

臺灣臺東地方法院民事判決

113年度勞訴字第3號

原告 邱子芸

潘思伽 住臺東縣○○市○○路○段000巷00弄
00號

共同

訴訟代理人 廖頌熙律師

被告 林俊南即東美居家物理治療所

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年6月2日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告甲○○新臺幣5萬2,759元及自民國113年3月22日
起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應給付原告乙○○新臺幣7萬2,035元及自民國113年3月22日
起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告甲○○。

被告應開立非自願離職證明書予原告乙○○。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔67%，餘由原告甲○○負擔20%、原告乙○○
負擔13%。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣5萬2,759元為原告甲
○○預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣7萬2,035元為原告乙
○○預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
基礎事實同一、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2款、第3款分別定有明文。

01 本件原告起訴時原聲明：(一)被告應給付原告甲○○20萬9,96
02 2元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
03 5%計算之利息。(二)被告應給付原告乙○○26萬6,688元，及
04 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
05 之利息。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告甲○○。(四)
06 被告應開立非自願離職證明書予原告乙○○。(五)願供擔保，
07 請准宣告假執行。嗣變更聲明為如後所述（見本院卷三第24
08 1頁），核原告減縮應受判決事項之聲明，其請求之基礎事
09 實同一，揆諸前揭規定，應予准許。

10 貳、實體部分：

11 一、原告主張：

12 (一)原告乙○○、甲○○分別自民國110年8月2日、111年2月1日
13 起受僱於被告，職稱為個案管理師，月薪為新臺幣（下同）
14 3萬1,800元，而獎金部分則依兩造間勞動契約第7條給予原
15 告。

16 (二)被告於112年11月單方提出工作規則（下稱系爭工作規則）
17 以變動勞動契約，並要求原告簽名，惟系爭工作規則內容不
18 明確且不合理，如第43條「……遲到、早退、上班沒穿制
19 服、公司電腦或筆電下班未關機每次扣當月獎金5%和列入
20 年終獎金考核。不服從甲方之監督指揮情節重大者扣當月獎
21 金50%並依第二章第十一條規則辦理」，其中「遲到、電腦
22 未關機每次扣5%」等語，懲罰過重；「情節重大扣50%」
23 等語，亦屬懲罰過重且不明確，故原告拒絕簽名，並主張至
24 少應開勞資會議協商。

25 (三)被告分別於112年12月26日及同月27日再次要求原告甲○
26 ○、乙○○簽署系爭工作規則並另簽新勞動契約，原告以前
27 揭理由拒絕，被告即揚言資遣。112年12月27日下午，被告
28 又透過主管表示不資遣，然隨即對原告發出勸導單。

29 (四)後因被告短付年終獎金，又低報勞保薪資及勞退金，違反勞
30 動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款及第6款之規
31 定，原告於112年12月29日通知被告終止僱傭關係。被告於1

01 12年12月30日公告解僱原告甲○○。復兩造於113年1月25日
02 勞資爭議調解不成立。爰依兩造間勞動契約、勞工退休金條
03 例（下稱勞退條例）第12條、第31條第1項、民法第184條、
04 就業保險法第25條第3項、第38條第3項及勞基法第19條規
05 定，提起本件訴訟。

06 (五)原告甲○○請求之項目及金額分別為留任獎金5萬1,794元、
07 資遣費966元（計算式：5萬797元－已取得部分資遣費4萬9,
08 831元＝966元）、工作損害2萬6,500元、失業給付損害8,55
09 0元，合計8萬7,810元。原告乙○○請求之項目及金額則分
10 別為留任獎金5萬6,483元、資遣費353元（計算式：6萬6,96
11 4元－已取得部分資遣費6萬6,611元＝353元）、工作損害2
12 萬6,500元、失業給付損害1萬5,200元，合計9萬8,536元。

13 (六)對被告抗辯之陳述：

- 14 1.被告辯稱「留任獎金發放前，原告即未上班，故無須發放」
15 等語，有違兩造間勞動契約第7條第2款約定，蓋留任獎金係
16 按前一年被告向衛生局請款比例給付，與發放時是否在職無
17 關。
- 18 2.被告辯稱「勞健保投保級距3萬6,300元，可從薪資單看出，
19 也是兩造約定」等語，尚有違誤。經查，薪資單上並未列
20 「勞健保投保級距」，薪資單所列「薪資」「底薪」，並非
21 勞健保投保級距；且該項目於111年列3萬6,300元，112年列
22 3萬1,800元，為被告任意變動，顯非兩造約定。且勞保以多
23 報少之損害係每月發生，直至原告離職前均發生該損害，故
24 原告終止兩造勞動契約自未逾勞基法第14條第2項所定之30
25 日除斥期間。
- 26 3.被告辯稱「伊縱未發給離職證明，原告另行執業，亦不受影
27 響」等語，然參「臺東縣醫事人員--執業登錄異動申請
28 書」，其中第二頁明載執業異動時，要提出服務證明文件，
29 以證明在職或辭職。
- 30 4.被告辯稱「原告未說明是否符合失業給付要件等語」，惟原
31 告於起訴狀已明載請求之根據為就業保險法第16條及同法第

01 19條之1。另被告辯稱「原告乙○○未舉證扶養父親」等
02 語，而扶養父母本係法定義務，況依綜所稅核定通知書，原
03 告乙○○確有扶養父親即訴外人潘世民及祖母即訴外人黃
04 焚。

05 5.被告辯稱「原告未依工作規則配戴GPS定位器及穿著制
06 服」，然原告並未簽訂系爭工作規則，自不受其拘束。而就
07 被告辯稱「原告甲○○多次遲到早退未打卡」等語，依兩造
08 間勞動契約第3條第2款前段約定，原告甲○○之主要工作為
09 外勤訪視，本無打卡；然到職數年後，被告忽然單方要求打
10 卡，原告甲○○僅能於訪視時拍照證明；又兩造間勞動契約
11 第4條第1款僅約定原告甲○○每日工時為8小時，並無上下
12 班時間點，本無「遲到」問題。被告質疑原告甲○○在外兼
13 職時，原告甲○○早已說明此為不實指控並要求被告道歉，
14 被告亦已道歉。另被告辯稱「原告甲○○欺騙被告發給護理
15 師執業證明」等語，與本案請求權成立與否無關。

16 6.被告辯稱「原告乙○○在外兼職」等語，然如上所述，兩造
17 間勞動契約本未限制下班或午休時之額外工作；且被告就此
18 情已於112年10月12日作有個別督導會議紀錄，嗣又於112年
19 12月30日以此作為解僱事由，被告未經預告終止兩造勞動契
20 約，除不符勞基法第12條第1項第4款之要件，亦已逾同條第
21 2項之30日除斥期間。另被告辯稱「原告乙○○欺騙被告發
22 給物理治療師執業證明」等語，與本案請求權成立與否無
23 關；物理治療師係原告乙○○本有之證照，且是被告要求原
24 告乙○○去登錄，理由略為原告乙○○下班時，被告可為其
25 介紹個案作物理治療師，被告再從中抽成。

26 (七)並聲明：1.被告應給付原告甲○○8萬7,810元，及自起訴狀
27 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
28 2.被告應給付原告乙○○9萬8,536元，及自起訴狀繕本送達
29 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應
30 開立非自願離職證明書予原告甲○○。4.被告應開立非自願
31 離職證明書予原告乙○○。5.願供擔保，請准宣告假執行。

01 二、被告則以：

02 (一)原告主張依勞基法第14條第1項第5、6款規定通知被告終止
03 僱傭關係等語，顯無理由。依兩造勞動契約第7條約定，年
04 終獎金是甲方（被告）依據業務計畫規定發給年終工作獎
05 金，而被告依業務計畫向臺東縣衛生局申請後，就將臺東縣
06 衛生局核發之年終獎金原封不動給付給原告，是被告並無違
07 反業務計畫及兩造勞動契約第7條之約定。又，被告並未低
08 報勞保薪資及勞退金，查本件有爭議之部分，依兩造勞動契
09 約第6條約定為績效獎金（A碼獎金），非屬薪資，故不應計
10 入勞保薪資及勞退金計算。績效獎金（A碼獎金）之計算方
11 式為乙方（原告）負責之個案組合編號AA01、AA02按月實際
12 請領款項之25%，遇小數點無條件進位；甲方（被告）得於
13 補助款項入帳後給付乙方（原告），並依相關規定申報個人
14 所得。原告主張該績效獎金（A碼獎金）是「抽成」，亦屬
15 工資等語，然補助款項是被告之獲利所得，被告係為了激
16 勵、犒賞員工而將獲利與員工分享，故績效獎金（A碼獎
17 金）實為紅利而非薪資，不應計入勞保薪資及勞退金計算。
18 況勞健保投保級距3萬6,300元為原告到職即知悉，此亦為兩
19 造間之約定；原告認被告申報勞保費及勞退金有誤，卻直至
20 112年12月29日始通知被告終止僱傭關係，顯已逾越勞基法
21 第14條第2項所規定30日之期限。

22 (二)原告請求被告給付年終獎金差額、留任獎金、資遣費、補撥
23 勞退金、未及時開立離職證明之工作損害、失業給付損害及
24 開立非自願離職證明，顯無理由：

25 1.年終獎金差額：依勞動基準法施行細則（下稱勞基法施行細
26 則）第10條規定，年終獎金為雇主之恩惠性給予，非原告所
27 得主張之項目。

28 2.留任獎金：依原告甲○○與被告間之勞動契約第7條第2款約
29 定「留任獎金：甲方（被告）於次年農曆年前，發給乙方
30 （原告）前一年度負責之個案組合編號AA01、AA02按月實際
31 請領款項之5%累積之金額，遇小數點無條件進位」、原告

01 乙○○與被告間之勞動契約第7條第2款約定「留任獎金：甲
02 方（被告）於年度終了時，發給乙方（原告）前一年度負責
03 之個案組合編號AA01、AA02按月實際請領款項之5%累積之
04 金額，遇小數點無條件進位」，原告甲○○、乙○○之留任
05 獎金發放時間分別為「次年農曆年前」與「年度終了時」，
06 而原告主張112年12月31日為最後工作日，並自113年1月1日
07 就不來上班，則原告在發放留任獎金前就不來上班，顯然不
08 符留任獎金之發放要件。況依勞基法施行細則第10條規定，
09 久任獎金為雇主之恩惠性給予，非原告所得主張之項目。

10 3.資遣費：原告主張依勞基法第14條第1項第5、6款規定通知
11 被告終止僱傭關係等語如前所述顯無理由，則原告請求被告
12 給付資遣費亦無理由。

13 4.補撥勞退金：勞健保投保級距3萬6,300元為原告到職即知
14 悉，此亦為兩造間之約定，被告已依規定提撥勞退金。本件
15 有爭議之績效獎金（A碼獎金）如上所述非屬薪資，不應計
16 入勞保薪資及勞退金計算。

17 5.未即時開立離職證明之工作損害：原告主張離職後須被告發
18 給離職證明，方得變更登錄其他職業處所等語顯無理由。觀
19 諸原告所提縣政新聞「醫事人員您的執業權益要顧！」（見
20 本院卷第91頁），報導中並無表示醫事人員離職後須被告發
21 給離職證明，方得變更登錄其他職業處所，故原告有無離職
22 證明並不影響執業登錄。再者，原告應就其實際上所受不能
23 工作之損害負舉證責任，而非自行主張受有2萬6,500元之損
24 害。

25 6.失業給付損害：如前所述，原告不屬「非自願離職」，不符
26 就業保險法第11條第1項第1款請領失業給付之規定，原告亦
27 未說明渠等是否具備該規定之請領要件；況原告之薪資並不
28 包含績效獎金，故原告甲○○、乙○○主張分別受有8,550
29 元及1萬5,200元之失業給付損害顯無理由。另原告乙○○僅
30 空言主張扶養無工作之父親等語，並未舉證證明扶養父親之
31 事實。

01 7.非自願離職證明：本件原告係自己提出離職，不屬非自願離
02 職，況被告已於113年1月23日發給原告服務證明，故原告請
03 求被告開立非自願離職證明顯無理由。

04 (三)原告甲○○多次早退、涉嫌在外兼職、未依規定穿著制服、
05 未依規定攜帶GPS、未辦理醫事人員執業登出等重大違反兩
06 造勞動契約及工作規則且情節重大，經勸導無效，被告因而
07 依勞基法第12條第1項第4款之規定，於112年12月30日不經
08 預告通知原告甲○○終止兩造勞動契約，則依同法第18條規
09 定，原告甲○○不得向被告請求加發預告期間工資及資遣
10 費。

11 (四)原告乙○○因有在外兼差、不願配戴GPS、遲到早退且打卡
12 不確實等情，遭被告開立工作改善輔導通知，而原告乙○○
13 係因被告反應其違反兩造勞動契約及工作規則而屬情節重大
14 才提起離職，顯然原告乙○○為自願離職，而不是非自願離
15 職，故原告乙○○不得請求資遣費。

16 (五)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保免為
17 假執行。

18 三、兩造不爭執事項（見本院卷三第276至277頁）：

19 (一)原告乙○○於110年8月2日受僱於被告擔任個案管理師，約
20 定工資為月薪3萬1,800元，負責配合社區整體照顧服務體
21 系-社區整合型服務中心（A單位）計畫執行所需服務、為
22 失能者擬定照顧服務計畫及連結或提供長照服務，提供組合
23 編號AA01「照顧計畫擬定與服務連結」、AA02「照顧管理」
24 等工作。原告甲○○於111年2月1日受僱於被告擔任個案管
25 理師，約定工資為月薪3萬1,800元，負責配合社區整體照顧
26 服務體系-社區整合型服務中心（A單位）計畫執行所需服
27 務、為失能者擬定照顧服務計畫及連結或提供長照服務，提
28 供組合編號AA01「照顧計畫擬定與服務連結」、AA02「照顧
29 管理」等工作。

30 (二)原告乙○○於110年8月2日於被告處之勞保投保薪資為3萬1,
31 800元，於111年1月1日之勞保投保薪資為3萬6,300元；其勞

01 保於113年1月8日自被告處退保。原告甲○○於111年2月1日
02 於被告處之勞保投保薪資為3萬6,300元，其勞保於113年1
03 月3日自被告處退保。

04 (三)被告於112年11月6日公告工作規則，於工作規則第四十三條
05 規定就原告遲到、早退、上班沒穿制服、公司電腦或筆電下
06 班未關機每次扣當月獎金5%和列入年終獎金考核。不服從
07 被告之監督指揮情節重大者扣當月獎金50% 並依第二章第
08 十一條規則辦理，原告均拒絕於工作規則閱後簽名。

09 (四)被告於112年12月30日，以原告甲○○違反勞動契約及工作
10 規則情節重大為由，依勞動基準法第12條第1項第4款規定終
11 止勞動契約。原告均於112年12月29日以LINE通知被告，依
12 兩造勞動契約第九條四、終止勞動契約，112年12月31日為
13 最後工作日，於113年1月1日正式終止勞動關係。

14 (五)原告甲○○自被告處離職前6個月平均月薪為5萬3,005元、
15 乙○○為5萬5,418元。

16 四、本院之判斷：

17 (一)本件勞動契約終止之事由：

18 1.原告主張兩造間勞動契約經其等於112年12月29日通知被
19 告，依勞基法第14條第1項第5、6款規定於113年1月1日終止
20 等語。被告則辯稱原告終止本件勞動契約並不合法，應係經
21 其依勞基法第12條第1項第4款之規定，於112年12月30日不
22 經預告通知原告甲○○終止勞動契約；而原告乙○○則為自
23 願離職等語。

24 2.按勞工終止勞動契約時，並無需將其據以終止之具體事由
25 (例如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權
26 益之虞)通知雇主，且亦不以書面為之為必要(最高法院92
27 年度台上字第1779號判決、臺灣高等法院110年度勞上易字
28 第20號判決意旨參照)。原告均於112年12月29日以LINE通
29 知被告，依兩造勞動契約第九條四、終止勞動契約，112年1
30 2月31日為最後工作日，於113年1月1日正式終止勞動關係
31 為兩造所不爭執如上(見三、(四))。是原告於112年12月29

01 日以LINE之方式通知被告終止勞動契約，依照上述見解，即
02 屬合法之終止意思表示。

03 3.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
04 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
05 有明文。經查，原告主張被告低報勞保薪資及勞退金乙節，
06 有勞工保險局函文在卷可查（見本院卷一第253、255頁），
07 是被告確有違反勞工保險條例之勞工法令，自有損於原告之
08 權益之情，是原告主張本件勞動契約經其依勞基法第14條第
09 1項第6款規定而終止等語，自屬有據。

10 4.按勞基法第14條第2項規定勞工依同條第1項第6款規定終止
11 契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，逾期行使即
12 不生終止之效力。但若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契
13 約、致有損害勞工權益之虞時，即屬行為繼續，而非狀態之
14 繼續者，本條項所定之除斥期間，即應自雇主行為終了時起
15 算。於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工
16 均有依法終止契約之形成權（最高法院92年度台上字第1779
17 號判決參照）。原告主張被告低報勞保薪資及勞退金乙節，
18 有勞工保險局上開函文在卷可查，是被告確有違反勞工法令
19 損害勞工權益之情，顯然被告於原告終止契約前仍有按月低
20 報勞保薪資及勞退金之違法行為。依照上述見解，原告依法
21 終止契約之形成權仍按月繼續存在，故原告於112年12月29
22 日依勞動基準法第14條第1項第6款規定通知被告終止勞動契
23 約，即未逾勞動基準法第14條第2項所定30日之除斥期間。
24 因此，原告終止與被告間勞動契約，應認定合法有效。被告
25 辯稱原告已逾30日之除斥期間等語，並不可採。

26 5.被告雖辯稱其依勞基法第12條第1項第4款之規定，於112年1
27 2月30日不經預告通知原告甲○○終止勞動契約等語。按違
28 反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止
29 契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。本件被告於112
30 年12月30日，始以原告甲○○違反勞動契約及工作規則情節
31 重大為由，依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止勞動契

01 約等情，為兩造所不爭執如上（見三、四），則本件勞動契
02 約既經原告於112年12月29日合法終止，被告自無從再次終
03 止本件勞動契約，是被告以勞基法第12條第1項第4款之規
04 定，未經預告終止與原告甲○○間之勞動契約，難認有據。

05 (二)資遣費部分：

- 06 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
07 者，勞工得不經預告終止勞動契約；第17條規定於本條終止
08 契約準用之；雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發
09 給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿
10 一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算
11 之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之，勞基法第
12 14條第1項第6款、第4項、第17條分別定有明文。兩造間勞
13 動契約經原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，已
14 如前述，則兩造間之勞動契約應已於112年12月29日終止。
- 15 2.所謂平均工資，係指計算事由發生之當日前6個月內所得工
16 資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款
17 前段定有明文。而原告甲○○自被告處離職前6個月平均月
18 薪為5萬3,005元、乙○○為5萬5,418元為兩造所不爭執如上
19 （見三、五），是原告甲○○、乙○○之平均工資應分別為
20 5萬3,005元、5萬5,418元。
- 21 3.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
22 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
23 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
24 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
25 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
26 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1
27 項定有明文。本件兩造間之勞動契約既係依勞基法第14條第
28 1項第6款規定終止，原告自得按上開規定請求被告給付資遣
29 費。經查，原告甲○○自111年2月1日起受僱於被告，迄至1
30 12年12月31日止，期間共計1年又11月，而原告甲○○於勞
31 動契約終止前6個月之平均工資為5萬3,005元，故原告甲○

01 ○得請求之資遣費應為5萬796元（計算式：5萬3,005元 \times 23/
02 24=5萬796元，元以下四捨五入），扣除被告已給付之資遣
03 費4萬9,831元後，原告甲○○得請求之資遣費為965元（計
04 算式：5萬796元-4萬9,831元=965元）；原告乙○○自110
05 年8月2日起受僱於被告，迄至112年12月31日止，期間共計2
06 年4月又30日，而原告乙○○於勞動契約終止前6個月之平均
07 工資為5萬5,418元，故原告乙○○得請求之資遣費應為6萬
08 6,963元【計算式：5萬5,418元 \times （1+150/720）=6萬6,963
09 元，元以下四捨五入】，扣除被告已給付之資遣費6萬6,611
10 元後，原告乙○○得請求之資遣費為352元（計算式：6萬6,
11 963元-6萬6,611元=352元），逾此範圍之請求，則無理
12 由。

13 (三)失業給付損害賠償部分：

- 14 1.按失業給付之請領條件，依就業保險法第11條第1項第1
15 款規定：「被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，
16 保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，
17 向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日
18 內仍無法推介就業或安排職業訓練」、第3項規定：「本法
19 所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業
20 、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但
21 書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。又「失業給
22 付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投
23 保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月。但申請人離職
24 辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身
25 心障礙證明者，最長發給9個月」、「被保險人非自願離職
26 退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其
27 扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月
28 起前6個月平均月投保薪資百分之10加給給付或津貼，最多
29 計至百分之20。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之
30 無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女」、「投保
31 單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者

01 ，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4
02 倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期
03 未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。
04 勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之」、「本保險保險
05 效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負
06 擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基
07 金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及
08 其相關規定辦理」，亦為同法第16條第1項、第19條之1第
09 1項、第2項、第38條第3項、第40條所明定。是雇主未按
10 勞工實際薪資投保就業保險，致勞工請領之失業給付短少者
11 ，雇主應負賠償責任。

12 2.經查，原告於112年12月29日依勞動基準法第14條第1項第6
13 款規定終止兩造間勞動契約，已如前述，是原告屬非自願離
14 職，依就業保險法第16條第1項、第19條之1規定，原告最
15 長得領取6個月按退保前6個月平均月投保薪資60%計算
16 之失業給付。而原告乙○○於離職前6個月平均薪資為5萬5,
17 418元，已如前述，倘被告覈實為原告乙○○投保就業保
18 險，原告乙○○月投保薪資應為5萬7,800元，得領取之失業
19 給付應為3萬4,680元（計算式：5萬7,800元x60%=3萬4,680
20 元），但被告卻以3萬6,300元為原告乙○○投保，每月領取
21 之失業給付僅為2萬1,780元（計算式：3萬6,300元x60%=2
22 萬1,780元，勞工保險局核發原告乙○○月投保薪資之6
23 0%），此有勞動部勞工保險局114年5月9日保費資字第1141
24 3286390號函在卷可稽（見本院卷三第287、288頁），則原
25 告乙○○依就業保險法第38條第3項規定，請求被告賠償因
26 短報投保薪資致短領失業給付之損失，於法有據，依此，原
27 告乙○○請求被告賠償2個月短領失業給付之損失（見本院
28 卷一第13頁），其金額應為2萬5,800元【計算式：（3萬4,6
29 80元-2萬1,780元）x2月=2萬5,800元】。原告乙○○此部分
30 請求1萬5,200元，未逾上開範圍，為有理由，應予准許。

31 3.至原告甲○○部分，依上開就業保險法第11條第1項第1款規

01 定觀之，勞工於非自願離職之情形下，其請領失業給付應具
02 備之條件有二，即非自願離職辦理退保當日前3年內，保險
03 年資合計滿1年以上，且具有工作能力及繼續工作意願，向
04 公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內
05 仍無法推介就業或安排職業訓練。查原告甲○○於112年12
06 月29日終止兩造間勞動契約後，於113年2月19日即於衛生福
07 利部臺東醫院工作，每月投保薪資4萬3,900元等情，有勞保
08 被保險人投保資料表在卷可查（見本院卷三第289頁），且
09 依上開勞動部勞工保險局函文，原告甲○○亦無請領就業保
10 險失業給付紀錄（見本院卷三第287頁），此外，原告甲○
11 ○並未舉證證明其有向公立就業服務機構辦理求職登記之事
12 實，自不符請領失業給付之條件，縱被告有未如實為原告甲
13 ○○投保勞保之事實，亦難認原告甲○○因此受有短領失業
14 給付之損失，故原告甲○○請求被告賠償失業給付損失8,55
15 0元，不應准許。

16 (四)非自願離職證明書部分：

17 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
18 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又依就業保險法
19 第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指被保險人因投
20 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基
21 法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一
22 離職。經查，本件兩造間勞動契約已於112年12月29日經原
23 告依勞基法第14條第1項第6款規定終止，業如前述，則原告
24 自被告處離職，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，
25 故原告請求被告應發給非自願離職證明書，核屬有據。

26 (五)留任獎金部分：

- 27 1.依原告甲○○與被告間之勞動契約第7條第2款約定「留任獎
28 金：甲方（被告）於次年農曆年前，發給乙方（原告甲○
29 ○）前一年度負責之個案組合編號AA01、AA02按月實際請領
30 款項之5%累積之金額，遇小數點無條件進位」、原告乙○
31 ○與被告間之勞動契約第7條第2款約定「留任獎金：甲方

01 (被告)於年度終了時，發給乙方(原告乙○○)前一年度
02 負責之個案組合編號AA01、AA02按月實際請領款項之5%累
03 積之金額，遇小數點無條件進位」(見本院卷一第20、24
04 頁)，是原告甲○○、乙○○之留任獎金發放時間分別為
05 「次年農曆年前」與「年度終了時」，而原告均於112年12
06 月29日以LINE通知被告，依兩造勞動契約第九條四、終止勞
07 動契約，112年12月31日為最後工作日，於113年1月1日正式
08 終止勞動關係等情，為兩造所不爭執如上(見三、四)。
09 則原告於112年間既均在被告處工作，自己符合留任獎金之
10 發放要件。又若原告此部分主張有理由，則被告對於原告甲
11 ○○本件得請求之留任獎金為5萬1,794元、原告乙○○得請
12 求之留任獎金為5萬6,483元並無意見(見本院卷三第300
13 頁)，是原告甲○○、乙○○分別請求被告給付留任獎金5
14 萬1,794元、5萬6,483元，為有理由，應予准許。

15 2.至被告雖辯稱原告在發放留任獎金前就不來上班，不符留任
16 獎金之發放要件，且該獎金為雇主之恩惠性給予，非原告所
17 得主張之項目等語。惟原告甲○○、乙○○之留任獎金發放
18 時間雖分別約定為「次年農曆年前」與「年度終了時」，惟
19 此僅為被告給付之期限，並非原告請求留任獎金之條件限
20 制；且依兩造上開約定內容觀之，留任獎金係依原告前一年
21 度負責之個案組合編號AA01、AA02按月實際請領款項之5%
22 累積之金額，依該約定文義，只要原告於發放前一年均在任
23 即應給付，且其發放有確定標準，並未設有不發放之例外條
24 款(例如得因整體之營運盈虧狀況等因素不予發放)，其性
25 質具有勞務對價性，非屬恩惠性給予。故被告上開所辯並不
26 可採。

27 (六)未即時開立離職證明之工作損害部分：

28 1.原告主張離職後須被告發給離職證明，方得變更登錄其他職
29 業處所等語。被告則抗辯：並無醫事人員離職後須被告發給
30 離職證明，方得變更登錄其他職業處所之情，故原告有無離
31 職證明並不影響執業登錄等語。

01 2.按所謂相當因果關係，係指依經驗法則，綜合行為當時所存
02 在之一切事實，為客觀之事後審查，認為在一般情形上，有
03 此環境，有此行為之同一條件，均發生同一之結果者，則該
04 條件即為發生結果之相當條件，行為與結果即有相當之因果
05 關係。反之，若在一般情形上，有此同一條件存在，而依客
06 觀之審查，認為不必皆發生此結果者，則該條件與結果並不
07 相當，不過為偶然之事實而已，其行為與結果間即無相當因
08 果關係（最高法院98年度台上字第1953號、98年度台上字第
09 673 號、96年度台上字第2032號判決要旨參照）。

10 3.查被告未立即發給原告離職證明書，與原告無法覓得新職另
11 行執業，是否有相當因果關係，原告固提出縣政新聞、醫事
12 人員執業登錄異動申請表（見本院卷一第91、215頁），以
13 證明有相當因果關係存在；惟本件相當因果關係之判斷，依
14 經驗法則，綜合行為當時所存在之一切事實，客觀之事實審
15 查，在一般情形上，原告縱無離職證明書，不必然皆無法覓
16 得新職並執業，是被告未發給離職證明書，與原告嗣後未能
17 立即求職執業之間，並無相當因果關係之存在；故原告前開
18 主張，洵非可採，其請求被告給付原告各2萬6,500元之損
19 害，自無從准許。

20 (七)綜上，本件被告應開立非自願離職證明書予原告；又原告甲
21 ○○本件得請求被告給付之金額為5萬2,759元（計算式：96
22 5+5萬1,794=5萬2,759），原告乙○○為7萬2,035元（計
23 算式：352+1萬5,200+5萬6,483=7萬2,035）。

24 (八)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
25 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
26 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
27 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
28 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
29 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
30 利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項前段、
31 第203條分別定有明文。經查，本件民事起訴狀繕本係於113

01 年3月21日送達被告，有本院送達證書在卷可查（見本院卷
02 一第99頁），是本件原告請求被告自113年3月22日起至清償
03 日止，按週年利率5%計算之利息，應屬有據，自應准許。

04 五、綜上所述，本件原告依勞動契約、勞基法第17條、第19條及
05 就業保險法第11條等規定，請求被告給付如主文第1至4項，
06 為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應
07 予駁回。

08 六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，
09 就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依
10 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告
11 之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依
12 同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執
13 行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請
14 失所附麗，爰併予駁回。

15 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
16 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

17 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。

18 中 華 民 國 114 年 6 月 23 日

19 勞動法庭 法官 朱家寬

20 以上為正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 114 年 6 月 23 日

24 書記官 樂秉勳