

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第342號

原告 李銀枝
訴訟代理人 法扶律師賀華谷
被告 瑞宥有限公司
法定代理人 胡宏謀
訴訟代理人 蕭富山律師
彭楚云律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年11月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳萬捌仟捌佰肆拾元，及自民國一百零七年九月十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
被告應給付原告新臺幣陸拾貳萬參仟壹佰伍拾元，及自民國一百零七年十月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告新臺幣貳拾肆萬柒仟參佰貳拾元，及自民國一百零八年七月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立記載離職理由為勞動基準法第十四條第一項第六款之非自願離職證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國90年6月1日起受僱於被告，擔任業務，兩造約定每月薪資為新臺幣（下同）61,800元。詎被告於104年9月間違法資遣原告，原告遂提起確認僱傭關係存在之訴，案經鈞院105年度勞訴字第144號、臺灣高等法院106年度重勞上字第21號判決確定兩造間僱傭關係存在，嗣經最高法院107年度台上字第1351號裁定駁回被告上訴而確定（下稱系爭前案訴訟），被告乃通知原告於107年8月7日復職上班。惟被告未依法恢復原告原職，改派原告為產品溫度測試記

錄工作，且要求原告坐在室外無冷氣之電梯前走道，被告實際負責人梁俊雄之子梁耕源更刻意將烤箱開口朝向原告，令原告受烤箱內高溫熱氣吹拂。嗣被告於107年8月30日未經原告同意，將原告違法調職至位於新北市○○區○○路○○巷○○號工廠，擔任產品振動測試員，工作環境不佳，且車程遙遠，被告更在原告工作之角落，設置四台監視器，錄影監控原告一舉一動，明顯有惡意虐待之情狀，違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第2款規定，至屬明確。且被告恣意調動原告，勞動條件明顯有不利益之變更，亦未得原告之同意，可知被告顯為惡意之刁難，其違法調職，已違反勞基法第10條之1第1項第1款至第4款規定。另原告每月薪資原為61,800元，內含薪資60,000元及伙食費1,800元，惟觀107年9月12日所發107年8月份薪資單，薪資結構變更為薪資48,000元、伙食費1,800元、全勤獎金12,000元，不符常理和一般薪資結構法則，被告違法變更薪資結構及勞動條件，顯已侵害勞工權益，況被告未說明理由及依據，又逕依107年8月版之工作規則（下稱新版工作規則）予以扣薪7,600元，是被告亦有未全額給付薪資之違法，被告亦已違反勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，原告乃依勞基法第14條第1項第2款、第5款、第6款規定，於107年9月13日以台北北門郵局第2890號存證信函（下稱系爭存證信函）向被告為終止勞動契約之意思表示，是兩造間勞動契約應於被告收受系爭存證信函時即000年0月00日生終止效力。

(二)兩造間僱傭關係既於107年9月14日終止，被告自應給付原告107年9月1日至14日之薪資28,840元【計算式：61,800÷30×14=28,840】。又原告於90年6月1日任職被告，自105年時工作年資已達15年，依勞基法第38條規定，原告之特別休假於105年度應有20日、106年度應有21日、107年度應有22日，合計63日，惟因被告之違法致原告於未復職前未能請休假，至107年8月7日原告復職後，原告已請休特

別休假10日又5小時，尚有52日又3小時未休，故被告應給付原告特休未休工資107,893元【計算式： $61,800 \div 30 \times (52 + 3/8) = 107,893$ 】。再者，原告勞動舊制年資自90年6月1日起至94年7月1日止計4年又1個月，得請求資遣費252,350元【計算式： $61,800 \times (4 + 1/12) = 252,350$ 】；原告勞動新制年資自94年7月1日至107年9月14日止，已超過勞工退休金條例第12條所定6個月之上限，故得請求資遣費為370,800元【計算式： $61,800 \times 6 = 370,800$ 】，合計資遣費為623,150元。另原告自104年9月間遭被告違法資遣期間，被告均未替原告加保，致原告雖係非自願離職，而未能請領失業給付，原告自得依就業保險法第38條第3項、民法第184條第2項規定請求被告賠償上開損失；而依勞工保險投保薪資分級表可知，原告每月月投保薪資為45,800元，且原告已逾45歲，依就業保險法第16條規定得請求失業給付9個月，是被告應賠償原告未能請領失業給付之損失計247,320元【計算式： $45,800 \times 0.6 \times 9 = 247,320$ 】。

(三)並聲明：

- 1.被告應開立記載依勞基法第14條第1項第2款或第5款或第6款之非自願離職書予原告。
- 2.被告應給付原告28,840元，及自107年9月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 3.被告應給付原告107,893元，及自107年9月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 4.被告應給付原告623,150元，及自107年9月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 5.被告應給付原告247,320元，及自107年9月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

- (一)原告於107年8月7日復職，未於被告公司在職期間自104年9月至107年8月間長達3年，被告業務及人事已多所異

動，難有原告原有職務得予恢復，且所謂復職，與新任職無異，非指恢復原有職務可言，故原告主張被告未依法恢復原告原有職務，顯無理由，且被告安排原告從事產品溫度測試記錄工作，未對其工資或其他勞動條件作不利之變更，且產品溫度測試記錄工作之場所位於被告公司，並無地點過遠問題，產品溫度測試記錄工作與原告及其家庭之生活利益亦無關連及任何妨礙，且工作性質簡單，當為原告之體能及技術可勝任，原告工作期間亦無梁耕源刻意將烤箱開口朝向原告，令高溫熱氣吹向原告、嘲諷原告、以監視器監控原告等事實。

(二)被告員工之薪資結構原為「薪資」與「伙食費」兩項，嗣自107年1月起，新進員工之薪資結構則改為「薪資」、「全勤」及「伙食費」三項，107年1月以前在職之舊員工則不變；原告107年8月7日復職之際，被告給予原告「原有之薪資」，而無認識到薪資結構有新、舊員工之分，另方面會計人員製作薪資表時，則以其認知之公司現制薪資結構，於原告107年8月份薪資表上記載「薪資」、「全勤」及「伙食費」三項，兩造顯有誤會。又原告每月薪資為61,800元，其中包含薪資60,000元、伙食費1,800元，而107年8月份薪資表上雖記載為薪資48,000元、全勤12,000元、伙食費1,800元，惟薪資總額仍為61,800元，被告並未變更原告之薪資結構；況被告係每月5日發薪，原告於107年9月5日收受107年8月份薪資表時，必已知悉該薪資表上記載與以往不同，惟原告始終未向被告或主管吳偉智反映，俾被告有予改正之機會，是原告故意不使被告知悉及改正，再以此為由指摘被告變更其薪資結構，實非誠信。

(三)新版工作規則第41條第2項所定「員工考勤獎懲金額計費表」，就嘉獎、記功、申誡、記過之情形，依月薪級距給予獎賞金或懲罰金，是員工如有功過之情事，被告自得依工作規則規定頒發獎金或予以扣薪，而該新版工作規則業已於107年8月27日由原告收受，而對原告生效。被告觀看監視錄影

畫面，發現原告在107年8月30日下午4時1分至4時13分之間滑手機而疏於作業，隔日再度察看，又發現原告於上午9時至9時20分之間滑手機；實則，原告於107年8月7至30日在被告公司從事產品溫度測試記錄工作期間，即已有工作時間滑手機，遭吳偉智口頭警告，而原告外派至協力廠商處工作，利用無主管吳偉智在旁監督之機會，數度滑手機而疏於作業，其情嚴重，被告不得已，於107年8月31日將原告記「警告2次」，因原告於執行測試、記錄時間操作私人手機，將有造成測試、記錄不正確之情事，致被告對於客戶委託之測試作業有瑕疵，無法發現產品不良，一旦上市而遭消費者退貨，客戶所受損害至鉅，連帶被告應賠償客戶之損失，因此測試記錄之準確性不容打折，且原告所作之測試記錄表確有記載不實之情形至為明確，因原告已被記警告2次，依工作規則第41條第2項及「員工考勤獎懲金額計費表」規定，應予扣薪，故原告107年8月份薪資表即記載「警告2次扣3,800x2」，計扣薪7,600元，從而被告扣薪於法有據，並無違法；且被告已於107年9月19日主動補發薪資7,600元予原告，則原告主張被告違法扣薪，並據此終止勞動契約顯無理由。

(四)原告以系爭存證信函終止勞動契約為無理由，故原告自107年9月17日起無正當理由連續曠工5日，被告乃依工作規則第41條之1第1項規定將原告各記申誡一次，總計記申誡五次，且因原告無正當理由連續曠工5日，未向被告或同事說明事由，行蹤不明，對工作氣氛及員工士氣影響至鉅，原告突然缺勤，亦令被告無法及時安排其他人力接續振動測試記錄工作，導致測試記錄中斷而不符合客戶要求，致使被告必須重新執行振動測試記錄工作，故被告依工作規則第41條之5第4項規定，記原告小過一次，合計原告被記申誡五次、小過一次，被告遂依工作規則第41條第2項規定及「員工考勤獎懲金額計費表」，應予扣薪30,400元。又以原告每月薪資61,800元，107年9月份有30日計算，每日薪資為2,060元

01 ，原告曠工5日，應予扣發薪資計10,300元，惟因被告會計
02 人員誤算而僅予扣薪8,300元，故就原告9月份薪資之核算確
03 有疏失而未發放，並非扣薪。另因原告曠職5日，業已合勞
04 基法第12條第1項第6款及工作規則第11條第1項第5款規定，
05 被告乃以台北台塑郵局1442號存證信函向原告行使勞動契約
06 之終止權，原告於107年9月25日收受該存證信函，故兩造間
07 勞動契約業於107年9月25日終止，至為明確。而被告既無勞
08 基法第14條第1項第2款、第5款、第6款所定事由，則原告以
09 此為由以系爭存證信函通知被告終止勞動契約，自不合法，
10 亦不得向被告請求給付資遣費。

11 (五)原告於復職前即105年至107年8月7日前之資遣費爭議期
12 間，事實上已處於休息狀態，自無再請求特別休假折算工資
13 之理，故原告以其於105年、106年及107年共有63天特別
14 休假，扣除其已請特別休假10日又3小時，尚有52日又3小
15 時之特別休假未休為由，請求特休未休之工資107,893元，
16 自無理由。又原告之所以離職，係因被告依勞基法第12條第
17 1項第6款及工作規則第11條第1項第5款規定，以原告連
18 續曠工5日而終止勞動契約，故原告不合於就業保險法所定
19 之「非自願離職」，自無依該法請領失業給付之權利，則被
20 告無因未替原告投保以致其無法請領失業給付之情事，原告
21 請求被告賠償其失業給付，即無理由。

22 (六)並聲明：原告之訴駁回。

23 三、原告於90年6月1日起受僱於被告，被告則於104年9月3
24 日違法終止僱傭契約，經原告提起系爭前案訴訟，確認兩造
25 間僱傭關係存在；嗣原告於107年8月7日復職，受被告指
26 派從事產品溫度測試工作，又於107年8月30日經被告派赴
27 至新北市○○區○○路○○巷○號之工廠進行產品振動測試工
28 作；惟原告於107年9月13日寄發系爭存證信函通知被告依
29 勞基法第14條第1項第2款、第5款、第6款規定終止兩造
30 間勞動契約；被告則於107年9月21日寄發台北台塑郵局第
31 1442號存證信函通知原告，依勞基法第12條第1項第6款規

01 定終止兩造間勞動契約等情，有系爭前案訴訟判決、存證信
02 函在卷可稽（見卷一第37-42頁、第43-53頁、第139-171
03 頁），並為兩造所不爭執，是前揭事實首堪認定。

04 四、得心證之理由：

05 (一)原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，有無
06 理由：

07 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
08 ，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
09 明文。勞工依此終止勞動契約，以雇主違反勞動契約或勞工
10 法令之行為有損害其權益之虞為已足，不以實際損害勞工權
11 益為要件。而勞動條件之薪資結構，乃勞動契約最重要要素
12 ，應由勞雇雙方議定，不得由雇主片面變更。又勞基法第70
13 條第6款、第7款規定允許雇主在自訂工作規則中，訂定獎懲
14 及解僱事項，係雇主基於企業之領導、組織權，得對於勞動
15 者之行為加以考核、制裁，固有其必要性，惟為免雇主流於
16 恣意，於同法第12條第1項第4款規定僅於勞工違反勞動契約
17 或工作規則情節重大時，雇主得予以解僱之懲戒處分，至於
18 違反情節較輕微者，雇主得依工作規則，對勞工施以警告、
19 申誡、減薪、降職及停職等處分，然其裁量權除受勞基法第
20 71條之限制外，亦應遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等
21 待遇原則、相當性原則及比例原則等為之。再者，雇主對勞
22 工之懲戒處分在本質上是一種違約處罰，其種類及方式自應
23 事先明示且公告，程序並應合理，其中尤以調職、減薪之懲
24 戒處分因涉及勞動條件之變更，更應符合上述原則，始屬適
25 法。又工資之調整，應由勞雇雙方於勞動契約中約定，勞基
26 法施行細則第7條第3款亦有規定，是關於工資條件的變更應
27 由勞雇雙方自行約定，雇主如有調整勞動條件之必要，除經
28 勞工同意外，對勞工工資及其他勞動條件當不得做不利益變
29 更。

30 2.經查，原告於系爭前案訴訟遭被告違法資遣前，每月薪資為
31 61,800元，其中薪資為60,000元，伙食費則為1,800元；然

原告於107年8月7日復職後，其薪資結構變更為薪資48,000元、伙食費1,800元、全勤獎金12,000元等情，有原告提出之104年2月份薪資條、107年8月份薪資條等在卷可憑（見卷一第19頁、第35頁），並為被告所不爭執，此部分事實堪以認定。被告雖抗辯自107年1月起新進員工之薪資結構均改為薪資、全勤、伙食費三項構成，107年以前之舊員工則不變，原告雖遭變更薪資結構，然總額仍為61,800元並未減少，故未違法調降原告薪資云云。惟查，上開薪資、伙食費、全勤獎金等項目均為原告提供勞務之對價，而屬工資之一部，然原告於復職後，其薪資中全勤獎金高達12,000元，佔每月薪資之比例高達近2成，倘原告於該月份未能全勤，其工資即驟減至49,800元，對原告之生計難謂無重大影響，顯然損害原告之權益；且被告自陳係107年1月份後新聘之員工始適用該薪資結構，然原告係90年6月起即受僱於被告，經系爭前案訴訟確認兩造間僱傭關係存在後，兩造從未中斷僱傭關係，原告自為「舊員工」無誤，則被告在未得原告同意之下，即片面變更薪資結構之勞動條件，損害原告權益，其行為自該當勞基法第14條第1項第6款之情形甚明。

3. 此外，原告主張被告就107年8月之薪資違法扣薪7,600元，但未告知原告扣薪之依據，且被告於扣薪前亦未公告或通知原告新版工作規則之施行，故認被告扣薪行為亦違反勞基法之規定等語。惟此節為被告否認，抗辯107年8月8日新版工作規則已張貼於員工出入、往來必經之餐廳，並印發給全體員工，自己對全體員工生效，且原告之主管吳偉智於107年8月27日即親自將新版工作規則交予原告，原告亦有詳讀，並提出監視器翻拍畫面1紙為據（見卷二第151頁）。然查，被告於107年12月28日民事答辯（一）狀係稱：被告查悉原告遲至107年9月10日始簽收工作規則，則扣減薪資之處罰似無依據，被告得知此一疏失，乃於107年9月19日主動補發薪資7,600元予原告等語，此有上開書狀在卷可憑（見卷一第96頁），則由被告上開陳述可知，其於本案審理之初係坦

承原告確未簽收新版工作規則，故認依新版工作規則扣薪尚
乏憑據，遂於107年9月19日補發7,600元予原告，然被告卻
於本案言詞辯論終結前，改稱吳偉智有親手將新版工作規則
交付原告，並提出原告觀看新版工作規則之監視器畫面翻拍
照片為證，核其所述，前後已有重大歧異，而難逕信。況細
繹被告所提監視器畫面翻拍照片（見卷二第151頁），其畫
面模糊不清，實難判斷原告所閱讀之文件即為新版工作規則
，本院無從據此逕為有利被告之認定。佐以原告於被告發送
之新版工作規則簽收單上填載「9/5、9/6有上班均沒有收到
此份工作規則，9/10才讓我收到8/27公告施行的此份。..
.9/10簽收。...簽收單上所壓的日期並非我簽收日期，9/10
才拿到8/27版，李銀枝簽收日期為9/10（107年9月10日）」
，此有簽收單1份在卷可憑（見卷一第289頁），由原告上開
手寫註記可知，其已多次表達係107年9月10日始收受新版工
作規則，此前，其並不知被告公告新版工作規則一事，核與
原告前開主張相符，應為可採。而被告係依新版工作規則第
41條第2項及員工考勤獎懲金額計費表規定（見卷一第216-2
17頁、第225頁），主張原告工作時滑手機疏於作業而記警
告（申誡）2次，因而扣薪7,600元，本院審酌上開懲戒處分
所扣薪之金額業已超過原告月薪十分之一，對於原告勞動條
件已生重大不利，自應事先公告明示讓原告知悉，而不得逕
行施行適用，然被告卻在原告知悉新版工作規則之前，即擅
自為上開扣薪之懲處，其所為影響勞工權益甚鉅，亦應該當
勞基法第14條第1項第6款之情形甚明。而原告主張被告違法
扣薪該當勞基法第14條第1項第5款之情形，容有誤會。

4. 綜上，被告確有違反勞動契約至損害勞工權益之行為，原告
依勞基法第14條第1項第6款規定，以系爭存證信函於107
年9月14日終止兩造勞動契約，為有理由。另兩造間勞動契
約既經原告依上開規定合法終止，原告另主張勞基法第14條
第1項第2款、第5款規定之終止事由，即無再行審酌之必
要，附此敘明。

01 (二)原告請求被告給付107年9月1日至9月14日之工資28,840
02 元，有無理由：

03 承上，原告依據勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契
04 約為有理由，則被告本應給付原告107年9月1日起至14日
05 之薪資28,840元（計算式： $61,800 \div 30 \times 14 = 28,840$ ）。被
06 告抗辯原告自107年9月17日起無正當理由連續曠工5日，
07 依新版工作規則第41條之1第1項規定予以扣薪，致107年
08 9月份薪資尚未發放云云，洵屬無據，不足採信。

09 (三)原告請求被告給付資遣費623,150元，有無理由：

10 按雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣
11 費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相
12 當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數
13 ，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個
14 月計，勞基法第17條第1項定有明文。又按勞工依勞基法第
15 14條規定終止勞動契約時，雇主應發給勞工資遣費；勞工適
16 用勞退條例之退休金制度者，關於適用該條例後之工作年資
17 ，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主
18 按其工作年資，每滿1年發給1/2月之平均工資，未滿1年
19 者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用
20 勞基法第17條之規定，勞基法第14條第4項、勞退條例第12
21 條第1項分別定有明文。本件原告依勞基法第14條第1項第
22 6款規定終止兩造間勞動契約，業經本院認定如前，是原告
23 依上開規定請求給付資遣費，自屬有據。原告平均工資為61
24 ,800元，到職日為90年6月1日，離職日為107年9月14日
25 ，此為兩造所不爭執，於94年7月1日勞工退休金條例施行
26 前之舊制資遣年資為4年1月，舊制資遣基數為4又12分之
27 1；於94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為13年2
28 月又13日，已超過6個月平均工資上限，以6個月計算，故
29 原告得請求之資遣費為623,150元（計算式： $61,800 \times (4$
30 $+ 1/12) + 61,800 \times 6 = 623,150$ ）。

31 (四)原告請求被告給付特休假未休工資107,893元，有無理由：

原告主張90年6月1日任職被告公司，至105年時已任職15年，依勞基法第38條規定，105年間應有20日特別休假、106年間有21日特別休假，107年則有22日特別休假，合計63日特別休假，而原告於107年8月7日復職至同年9月14日止，已請特別休假10日又5小時，尚有52日又3小時未休，故被告應給付特休假未休工資107,893元云云。惟此為被告否認，並抗辯如前。按勞基法第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第39條定有明文，足見勞基法第38條所定之特別休假制度，乃係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，而非使勞工藉此增加工資。至勞基法施行細則第24條第3款固規定：「特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資」，惟經核上開規定既係勞基法之子法，故解釋上仍須以勞工因業務需要而於休假日工作，致其特別休假於年度終結或終止契約時仍未休畢之情形，始有適用之餘地，方符合母法即勞基法第38條、第39條之規範意旨。換言之，勞工得請求雇主發給特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數之工資，係勞工因雇主工作需要並獲勞工同意，未請休特別休假而加班，即雇主因有工作需要且經勞工同意，要求勞工於休假日工作，致勞工之特別休假於年度終結或終止契約時仍未休之情形，始可請求雇主發給應休未休之日數之工資。本件原告於104年9月3日起即因系爭前案訴訟而未提出勞務給付，至107年8月7日始回任被告公司，故上開期間原告事實上係處於休息狀態，顯無從再向被告請休特別休假，進而發生被告因有工作需要而使原告放棄特別休假之情形。是原告請求105年度特別休假20日、106年度特別休假21日之未休工資，即屬無據。而原告於107年8月7日復職，至同年9月14日離職，換算107年度特別休假應為2.3日，而原告自陳其於復職後已請特別休假10日又5小時，堪認已無損其特別休假之權益，是原告請求被告給付特別休假

01 未休工資107,893元，為無理由，應予駁回。

02 (五)原告請求被告給付未能領得失業保險給付之損害賠償247,32
03 0元，有無理由：

04 按失業保險給付之請領條件係被保險人於非自願離職辦理退
05 保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力
06 及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求
07 職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練，就業
08 保險法第11條第1項第1款定有明文。又就業保險法所稱之
09 非自願離職，依就業保險法第11條第3項規定，係指被保險
10 人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或
11 因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情
12 事之一離職而言。本件原告係依勞基法第14條第1項第6款之
13 事由離職，業經本院認定如前，然因被告前於104年9月3日
14 違法資遣原告並予以退保，致原告107年8月7日復職至同年9
15 月14日離職止，就業保險年資未滿1年，不符前開就業保險
16 法第11條之規定，而未能請領失業給付，此有勞動部勞工保
17 險局108年7月30日保普就字第10813024470號函在卷可憑（
18 見卷二第41頁），而被告前案係違法資遣原告既經判決確定
19 ，則其將原告退保未替原告辦理投保手續，致原告無從請領
20 失業保險給付而受有損失，原告依就業保險法第38條第1項
21 規定請求被告賠償失業保險給付自屬有據。被告抗辯原告與
22 有過失云云，顯無理由。至原告雖前因被告違法資遣而領有
23 失業給付283,311元，惟上開失業給付業經勞動部勞工保險
24 局要求繳還，此有前開函文附卷可憑（見卷二第41頁），自
25 不影響原告本件因被告未替原告投保就業保險致原告受有申
26 請失業給付損失之請求權。從而，原告月薪為61,800元，月
27 投保薪資應為45,800元，而原告已逾45歲，得向被告請求失
28 業給付為9個月，故原告請求被告給付247,320元（計算式：
29 $45,800 \times 0.6 \times 9 = 247,320$ ），為有理由，應予准許。

30 (六)原告請求開立非自願離職證明書部分：

31 按就業服務法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指

01 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
02 職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條
03 規定各款情事之一離職；另勞動契約終止時，勞工請求發給
04 服務證明書，僱主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條亦定
05 有明文。經查，本件原告既係依勞基法第14條第1項第6款終
06 止兩造勞動契約而離職，自符合就業保險法第11條第3項規
07 定所稱之「非自願離職」，故原告依勞基法第19條及就業保
08 險法第11條第3項等規定，請求被告發給非自願離職之證明
09 亦屬有據。

10 (七)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
11 任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
12 法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定
13 利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者
14 ，週年利率為5%，民法第233條第1項、第203條亦有明
15 文。本件原告起訴請求被告給付107年9月1日至14日之薪
16 資，因兩造勞動契約於107年9月14日終止，被告自應於終
17 止之日給付原告之工資，故原告請求自107年9月15日起至
18 清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，即非無據
19 ；本件原告得請求被告給付之資遣費，依勞工退休金條例第
20 12條第2項之規定，被告應於終止勞動契約後30日內發給，
21 則本件勞動契約終止日為107年9月14日，原告請求自107
22 年10月14日起算之法定遲延利息應屬有據，逾此部分之請求
23 為無理由，應予駁回；原告請求被告給付失業給付之損害賠
24 償，因原告係108年7月30日遭勞動部勞工保險局核定不予
25 給付（見卷二第41頁），故原告請求自108年7月31日起算
26 之法定遲延利息應屬有據，逾此部分請求為無理由。

27 五、綜上所述，原告：(一)依勞動契約請求被告給付薪資28,840元
28 ，及自107年9月15日起至清償日止，按週年利率5%計算
29 之利息；(二)依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項
30 規定，請求被告給付資遣費623,150元，及自107年10月14日
31 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)依就業保險

01 法第38條第3項規定，請求被告給付失業給付損失247,320
02 元，及自108年7月31日起至清償日止，按週年利率5%計算
03 之利息；(四)依勞基法第19條、就業保險法第11條請求被告開
04 立非自願離職證明書等，均為有理由，逾此部分之請求則屬
05 無據，應予駁回。

06 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與判決之結果不
07 生影響，爰不一一贅論，併此敘明。

08 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

09 中 華 民 國 108 年 11 月 29 日
10 勞工法庭 法官 陳威帆

11 以上正本係照原本作成。

12 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
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 108 年 11 月 29 日
15 書記官 黃瑋婷