臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第167號

原　　告　蘇羽榛
訴訟代理人　江百易律師（法扶律師）
被　　告　縱橫測量有限公司
法定代理人　陳毅

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108 年9 月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳拾萬柒仟壹佰陸拾玖元，及自民國一〇七年八月二十八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣捌萬參仟零壹拾肆元至勞動部勞工保險局原告之勞工退休金個人專戶。

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百分之七十九，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。

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條第1 項第3 款定有明文。本件原告起訴時其訴之聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）240,703 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。 被告應提繳84,351元至原告勞工退休金專戶。 前兩項聲明，原告願供擔保，請准為假執行宣告。ŋ被告應發給原告記載有勞工姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期、離職日期、離職原因為非自願離職之服務證明書。嗣於民國108 年3 月14日，原告具狀最終將訴之聲明第　項變更為：被告應給付原告262,663 元，及自起訴狀

繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。經核原告所為上揭訴之變更，係屬擴張應受判決事項之聲明，與前揭法律規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告於96年10月3日起受僱於被告擔任圖資組組長，約定薪資為每月28,000元，並自106年4月前調升至每月34,000元（下稱系爭勞動契約），嗣被告稱因不景氣，經原告同意自106年5月1日起至106年12月31日止之期間，將原告薪資調整為每月30,000元，然自107年1月以後，被告未經原告同意仍繼續以每月30,000元支薪，經原告於107年3月27日與被告公司負責人溝通未果，且原告尚發現被告持續高薪低報而未足額投保勞工保險、不足額提撥勞工退休金等違法情事，遂於107年4月24日，依勞動基準法第14條第1項第6款之規定以存證信函向被告終止兩造間系爭勞動契約。被告除短付工資外，依勞動基準法第24條第1項第1款之規定，被告尚應給付加班費，然就原告加班部分，被告僅依原領薪資計算，並未加給1/3，原告自得請求短付之加班費，又依勞動基準法第38條第4項前段規定，原告於離職前該年度尚有3.5日之特休假未請，係因被告違反勞動契約或勞工法令，致有損勞工權益之虞而經原告終止勞動契約，原告尚應享有此部分權益，而應換算為工資補償。另原告任職被告公司期間為96年10月3日起至107年4月23日止，合計10年又7個月，依勞動基準法第17條、勞工退休金條例第12條第1項等規定，被告尚應給付原告資遣費，且原告離職前薪資為34,000元，卻因被告長期高薪低報僅以24,000元投保勞工保險，差額為10,000元，原告有受扶養眷屬2人，依就業保險法第11條第1項第1款、16條第1項、第19之1條第1項等規定，可得領取離職辦理勞工保險退保當月起前6個月平均月投保薪資80％之失業給付，最長發給6個月，原告自得請求被告賠償可得請領失業給付之差額。故原告本件請求被告給付：－短少之工資15,067元；二短少之加班費19

,073元；· 特休未休之補償3,967 元；j 資遣費179,916 元；LL失業給付差額：44,640元。此外，被告以高薪低報方式為原告投保勞工保險，致短少提撥勞工退休金至原告退休金專戶，則依勞工退休金條例第14條、第31條等規定，被告應補提繳至原告勞工退休金專戶84,351元。又原告係於107 年4 月24日以存證信函，依勞動基準法第14條第1 項第6 款之規定向被告終止兩造間系爭勞動契約，自得依同法第19條規定請求被告發給非自願離職證明書。爰依系爭勞動契約之法律關係提起本件訴訟等語。並聲明： 被告應給付原告262,663 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。 被告應提繳84,351元至原告勞工退休金專戶。 前兩項聲明，原告願供擔保，請准為假執行宣告。ŋ被告應發給原告記載有勞工姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期、離職日期、離職原因為非自願離職之服務證明書。

二、被告則以：原告自96年10月起受僱於被告，被告均依規定履行勞資義務，但因受大環境不景氣影響，被告自106 年上半年起虧損，為避免員工失業及公司繼續營運等考量下，不得不於106 年4 月與員工協商以減薪方式度過難關，經全體員工表示共體時艱而均簽署同意書，其上記載：「至（按106 年）12月31日視情況再行調整」，即表示待106 年底公司營運情況再調升、調降薪資或資遣員工，然至107 年不動產大環境景氣並無回升甚而下滑，自107 年1 月1 日至107 年3 月31日，原告僅得依調整後繼續給付薪資予原告及其他員工，除有1 位員工因認調整後薪資太低而辦理退休外，其他包括原告在內員工均無異議，可見原告知曉且同意，況依所得稅法第14條第1 項第三類規定，於107 年1 至3 月之期間，被告除給付薪資90,000元予原告外，尚於107 年2 月有發給原告年終獎金20,000元，則原告於107 年1 至3 月之平均薪資亦為36,666元，並無短少之情形。然原告於107 年4 月24日起忽然未至被告公司上班，被告於同日收受原告寄發之存

證信函，經被告公司人員連續3 天聯繫原告辦理離職、工作移交、點交辦公財物及協商，原告均置之不理，迄未辦理業務交接及點交，造成被告公司業務銜接上極大損失，被告遂於107 年4 月27日依勞動基準法第12條第1 項第6 款之規定逕行解僱原告。又被告公司員工申報勞健保，均係原告要求低報以減少個人負擔，並非被告公司刻意低報，原告任職多年，投保額均詳列於薪資單內，其顯明知此事等語，資為抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

三、經查，原告自96年10月3 日起至106 年4 月23日止之期間，受僱於被告公司擔任圖資組組長，約定薪資為每月28,000元，兩造間成立勞動基準法所定繼續性不定期之系爭勞動契約，後於106 年4 月前，原告每月薪資經調升至34,000元，復於106 年5 月1 日起至106 年12月31日止之期間，經兩造合意將原告薪資調整為每月30,000元，又自107 年1 月以後，被告繼續每月給付30,000元薪資予原告，嗣原告於104 年4 月24日起即未至被告公司上班等節，有原告提出之被告公司具領薪資明細表、同意書、勞動部勞工保險局107 年12月26日保費資字第10760312490 號函暨所附勞工保險被保險人投保資料表、勞工保險被保險人投保資料表（明細）、已繳納勞工個人專戶明細資料、勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表各1 份在卷可稽（見本院107 年度板司勞調字第26號卷【下稱板司勞調卷】第33至113 頁、第117 頁，本院卷第35至56頁），且為兩造所不爭執，是此部分之事實，首堪認定。

四、原告主張被告未經其同意而調降薪資，其於107 年4 月24日依勞動基準法第14條第1 項第6 款之規定合法終止系爭勞動契約，並請求被告應依勞動基準法及勞工退休金條例等相關規定，給付其短付之工資、加班費、特休未休之補償、資遣費、失業給付差額，並應提撥不足之退休金至原告退休金專戶，且發給原告非自願離職證明書等節，為被告所否認，並以前詞置辯。是本院應審酌者厥為：　兩造間系爭勞動契約

係於何時以何事由經合法終止？　原告請求被告給付短少之工資15,067元、短少之加班費19,073元、特休未休之補償3,967 元、資遣費179,916 元、失業給付差額44,640元、提撥84,351元至原告退休金專戶並發給原告非自願離職證明書，有無理由？茲分敘如下：

兩造間系爭勞動契約係於何時以何事由經合法終止？

1.按工資由勞雇雙方議定之；工資應全額直接給付勞工，勞動基準法第21條第1 項前段、第22條第2 項前段分別定有明文。又勞動基準法第11條第2 款規定：「非有左列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約…二、虧損或業務緊縮時。」，該款立法意旨是指倘公司營運確有虧損或業務緊縮時，可依勞動基準法第11條第2 款規定得預告勞工終止勞動契約，並依同法第16、17條規定，給予勞工一定之預告期間及資遣費，但並非賦予雇主因此而取得單方減薪之權利。再工資為勞工提供勞務之對價，並係勞工及其家屬據以維持生活之憑據，是勞動基準法第1 條即明文揭櫫其立法目的乃為規定勞動條件之最低標準，且明定雇主得減薪之唯一方法，僅能以取得勞工同意，雙方重新訂定之方式為之。準此，雇主若經營上有虧損或業務緊縮時，原則上僅取得可依勞動基準法第11條第2 款規定終止勞動契約之權利而已，至於全面調降薪資事項，則必須勞工與雇主共同協商，並取得勞工同意之後，始得為減薪之勞動契約變更，雇主不得以單方之意思表示片面變更雙方之勞動契約至明。復依民事訴訟法第277條之舉證責任分配原則，被告就兩造合意變更勞動契約之利己事實，自有證明之責。

2.經查，原告主張其自96年10月3 日起，受僱於被告擔任圖資組組長，約定每月薪資為28,000元，並自106 年4 月前調升至每月薪資為34,000元，後於106 年5 月9 日經兩造合意，就106 年5 月1 日起至106 年12月31日止之期間，將原告薪資調整為每月30,000元等節，有原告提出之被告公司具領薪資明細表、同意書各1 份為憑（見板司勞調卷第33至109 頁

、第117 頁），且為兩造所不爭執，已如前述。又原告主張於106 年12月31日後，被告公司即應將其薪資調整回復至34,000元乙事，為被告所爭執。查兩造所合意簽訂之同意書，其上僅載明：「為了因應不景氣，縱橫測量有限公司將自五月一日起調整蘇羽臻每月薪資，調整至新台幣30,000元整。至12月31日視情況再行調整。…民國一〇六年五月九日」等語，有同意書1 紙附卷可參（見板司勞調卷第117 頁），足見兩造僅就106 年5 月1 日起至106 年12月31日止之期間，合意原告薪資減少為每月30,000元，至於107 年1 月1 日起原告每月薪資為若干，究係調整回復至原有薪資，抑或維持減薪之狀況，未據兩造於上紙同意書內約明，則依前開說明，仍應由兩造共同協商原告薪資數額，並由被告公司取得原告同意，即以合意之方式變更勞動契約甚明，尚難僅依上揭同意書即可率爾認定原告已同意就107 年1 月1 日後之每月薪資調降乙事。再就於107 年1 月1 日以後兩造是否確有合意調降原告每月薪資一節，業據證人即被告公司前員工甲〇〇於本院審理時到庭證稱：我有看過卷附同意書，我自己也有簽1 張類似的，每個員工薪資金額不同，簽立時被告公司負責人沒有說明調整薪資之期間及後續處理為何，於106 年12月31日後，我有主動請教過老闆，他說經濟不景氣，薪資就維持調降數額，我不記得公司有無向全部員工說明薪資繼續維持調降後的數額，也不清楚被告公司有無向原告說明，因為每個人的狀況不一樣等語（見本院卷第178 至180 頁），復參諸被告所提出之LINE通訊軟體翻拍照片1 份（見本院卷第197 頁），可知甲〇〇亦曾簽立上開格式之同意書1 份，並主動向被告公司確認107 年1 月1 日後之薪資數額為若干，然其並不清楚原告與被告公司有無達成減薪之合意甚明。另參諸被告所提出原告與被告公司法定代理人及其他同事之LINE通訊軟體對話翻拍照片1 份（見本院卷第189 至195 頁），僅足見於107 年1 月1 日以後，原告於被告公司發放薪資後始知悉繼續維持調降薪資數額之情，然尚難據此推論

原告同意被告公司每月繼續給付較低薪資，自無從認定兩造就此事已達成合意。從而，被告縱因公司虧損或業務緊縮，然其既未選擇終止勞動契約，選擇以減薪因應困境，依前開說明，此屬勞動契約內容重大變更，須經勞工同意始得為之，惟被告公司就於107 年1 月1 日以後有無重新與原告合意調降每月薪資一事，既未舉證以實其說，難認兩造確曾合意變更勞動契約，被告公司自不得片面調降原告每月薪資，甚為顯然。

3.至被告辯稱：原告自107 年1 月1 日起至107 年3 月31日，按月領取薪資均無異議，可認其已默示同意減薪，且其有發給年終獎金，平均薪資亦無減薪之情事云云，並提出LINE通訊軟體對話翻拍照片1 份為證（見本院卷第189 至195 頁）。惟查，兩造同意原告減薪期間為106 年5 月1 日起至106 年12月31日，已如前述，而原告遲至107 年2 月5 日始領取107 年1 月之薪資，該時始知悉其薪資數額並未回復，並於107 年3 月27日與被告公司負責人溝通未果，則原告於106 年4 月24日即未至被告公司上班，是縱使原告確有領取107 年1 至3 月之薪資，尚難認此段期間為長期，況原告於107 年8 月16日即已提起本件訴訟，有民事起訴狀上本院收狀戳章1 枚在卷可稽（見板司勞調卷第9 頁），自難據此推認勞工有經權衡自身利益後默示同意領取雇主所核給較少薪資之情形，是被告此部分辯詞，無從採信。又被告公司縱有發給原告年終獎金，然此部分屬依原告106 年度工作表現被告公司所發給之給付，而與107 年度之每月薪資無涉，是被告此部分辯詞，亦難為有利於被告公司之認定。

4.按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，勞動基準法第14條第1 項第6 款亦有明定。經查，原告於107 年4 月24日以中和泰和街郵局第186 號存證信函，向被告表示被告未依法給付薪資，依勞動基準法第14條之規定不經預告終止兩造間勞動契約（見本院卷第65至69頁）。經查，被告確有未依勞動契約短付薪

資、加班費及以較低薪資為原告投保勞保等情形（詳如後述），已有侵害勞工權益之虞。又被告每月短付薪資，原告為終止之意思表示，亦未逾越30日之除斥期間，是原告依勞基法第14條第1 項第6 款規定，終止兩造間之勞動關係，應屬合法。再兩造就被告係於107 年4 月24日收受上開原告所寄發之存證信函一事不爭執，業如前述，故應認兩造間之勞動契約係於107 年4 月24日經原告依勞基法第14條第1 項第6 款規定合法終止自明。

原告請求被告給付短少之工資15,067元、短少之加班費19,073元、特休未休之補償3,967 元、資遣費179,916 元、失業給付差額44,640元、提撥84,351元至原告退休金專戶並發給原告非自願離職證明書，有無理由？

1.短付薪資部分：

查原告每月薪資原為34,000元，而被告公司竟自107 年1 月1 日起單方將原告薪資減為30,000元，此有原告所提出之被告公司具領薪資明細表1 份為證（見板司勞調卷第33至113頁），被告公司既未經勞工同意變更勞動契約，則原告請求被告給付107 年1 月至4 月份薪資不足額合計15,067元（計算式：107 年1 至3 月份薪資不足額4,000 元x 3 ＋107 年4 月份薪資不足額4,000 元x 23/30 ≒15,067元，元以下四捨五入），洵屬有據，應予准許。

2.短付加班費部分：

按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：－延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3 以上。—再延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3 以上。．依第32條第4 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。查兩造就原告自97年9 月起至99年9 月之約定工資為每月28,800元；自101 年7 月起至102 年6 月之約定工資為每月30,980元；自102 年7 月起至103 年6 月之約定工資為每月31,760元等事不爭執。是以，於97年9 月起至99年9 月之期間，原

告加班於2小時以內，其時薪為160元（計算式：28,800÷30÷8×1.33≒160元，元以下四捨五入）；於101年7月起至102年6月之期間，原告加班於2小時以內，其時薪為172元（計算式：30,980÷30÷8×1.33≒172元，元以下四捨五入）；於102年7月起至103年6月之期間，原告加班於2小時以內，其時薪為176元（計算式：31,760÷30÷8×1.33≒176元）。又原告於98年3月、10至12月及99年6至7月、9月之加班時數各為19小時、9小時、5.5小時、8.5小時、2小時、4小時、2小時，有原告提出之被告公司加班費明細表為憑（見板司勞調卷第143至145頁），則此部分短付加班費合計2,250元【計算式：（000－000）x（19＋9＋5.5＋8.5＋2＋4＋2）＝2,250元】；原告於102年2至4月、6月之加班時數各為0.5小時、2.5小時、11小時、1小時，有原告提出之被告公司加班費明細表為憑（見板司勞調卷第147頁），則此部分短付加班費合計719元【計算式：（000－000.08）x（0.5＋2.5＋11＋1）≒719元，元以下四捨五入】；原告於102年7至12月之加班時數各為22.5小時、8.5小時、58小時、54.5小時、37小時、12.5小時，有原告提出之被告公司加班費明細表為憑（見板司勞調卷第149至151頁），則此部分短付加班費合計9,393元【計算式：（000－000.33）x（22.5＋8.5＋58＋54.5＋37＋12.5≒9,393元，元以下四捨五入】，是原告應得加班費合計為12,362元（計算式：2,250元＋719元＋9,393元＝12,362元），原告請求被告給付短付加班費12,362元，為有理由。惟逾越上開範圍之請求，則為無理由。

3.特休未休補償部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作5年以上10年未滿者，每年給予15日特別休假；10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止，勞基法第38條第5款、第6款分別定有明文。查對於原告於96年10月3日起任職於被告公司一節，且

原告主張其於107年度尚有3.5日之特別休假尚未休假，為兩造所不爭執。又原告係於107年4月24日以被告有勞動基準法第14條第1項第6款之事由終止勞動契約，且此段期間未休工資應以每月薪資34,000元計算，均如前述，故原告未休該3.5日之特別休假，係屬可歸責於被告之原因，則此段期間原告特休未休工資應為3,967元（計算式：34,000元÷30×3.5日≒3,967元，元以下四捨五入），故原告請求被告給付3,967元，應屬有據。

4.資遣費部分：

按勞工適用勞工退休金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1/2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，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。查本件兩造間之勞動契約係於107年4月24日經原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止，已如前述，故原告得依上開勞工退休金條例之規定請求被告給付資遣費。查原告係於107年4月對被告終止勞動契約，故平均工資之計算應以106年10月至107年3月等6月之工資為據，則原告之平均工資應為32,000元【計算式：（30,000元x 3月＋34,000元x 3月）÷6＝32,000元】，又原告之任職期間為96年10月3日至107年4月23日，原告之工作年資10年6月21日，故原告可得請求之資遣費為168,933元【計算式：32,000元x 1/2 x{ 10＋[6 ＋21/30]÷12 } ≒168,933元】，是原告請求被告給付168,933元之資遣費，為有理由。逾此範圍之請求，即屬無據，不應准許。

5.提撥勞工退休金部分：

按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為同條例第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工

每月工資6％，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。經查，原告於96年10月起至97年8月之約定月薪為28,000元、於97年9月起至99年9月之約定月薪為28,800元、於99年10月至100年6月之約定月薪為29,500元、於100年7月起至101年6月之約定月薪為30,230元、於101年7月起至102年6月之約定月薪為30,980元、於102年7月起至103年6月之約定月薪為31,760元、於103年7月起至104年6月之約定月薪為32,560元、於104年7月起至104年12月之約定月薪為33,380元、於105年1月起至106年4月之約定月薪為34,000元、於106年5月起至106年12月之約定月薪為30,000元、於107年1月起至107年4月之約定月薪應為34,000元等節，有原告提出之薪資明細表1份為證，且為兩造所不爭執。是以，被告每月應為原告提繳之勞工退休金如附表一之「被告依分級表之應提繳金額」欄所載，經核對之已繳納勞工個人專戶明細資料（見本院卷第41至53頁），被告應為原告補提繳83,014元至勞保局原告之勞工退休金個人專戶。原告逾越上開部分之請求，即難認為有理由。至被告辯稱係為減輕原告負擔，被告公司始高薪低報，且均列明於薪資單中，原告顯已知悉云云。惟被告並未舉證證明確係原告為減輕負擔，而主動要求被告公司以較低薪資投保勞工保險，此部分自難為有利於被告之認定甚明。

6.失業給付差額部分：

按就業保險法失業給付之請領條件為：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。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。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，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4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；被保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1人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10%加給給付或津貼，最多計至20%。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。就業保險法第11條第1項第1款、第16條第1項前段及第38條第3項、第19條之1分別定有明文。經查，原告係於107年4月25日退保勞保，有勞工保險被保險人投保資料表（明細）可稽（見本院卷第37至39頁），又原告任職被告期間之工資為34,000元一事，已如前述，故依勞工保險投保薪資分級表，原告於107年1至3月之投保薪資應為34,800元，於106年10至12月之投保薪資則應為30,300元，是原告退保之當月起前6個月平均月投保薪資應為32,550元【計算式：（34,800元x 3月＋30,300元x 3月）÷ 6 ＝32,550元。又被告為原告投保勞保之投保薪資為24,000元，有勞工保險被保險人投保資料表（明細）可證（見本院卷第38頁）。再者，原告於107年4月間自被告離職申請失業給付，且其確有扶養2名未成年子女，有勞動部勞工保險局107年7月6日保岷核字第10707117439 3號函可稽（見本院卷第129頁），且勞保局依原告106年11月離職退保當月起前6個月平均月投保薪資24,000元之80%計算，經勞保局核給30日之失業給付而發給原告19,200元，亦有上揭函文可證，故原告因被告將其投保薪資金額以多報少，確受有失業給付每月短少6,840元（計算式：32,550元x 80%－19,200元＝6,840元）之損失，則原告請求被告賠償其30天所短領之失業給付6,840元（計算式：6,840元x 1月＝6,840元），尚屬有據。是以，原告請求被告此部分給付41,040

元，為有理由。至原告逾越上金額之請求，則為無理由。

7.開立非自願離職證明書部分：

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。次按就業保險法第11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；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。查本件兩造間勞動契約業經原告依勞基法第14條第1 項第5 款規定終止，已如前述，屬符合就業保險法第11條第3 項規定之非自願離職情形。是原告依上開規定，請求被告發給非自願離職證明書，為有理由。

8.綜上，被告尚應給付原告短付薪資15,067元、短付加班費12,362元、特休未休工資3,967 元、資遣費168,933 元、失業給付差額6,840 元，是原告請求被告給付207,169 元（計算式：短付薪資15,067元＋短付加班費12,362元＋特休未休工資3,967 元＋資遣費168,933 元＋失業給付差額6,840 元＝207,169 元），應屬有據。另被告應開立非自願離職證明書予原告，並提撥83,014元至勞保局原告之勞工退休金個人專戶，原告上開金額範圍內之請求，亦屬有據。

五、綜上所述，原告依勞動基準法第14條第1 項第6 款、第22條第2 項、第24條、第38條第4 項、勞工退休金條例第12條第1 項、就業保險法第38條第3 項等規定，請求被告給付原告207,169 元，及自107 年8 月28日（即起訴狀繕本送達被告之翌日，見板司勞調卷第161 頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5 ％計算之利息；及依勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1 項之規定，提繳83,014元至勞保局原告之勞工退休金個人專戶；另依就業保險法第11條第3 項請求被告開具非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准許。至逾越上開範圍之請求，難認有據，不應准許。

六、按所命給付之金額或價額未逾500,000 元之判決，法院應依職權宣告假執行；法院得依聲請或依職權，宣告被告預供擔

保，或將請求標的物提存而免為假執行，民事訴訟法第389條第1項第5款、第392條第2項分別定有明文。經查，本判決主文第1、2項本院所命被告給付之金額未逾500,000元，依上開規定，應依職權宣告假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依據，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論述，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　　108　　年　　10　　月　　1　　日

民事勞工法庭　法　官　黃乃瑩

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　　108　　年　　10　　月　　3　　日

書記官　吳雅真

附表：

附表						
編號	年／月份	本院認定之月工資總額	依分級表之月提繳工資	被告依分級表之應提繳金額	被告提繳金額（本院卷第41至53頁）	差額
1	96年10月	28,000	28,800	1,617	988	629
2	96年11月至97年8 月	28,000	28,800	1,728	1,098	6,300
3	97年9 月	28,800	28,800	1,728	1,098	630
4	97年10月至99年9 月	28,800	28,800	1,728	1,152	13,824

（續上頁）

5	99年10月至100 年6 月	29,500	30,300	1,818	1,152	5,994
6	100 年7 月至101 年6 月	30,230	30,300	1,818	1,152	7,992
7	101 年7 月至102 年6 月	30,980	31,800	1,908	1,152	9,072
8	102 年7 月至103 年1 月	31,760	31,800	1,908	1,152	5,292
9	103 年2 月至103 年6 月	31,760	31,800	1,908	1,260	3,240
10	103 年7 月至103 年10月	32,560	33,300	1,998	1,260	2,952
11	103 年11月至104 年6 月	32,560	33,300	1,998	1,368	5,040
12	104 年7 月至104 年12月	33,380	34,800	2,088	1,368	4,320
13	105 年1 月至105 年5 月	34,000	34,800	2,088	1,368	3,600
14	105 年6 月至105 年11月	34,000	34,800	2,088	1,440	3,888
15	105 年12月	34,000	34,800	2,088	864	1,224
16	106 年1 月	34,000	34,800	2,088	384	1,704
17	106 年2 月至106 年4 月	34,000	34,800	2,088	1,440	1,944

（續上頁）

18	106 年5 月至 106 年12月	30,000	30,300	1,818	1,440	3,024
19	107 年1 月至 107 年3 月	34,000	34,800	2,088	1,440	1,944
20	107 年4 月	34,000	34,800	1,601	1,200	401
合計						83,014