

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第517號

原告 劉柏亨

訴訟代理人 蔡明叡律師（法扶）

被告 宣保工程顧問股份有限公司

法定代理人 葛賢鍵

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國112年5月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣20,988元，及自民國111年12月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣4,614元至原告設於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

被告應將如附表所示物品返還予原告。

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60%，餘由原告負擔。

本判決第一至三項得假執行。但被告如各以新臺幣20,988元、4,614元、3,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國110年3月30日起受僱於被告，擔任資訊助理，約定薪資為月薪新臺幣（下同）30,000元。111年4月18日原告因罹患急性腸炎，向被告請同年月19日至22日之病假，並於111年4月25日返回公司上班。原告雖提出111年4月21日之詹毅然內科診所診斷證明書予被告，佐證有「急性腸炎」之疾患，然被告不採信，堅持要原告提出大型醫院之診斷證明。其後，於111年4月27日，被告突無預警提出解僱通知書，聲稱原告「111年4月27日之行為已嚴重違反公司之

管理規章，爰依勞基法第12條之規定通知解僱台端」云云，更於111年4月30日之最後工作日後，即拒絕原告進入公司提供勞務。原告任職於被告期間認真負責，實無被告指摘之嚴重違反管理規章情事，且被告自始至終未曾說明原告究竟具體係何情事、違反何管理規章規定，即藉口以勞基法第12條之規定解僱原告，顯屬非法解僱無疑。且被告拒絕原告進入公司，亦未再依約給付原告薪資，違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款，原告先於111年5月3日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，並於111年5月5日寄發螢橋郵局存證號碼00052存證信函予被告，聲明渠係非法解僱，原告並為終止兩造契約之意思表示，自存證信函之送達日即111年5月6日起發生終止勞動契約之效力，並請求被告返還原告之私人物品，然被告拒不返還。被告積欠原告加班費、勞保以多報少，又非法解僱原告並將原告退保，原告得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第16條、第24條第1項、第2項、勞退條例第6條、第14條、第31條、民法第767條、第179條，請求被告給付資遣費16,542元、預告期間工資20,000元、延長工時加班費6,207元暨延遲利息；補提繳4,614元勞工退休金差額；開立非自願離職證明；及返還附表所示物品。並聲明：(一)被告應給付原告42,749元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳4,614元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。(四)被告應將如附表所示物品返還原告。(五)就第一項、第二項聲明，請依職權宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告於111年4月27日，以其個人專業，未經被告同意，私自裝設AnyDesk外部連線系統，使被告之資料暴露於危殆，更命第三人刪除與被告營運相關之重要機密資訊，不僅威脅、侵害被告之資料保護，更嚴重背離被告聘僱原告擔任資訊助理之本意，甚至已觸犯刑事法律，被告得依法提起刑事告訴

(妨害電腦使用罪章，刑法第359條)。依照被告之工作規則第3.5.6條，故意洩露公司技術上、營業上之秘密者，被告得不經預告終止勞動契約，而原告之行為乃係毀損被告之重要商業機密，其情節比起該條所定內容更為嚴重，顯見，原告違反勞動契約或工作規則之情節，已達重大之程度。被告避免損害持續發生，當機立斷，遂於111年4月27日發布解僱通知書。綜上，被告之解僱行為合法合規，兩造之勞動契約於111年4月27日業已終止，被告依法無給付資遣費、預告期間工資、開立非自願離職證明書之義務。至於解僱通知書上記載，被告願給付原告半個月之資遣費，乃係立基於原告應辦理離職手續之前提。然而，被告於先前之勞資調解會議中，多次促請原告辦理線上視訊離職交接手續，繳交被告公司之系統帳號密碼，調解委員亦好言相勸，惟原告堅持要至辦公室辦理交接。被告唯恐原告又趁機刪除被告之商業機密，故不同意。迄今原告尚未完成交接，故被告無給付半個月資遣費之義務。

(二)被告設有加班申請制度，原告於其所主張加班之日期包含111年3月16日、3月17日、3月21日、3月25日、4月3日，均未向被告申請加班，是以，原告請求被告給付加班費6,207元及延遲利息，並無理由。

(三)兩造約定每月薪資為24,000元（110年基本薪資）加計董事長補助4,000元。後因原告家庭需求，為體恤原告，被告董事長又私人加碼補助2,000元。至111年1月起，隨同基本薪資之調整，原告月薪為24,250元，董事長補助4,750元。由於董事長補助額度均僅係為了鼓勵員工之恩惠性給與，與員工有無提供勞務並無關係，因此並非屬於勞基法上之工資。是以，被告依照基本薪資提繳原告之勞工退休金，並無不足額提繳之問題。

(四)原告依照民法第767條第1項前段之規定請求被告返還所有物前，依照舉證責任法理，原告應先證明其所主張之I-rocks K62E鍵盤、羅技Logitech M585滑鼠、FORA福爾額溫槍為其

所有。再者，被告擁有20台以上之各型電腦與設備，原告之工作內容之一即是建置設備清冊，然經被告確認，目前辦公室內之設備雖有I-rocks K62E鍵盤、FORA福爾額溫槍，但並無原告所稱之羅技Logitech M585或M595滑鼠（最接近者為Logi M590滑鼠）。且此等設備均為被告經營事項日常所使用之設備，要無可能為原告所有等語，資為抗辯。並聲明：1. 原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准予免假執行。

三、原告主張自110年3月30日起至111年4月27日任職於被告，擔任資訊助理，於111年4月27日遭被告以「111年4月27日之行為嚴重違反公司之管理規章」為由，依勞基法第12條解僱原告；另原告於111年5月5日寄發螢橋郵局存證號碼00052存證信函予被告，以被告係非法解僱為由，為終止兩造勞動契約之意思表示，被告於111年5月6日收受送達等情，業據提出電子郵件、解僱通知書、存證信函及回執（本院卷一第41、43、47頁、49至63頁），被告亦未爭執，堪信為真。

四、本院之判斷：

(一)原告有無違反工作規則而情節重大？被告依勞基法第12條第1項第4款、第5款終止勞動契約，是否合法？

1.按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度（最高法院109年度台上字第2385號判決參照）。解僱勞工之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、團隊互助及客觀工作能力等，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情

01 況下，始得終止勞動契約，以符解僱最後手段性原則（最高
02 法院111年度台上字第692號判決參照）。次按故意損耗機
03 器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏
04 雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者，雇主亦得
05 不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第5款亦有明文規
06 定。復按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事
07 由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，
08 雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基
09 於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由（最高法
10 院101年度台上字第366號判決要旨參照）。

11 2.被告辯稱：原告於111年4月27日指示同事即訴外人許寓山將
12 電腦內檔案(1)0000 0000 0000 G00 A00 0000 HobyWLC參賽
13 同學信箱名單（version 1）.xlsb；(2)Joe 0000-0000.CSV
14 (3)活頁簿1（version 1）.xlsb等資料刪除，其中編號(1)為
15 被告支援美國教育基金會駐華辦事處辦理營隊之報名資料，
16 一旦遭刪除，則被告業務無法繼續進行，甚至可使被告違反
17 與該基金會間之委託契約而負違約責任，亦影響被告繼續提
18 供服務、拓展業務機會，屬重要資料且為營業秘密或商業機
19 密，已違反工作規則3.5.5、3.5.6、3.5.7，構成勞基法第1
20 2條第1項第4款、第5款情節重大，亦使被告受有損害云云。
21 然原告稱編號(1)檔案為舊名單，故將之從電腦刪除，觀之該
22 檔案註名version 1，可能為第一版舊名單，原告所述尚可
23 採信。另編號(2)檔案為原告為許寓山下載之出缺勤報表檔，
24 證人許寓山證述：為配合副總要求自行計算加班及補休時數
25 而下載該檔案，因下載後有自己做一個簡單的表格，就將檔
26 案從原告電腦中刪除，原始出缺勤紀錄並未遭刪除，只是複
27 製到原告的電腦裡，後來是伊自己主動刪除檔案的等情（參
28 見本院卷一第304頁）；足認此檔案僅為出缺勤資料之複製
29 檔，原始出缺勤紀錄並未遭刪除，且係證人許寓山自行刪
30 除，難認與原告有關。況被告亦無舉證因該二檔案遭刪除，
31 導致何種具體損失或使公司蒙受重大損害，尚難認原告已違

01 反工作規則3.5.5或3.5.6、3.5.7之規定，被告以此為由終
02 止勞動契約，並非合法。

03 3.被告又稱原告未經同意擅自裝設AnyDesk外部連線系統部
04 分，違反工作規則3.5.6及10.7部分：查被告之業務範圍為
05 支援托福考試中心SiBT模擬考測驗、美國教育基金會駐華辦
06 事處之活動等海內外教育活動，公司內有眾多學生、報名者
07 個人資料與考試重要機密，對於資訊安全保障甚為重要，原
08 告並未獲公司同意在家中使用電腦遠端連線，擅自在公司電
09 腦裝設AnyDesk外部連線系統，確有使被告之營業機密外洩
10 之風險。惟按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉
11 證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文，被告並未舉
12 證上開資料確有外洩或致其受損害之具體情事，而難遽認已
13 該當勞基法第12條第1項第5款故意洩漏營業秘密「致雇主受
14 有損害者」、被告工作規則第3.5.6或3.5.7「蒙受重大損
15 害」等要件；又被告另稱原告此行為亦違反工作規則10.7
16 「本事業團體員工切勿任意安裝非工事業團體所購買之軟
17 體，若不遵守規定，於公司內遭相關執法單位查獲使用非法
18 軟體之情事，其相關刑責及罰則需自行負責」之規定，然此
19 規定係針對安裝非法軟體者應負之法律責任，與工作規則3.
20 5中之解僱事由無關，是以難認為構成工作規則3.5.5之違反
21 工作規則情節重大。被告以此為由，依勞基法第12條第1項
22 第4款、第5款終止勞動契約，難認合法。

23 4.另被告以原告到職後未於1週內補齊學歷證明文件、隱匿與
24 申報不實個人資料，且有怠惰、欺騙、不作為情事，違反工
25 作規則3.5.1、3.5.2及3.5.7情事，惟縱原告未提供學歷證
26 件違反本項規定，被告亦早已知悉，顯已逾勞基法第12條第
27 2項30日除斥期間。且觀之被告於解僱通知係敘明其解僱原
28 告之原因為「因台端於111年4月27日之行為已嚴重違反公司
29 之管理規章」，爰依勞基法第12條之規定通知解僱（參見本
30 院卷一第47頁）。依首揭說明，雇主自不得於事後改列或追
31 加解僱事由，被告遲於本件訴訟進行中方表明111年4月27日

行為以外之解僱事由及依據，已難憑取。

(二)原告於111年5月5日發函對被告為依勞基法第14條第1項第5款第6款規定終止兩造間勞動契約關係之意思表示，是否合法？

1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告，終止契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。

2.原告主張被告於111年4月30日收受被告於同年月27日之解僱通知為不合法，其已於同日向臺北市政府勞動局勞資爭議調解委員會申請調解，並於111年5月5日以存證信函向被告稱：「自存證信函到達日起，請於3日內打包寄放一樓保全櫃臺，並告知保全人員後續由本人領回」、「依法召開勞資爭議調解，待後續調解完成之時辦理離職相關手續」，已為終止兩造勞動契約之意思表示，且該函於111年5月6日已送達被告，發生終止之效力，並提出螢橋郵局第52號存證信函（本院卷一第49至59頁）、收件回執影本（本院卷一第61、63頁）為據，參以該函載明被告拒絕原告提供勞務，於111年4月30日非法解僱等語，且原告於勞資爭議調解時，已表明向被告請求資遣費、離職證明等（見本院卷一第65頁勞資爭議調解紀錄），被告既未合法終止勞動契約，其於該契約存續期間，仍負有給付報酬之義務，而其自111年4月27日起未依約給付薪資予原告，亦拒絕原告提供勞務，原告於111年5月5日據以終止勞動契約，於法即無不合。從而，兩造間之勞動契約係由原告於111年5月5日依勞基法第14條第1項第5款之規定合法終止，該通知於同年月6日送達被告，且原告於本件主張其最後工作日為111年4月30日，足認其係以111年5月1日為離職日，堪予認定。原告依勞基法第14條第1項第5款之規定終止勞動契約既屬有據，則其依同法第14條第1項第6款之事由終止勞動契約之部分，即無論述之必要，附此敘明。

(三)原告請求被告給付資遣費16,542元，有無理由？

01 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
02 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇
03 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
04 年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限，不適
05 用勞基法第17條之規定；依前項規定計算之資遣費，應於終
06 止勞動契約後30日內發給；勞退條例第12條第1項、第2項分
07 別定有明文。查，兩造間勞動契約業經原告依勞基法第14條
08 第1項第5款規定，於110年5月5日合法向被告表達終止之意
09 思，被告則於同年月6日收受送達等情，已如前述，則原告
10 請求被告給付資遣費，洵屬有據。

11 2.原告自111年05月01日起離職，計算前6個月內所得工資總額
12 期間應溯至110年11月1日。依據被告提供之薪資明細（本院
13 卷一第142頁），自原告離職：(1)當月即111年04月1日起至1
14 11年4月30日，計30天，當月工資27,121元；(2)前第1月即11
15 1年03月1日起至111年3月31日，計31天，當月工資30,000
16 元；(3)前第2月即111年2月1日起至111年2月28日，計28天，
17 當月工資30,000元；(4)前第3月即111年1月1日起至111年1月
18 31日，計31天，當月工資30,000元；(5)前第4月即110年12月
19 1日起至110年12月31日，計31天，當月工資30,000元；(6)前
20 第5月即110年11月1日起至110年11月30日，計30天，當月工
21 資30,000元；加總除以6後，即為原告之月平均薪資。據此
22 計算，原告之月平均薪資應為29,520元（計算式： $(27,121 +$
23 $30,000 + 30,000 + 30,000 + 30,000 + 30,000) \div 6 = 29,520$ ，元以下
24 四捨五入）。原告任職期間為110年3月30日起至111年4月30
25 日止，共計1年1月又1日，計算原告資遣費基數為 $391/720$
26 （計算說明： $[年數 + (月數 + 日數 \div 30) \div 12] \div 2$ ），則本件原告
27 資遣費為16,031元（計算說明：基數 $\times$ 平均工資，元以下四
28 捨五入），原告請求被告給付資遣費16,031元，為有理由，
29 應予准許。逾此範圍則無理由，不應准許。

30 (四)原告請求被告給付預告工資20,000元，有無理由？

31 按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，且

01 未依勞基法第16條第1項各款所定期間預告終止者，勞工始
02 得請求發給預告期間工資，勞基法第16條規定於勞工終止勞
03 動契約之情形並無準用，觀諸勞基法第16條第3項、第14條
04 第4項規定即明。故勞動契約經勞工依勞基法第14條第1項第
05 5款規定終止，勞工不得請求雇主給付預告期間工資。經查
06 兩造間勞動契約，係於111年5月5日經原告通知被告依勞基
07 法第14條第1項第5款規定終止之意思表示，已於同年月6日
08 送達被告而生終止效力乙節，已如前述，原告自不得請求被
09 告給付預告期間工資，原告此項請求，應屬無據。

10 (五)原告請求被告給付延長工時加班費6,207元部分：

11 原告主張其各於111年3月16日加班5.5小時、同年3月17日加
12 班9小時及4.5小時、同年3月21日加班1.5小時、同年3月25
13 日加班1.5小時、同年4月3日例假日加班6小時，並提出出勤
14 紀錄（本院卷一第75至77頁）、與主管間之對話紀錄（本院
15 卷一第71至73頁、卷二第13至17頁）為據，請求被告依勞基
16 法第24條第1項、第2項、第39條規定給付延長工時加班費。
17 被告雖辯以：工作規則定有加班需事先申請云云。惟被告之
18 法定代理人陳稱：通常加班也放得很寬，不一定填單我們也
19 讓他過，對員工比較寬鬆等語（見本院卷一第159頁）。足
20 認加班並無限制以事先申請為必要，故原告是否有加班，應
21 以其是否於加班時間內，受雇主指揮而有實際為公司執行職
22 務行為做為判斷依據。經查：1.依原告出勤紀錄所載，原告
23 於111年3月16日晚間8時5分有出大門紀錄、復於同日晚間8
24 時21進入公司，迄同年月17日凌晨之間出公司之門禁紀錄，
25 且被告提出之原告出勤紀錄，當日記載1830、加班360（見
26 本院卷一第138頁），足認被告亦認同原告當日係受其指揮
27 加班，原告主張自當日晚間6時30分起加班之事實應堪信為
28 真，其請求被告應給付迄凌晨12時止共5.5小時延長工時加
29 班費，共計1,062元（計算式： $125 \times 4/3 \times 2 + 125 \times 5/3 \times 3.5 =$
30 $1,062$ ，元以下四捨五入），應屬可採。2.111年3月17日凌
31 晨原告確有出入公司門禁之紀錄（僅於同日0時57分至1時7

分外出10分鐘），且被告提出之出勤紀錄亦記載加班720（參見本院卷一第138頁），是原告主張自同日凌晨0時至上午9時加班9小時，得請領加班費1,791元（計算式： $125 \times 4/3 \times 2 + 125 \times 5/3 \times 7 = 1,791$ ，元以下四捨五入），自屬有據。又自原告提出於111年3月17日下午與副總之對話紀錄（本院卷二第13至17頁），副總於下午3時47分詢問原告「上車了嗎？」，顯示原告於111年3月17日下午確實出差，且主管亦知情，同日晚間7時34分，原告發訊息告知副總將物品放在出差地點即林業處門口警衛室。參以被告提出之出勤紀錄，亦有記載當日加班720、35（見本院卷一第138頁），足認被告對原告當日下午出差亦屬知情且同意，原告主張當日下午出差時數為4.5小時，加班費854元（計算式： $125 \times 4/3 \times 2 + 125 \times 5/3 \times 2.5 = 854$ ，元以下四捨五入），即屬有據。3.原告主張其於111年3月21日晚間6時30分至8時加班之事實，業據提出出勤資料（本院卷一第75頁）及與副總對話紀錄（本院卷二第21頁），其出勤紀錄亦與被告提供之出勤紀錄相符，於當日晚間8時8分許離開公司（本院卷一第138頁），足認原告主張加班1.5小時事實屬實，其請求加班費250元（計算式： $125 \times 4/3 \times 1.5 = 250$ ，元以下四捨五入），亦屬有據。4.至原告主張於同年3月25日晚間加班1.5小時部分，雖據提出出勤資料（同上卷第77頁），然並未提出其實際在公司內從事與業務相關工作之佐證，被告所提供之出勤紀錄（同上卷第139頁）亦無加班之登載，難認原告確實為被告進行與公司業務有關之加班行為，其請求1.5小時加班費，難予准許。5.原告主張於111年4月3日例假日出勤加班部分，業據提出上揭出勤資料顯示於當日上午7時26分許進入公司，迄下午1時30分離開公司之紀錄，經核與被告所提之出勤紀錄相符，且出勤紀錄上亦登載7：30支援AIEF考場、加班360（同上卷第139頁），足認原告所述自當日上午7時26分至下午1時30分加班為真，其請求例假日加班費自屬有據；按勞基法第39條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給，所稱

加倍發給，係指假日當日工資照給外，再加發1日工資。被告已給付各例假或國定假日出勤之平日工資，是原告請求例假日加班之工資僅能加發1倍工資，即日薪1,000元（計算式： $125 \times 8 = 1,000$ ），原告主張被告應發給2倍工資即2,000元，其請求超過1,000元部分，核屬無據。綜上，原告請求被告給付延長工時加班費、例假日工資共計4,957元，為有理由，逾此範圍則不應准許。至被告另辯稱原告已將加班時數補休完畢，不得請領加班費云云。惟查，被告並未提出原告上開期日加班後，有申請補休之證據，而原告陳稱其於111年4月19日至22日係請病假，並提出診斷證明在卷（本院卷一第45頁），況依被告所提之薪資明細（本院卷一第142頁）所載，關於111年4月薪資「事假等扣薪」欄記載為扣2,879元，足認被告不准原告請病假，係改以事假方式列計，並未以加班補休方式折抵原告之加班，被告所辯顯不足採信。

(六)原告請求補提繳勞工退休金4,614元部分：

- 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6%。勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。復按同條例第31條第1項規定，雇主未依該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。前開勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第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，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決參照）。
- 2.查原告主張其於被告任職期間之每月應領工資為30,000元，

01 依勞工退休金月提繳分級表，月提繳工資為30,300元，被告
02 應按月為原告提繳勞工退休金1,818元。被告辯稱兩造僅約
03 定月薪24,000元，其餘部分為董事長補助，係恩惠性給予，
04 非屬工資，不需列入提繳云云。然查，原告於任職前於110
05 年3月24日與被告討論勞動條件，已提及面試當天提出28,00
06 0，因家庭經濟來源遭逢變故，希望薪資提升至30,000元，
07 被告亦於同年月25日回函表示同意提升薪資至30,000元，此
08 有電子郵件列印可佐（參見本院卷一第43頁），則不論被告
09 於薪資明細內係以何種名目列計，均屬兩造間約定之勞務對
10 價，且屬經常性給付，自屬勞基法所謂之工資。基此，依月
11 提繳分級為30,300元，以月提繳工資計算6%之最低提繳率，
12 原告自110年3月30日迄111年4月30日任職期間，被告應為其
13 按月提繳1,818元（計算式 $30,300 \times 0.06 = 1,818$ ），共計應
14 提繳23,634元（計算式： $1,818 \times 13 = 23,634$ ）。惟被告自11
15 0年3月30日迄同年12月31日，僅以24,000元為原告申報提繳
16 工資，自111年1月1日迄同年4月30日則為原告申報提繳工資
17 為25,250元，此據原告提出勞工退休新制最新提繳異動紀錄
18 查詢資料為證（本院卷一第79頁），是被告共計僅為原告提
19 繳19,020元（計算式： $24,000 \times 0.06 \times 9 + 25,250 \times 0.06 \times 4 = 1$
20 $9,020$ ），自有短少提繳情事，原告請求被告應補提繳退休
21 金差額4,614元至其勞工退休金個人專戶，即屬有據。

22 (七)原告請求被告開立非自願離職之服務證明書部分：

- 23 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
24 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。而就業保險法所
25 稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
26 業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但
27 書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第
28 11條第3項定有明文。
- 29 2.查本件兩造間勞動契約係由原告依勞基法第14條第1項第5款
30 規定於111年5月6日合法通知被告而終止，已如前述，自符
31 合上開法條所稱「非自願離職」之定義，而勞基法第19條及

其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定。復參酌就業保險法第25條第4項所定有關離職證明文件所應記載事項包括申請人姓名、投保單位名稱及離職原因（本件為勞基法第14條第1項第5款），可認原告主張被告應開立交付非自願離職之服務證明書，核屬有據，應予准許。

(八)原告請求被告返還附表所示物品，有無理由？

原告主張如附表所示之物為其所有，而依民法第767條規定請求被告返還，惟為被告所否認，並以原告並未證明其為所有權人，且其所陳滑鼠型號前後不符等語置辯。本件原告主張被告無權占有其如附表所示之物，雖未能提出購買證明等文件，惟原告受僱於被告，於111年4月27日遭被告非法解僱，且原告於111年5月5日存證信函即已通知被告欲取回其置於辦公室座位之鍵盤、滑鼠、耳溫槍等私人物品，被告亦稱原告未曾至公司辦理移交手續，足認原告應有私人物品尚遺留在被告公司辦公處所。證人即被告前員工許寓山到庭證稱：伊知道原告有用自己的鍵盤和滑鼠，但型號不知道，原告自己帶的額溫槍與公司不一樣。...公司配給原告的是有線滑鼠。（被告攜帶到庭之）額溫槍應該是原告的。...鍵盤、無線滑鼠伊有看過，這是原告的等情（參見本院卷一第300至301頁）。參以被告法定代理人亦陳稱：原告沒有配無線滑鼠，不確定附表所示額溫槍、鍵盤及無線滑鼠是否為公司所購買（見本院卷一第301、302頁）。被告既無法確定其持有如附表所示之物是被告或原告以外之員工所有，而證人許寓山已明確證述看過原告曾帶額溫槍、滑鼠、鍵盤至被告公司使用，附表所示物品應該是原告的，則原告主張附表所示物品係其遺留在公司，為其所有之物，應可採信。另關於滑鼠型號，原告訴訟代理人亦當庭表示因原告尚未取回滑鼠，無法確定型號，僅憑印象告知為M595，然訴訟代理人誤繕為M585，實際上型號應為M590等語（本院卷一第302

頁），核與證人許玉山證述情節大致相符，是原告依民法第767條第1項前段請求被告返還上開物品，為有理由，應予准許。

五、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項請求被告給付資遣費16,031元、依勞基法第24條第1項、第39條請求延長工時加班費及例假日工資共4,957元，共計20,988元；依勞退條例第14條、第31條請求被告補提繳勞工退休金4,614元；另依就業保險法第11條第3項請求開立非自願離職證明，及依民法第767條第1項請求被告返還附表所示物品，均為有理由，應予准許。逾此部分之請求，則屬無據，不應准許。

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

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 6 月 21 日
勞 動 法 庭 法 官 薛嘉珩

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 112 年 6 月 21 日
書 記 官 王文心

附表：

編號	名稱	數量	推估價格
1	I-rocks K62E鍵盤	1個	約990元
2	羅技Logitech M590滑鼠	1個	約990元
3	FORA福爾額溫槍	1支	約1,500元
總金額			約3,480元

