

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第208號

原告 徐鈺婷
被告 李亦明即佳醫美人診所

訴訟代理人 劉曉菁

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年9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177,000元，及其中新臺幣132,000元部分
自民國111年1月28日起、其餘新臺幣45,000元部分自民國111年5
月7日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應補提繳新臺幣15,084元至原告在勞動部勞工保險局設立之
勞工退休金個人專戶。

被告應開立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85，餘由原告負擔。

本判決第1、2項得假執行。但被告如分別以新臺幣177,000元、
新臺幣15,084元為原告預供擔保後，各得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)佳醫美人股份有限公司主要從事經營醫療美容保健等相關事
業，曜勝生技股份有限公司(下稱曜勝公司)與被告均為佳醫
美人股份有限公司旗下事業體。原告於民國106年3月14日起
受僱於曜勝公司，擔任諮詢師，約定本薪為新臺幣(下同)
28,600元、伙食津貼2,400元、全勤獎金1,000元，並視原告
是否達到工作目標給予業績獎金。嗣原告於109年6月間留職
停薪，於同年7月1日復職，曾詢問其自106年3月14日至109
年5月31日之工作年資能否計入，經被告人事經理表示原告
年資可續，即自106年4月14日(實際為106年3月14日)起算

至109年7月1日復職，扣除期間1個月留職停薪，被告並於109年9月間以專業加給方式調漲原告薪資3,000元。

(二)詎被告未徵得原告同意，亦未經工會或勞資會議同意，數次要求平日及休息日加班，且未給付加班費，甚至無端剋扣薪資。又原告於109年9月至110年10月薪資分為59,321元、113,634元、44,193元、49,581元、34,435元、51,003元、153,454元、69,653元、39,036元、35,000元、51,239元、35,000元、35,000元，被告僅以33,000元為原告申報勞工保險與就業保險及提繳勞工退休金，有高薪低報情形，原告遂於110年11月30日依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約。

(三)承上，原告得請求下列項目及金額：

1.薪資13,000元

被告於110年4月、10月及11月剋扣薪資各3,000元、5,000元、5,000元，故原告得請求被告給付薪資13,000元(計算式： $3,000 + 5,000 + 5,000$)。

2.加班費22,662元

原告於109年7月18日及25日、109年8月15日、109年9月26日、109年12月5日及19日、110年1月9日及30日、110年5月29日、110年8月28日、110年10月2日等休息日加班各8小時，而其109年7月、8月、9月、12月及110年1月、5月、8月、10月之薪資各為31,000元、31,000元、59,321元、49,581元、34,435元、39,036元、35,000元、35,000元，是被告應給付109年7月、8月、9月、12月及110年1月、5月、8月、10月休息日加班費各為3,272.2元、1,636.1元、3,130.8元、5,233.6元、3,634.8元、2,060.2元、1,847.2元、1,847.2元(計算式： $\{31,000 \div 240 \times 4/3 \times 2 + 31,000 \div 240 \times 5/3 \times 6\} \times 2 + \{31,000 \div 240 \times 4/3 \times 2 + 31,000 \div 240 \times 5/3 \times 6\} + \{59,321 \div 240 \times 4/3 \times 2 + 59,321 \div 240 \times 5/3 \times 6\} + \{49,581 \div 240 \times 4/3 \times 2 + 49,581 \div 240 \times 5/3 \times 6\} \times 2 + \{34,435 \div 240 \times 4/3 \times 2 + 34,435 \div 240 \times 5/3 \times 6\} \times 2 +$

{ $39,036 \div 240 \times 4/3 \times 2$ + $39,036 \div 240 \times 5/3 \times 6$ } $\times 2$ +
{ $35,000 \div 240 \times 4/3 \times 2$ + $35,000 \div 240 \times 5/3 \times 6$ } +
{ $35,000 \div 240 \times 4/3 \times 2$ + $35,000 \div 240 \times 5/3 \times 6$ })，故原告得請
求被告給付加班費22,662元(計算式： $3,272.2 + 1,636.1 +$
 $3,130.8 + 5,233.6 + 3,634.8 + 2,060.2 + 1,847.2 +$
 $1,847.2$)。

3. 資遣費119,001元

原告於106年3月14日任職起至110年11月30日離職，扣除1個
月即109年6月留職停薪後，工作年資為4年7月16天，資遣基
數為2又19/60，而原告離職前最後6個月即110年6月至11月
之平均工資為51,367元(計算式： $\{110\text{年}6\text{月}:33,718\text{元}\} +$
 $\{110\text{年}7\text{月}:49,629\text{元}\} + \{110\text{年}8\text{月}:33,718\text{元} + 1,847\text{元}\}$
 $+ \{110\text{年}9\text{月}:33,718\text{元} + 1,847\text{元}\} + \{110\text{年}10\text{月}:106,429$
 $\text{元} + 5,000\text{元}\} + \{110\text{年}11\text{月}:37,301\text{元} + 5,000\text{元}\} \div 6$)，故
原告得請求被告給付資遣費119,001元(計算式： $51,367 \times 2$ 又
 $19/60$)。

4. 失業給付損失45,000元

原告平均工資為51,367元，被告原應以投保薪資級距45,800
元為其申報勞工保險與就業保險，惟被告僅以投保薪資級距
33,300元為其申報，致使原告離職後僅得請領失業給付
19,980元，故原告得請求被告給付失業給付損失45,000元
(計算式： $\{45,800 \times 60\% - 33,300 \times 60\\} \times 6$)。

5. 提繳勞工退休金27,306元

原告於109年10月至12月、110年1月至12月領取之工資分為5
9,321元、113,634元、44,193元、49,581元、34,435元、51
,003元、153,454元、72,653元、39,036元、35,000元、51,
023元、35,000元、35,000元、119,320元、43,583元，被告
應分別提繳3,648元、6,930元、2,748元、3,036元、2,088
元、3,180元、9,000元、4,368元、2,406元、2,178元、3,1
80元、2,178元、2,178元、7,254元、2,634元。惟被告僅以
月提繳工資分級表所定級距33,300元為其提撥勞工退休金1,

998元，故原告得請求被告補提繳勞工退休金27,306元(計算式： $\{3,648-1,998=1,650\} + \{6,930-1,998=4,932\} + \{2,748-1,998=750\} + \{3,036-1,998=1,038\} + \{2,088-1,998=90\} + \{3,180-1,998=1,182\} + \{9,000-1,998=7,002\} + \{4,368-1,998=2,370\} + \{2,406-1,998=408\} + \{2,178-1,998=180\} + \{3,180-1,998=1,182\} + \{2,178-1,998=180\} + \{2,178-1,998=180\} + \{7,254-1,998=5,256\} + \{2,634-1,998=636\}$)。

6.開立非自願離職證明書

原告因被告未支付薪資及高薪低報等情形，依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，足見兩造勞動契約之終止非可歸責於原告所致，故原告得請求被告開立非自願離職證明書。

(四)爰依兩造勞動契約、勞基法第24條、第39條、第14條第5項準用第17條、就業保險法第38條第3項、勞工退休金條例第31條第1項、勞基法第19條等規定，提起本件訴訟，並聲明：1.被告應給付原告199,663元(計算式： $119,001+22,662+13,000+45,000$)，及自起訴日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應提繳27,306元至原告之勞動部勞工保險局(下稱勞保局)勞工退休金提繳專戶。3.被告應開立非自願離職證明書予原告。4.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告自106年3月14日起任職於曜勝公司至109年5月31日止，嗣原告於109年7月1日任職於被告，其入職並非係轉調單位或在曜勝公司留職停薪之故，是原告工作年資應自任職於被告時起重新起算。又特別休假日數可事前約定，經考量原告資歷及經驗，被告特予原告14天特別休假，而原告部份加班時數已因補休使用完畢，其餘加班時數被告則發放薪資，雖被告因計算疏失短少給付852元，惟其後已補發原告，故被

01 告不須給付原告加班費。

02 (二)原告任職期間因出勤狀況不理想，工作時間內常找不到人或
03 外出時間過長，且工作態度及工作表現長期未達公司設定目
04 標，被告多次透過面談並給予適當改善期限，惟原告於110
05 年8至9月業績仍未達設定目標100萬元，甚至連其個人可領
06 取業績獎金目標亦未達標，被告仍未當月立即調整薪資，而
07 係給予改善機會，視改善情形自次月起調整薪資。是被告綜
08 觀原告近幾個月工作態度及業績表現，基於公司治理及管理
09 權限為考量，避免單一員工不良表現影響其他同仁工作意願
10 及團隊士氣，因而階段性調整原告勞務報酬，待原告改善工
11 作績效再適時調整相對應勞務報酬。且原告於110年9月面談
12 後，多次向主管陳情或提出改善方案，但均未積極表示不能
13 接受公司調整薪資一事，且其領取110年9月薪資時，尚對外
14 表態慶幸被告未依面談結果於當月起調整薪資，故被告並非
15 惡意針對原告進行薪資調整。

16 (三)承前，原告已瞭解被告就其工作績效提出檢討並要求限期改
17 善，其因無法達成公司要求，於110年11月18日自請離職並
18 表示找到新工作。被告自始願跟原告進行多次面談且給予改
19 善期限，被告並無意資遣原告，惟為避免其他同仁認為員工
20 只要無法達到公司要求，即可以離職手段獲取不對等勞務報
21 酬，從而，被告同意原告自行離職申請，並同意給付薪資至
22 110年11月30日，故被告無須給付原告資遣費。

23 (四)被告確因不足額投保，致使原告請領失業給付短少，是被告
24 因自身行政疏失，同意以6個月平均月投保薪資429,500元為
25 計算，賠償原告失業給付損失34,740元。至補提繳勞工退休
26 金部分，已經勞保局調整於111年3月補收，故被告將於勞工
27 退休金帳戶內自行扣繳5,382元。

28 (五)爰聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請
29 准宣告免為假執行。

30 三、原告主張其前於106年3月14日至109年5月31日起受僱於曜胜
31 公司，擔任諮詢師，嗣於109年7月1日起在被告診所任職，

01 至110年11月30日離職等節，為被告所不爭執（院卷第87
02 頁、第156頁），應堪認定。原告復主張被告有片面非法扣
03 薪、未依規定給付加班費等違法情事，據此請求資遣費等，
04 則為被告所否認，是本件爭點即在：原告依勞基法第14條第1
05 項第5、6款規定終止勞動契約，並請求資遣費、失業給付差
06 額損失、核發非自願離職證書，及請求被告給付扣薪、加班
07 費及提繳勞工退休金差額等，有無理由？

08 四、得心證之理由：

09 (一)原告請求返還扣薪：

- 10 1.按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另
11 有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。且按
12 工資本應依約照付，雇主為減薪處分，已涉勞動條件之變
13 更，非雇主得以恣意為之，如欲為減薪處分，自應與勞工個
14 別協商並經同意後，始能為之。雇主如片面減少工資，即屬
15 違法。
- 16 2.查，原告主張於110年4月、10月及11月遭被告扣薪各3,000
17 元、5,000元、5,000元乙節，有原告薪資單、兩造面談記錄
18 表在卷為證（院卷第49頁、第101至103頁、第201頁），被告
19 對此亦不爭執（院卷第157頁），僅以原告業績未達設定目
20 標且未能改善，因而階段性調整原告勞務報酬，且原告於
21 110年9月面談後未積極表示不能接受公司調整薪資一事云云
22 置辯，惟原告於110年4月15日、9月面談時並未有明確同意
23 減薪的表示，於110年11月16日面談時，更直接回應「不同
24 意、不認同」的意見，顯難認兩造間有協議達成減薪的合
25 意，揆諸上開說明，被告違反約定片面減少工資，原告請求
26 如數返還扣薪13,000元，自屬有據。

27 (二)原告請求加班費部分：

- 28 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
29 列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每
30 小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時
31 以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。勞工正常工

01 作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。又第
02 36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定
03 之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休
04 假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，
05 經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第24條第1項
06 第1款、第2款、第30條第1項、第39條固分別定有明文。

07 2.查，原告主張於109年7月18日及25日、109年8月15日、109
08 年9月26日、109年12月5日及19日、110年1月9日及30日、
09 110年5月29日、110年8月28日、110年10月2日等休息日加班
10 各8小時，得請求加班費。惟其於109年7月、8月、9月、12
11 月、110年1月、5月分別休假8日、10日、8日、8日、10日、
12 9日等節，有其提出行事曆及出勤紀錄可資對照（院卷第237
13 至253頁），另經臺北市政府勞動局進行勞動檢查後，結果
14 認定：原告於109年7月1日至110年11月30日在職期間，加班
15 時數共80小時，申請補休時數73.5小時，仍有6.5小時未
16 休，依110年8月至11月薪資計算後，應發給補休未休工資
17 2,435元，扣除已發1,583元，有短少852元，另認被告如上
18 扣發原告110年10月、11月工資各5,000元，分別違反勞基法
19 第24條第1項、第22條第2項之規定，故予以裁罰。嗣被告業
20 於111年2月11日再補發852元工資等節，有該局111年1月4日
21 北市勞動字第1106143588號函、原告加班申請資料及111年2
22 月11日匯款紀錄在卷可佐（院卷第221至225頁、第117至119
23 頁、第173頁），是被告辯稱並未違反一例一休，有休足週
24 休2日，此業經勞動檢查等語（院卷第232頁），並非無據，
25 故被告已補足原告延時工資，原告此部分請求，即無理由。

26 (三)原告請求資遣費部分：

27 1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：...五、
28 雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不
29 供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致
30 有損害勞工權益之虞者，勞基法第14條第1項第5、6款定有
31 明文。

- 01 2. 查，被告於110年4月、10月及11月不法剋扣原告各3,000
02 元、5,000元、5,000元之薪資，又未依法給付足額加班費給
03 原告，違反勞基法第24條第1項、第22條第2項，而遭臺北
04 市政府勞動局裁罰，均已如上述。另被告於原告在職期間未覈
05 實申報調整月提繳工資，經勞保局裁處罰鍰，被告嗣於111
06 年6月1日補繳勞工退休金5,382元乙情，此有勞保局111年4
07 月6日保費團字第11110063502號函(院卷第191至193頁)、同
08 局111年4月6日保退三字第11160031870號函及原告月提繳工
09 資明細表(院卷第145至151頁)、同局111年6月28日保退三字
10 第11110165690號函及原告勞工退休金個人專戶明細資料在
11 卷可稽(院卷第211至214頁)。又原告於110年11月15日填寫
12 離職申請表時，亦填載離職原因是管理制度面向，並表示係
13 被告有「高薪低報」、「未經本人同意逕自惡意扣薪」等違
14 反相關勞動法令規範，而依勞基法第14條第1項第6款終止勞
15 動契約，復於111年1月14日勞資爭議調解會議中同主張被告
16 有違法扣薪、未依規定給付加班費等事由，重申依勞基法第
17 14條第1項第6款終止兩造勞動契約，並請求資遣費等情，有
18 佳醫美人員工離職申請表、中華民國勞資關係服務協會勞資
19 爭議調解紀錄可證(院卷第51頁、第71至73頁)。是以，被告
20 於原告任職期間將原告投保薪資高薪低報，未足額提繳勞工
21 退休金，有違反勞動法令損害勞工權益之處，且不當扣薪或
22 未依規定給付加班費，亦該當未依勞動契約給付工作報酬之
23 要件，則原告本件主張被告有勞基法第14條第1項第5、6款
24 法定事由，並據此終止兩造間勞動契約，為有理由，並應自
25 兩造不爭執之離職日即110年11月30日起，發生終止勞動契
26 約之效力。被告辯稱原告係因找到新工作而自請離職，並非
27 資遣之非自願離職云云，即不足採。
- 28 3. 再按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
29 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
30 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
31 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之

01 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
02 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第
03 12條第1項定有明文。查，兩造間勞動契約係因原告依勞基
04 法第14條規定而終止，又原告自106年3月14日至109年5月31
05 日在曜勝公司之工作年資可續，中間一個月算留停的日期扣
06 除等情，有被告人事經理與原告通訊軟體Line對話紀錄可證
07 (院卷第45至47頁)，是以，加計原告109年7月1日起至110年
08 11月30日止受僱於被告，是原告主張工作年資合計4年7月又
09 16日，離職前最後六個月平均工資為51,367元，亦提出被告
10 所不爭執之薪資明細為憑（院卷第49頁、第157頁），並有
11 勞保局上開函覆之原告月提繳工資明細表(院卷第149頁)，
12 其新制資遣費基數為2又19/60（院卷第59頁資遣費試算表參
13 照），則原告得請求資遣費119,000元（計算式：51,367元
14 $\times 2$ 又19/60=119,000.21667，元以下四捨五入）。

15 (四)原告請求失業給付損失部分：

- 16 1.按投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少
17 報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金
18 額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返
19 還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給
20 付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保
21 險法第38條第3項定有明文。又「本保險各種保險給付之請
22 領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退
23 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
24 繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職
25 登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。二、提
26 早就業獎助津貼：符合失業給付請領條件，於失業給付請領
27 期間屆滿前受僱工作，並參加本保險3個月以上」、「本法
28 所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
29 業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但
30 書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」、「失業給付
31 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」，就業保險法第11條第1項第1款、第2款、第3項、第16條第1項前段分別有規定。

2.查，被告並未依其真實薪資投保勞工保險及就業保險，並將原告投保薪資金額以多報少，致勞保局僅以投保薪資33,300元之60%核付失業給付乙節，此有111年3月17日保普核字第111071068561號函、111年5月16日保普核字第111071124818號函可認(院卷第195至197頁)，是原告終止勞動契約後，請領失業給付時因被告短報薪資受有損失，其自得依就業保險法第38條第3項規定，請求被告賠償。又原告離職前最後6個月平均工資為51,367元，是其主張僅依45,800元之投保薪資級距，請求失業給付損失差額45,000元(計算式： $45,800 \times 60\% \times 6 - 33,300 \times 60\% \times 6$)，即有理由。

(五)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。另依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；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，勞基法施行細則第9條、勞工退休金條例第12條第2項亦有規定。是以，原告就准允之不當扣薪、資遣費合計132,000元部分，屬有確定期限之給付，其僅請求自起訴日即111年1月28日(院卷第9頁收狀戳章參照)起，另無確定給付期限之失業給付損失差額45,000元部分則應自起訴狀繕本送達被告之翌日即111年5月7日(院卷第85頁送達證書參照)起，均至清償日止，按年息百分之5計算之遲延利息有據，應予准許。

01 (六)原告請求補提繳勞工退休金差額部分：

02 1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
03 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
04 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
05 6；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
06 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前項
07 請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅，勞工退
08 休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條分別定有明
09 文。又依勞工退休金條例第3條、第14條、第15條及其施行
10 細則第15條規定之月工資總額，係以勞基法第2條第3款規定
11 之工資為準，即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金
12 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
13 金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之。另勞工之工資
14 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
15 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
16 時，應於次年1月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1
17 日起生效。勞工退休金繳款單採按月開單，每月以30日計
18 算。依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇
19 主或委任單位按勞工每月工資總額，依月投保薪資分級表之
20 標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近3
21 個月工資之平均為準，勞工退休金條例第15條第2項及同條
22 例施行細則第22條第1項、第15條第1、2項分別定有明文。

23 2.查，原告自109年7月起至110年11月止之各月份工資總額如
24 附表「薪資」欄所示，有原告薪資清冊可佐（院卷第49
25 頁），依勞工退休金條例施行細則第15條規定及勞動部所發
26 布之勞工退休金月提繳工資分級表之級數，被告應按月為原
27 告提繳勞工退休金之金額如同表「應提撥金額」欄所示，總
28 計應提繳金額為54,842元，對照原告勞工退休金個人專戶明
29 細資料（院卷第213至214頁），被告實際提繳（含補提繳）
30 金額39,348元，尚應為原告提繳勞工退休金差額，共計
31 15,084元（詳如附表所示）。

01 (七)請求被告開立非自願離職證明書部分：

02 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
03 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按本法所稱非
04 自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解
05 散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14
06 條及第20條規定各款情事之一離職；第1項離職證明文件，
07 指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明，就
08 業保險法第11條第3項、第25條第3項前段分別定有明文。

09 2.查，原告依勞基法第14條規定終止勞動契約生效，自應符合
10 就業保險法所稱之「非自願離職」，其請求被告發給非自願
11 離職之證明，即屬有據。

12 五、綜上所述，依兩造勞動契約、勞基法第22條第2項、勞工退
13 休金條例第12條第1項及就業保險法第38條第3項等規定，原
14 告得請求被告給付不當扣薪13,000元、資遣費119,000元、
15 失業給付損失45,000元，共計177,000元，及其中132,000元
16 部分自111年1月28日起、其餘45,000元部分自111年5月7日
17 起，均至清償日止，按年息5%計算之利息，另依勞工退休金
18 條例第31條第1項規定，請求被告補提繳15,084元至原告個
19 人勞工退休金專戶，及依勞基法第19條規定，請求被告發給
20 非自願離職證明書，均有理由，應予准許，逾此範圍之請
21 求，為無理由，應予駁回。

22 六、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
23 44條第1、2項之規定，應依職權宣告假執行，同時宣告被告
24 得供擔保免為假執行，並酌定相當之金額。至於原告敗訴部
25 分，其假執行之聲請即失所附從，應併予駁回。

26 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
27 條。

28 中 華 民 國 111 年 10 月 7 日

29 勞動法庭 法 官 林瑋桓

30 以上正本係照原本作成。

31 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

01 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 111 年 10 月 7 日

03 書記官 江慧君