

臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第84號

原告 鄭文珮

訴訟代理人 康英彬律師

被告 國成麵粉股份有限公司

法定代理人 韓家宇

訴訟代理人 鄒玉珍律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年3月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣19萬3,111元，及自民國108年1月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣1萬3,164元至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予原告。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔95%，餘由原告負擔。

六、本判決第1、2項得假執行，但被告如以新臺幣20萬6,275元為原告供擔保，得免為假執行。

七、原告其餘假執行聲請駁回。

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。查本件原告原起訴訴之聲明第1、2項係請求被告應給付原告新臺幣（下同）19萬8,924元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應提繳3萬4,884元至原告勞工退休金個人專戶，嗣於本件訴訟繫屬中迭經變更，終則此部分聲明為：被告應給付原告21萬2,013元，及自民事準備書(二)狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應提繳2萬8,468元至原告勞工退休金個人專戶（見本院卷第

148 頁) , 核屬擴張、減縮應受判決事項之聲明, 應予准許。
。

貳、實體方面：

一、原告主張：伊自 98 年 8 月 11 日起受僱於被告，擔任品管人員，嗣於 106 年 11 月 7 日伊因將錯誤核算數值記入工作紀錄中，經被告要求寫悔過書以示懲戒，詎被告所屬人事主管竟於 107 年 2 月 21 日告知伊工作至 107 年 2 月 28 日，並要求伊提出離職申請，伊不從，遂於 107 年 2 月 23 日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，嗣被告再於 107 年 2 月 27 日通知伊並召開人評會議，並經決議免職伊（下稱系爭會議），然伊無法認同拒絕於會議紀錄上簽名，嗣伊於 107 年 3 月 1 日欲進入廠址上班時，竟遭警衛以伊已離職為由阻擋伊進入，被告實屬惡意解僱，且經調閱勞工保險投保資料後，始知被告竟未依伊實領工資投保勞健保（即高薪低報）及提繳勞工退休金，顯已損害伊之權益甚明，故於同日寄發桃園府前郵局第 208 號存證信函以勞動基準法（下稱勞基法）第 14 條第 1 項第 6 款規定終止與被告間之勞動契約（下稱系爭 208 號存證信函），被告則於同年 2 月 2 日收受。為此，爰依兩造間勞動契約、勞基法第 19 條、第 38 條、第 14 條第 4 項準用第 17 條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第 7 條、第 12 條、第 14 條及就業保險法（下稱就保法）第 11 條、第 16 條、第 19 條之 1、第 38 條及第 40 條規定，請求被告給付伊資遣費 17 萬 5,103 元（離職前 6 個月平均工資 4 萬 957 元）、9.5 日特別休假未休工資 1 萬 2,970 元及短領失業給付差額 2 萬 3,940 元，並補提繳 2 萬 8,468 元至伊勞工退休金個人專戶及開立非自願離職證明書等語，並聲明：（一）被告應給付原告 21 萬 2,013 元，及自民事準備書(二)狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率 5% 計算之利息；（二）被告應提繳 2 萬 8,468 元至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予原告；（四）就第 1、2 項之聲明願供擔保請准宣告假執行。

01 二、被告則以：系爭會議雖決議將原告免職，然經呈報高層主管
02 後認未給予原告陳述意見機會及簽署同意處分為由暫緩執行
03 ，並經訴外人即伊所屬品管研發部經理林懿蘭告知原告，並
04 請原告繼續工作，因未急告知警衛，警衛始阻擋原告入廠，
05 然經電話確認後也請原告進入工廠，惟原告仍予拒絕，並自
06 該日起即未工作，伊不得不於107年3月20日寄發楊梅富岡
07 郵局第10號存證信函予原告，以原告無故曠職3日以上為由
08 終止勞動契約（下稱系爭10號存證信函），原告則於107年
09 3月31日收受，依此，原告自不得請求伊給付資遣費、特別
10 休假未休工資及失業給付，亦不得請求伊開立非自願離職
11 證明書。縱認原告終止勞動契約為有理由，然原告平均工資
12 僅為3萬9,746元，原告所請求金額亦屬有誤，另伊已依勞
13 工保險局（下稱勞保局）行文補提繳原告之勞工退休金，並
14 無短少，況依勞退條例第31條第2項規定，該請求權之時效
15 僅有5年，是逾5年時效部分，伊自得拒絕給付等語，資為
16 抗辯，並聲明：（一）原告之訴及假執行聲請均駁回；（二）
17 如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

18 三、兩造不爭執事項（見本院卷第161頁至第162頁，並依判決
19 格式修正或刪減文句，或依爭點論述順序整理內容）：

20 （一）原告自98年8月11日起受僱於被告，擔任品管人員，而原
21 告於任職期間之薪資項目及金額詳如本院卷第137頁至第
22 138頁所示。至被告提繳勞工退休金數額則詳如本院卷第
23 149頁至第152頁「已提撥退休金」欄所示。

24 （二）原告於107年3月1日寄發系爭208號存證信函予被告，
25 以被告拒絕其進入公司及未按實際薪資足額投保為由，依
26 勞基法第14條規定終止勞動契約等語，被告則於107年3
27 月2日收受。

28 （三）原告於107年2月23日申請勞資爭議調解，嗣兩造於107
29 年3月19日調解不成立。

30 （四）被告於107年3月20日寄發系爭10號存證信函予原告，以
31 原告無故曠職3日以上為由終止勞動契約等語，原告則於

01 107 年 3 月 31 日收受。

02 (五) 原告於 107 年 3 月 1 日前尚餘有特別休假 9.5 日未休。

03 (六) 原告提出之證物 1、4、5 (本院卷第 14 頁至第 17 頁、第
04 22 頁至第 23 頁)，被告提出之被證 1 至 8、11 (本院卷第
05 65 頁至第 92 頁、第 137 頁至第 138 頁，除被證 7 下方手寫
06 部分外) 均為真正。

07 (七) 原告現育有一名未成年子女。

08 四、本件兩造爭執之點，應在於：(一) 兩造間勞動契約如何終
09 止？(二) 原告請求被告給付資遣費 17 萬 5,103 元、特休未
10 休工資 1 萬 2,970 元、短領失業給付差額 2 萬 3,940 元 (10
11 7 年 4 月到 9 月)、補提撥勞工退休金 2 萬 8,468 元及開立
12 非自願離職證明書，有無理由？茲分述如下：

13 (一) 關於兩造勞動契約存否之爭點：

14 1、按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
15 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第 14 條第 1 項第 6
16 款定有明文。又雇主有為其員工依當月月薪總額，依投保
17 薪資分級表之規定，向保險人即勞保局申報投保薪資，辦
18 理勞工保險之義務，觀諸勞保條例第 6 條第 1 項、第 10 條
19 第 1 項、第 11 條前段、第 13 條第 1 項及第 14 條第 1 項規定
20 即明，又勞保條例第 14 條第 1 項所稱月薪總額，以勞基
21 法第 2 條第 3 款規定之工資為準，其每月收入不固定者，
22 以最近三個月收入之平均為準，勞保條例第 14 條第 1 項前
23 段及其施行細則第 27 條第 1 項前段、中段分別定有明文。
24 再按雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每
25 月工資 6%。前 4 項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月
26 提繳工資分級表，報請行政院核定之，勞退條例第 14 條第
27 1 項、第 5 項亦分別有明文規定。

28 2、觀諸兩造不爭執形式上真正之薪資明細 (見本院卷第 137
29 頁至第 138 頁)，依原告任職期間之薪資項目 (薪資總數
30 如附表「月薪資總額」欄)，係固定分成本薪、績效獎金
31 、考核獎金、夜點費及加班費，上開薪資明細既係被告提

出，是被告對原告上開項目之給付，已具經常性，又勞基法第2條第3款所稱之「其他任何名義之經常性給與」，法令雖無明文解釋，但應指雇主非臨時起意且非與工作無關之給與而言，其立法原意在於防止雇主對勞工因工作獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護勞工，若雇主所發給之獎金係為獎勵勞工於任職期間內努力工作、達成要求等原因，即屬勞基法第2條第3款所稱之工資，如係以勞工工作達成預定目標而發放者，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞基法第2條第3款暨施行細則第10條規定，應屬工資範疇，而被告亦不否認業績獎金視每月表現給付，夜點費則係輪值中夜班時額外發給之費用（見本院卷第83頁、第95頁、第98頁），顯見業績獎金係以原告之工作達成特定之目標而發放者，至夜點費之給與則係屬於原告因從事常態性夜間輪值工作時可取得之報酬，均已具備「經常性給與」之要件，而為勞務提供之對價，自屬於勞基法第2條第3款所謂之工資，被告均應據以投保勞保及提繳勞工退休金。依此，於原告離職前最後3個月即106年12月至107年2月之平均收入為4萬600元（計算式：3萬9,986元+4萬1,844元+3萬9,970元÷3=4萬600元），對照勞工保險投保薪資分級表（見本院卷第40頁），被告應為原告投保之勞保投保級距為第15級即月投保薪資4萬2,000元，然被告卻短報原告之投保薪資為3萬6,300元（見本院卷第41頁），另對照勞工退休金提繳工資分級表（見本院卷第32頁），被告應實繳退休金之數額亦應如附表「月提繳工資」欄所示，然被告實際提繳退休金之數額僅如附表「被告實際提繳退休金金額」欄所示，則被告未據實申報原告投保薪資，亦未依原告實際工資提繳6%勞工退休金，已違反上開勞保條例及勞退條例之規定，並影響原告就勞工傷病給付、職業災害補償、失業給付及勞工退休給付等權益，被告違反勞工法令致有損害原告權益，應堪認定，

而原告於107年3月1日寄發系爭208號存證信函與被告，依勞基法第14條第1項第6款之規定終止兩造勞動契約關係，被告並於107年3月2日收受等情，已為兩造所不爭，自屬合法有據。

3、至被告雖曾107年2月27日通知原告並召開系爭會議，並經決議免職原告（見本院卷第22頁），惟據證人林懿蘭到庭證稱：因原告長期檢驗數據偽造，106年10月有召開品管會議決議日後若有員工實驗數據造假即開除，嗣於106年11月時發現原告進行某實驗數據造假，伊即約談原告，原告表示願寫悔過書，伊告知會將悔過書交由人資部處理，後來系爭會議就決議要在過年後開除原告，但開完會後伊接獲主管告知不開除原告，故伊於當日有約談原告，請原告繼續上班並將置物櫃鑰匙交還原告等語（見本院卷第120頁至第121頁），參以原告於次一工作日即107年3月1日確有前往被告公司欲繼續服勞務等情，可知系爭會議雖有決議免職原告，但經主管要求擱置而暫不執行，原告亦已知悉，顯見兩造間勞動契約關係於斯時仍屬存在，並未因系爭會議之決議而終止甚明，自不影響原告於是日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約關係，併此敘明。

（二）關於原告得否請求被告給付資遣費、特休未休工資及短領失業給付差額，並補提撥勞工退休金及開立非自願離職證明書之爭點：

1、資遣費部分：

（1）按勞工依勞基法第14條之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條定有明文。又按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項亦定有明文。經查，兩造間勞動契約由原告依勞基法第14條第1項第6款規定於107年3月2日合法終止等情，經認定於前，則原告依上開規定請求被告給付資遣費等，自屬有據。

(2) 查原告自98年8月11日起受僱於被告，於106年9月至107年2月所領工資分別為4萬528元、4萬2,664元、3萬8,062元、3萬9,986元、4萬1,844元、3萬9,970元，為兩造所不爭，且原告係107年3月1日為終止勞動契約之意思表示迄至被告於107年3月2日收受系爭208號存證信函止均無工資收入，如以原告於107年3月2日之前6個月所得工資計算其平均工資，顯不合理，爰類推適用勞基法施行細則第2條規定，不列入計算自107年3月1日起至107年3月2日止期間之工資日數，則按勞基法第2條第4款規定，日平均工資係按107年3月1日前6個月內之工作期間所得工資總額24萬3,054元（計算式：4萬528元+4萬2,664元+3萬8,062元+3萬9,986元+4萬1,844元+3萬9,970元=24萬3,054元），除以上開工作期間之總日數181日所得之金額1,343元（計算式：24萬3,054÷181=1,343元，元以下四捨五入），並依民法第123條第2項規定，按每月為30日，計算月平均工資為4萬290元（計算式：1,343元×30日=4萬290元）。又原告工作年資自98年8月11日起至107年3月2日止，共計8年6月又19日，資遣基數為 $4+187/672$ / 【按新制資遣基數計算公式：年+（月+日÷當月份天數）÷12√÷2，即 $8+(6+19÷30)÷12√÷2=4+187/672$ 】，得請求之資遣費為17萬2,372元（計算式：4萬290元×（4+187/672）=17萬2,372元，元以下四捨五入）。

2、特休未休工資部分：

(1) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿5年以上10年

未滿者，每年15日；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1項第5款、第4項分別定有明文。次按勞工之特別休假應在勞動契約有效期間為之，惟勞動契約之終止，如係可歸責於雇主之原因時，雇主應發給未休完特別休假日數之工資，此有勞動部79年12月27日(79)台勞動2字第21776號函釋可參。

- (2) 經查，原告於107年3月2日合法終止勞動契約時，年資為8年6月又19日，依上開規定，原告應有特別休假15日，又原告係因可歸責於被告之事由，於107年3月2日依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，107年特別休假尚餘有9.5日未休【兩造不爭執事項(五)】，則原告請求被告給付應休未休之特別休假工資，應屬可取，而原告之日平均工資為1,343元，業如前述，依此計算，原告所得請求特別休假工資應為1萬2,759元(計算式：1,343元×9.5日=1萬2,759元，元以下四五入)。

3、短領失業給付差額部分：

- (1) 按失業給付之請領條件，依就保法第11條第1項第1款規定為「被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，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，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練」、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六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。但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管機關核發之身心障礙證明者，最長發給九個月。」、「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，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。」、「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3項、第40條所明定。是雇主未按勞工實際薪資投保就業保險，致勞工請領之失業給付短少者，雇主應負賠償責任。

(2) 查原告於107年3月1日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，該意思表示並於翌日送達被告，兩造間勞動契約業經原告合法終止，已如前述，是原告屬非自願離職，原告並主張其有扶養1名未成年子女，為被告所不爭執【見兩造不爭執事項（七）】，則依就保法第16條第1項、第19條之1規定，原告最長得領取6個月按退保前6個月平均月投保薪資70%計算之失業給付。又原告於離職前6個月平均薪資為4萬290元，已如前述，倘被告覈實為原告投保就業保險，原告月投保薪資應為4萬2,000元，但被告卻以3萬6,300元為原告投保，則原告所得依就保法第38條第3項規定，請求被告賠償因短報投保薪資致短領失業給付之損失，於法有據，依此，原告所得請求被告賠償2個月短領失業給付之損失金額為7,980元【計算式：（4萬2,000元-3萬6,300元）×70%×2個月=7,980元】。

01 4、補提撥勞工退休金部分：

02 (1) 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
03 致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退
04 條例第31條第1項定有明文。又勞工退休金個人專戶內之
05 本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第
06 1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該
07 條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損
08 勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害
09 自應依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工
10 尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足
11 額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法
12 院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

13 (2) 查原告自98年8月起任職於被告，按其實際領取薪依據勞
14 工退休金月提繳工資分級表（見本院卷第32頁），月提繳
15 薪資應如附表「月提繳工資」、「被告應提繳退休金」欄
16 所示，然對照原告提出之已繳納勞工個人專戶明細表及被
17 告提出之補繳計算名冊（見本院卷第33頁至第36頁、第13
18 1頁），被告確實未為原告足額提繳（被告提繳金額詳如
19 附表「被告實際提繳退休金」欄所示），是被告未為原告
20 足額提繳勞工退休金，致原告受有損害共計1萬3,164元
21 （計算式：23萬5,032元－22萬1,868元＝1萬3,164元
22 ），是原告請求被告應補提繳1萬3,164元至原告勞工退
23 休金專戶，即無不合，應予准許。

24 (3) 再按勞工因雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳
25 勞工退休金，致受有損害者，依同條例第31條第1項規定
26 向雇主請求之損害賠償請求權，自勞工離職時起，因5年
27 間不行使而消滅，此觀勞工退休金條例第31條第2項規定
28 即明。查原告係107年3月2日終止勞動契約，業如前述
29 則原告於107年6月1日提起本件訴訟請求賠償短少提
30 撥之勞退金（見本院卷第2頁），顯未逾5年之時效期間
31 故被告所為時效抗辯，並無足採。

5、開立非自願離職證明書部分：

(1) 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。而勞基法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，參酌就保法第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，則勞工因有就保法第11條第3項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

(2) 查原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約為合法，業如上述，已符合前述非自願離職之情形。是以，原告請求被告發給非自願離職證明書，亦應予准許。

五、綜上所述，原告依勞基法第14條第4項準用同法第17條、勞退條例第12條（資遣費）、勞基法第38條（特別休假工資）就保法第38條（短領失業給付差額）、勞退條例第31條第1項（補提撥勞工退休金）及就保法第11條（開立非自願離職證明書）等規定，請求被告給付19萬3,111元（計算式：17萬2,372元 + 1萬2,759元 + 7,980元 = 19萬3,111元）及自民事準備書(二)狀繕本送達翌日起（即108年1月9日，見本院卷第142頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及提繳1萬3,164元至原告勞工退休金個人專戶暨開立非自願離職證明書部分，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

六、假執行之宣告：

又本判決主文第1項、第2項所命給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，至原告就敗訴部分陳明願供擔保聲請宣告假執行，因

01 訴之駁回而失所依據，不予准許。另被告就原告勝訴部分陳
02 明願供擔保，聲請宣告免為假執行，合於法律規定，爰酌定
03 相當之擔保金額宣告之。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判
05 決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

06 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

07 中 華 民 國 108 年 4 月 26 日

08 民事勞工法庭 法官 張永輝

09 附表

10 正本係照原本作成。

11 兩造如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀
12 ；若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院
13 得不命補正逕行駁回上訴。

14 中 華 民 國 108 年 4 月 29 日

15 書記官 劉雅婷