

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第113號

原告 馮舒蓉

訴訟代理人 魏敬峯法扶律師

被告 竝新資訊有限公司

法定代理人 蔡文瑞

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年12月4日  
言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾玖萬柒仟伍佰零捌元，及自民國一百一十三年十二月五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告註記離職原因為「依勞基法第十四條第一項第六款」規定之非自願離職證明書。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾玖萬柒仟伍佰零捌元為原告預供擔保者，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實與理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限；有關勞動事件之處  
理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制  
執行法之規定，民事訴訟法第255條第1項但書第3款、勞動  
事件法第15條分別定有明文。經查，原告起訴請求被告給付  
積欠工資新臺幣（下同）14,000元、資遣費180,000元、特

01 休未休之工資補償7,000元及失業補助差額10,188元，合計2  
02 11,188元，並為第一項聲明：被告應給付原告新臺幣（下  
03 同）211,188元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，  
04 按週年利率百分之五計算之利息。嗣原告於民國113年12月4  
05 日言詞辯論期日具狀更正上開失業給付補償金為11,886元，  
06 並變更該聲明為：被告應給付原告212,886元，及自被告收  
07 受民事準備二狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百  
08 分之五計算之利息（見本院卷第19頁）。而原告更正之聲  
09 明，核屬擴張及減縮應受判決事項之聲明，依前揭說明，應  
10 予准許。

## 11 貳、實體方面

12 一、原告主張：原告自99年8月10日起任職於被告，擔任行政人  
13 員，每月工資為30,000元，並約定於每月5日發放。然被告  
14 常有遲付工資之情事，被告至113年4月20日止，已積欠原告  
15 工資51,000元，經原告向被告之法定代理人請求於同年月21  
16 日先給付工資36,000元而遭拒絕，被告之法定代理人並再陸  
17 續以LINE訊息通知原告自113年5月1日起留職停薪，經原告  
18 以LINE回覆不同意（見113年勞專調字第177號卷〈下稱勞專  
19 調卷〉第25至30頁、第191頁）；嗣被告法定代理人再以LIN  
20 E訊息通知原告自113年5月13日取消使用電腦權限、要求交  
21 還鑰匙，致使原告自該日起無法提供勞務（見勞專調卷第31  
22 頁），故原告自無補服勞務之義務。又原告任職期間，被告  
23 以低薪作為投保勞健保及提撥勞工退休金之投保級距（見勞  
24 專調卷第33頁）。是被告已違反勞動基準法（下稱勞基法）  
25 第14條第1項第5、6款規定，原告乃於113年5月15日在桃園  
26 市群眾協會勞資調解時終止與被告間之勞動契約。為此，原  
27 告爰依勞基法第21條第1項、第23條第1項、勞工退休金條例  
28 （下稱勞退條例）12條第1項、勞基法第38條第1、4項、就  
29 業保險法第38條第3項、勞基法第19條等規定，提起本件訴  
30 訟，請求被告給付113年5月1日起至同年月14日止之工資14,  
31 000元、資遣費180,000元、特休未休之工資7,000元、失業

01 補助差額11,886元及開立非自願離職證明書等語，並聲明：  
02 (一)被告應給付原告新臺幣（下同）212,886元，及自被告收  
03 受民事準備二狀翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計  
04 算之利息。(二)被告應給付原告註記離職原因為依勞基法第14  
05 條規定（原告誤繕勞基法第14條第6項）之非自願離職證明  
06 書。(三)請准原告提供擔保，宣告假執行。

07 二、被告則以：被告自108年1月開始，因經營困難而入不敷出，  
08 雖然沒有辦法每個月都按時給付工資，但被告只要有收入進  
09 帳時均會立刻發放工資，所有員工也都接受，並無針對原告  
10 遲付工資。而被告將原告留職停薪，實乃原告於113年4月19  
11 日以LINE訊息向被告之法定代理人詢問薪資發放一事時，經  
12 其向原告說明目前尚無錢可發，請其體諒等語，惟原告竟回  
13 以：「請問我為什麼要體諒啊」、「你發不出薪水就不要請  
14 員工造成雙方的不愉快。」等語（見勞專調卷第191頁、本  
15 院卷第37頁），原告之上開言詞已違反勞基法第12條第1項  
16 第2款「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契  
17 約：二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作  
18 之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。」之規定，被告  
19 本得不經預告終止兩造之勞動契約，但考量原告生計，告知  
20 其先回家休息一段時日，等公司營運好轉再回公司上班，並  
21 沒有資遣原告之意思，而係自113年5月1日起留職停薪暫不  
22 用上班而已。至原告另指被告有高薪低報乙情，此是經原告  
23 要求，其他員工也都同意高薪低報，因勞資雙方可以少繳納  
24 保險費等語，資為抗辯。並聲明：(一)駁回原告之訴。(二)被告  
25 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

26 三、兩造間所不爭執之事實：

27 (一)依兩造於113年5月15日桃園市群眾服務協會勞資爭議調解記  
28 錄（下稱系爭調解記錄）及「薪資發放表」所示：原告係於  
29 99年8月10日起任職於被告公司擔任行政人員，嗣經原告113  
30 年5月15日調解時，當庭主張默示終止兩造間勞動契約，且  
31 原告離職前6個月之工資分別為17,400元（ $29000 \times 18 / 30 = 17$

01 400) 、29,000元、29,000元、30,000元、30,000元、30,00  
02 0元、12,000元(30000×12/30=12000)，均為正常工時工  
03 資(見勞專調卷第35頁、第129至131頁)。

04 (二)依勞動部勞工保險局(下稱勞保局)於113年6月28日以保納  
05 行一字第11360152590號函回覆原告，其函文主旨記載略  
06 以：關於檢舉竣新資訊有限公司(即被告)未依規定覈實申  
07 報台端(即原告)投保薪資及勞工退休金月提繳工資乙案，  
08 經查明屬實，已依照規定核處該單位罰鍰，並通知該單位應  
09 依規定覈實申報投保薪資及勞工退休金月提繳工資，以保障  
10 員工權益等語(見勞專調卷第33頁)。

11 (三)依被告提出原告113年1月至同年4月之出勤記錄表所示：原  
12 告各月休假日數各為3日、2日、4日、4日，合計正常上班日  
13 未出勤日數為13日(見勞專調卷第177、179頁)。

#### 14 四、得心證之理由：

15 原告主張：原告於113年4月20日向被告請求於同年月22日前  
16 發給積欠工資，遭被告拒絕並告知自113年5月1日起留職停  
17 薪乙情，業經原告提出其與被告之法定代理人於113年4月21  
18 日之LINE對話記錄為憑(見勞專調卷第25至30頁、第191  
19 頁)，且被告之法定代理人於113年9月19日在本院勞動調解  
20 程序中亦自陳：『今年4月多聲請人(即原告)對我發LINE  
21 訊息「沒有那個能力，就不要請人」，因為這樣的狀況，我  
22 覺得聲請人情緒沒有很穩定，我有LINE聲請人，跟她講說等  
23 公司狀況好一點，再來公司上班，於113年4月就通知聲請  
24 人，請聲請人留職停薪，不用來公司上班』等語可佐，堪認  
25 屬實(見勞專調卷第25頁、第284頁)。惟原告以被告未按  
26 時給付工資、以最低薪資方式投保勞、健保及未足額提撥勞  
27 工退休金，且強迫要求原告留職停薪之情事而於113年5月15  
28 日調解時終止兩造間之勞動契約，而請求被告給付資遣費、  
29 預告工資、特休未休工資、失業補助差額及開立非自願離職  
30 證明書等節，皆經被告否認，並以前揭情詞置辯，是本件應  
31 審究者為(一)原告以被告遲付工資、強迫被告留職停薪及以高

01 薪低報方式投保勞健保及提撥勞工退休金之情事等事由，而  
02 依勞基法第14條第1項第5、6款之規定，終止兩造間之勞動  
03 契約，有無理由？(二)原告請求被告給付113年5月份之工資1  
04 4,000元、資遣費180,000元、特休未休之工資補償7,000  
05 元、失業補助差額11,886元及請求給付非自願離職證明書  
06 等，有無理由？茲分述如下：

07 (一)原告以被告違反勞基法第14條第1項第5、6款之規定而終止  
08 兩造間之勞動契約，有無理由？

09 1.按勞工有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、  
10 雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不  
11 供給充分之工作者；六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致  
12 有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞工依  
13 前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日  
14 起，為30日內為之，但雇主有前項第6款所定情形者，勞工  
15 得於知悉損害結果之日起，30日內為之，勞基法第14條第1  
16 項第5款、第6款、第2項定有明文。又所謂「雇主不依勞動  
17 契約給付工作報酬」，係指雇主對於勞動契約所約定且已發  
18 生之薪資債務有給付遲延或不完全給付之債務不履行情事而  
19 言，蓋工作報酬係勞工之生計來源，為其賴以維生的基本權  
20 益，應予保障，故工作報酬之給付，除經勞工同意或較有利  
21 於勞工之外，應按原約定方式給付，不得任意改變，始合於  
22 當事人間勞動契約約定及保護勞工之旨，勞動基準法第22條  
23 第2項規定參照。次按沈默與默示意思表示不同，沈默係單  
24 純之不作為，並非間接意思表示，除法律或契約另有規定  
25 外，原則上不生法律效果；默示意思表示則係以言語文字以  
26 外之其他方法，間接使人推知其意思，原則上與明示之意思  
27 表示有同一之效力，是倘依表意人之舉動或其他情事，足以  
28 間接推知其同意之效果意思存在，即可謂默示意思表示。又  
29 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於  
30 勞勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工  
31 退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條

01 第1項、第14條第1項亦分別定有明文。

02 2.經查：

03 (1)遲付工資部分：

04 被告遲付工資乙情，被告固未爭執，但具狀表示略以：因其  
05 自108年1月起因經營困難，都是在次月將上個月薪資補足的  
06 方式維持迄今，包括原告之員工均無異議等語，此觀被告提  
07 出原告自108年1月起至113年4月止之員工薪資表欄目中之  
08 「（溢）欠付金額」欄所示之金額分為：17,824元、34,372  
09 元、40,920元、43,468元、18,016元、23,600元、20,263  
10 元、15,829元、0元、0元、9,548元、0元、0元、0元、9,69  
11 5元、53,90元、0元、5,731元、0元、0元、0元、0元、0  
12 元、0元、0元、0元、0元、0元、0元、12,502元、24,986  
13 元、14,488元、-28元、0元、-516元、0元、8,532元、1  
14 4,034元、26,518元、9,020元、31,116元、38,600元、51,1  
15 02元、58,604元、26,088元、35,590元、13,074元、24,969  
16 元、32,453元、20,455元、27,181元、40,907元、53,633  
17 元、41,377元、36,103元、39,847元、24,873元、42,599  
18 元、12,325元、10,317元、30,343元、31,228元、0元、0元  
19 （見勞專調卷第73至113頁），顯見，被告固有於上開期間  
20 內，曾有部分月份遲付上開金額不等之工資予原告（亦有部  
21 分月份溢付工資），但截至113年4月30日止，被告已無積欠  
22 原告工資，自堪認認定被告上開所述屬實。而原告對被告遲  
23 付薪資已歷數年（見勞專調卷第113至131頁），惟原告仍於  
24 上開期間內繼續提供勞務，難謂無默認接受被告經營困難時  
25 可以暫時遲付工資之意；次參以兩造於113年4月20日及21日  
26 LINE訊息記錄略以：「（被告法定代理人）：目前沒錢，有  
27 錢早就轉了，請體諒」、「（原告）：請問我為甚麼要體諒  
28 啊，什麼叫有錢早轉了？你付延遲的薪水不應該嗎？已經是  
29 延遲多久的事了。你的態度就是要員工自己去解決一句沒錢  
30 就了事是嗎？政彥願意接受你晚發薪水我從現在開始不願  
31 意。」（見勞專調卷第191頁），益徵，原告不無默示同意

01 被告於經營困難時暫時遲付工資。

02 (2)留職停薪部分：

03 所謂留職停薪乃是勞雇雙方合意保留雇主及受僱人之關係，  
04 於留職停薪期間不終止勞動契約下，僅雙方均暫不履行勞動  
05 契約之義務，亦即勞工不提供勞務，雇主亦免除支付工資之  
06 義務。是以，留職停薪涉及勞動條件之重大變更自須經兩造  
07 合意，倘雇主未經勞工同意，逕自使勞工留職停薪，揆之前  
08 揭說明，自屬勞動契約無效之變更，勞工縱未於遭雇主留職  
09 停薪期間出勤，因係雇主逕自免除勞工出勤義務，勞工自無  
10 補服勞務之義務，雇主仍應依原約定給付報酬，是縱雇主被  
11 告告知勞工留職停薪之決定後，勞工未於該期間到職提供勞  
12 務，亦無從認定原告有同意被告留職停薪安排的默示意思表  
13 示。經查，本院經細繹原告與被告法定代理人於113年4月21  
14 日後陸續之LINE對話訊息：「（原告）：你發不出薪水就不要  
15 請員工造成雙方的不愉快。」、「（被告法定代理人）：  
16 由於公司經營困難，業務流量沒有往年多，無力準時發放薪  
17 資，因此公司決定自5/1起馮舒蓉女士（即原告）以留職停  
18 薪方式，暫時離開工作崗位，在此期間會陸續將所欠薪資於  
19 7/31前還清，返司復職日期待通知，其他未盡事宜依規定辦  
20 理。」、「（原告）：你憑什麼讓我留職停薪。是你先積欠  
21 薪水不還。」、「（被告法定代理人）：公司沒收入進  
22 （近）來暫時養不起。」、「（原告）你不用用這種公文形  
23 式來威脅我。養不起就資遣加一併薪水還清。」、「（被告  
24 法定代理人）：沒威脅妳，只是告訴妳實情，“我發不出薪  
25 水就不要請人”。」、「（原告）：對。」、「（被告法定  
26 代理人）：沒說要資遣妳，別誤會。…沒有能力再僱用妳工  
27 作，所以自5/1起以留職停薪方式請妳在家等候，等公司步  
28 入軌道後再通知復職。」、「（原告）：我不接受公  
29 司“單”方面的留職停薪。我不同意。」、…「再明確告  
30 知，公司目前沒能力再請人，所以妳自5月1日起留職停薪，  
31 此事已告知多次，等公司情況好轉再通知復職。註：5/1起

01 不敘薪。」、「自下週一（5/13）開始網通電話將取消，即  
02 然開始走程序就沒必要繼續耗著，沒電腦沒電話也沒薪資也  
03 是白來的，我勸妳回家好好休息，等公司情況好轉再通知復  
04 職，本週五請把公司鑰匙交出」（見勞專調卷第25至27頁、  
05 第31頁、第191至197頁）。可知，被告未經原告同意逕行對  
06 其留職停薪，業已違反兩造之勞動契約而使原告受有無法提  
07 供勞務而獲取工資之損害。至被告辯稱：原告有該當勞基法  
08 第12條第1項第2款規定之事由，雇主得直接終止勞動契約，  
09 但只是請原告留職停薪等語，然細究兩造於LINE訊息所述  
10 「妳發不出薪水就不要請員工造成雙方的不愉快」等語，亦  
11 僅原告為被告法定代理人未按正常發薪時間領取工作報酬之  
12 抱怨，尚難遽認對雇主之重大侮辱行為，亦非被告對其作為  
13 留職停薪或終止勞動契約之依據，併此敘明。

14 (3)被告以高薪低報方式投保勞健保及未足額提撥勞工退休金部  
15 分：

16 原告於113年2月至同年4月之工資均為每月30,000元，已如  
17 前述，按113年1月1日施行之勞工保險投保薪資分級表所  
18 示，被告應以30,300元為原告投保薪資，但依本院依職權調  
19 閱原告之勞工勞保資料查詢表所示，原告於113年1月1日起  
20 之勞保月投保薪資為27,470元（見本院個資卷），顯有高薪  
21 低報之情事。另依112年10月18日勞動部勞動福3字第112015  
22 3650號令修正之勞工退休金月提繳分級表所示，被告應各按  
23 月提繳工資30,300元申報提撥6%原告之勞退金1,818元（計  
24 算式：30300元×6%=1818元），然依勞保局113年8月20日  
25 保退五字第11313247880號函所檢附原告之勞工退休金個人  
26 專戶明細資料所示，被告於上開期間內僅為原告提撥1,648  
27 元之勞工退休金（見勞專調卷第51至65頁），顯未足額提  
28 撥。且被告未足額投保薪資及提撥勞退金一節，亦經勞保局  
29 111年6月28日保納行一字第11360152590號函旨揭略以：關  
30 於檢舉竝新資訊有限公司（即被告）未依規定覈實申報投保  
31 薪資及勞工退休金，已核處罰鍰等語（見勞專調卷第33

01 頁)。被告固辯稱：有關高薪低報部分，是原告要求，不是  
02 被告公司一定要這麼做，其他員工也是這樣，雙方都可以少  
03 繳納保費等語（見本院卷第20頁）。然觀原告既以自己名義  
04 主動向勞動部之主管機關檢舉被告公司未足額投保薪資及提  
05 撥勞退金之舉動，堪難認原告有同意被告公司以高薪低報而  
06 節省保費之可能；且雇主高薪低報必然損及勞工保險之保障  
07 及將來領回勞工退休金之金額，依常情觀之，殊難想像有勞  
08 工主動要求雇主高薪低報；況被告亦未就勞工要求高薪低報  
09 乙節，舉證以實其說，足徵，其所述並無可採。且縱然若有  
10 兩造合意亦屬違反強制規定而無效。是堪認被告違反勞退條  
11 例第6條第1項、第14條第1項之規定，未依法足額投保薪資  
12 及短少提撥原告之勞工退休金，致損害原告之權益。

13 (4)從而，原告以被告遲付工資而依勞基法第14條第1項第5款之  
14 雇主不依勞動契約給付工作報酬為由，終止兩造間之勞動契  
15 約，尚難認有據。另原告於113年5月15日桃園市群眾服務協  
16 會調解時，以被告於113年4月22日無故對其留職停薪、未足  
17 額投保及短少提撥勞工退休金為由，而依勞基法第14條第1  
18 項第6款之規定，默示終止兩造間之勞動契約，並未逾勞基  
19 法第14條第2項所定30日之除斥期間，應有理由。

20 (二)原告請求被告給付工資、資遣費、特休未休工資補償及失業  
21 補助差額損失及給付非自願離職證明書等，是否有據？

22 1.113年5月工資14,000元部分：

23 按工資應全額直接給付勞工；但法令另有規定或勞雇雙方另  
24 有約定者，不在此限；工資之給付，除當事人有特別約定或  
25 按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資個項  
26 目計算方式明細；按件計酬亦同，勞基法第22條第2項、第2  
27 3條第1項規定分別定有明文。經查，被告未經原告同意，強  
28 迫其自113年5月1日起留職停薪並無依據，已如前述。則原  
29 告除於113年5月13日前因遭被告法定代理人以LINE訊息告知  
30 取消其使用網通電話之權限及要求交付公司鑰匙（見勞專調  
31 卷第31頁），方於113年5月13日未至工作場所提供勞務，亦

01 未以準備提供勞務之情事通知被告而無從請求給付該日工資  
02 外，其所請求被告給付自113年5月1日起至同年月12日止之  
03 工資，尚屬有據。又原告離職前之每月正常工時工資為30,0  
04 00元。是原告請求被告給付工資12,000元（計算式：30000  
05 元 $\times$ 12/30=13000元），應予准許，然逾此範圍之請求，則  
06 屬無據，應予駁回。

## 07 2. 資遣費180,000元部分：

08 (1) 按勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應  
09 依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼  
10 續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。  
11 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計  
12 給之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第17條  
13 所明定。次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例  
14 後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、  
15 第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定  
16 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分  
17 之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發  
18 給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，  
19 勞退條例第12條第1項亦有明文。又平均工資係指計算事由  
20 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所  
21 得之金額，勞基法第2條第4款前段亦有規定。

22 (2) 經查，原告係依據勞基法第14條第1項第6款之規定而終止兩  
23 造之勞動契約，已如上述，則原告自得請求被告給付資遣  
24 費。另原告自99年8月10日起至兩造間勞動契約終止時止，  
25 終止前6個月之工資，分別為17,400元（29000 $\times$ 18/30=1740  
26 0）、29,000元、29,000元、30,000元、30,000元、30,000  
27 元、12,000元（30000 $\times$ 12/30=12000），則月平均工資為2  
28 9,567元【計算式：（17400+29000+29000+30000+30000  
29 +30000+12000） $\div$ 6=29567元，小數點以下，四捨五  
30 入】，又原告之年資13年9月又5日，新制基數為6，進而應  
31 受領資遣費為177,402元（計算式：29567 $\times$ 6=177402）。是

01 原告請求被告給付資遣費於177,402元範圍內，為有理由，  
02 應予准許，然逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

03 3.特休未休折算工資7,000元部分：

04 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間，應給  
05 予如下之特別休假：…五、5年以上10年未滿，每年15日；  
06 六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；勞工之特  
07 別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給  
08 工資；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，  
09 應負舉證責任，勞基法第38條第1項第5、6款、第4項前段、  
10 第6項分別定有明文。次按勞工特別休假未休工資之發給基  
11 準：應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計  
12 發；所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終  
13 止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度  
14 終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以3  
15 0所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2  
16 目，亦有明定。經查，原告雖未舉證兩造間約定特休給假方  
17 式係週年制或曆年制，則依有利於勞工之週年制計算，意即  
18 採依到職日計算滿年度之次日仍在職，勞工即可請求雇主給  
19 予相當日數之特別休假，若兩造勞動契約終止時，雇主就勞  
20 工應休未休之日數發給工資。又兩造間勞動契約期間係自99  
21 年8月10日起至113年5月15日原告終止兩造勞動契約日止，  
22 原告年資14年未滿，被告應給予其特別休假19天，依上開原  
23 告之出勤記錄表所示，扣除已休13天休假，被告尚應給予原  
24 告6天特休未休之折算工資，又原告每月正常工時工資為30,  
25 000元。是原告依勞基法第38條規定，請求被告給付特休未  
26 休之折算工資6,000元（計算式： $30000 \text{元} \div 30 \times 6 = 6000$   
27 元），自屬有據，應予准許，然逾此範圍之請求，即屬無  
28 據，應予駁回。

29 4.失業補助差額損失11,886元部分：

30 (1)按「本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：  
31 被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合

01 計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業  
02 服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法  
03 推介就業或安排職業訓練。二、提早就業獎助津貼：符合失  
04 業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並  
05 參加本保險三個月以上。本法所稱非自願離職，指被保險人  
06 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因  
07 勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條  
08 規定各款情事之一離職。」、「失業給付按申請人離職辦理  
09 本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十按  
10 月發給，最長發給六個月。」、「符合失業給付請領條件，  
11 於失業給付請領期限屆滿前受僱工作，並依規定參加本保險  
12 為被保險人滿三個月以上者，得向保險人申請，按其尚未請  
13 領之失業給付金額之百分之五十，一次發給提早就業獎助津  
14 貼。」、「投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報  
15 少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保  
16 險費金額，處四倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知  
17 限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢  
18 領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償  
19 之。」，就業保險法第11條第1項第1款、第2款、第3項、第  
20 16條第1項前段、第18條及第38條第3項分別定有明文。

21 (2)經查，原告係因勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契  
22 約，又勞動契約終止當月起前六個月平均薪資為29,578元，  
23 已如前述，參酌113年勞工保險投保薪資分級表，原告投保  
24 薪資等級為第6級，月投保薪資應為30,300元，本應每月受  
25 領失業補償金（含扶養親屬1人）為21,210元（計算式： $303$   
26  $00 \times 70\% = 21,210$ ）。依本院依職權調閱原告之勞工勞保資  
27 料查詢表所示，原告於113年1月1日起之勞保月投保薪資等  
28 級為第1級，僅為27,470元（見本院個資卷），不足其退保  
29 當月起前六個月以平均薪資應投保薪資30,300元；另依原告  
30 提出勞保局113年11月1日保普核字第113071356041號函所  
31 示，原告申請失業給付案，其於113年11月1日所受領之失業

01 補償金（含扶養親屬一人）即19,104元（見本院卷第31  
02 頁）。可徵，原告自受有勞工保險差額之損害損害。又原告  
03 固主張受有六個月補助差額之損失，然依原告所提出之上開  
04 勞保局函示，其僅受領一個月之失業補助，究其是否受有最  
05 長六個月之失業補助，未見其舉證已證明之，難謂其請求逾  
06 一個月以上之失業補助差額有據。是以，原告請求受領失業  
07 補助金差額之損失應為2,106元（計算式：21210元－19104  
08 元＝2106元）之損害賠償，洵屬有據，應予准許，然逾此部  
09 分之損害，於法無據，應予駁回。

10 (三)非自願離職證明部分：

11 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其  
12 代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。次按就業保險法  
13 第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因  
14 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞  
15 基法…第14條……規定各款情事之一離職。」是依上開規定  
16 意旨，勞工即得請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之  
17 服務證明書。經查，原告已於民國113年5月15日而依勞基法  
18 第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，核與就業保  
19 險法第11條第3項規定所稱之非自願離職情形相符，原告自  
20 得依上開規定，請求被告開立離職原因為勞基法第14條第1  
21 項第6款之非自願離職證明書。是原告此部分請求乃屬有  
22 據，應予准許。

23 五、綜上，原告依勞動契約法律關係及勞基法第22條第2項、第3  
24 8條第4項、勞退條例第12條第1項等規定，請求被告應給付  
25 原告197,508元（計算式：工資12000元＋資遣費177402元＋  
26 特休未休工資6000元＋勞工失業補助差額2106元＝197508  
27 元），及自被告收受民事準備二狀翌日即113年12月5日起  
28 （見本院卷第23頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利  
29 息；暨請求開立註記離職原因為「依勞基法第14條第1項第6  
30 款規定」之非自願離職證明書，為有理由，應予准許，然逾  
31 此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

01 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法  
02 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告  
03 被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗  
04 訴部分既經駁回，則其假執行之聲請，即失所附麗，應併予  
05 駁回。

06 七、本件事證已臻明確，兩造之其餘之攻擊防禦方法及證據資  
07 料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一  
08 一論列，併此敘明。

09 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79  
10 條。

11 中 華 民 國 113 年 12 月 31 日  
12 民事勞動法庭 法官 姚葦嵐

13 以上正本係照原本作成。

14 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  
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 113 年 12 月 31 日  
17 書記官 賴昱廷