臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第157號

原　　告　白進貴

訴訟代理人　郭釗偉律師（法扶律師）

被　　告　楨祥機械有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　高三琪

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求給付職業災害補償金等事件，本院於民國114年12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583,074元，及自民國114年8月30日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣260,692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、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之65，餘由原告負擔。

五、本判決第一、二項得為假執行。但被告如各以新臺幣583,074元、新臺幣260,692元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國101年6月26日起受僱於被告，約定薪資內容為：「每日新臺幣（下同）900元＋出勤津貼即實際出勤天數x800元＋全勤獎金2,000元」。原告於113年8月26日下班途中發生車禍（下稱系爭事故），受有左側第3及第4根肋骨閉鎖性骨折（下稱系爭傷害），然被告於113年8月27日至30日原告公傷病假期間，僅給付底薪900元，而短少給付每日出勤津貼800元，共4日3,200元。原告系爭傷害經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）核發職災傷病給付100,452元，被告於系爭事故發生後僅給付5個月原領工資共147,700

元，即未再繼續給付。此外，原告持續發生之醫療費用44,178元，被告亦從未給付。又原告任職期間，被告均僅以基本工資為原告投保勞保、提撥勞工退休金（下稱勞退金）而有高薪低報之情，造成原告申請失業給付時蒙受損失。而被告亦短付原告休息日加班費、國定假日工資差額（每日僅給付900元，短少出勤日800元之差額）、喪假12日工資差額（被告僅給付900元而短少出勤日800元之差額）、特休未休折算工資，兩造於114年4月15日經行政調解而無共識，原告遂依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，於同年7月16日以八德高城郵局存證號碼000133號存證信函向被告終止勞動契約，並依法請求被告給付資遣費、開立非自願離職證明書，惟皆未獲被告置理。為此，爰依勞基法第14條、第19條、第22條第2項前段、第24條第2項、第38條第4項、第39條、第59條第1款、第2款、勞退金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項、第16條、第19條之1第1項、第38條第3項等規定，請求被告給付醫療費用補償44,178元、原領工資補償255,208元、資遣費360,720元、積欠74日工資59,200元、休息日加班費54,698元、特休未休折算工資161,300元、勞保就保失業給付差額損失82,608元，補提繳勞退金260,692元，及開立非自願離職證明書及服務證明書等語。並聲明：㈠被告應給付原告1,017,912元，及自勞動調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應提繳260,692元至原告之勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）。㈢被告應開立服務證明書及非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：原告主張之醫療費用中，部分在非公立醫療機構就診，應予剔除。原告每月領的薪水可以從被告轉帳出去的帳戶覈實，原告加班費係以每小時固定金額計算，特休未休畢部分都會以現金給付原告，另被告係以當年度基本工資為原告投保勞保，且被告目前停業中，無法確認可否開立非自

願離職證明書等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷196-197頁）：

㈠原告自101年6月26日起受僱於被告，約定工資計算方式為下列金額：日薪900元、實際出勤天數乘以800元、全勤獎金2,000元。

㈡原告於113年8月26日下班途中發生車禍，受有系爭傷害。

㈢被告因原告系爭傷害，有核給113年8月27日至同年月30日之公傷病假。

㈣被告於系爭事故發生後，已給付原告原領工資補償147,700元。

㈤原告因系爭事故向勞保局申請職業傷病給付，經勞保局審核後，於114年2月24日，發給原告113年8月30日至114年1月7日期間100,452元（本院卷133頁）。

㈥原告以系爭事故續請114年1月8日至同年4月7日期間職業傷害傷病給付，經勞保局參考醫理見解後不予核付。原告不服而提起爭議審議，現由勞動部審議中（本院卷134頁）。

㈦原告於114年7月16日以八德高城郵局存證號碼000133號存證信函，主張被告於其公傷假期間未付職災薪資補償、勞保及勞退高薪低報，依勞基法第14條第1項第6款規定，向被告終止勞動契約，被告於翌（17）日收受。

㈧原告於114年3月18日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經該市府於同年4月15日召開調解會議，但兩造無共識而調解不成立。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠原告請求被告給付原領工資補償、醫療費用補償部分，均無理由：

1.按所謂「職業災害」，勞基法本身並未有定義性之規定，惟參酌職業安全衛生法（下稱職安法）第2條第5款對於職業災害之定義規定為：「指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」之

條文意旨，應認是否屬於職業災害之認定標準，須具備下列二要件：⑴「職務遂行性」：即災害是在勞工執行職務的過程中所發生的狀態，係基於勞動契約在事業主指揮監督之下的情形。此大約可歸納為下列3種情況：在雇主支配管理下從事工作；在雇主支配管理下但未從事工作；雖在雇主支配下，但未在雇主管理（現實監督）下從事工作。⑵「職務起因性」，即「職務」和「災害」之間有因果關係存在，此種因果關係可分為責任成立及責任範圍因果關係，均應依相當因果關係認定之。此係指伴隨著勞工提供勞務時所可能發生之危險已經現實化（即已經實現、形成），且該危險之現實化為經驗法則一般通念上可認定者。亦即必須在勞工所擔任之「職務」與「災害」之間有密接關係存在，所謂密接關係指「災害」必須係被認定為職務內在或通常伴隨的潛在危險的現實化，所謂勞工擔任之「職務」，其範圍較通常意義之業務為寬，除職務本身之外，職務上附隨的必要、合理的行為亦包含在內，惟若危險發生與勞工擔任之職務無關，亦與職務上附隨之必要、合理行為無涉，且危險發生之原因非雇主可控制之因素所致，即難認屬勞基法第59條所稱之職業災害。雇主所負之責任，之所以需如此限制，係因勞工生活上所面臨之危險，包括一般社會生活上可能發生之危險及因從事勞務所可能面臨之危險，原則應僅有後者方應歸屬於雇主負擔，此係因勞工所從事之活動與職務、直接或間接有利於雇主，而雇主亦或多或少對此利益、風險可加以掌控、防免損害之發生，或藉由保險、產品之賣價適當地予以分散或轉嫁危險。因此，職業災害應與勞工所從事之職務有相當因果關係，即造成職業災害之原因須雇主可得控制之危害始有適用，若危險發生之原因非雇主可控制之因素所致，則不宜過度擴張職業災害之認定範圍，否則無異加重雇主之責任，而減少企業之競爭力，同時亦有礙社會之經濟發展。

2.被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返勞動場所，或因從事2份以上工作而往返於勞動場所間之應經

途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害，勞工職業災害保險職業傷病審查準則（下稱傷病審查準則）第4條第1項固定有明文。而傷病審查準則雖將往返於勞動或工作場所應經途中發生之災害納入勞工職災保險給付事由，惟類此災害是否即應視為勞基法上之職業災害，素有爭議。

3.本院認為，傷病審查準則之目的係供勞保局審核勞工是否得依勞保條例請領職業災害給付之審查準則，其屬一般行政命令，固得作為法院判斷事件之參考，惟非屬法律，就職業災害認定之見解，對法院認定勞工所受災害是否屬勞基法上之職業災害，本無拘束力。況勞基法第59條乃規範職業災害發生時雇主對勞工之補償責任，而勞保條例則係規定保險人即勞保局對被保險之勞工有關保險事故發生及勞保給付之範圍，兩者之立法目的、給付主體本不相同，若危險發生之原因非雇主可控制之因素所致，實不宜過分擴張職業災害認定之範圍，倘勞工於通勤時間往返於勞動場所間之應經路途，無論距離長短，如發生車禍事故將可能認定為職業災害，形同勞工於行使居住地點選擇權利或挑選往返工作場所交通工具之自由權利時，將同時決定雇主應承擔職業災害之風險範圍及發生概率，亦即勞工居住地點距勞動場所越遠，其往返勞動場所路途所遇風險可能性將相形增加，亦隨之擴張雇主承擔職業災害風險之範圍，對雇主擔負職業災害補償責任亦屬過苛。再者，倘認類此通勤災害歸屬雇主應負補償責任之職業災害，則該災害如係遭第三人不法行為所致，亦滋生雇主補償責任與第三人賠償責任是否及如何抵充之複雜性。復參以學者之意見，勞工因通勤災害所受損失，依110年4月30日公布之勞工職業災害保險及保護法（111年5月1日施行）規定擴大納保範圍，並提供投保薪資上限以及給付額，可望對此爭議能適度解決（參見鄭津津，「通勤災害是否屬勞動基準法之職業災害－評桃園地方法院110年度勞訴字第50號民事判決」，裁判時報第119期，111年5月，51-52頁），亦即應將通勤災害完全由勞工保險制度處理，而不再使雇主負

擔勞基法第59條之職業災害補償責任（參見楊通軒，論職業災害中之通勤災害－最高法院92年度台上字第1960號民事判決評釋，臺灣勞動法學會學報，第4期，95年3月，第263、268頁），較能使遭遇職業災害之勞工受到實質有效之保障，因此在認定是否構成職業災害，本院認仍應依前述職務遂行性及職務起因性之判斷標準為之。

4.查，原告係於113年8月26日在下班途中，發生系爭事故致受有系爭傷害，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項㈡〕，而原告因系爭事故所受之系爭傷害，非因被告所提供就業場所之設備、或作業活動及職業上原因引起之傷害，而係原告於下班返家途中之交通事故所導致，該交通事故之發生已脫離雇主即被告有關勞務實施之危險控制範圍，自不符前述「職務遂行性」之要件，且原告所受之系爭傷害結果與其擔任被告工程師職務之間，亦不具有相當因果關係存在，即不符前述之「職務起因性」內涵，是系爭事故非屬勞基法第59條之職業災害。

5.綜前，系爭事故並非勞基法上之職業災害，已如前述，則原告以因系爭事故所受系爭傷害尚需治療且未痊癒為由，請求被告依勞基法第59條第1、2款規定，補償其因系爭事故致生系爭傷害之原領工資補償255,208元、醫療費用補償44,178元，即非有據。至被告固不爭執通勤災害屬職業災害一情（本院卷235頁），惟此僅係其對該事實之法律意見，本院依職權本於法律確信，就通勤災害之定性為法規之適用與否，不受當事人所陳述法律意見之拘束，附此敘明。

㈡原告請求被告給付積欠工資56,000元，為有理由：

1.按工資應全額直接給付勞工；又工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同，勞基法第22條第2項本文、第23條第1項分別定有明文。

2.兩造約定每日薪資以900元加實際出勤天數乘以800元計算一情不爭執〔兩造不爭執事項㈠〕，可知原告日薪為1,700元

（計算式：900元＋800元）。再被告對於國定假日及原告所請喪假12日之日薪，均僅給付原告每日900元一節，亦不爭執（本院卷233頁），可見被告確實有短付原告薪資之情。至原告主張113年8月27日至30日共4日公傷病假部分，核屬勞基法第59條第2款原領工資補償之問題，依本院目前見解認系爭事故非屬職災，已如前述，從而原告此部分請求，殊嫌無據。

3.綜此，原告請求被告給付109至112年度，每年以12個國定假日計算共48日，加計113年度系爭事故發生前國定假日10日及喪假12日後，共計70日，每日差額800元，合計應給付積欠工資56,000元（計算式：70日×800元），逾此範圍之請求，則屬無據。

㈢原告請求被告給付休息日加班費差額54,698元部分，為有理由：

1.按雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上，勞基法第24條第2項定有明文。次按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕；雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年；雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工；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30條第5項、第6項、第23條第2項、第38條第5項、第6項分別定有明文。是就勞工工資清冊、出勤紀錄，為雇主依法應備置之文件。次按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定

處30,000元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分；當事人無正當理由不從第1項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第35條第1項、第36條第1項、第5項分別定有明文。

2.查，原告日薪為1,700元一節，業述如前，且被告自承休息日加班費僅以每小時285元（計算式：1,700元÷8小時×1.34，元以下四捨五入，下同）計算（本院卷233頁），則原告休息日第3小時至第8小時之加班，將產生0.33之倍率差（計算式：1.67－1.34），即被告短付原告每休息日出勤加班費421元（計算式：6小時×0.33×1,700元÷8小時），而原告主張每兩週之週六休息日有出勤8小時，依此計算被告回溯5年內尚短付原告休息加班費54,730元（計算式：5年×26週×421元），惟原告僅請求54,698元，自屬有據。

3.至被告抗辯每日加班最多3小時云云（本院卷233頁），惟未見被告提出相關出勤紀錄以實其說，揆諸前揭說明，本院認原告主張休息日出勤日數為真實，則被告此部分所辯，難認可採。

㈣原告請求被告給付特休未休折算工資161,300元部分，為有理由：

1.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；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、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，勞基法第38條第4項本文、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目分別定有明文。

2.查，本院曾於114年8月26日函命被告提出原告出勤打卡明細，被告於同年月29日收受送達（本院卷116、121頁），然迄於言詞辯論終結前，被告無正當理由均未提出相關工資清

冊、出勤紀錄（本院卷234頁），則應認原告主張其特別休假尚未休畢之事實為真，原告自101年6月26日受僱於被告，惟原告僅請求108年6月26日起算之特別休假日（本院卷14頁），計算至114年7月17日止，尚餘應休未休之特別休假日為115日（15日＋15日＋15日＋16日＋17日＋18日＋19日），而原告之日平均工資為1,700元，故被告應給付原告195,500元未休特別休假工資（計算式：1,700×115＝188,700元），扣除被告已給付而僅以日薪900元標準計算之38日特休未休折算工資34,200元後，原告請求被告給付特休未休折算工資差額161,300元（計算式：195,500元－34,200元），自屬有據。

㈤原告請求被告提繳勞退金260,692元之差額，為有理由：

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退金個人專戶；雇主每月負擔之勞退金提繳率，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項分別規定明確。依同條例第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退金，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退金者，將減損勞退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號判決意旨採相同見解）。

2.查，被告於原告任職期間，未依勞退條例之規定，各按原告每月實際領取之薪資為原告提繳退休金至其個人退休金專戶，僅依當年度基本工資為原告提繳勞退金一情，為被告所不爭執（本院卷234頁），而被告於該期間提撥之情形，亦有原告之勞保災保被保險人投保資料表、勞退專戶明細資料

在卷可佐（本院卷55-59頁），是扣除被告已提撥之金額後，被告提撥短少數額合計261,699元（詳如附表「短提金額」欄所示），確有提繳不足之情形，依前開規定及說明，原告僅請求被告提繳260,692元（本院卷12-14、196頁）至其勞退專戶，自屬有理。

3.至被告辯稱原告主張每年度1、2月以外之薪資如有逾100,000元部分為不實在云云（本院卷232頁），惟被告未舉證以實其說，依勞動事件法第37條規定，原告所提出之薪資單、薪資帳戶客戶歷史交易清單（本院卷33、65、241-252頁）既證明係被告基於勞動關係所為之給付，仍推定係原告因工作而獲得之報酬，而應計入原告實領薪資數額，是被告此部分所辯，尚難採憑。

㈥原告請求失業給付差額損失55,116元部分，為有理由：

1.按失業給付之請領條件，依就保法第11條第1項第1款規定：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；同條第3項規定：本法所稱非自願離職，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。又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60%按月發給，最長發給6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，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之；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，準用勞保條例及其相關規定辦理，亦為同法第16條第1項、第38條第3項後段、第40條所明定。是雇主未按勞工實際薪資投保就業保險，致勞工請領之失業給付短少者，雇主應負賠償責任。

2.經查，兩造間勞動契約經原告於114年7月17日依勞基法第14條第1項第6款規定終止〔兩造不爭執事項㈦〕，自屬非自願離職。又原告有於離職後申請失業給付並經核付，有給付明細資料（不含年金）在卷可證（本院卷221頁），是原告符合請領失業給付之要件。又被告斯時為原告投保薪資為每月28,590元（本院卷55頁），惟原告在終止勞動契約前6個月每月薪資均為42,900元（詳如附表114年1月至7月「實領薪資」欄所示），依114年起施行之「勞工保險投保薪資分級表」均應為43,900元，平均月投保薪資即為43,900元，因被告高薪低報造成原告可請領之失業給付，每月短少9,186元（計算式：43,900×60％-28,590元×60％＝9,186元），原告即可就其得請領之失業給付差額55,116元（計算式：9,186元×6個月），依就保法第38條第3項規定請求被告賠償損害，逾此範圍之請求，難認有據。

㈦原告請求被告給付資遣費255,960元部分，為有理由：

1.按勞工適用本條例（即勞退條例）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。再者，「所稱『以比例計給』，於未滿1年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算。所得之基數以分數（分子／分母）表示」（改制前行政院勞工委員會101年9月12日勞動4字第1010132304號令要旨參照）。另按勞基法所稱平均工資，係謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。所謂工資，則指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼，暨其他任何名義經常性給與，此觀勞基法第2條第3款、第4款之規定自明。再勞基法施行細則第2條規定：「依本法第2條第4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。二、因職業災害尚在醫療中者。三、依本法第50條第2項減半發給工資者。四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。五、依勞工請假規則請普通傷病假者。六、依性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。七、留職停薪者」。

2.查，原告主張被告為原告投保勞保及提繳勞退金有未覈實之情形，已如前述，原告發現後乃於114年7月16日依勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約」之規定，通知被告終止勞動契約〔兩造不爭執事項㈦〕，即無不合，應認兩造間勞動契約業經原告合法終止，被告應依勞退條例第12條第1項規定，發給原告資遣費。

3.原告係自101年6月26日起受僱於被告，而原告依勞基法第14條第1項第6款規定，於114年7月17日終止勞動契約〔兩造不爭執事項㈠、㈦〕，既為合法，已如前述，則原告計算至114年7月17日止之工作年資為13年又22日，準此，原告依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣基數為6【按新制資遣基數計算公式：〔年+（月+日÷30）÷12〕÷2，即〔13+（0+22÷30）÷12〕÷2，依同條例第12條第1項後段規定，最高以發給6個月平均工資為限】。

4.原告主張於113年8月26日發生系爭事故後，迄今仍在醫療期間，以113年4月至8月之平均薪資60,120元為平均工資等語（本院卷15頁），然本院認系爭事故非屬勞基法所稱職業災害，則應無適用勞基法施行細則第2條第2款之問題，是仍以原告終止勞動契約前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額計算平均工資。而原告於114年1月至114年7月，每月領取之薪資，均為42,900元（詳如附表114年1月至7月「實領薪資」欄所示），準此，原告於同年7月17日終止勞動契約前6個月，即自同年1月17日起至同年7月16日止被告給付之總額，依序為：1月17日至同月31日之20,758元

〔計算式：42,900×15/31≒20,758〕、2月至6月均為42,900元，7月之22,142元〔計算式：42,900×16/31≒22,142〕，經計算其於該期間所得之工資總額為257,400元（計算式：20,758＋42,900×5＋22,142＝257,400），而該段期間之總日數為181日，原告該段期間之每日平均工資為1,422元（計算式：257,400÷181≒1,422），經乘以30日為42,660元（計算式：1,422×30＝42,660），即原告於勞動契約終止時之平均工資。

5.從而，原告之平均工資為42,660元，其得請求之資遣基數為6，是依此計算，原告得請求之資遣費為255,960元〔計算式：42,660×6〕，逾此範圍之請求，尚乏所據。

㈧原告請求被告開立服務證明書及非自願離職證明書，為有理由：

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又本法所稱非自願離職，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，就保法第11條第3項著有規定。查，原告主張因被告於其任職期間未覈實為其投保勞保及提繳勞退金，故依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，業述如前，則原告請求被告開立服務證明書及非自願離職證明書，洵屬有據。

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5%。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項本文、第203條分別定有明文。查，原告請求被告給付積欠工

資56,000元、休息日加班費54,698元、特休未休折算工資161,300元、失業給付損失55,116元、資遣費255,960元，均以支付金錢為標的，其中特休未休折算工資、積欠工資及休息日加班費，分別依勞基法施行細則第24條之1第2項第2款第2目、第9條規定，應於終止勞動契約時結清；資遣費依勞退條例第12條第2項規定應於終止勞動契約後30日內發給，均為定有期限之債權，失業給付損失則屬不確定期限之債權；兩造之勞動契約於114年7月17日終止，特別休假工資及欠薪等可請求自同年月18日起、資遣費則可請求自同年8月18日起算之法定遲延利息，原告就該5項給付均請求自勞動調解聲請狀繕本送達翌日即同年8月30日（本院卷121頁）起算法定遲延利息，亦屬有理。

六、綜上所陳，原告依勞基法第14條、第19條、第22條第2項前段、第24條第2項、第38條第4項、第39條、勞退條例第6條第1項、第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項、就保法第11條第3項、第16條、第19條之1第1項、第38條第3項等規定，請求被告給付如主文第1項所示之金額及利息，並補提繳如主文第2項所示金額至原告設於勞保局之勞退專戶，暨請求被告開立服務證明書及非自願離職證明書，均為有理由，俱應准許，逾此範圍之請求，即難予准許。又本判決主文第1、2項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　1　　月　　27　　日

勞動法庭　　法　官　謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

附表：法院計算白進貴得請求勞退金之金額（如附件）

中　　華　　民　　國　　115　　年　　1　　月　　27　　日

書記官　鄭智嘉