臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第87號

原　　告　方晨
　　方正芳
　　張寶元
共　　同
訴訟代理人　林景瑩律師（法扶律師）
被　　告　賀啟電機工程有限公司
法定代理人　周紜龍

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國112年9月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告乙○新臺幣58,292元，及其中新臺幣42,989元自民國112年3月6日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，其餘新臺幣15,303元自民國112年6月28日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，並補提撥新臺幣12,201元至原告乙○之勞工退休金專戶。

二、被告應給付原告甲○○新臺幣236,758元，及其中新臺幣150,580元自民國112年3月6日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，其餘新臺幣86,178元自民國112年6月28日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，並補提撥新臺幣90,816元至原告甲○○之勞工退休金專戶。

三、被告應給付原告丙○○新臺幣217,989元，及其中新臺幣元153,853自民國112年4月2日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，其餘新臺幣64,136元自民國112年6月28日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，並補提撥新臺幣57,109元至原告丙○○之勞工退休金專戶。

四、被告應開立非自願離職證明書予原告。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告負擔。

七、本判決第一至三項得假執行；但被告分別以新臺幣70,493

元、327,574元、275,098元為原告乙○、甲○○、丙○○供擔保後，得免為假執行。

八、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

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，但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項聲明者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2 款、第3 款分別定有明文可參。查本件原告原起訴時訴之聲明為：「一、被告應分別給付原告乙○、甲○○、丙○○各如附表1（詳本院卷一第33頁）『工資差額』之『合計』欄位之金額，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。二、被告應分別提繳如附表1『勞工退休金提繳差額』欄位所示之金額，至原告乙○、甲○○、丙○○於勞動部勞工保險局之勞工退休準備金專戶。三、被告應分別給付原告乙○、甲○○、丙○○各如附表1『資遣費』之『金額』欄位之金額，及『遲延利息起算日』欄位之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。四、被告應分別給付原告乙○、甲○○、丙○○各如附表1『失業給付差額』欄位之金額，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」等語（見本院卷一第9至10頁），嗣於民國112年7月19日具狀變更聲明為：「一、被告應分別給付原告乙○、甲○○、丙○○各如附表1-1（詳本院卷一第305頁）『工資差額』之『合計』欄位之金額，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。二、被告應分別提繳如附表1-1『勞工退休金提繳差額』欄位所示之金額，至原告乙○、甲○○、丙○○於勞動部勞工保險局之勞工退休準備金專戶。三、被告應分別給付原告乙○、甲○○、丙○○各如附表1-1『資遣費』之『金額』欄位之金額，及『遲延利息起算日』欄位之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。四、被

告應分別給付原告乙○、甲○○、丙○○各如附表1-1『失業給付差額』欄位之金額，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」（見本院卷一第301至302頁），又於112年8月2日具狀變更上述聲明為：「一、被告應分別給付原告乙○、甲○○、丙○○各如附表1-2（詳本院卷三第125頁）『工資差額』之『合計』欄位之金額，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。二、被告應分別提繳如附表1-2『勞工退休金提繳差額』欄位所示之金額，至原告乙○、甲○○、丙○○於勞動部勞工保險局之勞工退休準備金專戶。三、被告應分別給付原告乙○、甲○○、丙○○各如附表1-2『資遣費』之『金額』欄位之金額，及『遲延利息起算日』欄位之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。四、被告應分別給付原告乙○、甲○○、丙○○各如附表1-2『失業給付差額』欄位之金額，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」等語（見本院卷三第121至122頁），嗣於112年9月5日具狀變更訴之聲明為：「一、被告應分別給付原告乙○、甲○○、丙○○各如附表1-3（詳本院卷三第149頁）『工資差額』之『合計』欄位之金額，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。二、被告應分別提繳如附表1-3『勞工退休金提繳差額』欄位所示之金額，至原告乙○、甲○○、丙○○於勞動部勞工保險局之勞工退休準備金專戶。三、被告應分別給付原告乙○、甲○○、丙○○各如附表1-3『資遣費』之『金額』欄位之金額，及『遲延利息起算日』欄位之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。四、被告應分別給付原告乙○、甲○○、丙○○各如附表1-3『失業給付差額』欄位之金額，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」等語（見本院卷三第143至144頁），核原告上開所為，均係本於主張兩造僱傭關係而為請

求，其基礎事實堪認要屬同一，而僅減縮或擴張應受判決事項之聲明者，依上開說明，均不在禁止之列，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告乙○自109年7月2日、原告甲○○自105年7月1日、原告丙○○則自106年5月2日起受僱於被告公司，原告等人任職期間約自2年至6多年不等，工作內容均係至不同社區，就社區之消防、汙水等機電相關設備進行維護、修繕等工作，約定之正常工作時間係週一至週五上午9時至下午6時，午休1小時，另須配合輪流於非正常工時時間及假日時值班，惟被告公司負責人於111年12月、000年0月間，幾次向原告等人提及被告公司將賣給其他公司，而有轉讓情形，原告則認如被告公司係屬轉讓予新公司，而由新公司繼續留用原告等人，應由新公司繼續承認原告等人之工作年資，如不願留用原告等人，亦應給付原告等人資遣費，然被告公司卻開始推諉而不願正面回應原告等人之上述要求，致原告等人深感相關權利恐將受有損害，故先自行查詢勞工保險投保等相關紀錄，始發覺被告公司有高薪低報等情形，且每月給付之工資均有名目不一或短少，故原告等人各自分別於112年2月2日寄發存證信函至被告公司，主張依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款為由終止兩造間勞動契約，而被告公司於112年2月3日收受。嗣原告等人於112年2月7日向新北市政府申請勞資爭議調解，經調解並未成立；迄今原告等人仍未收到積欠之工資、資遣費等項目，且被告因有高薪低報情形，亦導致原告等人向勞工保險局申請失業給付時，受有給付短少之損害，故原告等人遂具狀起訴請求，以維權益。

（二）原告請求項目及金額如下：

1.原告乙○部分

⑴工資差額新臺幣（下同）8,503元

附表5（見本院卷三，第151頁）中，原告乙○原請求1

8,503元，惟110年9月、11月、12月、111年9月、112年1月之差額係因全勤獎金之短發，故扣除共計10,000元之請求；111年4月、6月之差額雖然亦為全勤獎金之短發，然該年度之基本工資為25,250元，如未將全勤獎金2,000元視為工資，原告乙○之該月工資僅剩24,500元，已有違勞基法第21條第1項但書之規定，因此該月份之全勤獎金2,000元亦應視為工資；其餘差額部分即係屬於工資之獎金金額，擅自遭短少給付。承上，原告乙○請求之工資差額為8,503元【計算式：18,503-10,000=8,503】。

⑵退休金提繳差額12,201元

被告公司有補繳112年1月、2月之勞工退休金，故扣除附表2-1（見本院卷一第37頁）中112年1月及2月請求之金額2,132元【計算式：1,998+134=2,132】，原告乙○請求補提繳之勞工退休金差額為12,201元【計算式：14,333-2,132=12,201】。

⑶資遣費43,030元

原告乙○自109年7月2日起至112年2月3日受僱於被告公司，任職期間為2年7個月又3日，且兩造係因原告乙○依勞基法第14條第1項第6款為由終止勞動契約，自應依勞退條例第12條第1項及第2項規定，於30日內給付資遣費；復查原告乙○於勞動契約終止當日前6個月，即111年8月3日至000年0月0日間，所得工資除每月約定工資外，仍應加計「加班」、「值班」及其他給付金額方為該期間之所得工資，爰整理上開期間之所得工資，並除以該期間總日數184日，其平均工資應為每月33,210元；據此，原告乙○依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項及第2項規定，得請求之資遣費應為43,030元【計算式：33,210×{2+(7+3/31)×1/12}×1/2=43,030】，及自112年3月6日起計算之利息。

⑷失業給付差額6,800元

原告乙○111年9月至11月每月約定工資應為29,500元，111年12月至112年2月每月約定工資應為32,500元，依勞工保險投保薪資分級表所示，月投保薪資應為30,300元、33,300元，惟依勞動部勞工保險局（下稱勞保局）函文及勞工保險被保險人投保資料表可知，被告公司申報之月投保薪資為25,250元、26,400元，顯見有低報之情形；從而原告乙○若依原月投保薪資計算之前6個月平均月投保薪資應為31,300元【計算式：(30,300×4+33,300×2)÷6=31,300】，按60%計算可領得之112年3月9日至4月7日失業給付為18,780元【計算式：31,300×60%=18,780】，惟因被告公司低報其月投保薪資致原告乙○僅於3月23日、4月20日分別領得失業給付15,380元，被告公司自應給付原告乙○失業給付之差額6,800元【計算式：(18,780-15,380)×2=6,800】。

2.原告甲○○部分

⑴工資差額46,978元

①附表6（見本院卷三第153至154頁）中，105年10月之差額係因全勤獎金之短發，故扣除2,000元之請求，其餘差額部分即係屬於工資之獎金金額，擅自遭短少給付。承上，原告甲○○請求之短付工資為13,777元【計算式：15,777-2,000=13,777】。

②原告甲○○為被告公司所聘僱之全職員工，其每月自被告公司領取之款項，均屬於薪資所得，而非全民健康保險法第31條第1項所列之獎金、執行業務收入、股利所得、利息所得或租金收入，原告甲○○自無繳納補充保費之義務；上訴人自105年7月至112年1月均自原告甲○○之每月工資中扣除二代健保費，且經原告甲○○之查詢，被告公司於扣取二代健保費後亦無向健保局繳納，即被告公司受有上述二代健保費用及短付工資之利益，致原告甲○○受有損害，原告甲○○自得請求被告公司返還33,201元。

③上述工資差額合計46,978元【計算式：13,777元＋33,201元=46,978元】。

⑵退休金提繳差額90,816元

被告公司就原告甲○○請求補提繳107年5月至000年00月間之勞工退休金部分表示認諾（見本院卷三第19頁第16、17行），而原告甲○○仍有請求補提繳105年7月至107年4月之勞工退休金，並無逾勞工退休金條例第31條第2項規定之時效，而經原告甲○○查詢確認後，被告公司係有補繳112年1月、2月之勞工退休金，故扣除附表3-1（見本院卷一第43頁）中112年1月及2月請求之金額2,944元【計算式：2,748+196=2,944】，原告甲○○請求補提繳之勞工退休金差額為90,816元【計算式：93,760-2,944=90,816】。

⑶資遣費150,580元

原告甲○○係自105年7月1日至112年2月3日受僱於被告公司，任職期間為6年7個月又3日，且兩造係因原告依勞基法第14條第1項第6款為由終止勞動契約，自應依勞退條例第12條第1項及第2項規定，於30日內給付資遣費；復查原告甲○○於勞動契約終止當日前6個月，即111年8月3日至000年0月0日間，所得工資除每月約定工資外，仍應加計「加班」、「值班」及其他給付金額方為該期間之所得工資，爰整理上開期間之所得工資，並除以該期間總日數184日，其平均工資應為每月45,690元；據此，原告甲○○依勞退條例第12條第1項及第2項規定，得請求之資遣費應為150,580元【計算式：45,690×{6+(7+3/31)×1/12}×1/2=150,580】，及自112年3月6日起計算之利息。

⑷失業給付差額39,200元

原告甲○○每月工資於105年7月時為40,000元，自105年12月調整至41,000元，自106年1月調整為42,000元，自106年9月調整為43,000元，又於108年6月後調整為4

4,000元，依勞工保險投保薪資分級表所示，原告甲○○於108年6月後月投保薪資應為45,800元。惟依勞動部勞工保險局函文及勞工保險被保險人投保資料表可知，被告公司自108年7月1日以後申報之月投保薪資為31,800元，顯見有低報之情形；從而原告甲○○若依原月投保薪資計算之前6個月平均月投保薪資應為45,800元，按70%計算可領得之112年3月9日至4月7日失業給付為32,060元【計算式：45,800×70%=32,060】，惟因被告公司低報其月投保薪資致原告甲○○僅領得112年3月9日至4月7日、4月8日至5月7日之失業給付各22,260元，被告公司自應給付原告甲○○失業給付之差額19,600元【計算式：(32,060-22,260)×2=19,600】。嗣因原告甲○○仍有持續領取112年5月8日至6月6日、6月7日至7月6日之失業給付各22,260元，被告公司自應再給付原告甲○○上開期間之失業給付差額19,600元【計算式：(32,060-22,260)×2=19,600】；因此，被告公司共應給付原告甲○○失業給付差額39,200元。

3.原告丙○○部分

⑴工資差額46,978元

①附表7（見本院卷三第155至156頁）中，106年8月之差額係因全勤獎金之短發，故扣除1,500元之請求，其餘差額部分即係屬於工資之獎金金額，擅自遭短少給付。承上，原告丙○○請求之短付工資為8,500元【計算式：10,000-1,500=8,500】。

②原告丙○○為被告公司所聘僱之全職員工，其每月自被告公司領取之款項，均屬於薪資所得，而非全民健康保險法第31條第1項所列之獎金、執行業務收入、股利所得、利息所得或租金收入，原告丙○○自無繳納補充保費之義務；被告公司卻自106年5月至112年2月均自原告丙○○之每月工資中扣除二代健保費，且經查詢，被告公司於扣取二代健保費後亦無向健保局

繳納故被告公司受有上述二代健保費用及短付工資之利益，致原告丙○○受有損害，原告丙○○自得請求被告公司返還16,356元。

③上述工資差額合計24,856元【計算式：8,500元＋16,356元=24,856元】。

⑵退休金提繳差額57,109元

被告公司就原告丙○○請求補提繳107年5月至000年00月間之勞工退休金部分表示認諾（見本院卷三第19頁第16、17行），然原告丙○○仍有請求106年5月至000年0月間被告亦應補提繳勞工退休金，並無逾勞工退休金條例第31條第2項規定之時效，而經原告丙○○查詢確認後，被告公司係有補繳112年1月、2月之勞工退休金，故扣除附表4-1（見本院卷一第49至50頁）中112年1月及2月請求之金額2,716元【計算式：2,520+196=2,716】，原告丙○○請求補提繳之勞工退休金差額為57,109元【計算式：59,825-2,716=57,109】

⑶資遣費153,853元

原告丙○○係自105年5月2日至112年3月1日受僱於被告公司，任職期間為6年10個月，且兩造係因原告丙○○依勞基法第14條第1項第6款為由終止勞動契約，被告公司自應依勞退條例第12條第1項及第2項規定，於30日內給付資遣費；復查原告丙○○於勞動契約終止當日前6個月，即111年9月1日至000年0月00日間，所得工資除每月約定工資外，仍應加計「加班」、「值班」及其他給付金額方為該期間之所得工資，爰整理上開期間之所得工資，並除以該期間總日數181日，其平均工資應為每月45,030元；據此，原告丙○○依勞退條例第12條第1項及第2項規定，得請求之資遣費應為153,853元【計算式：45,030×(6+10×1/12)×1/2=153,853】，及自112年4月1日起計算之利息。

⑷失業給付差額39,280元

原告丙○○自111年9月後之每月工資應為41,000元，依勞工保險投保薪資分級表所示，月投保薪資應為42,000元，惟依勞動部勞工保險局函文及勞工保險被保險人投保資料表可知，被告公司於111年1月1日申報之月投保薪資為25,250元，於112年1月1日申報之月投保薪資為26,400元，於112年3月1日申報之月投保薪資為34,800元，惟於同日亦辦理退保，顯見被告公司應有低報原告丙○○之月投保薪資情形。從而，若依原月投保薪資計算之前6個月平均月投保薪資應為42,000元，按60%計算可領得之30日失業給付為25,200元【計算式：42,000×60%=25,200】，惟因被告公司低報其月投保薪資致原告丙○○僅領得失業給付112年3月15日至4月13日、112年4月17日至5月16日各15,380元，被告公司自應給付原告丙○○失業給付之差額19,640元【計算式：(25,200-15,380)×2=19,640】。嗣因原告丙○○仍有持續領取112年5月17日至6月15日、6月16日至7月15日之失業給付各15,380元，被告公司自應再給付原告丙○○上開期間之失業給付差額19,640元【計算式：(25,200-15,380)×2=19,640】；因此，被告公司共應給付原告丙○○失業給付差額39,280元。

（三）併聲明：

1. 被告應分別給付原告乙○、甲○○、丙○○各如卷附【附表1-3】「工資差額」之「合計」欄位之金額，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
2. 被告應分別提繳如卷附【附表1-3】「勞工退休金提繳差額」欄位所示之金額，至原告乙○、甲○○、丙○○於勞動部勞工保險局之勞工退休準備金專戶。
3. 被告應分別給付原告乙○、甲○○、丙○○各如卷附【附表1-3】「資遣費」之「金額」欄位之金額，及「遲延利息起算日」欄位之日起至清償日止，按週年利率百分之5

計算之利息。

4.被告應分別給付原告乙○、甲○○、丙○○各如卷附【附表1-3】「失業給付差額」欄位之金額，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

5.訴訟費用由被告負擔。

6.原告等人願供擔保，請依職權宣告假執行。

二、被告則以：

（一）對原告請求短少工資之部分，顯屬無據：

1.按原告請求工資差額恰為原告乙○附表2之應扣金額（即勞健保、事假、疫苗無薪假、隔離及隔離病假等）。按勞基法第22條第2項但書之規定、勞工保險條例第16條第1項第1款之規定及全民健康保險法第30條第1項第1款之規定，原告之勞工保險及全民健康保險自付額之部分，均屬被告依法令規定，依代為扣繳之部分，故由被告代為扣繳後，原告實領之工資相應減少，自屬適法。

2.按嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心110年5月5日肺中指字第1103700289號函指明，勞不於接種COVHM9疫苗時，得依法向雇主請疫苗接種假，且不得視為曠工、或以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或予不利之處分；惟有關請假期間工資之部分）未有規定，按勞動部之說明（原官網之網頁已移除，僅於勞動部臉書之說明），法令並未強制雇主應給付請假期間之薪資，得由勞雇雙方自行協商約定。是以被告縱未經協商而未給工資，亦屬適法。又110年9月10日肺中指字第1103700640號函指明，勞工於依法隔離時，得依法向雇主請防疫隔離假，雇主應否給予請假期間工資，應視雇主可否歸責而定，又此為原告主張被告應給付防疫隔離假工資之要件，按民事訴訟法第277條本文之規定，應由原告乙○負舉證責任。是於原告未能證明可歸責於被告前，被告不給付防疫隔離假工資，仍屬適法。

3.原告所指之「隔離病假」，並非法律用語；惟若原告所稱之「隔離病假」係指「因確診COVID-19而請病假，按勞基法第22條第2項但書之規定及勞工請假規則第4條第3項之規定，被告依法扣除病假期間工資，亦屬適法。依勞基法第22條第2項但書之規定及勞工請假規則第7條後段之規定，原告自有向被告請事假之自由，惟事假期間不給工資亦法有明文，故原告既有請事假，被告於事假期間不給工資，致原告實領工資有所減少，亦屬適法。是原告指稱被告短給工資之部分，均屬被告應依法代為扣繳或依法得不予給付之工資，故原告請求被告給付短少之工資，為無理由。

（二）請求補提繳109年7月至000年00月間之勞工退休金之部分，被告認諾原告請求被告補提繳110年1月至000年00月間之勞工退休金之部分；其餘（即109年7月至同年00月間）因原告乙○未檢附上開之勞工退休金提繳明細，故此部分數額尚非無疑。

（三）原告甲○○及丙○○請求被告給付溢扣之二代健保，107年5月份以前之部分，罹於時效：

1.系爭溢扣之二代健保之部分，於被告應給付工資而未給付時，原告甲○○及丙○○固同時有工資返還請求權及不當得利返還請求權可資主張；惟勞基法對於勞工之工資有諸多保護，如：勞動基準法第22條第2項之工資直接及全額給付義務、同法第26條之不得預扣工資作為損害賠償及同法第27條之限期給付等，相較民法不當得利，勞基法之工資規範錦密且適用範圍較小，故此時應採請求權相互影響說，即原告不得於有部分請求罹於時效時，選擇適用請求權時效較長之不當得利。是被告以扣除二代健保費為由，短發工資之部分，實屬原告甲○○及丙○○工資請求權之範疇，且工資係每月發給屬1年或不及1年之定期債權，按民法第126條及第128條之規定，因5年間不行使而消滅。

2.原告甲○○及丙○○係於起訴狀始提出溢扣二代健保之請

求，被告係收受鈞院於112年6月20日發出之通知書附隨民事起訴狀繕本，始知悉前開情事，故原告甲○○及丙○○請求被告給付系爭溢扣二代健保之工資，於107年5月份以前之部分，均罹於時效。

（四）有關原告依勞基法第14條第1項第6款之規定，不經預告終止契約，並請求資遣費、非自願離職證明書及失業給付差額之部分，顯無理由：

1. 原告既以勞基法第14條第1項第6款之規定終止契約，自應受同條第2項除斥期間之限制，並為法院職權調查之事項。又原告復於起訴狀陳稱，於000年0月間發現被告勞保高薪低報，並於同年2月2日以存證信函終止契約，被告復於同年月3日收受系爭存證信函。故若原告於111年1月1日以前即知悉前開情事，即逾法定30日除斥期間，且原告乙○除至勞保局臨櫃查詢外，亦得以自然人憑證或健保卡等方式，透過網路查詢，不受勞保局有無營業之限制。

2. 是於確認原告依勞基法第14條第1項第6款契約終止權未逾除斥期間前，其僅屬自請離職，從而原告乙○請求資遣費、非自願離職證明書及失業給付差額，均為無理由。

（五）併答辯聲明：

1. 駁回原告之訴及其假執行之聲請。

2. 訴訟費用由原告負擔。

3. 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院得心證之理由：

（一）經查，原告等人主張原告乙○自109年7月2日、原告甲○○自105年7月1日、原告丙○○則自106年5月2日起受僱於被告公司，原告等人工作內容均係至不同社區，就社區之消防、汙水等機電相關設備進行維護、修繕等工作，約定之正常工作時間係週一至週五上午9時至下午6時，午休1小時，另須配合輪流於非正常工時時間及假日時值班，因被告有對原告投保高薪低報情形，原告等人各自分別於112年2月2日寄發存證信函至被告，主張依勞基法第14條第1

項第6款為由終止兩造間勞動契約，而被告於112年2月3日收受，嗣原告等人於112年2月7日向新北市政府申請勞資爭議調解，經調解並未成立之事實，業據其提出與所述情節相符之被告公司商工登記公示資料查詢結果乙份、原告等人寄送之存證信函及回執影本各乙份及被告公司寄送之存證信函3份、112年2月22日新北市政府勞資爭議調解記錄影本乙份商等為證（見本院卷第53至74頁），而被告對上情亦不爭執，是原告前揭主張之事實，堪信為真。茲就原告等人所請求之項目及數額有無理由，分述如下：

（二）原告乙○部分

1.積欠工資部分

⑴按勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞動基準法第23條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281 條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。第按勞工係受雇主僱用從事工作獲致工資者；而工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物

等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2 條第1 、3 款分別定有明文。

⑵查原告等人所請求之工資短少金額應係計算卷內附表2、附表3、附表4（見本院卷一第35、41、47頁）中「約定工資」與「實發工資」欄位間之差額，而「實發工資」欄位為「本薪」、「伙食津貼」、「全勤獎金」、「工程獎金」、「研發獎金」、「中元節獎金」、「中秋節獎金」、「節約物料獎金」、「績效競賽獎金」、「年度慰問金」、「提案獎金」、「春節獎金」、「清明節獎金」、「勞動節獎金」、「端午節獎金」等項目之總和，而上開項目即為原告等人薪資單上記載之項目，此有原告乙○109年7月至112年2月薪資單、原告甲○○105年7月至112年2月薪資單、原告丙○○106年5月至112年2月薪資單等影本為證（見本院卷一第75至83頁、第115至133頁、第157至225頁）。上開項目均應認為係原告等人之每月工資，係因其中「本薪」、「伙食津貼」、「全勤獎金」、「工程獎金」等項目，係每月薪資單中均有列載之項目，且於未調整每月工資之情況下每月金額均為相同，另原告等人每月會還有一不同獎金之項目，可能係「研發獎金」、「中元節獎金」、「中秋節獎金」、「節約物料獎金」、「績效競賽獎金」、「年度慰問金」、「提案獎金」、「春節獎金」、「清明節獎金」、「勞動節獎金」或「端午節獎金」等，惟細觀該金額，不論係列載為何項目，於未調整每月工資之情況下每月金額均相同，可見該等項目之金額，事實上即為原告等人每月工資之一部分，而被告公司僅係將該部分金額每月以不同名目列之，是上開獎金項目等均應具有對價性及經常性，可見只要原告從事社區消防、汙水等機電相關具技術工作即可計算取得該伙食費、其他獎金、全勤獎金、專業津貼獎金，經查上開項目屬每月定額給付內容，本質上應係原告從事

機電技術工作之勞務對價，並已成為兩造間因特定工作條件而為固定常態性之報酬，原告主張上述相關獎金等兼含工資性質，在法定正常工時內取得之該獎金，應列入平日每小時工資額計算，為屬可採。

⑶又工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法，及其他勞資權利義務有關事項，均應經勞資雙方協商同意，為勞基法施行細則第7條所明定。足見，有關勞動契約有關工資之調整，工時之變更，均應由勞資雙方協商完成，不得片面由被告以公告之方式片面變更勞動條件，或違反勞工意願，強迫勞工簽署變更工時或減薪等情，被告如有前揭違反勞動契約或勞動法令，勞工自得依據前開規定終止勞動契約。而原告等人隨任職時間之久長及能力增長，兩造另有約定調整工資，每次調整工資不定，會由被告公司以增加工資項目中獎金項目金額之方式調整，且調整後兩造均未再約定減少工資，因此當「本薪」、「伙食津貼」、「全勤獎金」、「工程獎金」、「研發獎金」、「中元節獎金」、「中秋節獎金」、「節約物料獎金」、「績效競賽獎金」、「年度慰問金」、「提案獎金」、「春節獎金」、「清明節獎金」、「勞動節獎金」或「端午節獎金」等項目金額增加，即係表示兩造已有調整工資之合意，然被告公司偶會於未經原告等人同意之情況下，自行短付已增加之工資，違反兩造間之勞動契約及工資全額給付原則，是原告等人請求前述被告未經同意而短付之金額，依上說明，即屬有據。

⑷按報酬應依約定之期限給付之；工資應全額直接給付勞工；民法第486條前段、勞基法第22條前段分別定有明文。查原告乙○主張依附表5（見本院卷三第151頁），原告乙○原請求18,503元，惟110年9月、11月、12月、111年9月、112年1月之差額係因全勤獎金之短發，故扣除共計10,000元之請求；111年4月、6月之差額雖然亦

為全勤獎金之短發，然該年度之基本工資為25,250元，如未將全勤獎金2,000元視為工資，原告乙○之該月工資僅剩24,500元，已有違勞基法第21條第1項但書之規定，因此該月份之全勤獎金2,000元亦應視為工資；其餘差額部分即係屬於工資之獎金金額，惟遭擅自短少給付。原告乙○請求之工資差額為8,503元，業據其提出112年2月22日新北市政府勞資爭議調解記錄、原告乙○109年7月至112年2月薪資單、原告乙○勞工保險異動查詢結果、勞動部基本工資之制定與調整經過網頁內容等影本各乙份為證（見本院卷第73至90頁），堪認被告確實未給付原告乙○上開期間之薪資，是原告乙○主張被告應給付上開期間積欠之薪資，合計8,503元【計算式：18,503-10,000=8,503】，為有理由，應予准許。

⑸而本件原告請求之短少金額係計算「約定工資」與「實發工資」間之差額，此由應扣金額欄位合計總額與原告等人請求之金額並不相同，即可得知，故被告抗辯：原告乙○請求工資差額恰為原告乙○附表2之應扣金額（即勞健保、事假、疫苗無薪假、隔離及隔離病假）等節，容有誤會。

2.勞工退休金部分

⑴按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之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項所定請領退休金規定之前，不得領取。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者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損

害，自得依該條例第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繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。

⑵查兩造約定之工資於000年0月間應為25,000元，自110年3月調整至26,000元，自111年2月調整為26,500元，自111年8月調整為29,500元，又於111年12月調整為32,500元，則依勞工退休金月提繳分級表所示，分別應以25,200元、26,400元、27,600元、30,300元、33,300元為月提繳工資，則被告於109年7月至110年2月每月應提繳1,512元【計算式：25,200×0.06=1,512】，110年3月至111年1月每月應提繳1,584元【計算式：26,400×0.06=1,584】，111年2月至7月每月應提繳1,656元【計算式：27,600×0.06=1,656】，111年8月至11月每月應提繳1,818元【計算式：30,300×0.06=1,818】，111年12月後每月應提繳1,998元【計算式：33,300×0.06=1,998】，然由原告乙○之勞工退休金個人專戶明細資料可見（見本院卷一第105、106頁），被告於110年間每月僅提繳1,440元，111年間每月僅提繳1,515元，而111年7月至10月及12月以後至原告乙○終止勞動契約前，均無提繳紀錄，致原告乙○勞工退休金個人專戶短少提繳總計14,333元（明細詳如附表2-1所示，見本院卷一第37頁），而被告就原告乙○請求補提繳110年1月至000年00月間之勞工退休金部分表示認諾（見本院卷三第13頁），對於原告乙○109年7月至12月之雇主提繳金額亦不爭執，而經原告乙○查詢確認後，被告公司係有補繳112年1月、2月之勞工退休金，故扣除附表2-1中112年1月及2月請求之金額2,132元【計算式：1,998+134=2,132】，原告乙○請求補提繳之勞工退休金差額為12,201元【計算式：14,333-2,132=12,201】，則被告自應補提撥12,201元至原告乙○之勞工退休金專戶中，原告乙

◯此部分之請求，亦應准許。

3.資遣費部分

⑴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資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給，勞退條例第12條亦有明文。次按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款亦定有明文。查原告等人於000年0月間查詢勞工保險投保等相關紀錄，始發覺被告有高薪低報等情形，且每月給付之工資均有名目不一或短少，顯然已違反兩造間勞動契約及勞動法令，故原告等人依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，有原告等人之存證信函及回執、被告寄予原告之存證信函各三份等附卷可參（見本院卷一第55至71頁）。故原告乙◯及甲◯◯與被告間之勞動契約應於112年2月3日終止，而原告丙◯◯與被告之勞動契約應於112年3月1日終止，是原告等人依前開規定請求被告給付其資遣費，自屬有據。

⑵查原告乙◯自109年7月2日起受雇於被告，至112年2月3日終止勞動契約，又其離職前6個月平均薪資為33,210元（明細詳如附表2-2所示，見本院卷一第39頁，及附表2原告乙◯薪資單整理表），故原告乙◯得請求之資遣費為42,989元（詳如卷附資遣費試算表），原告乙◯此部分之請求，為有理由，應予准許，逾上開金額之請求，則乏所據，不應准許。

⑶至被告抗辯原告等人依勞基法第14條第1項第6款終止契約已逾法定30日除斥期間，不得請求資遣費、非自願離職證明及失業給付差額云云。按「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：□雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」、「勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。」勞基法第14條第1項第6款、第2項分別定有明文。再按雇主未依就業保險法第5條第1項規定為勞工投保就業保險，及未依勞退條例第6條、第7條第1項第1款、第14條第1項規定，為勞工按月提撥勞工退休金，勞工知悉雇主違反前開規定，得行使終止勞動契約請求權即陸續發生。是勞基法第14條第2項所定30日之期間，應自勞工知悉雇主最後違反上開規定之情事時起算。而查，原告乙○、甲○○是在112年1月17日去查詢勞保投保資料，有原告乙○與丙○○間之112年2月1日對話紀錄截圖乙份可參（見本院卷三第129頁）；原告丙○○是於112年1月30日透過ATM查詢，有原告丙○○查詢之土地銀行自動櫃員機明細表勞工保險投保資料查詢結果影本乙份附卷可憑（見本院卷三第131頁），且經本院向勞保局函查亦無原告三人向該局查詢個人勞保投保資料之紀錄，有勞保局112年9月20日保費資字第11123479900號函乙份附卷可稽（見本院卷三第167頁）。準此，原告等人在112年2月2日寄發存證信函給被告公司，依上說明，並無逾越除斥期間甚明。是被告抗辯原告遲至112年2月3日始以存證信函主張終止勞動契約，已逾勞基法第14條第2項所規定之30日除斥期間云云，自無可採。

4.失業給付差額6,800元

⑴按「投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前1日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處10倍罰鍰。勞工因此

所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。」、「本保險之給付，分下列五種：□失業給付。……□失業之被保險人及隨同被保險人辦理加保之眷屬全民健康保險保險費補助。」、「本保險各種保險給付之請領條件如下：□失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。」、「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」、「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%按月發給，最長發給6個月。」失業保險法第38條第1項、第10條第1項第1款、第5款、第11條第1項第1款、第3項、第16條第1項前段分別有明文規定。

⑵查原告乙○111年9月至11月每月約定工資應為29,500元，111年12月至112年2月每月約定工資應為32,500元，依勞工保險投保薪資分級表所示，月投保薪資應為30,300元、33,300元，惟依勞動部勞工保險局函文及勞工保險被保險人投保資料表（見本院卷一第85、111頁），被告公司申報之月投保薪資為25,250元、26,400元，是被告有低報之情形，從而原告乙○若依原月投保薪資計算之前6個月平均月投保薪資應為31,300元【計算式：(30,300×4+33,300×2)÷6=31,300】，按60%計算可領得之112年3月9日至4月7日失業給付為18,780元【計算式：31,300×60%=18,780】，惟因被告公司低報其月投保薪資致原告乙○僅於3月23日、4月20日分別領得失業給付15,380元，準此，原告請求被告給付原告乙○失業給付之差額6,800元【計算式：(18,780-15,380)×2=6,800】，自屬有據，應予准許。

（三）原告甲○○部分

1.積欠工資部分

⑴按報酬應依約定之期限給付之；工資應全額直接給付勞工；民法第486條前段、勞基法第22條前段分別定有明文。而查，原告甲○○主張附表6（見本院卷三第153至154頁）中，105年10月之差額係因全勤獎金之短發，故扣除2,000元之請求，其餘差額部分即係屬於工資之獎金金額，擅自遭短少給付，原告甲○○請求之短付工資為13,777元等情，業據其提出112年2月22日新北市政府勞資爭議調解記錄、原告甲○○109年7月至112年2月薪資單、原告甲○○勞工保險異動查詢結果等影本各乙份為證（見本院卷一第73、74頁、第115至136頁），是原告甲○○請求短少工資13,777元【計算式：15,777-2,000=13,777】，自屬有據，應予准許。而本件原告請求之短少金額係計算「約定工資」與「實發工資」間之差額，此由應扣金額欄位合計總額與原告等人請求之金額並不相同，即可得知，故被告抗辯：原告甲○○請求工資差額恰為原告甲○○之應扣金額（即勞健保、事假、疫苗無薪假、隔離及隔離病假）等節，容有誤會。

⑵次按「無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。」、「第一類至第四類及第六類保險對象有下列各類所得，應依規定之補充保險費率計收補充保險費，由扣費義務人於給付時扣取，並於給付日之次月底前向保險人繳納。但單次給付金額逾新臺幣一千萬元之部分及未達一定金額者，免予扣取：一、所屬投保單位給付全年累計逾當月投保金額四倍部分之獎金。二、非所屬投保單位給付之薪資所得。但第二類被保險人之薪資所得，不在此限。三、執行業務收入。但依第二十條規定以執行業務所得為投保金額者

之執行業務收入，不在此限。四、股利所得。但已列入投保金額計算保險費部分，不在此限。五、利息所得。六、租金收入。」民法第179條、全民健康保險法第31條第1項著有明文。而查，原告甲○○為被告公司所聘僱之全職員工，其每月自被告公司領取之款項，均屬於薪資所得，而非全民健康保險法第31條第1項所列之獎金、執行業務收入、股利所得、利息所得或租金收入，原告甲○○自無繳納補充保費之義務，被告自105年7月至112年1月均自原告甲○○之每月工資中扣除二代健保費，且經原告甲○○之查詢，被告公司於扣取二代健保費後亦無向健保局繳納，此有原告甲○○108年至112年個人補充保費繳款單明細表查詢結果各乙份附卷可參（見本院卷一第137至141頁）。準此，被告受有上述二代健保費用及短付工資之利益，致原告甲○○受有損害，則原告甲○○請求被告返還33,201元（詳參本院卷附表3所示，見本院卷一第41頁），亦屬有據，應予准許。又本件原告甲○○有以民法第179條規定，請求此部分溢扣二代健保部分之請求，故尚未罹於時效。是被告抗辯原告甲○○107年5月以前請求之溢扣二代健保費用部分已罹於時效云云，依上說明，尚乏所據，不足採信。

⑶上述工資差額合計46,978元【計算式：13,777元＋33,201元=46,978元】。

2.勞工退休金部分

⑴原告甲○○與被告兩造約定之工資於105年7月時為40,000元，自105年12月調整至41,000元，自106年1月調整為42,000元，自106年9月調整為43,000元，又於108年6月調整為44,000元，則以勞工退休金月提繳分級表所示，105年7月至11月應以40,100元為提繳工資，105年12月應以42,000元為提繳工資，106年1月至8月應以42,000元為提繳工資，106年9月至108年5

月應以43,900元為提繳工資，108年6月以後應以45,800元為提繳工資。

⑵依勞退條例第14條第1項之規定，被告於105年7月至11月每月應為原告甲○○提繳2,406元【計算式：40,100×0.06=2,406】，105年12月至106年8月每月應提繳2,520元【計算式：42,000×0.06=2,520】，106年9月至108年5月每月應提繳2,634元【計算式：43,900×0.06=2,634】，108年6月以後每月應提繳2,748元【計算式：45,800×0.06=2,748】，然由原告甲○○之勞工退休金個人專戶明細資料（見本院卷一第143至152頁），被告於105年間每月僅提繳1,200元，106年間每月僅提繳1,261元，107年間每月僅提繳1,320元，108年間以後每月僅提繳1,368元或1,908元，而111年7月至10月及12月以後至原告甲○○終止勞動契約前，均無提繳紀錄，致原告甲○○受有退休金短少之損害，準此，原告甲○○請求被告應補提繳105年7月至000年0月間每月退休金應提繳之差額，以及未提繳之111年7月至10月及12月以後之退休金，合計93,760元（詳附表3-1所示明細，見本院卷一第43、44頁）至原告甲○○於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

⑶而被告就原告方正方請求補提繳107年5月至000年00月間之勞工退休金部分表示認諾（見本院卷三第21頁）而原告甲○○仍有請求補提繳105年7月至107年4月之勞工退休金，並無逾勞退條例第31條第2項規定之時效，業如前述，而嗣經原告甲○○查詢確認，被告有補繳112年1月、2月之勞工退休金，故扣除附表3-1中112年1月及2月請求之金額2,944元【計算式：2,748+196=2,944】，原告甲○○請求被告補提繳之勞工退休金差額為90,816元【計算式：93,760-2,944=90,816】，自屬有據，應予准許。

3.資遣費部分

⑴查原告甲○○自105年7月1日起受雇於被告，至112年2月3日終止勞動契約，有原告甲○○之存證信函及回執、被告寄予原告甲○○之存證信函各三份等附卷可參（見本院卷一第59、61、69頁），又其離職前6個月平均薪資為33,210元（明細詳如附表3-2所示，見本院卷一第45頁，及附表3原告甲○○薪資單整理表，見本院卷一第41頁），故原告甲○○得請求之資遣費為150,587元（詳如卷附資遣費試算表），原告甲○○僅請求150,580元，未逾上開金額，依處分權主義，自屬有理，應予准許。

⑵至被告抗辯原告等人依勞基法第14條第1項第6款終止契約已逾法定30日除斥期間，不得請求資遣費、非自願離職證明及失業給付差額云云。而查，原告乙○、甲○○是在112年1月17日去查詢勞保投保資料，有原告乙○與丙○○間之112年2月1日對話紀錄截圖乙份可參（見本院卷三第129頁），且經本院向勞保局函查亦無原告三人向該局查詢個人勞保投保資料之紀錄，有勞保局112年9月20日保費資字第1123479900號函乙份附卷可稽（見本院卷三第167頁）。準此，原告甲○○在112年2月2日寄發存證信函給被告公司，依上說明，並無逾越除斥期間甚明。是被告抗辯原告甲○○遲至112年2月3日始以存證信函主張終止勞動契約，已逾勞基法第14條第2項所規定之30日除斥期間云云，自無可採。

4.失業給付差額6,800元

⑴原告甲○○每月工資於105年7月時為40,000元，自105年12月調整至41,000元，自106年1月調整為42,000元，自106年9月調整為43,000元，又於108年6月後調整為44,000元，依勞工保險投保薪資分級表所示，原告甲○○於108年6月後月投保薪資應為45,800元。

⑵惟依勞動部勞工保險局函文及勞工保險被保險人投保資料表可知（見本院卷一第135、136、153頁），被告自108年7月1日以後申報之月投保薪資為31,800元，顯見有低報之情形，故原告甲○○若依原月投保薪資計算之前6個月平均月投保薪資應為45,800元，按70%計算可領得之112年3月9日至4月7日失業給付為32,060元【計算式：45,800×70%=32,060】，惟因被告低報其月投保薪資致原告甲○○僅領得112年3月9日至4月7日、4月8日至5月7日之失業給付各22,260元，準此，原告甲○○請求被告賠償其失業給付之差額19,600元【計算式：(32,060-22,260)×2=19,600】，自屬有據，應予准許。

（四）原告丙○○部分

1.積欠工資部分

⑴按報酬應依約定之期限給付之；工資應全額直接給付勞工；民法第486條前段、勞基法第22條前段分別定有明文。而查，原告丙○○主張附表7（見本院卷三第155至156頁）中，106年8月之差額係因全勤獎金之短發，故扣除1,500元之請求，其餘差額部分即係屬於工資之獎金金額，擅自遭短少給付，原告丙○○請求之短付工資為8,500元等情，業據其提出112年2月22日新北市政府勞資爭議調解記錄、原告丙○○109年7月至112年2月薪資單、原告丙○○勞工保險異動查詢結果等影本各乙份為證（見本院卷一第73、74頁、第157至227頁），是原告丙○○請求短少工資13,777元【計算式：10,000-1,500=8,500】，自屬有據，應予准許。而本件原告請求之短少金額係計算「約定工資」與「實發工資」間之差額，此由應扣金額欄位合計總額與原告等人請求之金額並不相同，即可得知，故被告抗辯：原告丙○○請求工資差額恰為原告丙○○之應扣金額（即勞健保、事假、疫苗無薪假、隔離

及隔離病假）等節，容有誤會。

⑵次查，原告丙○○為被告公司所聘僱之全職員工，其每月自被告公司領取之款項，均屬於薪資所得，而非全民健康保險法第31條第1項所列之獎金、執行業務收入、股利所得、利息所得或租金收入，原告丙○○自無繳納補充保費之義務，被告自106年5月至112年2月均自原告丙○○之每月工資中扣除二代健保費，且經原告丙○○之查詢，被告於扣取二代健保費後亦無向健保局繳納，此有原告丙○○108年至112年個人補充保費繳款單明細表查詢結果各乙份附卷可參（見本院卷一第229至233頁）。準此，被告受有上述二代健保費用及短付工資之利益，致原告丙○○受有損害，則原告丙○○請求被告返還16,356元（詳參本院卷附表4所示，見本院卷一第47頁），亦屬有據，應予准許。又本件原告丙○○有以民法第179條規定，請求此部分溢扣二代健保部分之請求，故尚未罹於時效。是被告抗辯原告丙○○107年5月以前請求之溢扣二代健保費用部分已罹於時效云云，依上說明，尚乏所據，不足憑採。

⑶上述工資差額合計24,856元【計算式：8,500元＋16,356元=24,856元】。

2.勞工退休金部分

⑴原告丙○○與被告約定之工資於106年5月時為26,000元，106年6月調整為27,500元，106年7月調整為29,500元，106年9月調整為30,000元，106年12月調整為30,500元，107年4月調整為31,000，107年6月調整為32,000元，107年7月調整為32,500元，108年6月調整為33,500元，自109年6月調整為38,000元，自111年6月調整為39,000元，自111年8月調整為40,000元，又於111年9月後調整為41,000元；則依照勞工退休金月提繳分級表，106年5月應以26,400元為提繳工資，10

6年6月應以27,600元為提繳工資，106年7月至11月應以30,300元為提繳工資，106年12月至107年5月應以31,800元為提繳工資，107年6月至108年5月應以33,300元為提繳工資，108年6月至109年5月應以34,800元為提繳工資，109年6月至111年5月應以38,200元為提繳工資，111年6月至8月應以40,100元為提繳工資，111年9月後應以42,000元為提繳工資。

⑵依勞退條例第14條第1項之規定，被告於106年5月應為原告丙○○提繳1,584元【計算式：26,400×0.06=1,584】，於106年6月應提繳1,656元【計算式：27,600×0.06=1,656】，於106年7月至11月應每月提繳1,818元【計算式：30,300×0.06=1,818】，於106年12月至107年5月應每月提繳1,908元【計算式：31,800×0.06=1,908】，於107年6月至108年5月應每月提繳1,998元【計算式：33,300×0.06=1,998】，於108年6月至109年5月應每月提繳2,088元【計算式：34,800×0.06=2,088】，於109年6月至111年5月應每月提繳2,292元【計算式：38,200×0.06=2,292】，於111年6月至8月應每月提繳2,406元【計算式：40,100×0.06=2,406】，於111年9月以後應每月提繳2,520元【計算式：42,000×0.06=2,520】。

⑶然由原告丙○○之勞工退休金個人專戶明細資料可知（見本院卷一第235至243頁），被告於106年5月僅提繳1,219元，106年6月至12月間每月僅提繳1,261元，107年間每月僅提繳1,320元，108年1月至6月間每月僅提繳1,386元，108年7月以後每月僅提繳1,908元，而111年7月至10月及12月以後至原告丙○○終止勞動契約前，均無提繳紀錄，致其受有退休金短少之損害，故原告丙○○得請求被告應補提繳106年5月至000年0月間每月退休金應提繳之差額，以及未提繳之111年7月至10月及12月以後之退休金共59,825元至原告

丙○○於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，（詳如附表4-1所示，見本院卷一第49、50頁）。

⑷而被告就原告丙○○請求補提繳107年5月至000年00月間之勞工退休金部分表示認諾（見本院卷三第29頁），然原告丙○○有請求106年5月至000年0月間被告亦應補提繳勞工退休金，並無逾勞退條例第31條第2項規定之時效，業如前述，而經原告丙○○查詢確認被告係有補繳112年1月、2月之勞工退休金，故扣除附表4-1所示中112年1月及2月請求之金額2,716元【計算式：2,520+196=2,716】，原告丙○○請求被告補提繳之勞工退休金差額57,109元【計算式：59,825-2,716=57,109】，為有理由，應予准許。

3.資遣費部分

⑴查原告丙○○自105年5月2日起受雇於被告，最後工作日為112年2月28日，並於112年2月3日通知被告於112年3月1日終止勞動契約，有112年2月22日新北市政府勞資爭議調解記錄、原告丙○○之存證信函及回執、被告寄予原告丙○○之存證信函各三份等附卷可參（見本院卷一第63、65、71、73、74頁），又其離職前6個月平均薪資為45,030元（明細詳如附表4-2所示，見本院卷一第51頁，及附表4原告丙○○薪資單整理表、見本院卷一第47頁），故原告丙○○得請求之資遣費為153,853元（詳如卷附資遣費試算表），原告丙○○此部分請求，自屬有理，應予准許。

⑵至被告抗辯原告等人依勞基法第14條第1項第6款終止契約已逾法定30日除斥期間，不得請求資遣費、非自願離職證明及失業給付差額云云。而查，原告乙○、甲○○是在112年1月17日去查詢勞保投保資料，有原告乙○與丙○○間之112年2月1日對話紀錄截圖乙份可參（見本院卷三第129頁），原告丙○○是於112年1月30日透過ATM查詢，有原告丙○○查詢之土地銀行

自動櫃員機明細表勞工保險投保資料查詢結果影本乙份附卷可憑（見本院卷三第131頁），且經本院向勞保局函查亦無原告三人向該局查詢個人勞保投保資料之紀錄，有勞保局112年9月20日保費資字第1123479900號函乙份附卷可稽（見本院卷三第167頁）。準此，原告丙○○在112年2月2日寄發存證信函給被告公司，依上說明，並無逾越除斥期間甚明。是被告抗辯原告丙○○遲至112年2月3日始以存證信函主張終止勞動契約，已逾勞基法第14條第2項所規定之30日除斥期間云云，自無可採。

4.失業給付差額6,800元

⑴原告丙○○自111年9月後之每月工資應為41,000元，依勞工保險投保薪資分級表所示，月投保薪資應為42,000元，惟依勞動部勞工保險局函文及勞工保險被保險人投保資料表可知（見本院卷一第227、245、247頁），被告於111年1月1日申報之月投保薪資為25,250元，於112年1月1日申報之月投保薪資為26,400元，於112年3月1日申報之月投保薪資為34,800元，惟於同日亦辦理退保，顯見被告公司應有低報原告丙○○之月投保薪資情形。

⑵若依原月投保薪資計算之前6個月平均月投保薪資應為42,000元，按60%計算可領得之30日失業給付為25,200元【計算式：42,000×60%=25,200】，惟因被告公司低報其月投保薪資致原告丙○○僅領得失業給付112年3月15日至4月13日、112年4月17日至5月16日各15,380元，被告公司自應給付原告丙○○失業給付之差額19,640元【計算式：(25,200-15,380)×2=19,640】。嗣因原告丙○○仍有持續領取112年5月17日至6月15日、6月16日至7月15日之失業給付各15,380元，被告公司自應再給付原告丙○○上開期間之失業給付差額19,640元【計算式：(25,200-15,380)×2=19,64

0】。準此，原告丙○○請求被告賠償失業給付差額39,280元，為有理由，應予准許。

（五）非自願離職證明書部分

1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文；又按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項亦有規定。

2.查原告等人係以勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，自屬就業保險法第11條第3項所稱之「非自願離職」，是原告等人依上開規定，請求被告應發給非自願離職證明書之服務證明書等情，堪認為合於法律規定，應予准許。

（六）基此，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法等相關規定，自得請求被告給付：

1.原告乙○58,292元（計算式：8,503＋42,989＋6,800＝58,292），並補提撥12,201元至原告乙○之勞工退休金專戶。

2.原告甲○○236,758元（計算式：46,978＋150,580＋39,200＝236,758），並補提撥90,816元至原告甲○○之勞工退休金專戶。

3.原告丙○○217,989元（計算式：24,856＋153,853＋39,280＝217,989），並補提撥57,109元至原告丙○○之勞工退休金專戶，均為有理由，應予准許，被告乙○逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

（七）末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算

之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，亦為同法第203條所明定。查本件起訴狀繕本係於112年6月27日送達被告（見本院卷一第281頁），是原告併請求除資遣費外，自起訴狀繕本送達翌日即112年6月28日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，即屬有據。末按資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給，此於勞基法第17條第2項定有明文。本件原告主張被告應自原告乙○、甲○○、丙○○等人離職日即112年2月3日、112年2月3日、112年3月1日起算30日後，各於112年3月4日、112年3月4日、112年4月2日起負法定遲延利息之責任，依前述規定，為有理由。然基於處分權主義，原告乙○、甲○○二人請求自112年3月6日起算法定遲延利息，自應予准許，至原告丙○○請求自112年4月2日起算法定遲延利息，為有理由，逾此部分之請求，則乏所據，不應准許。

四、從而，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法等規定，請求被告：㈠原告乙○49,789元，及其中42,989元部分自112年3月6日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息，餘15,303元部分自112年6月28日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息，並補提撥12,201元至原告乙○之勞工退休金專戶，及開立非自願離職證明書予原告乙○。㈡原告甲○○236,758元，及其中150,580元部分自112年3月6日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息，餘86,178元部分自112年6月28日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息，並補提撥90,816元至原告甲○○之勞工退休金專戶，及開立非自願離職證明書予原告甲○○。㈢原告丙○○217,989元，及其中153,853元部分自112年4月2日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息，餘64,136元部分自112年6月28日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息，並補提撥57,109元至原告丙○○之勞工退休金專戶，及開立非自願離職證明

書予原告丙○○，為有理由，均應予准許，逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決除開立非自願離職證明書外，為被告即雇主敗訴之給付請求判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告，至原告敗訴之部分，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　16　　日

勞動法庭　　法　官　吳幸娥

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　16　　日

書記官　周子鈺