臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第77號

原　　告　鄭妍琳

訴訟代理人　郭峻誠律師

被　　告　老鷹來行銷有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃承晞

訴訟代理人　梁尚喆

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年1月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣57,977元，及其中新臺幣17,404元自民國110年7月23日起，其餘部分自民國111年3月8日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告應開立並交付非自願離職證明書予原告。

三、被告應提繳新臺幣5,200元至原告之勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔67%，餘由原告負擔。

六、本判決第1項、第3項得假執行。但被告如以新臺幣63,213元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

本件原告起訴請求被告給付積欠之工資新臺幣（下同）3萬元、加班費5,466元、特休未休工資3,000元、資遣費19,876元及失業給付差額損失30,240元，合計88,582元，惟其就此部分於聲明一記載：被告應給付原告93,872元等，核係誤載。嗣原告於民國111年3月10日以民事訴之聲明更正狀變更其聲明一為：被告應給付原告88,582元等（見本院卷第183頁）。核屬更正其誤載，尚不涉及訴之變更、追加或擴張

等，先予敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自109年2月18日受僱於被告擔任櫃台人員，工作內容為接待客人、整理店內環境、客戶預約、擔任粉專小編等，約定試用期間月薪為26,000元，於試用期滿之109年8月17日調高為每月28,000元，110年1月調整為每月3萬元。因原告業已完整履行110年5月之業務，被告卻不給付該月工資，且被告未依法核實提繳勞工退休金及投保勞健保，原告遂於110年6月21日寄發存證信函以被告違反勞動基準法第14條第1項第5款為由，終止兩造間勞動契約。爰依勞動契約之法律關係、勞動基準法第22條第2項、第38條、第39條、第19條、勞工退休金條例第12條、第31條、就業保險法第38條之法律規定，請求被告給付①積欠之110年5月份工資26,000元、②109年4月2日、6月25日、10月1日、10月2日、10月9日、10月10日休假日出勤之加班費5,466元、③3日特別休假未休之工資3,000元、④資遣費19,876元、⑤失業給付差額損失30,240元、⑥開立並交付非自願離職證明書、⑦提繳5,200元至原告之勞動部勞工保險局（下稱勞工保險局）勞工退休金準備金專戶等語。並聲明：

1. 被告應給付原告88,582元，及其中19,876元自110年7月22日起，其餘部分自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。
2. 被告應開立並交付非自願離職證明書予原告。
3. 被告應提繳5,200元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶。

二、被告抗辯：原告在職期間之工資均是依照各年度之基本工資，並非原告所主張之工資。被告已於111年7月15日依110年10月12日臺中市政府勞工局勞動檢查結果通知書以轉帳方式給付原告24,457元，包括原告110年5月工資20,800元，109年9月份延長工時工資1,257元、特休未休3日工資2,400元。被告並非故意不給付原告110年5月工資，而係因為公司

以往工資均以現金發放，原告亦未提供銀行帳號，被告於110年6月10日發放現金當日，原告並未至公司領取工資，使被告無法給付工資予原告。另兩造間約定之彈性工時制度並非以延長工作時間為基準，而是讓原告自行以彈性工時補休假，原告假日上班的部分均由原告自行安排其他日期補休假，並未有原告主張之情形。特別休假部分，被告已支付2,400元。原告每月工資並非3萬元，被告均有核實投保勞工保險及提撥勞工退休金，原告主張與事實不符。原告於110年5月21日起便曠職未到公司，雖然有以通訊軟體LINE傳訊息告知主管要請特休，但主管亦當日即回覆請假可以准假，但原告必須辦理請假手續，直至110年6月10日被告發薪日前原告均未到公司上班，亦未補行辦理請假手續。被告以原告違反勞動基準法第12條第1項第6款為由終止勞動契約，既是原告違反勞動基準法，原告請求資遣費及非自願離職證明均無理由等語。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

（一）原告主張其自109年2月18日受僱於被告擔任櫃台人員，工作內容為接待客人、整理店內環境、客戶預約、擔任粉專小編及被告積欠原告110年5月份薪資之事實，業據原告提出勞工保險投保明細等件為證，並為被告所不爭執，堪信原告此部分主張為真實。惟原告主張：兩造約定試用期間之月薪為26,000元，於試用期滿之109年8月17日調高為每月28,000元，110年1月調整為每月3萬元等情，則為被告所否認，被告亦否認原告上開各項請求，並以前揭情詞置辯。兩造主要爭執在於：原告任職被告期間，兩造約定之薪資數額為何？原告所為之各項請求是否有理由？

（二）原告任職被告期間，兩造約定之薪資數額為何？

被告雖抗辯：原告在職期間之工資均是依照各年度之基本工資，亦即109年3月至12月每月薪資23,800元，110年1月至5月每月薪資24,000元云云，並提出薪資簽收單為證（見本院卷第202至229頁）。查依原告提出之被告徵才廣

告（見本院卷第123頁），其月薪在28,000元至3萬元之間，是被告抗辯：原告在職期間之工資均依各年度之基本工資云云，已有不實。其次，勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條定有明文。依此規定，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。本件依原告提出之存摺內頁明細（見本院卷第297頁），被告確於109年12月10日轉帳26,136元予原告。被告就此抗辯：公司薪資均以現金發放，伊曾委託原告去好市多買東西，此筆款項應是返還購物之墊款等語，業已自承有於上開時間轉帳上開款項予原告之事實。茲原告否認該筆款項為被告返還購物墊款，被告未進一步舉證證明，自難採信。被告嗣後改稱：該筆款項係由梁尚喆之帳戶轉出，非自被告或負責人帳戶轉出，係梁尚喆與原告間之私下借貸關係云云，前後不符，未舉證證明，亦難採信。兩造不爭執被告係於每月10日發放上月份之薪資，則以原告主張之其109年11月份之薪資數額為28,000元，扣除被告將原告當月之薪資低報為23,800元，並依此級距扣除原告應負擔之勞保費524元及健保費1,340元（335元x4＝1,340元，見本院卷第203頁原告薪資簽收單）後，其數額恰為26,136元（28,000－000－0,340＝26,136），是綜合上情，堪認原告主張：兩造約定試用期間之月薪為26,000元，於試用期滿之109年8月17日調高為每月28,000元，110年1月調整為每月3萬元等情，應可採信。

（三）原告所為之各項請求是否有理由？

1.積欠之110年5月份工資26,000元：

工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞動基準法第22條第2項、第26條分別定有明文。原告主張：伊110年5月工資為3萬元，因為110年5月21日、22日、29日至31日請事假及不支薪防疫假，故110年5月應可請領工資26,000元等語（見本院卷第287頁）。而被告經臺中市政府勞工局勞動檢查結果，認就110年5月份正常工時工資至少應給付原告20,800元｛24,000元－（24,000÷30×4）＝20,800元｝等情，有臺中市政府勞工局110年10月12日函文在卷可憑（見本院卷第237、239頁）。被告亦自承已依上開檢查結果於111年7月15日轉帳24,457元（含110年5月薪資20,800元、109年9月份延長工時1,257元、特休3日未休之工資2,400元）予原告（見本院卷第195、197頁），此部分並為原告所自認（見本院卷第287頁）。準此，兩造就被告應給付原告110年5月份26天之薪資並無爭執，惟原告110年5月份之薪資為3萬元，業如前述，則被告應給付原告110年5月份26天之薪資數額應為26,000元，被告係按月薪24,000元給付原告26天之薪資20,800元，尚短少5,200元（26,000－20,800＝5,200）。從而，原告依前揭規定請求被告給付積欠之110年5月份工資5,200元，核屬有據；逾此部分之請求，不應准許。

2.休假日出勤之加班費5,466元：

按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38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，勞動基準法第37條、第39條分別定有明文。所稱「加倍發給」係指休假

日出勤工作於8小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發一日工資。本件原告主張：兩造間約定每月排休8日休假日，然被告分別於109年4月2日、109年6月25日、109年10月1日、109年10月2日、109年10月9日、109年10月10日等休假日使原告上班，且未加倍發給工資，亦未給予原告補休，依勞動基準法第39條請求被告給付上開休假日出勤加班費5,466元等語。被告雖自認原告有於上開日期計6日上班之事實（見本院卷第306頁），惟抗辯：兩造間約定彈性工時制度，原告得自行以彈性工時補休假，原告假日上班的部分均由原告自行安排其他日期補休假云云。然依前揭規定，勞資雙方原約定之工作日如適逢國定假日，應予放假且工資照給。縱使該日之正常工作時間業依勞動基準法第30條第2項及第30條之1規定變更，國定假日係勞工之法定假日，當日本應放假，雇主無得恣意要求勞工事後補提供分配時數之勞務或據以減薪。查109年4月2日為民族掃墓節補假日，109年6月25日為端午節、109年10月1日為中秋節、109年10月2日為中秋節彈性放假日、109年10月9日國慶日補假日，此有109年之行事曆在卷可憑（見本院卷第377頁），上開5日均屬勞動基準法第37條所定之國定假日應放假日，均應休假。又原告主張其於109年4月、6月及10月各休了被告所排之休假8日，此為被告所不爭執（見本院卷306頁），顯見原告於上開月份並無補休上開國定假日上班之日數。被告復未能證明原告於上開國定假日上班除原有之休假外，均已於其他月份補休，則原告於上開休假日5日上班，被告自應依前揭規定加倍發給工資。至於109年10月10日雖為國慶日，然亦為週六例假，並已於109年10月9日補放國慶日假日，原告於109年10月並已休足被告所排之休假日8日，原告於該日上班，自不能再請求被告加倍發給工資。而原告109年4、6月每月工資為26,000元、109年10月工資為2

8,000元，業如前述，則其109年4、6月每日工資為867元（26,000÷30＝867，元以下四捨五入，下同）、109年10月每日工資為933元（28,000÷30＝933)。從而 ，原告依勞動基準法第39條得請求被告給付上開5日國定假日休假日出勤加班費之數額為4,533元（867x2＋933x3＝4,533元），原告逾此數額之請求，不應准許。

3. 特休未休工資3,000元：

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，勞動基準法第38條第4項前段定有明文。而雇主應發給之工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。於契約終止時，雇主即結算給付勞工(勞動基準法施行細則第24條之1第2項規定參照）。本件原告主張：原告任職期間依勞動基準法第38條應有特別休假7日，原告至離職時尚有3日特別休假未休，依離職時之月薪3萬元，被告應給付特休未休工資3,000元等語。查被告抗辯其業依臺中市政府勞工局勞動檢查結果，給付原告3日特別休假未休之工資2,400元等語，此為原告所不爭執（見本院卷第287頁）。而兩造間勞動契約於119年6月22日終止（詳如後述）前原告最近一個月正常工作時間所得之工資為3萬元，除以30所得之金額即1,000元，即為原告得請求被告給付特別休假未休之一日工資。準此，原告離職時得請求被告給付3日特別休假未休之工資數額為3,000元。被告僅給付2,400元，尚應給付原告600元。是原告請求被告給付3日特別休假未休之工資600元，應予准許；逾此部分之請求，不應准許。

4. 資遣費19,876元：

原告主張：被告未依約給付110年5月工資，原告依勞動

基準法第14條第5款規定終止勞動契約，並依勞工退休金條例第12條第1項規定，按任職期間109年2月18日至110年6月21日（1年4個月又3日）及平均工資29,667元，請求被告給付資遣費19,876元等語。按雇主不依勞動契約給付工作報酬者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第5款定有明文，且依同法條第4項準用同法第17條規定，雇主應於終止勞動契約30日內發給勞工資遣費。又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14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，勞工退休金條例第12條第1項、第2項亦定有明文。本件被告積欠原告110年5月份薪資，並於110年6月10日兩造LINE對話中預示拒絕給付該月份薪資之意（見移調卷第77頁），縱被告當時認其對原告有損害賠償等債權，依勞動基準法第26條規定，亦不得預扣工資。是被告係不依勞動契約給付工作報酬，原告自得依勞動基準法第14條第1項第5款規定不經預告終止其與原告間之勞動契約。查原告於110年6月10日LINE對話中向被告要求給付110年5月份薪資，被告則於對話中預示拒絕給付該月份薪資之意（見移調卷第77頁），原告旋於110年6月21日寄發存證信函主張被告有勞動基準法第14條第1項所定各款情形，依法不經預告終止勞動契約，該存證信函並於110年6月22日經被告員工收執，此有存證信函附卷可憑，並經被告陳明在卷（見本院卷第125、353頁）；被告另陳明業已收受原告寄發之上開存證信函，並提出該存證信函影本為證（見移調卷第75、117頁），足認兩造間之勞契約業經原告於110年6月22日合法終止，被告應依前揭規定給付原告

資遣費。至被告雖抗辯：原告110年5月21、22、29至31及110年6月1日起請假未完成請假手續，係曠職云云，然被告自承：迄未通知原告曠職終止契約等語（見本院卷第286頁），自難認兩造間之勞動契約曾經被告以原告曠職為由予以終止。原告於110年6月22日終止兩造間之勞動契約，其自該日前一日起六個月即自109年12月22日起至110年6月21日止所得工資總額為155,333元（原告109年12月22日至31日之薪資按月薪28,000元比例計算為9,333元，110年1月至4月每月薪資為3萬元，110年5月份之薪資為26,000元，110年6月1日起原告自承其請防疫照顧假，但未完成請假手續，見本院卷第286頁，核係曠職，其110年6月起因未到工未領薪），則其月平均工資為25,889元（155,333÷6＝25,889）。原告任職期間為109年2月18日至110年6月21日，依前揭規定，原告得請求被告給付之資遣費數額為17,404元（詳如本院卷第379頁試算表）。另依勞工退休金條例12條第2項，因原告於110年6月22日終止勞動契約，被告最遲應於110年7月22日給付資遣費，被告至今未給付，故應自翌日即110年7月23日起按年息5%給付遲延利息。是原告此部分請求於上開範圍內應予准許，逾此範圍之請求，於法無據，不應准許。

5. 失業給付差額損失30,240元：

原告主張：原告離職前6個月工資分別為109年12月工資28,000元、110年1至5月每月工資3萬元，平均月投保級距應為30,300元，被告僅投保最低基本工資23,800元、24,000元，導致原告請領失業給付時僅能以24,000元計算，受有失業給付差額之損失30,240元，依就業保險法第38條第3項請求被告賠償等語。按被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，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，自求職登記之日起十四日內仍無法推

介就業或安排職業訓練者，得請失業給付，就業保險法第11條第1項第1款定有明文，且依同法條第4項規定，因勞動基準法第14條規定各款情事之一離職，即為該法所稱非自願離職。又失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。於請領失業給付期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之十加給給付或津貼，最多計至百分之二十。投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第16條第1項前段、第19之1條第1項及第38條第3項亦分別定有明文。查原告係於110年7月2日經被告辦理勞工保險退保，被告自110年1月1日起至退保止，為原告投保之月投保薪資為24,000元，有原告勞工保險投保紀錄在卷可憑（見移調卷第31頁）。原告離職後向勞工保險局申請失業給付，經勞工保險局按其離職退保當月起前6個月平均月投保薪資24,000元之80%發給失業給付，有勞工保險局函文在卷可憑（見本院卷第147至153頁）。然原告任職被告自110年1月間起，其月薪為3萬元，已如前述，按勞工保險投保薪資分級表，其月投保薪資應為30,300元（見本院卷第145頁）。原告主張因被告低報其投保薪資，致其受有失業給付差額之損失30,240元｛（30,300－24,000）×0.8×6＝30,240｝，應可採信，依前揭規定，應由被告賠償，是原告此部分請求，於法有據，應予准許。

6.開立交付非自願離職證明：

原告主張：原告以被告違反勞動基準法第14條第5款為由，終止兩造間勞動關係，符合就業服務法第11條第3項之規定，依勞動基準法第19條規定，請求發給註記離職原因為非自願離職事由之服務證明書等語。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。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，勞動基準法第19條及就業保險法第11條第3項分別定有明文。準此，勞工因有就業保險法第11條第3項所規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。本件原告與被告間之勞動契約既經被告依勞動基準法第14條第5款等規定於110年6月22日終止，核屬於就業保險法第11條第3項所定「非自願離職」之情形。是原告依前揭規定請求被告開立並交付非自願離職證明書，即屬有據。

7. 提繳5,200元至原告勞工退休金準備金專戶：

原告主張：被告未於原告到職日109年2月18日辦理提繳退休金，遲至3月中旬方辦理提繳，且僅以最低基本工資23,800元、24,000元提繳，致原告自109年2月至110年5月受有5,200元之損害，依勞工退休金條例第31條請求被告補提繳至原告之勞工保險局勞工退休金專戶等語。按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。雇主未依本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，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。而勞工退休金個人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）。本件原告任職被告期間之薪資分別為109年2月至7月每月26,000元，8月至12月每月28,000元、110年1月至5月每月3萬元，依勞工退休金月提繳分級表（見本院卷第155、157頁），其109年2月至7月每月提繳工資為26,000元，8月至12月每月提繳工資為28,800元、110年1月至5月每月提繳工資為30,300元；被告自109年2月至7月每月應為原告提繳之勞工退休金為1,560元（26,000×0.06），8月至12月每月應為原告提繳之勞工退休金為1,728元（28,800×0.06）、110年1月至5月每月應為原告提繳之勞工退休金為1,818元（30,300×0.06），合計自109年2月至110年5月應為原告提繳之勞工退休金為25,362元。然被告僅為原告提繳19,659元之勞工退休金，有原告勞工退休金個人專戶資料在卷可憑（見本院卷第159頁），是原告得依前揭規定請求被告補提繳109年2月至110年5月合計5,703元（25,362－19,659＝5,703）之勞工退休金至原告之勞工保險局勞工退休金專戶，以回復原狀。原告請求被告應提繳5,200元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶，應予准許。

8. 以上第1項至第5項，原告得請求被告給付之金額為57,977元（5,200＋4,533＋600＋17,404＋30,240＝57,977）。被告並應開立交付非自願離職證明書予原告，及提繳5,200元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶。

四、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係、勞動基準法第19條、第22條第2項、第38條、第39條、勞工退休金條例第12條、第31條、就業保險法第38條等規定，請求判決被告應給付原告57,977元，及其中17,404元自110年7月23日（資遣費之遲延利息起算，詳如前述）、其餘部分自起訴狀繕本送達翌日即111年3月8日（起訴狀繕本於111年3月7

日送達被告，見本院卷第177頁送達證書）起，均至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，被告並應開立交付非自願離職證明書予原告，及提繳5,200元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，爰分別判決如主文第1項至第3項所示。原告逾此部分之請求為無理由，應予駁回。

五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本判決第1項、第3項部分，係屬就勞工之給付請求，所為雇主敗訴之判決，依照前揭規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　14　　日

勞動法庭　　法　官　黃渙文

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　　2　　月　　14　　日

書記官　楊玉華