

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第151號

原告 鄒青龍

訴訟代理人 黃玟錡律師

被告 蘇福精工股份有限公司

法定代理人 陳柏學

訴訟代理人 王嘉斌律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國109年2月13日

言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾萬肆仟肆佰捌拾伍元，及其中新臺幣壹拾萬零貳佰捌拾伍元自民國一百零八年七月三十日起、其中新臺幣肆仟貳佰元自民國一百零八年十月二十九日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣壹萬零貳佰貳拾柒元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

被告應發給原告非自願離職證明書。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

本判決主文第一、二項得假執行；但被告如分別以新臺幣壹拾萬肆仟肆佰捌拾伍元、新臺幣壹萬零捌佰壹拾柒元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、擴張應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2、3款分別定有明文。查，原告起訴主張及聲明請求：(一)被告應給付民國108年2月至108年3月8日薪資共新臺幣（下同）2萬9,400元、特別休假未休工資9,800元、資遣費2萬3,145元、賠償失業給付差額損害4萬9,140元，合計11萬1,485元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；(二)請求被

01 告應提繳1萬0,817元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退
02 休金個人專戶；(三)被告應開立非自願離職證明書（見本院卷
03 第11至27頁）。嗣原告於本院審理中，追加請求被告應給付
04 108年1月之6日病假工資合計4,200元，並就上開第(一)項聲明
05 變更為被告應給付原告11萬5,685元，其中11萬1,485元自起
06 訴狀繕本送達之翌日、追加之4,200元自108年10月25日提出
07 民事準備狀（下稱民事準備狀）繕本送達之翌日起，均至清
08 償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷第123至131
09 、161頁）。原告上開訴之變更，其請求之基礎事實同一，
10 且係擴張應受判決事項之聲明，核與上開規定相符，應予准
11 許。

12 二、被告經合法通知，無正當理由，未於最後言詞辯論期日到場
13 ，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告聲請，
14 由其一造辯論而為判決。

15 貳、實體方面：

16 一、原告主張：伊自107年2月1日起受僱於被告擔任機械操作人
17 員，原約定每月薪資為3萬6千元，於107年3月調整為每月3
18 萬9千元，並在107年8月調整為每月薪資4萬2千元，被告本
19 應依序以3萬6,300元、4萬0,100元、4萬2千元為投保薪資為
20 伊投保勞工保險，惟被告僅以投保薪資2萬8千元投保勞工保
21 險，在107年8月1日調整投保薪資為3萬0,300元，已有勞工
22 保險低報投保薪資之違反勞工法令情事。另伊因腰部受傷，
23 於108年1月21日至衛生福利部臺北醫院就診，醫師診斷伊患
24 有下背拉傷合併急性筋膜炎，建議休養3週，伊遂於108年1
25 月21至25、30日、108年2月14日起請病假休養。伊考量工作
26 內容需頻繁彎腰搬重物，又需積極長期復健治療，且伊因幼
27 女剛出生（患有川崎氏症），欲照顧家庭等多方原因，遂於
28 108年2月13日向被告申請育嬰假，惟被告卻於同年2月22日告
29 知，欲申請嬰假需同時附上108年8月13日離職申請書始同意
30 ，且需在2月底前完成申請，否則將於108年3月1日終止勞動
31 契約，伊隨即於翌日（即108年2月23日）向被告表示不同意

上述要求且通知將申請勞工局介入調解，在108年2月25日至勞工局申請調解，卻在108年3月6日勞工局調解時，被告提出108年2月27日寄送之存證信函，終止兩造勞動契約，被告上開解僱行為已違反勞資爭議處理法第8條規定，其解僱不生效力。另被告未給付伊108年1月份請病假6日之薪資，又拒絕給付伊108年2月薪資，且被告已有前述勞工保險低報投保薪資情事，嗣要求伊請育嬰假時同時附上離職申請書、在勞資爭議調解期間終止兩造勞動契約、108年3月6日調解時拒絕給付伊特休未休工資，被告已有未依勞動契約給付報酬，且違反勞工法令致有損害伊權益之虞，伊遂於108年3月8日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定，寄送存證信函予被告終止兩造勞動契約。被告應依勞基法施行細則第9條、勞工請假規則第4條第3項規定，給付108年1月21至25、30日之6日病假薪資、108年2月1至13日全薪、108年2月14日至3月8日共16日病假薪資合計3萬3,600元（計算式見本院卷第129頁），並依勞基法第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第19條規定，給付伊尚未休畢之7日特別休假未休工資9,800元、資遣費2萬3,145元，並開立非自願離職證明書。因被告有前述勞保低報情事，即應依勞退條例第31條第1項提撥勞工退休金差額1萬0,817元（計算式見本院卷第23頁），並依就業保險法第38條第3項後段，賠償伊失業給付差額損害4萬9,140元。為此，爰依上開規定提起本件訴訟，並聲明：（一）被告應給付原告11萬5,685元，其中11萬1,485元自起訴狀繕本送達之翌日起、追加之4,200元自民事準備狀繕本送達之翌日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息。（二）被告應提撥1萬0,817元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。（三）被告應開立非自願離職證明書。

二、被告則以：原告於108年2月13日向伊法定代理人甲○○以口頭方式請育嬰假，並未以任何書面載明育嬰留職停薪辦法第2條第2項規定事由，故原告申請育嬰假並非合法，惟原告自

01 108年2月14日即曠職未上班，伊於108年2月27日依勞基法第
02 12條第1項第6款規定，以存證信函終止兩造勞動契約，顯屬
03 有據，則原告請求被告給付108年2月14日起至108年3月8日
04 薪資，並請求伊給付資遣費、開立非自願離職證明書，為無
05 理由。又兩造約定每月薪資為底薪3萬元，另加計非固定之
06 考績獎金、產能獎金、全勤獎金，則伊以底薪3萬元為原告
07 投保勞工保險，應屬合法，原告請求伊提撥勞工退休金差額
08 ，並賠償失業給付差額，亦無理由等語，資為置辯。並答辯
09 聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣
10 告免為假執行。

11 三、原告主張：伊自107年2月1日起受僱於被告擔任機械操作人
12 員，並自108年2月14日起即未至被告公司上班等情，為被告
13 不爭執（見本院卷第141頁），是此部分事實堪以認定。原
14 告主張：因被告未給付108年1月份之6日病假薪資，又拒絕
15 給付108年2月薪資，且被告勞工保險低報投保薪資，並要求
16 伊請育嬰假時同時附上離職申請書、在勞資爭議調解期間終
17 止兩造勞動契約、108年3月6日調解時拒絕給付伊特休未休
18 工資等未依勞動契約給付報酬、違反勞工法令致有損害伊權
19 益之虞等情事，伊於108年3月8日依勞基法第14條第1項第5
20 、6款規定，以存證信函終止兩造勞動契約，被告應依勞基
21 法施行細則第9條、勞工請假規則第4條第3項、勞基法第38
22 條第4項、勞退條例第12條第1項、就業保險法第38條第3項
23 後段，給付薪資3萬3,600元、特休未休工資9,800元、資遣
24 費2萬3,145元、失業給付差額4萬9,140元，合計11萬5,685
25 元本息，並依勞退條例第31條第1項提撥勞工退休金差額1萬
26 0,817元、勞基法第19條規定開立非自願離職證明書等語，
27 為被告否認，並以前揭情詞置辯。是本件應審酌者，在於：
28 (一)被告108年2月27日以存證信函終止兩造勞動契約，有無理
29 由？原告108年3月8日以存證信函終止兩造勞動契約，有無
30 理由？(二)原告依上開規定，請求被告給付薪資3萬3,600元、
31 特休未休工資9,800元、資遣費2萬3,145元、失業給付差額4

萬9,140元，合計11萬5,685元本息，並依勞退條例第31條第1項提撥勞工退休金差額1萬0,817元、勞基法第19條規定開立非自願離職證明書，有無理由？爰析述如下。

四、就兩造勞動契約何時終止部分：

(一)就被告108年2月27日以存證信函終止兩造勞動契約，有無理由部分：

1.按終止權之行使，應向他方當事人以意思表示為之；對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力；民法第263條準用第258條第1項、第94條、第95條第1項前段定有明文。是則終止權之行使，應向他方當事人以意思表示為之，其以對話為意思表示者，其意思表示以相對人了解時，發生效力；非對話為意思表示者，其意思表示以通知到達相對人時，發生效力（最高法院99年度台抗字第990號裁判意旨參照）。次按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為勞資爭議處理法第8條前段亦著有規定。

2.查，被告辯稱其於108年2月27日依勞基法第12條第1項第6款規定以存證信函終止兩造勞動契約乙節，提出泰山貴子路郵局29號存證信函（下稱貴子路郵局存證信函）為證（見本院卷第151至155頁）。原告稱其於108年3月6日兩造新北市府勞資爭議調解時始知悉貴子路郵局存證信函乙情，亦有勞資爭議調解紀錄可稽（見本院卷第77至78頁），被告經本院108年11月1日當庭行使闡明權後，迄至本院109年2月13日言詞辯論終結之日止，均未證明貴子路郵局存證信函早於108年3月6日到達原告（見本院卷第162頁），揆諸前開說明，應認被告108年2月27日終止兩造勞動契約之意思表示，於108年3月6日到達原告。

3.次查，原告於108年2月25日向新北市政府申請勞資爭議調解，其記載之勞資爭議略謂：「請事假倒扣假日薪資、請病假

01 未給予半薪、未依勞基法申請育嬰假、年資滿1年給予7日特
02 休」等語（見本院卷第69至70頁），並在108年3月6日勞資
03 爭議調解時主張：伊自108年2月13日起請病假，目前病假中
04 等語（見本院卷第75頁）。另細繹被告寄送貴子路郵局存證
05 信函內容，則以：「台端（即原告）……（108年）2月13日
06 即提出申請半年的育嬰假，並揚言就此離職，公司（即被告
07 ）合理要求教導職務代理人或等補足接替人選，台端卻不認
08 同也不接受，……，隔天竟無原無故曠職罷工至今2月27日
09 ，……，只能依勞動基準法第12條第1項第6款予以解職，…
10 …」等語（見本院卷第155頁）終止兩造勞動契約，被告復
11 於108年3月6日調解程序主張：原告雖稱其108年2月13日起
12 請假，惟未依請假手續辦理完成，伊於108年2月27日依勞基
13 法第121項第6款終止僱傭關係等語（見本院卷第75頁）。依
14 上可知，原告108年2月14日起未至被告公司上班，有無依規
15 定辦理病假，核屬上開調解程序之爭議事項，被告卻於兩造
16 108年3月6日勞資爭議調解程序，以原告無正當理由繼續曠
17 職3日以上為由終止兩造勞動契約，違反勞資爭議處理法第8
18 條規定，應為無效，自不生終止勞動契約之效力。

19 (二)就原告108年3月8日以存證信函終止兩造勞動契約，有無理
20 由部分：

- 21 1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬、違反勞動契約或勞工法
22 令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，
23 勞基法第14條第1項第5、6款定有明文。
- 24 2.原告主張：伊於108年1月21至25、30日共6日請病假，惟被
25 告並未給付該6日半薪之薪資，且未給付108年2月1至13日薪
26 資乙節，有原告提出108年1月考勤表為證（見本院卷第133
27 頁），且為被告未爭執，則原告據此主張被告未依勞動契約
28 給付工作報酬乙事，堪以認定（至被告拒絕給付原告108年2
29 月14至27日薪資，為有理由，詳如後述）。
- 30 3.按雇主有為其員工依當月月薪總額，依投保薪資分級表之規
31 定，向保險人即勞工保險局申報投保薪資，辦理勞工保險之

義務，觀諸勞工保險條例第6條第1項、第10條第1項、第11條前段、第13條第1項、第14條第1項亦明。再被保險人於保險效力開始後停止前，發生保險事故者，被保險人或受益人得依勞工保險條例之規定，請領保險給付，而以現金發給之保險給付，其金額按被保險人平均月投保薪資及給付標準計算，勞工保險條例第19條第1項、第2項前段分別定有明文。另按勞工保險之年金給付、老年給付、生育給付、傷病給付、失能給付、喪葬津貼，給付標準均是依被保險人之平均月投保薪資計算，此參照同條例第32條、第35條、第36條、第53條、第58條之1、第62條等規定自明。另依就業保險法之規定，申請人非自願離職而有失業之情形時，其請領失業給付、職業訓練生活津貼，或請領育嬰留職停薪津貼等費用，亦是以被保險人之平均月投保薪資為計算依據。關於就業保險法中所稱之月投保薪資，除該法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦理，此參就業保險法第16條、第17條、第19條至第19條之2、第40條規定即明。是關於雇主申報勞工之勞工保險投保薪資若干，影響勞工前述費用請領之甚鉅，雇主將勞工之保險投保薪資以多報少，影響勞工依勞工保險條例、就業保險法之規定請領相關給付之金額，對於勞工之權益損害非謂不大。復依勞退條例第23條第1項規定：「退休金之領取及計算方式如下：一、月退休金：勞工個人之退休金專戶本金及累積收益，依據年金生命表，以平均餘命及利率等基礎計算所得之金額，作為定期發給之退休金。二、一次退休金：一次領取勞工個人退休金專戶之本金及累積收益」，可見雇主倘依較低之薪資數額為勞工提繳退休金者，對於日後勞工領取退休金時，即會因提繳金額較低，而領取較低金額之退休金給付。查，原告主張：伊自107年2月1日起受僱於被告時之薪資為每月3萬6千元，於107年3月調整為每月3萬9千元，並在107年8月調整為每月薪資4萬2千元等語，有原告提出107年2、3、9月考勤表為證（含薪資計算表，見本院卷第35、37、49頁），核與原告所述相符。被告

01 辯稱：原告底薪為3萬元，另領有每月之考績獎金、產能獎
02 金、全勤獎金等，金額均非固定云云（見本院卷第145頁）
03 ，惟被告迄至本件言詞辯論終結之日止，均未提出其給付原
04 告薪資之詳細計算明細（見本院卷第145頁），則被告上開
05 抗辯，即無可採。準此，依原告每月薪資並佐以卷附107、1
06 08年度勞工保險投保薪資分級表（見本院卷第231、233頁）
07 ，被告本應以月投保薪資3萬6,300元、4萬0,100元、4萬2千
08 元為原告投保勞工保險，惟被告107年2月13日以月投保薪資
09 2萬8,800元、107年8月1日以月投保薪資3萬0,300元為原告
10 投保勞工保險（見本院卷第87頁），則原告主張被告有勞工
11 保險低報投保薪資之違反勞工法令情事，亦堪認定。

- 12 4.次接受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育
13 嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年，性別平
14 等工作法（下稱性平法）第16條第1項前段定有明文。次依
15 性平法第17條第1項規定，受僱者育嬰留職停薪期滿後，雇
16 主除有該條項所列各款之一，並經主管機關同意者外，雇主
17 不得拒絕。易言之，雇主非有性平法第17條第1項所列各款
18 之事由，並經主管機關同意，不得拒絕受僱者之復職申請，
19 雇主更不得於受僱者復職申請前，即預先拒絕受僱者之復職
20 申請，其理自明。查，原告與被告法定代理人甲○○於108
21 年2月13日商討原告申請育嬰留職停薪（即育嬰假）乙事，
22 為兩造不爭執（見本院卷第13、143頁），惟被告於108年2
23 月22日透過被告公司員工陳貞惠告知原告：欲申請育嬰假，
24 日期從108年2月13日至108年8月12日，並同時附上108年8月
25 13日離職申請書，以上應於108年2月底前完成，否則將於3
26 月1日解除勞資關係等語，有原告提出Line簡訊內容為證，
27 並據證人甲○○證述明確（見本院卷第67、194頁）。被告
28 在原告申請育嬰假時，同時要求原告預先提出108年8月13日
29 離職申請書，實屬預先拒絕原告復職申請，已違反前述性平
30 法第17條規定。證人甲○○雖證：原告已預先告知育嬰假請
31 完他就不來了，所以伊就傳送上開訊息透過陳貞惠予原告云

云（見本院卷第194頁），姑不論原告有無向被告表示請完育嬰假就要馬上離職（此據原告否認，見本院卷第197頁），惟佐以被告更稱：倘原告未能於108年2月底前完成提出108年8月13日離職申請，則兩造於108年3月1日終止勞動契約，更屬無理，是證人甲○○上開所證，不足為被告有利之認定。準此，原告據此主張被告違反性平法之勞工法令，亦為有理。

5. 此外，被告於兩造108年3月6日勞資爭議調解期間終止兩造勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條之勞工法令，已如前述（見上開四、(一)、3.）。從而，原告以被告未給付108年1月之6日病假薪資、108年2月1至13日薪資、勞工保險低報投保薪資、請育嬰假應附上離職證明書始同意、違法於勞資爭議期間終止勞動契約，依勞基法第14條第1項第5、6款規定，於108年3月8日以新莊副都心郵局29號存證信函終止兩造勞動契約（於同年月11日送達被告，見本院卷第73、139頁），即屬有據。又原告此部分請求既有理由，則原告另以被告108年3月6日勞資爭議調解時拒絕給付特休未休工資為由，終止兩造勞動契約乙節有無理由，本院不另審究，併此敘明。

(二) 綜上，原告主張兩造勞動契約於108年3月8日終止，應為可採。

五、就原告各項請求，分述如下：

(一) 原告請求被告給付薪資部分：

1. 原告主張其於108年1月21至25、30日共6日請病假，惟被告並未給付該6日半薪之薪資，且未給付108年2月1至13日薪資乙節，為被告未爭執，已如前述（見上開四、(二)、2.），則原告請求被告給付108年1月21至25、30日共6日病假薪資4,200元（病假依勞工請假規則第4條第3項規定，按半薪計算；即：4萬2千元÷30日×6日×1/2=4,200元）、108年2月1至13日薪資1萬8,200元（即：4萬2千元÷30日×13日=1萬8,200元），合計2萬2,400元，為有理由，應予准許。

2. 原告主張其自108年2月14日至同年3月8日請病假，則被告應給付上開期間薪資云云。查：

(1) 按勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數；辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件；勞工請假規則第10條定有明文。原告雖主張其已向被告公司員工陳貞惠口頭請病假云云，固提出Line簡訊為證（見本院卷第59至65頁），惟細繹原告所提上開Line簡訊內容，原告僅在108年2月15、23日以人不舒服為由請假（見本院卷第59、65頁），並未表明其於108年2月14日以後均請病假，則原告主張其已依程序提出請病假乙節，已嫌無憑。其次，原告於108年1月31日曾以其於108年1月21至25、30日身體不適為由，填寫請假單請病假，有被告提出請假單可稽（見本院卷第157頁），足見證人甲○○證稱：被告公司已規定倘請病假者，應填具請假單（見本院卷第188頁），應為真實。原告於108年2月11日至衛生福利部臺北醫院因下背拉傷合併急性筋膜炎門診複診，當日並取得醫師開立之診斷證明書，知悉醫囑宜休養3週（見本院卷第53頁），倘原告欲在108年2月14日以後請病假休養，當可事先填具請假單申請，惟原告既未事先填具請假單，僅108年2月15、23日當日始以口頭向被告公司員工陳貞惠表示請假，事後亦未再補填請假單，則被告辯稱原告並未完成請病假程序，即為可採。

(2) 按僱傭為雙務契約，於他方當事人未為對待給付前，得拒絕自己之給付，民法第264條第1項定有明文（參照最高法院90年度台上字第2282號裁判意旨）。查，原告於108年2月14日至108年3月8日未為請病假程序而未向被告提供勞務，則被告拒絕給付上開期間之薪資，自屬有據。準此，原告請求被告給付108年2月14日至108年3月8日薪資，為無理由，不應准許。

(二) 原告請求被告給付特休未休工資、資遣費，及開立非自願離職證明書部分：

按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，

01 雇主應發給工資；勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用
02 本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第14條
03 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給
04 二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高
05 以發給六個月平均工資為限；勞動契約終止時，勞工如請求
06 發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕；本法所稱非自
07 願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、
08 破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及
09 第20條規定各款情事之一離職；勞基法第38條第4項前段、
10 勞退條例第12條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條
11 第3項分別定有明文。查，原告主張其本有10日特別休假，
12 已休3日，尚有7日特別休假未休乙節，有原告提出考勤表為
13 證（見本院卷第43、49、133頁），且為被告未爭執，是原
14 告此部分主張應為可採。次查，原告既係依勞基法第14條第
15 1項第5、6款規定終止兩造勞動契約，已如前述，則原告依
16 上開規定，請求被告給付7日特別休假9,800元（即：4萬2千
17 元÷30日×7日=9,800元、資遣費2萬3,145元（計算式見附
18 表），並請求被告發給非自願離職證明書，即屬有據，應予
19 准許。

20 (二)就原告請求被告提撥勞工退休金差額部分：

21 按雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，
22 致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例
23 第31條第1項定有明文。查，依原告107年2月薪資3萬6千元
24 、107年3至7月之每月薪資為3萬9千元、107年8月至108年3
25 月8日之每月薪資為4萬2千元計算，被告應據此按月提繳工
26 資3萬6,300元、4萬0,100元、4萬2千元（見上開四、(二)、3.
27 ）之百分之6即2,178元、2,406元、2,520元（即：3萬6,300
28 元×6%=2,178元、4萬0,100元×6%=2,406元、4萬2千元×
29 6%=2,520元）為原告提繳勞工退休金，合計應為3萬2,498
30 元【即：2,178元+2,406元×5月+2,520元×（7+8/31）
31 月=3萬2,498元，元以下四捨五入】，惟被告僅為原告提撥

2萬2,221元（見本院卷第89至90頁），則原告依上開規定，請求被告再提撥1萬0,227元（即：3萬2,498元－2萬2,221元＝1萬0,277元）至其於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，亦有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

(四)就原告請求被告賠償失業給付差額部分：

按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百分之60按月發給，最長發給6個月；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10加給給付或津貼，最多計至百分之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；投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以少報多者，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之；就業保險法第16條第1項前段、第19條之1、第38條第3項分別定有明文。查，原告108年3月8日終止勞動契約前6個月之平均月投保薪資為4萬2千元，惟被告以投保薪資3萬0,300元為原告投保勞工保險，均如前述（見上開五、(三)），則原告主張其受有失業給付差額之損害，即非無憑。又原告主張：加計受其扶養眷屬計算，每月可領取月投保薪資百分之70之失業給付乙節，亦為被告未爭執，則原告請求被告應賠償失業給付差額4萬9,140元【即：（4萬2千元－3萬0,300元）× 70%× 6月＝4萬9,140元】，為有理由，應予准許。

六、從而，原告依勞基法施行細則第9條、勞基法第38條第4項、勞退條例第12條第1項、就業保險法第38條第3項後段，請求被告給付薪資2萬2,400元、特休未休工資9,800元、資遣費2萬3,145元、失業給付差額4萬9,140元，合計10萬4,485元，及其中10萬0,285元自起訴狀繕本送達之翌日即108年7月30日起、其中4,200元自民事準備狀繕本送達之翌日即108年10月29日起【起訴狀繕本、民事準備狀繕本，分別於108年7月

29日、108年10月28日送達於被告，有送達證書為憑（見本院卷第103頁），且為被告不爭執（見本院卷第161頁）】，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並請求被告提撥1萬0,227元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，及開立非自願離職證明書，被告應發給原告非自願離職證明書，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。本判決第1、2項所命被告給付部分，未逾50萬元，爰依職權宣告假執行，被告陳明願供擔保，聲請宣告免為假執行，核無不合，爰酌定相當之擔保金額准許之。末本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第385條第1項、第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 3 月 6 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 心 婷

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 109 年 3 月 12 日
書 記 官 鄭 竣 仁

附表：原告資遣費之計算式

原告之月薪為4萬2千元，其自107年2月1日開始任職於被告公司至108年3月8日終止勞動契約之日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為1年1個月又7天，新制資遣基數為【 $0+205/372$ 】（新制資遣基數計算公式： $((年+(月+日\div當月份天數)\div 12)\div 2)$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為2萬3,145元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入）。