

臺灣新竹地方法院民事判決

113年度勞訴字第39號

原告 張靜婷

訴訟代理人 彭以樂律師(法扶律師)

被告 鑫竹企業社即張益華

張益華

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國113年10月24日辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告先位之訴駁回。
 - 二、被告甲○○應給付原告新臺幣貳拾貳萬陸仟柒佰陸拾貳元，及自民國一一三年九月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
 - 三、被告甲○○應提撥新臺幣伍萬參仟伍佰陸拾元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
 - 四、被告甲○○應開立載有原告姓名、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期為民國一〇五年十一月二日、離職日期為民國一一二年十一月三日，併註記離職原因為「勞動基準法第十四條第一項第六款」事由之非自願離職證明書予原告。
 - 五、原告其餘備位之訴駁回。
 - 六、訴訟費用由被告甲○○負擔千分之九百九十七，其餘由原告負擔。
 - 七、本判決第二項得假執行。但被告甲○○如以新臺幣貳拾貳萬陸仟柒佰陸拾貳元為原告預供擔保後，得免為假執行。
 - 八、本判決第三項得假執行。但被告甲○○如以新臺幣伍萬參仟伍佰陸拾元為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 事實及理由

01 壹、程序方面：

02 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求基
03 礎事實同一者，擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
04 限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。又按訴之
05 預備合併，有客觀預備合併與主觀預備合併之分；主觀的預
06 備訴之合併，縱其先、備位之訴之訴訟標的容或不同，然二
07 者在訴訟上所據之基礎事實如屬同一，攻擊防禦方法即相互
08 為用，而不致遲滯訴訟程序之進行，苟於備位訴訟之當事人
09 未拒卻而應訴之情形下，既符民事訴訟法所採辯論主義之立
10 法精神，並可避免裁判兩歧，兼收訴訟經濟之效，固非法所
11 禁止(最高法院98年度台上字第1486號判決參照)。

12 二、本件原告起訴原聲明：被告鑫竹企業社即甲○○應給付原告
13 新臺幣(下同)20萬8042元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起
14 至清償日止，按年息百分之5計算之利息。嗣具狀變更訴之
15 聲明，並追加被告甲○○，更正原聲明為先位聲明：(一)被告
16 鑫竹企業社即甲○○應給付原告22萬6762元，及其中20萬80
17 42元自起訴狀繕本送達被告翌日起至被告清償日止、及其中
18 1萬8720元自民事訴之變更追加狀繕本送達被告翌日起至清
19 償日止，均按年息百分之5計算之利息。(二)被告鑫竹企業社
20 即甲○○應將5萬4458元提繳至行政院勞動部勞工保險局設
21 立之原告勞工退休金個人帳戶。(三)被告鑫竹企業社即甲○○
22 應開立載有原告姓名、出生年月日、身分證字號、職務內
23 容、到職日期為民國105年11月2日、離職日為112年11月3
24 日，併註記離職原因為「勞動基準法第14條第1項第6款」事
25 由之非自願離職證明書予原告。並追加被告甲○○為被告，
26 而為備位聲明：(一)被告甲○○應給付原告22萬6762元，及自
27 民事訴之變更追加狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百
28 分之5計算之利息。(二)被告甲○○應將5萬4458元提繳至行政
29 院勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人帳戶。(三)被
30 告甲○○應開立載有原告姓名、出生年月日、身分證字號、
31 職務內容、到職日期為105年11月2日、離職日為112年11月3

01 日，併註記離職原因為「勞動基準法第14條第1項第6款」事
02 由之非自願離職證明書予原告(見本院卷第127-128頁)。核
03 諸本件變更、追加及先位與備位之訴二者在訴訟上所據之基
04 礎事實同一，攻擊防禦方法可相互為用，且不致遲滯訴訟程
05 序之進行，依上開說明，應予准許。

06 三、因訴之變更、追加或提起反訴，致其訴之全部或一部，不屬
07 第427條第1項及第2項之範圍者，除當事人合意繼續適用簡
08 易程序外，法院應以裁定改用通常訴訟程序，並由原法官繼
09 續審理，民事訴訟法第435條第1項定有明文。因原告上開追
10 加請求命被告發給原告非自願離職證明書部分，已非屬民事
11 訴訟法第427條第1項、第2項所規定之請求而涉訟，兩造復
12 未合意繼續適用簡易程序，爰依上開規定，由本院裁定改依
13 通常訴訟程序，並由原法官繼續審理。

14 貳、實體方面：

15 一、原告起訴主張：

16 (一)原告自105年11月2日受雇於被告，並擔任被告之個人秘書，
17 須遵從被告之指示完成交辦事項，兩造並約定原告每月薪資
18 為6萬元，然自106年5月起則減薪為每月4萬元、又自107年3
19 月起再減薪為每月3萬元。

20 (二)原告受被告甲○○雇用擔任其電信事業之個人秘書後，因日
21 久生情遂進而交往、同住，並育有一女；然而，於112年8月
22 22日晚間被告甲○○因情緒管控不佳而對原告施以家庭暴力
23 行為，原告逃離被告甲○○處所後，被告甲○○卻於112年8
24 月26日以Line訊息告知原告：「既然我什麼都不是了，妳們
25 勞健保我也請人退了，請記得投保。往後要搬東西再留言，
26 其餘都不必。」等語，逕自終止兩造之僱傭關係，並拒絕原
27 告繼續提供勞務。原告嗣後始知悉被告甲○○此舉為違法終
28 止兩造勞動契約關係，遂於112年10月17日向新竹縣政府申
29 請勞資爭議調解，請求被告依法給付原告資遣費及112年8月
30 之薪資，惟被告卻否認兩造存在僱傭關係。

31 (三)查原告遭違法終止勞動契約時，原告之勞工保險係由「鑫竹

01 企業社」為原告投保，故原告即以「鑫竹企業社即甲○○」
02 作為本件訴訟之被告，認「鑫竹企業社即甲○○」具本件被
03 告當事人適格。然而，本件於113年4月10日行勞動調解時，
04 發現原告恐係與「甲○○」個人間存在勞動契約關係，故
05 原告另追加「甲○○」個人作為本件備位被告。

06 (四)原告訴請被告給付之項目及金額，茲分述如下：

07 1.資遣費10萬5042元：

08 查被告於112年8月26日無正當理由違法終止兩造勞動契約
09 關係，且於原告任職期間被告未為原告足額投保勞工保險
10 等情，應屬違反勞工法令且侵害原告之權益甚鉅，故原告
11 自得以勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款終止兩
12 造之勞動契約。故而，兩造間之勞動契約應以112年11月3
13 日即兩造第一次勞資爭議調解之日作為兩造勞動契約終止
14 時點。原告自105年11月2日起受雇於被告，至112年11月3
15 日兩造勞動契約終止日止，計算原告之年資應為7年1日，
16 新制資遣基數為 $3+361/720$ 。而原告之薪資自107年3月起
17 為每月3萬元，故原告之平均工資即以3萬元計算。原告依
18 勞工退休金條例第12條第1項規定，得請求被告給付之資
19 遣費為10萬5042元【計算式： $3\text{萬元} \times (3+361/720)$ ，元以
20 下四捨五入】。

21 2.112年8月份薪資3萬元：

22 兩造勞動契約終止時，被告並未給付原告112年8月之薪
23 資，原告爰依勞動基準法第22條第2項之規定，請求被告
24 給付原告112年8月份之薪資即3萬元。

25 3.特休未修工資7萬3000元：

26 原告自105年11月2日起受雇於被告至兩造勞動契約終止，
27 從未休過特別休假，又原告之年資為7年1日，故原告依勞
28 動基準法第38條第1項之規定，於兩造勞動契約終止日前5
29 年內，原告尚應有73日之特別休假(計算式： $14\text{日}+14\text{日}$
30 $+15\text{日}+15\text{日}+15\text{日}=73\text{日}$)，然兩造勞動契約終止時被
31 告並未結清原告未休特別休假之工資，故原告自得依勞基

法第38條第4項請求未休特別休假73日折算之工資7萬3000元(計算式：3萬元÷30日×73日)。

4.失業給付短少之損害1萬8720元：

查兩造約定每月薪資為3萬元，然被告為原告投保之月投保薪資卻僅為2萬6400元，惟原告之投保薪資級距應為3萬300元。而原告因遭被告違法終止勞動契約後，依就業保險法第11條第1項第1款、第16條第1項、第19條之1第1項申請失業給付，因被告將原告之投保級距高薪低報之故，致原告因此受有失業給付短少給付之損害，故被告依就業保險法第38條第3項應對原告負損害賠償1萬8720元【計算式：(3萬300元×80%×6月)－(2萬6400元×80%×6月)】。

5.勞退補提撥5萬4458元：

原告至勞工保險局查詢投保資料明細及已繳納勞工個人專戶明細資料後，發現被告雖有依法為原告投保勞工保險，但卻有高薪低報之情事，未核實依勞工退休金條例之規定為原告提撥6%退休金至原告勞工退休金專戶內，爰依勞退條例第31條第1項規定，請求被告依法補提繳如附表「差額」欄所示，共計5萬4458元之勞工退休金至原告設在行政院勞動部勞工保險局設立之個人專戶。

6.開立非自願離職證明書：

原告業依勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止與被告所訂勞動契約且已離職，原告自得依勞動基準法第19條規定，請求被告發給非自願離職證明書。

(五)並聲明：

1.先位聲明：

(1)被告鑫竹企業社即甲○○應給付原告22萬6762元，其中20萬8042元自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止、及其中1萬8720元自民事訴之變更追加狀繕本送達被告翌日起至清償日止，均按年息百分之5計算之利息。

(2)被告鑫竹企業社即甲○○應將5萬4458元提繳至行政院

01 勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人帳戶。

02 (3)被告鑫竹企業社即甲○○應開立載有原告姓名、出生年
03 月日、身分證字號、職務內容、到職日期為105年11月2
04 日、離職日為112年11月3日，併註記離職原因為「勞動
05 基準法第14條第1項第6款」事由之非自願離職證明書予
06 原告。

07 2.備位聲明：

08 (1)被告甲○○應給付原告22萬6762元，及自民事訴之變更
09 追加狀繕本送達被告翌日起至清償日止，均按年息百分
10 之5計算之利息。

11 (2)被告甲○○應將5萬4458元提繳至行政院勞動部勞工保
12 險局設立之原告勞工退休金個人帳戶。

13 (3)被告甲○○應開立載有原告姓名、出生年月日、身分證
14 字號、職務內容、到職日期為105年11月2日、離職日為
15 112年11月3日，併註記離職原因為「勞動基準法第14條
16 第1項第6款」事由之非自願離職證明書予原告。

17 二、被告則以：兩造間無僱傭關係，當時離職都有緣由，112年8
18 月24日原告夥同員警直接把小孩帶走；原告與我個人和起訴
19 狀所提及的公司、商號都無僱傭關係，只是掛名投保。在我
20 公司要任職一定會簽相關協議與合約。對於原告所主張薪資
21 數額，這純粹是生活費，因為方便都是用公司戶頭直接轉
22 帳。當時之所以幫原告投保，是因為原告跟其前夫有訴訟，
23 幫助原告在法律上有利益，對小孩和父母比較有利；既然兩
24 造無僱傭關係，何來特別休假未休之情事？原告既然主張有
25 僱傭關係且長期在職，那請提出原告工作內容、任職期間、
26 每天工作內容、每月完成之項目、每天出勤時間為何等語。
27 並聲明：原告之訴駁回。

28 三、本院之判斷：

29 原告主張其與被告鑫竹企業社即甲○○或被告甲○○間有僱
30 傭關係，且被告應給付上開款項、補提撥勞工退休金及開立
31 非自願離職證明書等節，業提出原告之中國信託商業銀行帳

01 戶明細、薪資單、原告勞保職保投保資料表、對話紀錄、打
02 卡紀錄等件為證，然為被告所否認，並以前詞置辯。是本件
03 本院應審究者為：(一)原告與被告鑫竹企業社即甲○○或被告
04 甲○○間，有無僱傭關係存在？(二)原告請求被告給付上開款
05 項、補提撥勞工退休金及開立非自願離職證明書，有無理
06 由？茲分述如下：

07 (一)原告與被告鑫竹企業社即甲○○或被告甲○○間，有無僱傭
08 關係存在部分：

09 1.按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用
10 之辭句；民法第98條定有明文。又按法律行為制度，旨在
11 實踐私法自治之理念，當事人約定不違反禁止規定者，基
12 於私法自治原則，應依當事人約定發生所期望之私法上效
13 力。又為解釋契約而於文義上及論理上詳為推求當事人之
14 真意時，應斟酌訂立契約當時及過去之事實、其經濟目的
15 及交易上之習慣，本於經驗法則，基於誠實信用原則而為
16 判斷，亦有最高法院65年度台上字第2135號裁判意旨可
17 稽。換言之，契約既為屬有相對人之意思表示之一，則其
18 解釋方法，為平衡「當事人的利益及合理分配危險，應以
19 客觀上表示價值作為認定意思表示內容的準據(即規範的
20 解釋，闡釋性解釋)。在此種解釋，一方面要求表意人於
21 表示其意思時，應顧及相對人了解可能性；他方面相對人
22 亦須盡必要注意去正確了解表意人之所欲，故在解釋上應
23 特別斟酌相對人明知或可得而知的事實，並就磋商過程、
24 交易目的及利益狀態，依交易慣例及誠實信用原則加以判
25 斷。

26 2.查原告提出其與被告甲○○個人Facebook messenger之對
27 話紀錄，被告甲○○於105年5月18日向原告表示「…目前
28 缺助手，妳看短期要先幫我嗎，在家作業即可，上班時間
29 責任制，自我管理工作內容，簡單來說就是我的私人助
30 理，我忙時，要幫忙我處理雜事，月薪三萬，…」、「面
31 試妳覺得ok，隨時開始上班」等語。被告甲○○於105年5

月20日又表示「那助理工作考慮怎樣？」、「今天就算上班了，下星期給我時間，約個可以談事情的地方見面」、「今天20號，下星期見面先支付到月底薪資」等語，原告則回稱「先試用吧，總要個暖身」等語，被告甲○○又表示「以後每月1號發薪」等語，原告回稱「月薪正式後再算吧」等語。此後亦不乏被告甲○○交代原告處理工作內容，原告則回覆處理結果之對話紀錄(見本院卷第159-173頁)，顯見被告甲○○個人向原告表示欲請原告擔任其私人助理，對話紀錄中雖未見原告明確為同意之表示，但依原告後續對於被告工作之要求均有回覆，原告另外提出之LINE群組對話紀錄及帳戶交易明細(見本院卷第29-72、209-214頁)，亦可見原告就被告甲○○之相關工作事項與其他訴外人參與討論，並固定按月收受相應款項，依上開說明，應可見原告與被告甲○○間就「原告受僱擔任被告甲○○之個人助理」乙節已意思表示合致，雙方成立雇傭契約。故雖依原告提出之勞保投保資料(見本院卷第75頁)，顯示原告之投保單位為訴外人鑫盛通訊企業社、扉迪思電商有限公司、被告鑫竹企業社等，仍不影響原告與被告甲○○間存在雇傭契約之認定。被告甲○○辯稱原告只是掛名投保，且雙方有家事糾紛等語，並無礙於上開雇傭關係之認定，此部分辯詞，並無足取。

3. 本件原告既係與被告甲○○成立雇傭契約，則原告先位聲明主張其與被告鑫竹企業社即甲○○間成立雇傭關係，並請求被告鑫竹企業社即甲○○應給付資遣費、薪資、特休未休工資、失業給付短少之損害、提撥勞工退休金，及開立非自願離職證明書等節，即非有據，無從准許。原告先位聲明之請求，應予駁回。

(二) 原告請求被告甲○○給付上開款項、補提撥勞工退休金及開立非自願離職證明書，有無理由部分：

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，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定

有明文。原告與被告甲○○間有僱傭關係，已如前述，而原告主張自105年11月2日起受雇於被告甲○○擔任私人助理乙職，原告勞保於105年11月2日轉入被告甲○○獨資經營商號鑫盛通信企業社，於112年8月24日自被告獨資經營商號鑫竹企業社退保之事實，此有原告勞保投保資料在卷可稽(見本院卷第75-76頁)。另原告主張被告甲○○於112年8月26日無正當理由終止兩造勞動契約關係，原告於112年11月3日到新竹縣政府勞資爭議調解，業據提出兩造LINE訊息截圖、新竹縣政府勞資爭議調解紀錄等件為證(見本院卷第117-120頁)，而被告甲○○就終止兩造勞動契約有無正當理由乙節，並未提出任何證明，堪認原告主張被告甲○○於112年8月26日無故終止兩造間勞動契約乙節屬實，故被告甲○○此部分所為，顯已違反勞動契約，而致原告受有損害，而審酌勞工依勞資爭議處理法請求主管機關調解因勞動契約終止衍生之權利事項爭議，該舉動已足使雇主推知或可得而知其行使勞動契約終止權之意思，應可視為勞工於申請調解時，已向雇主即被告甲○○主張依勞基法第14條行使契約終止權。故原告以被告甲○○無正當理由將原告開除，違反勞動契約損害原告權益為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，以112年11月3日為終止兩造間勞動契約之時點，自屬有據。茲就原告本件請求分述如下：

1. 資遣費部分：

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14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2分之1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；依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第1項、第2項分別定有明文。查原告主張於105年11月2日受僱於被告甲○○，而兩造間之勞動契約已於112年11月3日終止乙節，業如前述，則原告任職之年資應為7

01 年1日。又依卷附原告帳戶明細，可見原告每月固定收受
02 被告所匯約3萬元之款項，再參諸前揭對話紀錄中顯示被
03 告甲○○明確表示月薪為3萬元等語，則原告主張於勞動
04 契約終止前6個月每月薪資為3萬元乙節，亦屬有據。依前
05 開規定，被告應按原告1/2個月之平均工資以比例計給原
06 告資遣費，【新制資遣基數計算公式：{年+(月+日÷當
07 月份天數)÷12}÷2】，則原告得向被告甲○○請求之資遣
08 費為10萬5500元【計算式如下：3萬元×(7+1/30÷12)÷2
09 =10萬5500元】，原告請求10萬5042元，應屬有據。

10 2.積欠工資部分：

11 按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每
12 月至少定期發給2次；按件計酬者亦同。依本法終止勞動
13 契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第23條第1
14 項、勞基法施行細則第9條分別定有明文。依卷附存摺明
15 細，原告每月薪資為3萬元，原告主張被告積欠112年8月
16 薪資，被告又未提出已給付薪資證明，原告請求被告給付
17 前開積欠薪資3萬元，自屬有據。

18 3.特別休假未休工資部分：

19 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
20 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，
21 3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
22 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年
23 以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加
24 給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或
25 契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條
26 第1項、第4項前段定有明文。又按本法第38條第4項所定
27 雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基
28 準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計
29 發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結
30 或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月
31 者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所

01 得之工資除以30所得之金額，亦為勞基法施行細則第24條
02 之1第2項第1款第1目、第2目所明定。本件原告主張其自
03 兩造勞動契約終止日前5年內之特別休假有73日(14日+14
04 日+15日+15日+15日=73日)，因終止契約未休，請求
05 每日1000元(3萬元÷30日)，73日共計7萬3000元之工資，
06 被告對此並未提出任何出勤紀錄，原告此部分請求，應屬
07 有據。

08 4.失業給付短少之損害部分：

09 (1)按本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給
10 付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保
11 險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意
12 願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之
13 日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練；失業給付
14 按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月
15 投保薪資百分之六十按月發給，最長發給6個月。但申
16 請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管
17 機關核發之身心障礙證明者，最長發給9個月；被保險
18 人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活
19 津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職
20 辦理本保險退保之當月起，前6個月平均月投保薪資百
21 分之十加給給付或津貼，最多計至百分之二十；投保單
22 位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按
23 自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應
24 負擔之保險費金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損
25 失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之，就
26 業保險法第11條第1項第1款、第16條第1項、第19條之1
27 第1項、第38條第1項定有明文。次按所謂月投保薪資，
28 係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資
29 分級表之規定，向保險人申報之薪資。勞工保險條例第
30 14條第1項亦定有明文。

31 (2)經查，原告與被告甲○○間之僱傭關係確於112年11月3

日以勞動基準法第14條第1項第6款為由終止，原告自屬非自願離職，兩造勞動契約終止前6個月，原告每月薪資均為3萬，亦如前述，依112年勞工保險投保薪資分級表規定，原告投保薪資等級為第4級，每月投保薪資額應為3萬300元，則原告平均月投保薪資應以3萬300元計算。而被告於兩造勞動契約終止前6個月為原告投保之月投保薪資僅為2萬6400元，此有原告勞保投保資料表可據(見本院卷第75頁)，致原告領取失業給付有短少之損害。又原告尚有扶養未成年子女，此有原告戶籍資料在卷可稽，則原告依前開規定得向被告請求失業給付短少之損害為1萬8720元【計算式： $(3萬300元 \times 80\% \times 6個月) - (2萬6400元 \times 80\% \times 6個月)$ 】，即屬有據，應予准許。

5. 綜上，原告得向被告請求之金額為22萬6762元(資遣費10萬5042元+112年8月薪資3萬元+特休未修工資7萬3000元+失業給付短少之損害1萬8720元)。

6. 勞工退休金未提繳部分：

按雇主應依勞工每月薪資總額百分之2至百分之15範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理的事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之，勞動基準法第56條第1項定有明文。次按雇主應為適用本條例之勞工，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；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6，雇主未依本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，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項亦定有明文。再依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報，勞工退休金條例施行細則15

條第1項亦有明定。本件原告主張被告於原告任職期間之105年11月至112年11月期間，提撥之退休金尚有不足或未提撥勞退金，故請求被告依法補提繳如附表「差額」欄所示，共計5萬4458元之勞工退休金至行政院勞動部勞工保險局設立之原告個人專戶等情，業據提出原告勞工退休金個人專戶明細資料在卷可稽(見本院卷第137-144頁)。該明細顯示之被告提撥情況，原告主張之上情除未列計到112年6月已提撥之898元外，其餘均相符，故原告請求被告依法提撥足額之百分之6勞退金扣除未列計之898元後為5萬3560元，自屬有據，逾此部分請求，應屬無據。

7.開立非自願離職證明書部分：

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；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，就業保險法第25條第3項前段、第11條第3項亦有明文。查兩造勞動契約係經原告依勞基法第14條規定終止，則原告即符合就業保險法所稱之「非自願離職」。而勞基法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，復參酌就業保險法第25條第4項所定有關離職證明文件所應記載事項包括「申請人姓名、投保單位名稱及離職原因」，可認原告主張被告甲○○應開立載有原告姓名、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期為105年11月2日、離職日為112年11月3日，併註記離職原因為「勞動基準法第14條第1項第6款」事由之非自願離職證明書予原告，核屬有據，應予准許。

8.未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。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，週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。復按依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，為勞退條例第12條第2項所明定，又依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清給付工資及特別休假而未休假之工資予勞工，勞基法施行細則第9條及第24條之1第2項第2款分別定有明文。原告本件請求被告甲○○給付積欠之資遣費、積欠工資、特休未修工資、失業給付短少之損害，均係以支付金錢為標的，依上開規定，資遣費為定有期限之債權，其餘則屬未定期限之債權。故原告請求被告甲○○給付自民事訴之變更加狀繕本送達翌日即113年9月13日(見本院卷第195頁)起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息，自屬有據。

四、綜上所述，原告先位之訴部分，為無理由，應予駁回；而備位之訴請求被告甲○○給付給付22萬6762元，及自113年9月13日起止至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，及請求提撥5萬3560至原告勞退專戶，並請求開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許，逾此部分請求，則無理由，應予駁回。

五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項定有明文。本件為勞動事件，爰就勞工即原告勝訴即主文第2、3項部分，依職權宣告假執行，並依同條第5項之規定，同時宣告被告預供擔保後得免為假執行，並酌定相當之金

額。

六、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中華民國 113 年 11 月 12 日
勞動法庭 法官 黃世誠

以上正本係照原本作成。

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；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中華民國 113 年 11 月 12 日
書記官 楊霽

附表：

提撥年月	月提繳工資	應提撥金額	實際提撥金額	差額
105年11月	45800	2748	1160	1588
105年12月	45800	2748	1200	1548
106年1月	45800	2748	1261	1487
106年2月	45800	2748	1261	1487
106年3月	45800	2748	1261	1487
106年4月	45800	2748	1261	1487
106年5月	45800	2748	1261	1487
106年6月	40100	2406	1261	1145
106年7月	40100	2406	1261	1145
106年8月	40100	2406	1261	1145
106年9月	40100	2406	1261	1145
106年10月	40100	2406	1261	1145
106年11月	40100	2406	1261	1145
106年12月	40100	2406	1261	1145
107年1月	40100	2406	1320	1086
107年2月	40100	2406	1320	1086
107年3月	40100	2406	1320	1086
107年4月	30300	1818	1320	498
107年5月	30300	1818	1320	498
107年6月	30300	1818	1320	498
107年7月	30300	1818	1320	498
107年8月	30300	1818	1320	498
107年9月	30300	1818	1364	454
107年10月	30300	1818	1320	498
107年11月	30300	1818	1320	498
107年12月	30300	1818	1320	498
108年1月	30300	1818	1386	432
108年2月	30300	1818	0	1818
108年3月	30300	1818	0	1818
108年4月	30300	1818	0	1818
108年5月	30300	1818	0	1818
108年6月	30300	1818	0	1818
108年7月	30300	1818	0	1818
108年8月	30300	1818	0	1818
108年9月	30300	1818	0	1818
108年10月	30300	1818	0	1818
108年11月	30300	1818	0	1818
108年12月	30300	1818	0	1818
109年1月	30300	1818	0	1818
109年2月	30300	1818	0	1818
109年3月	30300	1818	857	961
109年4月	30300	1818	1428	390
109年5月	30300	1818	1428	390
109年6月	30300	1818	1428	390
109年7月	30300	1818	1428	390

提撥年月	月提繳工資	應提撥金額	實際提撥金額	差額
109年8月	30300	1818	1428	390
109年9月	30300	1818	1428	390
109年10月	30300	1818	1428	390
109年11月	30300	1818	1428	390
109年12月	30300	1818	1428	390
110年1月	30300	1818	2880	-1062
110年2月	30300	1818	2880	-1062
110年3月	30300	1818	2880	-1062
110年4月	30300	1818	2880	-1062
110年5月	30300	1818	2880	-1062
110年6月	30300	1818	2880	-1062
110年7月	30300	1818	2880	-1062
110年8月	30300	1818	2880	-1062
110年9月	30300	1818	2880	-1062
110年10月	30300	1818	2880	-1062
110年11月	30300	1818	2880	-1062
110年12月	30300	1818	1776	42
111年1月	30300	1818	1515	303
111年2月	30300	1818	1515	303
111年3月	30300	1818	1515	303
111年4月	30300	1818	1515	303
111年5月	30300	1818	1515	303
111年6月	30300	1818	1515	303
111年7月	30300	1818	1515	303
111年8月	30300	1818	1515	303
111年9月	30300	1818	1515	303
111年10月	30300	1818	1515	303
111年11月	30300	1818	1515	303
111年12月	30300	1818	1515	303
112年1月	30300	1818	1584	234
112年2月	30300	1818	1584	234
112年3月	30300	1818	1584	234
112年4月	30300	1818	1584	234
112年5月	30300	1818	1584	234
112年6月	30300	1818	1584	234
112年7月	30300	1818	1584	234
112年8月	30300	1818	1267	551
112年9月	30300	1818	0	1818
112年10月	30300	1818	0	1818
112年11月	30300	1818	0	1818
總計				54458