

臺灣彰化地方法院民事判決

113年度勞訴字第25號

原告 陳筱璇

鍾淑芬

黃淳岑

共同

訴訟代理人 洪蕙茹律師

被告 勝隆鉚釘有限公司

法定代理人 施莉莉

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國113年11月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應分別給付原告如附表二「本院判斷合計」欄所示金額，及均自民國113年9月17日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應分別提繳如附表二「勞工退休金提撥/准許金額」欄所示金額至原告之勞工退休金專戶。
- 三、被告應分別開立非自願離職證明書予原告。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、原告甲○○之訴，訴訟費用由被告負擔百分之99，餘由原告甲○○負擔。
- 六、原告丙○○之訴，訴訟費用由被告負擔百分之97，餘由原告丙○○負擔。
- 七、原告乙○○之訴，訴訟費用由被告負擔百分之96，餘由原告乙○○負擔。
- 八、本判決第一項得假執行。但被告如各以如附表二「本院判斷合計」欄所示金額為原告預供擔保，得免為假執行。

01 九、本判決第二項得假執行。但被告如各以如附表二「勞工退休
02 金提撥/准許金額」欄所示金額為原告預供擔保，得免為假
03 執行。

04 十、原告其餘假執行之聲請駁回。

05 事實及理由

06 壹、兩造陳述（本件所有原告下合稱原告，單指一人則逕稱其姓
07 名）：

08 一、原告主張：

09 (一)伊均任職於被告公司，擔任職務、年資起迄日、年資、離
10 職前6個月平均工資如附表一所示。因被告有未如實投保
11 勞工保險金額、未如實提撥勞工退休金、片面減薪、未按
12 期給付工資、違法調動工作地點致增加伊通勤成本鉅增等
13 行為，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1、第21
14 條第1項、第22條第2項、第27條規定，已符合同法第14條
15 第1項第5款前段及第6款之要件，故伊於民國113年3月25
16 日依勞基法第14條第1項第6款向被告為終止勞動契約之意
17 思表示。

18 (二)被告應給付伊以下項目：

19 1.工資差額：伊每月薪資包含薪資、職務津貼新臺幣（下
20 同）5,000元、全勤獎金1,000元及伙食津貼，惟被告自
21 113年1月起片面減少伊之職務津貼致伊工資短少，被告
22 單方面變更工資，對伊不生效力，爰依兩造勞動契約原
23 定內容即每月職務津貼5,000元，請求被告給付如附表
24 一「113年工資差額」欄所示金額。

25 2.特別休假未休工資：兩造勞動契約終止前丙○○有5日5
26 時、乙○○有18日之特別休假尚未休畢，爰依勞基法第
27 38條請求被告給付如附表一「特別休假未休工資」欄所
28 示金額。

29 3.資遣費及非自願離職證明書：兩造間勞動契約依勞基法
30 第14條第1項規定終止，伊之年資、離職前6個月平均工
31 資如附表一所示，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條

01 例)第12條、就保法第11條第3項規定請求被告給付如
02 附表一「資遣費」欄所示金額及非自願離職證明書。

03 4.失業給付差額：被告高薪低報致伊離職前6個月平均投
04 保工資有所減少，「被告投保金額」及「應投保金額」
05 如附表一所示，造成伊請領之失業給付金額短少，爰依
06 就業保險法（下稱就保法）規定請求被告給付如附表一
07 「失業給付/差額」欄所示金額。

08 5.提撥退休金差額：被告於伊受僱期間應為伊提撥退休
09 金，因被告高薪低報而未足額提撥，「被告提撥金額」
10 及「應提撥金額」如附表一所示，爰依勞退條例第31條
11 第1項請求被告提撥如附表一「退休金/差額」欄所示金
12 額等語。

13 (三)並聲明：1.被告應分別給付原告如附表一「前揭請求合
14 計」欄所示金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
15 止，按週年利率百分之5計算之利息。2.被告應分別提繳
16 如附表一「退休金/差額」欄所示金額至原告勞工退休金
17 專戶。3.被告應開立非自願離職證明書予原告。4.原告願
18 供擔保，請准宣告假執行。

19 二、被告辯稱：

20 (一)就原告請求項目抗辯如下：

21 1.工資差額：職務津貼並非工資，係伊因基本工資過低，
22 顧慮員工生活而給予之額外津貼，故伊並非片面減薪；
23 且因公司營業額近乎砍半，伊於112年9月21日會議即告
24 知員工需要調整職務津貼，原告當時並無異議。

25 2.特別休假未休工資：原告請特別休假伊皆允許，伊不清
26 楚原告已休幾日

27 3.資遣費、非自願離職證明書：伊並未終止兩造間勞動契
28 約，原告主張無理由。

29 4.失業給付差額、退休金差額：伊否認高薪低報等語。

30 (二)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利
31 判決，供擔保請准宣告免為假執行。

01 貳、本院之判斷：

02 一、原告主張職務津貼5,000元為工資之一部，有無理由？

03 (一)勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之
04 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常
05 性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係
06 指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」者，
07 係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是
08 否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之
09 通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依
10 勞動契約、工作規則或團體協約前已經評量之勞動成本，
11 無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在
12 時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而
13 應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第
14 801號判決參照）。準此，被告發給原告之職務津貼是否
15 屬於平均工資，即應以是否具備勞工因供勞務而由雇主獲
16 致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取
17 得而具制度上經常性之「給與經常性」為判斷。次按勞工
18 與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇
19 主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動
20 事件法第37條亦有明文。
21

22 (二)查原告主張職務津貼5,000元為原告提供勞務獲得之報
23 酬，且為經常性給與，為被告所否認，並以前詞置辯。經
24 查被告於調降職務津貼前，每月給付原告職務津貼5,000
25 元，有原告所提出112年9月至12月薪資表在卷可參（本院
26 卷第39至61頁），顯然係按月核發並非因應臨時性之業務
27 需求而偶爾發放，此在制度上已形成經常性，屬「經常性
28 之給與」。復查被告當庭自認職務津貼為其考量基本工資
29 過低而給予員工之津貼（本院卷第134頁），足徵該津貼
30 實係於基本工資之外，原告因工作所獲得之報酬，仍屬於
31 原告因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」。況

01 該職務津貼係原告本於勞動關係自雇主所受領之給付，依
02 前揭規定，自得推定為原告因工作而獲得之報酬，被告復
03 未提出確切證據足以使本院形成相反之認定，堪認職務津
04 貼5,000元應屬於工資之一部分，殆無疑義。

05 二、原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契
06 約，有無理由？

07 (一)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
08 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款
09 定有明文。復按工資由勞雇雙方議定之；但不得低於基本
10 工資。工資應全額直接給付勞工；但法令另有規定或勞雇
11 雙方另有約定者，不在此限。勞基法第21條第1項、第22
12 條第2項亦有明文。職是工資經勞雇雙方議定後，即為勞
13 動契約之一部分，雇主或勞工若欲變更工資，不得由任一
14 方片面決定之，而須由雙方協商議定之，若雇主違反法律
15 規定，單方面變更給付勞工之工資，即同時符合雇主不依
16 勞動契約給付工作報酬、違反勞動契約致有損害勞工權益
17 之情形，依上開規定，勞工即有權不經預告終止勞動契
18 約。

19 (二)查職務津貼5,000元為原告工資之一部，業經本院認定於
20 前；則被告自應於每月按期並全額給付包含職務津貼
21 5,000元在內之工資予原告，然被告自113年1月起未經原
22 告同意逕為不利益原告之變更，減少原告職務津貼數額，
23 已違反勞基法第21條第1項、第22條第2項規定，並經主管
24 機關以113年度5月2日府勞動字0000000000號處分裁罰在
25 案，有違反勞動法令事業單位查詢系統查詢結果附卷可稽
26 (本院卷第139頁)，係屬違反勞工法令，致原告受有工
27 資短少之損害甚明；並因此導致短少提撥退休金，亦損害
28 原告權益。原告於113年3月25日透過簡訊，以前揭事由主
29 張依勞基法第14條第1項第6款規定，自113年3月26日起終
30 止其與被告間勞動契約關係(本院卷第69至73頁)，對此
31 被告亦自認收受該簡訊之通知(本院卷第134頁)，堪認

01 原告業已合法終止勞動契約。至於原告另以違法調動工作
02 地點等為由，並以同條同款所為終止勞動契約之部分，本
03 院自無再予審酌之必要。

04 三、原告請求被告給付工資差額，有無理由？

05 查職務津貼5,000元為原告工資之一部，且被告單方面變
06 更職務津貼數額、未按期給付全額工資有違勞基法規定等
07 情，業經本院認定於前；又數額部分，有原告113年1月至
08 3月薪資表附卷可參（本院卷第39至61頁），堪認原告主
09 張為真正，則原告請求被告給付如附表二「工資差額」欄
10 所示金額，為有理由，應予准許。

11 四、丙○○、乙○○請求被告給付特別休假未休工資，有無理
12 由？

13 (一)按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間
14 者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿
15 者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年
16 未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、
17 5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年
18 加給1日，加至30日為止」；「勞工之特別休假，因年度
19 終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資」；「勞
20 工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉
21 證責任」，勞基法第38條第1項、第4項本文與第6項分別
22 定有明文。復依勞基法施行細則第24條第1項規定：「勞
23 工於符合本法第38條第1項所定之特別休假條件時，取得
24 特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第5
25 條之規定」。另勞基法施行細則第24條之1第2項第1款規
26 定：「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規
27 定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休
28 假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為
29 勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作
30 時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前
31 最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金

01 額。(三)勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至
02 次1年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之
03 基準計發」。又事業單位如為配合出勤管理，依勞基法施
04 行細則第24條第2項規定與勞工協商約定依曆年制、會計
05 年度分段給假，尚無不可，惟於檢視是否符合法令時，
06 「各時點」雇主給予之特別休假日數，仍不得低於以「到
07 職日起算」依法所應給予之日數（勞動部108年6月21日勞
08 動條2字第1080130702號函參照），亦即無論勞雇雙方所
09 約定特別休假之方式係週年制、歷年制抑或會計年度，若
10 勞工於約定給假年度中終止契約，均應改以「到職日起
11 算」依法所應給予之日數，以確保特別休假日數不低於勞
12 基法所定之基準。

13 (二)查丙○○、乙○○之年資起迄日、年資如附表一所示，又
14 勞動契約終止時，應以「到職日起算」依法所應給予之日
15 數，且不因勞工於年度內離職而轉為比例計給，故依勞基
16 法第38條第1項第6款規定，丙○○、乙○○之應休日數分
17 別為20日、19日，扣除已休日數，未休日數分別為6日5
18 時、18日，被告即應就前揭日數足額發給工資；然丙○○
19 僅請求其中5日5時之工資，亦無不許之理。準此，依據前
20 揭規定及說明，丙○○、乙○○得請求特別休假未休工資
21 分別為6,756元、20,610元（以上均詳如附表二），逾此
22 部分請求，即屬無據。

23 五、原告請求被告給付資遣費及非自願離職證明，有無理由？

24 (一)按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用勞退條例後之
25 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第
26 14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定
27 終止時，資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之
28 1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給
29 6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退
30 條例第12條第1項定有明文。經查本件原告既依勞基法第
31 14條第1項第6款合法終止勞動契約，亦屬勞退條例之適用

對象，則原告依勞退條例第12條第1項規定，請求資遣費，自屬有據。核諸原告年資起迄日、年資如附表一所示，依前開規定換算原告資遣費基數如附表二「資遣費/基數」欄所示；復參以原告離職前6個月平均工資於加計工資差額後，分別如附表二「資遣費/離職前6個月平均工資」欄所示（計算與說明詳參附表三「資遣費」欄所示），故原告得請求被告給付資遣費如附表二「資遣費/准許金額」欄所示數額。

(二)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。復按就保法第11條第1項第1款所定失業給付之請領條件、同法第25條第1、2項所定申請失業給付之程序可知，勞工有就保法上所指「非自願離職」（依該法第11條第3項規定，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者而言）情事，必須取得雇主發給之非自願離職證明，始得向公立就業服務機構辦理求職登記及申請失業給付。故於雇主拒絕發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書時，勞工起訴請求雇主發給註記離職原因為「非自願離職」之服務證明書應予准許。查原告係依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，業如前述，符合前開就保法所稱之「非自願離職」定義，故原告依法請求被告開立非自願離職證明書，為有理由。

六、原告請求被告給付失業給付差額，有無理由？

(一)按就業保險之失業給付之請領條件如下：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；就保法所稱非自願離職，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；就保法第11條第1項第1款、第3項定有明文。復按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月；但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給9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6個月平均月投保薪資百分之10加給給付或津貼，最多計至百分之20。亦為就保法第16條第1項、第19條之1第1項所明定。再按投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少者，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，同法第38條第3項亦定有明文。

(二)經查原告依勞基法第14條第1項終止兩造勞動契約，原告就業保險年資合計滿1年以上（本院卷第97至120頁），自得依就保法請領失業給付。原告每月薪資、應投保薪資、被告實際投保薪資分別如附表三所示，被告顯然將投保薪資金額以多報少，應依就保法第38條第3項賠償原告所受損失。至於損害賠償金額部分，原告「離職前6個月平均投保薪資差額」、「給付比例」如附表二所示，最長均得領取6個月，各受有如「6個月差額」欄所示金額之損害，則陳筱僅璇請求給付11,550元、丙○○僅請求給付4,560元，自無不許之理；至於乙○○請求給付部分，其中5,320元為有理由，逾此範圍則屬無據。

七、原告請求被告提撥退休金差額，有無理由？

(一)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。雇主每月負擔之勞退金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6。勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向僱主請求損害賠償。勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第16條本文、第31條第1項分別定有明文。

01 (二)查原告受僱被告期間，被告應依勞退條例規定，按月依月
02 提繳工資分級表規定為原告提繳退休金。參諸兩造勞動契
03 約終止前，112年9月至113年3月間，原告勞工退休金之
04 「應提撥金額」及「被告實際提撥金額」分別如附表三所
05 示，被告顯然有短少提撥之情形，致原告受有如附表二
06 「勞工退休金提撥/差額」欄所示金額之損害，從而原告
07 自得依勞退條例第31條請求被告提撥差額，亦即甲○○請
08 求提撥822元，丙○○、乙○○各請求提撥169元為有理由，
09 逾此範圍則無理由。

10 八、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
11 責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求
12 依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未
13 經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第
14 229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明
15 文。查原告請求工資差額、特別休假未休工資差額、資遣
16 費部分，依勞基法第32條之1第2項、勞基法施行細則第9
17 條、第22條之2第2項第1款、第24條之1第2款、勞退條例
18 第11、12條第2項規定，其給付定有確定期限，亦即應於
19 終止勞動契約時結清給付勞工，或於終止勞動契約後30日
20 內發給；另原告請求給付失業給付差額部分，係無確定期
21 限，原告均請求自起訴狀繕本送達翌日即113年9月17日
22 （本院卷第127頁）起計付法定遲延利息，減縮利息請求
23 期間，自無不許之理。

24 參、綜上所述，原告請求被告應分別給付如附表二「本院判斷合
25 計」欄所示金額，及均自113年9月17日起至清償日止，按週
26 年利率百分之5計算之利息；被告應分別提繳如附表二「勞
27 工退休金提撥/准許金額」欄所示金額至原告之勞工退休金
28 專戶；暨請求被告應分別開立非自願離職證明書予原告，為
29 有理由，應予准許。逾此範圍之請求，核屬無據，應予駁
30 回。

31 肆、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，爰就

01 原告勝訴部分併依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假
02 執行；同時依同條第2項規定，酌定相當之金額宣告雇主即
03 被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行
04 之聲請失所附麗，應併予駁回。

05 伍、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經核與
06 判決結果不生影響，爰不予調查及一一論列，併此敘明。

07 陸、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞動事
08 件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79條，判
09 決如主文。

10 中 華 民 國 113 年 11 月 22 日
11 勞動法庭 法 官 徐沛然

12 以上正本係照原本作成。

13 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
14 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 113 年 11 月 22 日
16 書記官 游峻弦