6,961元等事實，為兩造所不爭（見本院卷第220頁至第222頁），並有薪資單、原告第一商業銀行蘆洲分行帳戶存摺封面與內頁影本、中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄、勞保局個人勞工保險異動查詢結果、勞工退休金個人專戶明細資料、

原告勞保與就保及健保資料查詢結果、失業給付查詢、勞保局110年9月11日保普核字第000000008844號函、同年10月13日保普核字第110071315082號函、同年11月10日保普核字第000000000000號函、同年12月15日保普核字第110071387711號函、111年1月17日保普核字第111071006481號函、新北市政府就業服務處111年3月2日新北就淡字第0000000011號函暨原告申請失業給付與求職登記紀錄表、LINE對話紀錄擷圖、原告個人資料表、人事資料建檔表等報到文件資料、系爭協議書、勞保局111年1月13日保普就字第000000008844號書函、網頁查詢等附卷可稽（見本院卷第17頁至第30頁、第33頁至第35頁、第47頁至第69頁、第93頁至第101頁、第103頁至第150頁、第159頁至第213頁、第297頁至第331頁），是此部分事實，首堪認定。

(二)兩造於約定勞動條件成立系爭契約之際既約定薪資3萬8,000元，本應以月投保薪資級距3萬8,200元為勞工保險繳納費用、勞工退休金提繳之給付標準，要無僅以2萬4,000元為月投保薪資約定之情事，也應自110年4月16日即開始任職、提供勞務。且依兩造嗣簽立之系爭協議書內文，至多祇足認定兩造合意自110年6月1日至同年8月31日之期間減少工資為2萬4,000元，無從認定被告抗辯彼等更改自110年6月1日起至同年8月31日期間系爭契約之勞動條件即將月提繳工資改為2萬4,000元之事實為真：

1.按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。

2.兩造於系爭契約成立時所約定之勞動條件，應係以3 萬8,200 元為月提繳工資，且該試用期與實際工作內容並無不同，也無所謂不得計算資遣費任職期間之情事：

①兩造均不否認彼等間有系爭契約乙情，誠如前述。觀之兩造間LINE對話紀錄擷圖（見本院卷第159 頁、第237 頁、第275 頁），原告早於110 年3 月19日即與被告法定代理人行面試事宜、更於同年月21日即相約前往熟悉工作狀況，同年3 月31日向被告法定代理人自詡試用期表現絕對符合薪資金額，而獲對方肯定後，被告法定代理人甚於同年4 月4 日即轉知原告該月班表等情況，足謂原告至少於110 年4 月間應即依試用期而有相關排班之事實。又據人事資料建檔表、新進員工到職手續文件到職單、110 年4 月薪資單，及原告勞保與就保、健保資料查詢結果所示（見本院卷第243 頁、第175 頁至第181 頁、第17頁、第315 頁、第330 頁），人事資料表、新進員工到職手續文件上均明載原告到職日為110 年4 月16日，原告也早於同年月9 日即填寫保密合約書等文件，並於同年月15日、同年月16日由被告各任投保單位為其投保勞、健保，110 年4 月薪資單上更以「月薪38,000」、「15天薪水19,000」為給付基礎，倘非以該日為到職日，要無特別為該等記載，甚或以月薪計算半薪而非偶爾兼職之客觀紀錄，復乏被告所陳約定試用期即不得計算資遣費等明文記載，堪信原告主張110 年4 月16日為其受僱起日而起計試用期3 個月、月薪約定3 萬8,000 元乙情，尚有一定依憑。再依勞工退休金條例第14條第5 項、第6 條第2 項規定，實際工資3 萬8,000 元之勞工退休金月提繳工資級距應為3 萬8,200 元，且雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度，是被告當應以3 萬8,200 元為月提繳工資，並因原告自110 年4 月16日即受僱於被告提供勞務，自己起算資遣年資，不因試用期與否有異，應足認定。

②被告雖提出LINE對話紀錄擷圖、原告個人資料檔案、人事資

料建檔表與原告履歷、新進員工到職手續文件、保密合約書及保密協議書等件（見本院卷第161 頁至第181 頁、第191 頁），欲作為兩造前係約定以2 萬4,000 元為月提繳工資之抗辯證明。但查：

(1)被告前一度抗辯兩造原面試、約定勞動條件時即約以2 萬4,000 元為月提繳工資而未區分適用期間云云（見本院卷第151 頁），嗣卻改稱係以3 個月試用期以2 萬4,000 元為月提繳工資云云（見本院卷第220 頁），究有無以試用期為該等投保金額之限制，伊前後陳述不一，已屬有疑。

(2)又觀LINE對話紀錄擷圖（見本院卷第251 頁至第279 頁），實係兩造針對疫情期間減少工時、工資之協商內容，與系爭契約成立時點全然無涉，另原告個人檔案上所載「約定投保24000 元」內容（見本院卷第239 頁），所用筆芯粗細、顏色與其他筆跡狀態不同，無從認定係當下所為記載，佐之被告亦自陳係自行記載（見本院卷第220 頁），也未提供予原告1 份作為彼此合意之內容，礙難認定被告抗辯於試用期口頭約定以2 萬4,000 元為月提繳工資之情形為真。遑論依兩造嗣簽署之系爭協議書第7 條記載：約定投保金額等調降為2 萬4,000 元等內容（見本院卷第187 頁，但此仍不足以作為嗣約定調降投保金額之積極證明，詳如後述），果若面試當下確已約定2 萬4,000 元之月提繳工資，焉有於協商減少工時之際，尚須再度約定調降投保薪資之必要，甚或未在系爭協議書上再度確認、延長試用期之情事？是被告此部分所辯，自屬無據。

3.兩造於110 年6 月1 日簽立系爭協議書所約定之勞動條件，僅能認定彼等已合意110 年6 月1 日至同年8 月1 日期間改以2 萬4,000 元之月薪，不足認定被告抗辯投保金額亦已調降之事實屬實：

①觀諸系爭協議書內文（見本院卷第183 頁至第189 頁），業以首段揭櫫前述月薪3 萬8,000 元、每日8 小時及每週40小時之工作時間，並以第1 條約定自110 年6 月1 日起至同年

01 8 月1 日期間減少工時與工作日之時數，此段期間月薪改為
02 2 萬4,000 元，並於第3 條記載：「甲方（按：即被告，下
03 均同）應按乙方（按：即原告，下均同）原領薪資為乙方提
04 繳勞工退休金」等文字，是以電腦繕打之內容實載用員工即
05 原告原領薪資為月提繳工資之約定，至為明確。雖系爭協議
06 書第7 條「其他特別約定事項」中記載：「約定投保、勞、
07 健、就保、勞退調降為24000 元，投保\$24000元」等文字，
08 但原告既否認且爭執其係先填寫、簽名後方交予被告，當時
09 並無第7 條所載事項等情，同為被告法定代理人於本院中自
10 認：該等投保事項確係原告簽名後伊再事後填寫等語在案（
11 見本院卷第221 頁），則原告於簽署系爭協議書之際，既無
12 第7 條投保事項記載之情形，揆之前開規定及說明，當由被
13 告就彼等簽署系爭協議書亦同時約定改以2 萬4,000 元為月
14 提繳工資，再由伊事後填載成第7 條之情負舉證責任，殆無
15 疑義。

16 ②繙譯被告所提LINE對話紀錄擷圖（見本院卷第251 頁至第27
17 9 頁），祇能從文字時序脈絡中窺見兩造確曾商討減班、減
18 薪，但僅提到給付薪資就減班休息部分不計薪並「扣減勞健
19 保」，要無該等勞健保月提繳工資金額之記載，且被告於11
20 0 年6 月9 日提到：「你投保的金額好像是24000 」後，即
21 未見後續原告對應之回覆，礙難知悉彼等究有無合意降低月
22 提繳工資為24,000元之情事，是均不足為被告有利之認定，
23 伊此部分所辯，自難憑採。又參被告不否認疫情期間並未討
24 論試用期之處理方式，基此，兩造固簽署系爭協議書合意減
25 薪為2 萬4,000 元，然應仍係以原定試用期即110 年4 月16
26 日起算3 個月、3 萬8,200 元為月提繳工資為原告投保勞健
27 保及勞工退休金，洵堪認定。

28 (三)原告應無得請求被告給付110 年8 月短少工資之情形：

29 1.兩造自110 年6 月1 日起3 個月內即已合意改以基本工資2
30 萬4,000 元為給付予原告之薪資乙節，已如本院認定如上，
31 是被告當得應給付。原告雖主張依景氣影響勞雇雙方協商減

少工時應行注意事項（下稱景氣協商注意事項）第7條規定及系爭協議書第1條第4項約定，可得出倘被告終止系爭契約，原告即不受系爭協議書之拘束而應依原約定勞動條件給付工資、資遣費云云（見本院卷第223頁至第224頁），但自系爭協議書第1條第4項約定以觀，至多僅記載實施期間被告承諾不終止系爭契約等內容，別無任何違反之法律效果；再參景氣協商注意事項第7條亦祇就平均工資計算範疇予以規定，要無違反系爭協議書第1條第4項約定即溯及既往回歸原勞動條件之文字，是其此部分主張，礙難採認。

2. 基此，兩造均不否認原告最後工作日為110年8月9日，則此9日工資應為6,968元（計算式： $24,000 \div 31 \times 9 \div 6,968$ ，元以下均四捨五入），扣除勞保自負額165元後，原告應僅能請求被告給付6,803元。而兩造均不否認被告已給付6,961元，顯逾原告本得請求給付之金額，是原告此部分請求，自屬無由。

(四)原告應得向被告請求資遣費4,939元：

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1年發給1/2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，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第1項、第2項同有明文。另勞工退休金條例所稱平均工資，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，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額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額60%者，以60%計，同觀勞工退休金條例第3條、勞動基準法第2條第4款亦悉。

- 01 2.又據系爭協議書第1 條第2 項所約以：「實施期間乙方得隨
02 時終止勞動契約，此時，甲方仍應比照勞動基準法、勞工退
03 休金條例規定給付資遣費……」，以及第11條第1 項約定：
04 「甲方提供……因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注
05 意事項供乙方詳細閱讀，乙方簽訂本協議書前已瞭解該注意
06 事項之內容」等文字（見本院卷第185 頁、第189 頁），早
07 已針對景氣因素，勞雇雙方均各退一步同意降低薪資、提供
08 勞務之程度，但為求勞工生存權之保障，仍明文賦予勞工即
09 原告得隨時終止系爭契約以尋求更佳之工作機會，並課予雇
10 主即被告應給付資遣費之義務，另也將景氣協商注意事項納
11 為系爭協議書約定內容之一部至詳，復被告所提與原告間LI
12 NE對話紀錄擷圖（見本院卷第271 頁至第273 頁），暫不論
13 該等約定與勞動基準法、勞工退休金條例規定悖離之效果，
14 原告所陳亦係以被告提供非自願離職證明書為前提要件，但
15 被告確未提供任何非自願離職證明書予原告（見本院卷第35
16 8 頁），也與該等要件不合，是伊辯稱兩造前曾約定伊毋庸
17 給付資遣費予原告云云，當屬無稽。
- 18 3.系爭勞動契約既係於111 年5 月19日終止一節，業經本院詳
19 予說明如上，且原告任職時即採退休新制，揆諸前開規定，
20 被告當應按其工作年資給付資遣費無誤。復參景氣協商注意
21 事項第7 條所為：「勞雇雙方終止勞動契約者，實施減少工
22 時及工資之日數，於計算平均工資時，依法應予扣除」之規
23 定，顯見本件計算資遣費依循之平均工資之際，當應扣除11
24 0 年6 月1 日至同年8 月9 日減少工時、工資之期間。原告
25 自110 年4 月16日起至同年8 月9 日工作末日之資遣年資為
26 3 月25日，新制資遣基數為0.317（計算式：【3+25÷ 31】
27 ÷ 12÷0.317），其於110 年4 月工作15日領得1 萬9,320
28 元、110 年5 月工作31日領得3 萬8,158 元，有薪資單存卷
29 足考（見本院卷第17頁至第19頁），揆之上揭規定及事項說
30 明，其日平均工資應為1,250 元（計算式：【19,320+38,1
31 58】÷ 【15+31】÷1,250）、月平均工資應為3 萬7,500

元（計算式： $1,250 \times 30 = 37,500$ ），是其本得請求被告給付1 萬1,888 元之資遣費（計算式： $37,500 \times 0.317 \div 11,888$ ），其僅請求資遣費4,939 元，自屬可採。

(五)被告應給付未替原告足額投保就業保險，致原告無從領取之失業給付3 萬8,229 元：

1.按年滿15歲以上，65歲以下具中華民國國籍者之受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人；投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之；被保險人於非自願離職（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）辦理退保當日前3 年內，保險年資合計滿1 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14日內仍無法推介就業或安排職業訓練者，得請領失業給付，此按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6 個月平均月投保薪資60% 按月發給，最長發給6 個月，若有受其扶養之眷屬者（指受被保險人扶養之無工作收入之父母、配偶、未成年子女或身心障礙子女），每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6 個月平均月投保薪資10% 加給給付或津貼，最多計至20%，此觀就業保險法第5 條、第38條第3 項、第11條第1 項第1 款、第2 項、第16條第1 項、第19條之1 自明。另就業保險保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦理；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，上述月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投

01 保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資，上列月薪資總
02 額，以勞動基準法第2 條第3 款規定之工資，即指勞工因工
03 作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
04 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
05 之經常性給與為準，其每月收入不固定者，以最近3 個月收
06 入之平均為準；平均工資則指計算事由發生之當日前6 個月
07 內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿
08 6 個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數
09 所得之金額，同自就業保險法第40條、勞工保險條例第13條
10 第1 項、第14條第1 項、勞工保險條例施行細則第27條前段
11 ，及勞動基準法第2 條第3 款、第4 款即悉。

12 2.兩造系爭契約存續期間係自110 年4 月16日起至同年8 月9
13 日止，因被告以勞動基準法第11條第4 款為由終止系爭契約
14 ，使原告非自願性離職乙節，有新北市政府就業服務處111
15 年3 月2 日新北就淡字第0000000011號函所附雇主與員工基
16 本詳細資料存卷足考（見本院卷第110 頁）。嗣原告於同年
17 8 月18日向新北市政府就業服務處（下稱新北就業服務處）
18 三重就業服務站辦理求職登記及申請失業給付，於110 年9
19 月1 日完成初次認定，又陸續於同年10月1 日、同年9月30日
20 、同年11月30日、同年12月30日與111 年1 月29日完成再次
21 認定，且由勞保局審核其平均月投保薪資為2 萬1,850 元，
22 共發給110 年9 月1 日至111 年2 月27日共6 個月失業給付
23 8 萬3,030 元乙節，有勞保局111 年2 月23日保普就字第11
24 &ZZZZ; &ZZZZ; 000000000 號函、新北就業服務處111 年3 月2
25 日新北就淡
26 字第0000000011號函暨原告申請辦理失業認定資料等附卷可
27 參（見本院卷第81頁至第88頁、第103 頁至第150 頁），足
28 認原告於111 年8 月9 日非自願離職後，當符失業給付之要
29 件，至為明確。

30 3.原告任職被告期間之月提繳工資均應為3 萬8,200 元，業經
31 本院詳予說明如前；又觀原告勞保與就保查詢資料（見本院

卷第314 頁至第315 頁），其於被告任職前係由訴外人台灣士瑞克保全股份有限公司以部分工時、月提繳工資1 萬1,100 元一情，是其平均月投保工資應為3 萬3,683 元（計算式：【11,100+38,200× 5】÷ 6 ÷ 33,683），依原告主張計算方式及前開規定（見本院卷第90頁至第91頁），其原先至少得領取失業給付6 個月共計12萬1,259 元（計算式：33,683× 60% × 6 ÷ 121,259 ），且其雖曾於110 年9 月間由訴外人鄉林資源整合有限公司（下稱鄉林公司）投保部分工時、110 年10月由訴外人就業情報資訊股份有限公司（下稱就業情報公司）投保部分工時，各獲有5,503 元、5,516 元等節，有鄉林公司、就業情報公司之員工薪資條、薪資暨各類所得簽收單等存卷足考（見本院卷第351 頁至第353 頁），但加計其每月得請領之失業給付金額2 萬210 元後，均未高於平均月投保薪資80% 即2 萬6,946 元，自無依就業保險法第17條第1 項規定扣除於失業給付金額外之必要，併此敘明。惟被告因僅為原告以2 萬4,000 元投保，致其最終僅得請領8 萬3,030 元，則原告當得向被告請領3 萬8,229 元之失業給付損失（計算式：121,259 - 83,030 = 38,229），洵堪認定，其餘金額則因原告業已領得之失業給付全數扣除，自屬無由。

(六)原告請求被告提繳勞工退休金共2,992 元，當屬有據：

- 1.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；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1 項及第31條第1 項各有明文。查勞工退休金專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於符合同條例第24條第1 項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之權益受有損

01 害，當得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償，於勞工
02 尚不得請領退休金之情形，亦可請求雇主將未提繳或未足額
03 提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，合先敘明。

- 04 2.原告自110年4月16日起至同年8月9日止由被告以月投保
05 工資2萬4,000元投保勞保，並提繳共5,712元退休金至原
06 告勞退專戶一事，有原告勞工保險異動查詢結果、勞工退休
07 金個人專戶明細資料等附卷可查（見本院卷第33頁至第35頁
08 ），但原告實應以3萬8,200元投保並提繳勞工退休金乙情
09 ，誠如前述，則以之為計算，除110年4月應提繳1,146元
10 、110年8月應提繳688元外，110年5月至同年7月應各
11 提繳2,292元，共計8,710元，扣除被告已提繳之5,712元
12 後，有未足額提繳之2,998元（計算式：8,710－5,712＝
13 2,998），是原告僅請求被告提繳2,992元，當屬有理。

14 (七)開立非自願離職證明書部分：

- 15 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
16 代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。又就業保險
17 法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
18 業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書
19 、第14條及第20條規定各款情事之一離職；用以辦理失業認
20 定、失業給付申請書之離職證明文件，則指由投保單位或直
21 轄市、縣（市）主管機關發給之證明，此觀就業保險法第11
22 條第3項、第25條第3項亦明。
- 23 2.查本件係被告依勞動基準法第11條第4款業務性質變更，有
24 減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時之事由終止系爭
25 契約乙節，有上開新北就業服務處111年3月2日新北就淡
26 字第0000000011號函所附雇主與員工基本詳細資料在卷可參
27 （見本院卷第110頁），亦未經被告所否認，足謂系爭契約
28 終止原因確非勞工因素所致，而屬就業保險法第11條第3項
29 所列非自願離職之事由，是原告依上開規定請求被告開立離
30 職原因記載為「勞動基準法第11條第4款規定」之非自願離
31 職證明書，應予准許。

01 (八)據此，原告共得對被告請求給付4 萬3,168 元（計算式：4,
02 939 + 38,229=43,168），提繳勞工退休金2,992 元至原告
03 勞退專戶，及開立離職原因記載為勞動基準法第11條第4 款
04 規定之非自願離職證明書。

05 (九)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
06 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
07 人得請求依法定利率計算之遲延利息；給付無確定期限者，
08 債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受
09 催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依
10 督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有
11 同一之效力，民法第203 條、第233 條第1 項與第229 條第
12 2 項各有明文。復資遣費應於終止勞動契約後30日內給付，
13 勞工退休金條例第12條第2 項亦有明文。被告就原告訴之聲
14 明第1 項應給付資遣費、失業給付損失等上開金額，已如前
15 述，並因資遣費自終止系爭勞動契約逾30日起即負遲延責任
16 ，失業給付損失則屬無給付期限者，原告既請求自起訴狀繕
17 本送達翌日起算利息，而本件起訴狀繕本係於111 年2 月22
18 日送達被告法定代理人戶籍址且由受僱人收受而生合法送達
19 效力乙情，有本院送達證書足資佐證（見本院卷甲第33頁）
20 ，揆諸前開規定，原告得請求被告給付之金額，另請求自11
21 1 年2 月23日起至清償日止，按年息5%計算之利息，亦屬有
22 理。

23 四、綜上所述，系爭契約應自110 年4 月16日起至同年8 月9 日
24 因被告以勞動基準法第11條第4 款令原告非自願離職而終止
25 ，且此段期間無論是否因疫情關係減薪為2 萬4,000 元，仍
26 係以原領薪資金額投保即月提繳工資為3 萬8,200 元，是雖
27 被告無積欠原告110 年8 月工資之情事，但確應給付資遣費
28 及失業給付損失、未足額提繳之勞工退休金，及開立離職事
29 由為勞動基準法第11條第4 款之非自願離職證明書予原告。
30 從而，原告依系爭契約之法律關係，勞動基準法第22條第2
31 項，勞工退休金條例第12條第1 項、第14條第1 項，就業保

險法第38條第3項、第11條第3項、第25條第3項前段規定，請求：(一)被告應給付原告4萬3,168元，及自111年2月23日起至清償日止按年息5%計算之利息；(二)被告應提繳2,992元至原告勞退專戶；(三)被告應開立記載離職原因為勞動基準法第11條第4款規定之非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。其逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

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79條。

中 華 民 國 111 年 7 月 22 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 22 日
書 記 官 施 盈 如