

臺灣屏東地方法院民事判決

107年度勞訴字第6號

原告 唐開麟
訴訟代理人 劉家榮律師
洪仲澤律師
郭泓志律師
被告 東發生物科技製藥股份有限公司
法定代理人 溫錦洲
被告 大鵬生技股份有限公司
法定代理人 溫錦洲

共同
訴訟代理人 紀錦隆律師
林宏政律師
複代理人 葉佳勝律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年2月19日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告東發生物科技製藥股份有限公司應給付原告新台幣伍拾壹萬
肆仟肆佰肆拾元，及自民國一〇七年十一月二十八日起至清償日
止，按週年利率百分五計算利息。

被告東發生物科技製藥股份有限公司應提繳新台幣肆拾伍萬壹仟
貳佰叁拾陸元至原告之勞工退休金個人專戶。

被告東發生物科技製藥股份有限公司應開立非自願離職證明書予
原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告東發生物科技製藥股份有限公司負擔千分之四九
六，餘由原告負擔。

第一、二項判決於原告以新台幣叁拾貳萬壹仟捌佰玖拾貳元為被
告東發生物科技製藥股份有限公司供擔保後，得假執行；但被告
東發生物科技製藥股份有限公司如以新台幣玖拾陸萬伍仟陸佰柒
拾陸元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

01 一、本件原告原起訴請求：(一)被告東發生物科技製藥股份有限公司
02 司（下稱東發公司）應給付原告新台幣（下同）60萬9,219
03 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率
04 百分之5計算之利息。(二)被告東發公司應提繳216,348元至
05 原告之勞工退休金個人專戶。(三)被告大鵬生技股份有限公司
06 （大鵬公司）應給付原告180萬元，及自起訴狀繕本送達翌
07 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。嗣於訴
08 訟繫屬後數次變更聲明，終變更聲明為：(一)東發公司應給付
09 原告51萬4,440元，自107年11月28日起至清償日止，按週
10 年利率百分5計算利息。(二)東發公司應提繳45萬1,236元至
11 原告之勞工退休金個人專戶。(三)東發公司、大鵬公司應給付
12 原告98萬2,800元，及自107年11月28日起至清償日止，按
13 週年利率百分之5計算之利息。(四)東發公司應開立非自願離
14 職證明書予原告。其所為訴之變更、追加，被告無異議而為
15 本案之言詞辯論，依民事訴訟法第255條第1項第1款及第
16 2項規定，於法自無不合，應予准許。

17 二、原告主張：伊自90年2月起至106年11月16日止，任職於東
18 發公司擔任藥酒推銷業務，期間原告之薪資如附件一所示，
19 惟東發公司於伊任職期間並未按伊實際薪資提撥退休金至勞
20 工退休準備金專戶，且勞工保險之投保薪資亦未核實申報，
21 有以多報少之情形，顯已違反勞工法令，致損害伊之權益，
22 經伊向東發公司請求改善遭拒，伊因此於106年11月7日口
23 頭表示有意請辭，並於106年11月16日正式寄發存證信函予
24 東發公司，表明欲依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1
25 項第6款規定，終止勞動契約。伊於東發公司任職16年9月
26 又15日，終止勞動契約前6個月平均薪資為3萬9,711元，
27 依勞基法第14條第4項、第17條、勞工退休金條例第12條規
28 定，可請求東發公司給付資遣費41萬3,657元。又東發公司
29 自94年7月起至伊離職止，均有短少提撥伊退休準備金之情
30 形如附件二所示，共計短少提撥金額45萬1,236元，依勞工
31 退休金條例第14條第1項及第31條第1項規定，伊自得請求

東發公司提撥45萬1,236元至伊勞工退休準備金專戶。其次，伊任職於東發公司期間仍有特休假未休，依勞基法第38條規定，亦得請求東發公司給付未休假工資共1萬5,823元（計算式：詳如附表：註4）。再者，伊終止系爭僱傭契約後，東發公司未應伊請求開具「非自願離職證明書」，致伊無法執該證明書依就業保險法第11條第1項第1款規定請領失業給付，以伊須撫養2個未成年子女，及離職前6個月平均薪資3萬9,711元，應投保薪資為3萬8,200元，以此計算，伊每月原可請領失業給付3萬8,200元，9個月共可請領27萬5040元（計算式： $38200 \times 80\% \times 9 = 275040$ ），惟因東發公司為伊投保之薪資僅2萬6,400元，致伊可領得之失業給付僅有19萬800元（計算式： $26400 \times 80\% \times 9 = 190080$ ），因此受有前揭差額共8萬4,960元（計算式： $000000 - 000000 = 84960$ ）之損害，伊自得另依就業保險法第38條第3項請求東發公司賠償前揭損失，並依勞基法第19條規定，請求東發公司開立非自願離職證明書予伊，此外，伊自100年起除任東發公司業務外，另兼任大鵬公司業務副理，因此每日加班約3小時，以每日延長工時請求金額819元計算，以每月20日計算，以5年為期計算，伊另得請求東發公司、大鵬公司給付前揭延長工時薪資98萬2,800元（計算式： $819 \times 20 \times 12 \times 5 = 982800$ ）等語，並聲明：(一)東發公司應給付原告51萬4,440元，自107年11月28日起至清償日止，按週年利率百分5計算利息。(二)東發公司應提繳45萬1,236元至原告之勞工退休金個人專戶。(三)東發公司、大鵬公司應給付原告98萬2,800元，及自107年11月28日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(四)東發公司應開立非自願離職證明書予原告。(五)聲明第一項至第三項，原告願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告則以：原告受僱於東發公司期間，係任業務人員，固定月薪僅有2萬2,000元，另有獎金係依據東發公司所訂「紅利發放辦法」所放發，並非定期性、常態性之給予，亦非屬薪

資之一部，故東發公司為原告投保勞工保險時，本應以月薪2萬2,000元為基準，於法並無不合，惟原告竟主張前揭獎金屬薪資之一部，並以東發公司未按原告實際薪資提撥原告退休金，勞工保險投保薪資未核實申報為由，主張東發公司違反勞工法令，並據此終止勞動契約，惟原告前揭主張顯係因誤認東發公司所發放之獎金為薪資之一部，於法已有未合，且原告係自願離職，本不得請求資遣費、失業給付或要求東發公司開立非自願離職證明書，原告猶將前揭獎金納入薪資計算後，據以請求資遣費、退休金提撥、失業給付差額，並請求東發公司開立非自願離職證明書予原告，自屬無據。其次，原告於任職東發公司期間，東發公司從不曾拒絕原告休特休假，至原告何以未休畢特休假，與東發公司無涉，顯係可歸責於原告之原因所致，自不得再向東發公司請求特休假未休之薪資。再者，原告任職期間，東發公司雖曾要求原告一併推廣大鵬公司之米酒，惟此僅增加銷售之種類，推廣客戶大致相同，雖增加產品介紹種類，惟未增加工時，原告猶以此增加每日工時3小時為由，請求東發公司、大鵬公司給付加班費98萬2,800元，與事實不符，亦屬無據等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴及假執行聲請均駁回。(二)如受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

四、不爭執事項：

- (一)、原告自90年2月起至106年11月16日止受僱於東發公司負責推銷業務，除每月薪資外，另受領有附件一所示之獎金（下稱系爭獎金），原告離職前6個月之平均工資，倘加計系爭獎金計算應為39,711元。
- (二)、於上開原告任職東發公司期間，東發公司有依東發公司紅利發放辦法發放系爭獎金予原告。
- (三)、如原告以勞基法第14條第1項第6款終止系爭勞動契約有理由，且將系爭獎金計入平均工資，原告得請求之資遣費41萬3,657元、應提撥之退休金為45萬1,236元、應給付之失業給付差額為8萬4,960元。

01 (四)、原告自100年1月起依被告東發公司之指示兼任大鵬公司之
02 銷售業務至原告106年11月16日離職。

03 (五)、前揭事實為兩造所不爭執，並有原告第一銀行存摺帳戶明細
04 (見本院卷一第441頁至第449頁、第513頁至第594頁)
05 、屏東縣政府勞資爭議調解紀錄(見本院卷第43頁)、東發
06 、大鵬公司業務日報表(見本院卷一第47頁至第51頁)、原
07 告之勞工保險被保險人投保資料(見本院卷一第89頁至第92
08 頁)等件在卷可稽，堪信為實在。

09 五、本件之爭點為：(一)、被告東發公司發放之系爭獎金，是否屬
10 薪資之一部，而應計入勞基法所定平均工資？(二)、原告主張
11 於106年11月16日依勞基法第14條第1項第6款終止系爭勞
12 動契約有無理由？(三)、原告請求東發公司給付資遣費、失業
13 給付差額、特休假未休工資、勞工退休金提撥差額，有無理
14 由？若有，金額各以若干為適當？(四)、原告得否請求東發公
15 司發給非自願離職證明書？(五)、原告請求被告東發公司、大
16 鵬公司給付積欠之加班費工資98萬2,800元，有無理由？茲
17 分別論述如下：

18 (一)、被告東發公司發放之系爭獎金，屬薪資之一部，應計入原告
19 平均工資。

20 原告主張：系爭獎金為工資之一部等語，惟為被告所否認，
21 並辯稱：系爭獎金為非定期性、常態性之給予，自非屬薪資
22 之一部云云，經查：

23 1.按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之
24 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
25 或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給
26 與均屬之」。而所謂因工作而獲得之報酬，係指符合勞務對
27 價性；所謂經常性之給與，係指在一般情形下經常可以領得
28 之給付而言。又判斷某項給付是否具勞務對價性及給與經常
29 性，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非
30 所問。

31 2.查東發公司有於附件一所示之時點，發放系爭獎金予原告一

節，為兩造所不爭執。關此部分，原告主張其自90年2月1日起任職於東發公司，均擔任業務銷售職務，原告任職期間，每年1、4、7、10月均會收到東發公司所匯之季獎金，該獎金之計算係以原告推銷產品所得之貨款，依品項乘以固定比率，計算所得獎金數額，關此部分，業據原告提出東發公司製作之「99年至100年之經銷商計算獎金額」表單、原告帳戶明細（見本院卷一第199頁至第211頁、第513頁至第594頁），前揭表單載明產品名稱、每月銷售金額、紅利比率、獎金金額等，核與原告帳戶內同年度匯入之金額，大致吻合，堪信為實在，另參以證人甲○○即東發公司現任業務副理於本院證稱：伊與原告同為東發公司業務副理，現仍任職於東發公司，平均薪資為固定薪資每月2萬元，其餘為每3個月發放一次獎金，每月獎金約3至4萬元，所以每季大約9至10萬元獎金，原告的薪資情況也和伊相同，關於獎金部分雖金額不固定，發放時間固定，標準也固定等語（見本院卷一第180頁、第183頁），參互以觀，堪認系爭獎金之發放，係因原告之工作表現達成銷售目標所給予之工作報酬，具有勞務對價性，又係以每月績效為計算單位，僅是每季一次給付，具備經常性給付之特性，依前揭勞基法第2條第3款暨施行細則第10條規定，應屬工資範疇，計算原告工資時自應計入。

3. 至被告雖辯稱：系爭獎金係根據東發公司訂定之紅利發放辦法，依據前一年度盈餘及當年度人員表現，暨上一季公司獲利狀況，決定金額，亦可能取消，非常態性，屬具勉勵性質之恩惠性給與云云，被告所辯雖據其提出「東發公司紅利發放辦法」為據，惟其上關於業務人員部分，僅記載：「依據公司上一季獲利狀況，去決定獲得紅利之金額，紅利正常狀況是每季發放，但也會有執行表現太差而延遲或取消」等語，惟此僅為原則性宣示，其上並未載明何時公布予員工知悉，且系爭獎金係原告可固定領取薪資之一部，具勞務對價及經常給與性質，業如前述，而其計算內容固應根據公司營運

01 狀況、員工表現有所調整，但此僅涉及計算獎金金額多寡事
02 宜，與其性質認定無涉，並非被告所辯非常態、恩惠性給與
03 。是被告前揭論述，自難認為可採。

04 (二)、原告主張於106年11月16日依勞動基準法第14條第1項第6款
05 終止系爭勞動契約有無理由？

06 原告主張：東發公司僅以固定底薪為投保薪資，且未依法提
07 撥足額之退休金至原告之退休金專戶，其已於106年11月16
08 日向東發公司表示依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞
09 動契約，於斯時起該勞動契約即告終止等語。東發公司則辯
10 稱：系爭獎金並非原告工資之一部，故東發公司僅以固定底
11 薪投保，並提撥原告退休金至原告退休金專戶，於法亦無不
12 合等語，經查：

13 1.按勞工以雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益
14 之虞而終止契約者，應自知悉其情形之日起30日內為之，為
15 勞動基準法第14條第1項第6款及第2項所分別明定。次按
16 勞工保險條例第72條第3項規定：「如投保單位違反勞工保
17 險條例規定，將投保薪資金額以多報少者，自事實發生之日
18 起，按其短報之保險費金額，處4倍罰鍰。且勞工因此所受
19 損失，應由投保單位賠償之」。又按勞工退休金條例施行細
20 則第15條第1項規定：「依本條例第14條第1項至第3項規
21 定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，
22 依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。」顯見雇主有
23 按勞工之「月薪資總額」據實投保、並依法提撥足額之退休
24 金至原告之退休金專戶之義務，此均屬強制規定，雇主將投
25 保薪資金額以多報少，應賠償勞工因此所受損失。

26 2.查系爭獎金屬原告工資之一部，已如前述，則東發公司既自
27 承未將系爭獎金納入原告工資，據以申報原告之勞保薪級、
28 亦未據以提撥勞退休金至原告之勞退休金專戶，顯已違反前揭強
29 制規定，而原告又已於106年11月7日口頭向東發公司副總
30 經理丙○○表達有意請辭，復於同年月16日正式寄發存證信
31 函予東發公司表達依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契

約，並業據其提出存證信函為證（本院卷一第41頁），足見東發公司既已違反前揭保護勞工法令，原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，即屬有據。

(三)、原告請求東發公司給付資遣費、失業給付差額、特休假未休工資、勞工退休金提撥差額，有無理由？若有，金額各以若干為適當？

1. 資遣費部分：

按勞工依勞基法第14條規定終止勞動契約時，雇主應發給勞工資遣費，勞基法第14條第4項準用同法第17條亦有明定。復按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計；此規定於勞工依勞基法第14條之規定終止契約時準用之；勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞基法第17條第1項、第14條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項分別定有明文。經查，原告係勞退條例施行前受僱於被告，屬適用新、舊制資遣費基數計算之勞工，且已依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，故應依前揭規定計算給付原告資遣費，又倘原告之平均工資加計系爭獎金，東發公司應給付原告之資遣費金額為41萬3,657元（計算式：詳見附表註2）一節，為兩造所不爭執（見本院卷二第12頁），是原告請求東發公司給付資遣費41萬3,657元及其法定遲延利息，於法即無不合，應予准許。

2. 失業給付差額部分：

01 ①按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
02 平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。但
03 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
04 管機關核發之身心障礙證明者，最長發給九個月。被保險人
05 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
06 間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險
07 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
08 津貼，最多計至百分之二十。前項所稱受扶養眷屬，指受被
09 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
10 女，就業保險法第16條第1項、第19-1條分別定有明文。又
11 勞工保險條例第72條第3項規定如投保單位違反勞工保險條
12 例規定，將投保薪資金額以多報少者，自事實發生之日起，
13 按其短報之保險費金額，處4倍罰鍰。且勞工因此所受損失
14 ，應由投保單位賠償之。顯見雇主有按勞工之「月薪資總額
15 」據實投保之義務，此乃屬強制規定，雇主倘將投保薪資金
16 額以多報少，雇主即應賠償勞工因此所受損失。

17 ②本件東發公司確有低報原告薪資之情形，已如前述，依前揭
18 規定失業給付係按投保薪資計算，東發公司前揭高薪低報之
19 行為，致原告因此受有少領失業給付之損失，依前揭規定，
20 東發公司自應負賠償之責。又兩造對於倘原告受有失業給付
21 差額之損失，其金額以8萬4,960元（計算式：詳見附表註3
22 ）計算一節，並不爭執（見本院卷二第12頁），準此，原告
23 請求東發公司給付失業給付差額8萬4,960元及其法定遲延利
24 息，於法亦無不合，應予准許。

25 3.特休假未休工資給付部分：

26 ①按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每
27 年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7
28 日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿
29 者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止
30 ；本法第38條之特別休假，依左列規定：一、計算特別休
31 假之工作年資，應依第5條之規定。二、特別休假日期應由

勞雇雙方協商排定之。三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1款至第3款、勞基法施行細則第24條第2、3款分別定有明文。

②次按特休假工資應由雇主照給；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，特休假因年度終結而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，106年1月1日修正施行前之勞基法第39條前段、中段、106年6月16日修正前之勞基法施行細則第24條第3款分別定有明文。相較於106年1月1日修正施行之勞基法第38條第4、6項：勞工之特休假，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，應負舉證責任之規定，可知特休假於勞基法106年1月1日修正施行前，於年度終結時，如有未休完日數，且係因可歸責於雇主之事由致未能休時，勞工始得請求雇主發給特休假未休日數之工資；惟於106年1月1日修正施行後，如勞工於年度終結或契約終止時，有特休假未休完之日數，即得請求雇主發給特休假未休日數之工資，倘雇主認其權利不存在，即應由雇主負舉證責任。

③經查，原告自102年起計至106年11月16日止，共計有13.5日特休假未休，暨倘加計系爭獎金原告特休假未休之折算工資金額應為1萬5,823元等事實，為兩造所不爭執（見本院卷二第12頁），依上開說明，東發公司既未舉證原告特休假未休之權利不存在，原告自得請求東發公司前揭特休假未休之工資1萬5,823元，準此，原告得請求之特休假未休工資為1萬5,823元（計算式：詳見附表註4）。

4.退休金提撥部分：

按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保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%；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，

01 勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條、第14條第1
02 項、第31條第1項定有明文。經查，原告於附件二所示之期
03 間內任職東發公司，東發公司均未依法提撥勞退金至原告之
04 退休金個人專戶，參以「勞工退休金月提繳工資分級表」（
05 見本院卷一第659頁），原告主張依此計算被告未依法提撥
06 各年度勞退金金額分別如附件二所示，亦屬有據。故原告依
07 勞退條例第31條第1項規定，請求被告提繳451,236元（計
08 算式：詳如附件二）至其勞退金專戶，洵屬有據，亦應准許
09 。

10 (四)、原告得否請求東發公司發給非自願離職證明書？

11 按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠
12 、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條、第
13 13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；勞動契
14 約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不
15 得拒絕，就業保險法第11條第3項及勞動基準法第19條分別
16 定有明文。查，原告係依據勞基法第14條第1項第6款終止
17 兩造間勞動契約，核與上開條文規定之非自願離職之要件相
18 符，則原告請求東發公司開立非自願離職之服務證明書，於
19 法有據，應予准許。

20 (五)、原告請求被告東發公司、大鵬公司給付積欠之加班費98萬2,
21 800元，有無理由？

22 1.按民法第179條規定之不當得利，須當事人間財產損益變動
23 ，即一方所受財產上之利益，與他方財產上所生之損害，係
24 由於無法律上之原因所致者，始能成立；倘受益人基於債權
25 或物權或其他權源取得利益，即屬有法律上之原因受利益，
26 自不成立不當得利（最高法院101年度台上字第1411號判決
27 意旨參照）。

28 2.原告雖主張：伊自100年起除任東發公司業務外，另兼任大
29 鵬公司業務副理，因此每日加班約3小時，以每日延長工時
30 請求金額819元計算，以每月20日計算，以5年為期計算，
31 伊另得請求東發公司、大鵬公司給付前揭延長工時薪資98萬

2,800 元 (計算式：819 × 20× 12× 5 = 982800) 云云。被告則抗辯：原告任職期間，東發公司雖曾要求原告一併推廣大鵬公司之米酒，惟此僅增加銷售之種類，推廣客戶相同，並未增加工時，原告猶以此增加每日工時3小時為由，請求東發公司、大鵬公司給付加班費98萬2,800元，與事實不符，亦屬無據等語，經查：

(1) 東發公司前揭主張，核與證人即與原告工作內容相同之東發公司業務副理甲○○於本院證稱：伊也一樣兼任東發公司、大鵬公司業務工作，因為本即跑相同客戶，僅有產品不同，多介紹一樣產品而已，報表也寫在同一份，沒有增加工時等語（見本院卷二第15頁至第19頁）相符。反觀原告雖提出部分報表、商家照片為據，惟單以數頁之報表、數張商家之照片，實難以據此推認原告因兼任大鵬公司業務而於長達6年之兼任期間內，均每日稱增加工時3小時之事實，參互以觀，尚難認原告確有因上開兼任每日加班3小時，從而，原告請求東發公司給付加班未付工資98萬2,800元，即難認有據。

(2) 至原告另依不當得利之法律關係，向大鵬公司請求該部分工資部分，因原告於兼任二家公司業務期間，東發公司為原告之僱主，原告本於與東發公司間之僱傭契約，按僱主東發公司之指示，從事大鵬公司產品之販售，此為兩造所不爭執之事實（見本院卷二第150、151頁），揆諸前開說明，實難謂無法律上之原因，則原告另依不當得利之法律關係向大鵬公司請求加班未付工資98萬2,800元，亦難認有據。

六、綜上，本件原告得請求東發公司給付金額，包括：資遣費413,657元、失業給付差額84,960元、特休假未休工資15,823元以上金額共計514,440元，另應提撥退休金451,236元至原告之勞工退休金個人專戶。

六、從而，本件原告請求：(一)東發公司應給付原告51萬4,440元，自107年11月28日起至清償日止，按週年利率百分5計算利息。(二)東發公司應提繳45萬1,236元至原告之勞工退休金

個人專戶。(三)東發公司、大鵬公司應給付原告98萬2,800元，及自107年11月28日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(四)東發公司應開立非自願離職證明書予原告。於主文第一至三項所示之範圍，為有理由，應予准許。逾此範圍，為無理由，應予駁回。又本件原告陳明願供擔保，聲請宣告假執行，經核其勝訴部份，合於法律規定，爰酌定相當之擔保金額宣告之；原告其餘假執行之聲請，亦失所附麗，應併予駁回；另被告敗訴部分，准依被告聲請預供擔保，免為假執行。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，於判決結果無影響，毋庸一一論列，附此敘明。

八、結論：原告之訴一部分有理由，一部分無理由，應依民事訴訟法第79條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中華民國 108 年 3 月 19 日
民事勞工法庭 法官 林綉君

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後二十日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後二十日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師及格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。

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 108 年 3 月 19 日
書記官 洪韻雯

附表：原告請求之項目及金額

編號	原告	勞保年資	離職前6個月平均工資 (元) 註1	資遣費 (元) A 註2	失業給付差額 B 註3	別休假未休工資 (元) C 註4	積欠工資 D 註5	退休金提撥 E 註6	合計 (元) A+B+C之金額合計
1	乙○○	90年2月至106年11月16日 (合計16年9月又15日)	39,711元	413,657元	84,960元	15,823元	982,800元	451,236元	514,440元

(續上頁)

註1：離職前6個月平均工資計算式：按原告主張之，因兩造不爭執，故按原告主張之金額為計算。

註2：資遣費部分：

原告乙○○之月薪為【39,711】元，其自【90年2月1日】開始任職於被告公司至【106年11月7日】離職日止，於94年7月1日勞工退休金條例實施前之舊制資遣年資為【4年5個月】（未滿1個月者以1個月計），舊制資遣基數為【4+5/12】（舊制資遣基數計算公式：年+月÷12）。自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為【12年4個月又6天】，新制資遣基數為【6】（新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數)÷12)÷2)。新舊制資遣基數合計為【10+5/12】，原告得請求被告公司給付之資遣費為【41 3,657】元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入）。

註3：失業給付差額部分：

以原告須撫養2個未成年子女，及離職前6個月平均薪資3萬9,711元，應投保為薪資3萬8,200元，以此計算，原告每月原可請領失業給付38,200元，9個月共可請領275,040元（計算式：38200×80%×9=275040），惟因東發公司為原告投保之薪資僅2萬6,400元，致原告可領得之失業給付僅有190,080元（計算式：26400×80%×9=190080），因此受有前揭差額共8萬4,960元（計算式：000000-000000=84960）之損害。

註4：特休假未休工資部分：

①102年度未休特休假有5日，以102年度平均薪資59,951元計算，可請求特休假未休工資為9,991元（計算式：59951÷30×5=9991）。

②103年度特休假已休畢。

③104年度特休假已休畢。

④105年度未休特休假有3.5日，以105年度平均薪資45,484元計算，可請求特休假未休工資為5,306元（計算式：45484÷30×3.5=5,306）。

⑤106年度未休特休假有5日，以106年度平均薪資42,756元計算，可請求特休假未休工資為5,306元（計算式：42756÷30×5=7,126），扣除此年度東發公司已付6,600元僅請求526元。

以上特休假未休工資共計：15,823元（計算式：9991+5306+526=15823）

註5：積欠工資：

以每日3小時加班費共819元計算，每月加班20日，共5年之加班費為982,800元（計算式：819×20×12×5=982800）。

註6：退休金提撥：

自94年計至106年10月各年度少提撥金額總計451,236元。（計算式：詳見附件二）。