

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第363號

原告 FRANSISKUS TJONG（中文譯名：鄧家強）

訴訟代理人 廖家宏律師

被告 韓川館有限公司

法定代理人 劉詩詠

訴訟代理人 鍾金樺

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國110年3月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應發給原告非自願離職證明書。
- 二、被告應給付原告新臺幣貳拾貳萬叁仟零柒拾壹元，及自民國一〇九年十月二十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 三、被告應提繳新臺幣柒萬零伍佰捌拾元至原告之勞動部勞工保險局勞工退休金提繳專戶。
- 四、本判決第二項、第三項得為假執行；但被告分別以新臺幣貳拾貳萬叁仟零柒拾壹元、新臺幣柒萬零伍佰捌拾元為原告預供擔保，各得免為假執行。
- 五、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

被告韓川館有限公司經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，依民事訴訟法第385條第1項前段規定，爰依原告FRANSISKUS TJONG（中文譯名：鄧家強）之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

- 一、原告起訴主張經審理後略以：原告於民國107年6月1日起受

僱於被告，在忠孝店擔任廚師，約定月薪為新臺幣（下同）5萬元，嗣被告未經原告同意，即片面欲將原告調動至樹林店任職，並須減薪為月薪4萬元，原告於109年5月7日下午對於被告上開減薪及職務調動之舉表示不同意，被告即要求原告回家休息，並拒不讓原告回忠孝店工作，原告不得已於同年月13日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，復於同年6月4日第一次召開勞資爭議調解時，向被告表示依勞動基準法第14條第1項第6款之規定自109年5月7日終止兩造勞動契約，之後兩造勞資爭議調解未果，而被告公司上開行為違反勞工法令，且未於受僱期間為原告投保勞工保險、就業保險，並提繳勞工退休金，致原告受有損害，被告公司應開具非自願離職證明書，並給付原告資遣費4萬8356元、未能請領失業給付之損害16萬4880元、109年5月份薪資差額4557元、109年4月份2日加班費5278元，及提繳勞工退休金7萬580元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。爰依勞工退休金條例第12條、第31條第1項、就業保險法第11條第3項、第38條第1項、勞動基準法第19條、第22條、第24條第2項等規定及兩造間勞動契約之法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應開具非自願離職證明書予原告；2.被告應給付原告22萬3071元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；3.被告應提繳7萬580元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：原告因與被告忠孝店之員工相處不睦，曾要求被告法定代理人劉詩詠聘請非法印尼外勞，經劉詩詠拒絕，原告竟持刀威脅忠孝店員工鍾金樸，遭劉詩詠制止後，原告又揚言會殺人，還兇忠孝店員工，劉詩詠才欲將其調職至樹林店支援，但原告拒絕，劉詩詠沒有要求原告離職，也一直要找原告商量，而原告於109年5月7日下午向店內員工稱「亂七八糟，我不做了」等語，即離開工作場所，此為數名員工所親見，是原告自行離職，並非被告片面提出解除勞動契約。被告未替原告投保係因原告與被告前任負責人張珉萍間之

約定，被告現任負責人於張珉萍過世後欲幫原告投保，惟其遲未提供相關文件而作罷，又被告並未將原告減薪，且欲將原告調動至樹林店，惟尚處協商階段並未確定，原告依勞動基準法解除勞動契約即無依據等語置辯。並聲明：請求駁回原告之訴。

三、本院之判斷：

(一)原告主張其自107年6月1日起至109年5月7日止，受僱於被告，在忠孝店擔任廚師，約定月薪為新臺幣（下同）5萬元；原告於109年5月13日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，於同年6月4日進行第1次調解，並依勞動基準法第14條第1項第6款之規定終止兩造勞動契約，復於同年6月30日進行第2次調解，因雙方歧見過大，致無法做成調解方案等節，業據其提出臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、原告在職期間之出勤紀錄表等件影本為證（見本院卷第15頁至25頁），且為被告所不爭執，堪認與真實相符，應予採信。

(二)原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，為有理由：

1.按年滿15歲以上，65歲以下具中華民國國籍之受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人，就業保險法第5條第1項第1款定有明文。又年滿15歲以上，65歲以下之勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人，勞工保險條例第6條第1項亦有明文。準此，雇主聘僱勞工工作後，即負有以其名義或公司名義為投保單位，為所屬勞工申報參加就業保險及勞工保險之義務。再雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，但應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞動基準法第14條第1項第6款、第2項分別定有明文。則被告未依勞工法令為原告投保就業保險及勞工保險，自屬勞動基準法第14條第1項第6款所定勞工得不經預告終止契約之事由。原告主張被告於其任職期間均未為其投保勞工保險、就業保險及提撥勞工退休金乙

節，已提出勞動部勞工保險局109年5月11日查詢結果1件為證（見本院卷第15頁），堪信為真實；雖被告辯稱原告於到職時與前任負責人張珉萍合意不辦理勞工保險及就業保險等語，然為原告所否認，被告迄今未提出任何證據以實其說，且勞工保險為強制規定，並不容許雇主以契約約定之方式脫免其義務，是被告所辯尚難採信，故原告於109年5月11日確認被告未為其投保勞工保險及就業保險一情，並於109年6月4日第一次勞資爭議調解時主張依勞動基準法第14條第1項第6款事由終止兩造間勞動契約，顯未逾30日除斥期間，自屬合法。

2.被告另辯稱原告因與被告忠孝店之員工相處不睦，曾有持刀威脅、恫嚇忠孝店員工，被告欲將原告調動至樹林店，但原告拒絕，嗣後原告於109年5月7日自行離職等語，然為原告所否認，而依原告與被告法定代理人劉詩詠間之LINE對話紀錄以觀，原告於109年5月8日詢問劉詩詠前一日要求其休息是何意，劉詩詠於同日回覆「我叫你去樹林 你自己說不去。公司沒辦法配合你 是你要配合公司 不是不要你 是你自己不要去」、「如果你找不到工作或有什麼困難隨時可以來找我」，原告復回覆「老闆：我需要賺錢養家，說要減我薪，又突然說要我休息1-2個月，我家裡還有小孩要養，房租要付，真的沒辦法配合，我等你通知我上班」，劉詩詠旋即回覆「減薪是所有人都一樣的 我就是捨不得你所以叫你去樹林 而且鐘哥也好我弟也好都跟你不好 所以我請你去樹林的 我這幾天想一想 怎麼樣對我們都好。不要想太多 就好好陪兒子老婆一下」，原告於同年月11日詢問劉詩詠是不是辭退其，劉詩詠於同日回覆「叫你去樹林妳說沒辦法忠孝現在沒一個人希望你過來 我請問你 為了你一個人 我要把整個忠孝的人全部不要嗎？」、「還是為了你 我在新莊開一家店？」，兩人言談間未有提及原告有任何持刀、恫嚇忠孝店員工之情形，有被告提出之上開對話紀錄存卷可參（見本院卷第83頁、第85頁、第87頁），由此可知，原告於

01 109年5月7日下午離開工作場所，係應被告法定代理人劉詩
02 詠之要求返家休息，並非原告無故自行離開，且在原告婉拒
03 前往被告樹林店工作後，劉詩詠均無意再讓原告回被告忠孝
04 店工作，已難認原告有自行離職之行為，是被告前揭所辯與
05 事實不符，不足採信。

06 (三)原告請求開具非自願離職證明書、給付資遣費、工資、加班
07 費、未能請領失業給付之損害賠償，及提繳勞工退休金等部
08 分：

09 1.開具非自願離職證明書部分：

10 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
11 代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。又就業保險
12 法第11條第3項規定本法所稱非自願離職，指被保險人因投
13 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動
14 基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事
15 之一離職。兩造間勞動契約係因原告依勞動基準法第14條第
16 1項第6款規定而終止，已如前述，則原告依上開規定請求被
17 告開具非自願離職證明書，為有理由，應予准許。

18 2.資遣費部分：按勞工依勞動基準法第14條之規定終止勞動契
19 約時，雇主應發給勞工資遣費，勞動基準法第14條第4項準
20 用同法第17條定有明文。又勞工退休金條例第12條第1項規
21 定：勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
22 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
23 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
24 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給2分之1個
25 月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給6個
26 月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。兩造間勞動
27 契約係原告依據勞動基準法第14條第1項第6款規定終止，則
28 原告依上開規定請求被告給付資遣費，即屬有據。而原告自
29 107年6月1日起至109年5月7日止受僱於被告公司，年資1年
30 又341天，以月薪5萬元計算，其資遣費為4萬8356元(=5萬
31 元 $\times$ 0.5 $\times$ 1+5萬元 $\times$ 0.5 $\times$ 341/365，元以下四捨五入)。

01 3.工資部分：原告於109年5月1日至同年月7日皆有上班乙情，
02 有原告任職期間出勤紀錄影本1件為證（見本院卷第25頁）
03 ，且為被告所不爭執，是以原告每月薪資5萬元計算，其自
04 109年5月1日起至同年月7日止之工資，合計為1萬1667元（＝
05 5萬元÷30日×7日，元以下四捨五入），扣除被告公司已給付
06 之7110元，原告請求4557元為有理由。

07 4.加班費部分：

08 (1)按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
09 列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小
10 時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內
11 者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。雇主使勞工於第
12 36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按
13 平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再
14 繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上
15 ；勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假日，1日為休
16 息日；勞工正常工作時間，每日不得超過8小時；雇主經徵
17 得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞動基準法
18 第24條、第30條第1項、第36條第1項及第39條分別定有明文
19 。

20 (2)原告主張其於109年4月份之休息日有加班2日，每日8小時一
21 節，已據其提出出勤紀錄影本為佐，被告亦未加以爭執，是
22 原告於休息日加班之事實堪予認定。依原告每月薪資5萬元
23 計算，原告之時薪為208.33元（＝5萬元÷30日÷8小時，小數
24 點後二位以下四捨五入），故其休息日加班費為每日2639元
25 【＝208.33元×4/3×2）＋（208.33元×5/3×6），元以下四捨
26 五入】，是原告2日休息日加班費為5278元。

27 5.未能請領失業給付之損害賠償：

28 (1)按失業給付請領條件如下：被保險人於非自願離職辦理退保
29 當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼
30 續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登
31 記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。本法所稱

01 非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解
02 散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14
03 條及第20條規定各款情事之一離職。失業給付按申請人離職
04 辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%按月發
05 給，最長發給6個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年
06 滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發
07 給9個月，就業保險法第11條第1項第1款、第3項、第16條第
08 1項定有明文。次按投保單位違反本法規定，將投保薪資金
09 額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或
10 多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保
11 險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並
12 追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位
13 賠償之，亦為就業保險法第38條第3項明定。又勞工保險條
14 例第14條第1項規定，月投保薪資，係指由投保單位按被保
15 險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申
16 報之薪資。

17 (2)原告因被告未為其投保勞工保險及就業保險，致其於非自願
18 離職後無法請領失業給付而受有損害，依前揭規定，自應由
19 被告賠償。而依勞動部之勞工保險投保薪資分級表所示，原
20 告之月投保薪資為4萬5800元，再按前揭規定計算，則原告
21 所受失業給付損失為16萬4880元（＝4萬5800元×0.6×6）。

22 6.提繳勞工退休金部分：

23 (1)按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
24 保局設立之勞工退休金個人專戶。除同條例另有規定外，雇
25 主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工
26 退休金制度。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於
27 勞工每月工資百分之6。雇主未依同條例之規定按月提繳或
28 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請
29 求損害賠償。勞工退休金條例第6條、第14條第1項、第31條
30 第1項定有明文。又按勞工退休金條例第31條第1項規定，雇
31 主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞

01 工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該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
02 所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之
03 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
04 專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條
05 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
06 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
07 至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第
08 1602號判決意旨參照）。次按依本條例第14條第1項至第3項
09 規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額
10 ，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報，勞工退休金
11 條例施行細則第15條第1項定有明文。
12

13 (2)原告主張被告未按月提繳勞工退休金至其於勞工保險局設立
14 之勞工退休金個人專戶乙情，為被告所不爭執，而原告每月
15 薪資5萬元，依勞動部之勞工退休金月提繳工資分級表所
16 示，其月提繳工資為5萬600元，則原告請求被告提繳7萬580
17 元（＝5萬600元×6%×23個月＋1萬2540元×6%×1個月）至其於
18 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，為有理由。

19 四、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約法律關係，請求被告開
20 具非自願離職證明書，並給付原告22萬3071元，及自109年
21 10月29日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，復提
22 繳7萬580元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶
23 ，均有理由，應予准許。

24 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
25 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
26 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
27 第2項亦有明文。本判決主文第2項、第3項既屬就勞工之給
28 付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、
29 第2項規定就本判決主文第2項、第3項應依職權宣告假執
30 行，並依職權同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假
31 執行。

01 六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉
02 證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

03 七、訴訟費用裁判之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 110 年 4 月 23 日

05 勞動法庭 法 官 翁偉玲

06 以上正本係照原本作成。

07 如不服本判決，應於判決送達後20日之不變期間內，向本院提出
08 上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 110 年 4 月 23 日

10 書記官 吳芳玉