

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第14號

原告 林旻頌
訴訟代理人 吳麗如律師
被告 嘉龍實業有限公司

法定代理人 郭暉晷

訴訟代理人 呂行曜

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國114年6月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍萬玖仟肆佰肆拾捌元，及自民國一百一十三年十二月二十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹萬捌仟伍佰捌拾捌元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

被告應開立非自願離職證明書（終止事由：勞動基準法第11條第5款）予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十三，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣柒萬捌仟零參拾陸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)緣原告自民國112年11月1日起受僱被告擔任宏匯廣場專櫃之銷售人員，並與另名銷售人員每月各排班15至16日，每日工時為周日至周四上午10時30分至下午9時30分（共11小時）；周五、六上午10時30分至下午10時（共11.5小時），每月薪資於隔月5日匯款至原告之台新銀行信義分行帳戶（帳號：2026XXXXXXX052號）。詎被告於113年8月15日以原

01 告遭客訴為由於113年8月31日終止兩造間勞動契約，惟原告
02 於任職期間從未接獲百貨公司樓管開立之客訴罰單，且被告
03 所稱客訴僅為一則網路無具名留言截圖，既未經查證亦未給
04 予原告改善期間，然因被告同意給付資遣費及開立非自願離
05 職證明書，原告雖認無理但僅能接受，顯見被告係依勞動基
06 準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止與原告間之勞動
07 契約。嗣被告於113年9月5日寄發存證信函，以原告於113年
08 8月30日故意毀損報表，依勞基法第12條第1項第5款規定終
09 止勞動契約，惟被告記載庫存及銷售數量報表，原告每日下
10 班前均會將報表拍照上傳至公司LINE群組，從未遺漏，且報
11 表紙本亦放置在櫃上，被告僅憑另名銷售人員說詞即指摘原
12 告丟棄報表，顯屬無據，況該報表僅係記錄每日庫存數量，
13 屬公司內部存貨管理，並無被告所稱與客戶應對產生問題之
14 情況，況被告亦均有照片電子檔留底，自亦無損害可言，更
15 遑論，兩造間勞動契約業於113年8月31日終止，被告事後改
16 列解僱事由顯屬無據。又被告雖有於113年9月30日匯款新臺
17 幣（下同）2萬8,700元，惟被告於匯款前既未通知原告，亦
18 未提出計算明細。

19 (二)原告得向被告請求給付之項目及金額如下：

20 1.延長工時工資差額7萬1,857元：

21 依兩造約定每日工時即周日至周四上午10時30分至下午9時
22 30分（共11小時）、周五、六上午10時30分至下午10時（共
23 11.5小時），於112年12月31日前，原告周日至周四正常工
24 時加計延長工時工資應不得低於2,170元【計算式：

25 $(176 \times 8) + (176 \times 4/3 \times 2 + 176 \times 5/3 \times 1) = 1,408 + 762$ 】、周五
26 及周六正常工時加計延長工時工資應不得低於2,317元【計
27 算式： $(176 \times 8) + (176 \times 4/3 \times 2 + 176 \times 5/3 \times 1.5) = 1,408 +$
28 909 】；嗣於113年1月1日起，原告周日至周四正常工時加計
29 延長工時工資應不得低於2,257元【計算式： $(183 \times 8) +$

30 $(183 \times 4/3 \times 2 + 183 \times 5/3 \times 1) = 1,464 + 793$ 】、周五及周六正常
31 工時加計延長工時工資應不得低於2,410元【計算式：

01 (183×8)+(183×4/3×2+183×5/3×1.5)=1,464+946】。是
02 被告約定每日工資1,800元低於基本工資計算之薪資，原告
03 自得請求被告給付不足之延長工時工資差額7萬1,857元（詳
04 如附表1所示）。

05 **2. 資遣費1萬4,780元：**

06 原告自112年11月1日至113年8月29日期間任職，年資共計9
07 月又29日，資遣基數為299/720【計算式： $1/2 \times (9 + 29/30) /$
08 12】，原告離職前6個月（即113年3月至8月）平均工資為3
09 萬5,591元【計算式： $(113年3月薪資36,199元) + (113年$
10 $4月薪資37,342元) + (113年5月薪資37,141元) + (113年$
11 $6月薪資34,245元) + (113年7月薪資34,496元) + (113年$
12 $8月薪資34,121元) \div 6 = 35,591元$ 】，是被告應給付原告資
13 遣費1萬4,780元（計算式： $35,591元 \times 299/720 = 14,780$
14 元）。

15 **3. 特別休假未休工資5,400元：**

16 原告任職於113年5月2日起已滿6個月以上，被告應給予特別
17 休假3日，惟被告於原告任職期間均未給予特別休假，原告
18 自得請求被告給付特別休假未休工資5,400元（計算式： $1,8$
19 $00元 \times 3日 = 5,400元$ ）。

20 **4. 補提繳勞工退休金1萬8,588元：**

21 被告公司於原告112年11月1日到職時，僅以投保薪資2萬7,6
22 00元為原告投保勞工保險及提繳勞工退休金，並於112年12
23 月5日退保並停止提繳勞工退休金。而原告112年11月至113
24 年2月之月提繳工資均為3萬3,300元、113年3月至113年8月
25 之月提繳工資均為3萬4,800元，每月應提繳金額分別為1,99
26 8元（計算式： $33,300元 \times 6\% = 1,998元$ ）、2,088元（計算
27 式： $34,800元 \times 6\% = 2,088元$ ），扣除被告已提繳之1,932元
28 後，被告尚應補提繳勞工退休金1萬8,588元【計算式： $(1,$
29 $998元 \times 4月) + (2,088元 \times 6月) - 1,932元 = 18,588元$ 】至
30 勞工保險局之原告退休金個人專戶。

31 **5. 非自願離職證明書：**

01 兩造間勞動契約因被告依據勞基法第11條第5款規定終止，
02 即符合就業保險法第11條第3項所稱非自願離職，原告自得
03 請求被告開立非自願離職證明書。

04 (三)爰依勞基法第24條第1項、第38條第4項前段、勞工退休金條
05 例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條及勞基法第19
06 條、就業保險法第11條第3項等規定，提起本件訴訟。併為
07 聲明：1.被告應給付原告9萬2,037元及自起訴狀繕本送達翌
08 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應提
09 繳勞工退休金1萬8,588元至原告在勞工保險局設立之勞工退
10 休金個人專戶。3.被告應開立事由為勞基法第11條第5款之
11 非自願離職證明書予原告。

12 二、被告則以：被告於113年8月15日係以原告遭客訴為由依勞基
13 法第11條第5款規定於113年8月31日終止兩造間勞動契約，
14 而原告於離職後向配班人員陳稱因被告報表都用不到，所以
15 原告已將報表丟棄云云，後續配班人員於現場確實找不到報
16 表，造成被告與客人應對上之問題而受有損失，被告確實有
17 電子檔之傳送且未刪除，被告擔心可能會無法找到過往之資
18 料，但目前尚未發生，當時被告有要求原告歸還報表，但原
19 告並未歸還，僅稱已將報表丟棄，但於勞資調解時又拿出報
20 表，顯見原告所述不實。又關於原告由月薪制改為日薪制，
21 被告均有告知原告，並非無端更改。且被告已於113年9月30
22 日給付舊制資遣費及3日特別休假未休工資共2萬8,700元，
23 惟資遣費應以新制計算，故超額給付部分應與原告請求之金
24 額為抵充。再者，被告對於原告主張之勞工退休金差額為1
25 萬8,588元並無意見，同意補提繳至原告之勞工退休金個人
26 專戶內，且亦同意開立非自願離職證明書予原告等語，資為
27 抗辯。答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

28 三、兩造不爭執之事項：

29 (一)兩造並無簽立書面之勞動契約。

30 (二)被告於113年8月15日依照勞基法第11條第5款規定於113年8
31 月31日終止兩造間之勞動契約。

01 (三)被告於113年9月30日匯款2萬8,700元至原告之台新銀行信義
02 分行帳戶(帳號:2026XXXXXXXX052號)。

03 (四)被告應補提繳勞工退休金差額1萬8,588元至勞工保險局之原
04 告退休金個人專戶。

05 四、得心證之理由：

06 (一)查被告於113年8月15日依照勞基法第11條第5款規定於113年
07 8月31日終止兩造間之勞動契約之事實，為兩造所不爭，堪
08 認兩造間勞動契約已於113年8月31日終止。至被告雖另於
09 113年9月5日以存證信函通知原告，依勞基法第12條第1項第
10 5款終止勞動契約，有原告提出之存證信函為憑。惟系爭勞
11 動契約已於113年8月31日終止，業如前述，被告自無從於系
12 爭勞動契約終止後，就已經因終止而向後失效之系爭勞動契
13 約再行依勞基法第12條第1項第5款之規定為終止之餘地，是
14 此部分終止事由，自毋庸審究。

15 (二)茲就原告請求之項目及數額有無理由，分述如下：

16 1.延長工時工資差額部分：

17 (1)按勞基法第21條第1項規定：「工資由勞雇雙方議定之，但
18 不得低於基本工資。」、第30條第1項規定：「勞工正常工作
19 時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。」及
20 第24條第1項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工
21 作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小
22 時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上。二、再延長
23 工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以
24 上。……」。又按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加
25 強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準
26 之規定，故於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作
27 者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工
28 資及依同法第39條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非
29 有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中
30 央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守(最高法
31 院106年度台上字第824號、第1824號判決意旨參照)。復按

01 依行政院核定之基本工資，自112年1月1日起，每月基本工
02 資為2萬6,400元，每小時基本工資為176元。自113年1月1日
03 起，每月基本工資為27,470元，每小時基本工資為183元。
04 前者係指勞雇雙方約定按「月」計酬，且依法定正常工作時
05 數上限（每週40小時）履行勞務之最低報酬，後者則係勞雇
06 雙方約定按「時」計酬者單位時間之最低報酬。凡適用勞基
07 法之事業單位，勞雇雙方約定之工資，不得低於上開規定。

08 (2)查原告主張兩造約定日薪為1,800元，每日工時為周日至周
09 四上午10時30分至下午9時30分（共11小時）；周五、六上
10 午10時30分至下午10時（共11.5小時）等語，為被告所不
11 爭。又兩造固約定為日薪制，惟原告超過每日正常工時8小
12 時繼續工作時，被告即應依勞基法第24條規定標準，發給延
13 長工時工資，且兩造約定之原告薪資，於112年度、113年度
14 各不得低於以法定每小時基本薪資176元、183元按上開方式
15 計算所得之最低應付薪資，如有不足，被告就該差額即負有
16 給付義務。據上計算，應認原告主張112年度、113年度周日
17 至周四正常工時8小時加計延長工時3小時之工資應各不得低
18 於2,170元、2,257元，周五及周六正常工時8小時加計延長
19 工時工資3.5小時應各不得低於2,317元、2,410元，洵屬有
20 據。再查，經比對原告提出之任職期間112年11月至113年8
21 月排班表及各月份薪資條（見本院卷第45至54頁、第29至37
22 頁），及原告所主張如附表1所示之各月份周日至周四及周
23 五、六出勤日數之記載，有關附表1所示，除其中113年3月
24 周日至周四出勤日「14」應更正為「24」，另因原告自陳：
25 113年7月25日延後於13時營業，113年8月25日雖排班未出勤
26 等語，則113年7月25日工時應僅為9.5小時，該日正常工時8
27 小時加計延長工時1.5小時之工資應為1,830元【計算式： $(1$
28 $83 \times 8) + (183 \times 4/3 \times 1.5) = 1,830$ 】；又113年8月25日既未出
29 勤，則該日不得請求工資之給付；且因113年5月1日為國定
30 假日，是該日正常工時工資加計延長工時工資應為3,721元
31 【計算式： $(183 \times 8) \times 2 + (183 \times 4/3 \times 2 + 183 \times 5/3 \times 1) = 3,72$

01 1】，而被告於該月份加付5月1日工資1,800元及加班費366
02 元亦應併入被告發給之實領薪資計算；至如附表1所示其餘
03 原告所主張112年11月至113年6月（除113年5月以外）被告
04 各月份應給付之最低工資及被告發給工資部分，經計算則核
05 無不合。從而，被告自112年11月至113年8月應給付原告之
06 正常工時工資加計延長工時工資，依最低基本工資計算應為
07 34萬2,030元【計算式： $(23,870+9,268)+34,720+33,855+(2$
08 $9,341+4,820)+(11,285+24,100)+(29,341+7,230)+(2,257\times 1$
09 $4+3,721)+33,855+(2,257\times 14+1,830)+(2,257\times 14)=342,03$
10 0 】，而被告於上開期間已給付原告日薪資27萬3,559元【計
11 算式： $27,000+28,800+27,000+27,000+27,000+27,000+(27,$
12 $000+1,800+366)+27,000+26,593+27,000=273,559$ 】，亦為
13 兩造所不爭。準此，原告請求被告應給付依最低基本工資計
14 算之延長工時工資差額6萬8,471元【計算式： $342,030-27$
15 $3,559=68,471$ 】，洵屬有據，逾此部分之請求，則屬無
16 據。

17 2. 資遣費部分：

18 (1)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
19 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇
20 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
21 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不
22 適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例（下稱勞退條
23 例）第12條第1項定有明文。另按「工資：指勞工因工作而
24 獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件
25 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
26 常性給予均屬之」、「平均工資：指計算事由發生之當日前
27 6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得金額」，勞
28 基法第2條第3款、第4款分別定有明文。是勞工資遣費標準
29 即以離職日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日
30 數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院109年度台上
31 字第2714號判決意旨參照）。查兩造間勞動契約經被告依勞

01 基法第11條第5款規定終止，已如前述，則原告依據勞退條
02 例第12條第1項規定請求被告給付資遣費，自屬有據。

03 (2)又原告自112年11月1日起受僱於被告，勞動契約終止日為11
04 3年8月31日，而其離職前6個月（即自112年3月1日起至113
05 年8月31日止）之應領薪資依序為3萬6,199元、3萬7,342
06 元、3萬6,439元(計算式： $2,257 \times 14 + 3,721 + 1,120 = 36,439$)、
07 3萬4,245元、3萬4,069元(計算式： $2,257 \times 14 + 1,830 + 641 = 34,069$)、
08 3萬1,864元(計算式： $2,257 \times 14 + 266 = 31,864$)。是
09 是其離職前6個月所得工資總額為21萬0,158元，除以該期間
10 之工作總日數184日（計算式： $31 + 30 + 31 + 30 + 31 + 31 = 184$ ），
11 再按每月以30日計算之金額，即為原告之月平均工
12 資。據此計算，原告之月平均工資應為3萬4,265元（計算
13 式： $210,158 \div 184 \times 30 = 34,265$ ，小數點以下四捨五入〈下
14 同〉）。又原告之資遣年資為10月，依勞退新制資遣費基數
15 為10/24【計算式： $10 \div 12 \div 2$ 】。從而，原告得請求被告給付
16 資遣費為1萬4,277元【計算式： $34,265 \times 10/24 = 14,277$ 】，
17 逾此部分之請求，則屬無據。

18 3.特別休假未休工資部分：

19 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
20 年應依下列規定給予特別休假，6個月以上1年未滿者，每年
21 應給予3日特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約
22 終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
23 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終
24 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38
25 條第1項第1款、第4項定有明文。又勞基法第38條第4項所定
26 雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1
27 日工資計發，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款第1目亦
28 有明定。查原告受僱被告之工作年資為10個月，而原告主張
29 於契約終止前尚有3日特別休假未休，被告應給付特別休假
30 未休工資5,400元等情，為被告所不爭執，故原告此部分請
31 求，應屬有據。

01 4.提繳勞工退休金部分：

02 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
03 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
04 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條
05 例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又依同條例第31條
06 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
07 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
08 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
09 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
10 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
11 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
12 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
13 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
14 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。原告
15 主張其自112年11月至113年2月之月提繳工資均為3萬3,300
16 元、113年3月至113年8月之月提繳工資均為3萬4,800元，每
17 月應提繳金額分別為1,998元、2,088元，扣除被告已提繳1,
18 932元，被告尚應補提繳勞工退休金1萬8,588元等語，為被
19 告所不爭執，並有原告之勞工退休金個人專戶明細資料在卷
20 可稽。從而，原告請求被告補提繳勞工退休金1萬8,588元至
21 勞工保險局之原告退休金個人專戶，洵屬有據。

22 5.開立非自願離職證明書部分：

23 按勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給
24 服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險
25 法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人
26 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因
27 勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款
28 情事之一離職。」。經查，兩造間勞動契約經被告以勞基法
29 第11條第5款規定終止，已如前述，屬於就業保險法第11條
30 第3項規定之情形之一，且被告亦同意原告此部分之請求，
31 故原告請求被告應開立非自願離職證明書，亦屬有據，應予

01 准許。

02 (三)復按對於一人負擔數宗債務而其給付之種類相同者，如清償
03 人所提出之給付，不足清償全部債額時，由清償人於清償
04 時，指定其應抵充之債務；又清償人不為前條之指定者，依
05 左列之規定，定其應抵充之債務：一、債務已屆清償期者，
06 儘先抵充。二、債務均已屆清償期或均未屆清償期者，以債
07 務之擔保最少者，儘先抵充；擔保相等者，以債務人因清償
08 而獲益最多者，儘先抵充；獲益相等者，以先到期之債務，
09 儘先抵充。三、獲益及清償期均相等者，各按比例，抵充其
10 一部。民法第321條、第322條分別定有明文。查被告已於
11 113年9月30日匯款2萬8,700元至原告之台新銀行信義分行帳
12 戶，為兩造所不爭，且原告並不爭執除本件請求之前開債權
13 外，對被告別無其他債權存在。又被告應給付原告延長工時
14 工資差額6萬8,471元、資遣費1萬4,277元及特別休假未休工
15 資5,400元，已如前述，足見被告所提出之給付，不足清償
16 本院認定之前揭全部債額，是自應依前揭規定，定其應抵充
17 之債務。再查，因被告始終爭執未足額給付延長工時工資部
18 分，足見被告前開所為給付，已有指定清償範圍為資遣費及
19 特別休假未休工資部分，則經抵充後，堪認資遣費1萬4,277
20 元及特別休假未休工資5,400元，已全部清償完畢；且被告
21 所為給付餘額9,023元，應得再抵充延長工時工資差額債
22 務。從而，應認被告尚應給付原告給付5萬9,448元【計算
23 式：68,471－9,023＝59,448】。

24 五、綜上所述，原告依據上開勞動法令，請求被告給付5萬9,448
25 元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年12月26日起至清償日
26 止，按年息百分之5計算之利息，並應補提繳勞工退休金1萬
27 8,588元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，
28 暨被告應開立終止事由為勞基法第11條第5款之非自願離職
29 證明書予原告，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，
30 為無理由，應予駁回。

31 六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職

01 權宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
02 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1
03 項、第2項分別定有明文。本判決主文第1、2項為被告即雇
04 主敗訴之判決，依據上開規定，依職權為假執行及免為假執
05 行之宣告。至本判決主文第3項，乃係請求被告為特定行
06 為，性質上不宜宣告假執行，併予敘明。

07 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證
08 據，經本院斟酌後，認均核與判決結果不生影響，爰不逐一
09 論述，併此敘明。

10 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

11 中 華 民 國 114 年 7 月 25 日
12 勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

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 114 年 7 月 25 日
17 書 記 官 李 依 芳