

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞簡字第97號

原告 王姮卿  
訴訟代理人 吳映凌律師(法扶律師)  
被告 鄭伊婷即懿麟診所

訴訟代理人 郭蕙蘭律師  
複代理人 施芸婷律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國年月日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應提撥新台幣4,158元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶內。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之三，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣4,158元為原告預供擔保，得免為假執行。

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。查原告原起訴聲明第2項為：「被告應提撥新台幣（下同）7,181元至原告王姮卿勞工退休金個人專戶。」等語，嗣於民國112年11月29日言詞變更期日減縮聲明為：「被告應提撥4,158元至原告王姮卿勞工退休金個人專戶。」等語（見本院卷第141頁），原告上開所為，符合法律規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告起訴主張：

（一）原告自112年3月18日起任職於被告，擔任藥師一職，兩造

01 約定月薪為102,000元，惟112年3月到職不滿1個月，故另  
02 行約定該月薪資為53,000元。詎料，原告任職期間發現被  
03 告有未依法替其投保勞保及提撥勞工退休金等違反勞動法  
04 令之情，原告要求被告應依法加保、提撥，惟遭被告藉故  
05 拖延，原告遂於112年4月20日依勞動基準法（下稱勞基  
06 法）第14條第1項第6款之規定向被告終止勞動契約，然被  
07 告當日僅開立離職原因為勞基法第14條第1項第6款之非自  
08 願離職證明書予原告，並未依法給付資遣費。嗣後，原告  
09 向新北市政府申請勞資爭議調解，惟兩次調解期日，被告  
10 均未出席調解，以致調解不成立，原告不得已始提起本  
11 訴。

12 (二) 原告請求項目及金額如下：

13 1. 資遣費4,745元

14 原告月薪102,000元，日薪為3,400元（計算式：102,000  
15 元÷30日=3,400元），4月1日至同月20日，應得薪資68,00  
16 0元（計算式：3,400元x20日=68,000元），加計3月薪資5  
17 3,000元，工作期間所得工資總額為121,000元（計算式：  
18 68,000元+53,000元=121,000元）。工作期間為112年3月1  
19 8日至112年4月20日止，總日數為34日。是原告月平均工  
20 資為106,765元（計算式：121,000元÷34日x30日=106,765  
21 元，元以下四捨五入，下同）。原告年資為1月又2日，依  
22 勞工退休金條例第12條第1項規定，被告應發給資遣費4,7  
23 45元【計算式：106,765元x([(1月+2日÷30日)÷12月]÷2)  
24 =4,745元】。

25 2. 違約金60,000元

26 依兩造工作合約書（下稱系爭合約）第2點，該約定係為  
27 保障兩造在他方欲終止合約時，至少能有3個月預告期緩  
28 衝，有充足時間可另覓人員或找尋下一份工作，雖合約未  
29 將以勞基法第14條各款事項終止合約明文列為被告應給付  
30 原告違約金之事由，惟本件原告終止勞動契約，係被告僅  
31 替原告投保健保，有意規避不予投保勞保及提撥勞工退休

01 金，且經原告發現並請求被告應即時投保，被告仍藉故拖  
02 延所致。被告故意怠於原告請求，忽視原告依法本應享有  
03 之權益，顯已無意繼續維持兩造僱傭關係，原告恐自身權  
04 益受損，迫於無奈即依法向被告終止勞動契約，此結果顯  
05 與系爭合約第2點所定被告未於3個月前預告終止合約之情  
06 無異，此終止事由係因可歸責於被告，依合約精神，被告  
07 即應依約給付原告60,000元違約金。

08 3. 失業給付損害73,280元

09 原告係依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，屬非自  
10 願離職，依法得請領失業給付，惟因被告未依法替原告投  
11 保勞保，以致原告無法請領失業給付。依原告月薪102,00  
12 0元，勞工保險月投保薪資應為45,800元。依就業保險法  
13 第16條第1項規定，原告本應1個月可領取失業給付27,480  
14 元（計算式： $45,800 \text{元} \times 60\% = 27,480 \text{元}$ ）。原告於112年4  
15 月20日終止勞動契約後，迄至112年7月10日方找到下一份  
16 工作，然因被告未依法替原告投保，致使原告受有2個月  
17 又20日失業給付損害共73,280元【計算式： $(2+20 \div 30) \times 27,480 \text{元} = 73,280 \text{元}$ 】，被告自應依就業保險法第38條第3  
18 項規定賠償。

20 4. 提撥勞工退休金4,158元

21 原告月薪102,000元，依勞工退休金月提繳分級表月提繳  
22 工資為105,600元，被告每月應提撥勞工退休金6,336元  
23 （計算式： $105,600 \text{元} \times 6\% = 6,336 \text{元}$ ）。是以，原告112年3  
24 月18日到職，3月份工作14日，依比例計算被告應提撥勞  
25 工退休金2,957元（計算式： $6,336 \text{元} \times 14 \text{日} \div 30 \text{日} = 2,957$   
26 元，元以下四捨五入）；原告112年4月20日離職，4月份  
27 工作20日，依比例計算被告應提撥勞工退休金4,224元  
28 （計算式： $6,336 \text{元} \times 20 \text{日} \div 30 \text{日} = 4,224 \text{元}$ ）。被告應提撥  
29 勞工退休金7,181元至原告勞工退休金個人專戶（計算  
30 式： $2,957 \text{元} + 4,224 \text{元} = 7,181 \text{元}$ ）。嗣原告起訴後112年9  
31 月26日始補提繳勞工退休金，且僅以提繳工資45,800元分

01 別替原告提繳3月退休金1,191元，及4月退休金1,832元，  
02 顯有高薪低報提撥不足額之情。是被告尚應補提4,158元  
03 （計算式：7,181元-1,191-1,832=4,158元）。

04 （三）對被告答辯略以：

05 1. 原告最後工作日為112年4月20日

06 原告雖於112年4月12日有向被告提出請辭，惟遭被告拒  
07 絕，是兩造間勞僱關係尚存，迨至112年4月20日原告依勞  
08 基法第14條第1項第6款向被告終止勞動契約，兩造僱傭關  
09 係才終止。

10 2. 原告否認有脅迫被告簽立非自願離職證明書

11 由被證2-19監視器畫面可證，被告診所大門敞開，被告站  
12 立於診所櫃台內舉止從容，櫃台出入口亦未受阻擋，被告  
13 可自由進出，顯無任何受到脅迫之情。且非自願離職證明  
14 書為被告當天所自行列印，並非被告所辯為原告事先準備  
15 （倘被告仍堅持否認，應提出當日完整監視器錄影畫面供  
16 檢視）。再者，非自願離職證明書所載文字內容均為被告  
17 親筆書寫並用印，且被告還於4月22日主動傳簡訊給原  
18 告，表示如有任何損失，請第一時間告知被告等語。基  
19 上，被告開立非自願離職證明書予原告係出於自由意志所  
20 為，非被告所稱係遭脅迫開立。

21 （四）聲明：

22 1. 被告應給付原告138,025元，及自起訴狀繕本送達翌日起  
23 至清償日止，按年利率百分之五計算之利息。

24 2. 被告應提撥4,158元至原告勞工退休金個人專戶。

25 二、被告則以：

26 （一）原告於112年4月12日提出終止工作合約書之意思表示，其  
27 為形成權性質之意思表示送達被告後，無待被告之同意即  
28 生終止勞動契約之效力。原告提出被證2敘明「因為工作  
29 理念和相處之間發現不太適合，無法繼續合作」，是以原  
30 告僅須依照工作合約書第2條之規定出勤至112年7月13  
31 日。又業已終止之勞動契約，斷無可能於112年4月20日又

01 容原告以勞基法第14條第1項第6款再終止一次。

02 (二) 原告於112年4月20日系爭診所開業第3日，趁被告手忙腳  
03 亂之際，與其他離職員工即訴外人吳祈樂、涂銀甄（下逕  
04 稱其名），待12點診所臨近休息時間，上開三人以突襲方  
05 式，一舉衝向診所櫃檯，當著看診病患的面前，先以人數  
06 優勢阻擋被告自診所大門離開，再由原告帶頭將事先列印  
07 好之空白非自願離職證明書，以右手高舉後拍向櫃檯桌  
08 面，並以右手指示被告按其要求填寫內容，過程中上開三  
09 人高聲叫嚷，製造診所混亂暴戾之氛圍，以此強暴脅迫之  
10 手段，造成被告內心恐懼，雖違反被告自由意願，但為顧  
11 及系爭診所形象及人身安全，被告不得不按原告指令簽立  
12 非自願離職證明書，故原告請求資遣費為無理由。嗣後，  
13 原告更以不實內容向新北市政府聲請勞資爭議調解，被告  
14 並非故意不出席調解期日，蓋系爭診所開幕之初，即遭逢  
15 原告聯合訴外人惡意離職，以至於諸多營運事項亟需善後  
16 重建。

17 (三) 原告係112年4月12日單方提出終止系爭合約之意思表示，  
18 本應依系爭合約第2條，原告應於112年7月13日方能離開  
19 工作崗位，然原告提前至112年4月20日離開，違反系爭合  
20 約之約定，被告當據此向原告請求給付違約金，反觀因自  
21 身原因而提出終止系爭合約意思表示之原告，則無向被告  
22 請求系爭合約違約金之權利。

23 (四) 原告係單方提出終止勞動契約之意思表示，為勞工自請離  
24 職而不屬非自願離職，依實務見解，本質上與請領失業給  
25 付之要件不符，原告無從申請失業給付實與被告毫無關  
26 係，原告自不得向被告請求失業給付損害73,280元。

27 (五) 被告於112年9月26日為原告已繳3,024元之勞工退休金，  
28 故原告自不得再向被告請求7,181元之勞退提撥等語，資  
29 為抗辯。

30 (六) 併答辯聲明：

31 1. 原告之訴駁回。

01 2. 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

02 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基  
03 礎（見本院卷第201、202頁）：

04 （一）原告於112年3月18日任職於被告診所，擔任藥師一職，除  
05 112年3月到職未滿一個月給薪53,000元外，約定月薪為10  
06 2,000元。

07 （二）原告最後工作日為112年4月20日。

08 （三）兩造於112年3月5日簽立系爭合約，第2條記載：「  
09 若合約期間乙方（即原告，下同）欲提前終止合約，欲終  
10 止合約須於三個月以前書面通知甲方（即被告，下同），  
11 若無預告下逕行終止合約，乙方應付甲方陸萬元違約金。  
12 合約期間除有勞動基準法第十二條各項情形外，甲方欲提  
13 前終止合約，亦須於三個月預告，否則甲方應付乙方陸萬  
14 元違約金。...」。

15 （四）原告曾於112年4月12日以書面向被告表示「因為工作理  
16 念和相處之間發現不太合適，無法繼續合作，因此向診所  
17 請辭藥師一職」，並經被告簽收（見本院卷第156頁）。

18 （五）原告向新北市政府申請勞資爭議調解，惟112年5月19日  
19 、6月7日，被告均未到場（見本院卷第43至45頁）。

20 （六）被告於112年9月26日提繳原告勞工退休金3,023元。

21 （七）被告曾於112年4月20日親筆書寫開立離職證明書，開立  
22 事由為勞基法第14條第6款予原告（本院卷第31頁）。

23 四、協商兩造爭執事項（見本院卷第202頁）：

24 （一）被證2書面（見本院卷第156頁）是否為原告於112年4月12  
25 日單方終止兩造勞動契約？

26 （二）原告向被告請求資遣費、失業給付損害、違約金合計138,  
27 025元，有無理由？

28 （三）原告請求被告補提繳4,158元至原告勞工退休金專戶，有  
29 無理由？

30 五、本院得心證之理由：

31 （一）被證2書面（見本院卷第156頁）是否為原告於112年4月12

01 日單方終止兩造勞動契約？

- 02 1. 被告抗辯：原告於112年4月12日提出書面單方終止兩造勞  
03 動契約，並據提出被證2書面乙份為憑（見本院卷第156  
04 頁），原告陳稱：其於112年4月12日有向被告提出請辭，  
05 惟遭被告拒絕，迨至112年4月20日原告依勞基法第14條第  
06 1項第6款向被告終止勞動契約，兩造僱傭關係才終止云  
07 云。然為被告所否認，經查：原告曾於112年4月12日以  
08 書面向被告表示「因為工作理念和相處之間發現不太合  
09 適，無法繼續合作，因此向診所請辭藥師一職」，並經被  
10 告簽收，有原告書寫之被證2書面乙份附卷可稽（見本院  
11 卷第156頁），並為兩造所不爭執。
- 12 2. 按勞工自請離職為勞動契約終止權之一種，而終止權又屬  
13 形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效  
14 力，不必得相對人之同意。而勞工預告終止契約，為單方  
15 之意思表示，無須雇主之承諾，一經提出達到雇主，即生  
16 預告終止之效力（最高法院88年度台上字第68號、93年度  
17 台上字第2528號、98年度台上字第2381號民事判決等意旨  
18 及民法第94條、第95條第1項前段參照）。而觀之上開原  
19 告書寫之被證2書面內容，既已表明自請離職，為勞動契  
20 約終止權之意思表示，無須雇主之承諾，一經提出達到雇  
21 主，即生預告終止之效力，則兩造之勞雇關係自應於112  
22 年4月12日即已終止。準此，原告於112年4月12日自願離  
23 職屬形成權之意思表示，形成權經一方意思表示即可直接  
24 使法律關係發生變更或消滅，並發生預告終止勞動契約之  
25 效力，被告抗辯：原告於112年4月12日為自請離職之意思  
26 表示，即發生預告終止兩造勞動契約之效力等語，應屬可  
27 採。
- 28 3. 原告雖稱其工作至112年4月20日，然查依系爭合約第2條  
29 約定：「若合約期間乙方（即原告，下同）欲提前終止合  
30 約，欲中止合約須於三個月前以書面通知甲方（即被告，  
31 下同），若無預告下逕行終止合約，乙方應給付甲方陸萬

01 元違約金。合約期間除有勞基法第十二條各款情形外，甲  
02 方欲提前終止合約，亦須於三個月前預告，否則甲方應給  
03 付乙方陸萬元違約金。」等語（見本院卷第27頁），則原  
04 告依系爭合約第2條之規定本應出勤至112年7月13日止，  
05 方符系爭合約之規定，是自難以原告嗣工作至112年4月20  
06 日而逕認兩造勞動契約於112年4月12日未因原告自請離職  
07 而生終止兩造勞動契約之效果。況原告先主張其自請離職  
08 惟遭被告拒絕，而因未能舉證經被告拒絕之意思表示，之  
09 後又改稱係依據勞基法第14條第1項第6款之規定為終止勞  
10 動契約之意思表示，顯非適法，自無從據此為有利於原告  
11 之認定。

12 （二）原告向被告請求資遣費、失業給付損害、違約金合計138,  
13 025元，有無理由？

14 1. 資遣費部分：

15 ①按勞工依勞基法第14條第1項之規定或雇主依據勞基法第1  
16 1條，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：  
17 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當  
18 於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月  
19 數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以  
20 一個月計，為勞基法第11條、第17條所明定。又勞工適用  
21 本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞  
22 動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條  
23 或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資  
24 遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之  
25 平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月  
26 平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金  
27 條例第12條第1項亦有明定。

28 ②兩造間勞動契約關係已於112年4月12日因原告自請離職  
29 為意思表示，並於同日經被告簽收生效，原告嗣後再主張  
30 依勞基法第14條之規定終止兩造間勞動契約，自非適法，  
31 亦不得依據上開規定請求給付資遣費。

01 2. 失業給付損害部分：

02 按請求賠償請領失業給付差額，依就業保險法第11條第1  
03 項第1款規定，自應以非自願離職為要件，而勞工如係自  
04 請離職而非非自願離職，足認與請領失業給付之要件不  
05 符，自無請領失業給付差額之損害。而查，原告係於112  
06 年4月12日單方提出終止勞動契約之意思表示，為勞工自  
07 請離職，自不屬非自願離職，則原告主張請求失業給付損  
08 害，依上說明，核與請領失業給付之要件不符，準此原告  
09 無從申請失業給付實與被告無涉。從而，原告主張依就業  
10 保險法第16條第1項規定，請求被告給付原告失業給付損  
11 害73,280元，依上說明，自乏所據，不應准予。

12 3. 違約金部分：

13 ①查依系爭合約第2條約定：「若合約期間乙方欲提前終止  
14 合約，欲中止合約須於三個月前以書面通知甲方，若無預  
15 告下逕行終止合約，乙方應給付甲方陸萬元違約金。合約  
16 期間除有勞基法第十二條各款情形外，甲方欲提前終止合  
17 約，亦須於三個月前預告，否則甲方應給付乙方陸萬元違  
18 約金。」等語（見本院卷第27頁），而本乎契約自由原  
19 則，兩造自應受此違約金條款之約定拘束。

20 ②而查，原告係於112年4月12日單方提出終止系爭合約之意  
21 思表示，其為形成權性質之意思表示，而非對話意思表示  
22 經被告同日簽收，無待被告同意即生終止勞動契約之效  
23 力，業如前述，而依系爭合約第2條之約定，原告本應係  
24 於112年7月13日方能離開工作崗位，然原告提前至112年4  
25 月20日即已離開，自有違系爭合約第2條之約定，被告本  
26 得據此向原告請求給付違約金。況原告係以「因為工作理  
27 念和相處之間發現不太適合，無法繼續合作」之自身原因  
28 而提出終止系爭合約，且觀之系爭合約第2條未將以勞基  
29 法第14條各款終止事由列明為被告應給付違約金之事由，  
30 是原告復主張被告未於3月前預告終止合約，依系爭合約  
31 第2條約定，請求被告給付6萬元違約金云云，依上說明，

01 尚乏所據，不應准許。

02 (三) 原告請求被告補提繳4,158元至原告勞工退休金專戶，有  
03 無理由？

04 ①按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存  
05 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔  
06 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，  
07 勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例  
08 第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足  
09 額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請  
10 求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅  
11 於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，  
12 不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提  
13 繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收  
14 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規  
15 定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得  
16 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  
17 戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決  
18 意旨參照）。

19 ②經查，原告主張其於112年3月18日起任職於被告，被告於  
20 原告任職期間所提撥之勞工退休金，與雇主實際應提撥之  
21 勞工退休金金額有出入，有原告勞工退休金個人專戶明細  
22 資料影本乙份可參（見本院卷第35至37頁），是被告確實  
23 未足額替原告提繳百分之6之勞工退休金，而依原告各月  
24 之工資，對照勞工退休金提繳工資分級表，以每月工資百  
25 分之6計算，原告月薪為102,000元，依勞工退休金月提繳  
26 分級表月提繳工資為105,600元，被告每月應提撥勞工退  
27 休金6,336元（計算式：105,600元x6%=6,336元）。是以  
28 原告112年3月18日到職，3月份工作14日，依此計算被告  
29 應提撥勞工退休金2,957元（計算式：6,336元x14日÷30日  
30 =2,957元，元以下四捨五入），而原告最後工作日為112  
31 年4月20日，此為兩造所不爭，則原告4月份工作20日，依

01 此計算被告應提撥勞工退休金4,224元（計算式：6,336元  
02 x20日÷30日=4,224元）。綜上，被告應提撥勞工退休金7,  
03 181元至原告勞工退休金個人專戶（計算式：2,957元+4,2  
04 24元=7,181元）。然被告嗣於112年9月26日補提繳至原告  
05 勞工退休金專戶1,191元、1,832元，此為原告所不爭，是  
06 被告尚應補提4,158元（計算式：7,181元-1,191-1,832=  
07 4,158元）。準此，原告請求被告應提撥4,158元至原告之  
08 勞工保險局勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准  
09 許。

10 六、從而，原告依兩造間之勞動契約，及勞工退休金條例等相關  
11 規定，請求被告補提撥4,158元至原告之勞工退休金專戶，  
12 為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據，不應准  
13 許。

14 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告  
15 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求  
16 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項  
17 所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決部分，依據前開  
18 規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

19 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
20 審酌，核與本件判決結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘  
21 明。

22 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

23 中 華 民 國 113 年 3 月 12 日  
24 勞 動 法 庭 法 官 吳 幸 娥

25 以上正本係照原本作成

26 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  
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 113 年 3 月 12 日  
29 書 記 官 曹 宇 桐