

灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第89號

原告 譚濟珖

宋俊儀

宋俊緯

共同

訴訟代理人 陳亮逢律師

被告 想想國際有限公司

設臺中市西屯區市○○○路000號0樓
之0

法定代理人 吳宣芃

訴訟代理人 許志榮

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年3月5日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告宋俊儀新臺幣91,573元、給付原告譚濟珖新臺
幣80,669元，及均自民國113年3月29日至清償日止，按週年利
率百分之5計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告宋俊儀及譚濟珖。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔74%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣91,573元為原告宋俊
儀、及以新臺幣80,669元為原告譚濟珖供擔保，得免為假執
行。

事實及理由

壹、程序事項

按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為
本案之言詞辯論者，應得其同意。訴之撤回應以書狀為之。
但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之。以言詞所為訴
之撤回，應記載於筆錄，如他造不在場，應將筆錄送達。訴

01 之撤回，被告於期日到場，未為同意與否之表示者，自該期
02 日起；其未於期日到場或係以書狀撤回者，自前項筆錄或撤
03 回書狀送達之日起，10日內未提出異議者，視為同意撤回。
04 民事訴訟法第262條、勞動事件法第15條定有明文。查原告
05 宋俊儀起訴請求被告給付婚假未休之工資新臺幣（下同）1
06 2,000元、陪產假未休之工資10,500元，原告宋俊緯起訴請
07 求喪假未休之工資2,733元，然其後於民國114年2月26日具
08 狀聲明就前開部分不再主張（本院卷第237頁），被告收受
09 繕本後則未提出異議，揆諸前開規定，視為同意撤回。

10 貳、實體事項

11 一、原告主張

12 (一)原告宋俊儀、譚濟珽、宋俊緯（下稱原告3人）於附表一所
13 示期間受僱被告，離職前6個月平均薪資如附表一所示。

14 1.被告於112年2月23日以律師函通知原告宋俊儀，訛指原告宋
15 俊儀有違反請假規則致使人力調度不足而影響被告營運、另
16 有發動罷工致生百貨商場櫃點空櫃等情形；此外，被告長期
17 就原告宋俊儀之勞工保險（下稱勞保）投保薪資有高薪低
18 報，且未足額提繳退休金至勞保局設立之勞工退休金個人專
19 戶（下稱系爭個人專戶），原告宋俊儀遂於112年3月3日依
20 據勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，以存
21 證信函通知被告終止兩造勞動契約。

22 2.此外，被告於原告譚濟珽任職期間，亦有長期就原告譚濟珽
23 有勞保薪資高薪低報，及未足額提繳退休金至系爭個人專戶
24 之情事，原告譚濟珽遂於112年2月23日以LINE通知被告，依
25 照勞基法14條第1項第6款規定，於同年月28日終止兩造勞動
26 契約。

27 3.再者，被告於112年2月14日違法解僱原告宋俊緯，然亦同有
28 投保薪資高薪低報及未足額提繳退休金至系爭個人專戶之情
29 形，再經原告宋俊緯依照勞基法14條第1項第6款規定，終止
30 兩造勞動契約。

31 (二)其後，兩造經勞資爭議調解，因被告未到而未成立。為此，

爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第12條第1項、第31條第1項、勞基法第16條第1項第2、3款、第19條、第21條第1項、第36至39條、就業保險法（下稱就保法）第11條第1、3項、第16條第1項前段、第19之1條第1項及第38條第3項等規定提起本訴，請求被告給付原告3人各如附表一所示資遣費、預告工資、延長工時工資、特休未休工資，及請求被告補提繳如附表一所示退休金差額至系爭個人專戶，並賠償如附表一所示失業給付差額損害，以及開立非自願離職證明書予原告宋俊儀及譚濟珫。並聲明：1. 被告應給付原告宋俊儀303,430元、應給付原告譚濟珫228,764元、應給付原告宋俊緯130,297元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2. 被告應開立非自願離職證明書予原告宋俊儀、譚濟珫。

二、被告則以：原告3人之主張，與兩造勞動契約及勞基法規定並不相符，被告已依據勞基法第24條、第38條、第39條規定給付原告加班費、特休未休工資及休息日工資，並有依法規定發放獎金，原告3人請求並非合理。

三、本院得心證之理由

原告3人主張受僱被告，且被告前於112年3月31日給付原告宋俊緯資遣費47,174元、預告工資27,333元等情，為被告所不爭執，並有勞保紀錄在卷可參，自堪採認。然原告3人主張被告應給付原告3人如附表一所示款項，則為被告所否認，並以前詞置辯。是本件爭點厥為：1. 兩造契約何時終止？終止之原因及依據為何？2. 原告3人之平均薪資各為何？3. 原告3人各項請求是否有理由？

(一)兩造契約何時終止？終止之原因及依據為何？

1. 按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六. 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞基法第14條第1項第6款定有明文。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段定有明文。

01 2. 原告宋俊儀、譚濟珧部分

02 查被告就原告宋俊儀、譚濟珧任職期間之勞保投保薪資有高
03 薪低報，且提繳之退休金亦有未足之情形，有勞動部113年1
04 1月11日以勞局納字第11301883000號函、113年11月20日以
05 保退二字第11360180231號函及檢附之裁處書附卷可參（下
06 稱系爭函文，本院卷第201頁至215頁），並為被告所不爭執
07 （本院卷第197頁），則原告主張被告確有違反勞工法令之
08 情形，即屬可採；此外，原告宋俊儀於112年3月3日以存證
09 信函、原告譚濟珧於112年2月23日以LINE，分別依據勞基法
10 第14條第1項第6款為由終止兩造勞動契約，另有存證信函及
11 LINE附卷可查（本院卷第55、233頁），準此，原告宋俊儀
12 主張兩造勞動契約於112年3月3日、原告譚濟珧主張兩造勞
13 動契約於112年2月28日，分別經原告宋俊儀、譚濟珧依據勞
14 基法第14條第1項第6款為由合法終止，即屬可採。被告固抗
15 辯：原告因連續曠職達3日，遂遭被告依據勞基法第12條第1
16 項第6款解僱等語，然此部分並未見被告提出相關事證以為
17 其佐，揆諸前開民事訴訟法第277條第1項前段規定，被告此
18 部分抗辯，即非有據。

19 3. 原告宋俊緯部分

20 原告宋俊緯主張：兩造勞動契約於112年2月14日經被告違法
21 終止，嗣經原告宋俊緯再以勞基法第14條第1項第6款為由終
22 止等語，為被告所否認，抗辯：原告因連續曠職達3日遂遭
23 被告依據勞基法第12條第1項第6款解僱等語（本院卷第354
24 頁）。查原告就兩造勞動契約如何終止，並未有相關事證以
25 為其佐，實無從據以認定終止之事由及時間，至被告抗辯兩
26 造勞動契約因原告宋俊緯連續曠職達3日經被告終止，同未
27 有相關事證為據，均非可採。惟原告宋俊緯之勞保於112年3
28 月5日自被告退保，並於112年4月8日另加保於訴外人食力國
29 際有限公司，有勞保資料查詢單附卷可參（本院卷第140
30 頁），既原告宋俊緯另已入職於第三人公司，堪認亦已無繼
31 續為被告服務之意思，則兩造勞動契約至遲已於112年4月7

01 日終止。

02 (二)原告3人平均薪資為何？

03 1. 按工資應係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性
04 給與。勉勵、恩惠性質之給與，即非因勞工之工作給付之對
05 價，無論其係固定發放與否，倘為獎勵或恩惠性給與，即非
06 工資之範疇，此觀勞基法第2條第3款、勞基法施行細則第10
07 條第9款之規定自明。次按，法院為判決時，應斟酌全辯論
08 意旨及調查證據之結果，依自由心證判斷事實之真偽。但別
09 有規定者，不在此限。當事人已證明受有損害而不能證明其
10 數額或證明顯有重大困難者，法院應審酌一切情況，依所得
11 心證定其數額。法院依自由心證判斷事實之真偽，不得違背
12 論理及經驗法則。得心證之理由，應記明於判決。民事訴訟
13 法第222條亦定有明文。

14 2. 查原告3人固舉存摺交易明細之匯款紀錄為憑，主張被告匯
15 款金額均屬原告3人之每月薪資等語，然為被告所否認，抗
16 辯：原告3人薪資應以勞基法規定為準等語。經查，匯款原
17 因者眾，非僅有給付薪資單一可能，而依據原告3人提出之
18 存摺交易明細（本院卷第241至347頁），被告給付科目則包
19 含月薪、公積金、差旅費、獎金、督導淨利、督導加權、疫
20 情便當獎金、出差費補助、週評獎金、業績獎金、管理獎
21 金、幹部獎金、考評獎金等項，且匯款人除被告外，尚包含
22 樂食府、樂想茶食館、沏座水滴等（本院卷第241、275、33
23 7頁），則被告抗辯原告主張之薪資及計算與勞基法規定未
24 合，尚非無由，此外，逐項匯款金額均不相同，佐以匯款之
25 原因非僅有給付薪資此單一來源，則對照前開勞基法第2條
26 第3款及勞基法施行細則第10條第9款規定，實難認前開項目
27 何屬勞務之對價，而原告就此部分，並未再舉證以為其佐，
28 既然原告所舉匯款資料不能證明均為被告所交付、且交付之
29 原因又非單一，尚包含獎金、津貼等法定不屬工資項目之給
30 付，則縱前開款項均為被告所給付，全數均計列工資並據以
31 計算平均工資，仍非有理，準此，原告主張以匯款資料認列

01 被告給付之每月工資，尚非可採。

02 3. 次查，(1)原告宋俊儀、譚濟珮平均工資部分：勞動部前以被
03 告對員工投保薪資未如實申報為由對被告課以罰鍰，且就原
04 告宋俊儀、譚濟珮之每月薪資認定如附表二所示，有系爭函
05 文附卷可參（本院卷第204至205頁），另被告就以附表二所
06 示金額計算原告薪資亦不爭執（本院卷第354頁），經核閱
07 卷內相關事證，並無其他事證可據為認定原告宋俊儀、譚濟
08 珮工資數額為何，然衡酌原告宋俊儀及譚濟珮確實任職被
09 告，惟被告就原告宋俊儀及譚濟珮之勞保投保薪資並非實
10 在，業如前述，仍無從據為兩造薪資之認定，另參以附表二
11 所示數額與原告主張薪資數額差距並非懸殊，則本院依據民
12 事訴訟法第222條規定，認原告宋俊儀、譚濟珮取得工資如
13 採附表二計之，應屬合理。依此，原告宋俊儀離職前六個月
14 工資如附表二所示，平均薪資為50,407元(小數點以下四捨
15 五入)，原告譚濟珮離職前六個月工資如附表二所示，平均
16 薪資為44,575元。(2)原告宋俊緯平均工資部分：查被告固否
17 認原告宋俊緯主張之平均工資數額，然被告並未另提出事證
18 以為其佐，本院依據民事訴訟法第222條規定，審酌原告宋
19 俊緯離職前六個月於每月5、6日均有自想想國際即被告入帳
20 如附表二所示，至於其他入帳項目來源及原因為何，依卷內
21 證據尚無從認定，是原告宋俊緯平均薪資應為45,946元。

22 (三)原告各項請求是否有理？

23 1. 資遣費部分

24 (1)原告宋俊儀、譚濟珮部分

25 ①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
26 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
27 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
28 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一
29 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六
30 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞退
31 條例第12條第1項定有明文。查兩造勞動契約經原告宋俊

01 儀、譚濟珽依據勞基法第14條第1項第5款終止，業經本院認
02 定如前，則原告宋俊儀、譚濟珽主張被告應給付原告資遣
03 費，即屬有據。

04 ②查宋俊儀任職被告期間為108年7月14日至112年3月3日、原
05 告譚濟珽任職被告期間為108年7月16日至112年2月28日，離
06 職前6個月平均工資各如附表二所示，是被告應給付原告宋
07 俊儀、譚濟珽之資遣費如資遣費計算表所示，應給付原告宋
08 俊儀91,573元，及給付原告譚濟珽80,669元。

09 (2)原告宋俊緯部分

10 查原告宋俊緯固主張被告於112年2月14日終止兩造勞動契
11 約，且經原告宋俊緯嗣後另以勞基法第14條第1項第6款（本
12 院卷第15、354頁）終止等語，然原告宋俊緯就112年2月14
13 日終止之依據，及其後終止之方式並未再提出說明，尚難認
14 原告宋俊緯終止意思表示有合法到達被告。此外，勞基法第
15 14條第1項第6款為勞工終止兩造勞動契約之規定，並非雇主
16 解僱勞工之事由，亦無從據認兩造勞動契約於112年2月14日
17 經被告依據前開規定而終止。而原告宋俊緯就兩造勞動契約
18 終止之方式及依據為何，亦未再舉證以為說明，尚無從認定
19 被告就原告宋俊緯之解僱事由為何，則原告宋俊緯請求被告
20 給付資遣費，尚難認有據，而非可採。

21 2. 預告工資部分

22 按依勞動基準法第14條第1項第6款規定而終止勞動契約，並
23 無準用同法第16條預告期間工資之明文，且原告以被告違反
24 勞動契約或勞工法令為由，得自行決定何時行使終止權，在
25 其主張終止之前，因兩造勞動契約仍屬有效存在，原告本得
26 請求被告繼續給付工資，無以預告期間加以保障之必要，故
27 本件原告3人既依勞動基準法第14條第1項第6款主張終止兩
28 造勞動契約關係，應無類推適用勞動基準法第16條之必要。
29 況勞工依勞動基準法第14條第1項各款規定，既得不經預告
30 主動終止勞動契約，要無所謂「預告期間」之問題。則原告
31 3人請求給付預告期間之工資，並無理由，不應准許。

01 3. 延長工時、特休未休工資部分

02 原告3人固請求被告給付延長工時工資等語，然為被告所否
03 認，揆諸上開說明，應由原告就確實有延長工時之情形，為
04 舉證之責。然原告3人就所主張延長工時之時間為何？為平
05 日延長工時、抑或例假、休息日、休假出勤？特休未休之年
06 度、日數為何？均未提出事證以為其佐，且經核閱卷內證
07 據，亦無事證足認有原告3人已提出勞務而被告拒絕給付工
08 資及特休未休時間、時數之情形，則依據民事訴訟法第277
09 條規定，原告3人請求被告給付延長工時工資及特休未休工
10 資，仍難認有據，而非可採。

11 4. 失業給付差額部分

12 (1)按被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資
13 合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就
14 業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無
15 法推介就業或安排職業訓練者，得請失業給付，就業保險法
16 第11條第1項第1款定有明文，且依同法條第4項規定，因勞
17 動基準法第14條規定各款情事之一離職，即為該法所稱非自
18 願離職。又失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起
19 前六個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給六個
20 月。於請領失業給付期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按
21 申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪
22 資百分之十加給給付或津貼，最多計至百分之20。投保單位
23 違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，勞
24 工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第16條
25 第1項前段、第19之1條第1項及第38條第3項亦分別定有明
26 文。

27 (2)經查：①原告宋俊儀部分：原告宋俊儀於112年2月23日經被
28 告辦理勞工保險退保，原告宋俊儀於離職前申報投保薪資
29 如附表二所示，有系爭函文、勞工保險投保紀錄在卷可憑
30 (本院卷第109至143頁、第204至205頁)。則被告就原告宋
31 俊儀之投保薪資並無短少，原告宋俊儀主張被告有高薪低報

01 投保薪資，致其受有失業給付差額之損失，即有非有據。②
02 原告譚濟珧部分：經查，原告譚濟珧依勞基法第14條第1項
03 第6款規定終止兩造間之勞動契約，已如前述，是原告譚濟
04 珧核屬非自願離職。又原告譚濟珧自陳勞保局業已發給失業
05 給付予原告，每月領取金額為20,380元（本院卷第28頁），
06 然原告譚濟珧依上述就保法規定，依法得申請至少6個月的
07 失業給付，而失業給付係按退保前6個月平均月投保薪資60%
08 計算，經按附表二原告退保前6個月薪資對照投保薪資級距
09 表計算結果，原告譚濟珧月投保薪資平均應為33,867元，每
10 月得領取之失業給付應為20,320元（計算式：33867元×60%
11 =20320元）。則原告譚濟珧取得之失業給付並無短少，從
12 而，原告譚濟珧依前揭規定請求被告賠償失業給付損失差
13 額，亦非可採。③至原告宋俊緯部分，離職原因為何，尚屬
14 未明，業如前述，無從認定是否具失業給付請領資格，則原
15 告宋俊緯起訴請求被告給付失業給付差額損失，仍屬無據，
16 尚非可取。

17 5. 非自願離職證明書部分

18 (1)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
19 代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
20 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法
21 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
22 職，勞基法第19條及就保法第11條第3項分別定有明文。依
23 此，勞工因有就保法第11條第3項所規定之非自願離職事由
24 時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證
25 明書。

26 (2)經查，本件原告與被告間之勞動契約，係經原告宋俊儀、譚
27 濟珧依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，核屬於就保
28 法第11條第3項所定「非自願離職」之情形。是原告宋俊
29 儀、譚濟珧依前揭規定請求被告開立並交付非自願離職證明
30 書，即屬有據。

31 6. 勞工退休金提繳部分

01 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
02 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
03 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
04 六。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
05 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工
06 退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定
07 有明文。而勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工
08 所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定
09 之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足
10 額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積
11 收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規
12 定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請
13 求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，
14 以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參
15 照）。查被告就原告宋俊儀、譚濟珮之投保薪資並未如實申
16 報而遭勞動部裁處罰鍰，固有系爭裁處書在卷可參（本院卷
17 第201至216頁），然本件原告3人年齡均尚不得請領退休
18 金，是原告3人起訴聲明請求被告給付原告3人退休金差額損
19 失（本院卷第11、353頁），即有未當，不應准許。

20 (四)綜上，原告宋俊儀、譚濟珮得請求被告給付資遣費、並開立
21 非自願離職證明書，為可採，逾此部分，均非可取。

22 四、綜上，原告宋俊儀、譚濟珮依據勞退條例第12條第1項、勞
23 基法第19條及就保法第11條第3項，請求被告給付原告宋俊
24 儀91,573元、給付原告譚濟珮80,669元，及均自113年3月29
25 日（見本院送達證書，本院卷第97頁）起至清償日止，按週
26 年利率百分之5計算之利息，及開立非自願離職證明書，為
27 有理由，應予准許。逾此部分，尚非有據，應予駁回。

28 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
29 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
30 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
31 項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求

01 而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規
02 定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時
03 宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

04 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
05 不生影響，爰不逐一論述。

06 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

07 中 華 民 國 114 年 5 月 9 日

08 勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

09 正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 5 月 9 日

13 書 記 官 江 沛 涵

14 附表一：

15

姓名	任職起	任職迄	平均工資	請 求 之 資 遣 費	預告工資	延長工時差額	特休未休 工資	勞退薪 資差額	失業給 付差額	非自 願離 職證 明書
宋俊儀	108年7 月14日	112年3 月3日	57,335元	104,159 元	49,658 元/30日	108年7月至112 年2月 62,562元	6,000元 日	37,314 元	13,566 元	V
譚濟珽	108年7 月16日	112年2 月28日	45,782元	82,853 元	51,075 元/30日	108年7月至112 年2月 36,464元		31,734 元	26,638 元	V
宋俊緯	110年3 月10日	112年2 月14日	56,178元	7,054元	21,116 元/20日	110年3月至112 年2月 41,762元		14,322 元	13,560 元	

16 附表二：離職前六個月薪資、平均工資、勞保應提繳工資

月份	宋俊儀			譚濟珽			宋俊緯工資
	工資	被告申 報之勞 保投保 薪資	被告應 申辦之 勞保投 保薪資	工資	被告申報 之勞保投 保薪資	被告應申 報之勞保 投保薪資	
112年2月	47,012元	45,800 元	同左	49,046元	34,800元	38,200元	59,496元
112年1月	70,867元	42,000	同左	67,612元	33,300元	33,000元	43,673元

(續上頁)

01

		元					
111年12月	49,422元	42,000元	同左	39,516元	33,300元	33,000元	42,705元
111年11月	44,127元	42,000元	同左	35,144元	33,300元	33,000元	43,499元
111年10月	45,312元	42,000元	同左	39,246元	33,300元	33,000元	44,675元
111年9月	45,704元	42,000元	同左	36,886元	33,300元	33,000元	41,627元
總計	302,444元			267,450元	201,300元	203,200元	275,675元
平均工資	50,407元			44,575元			45,946元