

臺灣士林地方法院民事判決

114年度勞訴字第118號

原告 陳郁婷
被告 樂泊咖啡有限公司

法定代理人 黃政釜
訴訟代理人 吳意婷

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年11月5日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自民國113年12月18日起受僱於被告，約定時薪新臺幣（下同）190元。原告每月薪資約為18,000元。惟被告勞健保僅投保級距11,000元，高薪低報，且5月份時數大幅減少，影響原告權益，原告於114年5月5日口頭通知被告，依勞動基準法14條第1項第6款規定終止僱傭契約，被告應支付原告資遣費9,000元，並開立非自願離職證明書。又被告高薪低報，致原告申請失業給付受有18,000元之損失。爰依就業保險法（起訴狀誤載為就業服務法）第38條第3項（起訴狀誤載為第1項）、勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法第19條規定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告27,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。(三)願供擔保請准宣告假執行。
- 二、被告則以：原告自113年12月18日起受僱，約定時薪190元，屬部分工時之勞工，受僱首月尚無法預測其整月工時工資，被告暫以部分工時兼職勞工未達基本工資者之11,000元級距

01 投保，並無不法。且依原告實際工資，其113年12月工資僅
02 9,120元，並未達基本工資，被告於該年度8月以前均得以該
03 級距作為投保薪資，原告主張被告有高薪低報之違反勞動法
04 令行為，並以此事由終止勞動契約，自無理由。又原告自願
05 向被告提出離職請求，無從向被告請求資遣費及非自願離職
06 證明書。原告請求被告賠償失業給付之損失，亦無理由等
07 語，以資抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

08 三、本院之判斷：

09 (一)、按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…六、
10 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
11 者。勞動基準法第14條第1項第6款定有明文。又按本保險
12 之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算。被
13 保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位應於
14 當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當
15 年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險人。
16 其調整均自通知之次月1日生效。勞工保險條例第13條第1
17 項、第14條第2項有明文。又本條例第14條第1項所稱月薪
18 資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準；其每
19 月收入不固定者，以最近三個月收入之平均為準；實物給
20 與按政府公布之價格折為現金計算。投保單位申報新進員
21 工加保，其月薪資總額尚未確定者，以該投保單位同一工
22 作等級員工之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定申
23 報。勞工保險條例施行細則第27條第1項亦有明文。可知
24 雇主就勞工投保勞工保險，原則上應按勞工當月投保薪資
25 及保險費率計算其保險費。然如新進勞工每月收入不固定
26 者，以同一工作等級勞工之月薪資總額作為當月投保薪
27 資，再若工資有調整，在當年2月至7月調整時，投保單位
28 應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如
29 在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險
30 人。

31 (二)、原告主張其每月薪資約為18,000元，被告勞健保僅投保級

01 距11,000元，高薪低報，且5月份時數大幅減少，影響原
02 告權益等語。經查，依原告提出薪資通知（見本院卷第18
03 頁至20頁），原告自113年12月至114年5月份薪資分別為
04 9,120元（48小時）、21,565元（103.5小時）、19,665元
05 （103.5小時）、19,665元（113.5小時）、10,640元（56
06 小時）、1,520元（8小時）。可知原告之工時較一般全時
07 工作勞工有相當程度縮短，而其屬時薪制，每月薪資數額
08 亦無法固定，故被告於113年12月僱用原告時，應得以同
09 一工作等級勞工之月薪資總額作為當月投保薪資，而被告
10 以勞動部勞工保險局公告最低級距11,100元投保（部分工
11 時勞工保險被保險人之薪資報酬未達最低工資，其月薪資
12 低於11,100元者，見本院卷第160頁），尚難認有違反規
13 定。又原告自114年2月起受領工資並不固定，依前揭規
14 定，被告應於114年8月底前（就原告114年2月5日所受領1
15 14年1月份工資21,565元，亦應於114年8月底前調整），
16 將原告最近三個月收入之平均數額，作為調整後之月投保
17 薪資通知保險人。換言之，被告於114年8月底前以原告受
18 僱時之情形，仍以最低級距11,100元投保，難認其有違反
19 前揭規定。故原告於114年5月5日，以被告有高薪低報投
20 保之違法，致有損害勞工權益之虞之事由，依勞動基準法
21 第14條第1項第6款規定通知被告終止勞動契約，難認有理
22 由。進而，原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，請
23 求被告給付資遣費，為無理由。

24 (三)、按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
25 其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。又按本
26 保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保
27 險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計
28 滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業
29 服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無
30 法推介就業或安排職業訓練。…。投保單位違反本法規
31 定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，…。勞工因

01 此所受損失，應由投保單位賠償之。就業保險法第11條第
02 1項第1款、第3項及第38條第3項分別有明文。本件原告依
03 勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，
04 為無理由，業如前述，則其並未符合上開法條所稱「非自
05 願離職」之定義，是原告並不符合請領失業給付之要件，
06 難認其有失業給付損失之可言。原告請求被告賠償其失業
07 給付損失，即無理由。另原告請求被告發給非自願離職證
08 明書，同屬無據。

09 四、從而，原告依就業保險法第38條第3項、勞工退休金條例第1
10 2條第1項、勞動基準法第19條規定，請求(一)被告應給付原告
11 27,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週
12 年利率5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原
13 告，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之
14 聲請，亦失其依據，應併予駁回。

15 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
16 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

17 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

18 中 華 民 國 114 年 11 月 18 日
19 勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

20 以上正本係照原本作成。

21 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
23 命補正逕行駁回上訴。

24 中 華 民 國 114 年 11 月 18 日
25 書 記 官 陳 珮 勻