

原告 張佑銘

訴訟代理人 黃晨翔律師

被告 歐兔歐全球股份有限公司

法定代理人 邱仕堂

訴訟代理人 邱紹祐

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國111年5月17日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參拾壹萬壹仟陸佰玖拾捌元，及自民國一一〇年七月五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣伍萬壹仟肆佰貳拾元至原告之勞工保險退休金專戶。

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（除減縮部分外）百分之七十九由被告負擔，餘由原告負擔。

第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣參拾陸萬參仟壹佰壹拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、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者，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2、3款定有明文。又按因訴之變更、追加或提起反訴，致其訴之全部或一部，不屬第427條第1項及第2項之範圍者，除當事人合意繼續適用簡易程

01 序外，法院應以裁定改用通常訴訟程序，並由原法官繼續審
02 理，民事訴訟法第435條第1項亦定有明文。

03 二、原告主張原告原受僱於被告，因遭被告違法解雇，原告依勞
04 動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，請求
05 被告給付民國110年3、4月積欠薪資、特休未休工資及資遣
06 費，而於本院聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）163,57
07 0元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
08 百分之5計算之利息。嗣於調解程序中，原告發現被告自109
09 年2月至110年2月有短少薪資，又依勞動基準法第16條第1項
10 第2款、就業保險法第38條第1項、勞工退休金條例第6條第1
11 項及勞動基準法第19條規定，請求被告給付預告工資、失業
12 給付損失、提撥退休金至原告勞工退休金專戶及發給非自願
13 離職證明書，具狀追加請求聲明為：（一）被告應給付原告
14 451,937元，及自本變更聲明書狀繕本送達翌日起至清償日
15 止，按週年利率百分之5計算之利息。（二）被告應提撥63,
16 801元至原告之勞工保險退休金專戶。（三）被告應開立非
17 自願離職證明書予原告。復於言詞辯論程序中，具狀減縮第
18 1項聲明為：被告應給付原告450,655元，及自110年6月16日
19 民事變更訴之聲明書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
20 利率百分之5計算之利息。嗣又具狀撤回預告工資部分之請
21 求及更正資遣費金額，故減縮第1項聲明為：被告應給付原
22 告401,678元，及自110年6月16日民事變更訴之聲明書狀繕
23 本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
24 息，有原告起訴狀、民事變更訴之聲明狀、民事陳報變更訴
25 之聲明暨調查證據聲請狀及民事準備（二）狀在卷可稽，經
26 核原告所為之追加及減縮，其基礎事實應為同一，且該追加
27 復為兩造同意繼續適用簡易訴訟程序，亦有言詞辯論筆錄可
28 按，揆諸上開規定，應予准許，並適用簡易訴訟程序終結
29 之，合先敘明。

30 三、被告經合法通知，未於最後一次言詞辯論期日到場，核無民
31 事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，准由其

一造辯論而為判決。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張：

（一）原告自109年2月10日起受僱於被告擔任業務代表一職，負責為被告招攬網路行銷及粉絲專頁代操客戶，並以按件計酬方式給薪，以每28天為計薪週期。被告於110年1月20日訂定工作規則：「請假達四次者，須罰款1,000元及遲到者須罰款50元」，原告因與客戶洽談業務而無法進公司而請假數次並拒繳罰款，被告竟將原告踢除公司業務及客戶通訊LINE群組，原告迫於無奈僅得繳交罰款，嗣後原告於110年4月11日因不滿被告於110年4月8日時借口原告說謊，而片面終止與原告之勞動契約。

（二）被告雖主張兩造間為承攬關係，惟查，凡業務人員於被告任職期間，被告均會要求業務人員進行現有客戶開發及陌生開發；前者係指分配已知客戶名單，要求業務人員主動聯繫；後者則係指要求業務人員主動尋找未知之潛在客戶，即被告對於業務人員之工作內容、方式顯然存在有指揮監督之權。此外，原告除原先預期之招攬網路行銷客戶外，被告亦額外要求原告負擔指導新進業務之工作，另被告負責人亦要求原告負責招攬新任業務專員，擔任類似人資之工作，足見原告與被告間係存在有明確之指揮監督關係。

（三）被告無正當理由任意終止兩造間之勞動契約，顯已違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益，原告於110年4月11日依勞動基準法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，並請求被告給付下列款項：

1.110年3月及4月份薪資共計113,268元：

原告之薪資計算方式為論件計酬，即以當月所成交之訂單金額並依被告所訂，按其客戶來源（即依客戶分別來自公司平台、粉專及LINE而成交者，其對應比例數為30%、13.62%及34%）之對應的比例數計算。

01 2.自109年2月至110年2月短少薪資共計55,526元：

02 原告自109年2月到職以來，被告發放薪資未曾交付任何薪
03 資單、說明薪資計算方式，原告於任職期間自然未明確細
04 算所得薪資是否有短少之情，直至遭被告違法資遣後，方
05 細算薪資所得，才驚覺被告幾乎每個月均有薪資短給之
06 情。

07 3.資遣費43,312元：

08 原告於110年4月11日依勞動基準法第14條第1項第6款終止
09 與被告間之勞動契約，則依勞動基準法第17條第1項及勞
10 工退休金條例第12條第1項規定，原告自得依法請求被告
11 給付資遣費。原告於110年4月11日終止勞動契約，平均工
12 資為74,076元【計算式如下： $(36,567 + 76,701 + 37,713$
13 $+ 65,075 + 102,058 + 38,316 + 88,028) \div 6 = 74,076$ ，小
14 數點以下四捨五入】。而原告自109年2月10日到職，至11
15 0年4月11日終止與被告間勞動契約，任職總計1年2個月又
16 1日，則資遣費計算基數應為0.5847【計算式如下： 1×0.5
17 $+ \{ (2 + 1/30) \div 12 \} \times 0.5 \} = 0.5847$ 】，故被告應給付
18 原告資遣費43,312元（計算式如下： $74,076 \times 0.5847 = 43,$
19 312 ，小數點以下四捨五入）。

20 4.原告未休之特休假折算工資24,692元：

21 原告任職1年2個月許，總計有10日之特別休假，且原告均
22 未曾請假，則被告應給付原告10日之特別休假折算工資合
23 計為24,692元（計算式如下： $74,076 \div 30 \times 10 = 24,692$ ，小
24 數點以下四捨五入）。

25 5.失業給付損失164,880元：

26 原告之平均工資為74,076元已如前述，依據勞保局之勞工
27 保險級距表可知，被告應替原告投保勞工保險最高級距即
28 45,800元；惟竟未依法投保，致使原告無法依就業保險法
29 之規定，請領投保薪資60%數額，總計6個月之失業給付，
30 共計164,880元（計算式如下： $45,800 \times 0.6 \times 6 = 164,880$ ）
31 而受有損害，則原告依就業保險法第38條第1項之規定，

01 請求被告給付失業給付損失164,880元。

02 (四) 被告應補提撥63,801元至原告勞工保險退休金專戶：

03 原告自到被告處任職以來，被告均未曾為原告投保勞健保
04 及提撥勞工退休金，致原告受有損害。原告所得平均工資
05 為74,076元，對照勞保局勞退提撥級距表可知，被告每月
06 應依76,500元之級距按月提撥百分之6之勞工退休金，即
07 每月提撥4,590元至原告之勞工退休金專戶。又原告任職1
08 年1月又27日，則原告請求被告補提撥63,801元【計算式
09 如下： $(4,590 \times 13) + (4,590 \div 30 \times 27) = 63,801$ 】至原
10 告之勞工退休金專戶。

11 (五) 被告應開立非自願離職證明書予原告：

12 原告係遭被告片面終止勞動契約，則原告依勞動基準法第
13 19條規定，請求被告開立非自願離職證明書。

14 (六) 並於本院聲明：1.被告應給付原告401,678元，及自110年
15 6月16日民事變更訴之聲明書狀繕本送達翌日起至清償日
16 止，按週年利率百分之5計算之利息。2.被告應提撥63,80
17 1元至原告之勞工保險退休金專戶。3.被告應開立非自願
18 離職證明書予原告。4.第1項、第2項聲明原告願供擔保請
19 准宣告假執行。

20 二、被告則以：

21 (一) 被告依據業務合作人員、行政人員之職務性質不同，而分
22 別與其等簽立承攬合約及僱傭合約。而原告於109年2月10
23 日起與被告合作時，即與被告簽訂業務代表「承攬」合約
24 書，且針對合約性質及承攬工作報酬部分，亦於該承攬合
25 約中明訂：「乙方瞭解及同意本合約為民法所規定的承攬
26 契約，乙方為甲方完成本合約所約定的招攬網路行銷服務
27 後，得向甲方請求給付報酬，乙方除應遵守本合約條款及
28 相關法令外，其為甲方招攬網路行銷業務的方式、地點及
29 時間等有自由裁量的空間，並應自負盈虧；對於未完成之
30 工作，乙方不得請求甲方給付任何報酬。」等內容，可知
31 原告對於該合約及業務內容已充分瞭解並同意，係基於承

攬契約之意思而簽立及據以執行後續招攬網路行銷服務。

(二) 衡諸該承攬合約及原告所負責之業務內容，亦確實不具勞動契約所應有之「從屬性」特徵：

1. 不具備「人格上之從屬性」：查原告於被告處任職時，其為被告招攬網路行銷業務之方式、地點及時間等均有自由裁量之空間。被告對於承攬業務代表之約束程度，可謂相當寬鬆、自由，甚至已近乎係無約束，而被告亦從未訂定任何獎懲規則。

2. 不具備「組織上之從屬性」：依據前述原告之工作內容，原告亦係以單槍匹馬單獨前往之方式招攬業務，且成功與客戶簽約後，後續亦由原告與客戶接洽、回答相關問題。此益徵原告並非隸屬於被告公司生產組織體系，與各承攬業務代表間亦非居於分工合作之狀態，是該承攬合約及兩造間之關係，並不具「組織上之從屬性」。

3. 不具備「經濟上之從屬性」：依上開承攬合約所載內容，原告與被告合作及給付報酬方式係屬論件計酬，原告係為自己之營業勞動，而非係從屬於他人、為該他人勞動，亦即原告係以勞務所完成之結果為目的，原告即承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作即可，與被告即定作人間確無從屬關係，故該承攬合約及兩造間之關係，亦不具「經濟上之從屬性」。

(三) 又被告之公司文化公告，此乃針對被告行政人員所為之，而非承攬業務代表，是原告將此作為被告對原告之勞務監督規範，容有誤解。且原告所舉之被告行政規章內容，亦非針對承攬業務代表所為，而僅係規範被告行政庶務上之處理程序，況此些行政規章內容皆具彈性，亦無訂定違反之相關懲處規定，故原告據此主張其與被告間，具備類如勞動契約之從屬關係，均顯不可採。

(四) 被告自始至終均未主動終止與原告間之承攬關係，被告否認於110年4月8日當眾以「口頭」方式逕自開除原告。遑論原告於翌日仍傳訊予被告稱：「今天我的客戶有付款，

01 這個應該算我的吧」等語，益徵原告亦知悉其尚未遭被告
02 終止合作關係，否則伊何以仍持續為招攬業務之行為？從
03 而，兩造間之承攬契約關係既仍未解消，且兩造間亦非僱
04 傭關係，則原告主張請求給付資遣費等費用，即無理由。

05 (五) 原告自110年4月8日後，即未繼續執行招攬業務工作，亦
06 不曾再進入公司洽公，應已構成「無正當理由繼續曠工三
07 日」之情，被告自得依據勞動基準法第12條第1項第6款、
08 第18條第1款規定，終止兩造間勞動契約，並以110年5月1
09 2日答辯狀作為被告向原告終止勞動契約之意思表示，且
10 無須給付原告資遣費。被告依勞動基準法第12條第1項第6
11 款予以終止契約，原告不符就業保險法第11條第3項所規
12 定之非自願離職情形，原告不得請求被告開立非自願離職
13 證書，及申領失業給付，原告自無任何損失可言。

14 (六) 倘法院認兩造間係勞雇關係，原告任職以來即經常以遊
15 玩、過節，甚至不附理由之方式多次請假，是上開請假情
16 形皆非病假、事假甚明，而應以特休假為之，惟原告今卻
17 主張其於被告任職期間特休假完全未休，此情顯然嚴重悖
18 於現實。

19 (七) 兩造間之合作關係應屬承攬性質，是被告即無須依勞工退
20 休金條例等相關規定為原告提撥勞工退休金。又縱法院認
21 兩造間係屬勞雇關係，而應為原告補提退休金，然因原告
22 於任職時涉有招攬不實、背信、洩漏營業秘密等行為，致
23 被告之眾多客戶陸續向被告要求辦理解約退費，是原告於
24 任職時之每月工資恐有重新計算之必要等語。並於本院聲
25 明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保免為
26 假執行。

27 三、本院之判斷：

28 原告主張原告自109年2月10日受僱於被告擔任業務代表一
29 職，負責為被告招攬網路行銷及粉絲專頁代操客戶，惟為被
30 告否認兩造間為僱傭關係。是本件本院所應審究者為：

31 (一) 原告任職於被告期間是否受僱於被告？(二) 兩造間

僱傭關係是否已經終止？（三）原告是否得向被告請求短付之薪資？（四）原告是否得向被告請求資遣費？（五）原告是否得向被告請求未休之特休假折算工資？（六）原告是否得向被告請求失業給付損失？（七）原告是否得向被告請求補提撥退休金至原告勞工保險退休金專戶？（八）原告是否得向被告公司請求開立非自願離職證明書？經查：

（一）關於原告任職於被告期間是否受雇於被告部分：

1.所謂勞工，依勞動基準法第2條第1款規定，謂受雇主僱用從事工作，獲致工資者。勞動契約之勞工，通常具有下列特徵：(1)人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受雇人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人勞動。(4)納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立。即勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。此勞動契約究竟存於何者間，應推求當事人真意及究係受何人指示而從屬服勞務，當事人間就勞動契約成立對象如有爭議，法院應綜合一切事證綜合判斷。

2.依卷附之原告人事資料表、業務承攬代表合約書內容（見本院卷一第119-133頁）所示，原告任職被告期間係為被告招攬業務，並對所招攬客戶提供被告之網路行銷服務，被告則每月在公司內設置之白板上登載每位業務當月業績目標金額、已達成金額之事實，有翻拍照片（見本院卷一第31-59頁）可憑；另參以原告除自行招攬客戶外，被告亦會指派原告就非其招攬其他客戶提供服務、指派原告帶新進人員，及原告早上到公司跳早操、開會、業務間分享心得，如未進公司必須請假，如有遲到、請假達一定次數遭罰錢之事實，亦有原告與被告主管間LINE訊息截圖、對

01 話譯文（見本院卷一第21頁、第213頁、第227頁、第235-
02 243頁、第273-279頁、第287-301頁、第303-305頁）可
03 按；而證人乙○○於本院證稱：被告公司行政規定早上要
04 到公司參與早會、跳早操等語（見本院卷一第368-369
05 頁）可知，原告任職於被告期間受有業績要求，且需服從
06 被告公司指示服勞務，具人格從屬性、經濟上從屬性、就
07 其業務內容必須親自履行，不得使用代理人，並須服從公
08 司對員工行政指示凝聚職場對公司向心力，足見原告任職
09 於被告期間原告與被告間法律關係為僱傭關係，應無疑
10 義。

11 3.雖兩造約定薪資係按原告招攬店家金額依一定比例並扣除
12 5%營業稅、刷卡手續費、二代健保費用（詳後述），然此
13 為兩造間關於薪資計算方式，如未違反強制規定，基於當
14 事人契約自由原則，應予尊重，尚難以此認定原告係為自
15 己營業。另兩造所簽訂之勞雇契約雖記載為業務代表承攬
16 合約書，契約內並排除雇主依勞動基準法規定應負之責
17 任，然前開約定係被告為規避強制規定所為之約定，應屬
18 無效，亦難以前開契約所使用之文字及約定，而認兩造間
19 法律關係為承攬。

20 4.又證人乙○○於本院證稱：公司白板上業績記載係業務自
21 己定的，沒有一定標準，並非是被告要求，請假公司不會
22 罰錢、其亦未要求原告開發業客戶及要求業績，請假不需
23 簽署假單也不用請假，請假、遲到要罰錢，請假罰款一事
24 為業務間相互約定的遊戲，並非公司罰款等語，除與前開
25 卷附LINE對話截圖及對話譯文不符外，亦與一般公司要求
26 業務人員業績須達到標準目的常理不符。參諸證人除在被
27 告公司任職外，亦同為被告公司股東，且經其證述在卷，
28 可知其上開證述內容顯係為迴護被告公司之詞，不足採
29 信。

30 （二）關於兩造間僱傭關係是否已經終止部分：

31 1.依原告提出其與被告經理甲○○間LINE訊息「4/8我被你

01 開除我也不打算繼續做了但是你還是付我110年3月及4月
02 份薪資113,268元、特休未休7日工資14,332元及資遣費3
03 5,970元，總共163,570元」（見本院卷一第61頁）所示，
04 原告主張被告於110年4月8日單方終止兩造間勞動契約關
05 係應屬可採。然被告迄今未提出前開終止勞動契約事由，
06 可知前開終止雖不合法，但應可認定被告拒絕原告提供勞
07 務，被告顯然已經違反兩造間之勞動契約約定，原告主張
08 依勞動基準法第14條第1項第6款規定，於110年4月11日以
09 LINE訊息終止兩造間之勞動契約法律關係，亦有前開截圖
10 可憑，則兩造間僱傭關係於110年4月11日終止。

11 2.雖被告主張原告自110年4月8日後，即未繼續執行招攬業
12 務工作，亦不曾再進入公司洽公，應已構成「無正當理由
13 繼續曠工三日」之情，被告自得依據勞動基準法第12條第
14 1項第6款、第18條第1款規定，以110年5月12日答辯狀終
15 止兩造勞動契約等語。然查，被告無正當事由拒絕原告提
16 供勞務，已如前述。而被告於原告終止兩造間勞動契約
17 前，復未要求原告提供勞務而滌除自己受領遲延責任，被
18 告前開終止事由，顯不合法，併此敘明。

19 （三）關於原告是否得向被告請求短付之薪資部分：

20 1.兩造約定原告任職被告工資係以原告招攬店家所支付費
21 用，按其對店家提供服務內容，依約定比例計算並扣除5%
22 營業稅、3%刷卡手續費、二代健保費用，亦有LINE訊息截
23 圖（見本院卷一第223頁）可憑。

24 2.原告主張109年3月26日起至110年2月24日止工資有短付等
25 語。然查：原告提出前開期間明細（見本院卷一第000-00
26 0-0頁）所示，其中刷卡費用固應以店家如刷卡付費始應
27 扣除，然前開明細並未扣除5%營業稅、二代健保費用，且
28 依卷附LINE訊息截圖（見本院卷一第217-233頁）可知，
29 原告事後亦會就金額與被告核對，而原告就前開核對後之
30 金額當下並未提出異議以觀，可知前開期間薪資兩造已經
31 核對，並無異議。原告雖主張有所短少，然並未提供相關

證明以供本院審酌，原告前開主張，尚無足採。

3.又原告主張被告尚未給付110年3月、4月份薪資，固據其提出被告白板登載店家店名、金額照片、明細（見本院卷一第353頁、第63-65頁）為證，前開記載經被告審閱後所提出之相對明細（見本院卷一第385、387頁）相較，就店家及收取之金額除味之極、萊樂檬應列為110年3月薪資計算基準外，其餘部分並無二致。

4.又依兩造約定，依被告公司所提供商家服務內容，除FB刷卡抽成14.30%、LINE刷卡抽成33.40%外，其餘均為抽成30%，有LINE訊息截圖（見本院卷一第223頁）可參。原告主張如附表一、二所示店家抽成除附表一編號12、13、21、22以13.62%計算、編號14以34%計算外，均以抽成30%為計算。而被告收受前開明細後於本院表示核對公司資料後再陳報（見本院卷一第330頁），結果為被告另行主張兩造事後改以5%、1%抽成，卻又提不出兩造同意變更工資計算之方式及應扣除刷卡手續費之證明。而關於商家繳費方式資料存在於被告，原告無法取得，參酌民事訴訟法第282條之1規定，除附表一編號14外，其餘認原告主張為真實。另附表一編號14部分，依兩造約定最高抽成比例為33.4%，是此部分應以33.4%為計算。則依原告主張比例扣除兩造約定5%營業稅及二代健保費用後，原告得向被告請求工資為105,230元（計算如附表一、二所示）。

（四）關於原告是否得向被告請求資遣費部分：

1.按勞工依勞動基準法第14條第1項之規定終止勞動契約者，依同條第4項準用同法第17條之規定，勞工得請求雇主發給勞工資遣費，即雇主應依下列規定發給勞工資遣費：(1)在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。(2)依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計，勞動基準法第14條第4項、第17條第1項定有明文。又依勞工退休金條例第12條第1項規定：「勞工適用

01 本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞
02 動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20
03 條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
04 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均
05 工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
06 資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」，原告既係
07 依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契
08 約，則原告請求被告發給資遣費，洵屬有據。

09 2.次按平均工資謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資
10 總額除以該期間之總日數所得之金額，勞動基準法第2條
11 第4款定有明文。原告於110年4月11日終止兩造間勞動契
12 約係因被告公司於110年4月8日拒絕原告提供勞務，則依
13 前開規定應以該日往前回溯6個月止即109年10月8日。而
14 原告於109年10月8日起至110年2月24日止已領取80,236
15 元、35,368元、87,597元、59,746元、35,498元，有原告
16 製作之薪資明細可憑。而原告於110年3月應領取81,676
17 元、4月應領取23,554元工資已如前述，則平均工資應為
18 2,218元【計算式如下： $(80,236 + 35,368 + 87,597 + 59,746 + 35,498 + 81,676 + 23,554) \div 182 = 2,218$ ，小數點以
19 下四捨五入】。

20
21 3.原告係自109年2月10日起任職被告公司，則自109年2月10
22 日起至110年4月11日離職之日止，原告之資遣年資為1年2
23 月又1日，則原告得向被告請求資遣費逾41,588元【計算
24 式如下： $2,218 \times 30 \times (1 \times 1/2 + 3/12 \times 1/2) = 41,588$ ，小數
25 點以下四捨五入】部分，亦屬無據。

26 (五)關於原告是否得向被告請求未休之特休假折算工資部分：
27 原告任職被告公司1年2月，依勞動基準法第38條第1項第2
28 款規定，有7日特別休假，原告主張有10日尚有誤會。又
29 依原告LINE訊息截圖（見本院卷一第235-245頁）所示，
30 原告於任職期間多次請假，甚至於110年3月24日即表示無
31 法請假，因為沒有假了等語，則原告主張尚有7日特別休

01 假未休，顯與前開訊息內容相佐。原告請求未休特休假折
02 算之工資，尚屬無據。

03 (六) 關於原告是否得向被告請求失業給付損失部分：

04 1. 按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個
05 月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個
06 月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿四十五歲或領
07 有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給九個
08 月；投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手
09 續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職
10 日止應負擔之保險費金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之
11 損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之，就
12 業保險法第16條第1項、第38條第1項定有明文。

13 2. 又所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資
14 總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；
15 被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位
16 比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申
17 報者為準。被保險人為第六條第一項第七款、第八款及第
18 八條第一項第四款規定之勞工，其月投保薪資由保險人就
19 投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用
20 之，勞工保險條例第14條第1項亦定有明文。依原告任職
21 被告期間除109年5月、7月、11月、110年2月領取薪資不
22 足45,901元外，其餘月份均逾前開數額，本院參酌勞工保
23 險條例第14條規定關於月投保薪資調整時間為當年8月
24 底、次年2月底，前開調整期間原告每月平均薪資已逾依
25 照勞工保險投保薪資分級表之最高額度45,800元，則原告
26 平均月投保薪資應以最高即45,800元計算。被告於原告任
27 職期間未為原告投保勞工保險，致原告無法領取失業給
28 付。依前開規定，被告應就其損失付賠償之責。則原告依
29 前開規定得向被告請求失業給付為164,880元（計算式如
30 下：45,800×0.6×6＝164,880元）。

31 (七) 關於原告是否得向被告請求補提撥退休金至原告勞工保險

01 退休金專戶部分：

02 1.按雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍
03 內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓
04 與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管
05 理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定
06 之，勞動基準法第56條第1項定有明文。次按雇主應為適
07 用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之
08 勞工退休金個人專戶；雇主應為第七條第一項規定之勞工
09 負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六，雇
10 主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致
11 勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休
12 金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項亦定有明
13 文。再依本條例第十四條第一項至第三項規定提繳之退休
14 金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工
15 資分級表之標準，向勞保局申報，勞工退休金條例施行細
16 則15條第1項亦定有明文。被告未於原告任職期間提撥勞
17 退金至原告勞退專戶，原告請求被告依法提撥百分之6勞
18 退金，自屬有據。

19 2.原告任職被告公司期間自109年2月10日起至110年4月11日
20 止，依原告提供109年2月起計算之薪資即分別為29,642
21 元、90,015元、70,317元、52,426元、32,281元、48,027
22 元、36,761元、74,199元、80,236元、35,368元、87,597
23 元、59,746元、35,498元、81,676元、23,554元，依勞工
24 退休金月提繳分級表所示，原告上開應提繳實際工資為3
25 0,300元、92,100元、72,800元、53,000元、33,300元、4
26 8,200元、38,200元、76,500元、83,900元、36,300元、8
27 7,600元、60,800元、36,300元、83,900元、23,800元，
28 則依前開規定被告應為被告補提撥退休金逾51,420元【計
29 算式如下：（30,300+92,100+72,800+53,000+33,300
30 +48,200+38,200+76,500+83,900+36,300+87,600+
31 60,800+36,300+83,900+23,800） $\times 0.06 = 51,420$ ）至

01 原告勞工保險退休金專戶部分，尚屬無據。

02 (八) 關於原告是否得向被告請求開立非自願離職證明書部分：
03 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
04 其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。次按第
05 一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主
06 管機關發給之證明；本法所稱非自願離職，指被保險人因
07 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因
08 勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各
09 款情事之一離職，就業保險法第25條第3項前段、第11條
10 第3項亦有明文。查兩造勞動契約係經原告依勞動基準法
11 第14條規定終止，則原告自被告公司離職，即符合就業保
12 險法所稱之「非自願離職」，其請求被告發給非自願離職
13 證明，洵屬有據，亦應准許。

14 四、被告就未付之薪資、資遣費共計146,818元依勞動基準法第1
15 7條第2項規定，應於終止勞動契約30日內即110年5月11日前
16 發給原告（兩造間僱傭關係於110年4月11日終止），被告迄
17 今仍未給付，原告雖依民法第203條、第229條第1項、第233
18 條第1項規定請求被告自110年6月16日變更訴之聲明狀繕本
19 送達翌日起算遲延利息，然原告並未提出前開書狀送達證
20 明，惟被告公司於110年7月5日答辯（二）狀有述及原告前
21 開書狀（見本院卷一第191頁），則原告請求自110年7月5日
22 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息，即屬
23 有據。至失業給付164,880元部分則屬無確定期限給付，其
24 亦請求自前開期日起計算之法定遲延利息，同屬有據。

25 五、綜上所陳，原告依勞動契約法律關係、勞工退休金條例第12
26 條第1項、勞工保險條例之規定，請求被告公司給付如主文
27 第1項至第3項為有理由，應予准許。逾此部分請求，為無理
28 由，應予駁回。又原告勝訴部分，其中第1、2項為給付請
29 求，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，本院依職權宣
30 告假執行，原告聲請願供擔保宣告假執行，僅係促使本院依
31 職權宣告假執行，並諭知被告供相當擔保金額擔保宣告後得

免假執行。至原告敗訴部分其假執行聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第436條第2項、第79條、第385條第1項，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 5 月 18 日
勞 動 法 庭 法 官 邱 玉 汝

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（須按他造當事人之人數附繕本）；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 111 年 5 月 18 日
書 記 官 陳 筱 筑

附表一：

110年3月薪資				單位：新臺幣	
編號	客戶名稱	訂單金額	扣除稅金5%	計薪比例	薪資
01	I DO HAIR	30,120元	1,506元	0.30	8,584元
02	眉室設計	30,120元	1,506元	0.30	8,584元
03	壹善亭	22,956元	1,148元	0.30	6,542元
04	知津萃	2,888元	144元	0.30	823元
05	下麵給你吃	2,888元	144元	0.30	823元
06	葛瑞絲	2,888元	144元	0.30	823元
07	橋一下	2,888元	144元	0.30	823元
08	集英會	2,888元	144元	0.30	823元
09	食光杯	22,956元	1,148元	0.30	6,542元
10	老牛	22,956元	1,148元	0.30	6,542元
11	新榮錦	6,300元	315元	0.30	1,796元

(續上頁)

01

12	沛峰肉舖	45,000元	2,250元	0.1362	5,823元
13	剛剛好食	45,000元	2,250元	0.1362	5,823元
14	剛剛好食	18,000元	900元	0.334	5,711元
15	玉盛光	2,888元	144元	0.30	823元
16	一月初	30,120元	1,506元	0.30	8,584元
17	樂活	2,888元	144元	0.30	823元
18	宙谷	2,888元	144元	0.30	823元
19	可桐	2,888元	144元	0.30	823元
20	奇化加	2,888元	144元	0.30	823元
21	味之極	45,000元	2,250元	0.1362	5,823元
22	萊樂檬	37,500元	1,875元	0.1362	4,852元
總計					83,436元
扣除二代健保費（總計薪資×2.11%=1,760）					81,676元
備註：單位新臺幣；上列計算小數點以下均四捨五入。					

02

附表2：

03

110年4月薪資				單位：新臺幣	
編號	客戶名稱	訂單金額	扣除稅金5%	計薪比例	薪資
01	維納斯時尚診所	13,500元	675元	0.30	3,848元
02	橋一下	2,888元	144元	0.30	823元
03	集英會	22,956元	1,148元	0.30	6,542元
04	台G店	30,120元	1,506元	0.30	8,584元
05	葛瑞絲	2,888元	144元	0.30	823元
06	下麵給你吃	2,888元	144元	0.30	823元
07	知津萃	2,888元	144元	0.30	823元
08	新榮錦	6,300元	315元	0.30	1,796元
總計					24,062元

(續上頁)

01

扣除二代健保費（總計薪資×2.11%=508）	23,554元
備註：單位新臺幣；上列計算小數點以下均四捨五入。	