

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第135號

原告 邱慧雅

訴訟代理人 彭珮瑄律師(法扶律師)

被告 信義之星公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 張建榮

訴訟代理人 蔡坤鐘律師

許雅涵律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年10月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣貳拾參萬捌仟肆佰參拾玖元，及其中新臺幣壹拾肆萬陸仟陸佰陸拾柒元自民國一一四年二月十四日起，其中新臺幣肆萬陸仟柒佰柒拾貳元自民國一一四年四月二十二日起，其餘新臺幣肆萬伍仟元自民國一一四年七月三十一日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣參萬捌仟柒佰參拾肆元至原告之勞工退休金專戶。

三、被告應開立非自願離職證明書予原告。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔百分之八十五，餘由原告負擔。

六、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳拾參萬捌仟肆佰參拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣參萬捌仟柒佰參拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

八、原告其餘假執行之聲請駁回。

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

01 條第1項第3款定有明文。經查，原告起訴時聲明原為：(一)被
02 告應給付原告新臺幣（下同）19萬7,886元，及其中14萬6,6
03 67元自民國114年2月14日起，其餘5萬1,219元自起訴狀繕本
04 送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告
05 應提繳3萬8,734元至原告之勞工退休金專戶。(三)願供擔保，
06 請准宣告假執行（見本院卷第7頁）。嗣經數次變更後，最
07 終於114年7月30日當庭變更聲明為：(一)被告應給付原告29萬
08 7,886元，及其中14萬6,667元自114年2月14日起，其中5萬
09 1,219元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘10萬元自民事追加
10 訴之聲明狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算
11 之利息。(二)被告應提繳3萬8,734元至原告之勞工退休金專
12 戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。(四)願供擔保，
13 請准宣告假執行（見本院卷第193頁），經核原告所為變更
14 屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，自應准許。

15 貳、實體方面

16 一、原告主張：伊自105年11月1日起受僱於被告，擔任總公司行
17 政專員，負責處理被告小型社區客戶之行政事務，如社區組
18 織報備、匯款事宜、修繕事宜處理、廠商協尋及其他主管交
19 辦事項等，工作地點在被告公司總公司辦公室，工作時間每
20 日上午9時至下午6時（中午12時30分至下午1時30分為休息
21 時間），約定月薪離職前為4萬3,000元（下稱系爭勞動契
22 約）。伊於112年1月4日至113年12月29日間請育嬰留職停
23 薪，詎伊於113年12月2日通知被告將於同年月30日復職時，
24 伊主管以行政專員之職務已有他人處理為由，將伊安排至總
25 務人員乙職，此工作內容已非原有工作。嗣伊於113年12月3
26 0日復職後，被告又告知要將伊調動至興岩社會福利大樓擔
27 任行政人員，月薪調降為4萬1,000元，然此非原有職務且未
28 為伊所同意，被告仍於114年1月11日以人事函執意將伊自同
29 年月13日起為上開調動，經伊於同年月14日以通訊軟體LINE
30 依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，終止
31 系爭勞動契約，伊得請求被告給付資遣費14萬6,667元、精

01 神慰撫金10萬元，以及請求開立非自願離職證明書予伊；又
02 被告積欠伊113年12月份工資差額133元、114年1月份工資差
03 額1,270元、特別休假未休工資差額2,692元未給付，亦得請
04 求給付；再者，被告高薪低報伊投保薪資，致伊受有生育給
05 付差額7,600元、育嬰留職停薪津貼差額1萬9,762元、失業
06 給付差額1萬9,762元等損害，自應賠償之；此外，被告自伊
07 任職起未足額提繳勞工退休金3萬8,734元，得請求被告一併
08 提繳之。為此，爰依附表一所示之請求權基礎，提起本件訴
09 訟等語，並聲明：(一)被告應給付原告29萬7,886元，及其中1
10 4萬6,667元自114年2月14日起，其中5萬1,219元自起訴狀繕
11 本送達翌日起，其餘10萬元自民事追加訴之聲明狀繕本送達
12 翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應提
13 繳3萬8,734元至原告之勞工退休金專戶。(三)被告應開立非自
14 願離職證明書予原告。(四)願供擔保，請准宣告假執行

15 二、被告則以：伊於接獲原告欲申請復職之消息後，經查詢發現
16 行政專員負責服務之社區已減少至少16處，縱使原告復職可
17 能也無客戶可服務，伊基於經營管理上之需求，將原告之職
18 務變更至興岩社會福利大樓擔任行政人員乙職，除勞務提供
19 地調動外，工資、福利等均未變動，並未違反系爭勞動契約
20 約定。而原告經伊說明後，仍堅持其工資為4萬3,000元，並
21 指摘伊未讓其恢復原始職位違法，遂於114年1月14日以通訊
22 軟體LINE為終止系爭勞動契約之意思表示，經主管表示收
23 到，應認兩造合意終止系爭勞動契約，原告自不得請求伊給
24 付資遣費、精神慰撫金、失業給付差額損害賠償以及開立非
25 自願離職證明書。又原告於育嬰留職停薪前、離職前之每月
26 工資均為4萬1,000元，另交通費係伊體恤原告需出外勤服務
27 各區客戶時所給予之補貼，當原告有提供外勤服務時，方可
28 依單據申請交通費，此既非原告因付出勞動力所獲取之對
29 價，乃屬恩惠性給與，而原告於113年12月30日復職後，均
30 無需再出外勤服務客戶，自不得請求額外之交通費，是原告
31 請求工資差額、特別休假未休工資差額，均屬無據。再者，

伊應給付原告之生育給付差額為3,800元、育嬰留職停薪津貼差額為9,120元。此外，伊應補提繳之勞工退休金差額為2萬5,386元等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、經查，原告主張伊自105年11月1日起受僱於被告，擔任行政專員，育嬰留職停薪前之勞務提供地為臺北市○○區○○路0段000號3樓之2，伊於113年12月2日向主管表示，預計將於114年1月1日復職，經伊主管於翌(3)日告知行政專員職務已有2名同事處理，遂將伊調至總務人員乙職，嗣被告於114年1月10日核發人事令，自同年月13日起將原告調至興岩社會福利大樓擔任行政人員乙職，伊乃於同年月14日傳送LINE訊息，為終止系爭勞動契約之意思表示等情(見本院卷第8至10頁、第137至138頁)，業據提出薪資單、存摺封面暨內頁影本、LINE對話紀錄翻拍照片、人事函通知為據(見本院卷第29至71頁、第87至91頁、第95頁)，且為被告所不爭執(見本院卷第119至120頁)，是此部分之事實堪信為真。

四、得心證之理由：

(一)系爭勞動契約終止之事由為何？

1.原告主張其於114年1月14日以勞基法第14條第1項第6款為由，終止系爭勞動契約等語(見本院卷第10頁)，並提出通訊軟體LINE對話紀錄翻拍照片為證(見本院卷第91頁)。被告則辯稱原告於該日傳送訊息通知終止系爭勞動契約，經主管表示收到，應生合意終止系爭勞動契約之效果等語(見本院卷第195頁)。

2.按「本法用詞，定義如下：九、復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。」、「前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：一、歇業、虧損或業務緊縮者。二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。四、業務性質變更，有減少受僱者之

必要，又無適當工作可供安置者。」、「受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。」性別平等工作法（下稱性平法）第3條第9款、第17條第1項、第21條第1項分別定有明文。又依性平法第35條規定：「法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分」，而性別工作平等會係由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之（性平法第5條第2項規定參照），具有相當專業性。基於尊重專業性之審定，法院自應依據性平會審定書認定之事實，加以審酌（最高法院110年度台上字第576號判決意旨參照）。

- 3.經查，原告申請育嬰留職停薪時擔任行政專員乙節，為兩造所不爭執，又被告辯稱，原告於育嬰留職停薪期滿復職前，經原告之主管告知原告，因行政專員職務已有2名同事處理，遂將原告調至總務人員乙職，與原告磋商復職事宜期間，被告積極尋找更適合原告之職位，嗣兩造先約定於113年12月30日復職，並至總公司服務，自114年1月13日起再將原告調至興岩社會福利大樓擔任行政人員乙職，此係因行政專員負責服務之社區已減少至少16處，縱使原告恢復原職可能也無客戶可服務，基於經營管理上之需求所為之職務內容變更，經被告再三說明，原告仍認為未讓其恢復原始職位顯屬違法等語（見本院卷第121頁、第123頁），顯見被告未能使原告於復職日回復原職，此舉已與性平法第17條規定受僱者得以同時兼顧工作與家庭照顧之責任，並確保其於育嬰留職期滿復職時，得順利返回工作崗位之立法意旨不符。被告既未能說明並舉證其有何符合性平法第17條第1項任一款項之情，並經主管機關同意，其拒絕原告回復原職即擔任行政專員，業已違反性平法第21條第1項規定，而臺北市政府勞動局性別平等工作會同此結論，亦有該委員會審定書可稽（見本院卷第205至216頁），是被告既有上述違反勞動法令、損害原告之權益之情，則原告主張系爭勞動契約經其依勞基法第14條第1項第6款規定而終止等語，自屬有據。

01 (二)原告得向被告請求之項目及金額部分：

02 1.113年12月份工資差額、114年1月份工資差額

03 (1)按所謂工資，依據勞基法第2條第3款規定，係指勞工因工作
04 而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計
05 件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之
06 經常性給與均屬之。又按「勞工與雇主間關於工資之爭執，
07 經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工
08 因工作而獲得之報酬。」勞動事件法第37條定有明文。揆其
09 立法理由謂：勞基法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作
10 而獲得之報酬，需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」
11 之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用
12 名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受
13 領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨
14 附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出
15 證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工
16 金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞基法第23條，
17 雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算
18 方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對
19 於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價
20 性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具
21 有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之
22 爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連
23 性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民
24 事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之
25 舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例
26 如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以
27 合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實
28 質平等。

29 (2)經查，原告自入職即105年11月起至111年12月固定領取交通
30 津貼（105年11月至109年9月間每月固定領取3,000元、109
31 年10月至111年12月固定領取2,000元）乙節，業據提出薪資

單可憑（見本院卷第29至52頁），依上開規定，該項目應推
定為工資。被告雖抗辯該項目非屬工資等語，並提出申請表
格、交易明細與工作規則為據（見本院卷第165至173頁），
然觀諸被告所提出之原告申請表格，其上僅有109年7月至同
年10月、110年7月至同年11月之費用申請，並非所有月份均
有為之，且申請之金額亦不固定，難認該等申請與被告給付
交通津貼有何關連性，即不論原告有無申請，或申請之金額
為何，被告均會固定給付上開金額之交通津貼，應認交通津
貼為提供勞務之對價，而屬於工資。

(3)又原告自113年12月30日復職，離職前最後工作日為114年1
月14日等節，為兩造所不爭執，被告自應給付原告113年12
月份工資2,866元（計算式： $43,000\text{元} \div 30\text{日} = 1,433\text{元}$ ，元
以下四捨五入； $1,433\text{元} \times 2\text{日} = 2,866\text{元}$ ）、114年1月份工資
2萬62元（計算式： $43,000\text{元} \div 30\text{日} = 1,433\text{元}$ ，元以下四捨
五入； $1,433\text{元} \times 14\text{日} = 20,062\text{元}$ ），然被告僅分別給付2,73
3元（未扣除勞健保）、1萬8,792元（未扣除勞健保），有
薪資單可考（見本院卷第53頁），是原告請求被告給付113
年12月份工資差額133元（計算式： $2,866\text{元} - 2,733\text{元} = 133\text{元}$ ）
、114年1月份工資差額1,270元（計算式： $20,062\text{元} - 18,792\text{元} = 1,270\text{元}$ ），核屬有據，應予准許。

2.特別休假未休工資差額

(1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
日，加至30日為止；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其
權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第6項定
有明文。而按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未
休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第4項前段定有
明文。再按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，發給

工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項亦有規定。是計算特別休假未休之發給工資基準，如為計月者，應指為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，再乘以未休畢之特別休假日數。原告主張其於離職前尚有19日又3.5小時之特別休假未休乙節，業據提出薪資單為憑（見本院卷第53頁），且為被告所不爭執（見本院卷第154頁），堪以認定。

(2)又原告離職前最近1個月正常工作時間工資為4萬3,000元，則其每日正常工作時間工資應為1,433元（計算式：43,000元÷30日=1,433元，元以下四捨五入），原告所得特別休假未休工資應為2萬7,854元（計算式：1,433元×19日+1,433元÷8小時×3.5小時=27,854元，元以下四捨五入），然被告僅給付2萬6,565元，有薪資單可憑（見本院卷第53頁），是原告請求被告給付特別休假未休工資差額1,289元（計算式：27,854元－26,565元=1,289元），為有理由，逾此範圍之請求，則無理由。

3. 資遣費

(1)按勞工適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第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2分之1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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。經查，原告前依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，業如上述，則原告依上開規定請求被告給付資遣費，自屬有據。

(2)又按「四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所

得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，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百分之六十者，以百分之六十計」、「依本法第二條第四款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：一、發生計算事由之當日。五、依勞工請假規則請普通傷病假者。六、依性別平等工作法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。七、留職停薪者」，勞基法第2條第4款、勞基法施行細則第2條第1、5、6、7款亦分別定有明文。經查：

- ①原告自112年1月4日至113年12月29日育嬰留職停薪期間，為兩造所不爭執，依上開規定，該等期間不計入平均工資基準；其次，原告在111年10月、11月分別有安胎假10日、5日（見本院卷第51至52頁薪資單），依上開規定，15日安胎假亦不列為平均工資基準；再者，原告在111年7月有居家隔離3日、確診6日遭扣薪（見本院卷第50頁薪資單），依上開規定，該等期日也不列為平均工資基準。是以計算平均工資期間為111年6月30日至114年1月14日，並扣除上開期間後，經核算其餘180日工資共計25萬5,104元（見下表），是以平均月薪為4萬2,517元（計算式：255,104元÷180日×30日＝42,517元，元以下四捨五入）。

編號	年月	計入計算平均工資之數額	計算式
1	111年6月30日	1,433元	1,433元×1日＝1,433元
2	111年7月份	31,526元	1,433元×22日＝31,526元
3	111年8月份	43,000元	
4	111年9月份	43,000元	
5	111年10月份	30,093元	1,433元×21日＝30,093元
6	111年11月份	35,825元	1,433元×25日＝35,825元
7	111年12月份	43,000元	

8	112年1月份	4,299元	$1,433\text{元} \times 3\text{日} = 4,299\text{元}$
9	113年12月份	2,866元	$1,433\text{元} \times 2\text{日} = 2,866\text{元}$
10	114年1月1日至 同年月14日	20,062元	$1,433\text{元} \times 14\text{日} = 20,062\text{元}$
總計		255,104元	

#原告每日工資為1,433元（計算式： $43,000\text{元} \div 30\text{日} = 1,433\text{元}$ ，元以下四捨五入）

②原告任職起日為105年5月1日，為兩造所不爭執，至系爭勞動契約終止日即114年1月14日（含）止，其年資為8年2月又14日，而其平均工資為每月4萬2,517元，已如上述，據此計算，原告所得請求之資遣費應為17萬4,438元【計算式： $42,517\text{元} \times \{8 + (2 + 14/30) \times 1/12\} \times 1/2 = 174,438\text{元}$ ，元以下四捨五入】，是原告請求被告給付資遣費14萬6,667元，即為有據。

4.生育給付差額損害賠償

(1)按「被保險人在保險有效期間懷孕，且符合本條例第三十一條第一項第一款或第二款規定之參加保險日數，於保險效力停止後一年內，因同一懷孕事故而分娩或早產者，得請領生育給付」、「被保險人合於左列情形之一者，得請領生育給付：一、參加保險滿二百八十日後分娩者」、「生育給付標準，依下列各款辦理：二、被保險人分娩或早產者，除給與分娩費外，並按其平均月投保薪資一次給與生育補助費六十日」、「投保單位違反本條例規定，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，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之」，勞工保險條例第20條第2項、第31條第1項第1款、第32條第1項第2款、第72條第3項定有明文。次按「本保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算」、「前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資」、「本條例第十四條第一項所稱月薪

資總額，以勞動基準法第二條第三款規定之工資為準」，勞工保險條例第13條第1項、第14條第1項前段、勞工保險條例施行細則第27條第1項前段定有明文。

(2)經查，原告在勞工保險有效期間懷孕，且符合參加保險滿280日後分娩之要件。其於111年11月回溯6個月之月薪均為4萬3,000元，有薪資單可佐（見本院卷第50至52頁），投保薪資應適用4萬3,900元之級距，故其平均月投保薪資4萬3,900元，得一次請領60日之生育給付87,800元（計算式：43,900元÷30日×60日=87,800元）。然原告生產前6個月所申報平均投保薪資僅為4萬100元，嗣勞動部勞工保險局（下稱勞保局）於111年11月29日核發60日生育給付為8萬200元，有該局已領生育給付證明在卷可稽（見本院卷第103頁）。被告未按原告薪資申報勞保，致其受有生育給付差額之損害為7,600元（計算式：87,800元－80,200元＝7,600元）。是以，原告請求被告賠償生育給付差額7,600元，自屬有據。

5.育嬰留職停薪津貼差額損害賠償

(1)按「受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年」，性平法第16條第1項前段定有明文。次按「本保險各種保險給付之請領條件如下：四、育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪」、「育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月」、「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」，就業保險法第11條第1項第4款、第19條之2第1項，第38條第3項分別定有明文。再「按

01 本補助（即育嬰留職停薪薪資補助）由勞保局按育嬰津貼所
02 依據之平均月投保薪資百分之二十計算後，與育嬰津貼合併
03 發給，育嬰留職停薪薪資補助要點第5點亦有明文（見本院
04 卷第105頁）。

05 (2)經查，原告原申請自112年1月4日起至同年12月31日間請留
06 職停薪育嬰假，經勞保局核付留職停薪育嬰津貼（含薪資補
07 助）每月3萬2,080元，合計給付6個月共19萬2,480元，有該
08 局已領育嬰留職停薪津貼證明附卷為憑（見本院卷第85
09 頁）。又依原告育嬰留職停薪之當月起前6個月平均月投保
10 薪資4萬3,900元投保，可領得每月育嬰留職停薪津貼及薪資
11 補助共計為3萬5,120元（計算式： $43,900 \text{元} \times 60\% = 26,340$
12 元； $43,900 \text{元} \times 20\% = 8,780$ 元； $26,340 \text{元} + 8,780 \text{元} = 35,120$
13 元），差額為2520元（計算式： $35,120 \text{元} - 32,080 \text{元} = 3,040$
14 元）。是原告主張被告未依上開薪資投保，致其受有留職停
15 薪津貼及薪資補貼差額損害於1萬8,240元（計算式： $3,040$
16 元 $\times 6 \text{月} = 18,240 \text{元}$ ）之範圍內，為有理由，逾此範圍之請
17 求，則無理由。

18 6.失業給付差額損害賠償

19 (1)按失業給付之請領條件，依就業保險法第11條第1項第1款規
20 定：「被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險
21 年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公
22 立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內
23 仍無法推介就業或安排職業訓練」、第3項規定：「本法所
24 稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、
25 解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條
26 但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職」。又
27 「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月
28 平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。但
29 申請人離職辦理本保險退保時已年滿四十五歲或領有社政主
30 管機關核發之身心障礙證明者，最長發給九個月」、「被保
31 險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津

貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之十加給給付或津貼，最多計至百分之二十。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女」、「投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。」、「本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」，亦為同法第16條第1項、第19條之1第1項、第2項、第38條第1項、第40條所明定。是雇主未按勞工實際薪資投保就業保險，致勞工未能請領失業給付者，雇主應負賠償責任。次按「前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。被保險人為第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之勞工，其月投保薪資由保險人就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用之。被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人。其調整均自通知之次月一日生效。」勞工保險條例第14條第1、2項定有明文。然如勞工每月工資如不固定者，或新進勞工加保，其月薪資總額尚未確定者，依勞工保險條例施行細則第27條第2項、第3項規定，前者以最近3個月工資之平均為準；後者以該投保單位同一工作等級勞工之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定申報。

(2)經查，原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止系爭勞動契約，已如前述，是原告核屬非自願離職。又原告為76年次，有勞保災保被保險人投保資料表（明細）可稽（見本院卷第75頁），於本件離職時尚未滿45歲，其得申請發給8個月之失業給付（扶養2人，見本院卷第107頁勞保局函），而原告於離職前6個月之工資均為4萬3,000元，月投保薪資參照勞工保險投保薪資分級表為4萬3,900元，是原告於退保之當月起前6個月平均月投保薪資即為4萬3,900元，每月得領取之失業給付應為3萬5,120元（計算式：43,900元×80%=35,120元），扣除原告每月得領取之失業給付3萬2,080元，有勞保局函為證（見本院卷第107頁、第185至189頁、第239頁），原告得請求賠償失業給付損失總額為1萬8,240元【計算式：（35,120元－32,080元）×6月=18,240元】，是原告請求被告賠償失業給付損害賠償於1萬8,240元之範圍內，為有理由，逾此範圍之請求，則無理由。

7.精神慰撫金

(1)按受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：一、歇業、虧損或業務緊縮者。二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。受僱者依前7條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者或求職者因第7條至第11條或第21條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。前3條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，性平法第17條第1項、第21條第1項、第26條、第29條分別定有明文。經查，被告違反性平法第21條第1項規定，已如上述，則原告依性平法第26條、第29條規定，請求非財產上之損害賠償，自屬有據。

(2)再按慰藉金賠償之核給標準，可斟酌雙方身分、資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之數額（最高法院51年台上

字第223號判決參照)。本院審酌原告於育嬰留職期滿復職時，未能順利返回工作崗位，精神上必受有相當之痛苦，復參酌原告大學畢業，離職前月薪4萬餘元，暨其家庭狀況（見不給閱卷），以及被告實收資本額約為1,000萬元等一切情狀，並有經濟部商工登記登記公示資料可參（見本院卷第27頁），認原告所受非財產上即精神慰撫金之損害以4萬5,000元為適當。

8. 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」、「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六」，勞退條例第6條第1項及第14條第1項定有明文。又依同條例第31條第1項規定：「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。」是雇主若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。該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年度台上第1602號裁判意旨參照）。

(2) 經查，原告主張被告自105年11月至114年1月所提繳之金額各如附表二所示，原告每月受領之項目、金額，亦如附表二所示，均為被告所不爭執（見本院卷第120頁），而「交通津貼」經本院認為屬於工資，已如上述，至其他項目被告未提出反證推翻其等具有勞務對價性，依前開說明，當可認定該等給付項目屬於工資。則原告退休金月提繳工資各如附表

01 二「月提繳工資」欄所示，被告每月應為原告提繳之勞工退
02 休金各如附表二「應提繳工資」欄所示，經計算後其尚短繳
03 3萬8,734元（被告就此金額形式不爭執），是原告請求被告
04 提繳3萬8,734元至其勞工退休金個人專戶，為有理由。

05 9.非自願離職證明書部分

06 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
07 代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。次按就業保險
08 法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人
09 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因
10 勞基法…第14條……規定各款情事之一離職。」是依上開規
11 定意旨，勞工即得請求雇主發給註記離職原因為非自願離職
12 之服務證明書。經查，原告依勞基法第14條第1項第6款規
13 定，終止系爭勞動契約，已如前述，核與就業保險法第11條
14 第3項規定所稱之非自願離職情形相符，原告自得依上開規
15 定，請求被告開立非自願離職證明書。是原告此部分主張，
16 應屬有據。

17 五、從而，原告依勞基法第22條第2項規定，請求被告給付113年
18 12月份工資差額133元、114年1月份工資差額1,270元；依勞
19 基法第38條第4項規定，請求被告給付特別休假未休工資差
20 額1,289元；依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資
21 遣費14萬6,667元；依勞工保險條例第72條第3項規定，請求
22 被告給付生育給付差額損害賠償7,600元；依就業保險法第3
23 8條第3項規定，請求被告給付育嬰留職停薪及薪資補助差額
24 損害賠償1萬8,240元、失業給付差額損害賠償1萬8,240元；
25 依性平法第29條、第26條規定，請求被告給付精神慰撫金4
26 萬5,000元，以上總計為23萬8,439元，及其中14萬6,667元
27 自114年2月14日起（勞退條例第12條第2項規定），其中4萬
28 6,772元自起訴狀繕本送達翌日即114年4月22日（見本院卷
29 第117頁送達證書）起，其餘4萬5,000元自民事追加訴之聲
30 明狀繕本訴達翌日即114年7月31日（見本院卷第197頁）
31 起，均至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息；依勞退

條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告提繳3萬8,734元至原告之勞工退休金專戶；依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，不應准許。

六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

七、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據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 11 月 12 日
勞 動 法 庭 法 官 莊仁杰

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 114 年 11 月 12 日
書 記 官 張月姝

附表一：原告請求之項目與請求權基礎（單位：新臺幣）

編號	項目	金額 (新臺幣)	請求權基礎	備註
1	113年12月份工資差額 114年1月份工資差額	133元 1,270元	勞基法第22條 第2項	
2	19天又3.5小時特別休假未休工資差額	2,692元	勞基法第38條 第4項	本院卷第53 頁
3	資遣費	146,667元	勞退條例第12 條第1項	

4	生育給付差額損害賠償	7,600元	勞保條例第72條第3項	
5	育嬰留職停薪津貼差額損害賠償	19,762元	就業保險法第38條第3項	
6	失業給付差額損害賠償	19,762元	就業保險法第38條第3項	
7	精神慰撫金	100,000元	性平法第29條、第26條	
8	勞工退休金提繳	38,734元	勞退條例第6條第1項、第14條第1項第31條第1項	
9	開立非自願離職證明書		勞基法第19條、就業保險法第11條第3項	