

臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞訴字第22號

原告 江宜鼎

訴訟代理人 施泓成律師（法扶律師）

被告 圖輸館數位影像製作有限公司

法定代理人 王木生

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年3月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣230,224元，及自民國112年12月20日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣31,599元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 三、被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用新臺幣5,870元，其中新臺幣5,837元由被告負擔，餘由原告負擔。
- 六、本判決第一項、第二項得假執行，但如被告各以新臺幣230,224元、新臺幣31,599元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自民國104年4月20日起任職被告，擔任輸出技術人員，①原告於111年12月21日至同年月23日因感染COVID-19，向勞動部勞工保險申請普通傷病給付，確診前6個月平均薪資新臺幣（下同）42,624元，依勞工保險投保薪資分級表規定，月投保薪資應為43,900元，惟被告未按原告薪資覈實申報投保勞保，僅以34,800元級距，即平均日投保薪資1,160元之50%，發給3日傷病給付1,740元，原告受有455元之損失。②依原告薪資，被告每月應為原告提繳勞工退休金2,406元，但被告僅提繳2,088元，致原告受有自任職之日起至離職之日期（共8年3月又11日）間短少退休金之損

01 失31,599元。③原告於112年7月27日在工作場所與訴外人即  
02 被告總經理甲○○討論事務時，甲○○突然大聲罵原告三字  
03 經，對於原告為公然侮辱行為，導致原告人格受損。④又原  
04 告於112年7月28日向被告請特別休假，被告回復只能請病  
05 假，僅給付原告半薪、扣薪566元，且扣除原告全勤獎金  
06 2,000元。⑤因被告有上揭違反勞動法令情事，原告已於112  
07 年8月4日以存證信函，依勞動基準法第14條第1項第2款、第  
08 6款規定，通知被告終止勞動契約。原告離職前6個月之薪  
09 資，經扣除勞動基準法施行細則第10條各款所規定之各項給  
10 付後，分別為43,340元、43,163元、41,053元、41,612元、  
11 46,506元、41,497元，月平均薪資應為42,862元，原告工作  
12 年資8年3月又11日，資遣費基數為 $4+101/720$ ，以此計算原  
13 告得請求資遣費為177,461元〔計算式： $42,862 \times (4+$   
14  $101/720) = 177,461$ 〕。又⑥原告離職時尚餘特別休假7日  
15 未休畢，而原告之月薪為39,000元，故被告應給付9,100元  
16 未休特別休假工資（計算式： $39,000 \times 7/30 = 9,100$ ）。另⑦  
17 原告月投保薪資應為43,900元，惟被告僅以34,800元級距投  
18 保勞保，致原告離職後請領勞工失業保險給付，受有差額  
19 43,680元之損失〔計算式： $(43,900 - 34,800) \times 80\% \times 6 =$   
20  $43,680$ 〕。再⑧原告依勞動基準法第14條規定終止勞動契  
21 約，被告應依同法第19條規定開立非自願離職證明予原告。  
22 爰依勞動基準法第22條第2項前段、民法第486條、勞動基準  
23 法第38條第1項、第19條、勞工退休金條例第14條第1項、第  
24 31條、第12條第1項、勞工保險條例第72條第3項、就業保險  
25 法38條第3項、民法第184條第2項前段規定，提起本件訴  
26 訟，請求擇一為有利判決等語。並聲明：(一)被告應給付原告  
27 233,262元及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償之日止，  
28 按週年利率5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書  
29 予原告。(三)被告應提繳31,599元至原告設於勞動部勞工保險  
30 局之勞工退休金個人專戶。

31 二、被告則以：原告曾於112年7月31日以LINE通知被告要自請離

01 職，兩造間勞動契約已於斯時終止，原告其後再以存證信函  
02 依勞動基準法第14條第1項第2款、第6款規定終止勞動契  
03 約，即無理由。其次，被告法定代理人甲○○於工作時間與  
04 原告就公務進行溝通對話時，固確曾有一時情急激動而口出  
05 不雅文字，然係因不滿原告之回話方式，而為偶發性之行  
06 為，又非高頻率的持續性謾罵，且於說出口後即覺不妥而表  
07 達歉意，故衡酌甲○○當時所受刺激，前後因果及當時情  
08 境，尚不能認其已達重大侮辱之程度。且「幹你娘」一般為  
09 發洩自己情緒之發語詞或無意義的粗口，甲○○縱有說該用  
10 語，亦非針對原告而為，實無貶損原告之意，原告主張有勞  
11 動基準法第14條第1項第2款事由，並無理由。故原告請求被  
12 告給付資遣費及開立非自願離職證明等，均無理由等語，以  
13 資抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

### 14 三、本院之判斷：

#### 15 (一) 傷病給付差額455元部分：

16 按投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或  
17 以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險  
18 費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此  
19 所受損失，應由投保單位賠償之。勞工保險條例第72條第  
20 3項定有明文。原告主張其於111年12月21日至同年月23日  
21 因感染COVID-19，向勞動部勞工保險申請普通傷病給付，  
22 確診前6個月平均薪資42,624元，依勞工保險投保薪資分  
23 級表規定，月投保薪資應為43,900元，惟被告未按原告薪  
24 資覈實申報投保勞保，僅以34,800元級距，即平均日投保  
25 薪資1,160元之50%，發給3日傷病給付1,740元，原告受有  
26 455元之損失等語，並提出被保險人投保資料表、勞動部  
27 勞工保險局112年5月9日函、同年9月5日函等件為佐（見  
28 本院卷第35頁、第58頁、第36頁）。被告對於上開給付差  
29 額並不爭執，堪信為真。是原告此部分請求應予准許。另  
30 原告依上開規定請求既有理由，其另依民法第184條第2項  
31 規定為請求權部分，即無庸再探究，附此說明。

01 (二) 提繳退休金差額31,599元部分：

02 1. 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休  
03 金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月  
04 負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之  
05 6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項有明文。依  
06 同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提  
07 繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向  
08 雇主請求損害賠償。惟因該專戶內之本金及累積收益受同  
09 條例第24條第1項規定限制，在得請領退休金之前，不得  
10 領取。是於勞工尚不得請領退休金者，得請求雇主將未提  
11 繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原  
12 狀。

13 2. 原告主張被告每月應按原告每月工資相對應之級距為原告  
14 提繳勞工退休金2,406元，但被告僅以34,800元級距提繳  
15 2,088元，致原告受有自任職之日起至離職之日期（共8年  
16 3月又11日）間短少退休金之損失31,599元等語。被告對  
17 於退休金差額部分不爭執，是以原告請求被告補提繳上開  
18 金額部分，即有理由，應予准許。

19 (三) 112年7月份病假扣薪及全勤獎金差額共2,566元部分：

20 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，  
21 應依下列規定給予特別休假：…前項之特別休假期日，由  
22 勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因  
23 個人因素，得與他方協商調整。勞動基準法第38條第1  
24 項、第2項有明文。原告主張其於112年7月28日向被告請  
25 特別休假，被告回復只能請病假，僅給付原告半薪（扣薪  
26 566元），且扣除原告該月全勤獎金2,000元等語。經查，  
27 依原告提出委託同事請假之對話（見本院卷第42頁至43  
28 頁），原告係表示「人不舒服」、「年假」、「請特休」  
29 之意，可認原告係請特別休假，人不舒服只是其請假動  
30 機，並非請假之假別。被告以病假處理原告請假，而給付  
31 原告半薪（扣薪566元），且扣除原告該月份全勤獎金

01 2,000元，即與前揭規定不合，而短少給付工資。是原告  
02 依勞動基準法第22條第2項前段、民法第486條請求被告給  
03 付2,566元工資差額，應予准許。

04 (四) 資遣費177,461元部分：

- 05 1. 按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…二、  
06 雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重  
07 大侮辱之行為者。…六、雇主違反勞動契約或勞工法令，  
08 致有損害勞工權益之虞者。勞動基準法第14條第1項第2  
09 款、第6款分別定有明文。原告主張被告於上開時、地以  
10 「幹你娘」用語對原告辱罵行為已對原告構成重大侮辱，  
11 另被告就勞工保險投保及提繳退休金均低報薪資，有損原  
12 告權益，原告依勞動基準法第14條第1項第2款、第6款規  
13 定終止勞動契約等語。被告則以前揭情詞否認。以下分別  
14 說明原告終止勞動契約是否合法。
- 15 2. 被告抗辯原告於112年7月31日已自請離職等語。查，依被  
16 告提出甲○○與原告之對話（見本院卷第160頁至163  
17 頁），甲○○於000年0月00日向原告稱「你今天沒有來公  
18 司，我請Alice跟你聯繫才得知你要離職，那要麻煩你今  
19 天來公司填寫員工離職單，…」，原告回覆「我還有8天  
20 特休，休完去簽」。上開內容要係被告透過他人始得知原  
21 告要離職，原告固以請完特別休假後再辦理離職手續回應  
22 被告，而未否認要離職之事，然離職原因有自願離職，或  
23 依勞動基準法規定退休、雇主依法終止及勞工依法終止等  
24 諸多原因，尚不能憑原告不否認要離職，即逕推認其係自  
25 願離職，此外，被告未再提出其他證據佐證原告業於112  
26 年7月31日自願離職，自不能認被告此部分抗辯可採。
- 27 3. 原告主張被告於112年7月27日在工作場所以「幹你娘」用  
28 語對原告辱罵，其行為已對原告構成重大侮辱等語。按勞  
29 動基準法第14條第1項第2款「重大侮辱」，應就具體事件  
30 衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌行為人（雇主、  
31 雇主家屬、雇主代理人）及受侮辱者即勞工雙方之職業、

01 教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀  
02 環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合判斷，端視  
03 該侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為  
04 斷。經查，依原告提出其與同事對話內容，原告稱「今天  
05 下午總經理突然大聲罵我"幹你娘"，妳有聽到嗎」，同事  
06 回稱「我知道他不高興你回話方式，只是不知道為何要罵  
07 髒話」（見本院卷第38頁至41頁），可認甲○○確實於  
08 112年7月27日在原告之工作場所對原告說「幹你娘」用  
09 語，依社會一般通念，自係含有輕蔑、貶損原告之負面評  
10 價意味，會令人感到難堪與屈辱。然考量甲○○動機係針  
11 對工作事項與原告之溝通過程，因原告之回話方式而為上  
12 開言詞，整體斟酌甲○○行為動機、所受刺激、當時之氣  
13 氛，以及該事件係屬偶發性，且甲○○於話說出口後即覺  
14 不妥而透過同事向原告表達歉意，應認甲○○之行為雖屬  
15 不當，但尚難認已達勞動基準法第14條第1項第2款所稱之  
16 「重大侮辱」之程度。故被告以此事由終止勞動契約，自  
17 難認合法。

18 4. 又被告未按原告每月工資投保勞工保險及提繳退休金，致  
19 原告受有傷病給付差額及勞工退休金差額損失，業如前  
20 述，是以原告主張被告違反勞工法令，致有損害勞工權益  
21 者，應認可採。而原告係於112年7月28日向臺北市勞動局  
22 陳情，及於同年8月10日向勞動部檢舉，有勞動部勞工保  
23 險局函可佐（見本院卷第36頁），可認原告應係於7月27  
24 日與甲○○言語不快後，經查詢始知悉傷病給付及勞工退  
25 休金之損害結果，則原告於同年8月4日以存證信函通知被  
26 告終止勞動契約，並未逾30日期間。是原告基於上開事  
27 由，依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，  
28 為有理由。

29 5. 再按勞工依勞基法第14條之規定終止勞動契約者，雇主應  
30 依下列規定發給勞工資遣費：…。勞動基準法第14條第4  
31 項、第17條分別有明文。次按勞工適用本條例之退休金制

01 度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準  
02 法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每  
03 滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計  
04 給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法  
05 第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。  
06 依照勞動基準法第2條第3款、第4款之規定，工資係指勞  
07 工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計  
08 日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及  
09 其他任何名義之經常性給與均屬之。平均工資指計算事由  
10 發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數  
11 所得之金額。查，本件原告依勞動基準法第14條第1項第6  
12 款規定終止勞動契約，為有理由，則依上開規定，原告自  
13 得請求被告給付資遣費。而依原告提出薪資明細表（見本  
14 院卷第28頁至33頁），原告離職前6個月之薪資，自112年  
15 2月起至7月分別為41,497元、46,506元、41,612元、  
16 41,053元、43,163元、43,340元（40,774+2,566），月  
17 平均薪資應為42,862元，原告工作年資8年3月又11日，資  
18 遣費基數為 $4+101/720$ ，以此計算原告得請求資遣費為  
19 177,461元〔計算式： $42,862 \times (4+101/720) =$   
20 177,461〕，應有理由。被告雖抗辯應上開薪資明細係本  
21 薪含加班費，計算資遣費時應以每月本薪39,000元計算云  
22 云，然所辯不合於上開規定，尚非可採。

23 (五) 特別休假工資9,100元部分：

24 按勞動基準法第38條第1項勞工之特別休假，因年度終結  
25 或契約終止而未休之日數，僱主應發給工資。勞動基準法  
26 第38條第4項本文定有明文。另勞動基準法施行細則第24  
27 條之1第2項規定本法第38條第4項所定僱主應發給工資，  
28 依下列規定辦理：發給工資之基準：1. 按勞工未休畢之特  
29 別休假日數，乘以其一日工資計發。2. 前目所定一日工  
30 資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正  
31 常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約

01 終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得  
02 之金額。原告主張離職時尚餘特別休假7日未休畢，而原  
03 告之本薪為39,000元，故被告應給付9,100元未休特別休  
04 假工資等語。被告不爭執之，是原告此部分請求應予准  
05 許。

06 (六) 勞工失業保險給付43,680元部分：

07 1. 按投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以  
08 少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費  
09 金額，處四倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限  
10 期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢  
11 領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償  
12 之。就業保險法第38條第3項定有明文。

13 2. 原告主張其月投保薪資應為43,900元，惟被告未按原告薪  
14 資覈實申報投保勞保，僅以34,800元級距投保，致原告離  
15 職後請領勞工失業保險給付，受有差額43,680元之損失  
16 [計算式： $(43,900 - 34,800) \times 80\% \times 6 = 43,600$ ]。查，  
17 被告未依原告每月薪資投保勞工保險（就業保險），業如  
18 前述，而依原告離職前6個月之薪資（如前述），被告每  
19 月應為原告投保之薪資應為42,000元、45,800元、42,000  
20 元、42,000元、43,900元、43,900元，平均月投保薪資為  
21 43,267元（小數點以下四捨五入），則原告之損失為  
22 40,642元 [計算式： $(43,267 - 34,800) \times 80\% \times 6 =$   
23  $40,642$ ]，原告請求被告賠償上開數額部分為有理由，逾  
24 此範圍，即無理由。

25 3. 又原告依就業保險法第38條第3項規定為上開請求，其有  
26 理由部分，原告另依民法第184條第1項、第2項規定為請  
27 求權基礎，即無庸再探究，另原告依就業保險法第38條第  
28 3項規定請求無理由部分，係有關損害額之計算問題，即  
29 令原告另依民法184條規定請求，經審酌亦無理由，附此  
30 說明。

31 (七) 開立非自願離職證明部分：

01 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或  
02 其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。而就業  
03 保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷  
04 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11  
05 條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離  
06 職，就業保險法第11條第3項亦有明定。本件原告依勞動  
07 基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，為有  
08 理由，業如前述，則其符合上開法條所稱「非自願離職」  
09 之定義，是原告請求被告發給非自願離職證明書，自屬有  
10 據，應予准許。

11 (八) 未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延  
12 責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付  
13 時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。  
14 其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命  
15 令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法  
16 第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，以支付  
17 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利  
18 息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債  
19 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分  
20 之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。再按依  
21 勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞  
22 工。勞動基準法施行細則第9條有明文。又依勞工退休金  
23 條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約  
24 後30日內發給。此觀之同條例第12條第2項自明。原告係  
25 於112年8月4日終止勞動契約，被告就上開應給付予原告  
26 之工資、特別休假工資應於上開日期結算並給付予原告。  
27 另資遣費部分應於112年9月3日前發給。再原告請求傷病  
28 給付差額損失及失業給付損失，屬給付無確定期限者。本  
29 件原告上開請求經准許部分（230,224元，即傷病給付差  
30 額455元、病假扣薪及全勤獎金差額2,566元、資遣費  
31 177,461元、特別休假工資9,100元、勞工失業保險給付

01 40,642元)，均併請求自起訴狀繕本送達翌日即112年12  
02 月20日起（見本院卷第68頁）至清償日止，按週年利率5%  
03 計算之利息，未逾上開範圍，為有理由。

04 四、從而，原告依勞動基準法第22條第2項前段、民法第486條、  
05 勞動基準法第38條第1項、第19條、勞工退休金條例第14條  
06 第1項、第31條、第12條第1項、勞工保險條例第72條第3  
07 項、就業保險法38條第3項規定，請求被告給付原告230,224  
08 元，及自112年12月20日起至清償之日止，按週年利率5%計  
09 算之利息，另請求被告開立非自願離職證明書予原告，及請  
10 求被告提繳31,599元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退  
11 休金個人專戶部分，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無  
12 理由，應予駁回。

13 五、本件就勞工之給付請求，所為雇主敗訴之判決部分，依勞動  
14 事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條  
15 第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

16 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌  
17 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

18 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

19 中 華 民 國 113 年 4 月 2 日  
20 勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

21 以上正本係照原本作成。

22 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若  
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不  
24 命補正逕行駁回上訴。

25 中 華 民 國 113 年 4 月 2 日  
26 書 記 官 陳 怡 文