

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第354號

原告 曹智傑

訴訟代理人 陳昌義 法扶律師

被告 台業環境清潔維護股份有限公司

法定代理人 莊淳

訴訟代理人 曾華嘉

魏佳宇

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年10月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆拾陸萬參仟肆佰壹拾貳元，及自民國一〇七年十二月二十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣陸萬參仟捌佰捌拾肆元至原告設立於勞動部勞工保險局個人退休金專戶。

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九十三，餘由原告負擔。

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。原告起訴時訴之聲明第1項原為：

「被告應給付原告新臺幣(下同)504,190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」，嗣於民國108年7月17日辯論期日變更為：「被告應給付原告503,336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」，有本院筆錄在卷可認(院卷第465頁)，核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)原告於101年11月6日任職被告公司，擔任副理，直至106年6月29日受被告指派至汐止水蓮山莊社區(下稱水蓮山莊)擔任清潔部副理，遂按指示向被告公司派駐水蓮山莊之林經理報到，自斯時起因林經理未特別指派工作故均在櫃台服務，並將此工作狀態回報予原主管陳豐澤協理，復經陳協理指示再回被告公司臺北本部上班。詎被告於106年7月10日以原告未至水蓮山莊報到為由，先予以記大過1次，再於同年月12日以連續曠職3日為由，依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第6款規定解僱原告。然實則原告並無曠職3日，故向被告表示異議並於106年7月13日終止兩造間勞動契約。另被告積欠原告加班費、工作獎金，且將勞保投保金額高薪低報，又提撥不足勞工退休金，及未依法給付預告工資、資遣費並開立非自願離職證明書等，縱嗣經勞資爭議調解仍不成立。

(二)原告得請求之項目：

1.加班費240,839元

員工因被告業務內容係負責各大樓、社區、特定公司、住戶之環境清潔，於固定上班時間外，屢因業主需求而加班，即便例假日亦不例外。被告固有給付加班費，然均有短少，就原告薪資自101年、102年1月至8月、102年9月至103年6月、103年7月至106年7月13日(即離職日)依序為28,000元、30,000元、31,500元，38,000元，以此計算每期短少加班費數額，被告尚應給付加班費差額為240,839元。

2.工作獎金73,345元

被告公司規定須於每半年將所承攬之清潔工作，提撥部分金額分派予作業人員(佔30%)，清潔處(佔58%)，機動組(佔12%)。而原告於105年下半年受分派工作獎金73,345元業經核定(即原證8)，然被告迄今未給付。

3.預告工資38,000元

兩造間係不定期勞動契約，且原告無勞基法第12條規定之各款事由，即無適用勞基法第18條規定之餘地。況且，是被告終止勞動契約不合法，致使原告不得不依勞基法第14條第1

項第6款規定終止勞動契約，此與雇主依勞基法第11條合法終止勞動契約有別。即雇主合法終止勞動契約尚須給付預告工資，則雇主片面違法終止勞動契約致勞工無法繼續提供勞務而不得不終止勞動契約時，乃係可歸責雇主之事由，則依舉輕以明重之法理，實無得以免除雇主給付預告工資。又原告年資已達3年以上，當得請求30日預告期間之工資38,000元。

4. 資遣費108,432元

被告給付員工薪資係一分為三，要求員工均各在玉山銀行及第一銀行開戶，被告以其及大垣人力源顧問有限公司、台業公寓大廈管理維護股份有限公司之名義分別匯入款項，是員工薪資乃上開3間公司所匯入款項之總和。又原告自101年11月6日起到職，至106年7月13日被解僱，工作年資4年8月8天，然自106年3月1日起至同年6月16日辦理育嬰留職停薪，是計算6個月之工資總額時須扣除上開期間。從而，6個月期間應包括106年6月17日至7月12日（差4天即滿1個月）、105年9月27日至106年2月28日（5個月又4天），且原告該期間工資合計278,823元，則每月平均工資46,471元。是原告工作年資4年8月8天，以4年8月計算，原告得請求資遣費108,432元【計算式： $\{4 + (8 \div 12) \times 1/2\} \times 46,471 = 108,432$ 】。

5. 就業保險投保薪資金額不實致原告受有損失42,720元

原告工資結構於每月固定薪資38,000元外，尚有加班費，且加班費係工作所得之報酬，固屬工資，須納入勞保、失業保險、提繳退休金範圍內。又原告薪資係屬變動工資，依就業保險法第40條、勞工保險條例第14條第2項及同法施行細則第27條第1項等規定，須於每年2月、8月調整，且調整時係以前3個月之平均收入為準。然原告於106年3月1日起辦理育嬰留職停薪，則應以105年9月至106年2月共6個月之平均月投保薪資計算。且原告工資中尚加計加班費，則須分於每年2月、8月為調整，業如前述，從而，以原告於105年6月至8月之每月平均薪資45,835元，依勞工保險投保薪資分級表，

01 被告應為原告月投保薪資為45,800元，然被告僅投保28,800
02 元，致原告申請育嬰留職停薪給付僅得領取67,200元(計算
03 式： $16,800 \times 4 = 67,200$)，則原告受有損失42,720元【計算
04 式： $(45,800 \times 0.6 \times 4) - 67,200 = 42,720$ 】。

05 6.被告應補提繳勞工退休金64,424元至原告退休金專戶。

06 7.被告應發給非自願離職證明書。

07 原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，
08 則得請求被告發給非自願離職證明書。

09 (三)爰依修正前勞基法第24條、工作契約、勞基法第16條第1項
10 、勞工退休金條例第12條、就業保險法第11條第1項第4款、
11 第19條之2第1項、第38條第1項、勞工退休金條例第14條第1
12 項、第5項、就業保險法第11條第3項、勞基法第19條等規定
13 ，提起本件訴訟，並聲明：1.被告應給付原告503,336元，及
14 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
15 。2.被告應提撥64,424元至原告之勞工退休金專戶。3.被告
16 應發給原告非自願離職證明書。

17 二、被告則以：

18 (一)被告於106年6月29日調動原告工作，僅係改變工作地點，至
19 其契約內容、福利制度及專業技術等皆無異動。且原告當初
20 接獲公司調動安排迄至向水蓮山莊林經理報到斯時，均未表
21 達任何不滿或要求。詎原告受原主管陳豐澤指示須回被告公
22 司臺北本部說明追蹤客戶後續進度，殊不知原告逕未再回水
23 蓮山莊工作，是原告無正當理由連續曠工3日，則被告自得
24 依勞基法第12條規定合法解僱原告。至原告辯以係依原主管
25 陳豐澤指示，然實則原主管陳豐澤係要求原告返回臺北本部
26 說明追蹤客戶後續進展，非此後即回臺北本部工作。佐以原
27 告於106年7月10日寄發臺北中崙郵局第000825號存證信函所
28 示：「……公司在無任何人與我洽談情況下於106年6月30日
29 發出對本人現有工作之調動，本人於106年7月5日透過公司
30 之信件系統發信詢問有關公司對於本人工作內容及工作地點
31 之職務調動事宜請求回覆未果，並因公司關閉我公務上所需

01 使用之相關系統帳號，且截至目前為止台業集團並無任何人
02 與我洽談有關將我職務做出變動事宜與相關配套措施，因此
03 特發函主張在台業環境維護股份有限公司尚未回覆有關公司
04 對於本人之職務調動時之勞動條件是否有所異動變更前，將
05 續留於原工作單位繼續提供勞務服務」，足認係原告拒絕被
06 告公司調動工作，然勞工提供勞務之地點、時間、給付量、
07 勞動強度及勞動過程本應受雇主指示，勞工不得妨礙公司秩
08 序及運作。再者，原告在被告公司擔任清潔機動人員，平時
09 本應支援被告公司所承攬據點，況且從原告住處至水蓮山莊
10 ，尚未超過一般上班族所通勤範圍。

11 (二)又被告發放薪資係以員工打卡紀錄為依據，原告固不例外，
12 是原告未按打卡紀錄而以自行製作加班表請求加班費，則是
13 項請求當無所憑。至原告辯稱計算加班時數應以加班費作業
14 明細表為據，非按打卡時數，然衡諸常情，打卡資料乃係工
15 時之紀錄。參以勞資雙方對於計算加班費每小時之工資額，
16 並非不得約定。佐以原證7所示，亦足知被告給付加班費係
17 以時薪113元（以上）起，且隨原告薪資調漲向上調整，況
18 且，原告既已任職幾近5年，對被告發放加班費數額向無異
19 議，從而，兩造應係對該加班費每小時工資有默示合意。至
20 大法官釋字第726號解釋，乃係對勞基法第84條之1有關勞雇
21 雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定
22 時，應報請當地主管機關核備之規定所為闡釋，並非就約定
23 加班費工資為判斷；且我國勞動法令固未規定雇主有給付獎
24 金之義務，惟勞資雙方可於勞動契約中約定，亦或由雇主在
25 工作規則中訂立，倘有，獎金如何發放、是否屬於工資，須
26 視上開約定為斷。然被告未與原告約定任何工作獎金，亦無
27 原告所指百分比核定規則（即原證8），請原告舉證以實其說
28 。另原告固辯以被證3及被證7係為業務獎金，非其請求之工
29 作獎金，然實則原告所指工作獎金即係績效獎金，即業務獎
30 金中之漲價續約獎金，工作獎金抑或業務獎金均屬同一概念
31 ，清潔事業非高獲利事業，被告公司不可能既發放工作獎金

又發放業務獎金，至稱呼為工作或業務僅為口語或行文方便。又績效獎金非屬經常性給與，蓋被告公司為提供清潔服務業者，經營清潔事業固有賴員工努力完成業主交付案場工作，始得獲致商譽口碑進而爭取新契約或原約之續約。然時至今日，清潔事業競爭激烈，承攬新約或續約，可能取決於運氣，舉凡：大樓管委會鬥爭、現場工作人員偶然出錯等，謂其具有射倖性質亦不為過，是收取報酬本無希冀常態性獲利，於斟酌費用支出呈浮動狀態且具體核算損益下，如有盈餘方為恩惠性給付，俾使勞工能分享公司獲利，觀以被證6至被證9及現場管理執行預算表(即原證11末頁)自明，是原告逕稱被證9足證被告公司確有發放105年下半年之工作獎金，當無所據；復被告係依勞基法第12條規定合法解僱原告，業如前述，是依勞基法第18條，原告不得向被告請求預告工資及資遣費。且不符就業保險法第11條第3項所謂非自願離職，則亦不得請領失業給付。

(三)爰聲明：原告之訴駁回。

三、兩造間不爭執事項(院卷第547至548頁)：

(一)原告於101年11月6日受僱被告，擔任副理工作。被告於106年6月29日以原證1公告調動原告至水蓮山莊，並於7月3日現場報到，經原告以存證信函表示續留原單位，被告於7月11日以被證1存證信函再為通知。被告於106年7月12日以原證1公告，以原告連續曠職3日為由，終止雙方勞動契約。

(二)原告於106年7月13日以原證2存證信函通知被告，以被告違反勞基法第14條第1項第6款規定，終止雙方勞動契約。

(三)原告加班情形如加班費計算表(原證11背面有備註欄表格)，係被告每月製作。

(四)原告有支領104年度上半年度獎金52,746元、104年度下半年度獎金46,731元、105年度上半年度獎金77,075元(原證13至15)。105年度下半年度獎金係由被告負責人莊淳核定，原證16名單其他人均已領取。

(五)原告離職前6個月之平均工資46,471元。

四、得心證之理由：

(一)被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約並不合法，原告自得依勞基法第14條第1項第6款之規定終止兩造勞動契約：

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者。勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第6款定有明文。又勞基法第12條第1項第6款固規定：勞工無正當理由繼續曠工三日者，雇主得不經預告終止契約，惟係指勞工實際應為工作之日無故繼續不到工者而言，又必須具勞工無正當理由曠工，且繼續曠工達三日以上之法定要件，若僅符合其中之一者，尚不構成終止契約之事由。倘勞工已到工作場所，尚不能謂係「曠工」，又所謂「正當理由」，應就勞雇雙方之主客觀因素為判斷，例如勞工因請假未符雇主所定程式或未獲准假而未工作，縱屬曠工，然非必無正當理由。

2.被告主張以原告於106年7月10日至12日未依其調派至水蓮山莊報到為由，先於同月10日記大過1次，再於12日以原告連續曠職3日為由，並於同日以人事解僱公告（院卷第23頁），依勞基法第12條第1項第6款規定解僱原告。原告則主張其有持續提供勞務，不足達解僱程度，被告所為違反勞工法令致侵害勞工權益，故於106年7月13日依勞基法第14條第1項第6款規定，以台北龍江路郵局存證號碼第165號存證信函通知被告終止兩造間之勞動契約，該存證信函並於同月20日送達被告等事實，亦有存證信函、回執等件影本為證（院卷第25至29頁），自堪信為真實。

3.查，原告主張其於106年7月3日有到水蓮山莊報到，並非未到班，當天因為水蓮山莊的經理對於原告工作未有具體指示，原告向公司陳協理請示，陳協理要原告回總公司，原告於106年7月10日到13日是在原來復興北路的總公司清潔部打卡上班，12日下午請特休，沒有曠職等語（院卷第196頁），被告亦不否認原告第一天有至汐止水蓮山莊現場報到，現場林經理並傳達主管陳豐澤意思，要原告回辦公室說明客戶後

續追蹤進度等語（院卷第123頁），並稱：原告106年7月10日有發存證信函給公司，說公司沒有人跟他洽談職務變動的事情，在兩造沒有談妥工作條件之前，他要續留在總公司等語（院卷第196頁），被告於106年7月11日寄發汐止龍安郵局存證號碼第547號存證信函，通知原告服從調派職務等節，有上開存證信函（院卷第127、207頁）及原告106年7月份打卡紀錄（院卷第167頁），足見兩造間上開期間因原告職務調動事件滋生爭執，故原告仍於106年7月10日到12日之間仍回位於復興北路之被告總公司處所上班，兩造期間亦以存證信函往返表示意見，原告出勤打卡如常，屬提出勞務或隨時準備提供勞務給付之狀態，自無曠工之意思或曠工之事實，況原告於同月12日下午尚請特別休假半日，則扣除上開請假時間，亦不符「繼續三日」之要件，縱被告自認調職處分基於企業經營之必要性，並依勞動部調動五原則辦理，尚難據此反推原告出於曠職之意思，而無正當理由而未到職，是以，原告於106年7月10日至12日間仍有至被告公司上班打卡，已有準備提出勞務給付之事實，非屬「無正當理由，繼續曠工三日」，則被告依勞基法第12條第1項第6款為據，片面終止兩造間勞動契約，於法無據，不生終止效力。

4.從而，原告主張其於上開時間仍有持續提供勞務，有出勤紀錄為佐，不足達解僱程度，被告所為違反勞工法令致侵害勞工權益，依勞基法第14條第1項第6款、第2項規定，在法定除斥期間內，於106年7月13日以台北龍江路郵局存證號碼第165號存證信函通知被告，不經預告即終止兩造間之勞動契約，又該存證信函嗣於同月20日送達被告，即發生終止勞動契約之效力。

(二)原告得請求加班費240,835元：

1.按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。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：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、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3分之2以上，勞基法第30條第1項、第24條第1項第1款及第2款分別定有明文。又內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假，工資應由雇主照給。而雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，同法第37條第1項及第39條亦明。

2.查，原告提出其於101年11月至106年7月間加班費明細，兩造間則不爭執原告加班情形如加班費計算表（原證11有備註欄表格），該備註欄表格係被告行政部門每月製作乙節（院卷第512頁），則堪認原告依被告填製備註欄內容，整理如附表一「加班項目」欄位所載之加班日、事由及時數為真實，被告自應依上開規定，加給平日逾法定工時8小時部分之延時工資及國定假日出勤加倍工資，是以，原告依勞基法第24條之規定，請求如附表一「差異金額」欄所載之加班費差額，總計240,835元範圍內，即屬有據。

3.被告固辯以：被告給付加班費係按時薪113元，隨原告調薪而調整，原告任職期間近五年，對於被告發放加班費金額從無異議，兩造就此已有默示合意云云，惟按沈默與默示意思表示不同，沈默係單純之不作為，並非間接意思表示，除法律或契約另有規定外，原則上不生法律效果；默示意思表示則係以言語文字以外之其他方法，間接使人推知其意思，原則上與明示之意思表示有同一之效力。原告於任職期間縱未質疑過被告發放加班費金額，惟可能是勞工因經濟上弱勢，為保全工作而不敢提出，或不瞭解勞基法規定，不知雇主所給付之加班費不足而未主張，故不能因此即認勞工有默示合意承認雇主給付不足之加班費。而勞基法有關加班費之給付及計算，係具有強制性質之最低基本保障標準，勞工依該規定請求雇主補付不足之加班費，係權利正當行使，尚難認為被告抗辯可採。

(三)原告得請求105年下半年受分派工作獎金73,345元：

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報酬

01 ；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實
02 物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均
03 屬之。所謂經常性之給付，祇要在一般情形下經常可以領得
04 之給付即屬之，故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對
05 價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資
06 ，至於其給付之名稱如何，在所不問。是以，勞基法第2條
07 第3款所稱之「其他任何名義之經常性給與」，法令雖無明
08 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
09 ，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
10 資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保
11 護勞工。

12 2.被告公司於104、105年因臨清作業均有簽請發放工作獎金，
13 經計算相關成本及薪資成本，依淨利分配公司利潤、作業人
14 員獎金、清潔處獎金，經簽請董事長同意，製作支出證明單
15 後發放獎金，原告亦有支領104年度上半年度獎金52,746元
16 、104年度下半年度獎金46,731元、105年度上半年度獎金
17 77,075元等節，此有被告公司104、105年度獎金分攤表及支
18 出證明單（院卷第447頁至455頁）及臨時清潔工作獎金發放
19 申請簽呈（院卷第485至499頁），故只要被告計算成本利潤
20 ，即定期依比例發放獎金，已然為被告公司行之有年獎金制
21 度，並以原告等勞工一定工作成果為支付前提，乃勞工提供
22 勞務結果作為報酬之對象，在一般正常情形下執行其職務即
23 經常可以領得，自與勞務具對價關係，應認係工資之一部份
24 ，原告自得請求，被告抗辯工作獎金係為恩惠性之給付，並
25 非經常性給與，即屬無據。

26 3.再依原告所提出之「105年7月-12月工作獎金分攤表」（院
27 卷第459頁），原告所屬清潔處作業人員105年下半年獎金，
28 包括「作業人員30%分攤獎金：184,752元」、「清潔處58%
29 獎金分攤金額357,188元」、「機動Ⅱ組12%獎金分攤金額
30 73,901元」，清潔處部門計可得615,841元，亦與被告所自
31 行提出之「105年7月-12月臨清作業工作獎金發發表（院卷

第501頁)所載「實際發放比例：2、淨利之40%(作業人員及處獎金)：615,841元」之內容相符，另被告對105年下半年工作獎金已經負責人莊淳核定，其他工作獎金分攤表列人員均已領取獎金乙情，為兩造所不爭執，是原告請求被告依工作獎金分攤表所列獎金73,345元，即有理由。

(四)原告得請求被告給付資遣費108,432元：

- 1.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，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。本件原告既依勞基法第14條第1項第6款規定，合法終止勞動契約，且依勞工退休金條例第7條第1項第1款規定，屬勞工退休金條例之適用對象，則原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費，自屬有據。
- 2.查原告自101年11月6日起到職，至106年7月13日為其最後工作日，工作年資4年8月8天，又原告離職前6個月之平均工資46,471元兩造所不爭執，是原告以工作年資4年8月計算，得請求資遣費108,432元。(計算式： $\{4 + (8 \div 12)\} \times 1/2 \times 46,471$)

(五)原告不得請求被告給付預告期間工資38,000元：

按勞基法第16條規定，雇主依同法第11條或第13條但書終止勞動契約者，應給付預告期間工資予勞工。雖勞工於同法第14條第1項所定情形，亦得不經預告而終止勞動契約，惟同條第4項就勞工依此不預告終止勞動契約之情形，僅明文規定得準用同法第17條之規定，請求資遣費，而未將同法第16條關於預告期間工資之規定亦明列在準用之列，自屬有意排除，在法源基礎及理論上，自不許再依類推解釋之方法使之亦可請求預告工資，是勞工依勞基法第14條規定終止勞動契

約時，自不得類推適用同法第16條之規定。兩造之勞動契約既因原告依勞基法第14條第1項第6款規定行使終止權而消滅，即與同法第16條請求預告期間工資之要件不合，且依照前揭說明，此屬立法有意排除，亦無類推適用之餘地。因此，原告主張依舉輕以明重之法理，請求被告發給預告期間工資云云，即屬無據。

(六)原告得請求被告給付育嬰留職停薪津貼短領金額40,800元：

1. 按受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年，性別工作平等法第16條第1項前段定有明文。次按育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給6個月，就業保險法第19條之2第1項亦有明文。
2. 原告自106年3月1日至106年6月16日間請育嬰留職停薪，並於106年3月29日向勞動部勞工保險局申請，經該局核發自同年3月1日起每月16,800元之育嬰留職停薪津貼，迄至原告子女於106年6月15日3歲前等情，有同局106年4月13日、106年6月6日函文通知在卷（院卷第69頁），原告計可領取4期津貼，又原告於105年9月至106年2月間每月薪資如附表二所示，平均薪資為45,775元（計算式： $[51897 + 47088 + 38000 + 44023 + 42544 + 51096] \div 6$ ），依勞工保險投保薪資分級表（院卷第67頁），月投保薪資為45,800元，被告僅為原告申報投保薪資28,000元，因此，原告請求被告賠償短少4期育嬰留職停薪津貼差額40,800元（計算式： $[45,800 - 28,800] \times 0.6 \times 4$ ）之範圍內，自屬有據。

(七)原告得請求被告提繳退休金63,884元至個人專戶：

1. 按雇主應為適用勞退條例之勞工，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。且除同條例另有規定外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得

01 低於勞工每月工資6%。而雇主未依同條例之規定按月提繳或
02 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請
03 求損害賠償，同條例第6條、第14條第1項及第31條第1項亦
04 分別定有明文。又依勞退條例第31條第1項規定，雇主未依
05 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
06 損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累
07 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
08 領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定按
09 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
10 本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31
11 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
12 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
13 休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號
14 民事裁判要旨可資參照）。

15 2.查，原告主張被告未按月足額提繳退休金至勞動部勞工保險
16 局設立之勞工退休金個人專戶，有原告之已繳納勞工個人專
17 戶明細資料在卷可憑（院卷第73至81頁），被告就此繳納明
18 細並未爭執，被告既係原告之雇主，於原告受僱期間卻未依
19 前揭規定，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休
20 金個人專戶，則原告之勞工退休金專戶本金及累積收益之財
21 產權益將受損害，則原告自得依勞工退休金條例第31條第1
22 項規定，請求被告將漏未提繳之金額繳納至其退休金專戶，
23 自屬有據。

24 3.又被告依前揭規定提繳退休金於勞保局設立之原告勞工退休
25 金個人專戶，係以勞工每月工資為計算基礎，惟因原告工資
26 繫諸出勤時間而不固定，爰參考勞工退休金條例施行細則第
27 15條第1、2項規定：「依本條例第14條第1項至第3項規定提
28 繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月
29 提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不
30 固定者，以最近三個月工資之平均為準。」及勞動部所發布
31 之勞工退休金月提繳工資分級表之級數，計算被告於勞動契

約關係期間各月份對原告所應提繳之金額及總金額如附表二所示，則原告請求被告提繳63,884元至其於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，即有理由

(八)原告得請求被告發給非自願離職證明書：

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。又就業保險法第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。則勞工因有就業保險法第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。查，原告既已依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造勞動契約，即屬就業保險法第11條第3項所定「非自願離職」之情形，則原告請求被告應發給原告非自願離職證明書，亦屬有據。

五、綜上所述，原告依勞基法第24條、第19條、勞工退休金條例第12條第1項、第14條第1項、就業保險法第19條之2、第38條第1項、第11條第3項等規定及兩造勞動契約關係，請求被告給付加班費240,835元、工作獎金73,345元、資遣費108,432元、投保不實損害40,800元，合計為463,412元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年12月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，另提繳63,884元至原告設於勞保局之勞工退休金個人專戶，暨發給非自願離職證明書部分，洵屬有據，應予准許。原告請求逾此部分，不應准許，應予駁回。另原告勝訴部分，所命被告給付金額為527,296元（計算式：463,412+63,884），已逾50萬元，自無庸依民事訴訟法第389條規定依職權宣告假執行，附此敘明。

六、兩造其餘主張陳述及所提之證據，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，均毋庸再予論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 108 年 11 月 26 日

勞工法庭 法官 林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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 11 月 26 日

書記官 江慧君