

臺灣桃園地方法院民事判決

106年度勞訴字第32號

原告 羅郁瑋

訴訟代理人 游淑琄律師

被告 嘉世銘企業有限公司

法定代理人 莊嘉祿

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年4月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬肆仟貳佰元，及自民國一百零六年五月十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣柒佰貳拾元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十五，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣壹萬肆仟貳佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

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，但請求之基礎事實同一者、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2款、第3款分別定有明文。查本件原告起訴時，聲明為：「(一)被告應給付原告新臺幣(下同)9萬3,229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。(二)被告應提繳4,409元至原告之勞工保險局勞工退休金專戶。(三)被告應開立載有原告之姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期、離職日期為106年1月23日及離職原因為非自願離職之服務證明書與原告。」(見本院卷一第2頁)。嗣於民國108年1月8日具狀變更聲明第2項為：「(二)被告應提繳720元至原告之勞工保險局勞工退休金專戶。」(見本院卷

三第16-17頁），核原告前揭聲明，屬減縮應受判決事項之聲明，且均係基於同一基礎事實，揆諸前揭法條規定，洵無不合。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自104年12月22日起受僱於被告公司，擔任業務秘書，約定工資為每月3萬元且保障年薪14個月，於105年4月起調薪為每月3萬2,000元。詎料被告竟稱任職前3個月為試用期，僅給予9成之工資，復於105年12月27日以電子郵件要原告以書面說明關於修正態度的具體作法，然原告無任何違反公司規章之處，被告嗣於105年12月30日提出解聘通知書，表示原告違反勞動基準法（下稱勞基法）第12條及被告工作守則與營運辦法等，違法終止與原告之僱傭關係，並要求原告交出門鎖鑰匙。原告遂於106年1月5日寄發存證信函予被告要求被告給付資遣費、預告工資等，並於106年1月23日勞資爭議調解時主張被告上揭違法解僱之行為違反勞基法第14條之規定，而終止與被告之勞雇關係。爰依勞基法及勞工退休金條例（下稱勞退條例）之相關規定，請求被告給付短付前三個月工資差額7,000元、106年1月工資2萬3,467元、特休未休之工資6,319元、105年5月21日及同年8月23日因被迫參加員工旅遊之假日加班工資2,134元、失業給付差額3萬6,886元、資遣費1萬7,423元，並應提撥勞工退休金之差額720元，及開立非自願離職證明書等語。並聲明：如變更後之聲明。

二、被告則以：

（一）兩造分別於104年12月31日、105年8月4日簽訂「員工勞動契約」，約定原告應遵守被告之工作守則、營運辦法及勞基法之相關規定，且服從上級指導、協助伊推展業務等，於105年4月起，每月工資為2萬9,000元加計全勤獎金3,000元，合計3萬2,000元。然因原告態度不佳，遂於105年12月19日預告解僱原告，期間雖曾給予原告自新之機會，惟原告於同年月21日刪除公司網站之資料，更

於同年月22日拒絕被告之工作指示。被告又於同年月27日通知原告於3日內以書面提出改善計畫及方式，原告仍置之不理，被告迫於無奈只能於同年月30日以「離職通知書」通知原告於離職前需交接工作，詎原告未交接工作並於當日下午未經請假即擅自離開公司。嗣經伊多次通知原告進行交接，皆未獲置理，伊遂於106年1月5日通知原告，依工作守則第25條之約定，如於未完成交接手續前擅離職守，即以曠職處置，而原告於105年12月30日迄今，已曠職逾3日，故依勞基法第12條第6款規定，於106年1月6日將原告解僱。

(二) 被告從未曾以口頭或書面向原告表示工資為14個月，且試用期間之9成工資亦得原告同意，並已載明於勞動契約。再者，伊雖於105年12月27日收回原告持有之門禁卡，然直至105年12月30日止原告仍可自由進出被公司，無不能工作之情事。又原告之特休未休之工資，被告已電匯予原告5,066元 計算式： $(2萬9,000元(月薪) \div 30天 \times 6.5天(未休特別休假)) - 3,000元(12月全勤獎金) - 483元(12月30日曠職半天) + 1,933元(106年1月工資) + 330元(勞保溢收費用) = 5,066元$ 。另原告2次參與員工旅遊，依年資原告本應自付6,588元，但實際僅自費3,000元，積欠3,588元經兩造口頭協議若原告無表現不良則由被告支付，若原告遭開除則應還款給被告。又原告於106年1月已因曠職而予以解職，伊仍為其繳納勞健保費101元，是此部分原告應返還伊3,689元（計算式： $3,588元 + 101元 = 3,689元$ ）。至於加班費部分，因原告主張105年5月21日及同年8月13日之員工旅遊是工作天而非員工福利，則原告應先返還伊因請領員工旅遊之補助14,011元【計算式： $1,600元(105年5月) + 10,478元(105年8月) = 14,011元$ 】，始能向伊請求此2日之加班費1,933元（計算式： $2萬9,000元 \div 30天 \times 2 = 1,933元$ ）。另被告會計因計算錯誤少發給原告105

01 年2月份之工資，後又因輸入錯誤致原告同年4月份之工
02 資溢領1,066元，此部分工資原告亦應返還之。又原告係
03 因曠職3日而遭伊解職，並非自願離職，無權請求資遣費
04 、失業給付差額、非自願離職證明書等語置辯。並聲明：
05 原告之訴駁回。

06 三、原告主張自104年12月22日起受僱於被告，擔任業務秘書，
07 約定工資為每月3萬元，於105年4月起調薪為每月3萬2,
08 000元，被告稱任職前3個月為試用期，僅給予9成之工資
09 ，復於105年12月27日以電子郵件要原告以書面說明關於修
10 正態度的具體作法，被告嗣於105年12月30日提出解聘通知
11 書，主張原告違反勞基法第12條及被告工作守則與營運辦法
12 等，終止與原告之僱傭關係，並要求原告交出門鎖鑰匙，原
13 告遂於106年1月5日寄發存證信函予被告要求被告給付資
14 遣費、預告工資等，並於106年1月23日勞資爭議調解時主
15 張被告上揭違法解僱之行為違反勞基法第14條之規定，而終
16 止與被告之勞雇關係等情，業據其提出解聘（離職）通知書
17 、桃園市政府勞資爭議調解紀錄、存證信函及回執、薪資表
18 、員工旅遊相關資料、勞動契約2份、勞工保險被保險人投
19 保資料表、（見本院卷一第10至22頁、第25至33頁、第54至
20 59頁），且為被告所不爭執，堪信為真實。

21 四、本件原告主張被告於105年12月30日違法終止僱傭契約，不
22 生終止之效力，兩造間勞動契約仍然存在，直至106年1月
23 23日原告在桃園爭議調解中依勞基法第14條規定為終止勞動
24 契約之意思表示時，兩造間之勞動契約始合法終止，故被告
25 應給付短付工資7,000元、106年1月工資2萬3,467元、
26 特休未休之工資6,319元、105年5月21日及同年8月23日
27 員工旅遊之假日加班工資2,134元、失業給付差額3萬6,88
28 6元、資遣費1萬7,423元，並應提撥勞工退休金之差額72
29 0元，且應開立非自願離職證明書予原告等語，惟為被告所
30 否認，並以前詞置辯。是本件應審究者厥為：（一）兩造間
31 僱傭契約如何終止？（二）原告請求之各項給付是否有理由

01 ？茲分論如下：

02 （一）兩造間僱傭契約如何終止？

03 1、按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：
04 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。六、無正當
05 理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」，勞基
06 法第12條第4、6款定有明文。

07 2、本件原告主張被告於105年12月30日提出解聘通知書，表
08 示原告違反勞基法第12條及被告工作守則與營運辦法等，
09 違法終止與原告之僱傭關係，並要求原告交出門鎖鑰匙，
10 致其無法完成工作交接等語，並提出解聘通知書為證（見
11 本院卷一第10頁）。被告則以：被告於105年12月19日即
12 預告將解僱原告，期間多次給予原告自新之機會，惟原告
13 均未理會，又被告於同年月27日通知原告於3日內以書面
14 提出改善計畫及方式，原告仍置之不理，被告迫於無奈只
15 能於同年月30日以「離職通知書」通知原告於離職前需交
16 接工作，而原告未交接工作並於當日下午未經請假即擅自
17 離開公司等語置辯，並提出工作守則、營運辦法、105年
18 12月27日、30日之電子郵件等為憑（見本院卷一第75至82
19 頁、第104）。經查，上開解聘通知書上載：「很遺憾通
20 知台端乙○○（Loving Lo）小姐於本公司任職期間，由
21 於違反勞基法、公司的工作守則及營運管理辦法等，公司
22 多次當面跟台端懇談，希望台端能加以改善，並且給予多
23 次的機會，但台端總是置之不理也不回應，我行我素，對
24 此公司長達數月漫長的溝通及忍耐，宣告無效。由於年關
25 將至，公司還是希望台端能夠覺醒，因此在105年12月27
26 日以電郵告知台端要是能提出書面說明如何修正其態度，
27 但期限須在105年12月30日中午前，可是時間到時，台端
28 還是不予以理會，迫於無奈，公司只能提出對台端解職的
29 處置，從即時生效（105年12月30日），並請台端立即辦
30 移交手續，從今天起離開本公司，不再是本公司職員，大
31 家好聚好散。台端的交接人為劉文欽小姐，請依照工作守

01 則條款要求，辦理交接並列冊說明（如交接不清楚或違反
02 工作守則及法律要求，公司將依法追究其責任，請台端注
03 意），台端未休完之休假將依據勞基法要求轉為薪資，於
04 下周二（106年1月3日）轉入台端的薪資帳戶。」等語
05 ，可見被告雖於105年12月30日向原告表示終止僱傭契約
06 之意思，惟原告必須依工作守則辦理移交手續完畢，兩造
07 之僱傭契約始告終止。

08 3、再查，兩造簽訂之勞動契約第10條約定：「雙方僱用受僱
09 期間之權利義務關係，悉依本契約規定辦理，本契約未規
10 定事項，依本公司工作規則和營運辦法與政府有關法令規
11 定辦理。」等語（見本院卷一第74頁），又被告工作守則
12 第25條規定：「凡經管下列各項業務之員工，於調職或離
13 職時應就職務範圍內之業務及經營財物詳列清冊一式三份
14 辦理移交手續，未完成以下動作者而擅自離開工作崗位以
15 曠職論計算…」，原告並於105年5月11日以「Loving」
16 英文名簽名於其上等情，有被告提出之工作守則在卷可查
17 （見本院卷一第75至77頁），且為原告所不否認，足認原
18 告明知有勞動契約與工作守則約定，離職時應辦理移交事
19 宜至明。另原告主張依工作守則第18條規定，僅有依工作
20 守則第16、17條自動請辭之員工，才有依第18條規定需辦
21 理移交之義務，然被告係片面解僱原告，故原告無配合交
22 接之義務云云，惟細繹工作守則第25條離職移交手續，並
23 未區分勞工為主動離職或被解僱，應認有經管第25條所列
24 事項之勞工均有移交之義務。是本件原告應有辦理移交手
25 續之義務，其未完成移交前，難認兩造間僱傭契約已告終
26 止。

27 4、又查，原告於105年12月30日接獲解聘通知書後，隨即於
28 中午時段逕自離開被告公司，而未進行工作移交事宜等情
29 ，為兩造所不爭執，原告雖主張係被告要求交出鑰匙致其
30 無法完成交接云云，然被告辯稱：被告是於105年12月27
31 日請原告將大門鑰匙交出，後來原告是於105年12月30日

01 離開，當天交還大門鑰匙，但並無原告所述我們有收回原
02 告座位鑰匙等，讓原告無法提供勞務之情形等語（見本院
03 卷二第196頁），且證人甲○○證稱：我從105年2月15
04 日開始任職於被告迄今，一開始擔任工程師，從107年7
05 月開始擔任經理，公司員工若辦理離職會有交接程序，我
06 擔任原告交接工作監督人，當天老闆不在，公司工作守則
07 有規定，相關文件跟鑰匙、門禁卡及保管的電腦，需要作
08 文書交接，由離職人跟暫時被交接人做簽名，當時我們未
09 找到下一位秘書，所以請會計跟原告做交接，我們當時跟
10 原告說中午前交接完就可以離開，但原告不肯簽名，原告
11 請負責人寄存證信函給他，我跟原告說，一定要交接完才
12 能走，原告認為她自己可以走，中午時間我必須去工廠離
13 開辦公室，我將原告狀況跟老闆說，我想原告應該是中午
14 左右離開等語（見本院卷三第4至5頁），堪認原告於10
15 5年12月30日中午前接獲解聘之通知，其明知應依工作守
16 則進行相關業務之移交事宜，竟捨此不為，於中午時段逕
17 而離開公司未完成交接，且被告分別於105年12月30日、
18 106年1月3日屢以電子郵件通知原告返回公司進行交接
19 ，否則將以無故曠職處置等情，此有被告提出105年12月
20 30日、106年1月3日之電子郵件為證（見本院卷一第12
21 0、121頁），惟原告均未予理會，亦未向被告提供勞務
22 ，嗣被告於106年1月5日以原告無正當理由連續曠職3
23 日為由，依勞基法第12條第6款終止勞動契約，此有電子
24 郵件附卷可稽（見本院卷一第122頁），應認被告106年
25 1月5日之解僱尚屬有據，兩造之僱傭契約於該日合法終
26 止。

27 5、據上，原告於105年12月30日接獲解聘通知書後，旋即於
28 該日中午時段逕自離開被告公司，未依工作守則辦理業務
29 移交事宜，屢經被告通知應辦理交接均未獲置理，嗣被告
30 於106年1月5日以原告無正當理由連續曠職3日為由，
31 依勞基法第12條第6款終止勞動契約，於法有據。

01 (二) 原告請求之各項給付是否有理由？

02 1、試用期薪資短少 7,000 元部分：

03 (1) 按工資應全額直接給付勞工；工資之給付，除當事人有特
04 別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提
05 供工資各項目計算方式明細，勞基法第 22 條第 2 項本文、
06 第 23 條第 1 項前段分別定有明文。又按當事人主張有利於
07 己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第 277
08 條本文定有明文。

09 (2) 本件原告主張任職前 3 個月，被告僅給予 9 成之工資，10
10 4 年 12 月薪資應為 1 萬元，僅給 9,000 元，105 年 1、2
11 月薪資應均為 3 萬元，卻僅分別給予 2 萬 7,000 元，共計
12 短少 7,000 元等語，被告固不否認原告任職前 3 個月薪資
13 打 9 折，辯稱：前 3 個月為試用期，只有給 9 成薪資，此
14 為兩造勞動契約及工作守則第 10 條所明訂，每月都有給原
15 告薪資單確認等語，惟查，工作守則第 10 條雖有員工新進
16 試用期 3 個月，其薪資以 9 成計之規定，然依被告提出之
17 工作守則，第 10 條已遭劃線刪除（見本院卷一第 76 頁），
18 又被告亦稱：原告在簽立工作守則時，第 10 條已經被劃掉
19 等語（見本院卷二第 234 頁），是以，被告並未舉證兩造
20 有約定前 3 個月試用期間薪資以 9 成計之合意，又兩造既
21 均不爭執原告斯時之月薪為 3 萬元，則被告確有短給 104
22 年 12 月至 105 年 2 月之工資共計 7,000 元，故原告請求被
23 告給付試用期薪資短少 7,000 元部分，為有理由，應予准
24 許。

25 2、106 年 1 月 1 日至 106 年 1 月 22 日之薪資新台幣 23,467 元
26 部分：

27 (1) 按勞基法第 2 條第 3 款規定：「工資，謂勞工因工作而獲
28 得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件
29 以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之
30 經常性給與均屬之」，該所謂「因工作而獲得之報酬」者
31 ，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」

者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決參照）。

- (2) 觀諸桃園市政府106年10月27日府勞檢字第1060257102號函檢附之原告於104年12月至105年12月之薪資表（見本院卷二第36至48頁），原告任職期間之薪資明細分為「基本薪資、業務加給、職等加給、交通補助、伙食補助、通信補助、全勤獎金」，原告任職期間全勤獎金固定為3,000元，可知被告每月均有發放全勤獎金並無中斷，是全勤獎金與上開其他項目同為每月固定必然發放之項目，而成慣例，員工在一般情況下經常可以領取，顯具備給與經常性之性質，堪認該全勤獎金實具有對於勞務所給付對價及制度上可經常取得之工資性質，不因其給付名目為獎金而成為恩惠性之非經常性給與，自屬勞基法第2條第3款之工資。
- (3) 經查，原告離職前6個月每月工資為3萬2,000元，包含全勤獎金3,000元，為固定性給予等情，為兩造所不爭執（見本院卷二第235頁），又被告於106年1月5日依勞

01 基法第12條第6款合法終止勞動契約，已如前述，且被告
02 於原告離職後另發給3,918元等情，此為原告所不爭執，
03 並同意予以扣除（見本院卷二第170、194頁），則被告
04 應給予原告106年1月1日至5日在職期間共5日之工資
05 共5,333元（計算式： $32,000 \div 30 \times 5 = 5,333$ 元，元以下
06 四捨五入）【按二造係約定月薪32,000元，並未區分大
07 、小月，參酌民法第123條第2項規定，每月均以30日計
08 】，故原告此部分請求被告給付1,415元（計算式： $5,333$
09 $- 3,918 = 1,415$ 元），為有理由，應予准許，逾
10 此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

11 3、特休未休薪資短付6,319元部分：

- 12 (1) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满1年以上3年
13 未滿者，每年7日；勞工之特別休假，因年度終結或契約
14 終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1
15 項第5款、第4項分別定有明文。
- 16 (2) 經查，原告主張特休未休共6.5日，被告對此不爭執（見
17 本院卷二第194頁），故原告所得請求特休未休工資應為
18 6,933元（計算式： $32,000 \div 30 \times 6.5 = 6,933$ 元，元
19 以下四五入），又被告辯稱已給予原告特休未休工資1,14
20 8元，原告對此亦不爭執（見本院卷一第4頁、卷二第17
21 0、194頁），是原告請求被告給付特休未休工資5,785
22 元（計算式： $6,933 - 1,148 = 5,785$ 元），為有理由
23 ，應予准許，逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。

24 4、員工旅遊假日加班薪資2,134元部分：

- 25 (1) 按勞基法第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假
26 及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵
27 得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第
28 39條定有明文。
- 29 (2) 原告主張105年5月21日、8月13日皆為星期六，因擔任
30 員工旅遊主辦人，不得不參加上開2次員工旅遊，被告應
31 給付假日加班之工資共2,134元等語。對此，被告固不否

01 認原告為員工旅遊主辦人，惟辯稱：若原告不參加員工旅
02 遊應該要請假或回公司上班，而原告攜伴參加，被告幫原
03 告及其男友支付之各項旅遊費用，超過原告當日之薪水等
04 語（見本院卷二第236頁）。經查，依桃園市政府106年
05 10月27日府勞檢字第1060257102號函檢附之相關資料，可
06 知105年5月21日員工旅遊被告共花費12,549元（見本院
07 卷二第94頁），而參加人數為13人，每人平均花費約965
08 元；105年8月11日至13日之員工旅遊，原告（即表上所
09 示之Loving）及攜伴部分共花費12,749元，原告原應自付
10 6,588元，經被告同意原告自行支出3,000元（見本院卷
11 二第100頁）等情，堪可認定。又員工旅遊若屬強制參加
12 性質，仍應給付當日工資，惟因員工旅遊不同於一般勞務
13 給付情況，其工資給與可由勞資雙方另予議定。是本件原
14 告雖於例假日參加被告舉辦之員工旅遊，然原告身為主辦
15 人，應認為原告係被迫參加，被告固應給付當日工資，惟
16 被告為原告支付參加員工旅遊之費用，應可認為係兩造另
17 行議定之當日工資，是原告主張被告應給付員工旅遊假日
18 加班薪資2,134元部分，為無理由，應予駁回。

19 5、失業給付差額36,886元部分：

- 20 (1) 按失業給付之請領條件，依就業保險法第11條第1項第1
21 款規定為「被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內
22 保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意
23 願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日
24 起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練」、第3項規
25 定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠
26 、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第
27 11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
28 職」。
- 29 (2) 查被告於106年1月5日依勞基法第12條第6款終止兩造
30 間之勞動契約，業如前述，是原告非屬上開所述之非自願
31 離職，不合於失業給付之請領條件，故原告請求被告給付

失業給付差額36,886元，即屬無據，應予駁回。

6、資遣費17,423元部分：

(1) 按雇主終止勞動契約者，應依規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者，以1個月計，勞基法第17條第1項定有明文，於依勞基法第14條第1項規定之事由為終止時準用之，為同條第4項所明定。再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，勞退條例第12條第1項定有明文。

(2) 經查，兩造間之勞動契約係因被告依勞基法第12條第6款合法終止，已如前述，準此，原告請求被告給付資遣費，為無理由，不應准許。

7、提撥退休金差額至原告退休金專戶部分：

(1) 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主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年度台上字第1602號判決意旨參照）。

- (2) 經查，原告104年12月至105年3月每月薪資為3萬元，105年4月起至離職止每月薪資為3萬2,000元，業經認定如前，被告應分別依勞工退休金提繳工資分級表第26級、第30級月提繳工資3萬0,300元、3萬3,300元，每月為原告提繳6%即1,818元、1,998元（見本院卷一第36頁）。然被告於105年4月至7月均僅提撥1,818元（見本院卷一第183至184頁），此段期間每月少提撥180元（計算式：1,998元－1,818元＝180元），是原告請求被告再提撥720元（計算式：180元×4＝720元）至其勞工退休金專戶，即無不合，應予准許。

8、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。次按就業保險法第25條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明」，又同法第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」。

- (2) 經查，兩造間之勞動契約係因被告依勞基法第12條第6款合法終止，已如前述，準此，原告請求被告開立非自願離職證明書，於法不合，不應准許。

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，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任。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。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5%，民法第229條、第233條第1項、第203條分別定有明文。是原告請求自起訴狀繕本送達翌日即106年5月18日（見本院卷一第50頁）起算之法定遲延利息，應屬有據。

六、綜上所述，兩造間之勞動契約業經被告於106年1月5日依勞基法第12條第6款規定合法終止，原告依勞動契約、勞基法第38條第1款，及勞退條例第12條第1項之規定，請求被告給付試用期短少之薪資7,000元、106年1月短少之薪資1,415元、特休未休薪資5,785元，共計14,200元，及自106年5月18日起至清償日止按年息5%計算之利息，暨依勞退條例第31條第1項請求被告提撥720元至原告之勞工退休金專戶，均為有理由，應予准許；至原告逾此範圍之請求，則應予駁回。

七、本件判決所命被告給付之金額未逾50萬元，就原告勝訴部分，應依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，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，爰酌定相當擔保金額准許之。至原告敗訴之部分，其假執行之聲請即失所附麗，應予駁回。

八、本案事證已臻明確，兩造其餘陳述及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中	華	民	國	108	年	5	月	31	日
			民事勞工法庭審判長				法官 法官 法官	周玉羣 林靜梅 陳容蓉	

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 5 月 31 日

