

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞訴字第39號

原告 張秣溱

被告 大正保全股份有限公司

法定代理人 曾勤傑

訴訟代理人 鄭光勇

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年9月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾捌萬壹仟捌佰壹拾玖元，及自民國一百一十四年九月三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣柒仟陸佰肆拾肆元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

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，並應自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率百分之五計算之利息。

本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣壹拾捌萬壹仟捌佰壹拾玖元、柒仟陸佰肆拾肆元為原告預供擔保，各免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國111年12月1日起任職於被告公司從事保全工作，嗣於114年1月1日向被告公司申請於同年月17、20、23、24、2月4日至7日特別休假，然被告卻遲至同年月19日方由副理以電話告知其每3個月僅能請2天特別休假，故僅准許1月17日、20日請特別休假，而違反勞動基準法(下稱勞基法)特別休假由勞工排定之規定，原告遂口頭向被告表達終止僱傭契約，並於翌日(即114年1月20日)至被告

01 處寫離職申請單預計114年1月31日離職，復經詢問高雄市政府
02 府勞工局後而於114年1月22日寄發存證信函予被告表達於11
03 4年1月30日終止勞動契約等語。而原告任職於被告期間，每
04 天正常工時為10小時，每月正常工時為200小時，加班40小
05 時，每月工時240小時，然被告所給付之每月薪資均未達基
06 本工資，被告應補足未達基本工資之差額共新臺幣(下同)9
07 2,326元。另原告係因被告違反勞基法而終止契約，被告自
08 應給付資遣費39,597元並開立非自願離職證明書予原告。又
09 原告在職期間累積共20日之特別休假，業已休5日，尚餘15
10 日未休，被告應給付15日特別休假未休之工資共15,223元予
11 原告。再被告於原告在職期間高薪低報，未足額提繳勞工退
12 休金，差額共計39,597元，並因而導致原告所得領取之失業
13 給付短少共35,280元，被告亦應補足之。從而，被告共應給
14 付原告182,426元(計算式：92,326元+39,597元+15,223元+3
15 5,280元=182,426元)，並補繳7,644元勞退金至原告之個人
16 退休金專戶，及開立非自願離職證明書。為此，爰依勞基法
17 第21條、第17條、第19條、第38條、勞工退休金條例(下稱
18 勞退條例)第31條、民法第184條及就業保險法第11條第3項
19 等規定提起本訴等語。並聲明：(一)被告應給付原告182,426
20 元及自114年9月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
21 息。(二)被告應提撥7,644元至原告設於勞動部勞工保險局之
22 個人退休金專戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。

23 二、被告則以：原告往年申請特別休假，被告公司皆有准假，惟
24 因於今年農曆春節期間連續申請特別休假，致人員調配困
25 難，因此被告與原告協調希望能將特別休假之日期延後，然
26 原告一聽即表明要離職，並於翌日主動到被告公司索取離職
27 單填寫，並非被告公司將其解雇。從而，原告既係自願離
28 職，非被告解雇原告，故原告所請求資遣費、失業給付差額
29 及開立非自願離職證明書等部分，被告均無法同意；至原告
30 其餘項目之請求，被告均同意其請求之金額等語，資為抗
31 辯。並聲明：原告之訴駁回。

01 三、兩造不爭執事項：

02 (一)原告自111年12月1日起任職於被告公司，約定每日正常工時
03 不得超過10小時，每月最高不得超過240小時，每月薪資如
04 被告所提之證三所載。

05 (二)原告於114年1月初向被告公司申請114年1月17、20、23、2
06 4、2月4日至7日特休，然僅經被告准許1月17日、20日請特
07 休，原告則因特休遭拒而於114年1月20日至被告處寫離職申
08 請單通知被告於同月31日終止勞動契約，復於114年1月22日
09 寄發存證信函予被告記載於同月30日終止勞動契約。

10 (三)被告對於原告請求工資差額、特休未休工資及提繳勞退金等
11 金額均不爭執。

12 四、得心證之理由：

13 (一)兩造間之僱傭關係於114年1月30日終止：

14 1、按，「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間
15 者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿
16 者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上
17 三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四
18 日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上
19 者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期
20 日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞
21 工因個人因素，得與他方協商調整。」，勞基法第38條第
22 1、2項載有明文。次按，當事人主張有利於己之事實者，應
23 就該事實負舉證之責，民事訴訟法第277條前段定有明文。
24 原告主張被告違法拒絕其114年1月23日、24日、2月4日至7
25 日之特別休假申請，並稱3個月只能請2天等語(參本院卷第1
26 57頁)，然此為被告所否認，並辯稱其僅係因過年期間人力
27 調度困難而與原告協商，看是不是能夠一季請2天特別休假
28 云云(參本院卷第157頁至第158頁)，則揆諸前揭規定，即應
29 由被告就其係基於企業經營上之急迫需求而有與原告協商
30 必要此有利於被告之事實負舉證責任。惟查，觀諸114年之
31 行事曆，農曆過年期間為自1月25日起至2月2日止此段期

01 間，而原告所申請特休之1月23日、24日、2月4日至7日，均
02 非農曆過年期間，且被告復未能舉證證明其於農曆過年期間
03 外仍有人力調度困難之急迫需求一情，則其未准原告申請上
04 開日期之特別休假，而欲與原告協商一季只請2天，核與上
05 開勞基法第38條第1、2項之規定不符，於法無據。

06 2、復按，雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之
07 虞者，勞工即得不經預告終止勞動契約，勞基法第14條第1
08 項第6條定有明文。又勞基法第14條第1項並未規定勞工終止
09 勞動契約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦
10 未要求勞工必須說明其事實上之依據，故勞工終止勞動契約
11 時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動
12 契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦
13 不以書面為之為必要，得僅以言詞表明終止契約之意，縱未
14 於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審
15 究勞工終止契約是否合法之依據，而僅需雇主具備勞動基準
16 法第14條第1項各款事由之一，勞工即可以之為由終止勞動
17 契約，且勞工可主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終
18 止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需在勞工終止勞動
19 契約當時已經發生者即可。

20 3、原告主張其係因被告違法拒絕其特休之申請而終止勞動契約
21 等語，然此為被告所否認，並辯稱原告係自願離職，非遭被
22 告解雇云云(參本院卷第85頁至第87頁)。而查，原告先於被
23 告在114年1月19日電話中告知其特休未經准許時，已口頭表
24 示終止僱傭契約之意，復於114年1月20日至被告處寫離職申
25 請單通知被告於同年月31日終止僱傭契約，再於同年月22日
26 寄發存證信函予被告，通知被告於同年月30日終止僱傭契約
27 等情，業據兩造陳述在卷(參本院卷第157頁至第158頁)，且
28 為兩造所不爭執(參本院卷第158頁至第159頁)，並有離職申
29 請單存卷可佐(參本院卷第91頁)，堪可認定，足見原告終止
30 契約之原因，乃基於被告拒絕其特休申請之違法行為，縱原
31 告於口頭或寫離職申請單時並未具體敘明終止之具體事由及

01 法規依據，然被告既存有上開違法事由，且原告嗣亦以存證
02 信函補充其係因被告違法行為而於114年1月30日終止僱傭關
03 係，則其終止行為自合於前揭勞基法第14條第1項第6條之規
04 定，應屬於法有據。準此，原告並非自願離職，而係因被告
05 之違法行為方終止僱傭契約，洵堪認定，被告辯稱原告係自
06 願離職云云，要無可採。

07 (二)工資差額部分：

08 1、按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第
09 21條第1項定有明文。又法定基本工資係以勞基法第30條規
10 定之法定正常工時為計算基礎，雇主與勞工依同法第84條之
11 1約定並經核備之正常工時，如超出前開法定正常工時，勞
12 工之基本工資即應按時數比例增計，非仍以法定基本工資為
13 限，否則雇主將可利用增加工時之方式規避基本工資之規
14 定，使勞基法有關勞工基本工資及正常工時之保障規範形同
15 具文。再勞基法第84條之1規定，經中央主管機關核定公告
16 之工作者，得由勞雇雙方另行約定之勞動條件，僅工作時
17 間、例假、休假、女性夜間工作，並未將基本工資限制一併
18 除外，而大法官會議釋字第494號解釋係針對延長工時加給
19 標準所為之解釋，非謂經勞基法第84條之1核備允予彈性工
20 時之工作者，即不得請求按實際工時比例計算之工資，均合
21 先敘明。

22 2、經查，兩造間係適用勞基法第84條之1之規定，並約定每日
23 正常工時不得超過10小時，每月最高不得超過240小時等
24 情，有高雄市政府勞工局112年2月23日函文、兩造間之保全
25 人員約定書等存卷可佐(參本院卷第93頁至第95頁)，堪以認
26 定，則依各年度基本工資按工時比例計算，原告於111年間
27 之基本月薪應為33,597元(計算式： $25,250 + [200 - 174] \times 25,250 \div 240 + [25,250 \div 240 \times 4/3 \times 40] = 33,597$)、112年間應為
28 35,127元(計算式： $25,250 + [200 - 174] \times 25,250 \div 240 + [25,250 \div 240 \times 4/3 \times 40] = 33,597$)、113年間應為36,550元(計算
29 式： $25,250 + [200 - 174] \times 25,250 \div 240 + [25,250 \div 240 \times 4/3 \times 40] = 33,597$)、114年間應為38,000元(計算
30 式： $25,250 + [200 - 174] \times 25,250 \div 240 + [25,250 \div 240 \times 4/3 \times 40] = 33,597$)、115年間應為39,500元(計算
31 式： $25,250 + [200 - 174] \times 25,250 \div 240 + [25,250 \div 240 \times 4/3 \times 40] = 33,597$)

01 0] =33,597)、114年應為38,041元(計算式：25,250+〔200-
02 174〕x25,250÷240+〔25,250÷240x4/3x40〕=33,597)，然對
03 照被告所提原告之薪資明細表(參本院卷第97頁至第99頁)，
04 被告所給付之薪資確有所不足，又被告對原告所請求之工資
05 差額92,326元此金額並不爭執(參本院卷第156頁、第159
06 頁)，則原告請求被告給付工資差額92,326元，為有理由，
07 應予准許。

08 (三)資遣費部分：

09 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
10 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
11 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
12 資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給2分之1個月之平
13 均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
14 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第
15 1項定有明文。經查，兩造間之僱傭關係業經原告依勞基法
16 第14條第1項第6款規定合法終止，已如前述，則原告依前揭
17 規定請求被告給付資遣費，洵屬有據。而原告自114年1月30
18 日僱傭契約終止日往前回溯6個月之月平均工資應為35,991
19 元(計算式：〔36,550元÷31x1+36,550元x5+38,041元÷31x3
20 0〕÷184日x30日=35,991元)，則原告所得請求被告給付之
21 資遣費為38,990元(計算式：35,991元x〔基數1+1/12〕=38,
22 990元，元以下四捨五入，下同)，逾此範圍之請求則屬無
23 據。

24 (四)特休未休工資等部分：

25 按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
26 雇主應發給工資，勞基法第38條第4項前段載有明文。原告
27 主張其特休未休15日之工資共計15,223元等語，為被告所不
28 爭執(參本院卷第156頁、第159頁)，則原告依勞基法第38條
29 第4項請求被告給付特休未休工資15,223元，為有理由，應
30 予准許。

31 (五)失業給付差額部分：

01 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款規
02 定：「被保險人於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，具有工作能力及繼續工作意願，向公
04 立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍
05 無法推介就業或安排職業訓練」、第3項規定：「本法所稱
06 非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解
07 散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、
08 第14條及第20條規定各款情事之一離職」。又「失業給付按
09 申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪
10 資百分之60按月發給，最長發給6個月。但申請人離職辦理
11 本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障
12 礙證明者，最長發給9個月」、「投保單位違反本法規定，
13 將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日
14 起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之
15 給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移
16 送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損
17 失，應由投保單位賠償之」，亦為同法第16條第1項、第38
18 條第3項所明定。是雇主未按勞工實際薪資投保就業保險，
19 致勞工請領之失業給付短少者，雇主應負賠償責任。

20 2、經查，原告係依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之
21 僱傭契約，業如前述，是應屬就業保險法第11條第3項之非
22 自願離職；而依原告離職辦理勞保退保之當月起前6個月平
23 均月投保薪資應為38,200元，然被告僅以33,300元為原告投
24 保，有勞保投保資料存卷可稽(參本院卷第65頁)；又原告所
25 得領取之失業給付為平均月投保薪資之80%，最長可領取9
26 個月，此亦有勞動部勞工保險局114年8月15日函文可參(參
27 本院卷第197頁至第198頁)，惟因被告僅以33,300元為原告
28 投保，致原告所得領取之失業給付有所短少，是原告請求被
29 告給付失業給付差額35,280元(計算式：〔38,200元-33,300
30 元〕x80%x9=35,280元)，為有理由，應予准許。

31 (六)提繳勞退金差額部分：

01 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
02 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞
03 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6
04 條第1項、第14條第1項分別定有明文。又依勞退條例第31條
05 第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞
06 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
07 償。因該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合
08 合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。
09 是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
10 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
11 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
12 於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或
13 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高
14 法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。經查，原告
15 主張自受僱於被告時起至114年1月30日終止僱傭關係止，被
16 告均有短付薪資之情形，業如前述，而被告亦僅以投保級距
17 33,300元為原告提撥退休金，有勞動部勞工保險局114年6月
18 6日函文可佐（參本院卷第65頁至第70頁），是被告確有短少
19 提撥退休金之情形；復參以原告主張被告所不足提繳之退休
20 金差額為7,644元一節，為被告所不爭執（參本院卷第156
21 頁、第159頁），是原告請求被告提繳退休金7,644元至其設
22 於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶，為有理由，應予准
23 許。

24 (七)開立非自願離職證明書部分：

25 按就業保險法第25條第3項規定，第1項離職證明文件，指由
26 投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；又依同
27 法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指被保險人因
28 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
29 基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之
30 一離職。另按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明
31 書，雇主或其代理人不得拒絕。勞基法第19條亦有明文。而

01 查，兩造間之勞動契約既經被告依勞基法第14條第1項第6款
02 終止，業如前述，則原告依前揭規定請求被告發給非自願離
03 職證明書一節，即屬有據，應予准許。

04 五、綜上所述，原告請求被告給付工資差額92,326元、資遣費3
05 8,991元、特休未休工資15,223元、失業給付差額35,280
06 元，共計181,819元(計算式：92,326+38,990+15,223+35,28
07 0=181,819元)，及自114年9月3日起至清償日止，按週年利
08 率5%計算之利息，暨提繳7,644元至原告設於勞動部勞工保
09 險局之勞工退休金個人專戶，並開立非自願離職證明書，均
10 有理由，應予准許；至逾此範圍之請求，則無理由，應予駁
11 回。

12 六、本判決主文第1、2項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴
13 之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假
14 執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執
15 行。

16 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
17 審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘
18 明。

19 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

20 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日
21 勞 動 法 庭 法 官 呂 佩 珊

22 以上正本係照原本作成。

23 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
24 明上訴理由(須按他造人數附繕本)；如委任律師提起上訴者，
25 應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日
27 書 記 官 解 景 惠