

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第73號

原告 張祁諺

訴訟代理人 陳文祥律師(法扶律師)

被告 歐特儀股份有限公司

法定代理人 黃棋良

訴訟代理人 陳向晞

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年8月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新台幣貳仟捌佰貳拾陸元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔千分之十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以以新臺幣貳仟捌佰貳拾陸元供擔保後，得假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）105年5月19日起受雇於被告，擔任停車場管理人員，月薪為新臺幣（下同）3萬8117元，在職期間被告有高薪低報、長期不合理之要求及霸凌行為，是原告於112年10月30日調解期日，依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，調解當日及請求被告給付資遣費、開立非自願離職證明，調解期日結束後，因被告公司人員強勢要求，原告被迫簽署離職申請書。惟被告均未依法給付資遣費、勞退差額及開立非自願離職證明予原告，致調解不成立，原告自得請求被告給付資遣費14萬1986元、短少特別休假差額4萬2930元、補提繳勞工退休金2,826元及開立非自願離職證明，爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應開立非自願離職證明書予原

01 告。被告應給付原告18萬4916元及均自起訴狀繕本送達翌日
02 起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳28
03 26元，存入原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

04 二、被告則以：原告於112年10月13日以LINE語音通話，基於終
05 止契約之意思表示通知其主管甲○○離職決定，然甲○○該
06 日休假，嗣於上班日甲○○請原告提交離職書面申請。詎原
07 告拒絕填具離職申請書，經人資部數次通知原告提供，原告
08 仍置之罔聞，遲至113年10月30日首次勞動調解時，經調解
09 人員闡明，原告始為提交離職申請書面資料予公司代表。次
10 就高薪低報部分，實際所指為依原證5所載105年至107年期
11 間，該期間勞保申報均登載於原證1提供之薪資紀錄中，當
12 時被告公司以本薪申報勞保，因此申報資料實有所本。另原
13 告提及遭受長期不合理要求及霸凌行為，均未具體說明亦無
14 相關積極事證僅空詞指摘，被告礙難認同。綜上，原告基於
15 終止契約之意思表示，自通知時業已發生送達效力乃基於自
16 己之意願提出離職，自不符非自願離職之理由，故原告主張
17 資遣費等，均無理由等語置辯，並聲明：原告之訴駁回，如
18 受不利判決，請准供擔保免為假執行。

19 三、兩造不爭執事項(見本院卷第135-136頁、113年6月4日筆
20 錄)：

21 (一)原告於105年5月19日起受雇於被告，擔任停車場管理人員，
22 最後工作日112年11月10日，被告同日將原告退保，有原告
23 提出原證5勞工保險被保險人投保資料表可按(見本院卷第1
24 7-23、34頁)。

25 (二)原告於112年5月至11月之薪資如原證1，105年5月起至107年
26 10月之薪資如本院卷第43頁所示。

27 (三)原告於112年11月27日進行勞資爭議調解時，依據勞基法第1
28 4條之規定請求被告給付資遣費、加班費、提繳勞工退休金
29 差額、並開立非自願離職證明書，有原告提出新北市政府勞
30 資爭議調解紀錄可按(見本院卷第29頁)。

31 (四)原證4離職證明書為真正(見本院卷第31頁)。

(五)被告為原告投保勞工保險級距及提繳勞工退休級距如附表所示。

編號	時間	投保級距
1	105.5.19-105.8.31	27600
2	105.9.1-106.5.31	28800
3	106.6.1-107.2.28	33300
4	107.3.1-108.2.28	34800
5	108.3.1-111.2.28	36300
6	111.3.1-112.11.10	38200

四、本件爭點應為：(一)本件終止勞動契約之法律上依據為何？
(二)如原告主張有理由，原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費14萬1986元、開立非自願離職證明書，是否有理由？
(三)原告依據勞動法令，請求被告提繳勞工退休金差額2826元、特休未休差額4萬293元，是否有理由？茲分述如下：

(一)本件終止勞動契約之法律上依據為何？

原告主張被告於原告在職期間，長期高薪低報，不合理要求、霸凌行為，依據勞基法第14條第1項第6款之規定，終止勞動契約等語，被告則以原告於112年10月13日以line語音通話向證人甲○○表示自請離職之意思表示，且被告並未高薪低報，原告並未舉證霸凌行為云云，然查：

1. 原告於112年5月至11月之薪資均為3萬8117元，有原證1之薪資單為證（見本院卷第17-24頁），被告係以3萬8200元投保，自105年5月起至107年10月之薪資如本院卷第43頁所示，薪資均為3萬1000元至3萬4000元，但被告以2萬7600元、2萬8800元投保期間，依據本院卷第43頁所示，被告於105年5月19日起至106年6月9日有高薪低報之情形，應可認定。
2. 勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形

01 之日起，三十日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，
02 勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。勞基法第14
03 條第2項定有明文。參以原告每月受領薪資單，均記載勞健
04 保費自負額之扣款金額，原告早在105年5月起至106年間即
05 已知悉被告為原告投保之級距，而原告於112年10月13日、1
06 12年11月27日聲請勞資爭調解時，並未主張有高薪低報等事
07 實，遲至113年1月12日提起本訴，始主張高薪低報一節，顯
08 已逾30日除斥期間。

09 3. 原告主張被告有不合法要求及霸凌行為，並提出原證6之光
10 碟對話為證云云，然為被告否認，經查，依據原證6之光碟
11 對話僅有晚班組長陳俊佑告知原告「想說把你砍掉」等語，
12 實難以認定有霸凌之事實，並經證人林佩云於本院審理時證
13 述，並未聽聞霸凌一事等語（見本院卷第143頁），又原告主
14 張證人甲○○告知原告不同意寫離職單，就不給特休未休等
15 情，為證人甲○○所否認，從而，原告就其有利於己之事
16 實，並未舉證以實其說，難為有利於原告之認定。

17 4. 綜上述，原告依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動
18 契約，並無理由。

19 (二)如原告主張有理由，原告依據勞動法令，請求被告給付資遣
20 費14萬1986元、開立非自願離職證明書，是否有理由？

21 1. 資遣費部分：勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契
22 約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事
23 業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資
24 遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以
25 比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、
26 第17條所明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本
27 條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但
28 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24
29 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發
30 給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最
31 高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規

01 定，勞工退休金條例第12 條第1項亦有明定。原告依據勞基
02 法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，並非適法，已如
03 前述，原告依據前開規定請求被告給付資遣費，自屬無據。

04 2. 非自願離職證明書部分：

05 勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服
06 務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法
07 第11 條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因
08 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
09 動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規
10 定各款情事之一離職。」經查，本件原告係以勞基法第14條
11 規定之情事而離職或依據勞基法第11條之規定而離職，屬於
12 前揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工本得於
13 離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服務證明
14 書，則原告依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契
15 約，並無理由，原告請求被告核發非自願離職證明書，均非
16 有據。

17 (三)原告依據勞動法令，請求被告提繳勞工退休金差額2826元、
18 特休未休差額4萬293元，是否有理由？

19 1. 特別休假部分：

20 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每
21 年應依左列規定給予特別休假，3年以上5年未滿者給予10
22 日特別休假，特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之，特別
23 休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，
24 僱主應發給工資」，105年12月21日修法前勞基法第38條、
25 勞基法施行細則第24條第2、3款分別定有明文。另105年12
26 月21日修正勞基法第38條規定為「勞工在同一雇主或事業單
27 位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：
28 一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿
29 者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上
30 五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年
31 十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為

01 止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業
02 經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。
03 雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工
04 依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度終結
05 或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未
06 休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一
07 年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。雇主
08 應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數
09 額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內
10 容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其
11 權利不存在，應負舉證責任。」，上開規定自106年1月1日
12 施行，準此，修法前後對於特別休假之日數，已有變更，雇
13 主於修法後應與勞工排定特別休假，並將勞工之特別休假記
14 載於勞工工資清冊，合先陳明。

- 15 (2)依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定
16 辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休
17 假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，
18 為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
19 時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最
20 近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞
21 基法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。原
22 告於105年5月19日起至112年10月30日止，應有90日特別休
23 假，原告工作時間11小時，被告卻以3萬8117元計算，僅給
24 付8小時特別休假工資，尚應給付3小時之特休未休工資差額
25 4萬2930元云云，依據原證1之薪資單所示，原告薪資項目分
26 為本薪2萬2131元、職務加給500元、伙食津貼2400元、全勤
27 獎金1000元、延長工時6884元、加班津貼4302元、電話補助
28 300元、社保補助600元，其中延長工時、加班津貼部分，已
29 有延長工時之計算，則被告以3萬8117元計算薪資，已包含3
30 小時之加班費在內，從而，原告再請求3小時加班費差額，
31 顯無理由，應予駁回。

01 2. 提繳勞工退休金差額部分：

02 原告主張被告高薪低報，短少提勞工退休金差額2826元並提
03 出附件2之計算表為證（見本院卷第43頁），然為被告所否
04 認，並以原告在職期間並未異議云云，經查，

05 (1) 雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
06 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
07 退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條
08 第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規
09 定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
10 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專
11 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
12 條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依
13 該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損
14 勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，
15 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
16 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
17 之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，最高法院101年
18 度台上字第1602號著有裁判可資參照。

19 (2) 原告自105年7月7日起至106年6月9日之薪資及提繳差額如本
20 院卷第43頁所示，原告請求如本院卷第43頁之提繳差額2826
21 元，應屬有據。

22 五、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告應提繳2826元至原告
23 於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，為有理由，逾此部
24 分，應予駁回。

25 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
26 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
27 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
28 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
29 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

30 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
31 與判決結果無涉，爰不一一論述。

01 八、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。
02 中 華 民 國 113 年 9 月 3 日
03 勞動法庭 法 官 徐玉玲

04 以上正本係照原本作成

05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 113 年 9 月 3 日
08 書記官 王思穎