

原告 郭李昱
訴訟代理人 連郁婷律師
複代理人 王中平律師
被告 中華汽車工業股份有限公司

法定代理人 嚴陳莉蓮
訴訟代理人 沈以軒律師
游鎮瑋律師
林芮如律師
王佳怡律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年2月5日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌萬柒仟玖佰捌拾元，及自民國一百一十四年一月二十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳新臺幣貳佰柒拾玖元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之四，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得為假執行。但被告如各以新臺幣捌萬柒仟玖佰捌拾元、新臺幣貳佰柒拾玖元為原告預供擔保後，得各免為假執行。

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者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。經查，原告起訴時第1、2項聲明：

(一)被告應給付原告新臺幣（下同）77萬8,261元，及自起訴

01 狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；

02 (二)被告應向原告之勞工保險局退休金專戶，提撥2萬9,472
03 元。嗣原告於民國114年1月2日具狀更正上開第1項、第2項
04 聲明為：(一)被告應給付原告25萬7,566元，及變更訴之聲明
05 狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

06 (二)被告應向原告之勞工保險局退休金專戶，提撥2萬7,263元
07 (見本院卷第299至307頁)。核原告上開所為請求金額之變
08 更，係減縮應受判決事項之聲明，揆諸上開規定，要無不
09 合，應予准許。

10 貳、實體方面

11 一、原告主張：

12 (一)原告自111年11月21日起至113年3月17日止任職於被告公

13 司，擔任電動車推動組之2.3等高級管理師。兩造之勞動契
14 約書（下稱系爭勞動契約）第1條約定：「保障年薪至少95
15 萬元（不因甲方〈即被告〉公司獲利盈虧受影響，乙方〈即
16 原告〉任職首年度之保障年薪則依在職比例計算）」；同條
17 第3項約定：「年薪包含12個月月薪、三節獎金、考績獎
18 金、年終加發獎金、員工酬勞、以及由甲方發給的其他名目
19 之薪資（包含加班費、變動津貼、特補休結算…等）或獎
20 金，乙方年度合計薪資（結算時間為每年1月1日至12月31
21 日）如有低於前項保障年薪之部分，則由甲方於該年度員工
22 酬勞發放後之次月一次補足發放」；第3條第2項約定：

23 「甲、乙雙方聘僱關係如因歸責於甲方而終止時，甲方除依
24 法給予資遣費外，乙方並仍享有在當年度內依在職比例計算
25 之應得保障年薪，甲方應依前條規定補足發給乙方，但因歸
26 責於乙方而終止聘僱關係，則離職時薪資計算至離職當日，
27 當年度剩餘之保障年薪部分不予補發」。

28 (二)系爭勞動契約既已約定原告之保障年薪為95萬元，被告本應
29 以原告之平均月薪7萬9,167元（計算式：95萬元÷12=7萬9,1
30 67元，小數點以下四捨五入，以下同）申報原告之勞工退休

01 金月提繳工資。然被告卻於111年11月及112年11月，分別申
02 報原告之每月工資為5萬600元及5萬3,000元，有高薪低報之
03 違法情形，且被告未依原告之平均月薪足額提繳勞工退休
04 金，應補提繳勞工退休金差額2萬7,263元至原告之勞工退休
05 金個人專戶。又原告所領取之月薪係由本薪、每月預支獎金
06 及伙食津貼所組成，上開項目均為工資，而原告每年可領受
07 之年終獎金、三節獎金、年終加發獎金及激勵獎金等獎金，
08 均係端視原告之工作情形以及被告業績發展，另外給予之獎
09 金，其性質為恩惠性給與，非經常性工資，不應算入保障年
10 薪95萬元之範圍內。然被告卻將原告於112年1月可領取之三
11 節獎金7,900元、考績獎金3,950元及年終加發獎金7,044
12 元，於扣除111年度已領取之「每月預支獎金」後，最終僅
13 領得2,325元，遭剋扣之薪資為1萬6,569元（計算式：7,900
14 元+3,950元+7,044元-2,325元=1萬6,569元）；113年1月可
15 領取之三節獎金7萬3,780元、考績獎金7萬3,780元及年終加
16 發獎金12萬7,270元，於扣除112年度已領取之「每月預支獎
17 金」後，最終僅領得12萬5,706元，遭剋扣之薪資為14萬9,1
18 24元（計算式：7萬3,780元+7萬3,780元+12萬7,270元-12萬
19 5,706元=14萬9,124元），致原告所獲之薪資未達保障年薪9
20 5萬元。

21 (三)被告上揭高薪低報及積欠工資之情形，經原告以存證信函通
22 知後仍未改善，原告於113年3月17日依勞動基準法（下稱勞
23 基法）第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約，
24 被告應依原告之平均月薪（即7萬9,167元）以及資遣年資
25 （即1年3月25日）給付資遣費5萬2,228元，並開立非自願離
26 職證明書。此外，系爭勞動契約係因非可歸責於原告之事由
27 而終止，依系爭勞動契約第3條第2項約定，原告應可享有依
28 113年度在職期間比例計算之保障年薪數額19萬9,863元（計
29 算式：95萬×77/366=19萬9,863元，小數點以下四捨五

01 入)，但原告於113年1月1日起至同年3月17日止僅受領16萬
02 218元，被告尚應給付原告保障年薪之差額3萬9,645元（計
03 算式：19萬9,863元-16萬218元=3萬9,645元）。為此，爰依
04 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、第31條、勞基法
05 第19條規定，及系爭勞動契約之法律關係，提起本件訴訟等
06 語。並聲明：(一)被告應給付原告25萬7,566元，及自變更訴
07 之聲明狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之
08 利息。(二)被告應向原告之勞工保險局退休金專戶，提撥2萬
09 7,263元。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。

10 二、被告則以：

11 (一)原告於每年7月領取保障年薪差額，造成原告當月份薪資總
12 額增加，然此並非原告常態領取之薪資數額，故被告係於每
13 年5月、11月時，分別依據原告當年度2至4月、8至10月之平
14 均月薪調整投保薪資級距，以貼近實際情況，此投保申報方
15 式合於勞工保險條例第14條第2項及勞退條例第15條第2項規
16 定，並無高薪低報之違法情形，且每月所提繳之勞工退休金
17 亦無短少。

18 (二)依系爭勞動契約第1條第3項約定，原告之保障年薪95萬元，
19 係包含12個月月薪、三節獎金、考績獎金、年終加發獎金、
20 員工酬勞、及被告以其他名目發給之薪資，並未將恩惠性、
21 獎勵性給與之非工資項目排除在保障年薪之計算範圍外。被
22 告於加計原告每月薪資、三節獎金、考績獎金、年終加發獎
23 金等獎金後，已於112年7月14日給付原告111年度之保障年
24 薪差額4萬19元（計算式：10萬6,685元〈依原告到職日數比
25 例計算之應領保障年薪〉-6萬6,666元〈已領取月薪〉=4萬1
26 9元）；於113年7月22日給付原告112年度之保障年薪差額20
27 萬3,858元（計算式：95萬元-62萬436元〈已領取月薪〉-12
28 萬5,706元〈加發年終獎金〉=20萬3,858元），被告於111
29 年、112年間發給原告之薪資均有達保障年薪95萬元。

30 (三)綜上，被告並無高薪低報以及積欠工資之情形，原告依勞基
31 法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約，應不

01 合法，原告無從請求被告給付資遣費，以及開立非自願離職
02 證明書。

03 (四)又原告自113年3月18日起連續3日無故未提供勞務，被告於1
04 13年3月22日依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭勞動
05 契約，此乃可歸責於原告之事由所致者，依系爭勞動契約第
06 3條第2項約定，原告自不得領取依113年度在職比例計算之
07 保障年薪差額等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

08 三、兩造所不爭執之事實：

09 (一)原告自111年11月21日起任職於被告公司，擔任電動車推動
10 組之2.3等高級管理師，並約定每月先行發放工資為5萬元
11 (見113年度勞專調字第77號卷〈下稱勞專調卷〉第39至41
12 頁)。

13 (二)被告於111年11月21日起至112年10月31日止，申報原告之勞
14 工退休金月提繳工資為5萬600元；自112年11月1日起至113
15 年3月20日止，申報原告之勞工退休金月提繳工資為5萬3,00
16 0元(見本院卷第121至126頁)。

17 (三)被告於112年7月14日給付原告111年度之保障年薪差額4萬19
18 元，另於113年7月22日給付原告112年度之保障年薪差額20
19 萬3,858元(見勞專調卷第89頁、本院卷第59、154、155
20 頁)。

21 四、本院之判斷：

22 原告主張：被告有高薪低報及積欠工資之情形，原告基此終
23 止系爭勞動契約合法等情，為被告所否認，並以前揭情詞置
24 辯，是本件爭點厥為：(一)原告依勞基法第14條第1項第5款、
25 第6款規定，終止系爭勞動契約，是否有據？(二)原告請求被
26 告給付遭剋扣之薪資共16萬5,693元，有無理由？(三)原告請
27 求被告給付113年度之保障年薪差額3萬9,645元，有無理
28 由？(四)原告請求被告給付資遣費5萬2,228元，有無理由？(五)
29 原告請求被告提繳2萬7,263元至其設於勞保局退休金專戶，
30 有無理由？(六)原告得否請求被告開立非自願離職證明書？

31 (一)原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止系爭勞

01 動契約，是否有據？

02 1.原告前以被告有積欠薪資及高薪低報之違法情形，要求被告
03 改善，否則將依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，於1
04 13年3月17日終止系爭勞動契約，被告並於113年3月11日收
05 受上開存證信函，此有桃園國際路郵局存證號碼第89號存證
06 信函及回執在卷可稽（見勞專調卷第47至49、133頁），先
07 予敘明。

08 2.原告依勞基法第14條第1項第5款規定，終止系爭勞動契約部
09 分：

10 (1)按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：「五、雇
11 主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供
12 給充分之工作者」，勞基法第14條第1項第5款定有明文。

13 (2)經查，系爭勞動契約第1條約定：「薪資：保障年薪至少95
14 萬元（不因甲方公司獲利盈虧受影響，乙方任職首年度之保
15 障年薪則依在職比例計算），相關說明如下：(一)月薪為5萬
16 元（含本薪3萬5,173元、每月預支獎金1萬2,427元及伙食津
17 貼2,400元）。(二)固定年終獎金（三節獎金）為60天日本
18 薪，並依乙方當年度之在職天數比例計發，獎金預支方式依
19 甲方規定發放，乙方當年度應領獎金金額扣除已預支獎金金
20 額後，若尚有剩餘，則甲方統一於年終獎金發放日發放之，
21 惟若有不足，則甲方得依序從乙方應發之考績獎金、年終加
22 發獎金、員工酬勞中抵扣。(三)年薪包含12個月月薪、三節獎
23 金、考績獎金、年終加發獎金、員工酬勞、以及由甲方發給
24 的其他名目之薪資（包含加班費、變動津貼、特補休結算…
25 等）或獎金，乙方年度合計薪資（結算時間為每年1月1日至
26 12月31日）如有低於前項保障年薪之部分，則由甲方於該年
27 度員工酬勞發放後之次月一次補足發放。(四)調薪依個人績效
28 表現另案呈核。」，有系爭勞動契約在卷可查（見勞專調卷
29 第39頁）。

30 (3)原告雖主張：保障年薪95萬元不含三節獎金、考績獎金及年
31 終加發獎金等恩惠性給與等語，惟自上開約定內容可知，被

01 告所提供之保障年薪95萬元，係由每月月薪（含本薪、每月
02 預支獎金及伙食津貼）加計固定年終獎金（三節獎金）、考
03 績獎金、年終加發獎金等獎金計算。兩造既已約定原告每年
04 可自被告獲得至少95萬元之薪資，則被告以月薪以及不同名
05 目之獎金發放，應可認除每月月薪外，其餘獎金項目於保障
06 年薪95萬元之範圍內，均屬原告之勞動對價且為經常性給
07 與，而屬工資性質。故被告於扣除原告已領取之每月預支獎
08 金後，始發給原告當年度可獲得之三節獎金、考績獎金及年
09 終加發獎金，自難認有何導致原告可獲得之薪資未達保障年
10 薪95萬元之情形。是原告主張：被告有積欠工資之情形，而
11 依勞基法第14條第1項第5款規定，終止系爭勞動契約等語，
12 難認合法。

13 3.原告依勞基法第14條第1項第6款規定，終止系爭勞動契約部
14 分：

15 (1)按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：「六、雇
16 主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」，
17 勞基法第14條第1項第6款定有明文。次按雇主應為適用本條
18 例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休
19 金個人專戶；除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂
20 之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度；雇主
21 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
22 工每月工資6%，勞退條例第6條、第14條第1項分別定有明
23 文。是雇主未依勞退條例為勞工提繳退休金者，即屬違反勞
24 動法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工自得依前開勞基法
25 之規定，不經預告即終止勞動契約。

26 (2)經查，原告於111年12月起至112年8月止，每月自被告處受
27 領之工資，除本薪、年獎預支及伙食津貼，合計5萬元係於
28 當月15日發放外（111年11月受領16,666元係於次月15日受
29 領），亦曾於112年1月12日受領年終加發獎金2,325元、112
30 年7月14日受領111年度之保障年薪差額4萬19元；被告復於1
31 12年9月起調整原告之每月本薪、年獎預支及伙食津貼，共

01 計5萬3,406元（112年9月含本薪補發6,812元，共受領60,12
02 8元），亦係於當月15日發放，並於113年1月29日發放年終
03 加發獎金11萬9,421元，此有原告之薪資單附卷可佐（見本
04 院卷第21至61頁），嗣原告離職後，被告復於113年7月22日
05 給付原告112年度之保障年薪差額20萬3,858元（見本院卷第
06 63頁、第79頁）。可見，被告給付保障年薪95萬之方式，並
07 非平均於每月發放，而係按月發給固定本薪、年獎預支及伙
08 食津貼，並於年底結算已發放之薪資，倘不足保障年薪95萬
09 元，再於隔年1月、7月以其他獎金或保障年薪差額之名目發
10 放補足，是原告於每年1月、7月可較其他月份獲得更多之薪
11 資。關於被告於上開情形，應如何向勞動部勞工保險局（下
12 稱勞保局）申報原告之勞工退休金月提繳工資數額，勞保局
13 函覆內容略以：「所詢勞退條例施行細則第15條第2項規定
14 『勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為
15 準。』之『最近3個月』所指月份為何乙節，查法無明文規
16 定該期間應如何採計，事業單位以申報時可取得之最近3個
17 月工資之平均，申報調整勞工退休金月提繳工資，即合於規
18 定。又一般事業單位多於次月發放上月工資，故實務上本局
19 係以申報當月往前溯算最近3個月工資之平均（即雇主如於1
20 0月及4月申報調整，則往前溯算7、8、9月及1、2、3月工資
21 之平均）；惟單位之每月工資如係當月15日發放者，則雇主
22 於10月底及4月底，以勞工已領取之最近3個月（即8、9、10
23 月及2、3、4月）工資之平均申報調整月提繳工資，亦屬適
24 法。基上，所詢雇主每年於1月、7月發放保障年薪之差額，
25 惟固定於4月及10月以申報時可取得之勞工最近3個月（即
26 2、3、4月及8、9、10月）工資之平均申報調整其月提繳工
27 資，因雇主已於法定申報調整期限前（當年8月底及次年2月
28 月底前）調整月提繳工資，爰核與法令規定尚無不符」等語，
29 此有勞保局113年11月18日保退三字第11310315791號函在卷
30 可憑（見本院卷第201至202頁）。可見，被告僅須以申報調
31 整原告退休金月提繳工資時，往前回溯最近3個月原告已領

01 取之平均工資數額作為申報數額即可，故原告主張：被告應
02 以保障年薪95萬元計算之平均月薪7萬9,167元為申報數額等
03 語，應屬無據。

04 (3)又原告之月薪本為5萬元，被告原申報原告之勞工退休金月
05 提繳工資為5萬600元，嗣被告於112年9月起將原告之月薪調
06 整為5萬3,406元後，於112年10月27日申報調整原告之勞工
07 退休金月提繳工資為5萬3,000元，並自同年11月1日起生
08 效，此有原告之投保勞健保及提撥勞退紀錄查詢結果、勞保
09 局113年9月6日保費資字第11313564990號函所附加保（提
10 繳）、投保薪資（提繳工資）調整及退保（停繳）合一申報
11 表影本在卷可稽（見本院卷第121至126、131至135頁）。然
12 被告既於112年10月27日申報調整原告之勞工退休金月提繳
13 工資，依前揭說明，即應以申報日時可取得之原告最近3個
14 月工資之平均數額，作為申報數額。而原告於上開申報調整
15 日之最近3個月已領取工資數額分別為5萬元、6萬218元及5
16 萬3,406元，此有原告112年8月至同年10月之薪資所得明細
17 表附卷可查（見本院卷第47至51頁），原告於112年8月至同
18 年10月之平均工資即為5萬4,541元（計算式： $\langle 5\text{萬元} + 6\text{萬}218\text{元} + 5\text{萬}3,406\text{元} \rangle \div 3 = 5\text{萬}4,541\text{元}$ ）。對照當年度所適用
19 之勞工退休金月提繳分級表，被告為原告申報調整之勞工退
20 休金月提繳工資應為5萬5,400元，然被告僅以5萬3,000元申
21 報，足認被告確實有以多報少、未足額提撥勞工退休金之行
22 為，而有違反上開勞退條例之規定，已損害勞工之權益，核
23 與勞基法第14條第1項第6款規定相符。

25 (4)末按，勞工依勞基法第14條第1項第1款、第6款規定終止契
26 約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第14條
27 第2項定有明文。其立法目的固係為維持民事法律關係之安
28 定性，然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係
29 具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違
30 反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期行使
31 即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契

01 約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續
02 發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞
03 工均有依法終止契約之形成權。是以，自112年11月1日起至
04 113年3月17日原告終止系爭勞動契約日止，被告為原告提繳
05 勞工退休金之申報薪資均為5萬3,000元，業如前述，亦即，
06 被告低報原告提繳勞工退休金薪資之情形，迄至113年3月17
07 日原告為終止系爭勞動契約之意思表示時，仍持續發生中，
08 未逾勞基法第14條第2項規定之30日期間。據此，原告依勞
09 基法第14條第1項第6款規定，於113年3月17日終止系爭勞動
10 契約，應屬合法。

11 (二)原告請求被告給付遭剋扣之薪資共16萬5,693元，有無理
12 由？

13 經查，原告主張：被告發給之三節獎金、考績獎金及年終加
14 發獎金，其性質上均為恩惠性給與，被告於扣除具工資性質
15 之每月預支獎金後，始發放上開獎金，導致原告於111年度
16 之薪資遭剋扣1萬6,569元、112年度之薪資遭剋扣14萬9,124
17 元，合計為16萬5,693元（計算式：1萬6,569元+14萬9,124
18 元=16萬5,693元）等語。惟依系爭勞動契約第1條約定，兩
19 造約定之保障年薪95萬元，係由被告以月薪及各類獎金之名
20 目發放，可認除每月工資外，其餘獎金項目於保障年薪95萬
21 元之範圍內均為原告之工資，而非恩惠性給與，業如前述，
22 則被告於扣除原告前已領取之每月預支獎金後，始發給三節
23 獎金、考績獎金及年終加發獎金，即難認有何剋扣原告薪資
24 之情形，是原告請求被告給付111年及112年度遭剋扣之薪資
25 共16萬5,693元，為無理由。

26 (三)原告請求被告給付113年度之保障年薪差額3萬9,645元，有
27 無理由？

28 1.經查，系爭勞動契約第3條第2項約定：「甲、乙雙方聘僱關
29 係如因歸責於甲方而終止時，甲方除依法給予資遣費外，乙
30 方並仍享有在當年度內依在職比例計算之應得保障年薪，甲
31 方應依前條規定補足發給乙方，但因歸責於乙方而終止聘僱

01 關係，則離職時薪資計算至離職當日，當年度剩餘之保障年
02 薪部分不予補發」，有系爭勞動契約在卷可查（見勞專調卷
03 第39至41頁）。經查，原告於113年3月17日以被告有以多報
04 少、未足額提撥勞工退休金之違反勞工法令情形，依勞基法
05 第14條第1項第6款規定，終止系爭勞動契約，已如前述，則
06 系爭勞動契約既係因可歸責於被告之事由而終止，依前開約
07 定，原告自得請求被告給付113年度依在職比例計算之應得
08 保障年薪。

09 2.又查，原告於113年3月17日終止系爭勞動契約前，已領取1
10 月至3月份之薪資均為5萬3,406元，合計為16萬218元（計算
11 式：5萬3,406元 \times 3=16萬218元），此有原告之113年1月、2
12 月、3月薪資所得明細表附卷可查（見本院卷第65至69
13 頁）。而原告於113年度在被告公司之在職期間為113年1月1
14 日起至同年3月17日止，共77日，依在職比例計算原告113年
15 度保障年薪應為19萬9,863元（計算式：95萬元 \times 77/366=19
16 萬9,863元），進而，保障年薪差額為3萬9,645元（計算
17 式：19萬9,863元 $-$ 16萬218元=3萬9,645元），故原告請求
18 被告給付3萬9,645元之保障年薪差額，乃屬有據。

19 (四)原告請求被告給付資遣費5萬2,228元，有無理由？

20 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
21 依下列規定發給勞工資遣費：「一、在同一雇主之事業單位
22 繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
23 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計
24 給之；未滿一個月者以一個月計。」，為勞基法第14條第4
25 項、第17條第1項所明定。次按勞工適用本條例之退休金制
26 度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11
27 條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第
28 23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，
29 每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比
30 例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準
31 法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。

01 2.經查，原告已於113年3月17日終止系爭勞動契約，其前6個
02 月（即自112年9月17日起至113年3月16日止）之工資，分別
03 為2萬8,102元（計算式：6萬218元 \div 30 \times 14=2萬8,102元，小
04 數點以下四捨五入）、5萬3,406元、5萬3,406元、5萬3,406
05 元、17萬2,827元（計算式：5萬3,406元〈1月份月薪〉+11
06 萬9,421元〈1月份發給之年終加發獎金〉=17萬2,827元）、
07 5萬3,406元、2萬4,119元（計算式：5萬3,406元 \div 31 \times 16=2
08 萬4,119元），則平均月工資應為7萬3,112元【計算式：（2
09 萬8,102元+5萬3,406元+5萬3,406元+5萬3,406元+17萬
10 2,827元+5萬3,406元+2萬4,119元） \div 6=7萬3,112元】；
11 又原告之任職期間自111年11月21日起至113年3月17日止，
12 工作年資共計為1年3個月又26天，新制資遣基數為476/72
13 0。故原告請求被告給付資遣費4萬8,335元（計算式：7萬3,
14 112元 \times 476/720=4萬8,335元）為有理由。

15 (五)原告請求被告提繳2萬7,263元至其設於勞保局退休金專戶，
16 有無理由？

17 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
18 勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退
19 休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第
20 1項、第14條第1項定有明文；依同條例第31條第1項規定，
21 雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致
22 勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之
23 本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1
24 項所定請領退休金規定之前，不得領取；是雇主未依該條例
25 之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退
26 休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依
27 該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領
28 退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額
29 繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上
30 字第1602號判決意旨參照）。

31 2.經查，原告主張：被告自111年11月起至113年3月止，並未

01 足額為原告提繳勞工退休金，而短少提繳如民事變更訴之聲
02 明暨準備、聲請調查證據狀所附附表六所示之退休金，合計
03 2萬7,263元等語（見本院卷第99頁）。而被告自111年11月
04 起至113年3月止，分別為原告提繳之勞工退休金各為3,036
05 元（111年11月至112年10月）、3,180元（112年11月至113
06 年2月）及2,120元（112年3月），此有上開附表六暨原告之
07 勞工退休金個人專戶明細資料在卷可憑（見本院卷第99頁、
08 勞專調卷第120至121頁）。然被告自112年11月起本應以5萬
09 5,400元為原告之月提繳工資，卻僅以5萬3,000元申報，業
10 如前述，是被告自112年11月起至113年2月止，每月本應提
11 繳6%之金額為3,324元（計算式：5萬5,400元×6%=3,324
12 元），另113年3月份應提繳1,823元（計算式：3,324元×17/
13 31=1,823元），合計本應提繳1萬5,119元（計算式：3,324
14 元×4+1,823元=1萬5,119元），卻僅於112年11月至113年3
15 月17日止，僅為原告共提繳1萬4,840元（計算式：3,180元×
16 4+2,120元=1萬4,840元），合計尚短少提繳279元（計算
17 式：1萬5,119元-1萬4,840元=279元），則原告請求被告應
18 補提繳差額279元至原告於勞保局之勞工退休金個人專戶，
19 自屬有理。

20 (六)原告得否請求被告開立非自願離職證明書？

21 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
22 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法
23 第25條第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣
24 （市）主管機關發給之證明；本法所稱非自願離職，指被保
25 險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；
26 或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款
27 情事之一離職，就業保險法第25條第3項、第11條第3項分別
28 有明文規定。經查，系爭勞動契約業經原告依勞基法第14條
29 第1項第6款規定於113年3月17日終止，此即屬就業保險法第
30 11條第3項規定所稱之非自願離職，是原告請求被告開立非
31 自願離職證明書，自屬有據。

01 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
02 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
03 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
04 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
05 相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、
06 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
07 權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利息較高
08 者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，
09 亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1
10 項、第203條亦分別有明文。經查，原告對被告請求113年度
11 保障年薪差額及資遣費，均以支付金錢為標的，其中資遣費
12 依勞退條例第12條第2項規定，應於終止兩造間勞動契約後3
13 0日內發給，而原告就上開113年度保障年薪差額及資遣費等
14 項目，係請求被告給付自民事減縮訴之聲明暨準備四狀繕本
15 送達之翌日起算之遲延利息。又因原告並未就上開減縮訴之
16 聲明狀陳報其繕本送達日期及其相關佐證依據，惟自被告於
17 114年1月24日提出之民事答辯五狀所載內容，可知，被告業
18 已收受上開減縮訴之聲明狀（見本院卷第318頁），故僅能
19 以被告提出民事答辯五狀之翌日即114年1月25日起算至清償
20 日止，按年息5%計算之法定遲延利息。

21 六、綜上，原告依勞退條例第12條、第31條、勞基法第19條規
22 定，及系爭勞動契約之法律關係，請求被告給付113年度之
23 保障年薪差額3萬9,645元及資遣費4萬8,335元，合計為8萬
24 7,980元，及自114年1月25日起至清償日止，按年息5%計算
25 之利息，暨請求補提撥勞工退休金279元至原告設於勞保局
26 個人退休金帳戶內，並請求開立非自願離職書等，均有理
27 由，應予准許，然逾上開請求範圍之請求，則無理由，應予
28 駁回。

29 七、又本判決主文第1、2項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗
30 訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告
31 假執行，並依同條第2項規定，同時宣告被告預供相當擔保

01 金後得免為假執行。

02 八、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦方法及證據，核與
03 判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

04 九、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
05 條規定。

06 中 華 民 國 114 年 2 月 27 日

07 民事勞動法庭 法官 姚葦嵐

08 正本係照原本作成。

09 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

10 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 114 年 2 月 27 日

12 書記官 李孟珣