

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第188號

原告 李偉瑄

訴訟代理人 何孟育律師（法律扶助）

被告 自由美有限公司

法定代理人 坂本竜一

訴訟代理人 程士桓

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年8月2日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣壹拾參萬零肆佰陸拾肆元及自民國一
百一十年十月十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計
算之利息。

二、被告應提繳新臺幣貳萬參仟玖佰陸拾捌元至原告設於勞動部
勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、被告應開立非自願離職證明書予原告。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

六、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾參萬零肆佰
陸拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣貳萬參仟玖佰陸
拾捌元為原告預供擔保，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：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
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3款定有明文。本件原告起訴原第1項聲明：被告
應給付原告新臺幣（下同）152,701元，及自起訴狀繕本送

達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。嗣於民國111年5月17日具狀變更聲明為：被告應給付原告134,367元，及自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（見本院卷第151頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開說明，應予准許。

二、本件被告未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自108年1月26日起受僱於被告，在被告秀泰文心店擔任美髮造型師。詎被告於110年2月18日片面降低原勞動契約之約定，原告乃於110年3月15日以被告違反勞動契約及勞工法令為由，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約，而原告工作至110年3月31日始離職，並請求如下：

1.資遣費：原告於108年1月26日至110年3月31日受僱於被告，而原告於勞動契約終止前6個月之平均工資為39,015元，依勞工退休金條例第12條第1項規定，被告應給付原告資遣費42,591元。

2.加班費：兩造約定每日工作8小時，每週工作40小時，依出勤紀錄記載，原告有延長工作時間之情形，被告未依勞動基準法第24條規定給付加班費，共積欠65,096元之加班費。

3.特別休假未休工資：原告於任職期間共有15日特別休假未休，被告未足額發給工資，尚應給付差額13,465元。

4.國定假日未休工資：原告於108、110年度共有7日國定假日（108年2月28日、4月4日、4月5日、5月1日、6月7日、110年2月14日、2月28日）出勤未休，被告應發給工資9,107元。

5.108年2月、3月份工資差額：被告積欠108年2、3月份工資差額各2,500元、1,608元，共計4,108元。

01 6.提繳勞工退休金：被告未足額提繳勞工退休金，被告應提
02 繳差額27,300元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休
03 金個人專戶（下稱勞退專戶）。

04 7.非自願離職證明書：被告片面降低原勞動契約之約定，原
05 告業依勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之
06 勞動契約，即符合就業保險法所稱之非自願離職，原告自
07 得依勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項規定，
08 請求被告發給非自願離職之證明。

09 爰依兩造間之勞動契約、勞動基準法第19條、第22條、第24
10 條、第38條、第39條、勞工退休金條例第12條第1項、第31
11 條第1項、就業保險法第11條第3項規定提起本件訴訟等語，
12 並聲明：(一)被告應給付原告134,367元，及自起訴狀繕本送
13 達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)
14 被告應提繳27,300元至原告之勞退專戶。(三)被告應開立非自
15 願離職證明書予原告。(四)第1項聲明願供擔保請准宣告假執
16 行。

17 二、被告未於最後言詞辯論期日到場，據其之前到場所為之聲明
18 及陳述略謂：被告因虧損於110年2月18日與員工協商變更薪
19 資結構，將底薪27,000元及總業績達90,000元以上加給，變
20 更為底薪24,000元及總業績達50,000元以上加給，員工需於
21 110年3月1日回覆是否同意此項變更，如不同意，被告將於1
22 10年3月31日予以資遣。原告於110年3月12日告知不同意新
23 勞動契約，被告要求原告工作至110年4月12日，原告卻自11
24 0年4月1日起曠職至同年4月12日，經被告以連續曠職為由解
25 僱，原告自不得請求資遣費及非自願離職證明書。又被告有
26 規定各類服務之限制時間，設計師可選擇是否承接會超過下
27 班時間之客人，原告晚下班係服務自己之指定客人，並非被
28 告要求其加班等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴及假執
29 行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為
30 假執行。

31 三、兩造不爭執之事實：

01 (一)原告自108年1月26日起受僱於被告，在被告秀泰文心店擔任
02 美髮造型師。

03 (二)兩造約定每日工作8小時，每週工作40小時。

04 (三)原告於109年10月至110年3月之薪資分別為32,820元、32,74
05 0元、33,205元、49,940元、50,830元、34,555元。

06 (四)原告之工作時數如本院卷第175至202頁所示。

07 (五)被告於110年2月18日公告新勞動契約。

08 四、本件兩造爭執之點，應在於：(一)原告主張依勞動基準法第14
09 條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，有無理由？(二)原告
10 請求被告給付加班費65,096元，有無理由？(三)原告請求被告
11 給付特別休假未休工資13,465元，有無理由？(四)原告請求被
12 告給付國定假日未休工資9,107元，有無理由？(五)原告請求
13 被告給付108年2、3月份工資差額4,108元，有無理由？(六)原
14 告請求被告提繳27,300元至原告之勞退專戶，有無理由？(七)
15 原告請求被告發給非自願離職證明書，有無理由？茲分述如
16 下：

17 (一)原告主張依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞
18 動契約，有無理由？

19 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
20 者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第6
21 款定有明文。又工資之議定、調整、計算、結算與給付之日
22 期及方法，及其他勞資權利義務有關事項，應於勞動契約中
23 由勞資雙方自行約定，為勞動基準法施行細則第7條所明
24 定。由上開法條可知，勞動契約中有關工資之調整及節約材
25 料費等事項，均應由勞資雙方協商完成，不得由雇主以公告
26 之方式片面變更勞動條件，或違反勞工意願，強迫勞工簽署
27 減薪或分攤耗材之書面，雇主如有前揭違反勞動契約或勞工
28 法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工自得依據前開規定終
29 止勞動契約。

30 2.經查，被告於110年2月18日公告新勞動契約，將基本薪資2
31 7,000元及總業績達90,000元以上加給，變更為基本薪資24,

000元及總業績達50,000元以上加給，且新增如店內耗材高於12%則由員工平均分攤之規定，並要求員工需於110年3月1日回覆是否同意此項變更，如不同意，被告將於110年3月31日終止勞動契約等情，業據證人即被告秀泰文心店店長謝宜庭證述明確（見本院卷第524至529頁），並有通訊軟體LINE對話紀錄截圖、勞動契約書、工作規則在卷可稽（見本院卷第37、165至173頁），足見被告未經與原告協商並取得原告同意，即片面降低原勞動契約之約定甚明。是原告主張被告片面變更薪資結構而有違反勞動基準法第14條第1項第6款規定之事實，自屬有據。且原告於知悉後30日內，於110年3月15日寄發臺中向上郵局第165號存證信函予被告，以被告違反勞動契約及勞工法令為由，不經預告終止勞動契約，經被告於同年3月16日收受（見本院卷第39至41頁），而原告工作至同年3月31日為止，堪認兩造間勞動契約已於110年3月31日經原告合法終止。

- 3.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，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。本件兩造間之勞動契約既係依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止，原告自得按上開規定請求被告給付資遣費。經查，原告自108年1月26日起受僱於被告，迄至110年3月31日止，期間共計2年2月又6日，而原告於勞動契約終止前6個月之平均工資為39,015元〔計算式：（32,820+32,740+33,205+49,940+50,830+34,555）÷6=39,015〕（見本院卷第363至373頁），故原告請求被告給付42,591元之資遣費【計算式：39,015×{2+〔（2+6/30）÷12〕}×1/2=42,591，元以下四捨五入】，即屬有理。

01 (二)原告請求被告給付加班費65,096元，有無理由？

02 1.按勞動事件法第38條明定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時
03 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」，其立法
04 理由略為：「勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀
05 錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約
06 對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第30條第5
07 項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出
08 勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有
09 與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於
10 其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞
11 工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於
12 工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推
13 定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時
14 間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執
15 行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契
16 約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述
17 推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴
18 訟上之實質平等」。

19 2.經查，本件原告業已提出被告未爭執真正之出勤紀錄為佐
20 （見本院卷第175至202頁），依照前開說明，此出勤紀錄所
21 載原告出勤時間，即已受推定原告於該時間內業經被告同意
22 延長工作時間執行職務，被告如抗辯前述延長工作時間係原
23 告休息時間或原告未經被告同意自行執行職務，被告應就此
24 負舉證責任以推翻前述推定，被告未能舉出反證推翻者，即
25 應依法給付延長工時工資。

26 3.被告雖抗辯原告晚下班係服務自己之指定客戶，並非被告要
27 求其加班云云。惟原告服務指定客戶之報酬，係先由被告收
28 取並歸被告所有後，再給付10%之指名技術費予原告，此有
29 勞動契約書可佐（見本院卷第165頁）。被告對原告之出勤
30 紀錄所示延長工時情形，既未因原告係服務自己之指定客戶
31 而予更正，即已容認原告延長工時提供勞務，被告未能舉證

推翻原告於延長工時係休息或非執行職務，原告自得依該出勤紀錄請求被告給付延長工時工資，被告此部分抗辯，並無依據。

4.按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上」，勞動基準法第24條定有明文。承前所述，原告得依出勤紀錄請求被告給付延長工時工資，則原告請求被告給付加班費65,096元（計算式詳如本院卷第175至202頁），自屬有據。

(三)原告請求被告給付特別休假未休工資13,465元，有無理由？

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞動基準法第38條第1項、第4項、第6項分別定有明文。

2.查原告自108年1月26日起受僱於被告，至110年3月31日勞動契約終止日止，原告主張尚有15日特別休假未休，被告未能證明原告已休畢特別休假，則原告以日薪1,301元（計算

式： $39,015 \div 30 = 1,301$ ，元以下四捨五入）計算，扣除被告已給付之6,050元，請求被告給付特別休假未休工資13,465元（計算式： $1,301 \times 15 - 6,050 = 13,465$ ），即屬有據。

(四)原告請求被告給付國定假日未休工資9,107元，有無理由？

1.按第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，為勞動基準法第39條所明定。

2.原告雖主張於108、110年度共有7日國定假日（108年2月28日、4月4日、4月5日、5月1日、6月7日、110年2月14日、2月28日）未休等語。惟查，依原告提出之出勤紀錄（見本院卷第175至202頁），原告僅有4日之國定假日（即108年4月4日、5月1日、6月7日、110年2月14日）未休，故原告得請求之國定假日未休工資為5,204元（計算式： $1,301 \times 4 = 5,204$ ），逾此範圍之請求，則乏依據。

(五)原告請求被告給付108年2、3月份工資差額4,108元，有無理由？

按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；報酬應依約定之期限給付之，民法第482條、第486條前段分別定有明文。又工資應全額直接給付勞工，勞動基準法第22條第2項前段亦有規定。原告主張被告積欠108年2、3月份工資差額各2,500元、1,608元，共計4,108元之事實，為被告於言詞辯論時不爭執，依民事訴訟法第280條第1項規定，視同自認，原告此部分主張，堪信為真正。是原告請求被告給付上開金額，應為可取。

(六)原告請求被告提繳27,300元至原告之勞退專戶，有無理由？

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，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，勞工退

01 休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第3
02 1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
03 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
04 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
05 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
06 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
07 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
08 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
09 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
10 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高
11 法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

12 2.查原告任職期間為108年1月26日至110年3月31日，每月工資
13 為39,015元，業如前述，被告應為原告提繳之金額為2,406
14 元，惟被告未足額提繳（見本院卷第128至129頁），應提繳
15 差額23,968元至原告之勞退專戶〔計算式：2,406×6/31+2,
16 406×6+（2,406－1,656）×7+（2,406－2,178）×6+（2,4
17 06－1,998）×6=23,968，元以下四捨五入〕。原告逾此部
18 分之請求，尚屬無據。

19 (七)原告請求被告發給非自願離職證明書，有無理由？

20 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
21 代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。又依就業保
22 險法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指被保險人
23 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因
24 勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款
25 情事之一離職。經查，本件兩造間勞動契約已於110年3月31
26 日經原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定合法終止，業
27 如前述，則原告自被告處離職，即符合就業保險法所稱之
28 「非自願離職」，故原告請求被告應發給非自願離職證明
29 書，核屬有據。

30 五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約、勞動基準法第22條、
31 第24條、第38條、第39條、勞工退休金條例第12條第1項規

01 定，請求被告給付130,464元（計算式：42,591+65,096+1
02 3,465+5,204+4,108=130,464），及自起訴狀繕本送達翌
03 日即110年10月19日（見本院卷第113頁）起至清償日止，按
04 週年利率百分之5計算之利息；依勞工退休金條例第31條第1
05 項規定，請求被告提繳23,968元至原告之勞退專戶；另依勞
06 動基準法第19條、就業保險法第11條規定，請求被告開立非
07 自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。逾此範圍之
08 請求，為無理由，應予駁回。

09 六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件
10 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項
11 規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告就
12 敗訴部分所為之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

13 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
14 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

15 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

16 中 華 民 國 111 年 9 月 6 日
17 勞動法庭 法 官 董惠平

18 正本係照原本作成。

19 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
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 111 年 9 月 6 日
22 書記官 劉雅玲