

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第42號

原告 曾祥駿
訴訟代理人 陳世杰律師（法扶律師）

被告 鑫造室內裝修有限公司

法定代理人 林湧鎔
訴訟代理人 呂嘉坤律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年12月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。查本件原告起訴訴之聲明(二)原請求「被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、國民身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為民國112年8月29日、離職事由記載係為勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款之服務證明書予原告。」（本院卷第9頁）。嗣於本院審理中具狀更正上開聲明為：「被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、國民身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為112年8月29日、離職事由記載係為勞基法第14條第1項第6款之非自願離職證明書予原告。」（本院卷第177頁）。經核原告所為，係屬更正其所為之事實上及法律上之陳述，非屬訴之變更、追加，揆諸前開說明，並無不合，合先敘明。

貳、實體部分：

01 一、原告主張：

02 (一)原告自110年5月10日起受僱於被告擔任水電工程師，每月薪
03 資為新臺幣（下同）5萬元，後在被告要求下改為日薪2,500
04 元。111年4月原告原欲申請育嬰留職停薪，因無法請領育嬰
05 留職停薪津貼，始知被告並未於原告到職當日即為原告申報
06 加保勞工保險、全民健保（下稱勞健保），也未為原告提繳
07 勞工退休金（下稱勞退金），使原告無法依法申請育嬰假。
08 原告於111年11月間再以書面向被告申請育嬰留職停薪，原
09 告以被告諸多違反勞動法令或勞動契約之行為，於111年12
10 月5日申請勞資爭議調解，經調解後，被告始同意原告育嬰
11 留職停薪之請求，且經原告檢舉後，被告始補提繳勞退金及
12 給付原告加班費，然仍未就原告之健保追溯投保。原告遂於
13 112年8月29日發函向被告以勞基法第14條第1項第6款終止勞
14 動契約。並為下列請求：

15 1.被告應給付原告資遣費3萬7,944元：

16 原告係自110年5月10日起受僱被告，112年8月29日終止勞動
17 契約，原告自111年12月1日起開始育嬰留職停薪，則自110
18 年5月10日至111年11月30日，原告工作年資應為共1年6月又
19 22天，而原告平均工資為4萬8,611元（111年6月至11月原告
20 薪資，加計已扣除勞保自付額1,054元、健保自付額785元，
21 計算式： $41,667 + 50,000 + 50,000 + 50,000 + 50,000 +$
22 $50,000 = 291,667, 291,667 \div 6 = 48,611$ ）則被告依法應給付
23 原告資遣費37,944元【計算式： $48,611 \times 0.5 \times (1 + 6/12 +$
24 $22/30 \times 1/12) = 37,944$ 】。被告爰依勞基法第17條、勞退條
25 例第12條第1、2項請求被告給付3萬7,944元之資遣費。

26 2.被告應賠償原告無法申請育嬰留職停薪所受之損失5萬3,213
27 元：

28 原告本欲自111年4月起申請育嬰留職停薪，因被告當時尚未
29 為原告投保勞保，原告未取得就業保險被保險人身分，以致
30 原告無法依法申請育嬰留職停薪津貼，以致原告放棄育嬰留
31 職停薪之申請，造成原告每月須多支付3萬元給岳母育嬰費

01 用。又原告實領月薪超過4萬3,901元，平均月投保薪資本應
02 為4萬5,800元，原告亦無法請領每月2萬7,480元

03 (45,800×60%=27,480)之育嬰留職津貼，以育嬰留職停
04 薪6個月計算即有34萬4,880元(30,000×6+27,480×6=
05 344,880)之損失。而原告本係欲至少自111年4月至111年9
06 月間申請育嬰留職停薪，因無法申請育嬰留職停薪而仍持續
07 工作，於上述期間內共取得28萬0,633元之薪資(計算式：
08 50,000+50,000+41,667+50,000+50,000+50,000=
09 291,667)，縱扣除薪資所得，原告仍受有5萬3,213元(計
10 算式：344,880-291,667=53,213)之損失，原告爰依民法
11 第184條第2項、就業保險法第38條第1項後段請求被告上開
12 損失。

13 **3.被告應開立非自願離職證明書予原告：**

14 原告既依勞基法第14條第1項第6款之事由終止兩造間之勞動
15 契約，被告即應根據勞基法第19條規定開立非自願離職證明
16 書予原告。

17 (二)被告未為原告投保勞健保，以致原告無申請育嬰留職停薪，
18 並因此受有5萬3,213元之損失，且在原告依法檢舉後，被告
19 仍未為原告追溯投保健保，故原告終止勞動契約應屬合法。
20 原告請求被告給付資遣費3萬7,944元、損害賠償5萬3,213元
21 及開立非自願離職證明書，自屬有理。爰聲明：1.被告應給
22 付原告9萬1,157元整，及自起訴狀送達被告翌日起至清償日
23 止按年利率5%計算之利息。2.被告應開立載有原告姓名、性
24 別、出生年月日、國民身分證字號、職務內容、到職日期，
25 暨記載離職日期為112年8月29日、離職事由記載係為勞基法
26 第14條第1項第6款之非自願離職證明書予原告。3.第一項聲
27 明如受有利之判決，原告願供擔保，請准予假執行。

28 **二、被告則以：**

29 (一)原告於110年6月1日起至111年3月31日止在被告案場擔任水
30 電師傅，係採按日計酬，按實際出工日數計算，每日報酬為
31 2,400元，並非領取固定月薪；自111年4月1日起方採月薪

01 制，每月薪資5萬元；被告因誤解兩造契約非僱傭關係，於
02 110年6月1日起至111年3月31日之間辦理勞健保事務、申報
03 投保金額有所錯誤，然自被告自111年4月1日起聘用原告為
04 月薪制勞工起，即有依法投保勞保、健保事務，並無違規。
05 而原告自111年12月1日至112年5月31日，申請育嬰留職停薪
06 6個月，復於112年5月3日寄送申請書，申請自112年6月1日
07 起延長3個月至112年8月31日。被告已於112年4月前，經勞
08 動部勞工保險局（下稱勞保局）要求補繳保費時，已依令補
09 足追溯投保，也向衛生福利部中央健康保險署（下稱健保
10 署）補足健保費，是110年6月1日起至111年3月31日間之勞
11 健保投保事務，被告已於112年4月間全數補足，被告並無原
12 告所稱未追溯投保等情事。

13 (二)況原告既自承就前開情事於111年12月5日申請勞資爭議調解
14 並向相關機關進行檢舉等情，則原告於112年8月29日始為終
15 止勞動契約之意思表示，已逾勞基法第14條第2項30日除斥
16 期間。原告於112年8月29日以存證信函終止勞動契約之意思
17 表示不合法，不生依勞基法第14條第1項第6款終止契約之效
18 力，則原告亦無依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條請
19 求資遣費之權利。又原告於111年4月至9月並未申請育嬰留
20 職停薪，且仍領有薪資，並於111年12月1日至112年5月31日
21 申請育嬰留職停薪時領有育嬰津貼，則原告並無任何損失，
22 原告請求損害賠償，亦屬無據。

23 (三)原告延長育嬰留職期間後，應於112年8月31日屆滿，被告公
24 司以簡訊提醒原告恢復上班，又發函予原告通知屆期應收假
25 上班。然原告自111年12月1日起即不曾到被告公司，也沒有
26 出現在工地，連續曠職達3日以上，被告於112年9月13日發
27 函通知原告無故曠職達3日以上，依勞基法第12條第1項第6
28 款將其解雇，原告於112年9月14日收受前開意思表示，已生
29 終止契約之效力。原告因曠職而遭解雇，非屬就業保險法第
30 11條第3項所稱之「非自願離職」，故原告請求被告開立以
31 勞基法第14條第1項第6款為解雇事由之非自願離職證明書，

01 亦屬無據等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴及假執行之
02 聲請均駁回。

03 三、兩造不爭執之事項（本院卷第103頁，依判決格式修正文句
04 用語）：

05 (一)原告為水電師傅，被告為室內裝修有限公司。

06 (二)原告於111年12月1日起至112年5月31日共6個月辦理育嬰留
07 職停薪，並經原告申請被告同意，展延3個月至112年8月31
08 日。

09 (三)原告於112年8月29日寄送存證信函給被告，依勞基法第14條
10 第1項第6款終止勞動契約（本院卷第33頁），並於112年8月
11 30日送達被告。

12 (四)被告於112年9月13日函覆原告上開終止契約不生效力，原告
13 曠職，依勞基法第12條第1項第6款終止契約，於112年9月14
14 日送達原告（本院卷第79、81頁）。

15 (五)兩造曾於臺北市政府勞動局調解未成（本院卷第31頁）

16 四、得心證之理由：

17 (一)原告於112年8月29日依勞基法第14條第1項第6款規定，終止
18 勞動契約之意思表示，是否有效？

19 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
20 者，勞工得不經預告終止契約。勞工依前項第1款、第6款規
21 定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇
22 主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日
23 起，30日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2項定有明
24 文。是以，勞工依上開規定終止勞動契約，應自知悉其情形
25 之日起，30日內為之。

26 2.經查，原告指稱被告未於原告就職日即為原告投保勞健保，
27 然被告抗辯係誤認111年4月1日後始為僱傭關係，就111年4
28 月1日後之勞健保投保事務並無違誤，為原告所不爭執。而
29 就原告110年6月1日起至111年3月31日間之勞健保部分，勞
30 保部分雖無法以補繳保險費方式追溯投保，健保部分亦已辦
31 理追溯投保完成，有勞保局113年9月6日保費資字第

01 11360230990號函（本院卷第223頁）、健保署113年8月30日
02 健保北字第113085047號函在卷可查（本院卷第221頁），
03 金，另此段期間之勞退金被告亦已補繳完成，有勞保局112
04 年4月18日保納工二字第11260078920號函可查（本院卷第29
05 頁）。

06 3.原告雖主張被告就原告健保費追溯健保係於112年9月13日始
07 追溯投保完成，然所追溯部分係均係「110年6月1日起至111
08 年3月31日間」之保費，被告自111年4月1日後之勞健保投保
09 事務並無違誤，即無原告所稱繼續違反勞工法令之事。而原
10 告主張因原告未投保110年6月1日起至111年3月31日間之勞
11 健保，而原告主張因被告未為原告投保勞保受有損害，使原
12 告無法請領育嬰津貼而必須支付托育保母費用，依原告所提
13 出之保母費用切結書（本院卷第107頁），係於每月5日現金
14 支付保母費用3萬元，則原告應係自申請育嬰留職停薪前工
15 作最後一個月之5日即111年11月5日已知悉損害發生，至遲
16 亦應於112年1月4日勞資爭議調解即已知悉（本院卷第31
17 頁）。惟原告係至112年8月29日始以被告違反勞基法等相關
18 規定為由，依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契
19 約，並於112年8月30日到達被告，已逾30日除斥期間，難認
20 原告已依勞基法第14條第1項第6款合法終止勞動契約，自無
21 從依勞基法第17條、勞退條例第12條第1、2項請求資遣費。

22 (二)原告依民法第184條第2項、就業保險法第38條第1項後段請
23 求育嬰津貼損失，亦屬無據：

24 1.按投保單位違反就業保險法規定，未為其所屬勞工辦理投
25 保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離
26 職日止應負擔之保險費金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之
27 損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之，就業
28 保險法第38條第1項定有明文。又按違反保護他人之法律，
29 致生損害於他人者，負賠償責任，民法第184條第2項本文亦
30 有明定。然侵權行為之成立，仍行為人須具備歸責性、違法
31 性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立。

01 2.經查，原告所申請育嬰留職停薪之期間為111年12月1日起至
02 112年5月31日共6個月，且經展延3個月至112年8月31日，而
03 原告就此段留職停薪期間領有育嬰津貼，有育嬰津貼申請
04 書、給付收據在卷可查，並無損害可言（本院卷第71頁）；
05 原告雖主張因被告未於原告到職日使原告無法於111年4月申
06 請育嬰留職停薪，然原告確實並未於111年4月間提出育嬰留
07 職停薪之申請，則原告該段期間確屬在職，本無請領育嬰留
08 職津貼權利，至原告該段期間保母費用之支出，亦與被告有
09 無為原告投保110年6月1日至111年3月31日間之勞保費用間
10 並無因果關係，則原告此部分損害賠償之請求，即屬無據。

11 (三)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

12 1.再按就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關
13 廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11
14 條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。
15 被保險人於離職退保後2年內，應檢附離職或定期契約證明
16 文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立
17 就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮
18 詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。第1項
19 離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關
20 發給之證明，就業保險法第11條第3項、第25條第1項、第3
21 項亦有明定。

22 2.經查，原告終止勞動契約並未合法，已如前述。而原告留職
23 停薪期間應於延長後之112年8月31日期滿，而原告於育嬰留
24 職停薪假期屆滿前，並未主動聯繫或通知被告是否復職，而
25 雇主即被告並未負有主動聯繫原告探詢其是否復職之義務。
26 況被告不僅通知原告於112年9月1日復職，並以簡訊通知原
27 告復職時間及地點，有112年8月14日鑫造總字第112081401
28 號函（本院卷第77頁）、簡訊截圖（本院卷第201頁）可
29 證。是原告屆期既未提出延長育嬰假之申請、亦未依規定請
30 假，則原告於育嬰留職停薪期滿並未到職，無故曠職達3日
31 以上，被告於112年9月13日通知原告以原告無故曠職為由，

01 依勞基法第12條第1項第6款終止契約，於112年9月14日送達
02 原告（本院卷第79、81頁），即屬有據。

03 3.從而，本件被告並無前揭就業服務法所列上開情事，而原告
04 依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間之勞動契約，已逾30
05 日除斥期間，業經認定如上。被告係依勞基法第12條第1項
06 第6款通知原告終止勞動契約，原告即不符合上開規定所定
07 非自願離職之意旨，則原告請求被告發給非自願離職證明，
08 即無理由，應予駁回。

09 五、綜上所述，原告依兩造勞動契約、勞基法第17條、勞退條例
10 第12條第1、2項請求被告給付資遣費，及民法第184條第2
11 項、就業保險法第38條第1項後段請求損害賠償，合計請求
12 被告應給付9萬1,157元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
13 日止，按年利率5%計算之利息；以及開立非自願離職書予原
14 告，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行
15 之聲請失所附麗，應併予駁回之。

16 六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證
17 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
18 之爭點無涉，自無庸逐一論述。

19 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

20 中 華 民 國 114 年 1 月 17 日
21 勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

22 以上正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 114 年 1 月 17 日
26 書 記 官 林 昀 潔