

臺灣嘉義地方法院民事判決

113年度勞訴字第22號

原告 丁怡萍  
訴訟代理人 蘇慶良律師  
被告 上億開發國際有限公司

法定代理人 詹詠順

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於中華民國113年11月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣50,062元，及自民國113年5月16日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應提撥新臺幣3,558元至原告於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、訴訟費用由被告負擔5分之1，其餘由原告負擔。
- 六、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣50,062元為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 七、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣3,558元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：
  - (一)、原告自民國112年10月3日起任職於被告，擔任汽車銷售員，約定每月底薪為新臺幣（下同）6萬元，若含績效獎金，每月薪資可達10萬元以上，然被告竟未依約定給付原告工資、賣車之績效獎金，甚至亂扣原告應領薪資，故原告於113年2月21日通知被告，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1

01 項第5、6款規定於113年2月28日終止勞動契約。詎被告卻於  
02 113年2月24日將原告之勞工保險退出，原告始知被告於112  
03 年10月11日為原告投保勞保薪資為26,400元，遠低於兩造約  
04 定之基本薪資60,000元，原告爰依勞基法第2條、第14條第  
05 1、4項、第17條第1、2項、第21條、第22條、第26條及勞工  
06 退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1、2項、第13條第1  
07 項、第16條前段、第31條第1項、就業保險法第16條第1項、  
08 第11條第3項、第25條第3項規定，請求被告應給付積欠薪資  
09 206,422元、資遣費25,000元、勞工退休金差額10,689元、  
10 失業給付差額75,462元，合計317,573元，原告僅請求被告  
11 給付266,151元。又原告並非自願離職，被告應開立非自願  
12 性離職證明書給原告。

13 (二)、兩造確實約定每月底薪為6萬元：

14 1、被告看到原告在人力銀行所刊登之求職資料，於112年9月23  
15 日兩度與原告聯繫，而原告亦有看到被告所刊登「月薪60,0  
16 00至150,000元」之徵才廣告，故原告經多方評估後，於112  
17 年9月23日至24日再與被告數度確認，觀之兩造LINE對話紀  
18 錄，原告：「6萬元底薪，放8天假，…我要是業績不錯，照  
19 您分享的獎金制度，一個月就有10萬以上薪水，錢能解決路  
20 程問題的。若是您同意上述條件，我10/3(二)就上班…，願  
21 我們成為彼此的貴人，謝謝。」，被告：「感謝感恩能遇到  
22 貴人謝謝老天幫忙一起來公司共創未來。」，原告：「那我  
23 10/3 9：00報到嗎？」，被告：「貼圖讚」；原告：「假  
24 設第一個月6萬，要賣3台車，沒達成，只賣2台，第二個月  
25 賣2台，那要扣多少錢？所以是底薪倒扣對嗎？」，被告：  
26 「沒有扣，一樣是每個月都是6萬塊，只是要把差額補上  
27 來，沒有達成目標，一樣有月6萬…」，原告：「…我上班  
28 就是業績好才能多賺錢，我不會只想領底薪…」等語。

29 2、原告到職後，觀之兩造LINE對話紀錄，在112年11月4日，被  
30 告：「你來第一個月了，6萬給你承諾…」；在113年2月26  
31 日，被告：「一個月給你6萬。下午4-5點下班。還不知道感

01 恩」等語。

02 3、由上所述，原告係數度確認每月底薪為6萬元後，考量若業  
03 績不錯，一個月就有10萬元以上薪水，才決定於112年10月3  
04 日到被告任職。

05 (三)、並聲明：1、被告應給付原告266,151元，及自起訴狀繕本送  
06 達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2、被告  
07 應開立非自願性離職證明書給原告。3、訴訟費用由被告負  
08 擔。

09 二、被告則答辯以：

10 (一)、觀之兩造LINE對話紀錄截圖，於113年1月7日原告提出不能  
11 維持基本生活，只能放棄，要做到1月底離職，被告為留下  
12 原告，特別為原告提供更福利之制度，將原賣1台車獎金20,  
13 000元改為35,000元，原告賣出3台車，領了105,000元，然  
14 原告又於113年2月21日提出做到2月底，由此可證，原告係  
15 自動離職。因原告為自動離職，故被告不同意開具非自願性  
16 離職證明書給原告。

17 (二)、依被告制度約定，薪資部分：「底薪40,000元月休假6天需  
18 包一台車，如果沒有賣到車實領30,000元，賣一台車實領4  
19 0,000元，賣兩台車實領50,000元，賣三台車實領60,000  
20 元；新人試用期機制，第一個月沒賣車40,000元，第二個月  
21 沒賣車35,000元，第三個月沒賣車30,000元」；獎金部分：  
22 「假設底價150萬賣150萬獎金25,000元，賣145萬元獎金20,  
23 000元（售價差1萬獎金差1,000元）…成交客戶聯繫：每天  
24 上限500元，最多5,000元（電話5分鐘或客戶回覆50字以  
25 上），成交客戶GOOGLE評論每個月維持200元（期滿5個  
26 月），PO文招攬客戶成交1位另發5,000元獎金（他人成交也  
27 有），次年客戶續保退傭公司與業務對分。獎金的部分實領  
28 需要賣超過底薪，若沒有須欠著銷售償還，（每天）早上6-  
29 7點之間早起傳報表，之後看文章學習而外金3,000元」，即  
30 薪資1小時200元、8小時1,600元、22天36,000元、24天40,0  
31 00元，第2個月車沒有賣出就少5,000元，被告會先以借支方

01 式給員工生活，因此原告必須賣車超過底薪，若沒有須欠著  
02 下期銷售償還，縱使被告之副理已工作6年，每月上班24  
03 天，仍是保障4萬元底薪，未達成業績亦需再扣回來，故原  
04 告每月底薪並非6萬元。

05 (三)、被告業務收入本即靠業績達成，被告不會管員工上班做什  
06 麼，上下班均不用打卡，自由上班均靠業績，沒有業績就等  
07 於零。原告自112年10月3日入職至112年2月28日離職，任職  
08 期間140多天，成交3台車應領獎金6萬元，卻領10萬多元獎  
09 金，縱使有成交客戶每天聯繫獎金最多5,000元，成交客戶G  
10 OOGLE評論1台車200元，可持續領5個月，每天早上6-7點早  
11 起傳報表加分享，額外獎金3,000元，亦無法領取如此多之  
12 獎金。而原告無法領取每月6萬元之薪資係其售車業績不  
13 佳，若每月賣出2台車就不會有這些問題，然原告任職5個月  
14 僅賣3台車，其業績並未達標，但被告仍給付原告161,903元  
15 加上借支83,500元。

16 (四)、原告薪資以1天1,600元計算，月薪36,000元，被告曾承諾每  
17 月給付原告6萬元，其中24,000元是先借原告支應生活費，  
18 即不足6萬元時補至6萬元，但賣車後要退還，前提是不能公  
19 開，因其他員工最多每月僅給付4萬元，當初約定一旦公開  
20 就不能多借，每月就僅給付36,000元，並未對原告說過底薪  
21 為6萬元，而賣1台車就有2萬元抽成，沒有達到業績就要補  
22 回來，原告入職5個月只賣3台車，其曾於LINE問被告「那要  
23 扣多少錢？」，由此可知原告應該知道如何補回業績，況原  
24 告還是沒有賣車經驗之新人，新人剛來通常都在學習，經驗  
25 還未成熟，原告賣出3台車亦由被告副理在旁協助完成，原  
26 告薪資計算均依照被告薪資制度，未有差別待遇，故原告之  
27 主張並無理由。

28 (五)、並答辯聲明：原告之訴駁回。

29 三、原告主張兩造約定之薪資為6萬元，請求被告應給付積欠薪  
30 資、資遣費、勞工退休金差額、失業給付差額云云，為被告  
31 所否認，答辯稱：原告薪資月薪為36,000元，被告雖曾承諾

01 每月給付原告6萬元，然其中24,000元是先借原告支應生活  
02 費，即不足6萬元時補至6萬元，但賣車後要退還等語，是本  
03 件首應審究兩造約定之原告薪資為何？

04 (一)、按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之；  
05 解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭  
06 句，勞基法第22條第2項前段、民法第486條前段、第98條分  
07 別定有明文。查原告主張兩造約定之薪資為6萬元一節，業  
08 據其提出兩造之Line對話紀錄為證，觀之兩造對話紀錄：

09 「(原告)6萬底薪，放8天假，平時5點走，星期二、五，  
10 應該4：45走，謝謝您的賞識，我會全力以赴，只要我表現  
11 好，相信您會大方的給我更好的條件。路程確實是個問題，  
12 但公司的願景是我更在意的，這樣我才能發揮所長，為公司  
13 帶來更好的績效，簡而言之，我要是業績不錯，照您分享的  
14 獎金制度，一個月就有10萬以上薪水，錢能解決路程問題  
15 的。若是您同意上述條件，我10/3(二)就上班，願我們成  
16 為彼此的貴人，謝謝。」(下稱原告對話1)、「(被告)  
17 感謝感恩能遇到貴人，謝謝老天幫忙一起來公司共創未來」  
18 (下稱被告對話1)、「(原告)那我10/3 9：00報到  
19 嗎？」、「(被告)讚圖片」、「(原告)假設第一個月6  
20 萬，要賣3台車，沒達成，只賣2台，第二個月賣2台，那要  
21 扣多少錢？所以是底薪倒扣對嗎」、「(被告)沒有扣一樣  
22 是每個月都是6萬塊只是要把差額補上來，沒有達成目標，  
23 一樣有月6萬這樣對大家都公平，因為公司是靠買車才有辦  
24 法生存，沒有賣出去是等於公司每個月支出」(見本院卷第  
25 215-219頁)。觀之上開原告與被告法定代理人甲○○之Lin  
26 e對話紀錄全文，原告雖寫以「6萬底薪」之文字，然其亦知  
27 悉被告為汽車經銷商，收入之來源乃仰賴汽車銷售，這也是  
28 被告聘僱原告之原因，故原告乃以Line對話向甲○○詢問如  
29 果其業績未達標時之收入狀況。該時甲○○亦明確回覆每個  
30 月雖都是6萬元，但是原告要把差額(指受分配之汽車銷售  
31 額)補上來，這樣對大家都公平，因為公司是靠買車才有辦

01 法生存等語，是原告每月取得6萬元之前提須完成每月受分  
02 配之汽車銷售額，若當月未達標，雖暫時領得6萬元，但須  
03 於次月補足上一月未達成之受分配汽車銷售額，而於次月將  
04 領得之汽車銷售獎金回補上個月之薪資差額。所以原告如當  
05 月受分配之汽車銷售額未達標，雖亦能領得6萬元，然其實  
06 是將次月的薪水預支，即所謂之「寅時卯糧」，尚難認兩造  
07 約定之薪資為6萬元。又甲○○對原告對話1之回應是「感  
08 恩、謝天」等語，而非同意或允諾原告6萬元底薪之用詞；  
09 再衡以一般社會通念，於Line等通訊軟體回以「讚」之貼圖  
10 具有多義性，回以「讚」之貼圖或表示「同意」、「讚許」  
11 該言論之內容，或表示知悉、了解貼文者表達自己之意見，  
12 是甲○○對於原告所寫：「那我10/3 9：00報到嗎？」回以  
13 「讚」之貼圖，係讚許抑或知悉原告10月3日9點來報到，乃  
14 無從得知，且姑不論係同意或讚許原告10月3日9點來報到一  
15 事，此亦難逕自推認被告同意原告6萬元底薪之要求。據  
16 上，原告主張兩造約定薪資為6萬元，尚難逕信為真。

17 (二)、被告主張兩造約定之原告薪資底薪為36,000元一節，業據其  
18 提出原告之薪資明細為佐（見本院卷第105至107頁），衡以  
19 原告亦將該明細上所註記之早起獎勵金、客戶聯繫、交車評  
20 論等獎金之記載引為請求之證據（見本院卷第35至37頁），  
21 本諸誠信，原告亦無割裂適用上開明細記載之理，是堪認該  
22 明細上記載底薪36,000元為兩造約定之原告薪資。

23 (三)、準此，計算被告積欠之薪資差額：

24 (1)兩造約定每月底薪36,000元，原告112年10月3日至113年2月  
25 28日任職4個月29日，應領底薪177,677元（計算式：36,000  
26 元×4個月29日=177,677元）。

27 (2)原告主張賣車績效獎金為每賣出1台車2萬元，原告任職期間  
28 共賣出3台車，為被告所不爭執，故原告共可領到賣車績效  
29 獎金6萬元（計算式：2萬元×3台=6萬元）。

30 (3)原告之薪資明細，為被告所製作，且經原告引用，已如前  
31 述，關之上開明細，原告112年12月及113年1月可領到早起

01 獎勵金、客戶聯繫、交車評論等獎金分別為3,000元、14,60  
02 0元。原告12月份沒業績，減5,000元。

03 (4)被告主張被告自112年11月至113年3月給付原告薪資161,903  
04 元加上借支83,500元，共計245,403元等語，與原告所自陳  
05 之原告帳戶收支明細相符（見本院卷第43至53頁），堪信為  
06 真實。而該段期間，原告得請求之薪資總額為250,277元  
07 （計算式： $177,677\text{元} + 6\text{萬元} + 3,000\text{元} + 14,600\text{元} - 5,000$   
08  $\text{元} = 250,277\text{元}$ ），準此，被告短少給付原告薪資4,874元  
09 （計算式： $250,277\text{元} - 245,403\text{元} = 4,874\text{元}$ ），原告請求被  
10 告給付薪資4,874元為有理由，逾此範圍之請求，尚屬無  
11 據。

12 (四)、原告請求給付資遣費25,000元，有無理由？

13 (1)按雇主不依勞動契約給付報酬，勞工得不經預告終止勞動契  
14 約；勞基法第14條第1項第5款定有明文。原告主張被告積欠  
15 薪資，經原告屢次以Line訊息通知被告給付，被告仍未給  
16 付，業經原告提出Line訊息為證（見本院卷第129、133、13  
17 5頁），被告對此亦不爭執，應認被告已違反工資全額支付  
18 原則及工資應定期發給原則。而工資為勞工因工作而獲得之  
19 報酬，勞基法規定工資全額支付原則及工資應定期發給原  
20 則，係為保障勞工基本生存權。原告以被告未按期給付工  
21 資，依勞基法第14條第5款規定，於113年2月21日通知於113  
22 年2月28日終止兩造勞動契約，並請求被告給付資遣費，自  
23 屬有據。

24 (2)被告雖辯稱：原告於113年2月21日即向被告提出辭職，被告  
25 同意，故雙方於113年2月21日合意勞動契約於113年2月28日  
26 終止。又兩造間之勞動契約既已於113年2月28日合意終止，  
27 原告無權請求資遣費云云，並提出原告與被告法定代理人甲  
28 ○○之Line對話紀錄為證（見本院卷第139頁）。惟查，觀  
29 之上開對話紀錄：原告於113年2月21日告知被告法定代理人  
30 甲○○做到這個月底，然甲○○回覆以：「好，到今天就  
31 好」。觀之上開文意，原告主張勞動契約於113年2月28日終

01 止，然被告要求113年2月21日即終止勞動契約，甚至逕自於  
02 113年2月24日即將原告辦理退保手續，是難認兩造已合意於  
03 113年2月28日終止兩造之勞動契約。

04 (3)被告既未與原告合意於113年2月28日終止勞動契約，原告自  
05 得依勞基法第14條第5款規定於113年2月21日通知被告，於1  
06 13年2月28日終止兩造勞動契約。從而，原告以被告未按期  
07 給付工資，於113年2月21日通知被告於113年2月28日終止兩  
08 造勞動契約並請求被告給付資遣費，符合勞基法第14條第5  
09 款規定。

10 (4)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  
11 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇  
12 主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1  
13 年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限，不適  
14 用勞基法第17條之規定；依前項規定計算之資遣費，應於終  
15 止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第1項、第2項分  
16 別定有明文。原告於112年10月3日起受僱被告，平均月薪3  
17 6,000元，迄113年2月28日兩造終止勞動契約，共計4個月29  
18 日，計算原告資遣費基數為73/360，則本件原告資遣費為7,  
19 300元（計算說明：基數×平均工資，元以下四捨五入），是  
20 系爭勞動契約既經原告依勞動基準法第14條第1項第5款規定  
21 合法終止，則原告依勞退條例第12條第1項、第2項規定，請  
22 求被告給付資遣費7,300元，為有理由，應予准許，逾此範  
23 圍之請求為無理由，應予駁回。

24 (五)、原告請求給付勞工退休金差額10,689元，有無理由？

25 (1)按勞基法第56條第1項規定，雇主應按月提撥勞工退休準備  
26 金，專戶存儲。此係為保障勞工將來退休時，其退休金請求  
27 權之實現，強制規定雇主必須按月提撥相當之退休金。次  
28 按，雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休  
29 金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負  
30 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，  
31 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。是可

01 知雇主提撥之退休準備金，性質上係為將來勞工退休時，雇  
02 主履行其退休金給付義務而為準備，如雇主未替勞工提繳或  
03 提繳不足之退休金，將使勞工在勞保局之退休金個人專戶的  
04 本金及累積收益減少，而造成勞工之損害，故勞退條例第31  
05 條第1項規定：「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提  
06 繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害  
07 賠償」。惟依勞退條例第24條第1項之規定，勞工必須符合  
08 退休之要件始得請領月退休金或一次退休金，然如勞工尚未  
09 符合請領退休金之要件而不得請領退休金，仍得請求雇主將  
10 未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原  
11 狀(最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照)。

12 (2)查原告於112年10月3日到職，兩造間之勞動契約已於113年2  
13 月28日終止，原告任職被告公司期間，每月薪資為36,000  
14 元，已如前述，月提繳工資應為36,300元，則被告依法應提  
15 繳原告勞工退休金112年10月為2,037元(計算式：36,300元  
16  $\times 6\% \times 29/31 = 2,037$ 元)、112年11月至113年2月各2,178元  
17 (計算式：36,300元 $\times 6\% = 2,178$ 元)，惟被告112年10月至  
18 113年2月僅分別提繳1,056元、1,584元、1,584元、1,648  
19 元、1,319元，是被告應提繳原告之勞工退休金不足3,558元  
20 (計算式：〈2,037元+2,178元 $\times 4$ 個月〉-〈1,056元+1,5  
21 84元+1,584元+1,648元+1,319元〉=3,558元)，從而，  
22 原告請求被告補提繳上開金額至原告之勞工退休金專戶，核  
23 屬正當，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，尚難准  
24 許。

25 (六)、原告請求給付失業給付差額75,462元，有無理由？

26 (1)按年滿15歲以上，65歲以下之具中華民國國籍之受僱勞工，  
27 應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加就業保險為被保險  
28 人。失業給付之請領條件如下：被保險人於非自願離職辦理  
29 退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力  
30 及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求  
31 職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。失業

01 給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月  
02 投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。被保險人  
03 非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期  
04 間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險  
05 退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之十加給給付或  
06 津貼，最多計至百分之二十。前項所稱受扶養眷屬，指受被  
07 保險人扶養之無工作收入之父母、配偶、未成年子女或身心  
08 障礙子女。投保單位（雇主或所屬機構）違反本法規定，將  
09 投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，  
10 按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，其溢領之給付  
11 金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強  
12 制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應  
13 由投保單位賠償之，就業保險法第5條第1項第1款、第11條  
14 第1項第1款、第16條第1項本文、第19條之1及第38條第3項  
15 分別定有明文。

16 (2)經查，原告於113年2月28日因勞基法第14條第1項第5款規定  
17 離職，為就業保險法第11條第3項所稱之非自願離職，業如  
18 前述，而原告離職前，受僱期間近5個月(即自112年10月起  
19 至113年2月止)，原告之平均薪資為36,000元，已如前述，  
20 可知被告應以投保級距36,300元為原告投保就業保險，且原  
21 告有2位未成年子女（受扶養眷屬），有原告戶籍資料在卷  
22 可佐（見本院卷第247頁），依上規定，原告得申請最長六  
23 個月之失業給付；然被告未依就業保險法規定，以原告實際  
24 薪資36,000元之投保級距36,300元為原告投保就業保險，而  
25 於112年10月至12月以26,400元、113年1月至2月以27,470元  
26 為原告投保（見本院卷第41頁）。準此，因原告任職被告期  
27 間僅約5個月，是原告請求被告賠償其因此受有5個月之失業  
28 給付差額損失37,888元【計算式：(36,300元-26,400元)  
29 ×80%×3個月+(36,300元-27,470元)×80%×2個月=37,888  
30 元】，即屬有據，應予准許，逾此範圍之請求，尚屬無由。

31 (七)、原告請求被告開立非自願離職證明書，為有理由：

01 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其  
02 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又本法所稱非自  
03 願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、  
04 破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及  
05 第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項著  
06 有規定。經查，兩造間系爭勞動契約經原告依勞基法第14條  
07 第1項第5款規定合法終止，業如前述，核屬就業保險法第11  
08 條第3項所稱之非自願離職，則原告依上開規定請求被告開  
09 立非自願離職證明書，為有理由，應予准許。

10 (八)、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
11 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經  
12 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權  
13 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他  
14 相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付  
15 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。  
16 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年  
17 利率為百分之5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項  
18 前段、第203條分別定有明文。復按依勞退條例第12條第1項  
19 規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，為勞  
20 退條例第12條第2項所明定，又依勞基法終止勞動契約時，  
21 雇主應即結清給付工資及特別休假而未休假之工資予勞工，  
22 勞基法施行細則第9條及第24條之1第2項第2款分別定有明  
23 文。原告本件請求被告給付積欠之資遣費、積欠工資、失業  
24 給付短少之損害，均係以支付金錢為標的，依上開規定，除  
25 失業給付短少之損害屬未定期限之債權外，其餘均屬定有期  
26 限之債權。故原告請求被告給付自民事起訴狀繕本送達翌日  
27 即113年5月16日(見本院卷第79頁)起至清償日止，按週年利  
28 率百分之5計算之遲延利息，自屬有據。

29 四、綜上所述，原告請求被告給付薪資4,874元、資遣費7,300  
30 元、失業給付差額損失37,888元，共計50,062元，及自民事  
31 起訴狀繕本送達翌日即113年5月16日起至清償日止，按年息

01 百分之5計算之利息及請求開立非自願離職證明，並請求補  
02 提繳勞工退休金差額3,558元至原告之勞工退休金專戶，為  
03 有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁  
04 回。

05 五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法  
06 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告  
07 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

08 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本  
09 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，  
10 併此敘明。

11 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

12 中 華 民 國 113 年 11 月 28 日

13 勞 動 法 庭 法 官 陳 婉 玉

14 以上正本係照原本作成。

15 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。

16 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 113 年 11 月 28 日

18 書 記 官 方 澄 晴

19 附表：

20

編號	項目	金額 (新臺幣)	說明及計算式
1	積欠薪資	206,422元	(1)兩造約定每月底薪6萬元，原告112年10月3日至113年2月28日任職5個月，應領底薪30萬元(計算式：6萬元×5個月=30萬元)。 (2)賣車績效獎金為每賣出1台車2萬元，原告任職期間共賣出3台車，共可領到賣車績效獎金6萬元(計算式：2萬元×3台=6萬元)。 (3)依被告提出之原告薪資明細，原告112年12月及113年1月可領到早起獎勵金、客戶聯繫、交車評論等獎金分別為3,000元、14,600元。 (4)被告自112年11月至113年3月給付原告薪資(含勞健保)共171,178元(計算式：112年10月薪資24,387元+112年11月薪資36,000元+112年12月薪資34,000元+113年1月薪

			<p>資50,600元+113年2月薪資26,191元=171,178元)。</p> <p>(5)綜上，被告短少給付原告薪資共計206,422元(計算式：30萬元+6萬元+3,000元+14,600元-171,178元=206,422元)。</p>
2	資遣費	25,000元	原告每月底薪6萬元，自112年10月3日至113年2月28日止，舊制基數為5/12，資遣費共25,000元(計算式：6萬元×5/12=25,000元)。
3	勞工退休金 差額	10,689元	原告於112年10月3日到職，每月底薪6萬元，則被告依法應提繳原告勞工退休金112年10月為3,480元(計算式：6萬元×6%×29/30=3,480元)、112年11月至113年2月各3,600元(計算式：6萬元×6%=3,600元)，惟被告112年10月至113年2月僅分別提繳1,056元、1,584元、1,584元、1,648元、1,319元，是被告應提繳原告之勞工退休金不足10,689元(計算式：〈3,480元+3,600元×4個月〉-〈1,056元+1,584元+1,584元+1,648元+1,319元〉=10,689元)，依勞退條例第31條第1項規定，原告可向被告請求損害賠償。
4	失業給付差 額	75,462元	<p>(1)依就業保險法第16條第1項前段、第19-1條、第38條第3項規定，原告需扶養2名未成年子女，以離職退保當月起前6個月平均月投保薪資之80%，並請領6個月計算失業給付。</p> <p>(2)原告每月底薪6萬元，被告應以「月投保薪資45,800元」為原告投保勞工保險，故原告離職退保當月起前6個月平均月投保薪資應為45,800元，然被告於112年10月11日竟以「月投保薪資26,400元」為原告投保，於113年1月1日改以「月投保薪資27,470元」為原告投保，致原告離職退保當月起前6個月平均月投保薪資僅有33,223元(計算式：〈45,800元+45,800元+26,400元+26,400元+27,470元+27,470元〉÷6個月=33,223元)，因被告違反勞動相關法規，導致原告離職退保當月起前6個月平均月投保薪資短少12,577元(計算式：45,800元-33,223元=12,577元)。</p>

(續上頁)

01

		(3)承上，因被告將原告投保薪資以多報少，致原告可領取之失業給付金額因而短少75,462元（計算式： $12,577\text{元} \times 80\% \times 6\text{個月} = 60,370\text{元}$ 【原告計算為75,462元應有誤算】），依就業保險法第38條第3項規定，原告可向被告請求損害賠償。
合 計		317,573元（原告僅請求266,151元）