臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第225號

原　　告　陳漢青
訴訟代理人　陳學驊律師（法扶律師）
複 代 理人　黃柏融律師
被　　告　中德保全股份有限公司
法定代理人　王步天
訴訟代理人　李孟峰

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年5月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣27,202元，及自民國107年8月17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85,659元至勞工保險局設立之原告退休金專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之15，餘由原告負擔。

五、本判決第1項、第2項得假執行。但被告如以新臺幣112,861元為原告預供擔保後，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告自民國88年11月8日起受僱於被告，擔任被告公司保全人員，工作地點位於桃園市○○路○○號3樓之被告桃園辦公室，原告由於年紀日益增長，夜班對身體負擔較大，因此於107年2月14日填寫自願離職申請書，然主管提出建議將原告轉職為業務人員，經雙方相互溝通協議後，原告同意繼續任職於該公司，故該原告所提之自願離職申請書終止雙方勞動契約意思表示，因被告之挽留而不生法律效果。然更深入討論轉入業務工作後，原告始知悉雖其在公司服務年資近20年，若轉任業務資歷須重新起算，且起薪遠低於原告原本之薪資，其難以認同已在公司工作數年，轉任業務之待遇竟不如

新進人員，因此向被告表示無法接受待遇如此不佳之工作，希望被告能將轉任業務之待遇加以調整，然被告無法接受原告提出之條件，因此被告發予原告離職申請書，原告於107年2月27日填寫離職申請書，離職原因為身體不堪負荷因而無法勝任夜間勤務，被告亦認原告之身體狀況已不適合再繼續任職夜間保全之職務，因而予以資遣，而後被告於107年3月12日發給非自願離職證明。詎被告於107年3月15日函以「因您已於107年2月27日主動向本公司提辭呈，訂於107年3月12日離職。不符合非自願離職的要件。本公司遂於107年3月7日寄出一份公文給桃園市政府就業服務處，撤銷之前錯誤的資遣通報。」等語，撤銷該自願離職證明書，然原告於107年2月14日主動表示自願離職之意思表示業經主管之慰留而同意繼續任職，不生合法終止契約之法律效力，且被告於107年2月27日給予原告填寫自願離職證明書，被告終止契約之意思表示甚明，原告已於當日填寫，兩造間勞動契約已於107年3月12日終止。

㈡原告於107年3月7日時驚覺被告有高薪低報、未給予特休、提撥勞退金以預扣薪資方式等情，因此向桃園市勞資和諧促進協會申請調解，於107年3月21日調解不成立，原告於107年3月15日以鶯歌永昌郵局000028號寄發存證信函主張依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止兩造僱傭關係，該函於107年3月19日送達被告。

㈢被告應給付原告之數額如下：

①被告應提撥勞退新制6%退休金至專戶，然其高薪低報、提撥不足，致原告受有損害差額費共151,188元：

依勞基法第56條第1項、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第24條第1項、第31條第1項、第53條第1項等規定，被告自94年實施勞退新制起，皆高薪低報原告之薪資，且每月預扣原告工資，用以繳納雇主高薪低報後應負擔之勞退提撥6%約一半之數額，期間雖有將繳納後餘額返還原告，然仍致原告受有損害，依勞退條例第31條1項規定，原告得請求雇主

將提撥不足之151,188元（計算明細詳如原告所提附表一，見本院卷第39-45頁）繳納至原告之退休金專戶。

②失業給付損失21,462元：

依就業保險法（下稱就保法）第11條第3項、第16條、第38條規定，原告離職前6個月之平均薪資為42,261元（計算式：【106年9月39,006元＋106年10月44,802元＋106年11月43,215元＋106年12月42,459元＋107年1月41,652元＋107年2月42,342元】÷ 6= 42,261元），原告實際薪資投保應為第17級，每月得領取之失業給付為25,357元，然被告高薪低報投保，每月為原告投保薪資為第13級36,300元，可領之失業給付月領21,780元，其間差額乘以6個月為21,462元。

③資遣費新臺幣（下同）493,045元：

被告於107年3月12日依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，原告得依勞基法第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定請求資遣費；被告有高薪低報違反勞退條例規定，使原告受有退休金之損失，且未依勞基法規定給予原告特休，違反保護勞工之法令，依勞基法第14條第1項第6款與第4項規定，原告得不經預告終止契約，並準用同法第17條規定請求資遣費。原告於88年11月8日到職，94年7月1日以後，以書面向被告「改選新制」為資遣費計算方式，並於107年3月15日以存證信函向被告提出終止勞動契約，原告之工作年資於94年7月1日勞退條例實施前之舊制資遣年資為5年又8月（未滿1個月者以1個月計），舊制資遣基數為5+ 2/3；依勞退條例第12條第1項規定，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為12年10月又20日，新制資遣基數為6，新舊制資遣基數合計為11＋2/3，舊制資遣費為239,479元、新制資遣費為253,566元，共計493,045元。

④特休假未休之代金共32,462元：

依勞基法38條第1項第6款、第4項、勞基法施行細則24條之1等規定，原告於88年11月8日到職日起至106年止，工作滿18年，應有之特休天數依勞基法計算應為23日，然被告限制原

告特休之假期，使原告於106年未有任何特休，合計未休代金為32,462元（計算式：1411.4× 23＝32,462.2，元以下四捨五入）。

⑤預告工資42,261元：

依勞基法第16條第1項第3款、第3項規定、內政部75年7月3日（75）台內勞字第419200號函、士林地法92年度勞簡上字第14號判決意旨，被告依勞基法第11條第5款事由，於107年3月12日終止兩造間勞動契約，縱認被告未於107年3月12日終止兩造間之勞動契約，惟原告亦於107年3月15日依動基法第14條第6款規定終止勞動契約，得類推同法第16條規定請求被告給付預告工資，依本院105年度北勞小字第64號判決、士林地院95年度勞訴字第19號判決等意旨，原告自88年起即任職於被告公司，依法被告應於30日前預告終止勞動契約，被告違反勞基法預告期間之規定，原告得請求預告工資之金額為42,261元。

㈣對被告抗辯陳述：

①被告一再答辯原告於107年2月27日係填寫自願離職，卻又於107年3月12日憑藉該離職申請書發給原告非自願離職證明，嗣後又敘明因原告未繳交診斷證明書而欲撤銷被告所發給之非自願離職證明書，被告之行為及主張前後互相矛盾，原告實難以知悉被告所欲表達之意思為何。若果如被告所述，雙方業於107年3月12日終止勞動契約云云，則原告豈會於107年3月12日仍前往被告公司上班，並值班至翌日上午8時30分。且，被告公司負責人於107年2月23日所發之字號CD0000000（即原證11）白紙黑字明白表示：「同意漢清轉任業務職，唯需認真全力以赴，業務資歷從新起算…。」，被告於臨訟一再虛構杜撰，惡意混淆視聽，謊稱伊一切行事皆遵於法令。

②關於退休金提撥不足部分：

1.被告於每年年底與年終獎金一同給付予原告之金額非勞保投保高薪低報之差額，係雇主於每月先行預扣勞工薪資。依原

證17可知，原告於88年11月薪資為32,530元；依原證18可知，原告於89年4月升級為二級保全員，薪資為33,530元；依原證19可知，原告於92年5月升級為一級保全員，薪資為34,530元、依原證27可知，97年10月薪資為33,500元，均符合原證12之薪資結構表，被告若否認原證12之真實性，應由其就原證12係偽造之主張負舉證責任，是依原證12可知，於94年7月份勞退新制開始起，原告為一級保全人員，每月上滿240小時所可領之薪資為34,530元，然被告公司卻於薪資單記載33,500，其中之差額（計算式：34,530-33,500=1,030）係公司將公司應負擔勞退6%中之約一半數額（雇主因高薪低報因而所實際提撥之數額為2,088元，2,088÷ 2＝1,044），轉嫁由員工先行承擔，若於年終公司有所獲利時始補償發給原告，絕非被告所指係將高薪低報勞退之差額於年終時一併發給員工。又原告並不否認被告雖偶有調高原告之勞退薪資之行為，然原告於94年起每月實領之薪資皆高於48,746元，被告縱偶有為被告調高勞退之金額，卻從未調至符合原告薪資所相對應之級距。

2.依被證4可知，雙方計算金額與被告於年終時退還之數字皆有所差異（統計如原證21附表，見本院卷第243頁），然其原因可能源於尾數落差、提撥6%係用級距計算而成又或雇主不黯法令由實際所發之薪資計算投保金額，而有上開金額上之出入。

③關於特休未休部分：

原告於88年即任職於被告公司，於被告公司任職近20年，皆準時上下班，卻未曾休過任何一天特休假，且擔任保全人員上班時數依班表為A班：8：00至19：00、B班：18：30至翌日8：30、C班：8：00至翌日8：30，分別高達11、14、24.5小時，雖被告辯稱係原告未主動要求休假，然勞工位於弱勢地位之一方，無從知悉相關法規之規定因而無積極爭取自己之權利，且為避免位於經濟上、知識上優勢一方的雇主以各種理由解僱，故委曲求全近20年來皆未請過任何一天之特休

假，然礙於法令特休假未休應轉換為代金之規定係106年修法後之勞動基準法才增訂、給予勞工之保障，故原告亦僅起訴請求此一年份未休特休之代金，而不得已捨棄歷年來未休特休之加班費，被告如此欺壓勞工之情節，望法院審酌。

㈤聲明：1.被告應給付原告589,230元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應提繳151,188元至勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠失業給付損失21,462元、資遣費493,045元、預告工資42,261元部分：

①依被證1可知，原告於107年2月14日自被告的桃園辦公室，傳真原告親筆書寫的員工離職申請書到被告的台北總公司，離職原因欄記載：「感謝公司照顧，轉換跑道，生涯規劃」，因被告早先聽聞原告辭意甚堅，想要轉換跑道，到大陸發展，所以被告負責人當天就批准，而桃園分公司主管對於任職多年的員工口頭慰留，及討論轉任體力負荷較輕之職位，乃屬人之常情，不能產生使離職單失效的法律效果，且桃園分公司主管認原告完全無意願，未曾上簽呈給總公司，當然也就沒有任何法律效果。原告後得知非自願離職有失業給付，乃於107年2月27日自桃園辦公室傳真第二張離職單，離職原因欄記載：「夜間勤務，身體微恙，無法勝任」（即被證2），原告請求被告依勞基法第11條第5款給予資遣，並至桃園辦公室的人事單位索取離職申請，不能稱被告有何意思表示，被告否認原告所稱：「身體微恙，無法勝任」係被告要求原告如此填寫云云，而依離職單所定，做到107年3月12日即離職，被告並未同意繼續任原職或轉任其他職位，可見此離職單的有效性，且依被證2左邊備註一可知，被告公司規定，書面辭呈14日前提出離職申請書，是原告於離職之14日前（即107年2月27日）傳真表達107年3月12日離職，係為符合被告公司規定，兩造僱傭關係已於107年3月12日終止。被

告告知原告非自願離職是指雇主認定勞工無法勝任工作，而非勞工自認無法勝任工作，故被告開立非自願離職證明書，並請原告後補診斷證明，以符合法令規定，惟因原告遲遲未補送診斷證明，被告擔心後補診斷證明只是敷衍之辭，且為免觸法，只好趕快申請撤銷該非自願離職證明書，原告不符合勞基法第11條第5款規定，屬自願離職，其請求失業給付損失、資遣費、預告工資等，均無理由。

②依被證2可知，原告離職日期為107年3月12日，桃園主管乃將原告排於3月班表，且只排至3月12日止，離職日為107年3月12日，當日當然要上班。

③任何員工轉任公司其他職位，其年資絕對是延續的，勞基法已施行多年，這點規定，原告應非常清楚，不應在起訴書上稱：「轉任業務資歷須重新起算」，且業務資歷與員工年資完全是兩回事，所謂業務資歷從新起算，是指其職稱自業務代表做起，其背負之責任點數由0 開始，為免新進業務對專業不熟悉，壓力過大，被告對新進業務的業績要求採漸進式提高，其責任點數規定如下：第1個月：0點。第2個月：0點。第3個月：3點。第4個月：3點。第5個月：5點。第6個月：5點。第7個月起：7點。另業務的待遇是月薪加每月業績獎金，原告以業務的月薪跟保全員現職的月薪相比，然後就說「起薪遠低於原告原本之薪資」、「待遇竟不如新進人員」，純屬推拖之辭。

④被告係於107年3月18日收受該存證信函，非107年3月19日。原告於107年3月15日的存證信函主張依勞基法第14條第6款終止兩造雇傭關係云云，惟107年3月15日原告已非被告之勞工，無從主張，且依原證5調解記錄亦載明：「不爭執事項⑴勞方提供勞務至107年3月12日。」。

⑤勞基法第16條是雇主主動片面終止契約，才有預告期間之適用，而原告主張其係依勞基法第14條第1項第6款不經預告終止兩造間僱傭關係，原告沒有請求權基礎的法條依據，卻又引用與預告工資毫不相干的判決（即士林地院92年度勞簡上

字第14號判決），原告請求被告給付預告工資，無理由。

㈡實際投保勞退金額與原告實領金額之差額損害151,188元部分：

①原證12在被告的人事及薪資檔案遍尋不著，被告否認曾發給員工原證12。被告亦否認有預扣薪資，6%均係被告向勞保局負擔。依被證3可知，原告88年11月到職加保，至107年3月離職退保，其間被告已依勞工保險條例（下稱勞保條例）第14條第2項規定調高投保金額6次，均遵守勞保局的規定，原告卻引用「86年6月1日起生效」之薪資結構（即原證12）中的數字來與105年1月的薪資單（原證13）上的數字，穿鑿附會，意圖算出6%勞退金的一半1,044元，卻又與原告自稱的預扣薪資1,030元兜不攏，86年6月1日的資料，與105年1月的薪資單無關。又保全員因加班或臨時支援缺員或加發獎金，其薪資每月有高有低，而投保薪資又不能逐月調整，所以被告計算投保薪資提撥不足的差額，於每年底與年終獎金一起匯給員工，遇員工離職，則與最後一個月的薪資一起匯給員工，以補足退休金差額，被告不匯入原告勞工退休金專戶而直接給原告現金，乃係因勞保局每月均會給被告帳單，帳單已結束，不會再補發，沒有帳單無法至勞保局專戶提繳。且依被證12、13可知，被告103年、106年皆虧損，惟投保薪資提撥不足差額，這2年均有匯給員工，可見原告所稱：先行預扣工資，抵償雇主應負擔6%勞退金的一半，若公司於當年度有盈餘時才會將該預扣薪資退還予員工云云，與事實不符。

②被告於94年7月1日實施勞退新制，被告為此製作一份約15頁之勞退新制說明文件，交給各部門主管宣導，並由公司管理部擬定94年7月1日起每月員工薪資調整表，調薪案原則為：每月薪x（ 1＋約3%）＝調整後月薪＋投保薪資x 6%，其中調整後月薪匯入薪資帳戶，投保薪資x 6%匯入勞退專戶，原告有在員工薪資調整表內，因匯入薪資帳戶金額變少，原告竟曲解為預扣薪資3%，而因調薪案無人反對，於94年7月1日

起正式實施，原告於十幾年前已知並未提起異議，無理由於此時不同意14年前之調薪案，更不能曲解為預扣薪資。

③依答辯狀補充說明-3狀附表（見本院卷第233頁）可知，88年至92年，240小時內的約當時薪136、140、144與超過240小時後的約當時薪130元/小時頗有差距，最後差距已到達14元/小時（144－130= 14），顯然極不合理。為回應員工的反彈意見，被告乃於106年4月起將此2個約當時薪，分別自144及130向中間靠攏，調整至甚為接近的140及138，使兩者只相差2元/小時，此純為薪資結構合理化而調整，調整的概念為雖240小時的月薪降一些，但讓員工整體收入增加，絕非原告所想像之預扣薪資。

㈢特休假未休之代金共32,462元部分：

①被告並未限制原告申請特休假，至於106年11月任職滿18年產生的未休特休假23天，係因原告未提出請假單申請，而不是被告限制原告申請特休假，這種非可歸責於雇主的未休特休假，如現行法令仍規定雇主應支付，被告願意依原告所請支付之。

②原告指稱被告欺壓勞工，實屬無證據的指控。被告於90年時，依法制定工作規則，臺北市政府於90年10月30日以府勞一字第9016357400號函同意核備，後多次修正部分條文，也都送審同意核備，並依法公告周知員工，所有員工皆依工作規則請假，被告也都全依規定准假，並無任何欺壓勞工情事。且被告每年三節均給所有員工優渥之獎金，且每年招待員工至國外旅遊，包括日本、韓國、馬來西亞、印尼、菲律賓、及中國大陸3次等等，原告也是受惠者之一，竟說被告是「欺壓勞工」，簡直是不可承受之重。

③原告起訴狀計算式為：1411.4× 23天＝32,462元，惟前6個月平均薪資42,261元/30天x 23天＝32,400元，兩者稍有出入。

㈣聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自88年11月8日起受僱於被告，擔任被告公司保全人員，工作地點位於桃園市○○路○○號3樓之被告桃園辦公室，原告於107年2月14日填寫自願離職申請書，離職原因記載：「感謝公司照顧，轉換跑道，生涯規劃」。

㈡原告於107年2月27日填寫離職申請書，離職原因記載：「夜間勤務，身體微恙，無法勝任」。被告於107年3月12日發給原告非自願離職證明，再於107年3月15日函以「因您已於107年2月27日主動向本公司提辭呈，訂於107年3月12日離職。不符合非自願離職的要件。本公司遂於107年3月7日寄出一份公文給桃園市政府就業服務處，撤銷之前錯誤的資遣通報。」等語撤銷該自願離職證明書。

㈢原告於107年3月12日自被告公司離職後，未再至被告公司工作。

㈣原告曾以被告有高薪低報致有勞退金差額等情，向桃園市勞資和諧促進協會申請調解，於107年3月21日調解不成立，原告於107年3月15日以鶯歌永昌郵局000028號寄發存證信函主張原告依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造僱傭關係。被告於107年3月18日收受該函。

四、本院判斷：

原告主張兩造間僱傭契約經其於107年3月15日以被告有高薪低報提撥退休金不足之情事，而依勞基法第14條第1項第6款規定通知被告終止勞動契約，爰各依前述規定，請求被告給付資遣費等語，均為被告否認，並執上詞置辯。是本件所應審究者為：㈠兩造間僱傭契約於何時、因何而終止？㈡原告依勞基法第17條、勞退條例第12條規定請求資遣費493,045元，有無理由？㈢原告依勞基法第16條第3項規定請求預告工資42,261元，有無理由？㈣原告依就保法第11條第3項、第16條請求失業給付損失21,462元，有無理由？㈤原告依勞退條例第31條第1項請求實際投保勞退金額與原告實領金額之差額損害151,188元，有無理由？㈥原告依勞基法38條第1

項第6款、第4項請求特休假未休之代金共32,462元，有無理由？茲分述如下：

㈠兩造間僱傭契約於何時、因何而終止？

①按僱傭契約之終止，得由雙方合意而終止，或由資方依勞基法第11條規定經預告、依第12條規定不經預告而單方通知終止，亦得由勞方依勞基法第14條規定不經預告、第15條經預告而單方通知終止。惟除經雙方合意而終止之情形，須經雙方意思表示合致外，不論是資方依勞基法第11條、第12條規定行使終止權之單方通知終止，或勞方依第14條行使終止權、依第15條規定任意單方通知終止，均無待他方為同意或不同意之意思表示，即生終止之效力。

②原告曾於107年2月14日主動擬具「員工離職申請書」，並以「感謝公司照顧，轉換跑道，生涯規劃」為由，向被告預告於同年3月1日離職，有員工離職申請書可稽（見本院卷第107頁），並為原告所不爭執。惟原告提出後，其所屬主管予以慰留，並建議其轉任業務職，原告嗣同意續留被告公司，被告並繼續為其安排3月份之值班，亦有原告提出之值班表及工作聯絡單在卷可查（見本院卷第153-155頁）。承前述，原告於107年2月14日提出離職申請書時，雖已生預告於107年3月1日終止契約意思表示之效力，但在原告所預告終止之日前，因被告提出慰留，原告亦同意繼續留任，而重行合意繼續兩造間之僱傭關係，則兩造間僱傭契約關係，即未因原告於107年2月14日提出離職申請書，而於107年3月1日終止。

③原告嗣又於107年2月27日第二次擬具「員工離職申請書」，並以「夜間勤務，身體微恙，無法勝任」為由，向被告預告於同年3月12日離職，亦有員工離職申請書在卷可查（見本院卷第109頁），被告並依原告之職離申請書所載之意旨，僅安排其勤務至107年3月12日，有前述值班表可據，原告於該日執完勤務後，即未再至被告公司工作等情，亦為原告所是認（見本院卷第229頁），堪認原告提出「員工離職申請

書」時確有離職之意。上述離職申請書已傳真而到達至被告，則不論被告是否同意，亦不論被告有無在該份離職申請書上批示准駁，原告自願申請離職之終止契約之意思表示已經生效，且在預定終止日107年3月12日前，兩造並無其他新的合意，揆諸前揭說明，兩造間之僱傭契約關係已於107年3月12日因原告單方申請離職而終止，至為明確。

④原告雖稱：第二份離職申請書係被告公司主管人員要求原告如此填寫，方能給予原告非自願離職證明，係非自願離職公司內部要求之行政程序，並非原告「自願離職」之申請書云云，並提出非自願離職證明書為證（記載離職原因為勞基法第11條第5款，見本院卷第51頁）。惟原告主張上情已為被告否認，而原告並未舉證以實其說，空言主張，本無可取。至於被告雖於107年3月12日曾開立該紙非自願離職證明書予原告，但明顯與前述員工離職申請書之內容不符，而被告亦認該證明書之開立有誤，且於法不合，於107年3月15日通知原告撤銷，亦有原告提出之通知函在卷可參（見本院卷第53頁），是尚難以該份錯誤之非自願離職證明書證明兩造間之僱傭契約係經被告依勞基法第11條第5款規定預告原告終止。

⑥末按契約一經合法終止即生契約關係消滅之法律效果，自無從由任何一方當事人再為第二次終止。本件兩造間僱傭契約既經原告於107年2月27日預告於107年3月12日終止，並已於000年0月00日生終止契約之效力，則縱被告有原告所指未依勞退條例規定提撥足額退休金至原告之專戶，或未給予特別休假，而有違反法令之情形，原告亦無從再於107年3月15日依勞基法第14條第1項第6款規定通知被告終止，則原告於107年3月15日存證信函所為之通知，不生終止之效力。

㈡原告依勞基法第17條、勞退條例第12條規定請求資遣費493,045元，有無理由？

①按雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約者，應發給勞工資遣費；上開規定並於勞工依第14條規定終止勞

動契約時準用之；又按「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿離職者。」；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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞基法第17條、第14條第4項、第18條、勞退條例第12條第1項分別定有明文。是依上開規定，僅於依勞基法第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條規定終止勞動契約時，資方始有依勞基法第17條或勞退條例第12條規定給付資遣費之義務。若勞工自請離職，或定期契約屆滿，或資方依勞基法第12條規定終止勞動契約時，資方即無給付資遣費之義務。

㈡本件兩造間之僱傭契約係因原告自請離職而終止，業經審認如前，則揆諸前揭規定及說明，被告自無給付資遣費之義務。從而，原告請求被告給付資遣費493,045元，並無理由。

㈢原告依勞基法第16條第3項規定請求預告工資42,261元，有無理由？

①按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應為預告，雇主未依勞基法第16條第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條第1項、第3項定有明文。上揭預告工資之給付，於勞工依同法第14條不經預告終止契約時並不適用，此由同法第14條第4項明示僅準用同法第17條，而未準用同法第16條關於預告期間工資之規定，即可推知「明示其一，排除其他」之立法意旨。是依上開規定及說明，僅於雇主依第11條或第13條但書規定終止契約時，雇主始有給付預告工資之義務，於勞工依第14條第1項規定不經預告終止勞動契約時，勞工無得請求雇主給付預告

工資。

②本件兩造間之僱傭契約係因原告自請離職而終止，被告自無給付預告工資之義務。縱原告主張兩造間之僱傭契約係由原告依勞基法第14條第1項規定不經預告而終止有理，揆諸前揭規定及說明，原告亦無得主張類推適用第16條規定，而請求預告工資。從而，原告請求被告給付預告工資42,261元，於法不合，不能准許。

㈣原告依就保法第11條第3項、第16條請求失業給付損失21,462元，有無理由？

①按本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：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。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。就保法第11條第1項第1款、第3項定有明文。是依上開規定，僅於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，並符合前述辦理求職登記而無法推介就業等條件時，被保險人始得請領失業給付。本件兩造間之僱傭契約係因原告自請離職而終止，被告自不符合請領失業給付之條件。是原告依就保法第11條第3項、第16條請求被告給付失業給付損失21,462元，核屬無據。

㈤原告依勞退條例第31條第1項請求被告補提繳退休金差額損害151,188元，有無理由？

①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。雇主應為第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百分之6。第1項至第3項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳

分級表，報請行政院核定之。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，勞工得向雇主請求損害賠償。勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第5項、第31條第1項定有明文。是雇主若未依該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，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工退休金者，將減損勞工退休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年度台上第1602號裁判意旨參照）。

②原告主張其自94年7月至107年2月止每月之薪資、被告月應提繳金額，及被告實際提繳之金額，分別如前述附表一「實際薪資」、「月應提繳」、「雇主實提繳」欄所載，被告均無爭執（見本院卷第229頁），則原告主張被告有短提繳原告之退休金共計151,188元等語，堪認屬實。

③惟被告抗辯：1.保全員因加班或臨時支援缺員或加發獎金，其薪資每月有高有低，而投保薪資又不能逐月調整，所以被告計算投保薪資提撥不足的差額，於每年底與年終獎金一起匯給員工，遇員工離職，則與最後一個月的薪資一起匯給員工，以補足退休金差額；2.於94年7月1日因政府實施勞退新制，其為此製作一份約15頁之勞退新制說明文件，交給各部門主管宣導，並由公司管理部擬定94年7月1日起每月員工薪資調整表，調薪案原則為：每月薪x（ 1+ 約3%）= 調整後月薪+ 投保薪資x 6%，其中調整後月薪匯入薪資帳戶，投保薪資x 6%匯入勞退專戶，在員工薪資調整表內，因匯入薪資帳戶金額變少，原告曲解為預扣薪資3%，而因調薪案無人反對，於94年7月1日起正式實施，原告於10幾年前已知並未提

起異議，無理由於此時不同意14年前之調薪案，更不能曲解為預扣薪資等語，業據提出工資速算單、明細表提出勞退新制說明會資料、「合意終止契約同意書」、「勞工退休金制度選擇意願徵詢表」、「薪資調整同意書」空白樣張、94年7月調整後月薪明細表、被告公司其他員工（共6名）於94年6月30日簽署之「合意終止契約同意書」、「勞工退休金制度選擇意願徵詢表」、「薪資調整同意書」等文件為證（見本院卷第113-125、350-418頁）為證。原告自認有拿到被證4所載之各該金額，及簽署「勞工退休金制度選擇意願徵詢表」（見本院卷第229、442頁），惟否認曾見過上揭勞退新制說明文件，亦否認曾簽署「合意終止契約同意書」、「薪資調整同意書」，並稱：被證4補的錢是返還每月預扣原告3%的薪資等語置辯，經查：

1.被告所辯上開各節，除已提出前揭證據為證外，並據證人即原告之原主管潘自強作證：總公司有傳真（指勞退新制說明文件）給我們，我們交由同仁傳閱，有說調整薪資，按照新制、舊制的部分做調整，提撥6%給勞退基金，其餘薪資照舊，年底補償差額等語在卷（見本院卷第439-441頁）。再者，上述已簽署並尚留存之6名員工所簽署之「薪資調整同意書」上所載之調整後薪資額，與被告所提出之「94年7月調整後月薪明細表」上所載之調整後薪資額均相同；另比對原告所提出之94年7月前後之薪資單，原告之薪資亦由原來的「34,530元」變更為「33,700元」（見本院卷第344頁），核亦與被告所提出「94年7月調整後月薪明細表」所載之調整後金額相吻合。參之原告亦不否認有簽署「勞工退休金制度選擇意願徵詢表」之情，且原告已按上揭「94年7月調整後月薪明細表」所新定之薪資額領取薪資10餘年未曾異議，並審酌94年勞退新制實施，於所有企業、勞工均屬重大之勞動制度變格，被告既已製作完成之說明文件，並檢附三份待簽署之同意書樣張予所有員工閱覽及簽署，原告既有簽署其中之「勞工退休金制度選擇意願徵詢表」，衡情自無可能未

曾見過該份說明文件，及一併檢附之「合意終止契約同意書」、「薪資調整同意書」，堪認被告抗辯原告於94年間與其他員工同樣簽署了「合意終止契約同意書」、「薪資調整同意書」等文件等語，應屬可信。則被告抗辯兩造於94年7月間，為因應勞退新制實施，已重新議定薪資為33,700元等語，亦屬信而有徵，堪認為真，原告否認此情，並無可採。

2.基此，於未計加班費及勤務津貼之情況下，被告每月應提繳之工資級距為34,800元，每月應提繳金額為2,088元，被告在94年7月至97年9月間，各僅提繳1,908元，雖有未足額提繳（每月差額180元），但尚難憑此認被告有何預扣3%薪資，以提繳原告之勞工退休金之情。則被告抗辯被證4-10所列於每年底補給原告之金額，係補付短提繳之退休金，而非返還預扣之3%薪資等語，應屬可採。

④綜合上述，被告自94年7月起至107年2月間止，每月提繳之退休金均有不足，計共短繳151,188元，惟被告既已分別於103至107年間各補償原告13,788元、13,068元、12,168元、12,168元、12,159元、2,178元，合計共65,529元，原告於此範圍內，自未受有損害，而應予扣除，至於94年至102年部分，被告並未提出任何證據證明亦有補付原告之事實，被告此部分所辯，即無可取。從而，原告請求被告應補提繳85,659元（151,188元－65,529元）部分，核屬有據，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

㈥原告依勞基法38條第1項第6款、第4項請求特休假未休之代金共32,462元，有無理由？

①按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：5年以上10年未滿者，每年15日。10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。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38條第1項第5款、第6款、第4項、第6項定有明文。又，本法第38條第4項所定年度終結，為前條

第2項期間屆滿之日。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：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。㈡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。勞基法施行細則第24條之1第1項、第2項第1款第1目、第2目亦有明定。

②原告主張其自88年11月8日到職至106年止工作滿18年，其應有之特休天數為23日，然106年未有任何特休等語，被告並無爭執，自堪信實。揆諸前揭規定，原告得請求給付23日特別休假代金。

③兩造間之契約係於107年3月12日終止，業如前述，則揆諸前揭施行細則第2項規定，應以契約終止前最近1個月正常工作時間所得工資除以30所得之金額計算其1日工資。而查，原告於107年2月之正常工作時間（不含延長工時加班費）之月薪為35,841元（33,441元+ 2,400元），有工資速算單在卷可稽（見本院卷第75頁）。基此計算，原告得請求之特別休假代金為27,202元（35,841元÷ 30× 23= 27,202元，元以下四捨五入），則原告於此範圍之請求，應予准許，逾上開金額之請求，則屬無據。

五、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，與催告有同一之效力；又遲延之債務，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，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。原告請求給付106年度特休代金27,202元部分，勞基法施行細則第9條規定：依本法終止勞動契約時，雇主

應即結清工資給付勞工。兩造契約既已於107年3月12日經原告自請離職而終止，則被告應於該日結清上述工資，被告迄未給付，應負遲延責任，原告請求被告自起訴狀繕本送達之翌日（即107年8月17日，見本院卷第99頁）起至清償日止按週年利率百分之5計算之遲延利息，核在得請求之範圍，為屬有據，應予准許。

六、綜上所述，本件原告⑴依據勞退條例第31條第1項請求被告補提繳退休金差額85,659元至其勞工保險局設立之原告退休金專戶；⑵依據勞基法第38條第4項請求給付特別休假未休之代金共27,202元，及自107年8月17日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息部分，為有理由，應予准許。原告就此2項請求逾上開範圍部分，及原告另依據勞基法第17條、勞退條例第12條規定請求資遣費493,045元本息、依勞基法第16條第3項規定請求預告工資42,261元本息、依就保法第11條第3項、第16條請求失業給付損失21,462元本息，均為無理由，應予駁回。

七、原告勝訴部分，所命被告應給付之金額均未逾50萬元，爰依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，依職權宣告假執行，原告聲請供擔保宣告假執行，則無另行審酌之必要。另並依被告之聲請宣告提供相當之擔保金得免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　20　　日

勞工法庭　　法　官　李桂英

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　　6　　月　　20　　日

書記官　郭書妤