

臺灣臺北地方法院小額民事判決

111年度勞小字第66號

原告 王瑋

訴訟代理人 法扶律師施泓成

被告 吉帝旅行社有限公司

法定代理人 王文瑛

訴訟代理人 葉旻冠

簡榮宗律師

許寶仁律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國111年12月16日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣53,460元，及自民國111年5月10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3,042元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工
退休金個人專戶。

訴訟費用新臺幣1,000元由被告負擔。

本判決第1項、第2項得假執行，但如被告各以新臺幣53,460元、
3,042元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、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。本件
原告起訴聲明第2項原為：被告應提繳新臺幣(下同)17,100
元至原告設於勞動部勞工保險局(下稱勞保局)之勞工退休
金個人專戶。嗣於民國111年11月11日當庭變更聲明為：被
告應提繳3,042元至原告設於勞保局之勞工退休金個人專
戶，有111年11月11日言詞辯論筆錄在卷可稽(院卷第223

頁)，核原告所為變更，係在請求之基礎事實同一減縮應受判決事項之聲明，自與前揭規定相符，應予准許。

二、原告主張：其於104年7月20日任職於被告公司，擔任團控督導，約定每月工資25,000元，於107年1月增加職務加給10,000元，每月工資為35,000元，被告於109年8月16日將原告資遣。惟原告薪資於106年10月起調整為35,000元，被告高薪低報僅以26,400元為原告投保，且未足額提撥勞工退休金，致使原告受有6個月失業給付損失、3個月職業訓練生活津貼損失及勞工退休金損失各35,640元（計算式： $\{36,300 \times 60\% - 26,400 \times 60\% \} \times 6$ ）、17,820元（計算式： $\{36,300 \times 60\% - 26,400 \times 60\% \} \times 3$ ）、3,042元（計算式詳如附表3）。兩造固經勞資爭議調解，然被告以營運虧損及財務困難為由拒絕支付，而其不實申報係故意侵害原告權利，且違反保護他人法律，爰依就業保險法第38條第3項、民法第184條及勞工退休金條例第14條第1項等規定，提起本件訴訟，並聲明：（一）被告應給付原告53,460元（計算式： $35,640 + 17,820$ ），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。（二）被告應提繳3,042元至原告設於勞保局之勞工退休金個人專戶。（三）願供擔保請准宣告假執行。

三、被告則以：原告於104年7月20日任職於被告公司，因全球自109年起受嚴重特殊傳染性肺炎之疫情影響，交通部觀光局配合中央流行疫情指揮中心防疫措施，自109年3月19日起實施禁團令，禁止旅行社出團及接待國外旅遊團，至今尚未解除該防疫措施。而被告從事旅遊服務業，為消費者或企業提供國內外團體旅遊行程規劃、銷售全球航空票務和航空公司國外自由行及各項旅遊諮詢服務之綜合旅行社，政府禁團令無異對旅遊市場及被告帶來莫大經濟衝擊，導致被告公司業務緊縮，不得已於109年8月16日資遣原告，給付原告資遣費88,764元，並經原告簽署資遣同意書，依資遣同意書約定，原告受領給付88,764元後不得再為任何請求，且原告係在自由意志下簽署資遣同意書，自應受資遣同意書之拘束。原告

其後以被告未覈實申報投保薪資為由，請求給付失業給付及職業訓練生活津貼損失，有違禁反言原則，而無權利保護之必要。又被告未覈實申報原告月提繳工資，經勞保局來函補收短計勞工退休金，被告已於110年12月及111年4月為原告補提繳勞工退休金，則原告請求被告補提繳勞工退休金，並無理由。倘原告請求於法有據，被告就請求失業給付損失金額並無意見，惟原告只請領1個月職業訓練生活津貼，復未證明後續確有受領2個月職業訓練生活津貼，則原告僅能請求1個月職業訓練生活津貼5,940元，又被告於110年12月及111年4月補提繳勞工退休金(被證3、4)，然原告認提繳金額不足如附表3，經核對該表其中105年3月、5月至7月、106年3月、108年10月至11月、109年2月、5月，該9個月補繳後金額甚大於應提撥金額，故應予扣除不列計算，則原告得請求提繳勞工退休金2,250元(計算式:3,000—000—00—00—00—00—00—00—00—90)，爰聲明:(一)原告之訴及假執行聲請均駁回。(二)如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

四、得心證之理由：

(一)原告主張其於104年7月20日任職於被告公司，嗣被告所營旅遊業因受疫情影響業務緊縮，於109年8月16日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定資遣原告，並支付資遣費88,764元等節，為兩造所不爭執，並有資遣同意書及員工薪資條在卷可證（院卷第121、143、145頁），應堪信真實。

(二)被告抗辯原告應受資遣同意書拘束，不得再為任何請求，並無理由：

1.按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，為民法第98條所規定。而所謂探求當事人之真意，如兩造就其真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義。

01 2.查，資遣同意書約定之用語雖為：「一、茲經勞資雙方充分
02 溝通及在本人自由意志下與公司簽立本同意書，並同意由公
03 司依勞基法第11條第2款辦理資遣。二、有關之__月份工
04 資、預告工資、特休未休工資、資遣費及因此資遣案所衍生
05 之其他勞動法權益(包括但不限於勞保、就保及勞退)同意以
06 新台幣88,764元結算且親收無訛。……四、除第二條金額
07 外，本人願拋棄因本資遣案所衍生之對公司所得請求之任何
08 民刑事權利。…」等語，惟觀兩造資遣面談及簽署資遣同
09 意書之過程，可知，條款係由被告事前所預擬，相關資遣內
10 容資料已先以電子郵件寄給原告，再由時任業務經理邱錦正
11 於109年8月14日向原告確認資遣日期、年資、預告期間、資
12 遣費金額及與8月份薪資之發放時間、支付方式，即要求原
13 告填寫簽署資遣同意書上勞動契約終止日期、個人資料及簽
14 署日等欄位後，即將書面取走再轉交會計部門跑流程等情，
15 業據原告提出兩造當日錄音檔案及譯文（院卷第277至283
16 頁），並經本院勘驗內容相符無訛（院卷第224頁），及證
17 人邱錦正證述在卷（院卷第225、226頁），原告主張被告並
18 未告知拋棄勞基法等其他相關權等語，另核與證人即同日遭
19 資遣會談之員工牛庭芳證述「（問：過程中被告公司是否有
20 告知勞方拋棄的權利內容【資遣同意書第2條】？公司只有叫
21 我們確認資遣費的金額有沒有問題，但沒有告知其他項目及
22 金額」等語相符（院卷第172頁），則探求兩造立約時之真
23 意時，斟酌被告安排資遣會談及當時要求原告簽署資遣同意
24 書用意，兩造係為發生終止勞動契約、結算資遣費及離職當
25 月工資等法律效果，被告復未解釋說明其他斷尾條款等條款
26 的內容，自難期原告能理解拋棄其他權利之意思及範圍，而
27 認原告有拋棄其他勞動法定權利之真意，堪認原告並未同意
28 於收受上開資遣費後，即拋棄其他法定請求權。又被告僅於
29 短暫會談及出示未經逐條說明內容之書面，即使原告放棄法
30 定勞工權益之請求，亦難謂符合公平正義。是以，被告執資
31 遣同意書認原告受此拘束，不得再對其為任何請求云云，應

屬無據。

(三)原告依就業保險法請領失業給付及職業訓練生活津貼之差額損失部分：

- 1.按就業保險失業給付之請領條件：被保險人於非自願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。本法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。失業給付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百分之60按月發給，最長發給6個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給9個月，就業保險法第11條第1項第1款、第3項、第16條第1項定有明文。又同法第19條第1項規定：被保險人非自願離職，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，每月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%發給職業訓練生活津貼，最長發給6個月。同法第17條第2項規定：領取…職業訓練生活津貼…期間，不得同時請領失業給付。末依就業保險法第38條第3項規定：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…勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。
- 2.查，原告係因勞基法第11條第2款規定之原因而離職，業如前述，故屬就業保險法第11條第3項規定之非自願離職之情形，本得向勞保局申請就業保險法規定之失業給付，然因被告於原告在職期間之107年10月1日僅以26,400元為其申報投保薪資，有勞工保險被保險人投保資料表可稽(院卷第57至58頁)，致勞保局自109年9月25日至110年3月23日以此乘計60%計算核發6個月失業給付金，亦有同局失業給付核付函在卷可稽(院卷第59至64頁)，原告主張受有6個月失業給付損

失之差額35,640元(計算式： $\{36,300 \times 60\% - 26,400 \times 60\% \}$
 $\times 6$)，復為被告所不爭執(院卷第209頁)，自屬有據。再者，原告向公立就業服務機構辦理求職登記，經安排參加「水電技術班」全日制職業訓練，嗣業經完成訓練，其自110年4月19日起亦有受領職業訓練生活津貼之事實，並提出勞保局職訓津貼函(院卷第65頁)及台北市職能發展學院結訓證書(院卷第275頁)為證，是其於受訓期間亦得受領最長發給6個月之職業訓練生活津貼，故原告主張3個月職業訓練生活津貼之差額損失17,820元(計算式： $\{36,300 \times 60\% - 26,400 \times 60\% \} \times 3$)，亦屬有據。

(四)復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。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2項、第233條第1項前段定有明文。本件原告請求被告給付上開損害賠償金額53,460元(計算式： $35,640 + 17,820$)，迄未受償，是原告請求被告自起訴狀繕本送達翌日即111年5月10日(院卷第83頁送達證書參照)起算之法定遲延利息，自屬有據。

(五)勞工退休金提繳差額部分：

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。又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，同條例第31條第1項亦有規定。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限，亦為民法第184條第2項所明定。勞工退休金條例第1條前段，其立法目的為增進勞工退休生活保障而設，當為民法第184

01 條第2項之保護他人之法律。

02 2.查，被告於原告任職期間，應依上開規定，按照原告之實際
03 薪資按月提繳勞工退休金，惟被告經補繳後提撥金額如原告
04 辯論意旨狀附表3所示（院卷第239、241頁），仍不足3,042
05 元，被告固核對計算同表中尚有105年3月等9個月份之逾額
06 補繳情形（院卷第289、291頁），惟此部分業經原告扣除，
07 自無重複扣抵之理，其抗辯自無理由，就差額3,042元部
08 分，被告仍應如數補足。

09 五、綜上所述，原告依就業保險法第38條第3項、民法第184條及
10 勞工退休金條例第14條第1項等規定，提起本件訴訟，並聲
11 明：(一)被告應給付原告53,460元及自111年5月10日起至清償
12 日止，按年息百分之5計算之利息。(二)被告應提繳3,042元至
13 原告設於勞保局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准
14 許。

15 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本
16 判決之結果不生影響，爰不另為贅論，附此敘明。

17 七、本件係法院就勞工即原告之請求為雇主即被告敗訴判決，依
18 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依
19 同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保
20 後得免為假執行。

21 八、依民事訴訟法第436條之19、第78條，本件訴訟費用額確定
22 為1,000元，並諭知如主文第3項所示。

23 中 華 民 國 111 年 12 月 30 日
24 勞動法庭 法 官 林瑋桓

25 以上正本係照原本作成。

26 如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本
27 院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記
28 載表明原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原
29 判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上訴者，應一併
30 繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 111 年 12 月 30 日

